

श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा
मनिपाल शिक्षण अस्पताल, पोखराका श्रमिकमा आधारित
समाजशास्त्रीय अध्ययन

त्रिभुवन विश्वविद्यालय
मानविकी तथा सामाजिकशास्त्र सङ्काय अन्तर्गत
पृथ्वीनारायण बहुमुखी क्याम्पस, समाजशास्त्र विषयको स्नातकोत्तर तह द्वितीय
वर्षको आंशिक आवश्यकता परिपूर्तिका लागि तयार पारिएको
शोधपत्र

प्रस्तुतकर्ता

रेशमबहादुर जी.सी.
रोल नं. ४१/०६४
रजिस्ट्रेसन नं. ६-१-४८-१०३१-२०००
समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभाग
पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा

वैशाख, २०७०

सिफारिस पत्र

त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट समाजशास्त्र विषयमा स्नातकोत्तर तहको उपाधिको आंशिक आवश्यकता परिपूर्तिका लागि मेरो निर्देशन र सुपरिवेक्षणमा रेशमबहादुर जी.सी. ले “श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित समाजशास्त्रीय अध्ययन” विषयमा यो शोधपत्र तयार पार्नु भएको हो । स्थलगत अध्ययन गरेर तयार पारिएको यो शोध पत्रसम्बन्धी उहाँको कार्यप्रति म सन्तुष्ट छु र प्रस्तुत शोध पत्रलाई आवश्यक मूल्याङ्कनका लागि सिफारिस गर्दछु ।

मिति : २७ वैशाख २०७०

.....
अमृतकुमार भण्डारी
(उप-प्राध्यापक)
शोध निर्देशक
समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभाग
पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा

स्वीकृति-पत्र

त्रिभुवन विश्वविद्यालय, पृथ्वीनारायण क्याम्पस पोखराको मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र सङ्काय अन्तर्गत समाजशास्त्र तर्फका छात्र रेशमबहादुर जी.सी. ले प्रस्तुत गर्नु भएको “श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित समाजशास्त्रीय अध्ययन” विषयक शोधपत्र समाजशास्त्र विषयको स्नातकोत्तर उपाधिको लागि उचित ठहरिएकोले निम्न सदस्यहरूबाट स्वीकृत प्रदान गरिएको छ ।

.....
उपप्रा. अमृतकुमार भण्डारी
शोध निर्देशक

.....
डा.लेखनाथ भट्टराई
वाह्य परीक्षक

.....
शान्ति भुसाल
विभागीय प्रमुख

मिति : २०७० जेष्ठ २

कृतज्ञता

श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणाका बारेमा मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित समाजशास्त्रीय अध्ययन गर्ने मेरो जमर्कोलाई धेरै विद्वत वर्ग, श्रमिक/ कामदारहरू, ट्रेड युनियन कर्मीहरू, व्यवस्थापक र मेरा सम्पूर्ण शुभ चिन्तकहरूबाट ओजपूर्ण प्रेरणा मिलेको छ । मेरो यस विषयमा अन्तर्निहित खोज प्रकृतिलाई व्यवस्थित र परिपक्व ढङ्गबाट परिचालन गर्न, अनुसन्धानका न्यूनतम मूल्य र मान्यताका बारेमा सचेत रहेर कार्य क्षेत्रमा लागी पर्न एवम् शोधपत्रलाई भिन्नै मौलिक रूपमा स्थापित गराई रूपान्तरण गराउन मेरा श्रद्धेय गुरु शोध निर्देशक उप-प्राध्यापक श्री अमृतकुमार भण्डारी ज्यूको सृजनात्मक मार्ग निर्देशनले मलाई आन्तरिक एवम् वाह्य उत्प्रेरणा प्रदान गरेको छ । यो शोधपत्र छुट्टै पहिचान बोकेर आउन सक्नुमा उहाँको प्रबल एवम् प्रभावकारी निर्देशन पूर्ण रूपमा प्रभावित छ, जसका लागि म उहाँप्रति आत्मैबाट हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

