अध्याय एक

परिचय

१.१. अध्ययनको पृष्ठभूमि

नेपालमा विस १९५० मा प्रकासित साहित्यिक पत्रिका सुधासागरको प्रकासनले पत्रपत्रिकाको ईतिहास शुरू हुन्छ । यसको तीन वर्ष पछि विस १९५८ मा 'गोर्खापत्र' साप्ताहिकको रूपमा शुरू भयो । विस २००० सालमा हप्ताको दुईपटक प्रकाशित हुन थाल्यो । विस २००३ मा जोसुकै नेपालीले पनि रेडियो राख्न पाउने व्यवस्थाले नेपाली संचार क्षेत्रमा अर्को खुड्किलो थपियो । ईतिहास हेर्दा १९५० को दशकमा पत्रपत्रिकाको शुरूवात भएको देखिए तापनि वास्तविक पत्रकारिताको शुरूवात भएको भने २००७ सालको जनक्रान्ति पछि नै हो । २००७ साल फागुन ४ गते प्रकाशित 'जागरण साप्ताहिक' र फागुन ८ गते देखि प्रकाशित 'आवाज' दैनिक पत्रकारिताको ईतिहासमा पहिलो साप्ताहिक र दैनिक पत्रिका बन्न पुगे ।

२०१४ साल सम्ममा काठमाण्डौंबाट मात्र नेवारी, हिन्दी, र अंग्रेजी जस्ता विभिन्न भाषामा पत्रपत्रिकाको प्रकासन शुरू भयो । विभिन्न रूपमा खुलेका संचार माध्ययमहरूलाई स्वेदेशी तथा विदेशी समाचार उपलव्ध गराउनका लागि गठित नेपाल सम्बाद समिति २०१६ र सगरमाथा सम्वाद समिति २०१७ एकृकित भएर २०१९मा राष्ट्रिय समाचार समिति बन्यो । यो नेपाली संचार क्षेत्रको विकाशमा थप कोशे ढुङ्गा सावित हुन पुग्यो ।

२०२२ सालमा प्रचार प्रसार मन्त्रालय गठन भयो । २०२७ सालमा विकासको लागि संचार भन्ने अवधारणलाई साकार रूप दिन तयार गरिएको राष्ट्रिय संचार योजना २०२८ लागू गरियो । यो लागूभएपछि प्रचार प्रसार मन्त्रालयको नाम पनि परिर्वतन भएर संचार मन्त्रालय हुन पुग्यो ।

वि.सं. २०३६ मा जनमत संग्रहको घोषणापछि तत्कालिन श्री ५ महाराजधिराजबाट जनमत संग्रहको परिप्रेक्ष्यमा स्वतन्त्रताको उपयोग गर्नका लागि प्रचलित कानूनको बन्देजबाट छुट प्रदान गर्न र स्वस्थ प्रजातान्त्रिक अभ्यासका लागि मर्यादित तथा तथ्यपूर्ण आलोचना प्रत्यालोचना गर्ने परम्परा बसाउन ,स्वतन्त्रताको हक उपभोग गर्न पाउने व्यवस्था मिलाउन एवं शान्ति र व्यवस्था कायम राख्न वाक तथा प्रकाशन स्वतन्त्रता ऐन २०३७ जारी गरियो । यही क्रममा पत्रकार जगतको समस्या र तिनको समाधानको उपायबारे अध्ययन गरी एक सुझाव पेश गर्न शाही प्रेस आयोग गठन गरियो । सो आयेागले नेपाली पत्रकारिता जगतमा गर्नुपर्ने अत्यावश्यक सुधारका कार्यहरू एवं प्रदान गर्नुपर्ने विविध सुविधाहरू सम्बन्धमा राय सुझाव सहितको प्रतिवेदन पेश गरेको पाईन्छ । विस २०३७/३८ मा नेपालमा विदेशी च्यानलका टि भी भित्रिन थालेपछि टि.भी.को आवश्कता महसुश गरी २०४१ सालमा परियोजनाको रूपमा शुरूभएको टि. भी. प्रशारणले २०४२ सालदेखि निरन्तर प्रशारण शुरू गर्‍यो । यसलाई नेपाली संचार जगतको ईतिहासका ठूलै फड्कोको रूपमा लिनु पर्छ । मुलुकमा राष्ट्रिय योजना लागु भएको १७ वर्ष पछि यसको नीति र कार्यक्रमलाई पुन मूल्याङ्कन गरी २०४५ सालमा नयाँ संचार नीति तथा कार्यक्रम लागू गरियो ।

२०४६ सालको जनआन्दोलनले ल्याएको राजनैतिक परिर्वतन पछि २०४७ सालमा जारी गरिएको तत्कालिन नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ द्वारा प्रदत्त मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरिएको विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता , पत्रपत्रिका प्रकाशन गर्नपाउने स्वतन्त्रता र सूचनाको हक सम्बन्धी व्यवस्थाले नेपाली संचार जगतमा ठूलै क्रान्ति ल्याईदियो । संविधानद्वारा प्रदत्त सोही हकका कारणले उपत्यकामा मात्र नभई उपत्यमा बाहिर पनि संख्यात्मक र गुणत्मक दुवै रूपमा पत्रपत्रिका, एफ.एम. रेडियो, टि.भी. च्यानलहरू अनलाइन पत्रकारितामा बाढी नै ल्याईदियो ।

हाल नेपालमा दैनिक अर्धसाप्ताहिक साप्ताहिक ,साप्ताहिक, पाक्षिक , मासिक द्वैमासिक त्रैमासिक, चौमासिक, अर्धवार्षिक र वार्षिक गरी ४ हजार ८ सय ७१ पत्रपत्रिका प्रकासित भएको तथ्याङ्क पाईन्छ । ती पत्रपत्रिका नेपाली, अंग्रेजी, हिन्दी , नेवारी, मैथिली , भोजपुरी, संस्कृत, उर्दु, तिव्वती, थारू , लिम्बु, डोटेली, तामाङ , राई र अन्य विविध

भाषामा प्रकाशित भएको पाईन्छ । *(स्रोत : मिडिया डाईरेक्टरी २०६५, सूचना विभाग)* त्यसैगरी प्रशारण भईरहेको र लाईसेन्स लिईसकेको गरी एफ एम रेडियोको संख्या २ सय नाघिसकेको छ भने टि भी च्यानलहरूको संख्या नौ पुगिसकेकोछ ।

यसरी संचारमाध्यमको विकाशको गति द्रुत रूपमा हुदैं जादा त्यहाँ काम गर्ने हजारौं संचारकर्मीहरूको पेशागत सुरक्षा र हकहितको संरक्षणको प्रसंङ्ग अछुतो रहने प्रश्नै भएन । सयौ संचार माध्यममा काम गर्ने हजारौ श्रमजीवी पत्रकारहरूले विभिन्न रूपमा आफ्नो पेशागत हक हित सुरक्षा र अधिकारको माग गर्न थाले पछि २०५१ सालमा पहिलो पटक नेपालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन बन्यो । तर श्रम ऐन कार्यान्वयन हुनु अवागै व्यापक आलोचनाको सिकार बन्न पुग्यो । पत्रकारहरूका निम्ति उक्त श्रम ऐन “बेल पाक्यो कागलाई हर्ष न विस्मात्” भने झै भयो । न त उक्त ऐनले भने झै पत्रकारले नियुक्ति पत्र हात पारे पछि मात्र काम गर्ने वातावरण बन्यो । न त पत्रकारको न्यूनतम परिश्रमिक नै तोकियो । तलब बाहेकका थप सुबिधाको त कल्पना नै गर्न सक्ने अवस्था रहेन । श्रम ऐनले ट्रेड यूनियन खोल्न पाउने व्यवस्था गरिदिएको भएपनि व्यवस्थापनको ठाडो धम्कीले नै उक्त अधिकारको उपभोग गर्नै पत्रकारहरूले सकेनन् । एकाध प्रतिष्ठानमा उक्त अधिकारको उपभोग गर्ने सञ्चारकर्मीहरूलाई अदालतले न्याय दिंदा पनि सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानले कानमा तेल हालेर बसिदिदां न्यायको खोजी गर्नेहरू नै दिक्दार भएर बस्नुको बिकल्प रहेन । अदालतको निर्णय नमान्नेहरूलाई कारबाहीको प्रयास नै भएको पाईदैन । यो बुद्धिजन्य पेशा हुदाँहुदै पनि यसमा काम गर्नेहरू असंगठित क्षेत्रका मजदूरका हैसियतमा रहन पुगे ।

मौखिक सहमतिका आधारमा काम गर्नु ,व्यवस्थापनको तजविजमा पारिश्रमिक लिनु आफ्ना हकअधिकारका लागि आवाज उठाउन नसक्नु , पेशागत सुरक्षाको ग्यारेण्टी भएको अनुभूति पटक्कै गर्न नसक्नु यस क्षेत्रका पेशाकर्मीहरूका लागि बिडम्बना नै मान्नुपर्छ ।

श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ संशोधन भएर २०६४ बनाई त्यसलाई समय सापेक्ष बनाईएको दाबी गरिएता पनि सो अनुसारको सेवासुविधा र मापदण्ड अनुरूप न त उपत्यका भित्रका सञ्चार गृह चलेका छन् न त उपत्यका बाहिरका । बनेको ऐन कागजमा

सिमित हुन पुगेको छ । बनेको ऐन लागु हुन्छ भन्ने कुरामा श्रमजीवीहरूको विश्वासनै छैन भन्दा पनि हुन्छ । त्यसैले धेरै श्रमजीवीहरूले ऐनले के कस्तो व्यवस्था गरेको छ । के कति हक अधिकार उपभोग गर्न पाइने हो जस्ता पक्षलाई त्यति वास्ता गरेको पाइदैन । हातमा परेको काम गर्नुमा सन्तोष गरेको पाइन्छ । पछिल्लो समयमा आएर एकाध ठूला सञ्चार प्रतिष्ठानमा ट्रेड यूनियन अधिकारको उपभोग गर्दै सञ्चारकर्मीहरू एकजुट हुँदै गएपनि त्यसले रचनात्मक कार्य गरेर व्यापकता पाउन भने सकेको छैन ।

१.२ परिभाषा

श्रमजीवी पत्रकार नै वास्तबमा व्यवसायिक पत्रकार हो उसको प्रमुख दायित्व र कर्तव्य समाचार सङ्कलन र सम्प्रेषण नै हो । अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासँघले गरेको व्यवसायिक पत्रकारको परिभाषाले यही कुराको पुष्टि गर्दछ । यसले परिभाषा गरेको छ A professional journalist is considered to be any person, whose main regular and remunerated activity consists in contributing by word or picture to one or several written or audio visual mass media and derives his or her income from it. – *IFJ (International Federation of Journalist)*

नेपालको सन्दर्भमा श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा गरिएको धेरै भएको छैन । पत्रकारिताको व्यवसायिक शुरूवातसँगै श्रमजीवी पत्रकारको जन्म भएपनि लामो अवधिसम्म उनीहरू अपरिभाषित नै रहे ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई सँगठित गर्ने प्रयास २००८साल देखि नै शुरू भए पनि यो शक्ति व्यवसायिक रूपमा अझै सँगठित हुन सकिरहेको छैन । नेपालमा सर्वप्रथम वि.सं. २००८ सालमा पत्रकारहरूको हकहितको प्रतिरक्षा गर्ने उद्देश्यले नेपाल पत्रकार संघको स्थापना भयो । वि.सं. २००९ साल बैशाख २८ गते यो संघको दोश्रो सभाले एउटा कार्यकारिणी समितिको गठन गऱ्यो । यस संघको मुख्य उद्देश्य नेपालका पत्रकारहरू तथा नेपाल बाहिरका नेपाली पत्रकारहरूको संगठन निर्माण गरी तिनीहरूको आवश्यक सुविधाको लागि प्रयत्नशिल रहनु र नेपाल बाहिरका पत्रकारहरूसँग सम्बन्ध स्थापित गरी नेपालका श्रमजीवी पत्रकारहरू र समाचार पत्रका पत्रकारहरूको अधिकार रक्षा गर्नु भन्ने रहेको

थियो । *(देवकोटा ग्रीष्म बहादुर, नेपालको छापाखाना र पत्रपत्रिकाको इतिहास, काठमाडौं : प्रकाशक केशवप्रसाद लम्साल, २०२४, पृष्ठ १४९)*

वि. सं. २०३६ सालको जनमत सग्रहपछि बनेको छापाखाना तथा प्रकाशन ऐन २०३८ ले मात्र पहिलो पटक श्रमजीवी पत्रकारको अस्तित्व स्विकार गरेको पाईन्छ । यो ऐनको परिच्छेद ६(ङ)ले काउन्सिलको गठन बिधि निर्धारण गर्‍यो । जस अनुसार काउन्सिलको ११ सदस्यहरूमा श्रमजीवी पत्रकारहरू मध्येबाट दुईजना सदस्य रहने व्यवस्था गर्‍यो । तर ऐनको कुनै दफामा श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा गरिएको छैन । *(छापाखाना तथा प्रकाशन ऐन, २०३८, परिच्छेद छ (ङ))* ।

२०३८ सालमा नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संघको राष्ट्रिय सम्मेलनले गरेको परिभाषा अनुसार *श्रमद्धारा सेवा प्रदान गर्ने श्रमजीवी हुन् । यसमा पनि श्रम गरेपछि श्रमको मूल्य पाउनु एक श्रमिकको एक अनिवार्य शर्त हो । बौद्धिक श्रम गरी सहयोग पुर्‍याउने तर सो समाचार पत्रको स्वामित्वमा नभएकोले नै श्रमजीवी हुन् । यस अर्थमा नेपाल श्रमजीवी पत्रकारहरूको एक छुटै आफ्नै मौलिक समूह छ । (श्रमजीवी पत्रकार सङ्घ, २०३८ को घोषणा-पत्र) ।*

२०४६ सालको जनआन्दोलनबाट पुर्नस्थापित प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको अन्तरिम सरकारले जारी गरेको राष्ट्रिय प्रेस नीति २०४७ मा श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक हितको सम्बन्धमा आवश्यक कानुनी व्यबस्था गरिनेछ भनी उल्लेख मात्र गरेको पाईन्छ । फेरि पनि परिभाषित गरेको पाईदैन । पछि बनेको छापाखाना र प्रकासन सम्बन्धी ऐन २०४८मा श्रमजीवी पत्रकारको विषयमा कुनै उल्लेख गरेको छैन ।

छापाखाना र प्रकाशन सम्बन्धी नियमावली २०४९ मा सम्पादक, पत्रकार र स्वतन्त्र पत्रकारको योग्यता समेत तोकियो तर श्रमजीवी पत्रकार बारे त्यो ऐन र नियमावली फेरि पनि मौन रह्यो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ को सविधानको धारा १२ को उपधारा २ क मा गरिएको *"विचार र अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता"* १३ मा गरिएको *"छापाखाना र पत्रपत्रिकाको हकसम्वन्धी व्यवस्था"* र १६ मा गरिएको सूचानाको हक सम्वन्धी व्यवस्थाका कारण सञ्चार माध्ययमहरू मौलाउन थाले । छापाखाना लगायत विद्युतीय सञ्चारमाध्यमहरूमा

संख्यात्मक बृद्धि हुन थाल्यो । त्यहाँ काम गर्ने सञ्चारकर्मी र प्राविधिकहरूको संख्या उत्तिकै बढ्न थाल्यो । यस पृष्ठभूमिमा धेरै समयको कसरत पछि २०५१ सालमा बल्लतल्ल श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन बनाई श्रमजीवी पत्रकारलाई परिभाषित गरियो । यस ऐनको दफा २ को परिभाषा घ मा भनिएको छ ।

श्रमजीवी पत्रकार भन्नाले कुनै पनि पत्रिका ब्यबस्थापनमा ब्यबस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको ब्यक्ति बाहेक पत्रकारिता पेशालाई मुख्य पेशा अपनाई पारिश्रमिक लिई कुनै पत्रिका ब्यवस्थापनमा पूर्ण वा आंशिक काम गर्ने व्यक्तिलाई सम्झनु पर्दछ र यो शब्दले समाचारपत्रकको प्रधान सम्पादक, सम्पादक वा सम्पादकमण्डलका सदस्यहरू सम्वाददाता शीर्षक लेखक स्तम्भ लेखक, प्रेस फोटोग्राफर वा ब्यङ्गचित्रकार समेतलाई जनाउँदछ । (श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ (२) (घ), काठमाडौं ।)

उक्त परिभाषाले विद्युतीय सञ्चार जगतलाई अझै समावेश गर्न नसकेका कारण श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ पहिलो संशोधन २०६४ आयो । जसमा श्रमजीवी पत्रकारको यसरी परिभाषा गरिएको छ ।

"श्रमजीवी पत्रकार भन्नाले कुनै पनि पत्रिका ब्यबस्थापनमा ब्यबस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको ब्यक्तिबाहेक पत्रकारिता पेशालाई मुख्य पेशाको रूपका अपनाई पारिश्रमिक लिई कुनै पत्रिका ब्यवस्थापनमा पूर्ण वा आँशिक काम गर्ने व्यक्तिलाई सम्झनु पर्दछ र यो शब्दले सञ्चार प्रतिष्ठानमा समाचार सामग्री संकलन, उत्पादक, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने प्रधान सम्पदक, सम्पादक ,सम्वाददाता, स्ट्रिन्जर समाचारबाचक ,कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेभ डिजाईनर, स्तम्भ लेखक, फोटो पत्रकार, प्रेस क्यामराम्यान, व्यङ्य चित्रकार, कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक दृश्य वा भाषा सम्पादक जस्ता पत्रकारिता पेशासँग सम्बन्धित व्यक्ति जनाउँछ । श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ पहिलो सशोधन २०६४, परिच्छेद १, प्रारम्भिक परिभाषा २(घ) ।

१.३ समस्याको पहिचान

नेपाली पत्रकारिताको अध्ययन गर्दा यो समस्या नै समस्याले जेलिएको अवस्थामा पाइन्छ । पत्रकारितामा इमान्दारिताको खाँचो विश्वासनियताको अभाव, अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, व्यवसायिकताको कमी, पत्रकारिताको मूल्य मान्यतालाई समेत वेवास्ता गरिएको सन्दर्भमा यस क्षेत्रमा निरन्तर रूपमा लागिरहेका सञ्चारकर्मीहरूले यसको विविध समस्याको पहिचान गरेका छन् ।

नेपाली पत्रकारिताको इतिहास पल्टाएर हेर्ने हो भने यो पेशामा कुनै पनि व्यवसायीले सुख र सन्तोषको सास फेर्न पाएका छैनन् । अहिले पनि पत्रकारिता संर्घष कै सिलसिलामा छ । फरक यति छ कि अहिले पत्रकारिताले तुलनात्मक रूपमा आफ्नो आवाज स्वच्छन्द रूपले फुकाउन पाएको छ । समस्या हिजो पनि थियो आज पनि छ । फरक यति मात्र हो कि आजका पत्रकार आफ्नो सीप र दक्षाता अनुरूपका प्रतिफल खोज्दै छन् । आजको प्रकाशक आधुनिक व्यवसायिक दक्षता र समाचारहरूको प्रस्तुतिको खोजीमा छ । समय बदलिएको छ । यो व्यवसायले धेरै कुरामा फड्को मारेको छ । तर श्रमजीवी पत्रकारहरूको समस्या भने ज्यूका त्यूँ छ ।

श्रमजीवी पत्रकारको प्रमुख समस्या नै यही हो कि ऐन र नियमको उपस्थिति हुँदा हुँदै पनि उनीहरूले पेशागत सुरक्षा पाएका छैनन् । यो एउटा सम्मानित र बौद्धिक पेशा हो । तर उनीहरूको अवस्था कारखानामा काम गर्ने समान्य मजदुरको भन्दा पनि खराब छ ।

श्रमजीवी पत्रकारका समस्यालाई मोटामाटी रूपमा आर्थिक , त्यसपछि मानसिक र राजनैतिक तहमा राख्न सकिन्छ । मानसिक र राजनैतिक समस्या पत्रकारिताको मुख्य समस्या हुन् तापनि नेपालको परिप्रेक्ष्यमा यी दुवै समस्याको गाँठो आर्थिक समस्यासँगै जोडिएको छ । *नेपाल, किशोर, श्रमजीवी स्मारिका, प्रकाशक : नेपाल प्रेस यूनियन, २०५५, पृष्ठ १३, काठमाडौं ।*

श्रमजीवी पत्रकारका विषयमा आवाज उठ्न थालेको एक दशक भन्दा बढीनै भैईसक्यो । पत्रकारिता सम्बन्धी सम्बन्धित सङ्गठित संस्था र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाले यस विषयमा समय समयका आवाज उठाउदै आए पनि पत्रकार श्रमजीवी ऐनको कार्यन्वयनको लागि यथार्थ तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने त्यसको सङ्ख्यात्मक र गुणात्मक विश्लेषण गर्ने प्रयास भएको पाईदैन । *दाहाल, तारानाथसँगको अन्तर्वार्ता, २०६५, काठमाडौं ।*

श्रमजीवी पत्रकारका कुरा गर्दा नेपालमा बर्बादै छ भन्दा फरक पर्दैन । काठमाडौ उपत्यकाका औलामा गन्न सकिने पत्रिकाले बाहेक कसैले पनि ऐन अनुसारको मापदण्डमा चलेका छैन्न । उपत्यका बाहिरका त के कुरा । नाताबाद, कृपाबाद र राजनैतिक विश्वासका भरमा काम गरिरहेका सञ्चारकर्मीहरूलाई नियुक्ति पत्र दिने सम्मको कुरामा वास्ता गरिएको पाईदैन । व्यवसायिकताको बिकास त टाढाको कुरा । *गाउँले शिबसगँको अन्तर्वार्ता, २०६५, काठमाडौं ।*

