

## अध्याय-एक

### परिचय

#### १.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

नेपाल बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुसांस्कृतिक एवं विधितायुक्त भौगोलिक बनोट भएको विकासोन्मुख कृषि प्रधान देश हो । राष्ट्रिय जनगणना २०६८ अनुसार नेपालको कुल जनसंख्या २ करोड ६६ लाख २० हजार ८ सय ९ छ (तथ्याङ्क विभाग, २०६८) । ग्रामीण क्षेत्रमा गरिएको पेसागत वनावटको अध्ययन अनुसार मुख्य पेसा कृषि भएको ८५.६८%, व्यापार र जागिरमा १४.३२% तथा सहायक पेसा कृषिमा ४०.५६%, व्यापार र जागिरमा ५९.४३% ले अङ्गालेको पाइन्छ (महर्जन, : २००१) । नेपालको कुल श्रमिक संख्या १,१७,७९,००० मा सरकारी क्षेत्रमा ३,३८,०००, प्राइभेट कम्पनीमा ७,५३,०००, एन.जी.ओ.मा ५७,००० छन् । मासिक कमाइ औसत रु.५,०००, पुरुषमा रु. ५,७०० र महिलामा रु. ३,४०० रहेको छ । राष्ट्रिय श्रमशक्ति सर्वेक्षण १९९८/९९ अनुसार नेपालको कुल जनसंख्याको ५४ प्रतिशत जनशक्ति आर्थिक उत्पादनमा लागेका र त्यसमा ५६ प्रतिशत महिला र ४४ प्रतिशत पुरुष रहेका छन् । ( टुग्जेप,२००२:१०) । विश्वका धेरै जसो देशहरूले औद्योगिक विकासमा ठुलो फड्को मारे पनि नेपालमा भने २० औँ शताब्दीको अन्त्यतिर मात्र उद्योगहरूको स्थापना र विस्तार भएको पाइन्छ । वि.सं. १९९३ मा स्थापना भएको विराटनगर जुट मिलदेखि औद्योगिक विकास सुरु भएको मानिन्छ । कठिन र जोखिमपूर्ण श्रम गर्न परे पनि खाडी मुलुक, दक्षिण कोरिया लगायतका मुलुकमा करिब २३ लाखको संख्यामा रोजगारका लागि किसानका छोरा-छोरीको पलायनको त्रासदीपूर्ण स्थितिले नेपाल र नेपाली जनताको दुःखान्तका गाथाहरू सजिलै बुझ्न सकिन्छ । त्यस्तै सो भन्दा पनि धेरै संख्यामा नेपालीहरू भारतमा काम गर्दै आएका छन् ।

आर्थिक दृष्टिकोणबाट नेपाली समाजलाई नियाल्दा प्राचीन र मध्यकालमा नेपाल आत्मनिर्भर थियो । आधुनिक कालमा वि.सं.(१८२५ पछि) राजनैतिक अस्थिरता बढनाले इस्ट इन्डिया कम्पनीको हस्तक्षेप बढ्न गएको देखिन्छ । राणाकालमा देशको अर्थतन्त्र पारिवारीकरण बन्न पुग्यो । मुख्यतया सन् १९९० पछि निजीकरणलाई नितीगत रूपमा नै अवलम्बन गरिएको छ जसबाट ठुलो संख्यामा उद्योग, कलकारखाना स्वदेशी तथा विदेशी लगानीकर्ता, उद्योगपतिले

उद्योगहरू खोली उत्पादन तथा सेवा मूलक कार्य गरिरहेका छन् । रोजगारदाताहरू आ-आफ्नो क्षेत्रमा बढी नाफा आर्जन गर्न सकिने सम्भावनाका आधारको खोजी एवम् पुँजीको विस्तारमा तल्लीन देखिन्छन् भने अर्कोतर्फ श्रमिक वर्गहरू संगठित भई रोजगारीको सुरक्षा र ग्यारेन्टीका लागि वर्गीय हक र अधिकारको सुरक्षाका लागि गोलबन्द रहने अवस्था सिर्जना भएको पाइन्छ (अर्याल, २०६४:१) । लगानी कर्ता उद्योगपतिले सकेसम्म बढी नाफा कमाउने सन्दर्भमा उनीहरूले त्यहाँ काम गर्ने श्रमिकहरूलाई सेवा सुविधा सकेसम्म कम दिने, मालिकले श्रमिकलाई गरेको शोषण पत्ता लगाई एकजुट भई आवाज उठाएको पाइन्छ । श्रम ऐन २०४८ र श्रम नियमावली २०५० तथा ट्रेड युनियन नियमावली २०४९ ट्रेड युनियन ऐन २०४९ निर्माण भई १० जनासम्म श्रमिकहरू रहेको प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियन गठन गर्न पाउने व्यवस्था र सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमबाट श्रमिक भलाइका पक्षमा निर्णय गर्न सक्ने कानुनी आधारको निर्माण गरेको छ (अर्याल, २०६४:१) । त्यसको परिणाम सङ्गठनको निर्माण, मागपत्र पेस, काम छाड्ने, बन्द हडतालको स्थिति पैदा हुने गरेको पाइन्छ ।

यता स्वास्थ्य क्षेत्रमा पनि मानव जातिको विकासको क्रममा विभिन्न प्रकारको रोगबाट बच्न प्राकृतिक स्रोतबाट बनेका वैद्य औषधीहरूको अत्याधुनिकीकरणका साथै विज्ञानको चमत्कारबाट धेरै प्रकारका अस्पताल, अत्याधुनिक उपकरण र औषधीका साथै उपचार विधिको आविष्कार भएको छ । नेपालमा विक्रम संवत् १९४७ साउन १२ गते वीर शमसेरले वीर अस्पतालको निर्माण गरे । सरकारी तथा गैर सरकारी अस्पताल, नर्सिङ होम, क्लिनिक, सामुदायिक स्वास्थ्य चौकी लगभग २५ हजारको संख्यामा निर्माण भएका छन् । यसमा प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्ष अनुमानित १ लाख ५० हजार श्रमिकहरू कार्यरत छन् । अस्पताल, नर्सिङ होमहरू जनताको सेवाका रूपमा भन्दा पनि आर्थिक उपार्जन गर्ने थलोका रूपमा स्थापित भइसकेका छन् । न्यून तलबमा काम गर्न बाध्य र व्यवस्थापकहरूले श्रमिकहरू माथि गरेको चरम श्रम शोषणका कारण अहिलेको महँगी र समस्याहरूलाई टार्न आम श्रमिकहरूलाई माहकष्ट परेको छ । आफ्नो युवा जीवन अस्पताल, नर्सिङ होमहरूमा व्यतित गरेर वृद्ध अवस्थामा रिक्तो हात फर्कनु पर्ने अवस्था रहेको छ । राजनैतिक दलहरूले पनि श्रमिकलाई ढालको रूपमा मात्र प्रयोग गरेका छन् भन्ने आरोप लगाइन्छ । रोजगारदाताहरू दबाबमा नआएसम्म कामदारहरूको हितप्रति उदासीन रहने स-साना विषयलाई लिएर द्वन्दमा जाने र औद्योगिक अशान्तिको

प्रोपगान्डातर्फ उद्दत हुने गरेको देखिन्छ (भट्टराई, २०६८) । देश औद्योगिकीकरणको विकासको क्रममा रहेकाले उद्योगीका पनि विभिन्न समस्या देखिन्छ । श्रमिकलाई राजनैतिक कार्यक्रममा सहभागी गराउन बाध्य पार्ने, काममा दक्ष श्रमिक नहुने, सिप सम्बन्धी राम्रो जानकारी नहुने लगायतका समस्या देखिन्छ । श्रम ऐन नियम वा पेसाकर्मी सम्बद्ध विषयगत ऐन नियमको प्रक्रिया पुऱ्याएर माग प्रस्तुत गर्ने गरिँदैन । मागको फेहरिस्त प्रस्तुत हुन नपाउँदै तालाबन्दी र हडताल प्रारम्भ हुने गर्दछ (भट्टराई, २०६८) । विश्व आर्थिक मञ्चले गरेको अध्ययनमा मालिक र मजदुर सम्बन्धका दृष्टिकोणले नेपालको अवस्था अत्यन्त नराम्रो र नाजुक रहेकाले विश्वका १३९ देशमा नेपालको स्थान १३३ मा रहेको देखिएको छ (भट्टराई, २०६८) । ट्रेड युनियनहरू राजनीतिक आधारमा विभाजित हुनुका साथै दलका भातृ संगठन बन्दै जाने प्रवृत्ति बढी रहेकाले श्रमिकका रूपमा छवि धुमिल बनि रहेको छ ( भट्टराई, २०६८)।

न्यूनतम सेवा सुविधालाई समेत लागु नगरी वर्तमान आकासिँदो महँगीमा कम सेवा सुविधाले श्रमिक बाध्य भएर सहन नसकी आन्दोलनमा उत्रिने गर्दछन् । यता श्रमिक संगठनका मागहरू पुरा नभएपछि कतिपय ठाउँमा उद्योग नै बन्द गर्नु परेको आजको स्थिति रहेको छ । यही उदाहरणलाई हेरेर देशभरका उद्योगी/व्यवस्थापक र श्रमिकको आन्दोलन आदि अवस्थाहरूको एक प्रतिनिधिका रूपमा पोखरामा अवस्थित मनिपाल कलेज जुन इन्डियन लगानी कर्ताले नेपालमा सन् १९९४ बाट सुरु गरेको प्रतिष्ठानमा श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापकको के-कस्तो सम्बन्ध छ ? समष्टीमा भन्दा श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा, पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था के-कस्तो छ भनी अनुसन्धानको लागि र यसबाट देशको श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था बारेमा एक अनुमान लगाउन सकिनेछ भनी यो अनुसन्धान गरिएको हो ।

## १.२ समस्याको कथन

नेपालमा औद्योगिक विकास ढिलो सुरु भयो र जुन गतिमा विकास हुनुपर्ने हो सो हुन पाएन । हाल पनि ठुला-ठुला कारखाना तथा उद्योगको विकास हुन सकेको छैन । जसका कारण देश बाहिरबाट अधिकांश सामान भित्र्याउन परेको छ भने यता देशका ग्रामीण क्षेत्रमा

बेरोजगार बढ्नाले वनविनाश, युवाहरूमा कुलत र भोकमरी जस्ता समस्या देखा परेका छन् । सहरी क्षेत्रमा युवा बेरोजगार, शिक्षित बेरोजगारले गर्दा हत्या, हिंसा, लुटपाट र बलात्कार आदि जस्ता सामाजिक समस्याहरू देखा परेका छन् । कैयौं दक्ष कामदारहरू, शिक्षित युवाहरू र बौद्धिक वर्ग देश बाहिर पलायन हुनुपरेको छ । जसका कारण गाउँघरमा महिला, बालबच्चा र वृद्धको संख्या मात्र रहने अवस्था रहेको छ । राज्य र उद्योगपति मिली देशमा नै लगानी गरी ठुला-ठुला उद्योगहरू खोली विदेशिएका नेपालीहरूलाई स्वदेशमा नै बस्ने उपयुक्त वातावरण मिलाउनु आवश्यक देखिन्छ भने भइरहेका उद्योग, कल-कारखाना, होटल, यातायात लगायतका सम्पूर्ण क्षेत्रमा काम गर्ने वातावरण बनाउनु पर्ने आवश्यक देखिन्छ । श्रमिकलाई न्यूनतम पारिश्रमिक तथा सेवा सुविधाबाट वञ्चित गराइएको छ भने सरकारले वृद्धि गरेको सेवा सुविधाका लागि आन्दोलनसम्म पनि गर्नु पर्ने स्थिति छ । व्यवसायीजन्य सुरक्षा सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था नहुनाले कैयौं श्रमिकहरूको अङ्गभङ्ग तथा ज्यान नै गएको छ । श्रमिकहरू अदक्ष, अर्धदक्ष, दक्ष गरी विभाजन गरिएकामा कतिपय श्रमिक अदक्ष र अर्धदक्ष रहेकाले आधुनिक मेसिन राम्रोसँग सञ्चालनमा कठिनाई हुने जस्ता समस्या एकातिर छन् भने अर्कातिर विभिन्न बाहानामा श्रमिकलाई व्यवस्थापकले दुःख दिने, शोषण गर्ने गरेको पाइन्छ । पेसाप्रतिको सन्तुष्टि राम्रो नभएको, व्यवस्थापक, ट्रेड युनियन र श्रमिकको सम्बन्ध राम्रो नभएका कारण आन्दोलन, बन्द, हडताल भइरहेको भनिन्छ । यसको वास्तविकता बुझ्न यो अध्ययन गरिएको हो । यहीँबाट श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणालाई अध्ययन गरेर निम्न प्रश्नहरूका उत्तर खोज्ने प्रयास गरेको छ :

- १) श्रमिकको पेसाप्रतिको सन्तुष्टि तथा अवधारणा कस्तो छ ?
- २) व्यवस्थापक र श्रमिक तथा ट्रेड युनियनको सम्बन्ध के-कस्तो छ ?
- ३) बन्द, हडताल, आन्दोलनको अवस्था कस्तो छ ?

### १.३ अध्ययनका उद्देश्य

यस अध्ययनको सामान्य उद्देश्य मनिपाल शिक्षण अस्पताल, पोखराका श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणालाई व्याख्या गर्नु हो भने यसका विशिष्ट उद्देश्यहरू निम्न रहेका छन् :

१. पेसाप्रतिको सन्तुष्टि र पेसागत अवस्थाको विश्लेषण गर्नु ।

२. व्यवस्थापक, ट्रेड युनियन र श्रमिकको सम्बन्ध र कार्य गर्ने वातावरण बारे विश्लेषण गर्नु ।
३. आन्दोलन, बन्द, हडतालका कारण बारे अध्ययन गर्नु ।

#### १.४. अध्ययनका सिमा

यो अध्ययन क्षेत्र नेपालको अधिराज्य पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्र, गण्डकी अञ्चल, कास्की जिल्ला पोखरा उप-महानगरपालिका वडा नं. ११ फुलबारी स्थित मनपाल शिक्षण अस्पताल र कलेज अन्तर्गत रहेका सम्पूर्ण कामदार कर्मचारी श्रमिक गरी जम्मा ८०९ मध्ये टिचिङ पेसामा संलग्न असिस्टेन्ट लेक्चररदेखि डाक्टर, प्रोफेसर, विभागीय प्रमुख सम्म १४९ जना बाहेक ६६० जना कामदार कर्मचारी श्रमिक मध्ये पनि एकजिज्युटिभदेखि माथिल्लो पदका प्रशासनिक कार्यमा संलग्न कर्मचारी बाहेक ६४८ जना श्रमिकमा आधारित रहेर अध्ययन गरिएको छ । जसबाट त्यहाँ काम गर्ने श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा, पेसागत सन्तुष्टिको अवस्थाका विषयमा यथार्थता उतार्ने जमर्को गरिएको छ । अध्ययनको विशिष्ट क्षेत्र र समय हुनाले अन्य क्षेत्र र समयमा यो अध्ययन लागु नहुन सक्छ । लागु भएमा केही समयका लागि मात्र हुनेछ र समय अन्तरालमा परिवर्तन देखा पर्ने भएकोले यस अध्ययन अनुरूप हुनेछ ।

#### १.५ अध्ययनको औचित्य वा महत्त्व

यस विषयसँग सम्बन्धित अध्ययन त्यति भएको पाइदैन । यस अध्ययनले व्यावहारिक र सैद्धान्तिक वैशिष्ट्य राख्नेछ । भविष्यमा यस विषयसँग सम्बन्धित अध्ययन भएमा सो अध्ययन र यस अध्ययन बिच परस्पर तुलना गरी परिवर्तनका रेखाहरू अझ स्पष्ट कोर्न सक्नेछ । साथै आगामी यसै विषयका अनुसन्धानकर्ताका लागि यो शोध एक आधार समेत हुनेछ । विभिन्न उद्योगी, रोजगारदाता, ट्रेड युनियन, श्रमिक, सरकार, लगानीकर्तालाई वास्तविक समस्या पहिचान गर्न सहयोग गर्नेछ । जसबाट सरकार, ट्रेड युनियन र रोजगारदाता बिचको सम्बन्धमा सुधार ल्याउन हाल भइरहने श्रमिक तथा रोजगारदाता बिचको सम्बन्धमा सुधार तथा आन्दोलन, बन्द, हडतालको सुरुवात भन्दा अगाडि नै समस्याको समाधान मिल्ने आशा

गरिन्छ । सम्भावित आउन सक्ने व्यवधानप्रति समेत सजग भई सो व्यवधानबाट बच्न समेत यो अध्ययनले मार्ग दर्शन गर्नेछ । मूल संरचनाको अध्ययन बृहत् हुने भएकोले त्यही संरचना भित्रको एउटा सानो इकाइलाई लिएर पनि समग्रको अवधारणालाई बुझ्न सकिने विश्वास लिएर मनिपाल शिक्षण अस्पतालमा कार्य गर्ने (कामदार कर्मचारी) श्रमिकको विविध अवस्थाबारे अध्ययन गर्ने जमर्को गरिएको छ । यसले वास्तविक श्रमिकको अवस्था, श्रमिकको आफ्नो पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था बारेमा यथार्थ विवरण पत्ता लगाउने आशा गरिएको छ । समष्टिमा यस अध्ययनको महत्व निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

-यो श्रमिकसँग चासो राख्ने समाजशास्त्र/मानवशास्त्र अध्ययन गर्ने सम्पूर्ण सरोकारवालाहरूको लागि सान्दर्भिक र उपयोगी हुनेछ ।

-यो अध्ययन श्रमिक, रोजगारदाता र सरकारको भूमिका के-कस्तो छ भनी आ-आफ्नो दायित्व बुझाउन सहयोगी हुनेछ ।

-श्रमिक अध्ययनमा भविष्यमा अनुसन्धान कर्ताहरूको सहयोग गर्ने र उपयोगी सिद्ध हुनेछ ।

-यो अध्ययन श्रमिक, ट्रेड युनियन, सङ्गठनहरू, श्रमिकसँग सम्बन्धित श्रम कार्यालय, श्रम मन्त्रालय (सरकार), श्रमिक क्षेत्रका विज्ञहरूलाई श्रमिकहरूको अवस्थामा सुधार गर्न सहयोगी हुनेछ ।

१.६ अध्ययनको अवधारणात्मक खाका: श्रमिकको आफ्नो पेसागत अवधारणा, पेसाप्रतिको सन्तुष्टि, बन्द, हड्ताल र आन्दोलनको अवस्था आउनुमा मुख्यतया तिन पक्ष नै दोषी देखिन्छन्।  
चित्र नं.१: श्रमिक/ट्रेड युनियन, रोजगारदाता र सरकारको हालको अवस्था

माथिको चित्रले यस अध्ययनको अबधारणागत ढाँचालाई देखाउँछ । यस ढाँचाका अनुसार रोजगारदाताले विधिको पालना नगर्ने, ट्रेड युनियनलाई दुस्मन सम्झ्ने, विभेद, असमान व्यवहार, श्रमिकको श्रम शोषण गरी अधिकतम नाफा आर्जनको प्रयास, हेपाहा प्रवृत्ति र श्रमिकलाई घृणा गर्ने आदि अवस्था देखिन्छ । त्यसका लागि रोजगारदाताले विधिको पालना, ट्रेड युनियनसँग सहकार्य, समान कामको समान व्यवहार र ज्याला, सहभागितामूलक व्यवस्थापन, उद्यमशीलताको विकास, श्रमिकको गुनासो सुन्ने, संवादको नियमित व्यवस्था, क्षमता विकास र सकारात्मक सोचमा लगानी अभिमुखीकरण आदि हुन आवश्यक छ ।

श्रमिक ट्रेड युनियनले हक, अधिकार मात्र खोज्ने तर कर्तव्य र जिम्मेवारीको दायित्व बिसर्ने, श्रमिकमा बढी लाभ र प्रतिष्ठानप्रति बेवास्ता, व्यक्तिगत लाभको सिद्धान्त, राजनैतिक आस्था, पक्षपातपूर्ण व्यवहार, आन्दोलन, बन्द, हडतालमा अग्रसर आदि देखिन्छन् । त्यसो नभई कानून र विधिको पालनाको अवलम्बन गर्ने, न्यूनतम ज्यालाको सूनिश्चतता, साभ्केदारीको पहल, अधिकारसँगै जिम्मेवारीको पहल , श्रमिक र प्रतिष्ठान दुवैको लाभको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्नु पर्दछ ।

सरकारबाट समय सापेक्ष कानुनी पूर्वाधार निर्दिष्ट गर्न नसक्नु, सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति प्रदान गर्न नसक्नु, सरोकारवालाहरूसँग सरकारको उपस्थिति न्यून, नीतिगत अस्थिरता, रोजगारदाता र श्रमिकहरूको हितमा काम गर्न नसक्नु, रोजगारीको सिर्जना गर्न नसक्नु, श्रमिक पेसालाई सम्मानित बनाउन नसक्नु आदि रहेका छन् । त्यसलाई सुधार गरी सरकारले श्रममा लचकता, सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति प्रदान, नितिगत स्थिरता, समय सापेक्ष कानुनी पूर्वाधार निर्दिष्ट गर्ने, सरोकारवालाहरूसँग सरकारको सार्थक उपस्थिति सुसासनको प्रत्याभूति प्रदान, नियन्त्रण भन्दा सहजकारी भूमिकामा जोड, रोजगारदाता र कामदारहरूको हितमा सेवा आदि काम गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।



## १.७ पारिभाषिक शब्दावली

विषय वा प्रसङ्गले अन्यत्र बेग्लै अर्थ लागे पनि यस शोधपत्रमा केही भिन्न र विशेष अर्थ राख्ने केही शब्दावलीहरू प्रस्तुत गरिएको छ । यहाँ प्रयोग गरिएका शब्दावलीहरूको यस शोध पत्रका हकमा विशेष अर्थ यस प्रकार रहेको छ :

**कामदार/श्रमिक:** मनिपाल शिक्षण अस्पताल र कलेजका उत्पादन कार्य वा सेवा प्रदान गर्ने कार्य गर्ने वा त्यस्तो कार्यसंग सम्बन्धित काम गरे बापत पारिश्रमिक दिई काम लगाइएको, व्यवस्थापकीय हैसियत भएका एक्जिक्युटिभदेखि माथिल्लो पदका प्रशासनिक कार्यमा संलग्न कर्मचारी बाहेकका व्यक्तिलाई कामदार/श्रमिक भनिन्छ ।

**व्यवस्थापक:** मनिपाल शिक्षण अस्पताल र कलेजका क्रियाकलापमा अन्तिम निर्णय लिने व्यक्तिलाई व्यवस्थापक भनिन्छ र सो शब्दले अन्तिम जिम्मेवारी वा अधिकार प्रयोग गर्न पाउने गरी प्रतिष्ठानको कुनै शाखा वा इकाइको प्रमुख पदमा नियुक्त भएको व्यक्तिलाई समेत जनाउँछ ।

**सामूहिक सौदावाजी:** मनिपाल शिक्षण अस्पतालमा श्रमिक प्रतिनिधि र व्यवस्थापक बिचमा श्रमको मूल्य र सुविधाको मापदण्ड तर्जुमा तथा निर्णय अधिकारमा पहुँचका लागि गरिने आपसी अन्तरक्रियात्मक शैली तथा मोलतोलको प्रक्रिया ।

**आधिकारिक ट्रेड युनियन:** कामदारहरूको हक हितको संरक्षण गर्न, व्यवस्थापक सित सामूहिक सौदावाजी गर्नका लागि मान्यता प्राप्त गरेको मनिपाल शिक्षण अस्पतालको ट्रेड युनियनलाई आधिकारिक ट्रेड युनियन जनाउँदछ ।

**व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा:** मनिपाल शिक्षण अस्पतालमा कार्यरत रहँदा उक्त प्रतिष्ठानमा कार्यरत रहेकै कारणले लाग्न सक्ने रोग र त्यस रोगबाट बच्नका लागि अवलम्बन गरिने उपाय वा तरिका ।