यस शोध कार्यलाई बढी व्यावहारिक गराउन आफ्नो मौलिकतालाई उजागर गराउँदै वस्तुनिष्ठ ढङ्गबाट समाजोपयोगी शोध बनाउनका लागि उत्प्रेरणा प्रदान गर्नुका साथै विभागीय स्वीकृति प्रदान गर्नुहुने पृथ्वीनारायण क्याम्पस समाजशास्त्र मानवशास्त्र विभाग प्रमुख आदरणीय गुरु शान्ति भुसालप्रति हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्न चाहन्छु । अनुसन्धानको क्रममा तथ्याङ्क सङ्कलन, समूहगत छलफल र मुख्य सूचनादातासँगको अन्तरवार्ताका लागि समेत सधैं उत्प्रेरित र सहयोग गर्नुहुने मनिपाल मानव संसाधन विभाग प्रमुख, ट्रेड युनियन प्रतिनिधि लगायत सम्पूर्ण सहयोगी साथीहरू र सूचनादाताज्यूहरूप्रति हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । उहाँहरूको आत्मीय सहयोग बिना यो शोधकार्य यस रूपमा आउन सक्ने थिएन । यस शोधकार्यका लागि आवश्यक पर्ने पुस्तक लेख रचना र विभिन्न किसिमका तथ्याङ्कहरू उपलब्ध गराउन सहयोग गर्ने श्रमकार्यलय पोखरा, मनिपाल व्यवस्थापक, ट्रेड युनियनहरू लगायत सम्पूर्ण सङ्घ संस्था एवम् व्यक्तिहरूप्रति हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्न चाहन्छु । यसै गरी शोध कार्यको कम्प्युटर टाइपिङ, नेपाली अनुवादका साथै उपयुक्त समयको चाँजो पाजो मिलाएर लेखन कार्यमा सधैं साथ दिइरहने जीवन सँगिनी सङ्गीता पौडेल जी.सी. (सुशिला) प्रति हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्न चाहन्छु साथसाथै भर्खर मात्रै यस धर्तीमा पाईला

टेकेको मेरो प्यारो छोरा सुबल जी.सी. लाई यसै सन्दर्भमा सम्झन चाहन्छु । तथ्याङ्कहरूलाई एस.पी.एस.एस प्रोग्रामका माध्यमबाट विश्लेषण गरी सहयोग गर्ने राधा पौडेलप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु । नेपाली भाषा सम्पादन गरी सहयोग गर्ने पृथ्वीनारायण क्याम्पसका नेपाली शिक्षा विभागका आदरणीय गुरु डोलराज अर्यालप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

शोधकार्यमा अमूल्य समय दिएर शोध विषयमा मेरा जिज्ञासाप्रति कुशलतापूर्वक उत्तर दिई यस शोध कार्यलाई सफलतामा पुऱ्याइदिनुहुने सम्पूर्ण उत्तरदाताप्रति हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । अन्त्यमा यस शोधकार्यले श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणाका बारेमा यस विषयसँग सम्बन्धित सबैलाई एथेस्ट सामग्री उपलब्ध गराएको महसुस गरेको छु । पाठक वर्गमा श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणालाई अधिकतम सामग्रीका साथ पस्कने यो मेरो प्रयास आगामी दिनमा यससँग सम्बन्धित विषयमा गरिने अन्य अनुसन्धानमा समेत सहयोगी हुने आशा गरेको छु ।

वैशाख २७, २०७०

रेशमबहादुर जी.सी.

शोधसार

यो कृति स्नातकोत्तर तहको शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा आएको हो । यसका क्रममा श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणाका बारेमा मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित समाजशास्त्रीय अध्ययन हो । यो शोधकार्य केवल विश्वविद्यालयको प्राज्ञिक अध्ययनको लागि मात्र नभई सम्बन्धित विषयको गहिराइमा पुऱ्याइ सामाजिक समस्याप्रति जागरुक एवम् मर्यादित बनाउने जमर्को शोध पत्रद्वारा गरिएको हो । सामाजिक द्वन्दको अन्त्य गरी सामाजिक सन्तुलन र औद्योगिक शान्तिको सिर्जना गराउन पेसालाई मर्यादित बनाउन र श्रमिक र व्यवस्थापनको सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्न यो अध्ययनले केही न केही सहयोग गर्नेछ । बन्द, हडताल, जागिरप्रतिको सन्तुष्टिको विषयमा श्रमिकको अध्ययन गरिएको छ ।

यस अध्ययनका प्रमुख उद्देश्यहरू निम्न लिखित छन् :

१. पेसाप्रतिको सन्तुष्टि र पेसाप्रतिको अवधारणा पत्ता लगाउने ।
२. व्यवस्थापक, ट्रेड यूनियन र श्रमिकको सम्बन्ध र कार्य गर्ने वातावरण बारे विश्लेषण गर्ने ।
३. आन्दोलन, बन्द, हडतालका कारण बारे अध्ययन गर्ने ।