नेपाली पत्रकारिताको व्यबसायिक अभ्यास सुरू भएदेखि नै श्रमजीवीहरू संलग्न भएर आए पनि सञ्चार प्रतिष्ठानहरूको सङ्ख्यात्मक विकाशसँगै यही पेशामा सम्लग्न भएर बाँच्ने श्रमजीवीको सँख्या बढेको छ । नेपाल पत्रकार महासँघको दावीमा नेपालमा श्रमजीवीको सँख्या करीव आठ हजार रहेको छ । *(स्रोत : नेपाल पत्रकार महासंघ)*

तर श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ बनेको डेढ दशक बिति सक्दा पनि त्यहाँ कार्यरत पत्रकारहरूका लागि भने समय सापेक्ष भई ऐन लागू गरेको भने पाईदैन । केहि सञ्चार प्रतिष्ठानहरूले कानुनी प्राबधान अनुरूपको न्यूनतम पाररिश्रमिक तथा सेवा सुविधा दिन थाले पनि अधिकाँशामा त्यो लागू हुन सकेको छैन । अधिकाँश श्रमजीवीले नियुक्तिपत्र पाएका छैनन् । ऐन बमोजिम नियुक्ति पत्र नदिई काममा लगाउनु हुँदैन । खुल्ला प्रतियोगिताबाट पदपूर्ति गर्नुपर्छ । नियुक्तिको जानकारी प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिनुपर्ने र प्रेस रजिष्ट्रारले त्यसको जानकारी राख्नुपर्ने व्यबस्था श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ ले गरेको छ । तर ती सबै कानुन कागजमा मात्र सीमित भएका छन् ।

व्यबहारमा नियुक्ति पत्र दिएकामध्ये पनि अधिकाँश करारमा नियुक्त छन् । एकपटक करारमा नियुक्ति दिएपछि करार नविकरण नगराई निरन्तर काम गरिरहेको पनि पाईन्छ।

पत्रकारहरू मौखिक समझदारीका आधारमा काम गर्न बाध्य भएकाले ऐन र नियमको रीत नपुर्याई कुनै पनि श्रमजीवीको सेवाको अन्त्य गर्न नसकिने कानुनी ब्यवस्थाको प्रयोग भएको पाईदैन । व्यवस्थापनका पक्षबाट कानुनको प्रयोगमा वेवास्ता

गरिएको अवस्थामा श्रमजीवीले पनि सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट स्वेच्छिक अवकाश लिदा तीन महिनाको अग्रीम सुचना दिनुपर्ने कानुनी दायित्व पालना गरेको पाईदैन ।

श्रमजीवीले आफ्नो दक्षता र योग्यताका आधारमा कानुन बमोजिमको नियुक्तिपत्र र न्यूनतम पारिकश्रमिकको दावी प्रस्तुत गर्न नसकेको कारणले पनि यस्तो अवस्था विकास हुनमा प्रोत्साहन मिलेको देखिन्छ ।

पत्रकारको हकहित र सुरक्षाको लागि कल्याणकारी कोष खडा गर्ने विषयमा व्यबस्थापन पक्ष र सरकार पक्ष उदासिन छ । न त सञ्चार माध्ययम बन्द गर्न चाहेमा सो कुराको सूचना प्रेस रजिष्ट्रर र सम्बन्धित पत्रकारलाई तीन महिना अगावै दिनु पर्न कानुनी व्यवस्था कार्यान्वयन भएको पाईन्छ ।

सञ्चार प्रतिष्ठान निरन्तर सञ्चालन भईरहेको अवस्थामा पनि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक समेत अधिकाँश श्रमजीवीले समयमै पाएका छैनन् भने वार्षिक तलब बृद्धि त बहुसंख्यक पत्रकारले कल्पना मात्रै गर्ने अवस्थामा छ । यसैको परिणामस्वरूप शैक्षिक योग्यता व्यबसासायिक दक्षता र अनुभव भए पनि श्रमजीवीहरूले जीवनयापनसम्म नहुने गरी अत्यन्त न्यून पारिश्रमिकमा काम गरिरहेको पाईन्छ । श्रमजीवीले काम गर्ने समय र हाजिरी तथा विदा सम्बन्धी व्यबस्था एक दुई वाहेकका सञ्चार प्रतिष्ठानमा लागू भएको छैन । यसले गर्दा जीवन यापनका लागि पत्रकारिता सँगसँगै वैकल्पिक पेशामा सम्लग्न हुनु पर्ने बाध्यता छ । सीप र दक्षता अभिवृद्धिका कुरा त टाढाका विषय भए ।

त्यसैगरी प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै पत्रकारलाई चोटपटक लागेमा वा निजको मृत्यु भएमा वा निजको व्यक्तिगत सम्पति नष्ट भए उपचार खर्च वा क्षतिपूर्तिको रकम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट पाउने कानुनी व्यबस्था भए पनि लागू भएको बिरलै पाईन्छ । न त कल्याणकारी कोष खडा गरेर श्रमजीवीको उपदान, सञ्चय कोष, औषधोपचार खर्च तथा अन्य सुविधाको व्यवस्था गरेको पाईन्छ ।

त्यसो त सधैं अर्कोको हक अधिकारका कुरा गरेर हिँड्ने पत्रकारहरूले भने कहिल्यै पनि आफ्ना अधिकार र सेवा सुविधाका बारेमा आवाजसम्म पनि नउठाउनु आफैँमा बिडम्बना मान्नुपर्छ । कानुनले दिएको अधिकार उपभोग गरेर आफ्नो व्यवसायिक तथा पेशागत हकअधिकार संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्नका लागि आफू कार्यरत सञ्चार प्रतिष्ठानमा ट्रेड यूनियन सम्बन्धी प्रचलित कानुनको अधिनमा रहि ट्रेड यूनियन गठन गर्न सक्ने भए पनि पत्रकारहरूले चासो देखाएको पाईदैन । यदाकदा केहि सञ्चारगृहमा श्रमजीवीहरूले हक अधिकारको आवाज उठाईहाले पनि त्यो कुनै टुगोमा पुगेर उपलब्धिमुलक हुन भने नसकेको थुप्रै उदाहरण पाईन्छ । जस्तै रघु मैनाली र श्रीलाल शाहको कान्तिपुर पब्लिकेशन बिरूद्ध भएको मुद्दा प्रदिप घिमिरेको स्पेशटाईम पब्लिकेशन बिरूद्ध भएको मुद्दा र राम प्रसाद दाहालको राजधानी (उत्सर्ग) प्रकाशन बिरूद्ध भएको मुद्दामा सर्वोच्च तथा श्रम अदालतबाट श्रमजीवी पत्रकारका पक्षमा फैसला भए पनि राज्यले कार्यान्वयनको पक्षमा देखाएको उदासिनताले श्रमजीवी पत्रकारका हकहितमा गम्भीर आघात पुगेको छ । *घिमिरे प्रदिप, श्रमजीवी पत्रकारहरूको सञ्चार सम्बन्धी कानून र नीतिगत सुधार सम्बन्धी कार्यपत्र २०६३।७।१, काठमाडौं ।*

कान्तिपुर पब्लिकेसनबाट मलाई गैर कानूनी ढंगले सेवाबाट निष्काशित गरेको भन्ने कुरा सर्वोच्च अदालतबाट ठहर भएको थियो । श्रमजीवी पत्रकारको हैसियतले अनवरत संर्घष गर्दा पनि कान्तिपुर पब्लिकेशनले उपेक्षा गरेको अवस्था छ । यसको लागि प्रेसमा ट्रेड यूनियन स्थापना हुनु जरूरी छ। *शाह श्रीलाल, श्रमजीवी प्रत्रकारहरूको सञ्चार सम्बन्धी कानून र नीतिगत सुधार सम्बन्धी कार्यपत्र, २०६३/७/१, काठमाडौं ।*

वास्तबमा नेपालमा श्रमजीवी पत्रकारका सँख्या कति छन् भन्ने सम्म एकिन भएको छैन । पत्रकारका सँगठित सस्थाहरूका छुटाछुटै दाबी पाईन्छन् । पत्रकार महाँसघंले अधिराज्यभरी झण्डै आठ हजारको सँख्या रहेको दावी गर्ने गरेको पाईन्छ । महासँघमा सदस्यता नलिनेको त तथ्याङ्क पाउनै मुस्किल पर्छ । न त प्रेस रजिष्ट्रारको जिम्मा पाएको निकायले नै त्यसको तथ्याङ्क राखेको देखिन्छ ।

यी समग्र समस्यालाई उच्चस्तरीय मिडिया आयोग २०६३ले श्रमजीवी पत्रकार हकहितको संरक्षण हुन नसक्नु र भएका कानूनको पनि प्रभाबकारी कार्यान्वयन हुन

नसक्नुलाई प्रेस र सञ्चार जगत्‌को समस्याको रूपमा व्याख्या गरेको छ । *(न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन, २०६५, सिंहदरबार नेपाल, पृष्ठ ६) ।*

१.४ अध्ययनको उद्देश्य

माथि उल्लेख गरिएजस्तै नेपाली पत्रकारहरूले झेलिरहेका यावत् समस्याहरूलाई अध्ययन गरेर श्रमजीवी पत्रकारका अवस्थाका बारेमा यो शोधपत्र तयार गर्ने जमर्को गरिएको छ । यो शोधपत्रमा श्रमजीवी पत्रकारहरूको अवस्था के कस्तो छ भनी बुझ्ने उद्देश्यले तयार गर्न लागिएको हो । बिशेष गरी उपत्यका बाहिरका साना आकारका सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा काम गर्ने सञ्चारकर्मी र क्षेत्रमा यो शोध कार्य केन्द्रित गरिएको छ । सधैं अर्काका हक अधिकारका बारेमा शोध खोज र वकालत गर्दै हिँड्ने सञ्चार कर्मीका आफ्नै अवस्था कस्तो छ । उनीहरू आफ्नो बारेमा किन आवज उठाउन सकिरहेका छैनन् , सरकारले पटकपटक प्रतिबद्धता जाहेर गरेर पनि किन श्रमजीवी ऐन लागू गरिरहेको छैन भन्ने विषयको पहिचान गर्न यो शोध कार्य गरिएको हो । बुँदागत रूपमा भन्नुपर्दा

- नेपालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन, कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अध्ययन गर्ने
- उपत्यका बाहिरका पत्रकाहरूको सेवा र सुबिधाको विश्लेषण गर्ने

१.५ अध्ययनको महत्व

नेपालमा श्रमजीवी पत्रकारहरूले मान्यता पाएको झण्डै दुई दशक पछि विस २०५१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन बन्यो । उक्त श्रम ऐनको मस्यौदा तयार गर्ने समयमा नेपाली काँग्रेस सत्तामा भएपनि ऐन पारित भएर लागु गर्ने समयमा एमालेको अल्पमतको सरकार बन्न पुग्यो । ऐन बन्नुपर्छ भन्ने कुरामा सबैको एकमत देखिए पनि ऐन बनेपछि भने त्यसमा व्यापक विरोध र आलोचना शुरू भयो । ऐन निजी क्षेत्रमा मात्र लागू हुने प्रकृतिको भएकोले सरकारले त्यसको कार्यान्वयनमा चासो देखाएन । ऐनको पालना नगरेमा दण्डित हुनुपर्ने कानुनी प्रावधान नै नराखिएका कारण व्यवस्थापकले त्यसैलाई सहजै वेवास्ता

गरे । सबैतिरबाट उपेक्षित यो ऐन बाँदरको पुच्छरका रूपमा सीमित हुनपुग्यो । *(आचार्य, सुरेश, संहिता वर्ष १ अक १, प्रेस काउन्सिल २००८, काठमाडौं)*

उक्त श्रमजीवी पत्रकार ऐनलाई संशोधन गरी श्रमजीवी पत्रकार ऐन पहिलो संशोधन २०६४ आईसकेको छ । संशोधित ऐनको दफा ११ अनुरूप न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गरि उक्त समितिको प्रतिबेदन समेत सार्वजनिक भईसकेको वर्तमान समयमा पनि ऐन कार्यान्वयनमा सम्वन्धित पक्षबाट तत्परता देखाएको पाईदैन । काठमाण्डौ उपत्यका बाहिर त उक्त ऐन बेल पाक्यो कागलाई हर्ष न विस्मात भने झै अबस्था देखिन्छ ।

यस्तै परिप्रेक्षमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन प्रतिको धारण, यसको कार्यान्वयन पक्षमा देखिएको फितलोपन र यो ऐन लागू गर्न पर्ने वा नपर्ने जस्ता सवालहरूलाई लिएर गरिएको यो अध्ययन ऐन लागू गराउने उत्तरदायित्व बोकेको सरकार , ऐन लागू गर्नुपर्ने कर्तव्य भएको व्यस्थापक र ऐनको उपभोग गर्ने आम सञ्चारकर्मी र यस विषयमा चासो राख्ने विद्यार्थी र अन्य अनुसन्धानककर्ता सबैलाई फलदायी हुन सक्नेछ भन्ने विश्वास गरिएको छ ।

१.६ सैद्धान्तिक खाका

श्रमजीवी पत्रकारका सवाललाई सैद्धान्तिक रूपमा हेर्दा यसका विविध पक्षलाई हेर्नु पर्ने हुन्छ । अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनले गरेको परिभाषा अनुसार कुनै पनि सेवा अथवा वस्तु उत्पादनमा गरिने शारीरिक वा मानसिक शक्तिको व्ययलाई श्रम भनिन्छ । जीवन निर्वाह गर्ने क्रममा परिवार, समुदाय र बजारमा महिला पुरूष दुवैले विभिन्न सेवा तथा वस्तु उत्पादन गर्न श्रम गर्ने गर्दछन् । श्रम विभिन्न किसिमले हुने गर्दछन् । जस्तै :- दृश्य श्रम, अदृश्य श्रम, औपचारिक श्रम, अनौपचारिक श्रम, हेरचाहको लागि गरिने श्रम, ज्यालादारी अर्थ व्यवस्थामा आधारित श्रम, तलबी अर्थव्यवस्थामा आधारित श्रम, आदि । यी श्रमहरू मध्ये पत्रकार वर्गले गर्ने श्रमलाई भने हामीले औपचारिक क्षेत्रको बौद्धिक श्रम भनी परिभारित गर्नुपर्ने हुन्छ । जहाँ पत्रकारहरूले शारीरिक साथै मानसिक श्रम गरेर निश्चित

सुविधा अवसर, सुरक्षा र पारिश्रमिक पाउँछन् यसप्रकारको बौद्धिक श्रम तलबी अर्थ व्यवस्था वा ज्यालादारी अर्थव्यवस्थामा आधारित हुन्छ ।

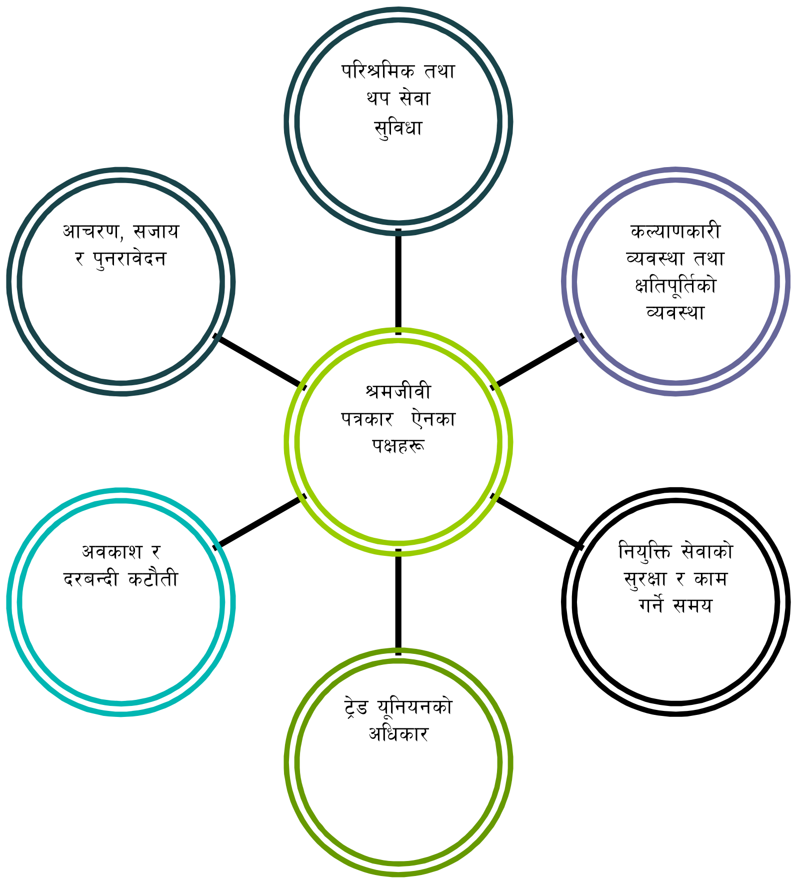
त्यसैगरी मानव अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय घोषणापत्र १९४८ ले गरेको" *काम गर्ने प्रत्येक व्यक्तिलाई र निजको परिवारलाई मानवीय अधिकार अनुकुल गौरवान्वित जीवीकाको बन्दोवस्तको लागि उचित पारिश्रमिक र अन्य प्रकारको संरक्षणद्वारा त्यसको पूर्ति गर्ने अधिकार हुने व्यवस्था"* लाई ध्यान दिनु जरूरी हुन्छ । *Aticle 20(1), 25 (4), Universal Declaration of Human Rights, 1948.*

त्यसैगरी अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनद्वारा पारित अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धी "न्यूनतम ज्याला सम्बन्धी अभिसन्धी नं १३१" लाई नेपालले अनुमोदन गरिसकेको सन्दर्भमा नेपालले अन्य क्षेत्र सरह श्रमजीवी पत्रकारका लागि पनि न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्नु पर्ने भएकाले सो अनुरूप निर्धारण भएको छ ।

नेपाल सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय श्रमसंगठनको कामदारको आधारभूत अधिकार (Fundamental Rights of Works) सम्बन्धी घोषण र मर्यादित काम (Decent work) सम्बन्धी घोषण लाई स्वीकार गर्दै कार्यान्वयन गर्ने प्रतिबद्धता जनाएको छ । यसमा संगठित हुन पाउने अधिकार र सामाजिक अधिकार कामका दुईवटै पक्षहरू कामदार, व्यस्थापक वा संचालकलाई हुने प्रावधान अनुरूप श्रम ऐनमा ट्रेड यूनियन अधिकार सुनिश्चित गरिएको छ ।

त्यसैले अध्ययनमा पत्रकारहरूले पारिश्रमिक, विदा, कल्याणकारी व्यवस्था, ट्रेड युनियनका अधिकार लगायतका विविध पक्षलाई अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

१.७ अवधारणागत खाँकाको सारभूत वर्णन



श्रमजीवी पत्रकार ऐनलाई अवधारणागत रुपमा विश्लेषण गर्दा यसका विभिनन पक्षलाई एक साथ हेर्नु पर्ने हुन्छ। श्रमसँग जोडिएको प्रत्यक्ष आयाम भनेको पारिश्रमिक नै हो । श्रम गरेपछि व्यक्तिले परोक्ष वा अपरोक्ष रुपमा पारिश्रमिक पाएको हुनुपर्छ । तयो पारिश्रमिक कुनै पनि समाजमा कामको प्रकृति अनुरुप, योग्यता सीप र दक्षताको आधारमा समयानुकूल श्रमिकले आफू र आफ्नो परिवारको यथोचित जीवनयापन गर्न सक्ने किसिमले तोकिएको हुनुपर्दछ। हुन त पत्रकारिता पेशा सामाजिक उत्तरदायित्वपूर्ण पेशा भएकोले एक रुपमा यो समाज सेवा हो र यसलाई रुपैयाँसँग तुलना गर्नु पर्दैन भनिन्छ। यो पेशा अंगाल्ने व्यक्तिले जीवन यापनको माध्यम यसैलाई बनाएका छन् भने बलियो आयश्रोतको माध्यम यो बन्नु नै पर्ने हुन्छ । होइन भने यसले पूरा गर्नुपर्ने उत्तरदायित्व पूरा हुने अपेक्षा गर्न सकिदैन । अर्को पक्ष लगानीकर्ताको पक्षबाट हेर्दा यो अत्यन्तै नाफामूलक लगानीको क्षेत्र पनि हो । जहाँ लगानीकर्ता पनि उठिरहेको हुन्छ । पेशागत हकहित सुरक्षाको लागि ट्रेड

यूनियनको अधिकारहरु जस्तै कल्याणकारी व्यवस्था र क्षतिपूर्तिको सवाल, अन्याय विरुद्ध अदालतमा जाने अधिकारलाई पनि साथै लिएको हुन्छ ।

त्यसैगरी श्रम अधिकारसँगै जोडिएर आउने आधारभूत शर्तहरु, जस्तै नियुक्ती, सेवा, सुरक्षा, काम गर्नुपर्ने अवधि, अवकास र दरबन्दी सिर्जना वा कटौतीको प्रावधानहरु पनि यसको अन्य आयामहरु मान्न सकिन्छ ।

माथि उल्लेखित यी सम्पूर्ण आयाम तथा पक्षहरुको समष्टीगत रुपलाई श्रम अधिकार मान्न सकिन्छ ।

१.८ अध्ययनको दायरा र सीमाहरू

विशेष गरी २०४६ सालको पछि सञ्चारको क्षेत्र ब्यापक भएको छ । सञ्चार जगत भन्नाले पत्रिका मात्रै नभएर बिद्युतीय साधनहरू, एफ. एम. रेडियो, अनलाईन पत्रकारिता र टि भी र फोटो पत्रकारितालाई समेतलाई समेट्छ । श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ को पहिलो संशोधन समेत भई श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषालाई ब्यापक बनाईएकोछ । संशोधित ऐन २०६४ ले गरेको परिभाषा यस प्रकार छ :-