## १.८ शोधपत्रको संरचनात्मक रूपरेखा

सम्पूर्ण शोधपत्रलाई आठ ओटा खण्डमा विभाजन गरिएको छ । यस क्रममा पहिलो अध्यायमा अध्ययनको सामान्य परिचयलाई समेटिएको छ । यसभित्र शोधपत्रमा समेटिएका शोधपत्रको पृष्ठभूमि, समस्याको कथन, अध्ययनको उद्देश्य, अध्ययनको सीमा, अवधारणात्मक खाका, अध्ययनको औचित्य वा महत्व, पारिभाषिक शब्दावली र शोधपत्रको संरचनात्मक रूपरेखा सामेल गराइएको छ । दोस्रो अध्यायमा श्रमिकहरूको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणाका बारेमा पूर्व अध्ययन र सैद्धान्तिक पूनरावलोकन गरिएको छ जसमा द्वन्दात्मक (वर्ग संघर्ष र द्वन्दात्मक भौतिकवाद) तथा साथसाथै संरचनागत प्रकार्यत्मक तात्त्विक सिद्धान्तको आवश्यकता पनि देखाई विश्लेषण गर्ने जमर्को गरिएको छ । तेस्रो अध्यायमा अनुसन्धान विधि तथा प्रक्रियाहरूलाई समेटिएको छ । यसभित्र अध्ययन पद्धति, अध्ययन क्षेत्र, अनुसन्धान ढाँचा, तथ्याङ्कको प्रकृति श्रोतहरू लगायत तथ्याङ्क विश्लेषण र प्रस्तुतीकरण समेतलाई उल्लेख गरिएको छ ।

अनुसन्धानबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई अध्याय चारमा व्याख्या एवं विश्लेषण गर्ने जमर्को गरिएको छ । यस क्रममा चौथो अध्यायमा उत्तरदाताको सामाजिक, शैक्षिक, लैङ्गिक, वार्षिक कमाइ, परिवार संख्या आदिका बारेमा व्याख्या गरिएको छ । अध्याय पाँचमा श्रमिकको पेसागत अवस्थाको विश्लेषण गरिएको छ । जसमा पेसाको प्रकृति, तलब, पेसागत सन्तुष्टि आदिका बारेमा व्याख्या एवं विश्लेषण गरिएको छ । त्यसैगरी छैठौँ अध्यायमा श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्धका बारेमा अध्ययन गर्ने क्रममा श्रमिक कामदार, व्यवस्थापक र युनियनको एक आपसमा कस्तो सम्बन्ध छ सो बारेमा विश्लेषण गरिएको छ । त्यस्तै गरी सातौँ अध्यायमा बन्द, हडताल, आन्दोलनका कारणहरू व्याख्या गरिएको छ । श्रमिक कामदारको युनियनप्रतिको जानकारीको अवस्था पनि व्याख्या गरिएको छ ।

अनुसन्धानको निष्कर्ष तथा सुझावहरूलाई आठौँ अध्यायमा राखिएको छ । अध्ययनमा उठेका प्रश्नहरू र सरोकार पक्षहरूलाई केही सुझावहरू सहित अन्तमा सन्दर्भ सूची राखिएको छ । शोधपत्रलाई सरल र सूचनामुलक बनाउन प्रारम्भमा तालिका तथा रेखाचित्र एवं वृत्तचित्रको सूची राखिएको छ । अन्तमा अध्ययनमा सोधिएका प्रश्नावली एवं श्रमिकको समूहगत छलफल, मुख्य सूचनादातासँग राखिएको प्रश्नको अनुसूची राखिएको छ ।

## अध्याय-दुई

### सन्दर्भ साहित्यको पुनरावलोकन

#### २.१सैद्धान्तिक पुनरावलोकन

यस अध्ययनमा श्रमिक वर्ग, संघर्ष र द्वन्दात्मक भौतिकवादका रूपमा तुलना गरी त्यसमा राज्य, ट्रेड युनियन र रोजगारदाता बिचको संरचनागत प्रकार्यात्मक तात्त्विक सिद्धान्तको अवधारणा आवश्यक हुनुपर्नेमा जोड दिइएकोछ । त्यसै गरी यस अध्ययनमा मानव ईतिहास र श्रम, श्रम आन्दोलनको सिद्धान्त, मजदुर आन्दोलनको पृष्ठभूमि र नेपालमा स्वास्थ्य श्रमिकहरूको अवस्था र समस्या आदीका बारेमा समीक्षा गरिएको छ ।

#### २.१.१सैद्धान्तिक अवधारणा

समाजशास्त्रीय अध्ययनका क्रममा समाजशास्त्रीहरूले थुप्रै सिद्धान्तहरूको निर्माण गरेका छन् । समाज क्रिया एवं प्रतिक्रियाको निष्कर्ष हो । समाज सञ्चालन र क्रियाशिलताका लागि दुईओटा क्रिया बिचमा कार्य भएको हुन्छ । संरचनागत प्रक्रियात्मक तात्त्विक सिद्धान्तले समाज र संस्कृतिको व्याख्या र विश्लेषण गर्ने महत्वपूर्ण कार्य गर्दछ । संरचनागत प्रक्रियात्मक तात्त्विक सिद्धान्तले समाज र संस्कृतिलाई सिङ्गो पद्धति मानेको हुन्छ । यही सिङ्गो सामाजिक पद्धति भित्रका व्यावहार क्रियाकलाप, सम्बन्ध निर्माण तथा अस्तित्वको बारेमा विश्लेषण गर्न यो सिद्धान्त बढी व्यवहारिक मानिएको छ (आचार्य, २०५६:१२३) । समाज र संस्कृतिको अध्ययन गर्ने सम्बन्धमा प्रत्येक विषय वा घटना क्रमको अध्ययनलाई पूर्ण रूपमा बुझ्नका लागि त्यस भित्रको कार्यकारण सम्बन्ध पहिल्याउनका लागि, सामाजिक सांस्कृतिक यथार्थलाई प्रस्ट पार्नका लागि, व्यवस्थाका सबै संलग्न पक्षको एकिकृत रूप र प्रक्रियालाई अध्ययन गर्नु पर्दछ भन्ने मान्यता संरचनागत प्रक्रियात्मक तात्त्विक सिद्धान्तको रहेको छ । त्यस्तै अर्को सिद्धान्त वर्ग संघर्ष, द्वन्दात्मक सिद्धान्तको समस्याग्रस्त क्षेत्र भनेको औद्योगिक द्वन्दको अध्ययन क्षेत्रभित्र पर्दछ । विशेष गरी हङ्गाल जस्ता द्वन्दले अन्ततः हिंसात्मक रूप धारण गर्छ । यी कुराहरू औद्योगिक द्वन्दसँग सम्बन्धित छन् । यसले कामदारको प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनमा संलग्नताबारे अध्ययन गर्दछ । यो एक अत्यावश्यकिय युरोपियन मान्यता हो र अत्यन्तै विवादस्पद विचार पनि हो ।

सत्य के हो भने जब वास्तवमै श्रमिकको सहभागिता लागु हुन्छ, अस्तित्वमा रहेका मेसिनरीसँग निकट सम्बन्ध भई प्रतिष्ठान स्तरमै विवाद सुल्झाउन सकिन्छ ।

प्रतिष्ठानहरूमा व्यवस्थापका लागि कामदारहरूको समेत सहभागिता गराउँदा द्वन्द्व समाधानमा सकारात्मक परिणाम निष्कन सक्ने वैज्ञानिक अवधारणा समाजशास्त्रीय अध्ययनमा भेटिएको छ । काल मार्क्सको वर्ग संघर्ष र द्वन्दात्मक भौतिकवादको सिद्धान्तसँग सहमत हुँदै ( आज सम्मको सम्पूर्ण समाजको इतिहास वर्ग संघर्षको हो) संरचनागत-प्रकार्यात्मक तात्त्विक सिद्धान्तको आवश्यकतालाई महसुस गराइएको छ । रेड क्लिफ ब्राउनको संरचनात्मक प्रकार्यवाद जसमा उनले प्रकार्यलाई व्याख्या विश्लेषण गर्न संरचनागत गठनको प्रक्रिया जोड दिनुपर्ने तर्क राखेका छन् । यसै अनुसार एउटा समाज संरचनालाई विकास गर्न प्रत्येक इकाइको प्रकार्यमा जोड दिनुपर्छ ।

### २.१.२ मानव इतिहास र श्रम

मानव समाज र संस्कृतिको इतिहास लाखौं वर्ष पुरानो छ । आजभन्दा करिब दुई अरब वर्ष अगाडि आगाको डल्लोको रूपमा रहेको पृथ्वी ८० करोड वर्ष अघिदेखि बिस्तारै चिसो हुन गयो र करिब ३० करोड वर्ष पहिले मात्र वनस्पति र जीवजन्तु बस्न सक्ने भयो । वातावरण अनुसार क्रमसँग विभिन्न प्राणीको उत्पत्ति भयो । हालको बाँदर, लगुन, चिम्पान्जी, गुरिल्ला, आदि प्राचीन बाँदर जातिय वंश हुन् र मानवको उत्पत्ति पनि यिनै बाँदर जातिको अन्य प्राणी समान नै थियो । मनिसले नाङ्गै हिँडडुल गरी घुमन्ते जीवन बिताउथ्यो । अरू जाति भन्दा तीक्ष्ण बुद्धिको कारण मानव सिकार गर्न र अरू प्राणीलाई पराजित गर्न औजारहरू निर्माण गर्न र सही उपयोग गर्न जान्यो । फलस्वरूप मानव एक सभ्य प्राणीको रूपमा आज अनेकौं आविष्कार विकास गर्दैछ (विम्स एन्ड होइजर, १९७६) ।

नव-पाषण युगबाट शिकारी-संकलित समाज पशुपालन तथा कृषि समाज वा आजको औद्योगिक समाजमा विकास भएको पाइन्छ । शिकारी-संकलित समाज क्रमसँग कृषि प्रणालीमा सुरु गर्‍यो र पशुपालन र खेती सुरु गरेपछि व्यक्तिगत सम्पत्तिको रूपमा पाल्तु जनावर र निश्चित भूमि देखिन लाग्यो । यही समयमा बढी भन्दा बढी पशुपालन गर्ने र जमिन ओगट्ने प्रतिस्पर्धा विकसीत हुँदै गयो र विनियम प्रथाको विकास भयो (बुरकित, १९७७) । उत्पादनको

क्षेत्रमा दुईवर्गहरू देखापरे । जसमध्ये जमिन्दार र पशुमालिक शासक वर्गका रूपमा अरू जनताहरू अर्धदासका रूपमा तिनै भूमिपति र पशुमालिकको सेवा गरी उत्पादन कार्य गर्न लागे । उत्पादनका साधनहरू ओगट्ने केही मुठ्ठीभर व्यक्तिहरू उत्पादनका साधनको बलमा अन्य जनताहरूलाई पशु चराउने, खेतमा श्रमिक कार्य गर्न लगाई आफूहरू बसी बसीबढी भन्दा बढी उत्पादन लिने कार्य गर्दथे जसले गर्दा शासक वर्गले शोषित वर्गलाई भन्नु बढी शोषण गर्न लागे तब दुई वर्ग बिच वर्ग संघर्षको स्थिति पैदा भयो । समाज विकास सँगै तब पशुमालिक र जमिन्दारहरूले उद्योगको निर्माण गरी उद्योगपति बने भने तिनै उद्योगमामा श्रमिक भई शोषित वर्ग काम गर्न थाले जसबाट पूँजीपतिवर्ग अतिरिक्त मूल्यको सिद्धान्तबाट उत्पादनका साधनको बलमा निरन्तर धनी हुँदै जाने र श्रमिक वर्ग आफ्नो श्रम बेचेर मुस्किलले आफ्नो दैनिक आवश्यकता पूर्ति गर्न बाध्य हुन्छन् ।

औद्योगिक समाजमा उत्पादन, वितरण, उपभोग, विनिमयसँग सम्बन्धित आर्थिक संस्थाको उदय हुन थाल्छ । यता उद्योग धन्दाको विकास, बजारको विकास भएको हुन्छ । उद्योगको विकास गरी श्रमिक वर्गको अत्यधिक शोषण गरी बढी भन्दा बढी उत्पादन गराउन र त्यसबाट नाफा लिने प्रयास गर्न थाले परिश्रम गरेर पसिना बगाएर उत्पादन गर्ने श्रमिक वर्ग सधैं सचेत हुने हुदाँ त्यसका विरोधमा एकजुट भएर संघर्ष गर्दछन् त्यहीँबाट उत्पादन प्रणालीमा क्रमिक परिवर्तन हुन्छ । Feudal society मा श्रमिक वर्गको शोषण भूमिपति थिए भने Capitalistic society मा उद्योगपतिहरू । यसरी मानव समाजमा उद्योग धन्दाको चरम विकास भएर उद्योगपतिले उद्योगमा काम गर्ने श्रमिक वर्ग बिचमा पूनः वर्ग संघर्षको स्थिति पैदा हुन्छ र उद्योगपतिको शोषणको विरोधमा उद्योगमा काम गर्ने श्रमिक वर्गले तालाबन्दी, हडताल गर्दछन् । जब पूँजीवादको विरुद्ध सर्वहारा श्रमिकवर्ग वर्ग संघर्ष चर्काउँदछन् र हिंसात्मक क्रान्तिद्वारा उत्पादन व्यवस्थामा परिवर्तन ल्याउँदछन् तब Sociolistic society को जन्म हुन पुग्दछ भन्ने कुरा काल मार्क्सले उल्लेख गरेका छन् । उनका अनुसार आजसम्मको सम्पूर्ण समाजको इतिहास वर्ग संघर्षको इतिहास हो ।

### २.१.३ श्रम आन्दोलनका सिद्धान्तहरू

सङ्गठनवादको सिद्धान्तका सम्बन्धमा हालैमात्र तिन ओटा सैद्धान्तिक समूह देखा परेका छन् । जसमा साम्यवादी समूह प्रारम्भमा देखा परेको समूह हो । यो समूह सर्वप्रथम सोभियत संघमा देखा परेको थियो । यो समूह खास गरी समाजको उत्पादकत्व वृद्धिका लागि श्रम सङ्गठनले के कस्तो भूमिका खेल्न सक्दछ भन्नेसँग सम्बन्धित थियो । प्रारम्भिक रूपमा सङ्गठनका बारेमा केन्द्रित प्रश्नहरू भनेको किन र कसरी तल्लो वर्गमा सामाजिक संघहरू सम्पत्तिको पुनर्वितरण, सामूहिक सौदाबाजी तथा पहिचान बनाउन सक्दछन् भन्ने बारेमा छलफल गर्नु हो । साम्यवादीहरूका लागि श्रम सङ्गठन मनोबल वृद्धि गर्ने संस्था हो । उनीहरूका विचारमा श्रमको शोषण या त राज्यले गर्दछ या त प्रतिष्ठान स्तरमा नै व्यवस्थापकबाट हुने गर्दछ । दोस्रो समूह पश्चिमी नवशास्त्रीय अर्थशास्त्रीहरू जो श्रम सङ्गठनमा केन्द्रित भएर श्रमको मूल्य सिद्धान्त, रोजगारीको स्तर, श्रमको परिचालन, प्रविधिको रूपान्तरणको विषयमा श्रमिक वर्गले एकाधिकारको आधारमा कार्य गर्न सक्दछ भन्ने विषयमा व्याख्या एवम् विश्लेषण गर्दछन् । उनीहरूका दृष्टिकोणमा साङ्गठनिक क्रियाकलापमा संलग्न एकल वा साङ्गठनिक स्वरूप कै श्रमिकहरू श्रमिकको वैयक्तिक वा समूहगत फाइदाका लागि समेत काम समेत काम गर्दछन् ।

तेस्रो समूह प्रख्यात पश्चिमा श्रम सङ्गठनका सिद्धान्तकारहरू हुन् । उनीहरूले श्रमिकका ऐतिहासिक आचरणहरू जहाँ जयाला, कामको समय, कार्य अवस्था, कामको अधिकार इत्यादिका बारेमा निम्न प्रश्नहरूका उत्तर सहितको व्याख्या खोज्दछन् । जस्तै किन सङ्गठन स्थापना गरिन्छ ? सङ्गठनको उद्देश्य र लक्ष्य कसरी तय हुन्छ ? स्वतन्त्र श्रमिक क्रियाकलापले सिङ्गो सङ्गठनमा कसरी प्रभाव पार्न सक्दछ ? राष्ट्रको संस्कृति र कानूनले श्रम सङ्गठनमा कसरी प्रभाव पार्दछ ? यिनै विषयमा यो समूहले व्याख्या, छलफल र विश्लेषण गरेको पाइएको छ । यसरी पछिल्लो समयमा स्थापना भएका विचारक र तिनका विचारले पनि सिङ्गो सङ्गठन र सङ्गठनवादलाई सामाजिक बहसका रूपमा प्रवेश गराएका छन् (इन्साइक्लोपिडिया ब्रिटानिका भोलुम ७, ४९१) ।

## २.१.४ मजदुर आन्दोलनको पृष्ठभूमि

विश्व इतिहासलाई पल्टाएर हेर्दा मजदुरहरूले अत्यन्त दयनीय अवस्थाबाट आफ्नो जीवन यापन गर्दै आएको कुरा भेटिन्छ। सुरूमा श्रमिकलाई दासका रूपमा किन-बेच गर्ने गरेको इतिहासमा पढ्न पाइन्छ। श्रमिकलाई विहानदेखि रातिसम्म गोरूलाई जस्तै जोत्ने गरिन्थ्यो। मजदुर वर्ग वस्तु भैँ सरह बजारमा किन-बेच हुन्थ्यो। यस्तो श्रमशक्ति खेतमा काम गर्न अत्यधिक मात्रामा प्रयोग हुन्थ्यो भने केही मात्रामा घरायसी कामका लागि समेत प्रयोग हुने गर्दथ्यो (ने.ट्रे.यु.का, २०६३:६)। सन् १८८४ मा एक दिनमा ८ घण्टा काम, ८ घण्टा आराम र ८ घण्टा मनोरञ्जन भन्ने नाराका साथ मजदुर आन्दोलनको सुरू भयो (अ.ने.ट्रे.यु.मा., २०६३)। साहुहरूले मजदुरलाई दबाव दिन थाले। ८ घण्टे कामको आवाजलाई सबैतिरबाट समर्थन हुन थाल्यो, आन्दोलनका क्रममा धेरै मजदुरहरूले जेलको छिँडी कुर्न बाध्य भए। सन् १८८६ सम्म आईपुग्दा लगभग २ लाख २० हजार मजदुरहरू आन्दोलनमा सरिक भैसकेका थिए (पालिखे, २०५८:२)। दमनको पराकाष्ठालाई सहँदै आन्दोलन अमेरिकाको सिकागो शहरमा केन्द्रित हुन पुग्यो। मजदुर आन्दोलन दबाउन पुलिस र मिलिसियाको संख्या थप्यो। अत्याधुनिक हतियार खरिदमा त्यहाँका स्थानीय व्यापारी र साहु महाजनले सहयोग गरे। सिकागोको कमर्सियल क्लबले मात्र दुई हजार डलरको मेसिन गन किनेर इलियन्स राष्ट्रिय गार्डलाई उपलब्ध गरायो (ने.ट्रे.यु.का, २०६३:७)।

सन् १८८६ को मे. ३ मा आम हडतालमा सरिक मजदुरमाथि म्याक सेरामिक रयापर उद्योगमा गोली चलाउँदा ४ जना मजदुरको मृत्यु भयो र कैयौँ घाइते भए। यस निन्दनीय कार्यको विरोधका लागि हेमाकोट क्षेत्रमा विरोध कार्यक्रम आयोजना गरियो। मजदुरले बोल्ने क्रम जारी थियो, मञ्चमा अन्तिम वक्ता रहेका बखत पुलिसतर्फ सुनियोजित रूपमा बम फालियो। प्रतिरक्षामा पुलिसले गोली चलाए र कैयौँ मजदुरको हत्या भयो। यस बम विष्फोटन कार्यमा सहभागी भएको भनी आन्दोलनमा सरिक नै नभएका ८ जना व्यक्तिलाई कंगारु अदालतले मृत्यु दण्डको घोषणा गर्‍यो। अल्बर्ट पार्सन्स, अगस्ट स्पाइस, एडोप फिसर, जर्ज एन्जेल जस्ता मजदुर नेतालाई ११ नोभेम्बर सन् १८८७ मा फाँसी दिइयो। लोइस लिडले जेलमै आत्महत्या गरे भने बाँकी तिन जना भने सन् १८९३ सम्म जेलमा रहिरहे(ने.ट्रे.यु.का., २०६३:१)।

यसरी मध्यकालीन युगको दास प्रथामा रहेका मजदुरहरूले शताब्दियौं लामो संघर्षलाई डोच्याउँदै गरे पनि संघर्षका क्रममा भुन्ड्याइएका, गोली हानिएका, फाँसी दिइएका मजदुर नेताको सम्झनामा श्रमिक स्वतन्त्रताका लागि निरन्तर लड्दै आन्दोलन सुरु भयो । तिन वर्ष पछि मे १ का दिनबाट ८ घण्टा काम, ८ घण्टा मनोरञ्जन र ८ घण्टा आरामको मागलाई मजदुरहरूले स्थापित गराए । त्यसै दिनबाट आधिकारिक रूपमा विश्व मजदुर आन्दोलनमा ट्रेड युनियन अधिकारको सुरुवात भयो (ने.ट्रे.यु.का., २०६३:८)

नेपालमा पनि आजसम्ममा श्रमिक क्षेत्रमा विभिन्न किसिमका आरोह र अवराह आए । प्रजातान्त्रिक मूल्य र मान्यतालाई मेल खाने किसिमले विभिन्न पेसा र व्यवसायका श्रमिक वर्गको पेसागत सुरक्षा र आर्थिक सामाजिक समस्याको निराकरण समेतलाई मध्य नजर राखेर श्रम ऐन वि.सं. २०४८ निर्माण गरि वि.सं. २०४९/२/२ बाट लागु गरियो । यसका अतिरिक्त वि.सं. २०४९ मा ट्रेड युनियन ऐन समेत जारी भयो । श्रम नियमावली २०५० र ट्रेड युनियन नियमावली २०४९ लागु गरियो । यस ऐनले प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिक वर्गको संगठित हुने अधिकार र पेसागत सुरक्षालाई प्रत्याभूति दिएको छ ।

अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनका ट्रेड युनियन अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धिहरूमा आइ.एल.ओ. का ७ ओटा मौलिक मानव अधिकार मध्येका संगठन स्वतन्त्रता र संगठित हुने अधिकारको संरक्षण अभिसन्धि सन् १९४८ (नं.८७) संगठित हुने अधिकार, सामूहिक सौदाबाजी अभिसन्धि १९४९ (नं. ९८) मुख्य गरेर ट्रेड युनियन अधिकारको स्थापना र संरक्षणका रूपमा स्थापित अभिसन्धिहरू हुन् । अभिसन्धि नं. ८७ कसैको हस्तक्षेप बिना रोजगारदाता र श्रमिकहरूले बिना भेदभाव आफ्नो इच्छा अनुकूलको सङ्गठन निर्माण गर्न र सहभागी हुन पाउने अधिकारसँग सम्बन्धित छ । नेपाल सन् १९६६ मा आइ.एल.ओ. को सदस्य भएपछि हालसम्म ११ ओटा महासन्धिलाई पुष्टि/अनुमोदन गरेको छ ।

श्रम विभाग अन्तर्गत हाल व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य आयोजना, १० ओटा श्रम कार्यलयहरू र १४ ओटा रोजगार सूचना केन्द्रहरू रहेका छन् । पोखरामा श्रम कार्यलय गण्डकीको स्थापना २०५० देखि हालसम्म दर्ता भएको युनियन संख्या २५९ मध्ये २०६९/१२/२८ गतेको दिन जम्मा ७९ ओटा युनियन मात्र रहेका र १८० ओटा खारेज भएका हुन् । कुल ७९ युनियन मध्ये अ.ने.ट्रे.यू.म. सँग ४४, अखिल क्रान्तिकारीसँग १, ने.ट्रे.