यो अध्ययन वर्णनात्मक-अन्वेषणात्मक ढाँचाको छ । स्थलगत अवलोकन तथा प्रश्नावली, समूहगत छलफल र मुख्य सूचनादातासँगको अन्तरवार्ता लगायत त्यस सम्बन्धमा प्रकाशित विभिन्न सामाग्रिहरूको समेत सहयोग लिई अध्ययनको आवश्यकता अनुसार गुणात्मक तथा सङ्ख्यात्मक दुवै प्रकारले तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गरिएको छ । तथ्याङ्कहरूलाई तालिकीकरण गरिएको छ । प्रश्नावलीलाई कम्प्युटरमा राखी एस.पी.एस.एस. प्रोग्रामका माध्यमबाट विश्लेषण गरिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा तालिका, प्रतिशत र वृत्तचित्रहरू तथा रेखाचित्रको प्रयोग गरी श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणालाई प्रस्तुत गरिएको छ ।

प्रायजसो स्थानमा श्रमिक र व्यवस्थापकको सुमधुर श्रम सम्बन्ध भएको पाइँदैन जसका कारण बन्द, हडतालको अवस्था देखिन्छ । आजको २१ औं शताब्दीमा नेपालको श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था के-कस्तो छ भनी यस अध्ययनले सम्पूर्णश्रमिकको प्रतिनिधित्व गरेको छ । एक आपसमा मिलेर भन्दा श्रमिकले रोजगारदातासँग खोसेर तथा रोजगारदाताले सकेसम्म अटेर गरी हक अधिकारबाट वञ्चित गर्न खोज्ने प्रयास गरिएको अवस्था छ ।

प्रायजसो स्थानमा श्रमिक र व्यवस्थापकको सुमधुर श्रम सम्बन्ध भएको पाइँदैन जसका कारण बन्द, हडतालको अवस्था देखिन्छ । विभिन्न किसिमका अध्ययन पद्धतिका आधारमा गरिएको यस अध्ययनको निष्कर्ष यस प्रकार देखिएको छ :

१) उद्योगपतिले लगानी गरेबापत सकेसम्म बढी नाफा कमाउने होडबाजीमा श्रमिकहरूलाई सेवा सुविधा सकेसम्म कम दिने जसका कारण श्रमिक सङ्गठन निर्माणमा लाग्ने र मागपत्र पेस, काम छाड्ने, बन्द हडतालको स्थिति पैदा भएको पाइन्छ ।

२) उचित नीति नियम ऐन बनाई उद्योगी र श्रमिक बिचको सम्बन्धमा सुधार गर्ने हालको समय सापेक्ष रूपमा जीउन सक्ने सेवा, सुविधा विषयमा राज्यले उचित कदम चालिनु पर्ने तथा उद्योगीले श्रम शोषण नगरी श्रमिकलाई काम गर्ने वातावरण बनाएर उद्योग सञ्चालन तथा श्रमिकले सिपलाई दक्ष बनाई काम गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

३) सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियन मिलेर काम गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

यस अध्ययनले प्रस्तुत गरेको “श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा” ले एउटा निश्चित सामाजिक व्यवहार र वातावरणमा घटेका घटनाहरूको व्याख्या एवम् विश्लेषण गरेको छ । सामाजिक जीवनमा घट्ने सबै घटना र सामाजिक संरचनाले सधैं एउटै प्रकृतिको काम गरेर सर्ववाले भन्ने मान्यतालाई स्वीकार गर्दा गर्दै पनि समान परिस्थिति र अवस्था रही रहेमा श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा र अन्य सम्बन्धित विषयको विश्लेषणको लागि समेत सहयोगी रहिरहने आसा गरेको छु । यस विषयमा अझ बढी व्याख्याविश्लेषण र छलफल गरी विद्वत वर्गबाट श्रमिकको अवस्थालाई सामाजिक रूपान्तरणका रूपमा परिणत गराउन सकियोस् भन्ने अपेक्षा यस शोध प्रबन्धले गरेको छ ।

रेशमबहादुर जी.सी.

विषय सूची

तालिका सूची		अ
वृत्तचित्र सूची		इ
रेखाचित्र सूची		इ
चित्र सूची		इ
शब्दहरुको सङ्क्षेपीकरण		ई
शीर्षक		पेज नं.
अध्याय- १	परिचय	१-१०
१.१	अध्ययनको पृष्ठभूमि	१
१.२	समस्याको कथन	३
१.३	अध्ययनको उद्देश्य	४
१.४	अध्ययनको सीमा	५
१.५	अध्ययनको महत्त्व	५
१.६	अध्ययनको अवधारणात्मक खाका	७
१.७	पारिभाषिक शब्दावली	९
१.८	शोधपत्रको संरचनात्मक रूपरेखा	१०
अध्याय- २	सन्दर्भ साहित्यको पुनरावलोकन	११-२४
२.१	सैद्धान्तिक पुनरावलोकन	११
२.२	पूर्वाध्ययनको समीक्षा	१९
२.३	अनुसन्धानको विभेद	२३
अध्याय- ३	अनुसन्धान पद्धति	२५-२८
३.१.	अध्ययन क्षेत्र छनौटको औचित्य	२५
३.२.	अनुसन्धान ढाँचा	२६
३.३.	समग्रता र नमुना छनौट पद्धति	२६
३.४	तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोतहरू	२६
३.४.१	प्राथमिक तथ्याङ्क	२६