श्रमजीवी पत्रकार भन्नाले कुनै पनि पत्रिका ब्यबस्थापनमा ब्यबस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्ति बाहेक पत्रकारिता पेशालाई मुख्य पेशा अपनाई पारिश्रमिक लिई कुनै पत्रिका ब्यवस्थापनमा पूर्ण वा आशिक काम गर्ने व्यक्तिलाई सम्झनु पर्दछ र यो शब्दले सञ्चार प्रतिष्ठानमा समाचार सामग्री संकलन ,उत्पादन सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने प्रधान सम्पादक, सम्पादक ,संवाददाता, स्ट्रिन्जर, समाचार बाचक, कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेभ डिजाईनर, स्तम्भ लेखक, फोटो पत्रकार प्रेश क्यामराम्यान, व्यङ्ग्य चित्रकार कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक दृश्य वा भाषा सम्पादक जस्ता पत्रकारिता पेशासग सम्बन्धित व्यक्ति जनाउँछ भनी व्यापक रूपमा व्याख्या गरेपछि यी सबै क्षेत्रका व्यक्तिलाई श्रमजीवी मान्नु पर्ने हुन्छ । *श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ - पहिलो सशोधन २०६४) दफा २ङ र ङ (१)*

विभिन्न प्रकृतिका सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने सञ्चारकर्मीका कामका प्रकृति फरक फरक हुनसक्छ । त्यस अनुसारको सीप र दक्षता पनि फरक फरक हुन सक्छ । त्यही सीप दक्षता र कार्य प्रकृतिका आधारमा उनीहरूले पाउनुपर्ने सेवा शुल्क, सुबिधाहरू र विशेष सुविधाहरू पनि फरक फरक हुनेनै भए ।

तर यो अध्ययनले ती सम्पूर्ण क्षेत्रलाई समेट्न सक्ने अबस्था भने छैन । सिमित बजेट र समयभित्र गरिन लागिएकाले यस अनुसन्धानमा उपत्यकाका साप्ताहिक पत्रिका र मोफसलका विद्युतीय र छापा माध्ययममा समाचार लेख्ने, सम्पादन गर्ने वा वाचन गर्ने सञ्चारकर्मीलाई समेटिएको छ । मोफसल (काठमाण्डौ बाहिर) का काभ्रेपलाञ्चोक, सिन्धुपाल्चोक, हेटौडा, बारा पर्सा जनकपुर, नवलपरासी र सुदुर पश्चिमका सञ्चार माध्ययमा काम गर्नेहरूलाई यसमा समेटिएको छ ।

यस अध्ययनबाट आउने निर्कष अकाट्य र अन्तिम नहुन सक्छ । तर यसका संकेतहरूले भने यस विषयमा महत्वपूर्ण साबित हुन सक्नेछ ।

१.९ विषयको परिकल्पना

- मोफसल-काठमाण्डौ उपत्यका बाहिरका पत्रकारहरूले श्रमजीवी पत्रकार ऐनमा व्यवस्था भए अनुसारको सेवा सुविधा पाएका छैनन् ।
- श्रमजीवीहरूले पनि यसको माग गरेकै छैनन् ।
- रोजगारदाता यो ऐन लागू गर्न नै चाहदैनन् ।

अध्याय दुई

पूर्वकार्य तथा साहित्य समीक्षा

२.१. ऐतिहासिक पक्ष

नेपालमा पत्रकारिताको इतिहास १९५८ मा शुरू भएको भएता पनि गोरखापत्र सरकारी मुखपत्रको रूपमा चलिआएकोले २००७ साल अगाडि निजी क्षेत्रबाट अखवार निकाल्ने खासै प्रयास नभएकाले श्रमजीवी पत्रकारको समस्या त्यतिवेला परेन ।

वि. सं. २००७ सालमा “जागरण” साप्ताहिक र “आवाज” दैनिक प्रकासन भई केही महिना र वर्षमा बन्द भएपछि त्यतिखेर पनि यो समस्या देखा परेन । वि स २००९ सालदेखि पत्रपत्रिकाको प्रकासनमा श्रमजीवी पत्रकारका केही समस्या देखा परेकाले तत्कालिन नेपाल पत्रकार सँघले आफ्नो स्थापनाको उद्देश्यमा नेपालका पत्रकार तथा नेपाल बाहिरका नेपाली पत्रकारहरूको संगठन निर्माण गरी तिनीहरूको आवश्यक सुविधाको लागि प्रयत्नशील रहनु र नेपाल बाहिरका पत्रकारहरूसँग सम्बन्ध स्थापित गरी नेपालका *श्रमजीवी पत्रकारहरूको रक्षा गर्नु* भन्ने वाक्याँशले श्रमजीवी पत्रकारका केहि समस्या उब्जेको रहेछ भन्ने अनुमान गर्न सकिन्छ ।

नेपाल पत्रकार संघको उद्देश्य पत्रकारको रक्षा गर्नु भनिएता पनि सायद सँघ सक्रिय नभएकाले २०१७ साल असारतिर *नेपाल पारिश्रमिक संघको* अस्तित्व देखापर्छ । यो सँघ पनि खासै क्रियाशिल भएको पाईएन ।

पञ्चायतकालमा पत्रकारिता जगतनै दुई वर्गमा विभाजित रहेको अवस्थामा थियो । जसले गर्दा पत्रपत्रिकामा सरकारी अनुदान पाउने र नपाउने पक्ष विच एक अर्को पक्षलाई गालीगलौजको दोहोरी नै चल्थ्यो । त्यस्तो अवस्थामा वास्तविक श्रमजीवी पत्रकारका समस्याको पहिचान र समाधान खोजिने खासै प्रयास भएन ।

यसै क्रममा २०२१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार सभाबाट एक कार्य सञ्चालन समिति पनि बन्यो । तर त्यसले पनि केही गर्न सकेको देखिदैन ।

वि.सं. २०३६ को जनमत संग्रहपछि नेपाली पत्रकारितामा केही व्यवसायिकताले प्रवेश गर्न थाल्यो । समाचारपत्रको सस्थागत प्रकाशन गर्ने उद्देश्यले केही नयाँ प्रकाशनहरू खुले । तर सस्थागत संरचना र पद्धतिको अभाबमा यी प्रयत्नहरू प्रभाबकारी हुन सकेनन् । पत्रकारले जबरजस्ती स्वतन्त्रताको उपभोग गरेका थिए । यसको कुनै सवैधानिक वा नैतिक प्रत्याभूति थिएन ।

नेपाली पत्रकारितामा “श्रमजीवी पत्रकार” शब्द र पत्रकारितामा श्रमजीवीको अबधारणा प्रजातन्त्रको पुर्नस्थापना भएपछि मात्र भएको पाईन्छ । वि.सं. २०४६ को जन आन्दोलनको केही वर्ष अघिसम्म पनि पत्रपत्रिकाको मालिक स्वयं श्रमजीवी पत्रकार पनि हुने गर्थे । काठमाडौका कतिपय सम्पादक प्रकाशकहरू स्वयंमले आफ्नो पत्रिकाको लागि सम्पादकीय लेख्ने, समाचारको शिर्षक हाल्ने, कम्पोजिटरको काम समाल्ने, छापिएको अखबार बजारमा पुर्‍याउने, जस्ता कम एक्लैले गर्ने गरेको पाइन्थ्यो ।

नेपालको अधिराज्यका संबिधान, २०४७ ले गरेको संबैधानिक प्रत्याभूतिका कारण नेपाली पत्रकारिता जगत निजी व्यवसायको रूपमा फस्टान थालेपछि पत्रपत्रिका पनि प्रतिस्पर्धात्मक हुन थाले । पत्रपत्रिकाले प्रकासनमा मात्र नभई सामग्रीमा विविधता एवम् स्तरीयतामा समेत जोड दिन थाले पछि दक्ष र अर्धदक्ष जनशक्ति एवम् प्राविधिकको संख्या पनि उल्लेख्य रूपमा बढ्न थाल्यो । यसरी पत्रपत्रिकामा प्रत्यक्ष वा अप्रत्क्ष रूपमा क्रियाशिल जनशक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको रूपमा परिभाषित गरियो । त्यसको लागि छुट्टै कानुनको व्यबस्था समेत गरियो । तत्कालीन श्री ५ को सरकारद्धारा वि.सं. २०४७ मा जारी गरिएको प्रेस नीतिमा पनि *श्रमजीवी पत्रकारको हक हित सम्बन्धमा आवश्यक कानुनी व्यबस्था गरिनेछ* भन्ने वाक्य उल्लेख भएको थियो ।

यही क्रममा तत्कालीन श्री ५ को सरकारद्वारा वि.सं. २०४९ सालमा राष्ट्रिय सञ्चार नीति जारी गर्दा समेत श्रमजीवी पत्रकारका हकहितको निम्ति निम्नानुसार हुन

कानुनी व्यबस्थाको लागि नीति तय गरिएको थियो । "*उद्योग सरह मान्यता प्राप्त प्रकाशन सस्थामा काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक हित र अधिकारको संरक्षण गर्ने उपर्युक्त नीति ऐन नियम तर्जुमा गरी यस पेशालाई सुरक्षा प्रदान गर्ने"* भनी उल्लेख भएपछि श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ तथा श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली, २०५३ लागू गरियो । सो ऐन नियमावली व्यबहारमा कार्यान्वयन हुन नसकेपछि त्यसमा केही संशोधन गरी श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०६४ तयार गरेको छ । सो ऐनको दफा ११(१) मा "न्यूनतम पारिश्रमिक समितिको व्यवस्था गरेको छ" त्यसको उपदफा (१) मा श्रमजीवी पत्रकारले पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक रकम निर्धारण गर्न तथा त्यस्तो पारिश्रमिक रकम आवश्यकता अनुसार पुनरावलोकन गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्नका लागि एक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन हुनेछ भनी उल्लेख गरी समितिमा को को रहने भन्ने सम्म स्पष्ट गरिएको छ । *(समितिमा रहने व्यक्तिहरू अनुसूचीमा उल्लेख गरिएको छ ।)*

सोही व्यवस्था अनुरूपको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गरी समितिले प्रतिबेदन समेत बुझाई त्यसका सुझाव अनुरूप २०६६ बैशाखदेखि लागू गर्ने निर्णय समेत भएको छ ।

सरकारद्वारा गठित न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले श्रमजीवीहरूको समस्यालाई यसरी उल्लेख गरेको पाइन्छ ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूको प्रमुख समस्या नै यही हो कि ऐन र नियम हुदाहुँदै पनि उनीहरूको पेशागत सुरक्षा भएको छैन । पत्रकारिता एउटा सम्मानित बौद्धिक पेशा हो । उक्त विषयमा आवाज उठ्न थालेको एक दशक भन्दा बढीनै भैईसक्यो । पत्रकारिता सम्बन्धी सम्बन्धित सङगठित संस्था र अन्तराष्ट्रिय सस्थाले यस विषयमा समय समयका आवाज उठाउदै आए पनि पत्रकार श्रम ऐनको कार्यन्वयनको लागि यर्थाथ तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने । त्यसको सङ्ख्यात्मक र गुणात्मक विश्लेषण गर्ने प्रयास भएको पाईदैन ।

नेपाली पत्रकारिताको प्रारम्भदेखि नै श्रमजीवी पत्रकारहरूको आफ्नो पहिचान खोजी गर्दै आएका छन् । कानुनी रूपमा आफ्नो अधिकार स्थापित गर्न उनीहरूले गरेको कोशिश २०५१ सालमा पत्रकार ऐन बनेपछि प्राप्त भयो भन्ने ठानिएको थियो । ऐन बनेको दुई बर्षपछि नियमावली पनि तर्जुमा गरियो । त्यसको दुई वर्षपछि ऐनले व्यबस्था गरे बमोजिमको पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समिति पनि गठन भयो । ती सबै सकारात्मक पहलकदमी थिए । यसलाई नेपाली पत्रकारहरूले पनि स्वाभाविक रूपमा स्वागत गरे ।

यी सकारात्मक प्रयासहरूको परिणामको सन्दर्भलाई हेर्दा भने निराशाजनक स्थिति रह्यो । यसको मूल कारण कानून कार्यान्वयनको अभाब थियो । फलतः समिति गठन गर्ने सम्मका सबै प्रयासको औचित्य सावित हुन सकेन । यसको लागि कुनै एक पक्ष मात्र जिम्मेवार वा दोषी रहेन । सरकारले कानुन कार्यान्वयनमा हात हालेर निजी क्षेत्रका मिडियालाई अप्रिय लाग्ने काम गर्न चाहेन । मिडिया सञ्चालकहरू विना नियुक्ति र विना पारिश्रमिक वा अति कम पारिश्रमिकमा काम लगाउन पाईरहेको अवस्थामा बाधा पर्ने गरी कानुनको झन्झट बोक्नतिर लागेनन् । यसैगरी जसका लागि कानुन बन्यो उनीहरू कानुनको अधिकार खोज्नुको साटो पाएको श्रम गर्ने अवसर नै उपलब्धि ठाने । फलत सबैपक्षको उदासीनताको शिकार भएर श्रमजीवी पत्रकर ऐन र नियमावली प्रभाबहिन भएर १२ वर्ष कायम रह्यो । *(आचार्य सुरेश, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन, २०६४, पृष्ठ १, काठमाडौं)*

श्रमजीवी पत्रकारको सवाललाई सरकारले पूर्ण वेवास्ता गरेको पनि होइन । सरकारी निकायले समय समयमा यसको कमीलाई उल्लेख गर्ने गरेको पाइन्छ ।

सञ्चार सस्थाहरू पत्रकारहरूको सुरक्षाप्रति गम्भीर भएका छैनन्। पत्रकाहरूको विमा छैन, क्षतिपूर्ति छैन, आपदमा उपचार छैन र त्यस्ता कठिन क्षेत्रका समाचार पठाउँदा उचित पारिश्रमिक छैन र प्रोत्साहन पनि छैन । प्रेस काउन्सिलले हरेक वर्ष श्रमजीवी पत्रकारहरूको अधिकार रक्षाको लागि बनेका कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयनको सुझाव प्रस्तुत गर्दै आए पनि सञ्चार माध्ययमका सञ्चालकहरूबाट त्यसको सम्मान हुन सकेको छैन । श्रमजीवी

पत्रकार कानुनको सशक्त कार्यान्वयनतर्फ गम्भिर नबन्ने हो भने स्वतन्त्र प्रेसको खम्बा मानिने श्रमजीवी पत्रकार पेशाबाट पलायन हुदै जाने खतरा पनि नकार्न सकिदैन । प्रेस जगतलाई आवश्यक योग्य एवम् दक्ष जनशक्तिलाई आकर्षित गर्न तथा पेशामा उनीहरूलाई टिकाईराख्न पनि यो कानुनको कार्यान्वयनले मात्र उचित वातावरण बनाउँन सक्दछ । पत्रकारिता क्षेत्रको व्याबसायिक बिकास तथा जिम्मेवार एवम् मर्यादित पत्रकारिताको लक्ष्य हासिल गर्न पनि श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई जीवनवृत्ति दृष्टिमा सुरक्षित महसुस गराउन आवश्यक छ । *(प्रेस काउन्सिल नेपालको २९औं वार्षिक प्रतिवेदन (२०६०/६१), काठमाडौं ।)*

अरू माध्ययमा जस्तै स्वतन्त्र रेडियोमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको पनि पेशा र रोजगारीको सुरक्षा छैन । श्रमजीवी पत्रकार ऐन र नियमावलीमा रहेको पत्रकार हकहितका ब्यवस्थाको कार्यान्वयन हुन नसकेको अबस्थामा स्वतन्त्र रेडियोमा कार्यरत रेडियोकर्मीहरूको पनि नियुक्ति, बिदा लगाएतका सुविधा, तलब मापदण्ड आदि केही पनि व्यबस्थित रूपमा भएको पाईदैन । न्यूनतम ज्याला वा तलब निर्धारण समेत नभएकोले सितैमा काम गर्नुपर्ने, तोकिएको तलब पनि समयमा नपाईने,स्वच्छाचारी नियुक्ति र निष्कासन हुने जस्ता अवस्थाले अहिले पनि रेडियोकर्मीहरू नराम्ररी पीडित छन् । *(गाउँले शिव र बानियाँ बलराम, श्रमजीवी पत्रकारका कानुनी अधिकार, प्रेस स्वतन्त्रता लोकतन्त्रको एक वर्ष, नेपाल पत्रकार महासंघ, पृष्ठ २००, काठमाडौं)*

२.२ पेशागत संगठनहरू

समूहगत शक्ति बढाउने उद्देश्यले पेशागत संघ संगठनको स्थापना गरिएको हुन्छ । एकता नै बल हो संगठित भए सफलतापूर्वक आफ्नो हक हितको संरक्षण गर्न सकिन्छ, विभाजित भए असफल भइन्छ भन्ने मान्यता अनुरूप संघसंगठनहरूको आवश्यकता महसुस गरिन्छ । आ-आफ्नो पेशागत हक हितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने उद्देश्यले बहुलवादी खुला समाजमा वर्गीय तथा पेशागत संगठनहरू क्रियाशील भएका हुन्छन् आफ्नो पेशागत हक हित प्रतिरक्षा गर्न संगठित हुन पाउने व्यक्तिको प्रमुख अधिकार हो । संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता बहुलवादी समाजको आधारभूत विशेषता हो । संगठित हुन पाउने अधिकार प्रदान गर्नाले पेशागत हक हितमा अभिबृद्धि गर्न संगठनको शक्तिले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न

सक्छ । समूहगत शक्तिमा सौदावाजी गर्ने क्षमता बढी हुन्छ भन्ने अवधारणागत मान्यता अनुरूप संगठित हुने अधिकारलाई सुरक्षित गरिएको हुन्छ । मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रले प्रत्येक व्यक्तिलाई शान्तिपूर्ण तरिकाले संस्था खोल्ने अधिकार हुनेछ । प्रत्येक व्यक्तिलाई निजको हितको रक्षाको निमित्त ट्रेड यूनियन स्थापना गर्न र त्यसमा सम्मिलित हुने अधिकार हुनेछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ । प्रत्येक नेपाली नागरिकको आधारभूत मानवअधिकार सुरक्षित गरी स्वतन्त्रता र समानताको आधारमा नेपाली जनता बीच भ्रातृत्व र एकता कायम गर्ने उद्देश्यले तर्जुमा भएको नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ले संघसंस्था खोल्ने स्वतन्त्रतालाई मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभूत गरेको छ । त्यस्तो हकमा कसैबाट अतिक्रमण भएमा उपचारको व्यवस्था समेत गरेको छ । स्वच्छ एवं स्वतन्त्र रूपमा जनसमक्ष सूचना र समाचार प्रवाह गरी जनमतलाई परिचालन गर्न पत्रकारलाई सक्रिय गराउन सञ्चार सम्बन्धी पेशागत संगठनहरूको भूमिका महत्वपूर्ण रहन्छ । यसै कुरालाई मनन गरी पत्रकारिता क्षेत्रमा समर्पित पत्रकारहरूको पेशागत हकहित संरक्षण गर्ने उद्देश्यले सर्वप्रथम अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा सन् १९४६ मा पत्रकारहरूको अन्तराष्ट्रिय संगठन (International Organization of Journalist) स्थापना भयो । त्यसै गरी सन् १९५२ मा श्रमजीवी पत्रकारहरूको संगठनको रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासंघ (International Federation of Journalist) ब्रसेल्समा स्थापना गरियो ।*(दाहाल काशिराज, आमसञ्चार र कानून, प्रकाशक : नेपाल प्रेस इन्स्टिच्यूट, काठमाडौं, पृष्ठ १८६)*

२.३ नेपालमा श्रमजीवी पत्रकारका संगठन

श्रमवीजी पत्रकारका संगठनहरूको इतिहास श्रृंखलाबद्ध छैन । श्रमजीवी पत्रकारका नाममा खडा भएको सस्थाको खोजी गर्दा पाँच दशक लामो ईतिहास भेटिएपनि त्यसको निरन्तरता भने भेटिदैन । नेपालमा सर्वप्रथम २००८ सालमा पत्रकारहरूको हकहितको प्रतिरक्षा गर्ने उद्देश्यले नेपाल पत्रकार संघको स्थापना भयो । वि.सं. २००९ बैशाख २८ गते यस संघको दोश्रो सभाले एउटा कार्यकारिणी समितिको गठन गऱ्यो । यसको मुख्य उद्देश्य नेपालका पत्रकारहरू तथा नेपाल बाहिरका नेपाली पत्रकारहरूको संगठन निर्माण गरी तिनीहरूको आवश्यक सुविधाको लागि प्रयत्नशील रहनु र नेपाल बाहिरका पत्रकारहरूसँग सम्बन्ध स्थापित गरी नेपालका श्रमजीवी पत्रकारहरू र समाचारपत्रका पत्रकारहरूको

अधिकार रक्षा गर्नु रहेको थियो तर विभिन्न कारणले यो पत्रकार संघ धेरै समयसम्म सञ्चालन हुन सकेन र अन्त्यमा त्यसै बिलायो । वि.सं. २०१२ चैत्र १६ गते पत्रकारहरूको भेलाले नेपाल पत्रकार संघ नामक पत्रकार संघको गठन गऱ्यो यसको मुख्य उद्देश्य राष्ट्रको सर्वत्तोमुखी विकास र प्रजातान्त्रिक पद्दतिलाई सुदृढ बनाउन देशमा प्रबुद्ध र उत्तरदायी जनमतको सृजना गर्न स्वच्छ पत्रकारिताको विकासमा सहयोग प्रदान गर्न राष्ट्रिय हितमा धक्का नपर्ने गरी पत्रकारहरूको हक अधिकारको लागि प्रयास गर्न पत्रकार उपर समय समयमा आइपर्ने कष्टहरूको निराकरणको लागि आवश्यक कदम उठाउन भन्ने रहेको थियो । यो संगठनमा एक वर्ष नपुग्दै कलह उत्पन्न भयो । पत्रकारहरू गुट विभाजित भए । यो गुटबन्दी २०१८ सालसम्म कायम भयो र २०१८ सालमा मेलमिलाप गरी नेपाल पत्रकार संघको पुनर्स्थापना भयो । वि.सं. २०१९ बैशाख ३१ गते वर्गीय पेशाको उत्थान र उन्नतीको निमित्त कार्य गर्न पाउने गरी श्री ५ को सरकार बाट स्वीकृति पाप्त गऱ्यो । प्रेस श्रमिकहरूको कामबाट फाइदा उठाई प्रेश धनीहरूले त्यस्ता श्रमिकलाई कम ज्याला दिने र बढी काम गराउने प्रथाको अन्त्य गर्न सबै प्रेश श्रमिक हरूमा एकता बढाउने उद्देश्यले नेपालका सबै प्रेस श्रमिकको भेला भई विक्रमसम्बत् २०१७ आषाढ ६ गते नेपाल प्रेश श्रमिक संघ नामक संस्थाको स्थापना गरिएको थियो । यो संघ २०१७ पौष १ गतेको राजनैतिक परिवर्तन पछि स्वतः निस्क्रिय भयो ।