यु.का. सँग १० र जिफन्टसँग २४ आवद्ध रहेका छन् । पहिलो युनियन स्थापना २०५०/११/१ र दर्ता २०५१/१/५ मा फिस्टेल लज प्रा.लि.(जिफन्ट) मा युनियनको स्थापना भयो । श्रम कार्यलयमा समस्या लिएर श्रमिक बढी तथा रोजगारदाता एकदमै कम आउने गर्दछन् । प्रत्येक दिन श्रम कार्यलयमा ५।७ ओटा सरदर दावी, उजुरी, निवेदन पर्ने र त्यसको छलफलबाट हल गरिने गरेको श्रम कार्यलय पोखराले बताएको छ ।

### २.१.५ स्वास्थ्य श्रमिकहरूको अवस्था र समस्या

करोडौं जनताको मौलिक अधिकार भित्र पर्छ स्वास्थ्य उपचार । यही कुरालाई फलाकै जनताको सेवाका रूपमा खोलिएका अस्पताल, नर्सिङ होमहरू जनताको सेवाका रूपमा भन्दा पनि आर्थिक उपार्जन गर्ने भाँडोको रूपमा स्थापित भइरहेका छन् । स्वास्थ्य क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरू ज्यालादारी, ठेकेदारी र करारमा राखी उनीहरूको श्रम शोषण अत्याधिक मात्रामा भएको छ । न्यून तलबमा काम गर्न बाध्य र व्यवस्थापकहरूले श्रमिकहरूमाथि गरेको चरमश्रम शोषणका कारण अहिलेको महंगी र समस्याहरूलाई टार्न आम श्रमिकहरूलाई माहकष्ट परेको छ । उनीहरूको रोजीरोटीको कुनै ग्यारेन्टी पनि छैन । अस्पताल र नर्सिङ होमहरूमा विभिन्न रोगहरूबाट ग्रसित बिरामीहरूसँग रात-दिन सेवामा रहन्छन् तर उनीहरू आफैलाई अस्पतालीय सेवा आवश्यक पर्दा उपयुक्त उपचार सेवा पाइरहेका हुँदैनन् । आफ्नो युवा जीवन अस्पताल, नर्सिङ होमहरूमा व्यतित गरेर वृद्ध अवस्थामा रिक्तो हात फर्कनु स्वास्थ्य क्षेत्रमा काम गर्ने तमाम श्रमिकहरूको आजको दयनीय अवस्था रहेको छ (अ.ने.स्वा.श्रं.संघ, २०६५:१)।

आजको अवस्थामा सरकारको दायित्व महत्वपूर्ण हुन्छ । उचित नीतिनियम, ऐन बनाइ उद्योगीर श्रमिक बिचको सम्बन्धमा सुधार गर्ने, हालको समय सापेक्ष रूपमा जिउन सक्ने सेवा,सुविधा, सामाजिक सुरक्षा लगाएतका विषयमा राज्यले उचित कदम चाल्नु पर्ने देखिन्छ भने उद्योगीले पनि श्रम शोषण नगरी, श्रमिकलाई काम गर्ने वातावरण बनाएर उद्योग सञ्चालन गर्नसकेको खण्डमा सबै पक्षलाई हित हुनेछ । श्रमिकले पनि अनावश्यक कुरामा उद्योगीलाई दुःख नदिने र आफ्नो सिपलाई दक्ष बनाई काम गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसरी सरकार, रोजगारदातार ट्रेड युनियन (श्रमिक) को एक आपसमा मिलेर कार्य गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

तर आजको अवस्थामा यो हुन सकेको छैन । हाम्रो जस्तो देशमा मानसिक श्रम भन्दा शारीरिक श्रम गर्ने संख्या अत्यधिक छ । जसबाट नै हामी कति पछि छौं भन्ने प्रस्ट हुन्छ । विश्वका विकसित देशका श्रमिकको भन्दा नेपालका श्रमिकको अवस्था दयनीय छ । जीवन स्तरमा प्रगति हुन सकेको छैन । कैयौं वर्ष श्रम गरेर रिक्त हात फर्कनु पर्ने सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था नहुने, शिक्षा, स्वास्थ्य, वासस्थानको व्यवस्था नहुने पूँजीवादलाई बढावा दिएर श्रमिकलाई थिचोमिचोमा राखेको पाइन्छ । राजनैतिक दलहरूले पनि श्रमिकलाई ढालका रूपमा मात्र प्रयोग गरेका छन् भन्ने आरोप लगाइन्छ । श्रमिकको जीवन स्थिति भन् विग्रँदो अवस्थामा रहेको छ । देशमा औद्योगिकीकरणको विकासको क्रममा रहेकोले उद्योगीको पनि विभिन्न समस्या देखिन्छ । श्रमिकलाई राजनैतिक कार्यक्रममा सहभागी गराउन बाध्य पार्ने, काममा दक्ष श्रमिक नहुनु, सिप सम्बन्धी राम्रो जानकारी नहुनु लगायतका समस्या देखिन्छ । यता शैक्षिक बेरोजगार तथा शिक्षित श्रम शोषण गराइएको पाइन्छ ।

कास्कीको सन्दर्भमा हाल पश्चिमाञ्चल क्षेत्रिय अस्पताल रहेको ठाउँमा सल्लरबोटको स्थापना गरी आधुनिक उपचार पद्धतिको सुरुवात गरेको पाइन्छ । समयको विकास क्रमसँगै मानिसमा वृद्धि हुँदै गइरहेका चेतनाका कारण मानिसहरू परम्परागत उपचार पद्धतिको ठाउँमा आधुनिक उपचार पद्धतिलाई अँगाल्न थाले जसको कारण उक्त ठाउँमा बिरामीको संख्यामा उल्लेख्य वृद्धि हुन थाल्यो र यसलाई मध्य नजर गर्दै पश्चिमाञ्चलका जनताहरूलाई आधुनिक उपचार उपलब्ध गराउने उद्देश्यले वि.सं. २०१२ सालमा सुविधा सम्पन्न पश्चिमाञ्चल क्षेत्रिय अस्पतालको स्थापना गरियो भने यससँगसँगै अन्य निजी अस्पतालहरूको समेत स्थापना हुन थाल्यो । यसै क्रममा सन् १९९४ मा मनिपाल मेडिकल कलेजको स्थापना भयो । पश्चिमाञ्चल क्षेत्रमा पहिलो पटक मेडिकल कलेजका रूपमा स्थापित यो अस्पताल विशेष गरी सेवा मूलक भन्दा पनि चिकित्सक उत्पादन गर्ने नाफा मूलक अस्पताल हो । पश्चिमाञ्चल कै इतिहासमा भौतिक सामग्री एवं दक्ष प्राविधिक सेवा सुविधा सम्पन्न यस अस्पतालमा सबै खालका अत्याधुनिक उपकरणहरूले भरिपूर्ण छ । यस अस्पतालमा शैया संख्या ८५० छ । पश्चिमाञ्चलका धेरै जसो बिरामीहरूलाई यस अस्पताल मार्फत सस्तो र दक्ष चिकित्सक सहित उच्च स्तरिय स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्दै आइरहेको छ ।

## २.२ पूर्व अध्ययनको समीक्षा

यस अनुसन्धानमा श्रमिकसँग संवद्ध रहेका पूर्व साहित्य कृति एवं त्यसबाट श्रमिकका विभिन्न पक्षमा गरिएका अध्ययनहरूलाई समीक्षा गर्ने प्रयास गरिएको छ । यहाँ भन्दा अगाडिका अध्ययनमा श्रमिकसँग संवद्ध रहेका पूर्व साहित्य, कृति र त्यसबाट श्रमिकका विभिन्न पक्षमा गरिएका अध्ययनहरूलाई समीक्षा गर्ने प्रयास गरिएको छ । कटेल (पराजुली), (२०५९) ले कास्की जिल्ला अन्तर्गत भलाम गा.वि.स.मा गरेको एक उदाहरणात्मक अध्ययन श्रम प्रवासका कारण परिवारमा पर्ने सामाजिक-आर्थिक असरमा सम्पूर्ण जात-जाति एवं आर्थिक तहका व्यक्तिहरू श्रम प्रवासमा संलग्न छन् जसमा २०-३० वर्षसम्मका पुरुषको संख्या अधिक रहेको छ । विदेश जानु पूर्व धेरैजसो कृषि पेसामा संलग्न थिए तर विदेशिएका कारण अहिले कृषि क्षेत्र प्रभावित भई उत्पादनमा निकै कमी आएको छ । विदेशबाट पठाएको रकमले मध्यम वर्गीय व्यक्तिले आफ्नो दैनिक गुजारा चलाउन र ऋण तिर्न प्रयोग गरेका छन् भने उच्च वर्गीय व्यक्तिले विभिन्न क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रयोग गरेका छन् । श्रम प्रवासीमा महिलाको संलग्नता भने गुरुड समुदायमा मात्र सीमित रहेको छ जसले महिला अझै पनि अरूमा निर्भर रहेको प्रस्ट हुन्छ । सरकारले वैकल्पिक व्यवसायको खोजी गरी स्वदेशी श्रम शक्तिको सही उपभोग गर्नु जरुरी देखिन्छ । त्यतिमात्र नभई सरकारले स्थानीय तथा राष्ट्रिय हितका लागि रेमिट्यान्सको उचित उपयोग तथा लगानी गर्ने व्यवस्थाको निर्माण गर्न आवश्यक रहेको देखिन्छ । यस अध्ययनमा उनले युवाशक्ति विदेश जानु पर्ने स्थिति र त्यसको असर बारे अध्ययन गरेकी छन् । यसलाई आधार मान्दै यस अध्ययनले समेट्न नसकेका विषय वस्तुहरू श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टि लगायतका विषयमा श्रमिक कामदारको पेसाप्रतिको अवधारणाले अध्ययन गरेको छ । त्यस्तै देवकोटा, (२०५९) ले पोखरा उप-महानगरपालिका र कास्की जिल्ला विकास समितिमा कार्यरत महिला कर्मचारीको लैङ्गीक स्थितिको अध्ययन गरेकी छन् । अध्ययनका अनुसार पेसामा लागि सकेपछि महिलाहरूको जीवन परिवर्तन हुनुका साथै यसले दायित्व, आत्म-विश्वास, योग्यता एवम् सामर्थ्यतालाई बढाएको उनीहरूको अनुभव छ । यतिमात्र नभई रोजगारको अवसरले उनीहरूको पारिवारिक स्तरलाई बढाउन अहम् भूमिका खेलेको छ । त्यसैले शिक्षा, रोजगारी एवं सूचना जस्ता कुराले विकासमा टेवा पुऱ्याउने भएकाले महिलाको स्तर पुरुष सरह बृद्धि गर्न महिलालाई विशेषाधिकार दिनु आवश्यक छ । यस अध्ययनमा समेट्न

बाँकी रहेका कुराहरू श्रमिक हक अधिकार, व्यवस्थापकसँगको सम्बन्ध आदिको बारेमा अध्ययन गरिएको छ ।

अधिकारी, (२०१०) ले पोखरा उप-महानगरपालिकाका विभिन्न प्राइभेट स्कूलमा काम गर्ने महिला शिक्षिकाको पेसाप्रतिको सन्तुष्टिको अवस्थाको अध्ययन गरेकी छन् । उनको यस अध्ययनमा महिला शिक्षिकाको अवस्था, पेसागत सन्तुष्टि, महिला शिक्षिकामा हुने विभेद आदि अध्ययन गरिएको छ । नेपाली महिला तिन प्रकारको काममा संलग्न छन् । प्रजनन कार्य, घरायसी काम र जागिर त्यसमा पनि हुने विभेदलाई कानुनमा अन्त्य भए पनि व्यवहारमा हुन नसकेकोले त्यसलाई समान गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसमा पेसाप्रतिको सन्तुष्टिको अवस्थाको अध्ययन गरिएता पनि व्यवस्थापकसँगको सम्बन्धका बारेमा भने अध्ययन भएको छैन । त्यसैले यस अध्ययनमा यी विषय वस्तुको पनि अध्ययन गरिएको छ ।

धमला, (२०१०) ले पोखरा औद्योगिक क्षेत्रका महिला श्रमिक/कामदारको सामाजिक-आर्थिक अवस्थाका बारेमा अध्ययन गरेका छन् । उनले यस अध्ययनमा त्यहाँ काम गर्ने महिला कामदारको सामाजिक, आर्थिक अवस्थाका बारेमा गहिरो अध्ययन गरेका छन् । उनका अनुसार देशको आर्थिक विकासका लागि उचित योजना सहित उत्पादन क्षेत्रको लागि सिप, ज्ञान र क्षमता चाहिने र महिलालाई पनि पुरुष सरह समान अवसर दिनुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तै उचित श्रम ऐन र राज्यद्वारा सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गरी सरकार, रोजगारदाता र श्रमिक मिली कार्य गर्नु पर्ने देखिन्छ । यस अध्ययनमा समेट्न नसकेको युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्ध र बन्द, हडताल र आन्दोलनमा कारणलाई अध्ययन गरिएको छ ।

अधिकारी, (२०६०) ले वैदेशिक रोजगारमा नेपालको कास्की जिल्ला अन्तर्गत ढिकुरपोखरी गा.वि.स.मा अध्ययन गरेका छन् । उनका अनुसार वैदेशिक रोजगारले ग्रामीण जीवनमा दुवै (राम्रा-नराम्रा) प्रभाव पारेको देखिन्छ । जीवन-स्तर तथा धनमा वृद्धि, शिक्षामा सुधार नयाँ सिप एवं तालिम सिक्न खोज्नु यसका सकारात्मक असर हुन् भने वैदेशिक सामान एवं संस्कृतिप्रति बढी भुकाव दर्साउनु, कृषि क्षेत्रमा कम दिलचस्पी राख्नु र गुणात्मक भन्दा विलासी जीवन बिताउनु खोज्नु यसका नकारात्मक असरहरू हुन् । सहभागीहरूले फरक-फरक मत राखे पनि सबैजना वैदेशिक रोजगारले ग्रामीण जीवनमा महत्वपूर्ण भूमिका खेले कुरामा

सहमत जनाए । वैदेशिक रोजगारमा जानुपर्ने वाध्यतालाई स्वीकार गर्दै यस अध्ययनमा नसमेटिएको विषय वस्तु श्रमिक हक अधिकार पेसागत सन्तुष्टिको बारेमा अध्ययन गरिएको छ ।

अर्याल, (२०५९)को “ट्रेड युनियन आन्दोलनका नेतृत्व शैलीहरूमा आएको परिवर्तन” समाजशास्त्रीय अध्ययनका अनुसार ट्रेड युनियन आन्दोलन वर्गीय संघर्षको उपज रहेको, आन्तरिक-सामूहिक संघर्ष, राजनीतिक विचारधारा, निहित आन्दोलन र प्रमुख एवं तल्लो निकायका कर्मचारी बिचको सम्बन्ध जस्ता कुराले ट्रेड युनियन आन्दोलनको नेतृत्वलाई बदलेको, कम्युनिस्ट विचारधारा पछ्याउने र प्रजातन्त्रधारा पछ्याउने युनियन बिच भने विवाद रहेको, मुख्य ट्रेड युनियन आन्दोलन सम्बद्ध पार्टीको उद्देश्यद्वारा निर्देशित छन् यद्यपि अभै वर्गीय आन्दोलन बन्न बाँकी रहेको, युनियनहरूले कामदारहरूको पूर्ण फाइदाका लागि काम गरिएको भने तापनि सो नभएको, अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलनको प्रभाव, नेतृत्व कला, नेतृत्व विकास, शिक्षा आदि कुराले ट्रेड युनियन आन्दोलन नेतृत्वको रूप परिवर्तनमा सकरात्मक प्रभाव पारेको जसले ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई बढी वर्गीयमुखी बनाउँछ र सामाजिक रूपान्तरण गर्नेछ जस्ता निष्कर्ष निकालिएको छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनका नेतृत्व शैलीहरूमा आएको परिवर्तन अनुसार रोजगारदाताहरू आ-आफ्नो क्षेत्रमा बढी नाफा आर्जन गर्न सकिने सम्भावनाका आधारको खोजी एवम् पुँजीको विस्तारमा तल्लीन देखिन्छन् भने अर्कातर्फ श्रमिक वर्गहरू विभिन्न राजनैतिक दर्शन र सिद्धान्तका आधारमा संगठित भई रोजगारीको सुरक्षा र ग्यारेन्टीका लागि वर्गीय हक र अधिकारको सुरक्षाका लागि गोलबन्द रहने अवस्था सिर्जना भएको पाइन्छ । श्रम ऐन २०४८ र श्रम नियमावली २०५० तथा ट्रेड युनियन ऐन २०४९ निर्माण भई १० जना सम्म श्रमिकहरू रहेको प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियन गठन गर्न पाउने व्यवस्था गयो र सामूहिक सौदाबाजीको माध्यमबाट श्रमिक भलाईका पक्षमा निर्णय गर्न सक्ने कानुनी आधारको निर्माण गयो । यो अध्ययनमा समावेश नभएका विषयवस्तुहरू श्रमिक हक, अधिकार, बन्द, हडतालका कारणहरू श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्धका बारेमा अध्ययन गरियो ।

अधिकारी, (२०५५) का अनुसार नेपालको प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको इतिहासमा राणाशासनको अन्त्यपछि खोलिएका उद्योगहरूमा हजारौं मजदुरहरू अनिश्चित कामको समय, न्यूनतम ज्याला जस्ता अत्यन्त कष्टप्रद कारणले गर्दा आफू पिल्सिएको महसुस गरे । यसै

अवस्थामा बृहत् श्रमिकहरूको भेलाले हडताल गर्ने निर्णय गरी विभिन्न ४ सक्रिय माग गरी २००३ फागुन २१ गते बाट मजदुर हडताल शुरुवात गरे । यसमा अध्ययन नगरिएका अरु विषयहरूमा अध्ययन गरिएको छ ।

पालिखे, (२०५८) को नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलन २०४६-२०५६ शोधपत्र अनुसार वि.सं. २०१५ सालमा भएको आम निर्वाचन पश्चात बनेको जन निर्वाचित सरकारले वि.सं. २०१६ मा “नेपाल कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन वि.सं. २०१६” ल्यायो । - पञ्चायती शासन व्यवस्थामा २०२५ सालमा मजदुर संगठन गठन भयो भने वि.सं. २०३६ सालमा यसलाई वर्गीय संगठनको ऐनमा परिवर्तन गरी मजदुर संगठन गराइयो । वि.सं. २०४१ सालमा मजदुर सम्बन्धी विधान पारित गर्‍यो । यस अध्ययनमा समेट्न नसकेको श्रमिक हक, अधिकार, बन्द, हडताल र आन्दोलनको अवस्थाका बारेमा अध्ययन गरिएको छ ।

बराल, (२०६२)को नेतृत्व-शैली, विकास र परिवर्तनहरूका अनुसार कतिपय संगठनहरू आस्थाका आधारमा संगठित हुने र आस्थाकै आडमा गोलबन्द हुने सदस्यहरूको शक्तिमा आधारित भई संगठित क्रियाकलाप सञ्चालन गरेका छन् भने कतिपय अवस्थागत आधारमा संगठित भई चलखेल गरेका संगठनहरू पनि हुन् । श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणाले श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्ध लगायत यस अध्ययनमा नसमेटिएको कुराहरूलाई अध्ययन गरेको छ ।

उप्रेती, (२०६१)को द्वन्द्व व्यवस्थापनका सिद्धान्त र विधिहरू अनुसार २०४६ पछिको प्रजातान्त्रिक अभ्यासको लामो समय द्वन्द्वबाट आतङ्कित बन्न पुग्यो र श्रम क्षेत्र अत्यधिक मात्रामा प्रभावित बन्‍यो । द्वन्द्व सधैँ नराम्रो मात्र हुँदैन । द्वन्द्वलाई सही तरिकाले व्यवस्थापन गर्न सकेमा समाजले खोजेको परिवर्तन पाउन सकिन्छ । पहिलाको अवस्थाबाट परिवर्तनको दोस्रो अवस्थामा पुग्दा सम्मका लागि द्वन्द्व कुनै न कुनै रूपमा रहिरहन्छ । नेपालमा चलेको द्वन्द्वको अन्त्य भएर शान्ति सम्भौता भएको छ र समाजका विभिन्न तह र तप्काका सामाजिक संघ संस्था परिवर्तनका लागि कुनै न कुनै रूपमा प्रस्तुत भएका छन् । द्वन्द्व सही व्यवस्थापन हुन सकेमा यो एउटा अवसर हो । यस अध्ययनलाई आधार मान्दै द्वन्द्वसँग श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

JTUCC (२०६९) ट्रेड युनियन शिक्षा सम्बन्धी सन्दर्भ पुस्तिका अनुसार आजको अवस्थामा सरकारको दायित्व महत्वपूर्ण हुन्छ । उचित नीति नियम, ऐन बनाई उद्योगी र श्रमिक बिचको सम्बन्धमा सुधार गर्ने, हालको समय सापेक्ष रूपमा जिउन सक्ने सेवा, सुविधा, सामाजिक सुरक्षा लगायतका विषयमा राज्यले उचित कदम चालिनुपर्ने देखिन्छ, भने उद्योगीले पनि श्रम शोषण नगरी, श्रमिकलाई काम गर्ने वातावरण बनाएर उद्योग सञ्चालन गर्न सकेको खण्डमा सबै पक्षलाई हित हुनेछ, भने श्रमिकले पनि आफ्नो सिपलाई दक्ष बनाई काम गर्नु पर्ने देखिन्छ । यसरी सरकार, रोजगारदाता र ट्रेड युनियनले (श्रमिक) एक आपसमा मिलेर कार्य गर्नु पर्ने देखिन्छ । यस अध्ययनलाई आधार मान्दै श्रमिकका विविध पक्षको अध्ययन गरिएको छ ।

भट्टराई, (२०६८) का अनुसार रोजगारदाताहरू दबावमा नआएसम्म कामदारहरूको हित प्रति उदासीन रहने स-साना विषयलाई लिएर द्वन्द्वमा जाने र औद्योगिक अशान्तिको प्रोपगान्डा तर्फ उद्दत हुने गरेको देखिन्छ । श्रम ऐन नियम वा पेसाकर्मी सम्बद्ध विषयगत ऐन नियमको प्रक्रिया पुर्‍याएर माग प्रस्तुत गर्ने गरिँदैन । मागको फेहरिस्त प्रस्तुत हुन नपाउँदै तालाबन्दी र हडताल प्रारम्भ हुने गर्दछ । रोजगारदाता/व्यवस्थापनको क्षमता भन्दा उच्च माग पेस हुने । विश्व आर्थिक मञ्चले गरेको अध्ययनमा मालिक र मजदुर सम्बन्धका दृष्टिकोणले नेपालको अवस्था अत्यन्त नराम्रो र नाजुक रहेकोले विश्वका १३९ देशमा नेपालको स्थान १३३ मा रहेको देखिएको छ । ट्रेड युनियनहरू राजनीतिक आधारमा विभाजित हुनुका साथै दलका भातृ संस्था बन्दै जाने प्रकृति बढी रहेकोले श्रमिकको रूपमा छवि धुमिल बनि रहेको छ । यसलाई अध्ययनको आधार मान्दै बन्द, हडताल र आन्दोलनको कारण लगायत श्रमिक व्यवस्थापकको सम्बन्ध र पेशागत अवधारणा श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणामा अध्ययन गरिएको छ । श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणालाई अध्ययन गर्दा रोजगारदाता, श्रमिक, सरकार र युनियनलाई एउटा संरचना र उनीहरूको एक आपसको क्रियालाई संरचनागत प्रक्रियात्मक अन्तरगत राख्न सकिन्छ, भने त्यहाँ हुने द्वन्द, बन्द, हडताल र आन्दोलनलाई काल मार्क्स को द्वन्दात्मक भौतिकवादको सिद्धान्तसँग नजिक छ ।

### २.३ अनुसन्धानको अन्तर

यस श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणाले मुख्य तथा श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा, पेसागत सन्तुष्टि, श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्ध र बन्द, हडताल र आन्दोलनका