३.४.२.	द्वितीय तथ्याङ्क	२७
३.५	तथ्याङ्क विश्लेषण एवम प्रस्तुतीकरण	२८
३.६	स्थलगत सर्वेक्षणको क्रममा भोगिएका समस्याहरू	२८
अध्याय-४	श्रमिक कामदारको जनसाङ्ख्यिक विशेषताहरू	२९-३७
४.१	श्रमिकको उमेर संरचना	२९
४.२	स्थायी ठेगानाको अवस्था	३०
४.३	श्रमिकको लैङ्गिक अवस्था	३१
४.४	श्रमिकको शैक्षिक अवस्था	३२
४.५	सेवा अवधिको अवस्था	३४
४.६	श्रमिकहरूको वार्षिक कमाइ	३६
अध्याय-५	मनिपालका श्रमिकहरूको पेसागत अवस्थाको विश्लेषण	३८-६९
५.१	श्रमिकहरूको पेसाको प्रकृति	३८
५.२	श्रमिकको तलब स्केल	४६
५.३	श्रमिकको बहुवाको अवस्था	४१
५.४	योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृति	४५
५.५	कार्यक्षेत्रको वातावरण	४७
५.६	काम गर्ने अवधि हप्तामा	४८
५.७	श्रमिकले काम गर्न चाहने अवधि	५१
५.८	श्रमिकको पेसाबाट सन्तुष्टिको अवस्था	५४
५.९	श्रमिकको भविष्यको योजना	५८
५.१०	काम गर्दा सुरक्षाको अवस्था	६०
५.११	काम गर्दा असहयोगको अवस्था	६१
५.१२	तलब नियमित पाउने अवस्था	६५
अध्याय-६	श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्ध	७०-८१
६.१	श्रमिक व्यवस्थापकको सम्बन्धको अवस्था	७०
६.२	व्यवस्थापकको कार्यशैली	७२

६.३	युनियनको बारेमा जानकारीको अवस्था	७३
६.४	श्रमिक युनियनप्रति सन्तुष्टिको अवस्था	७७
६.५	व्यवस्थापकप्रति सन्तुष्टिको अवस्था	७८
६.६	युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्ध	७८
अध्याय-७	श्रम सम्बन्धको वर्तमान अवस्था	८२-९३
७.१	श्रमिकको युनियनसँग आवद्धताको अवस्था	८२
७.२	कार्य समयमा आन्दोलन, बन्द, हडतालको अवस्था	८५
७.३	हडताल गर्नुपर्ने कारण	८६
७.४	आन्दोलन हुनुको मुख्य जिम्मेवार	८७
७.५	आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्ने उपाय	८८
७.६	बन्द, हडताल र आन्दोलनका बारेमा सुभाब	९१
अध्याय-८	अनुसन्धानको सारांश, मुख्य प्राप्ति, निष्कर्ष तथा सुभाब	९४-९९
सन्दर्भ सूची		१००
परिशिष्ट अंश		
१. प्रश्नावली(अनुसूची-१)		
२. मुख्य सूचनादाताको अन्तरवार्ता (व्यवस्थापक)(अनुसूची-२)		
३. मुख्य सूचनादाताको अन्तरवार्ता (युनियन) (अनुसूची-३)		
४.समूहगत छलफल (श्रमिक)(अनुसूची-४)		