विस २०२१ साल असार ७ गते साझा यातायातको कार्यालयमा श्रमजीवी पत्रकारको भेला भएको रेकर्ड देखिन्छ । यो इतिहास केलाउने क्रममा पत्रकार प्रेम कैदीले लेख्नुभएको छ पत्रकारहरू संलग्न भएको तर छापाखानाका कर्मचारी, मेशिनम्यान, कम्पोजिटर समेत राखी २०२१ साल असार ७ गते भोग्य प्रसाद शाहको सभापतित्वमा एउटा भेला आयोजना गरियो । तत्कालीन गोरखापत्रका अध्यक्ष एव राससका पूर्व अध्यक्ष गोविन्द प्रसाद प्रधान संयोजक बनाईएको एक *श्रमजीवी पत्रकार सभा* भन्ने संगठनका सदस्यहरूमा भोग्यप्रसाद शाह, आदित्यमान श्रेष्ठ, हरिहरराज जोशी, भैरव रिसाल रहेको पाईन्छ । सम्भवत नेपाल पत्रकार संघसँगको विबादमा यो समानान्तर संगठनको रूपमा आएकोले पछि पत्रकार संघका गतिविधि सँगै यसको गतिविधि पनि सेलायो र संगठन पनि त्यतिकै हराएको देखिन्छ ।

पछि २०२८ फागुनमा काठमाण्डौ रोटरी क्लवमा भएको एक भेलाले निर्मलकुमार अर्यालको अध्यक्षतामा नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संगठनको कार्य समिति गठन गरेको देखिन्छ । तर यो सस्था कहाँ पुग्यो भन्ने विषयमा संस्थापकहरू नै अन्यौल छन् । संस्थापक महासचिब अभयपाणी गौतका अनुसार, गोपाल शिवाकोटी र प्रेम कैदीहरूले पछि यसमा काम गर्दै गए । उहाँका अनुसार प्रेम कैदी अध्यक्ष रहनु भएको नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संघ अहिले पनि यदाकदा देखापर्छ । तर नाममा संघ र सगठनको भिन्नता कसरी आयो भन्ने बारेमा दुवै पक्ष प्रष्ट छैनन् । गौतमका अनुसार शुरूमा संगठन नै बनाईएको हो संघ होइन । तर प्रेम कैदी आफू त्यही सस्थाको निरन्तरता भएको बताउनुहुन्छ ।

श्रमजीवी पत्रकार संघको उठान २०१७ सालमा नै भएको हो । तर यसले आधिकारिक दर्ता भने २०४८ अशोज १८ गते मात्र प्राप्त गर्न सक्यो । नेपाल पत्रकार संघको २०१९ साल बैशाष २८ गते दोस्रो सभा भयो ।जसमा संघको उद्देश्यको रूपमा पारित प्रस्तावमा *नेपाल श्रमजीवी पत्रकाहरू र समाचारपत्रहरूको अधिकारको रक्षा गर्नु* भन्ने उल्लेख गरिएको थियो । *कैदी प्रेम, युगसम्वाद साप्ताहिक, २०४८ मंसिर ५ गते, पृष्ठ ४, काठमाडौं ।*

२०२१ सालमा जस्तै पुन २०२८ सालमा श्रमजीवी पत्रकार सहयोग आयोजक समिति गठन गरिएको देखिन्छ र यसले श्रमजीवी पत्रकार सहयोग समितिको तर्फबाट २०२८ साल असार ८ गते एक गोष्ठी गरी संगठनको नाम नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संघ राख्नुको साथै निर्मल अर्यालको अध्यक्षतामा एक कार्य समिति बनायो । अर्को वर्ष त्यो नेपाल पत्रकार संघमा प्रवेश गर्‍यो र श्रमजीवी पत्रकार संघ त्यतिकै सेलायो ।

२०३१/३२ पछि पत्रकारितामा प्रवेश गरेका र आफ्नै अखवार भएका केही युवा पत्रकारहरूले २०३५/३६ को जनआन्दोलन पछि लोकप्रिय हुँदै व्यापक पाठक बनाउदै गएको सन्दर्भमा सच्चा पत्रकारहरूको संगठन बनाउने प्रयासमा लागे । त्यतिबेला नेपाल पत्रकार संघ अखवारको कानूनी हकदारहरू सम्पादक र प्रकाशकहरूको मात्र संगठन भएकाले आम पत्रकारहरूलाई पनि समेट्न सक्ने गरी एक श्रमजीवी पत्रकारहरूको संगठन बनाउने प्रयासमा लागे । पञ्चायत कालमा अनौपचारिक मान्यता समेत पाएको र १९ वर्ष पुरानो इतिहास भएकोले निर्मलकुमार अर्याल कै अध्यक्षतामा रहेको संगठनलाई पुन गठन गराउने

सल्लाह अनुरूप पत्रकार गोपाल सिवाकोटीको संयोजकत्वमा २०३६ सालमा नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संघको समिति बन्यो । यस समितिले २०३६/३७ सालमा राजधानीमा केही वक्तव्यहरू दिने, प्रतिनिधिमण्डलको रूपमा बन्दी पत्रकारहरू छुटाउन दबाब दिने र पत्रकारिताको संस्थागत विकाश गर्न माग गर्ने जस्ता कृयालाप गरेको देखिन्छ ।

२०३८ सालमा नेपाल पत्रकार संघको निर्वाचन र त्यसमा भएको विवाद पछि केही असन्तुष्ट सम्पादक प्रकाशकहरूको सहायतामा नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संघको कार्यसमिति सक्रिय भयो ।

२०३८ बैशाख ८ र ९ गते जनकपुरमा नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संघको राष्ट्रिय सम्मेलन भयो । नेपाली काँग्रेसका नेता महेन्द्रनारायण निधिले उद्घाटन गर्नुभएको त्यो सम्मेलनमा झापा, बिराटनगर, काठमाण्डौ, पोखरा, नेपालगञ्जका करीव एक सय पत्रकारको सहभागिता थियो । त्यसै सम्मेलनले प्रेम कैदीलाई अध्यक्ष चयन गऱ्यो ।

२०५१ फागुन २९ मा श्रमजीवी पत्रकार सम्वन्धी ऐनमा राजाबाट लालमोहर लागेपछि श्रमजीवी पत्रकारहरूको पछिल्लो पुस्ता यसको कार्यान्वयनमा सक्रिय भयो । यो ऐनलाई तत्काल लागु गराउने उद्देश्यले राजधानीमा केही पत्रकारहरूको भेला भयो र सुरेश आर्चायको संयोजकत्वमा श्रमजीवी पत्रकार संघर्ष समिति निर्माण भयो । त्यसवेला यसका दुईवटा उद्देश्य थियो । ऐनको कार्यान्यनको लागि सकेसम्म चांडो नियमावली बनाउन सरकारलाई दवाव दिने र तत्कालिन नेपाल पत्रकार संघमा श्रमजीवी पत्रकार विजय वनाउन कोशिस गर्ने । समितिले सरकारलाई ज्ञापनपत्र दिएर कानुन छिटो कार्यान्यन गर्न आग्रह गऱ्यो । केही समयपछि भएको पत्रकारसघको चुनावमा सघर्ष समितिले सोचेजस्तो परिणाम हात पर्ने सकेन । यद्दपि संयोजक अर्चाय संघको सचिवमा विजयी भए ।

२०५२ सालको शुरूमा नै सरकारले नियमावली बनाउने समिति गठन गऱ्यो । समितिमा सूचना विभागका महानिर्देशक, श्रमजीवी पत्रकार संघर्ष समितिका संयोजक, कामना प्रकाशनका पुष्करलाल श्रेष्ठ र संचार मन्त्रालयका कानून अधिकृतलाई राखियो । यो समितिले निर्माण गरेको श्रमजीवी पत्रकार सम्वन्धी नियमावली, २०५३ जारी

समेत भयो । २०५२ सालमा संघर्ष समितिलाई नेपाल श्रमजीवी पत्रकार संगठनको रूपमा दर्ता गरियो । संगठनका संस्थापक अध्यक्ष सुरेश आर्चाय नेपाल पत्रकार महासंघको महासचिव निर्वाचित भएपछि यो संस्था पनि निष्कृय हुन थाल्यो । आर्चाय महासंघको सभापति भएपछि संगठनको अध्यक्षवाट राजीनामा दिएर अलग भए । यो संस्था अहिले नाममात्रमा सीमित छ । यसको अहिले कही अस्तित्व पनि छैन । केवल नाममात्र छ ।

२०४८ सालमा स्थापित नेपाल प्रेस युनियनले पनि आफूलाई श्रमजीवी पत्रकारको संस्थाको रूपमा परिचित गराउने कोशिश गरेको पाइन्छ । श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई एकीकृत गर्दै उनीहरूको सर्वोपरी विकास गर्ने उद्देश्यका साथ स्थापना भएको यो संस्थाको प्रस्तावनामा नेपालका आमसञ्चार माध्यममा श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक हित र सम्मानको रक्षा गरी उनीहरूको सर्वाङ्गिण विकासमा क्रियाशील रहने प्रतिबद्धता व्यक्त गदै, श्रमजीवी पत्रकारहरूको पेशागत सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्न अप्रजातन्त्रवादी पत्रकारहरूलाई एकतावद्ध र संगठित गर्दै उनीहरूको ज्ञान, सीप र दक्षता अभिबृद्धि गर्ने उद्देश्यले प्रेश स्वतन्त्रताका आधारभूत मूल्य मान्यतालाई अक्षुण राख्दै विश्व पत्रकारितामा आएका नयाँ आयाम तथा तौर तरिकामा नेपाली पत्रकारितालाई समाहित गर्न क्रियाशील रहदै नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेससँग वैचारिक ऐक्यवद्धताका साथ स्वायत्त र सशक्त प्रजातान्त्रिक संस्थाको रूपमा विकास गर्ने उद्देश्यका साथ स्थापना गरिएको हो भनिएको छ । *(नेपाल प्रेस युनियनको विधान, २०४८)*

यूनियनको विधान अनुसार पत्रकारिता क्षेत्रमा कार्यरत नेपाल अधिराज्यबाट प्रकाशित हुने पत्रपत्रिका र आमसञ्चार क्षेत्रका प्रकाशक,व्यवस्थापक र मालिक वाहेक सम्पादक,प्रतिनिधि,सम्वाददाता वा विदेशी पत्रपत्रिका वा समाचार सस्थाका निम्ति नेपाल अधिराज्यमा कार्यरत नेपाली संवाददाता वा रिर्पोटर, फोटो जर्नालिष्ट, काटुनिष्ट वा फ्रिलान्सरले यूनियनको सदस्यता लिन सक्नेछन् ।

विधानत यो सस्था आम श्रमजीवी पत्रकारहरूको संस्था हो । यसले स्पष्ट शव्दमा प्रकाशक,व्यवस्थापक र लगानीकर्तालाई सस्थाको सदस्य बन्नवाट रोक लगाएको छ । यो

सस्था श्रम ऐन अनुरूप श्रम बिभागका विधिवत् रूपमा दर्ता भएकोछ । यो अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकार महासंघको पूर्ण सदस्यता पाउने नेपालको पहिलो श्रमजीवी पत्रकारको संस्था हो ।

पछिल्लो चरणमा मुलुकमा चर्चित पत्रकारहरूको सहभागितामा प्रजातान्त्रिक प्रेस युनियन गठन भएपनि यसले कुनै संगठनिक स्वरूप लिन सकेन । किशोर नेपाल यसको संयोजक भएर पनि हटिसक्नु भयो । अव यो संस्था कसको नेतृत्वमा छ भन्ने पनि प्रष्ट छैन । यसको प्रत्यक्ष संलग्नता प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महाँसंघ नेपालसंग थियो । यो महासंघ नेपाली काँग्रेस प्रजातान्त्रिकसंग निकट मानिन्थ्यो । अहिले प्रजातान्त्रिक ट्रेड यूनियन महासंघ र नेपाल ट्रेड युनियन कांग्रेस बीच एकता भएपछि नेपाल ट्रेड यूनियन कांग्रेस स्वतन्त्र भएको छ ।

संस्थाको प्रकृतिका हिसावले महासंघ श्रमजीवी पत्रकारहरूको मात्र मुद्दा लिएर हिड्ने संस्था होइन । यसमा आबद्ध पत्रकारहरूको समस्याको कुरा गर्नु पर्दा महासंघको वेलावखत प्रकाशकको कुरा उठाउनु पर्ने हुन्छ । तसर्थ पत्रकार महासंघलाई श्रमजीवी पत्रकारहरूको मात्र संस्थाका रूपमा लिन सकिदैन । तर यसमा सदस्य हुने अधिकांश पत्रकारहरू श्रमजीवी पत्रकारहरू नै हुन भन्न सकिन्छ ।

२.४ श्रमजीवी पत्रकारहरूको कानुनी अधिकार

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन २०६४) को परिच्छेद २ मा नियुक्ति सेवाको सुरक्षा र काम गर्ने समय निर्धारण गरिएको छ । ऐनको दफा ३ ले व्यवस्थापकलाई पदको वर्गीकरण गरी निजको योग्यताको अनुभव काम कर्तव्य र अधिकार तथा उत्तरदायित्व तोक्न सक्ने अधिकार दिईएको छ । यसको जानकारी प्रेस रजिष्ट्रारलाई गराएपछि मात्र श्रमजीवी पत्रकारहरूको नियुक्ति त्यस अनुरूप गर्नु पर्दछ । व्यवस्थापकले करारमा समेत श्रमजीवी पत्रकारहरूको नियुक्ति गर्न सक्दछ । तर ऐन वा नियम विपरित कुनै पनि श्रमजीवीलाई सेवाबाट हटाउन नसक्ने गरी सेवाको प्रत्याभूति ऐनले दिएको छ ।

ऐन वमोजिम हरेक श्रमजीवी पत्रकारले हप्तामा ४८ घण्टाभन्दा बढी काम गर्नुपर्ने छैन । र हप्तामा एकदिन साप्ताहिक विदा पाउँनेछ । निर्धारित भन्दा बढी समय काममा लगाएमा त्यसरी बढी समय काममा लगाएवापत निजले पाउने एक दिनको पारिश्रमिकको रकमलाई दामासाहीले हिसाब गरी जति समय बढी काम लगाईएको छ सोही आधारमा थप सुविधा दिनु पर्ने छ ।

यो ऐनले श्रमजीवी पत्रकारको हक हित र सुरक्षाको लागि कल्याणकारी कोषको व्यवस्था गरेकोछ । श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीको व्यवस्था अनुसार यो कोष खडा गर्न व्यवस्थापनले प्रत्येक वर्ष नाफाको पाँच प्रतिशत जम्मा गर्नु पर्नेछ । कोषको सञ्चालन वाणिज्य बैकमा खाता खोली व्यबस्थापक र उसले तोकेको श्रमजीवी पत्रकारको संयुक्त हस्ताक्षरमा मात्र हुनेछ । यो कोषको रकम श्रमजीवी पत्रकार वा निजको परिवारका सदस्य बिरामी भएमा वा दुर्घटना भई तत्काल आर्थिक सहयोग उपलव्ध गराउनु परेमा खर्च गर्नु पाईनेछ । श्रमजीवी पत्रकारले असाधरण परिस्थितिमा सापटी लिन वा उसका वालवालिकाको अध्ययनका लागि सहयोग स्वरूप पाउनेछ ।

ऐनले श्रमजीवी पत्रकारको उपदान, सञ्चय कोष, औषधी/उपचार र अन्य सुविधा सुनिश्चित गरेकोछ । पत्रिका व्यवस्थापनको स्वामित्व परिवर्तनका कारणले श्रमजीवी सेवा सर्त वा सुविधामा कुनै प्रतिकुल असर पर्नबाट कानुनले रोक लगाएको छ ।

त्यसैगरी श्रमजीवी पत्रकारको सेवा सर्त र सुविधामा मर्का पर्ने गरी कुनै परिवर्तन गर्नै पाईदैन । यस अतिरिक्त दशै खर्च, दैनिक तथा भ्रमण भत्ता,बीमाको सुविधा र बढी काम गरेवापत पाउने थप सुविधाको व्यवस्था गरिएकोछ ।

पत्रकारले पालना गर्नुपर्ने आचरणका बारेमा पनि ऐन तथा नियमावलीमा स्पष्ट प्रावधानहरू राखिएका छन् । समय पालना नियमितता र तथा अनुशासनका प्रश्न मात्र होईन पत्रिका व्यवस्थापनको आलोचना तथा उसको बारेमा समाचार प्रकाशन गर्न नपाईने व्यवस्था पनि गरेकोछ । समाचारको विश्वासनियता र स्वतन्त्र पत्रकारिताको लागि श्रमजीवी पत्रकारहरूले कसैसंग चन्दा, दान, उपहार वा आर्थिक सापटी लिन पाईदैन । संविधान

विपरितका प्रर्दशन हडताल गर्न तथा व्यवस्थापनका विरूद्ध हडताल छेकथुन वा घेराउ गर्न समेत रोक लगाएको छ । श्रमजीवी पत्रकारले मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित हुन पेशा सम्बन्धी कामको सिलसिलामा मादक पदार्थ सेवन गरी हुलहुज्जत गर्न पाईदैन ।

श्रमजीवी पत्रकारलाई अवकाश दिंदा वा दरबन्दी कटौती गर्दा अपनाउनु पर्ने प्रक्रिया पनि स्पष्ट गरिएको छ । अविछिन्न २५ वर्ष सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापनले अवकाश दिन सक्नेछ । श्रमजीवी पत्रकारले तीन महिनाको अग्रीम सूचना दिई स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ । दरवन्दी कटौती गर्दा कम सेवा अवधि भएकाबाट शुरू गर्नु पर्नेछ र यसको जानकारी तीन महिना अगाडी नै दिनुपर्छ । श्रमजीवी पत्रकारका यी अधिकारहरूको सुरक्षाा गर्न ऐनमा दुईवटा समितिको व्यवस्था गरिएका छन् ।

ऐनको दफा ११ मा पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति समिति र दफा २४मा व्यवस्थापनबाट तोकिएको सुविधा प्राप्त नभएमा सो दिलाई पाउन निवेदन गर्ने उजुरी समितिको व्यवस्थाछ । त्यसैगरी कुनै श्रमजीवी पत्रकारमाथि व्यवस्थापनले सजाय दिएकोमा चित्त नबुझेमा पुनरावेदन गर्न सकिनेछ । *(श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ पहिलो संशोधन २०६५)* ।

२.५ व्यवहारिक पक्ष

सरकारी र निजी क्षेत्रमा कार्यरत पत्रकारहरूमा एउटै कानुन लागु नहुनु बाहेक कानुनको कार्यान्वयनमा त्यस्तो कठिनाई देखिदैंन । संस्थागत रूपमा शुरू गरिएका अखबारका प्रकाशकहरू समेत कानुन कार्यान्वयनको व्यवहारिक कठिनाई देखाउन सक्दैनन् । श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐनको कार्यान्वयन सर्न्दभमा नेपाल पत्रकार महासंघ, नेपाल प्रेस यूनियन, प्रेस चौतारी लगायतका संस्थाले पटक पटक प्रकासकहरूसंग सम्वाद पनि गरेकोछ । तर कार्यान्वयन पक्ष भने अत्यन्त शिथिल छ ।

केही प्रकाशकहरूले नियुक्ति पत्रका आधारमा काम लगाए पनि अधिकांश प्रकाशनमा नियुक्तिको कुनै व्यवस्था छैन । राजधानीबाट प्रकाशन हुने ठूला लगानी र आकारका

प्रकाशन प्रतिष्ठानमा नियुक्ति पत्रको व्यवस्था देखिन्छ । तर सबै करार नियुक्ति गरिने गरेको पाईन्छ । करारपत्रमा श्रमजीवी पत्रकारको अधिकार सुरक्षित हुन सकेको छैन । ऐनले व्यवस्था गरे अनुरूपको नियुक्ति पत्र दिने प्रचलनको शुरूनै हुन सकेको छैन । विगत एक दशक यता काठमाडौ उपत्यका बाहिर पनि दैनिक प्रकाशनहरू शुरूभएका छन् । तर ती प्रकाशनमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारलाई कानुनी व्यवस्था अनुसारको नियुक्तिपत्र दिई सेवा लिने र सुविधा उपलब्ध गराउने काम हुन सकेको छैन ।

आर्थिक वर्ष २०५८/५९ देखि सूचना विभागले प्रेस प्रतिनिधि प्रमाणपत्र जारी गर्दा सम्बन्धित प्रकाशन वा प्रसारण संस्थाको नियुक्तिपत्रको सक्कलै पेश गर्नु पर्ने ब्यवस्था गरेको छ । यसले गर्दा सबै प्रकाशन एवम् प्रसारण संस्थाहरू सूचना विभागलाई नियुक्ति पत्रकै ढाँचामा सिफरिस पठाउन बाध्य छन् । तर त्यस्तो नियुक्ति पत्र स्वयं पत्रकारको साथमा रहने सम्भावना कम छ । व्यवस्थापनले सूचना विभागमा पठाउनका लागि मात्र त्यस्तो नियुक्ति पत्र तयार गर्ने गरेको पाईन्छ ।