कारणहरूको खोजी गर्ने काम गरेको छ । जुन अध्ययन मनिपाल शिक्षण अस्पताल र कलेजमा अझ सम्म भएको थिएन । हाल बढ्दै गइरहेको युवा शक्ति विदेशिने, शैक्षिक बेरोजगार र विभिन्न विकृतिहरू, स्वदेशमा रोजगारीको अवसर नहुनु, स्वदेशमा हुने रोजगारले पेसागत सन्तुष्टि नहुनु र बढी आम्दानीको लागि यस्तो हुने गर्दछ । यस अध्ययन भन्दा अगाडी श्रमिकका विभिन्न पक्षसँग सम्बन्धित रही विभिन्न अध्ययन भएका छन् । कटेल (पराजुली),( २०५९) ले श्रम प्रवासका कारण परिवारमा पर्ने सामाजिक-आर्थिक असरका बारेमा अध्ययन गरेकी छन् । युवाशक्ति विदेश जानु पर्ने स्थिति र त्यसको असरबारे अध्ययन गरेकी छन् । देवकोटा, (२०५९) ले महिला कर्मचारीको लैङ्गिक स्थितिको अध्ययन गरेका छन् । अधिकारी, ( २०१०) ले महिला शिक्षिकाको पेसाप्रतिको सन्तुष्टिको अवस्था अध्ययन गरेका छन् । धमला, ( २०१०) ले महिला श्रमिक/कामदारको सामाजिक-आर्थिक अवस्थाका बारेमा अध्ययन गरेका छन् । अधिकारी, (२०६०) ले वैदेशिक रोजगारमा नेपाली विषयमा अध्ययन गरेका छन् जसमा वैदेशिक रोजगारले ग्रामीण जीवनमा पर्ने प्रभाव देखाइका छन् । अर्याल, (२०५९) ले ट्रेड युनियन आन्दोलनका नेतृत्व शैलीहरूमा आएको परिवर्तनमा अध्ययन गरेका छन् भने अधिकारी, (२०५५) ले नेपालमा प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको इतिहासको अध्ययन गरेका छन् । पालिखे, ( २०५८) ले नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको अध्ययन गरेका छन् । बराल, (२०६८) ले नेतृत्व शैली विकास र परिवर्तनहरू अध्ययन गरेका छन् । JTUCC को ट्रेड युनियन शिक्षा सम्बन्धी सन्दर्भ पुस्तिका अनुसार श्रमिक, रोजगारदाता र सरकारक भूमिका बारे व्याख्या गरिएको छ । भट्टराई, (२०६८) का अनुसार श्रमिक, सरकार र रोजगारदाताहरू आ-आफ्नो तर्फबाट विधिको शासनमा रही काम गर्ने बताएका छन् । यसरी हेर्दा यस भन्दा अगाडि श्रमिकको सामाजिक, आर्थिक, पेसागत सन्तुष्टि, श्रमिक विदेश जाने सम्बन्धी, ट्रेड युनियन आन्दोलनका नेतृत्व शैलीहरूमा आएको परिवर्तन, विभिन्न आन्दोलनका बारेमा गरिएको अध्ययन तथा लेखहरू द्वन्द्व व्यवस्थापन सम्बन्धी अध्ययन, ट्रेड युनियन शिक्षा सम्बन्धी र श्रमिक, युनियन र सरकार सम्बन्धी विषयमा गरिएको अध्ययन र लेखहरू भन्दा फरक रही त्यसैलाई आधार मानी श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा अध्ययन गरिएको छ ।



## अध्याय-तिन

### अनुसन्धान पद्धति

प्रस्तुत अध्ययनलाई सत्य र तथ्यमा आधारित बनाई बढी प्रभावकारी बनाउन शोधकर्ताबाट स्थलगत अवलोकन तथा प्रश्नावली, समूहगत छलफल र मुख्य सूचनादातासँगको अन्तर्वार्ता लगायत त्यस सम्बन्धमा प्रकाशित विभिन्न सामाग्रीहरूको समेत सहयोग लिइएको छ । अध्ययनको आवश्यकता अनुसार गुणात्मक तथा संख्यात्मक दुवै प्रकारले तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गरिएको छ । यस अध्यायमा अध्ययन क्षेत्र छनौटको औचित्य, अनुसन्धान ढाँचा, समग्रता र नमूना छनौट पद्धति, तथ्याङ्कको प्रकृति र श्रोतहरू, तथ्याङ्कको विश्लेषण र प्रस्तुतीकरण र स्थलगत सर्वेक्षणको क्रममा भोगिएका समस्याहरू समावेश गरिएको छ ।

#### ३.१. अध्ययन क्षेत्र छनौटको औचित्य

यो अध्ययन क्षेत्र नेपाल अधिराज्यको पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्र, गण्डकी अञ्चल, कास्की जिल्ला पोखरा उप-महानगरपालिका वडा नं. ११ फुलवारी स्थित मनिपाल शिक्षण अस्पतालमा केन्द्रीत रही गरियो ।

क) अध्ययन क्षेत्र मनिपाल शिक्षण अस्पतालमा कार्यरत श्रमिकको पेसागत हक अधिकार सम्बन्धमा हाल सम्म कुनै पनि खोज, अनुसन्धान मुलक नभएकोले यस विषयमा अध्ययन महत्वपूर्ण, चाख लाग्दो र आजको सन्दर्भमा अपरिहार्य छ । जसबाट प्राप्त परिणाम त्यस ठाँउका श्रमिकहरूको अवस्था वास्तविकता पत्ता लगाई सुधार ल्याउनका लागि आवश्यक हुनेछ, भन्ने ध्येयले यो विषयलाई छानी अध्ययन गरियो ।

ख) श्रमिकको पेसागत हक अधिकारको जानकारी बारे बुझ्न तथा श्रमिकलाई आफ्नो हक अधिकार बारे बुझाउन तथा श्रमिक र व्यवस्थापक बिचको दूरीलाई कम गर्न र श्रमिक आन्दोलनको वास्तविकता पत्ता लगाउन र चुनौति र सम्भावनाबारे अध्ययन हुनु पर्दछ, भन्ने उद्देश्य अनुरूप यो अनुसन्धान समस्या उठाइएको हो ।

### ३.२. अनुसन्धान ढाँचा

यो अध्ययन वर्णनात्मक रचना (Descriptive Research Design) मा आधारित छ । यसमा प्राप्त सूचनाहरूको क्रमशः वर्णन गरिएको छ । साथै यस शोधबाट श्रमिक कामदारको पेसाप्रतिको अवधारणा सम्बन्धी केही तथ्यहरू अन्वेषण भई सूचनाहरू प्राप्त हुने हुनाले यो अध्ययन अन्वेषणात्मक प्रकृतिको पनि छ । अतः प्रस्तुत अध्ययन वर्णनात्मक-अन्वेषणात्मक (Descriptive Research design) ढाँचाको छ ।

### ३.३.समग्रता र नमुना छनौट पद्धति

प्रस्तुत अनुसन्धान प्रयोजनका लागि मिति २०६९।०४।०३ मा मनिपाल शिक्षण अस्पतालको प्रत्येक कामदार संख्या पत्ता लगाई २०६९।०४।०३ मा सम्पूर्ण कामदार कर्मचारी श्रमिक गरी जम्मा ८०९ मध्ये टिचिङ पेसामा संलग्न असिस्टेन्ट लेक्चररदेखि डाक्टर, प्रोफेसर, विभागीय प्रमुख सम्म १४९ जना बाहेक ६६० जना कामदार कर्मचारी श्रमिकमध्ये एक्जिक्युटिभदेखि माथिल्लो पदका प्रशासनिक कार्यमा संलग्न कर्मचारी बाहेक ६४८ जना श्रमिकको अध्ययन गरिएको छ । ती मध्ये बाट स्तरिकृत दैविय नमुना छनौट (Stratified Random Sampling) विधिबाट गोला प्रथा गरी २२० श्रमिकको नमुना छनौटको रूपमा लिइएको थियो । जसमा सम्भव भएसम्म श्रमिकसँग सम्पर्क गरियो ।

### ३.४ तथ्याङ्कको प्रकृति र श्रोतहरू

यो अध्ययनमा प्राथमिक श्रोतबाट प्राथमिक तथ्याङ्कको सङ्कलन गरिएकोछ र द्वितीय श्रोतबाट द्वितीय तथ्याङ्क सङ्कलन गरियो ।

#### ३.४.१.प्राथमिक तथ्याङ्क

श्रमिकसँग प्रत्येक रूपमा सहभागी भई तथा युनियन तथा व्यवस्थापकसँग भेटघाट गरी आवश्यक प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन गरियो ।

### क) प्रश्नावली

अनुसन्धानका लागि आवश्यक तथ्य प्राप्त गर्न २२० श्रमिकहरूसँग सम्बन्धित रही यो विधि प्रयोग गरियो । खुल्ला र बन्ध प्रश्नावली समावेश गरिएको थियो ।

### ख) अवलोकन

नमुना छनौटमा परेका मध्ये केही श्रमिकको वास्तविकताको पहिचान गर्न लवाइ, खवाइ, कार्य गर्ने वातावरण कस्तो छ र आफू अध्ययन क्षेत्रमा रहँदाका हरेक क्रियाकलापको सम्बन्धमा अध्ययन गर्न अवलोकन विधि प्रयोग गरियो साथै व्यवस्थापक र श्रमिकको सम्बन्धका बारेमा पनि अवलोकनद्वारा अध्ययन गरिएको छ । अध्ययन गर्दा अध्ययन क्षेत्रको आफ्नो अनुभवबाट समेत सूचनाहरु प्राप्त भएका छन् ।

### ग) समूहगत छलफल

श्रमिकको वास्तविक समस्या पहिचान गर्न र भइरहेको सुधार पत्ता लगाउन समूहगत छलफल गरियो । जसमा श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा अन्तर्गत समूहगत छलफलका लागि पेसाप्रतिको अवधारणा, श्रमिक, व्यवस्थापक र युनियनको सम्बन्ध, बन्द, हडताल र आन्दोलनको कारणहरू, पेसागत सन्तुष्टि, पेसागत सुरक्षा आदिका बारेमा प्रश्न सोधी सहभागी श्रमिकहरूसँग समूहगत छलफल गरियो ।

### घ) मुख्य सूचनादातासँगको अन्तरवार्ता

श्रमिकसँग प्रत्यक्ष संलग्न रहने मानव संसाधन विभागको मानव संसाधक, श्रमिकको हक, अधिकारसँग जानकार युनियनका प्रतिनिधीहरूसँग अन्तरवार्ता लिई आवश्यक सूचना संकलन गरियो ।

### ३.४.२. द्वितीय तथ्याङ्क

यस विषयसँग सम्बन्धित उपयुक्त लागेका विभिन्न पुस्तक, पत्रपत्रिका, लेख रचनाका साथै श्रम कार्यालयको तथ्याङ्क संकलन गरियो । जसका लागि मनिपाल प्रशासन र युनियनका सम्झौताहरू, श्रम कार्यालयको रेकर्ड, आई.एल.ओ. सम्बन्धी इन्टरनेट खोजी, पृथ्वीनारायण क्याम्पस पुस्तकालय पोखरा आदिको विशेष प्रयोग गरिएको छ ।

### ३.५ तथ्याङ्कको विश्लेषण र प्रस्तुतीकरण:

विभिन्न तरिका र माध्यमबाट सङ्कलित तथ्याङ्कहरूलाई भिन्न भिन्न शीर्षक उप शीर्षकमा विभाजन गरी तालिकीकरण गरिएको छ । प्रश्नावलीलाई कम्प्युटरमा राखी एस.पि.एस.एस. प्रोग्रामका माध्यमबाट विश्लेषण गरिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा तालिका,प्रतिशत र वृत्तचित्रहरू तथा रेखाचित्रको प्रयोग गरी श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणालाई प्रस्तुत गरिएको छ ।

### ३.६ स्थलगत सर्वेक्षणका क्रममा भोगिएका समस्याहरू :

मुख्यतया स्थलगत सर्वेक्षणको क्रममा प्रश्नावली संकलन गर्दा सबैको प्रतिनिधित्व बनाउने प्रयास गरिए तापनि शतप्रतिशत नहुँदो रहेछ भने प्रश्नावली व्यवस्थापक, युनियन वा आफ्नो विभागका इञ्चार्ज/विभागीय प्रमुख इत्यादीबाट अलग रहेर गर्नुपर्ने कारण केही संख्यामा पूर्ण रूपमा खुलेर प्रश्नको उत्तर दिन दकस मान्ने गरेको पाइयो । दिइएको प्रश्नावली केही संख्यामा हराइ दिने, फिर्ता नदिने, समयमा नै फिर्ता नदिने त केही खाली पठाउने काम भयो भने केही प्रश्नावली लक्षित वर्ग भन्दा बाहिर वर्गले पनि भरेर पठाएको पाइयो भने केही भने आफूले पनि भर्न पाए हुन्थ्यो भनी मन गर्दा सबैलाई प्रश्नावली अनुसूची दिन सकिएन । समूहगत छलफलमा एक आपसमा नै विवाद त आउने होइन ? जस्तो अवस्थालाई मिलाएर लैजान पर्ने स्थिति देखियो भने मुख्य सूचनादातासँगको अन्तर्वातामा गराइ र बोलाइमा केही फरक ढङ्गले प्रस्तुत भएको पाइयो । दुई युनियन भएको कारण पनि केही मात्रामा खुलेर आउन दकस मानेको देखियो । लक्षित समय अवधि भन्दा केही बढी समय लगाउनु परेको थियो ।

## अध्याय-चार

### श्रमिक/कामदारको जानसाङ्ख्यिक विशेषताहरू

यस अध्यायमा श्रमिकको सामाजिक अवस्था अन्तर्गत उमेरको अवस्था, स्थायी ठेगाना, लैङ्गिक अवस्था, काम गर्ने विभाग, शैक्षिक योग्यता, सेवा अवधि, पारिवारिक संख्या, वार्षिक आय आदिको अध्ययन गरिएको छ । व्यक्तिको व्यक्तित्व, उसको सामाजिक, आर्थिक, पारिवारिक आदि कुराले हालको र भविष्यको निर्धारण गर्दछ । श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणामा श्रमिक/कामदारको अवस्था अध्ययन गर्दा विविधता भेटिएको छ । जसलाई तालिका सूची, प्रतिशत, वृत्तचित्र मार्फत वर्णन गरिएको छ ।

#### ४.१ श्रमिकको उमेर संरचना:

यस अध्ययनले कुन उमेर समूहका व्यक्तिहरू बढी मात्रामा यस प्रतिष्ठानमा काम गर्दछन् भन्ने बारेमा अध्ययन गरिएको थियो । उमेर समूह अनुसार पेसाको विभिन्न पक्षलाई प्रभाव पार्दछ । हालको उमेर समूह शैक्षिक बेरोजगार र दक्ष श्रमिक विदेश पलायन हुँदै गरेको अवस्थामा यस संस्थामा काम गर्ने श्रमिकको उमेर समूहको अध्ययन गरिएको छ । जसको स्थलगत अवलोकनको आँकडा यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ४.१ उमेर समूहको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
२५ वर्ष भन्दा मुनि	६०	२७.३
२५-३५ वर्ष	८७	३९.५
३५-४५ वर्ष	५६	२५.५
४५-५५ वर्ष	१२	५.५
५५ वर्ष भन्दा माथि	१	०.५
अनुत्तरित	४	१.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

अध्ययनको क्रममा कुन उमेर समूहमा व्यक्तिहरूले यस प्रतिष्ठानमा काम गर्दछन् भन्ने विषयमा हेर्दा २५ वर्ष भन्दा मुनिका २७.३ प्रतिशत, २५-३५ वर्षका ३९.५ प्रतिशत, ३५-४५ वर्षका २५.५ प्रतिशत, ४५-५५ वर्षका ५.५ प्रतिशत र ५५ वर्षभन्दा माथि ०.५ प्रतिशत भेटियो भने १.८ प्रतिशत अनुत्तरित भेटियो । २५ वर्ष भन्दा मुनिका २७.३ प्रतिशत र २५-३५ वर्षका ३९.५ प्रतिशतले त्यहाँ काम गर्ने अधिकांश श्रमिक त्यो उमेर समूहका रहेको भेटियो । यो हुनुमा श्रमिकको आउने जाने क्रम त्यो उमेरमा बढी हुनाले हो । यसबाट स्थीर रूपमा यही काम गर्ने श्रमिकको साथसाथै विभिन्न कारणले पेसा छोड्ने क्रम बढी देखियो । ३५ वर्ष मुनीका व्यक्तिहरूले कार्य गर्ने र त्यस उमेर समूह भर्खर आफ्नो भविष्य बनाउन तर्खर रहने अवस्थामा हुने गरेको र यो उमेर समूहमा केही समय काम गरी छोडेर विदेश वा अन्य स्थानमा काम गर्ने र फेरि सोही उमेर समूहको आउने कारणले सो भएको पाइयो ।

#### ४.२ स्थायी ठेगानाको अवस्था:

कामको सिलसिलामा श्रमिकहरू विदेश जाने अवस्था एकातिर छ भने अर्कोतिर आफ्नो घर छोडेर देश भित्र पनि विभिन्न स्थानमा काम गर्न जाने गर्दछन् । अध्ययनको क्रममा श्रमिकको स्थायी ठेगानाको अवस्था यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ४.२ ठेगानाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
कास्की	११८	५३.६
स्याङ्जा	२५	११.४
अन्य	७७	३५.०
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

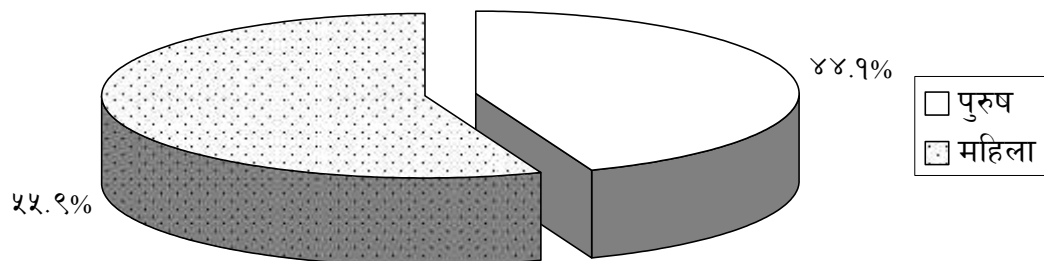
यस मनिपाल शिक्षण अस्पतालमा काम गर्ने श्रमिक/कामदारको स्थायी ठेगाना माथिको तालिकाले प्रस्ट पारेको छ । अध्ययनको क्रममा २२० जना उत्तरदाता मध्ये विशेष गरी कास्की जिल्लामा अवस्थित यस अस्पतालमा ५३.६ प्रतिशत, ११.४ प्रतिशत स्याङ्जा र ३५.० प्रतिशत

अन्य बाहिरका श्रमिक/कामदार रहेको पाइयो । यस तथ्याङ्कबाट के प्रस्ट हुन्छ भने जागिरको सिलशिलामा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जाने क्रम बढी देखियो । यो हुनुको कारण रोजगारको अवसरको कमीले गर्दा हो ।

### ४.३ श्रमिकको लैङ्गिक अवस्था:

विशेष गरी अरू उद्योगमा भन्दा स्वास्थ्य क्षेत्रमा महिला श्रमिकको संख्या बढी रहने गर्दछ । पितृसात्मक देश नेपालमा पहिला महिला भित्रको काममा मात्र सीमित थिए भने हाल आएर पुरुष सरह नै घर बाहिरको काममा पनि उपस्थिति देखिन्छ । समग्रमा यस अध्ययनमा लैङ्गिक अवस्था यस प्रकार रहेको छ :

वृत्तचित्र नं.१ लैङ्गिक अवस्थाको चित्र



मथिको वृत्तचित्र नं. १ ले यहा काम गर्ने श्रमिक/ कामदारको लैङ्गिक अवस्था देखाएको छ । १५.१ प्रतिशत महिला रहेको कारणहरू उद्योग भन्दा स्वास्थ्य क्षेत्र अन्तर्गत सेवा मूलक संस्थामा पुरुषको ८४.९ प्रतिशत भन्दा ११.८ ले महिलाको संख्या बढी देखिएको छ । अध्ययन क्षेत्र मनिपाल शिक्षण अस्पताल र कलेजका विभिन्न विभागमा र तहमा काम गर्ने श्रमिक/ कामदारको लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा अन्य श्रम प्रतिष्ठानहरूमा महिलाको संख्या पुरुषको तुलनामा अत्यन्त कम भए तापनि यस प्रतिष्ठानमा महिला संख्या आनुपातिक रूपमा बढी देखियो । प्राविधिक शिक्षा विशेष गरी स्टाफ नर्स र हाउस किपिड लगायतका विभागमा महिला

कामदारको संख्या बढी हुनुमा कामको प्रकृति उपयुक्त अनुरूपको भएकोले यस्तो हुन गएको पाइन्छ ।

#### ४.४ श्रमिकको काम गर्ने विभाग:

काम गर्ने विभाग अन्तर्गत कुन श्रमिक/कामदारहरू कस्तो प्रकृतिको काम गर्ने गर्दछन् भनी अध्ययन गरिएको छ । विशेष गरी स्वास्थ्य संस्थामा डाक्टर, प्राविधिक, नर्स लगायतको संख्या बढी हुने गर्दछ । प्राविधिकको साथसाथै सहयोगीका रूपमा अप्राविधिक श्रमिक कामदारको पनि आवश्यकता पर्दछ । यसको आँकडा यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ४.३ काम गर्ने विभागको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
मेडिकल	१२०	५४.५
जनरल	१००	४५.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यस प्रतिष्ठान एक स्वास्थ्य क्षेत्र भएको र यहाँ काम गर्ने श्रमिकहरू मध्ये मेडिकल अन्तर्गत काम गर्ने ५४.५ प्रतिशत र जनरल अन्तर्गत काम गर्ने ४५.५ प्रतिशत श्रमिक कामदार भेटियो । उक्त अध्ययनबाट के देखाउछ भने यहाँ मेडीकल अन्तर्गत प्राविधिक शैक्षिक योग्यता र तालिम भएको दक्ष जनशक्तिको संख्या बढी छ भन्ने बुझिन्छ । कतिपय उद्योगहरूमा अदक्ष श्रमिक भेटिने गरे तापनि यस प्रतिष्ठानमा दक्ष श्रमिकको संख्या बढी पाइयो ।

#### ४.५.१. श्रमिकको शैक्षिक अवस्था:

श्रमिक/कामदारहरू प्राय आफ्नो शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको काम गर्ने गर्दछन् । यस अध्ययनमा उत्तरदातासँग शैक्षिक स्तरका बारेमा समेत जिज्ञासा राखिएको थियो । यो जिज्ञासामा उत्तरदाताबाट भेटिएको शैक्षिक अवस्था यस प्रकार रहेको छ :



तालिका नं. ४.४.१ शैक्षिक आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
साक्षर	३०	१३.६
कक्षा १० सम्म	३१	१४.१
एस.एल.सी.	२०	९.१
प्रमाणपत्र तह	८७	३९.५
स्नातक तह	३०	१३.६
स्नाकत्तोर	१२	५.५
अनुत्तरित	१०	४.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यस प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमिकहरूको अध्ययन गर्दा शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा माथिको तालिका अनुसार शैक्षिक अवस्था अनुसार १३.६ प्रतिशत साक्षर, १४.१ प्रतिशत कक्षा १० सम्म पढाइ भएका, ९.१ प्रतिशत एस.एल.सी., ३९.५ प्रतिशत प्रमाणपत्र तह, १३.६ प्रतिशत स्नातक तह, ५.५ प्रतिशत स्नाकत्तोर र ४.५ प्रतिशत अनुत्तरित रहेको पाइयो । श्रम प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिक कामदारहरूको शैक्षिक स्तर कम हुनुका पछाडि राज्यको शिक्षा नीति र असमान वितरण प्रणाली समेत दोषी देखिन्छ भने प्राविधिक तहमा आफ्नो तह अनुसारको प्राविधिक शिक्षा अध्ययन गरेका श्रमिक कामदार भेटिन्छन् ।