तालिका सूची

तालिका	विषय	पेज
१.	उमेर समूहको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	२९
२.	स्थायी ठेगानाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३०
३.	काम गर्ने विभागको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३२
४.	शैक्षिक आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३३
५.	परिवार सङ्ख्याको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३६
६.	वार्षिक कमाइको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३६
७.	तलब स्केलको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	४०
८.	बहुवाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	४२
९.	पदको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	४२
१०.	रोजाइको पेसाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	४३
११.	रोजाइको पेसा नहुँदा पनि काममा रहनुको कारणको विवरण	४४
१२.	सहायक पेसाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	४५
१३.	योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृतिको विवरण	४६
१४.	कार्यक्षेत्रको वातावरणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	४७
१५.	हप्तामा काम गर्ने अवधिको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	४८
१६.	काम गर्न चाहने अवधिको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	५१
१७.	पाँच वर्ष भन्दा कम अवधि काम गर्ने कारणको विवरण	५२
१८.	पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको अनुभवको विवरण	५३
१९.	पहिला काम गरेको ठाउँभन्दा यहाँको अवस्थाको विवरण	५४
२०.	लैङ्गिक आधारमा पेसागत सन्तुष्टिको विवरण	५६
२१.	पेसाबाट सन्तुष्टि नभएको कारणको विवरण	५८
२२.	भविष्यको योजनाका कारणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	६०
अ		
२३.	काम गर्दा सुरक्षाको अवस्थाका आधारमा उत्तरदाताको विवरण	६१
२४.	असहयोगको अवस्थाका आधारमा उत्तरदाताको विवरण	६२
२५.	जागिरबाट जीवन शैलीमा परिवर्तनका आधारमा विवरण	६५
२६.	तलब नियमित पाउने अवस्था	६६
२७.	कमाइ अनुसार खर्चको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	६७
२८.	यही काम गर्नु पर्ने कारणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	६८
२९.	श्रमिक व्यवस्थापकको सम्बन्धको अवस्था	७०
३०.	व्यवस्थापक प्रतिक्रियाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	७२
३१.	व्यवस्थापकको कार्यशैलीको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	७३
३२.	युनियनले श्रमिकको लागि गर्ने कामको विवरण	७६
३३.	युनियनप्रति सन्तुष्टिको अवस्थाको विवरण	७७
३४.	व्यवस्थापकप्रति सन्तुष्टिको अवस्था विवरण	७८
३५.	युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्ध	७९
३६.	समस्या हल गर्ने तरिकाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	७९
३७.	प्रतिष्ठानको हित अनुरूपको गर्ने कामको विवरण	८०
३८.	युनियनसँग आवद्धताको अवस्था	८२

४०	युनियनसंग आवद्धता भएमा पदको अवस्था	८४
४१.	कार्य समयमा आन्दोलन, बन्द, हडतालको अवस्था	८५
४२.	ट्रेड युनियन आन्दोलनमा सहभागी स्वरूप	८६
४३.	आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्ने उपायको विवरण	८९
४४.	बन्द हडतालले सेवाग्राहीलाई पार्ने प्रभावको विवरण	९०
४५.	बन्द, हडताल र आन्दोलनका बारेमा सुझाव विवरण	९२

वृत्तचित्र सूची

वृत्तचित्र	बिषय	पेज
१.	लैङ्गिक अवस्थाको चित्र	३१
२.	श्रमिक / कामदारहरूको पेसाको प्रकृति	३९
३.	श्रमिक/कामदारको पेसाबाट सन्तुष्टिको अवस्था	५५
४.	युनियनको बारेमा जानकारीको चित्र	७४
५.	युनियनसँग सहयोगको अवस्था	७५
६.	हडताल गर्नु पर्ने कारणको अवस्था	८७
७.	आन्दोलनले सेवाग्राहीहरू सेवाबाट वञ्चित हुनुपर्ने स्थिति	९१

रेखाचित्र सूची

रेखाचित्र	बिषय	पेज
१.	सेवा अवधिको अवस्था	३५
२.	बढी समय काम गरेबापत सुविधाको चित्र	५०
३.	श्रमिकको भविष्यको योजना	५९
४.	लैङ्गिक आधारमा असहयोगको अवस्था	६४
५.	लैङ्गिक आधारमा युनियनसँग आवद्धता	८३
६.	आन्दोलन, हडताल र बन्दको मुख्य जिम्मेवार	८८

चित्र सूची

चित्र	बिषय	पेज
१ .	श्रमिक/ट्रेड युनियन, रोजगारदाता र सरकारको हालको अवस्था	७

शब्दहरूको सङ्क्षेपीकरण

आइ.एल.ओ	-	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन
अ.ने.स्वा.श्र.सं.	-	अखिल नेपाल स्वास्थ्य श्रमिक सङ्घ
अ.ने.ट्रे.यु.म	-	अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासङ्घ
टुक्जेप	-	लैङ्गिक समानता र विकासमा ट्रेड युनियन कमिटी
ने.ट्रे.यु.का.	-	नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस
जिफन्ट	-	नेपाल ट्रेड युनियन महासङ्घ
जे.टी.यु.सी.सी.	-	संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय कमिटी
सि.बि.एस	-	केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग
एन.एल.एफ.एस	-	नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण
एन.इ.एस.ए.सी	-	नेपाल दक्षिण एसिया केन्द्र