प्रायः सबै प्रकाशन संस्थाका प्रवन्धपत्र र नियमावली छन् । प्रकाशन सस्था दर्ताका बेला उद्योग मन्त्रालय अर्न्तगतको रजिष्ट्रारको कार्यालयले प्रवन्धपत्र र नियमावली माग्ने गर्छ । यी कागजातहरू श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन अनुरूप छन् वा छैनन् भनेर हेर्ने प्रचलन छैन । न त भईराखेको प्रबन्धपत्र वा नियमावली अनुरूप समेत नियुक्तिपत्र दिने वा अन्य सुबिधाहरू उपलब्ध गराउने तर्फ पर्याप्त पहल हुन सकिरहेको छ । *आचार्य सुरेश, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन, २०६५, काठमाडौं ।*

ऐनले श्रमजीवी पत्रकारलाई श्रमिक वर्गमा राख्न खोजेको देखिन्छ । यस विषयमा पत्रकार रामकृष्ण रेग्मीले नेपाली पत्रकारका पहिलो नम्वरको समस्याको रूपमा व्याख्या गर्नुहुन्छ । उहाँले लेख्नु भएको छ : नेपाली पत्रकारितामा श्रमजीवी पत्रकारका सम्बन्धमा एक नम्बर समस्या के हो भनी तत्काल जवाफ दिनु परेमा बिना फिक्री भन्नुपर्छ तिनको बुद्धिजीवीपनका सम्बन्धमा राखिने भ्रमपूर्ण भावना र धारणा ।

श्रमको आधारमा बाँच्ने भएकाले श्रमजीवी हुने कुरामा कुनै शंका छैन् । तर वास्तविक रूपमा तिनको उत्पादन सिर्जना रचना मूलत बुद्धिजन्य, बुद्धिमय र बुद्धिकै उपज भएकोले त्यसलाई फरक ढंगमा हेरिनु पर्छ । त्यसकारण श्रमजीवी पत्रकारलाई बुद्धिजीवी मानिएको हो । तिनको उत्पादनलाई बौद्धिक सम्पतिको रूपमा लिईनुपर्छ ।

सम्पादन, प्रकाशन, व्यवस्थापन तथा सञ्चारसंग चासो राख्ने सवैले यस कुरामा विशेष ध्यान दिनुपर्छ । यसको स्पष्ट संकेत श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धि ऐन तथा नियमावलीमा हुनु अनिवार्यछ *। रेग्मी रामकृष्ण, श्रमजीवी स्मारिका २०५५, नेपाल प्रेस युनियन, काठमाडौं, पृष्ठ ३२ ।*

श्रमजीवी पत्रकारका व्यवहारिक पक्षका बारेमा पत्रकार किशोर नेपालको धारणा यस्तो पाईन्छः- श्रमजीवी पत्रकारको समस्या यही हो कि ऐन र नियमको उपस्थिति हुदाँहुदै पनि उनीहरूले पेशागत सुरक्षा पाएका छैन्न । पत्रकारिता एउटा सम्मानित र बौद्धिक पेशा हो । तर अहिले नेपालमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारहरूको हैसियतको गम्भीर अध्ययन गर्ने हो भने उनीहरूको अवस्था कारखानामा काम गर्ने मजदूरको भन्दा पनि खराव छ । केही अपवादलाई छाडेर नेपालका सामान्य श्रमजीवी पत्रकारहरूले आफ्नो योग्यता अनुसारको पारिश्रमिक पाउनु त कता हो कता जति अल्प पारिश्रमिक पाउँछन्, त्यो पनि समयमा पाउदैनन् । *नेपाल किशोर, श्रमजीवी स्मारिका २०५५, नेपाल प्रेस युनियन, काठमाडौं पृष्ठ ३८ ।*

यो ऐनको व्यवहारिक समस्याका बारेमा पत्रकार शिव गाउँलेले लेख्नु भएको छ- पत्रकारितामा निजी क्षेत्रको संस्थागत लगानीसंगै श्रमजीवी पत्रकारको समस्या पनि एक प्रमुख समस्या भएर आयो । नियुक्तिपत्र नै नदिने, दिए पनि छोटो अवधिलाई दिने, सेवा,शर्त र सुविधा नतोकेर संस्थाको नियम बमोजिम हुने भन्ने मात्र उल्लेख गर्ने बिदा र अन्य सुविधा नदिने, तलब लिन सम्पादक र प्रकाशकको घरमा सम्पर्क गर्नु पर्ने जस्ता समस्याबाट श्रमजीवी पत्रकारलाई नजोगाई नहुने अवस्था रहेकोछ । *गाउँले शिव, श्रमजीवी पत्रकारका समस्याहरु, कार्यपत्र, २०५९, काठमाडौं ।*

यो ऐनको कार्यान्वय हुन नसक्नुमा सरकार प्रकाशन संस्था र श्रमजीवी पत्रकार तीनवटै पक्ष दोषी छन् । सरकारले केवल कानुन बनाई दिएको छ र यसको कार्यान्वयन गर्नु आफ्नो दायित्व ठानेको छैन । सरकारी सञ्चार माध्ययमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारलाई यो कानूनभन्दा बाहिर राखेर यसको कार्यान्वयनको जिम्मा निजी क्षेत्रलाई छोडिदिएको छ । यसको कार्यान्वयन गरे वा नगरेमा कुनै पुरस्कार वा सजायँ पाउने वा भोग्नु पर्ने प्रावधान छैन । कानुन अनुसार खडा भएका प्रकाशन संस्थाहरू कानूनको पालन नगर्नुलाई आफ्नो अग्राधिकार ठानिरहेका छन् । संस्था दर्ता गर्दाको प्रवन्धपत्र र नियमावलीका समेत उचित पालना नगरिरहेको यी संस्थाहरू अरूले कानून पालना नगरेको समाचार त प्रकाशन गर्छन् । र यस्ता समाचारमा पाठकको रूची हुन्छ भन्ने उनीहरूलाई थाहा छ । तर आफ्नै प्रकाशनमा कानूनको पालना नगर्दा कानूनको अवज्ञा हुन्छ भन्ने सोच्न समेत चाहदैनन ।

श्रमजीवी पत्रकार आफै नियुक्तिपत्र समेत नमागी काम गर्न थाल्दछन् । नियुक्ति पत्र पाई हाले भने पनि कानून बमोजिम सेवा सुबिधा र शर्त त्यसमा उल्लेख गरिएको हुदैन । कानून आफूले पाउनु पर्ने सुविधा र संस्थालाई दिनु पर्ने सेवाका बारेमा जानकार रहेर पनि काम पाउनका लागि आफ्नो अधिकार नखोज्ने प्रवृति दोषी छ । एकातिर कानून पालना नगरेमा हुने कुनै सजायँ छैन भने अर्कोतिर कानून अनुसारको सुविधा नै नदिई काम गर्ने जनशक्ति भेटिन्छ भने सुविधा दिएर श्रमजीवीको अधिकार सुरक्षित गर्नुलाई प्रकाशकहरू झन्झट ठान्दछन् । यसरी अरूलाई अन्याय परेको विषयलाई समाचार बनाउने श्रमजीवी पत्रकारहरू आफैमाथिको अन्याय सहेर काम गरिरहेका छन् ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूको हकहित सुविधा र सुरक्षाको समयोचित व्यवस्था गर्न निजहरूको व्यावसायिक दक्षता प्रवर्द्धन गर्न प्रोत्साहित गरी स्वच्छ पत्रकारिताको विकाश गर्ने उद्देश्यले श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ तर्जुमा गरी लागु गरेको भएपनि व्यवहारिक रूपमा ऐनको प्रभाबकारी कार्यान्वयन हुन नसकेको अनुभव गरिएकोछ । श्रमजीवी पत्रकार ऐनलाई समसामायिक बनाई सञ्चार माध्यममा लगानी गर्न प्रकाशक व्यवस्थापक र त्यस्तो सञ्चार माध्यममा कार्यरत श्रमजीवीहरूको मेहनत र परिश्रमबाट लगानीको प्रवर्द्धन गर्न दुवैपक्षको हकहितको उचित सन्तुलन आवश्यकछ । श्रमको मूल्यलाई सम्मान गर्ने संस्कृतिको विकाश जरूरीछ ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूको हकहित संरक्षण नभएसम्म सम्पादकीय स्वतन्त्रताको व्यवसायिकताको स्वस्थ विकास सम्भव हुदैन ।

सम्पादकीय स्वतन्त्रताको अभावमा नागरिकको सुसूचित हुने हकको संरक्षण र संवर्द्धन हुन सक्दैन । यस तथ्यलाई मनन गरी राज्यले श्रमजीवी पत्रकारको हकहितको संरक्षण गर्न उपयुक्त कानून तर्जुमा गरी त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गराउन आवश्यक छ । *दाहाल काशीराज, श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१, संशोधन विधेयकको मस्यौदा ।*

२.६ श्रमजीवी पत्रकार कर्मचारी र कामदारको अवस्था

वि.सं २०५१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार सम्वन्धी कानून वनेपछि केही संञ्चार प्रतिष्ठानहरूले कानूनी प्रावधान अनुरूप न्यूनतम पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधाहरू दिन थालेको पाईन्छ । अझ २०६४ मा ऐन संशोधन भएर न्यूतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भएपछि यस प्रति लगानीकर्ता र श्रमजीवी दुवैको चासो वढेको छ । कतिपय प्रतिष्ठानले श्रमजीवीलाई स्थायी नियुक्ति समेत दिएका छन् ।

कानूनले तोकेअनुसारको विदा,संचयकोष सुविधा पनि दिन थालेका पाईन्छ । काठमाण्डौ उपत्यका वाहिर भने सन्तोषजक स्थिति पाईदैन । अधिकांश श्रमजीवीले नियुक्तिपत्र पाएका छैनन् । पाएकाले पनि एक पटक नियुक्तिपत्र दिएपछि करार नविकरण गरिएको पाईदैन । अधिकांश श्रमजीवीहरू मौखिक समझदारीको आधारमा कामगर्ने गरेकाले व्यवस्थपनलाई सेवा अन्त्य गर्न सजिलो भएको छ । न्यूनतम पारिश्रमिकको दावी यदाकदा मात्र गरिएको पाईन्छ । तर दावी गर्नेहरूले अदालतवाट न्याय पाए पनि त्यसलाई व्यवस्थापनले सजिलै वेवास्ता गरेको पाईन्छ । ऐनले व्यवस्थापकीय र प्रशासकीय अधिकार भएका व्यक्तिलाई श्रमजीवी नमानेता पनि काठमाण्डौ उपत्यका वाहिरका सन्दर्भमा भने एकै व्यक्ति सम्पादक, व्यवस्थापक र श्रमजीवी समेत भएको पाईन्छ । श्रमजीवीहरूले आफू शोसित भएको ठानिरहे पनि कानूनले दिएको अधिकार उपयोग गर्दै ट्रेड यूनियन गठन गरी हक अधिकार सुनिश्चित गर्ने प्रयास व्यापक भएको पाईदैन ।

समग्रमा नेपाली संचारमाध्यमहरूमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको हकमा भएको कानूनी अवस्था र तिनको कार्यान्वयनको अवस्थालाई हेर्दा आमरूपमा उनीहरू असंगठित क्षेत्रका मजदूरहरूको अवस्थामा छन् भन्दा अतियुक्ति हुदैन ।

२.७ श्रमजीवी पत्रकार ऐन बनेपछिको नयाँ व्यवस्था

संशोधित ऐनले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई पनि परिभाषित गरी प्रस्तावना २(ख)मा सञ्चार सम्बन्धी कुनै व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले तीनजना वा सो भन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार कार्यरत रहेको सार्वजनिक वा निजी सञ्चार माध्यम वा सङ्गठित संस्थालाई सम्झनुपर्छ भनेको छ । यसअघि पत्रिका प्रकाशन गर्ने संस्था मात्र सञ्चार माध्ययम भनेर परिभाषित थियो । तर संशोधित परिभाषाले कार्यक्रम उत्पादक मात्रै गर्न संस्थालाई समेत समेटेको छ । यो कानून पालना गर्न प्रसारण वा प्रकाशन गर्नैपर्ने जरूरी छैन ।

संस्थामा काम गर्नेको पदको वर्गीकरण यसअघि संस्था आफैले गर्न सक्ने व्यवस्था रहेकोमा अहिले समितिले निर्धारण गरे बमोजिम गर्नुपर्ने गरिएको छ । ती पदको लागि चाहिने योग्यता, अनुभव काम कर्तव्य र अधिकार तथा उत्तरदायित्व भने सम्बन्धित व्यवस्थापकको जिम्मामा छोडिएकोछ । साथै यस पटक एनले नियुक्तिपत्र नदिई काममा लगाउन नहुने अनिवार्य व्यवस्था गरिदिएकोछ ।

अघिल्लो कानूनमा कति जनासम्मलाई करारमा नियुक्ति गर्न सकिने भन्ने सिमा निर्धारण गरिएको थिएन । पछिल्लो संसोधनमा भने कुनै व्यक्तिको विशेषज्ञ सेवा लिनुपर्ने भएमा व्यवस्थापकले प्रेस रजिष्टारको स्वीकृतिले निश्चित समयावधी तोकी पन्ध्र प्रतिशत सम्म श्रमजीवी पत्रकार राख्न पाउने व्यवस्था गरिएकोछ । साथै करारमा नियुक्त व्यक्तिको समेत पारिश्रमिक, संचयकोष तथा अरू सुविधा सञ्चार प्रतिष्ठानको समान पद र तहमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारले पाउने भन्दा कम गर्न पाईदैन । कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई चोटपटक लगेमा निजको अङ्गभङ्ग भएमा , मृत्यु भएमा वा निजको

व्यक्तिगत सम्पति नष्ट भएमा उपचार खर्च एवम् पदपूर्तिको रकम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानले नै व्यहोर्नु पर्ने व्यवस्था पनि कानुनले गरेको छ ।

कुनै व्यवस्थापकले यो ऐन विपरीत काम गरेमा २५,०००(पच्चीस हजार) रूपैंयासम्म जरीवाना गर्न सकिने र संचार प्रष्ठिानले त्यसो गरेमा सरकारले दिने सुविधामा रोक लगाउन सकिने व्यवस्था ऐनले गरेको छ । सुविधा रोक लगाउने सन्दर्भमा सरकारले पत्रपत्रिकालाई वर्गिकरणमा समावेश नगर्ने, अनुदान वा विज्ञापनमा रोक लगाउने वा कटौती गर्ने, संचार सामग्री एवं सोसंग सम्वन्धित कच्चा पदार्थका आयातमा रोक लगाउन र सरकारी भ्रमण दलमा सहभागी नगराउन सक्छ ।

संशोधित ऐनले श्रमजीवी पत्रकारलाई यस अघि नभएको ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्ने अधिकार दिएको छ । यसका साथै संचार प्रष्ठिानले श्रमजीवी पत्रकारको व्यवसायिक दक्षता, क्षमता र सीप विकासको लागि अध्ययन तथा तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्ने छ । यस निम्ति सरकारले संचार प्रतिष्ठानलाई आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग उपलव्घ गराउन सक्नेछ भने संचारप्रतिष्ठानले पनि आफ्नो वार्षिक कूल आयको एक प्रतिशत रकम छुट्याउनु पर्नेछ । *न्यूनतम पारिश्रमिक मूल्य निर्धारण समिति, २०६४ को प्रतिवेदन*

२.८ श्रमजीवी पत्रकार ऐन र महिला सवाल

वि.सं. २०४६ पछि सञ्चार जगत्को विकासको गतिसँगसँगै त्यस क्षेत्रमा सेवा प्रवेश गर्ने महिलाको संख्या पनि बढेको छ । नेपाल पत्रकार महासंघको तथ्याङ्क अनुसार श्रमजीवी महिलाको संख्या करिब पाँच सय छ । पछिल्लो दशमा महिलाको यस सेवा प्रतिको मोह बढेको छ, यसको पछाडि महिलाको शैक्षिक स्थितिमा देखिएको सुधार, पत्रकारिताको तालिम र शिक्षाको सहजता र चुनौतीको सामना गर्न सक्ने बढ्दो आत्मविश्वासले र सञ्चार प्रतिष्ठानले प्रदान गरेको अवसर प्रमुख हुन् । यति हुँदा हुँदै पनि तुलनात्मक रुपमा यो संख्या न्यून हो । पत्रकारिता जस्तो चूनौतीपूर्ण पेशा अंगालेर त्यसलाई निरन्तरता दिनु पितृसत्तात्मक सोचले जकडिएको नेपाली समाजमा त्यति सजिलो अवश्य छैन । त्यसमा पनि महिला र पुरुषबीचको प्राकृतिक विभेद र महिलाले पारिवारिक र सामाजिक रुपमा पूरा

गर्नुपर्ने अनेकौं दायित्वका कारण सेवालाई निरन्तरता दिन नसकेको पाइन्छ । प्रायः सञ्चार प्रतिष्ठान श्रम ऐनको कार्यान्वयन नभएका कारण श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली, २०५३ (संशोधन २०६५) ले महिला श्रमजीवी पत्रकारका लागि गरेको व्यवस्था पनि प्राय प्रतिष्ठानमा कार्यान्वयन भएको पाइदैन, जसका कारण श्रमजीवी महिला पत्रकारले सुत्केरी अवस्थामा पाउनुपर्ने विदा समेत नपाई पेशा नै छोड्नु पर्ने व्यवहारिक पक्ष छँदैछ । कानूनी रुपमा यस्तो हुनु हुँदैन भन्दा भन्दै पनि विना नियुक्ती पत्र मौखिक सहमतिका आधारमा सेवा प्रवेश गर्ने वर्तमान परिपाटीमा त्यसको कार्यान्वयनको ठाडो उल्लङ्घनले महिलाको आधारभूत मानव अधिकारको उपेक्षित भइरहेको उदाहरण जहाँ तही पाइन्छ । महिला पत्रकारहरुले यस विषयमा आवाज नउठाएका पनि होइनन ।

मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धीको आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्रको भाग ३ धारा १० अनुसार शिशु जन्मनु अघि र पछिको उचित अवधिमा आमाहरुलाई विशेष संरक्षण प्रदान गरिनु पर्दछ । यस्ता अवधिमा काम गर्ने आमाहरुलाई तलबी विदा तथा पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा फाइदा सहितको बिदा दिइनु पर्दछ । यस अभिसन्धीलाई नेपाल सरकारले स्वीकार गरेको छ । *स्रोतः मानव अधिकार नेपाल पक्ष भएका मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावजको संग्रह, प्रकाशक, परराष्ट्र मन्त्रालय ।*

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली, २०५३ (संशोधन २०६५) नियम १६(१) ले महिला श्रमजीवी पत्रकारका लागि गरेको व्यवस्था सुत्केरी विदाको व्यवस्थालाई सकारात्मक मान्नु पर्छ । नियम १६(१) मा भनिएको छ, महिला श्रमजीवी पत्रकार गर्भवती भएमा निजले सुत्केरीको अघि वा पछि गरी साठी दिन सुत्केरी विदा लिन पाउनेछ । सुत्केरी विदा सेवा अवधिभर दुईपटक सम्म लिन पाइनेछ । सुत्केरी विदा बस्दा पूरा तलब पाउने छ । नियमको उपनियम (१) ले सुत्केरी विदा लिएको महिला पत्रकारले चाहेमा लगातार थप ६ महिनासम्म बेतलवी विदा बस्न पाउने प्रावधानले विशेष जटिलतामा परेका महिलाले सेवा नै छोड्नु पर्ने देखिदैन । त्यतिमात्र होइन श्रमजीवी पत्रकारले बच्चाको स्याहारको निमित्त सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट बढीमा दुईवटा बच्चाको लागि जनही एकमुष्ठ पाँच हजार रुपैंया शिशु स्याहार भत्ता पाउने व्यवस्था उत्साहजनक भएपनि कार्यान्वयन नै हुन नसक्नु

विडम्बना मान्नुपर्छ । त्यसैगरी सुत्केरी स्याहारका लागि पुरुष श्रमजीवी पत्रकारले तलव सहितको १५ दिन विदा पाउने प्रावधान सकारात्मक मान्नुपर्छ ।

श्रमजीवी पत्रकारको लागि संशोधित नियमावलीलाई कार्यन्वयन गर्न र गराउन सक्ने हो भने विवाह गरेकै कारण, बच्चा जन्माउने प्राकृतिक नियम पूरा गरेकै कारण सेवा परित्याग गर्नु पर्ने हालको जस्तो अवस्थाको अन्त्य हुन सक्ने देखिन्छ र पत्रकारिता जस्तो जिम्मेवारीपूर्ण, चुनौतिपूर्ण पेशामा महिला र पुरुषको समसहभागिता बढ्ने सम्भावनालाई नकार्न सकिदैन ।

अध्याय तीन

अनुसन्धान पद्धति

३.१ अध्ययन क्षेत्रको छनौट

यस अध्ययनका लागि तीन प्रकृतिको अध्ययान गरिएको छ । पहिलो अन्तर्गत संविधान, ऐन न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धमा भएका निर्णयहरूको अध्ययन गरिएको छ । त्यसैगरी लामो समयदेखि यस क्षेत्रमा वकालत गर्दै आएका सञ्चारकर्मी र व्यवस्थापक नीति निर्माताहरूसँग अन्तर्वार्ता गरी टिपोट संकलन कार्य गरिएको छ ।

दोस्रो प्रकृतिको अध्ययनका लागि क्षेत्रको छनौट गरिएकोछ र ती क्षेत्रमा काठमाडौ उपत्यका बाहिरका काभ्रेपलाञ्चोक, सिन्धुपाल्चोक, नारायणी, बारा पर्सा, नवलपरासी, जुम्लामा कार्यरत जम्मा १०० सञ्चारकर्मीमा सर्वेक्षण गरिएको छ । सर्वेक्षणका लागि विभिन्न प्रश्नावली तयार पारेर भराईएको छ ।

त्यसैगरी तेस्रो प्रकृतिको अध्ययनको लागि उपत्यका बाहिरका काभ्रेपलाञ्चोक, सिन्धुपलाञ्चोक, बारा, पर्सा, नवलपरासी जिल्लाका सञ्चारमाध्यम सञ्चालकहरूलाई त्यहाँका व्यवस्थापनका बारेमा बुझ्ने उद्देश्यले प्रश्नावली भराउनुका साथै अन्तर्वार्ताको आधारमा टिपोट सकलन गरिएको छ ।