#### ४.५.२. शैक्षिक योग्यता र तलब स्केलको सम्बन्ध

शैक्षिक योग्यता र तलबको प्रत्यक्ष सम्बन्ध हुन्छ । प्राय आफ्नो शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुरूपको तहमा काम गर्ने श्रमिकको शैक्षिक योग्यता अनुसार तलब हुने हुनाले कम शैक्षिक योग्यता भएकाको तलब स्केल कम र बढी हुनेको बढी तलब स्केल हुने गर्दछ ।

तालिका नं. ४.४.२ शैक्षिक योग्यता र तलब स्केलको सम्बन्धमा उत्तरदाताको विवरण

			तलब स्केल(वर्षमा)			जम्मा
			२ लाख भन्दा कम	२-४ लाख	४ लाख भन्दा बढी	
शैक्षिक योग्यता	साक्षर	संख्या	२४	६	०	३०
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	८०.०	२०.०	०.०	१००.०
	कक्षा १० सम्म	संख्या	२८	२	०	३०
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	९३.३	६.७	०.०	१००.०
	एस.एल.सी.	संख्या	१३	६	०	१९
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	६८.४	३१.६	०.०	१००.०
	प्रमाणपत्र	संख्या	४९	२८	०	७७
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	६३.६	४६.४	०.०	१००.०
	स्नातक	संख्या	८	१७	२	२७
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	२९.६	६३.०	७.४	१००.०
	स्नातकोत्तर	संख्या	३	८	१	१२
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	२५.०	६६.७	८.३	१००.०
जम्मा		संख्या	१२५	६७	३	१९५
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	६४.१	३४.४	१.५	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

शैक्षिक योग्यता अनुसार २ लाख भन्दा कम तलब हुने साक्षर र कक्षा १० सम्म बढी देखियो । २ देखि ४ लाख र ४ लाख भन्दा बढी वार्षिक कमाइ हुने सबै भन्दा बढी स्नाकोत्तर तहमा देखियो जसको क्रमशः ६६.७ प्रतिशत, ८.३ प्रतिशत रहेको पाइयो । प्रमाणपत्र तह सम्मका श्रमिक /कामदार कसैको पनि ४ लाख भन्दा बढी वार्षिक कमाई देखिएन ।

**४.६ सेवा अवधिको अवस्था:** यस अध्ययनमा श्रमिक कामदारको सेवा अवधिको अवस्था बारेमा पनि अध्ययन गरिएको छ । लामो समयसम्म काम गरेको श्रमिक कामदारको काम प्रति दक्ष हुने र कम समय काम गर्दा कार्य अनुभव कम हुनाले धेरै समय सिक्नमा नै खर्च हुने हुन्छ । यसको विवरण यस प्रकारको देखाइएको छ :

## रेखा चित्र नं. १ सेवा अवधिको अवस्था

माथिको रेखा चित्रले कुल २२० जना उत्तरदाता मध्ये ४२.४ प्रतिशत ५ वर्ष भन्दा मुनि कार्य अवधि भएका, ३४.५ प्रतिशत ५-१० वर्ष सेवा अवधि भएका, १६.३ प्रतिशत १०-१५ वर्ष सेवा भएका र ६.८ प्रतिशत १५ वर्ष भन्दा माथि सेवा अवधि भएका श्रमिक भएको बुझियो । यसबाट लामो समय काम गर्ने अनुभवी श्रमिकको संख्या कम देखिनुले यहाँ बढी श्रमिकहरू कम समय काम गरेर छाड्ने गरेको बुझिन्छ । यसले श्रमिकहरू कम समय काम गर्ने अवस्था बढी रहेको पाइयो । त्यसको कारण पेसागत सन्तुष्टि कम भएको तथा त्यो भन्दा राम्रो अवसर पाई त्यहाँबाट बाहिर गएको भन्ने बुझिन्छ ।

### ४.७ श्रमिक कामदारहरूको परिवार संख्याको अवस्था

परिवारको संख्या अनुसार खर्चको निर्धारण हुने गर्दछ । बढी संख्या भएमा बढी खर्च र कम संख्या भएमा कम खर्च हुने गर्दछ । श्रम प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिकहरूको परिवार संख्याको पनि अध्ययन गरिएको छ । यसको विवरण यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ४.५ परिवार संख्याको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
४ जना भन्दा कम	१०२	४६.४
५-७ जना	९७	४४.१
८ जना भन्दा बढी	१९	८.६
अनुत्तरित	२	०.९
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यहाँ काम गर्ने श्रमिकको परिवारको संख्यामा गरिएको अध्ययनमा ४ भन्दा कम परिवार संख्या हुने ४६.४ प्रतिशत, ५ देखि ७ परिवार संख्या हुने ४४.१ प्रतिशत र ८ भन्दा बढी परिवार संख्या हुने ८.६ प्रतिशत र अनुत्तरित.९ प्रतिशत पाइयो । व्यक्तिको परिवार संख्या अनुसार खर्च निर्भर रहने हुनाले कम परिवार संख्या भएको परिवारमा भन्दा बढी परिवार संख्या भएको ठाउँमा बढी खर्च हुने गर्दछ । त्यसैले एउटा व्यक्तिको पारिश्रमिक न्यूनतम चार जना परिवार पालनको लागि पुग्ने हुनु पर्दछ ।

**४.८ श्रमिकहरूको वार्षिक कमाइ:** जीवन जिउन कमाइ महत्वपूर्ण हुन्छ । कमाइ अनुसार व्यक्ति र परिवारको आवश्यकता पुरा गर्नुपर्ने कारणले बढी कमाइ भएमा सो अनुसारको जीवन शैलीमा परिवर्तन आउँछ । यस अध्ययनमा उत्तरदाताको वार्षिक कमाइको अवस्था अध्ययन गर्दा यस प्रकार रहेको पाईयो :

तालिका नं. ४.६ वार्षिक कमाईको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
२ लाख भन्दा कम	१३२	६०.०
२-४ लाख	७०	३१.८
४ लाख भन्दा बढी	३	१.४
अनुत्तरित	१५	६.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

आकाशियो महङ्गीको अवस्थामा नेपाल सरकारले न्यूनतम वेतन रु ६२०० तोकेको अवस्थामा यहाँको श्रमिकको वार्षिक कमाई २ लाख भन्दा कम हुने ६० प्रतिशत २ लाखदेखि ४ लाख हुने ३१.८ प्रतिशत, ४ लाख भन्दा बढी हुने १.४ प्रतिशत र अनुत्तरित ६.८ प्रतिशत रहेको भेटियो । कुल २२० जना मध्ये १३२ जना वा ६०.० प्रतिशत उत्तरदाताको २ लाख भन्दा कम वार्षिक कमाइ हुनेले श्रमिकको ज्याला न्यून रहनेको संख्या बढी हरेको पाइयो । जसको कारण राज्यको नीति नै हालको महङ्गी अनुसारको तलबमान सुहाउँदो नभएको पाइन्छ । ४ लाख भन्दा बढी वार्षिक कमाइ हुने जम्मा ३ जना वा १.४ प्रतिशत हुनेले के बताउँछ भने हालको समय सापेक्ष रूपमा कमाइ हुने श्रमिकको संख्या ज्यादै कम रहेको छ ।

यस अध्यायमा श्रमिक/कामदारको जनसाङ्ख्यिक विशेषताहरू अध्ययन गरिएको छ । स्थिर रूपमा यही काम गर्ने श्रमिकको साथ साथै विभिन्न कारणले पेसा छोड्ने क्रम बढी देखियो । ३५ वर्ष मुनीका व्यक्तिहरूले कार्य गर्ने र त्यस उमेर समूह भर्खर आफ्नो भविष्य बनाउन तर्खर रहने अवस्थामा हुने गरेको र यो उमेर समूहमा केही समय काम गरी छोडेर विदेश वा अन्य स्थानमा काम गर्ने र फेरी सोही उमेर समूहको आउने कारणले सो भएको पाइयो । जागिरको सिलसिलामा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जाने क्रम बढी देखियो । यो हुनुको कारण रोजगारको अवसरको कमीले गर्दा हो । अध्ययन क्षेत्र मनिपाल शिक्षण अस्पताल र कलेजको विभिन्न विभागमा र तहमा काम गर्ने श्रमिक/कामदारको लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा अन्य श्रम प्रतिष्ठानहरूमा महिलाको संख्या पुरुषको तुलनामा अत्यन्त कम भएतापनि यस प्रतिष्ठानमा महिला संख्या आनुपातिक रूपमा बढी देखियो । प्राविधिक शैक्षिक योग्यता र तालिम भएको दक्ष जनशक्तिको संख्या बढी छ भन्ने बुझिन्छ । कतिपय उद्योगहरूमा अदक्ष श्रमिक भेटिने गरे तापनि यस प्रतिष्ठानमा दक्ष श्रमिकको सङ्ख्या बढी पाइयो । श्रमिकहरू कम समय काम गर्ने अवस्था बढी रहेको पाइयो । त्यसको कारण पेसागत सन्तुष्टि कम भएको तथा त्यो भन्दा राम्रो अवसर पाइ त्यहाँबाट बाहिर गएको भन्ने बुझिन्छ । श्रमिकको ज्याला न्यून रहनेको संख्या बढी हरेको पाइयो । जसको कारण राज्यको नीति नै हालको महङ्गी अनुसारको तलबमान सुहाउँदो नभएको पाइन्छ ।

## अध्याय- पाँच

### मनिपालका श्रमिकहरुको पेसागत अवस्थाको विश्लेषण

यस अध्यायमा मुख्यतया श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा तथा पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था अध्ययन गरिएको छ । त्यसलाई प्रभाव पार्ने तत्त्वहरूलाई यस अध्यायमा वर्णन गरिएको छ । जस अन्तर्गत श्रमिकको पेसाको प्रकृति कस्तो छ ? तलब सेवा सुविधा, बढुवाको अवस्था तथा आफ्नो योग्यता र तालिम अनुसारको जागिर, कार्यक्षेत्रको वातावरण, जागिरबाट जीवन शैलीमा आएको परिवर्तन आदिको विषयमा अध्ययन गरिएको छ । श्रमिक यदि सन्तुष्ट भएमा सोही स्थानमा जागिर खाने, योग्य तथा दक्ष शैक्षिक शक्ति विदेशिने अवस्था रहँदैन भने विभिन्न विकृतिहरूको पनि कमी आउँछ । श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टि भएमा श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्ध पनि राम्रो हुने एकातिर छ भने अर्कोतिर आ-आफ्ना कमी कमजोरीलाई हटाएर सरकार, रोजगारदाता र श्रमिकले कार्य गर्न आवश्यक देखिन्छ । यस अध्ययनको उद्देश्य श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा के छ भनी पत्ता लगाउनु रहेको छ त्यसका लागि यस विषय वस्तुसँग सम्बन्धित अध्ययन गरी आएको उत्तरलाई विभिन्न तालिका, आकृति, प्रतिशत, रेखाचित्र, वृत्तचित्र आदिमा स्पष्ट हुने गरी वर्णन गरिएको छ ।

#### ५.१ श्रमिकहरूको पेसाको प्रकृति

श्रम ऐन २०४८ मा व्यवस्था गरे अनुसार लगातार २४० दिन काम गर्ने श्रमिकलाई स्थायी गर्नुपर्ने नियम हुन्छ । यस संस्थामा विगतका दिनहरूमा लामो समयसम्म पनि स्थायी नगर्ने पूर्ण रूपमा व्यवस्थापनको इच्छामा भर पर्ने, पक्षपातपूर्ण तरिकाले स्थायी गरिने मुख्य सूचनादाता युनियन प्रतिनिधिसँगको अन्तरवार्तामा विगतका दिनहरूमा व्यवस्थापनले आफ्नो मनोमानी गर्ने भन्ने बुझियो । हालको अवस्थामा श्रमिक २४० दिन पुगेपछि स्थायी प्रकृत्यामा लैजाने व्यवस्था रहेको पाइयो भने ज्यालादारी कर्मचारी तथा ठेकदारी प्रथाको व्यवस्था सेक्युरिटीमा ग्रुप फोर बाहेक अरू श्रमिकहरू स्थायी प्रकृत्यामा अस्पताल अन्तर्गतका कर्मचारी रहेको केही हदमा करार श्रमिक राख्ने गरेको पाइयो । पेसाको प्रकृति अनुसार पेसागत

अवधारणामा प्रभाव पर्दछ । यहाँ काम गर्ने श्रमिकको पेसाको प्रकृति अध्ययन गर्दा यस प्रकार रहेको पाइयो :

वृत्तचित्र नं. २ श्रमिकहरूको पेसाको प्रकृति

माथिको वृत्तचित्रले के प्रस्ट गर्दछ भने यस संस्थामा करार सेवामा रहेका जम्मा ०.५ प्रतिशत, अस्थायी ११.८ प्रतिशत र स्थायी सेवामा रहेका ८७.७ प्रतिशत श्रमिक/कामदार रहेको बुझियो । यो तथ्यबाट अधिकांश श्रमिक स्थायी रहेका र अस्थायी र करार कम रहेको बुझिन्छ । ज्यालादारी श्रमिक/कामदार नरहेको पाइयो । कुल २२० जना उत्तरदाता मध्ये १९३ जना वा ८७.७ प्रतिशत स्थायीले के प्रस्ट पाछ्छ भने यदि २४० दिन समय पुगेपछि कार्य सन्तोषजनक पाइएमा स्वतः स्थायी प्रक्रियामा लैजाने माथिको तालिका तथा मुख्य सूचनादाताको अन्तरवार्ता (व्यवस्थापक)बाट पनि बुझियो ।

## ५.२ .१.श्रमिक/कामदारको तलब स्केल

मुख्य रूपले तलबले नै श्रमिकले गास, बास, कपास लगायत शिक्षा, स्वास्थ्य आदिमा खर्च गरिने हुनाले श्रमिकको मुख्य चासोको रूपमा तलबलाई लिइन्छ । व्यक्तिको तलब अनुसार (आयश्रोत) उसको जीवनशैली, पेसागत सन्तुष्टि आदिमा परिवर्तन आउँछ । साथै बाल-बच्चाको शिक्षा, लवाइ, खवाइमा त्यसको प्रत्येक्ष असर पर्ने हुन्छ । तलब स्केलको विवरण यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ५.१.१ तलब स्केलको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
सरकारी स्केलभन्दा कम	९२	४१.८
सरकारी स्केलभन्दा बढी	२७	१२.३
सरकारी स्केल बराबर	१००	४५.५
अनुत्तरित	१	०.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत:स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

कुल २२० मध्ये ४१.८ प्रतिशत सरकारी स्केल भन्दा कम, १२.३ प्रतिशत सरकारी स्केलभन्दा बढी र ४५.५ प्रतिशत सरकारी स्केल बराबर र ०.५ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । तलब स्केलको सन्दर्भमा श्रम ऐनले व्यवस्था गरे अनुरूपको न्यूनतम तलब भन्दा नेपाल सरकारको निजामती कर्मचारीको स्केललाई पछ्याएको पाइयो । जसमा कतिपय कर्मचारीहरूको सरकारी स्केल भन्दा कम, सरकारी स्केल भन्दा बढी र सरकारी स्केल बराबर गरी सबै प्रकारको भेटिएको छ । सरकारी स्केलभन्दा कम तलब हुने ४१.८ प्रतिशतले के देखाउँछ भने अहिले पनि धेरै श्रमिक कामदारको तलब कम रहेको छ त्यसैले तह अनुसार तलब स्केललाई समायोजन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।



## ५.२.२. लैङ्गिक आधारमा तलब स्केल

हाल पनि लैङ्गिक आधारमा तलब वा पारिश्रमिक फरक दिने गरेको पाइन्छ । कुनै पनि लिङ्गको आधारमा तलबमा विभेद गरिन पाइदैन । लैङ्गिक आधारमा तलब स्केलको विवरण यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ५.१.२ लैङ्गिक आधारमा तलब स्केलको अवस्थामा उत्तरदाताको विवरण

			लिङ्ग		जम्मा
			पुरुष	महिला	
तलब स्केल (वार्षिक)	२ लाख भन्दा कम	संख्या	५५	७७	१३२
		प्रतिशत	५७.३	७०.६	६४.४
	२-४ लाख	संख्या	३९	३९	७०
		प्रतिशत	४०.६	२८.४	३४.९
	४ लाख भन्दा बढी	संख्या	२	१	३
		प्रतिशत	२.१	०.९	१.५
जम्मा		संख्या	९६	१०९	२०५
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

लैङ्गिक आधारमा तलब स्केल हेर्दा वार्षिक २ लाख भन्दा कममा पुरुष ५७.३ प्रतिशत र महिला ७०.६ प्रतिशत, वार्षिक २ देखि ४ लाखमा पुरुष ४०.७ प्रतिशत र महिला २४.४ प्रतिशत र वार्षिक ४ लाख भन्दा बढी हुनेमा पुरुष २.१ प्रतिशत र महिला १.५ प्रतिशत पाइयो । यसबाट २ लाख भन्दा कम वार्षिक कमाइ हुनेमा महिलाको संख्या बढी पाइयो ।

## ५.३ श्रमिक/कामदारहरूको बढुवाको अवस्था

बढुवा पनि श्रमिकको एक आत्म-सम्मान र आत्म सन्तुष्टिको एक अवस्था हो । जसले गर्दा पेसागत सन्तुष्टि र पेसागत अवधारणामा राम्रो प्रभाव पर्दछ । बढुवा भन्नाले कुनै पनि तहबाट अर्को तहमा स्तर उन्नति गर्नु हो जसको कारणले उसको सेवा सुविधामा पनि प्रभाव पर्ने हुनाले बढुवा श्रमिकको एक पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था हो । बढुवाको अवस्था निम्न बमोजिम देखियो :

तालिका नं. ५.२ बहुवाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छ	५८	२६.४
छैन	१५७	७१.४
अनुत्तरित	५	२.३
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

२६.४ प्रतिशत बहुवा भएको ,७१.४ प्रतिशत बहुवा नभएको र २.३ अनुत्तरित पाइयो । ७१.४ प्रतिशत श्रमिक कामदारहरू आफ्नो सेवा कालमा कुनै पनि बहुवा नभएको पाइयो । यो अवस्थाले त्यहाँको श्रमिक/कामदारहरूको पेसाप्रतिको सन्तुष्टिको लागि बहुवा नीति बनाएर शैक्षिक योग्यता, कार्य दक्षता र अनुभवको आधारमा बहुवा गर्नुपर्ने देखिन्छ, तब मात्र पेसाप्रतिको सन्तुष्टि बढ्दछ ।

५.४ श्रमिक/कामदारहरूको पदको प्रकार

विशेषत पद भन्नाले यहाँ प्राविधिक वा अप्राविधिक भनी अध्ययन गरिएको छ । स्वास्थ्य संस्था भएकोले प्राविधिक जनशक्तिको संख्या पनि ठुलो हुने गर्दछ । जुन आवश्यकता पनि हो भने सबै प्रकारको पदको आवश्यकता पर्दछ । पदको प्रकार यस प्रकार रहेको पाइयो :

तालिका नं. ५.३ पदको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
प्राविधिक	१४०	६३.६
अप्राविधिक	७८	३५.५
अनुत्तरित	२	०.९
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

श्रमिकहरूको पदको प्रकार ६३.६ प्रतिशत प्राविधिक ३५.५ प्रतिशत अप्राविधिक र ०.९ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । विशेषत उद्योगहरूमा काम गर्ने श्रमिकहरूको अनुपातमा अस्पतालमा प्राविधिक जनशक्तिको संख्या धेरै हुने गरेको पाइन्छ भने त्यसलाई सहयोग गर्ने कर्मचारीका रूपमा अप्राविधिक श्रमिकहरूको संख्या केही कम रहने गरेको पाइन्छ । विशेषगरी स्टाफ नर्स, ल्याब, रेडियोलोजी, मेडिकल विभाग अन्तर्गत मेडिकल प्राविधिक श्रमिकको संख्या धेरै तथा हाउस किपिड, हेल्पर लगायत प्रशासनिक क्षेत्रमा कम संख्या देखिन्छ ।

## ५.५ श्रमिकहरूको रोजाइको पेसा

पेसा आफ्नो रोजाइ वा बाध्यता दुवै हुन सक्छ । रोजाइको भएमा बढी सन्तुष्टि हुने र रोजाइको नभएमा असन्तुष्टि पैदा हुन्छ । श्रमिक/कामदारको यो पेसा रोजाइको हो कि होइन भनी गरिएको अध्ययनको विवरण यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ५.४ रोजाइको पेशाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
हो	१९८	९०.०
होइन	२०	९.१
अनुत्तरित	२	०.९
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिका अनुसार श्रमिकको यो पेसा रोजाइको भए नभएको बारेमा गरिएको अध्ययनमा ९० प्रतिशत हो, ९.१ प्रतिशत होइन र ०.९ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । कतिपय श्रमिकहरूले आफ्नो पेसा रोजाइको छ जुन आफ्नो शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसार र उसको इच्छा अनुसार अवलम्बन गरिएको हुन्छ भने कतिपयको यो आफ्नो जीवन गुजार्नका लागि बाध्यकारी पेसा रहेको हुन्छ । यस्तो अवस्थामा यहाँ दुवै अवस्थाका श्रमिक/कामदार रहेको पाइन्छ ।

## ५.६ श्रमिकहरूको रोजाइको पेसा नहुनुको कारण

यो पेसा रोजाइको नहुँदा पनि काममा लागि रहनुका कारण धेरै हुन सक्छन् । त्यसमा बाध्यता, कमाइको लागि, योग्यता भन्दा तल्लो पद आदि कारण हुन सक्छन् । यसमा गरिएको अध्ययनको क्रममा यस प्रकारको उत्तर भेटियो :

तालिका नं. ५.५ रोजाइको पेसा नहुँदा पनि काममा लागि रहनुको कारणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
बाध्यता	१	०.५
कमाइको लागि	२	०.९
योग्यता भन्दा तल्लो पद	४	१.८
अनुत्तरित	२१३	९६.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

आफ्नो रोजाइको पेसा होइन भनी कुल ९.१ प्रतिशत उत्तरदाताले भनेको पाइयो । ३.२ प्रतिशत वा त्यो ९.१ प्रतिशतलाई १०० प्रतिशत मान्दा त्यस मध्ये ३५ प्रतिशत श्रमिकले यो पेसा रोजाइको नभएका कारणहरूमा बाध्यता, परिवारको लागि गर्नुपर्ने, कमाइको लागि, आफ्नो योग्यता अनुसारको काम नभएकाले आदि बताएका छन् भने बाँकी अनुत्तरित पाइयो । व्यक्तिको आफूले गरेको पेसा रोजाइको नहुनुमा उसको इच्छा, शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा नभइकन उसले आफ्नो जीवन गुजार्न बाध्य भएर यो पेसा गर्नुपर्ने कारण हो जसको कारण उसको पेसाप्रतिको नकारात्मक धारणा रहने र पेसागत सन्तुष्टि कम रहने गर्दछ ।

## ५.७ श्रमिकहरूको सहायक पेसा

हालको आकाशिदो महँगीको अनुपातमा एक ठाउँको मात्र तलबले परिवारको खर्च धान्न मुस्किल हुने हुनाले जागिरको विकल्पमा अर्को ठाउँमा जागिर गर्ने वा कुनै पेसा अपनाउने

गरिन्छ । अर्को ठाउँमा पनि पेसा वा व्यापार गर्नु भनेको यस जागिरले जीवन निर्वाहमा मुश्किल पर्ने कारण हो । सहायक पेशाको अवस्था यस प्रकार रहेको पाइयो :