३.२. नमुना छनौट बिधि र आकार

यस शोधपत्र अध्ययनका लागि उपत्यका बाहिरका ठूला आकारका सरकारी तथा निजी दैनिक पत्रपत्रिका, रेडियो, टि.भी.का सम्वाददाता र स्थानीय स्तरका छापा तथा बिद्युतीय सञ्चार माध्ययममा कार्यरत १०० पत्रकारहरूलाई छनौट गरिएको, छनौट गर्दा माथि उल्लेखित जिल्लामा संघसंस्थाहरूले आयोजना गरेको पत्रकार भेटघाट वा भेलाको अवसरमा जम्मा भएका सञ्चारकर्मीहरूलाई छनौट गरिएको छ । यसरी छनौट गर्दा

बहुपक्षीय, बहुविचारको प्रतिनिधित्व हुने विश्वास गरिएको छ । उनीहरूलाई प्रश्नावली भराएर र मौखिक शोधखोजबाट सूचना संकलन गर्ने प्रयास गरिएको छ । भराईएका प्रश्नावलीहरूको गुणत्मक विश्लेषणद्वारा निश्कर्ष निकालिएको छ ।

त्यसैगरी कार्यरत सञ्चारर्मीलाई मात्र नभई माथि उल्लेखित जिल्लामा पुगी त्यहाँका रोजगारदाता वा सञ्चारमाध्ययमको १० जना व्यवस्थापकहरूलाई पनि प्रश्नावली भराइएको छ । त्यसैगरी उक्त अध्ययनको लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति २०६४ ले विभिन्न जिल्लामा गरेका अन्तरकृयाका सारको गुणात्मक विश्लेषण गरिएको छ ।

३.३. तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोत

प्रस्तुत अध्ययनको क्रममा मुख्य रूपमा प्राथमिक (Primary Data) तथ्याङ्क नै प्रयोग गरिएको छ । गहन विश्लेषण र अध्ययनबाट अध्ययनलाई पूर्ण बनाउन सकियोस् भनेर आवाश्यकता अनुसार केही सहायक (Secondary Data) तथ्याङ्क पनि प्रयोगमा ल्याईएकोछ । तथ्याङ्कहरू गुणात्मक (Qualitative) र सख्यात्मक (Quantative) दुवै रूपमा छन् ।

प्राथमिक तथ्याङ्क संकलनका लागि काठमाडौ उपत्यका बाहिरका विभिन्न छापा तथा विद्युतीय सञ्चार माध्ययममा कार्यरत सञ्चारकर्मी एव व्यवस्थापकलाई प्रश्नावली भराएको छ ।

त्यसैगरी श्रमजीवी ऐनका ऐतिहासिक पक्ष र अन्य विभिन्न पक्षका बारेमा जानकारी लिन यसै विषयमा वकालत गर्दै आएका सञ्चारकर्मी, व्यवस्थापक र नीति निर्मातासँग सूचना एव जानकारी लिने प्रयास गरिएकोछ । त्यसको लागि छलफल र अन्तर्वार्ता र पुस्तकालय खोज विधि अपनाईएकोछ ।

३.४ तथ्याङक संकलन पद्दती

तथ्याङ्क संकलनको लागि काठमाडौं बाहिरका तीन भन्दा बढी सञ्चारमाध्यमहरू संचालन भै रहेका जिल्लालाई छनौट गरिएको छ । त्यसै गरी स्थानीय स्तरमा काम गर्ने सञ्चारकर्मी उपत्यकाका ठूला आकारका सञ्चार माध्यमका स्थानीय संवाददाता वा स्ट्रिञ्जर र स्थानीय स्तरमा व्यवस्थापक र सम्पादक दुवैको भूमिका निर्वाह गर्दै आएका संचारकर्मीहरूलाई छनौट गरिएको छ । तथ्याङ्क संकलनको क्रममा १०० जनालाई प्रश्नावली भराइएको छ । तथ्याङ्कलाई विभिन्न शिर्षकमा व्याख्या गरी छुट्टै विश्लेषण गरिएको छ । दुवै खाले तथ्याङ्कलाई समायोजन गरी पुन विश्लेषण गरी निष्कर्षमा पुगिएको छ । तथ्याङ्क संकलनको लागि खुल्ला र बन्द प्रश्नावलीहरू भराउनुको साथै अन्तर्वार्ताको पद्दति अपनाइएको छ ।

अध्याय चार

तथ्याङ्क विश्लेषण

अध्ययनलाई काठमाडौं बाहिरका जिल्लाहरूमा केन्द्रिकृत गरिएको छ । संकलित तथ्याङ्कहरूलाई विभिन्न शीर्षक अन्तर्गत छुट्टा छुट्टै विश्लेषण गरिएको छ । काठमाडौं उपत्यका बाहिर जहाँ एउटै व्यक्ति जिल्ला स्तरीय सञ्चार माध्यमको व्यवस्थापक र सम्पादक हुने र काठमाडौं उपत्यकाका सञ्चार माध्यमका लागि सञ्चार माध्यममा संवाददाता वा स्ट्रिन्जरका रूपमा काम गरिरहेका छन् । यस्तो अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकार को हुन् वा हैनन् भनेर स्पष्ट रेखाङ्कन गर्न मुस्किल पर्ने गर्छ ।

४.१. पेशा छनौटको कारण

भनिन्छ आजको युग सञ्चारको युग हो त्यसैले पनि यो पेशामा धेरै व्यक्ति आकर्षित भएको पाइन्छ । पेशा चुनौतीपूर्ण नै भएपनि यो संग जुध्न उत्साहित हुनेहरू भेटिन्छन् । पेशालाई रूचीको कारण छनौट गर्ने रमाइलो र चुनौतीपूर्ण भएकाले छनौट गर्ने अन्य पेशा नपाएकोले यो पेशालाई छनौट गर्नेहरू पनि भेटिन्छन् ।

तालिका नं. १

पत्रकारिता पेशा छनौटको कारण

छनौटको कारण	संख्या	प्रतिशत
आफ्नो रूचिका कारण	७०	७०
रमाईलोको लागि	२५	२५
सजिलै रोजगारी पाएकाले	५	५
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

यस अध्ययनको सिलसिलामा काठमाण्डौ क्षेत्र बाहिरका १०० जना सञ्चारकर्मीलाई यो पेशा रोज्नाको कारण सोध्दा ७० प्रतिशतले आफ्नो रूचीको कारण २५ प्रतिशतले यो पेशा रमाइलो लागेकाले र ५ प्रतिशतले सजिलै पाएकाले भन्ने जवाफ दिएको पाईयो ।

४.२ सेवा प्रवेश प्रक्रिया

नेपालमा जुन गतिमा पत्रकारिताको विकाश भएकोछ । त्यही गतिमा व्यवसायिकताका विकास पटक्कै हुन सकेको छैन । पत्रकारितामा प्रवेश गर्नु धेरैको रूचि भएपनि प्रवेश गर्ने भनसुन, सिफरिस नाताबाद जस्ता उपायहरू अपनाउनुपर्ने कारणले यस क्षेत्रमा गुणत्मक बिकासमा बाधा पुगेकोछ भन्न सकिन्छ ।

तालिका नं. २
सेवा प्रवेशको प्रक्रिया

सेवा प्रवेशको प्रक्रिया	संख्या	प्रतिशत
खुल्ला प्रतिस्पर्धा	२८	२८
सिफारिस वा भनसुनबाट	४४	४४
तालिम	१८	१८
अन्य	१०	१०
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

यस अध्ययनमा तपाई त्यस संस्थामा कसरी प्रवेश गर्नु भयो भन्ने प्रश्नमा २८ प्रतिशतले खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट, ४४ प्रतिशतले सिफारिस र भनसुनबाट भन्ने जवाफ दिएको पाईयो । यसैगरी १८ प्रतिशतले तालिमको सिलसिलामा उक्त पेशामा प्रवेश गरेपछि त्यहीं रोजगारी पाएको उत्तर दिएकाछन् । अन्य १० प्रतिशतले अन्य उपाए बताएका छन् । अन्य उपाएबाट भन्दा पारिबारका सदस्यले सञ्चार माध्ययम चलाएका कारण,वा परिबारका अन्य सदस्य सो पेशामा भएका कारणले आफूले पनि अपनाएको उत्तर पाईयो ।

४.३. पत्रकारिता गरेको समयावधि

कुनै पनि पत्रकारलाई सुरूमा नियुक्ति गर्दा छ महिनाको पक्षिणकालमा रहने गरी नियुक्ति गरिने प्रवधान रहे पनि भन्दा कति समयसम्म करारमा काम लगाउन पाइने भन्ने प्रबधान स्पष्ट नहुँदा श्रमजीवीहरू १०औ वर्ष सम्म पनि करार वा अस्थायी नियुक्तिको भरमा बस्नु पर्ने अवस्था बिद्यमान छदैंछ ।

तालिका नं. ३
समयावधि

समयावधि	संख्या	प्रतिशत
०-५ वर्ष	३५	३५
५-१० वर्ष	४५	४५
११ - १५ वर्ष	१०	१०
१६ -२० वर्ष	१०	१०
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

त्यसैगरी कति वर्षदेखि यो पेशामा संलग्न हुनुहुन्छ भनी सोधिएको एक अर्को प्रश्नको जवाफमा ० देखि ५ वर्ष सम्म काम गर्नेको सँख्या ३५ प्रतिशत देखिन्छ भने झण्डै ४५ प्रतिशतले ५देखि १० वर्ष यस पेशामा बिताईसकेको पाईन्छ । यो समयावधिलाई हेर्दा धेरैले २०४६ साल पछि नै पत्रकारिता शुरूगरेको पाईन्छ । ११ देखि १५ वर्ष र त्यो भन्दा बढी काम गर्ने पत्रकारको सँख्या १०/१० प्रतिशत रहेको पाईन्छ ।

४.४ पदीय प्रकृति

पत्रकारिता बुद्धिजन्य पेशा हो । जाँगर, आँट र बुद्धि भएकाहरूले मात्र यो पेशालाई निरन्तरता दिन सक्छन् भनिन्छ । जहिलेसम्म कुनै व्यक्ति सशक्त र जाँगरका साथ काममा जुट्न सक्छ तब सम्म मात्र ऊ यो पेशामा योग्य ठहरिन सक्छ भन्ने तर्क गर्नेहरूले यो

पेशामा स्थायी र अस्थायी भन्ने नै हुँदैन पनि भन्छन् । विश्वका अन्य देशहरूमा पनि यो पेशामा त्यस्तो व्यवस्था गरिनु ठिक हुदैन भनी वकालत गरेको पाईन्छ । तर काम गर्नेहरूका लागि गरिरहेको पेशाको सुनिश्चितता भयो भने मात्र उसले आफ्नो कार्यक्षेत्रमा गुणात्मक प्रतिफल दिन सक्छ भन्ने विश्वास गरेर यस अध्ययनको लागि तपाई कुन अवस्थामा कार्यरत हुनुहुन्छ ? भनी प्रश्न सोधिएको थियो । उत्तरदाता भरेको तथ्याङ्क यस प्रकार छ ।

तालिका नं. ४
पदीय प्रकृति

पदीय प्रकृति	**संख्या**	**प्रतिशत**
स्थायी	५	५
अस्थायी	६५	६५
करार	२७	२७
ज्यालादारी	३	३
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

यस प्रश्नको उत्तरदताहरू मध्ये ५ प्रतिशतले मात्र आफू स्थायी रूपमा कार्यरत भएको दिएका छन् । त्यसैगरी ६५ प्रतिशतले अस्थायी भएको र २७ प्रतिशतले करारमा कार्यरत भएको र ३ प्रतिशतले ज्यालादारी अवस्थामा काम गरिरहेको बताएका छन् ।

उत्तरदाताहरूमा स्थानीय सञ्चारमाध्ययमको सम्पादक, सम्बाददाता वा स्ट्रिन्जर रहेकाले पनि यस्तो जवाफ आएको हुन सक्छ । आफू स्थायी हुँ भन्नेहरूमा प्राय: सम्पादकको रूपमा कार्यरत भएको पाइयो ।

तालिका ३ र ४ लाई एकैसाथ विश्लेषण गर्दा भने ५ देखि १० वर्ष सम्म निरन्तर पत्रकारिता नै गरेपनि ६५% ले अझै आफ्नो पेशाको सुनिश्चितताको प्रत्याभूति भने पाउन सकेका छैनन् । सञ्चारकर्मीहरूलाई एकै संस्थामा पेशा सुरक्षाको प्रत्याभूति नभएपछि एकबाट अर्कोमा सेवा परिवर्तन गरिरहने प्रवृत्ति पनि देखिन्छ ।

४.५. नियुक्ती पत्र

पत्रकार श्रमजीवी ऐनको परिच्छेद २ (३) क ले नियुक्ति नदिई काममा लगाउन नहुने प्रबधान अर्न्तगत व्यवस्थापकले नियुक्ति नदिई कुनै पनि व्यक्तिलाई काममा लगाउन हुँदैन भन्ने प्रबधान राखेपनि नियुक्ति पत्र बिना नै काम गर्नेको सँख्या धेरै देखिन्छ ।

तालिका नं. ५

नियुक्ती पत्र

नियुक्तीपत्र	संख्या	प्रतिशत
छ	३०	३०
छैन	४०	४०
किन चाहिन्छ	३०	३०
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

तालिका नं ६ को आधारमा विश्लेषण गर्दा ३० प्रतिशतले मात्र नियुक्ति पत्र दिईएको छ भन्ने जवाफ दिएका छन् । यस्तो जवाफ दिनेहरूमा काठमाण्डौ उपत्यकाका ठूला आकारका दैनिक पत्रिकाका लागि स्थानीय स्तरबाट सम्वाददाताका रूपमा काम गर्नेहरू रहेको पाईयो ।

स्थानीय पत्रपत्रिका र रेडियोहरूमा काम गर्ने ४० प्रतिशतले नियुक्ति पत्र विना नै मौखिक सहमतिका आधारमा काम गरिरहेको जानकारी दिएकाछन् । बाँकी ३० प्रतिशतले त नियुक्तिपत्र किन चाहिन्छ र भन्ने जवाफसम्म दिएको पाईन्छ ।

४.६ पत्रकारका पारिश्रमिक आधारहरू

पत्रकारहरूले कामको लागि नियुक्ति पत्र समेत नपाई काम गरिरहेको अवस्थामा उनीहरूले पाउने पारिश्रमिकमा कुनै निश्चितता हुन्छ भन्ने आधार भने छैन । पारिश्रमिक लगायत अन्य सुविधा व्यवस्थापककै सुझबुझ र तजविजमा भर पर्ने

गरेको देखिन्छ । न्यूनतम पारिश्रमिक समितिको प्रतिवेदन आइसके पनि त्यो व्यवहारमा लागू हुन अझै केही समय लाग्ने देखिन्छ । हालको अवस्थामा भने पत्रकारका पारिश्रमिकका आधारमा एकरूपता छैन ।

तालिका नं ६

पारिश्रमिकका आधारहरू

परिश्रमिका आधारहरू	**संख्या**	**प्रतिशत**
कामको आधार	३०	३०
योग्यताको आधार	४०	४०
व्यवस्थापक संगको सौदाबाझीको आधार	३०	३०
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण,

तालिका ६ अनुसार पत्रकारका पारिश्रमिक तोक्न व्यवस्थापकले कामको आधारमा तोकिदिएको जानकारी ४० प्रतिशत उत्तरदाताले दिएका छन् । त्यसैगरी योग्तालाई आधार मानिएको जानकारी २० प्रतिशतले दिएकाछन् भने ३५ प्रतिशतले व्यवस्थापनसँगको सौदाबाझीका आधारमा आफ्नो परिश्रमिक तोकिएको बताएका छन् । *(न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले तोकिदिएको पारिश्रमिकका आधारहरू अनुसूचीमा उल्लेख गरिएको छ ।)*

४.७ पत्रकारको पारिश्रमिकको अनुपात

पत्रकारका लागि गठित न्यूनतम पारिश्रमिक निधारण समितिले सरकार समक्ष बुझाएको प्रतिबेदनमा सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कुनै पनि तहको श्रमजीवीको परिश्रमिक श्रम ऐन २०४८ अन्र्गत तोकिएको कामदारको ज्यालाभन्दा कम नहोस् भन्ने मान्यताका आधारमा पारिश्रमिकको न्यूनतम अङ्क निर्धारण गरिएको छ । हाल श्रम कानूनमा न्यूनतम पारिश्रमिक ३ हजार ३ सय रूपियाँ कायम रहेको र यो पारिश्रमिक पुनरावलोकनको प्रक्रिया सुरू भईसकेकोले सञ्चारकर्मीहरूका लागि अहिलेका सबैभन्दा तल्लो तहमा ४ हजार ८ सय रूपैयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक कायम गरिएकोछ । यसरी

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्दा राष्ड्रिय सञ्चार माध्ययमका ख र ग वर्गमा एक पददेखि अर्का पदबीच न्यूनतम एक सय देखि अधिकतम दुई हजार रूपियाँ सम्म र क वर्गमा दुई सय देखि तीन हजार रूपियाँको अन्तर राखिएको छ ।

तालिका नं ७

पत्रकारको पारिश्रमिक

रकम	**संख्या**	**प्रतिशत**
४ हजार भन्दा कम	३५	३५
५ देखि ८ हजार	४०	४०
८ देखि १२ हजार	२०	२०
१२ देखि १५ हजार	५	५
१५ हजार भन्दा माथि	०	०
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण,

तर अध्ययनको क्रममा उपत्यका बाहिरका सञ्चारकर्मीलाई उनीहरूले पाएको पारिश्रमिकका बारेका सोधपुछ गर्दा ३५ प्रतिशत उत्तरदाताले ४० हजार भन्दा कम पारिश्रमिकमा काम गरिरहेको बताएकाछन् । त्यसै गरी ५हजार रूपियाँदेखि ८ हजार रूपियाँ पारिश्रमिक पाउने ४० प्रतिशत पाईए भने ८ हजार रूपियाँदेखि १२ पाउँछु भनी उत्तरदिनेहरूमा २० प्रतिशत रहे । १२ हजार रूपियाँदेखि १५हजार पारिश्रमिक पाउनेको प्रतिशत न्यून रहेको पाईयो । अर्थात ५ प्रतिशतमात्र ।

४.८ पारिश्रमिक बाहेक अन्यसुविधाहरू

तलब बाहेक पत्रकारका कामको प्रकृति अनुसार उनीहरूका लागि थप सेवा सुविधा आवश्यक मानिन्छ । तर यस्तो थप सेवा वा सुबिधा व्यवस्थापनको तजबिजमा भर पर्दै आएको पाईन्छ । त्यसमा कुनै एकरूपता भने देखिदैन ।

तालिका नं ८

पत्रकारको सुविधा

रकम	संख्या	प्रतिशत
इन्धनको सुविधा	३२	३२
तलबी बिदा	३५	३५
सञ्चयकोषको सुविधा	१३	१३
अन्य सञ्चारको सुविधा	१०	१०
कुनै पनि छैन	१०	१०
सबै सुविधा छन्	५	५
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण,

संञ्चयकोषको सुविधा भएको उत्तर १३ प्रतिशतले दिएका छन् त्यसैगरी १० प्रतिशतले सञ्चारको सुविधा पाएको र अर्को १० प्रतिशतले कुनैपनि सुविधा नपाएको बताएकाछन् । थोरै प्रतिशत सञ्चारकर्मीले माथि उल्लेखित सबै सुविधा पाएको पनि बताएका छन् । उत्तरदाताहरू मध्ये एक सञ्चारकर्मीले बीमाको सुविधाको शुरूवात भएको बताए ।

४.९ समान कामको लागि समान ज्याला

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले समान कामको लागि समान ज्यालाको व्यवस्था हुनुपर्ने व्यवस्था गरिदिएकोछ । नेपाल पक्ष भएको आर्थिक सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्रको भाग ३ धारा ७क(१) ले कुनै प्रकारको भेदभाव विना समान मूल्यको कार्यका लागि उचित ज्याला तथा समान पारिश्रमिक, विशेष गरी महिलालाई पुरुषले उपभोग गरेको कामको अवस्था भन्दा निम्न कार्य अवस्था नदिन समान कामको लागि समान तलब प्रत्याभूति गरेको छ । *(मानव अधिकार, नेपाल पक्ष भएका मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरुको संग्रह, प्रकाशक परराष्ट्र मन्त्रालय, पेज ८२)*

नेपालको अन्तरिम संबिधान, २०४७ र कानूनहरूमा पनि यस्तो व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । यो व्यवस्था सर्वत्र लागु गरिनु पर्छ भन्दा भन्दै पनि समान कामका लागि समान पदमा नियुक्ति गर्दा पनि उपत्यका बाहिरका पत्रकारहरू अझै यो सुविधाबाट बञ्चित गरिएका छन् । श्रमजीवी महिला पत्रकार र पुरुष श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले हेर्ने दृष्टिकोण समान हुन सकेको छैन । समान प्रकृतिको समान काम गर्ने भएपनि महिला श्रमजीवी पत्रकारहरुले आफूले पाउने तलब लगायत अन्य सुविधामा एकरुपता नभएको गुनासो तथ्याङ्क संकलनको क्रममा गरेको पाइयो ।

तालिका नं. ९

समान काममा समान पारिश्रमिक

समान पारिश्रमिक	संख्या	प्रतिशत
छ	९०	९०
छैन	७	७
भन्न सक्दिन	३	३
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

तालिका नं. ९ अनुसार एउटै पदमा काम गर्ने श्रमजीवी महिला र पुरुष पत्रकारहरूले समान पारिश्रमिक पाएको उत्तर ९०% ले दिएका छन् भने ७ प्रतिशतले छैन र बाँकी ३ प्रतिशतले भन्न सक्दिन भन्ने जवाफ दिएको पाइयो । समान छैन भन्ने उत्तरदाताहरूमा महिला उत्तरदाताको संख्या बढी रहेको पाइन्छ ।