तालिका नं. ५.६ सहायक पेसाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छ	१८	८.२
छैन	२०२	९१.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यसको अवस्थामा यस प्रतिष्ठानमा कस्तो छ भनी गरिएको अध्ययनमा सहायक पेसा भएका र नभएका दुवै भेटिएको छ । सहायक पेसा मुख्यगरी प्राविधिक तहका र योग्यता भएकाको केही संख्या अरू स्थानमा जागिर र आफ्नो व्यवसाय रहेको पाइन्छ भने योग्यता नभएकाको केवल घरायसी काममा बिताउने गरेको भेटिन्छ । त्यसकारण सरकारद्वारा श्रमिकको न्यूनतम ज्याला, सेवा सुविधा उसको चार जना परिवारलाई शिक्षा, लवाइ, खवाइ र हालको महङ्गीको अनुपातमा तलब सेवा सुविधा वृद्धि गर्नु पर्ने देखिन्छ भने शिक्षा, स्वास्थ्य आदिमा सरकारले उचित नियम बनाई सम्पूर्ण जनतालाई सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ । ८.२ प्रतिशत सहायक पेसा भएका र ९१.८ प्रतिशत सहायक पेसा नभएको पाइयो । सहायक पेसा नहुनेमा पनि प्राय आफूसँग प्राविधिक सिप नभएर, घरायसी कारणले, समय नमिल्ने कारणले र सहायक पेसा वा जागिर नपाएको कारणले भएको समूहगत छलफलको क्रममा श्रमिकद्वारा व्यक्त गरेको पाइयो ।

### ५.८ १. योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृति

हाल बढ्दो बेरोजगारको कारण आफ्नो योग्यता र तालिम अनुसारको प्रकृति नमिल्दा नमिल्दै पनि काम गर्न बाध्य हुन्छन् । कतिपय को आफ्नो योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृति मिल्छ भने कतिपयको मिल्दैन । योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृतिको अवस्था हेर्दा निम्न अवस्था देखियो :

तालिका नं. ५.७ .१ योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृतिको आधारमा विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छ	१५४	७०.०
छैन	६५	२९.५
अनुत्तरित	१	०.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृति ७० प्रतिशतको छ , २९.५ प्रतिशतको छैन र ०.५ प्रतिशत अनुत्तरित भेटियो । हालको शैक्षिक बेरोजगारको अवस्थामा यहाँ काम गर्ने श्रमिकहरू जुन लामो समय अधिदेखि कायै गर्दै थिए उनीहरूको शैक्षिक योग्यता कम भएको र सोही अनुसारको काम गर्दै आइरहेको पाइन्छ भने पछि नियुक्ति भएका श्रमिक कामदार कर्मचारी आफ्नो शैक्षिक योग्यता अनुसारको पदमा कार्य गरेको पाइयो तर हालको अवस्थामा शैक्षिक योग्यता र तालिम भन्दा तल्लो तहमा पनि नियुक्त भई जागिर गर्न आउने गरेको पाइन्छ भने जागिरमा प्रवेश गर्दै अध्ययन पनि गर्दै गरेका श्रमिकहरूले शैक्षिक स्तर वृद्धि गरेकोले उनीहरूको पनि शैक्षिक योग्यता अनुसारको तह र पदमा काम गर्ने इच्छा रहेको पाइन्छ त्यसकारण योग्यता र तालिम अनुसारको काम र प्रकृति कतिपयको मिल्ने र कतिको नमिल्ने देखियो ।

**५.८.२. लैङ्गिक आधारमा योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा**

हाल बढ्दो बेरोजगारको कारण आफ्नो योग्यता र तालिम अनुसारको प्रकृति नमिल्दा नमिल्दै पनि काम गर्न बाध्य हुन्छन् । कतिपय भने आफ्नो योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृति मिल्छ भने कतिपयको मिल्दैन । लैङ्गिक आधारमा योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा कस्तो छ भनी गरिएको अध्ययनमा यस प्रकार पाइयो :

तालिका नं .५.७ २ लैङ्गिक आधारमा योग्यता र तालिम अनुसारको पेसाको विवरण

		लैङ्गिक		जम्मा	
		पुरुष	महिला		
शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा	छ	संख्या	६४	९०	१५४
		प्रतिशत	६६.७	७३.२	७०.३
	छैन	संख्या	३२	३३	६५
		प्रतिशत	३३.३	२६.८	२९.७
जम्मा		संख्या	९६	१२३	२१९
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

योग्यता र तालिम अनुसार पेसा भएकामा पुरुष ६६.७ प्रतिशत, महिला ७३.२ प्रतिशत र योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा नभएकोमा पुरुष ३३.३ प्रतिशत र महिला २६.८ प्रतिशत पाइयो । लैङ्गिक आधारमा योग्यता र तालिम अनुसारको पेसाको उत्तरदाताको विवरण प्राविधिक शिक्षा विशेष गरी स्टाफ नर्स र हाउस किपिड लगायतका विभागमा महिला कामदारको संख्या बढी हुनुमा कामको प्रकृति उपयुक्त अनरूपको भएकोले यस्तो हुन गएको पाइन्छ ।

**५.९ कार्यक्षेत्रको वातावरण:** कार्य क्षेत्रको वातावरणले श्रमिकको कार्य सन्तुष्टिमा फरक पार्दछ । यदि कार्यक्षेत्रको वातावरण सरल र पारिवारिक भएको खण्डमा श्रमिकको आत्म सन्तुष्टि र कार्य सन्तुष्टिको अवस्था राम्रो हुन्छ, भने कार्य क्षेत्रमा दबावपूर्ण, हेपाहा प्रवृत्ति भएको खण्डमा पेसाप्रतिको सन्तुष्टि घट्न जाने हुन्छ । कार्यक्षेत्रको वातावरण यस प्रकार छ :

तालिका नं. ५.८ कार्यक्षेत्रको वातावरणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
पारिवारिक	१३७	६२.३
दबावपूर्ण	२७	१२.३
हेपाहा प्रवृत्ति	३४	१५.५
अन्य	२०	९.१
अनुत्तरित	२	०.९
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

मथिको तालिका अनुसार कार्य क्षेत्रको वातावरणमा आएको उत्तरमा ६२.३ प्रतिशत पारिवारिक, १२.३ प्रतिशत दबावपूर्ण, १५.५ प्रतिशत हेपाहा प्रकृति, ९.१ प्रतिशत अन्य र ०.९ प्रतिशत अनुत्तरित भेटियो । यस प्रतिष्ठानमा कार्य गर्ने वातावरण हेर्दा पारिवारिक वातावरण, हेपाहा प्रकृति, दबावपूर्ण र अन्य सबै पाए पनि आफू भन्दा माथिल्लो तह र व्यवस्थापकले श्रमिकलाई दबावपूर्ण र हेपाहा प्रकृति देखाउने गरेको पनि पाइयो ।

## ५.१० १. काम गर्ने अवधि हप्तामा

श्रम ऐन २०४८ ले कुनै पनि श्रमिक कामदारको हप्तामा कार्य गर्ने अवधि ४८ घण्टा तोकेको छ । सो समय भन्दा बढी श्रमिकलाई काम गराउन बाध्य बनाउनु हुँदैन । यस संस्थामा काम गर्ने अवधि हेर्दा यस प्रकारको अवस्था भेटियो ।

तालिका नं. ५.९.१ हप्तामा काम गर्ने अवधिको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
४८ घण्टा	१७०	७७.३
४८ घण्टाभन्दा बढी	४७	२१.४
४८ घण्टाभन्दा कम	३	१.४
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यस संस्थामा हप्तामा काम गर्ने अवधि हेर्दा ७७.३ प्रतिशत ४८ घण्टा, २१.४ प्रतिशत ४८ घण्टाभन्दा बढी, १.४ प्रतिशत ४८ घण्टा भन्दा कम देखियो । श्रम ऐन २०४८ ले व्यवस्था गरे अनुसार हप्तामा ४८ घण्टा कार्य अवधि रहेको छ । रोजगारदाताले आफ्नो प्रतिष्ठान तथा उद्योगहरूमा हप्तामा ४८ घण्टा भन्दा बढी काममा लगाउन बाध्य गरेको पाइन्छ । त्यही अवस्थामा यस प्रतिष्ठानमा पनि विविधता पाइएको छ । कतिपय विभागमा ठिक ४८ घण्टा काममा लगाएको पाइन्छ भने कतिपय विभागमा ४८ घण्टा भन्दा बढी काममा लगाएको पाइन्छ । कुल २२० जना मध्ये १७० जनाले ठिक ४८ घण्टा काम गर्ने, ४७ जना वा २१.४ प्रतिशतले ४८ घण्टा भन्दा बढी र १.४ प्रतिशतले ४८ घण्टा भन्दा कम कार्य अवधिले सबै श्रमिकको समान नभई विभेद रहेको देखाउँछ ।



## ५.१०.२ .लैङ्गिक आधारमा कार्य अवधिको अवस्था

लैङ्गिक आधारमा कार्य अवधिको अवस्था अध्ययन गर्दा विभेद छ कि छैन भनी अध्ययन गरिएको छ । लैङ्गिक आधारमा समान काम गर्ने समान तहका श्रमिकलाई विभेद गर्न हुँदैन । यसको अवस्था यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ५.९.२ लैङ्गिक आधारमा कार्य अवधिको अवस्थामा उत्तरदाताको विवरण

			लिङ्ग		जम्मा
			पुरुष	महिला	
जम्मा काम गर्ने समय हप्तामा	४८ घण्टा	संख्या	८३	८७	१७०
		प्रतिशत	८५.६	७०.७	७७.३
	४८ घण्टा भन्दा बढी	संख्या	१३	३४	४७
		प्रतिशत	१३.४	२७.६	२१.४
	४८ घण्टा भन्दा कम	संख्या	१	२	३
		प्रतिशत	१	१.६	१.४
जम्मा		संख्या	९७	१२३	२२०
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिका अनुसार लैङ्गिक आधारमा कार्य अवधिको अवस्थाको अध्ययन गर्दा हप्तामा ४८ घण्टा हुने पुरुष ८५.६ प्रतिशत, महिला ७०.७ प्रतिशत, हप्तामा ४८ घण्टा भन्दा बढी हुने पुरुष १३.४ प्रतिशत, महिला २७.६ प्रतिशत र हप्तामा ४८ घण्टा भन्दा कम हुने पुरुष १ प्रतिशत र महिला १.६ प्रतिशत पाइयो ।

## ५.११ बढी समय काम गरेबापत सुविधा

श्रम ऐन २०४८ ले हप्तामा ४८ घण्टा भन्दा बढी काम गर्नेलाई सट्टा बिदा वा ओभर टाइम पैसा दिने व्यवस्था गरेको छ । कुनै पनि श्रमिकलाई हप्तामा ४८ घण्टा भन्दा बढी काम गर्न बाध्य बनाउनु हुँदैन । बढी समय काम गरेबापतको सुविधा यस प्रकार भेटियो :

## रेखा चित्र नं. २ बढी समय काम गरेबापत सुविधाको चित्र

मथिको रेखाचित्रबाट अधिक समय काम गरे बापतको सेवा सुविधालाई देखाउने काम गरेको छ । यस संस्थामा ओभर टाइम कार्य गरे बापतको सुविधामा ओभर टाइम पैसा, सट्टा विदा तथा केही पनि नपाउने गरी तिन प्रकृतिको भेटियो । जुन विभाग अनुसार फरक-फरक भेटियो । सो रेखाचित्रबाट के प्रस्ट हुन्छ भने त्यहाँ काम गर्ने ९.१ प्रतिशतले ओभर टाइम पैसा पाउने गरेको, ५६.८ प्रतिशतले सट्टा विदा पाउने गरेको र ३४.१ प्रतिशतले केही पनि नपाएकोले त्यस प्रतिष्ठानमा सबै श्रमिक/कामदारलाई समान नियम नलगाएको देखियो भने ३४.१ प्रतिशतले बढी समय काम गरे बापत केही पनि सेवा सुविधा नपाउनाले श्रम शोषण गरेको भन्ने बुझिन्छ ।

## ५.१२ श्रमिकले काम गर्न चाहने अवधि

दक्ष तथा शैक्षिक जनशक्ति एक स्थानबाट अर्को स्थानमा जागिरको सिलसिलामा जाने यहाँको तलब सेवा सुविधाले समय अनुसारको महँडीमा आफ्नो गास, बास, कपास तथा बच्चाको शिक्षणको लागि उक्त तलबले काफी नहुने हुनाले बढी पैसा कमाउन र आफ्नो भविष्यको उन्नतिको लागि विदेशिने गरेको पाइन्छ । काम गर्न इच्छुक समय अवधिमा गरिएको अध्ययनमा निम्न बमोजिम भेटियो :

तालिका नं. ५.१० काम गर्न चाहने अवधिको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
५ वर्ष भन्दा कम	३९	१७.७
५-१० वर्ष	४५	२०.५
१० वर्ष भन्दा बढी	१३६	६१.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यस प्रतिष्ठानमा प्राविधिक तह त्यस माथि पनि स्टाफ नर्सको पेसामा बढी पाइयो । जुन यस प्रतिष्ठानलाई केही समयको अनुभव लिई त्यहीबाट बाहिर जाने गरेको पाइन्छ । त्यो तहमा ५ वर्ष भन्दा कम काम गर्न चाहने बढी भेटियो भने अप्राविधिक, प्रशासनिक क्षेत्रमा काम गर्ने र तालिम र अदक्ष जनशक्ति यहाँको सेवा सुविधा राम्रो भएको र सोहीबाट जीवन निर्वाहको लागि सहयोग भएकोले ५-१० वर्ष वा सो भन्दा बढी काम गर्न चाहने गरेको भेटियो । १७.७ प्रतिशत ५ वर्ष भन्दा कम, २०.५ प्रतिशत ५-१० वर्ष, ६१.८ प्रतिशत १० वर्ष भन्दा बढी काम गर्न इच्छुक भेटिए । १० वर्ष भन्दा बढी काम गर्न इच्छुक, ६१.८ प्रतिशतले यहाँ काम गर्न चाहनेको संख्या तुलनात्मक रूपमा अरू भन्दा बढी देखिन्छ ।

### ५.१३. श्रमिकले काम गर्न चाहने अवधि पाँच वर्ष भन्दा कम हुनुको कारण

पाँच वर्ष भन्दा कम अवधि काम गर्ने कारणहरू श्रमिक/कामदारको विभिन्न कारणले हुन सक्छन् । श्रमिकले सेवा सुविधा चित्त नबुझे, विदेश जानका लागि, असमान व्यवहार, काम गर्न गाह्रो भएर र अन्य हुन सक्छन् जसमा काम गर्न इच्छुक पाँच वर्ष भन्दा कम किन भनी सोधिएको प्रश्नमा उत्तरको विवरण यस प्रकार छ :

तालिका नं.५.११ पाँच वर्ष भन्दा कम अवधि काम गर्ने कारणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
सेवा सुविधा चित्त बुझ्दो नभएर	११	५.०
विदेश जानका लागि	१४	६.४
काम गर्न गाह्रो भएर	१	०.५
असमान व्यवहार (विभेद)	४	१.८
अन्य	१३	५.९
अनुत्तरित	१७७	८०.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

पाँच वर्ष भन्दा कम समय काम गर्ने कारणहरूमा प्रायजसो त्यहाँ भएको कमी कमजोरीलाई एकातिर देखिएको छ भने अर्कोतिर आफ्नो भविष्यका लागि विदेश जानका लागि कम समय काम गर्ने पाइएको छ । पाँच वर्ष भन्दा कम समय काम गर्ने प्राय नर्स र प्राविधिक दक्ष जनशक्ति प्रायजसो विदेश जाने कारणले गर्दा यसो हुने गरेको पाइयो । ५.० प्रतिशत सेवा सुविधा चित्त बुझ्दो नभएर, ६.४ प्रतिशत विदेश जानका लागि, ०.५ प्रतिशत काम गर्न गाह्रो भएर, १.८ प्रतिशत असमान व्यवहार, ५.९ प्रतिशत र अन्य ८०.५ प्रतिशत अनुत्तरित उत्तर भेटियो । ८०.५ अनुत्तरित उत्तर आउनुमा कुल २२० उत्तरदाता मध्ये पाँच वर्ष भन्दा कम काम गर्न चाहनेको संख्या तालिका नं. २० मा जम्मा २९ जना आएको र तालिका नं. २१ मा ४२

जनाले ५ वर्ष भन्दा कम समय काम गर्न चाहेको कारण बताएकोले ८०.५ प्रतिशत अनुत्तरित आएको हो ।

### ५.१४ पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको अनुभव

पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको अनुभव भएमा त्यस ठाउँ त्यहाँको तुलना गर्न सकिने हुन्छ । त्यसकारण यसमा श्रमिक/कामदारको पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको नगरेको बारेमा पनि अध्ययन गरिएको छ । पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको अनुभवको अध्ययन गर्दा यस्तो उत्तर भेटियो :

तालिका नं. ५.१२ पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको अनुभवको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छ	१०६	४८.२
छैन	११४	५१.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको अनुभवमा उत्तरदाताले दिएको उत्तरमा ४८.२ प्रतिशत छ, ५१.८ प्रतिशत छैन भन्ने भेटियो । प्रायजसो श्रमिकहरू यस प्रतिष्ठानमा सुरुवात काम गर्न आउने र यहाँबाट अनुभव लिई विदेश तथा यहाँ भन्दा राम्रो ठाउँमा काम गर्न जाने गरेको पाइयो । केही श्रमिकबाहिर ठाउँमा काम गरी त्यहाँको अनुभव लिई पहिलाको भन्दा राम्रो सेवा सुविधा पाइने भएकोले यस प्रतिष्ठानमा आएको पाइन्छ । राम्रो अवसर प्राप्त गरेमा यहाँ भन्दा बाहिर जाने र बाहिरको भन्दा यहाँ राम्रो भएमा अनुभव लिई यहाँ काम गर्ने गर्दछन् । जुन श्रमिक/कामदारको पेसागत अवधारणामा प्रभाव पार्ने कुरा अन्तर्गत रहने गर्दछ ।

**५.१५ पहिला काम गरेको ठाउँभन्दा यहाँको अवस्था:** पहिला काम गरी राखेको ठाउँबाट अर्कोमा जाने विभिन्न कारण हुन्छन् । प्राय पहिलोभन्दा बढी सेवा सुविधा पाएर हुन सक्छ भने अरू कारणहरू पनि हुन सक्छन् । पहिला काम गरेको भन्दा यहाँको अवस्था कस्तो भनी गरिएको अध्ययनमा निम्न उत्तर भेटियो :

तालिका नं ५.१३ पहिला काम गरेको ठाउँभन्दा यहाँको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको  
विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	७२	३२.७
नराम्रो	३४	१५.५
अनुत्तरित	११४	५१.८
जम्मा	२२०	१००.०

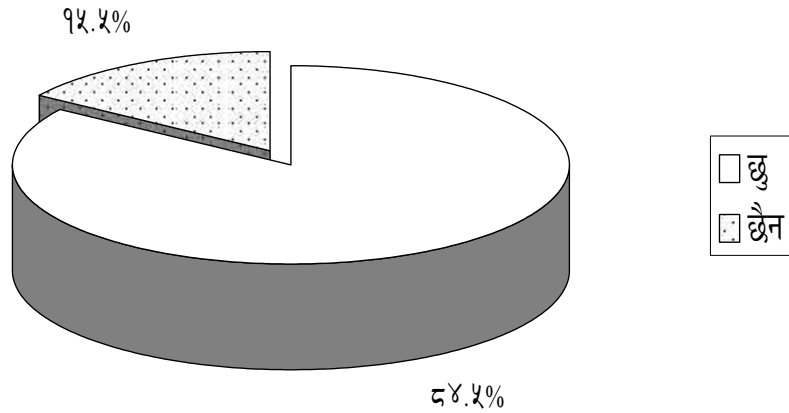
स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिकाबाट ३२.७ प्रतिशत राम्रो, १५.५ प्रतिशत नराम्रो र ५१.८ प्रतिशत अनुत्तरित वा पहिला काम नगरेको पाइयो । कार्य गर्ने प्रतिष्ठान, उद्योग वा कार्यलय अनुसार त्यहाँको वातावरण, कामको प्रकृति, पेसागत सन्तुष्टि फरक हुने गर्दछ । एक प्रतिष्ठान र अर्को प्रतिष्ठान जुन प्राइभेट छन् उनीहरूको सेवा, सुविधा फरक हुने गर्दछ । त्यही अनुसार नै कुनैमा बढी सन्तुष्टि मिल्छ त्यसलाई राम्रो भनिन्छ भने कम सन्तुष्टि मिलेमा नराम्रो भनिन्छ ।

### ५.१६.१ श्रमिकको पेसाबाट सन्तुष्टिको अवस्था

श्रमिक/कामदारहरू आफ्नो पेसाबाट सबै सन्तुष्ट हुन्छन् भन्न सकिँदैन । मुख्यतया आफ्नो इच्छा अनुसारको काम, कामको प्रकृति मिल्नु र आफ्नो अध्ययन र तालिम अन्तुरूपको पसशा भएमा सन्तुष्ट हुन्छन् भने सो नभएमा सन्तुष्ट हुँदैनन् । पेसाको सन्तुष्टिको अवस्था यस्तो पाइयो :

वृत्तचित्र नं.३ श्रमिकको पेसाबाट सन्तुष्टिको अवस्था



वृत्तचित्र नं. ३ को अनुसार ८४.५ प्रतिशत यो पेसाबाट सन्तुष्टि रहेको र १५.५ प्रतिशत सन्तुष्टि नरहेको देखाउँछ । सोबाट के प्रस्ट हुन्छ भने हालको बेरोजगारी अवस्था, उद्योग कल कारखानाको कमी, रोजगारीको सिर्जनामा आएको कमी र यहाँ भएको सेवा सुविधा राम्रो लागेर र आफ्नो अध्ययन र तालिम अनुरूपको भएकाले सो अवस्था आएको र १५.५ प्रतिशत असन्तुष्टि हुनुमा जागिरको प्रकृति नमिल्नु, कार्य गर्ने वातावरण राम्रो नहुन आदिले गर्दा हुन्छ । श्रमिकको पेसाप्रतिको सन्तुष्टि हुनको लागि काम गर्ने स्थानको वातावरण राम्रो हुनु पर्दछ । पेसागत सन्तुष्टिको लागि श्रमिक र व्यवस्थापकको सुमधुर सम्बन्ध हुन आवश्यक छ । मुख्यतया पेशागत सन्तुष्टिको लागि जागिरको स्थायित्व, शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको पद तथा तह र उचित सेवा सुविधा पाउनु आवश्यक हुन्छ । सन्तुष्टि नहुनुमा कामको प्रकृति नमिल्नु, असमान व्यवहार लगायत रहेको पाइयो ।

## ५.१६.२ .लैङ्गिक आधारमा पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था

यस अध्ययनमा श्रमिकको हक अधिकारका पक्षमा अध्ययन गरिएको छ । साथ साथै लैङ्गिक आधारमा पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था हेर्दा महिलाको संख्या बढी भएको संस्थामा यस प्रकार रहेको पाइयो :

तालिका नं. ५.१४. १ लैङ्गिक आधारमा पेसागत सन्तुष्टिको अवस्थामा उत्तरदाताको विवरण

			लिंग		जम्मा
			पुरुष	महिला	
पेसाबाट सन्तुष्टि	छ	संख्या	८३	१०३	१८६
		प्रतिशत	८५.६	८३.७	८४.५
	छैन	संख्या	१४	२०	३४
		प्रतिशत	१४.४	१६.३	१५.५
जम्मा		संख्या	९७	१२३	२२०
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

लैङ्गिक आधारमा पेशागत सन्तुष्टिको अवस्थाको अध्ययन गर्दा सन्तुष्टि छ भन्नेमा पुरुष ८५.६ प्रतिशत, महिला ८३.७ प्रतिशत र सन्तुष्टि छैन भन्नेमा पुरुष १४.४ प्रतिशत र महिला १६.३ प्रतिशत भेटिए । यसरी हेर्दा करिब समान अवस्था देखिएको छ ।

## ५.१६.३. शैक्षिक योग्यता अनुसार पेसामा सन्तुष्टि

शैक्षिक योग्यता अनुसार पेसागत सन्तुष्टि फरक हुन सक्छ । श्रमिक/कामदारहरू प्राय आफ्नो शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको काम गर्ने गर्दछन् । यस अध्ययनमा उत्तरदातासँग शैक्षिक स्तरका बारेमा समेत जिज्ञासा राखिएको थियो र त्यसको सम्बन्ध पेसागत सन्तुष्टिसँग तुलना गरिएको छ । यो जिज्ञासामा उत्तरदाताबाट भेटिएको शैक्षिक अवस्था यस प्रकार रहेको छ :