४.१० श्रमजीवी पत्रकार बारेको चासो

पत्रकार श्रम ऐन बनेको एक दशक भन्दा बढी नै भएपनि त्यसको कार्यान्वयन व्यापक रूपमा हुन नसकेकोले धेरै पत्रकारहरूले त्यसमा के छ भन्ने सम्ममा पनि वास्ता गरेको पाईदैन ।

तालिका नं. १०
पत्रकार श्रम ऐनबारे जानकारी

जनकारी	**संख्या**	**प्रतिशत**
छ	८७	८७
छैन	०	०
चासो राखेकै छैन	७	७
अलिअलि थाहाछ	५	५

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण,

उत्तरदाताहरू मध्ये ८७ प्रतिशतले जानकारी भएको, ७ प्रतिशतले चासो नै नराखेको र ५ प्रतिशतले अलिअलि थाहा छ भन्ने जवाफ दिएको पाईयो।

४.११ श्रमजीवी ऐन र उपभोग

श्रम ऐनको बारेमा जानकारी राख्ने पत्रकारको सँख्या ठूलै भएपनि ऐनले व्यवस्था गरिदिएको सम्पूर्ण अधिकार आफुले पाउनु पर्छ भनेर त्यसको उपभोग गर्ने प्रयास गर्नेहरूको सँख्या भने न्यून पाईन्छ ।

तालिका नं. ११

श्रम ऐनको उपभोग

उपभोग गरिएको	**संख्या**	**प्रतिशत**
छ	२३	२३
छैन	७०	७०
वस्ता गरिएको छैन	७	७

उत्तर दिने क्रममा २३ प्रतिशतले छ भन्ने जवाफ दिएको पाईयो भने ७० प्रतिशतले त्यस्तो माग कहिल्यै नगरेको र जे जस्तो अवस्थामा काम गरिरहेको छ त्यसैलाई स्विकार गरिरहेको बताएकाछन् । बाँकी ७ छ प्रतिशतले भने त्यस्ता माग प्रति वास्ता नै नगरिएको उत्तर दिएकाछन् ।

४.१२ श्रमजीवी पत्रकार ऐन र कार्यान्वयन पक्ष

वि.सं. २०५१ को श्रम ऐन लागु गर्ने सवाललाई भने ईच्छाधिन छोडियो । अर्थात् त्यो श्रम ऐन लागु गर्दा कसैलाई पुरस्कार वा नगर्दा कसैलाई दण्डित गर्ने व्यवस्था नहुँदा व्यवस्थापकहरूले त्यसलाई सजिलै वेवास्ता गरिदिने परिपाटीको विकास भएको पाइन्छ । आफू कार्यरत भएको ठाउँमा श्रम ऐन लागु गर्न माग गर्ने उत्तरदातालाई व्यवस्थापनले दिएको जानकारीको विश्लेषण गर्दा यस्तो पाईन्छ ।

तालिका नं.१३

श्रमऐन र कार्यान्वयन

श्रम ऐनको कार्यान्वयन	संख्या	प्रतिशत
गर्छौं	५	५
गर्दैनौ	१८	१८
दवाव दिनेलाई निकादिन्छौं	१५	१५
वस्ता गर्दैनन्	६२	६२

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

उत्तरदाताहरू मध्ये ६२ प्रतिशतले कुनै वास्ता नै नगरेको, ५ प्रतिशतले गर्छौं अर्थात् सकारकत्मक जवाफ दिएको पाईयो भने १८ प्रतिशतले गर्दैनौं भनी नकारात्मक जवाफ दिएको पाईयो । त्यसैगरी १५ प्रतिशत उत्तरदाता कुनैपनि माग राखेमा कामबाट नै निकालिदिने धम्की दिएको पनि बताए । ऐनको कार्यान्वयन नगर्दा पनि प्रभावकारी दण्डको ग्यारेण्टी नहुँदा व्यवस्थापकले ऐनको ठाडो उल्लङ्घन गर्ने गरेको पाइन्छ ।

४.१४. विदाको सुविधा

कोही पनि व्यक्ति २४ सैं घण्टा काममा खट्न सक्दैन । निश्चित समयसम्म काम गरेपछि उसलाई उपयुक्त मात्रामा आरामको जरूरत पर्दछ । त्यसको लागि काम गर्ने समयको बीचमा प्रदान गरिने आराम गर्ने समय साथसाथै निश्चित समय तोकी विदाको समेत व्यवस्था गर्नुपर्ने प्रावधान अन्तराष्ट्रिय श्रम ऐनले गरेको छ । यही आधारमा पत्रकारलाई पनि बिदाको सुविधा हुनुपर्छ भनी श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ (पहिलो संशोधन २०६४) को परिच्छेद २ दफा ९ को उपदफा (२) र (३) ले र दफा १० को उपदफा ३ ले तोकिदिएको छ । (यसको पूर्ण अंश अनुसूचीमा राखिएको छ ।)

यसैलाई आधार मानेर हामीले सोधेका थियौं तपाईले श्रम ऐनले तोके जस्तो विदा सुविधा पाउनु भएको छ : उत्तरदाताहरूको भनाई यस्तो रह्यो ।

तालिका नं. १४

विदाको सुविधा

विदाको सुबिधा	संख्या	प्रतिशत
छ	८	८
छैन	६७	६७
केही छ	१०	१०
केही छैन	१५	१५

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

उत्तरदाताहरू मध्ये ६७ प्रतिशतले छैन, १० प्रतिशतले केही मात्रामा छ भने जवाफ दिए, बाँकी १५ प्रतिशतले कुनै सुविधा छैन भनी उत्तर दिएको पाईयो । ८ प्रतिशतले मात्र आफूले त्यस्तो विदा पाएको जानकारी दिए । यस प्रश्नको उत्तरमा छैन भन्नेको सँख्या धेरै छ किनकी धेरै उत्तरदाताहरू काठमाण्डौबाट प्रकाशित हुने समाचार पत्रका सम्वाददाताको रूपमा काम गर्नेहरू रहेको पाईयो । यसरी सम्वाद दाताको रूपमा काम गर्नेहरूलाई विदाको सुविधा भनेर कही व्यवस्था गरिएको पाईदैन ।

४.१५ पत्रकारको लागि थप सुविधा

पत्रकारिता पेशा सधैभरी क्रियाशील भइरहनु पर्ने, जुनसुकै बेला पनि खट्न तयार हुनु पर्ने अत्यन्तै चुनौतीपूर्ण पेशा भएकोले यस क्षेत्रमा काम गर्नेहरूको लागि तलबले मात्र पर्याप्त नहुन सक्छ त्यसैले सञ्चारकर्मीले तलब बाहेक के कस्तो थप सेवा सुविधा पाउँछन् भन्ने चासो राखेर हामीले तलब बाहेक सञ्चार प्रतिष्ठानबाट के पाउनुहुन्छ भनी सोधेका थियौं । उत्तरदाताहरूको भनाई यस्तो पाइयो ।

तालिका नं. १५

थप सुविधा

थप सुविधा	संख्या	प्रतिशत
थप तलब पाउँछु	८	८
थप विदा पाउँछु	१९	१९
बोनस सुविधा पाउँछु	९	९
केही पनि पाउँदिन	७२	७२
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

उत्तरदाताहरू मध्ये ८ प्रतिशतले थप काम गरेबापत थप तलब पाउने १९ प्रतिशतले थप विदा बस्न पाईने र ९ प्रतिशतले बोनस सुविधा पाउँने जानकारी दिएका छन् । त्यसैगरी थप काम गरे वापत कुनै सुविधा पाएको छैन भन्ने उत्तरदाताको सँख्या ७२ प्रतिशत रहेको पाईयो ।

४.१६ पेशा प्रतिको सन्तुष्टी

पत्रकारिता पेशा बढी मेहनत आवश्यक पर्ने र आर्थिक रूपमा कम प्रतिफल दिने पेशा हो । यो चुनौतिपूर्ण पनि छ । धेरैले शुरूमा यस पेशा प्रति उत्साहा देखाएपनि यसलाई निरन्तरता दिनेको सँख्या कम हुन्छ । यही कुरा बुझ्न हामीले सञ्चारकर्मीहरूलाई के तपाई आफ्नो पेशाबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ भनी प्रश्न गरेका थियौं ।

तालिका नं. १६

पेशा प्रतिको सन्तुष्टी

पेशा प्रतिको सन्तुष्टी	संख्या	प्रतिशत
छु	४५	४५
छैन	३०	३०
अर्को काम नपाउञ्जेल ठिकै छ।	२५	२५
जम्मा	१००	१००

श्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६५

जवाफमा ४५ प्रतिशतले सन्तुष्ट भएको, ३० प्रतिशतले सन्तुष्ट नभएको र बाँकी २५ प्रतिशतले अर्को काम नपाउञ्जेल ठीकै छ भन्ने जवाफ दिएको पाईयो।

४.१७. श्रमजीवी पत्रकार ऐन र व्यवस्थापक पक्ष

हामीले उपत्यका भन्दा बाहिरका सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा श्रम ऐन लागु भएको नभएको बारेमा बुझ्न त्यहाँ कार्यरत संञ्चारकर्मीहरूको मात्र होईन सञ्चार माध्यमका व्यवस्थापनहरूसँग पनि प्रश्नावली भराएर उनीहरूको भनाई र धारणा बुझ्ने प्रयास गरेका थियौं। यसका लागि हामीले छापा तथा विद्युतीय सञ्चार माध्ययमका १० जना व्यवस्थापकलाई प्रश्नावली भराएका थियौं। व्यवस्थापकले दिएको उत्तरलाई गुणात्मक रूपमा विश्लेषण गरिएकोछ।

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी पहिलो संशोधन ऐन २०६४ ले अघिल्लो ऐनलाई संशोधन गर्दै सञ्चार सम्बन्धी कुनै व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले तीनजना वा सो भन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकार कर्मचारी वा कामदार कार्यरत रहेको प्रचलित कानुन बमोजिम स्थापना वा दर्ता भएको सञ्चारमाध्यम वा संगठित संस्थालाई सञ्चार प्रतिष्ठानका रूपमा परिभाषित गरिएकोछ। अघिल्लो कानुनले प्रकासन क्षेत्रलाईमात्र समेटिएको थियो भने संशोधन मार्फत त्यसका दायरालाई व्यापक बनाईएको छ। यसले सूचना तथा सञ्चार सामाग्री संकलन, सम्प्रेषण, समाचार गोश्वारा गराउने , उत्पादन, प्रसोधन, सम्पादन गर्ने

छाँया तथा विद्युतीय प्रसारण माध्यम अनलाईन जस्ता व्यवसाय वा सेवा सञ्चालित प्रतिष्ठानलाई समेटेकोछ ।

४.१७.१ सञ्चारकर्मीको संख्या

यही विषयलाई आधार मानेर हामीले उपत्यका बाहिर श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू गर्नुपर्ने सञ्चार प्रतिष्ठान कति रहेछन् भनी बुझ्न खोजेका थियौं जसमा अधिकांश सञ्चार प्रतिष्ठानमा श्रमजीवी पत्रकार ऐनले तोकिदिए अनुसारको ऐन लागू गर्नुपर्ने अवस्था भेटियो ।

सञ्चारकर्मीको संख्या

क रिर्पोटिङ्गमा

तालिका नं. १७(क)

रिपोटरको संख्या	प्रतिशत
) ३ जना भन्दा कम	६० %
) ३ देखि ६ जना	३० %
) ६ जना भन्दा बढी	१० %

ख सम्पादनमा

तालिका नं. १७(ख)

सम्पादकको संख्या	प्रतिशत
o ३ जना भन्दा कम	८० %
o ३जना भन्दा बढी	२० %

ग. बाहिरी सम्बाददाताको रूपमा

तालिका नं. १७(ग)

बाहिरी सम्बाददाताको संख्या	प्रतिशत
o ३ जना भन्दा कम	१० %
o ३ देखि ७ जना	४० %
o ८जना भन्दा बढी	५० %

त्यसको उत्तरमा ६० प्रतिशत उत्तरदाताले स्थानीय क्षेत्रको रिर्पोटिङमा ३ जना भन्दा कम रहेको ३० प्रतिशतले ३देखि ६ जना सम्म रहेको र १० प्रतिशतले ६ जना भन्दा बढी कार्यरत रहेको बताएका थिए ।

यसैगरी ८० प्रतिशत व्यवस्थापकले संपादनका लागि ३ जना भन्दा कम कार्यरत रहेको बाँकी २० प्रतिशले ३ जना भन्दा बढी कार्यरत रहेको उत्तर दिएका थिए । प्राय सबै सञ्चार प्रतिष्ठानले बाहिरी जिल्लामा सम्बाददात रखेको बताएकाछन् । बाहिरी सम्बाददाताको रूपमा ३ जना भन्दा कम संम्बाददाता रहेको उत्तर १० प्रतिशतले भरेका थिए भने ३ देखि ७ जना सम्म सम्बाददाता रहेको उत्तर ४० प्रतिशतले र ८ जना भन्दा बढी कार्यरत भएको उत्तर ५० प्रतिशतले भरेका थिए ।

प्रस्तुत तथाङ्कहरूको विश्लेष्णका आधारमा के भन्न सकिन्छ भने उपत्यका बाहिरका साना भनिएका सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा पनि विभिन्न पदमा गरी ३ जना भन्दा बढी नै संचाकर्मीहरू कार्यरत रहेको पाईएकोले ती प्रतिष्ठानहरूमा पत्रकार श्रमजीवी ऐन लागु हुनु पर्ने वा गर्नुपर्ने अवस्था छ ।

४.१७.२ नियुक्ति पत्र कति जनालाई

अध्ययनको सिलसिलामा हामीले व्यवस्थापकहसँग उनीहरूका प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कतिजनााई नियुक्ति पत्र दिनुभएकोछ भनी प्रश्न गरेका थियौं ।

तालिका नं. १८

नियुक्तीपत्र कति जनालाई

विवरण	संख्या	प्रतिशत
) ३जना भन्दा कमलाई	३	३० %
) ३ जना भन्दा बढीलाई	२	२० %
) सबैलाई	३	३० %
) कसैलाई पनि छैन	२	२० %

उत्तरदाताहरू मध्ये ३० प्रतिशतले ३ जना भन्दा कमलाई मात्र दिईएको बताए । बाँकीलाई मौखिक सहमतिको आधारमा काममा लगाईएको बताएका छन् । त्यसैगरी ३ जना भन्दा बढीलाई नियुक्ति पत्र दिएको २० प्रतिशते बताएकाछन् भने अर्का ३० प्रतिशतले सबैलाई नियुक्ति पत्र दिएरमात्र काममा लगाएको दावी गरेका छन् । कसैलाई पनि नियुक्ति पत्र नै नदिई काम चलिरहेको जानकारी दिने उत्तरदाताको प्रतिशत पनि २० रहेकोछ ।

४.१७.३ नियुक्ती पत्रको माग

बेरोजगारीको समस्याले जकडिएको नेपाली समाजमा जुनसुकै अवस्थामा भएपनि काम पाउनुलाई प्राथमिकता दिइन्छ । कुन अवस्थामा काम गर्ने त्यसका पूर्व शर्तहरू के हुन भन्नेमा धेरैको प्राथमिकता पर्दैन त्यसैले त पत्रकारितामा ऐनले स्पष्ट रूपमा नियुक्तिपत्र दिएर मात्र काममा लगाउनु पर्छ भन्दा भन्दै पनि व्यवस्थापकहरूले वेवास्ता गर्छन् र कसैले नियुक्तिपत्रको माग गर्न थाले भने अयोग्य ठहर गरिदिएर सेवा प्रवेश पूर्व नै हटाइ दिन्छन् । यस परिप्रेक्ष्यमा व्यवस्थापकसँग सञ्चारकर्मीहरूले नियुक्तीपत्र माग गरे नगरेको सवाल हामीले गरेका थियौं । व्यवस्थापकहरूबाट आएको उत्तर यस प्रकार छ :

तालिका १९

नियुक्तीपत्रको माग

श्रमजीवीले नियुक्ती पत्र मागेका छन्	संख्या	प्रतिशत
o छन्	४	४० %
o छैन	६	६०%

तालिका नं. १९ अनुसार ४० प्रतिशत उत्तरदाताले माग गरेकाछन् र ६० प्रतिशत उत्तरदाताले माग नै गरेका छैन्न भन्ने उत्तर दिएको पाईयो ।

४.१७.४ नियुक्ती पत्र नदिनुको कारण

श्रमजीवी पत्रकारहरूले नियुक्ति पत्रको माग गरिरहे पनि व्यवस्थापकले त्यसलाई वेवास्ता गरिरहेका छन् । केही श्रमजीवीहरूलाई नियुक्तीपत्र दिएपनि धेरैलाई दिइएको छैन । नियुक्तिपत्र नदिनुमा धेरै कारणहरू देखाउँछन् ।

तालिका २०

नियुक्तीपत्र नदिनुको कारण

नदिनुको कारण	प्रतिशत
o आवश्यक ठानिएको छैन,	३० %
o उनीहरूको माग बढ्न थाल्छ त्यसैले,	२० %
o मौखिक सहमतिले नै काम चलिरहेको छ	४० %
o अन्य	१० %

तालिका नं. २० अनुसार ३० प्रतिशत उत्तरदाताले आवश्यक नठानिएको २० प्रतिशतले नियुक्तिपत्र दिएपछि विभिन्न माग बढ्न थाल्छ त्यसैले भन्ने जवाफ दिएको र ४० प्रतिशतले मौखिक सहमतिले नै काम चलिरहेको छ भने किन दिनु पर्‍यो भन्ने जवाफ दिएको पाईयो । त्यसैगरी अन्य १० प्रतिशतले अन्य विभिन्न कारणले गर्दा नियुक्ति पत्र नदिएको बताएका छन् । जस्तो आफ्नो प्रतिष्ठानमा कामगर्नेहरू आफ्नै परिबारका सदस्य वा नजिकको नातेदार भएकाले दिनु नपरेको आदि ।

४.१७.५ श्रम ऐनको आवश्यकता

श्रम ऐन लागु गर्ने विषयमा उपत्यका बाहिरका सञ्चारमाध्यम संचलकहरू सकारात्कम नै देखिन्छन् । अधिकांशले यो श्रम ऐनको आवश्यकता महशुस गरेका छन् ।

तालिका २१

श्रम ऐन आवश्यकता

ऐनको आवश्यकता	प्रतिशत
o आबश्यक छ	८० %
o आबश्यक छैन	५ %
o भए राम्रो	५ %
o नभएर पनि चलेको	१० %

अध्ययनको क्रममा पत्रकार श्रमजीवी ऐन लागु गर्ने सम्बन्धमा उनीहरूको विचार बुझ्दा ८० प्रतिशतले श्रम ऐन लागु गर्नु आवश्यक भएको बताएका छन् भने ५ प्रतिशतले ठूला सञ्चार प्रतिष्ठानमा आवश्यक भएपनि साना आकारका सञ्चारमाध्यमा ५% ले आवश्यक नभएको तर भए राम्रो भन्ने उत्तर दिएका छन् । त्यसैगरी बाँकी १० प्रतिशतले श्रम ऐन लागु नभएरै पनि राम्रै काम चलेको बतााए ।

४.१७.६ श्रम ऐनले पार्ने असर

श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू गर्न आवश्यक छ भन्नेको प्रतिशत ठूलो रह्यो । त्यसैगरी यो श्रम ऐन लागू गर्दा सहयोग पुग्छ भन्नेको संख्या पनि ठूलै छ । श्रम ऐन लागू गर्दा कस्तो असर पर्ला भन्ने जिज्ञासा राख्दा अधिकांशले यो ऐन लागू गर्दा व्यवस्थापकलाई सहयोग नै पुग्छ भन्ने र ऐनले व्यवस्था गरेको सबै कुरा लागू गर्न नसकिए पनि केही कुरा लागू गर्न सकिने धारणा उनीहरूले व्यक्त गरेका छन् ।

तालिका २२

श्रम ऐनको असर

	ऐनले पार्ने असर	प्रतिशत
o	सहयोग पुग्छ	८० %
o	अप्ठ्यारो पर्छ	१० %
o	खासै फरक पर्दैन	१० %
o	बेकारको झन्झट	

उत्तर दिने क्रममा ८० प्रतिशत उत्तरदाताले व्यवस्तापकलाई सहयोग नै पुग्ने बताए भने १० प्रतिशतले अप्ठ्यारो पर्ने र बाँकी १० प्रतिशतले कुनै फरक नपर्ने उत्तर दिएका छन् ।

अध्याय पाँच

उपलब्धी, निष्कर्ष र सुझाव

५.१. उपलब्धी

शारीरिक श्रम गरेर जीविकोपार्जन गर्ने श्रमजीवी पत्रकारहरुको सेवा, सुविधा र सुरक्षाको लागि बनेको श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५३ (पहिलो संशोधन, २०६४) पूर्ण रुपमा कार्यान्वयन नभैसकेको वर्तमान अवस्थामा काठमाडौं उपत्यका बाहिरको सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने सञ्चारकर्मीहरुको अवस्था बुझ्ने उद्देश्यले गरिएको यस अध्ययनमा विषय छनौटमा गरिएका परिकल्पनाहरुका धेरै बुँदाहरु तथ्याङ्कबाट प्रमाणित भएका छन् । परिकल्पनामा काठमाडौं उपत्यका बाहिरका श्रमजीवी पत्रकारहरुले श्रमजीवी पत्रकार ऐनमा व्यवस्था भए अनुसारको कुनै पनि सेवा सुविधा पाएका छैनन् भन्ने थियो । अध्ययनको क्रममा छनौट गरिएको क्षेत्रबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरुको विश्लेषण गर्दा कुनैपनि सेवा प्रवेशको पहिलो आधारभूत शर्तको रुपमा रहेको नियुक्तीपत्र समेत मोफसलका अधिकांश पत्रकारहरुले नपाएका भेटियो । सेवा प्रवेशको प्रक्रियामा राजनैतिक आस्था र नातावादको आधार भनसुन र सिफारिस जस्ता प्रक्रियाहरु बढी प्रयोग हुने गरेको तथ्याङ्कले देखाउँछ । यसबाट के कुरा सावित हुन्छ भने पत्रकारिता क्षेत्र अझैं व्यवसायिक बन्न सकेको छैन ।

यस्तो प्रकारको सेवा प्रवेशबाट पत्रकारिताले निर्वाह गर्नुपर्ने सामाजिक दायित्व पूरा गर्न सक्दैन । निष्पक्ष पत्रकारिता गर्न भन्दा पनि रोजगार दातालाई रिझाएर आफ्नो रोजगारीलाई निरन्तरता दिन बाहेक अन्य कुराको आशा गर्न सकिदैन । यस्तो प्रकारको सेवा प्रवेश गर्दा पत्रकारिताको मूलभूत सिद्धान्तहरु जस्तै जवाफदेहीता, स्वतन्त्रता, स्वाधिनता, लगनशीलता, सत्यता, यथार्थता, निष्पक्षता, स्वच्छताबाट पत्रकारहरु विमुख हुने सम्भावना देखिन्छ । जुन पत्रकारिताको नाममा कलंक सावित हुने डर सदैव भइरहन्छ ।

सञ्चार प्रतिष्ठानले विना नियुक्तीपत्र मौखिक रुपमा भर्ना गरेका पत्रकारहरुलाई दिइने सेवा सुविधामा न त कुनै निश्चित मापदण्ड अपनाएको पाइन्छ न त कुनै आधार नै । जसले गर्दा पत्रकारहरुले विशुद्ध पत्रकारितामात्र गरेर यथोचित जीवनयापन गर्न सम्भव देखिदैन । यसको असर पत्रकारिताको पेशागत नैतिकतामा पर्न जान्छ । जहाँ पत्रकारहरुले पेशागत नैतिकतालाई भुलेर पेशाको मर्यादा विपरित कामहरु गर्न उत्प्रेरित गराउँछ । जसले गर्दा पत्रकारिता क्षेत्रबाट राष्ट्र र समाजले गर्ने अपेक्षा सही र निष्पक्ष सूचना, उचित सचेतना, सही खबरदारी पूरा हुन सक्दैन ।

हालै न्यूनतम पारिश्रमिक मूल्य निर्धारण समितिले पत्रकारहरुको न्यूनतम पारिश्रमिक सञ्चार प्रतिष्ठानहरुको विभिन्न किसिमको वर्गीकरण गरेर तोकिदिए पनि उपत्यका बाहिरका सञ्चारकर्मीहरुले तोकिएको भन्दा अत्यन्त न्यून पारिश्रमिक लिएर श्रम गरिरहेको तथ्याङ्कहरुबाट पुष्टी भएको छ । थप सेवा सुविधा बीमा र बिदाको सबाल अझै उठ्न सकेको छैन । लैङ्गिक रुपमा महिला र पुरुष श्रमजीवीहरुलाई दिइने पारिश्रमिकमा विभिन्न बहानामा भेदभाव गरिएको तथ्याङ्कले समान कामको लागि समान पारिश्रमिक भन्ने राष्ट्रिय/अन्तराष्ट्रिय मान्यतालाई चुनौती दिएको छ ।

अध्ययनको विषय परिकल्पनामा मोफसलका श्रमजीवीहरुले श्रम ऐन, कार्यान्वयन गराउन माग गरेकै छैनन् भन्ने थियो तर प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्दा भने श्रमजीवीहरुले श्रम ऐन कार्यान्वयन गराउन आवश्यक भएको बताएता पनि दवाव दिने कार्यमा भने उदासिनता देखाएको पाइयो ।

एकाधरुपमा दिएको दवावलाई कार्यान्वयन गराउने सरोकारवाला पक्षको निष्क्रियताले कार्यान्वयन हुन नसकेको भेटियो । यसको फलस्वरुप श्रमजीवी पत्रकार ऐन, बने पनि बेलपाक्यो कागलाई हर्ष न विष्मात् ! भने भै भएको छ ।

अध्ययनको शिलशिलामा श्रम ऐन कार्यान्वयन गर्न सञ्चार प्रतिष्ठानका मालिकहरु चाहदै चाहदैनन् भन्ने परिकल्पना पुष्टि हुन सकेन । प्राप्त तथ्याङ्कलाई

आधार मान्दा अधिकांश प्रतिष्ठानका मालिकहरुले श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू गर्दा खासै असर नपर्ने र सञ्चार प्रतिष्ठानलाई सहयोग नै पुग्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरेको पाइन्छ । तर सञ्चारकर्मीलाई विना नियुक्तीपत्र वर्षौदेखि काममा लगाउने सञ्चारप्रतिष्ठानका सञ्चालकहरुले दिएको यस्तो जवाफलाई पत्याउन सक्ने अवस्था भने देखिदैन ।

महिला र पुरुष श्रमजीवी पत्रकारहरुलाई दिइदै आएको पारिश्रमिकको भिन्न तथ्याङ्कले भने सञ्चार प्रतिष्ठानहरुले नै महिलाको मानव अधिकार हनन भएको पाइन्छ ।

कुनै पनि श्रमिकले आफ्नो पेशागत हकहितको सुरक्षाको लागि ट्रेडयूनियन गठन गर्न पाउने आधारभूत अधिकार हुँदाहुँदै पनि अधिकांश सञ्चार प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियन गठन भएको देखिदैन । यो गठन हुन नसक्नुमा ती प्रतिष्ठानमा सेवा प्रवेश गर्नेहरु व्यवसायिक रुपमा भन्दा पनि नाता र भनसुनका भरमा मौखिक सहमतिका आधारमा प्रवेश गर्नु नै प्रमुख कारण हो ।

५.२. निष्कर्ष

नेपाली पत्रकारिताको शुरूवात भएको एक शताव्दी भन्दा वढी भयो । तर पनि पत्रकारितावाटै आफ्नो र परिवारको भरणपोषण गर्दै आएका श्रमजीवी पत्रकारहरू भने वल्लतल्ल वनेको ऐनको उचित कार्यान्वयन हुन नसकेको वर्तमान अवस्थाले यो क्षेत्रमा व्यवसायिकताको विकास हुन अझै केही समय लाग्ने संकेत गर्दछ । यसै पृष्ठभूमिमा वनेको श्रम ऐन पूर्णरूपमा कार्यावन्यन हुन नसकेको र पत्रकारले भोगेका पीडाहरूलाई बुझ्ने उद्देश्यमा आधारित रहेर यो अध्ययन सम्पन्न गरिएको छ ।

विशेष गरी उपत्यकाका साना आकारका संचार प्रतिष्ठानमा र उपत्यका वाहिरका साना ठूला सवै प्रकारका छापा तथा विद्युतीय संचार माध्यमलाई Randam

Sampling गरी गरिएको यो अध्ययनवाट प्राप्त मुख्य निष्कर्ष निम्न रूपमा सूचीवद्ध गरिएको छ :

(१) उपत्यका भित्रका साप्ताहिक र उपत्यका वाहिरका साना आकारका संचार प्रतिष्ठान श्रमजीवी पत्रकार ऐन अनुरूप संचालनमा छैनन् ।

(२) संचारप्रतिष्ठानहरू व्यवसायिक बन्न सकेको छैनन् ।

(३) संचारप्रतिष्ठानमा खुल्ला प्रतिष्पर्धावाट भन्दा पनि नातावाद,कृपावाद र राजनैतिका आस्थाका आधारमा काम पाउँछन् भने तिनलाई नियुक्तिपत्र दिनु अनिवार्य ठानिदैन ।

(४) पत्रकारले पाउने पारिश्रमिकमा कुनै एकरूपता पाईदैन। संचार प्रतिष्ठानले आम्दानी भएको वेलामा र नभएको वेला हेरी आफूखुसी तलव दिने गर्दछन् । तर प्राय संचारप्रतिष्ठानले न्युनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको तोकिदिएको चारहजार छसय रूपिया भन्दा वढी पारिश्रमिक दिएको बताउँछन तर सञ्चारकर्मीहरू त्यसमा नियमितता भने नभएको बताउँछन् । तलव वाहेक अन्य सुविधा दिने संचारमाध्यमको सख्या उपत्यका भित्र मात्र सिमित छ ।

(५) प्राय कुनै पनि संचारप्रतिष्ठानमा वीमाको व्यवस्था गरिएको छैन ।

(६) व्यवस्थापकसंग आफ्नो हक अधिकार माग गर्नु भन्दा पाएको काम जे जस्तो अवस्थामा पनि गर्न पत्रकार तयार हुन्छन् ।

(७) व्यवस्थापकहरू मौखिक रूपमा श्रम ऐन लागू गर्ने पक्षमा भएतापनि व्यवहारमा भने हिचकिचाउँछन ।

५.३. सुझाव

नेपाली पत्रकारिताको व्यवसायिक एवं गुणात्मक विकास गरी स्वस्थ आलोचना एवं पूर्वाग्रही बिनाको खबरदारी उपलब्धीमूलक सूचना, ज्ञानवर्द्धक शिक्षा र स्वस्थ

मनोरञ्जन, निष्पक्ष विचार दिई प्रजातान्त्रिक परिपाटीका आधारहरूलाई मजवुद वनाउन संचार क्षेत्रमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारहरूका लागि निम्न लिखित व्यवस्था अनिवार्य रूपमा लागू गराउन यस अध्ययनका आधारमा निम्न सुझाव दिएको छु ।

(१) श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१(पहिलो संशोधन ऐन २०६४) सम्पूर्ण संचार क्षेत्रमा हुबहु लागू गराउनुपर्दछ ।

(२) श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू गराउन छापा तथा विद्युतीय संचारमाध्यमको वैज्ञानिक वर्गिकरण गरिनु पर्दछ ।

(३) सञ्चार प्रतिष्ठानका मालिक, व्यवस्थापक र श्रमजीवीको स्पष्ट वर्गीकरण हुनु पर्छ । संचारप्रतिष्ठानको वैज्ञानिक वर्गिकरण पछि न्यूनतम पारिश्रमिक आधार तोकिनु पर्दछ ।

(४) पूर्णकालिन र अल्पकालिन, स्थानीय रूपमा र केन्द्रीयस्तरमा कामगर्ने पत्रकारहरूको स्पष्ट परिभाषा गरी सोही अनुरूप सेवा सुविधाका वारेमा सोच्नु जरूरी छ ।

(५) संचारप्रतिष्ठानलाई उद्योग सरहको मान्यता दिनुपर्दछ । यसो गरिएमा राष्ट्रिय संचारनिति अनुसार श्रमजीवीहरूको हकहित र अधिकारको संरक्षणको लागि थप मार्ग प्रशस्थ गर्नुपर्दछ ।

(६) श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयन नगर्ने नगराउने संचार प्रतिष्ठानलाई राज्यले उपलब्ध गराउने संपूर्ण सेवा सुविधा र अवसरहरूवाट वञ्चित गरिनुपर्दछ ।

(७) श्रमजीवी पत्रकारहरूले तोकेको ऐन कार्यान्वयन नभएको विरूद्ध उजुरी दिने परिपाटीलाई सहज र सरल वनाउँनुपर्दछ ।

८) श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू भए नभएको मूल्याङ्कन वार्षिक रूपमा गरी अद्यावधिक गर्नु पर्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- आचार्य सुरेश, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन, २०६४, काठमाडौं ।
- गाउँले शिब र बानियाँ बलराम, प्रेस स्वतन्त्रता लोकतन्त्रको एक वर्ष नेपाल पत्रकार महासंघ,
- गाउँले शिब, प्रेस स्वतन्त्रता सकटका एक वर्ष २०६२ नेपाल पत्रकार महासंघ
- गाउँले शिव र बानियाँ बलराम, प्रेस स्वतन्त्रता लोकतन्त्रका एकवर्ष २०६४,नेपाल पत्रकार महासंघ
- छापाखाना र प्रकाशन ऐन २०१९
- छापाखाना र प्रकाशन ऐन २०३२
- दाहाल काशिराज, आम संचार र कानुन, नेपाल प्रेस इन्स्टिच्यूट काठमाण्डौं, २०५८ ।
- न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन २०६५ ।
- पौड्याल रामराजा, पत्रकारिता काठमाण्डौं मुद्रक श्री ५ को सरकारको छापाखाना, २०२६ ।
- मानव अधिकार, नेपाल पक्ष भएका मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरुको संग्रह, परराष्ट्र मन्त्रालय, शितल निवास ।
- रेग्मी रामकृष्ण, खरेल पि., नेपालमा आससंचारको विकास,नेपाल आमसंचार प्रशिक्षक संघ
- लम्साल केशव प्रसाद तथा देवकोटा ग्रीष्मवहादुर, नेपालको छापाखाना र पत्रपत्रिकाको इतिहास २०२४ प्रकाशक काठमाण्डौं ।
- सञ्चार क्षेत्र, श्रमविवाद र अनुत्तरदायी सरकार, दाहाल तारानाथ कान्तिपुर, २ माघ २०६५
- शाही प्रेस आयोगको प्रतिवेदन २०३९
- श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१
- श्रमजीवी पत्रकार सम्वन्धी नियमवली २०५३
- श्रमजीवी पत्रकार ऐन कसको हितमा तारनाथ दाहाल, श्रमजीवी स्मारिका २०५५ नेपाल प्रेस युनियन
- श्रमजीवी पत्रकार ऐन ल्याउन नेपाल प्रेस यूनियनले खेलेको भूमिका रमेश तुफान, श्रमजीवी स्मारिका २०५५/०५६ नेपाल प्रेस युनियन
- श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन पहिलो संशोधन, २०६४

अनुसूची २

1. जुन काम बापत नगद वा जिन्सी पारिश्रमिक पाइन्छ, सो पारिश्रमिक द्वारा आफूलाई आवश्यक वस्तु सेवा क्रय गर्न सकिन्छ ।
2. जुन श्रम बापत नगदवा जिन्सी पारिश्रमिक पाइदैन । त्यसबाट श्रमको उत्पादनद्वारा कुनैपनि वस्तु अथवा सेवा क्रय/विक्रय गर्न सकिदैन ।
3. संगठित बजारमा गरिने श्रम, जस बापत निश्चित सुविधा, अवसर, सुरक्षा र पारिश्रमिक पाइन्छ ।
4. कुनैपनि असंगठित र अनौपचारिक श्रम बजारमा गरिने श्रम जसबापत कुनै निश्चित सुविधा अवसर र पारिश्रमिक हुँदैन
5. विशेषतः परिवारका भूत, भविष्य र वर्तमान (बुढाबुढी, केटाकेटी र वयश्क) श्रम शक्तिलाई व्यवस्थापन गर्नका लागि गरिने स्याहारसुसार, हेरचाह आदिको लागि गरिने परिश्रम । यस्तो श्रमको बदला खास कुनै पनि पारिश्रमिक हुँदैन । त्यसैले यसलाई ज्याला विनाको श्रम पनि भनिन्छ ।
6. कुनैपनि बजारमुखी अथवा सार्वजनिक सेवा वस्तुहरूको उत्पादनको लागि गरिने परिश्रम जसको पारिश्रमिकको रूपमा ज्याला अथवा तलब पाइन्छ । त्यस्तो श्रमलाई ज्यालादारी, तलबमुखी, अर्थव्यवस्थामा आधारित श्रम भनिन्छ ।
7. कुनैपनि बजारमुखी अथवा सार्वजनिक सेवा अवथा वस्तुहरूको उत्पादनको लागि गरिने परिश्रम जसको पारिश्रमिकको रूपमा ज्याला अथवा तलब पाइन्छ त्यस्तो श्रमलाई ज्यालादारी अथवा तलबमुखी अर्थव्यवस्थामा आधारित श्रम भनिन्छ ।

प्रश्नावलीको नमूना

त्रिभुवन विश्वविधालय पत्रकारिता तथा जनसञ्चार केन्द्रीय विभाग अन्तर्गत स्नातकोतर तहको शोधकार्यका निमित यी प्रश्नावली हो। पत्रकार श्रम ऐन र कार्यन्वयन विषयमा शोधकार्य हुन लागेको हो । प्रश्नावलीमा तपाईले भोग्नु भएको समस्याहरु र तपाईको कार्यथलोमा ब्यबस्था भएको नितिहरुको बारेमा यर्थाथ जनकारी दिनुहुन अनुरोध गरिन्छ ।तपाईको परिचय गोप्य राखिनेछ ।

नाम थर　　　　लिङ्ग　　　　धर्म

कार्यरत सञ्चार गृह　　　　पद　　　　शैक्षिक योग्यता
ठेगाना

१. तपाईले किन यो पेशा रोज्नु भयो ?
- o आफ्नो रुचिका कारण
- o रमाईलोको लागि
- o सजिलै रोजगारी पाएकाले
- o अन्य

२ तपाई त्यस सस्थामा कसरी प्रवेश गर्नु भयो ?
- o खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट
- o सिफारिस वा भनसुनबाट
- o तालिमका शिलशिलामा
- o अन्य

३ तपाई कुन अवस्थामा कार्यरत हुनुहुन्छ ?
- o स्थाई
- o अस्थाई
- o करार
- o ज्यालादारी

४ तपाई कति वर्षदेखि कार्यरत हुनुहुन्छ।
- o ०देखि ५ वर्ष
- o ५ देखि १० बर्ष
- o ११ देखि १५ वर्ष
- o १६ देखि २० वर्ष

५ के तपाईलाइ नियुक्ति पत्र दिइएको छ ।
- o छ
- o छैन
- o किन चाहिन्छ र

६ तपाईको पारिकश्रमिक के को आधारमा तोकिएको छ ।

- o क्षमको आधारमा
- o योग्यताको आधारमा
- o ब्यबस्थापनसगको सम्झौताको आधारमा
- o अन्य

७ तपाईले कति पारिश्रमिक पाउनुहुन्छ ?

- o ४हजार भन्दा कम
- o ५देखि ८ हजार
- o ८देखि १२ हजार
- o १२ देखि १५ हजार
- o १५ हजार भन्दा माथि

८ पारिकश्रमिक बाहेक तपाईलाई अन्य कस्ता सुविधाहरु छन् ।

- o इन्धनको सुबिधा
- o तलबी बिदा
- o सञ्चयकोषको सुबिधा

अन्य

९ तपाईको कार्यथलोमा महिला र पुरुषको समान कामका लागि समान पारिश्रमिक तोकिएको छ।

- o छ
- o छैन
- o थाहा छैन
- o भन्न सक्दिन

१० के पत्रकार श्रम ऐनवारे तपाईलाई जनकारी छ।

- o छ
- o छैन
- o चासो राखेकै छैन
- o अलीअली थाहा छ

११ के तपाइले आफू स्थाई हुनुपर्ने माग कहिल्यै गर्नुभएको छ वा कहिल्यै दबाब दिनुभएको छ ?

- o छ
- o छैन
- o किन गर्नु पर्‍यो
- o माग गर्दैमा हुदैन

१२ ब्यबस्थापनको जबाफ कस्तो पाउनु भएको छ ?

- o गर्छौं
- o गर्दैनौ
- o दबाब दिनेलाई निकालिदिन्छौ
- o अन्य

१३ श्रम ऐनले तोके अनुसरको बिदा सुबिदाहरु पाउनुभएको छ ?

- o छ
- o छैन
- o केही छ
- o केही छैन

१४ के तपाईले ओभरटाईम काम गरेबापत कस्ता थप सुविधा पाउनुहुन्छ

- o थप तलब पाउन्छु
- o थप बिदा पाउछु
- o बोनस सुविधा पाउछु
- o केही पनि पाउदिनँ

१५ के तपाई आफ्नो पेशाबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ।

- o छु
- o छैन
- o अर्को काम नपाउञ्जेल ठीकै छ

ब्यबस्थापनका लागि प्रश्नहरु

त्रिभुवन विश्वविधालय पत्रकारिता तथा जनसञ्चार केन्द्रीय विभाग अन्तर्गत स्नातकोतर तहको शोधकार्यका निमित यी प्रश्नावली हो। पत्रकार श्रम ऐन र कार्यन्वयन विषयमा शोधकार्य हुन लागेको हो । प्रश्नावलीमा तपाईले भोग्नु भएको समस्याहरु र तपाईको कार्यथलोमा ब्यबस्था भएको नितिहरुको बारेमा यर्थाथ जनकारी दिनुहुन अनुरोध गरिन्छ ।तपाईको परिचय गोप्य राखिनेछ ।

नाम थर लिङ्ग धर्म

कार्यरत सञ्चार गृह पद शैक्षिक योग्यता
ठेगाना

१ तपाईको सञ्चार गृहमा कति जना सञ्चार कर्मी छन्?

जम्मा

क रिर्पोटिङ्गमा
- o महिला
- o पुरुष

ख सम्पादनमा
- o महिला
- o पुरुष

ग बाहिरी सम्बाद दाताको रुपमा
- o महिला
- o पुरुष

अन्य कार्यमा

२ ती मध्ये कति जना स्थाई वा अस्थाई छन्?

क स्थाई जना
- o **महिला**
- o पुरुष

ख अस्थाई जना
- o महिला
- o पुरुष

३ ति मध्ये कति जनालाई नियुक्तिपत्र दिईएको छ
- o जना
- o महिला
- o पुरुष

४ दिएको छैन भने के उनीहरुले नियुक्तिपत्रको माग गरेका छैनन्?

- o छन्
- o छैनन्

५ छन् भने किन दिईएको छैन?

- o आवश्क ठानिएको छैन,
- o उनीहरुको माग बढ्न थाल्छ त्यसैले,
- o मौखिक सहमतिले नै काम चलिरहेको छ
- o अन्य

६ श्रम ऐन लागू गर्ने सम्बन्धि तपाईको विचार के छ

- o आबश्यक छ
- o आबश्यक छैन
- o भए राम्रो
- o नभएर पनि चलेको

७ यो ऐन लागू गर्दा ब्यबस्थापनलाई कस्तो असर पर्ला

- o सहयोग पुग्छ
- o अप्ठ्यारो पर्छ
- o खासै फरक पर्दैन
- o बेकारको झन्झट