तालिका नं. ५.१४.२ शैक्षिक योग्यता अनुसार पेसामा सन्तुष्टिमा उत्तरदाताको विवरण

			पेसासँग सन्तुष्टि		जम्मा
			छ	छैन	
शैक्षिक योग्यता	साक्षर	संख्या	२८	२	३०
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	९३.३	६.७	१००.०
	कक्षा १० सम्म	संख्या	२९	२	३१
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	९३.५	६.५	१००.०
	एस.एल.सी.	संख्या	२०	०	२०
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	१००.०	०.०	१००.०
	प्रमाणपत्र तह	संख्या	६८	१९	८७
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	७८.२	२१.८	१००.०
	स्नातक	संख्या	२७	३	३०
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	९०.०	१०.०	१००.०
	स्नातकोत्तर	संख्या	६	६	१२
		शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	५०.०	५०.०	१००.०
जम्मा	संख्या	१७८	३२	२१०	
	शैक्षिक योग्यता प्रतिशतमा	८४.८	१५.२	१००.०	

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिका अनुसार साक्षर श्रमिक/कामदारको पेसाप्रतिको सन्तुष्टि ९३.३ प्रतिशत त्यस्तै एस.एल.सी.मा १०० प्रतिशत देखाउँछ भने स्नाकोत्तरमा पेसागत सन्तुष्टि जम्मा ५० प्रतिशत देखाउँछ । त्यसैले स्नाकोत्तर शैक्षिक योग्यता भएकाको पेसागत सन्तुष्टि कम हुनु योग्यता अनुसारको पद र तह नभएको कारण पाइयो ।

### ५.१७ श्रमिक पेशाबाट सन्तुष्टि नभएको कारण

कार्य वातावरण राम्रो, उचित सेवा सुविधा, पेसाबाट सन्तुष्टि नहुने कारण विभिन्न हुन्छन् । यसमा संस्थाको कारण त केही व्यक्तिगत कारण पनि हुन सक्छन् । पेसाबाट सन्तुष्टि नभएको किन भनी सोधिएकोमा पाइएको उत्तरको विवरण यस प्रकार छ :

तालिका नं. ५.१५ पेसावाट सन्तुष्टि नभएको कारणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
काम गर्न गाह्रो भएर	४	१.८
हेपाहा प्रवृत्ति	७	३.२
सेवा सुविधा नभएर	४	१.८
विभेद	३	१.४
अनुत्तरित	२०२	९१.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

मुख्यतया पेसावाट सन्तुष्टि नहुनुमा उचित सेवा सुविधा नपाउनु, कार्य गर्ने वातावरण नराम्रो हुनु हेपाहा प्रवृत्ति र दबावपूर्ण हुनु, सामाजिक सुरक्षको ग्यारेन्टी नहुनु, पेसागत सुरक्षा नहुनु आदि जस्ता कुरा हुन् । १.८ प्रतिशत काम गर्न गाह्रो भएर, ३.२ प्रतिशत हेपाहा प्रवृत्ति, १.८ प्रतिशत सेवा सुविधा नभएर, १.४ प्रतिशत विभेद र ९१.८ प्रतिशत अनुत्तरित जसमा पेसावाट सन्तुष्ट भएका पनि समावेश उत्तर छन् । यसै सन्दर्भमा समूहगत छलफलमो क्रममा उत्तरदाताले व्यक्त गरेको कुरालाई यसैसाथ जोड्न चाहन्छु । समूहगत छलफलको क्रममा पनि सबै श्रमिकलाई समान व्यवहार नगर्ने गरेको व्यक्त गरेका थिए ।

### ५.१८ श्रमिकको भविष्यको योजना

व्यक्तिको भविष्यको योजना फरक फरक हुन्छ । त्यो उसको व्यक्तिगत इच्छामा भर पर्दछ । विशेष गरी श्रमिकले आफू काम गरीरहेको स्थानमा काम गर्ने वा नगर्ने भन्ने त्यहाँको सेवा सुविधामा मुख्यतया भर पर्दछ । भविष्यको योजना के हुन सक्छ भनी गरिएको अध्ययनमा यस प्रकार भेटियो :

## रेखा चित्र नं.३ श्रमिकको भविष्यको योजना

माथिको रेखाचित्रले श्रमिकको भविष्यको योजनालाई देखाएको छ । कुल २२० उत्तरदाता मध्ये ५४.५ प्रतिशतले यही काम गर्नुको विकल्प खोज्ने गरेको पाइयो । १०.९ प्रतिशत विदेश जाने, ५४.५ प्रतिशत यही काम गर्ने, ११.८ प्रतिशत यो भन्दा राम्रो काम खोज्ने, ११.४ प्रतिशत आफ्नो व्यापार गर्ने र ११.४ प्रतिशत अन्य भेटियो । श्रमिकको भविष्यको योजना के हुन सक्छ भन्ने कुराको व्यक्तिको इच्छामा भर पर्ने कुरा हो । त्यो व्यक्ति अनुसार फरक-फरक हुने गर्दछ । कुनै एक ठाउँमा काम गर्ने श्रमिकको भविष्यको योजना त्यही काम गर्ने, त्यो पदबाट बढुवा भएर माथिल्लो तहमा जाने, विदेश जाने वा त्यो भन्दा राम्रो सेवा सुविधा भएको ठाउँमा जागिर खाने वा आफ्नो व्यापार गर्ने भन्ने हुन सक्छ, भने त्यो बाहेक अन्य विकल्प पनि हुन सक्दछ ।

### ५.१९ श्रमिकको भविष्यको योजनाको कारण

भविष्यको योजना व्यक्ति अनुसार फरक पर्ने हुनाले व्यक्ति आफ्नो स्तर वृद्धि गर्न, बढी पैसा कमाउन, माथिल्लो पदमा काम गर्न आदि जस्ता कुराले प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । यहाँ काम

गर्ने श्रमिकलाई भविष्यको योजनाको कारण के हुन सक्छ भनी गरिएको प्रश्नमा निम्न उत्तरहरू पाइयो :

तालिका नं. ५.१६ भविष्यको योजनाको कारणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो कमाइका लागि	१७	७.७
अध्ययनका लागि	४	१.८
स्वतन्त्र जीवनका लागि	५	२.३
विविध	७	३.२
अनुत्तरित	१८७	८५.०
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

भविष्यको योजना के हुन सक्छ भनी सोधिएको प्रश्नमा विदेश जाने, यही काम गर्ने, यो भन्दा राम्रो काम खोज्ने, आफ्नो व्यापार गर्ने र अन्य भेटियो । जसको कारण के होला भनी गरिएको अध्ययनमा राम्रो कमाइको लागि ७.७ प्रतिशत, अध्ययनका लागि १.८ प्रतिशत, स्वतन्त्र जीवनको लागि २.३ प्रतिशत, विविध ३.२ प्रतिशत र ८५ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । ८५ प्रतिशत अनुत्तरितमा यही काम गर्ने र भविष्यको योजना नबताएका श्रमिकहरू रहेका छन् यो सँग सँगै भविष्य निर्माणका लागि, राम्रो कमाइका लागि, परिवारका लागि, उच्च अध्ययन गर्न, आफ्नै ठाउँ र राष्ट्रमा काम गर्न चाहने, आफ्नो रोजाइको काम भएकोले, आफ्नो काम अनुसारको कमाइको लागि, अन्य जागिरको लागि योग्यता र तालिम नभएर, योग्यता अनुसारको काम नभएर तथा राम्रो अवसरको पर्खाइमा पनि व्यक्ति अनुसार भविष्यको विविध योजनाका कारण हुन सक्छन् ।

## ५.२० काम गर्दा सुरक्षाको अवस्था

काम गर्ने क्रममा श्रमिकलाई पेसागत सुरक्षाको तालिम दिइएको हुँदैन भने कतिपय स्थानमा पेसागत सुरक्षा अपनाइने गर्दैन जसको कारण श्रमिकहरू दुर्घटनामा पर्ने, घाइते हुने र

कतिपय समयमा मृत्यु समेत हुने गर्दछ । काम गर्दा सुरक्षितको अवस्था अध्ययन गर्दा यस प्रकारको पाइयो :

तालिका नं. ५.१७ काम गर्दा सुरक्षाको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छु	१४८	६७.३
छैन	७१	३२.३
अनुत्तरित	१	०.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

स्वास्थ्य क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरू विरामीको दिसा, रगत, खकार प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहने हुनाले त्यसबाट प्राणघातक र निको नहुने रोगहरूको सिकार बन्नु पर्ने अवस्था रहेको हुन्छ । त्यस कारण श्रमिकलाई आफ्नो काम गर्ने समयमा पूर्ण रूपमा सुरक्षित हुनु आवश्यक छ । ६७.३ प्रतिशत सुरक्षित छु, ३२.३ प्रतिशत सुरक्षित छैन र ०.५ प्रतिशत अनुत्तरित भन्ने पाइयो । समूहगत छलफलका क्रममा पर्याप्त सुरक्षाका सामानहरू उपलब्ध नगराउने कारणले गर्दा आफ्नो काम गर्नु नै पर्ने हुनाले असुरक्षित भई काम गर्नु परेको उत्तरदाताले बताए । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने पूर्ण रूपमा सुरक्षा सम्बन्धी विधि अपनाउन र पर्याप्त सामान उपलब्ध नभएकाले श्रमिकलाई समस्या आएकोले त्यस सम्बन्धी पर्याप्त सामान र उचित तालिमको व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

#### ५.२१.१. काम गर्दा असहयोगको अवस्था

श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टिमा उसको पेसा पारिवारिक र सौहादपूर्ण हुनु आवश्यक छ । तर काम गर्ने क्रममा सहकर्मी, विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज, व्यवस्थापक र अन्यबाट असहयोग हुने गरेको या दुःख दिने गरेको पाइन्छ । व्यवस्थापकले विभिन्न प्रकारका मानसिक तनाव दिने त्यस्तै इन्चार्ज र विभागीय प्रमुखले बिना कारण दुःख दिने गरेको पाइन्छ भने व्यक्तिगत

कारणले सहकर्मीबाट पनि असहयोग हुने गरेको पाइन्छ । काम गर्दा को बाट असहयोग हुन्छ भनी गरिएको अध्ययनमा निम्न कुरा पाइयो :

तालिका नं. ५.१८.१ असहयोगको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
सहकर्मी	१८	८.२
विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज	७६	३४.५
व्यवस्थापक	६२	२८.२
अन्य	३०	१३.६
अनुत्तरित	३४	१५.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिकाबाट काम गर्ने क्रममा कोबाट बढी सहयोग हन्छ भनी गरिएको अध्ययनमा ८.२ प्रतिशत सहकर्मी, ३४.५ प्रतिशत विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज, २८.२ प्रतिशत व्यवस्थापक, १३.६ प्रतिशत अन्य र १५.५ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । यसै सिलसिलामा मुख्य सूचनादाता युनियन प्रतिनिधिसँगको अन्तर्वार्तामा श्रमिकलाई युनियनमा लागेको कारण तथा व्यक्तिगत कारणले र विभिन्न कारणले अन्याय पूर्ण तरिकाले विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज र व्यवस्थापकले श्रमिकलाई दुःख दिने गरेको भन्ने कुरा व्यक्त गरियो । जसले गर्दा काम गर्ने क्रममा कठिनाई परेको र असमान व्यवहार गरेको बुझियो । भने ३४.५ प्रतिशत विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज र २८.२ प्रतिशत व्यवस्थापकले असहयोग गर्ने उत्तरदाताको उत्तरबाट काम गर्ने क्रममा कठिनाई आएको बुझिन्छ । त्यसबाट यहाँ असमान व्यवहार गरिन्छ भन्ने बुझिन्छ ।

#### ५.२१.२ .लैङ्गिक आधारमा असहयोगको अवस्था

लैङ्गिक आधारमा पनि श्रमिकको विभिन्न विभेदहरू हुने गर्दछ । सहकर्मी, विभागीय प्रमुख तथा व्यवस्थापकले लैङ्गिक आधारमा गरिएको अवस्था निम्नानुसार छ :

तालिका नं. ५.१८.२ लैङ्गिक आधारमा असहयोगको अवस्थामा उत्तरदाताको विवरण

			लिंग		जम्मा
			पुरुष	महिला	
असहयोगको अवस्था	सहकर्मी	संख्या	१०	८	१८
		प्रतिशत	१२.५	७.५	९.७
	विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज	संख्या	३१	४५	७६
		प्रतिशत	३८.८	४२.५	४०.९
	व्यवस्थापक	संख्या	१७	४५	६५
		प्रतिशत	२१.३	४२.५	३३.३
	अन्य	संख्या	२२	८	३०
		प्रतिशत	२७.५	७.५	१६.१
जम्मा		संख्या	८०	१०६	१८६
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

लैङ्गिक आधारमा असहयोगको अवस्थामा सहकर्मी साथीबाट पुरुषमा १२.५ प्रतिशत र महिलामा ७.५ प्रतिशत विभागीय प्रमुख/इन्चार्जबाट पुरुषमा ३८.८ प्रतिशत र महिलामा ४२.५ प्रतिशत, व्यवस्थापकबाट पुरुषमा २१.३ प्रतिशत र महिलामा ४२.५ प्रतिशत, अन्यबाट पुरुषमा २७.५ प्रतिशत र महिलामा ७.५ प्रतिशत पाइयो ।

### ५.२१.३. शैक्षिक योग्यता र काम गर्दा असहयोगको अवस्था

शैक्षिक योग्यता अनुसारको श्रमिकको कामको प्रकृतिमा काम गर्दा असहयोगको अवस्था फरक हुन सक्दछ । श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टिमा उसको पेसा पारिवारिक र सौहादपूर्ण हुनु आवश्यक छ । तर काम गर्ने क्रममा सहकर्मी, विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज, व्यवस्थापक र अन्यबाट असहयोग हुने गरेको या दुःख दिने गरेको पाइन्छ । व्यवस्थापकले विभिन्न प्रकारको मानसिक तनाव दिने त्यस्तै ईन्चार्ज र विभागीय प्रमुखले विना कारण दुःख दिने गरेको पाइन्छ, भने व्यक्तिगत कारणले सहकर्मीबाट पनि असहयोग हुने गरेको पाइन्छ र त्यसको सम्बन्ध पेसागत सन्तुष्टिसँग तुलना गरिएको छ । काम गर्दा कोबाट असहयोग हुन्छ भनी गरिएको अध्ययनमा निम्न कुरा पाइयो :

## रेखा चित्र नं. ४ लैङ्गिक आधारमा असहयोगको अवस्था

रेखा चित्र नं. ४ ले लैङ्गिक आधारमा असहयोगको अवस्था देखाएको छ । यस्तो महिलामा सबैभन्दा बढी विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज र व्यवस्थापकबाट हुन्छ भने पुरुषमा विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज र अन्यबाट भएको देखाएको छ । सहकर्मी साथीबाट असहयोगको सबैभन्दा बढी २९.४ प्रतिशत भेटियो जुन न्यून चेतनाको कारण हुन सक्छ, कक्षा १० सम्म र स्नातकोत्तरमा सहकर्मीबाट असहयोगको अवस्था पाइएन भने सबै भन्दा बढी कक्षा १० सम्ममा विभागीय प्रमुख/ईन्चार्जले ७३.७ प्रतिशत असहयोग गरेको पाइयो । व्यवस्थापकले असहयोग गर्नेमा सबैभन्दा बढी प्रमाणपत्र तहमा भेटियो । यसरी हेर्दा शैक्षिक योग्यता अनुसार कार्य क्षेत्रमा असहयोगको अवस्थामा विभिन्नता पाइयो ।



## ५.२२ जागिरबाट जीवन शैलीमा ल्याउने परिवर्तन

जागिर मुख्य तथा परिवार पालन, आफ्नो योग्यता र तालिमको सदुपयोग गर्न, स्तर निर्धारण गर्न आदि कुराहरूको लागि गरिन्छ। जसबाट यदि सेवा, सुविधा राम्रो भएको खण्डमा व्यक्तिको जीवन शैलीमा परिवर्तन ल्याउँछ। जागिरबाट जीवन शैलीमा आएको परिवर्तन यस्तो भेटियो :

तालिका नं. ५.१९ जागिरबाट जीवन शैलीमा परिवर्तनको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छ	१९६	८९.५
छैन	२३	१०.५
अनुत्तरित	१	०.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत:स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

तालिका नं. ५.१९ मा देखाए भैं ८९.५ प्रतिशत छ १०.५ प्रतिशत छैन, र ०.५ प्रतिशत अनुत्तरित भन्ने उत्तर आयो। जागिरको मुख्य उद्देश्य जीवन निर्वाह, स्तरवृद्धि, परिवार पालन पोषण आदि कुराहरू पर्दछन्। राम्रो जागिरले जीवन शैलीमा परिवर्तन आएको हुन्छ। जसको कारण लवाइ, खवाइमा परिवर्तन, शिक्षामा प्रगति आदि हुन्छ भने कम सेवा सुविधाले केवल गाँस, बास, कपासलाई मात्र धान्ने गर्दछ। त्यसकारण जीवन शैलीमा परिवर्तन ल्याउन राम्रो कमाई सेवा सुविधायुक्त पेसा वा जागिर हुन आवश्यक छ।

## ५.२३ .१ .तलब नियमीत पाउने अवस्था

श्रमिक/कामदारहरूले महिना भरी काम गरे बापतको मुख्य सेवा, सुविधा अन्तर्गत पर्ने तलब हो। तलबबाट नै श्रमिकले महिना भरीको खर्च टार्ने गर्दछन्। त्यसकारणले पनि तलब

नियमित र समयमा नै पाउनु आवश्यक छ । तलब नियमित पाउने अवस्था अध्ययन गर्दा यस्तो देखियो :

तालिका नं.५.२०.१ तलब नियमित पाउने अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
पाउँछु	२२०	१००.०
पाउँदैन	०	०.०
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिका अनुसार सबै श्रमिक कामदारले आफ्नो तलब नियमित समयमा नै पाएको देखाउँछ । श्रमिक कामदारको महिना भरीको खर्च धान्नका लागि उसले नियमित रूपमा समयमा नै तलब पाउनु आवश्यक हुन्छ । कतिपय उद्योग र प्रतिष्ठानमा नियमित रूपमा तलब नदिँदा श्रमिक कामदारलाई महिनौं सम्म खर्च धान्न गाह्रो हुने गर्दछ । त्यस कारण यहाँको अवस्थामा नियमित रूपमा तलब पाउने अवस्था रहेको पाइन्छ । सबैको एकै साथ तलब पठाउने प्रणालीले तलब पाउने नियमित भएको पाइन्छ ।

#### ५.२३.२. लैङ्गिक आधारमा तलब नियमित पाउने अवस्था

लैङ्गिक आधारमा पनि श्रमिक कामदारहरूमा विभेद छ कि छैन भनी अध्ययन गर्न आवश्यक हुन्छ । लैङ्गिक आधारमा सामान्यतया समान काम गर्ने श्रमिकलाई सेवा सुविधामा विभेद गरिनु हुदैन । यसै सन्दर्भमा गरिएको अध्ययन यस प्रकार रहेको छ :

तालिका नं. ५.२०. २ लैङ्गिक आधारमा तलब नियमित पाउने अवस्थाको विवरण

			लिंग		जम्मा
			पुरुष	महिला	
नियमित तलब पाउने अवस्था	पाउँछु	संख्या	९७	१२३	२२०
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०
जम्मा		संख्या	९७	१२३	२२०
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिका अनुसार लैङ्गिक आधारमा तलब नियमित पाउने अवस्थामा कुल श्रमिक संख्या २२० जना मध्ये महिलाको संख्या १२३ जना र पुरुषको ९७ जना गरी सबै शत प्रतिशतले समयमा नै नियमित तलब पाएको देखियो ।

### ५.२४ कमाइ अनुसार खर्चको अवस्था

मासिक कमाइले खर्च पुग्छ भनी सोध्दा पुग्छ, पुग्दैन, वचत गर्छु र पुऱ्याउनु पर्छ भनी आउनेव्यक्ति अनुसार फरक पर्दछ । कमाइ अनुसार खर्चको अवस्था यस प्रकार देखियो :

तालिका नं. ५.२१ कमाई अनुसार खर्चको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
पुग्छ	८५	३८.६
पुग्दैन	८३	३७.७
वचत गर्छु	०	०.०
पुऱ्याउनु पर्छ	५२	२३.७
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

कमाइ अनुसार खर्चको अवस्थाको उत्तर ३८.६ प्रतिशतले पुग्छ, ३७.७ प्रतिशतले पुग्दैन, र २३.७ प्रतिशतले पुऱ्याउनु पर्छ भन्ने आयो । यदि उसलाई मासिक कमाइ तलबले आफ्नो जीवन निर्वाह सजिलोसँग चल्छ भने उसको जागिरप्रतिको अवधारणा राम्रो हुन्छ । यदि अनावश्यक खर्च नगरी आवश्यक वस्तुमा मात्र खर्च गर्दा हालको महङ्गी अनुपात एक परिवारलाई न्यूनतम तलबले पुऱ्याउन गाह्रो हुने अवस्था देखिन्छ ।

### ५.२५ यही काम गर्नु पर्ने कारण

मुख्यतया यहाँ काम गर्ने कारण भनेको आम्दानीको लागि, योग्यता उपयोग गर्ने, स्तर निर्धारण गर्न र चिनिन, माथिल्लो अवसर प्राप्त गर्न र अन्य केही कारणहरू पनि हुने गर्दछन् । यही काम गर्नु पर्ने कारणको अध्ययन गर्दा निम्न अवस्था देखियो :

तालिका नं. ५.२२ यही काम गर्नु पर्ने कारणको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
आम्दानीको लागि	११४	५१.८
योग्यताको उपयोग गर्न	६०	२७.३
स्तर निर्धारण गर्न र चिनिन	८	३.६
माथिल्लो अवसर प्राप्त गर्न	३२	१४.५
अन्य	६	२.७
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

श्रमिकहरू कतिपय योग्यता र तालिम नभएका तर सामान्य रूपमा काम गर्दै आइरहेका को लागि यो प्रतिष्ठान उपयुक्त भएको पाइन्छ भने सामान्यतया अरू उद्योग, प्रतिष्ठानको तुलनामा सेवा सुविधा राम्रो भएको कारण पनि यहाँ काम गरेको पाइन्छ । ५१.८ प्रतिशत आम्दानीको लागि, २७.३ प्रतिशत योग्यताको उपयोग गर्न, ३.६ प्रतिशत स्तर निर्धारण गर्न र चिनिन, १४.५ प्रतिशत माथिल्लो अवसर प्राप्त गर्न र २.७ प्रतिशत अन्य भेटियो । पेसाप्रतिको अवधारणा र पेसागत सन्तुष्टिका श्रमिकले विभिन्न प्रकारका सुझाव दिएका छन् । मुख्यतया पेसागत सन्तुष्टिका लागि, असमान व्यवहारका लागि, सेवा सुविधा वृद्धिको लागि आदि राम्रो भएमा पेसागत अवधारणा राम्रो हुने र पेसागत सन्तुष्टि हुने सुझाव दिएका छन् ।

यस अध्यायमा मनिपालका श्रमिकहरूको पेसागत अवस्था तथा पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था अध्ययन गरिएको छ । अधिकांश श्रमिक स्थायी रहेका र अस्थायी र करार कम रहेका बुझिन्छ । ज्यालादारी श्रमिक नरहेको पाइयो । अहिले पनि धेरै श्रमिकको तलब कम रहेको छ । २ लाख भन्दा कम वार्षिक कमाई हुनेमा महिलाको सङ्ख्या बढी पाइयो । ७१.४ प्रतिशत श्रमिकहरू आफ्नो सेवा कालमा कुनै पनि बढुवा नभएको पाइयो । उद्योगहरूमा काम गर्ने श्रमिकहरूको अनुपातमा अस्पतालमा प्राविधिक जनशक्तिको संख्या धेरै हुने गरेको पाइन्छ । कतिपय श्रमिकहरूले आफ्नो पेसा रोजाइको छ जुन आफ्नो शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसार

र उसको इच्छा अनुसार अवलम्बन गरिएको हुन्छ भने कतिपयको यो आफ्नो जीवन गुजार्नका लागि वाध्यकारी पेशा रहेको पाइयो । व्यक्तिको आफूले गरेको पेसा रोजाईको नहुनुमा उसको इच्छा, शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा नभईकन उसले आफ्नो जीवन गुजार्न वाध्य भएर यो पेसा गर्नुपर्ने कारण हो जसको कारण उसको पेसाप्रतिको नकारात्मक धारणा रहने र पेसागत सन्तुष्टि कम रहने गर्दछ । हालको शैक्षिक बेरोजगारको अवस्थामा यहाँ काम गर्ने श्रमिकहरू जुन लामो समय अधिदेखि कायै गर्दै थिए उनीहरूको शैक्षिक योग्यता कम भएको र सोही अनुसारको काम गर्दै आइरहेको पाइन्छ भने पछि नियुक्ति भएका श्रमिक आफ्नो शैक्षिक योग्यता अनुसारको पदमा कार्य गरेको पाइयो ।

लैङ्गिक आधारमा योग्यता र तालिम अनुसारको पेसाको उत्तरदाताको विवरण प्राविधिक शिक्षा विशेष गरी स्टाफ नर्स र हाउस किपिड लगायतका विभागमा महिला कामदारको संख्या बढी हुनुमा कामको प्रकृति उपयुक्त अनुरूपको भएकोले यस्तो हुन गएको पाइन्छ । ३४.१ प्रतिशतले बढी समय काम गरे बापत केही पनि सेवा सुविधा नपाउनाले श्रम शोषण भोगेका भन्ने बुझिन्छ । पेसागत सन्तुष्टिका लागि जागिरको स्थायीत्व, शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको पद तथा तह र उचित सेवा सुविधा पाउनु आवश्यक हुन्छ । सन्तुष्टि नहुनुमा कामको प्रकृति नमिल्नु, असमान व्यवहार लगायत रहेको पाइयो । पेसाबाट सन्तुष्टि नहुनुमा उचित सेवा सुविधा नपाउनु, कार्य गर्ने वातावरण नराम्रो हुनु, हेपाहा प्रवृत्ति र दबावपूर्ण हुनु, सामाजिक सुरक्षाको ग्यारेण्टी नहुनु, पेशागत सुरक्षा नहुनु आदि जस्ता कुरा हुन् । कुल २२० उत्तरदाता मध्ये ५४.५ प्रतिशतले यही काम गर्नुको विकल्प खोज्ने गरेको पाइयो । पूर्ण रूपमा सुरक्षा सम्बन्धी विधि अपनाउन र पर्याप्त सामान उपलब्ध नभएकोले श्रमिकलाई समस्या आएको देखिन्छ । श्रमिकलाई युनियनमा लागेको कारण तथा व्यक्तिगत कारणले र विभिन्न कारणले अन्याय पूर्ण तरिकाले विभागीय प्रमुख/इन्चार्ज र व्यवस्थापकले श्रमिकलाई दुःख दिने गरेको भन्ने कुरा व्यक्त गरियो । यहाँ नियमीत रूपमा तलब पाउने अवस्था रहेको पाइन्छ । श्रमिक/कामदारहरू कतिपय योग्यता र तालिम नभएका तर सामान्य रूपमा काम गर्दै आइरहेका का लागि यो प्रतिष्ठान उपयुक्त भएको पाइन्छ भने सामान्यतया अरू उद्योग, प्रतिष्ठानको तुलनामा सेवा सुविधा राम्रो भएको कारण पनि यहाँ काम गरेको पाइन्छ ।

## अध्याय-छ

### श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्ध

श्रमिक/कामदारको पेसाप्रतिको अवधारणा अन्तर्गत श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्धको अध्ययन गरिएको छ। त्यसमा श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापक सबैको एक-आपसमा कस्तो सम्बन्ध छ, उनीहरूले कस्तो काम गर्दछन्, एक अर्काको कार्यप्रति कति सन्तुष्ट छन्, प्रतिष्ठानको हित अनुरूपको कस्तो कार्य गर्दछन्, कुनै समस्या कसरी हल गर्दछन् भनी अध्ययन गरिएको छ। व्यवस्थापकले श्रमिकलाई कम भन्दा कम सेवा सुविधा दिएर अधिकतम नाफा आर्जन गर्न खोज्ने तथा श्रमिकले पनि बढी भन्दा बढी सेवा सुविधा प्राप्त गर्ने चाहना हुनु र ट्रेड युनियनले पनि सोही अनुरूप प्रतिष्ठानलाई भन्दा श्रमिकको मुद्दालाई बढी ध्यान दिने अवस्था रहेकोमा यस प्रतिष्ठानमा कस्तो अवस्था छ भनी गरिएको अध्ययनलाई रेखाचित्र, तालिका, प्रतिशत, वृत्तचित्र आदिमा देखाई वर्णन गर्ने प्रयास गरिएको छ।

#### ६.१.१. श्रमिक व्यवस्थापकको सम्बन्धको अवस्था

श्रमिक र व्यवस्थापक एक-अर्कोसँग सम्बन्धित रहने गर्दछन्। व्यवस्थापकले श्रमिकले गर्ने काम कस्तो छ, सेवालाई अझ गुणस्तरीय बनाउन कहाँ के सुधार गर्नु पर्छ भनी जान्न आवश्यक छ र श्रमिकलाई साथीका रूपमा र पेसालाई सम्मान गरी सबै तह र पदमा काम गर्ने श्रमिक कामदारलाई समान व्यवहार गर्न आवश्यक देखिन्छ भने श्रमिकले पनि व्यवस्थापकलाई सम्मान तथा आफ्नो काम इमान्दारीताका साथ पुरा गर्नु पर्ने देखिन्छ। श्रमिक व्यवस्थापकसँगको सम्बन्ध यस प्रकार पाइयो :

तालिका नं.६.१.१ श्रमिक व्यवस्थापकको सम्बन्धको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	२१	९.५
नराम्रो	१	०.५
ठिकै	१९८	९०.०
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

हाल उद्योग, प्रतिष्ठानमा श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापक एक आपसमा अधिकार लिन र नदिनको लागि सडघर्ष गर्दै एक आपसको दुरीलाई अझ बढाउँदै गएका छन् । यसै सन्दर्भमा श्रमिक व्यवस्थापकको सम्बन्धको अवस्थामा ९.५ प्रतिशत राम्रो, ०.५ प्रतिशत नराम्रो, ९० प्रतिशत ठिकै आयो । यसै सन्दर्भमा समूहगत छलफलको क्रममा उत्तरदाताले व्यवस्थापक र श्रमिकको त्यति राम्रो नभएको, व्यवस्थापकले अनावश्यक दुःख दिने र असमान व्यवहार गर्ने गरेको अभिव्यक्त गरे :

#### ६.१.२. लैङ्गिक आधारमा व्यवस्थापकसँगको सम्बन्ध

लैङ्गिक अवस्थाले पनि व्यवस्थापकसँगको सम्बन्धको निर्भर हुने गर्दछ । लैङ्गिक आधारमा व्यवस्थापकसँगको सम्बन्ध महिला र पुरुषको अग्रसरताको अवस्था हेर्दा यस संस्थामा निम्नानुसारको अवस्था देखियो ।

तालिका नं.६.१.२ लैङ्गिक आधारमा व्यवस्थापकसँगको सम्बन्धको विवरण

			लिंग		जम्मा
			पुरुष	महिला	
व्यवस्थापकसँगको सम्बन्ध	राम्रो	संख्या	१०	११	२१
		प्रतिशत	१०.३	८.९	९.५
	नराम्रो	संख्या	०	१	१
		प्रतिशत	०	०.८	०.५
	सन्तोषजनक	संख्या	८७	१११	१९८
		प्रतिशत	८९.७	९०.२	९०.२
जम्मा		संख्या	९७	१२३	२२०
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

व्यवस्थापकसँगको सम्बन्धमा पुरुषमा राम्रोमा १०.३ प्रतिशत र नराम्रोमा ८.९ प्रतिशत त्यस्तै नराम्रोमा पुरुषमा कति पनि देखिएन भने महिलामा ०.८ प्रतिशत देखियो भने सन्तोषजनकमा पुरुषमा ८९.७ प्रतिशत र महिलामा ९०.२ प्रतिशत देखियो यसबाट महिला श्रमिकको व्यवस्थापकसँगको सम्बन्ध पुरुषको भन्दा नराम्रो देखिन्छ ।

## ६.२ व्यवस्थापकको प्रतिक्रिया

श्रमिकको व्यवस्थापकसँग सुमधुर सम्बन्ध हुन आवश्यक छ । आफ्नो पेसागत समस्या तथा बढुवा लगायतका विषयमा श्रमिक आफ्नो समस्या लिएर जाँदा व्यवस्थापकले राम्रो व्यवहार गरेमा मात्र सुमधुर सम्बन्ध रहने गर्दछ । व्यवस्थापकको श्रमिक/कामदारसँगको प्रतिक्रिया बारेमा अध्ययन गर्दा यस प्रकार भेटियो :

तालिका नं .६.२ व्यवस्थापक प्रतिक्रियाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	४	१.८
नराम्रो	४५	२०.५
ठिकै	११९	५४.१
अहिले सम्म गएको छैन	५२	२३.६
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

सुमधुर सम्बन्ध रहन दुवैको उत्तिकै भूमिका रहन्छ । तर आफ्नो समस्या लिएर जाँदा व्यवस्थापकले श्रमिकलाई राम्रो व्यवहार गरेको पाइँदैन । १.८ प्रतिशत राम्रो, २०.५ प्रतिशत नराम्रो, ५४.१ प्रतिशत ठिकै र २३.६ प्रतिशत अहिलेसम्म गएको छैन भनी उत्तर आयो । यसबाट के प्रस्ट हुन्छ भने श्रमिकलाई व्यवस्थापकले गर्ने व्यवहार मिश्रित रहे पनि राम्रोमा १.८ प्रतिशत रहेकोले के देखाउँछ भने व्यवस्थापक प्रति श्रमिकले अपेक्षाकृत रूपमा पाउनु पर्ने राम्रो व्यवहार पाउन नसकेको पाइयो ।

## ६.३ व्यवस्थापकको कार्यशैली

व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानका उन्नतिको लागि र श्रमिकको हितको लागि राम्रो काम गर्न आवश्यक छ । तर प्रतिष्ठानको हितमा बढी र श्रमिकको हितमा कम काम गर्ने गरेको पाइन्छ । व्यवस्थापकको कार्यशैलीले श्रमिक/कामदारको काम गर्ने जोश जाँगरलाई प्रभाव पार्दछ । व्यवस्थापकको कार्यशैली अध्ययन गर्दा यस प्रकार भेटियो :



तालिका नं. ६.३ व्यवस्थापक कार्यशैलीको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	४७	२१.४
नराम्रो	५४	२४.५
ठिकै	८८	४०.०
थाहा छैन	३१	१४.१
जम्मा	२२०	१००.०

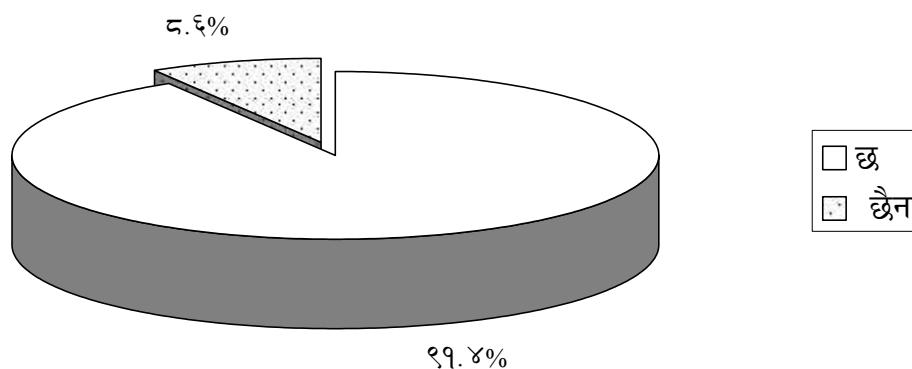
स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यस्तो अवस्थामा यहाँ काम गर्ने श्रमिकप्रति व्यवस्थापकले कस्तो काम गर्दछ र प्रतिष्ठानको हितमा कस्तो काम गर्दछ भनी अध्ययन गरिएको छ । २१.४ प्रतिशत राम्रो, २४.५ प्रतिशत नराम्रो, ४०.० प्रतिशत ठिकै र १४.१ प्रतिशत थाहा छैन भनी उत्तर आयो । यसै सन्दर्भमा मुख्य सूचनादाता युनियन प्रतिनिधिसँगको अन्तर्वातामा पनि व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानको उन्नतिको लागि काम गर्न नसकेको, पहिलाको तुलनामा जति प्रगति गर्नु पर्ने हो सो हुन नसकेको र श्रमिकलाई सकेसम्म अटेर गरेर दबाउने काम गर्ने गरेको बताएका छन् ।

#### ६.४ युनियनको बारेमा जानकारीको अवस्था

श्रमिक हक, अधिकारको लागि श्रमिक संगठित भई युनियन गठन गर्ने गरिन्छ । युनियन केवल श्रमिकको हक, अधिकारको लागि मात्र नभई संस्थाको हित अनुरूप पनि काम गर्न आवश्यक छ । युनियनको बारेमा जानकारीको अवस्था अध्ययन गर्दा निम्न बमोजिम भेटियो । हाल प्रत्येक उद्योग, कलकारखाना, प्रतिष्ठान आदिमा श्रमिकको हक अधिकारको निमित्त भन्दै विभिन्न राजनैतिक दलको भातृ संगठनको रूपमा युनियनको गठन हुने गर्दछ । सोही क्रममा यस प्रतिष्ठानमा पनि युनियन रहेको र त्यसको बारेमा श्रमिकलाई के-कस्तो थाहा छ भनी त्यसको अध्ययन गरिएको छ ।

वृत्तचित्र नं.४ युनियनको बारेमा जानकारीको चित्र



वृत्तचित्र नं.४ मा श्रमिक/कामदारले युनियनप्रति जानकारी छन् भनी गरीएको अध्ययनमा कुल २२० जना उत्तरदाता मध्ये ०.६ प्रतिशतले युनियनबारे थाहा नभएको र ९९.४ प्रतिशतले युनियन बारे थाहा भएको उत्तर दिए । जसबाट युनियन बारे धेरैलाई थाहा भएको पाइयो भने कम थाहा नहुनेमा भर्खर पेसामा आएको कारणले गर्दा देखियो भने कतिपय युनियनतिर इच्छा नभएको कारणले पनि पाइयो ।

### ६.५ युनियनसँग सहयोगको अवस्था

श्रमिकहरू आफ्नो पेसागत समस्यामा युनियनसँग सहयोग माग्छन् या माग्दैनन् भनी अध्ययन गरिएको छ । विशेषत युनियन श्रमिकको हक हितको लागि हुने हुनाले यहाँ युनियनसँग समस्या परेमा सहयोग माग्ने अवस्था यस प्रकार भेटियो । जायज होस् वा नाजायज माग होस् ट्रेड युनियन भएको प्रतिष्ठान तथा उद्योगमा आफ्नो पेसागत समस्या र व्यक्तिगत समस्यालाई व्यक्तिले व्यवस्थापकसँग आफै जाँदा वास्ता नगर्ने कारण संगठित श्रमिकको

युनियनले गरेको मागलाई बाध्य भएर सम्बोधन गर्नुपर्ने कारणले युनियनसँग आफ्नो हक अधिकारको बारेमा युनियनसँग सहयोग माग्ने नमाग्ने यसमा अध्ययन गरिएको छ ।

### वृत्तचित्र नं.५ युनियनसँग सहयोगको अवस्था

माथिको वृत्तचित्रबाट के प्रस्ट हुन्छ भने श्रमिक/कामदारहरू आफ्नो पेसागत समस्यामा युनियनसँग सहयोग माग्दछन् । यो सहयोग माग्ने कुल २२० उत्तरदाता मध्ये ९० प्रतिशत रह्यो भने १० प्रतिशत युनियनसँग सहयोग नमाग्ने रह्यो । श्रमिक/कामदारहरू आफ्नो पेसागत समस्या र व्यक्तिगत समस्यालाई युनियनसँग सहयोग माग्ने गरेको पाइयो ।

### ६.६.१. युनियनले श्रमिकको हितमा गर्ने कामको अवस्था

सम्पूर्ण श्रमिकको हक अधिकारका निम्ति भन्दै गठन गरिएको युनियनले सम्पूर्ण श्रमिकको हक अधिकारका निम्ति कार्य गर्न आवश्यक देखिन्छ तर कतिपय ठाउँमा युनियनका प्रतिनिधिहरूले सम्पूर्णको भन्दा व्यक्तिगत फाइदा उठाइरहेको पनि गुनासो आउने गर्दछ । युनियनले श्रमिकको हितको कार्य गरे नगरेको अध्ययन गर्दा यस प्रकार पाइयो ।

तालिका नं. ६.४.१ युनियनले श्रमिकका लागि गर्ने कामका आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	१५७	७१.४
नराम्रो	१	०.५
ठिकै	३७	१६.८
थाहा छैन	२५	११.४
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यस प्रतिष्ठानमा युनियनले श्रमिकको हितका लागि कस्तो काम गरेको छ भनी अध्ययन गरिएको छ । ७१.४ प्रतिशत राम्रो, ०.५ प्रतिशत नराम्रो, १६.८ प्रतिशत ठिकै र ११.४ प्रतिशत थाहा छैन भनी उत्तर आयो । यसै सिलसिलामा समूहगत छलफलका क्रममा पनि युनियनको केही कमी कमजोरी भए तापनि समष्टिमा राम्रो काम गर्ने गरेको बताए ।

### ६.६.२. लैङ्गिक आधारमा श्रमिकको हितका लागि युनियनले गर्ने कामको अवस्था

लैङ्गिक आधारमा श्रमिकको हितका लागि युनियनले समान काम गर्न आवश्यक छ । त्यस्तै युनियनमा पनि समान प्रतिनिधित्व हुन आवश्यक हुन्छ । लैङ्गिक आधारमा भेदभाव गरिनु हुँदैन । लैङ्गिक आधारमा श्रमिकको हितका लागि युनियनले गर्ने कामको विवरण यस प्रकारको पाइयो :

तालिका नं. ६.४.२ लैङ्गिक आधारमा श्रमिकको हितका लागि युनियनले गर्ने कामको विवरण

		लैङ्गिक		जम्मा	
		पुरुष	महिला		
श्रमिकको हितका लागि युनियनले गर्ने काम	राम्रो	संख्या	५६	५३	१०९
		प्रतिशत	५७.७	४३.१	४९.५
	सन्तोषजनक	संख्या	४१	७०	१११
		प्रतिशत	४२.३	५६.९	५०.५
जम्मा		संख्या	९७	१२३	२२०
		प्रतिशत	१००.०	१००.०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

लैङ्गिक आधारमा श्रमिकको हितका लागि युनियनले गर्ने काम यस प्रकार पाइयो जसमा राम्रोमा पुरुष ५७.७ प्रतिशत, महिला ४३.१ प्रतिशत, सन्तोषजनकमा पुरुष ४२.३ प्रतिशत र महिला ५६.९ प्रतिशत पाइयो जसबाट महिला भन्दा पुरुषले श्रमिकको हितका लागि युनियनले गर्ने काममा राम्रो बढी भनेको पाइयो ।

### ६.७ श्रमिक युनियनप्रति सन्तुष्टिको अवस्था

युनियनले सम्पूर्ण श्रमिक/कामदारको हितमा काम गर्नु पर्दछ । यसो भएमा श्रमिक पनि युनियनप्रति सन्तुष्ट हुन्छन् । यदि यसो हुन सकेन भने युनियनप्रति असन्तुष्टि बढ्दछ । युनियनको कार्यप्रति कति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ भनी अध्ययन गर्दा यस प्रकार पाइयो :

तालिका नं. ६.५ युनियनप्रति सन्तुष्टिको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छु	१५६	७०.९
छैन	१७	७.७
ठिकै	४१	१८.६
थाहा छैन	६	२.७
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यहाँको श्रमिकहरू युनियन प्रति कति सन्तुष्ट छन् भनी अध्ययन गरिएको छ । ७०.९ प्रतिशत सन्तुष्ट छन्, ७.७ प्रतिशत सन्तुष्ट छैन, १८.६ प्रतिशत ठिकै र २.७ प्रतिशत थाहा छैन भनी पाइयो । युनियनप्रति श्रमिकको सुभावमा सबैलाई समान व्यवहार गर्नु पर्ने लगायत सेवा

सुविधा वृद्धिका लागि पहल गर्नु पर्ने व्यक्तिगत फाइदा भन्दा सामूहिक फाइदालाई ध्यान दिनु पर्ने जस्ता सुझाव आएको छ ।

## ६.८ व्यवस्थापकप्रति सन्तुष्टिको अवस्था

व्यवस्थापकसँग सन्तुष्ट हुनको लागि व्यवस्थापकले श्रमिक र प्रतिष्ठान दुवैको लागि राम्रो काम गर्नु आवश्यक देखिन्छ । व्यवस्थापकको कार्यप्रतिको सन्तुष्टिको अवस्था हेर्दा निम्न अवस्था भेटियो :

तालिका नं. ६.६ व्यवस्थापकप्रति सन्तुष्टिको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	५८	२६.४
नराम्रो	४७	२१.४
ठिकै	११४	५१.८
अनुत्तरित	१	०.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यहाँ काम गर्ने श्रमिकहरू व्यवस्थापकसँग कति सन्तुष्ट छन् भनी गरिएको अध्ययनमा मिश्रित प्रतिक्रिया राम्रो, नराम्रो र ठिकै भन्ने उत्तर आएको छ । यसले श्रमिकहरू व्यवस्थापकसँग कति सन्तुष्ट छन् भनी प्रस्ट पार्दछ । २६.४ प्रतिशत राम्रो, २१.४ प्रतिशत नराम्रो, ५१.८ प्रतिशत ठिकै र .५ प्रतिशत अनुत्तरित भेटियो । श्रमिकले व्यवस्थापकलाई दिइएको सुझावमा आफ्ना समस्याहरू छिटो समाधान गरिनु पर्ने, प्रतिष्ठानको उन्नतिका लागि कार्य गर्नुपर्ने, सबैलाई समान व्यवहार गर्नुपर्ने जस्ता सुझावहरू दिएका छन् । त्यस्तै श्रमिकको जायज समस्यालाई सम्बोधन गरिनुपर्ने विभिन्न समस्याहरू समाधानका लागि श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापन मिलेर सुमधुर सम्बन्ध कायम राखी काम गर्नु पर्ने सुझाव पाइयो ।

## ६.९ युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्ध

युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्ध सुमधुर हुन आवश्यक छ । आफ्नो हक अधिकार प्राप्त गर्नका लागि श्रमिक र युनियन मिलेर व्यवस्थापकसँग छलफलको माध्यमबाट समस्या समाधान गर्न पर्ने देखिन्छ भने व्यवस्थापकले पनि श्रमिक र युनियनले राखेका जायज

मागलाई सही समयमा सम्बोधन गरी दुवै पक्षको जितको अवस्था ल्याउनु पर्ने हुन्छ । युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्धको अवस्था निम्न देखियो :

तालिका नं. ६.७ युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्धको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	७७	३५.०
नराम्रो	७	३.२
ठिकै	०	०.०
सन्तोषजनक	१३६	६१.८
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिका अनुसार युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्धका बारेमा गरिएको अध्ययनमा ३५.० प्रतिशत राम्रो, ३.२ प्रतिशत नराम्रो र ६१.८ प्रतिशत सन्तोषजनक पाइयो । व्यवस्थापक, श्रमिक र युनियनको सम्बन्ध त्यति राम्रो देखिँदैन । व्यवस्थापकले श्रमिक र ट्रेड युनियनलाई दबाउने र सकेसम्म कम भन्दा कम सेवा सुविधा दिने प्रयास गर्ने तथा श्रमिक र युनियनले छलफलबाट समाधान गर्ने कुरामा प्रक्रिया नपुऱ्याइ बन्द, हडताल गर्ने गरेको पाइन्छ।

### ६.१० श्रमिकको समस्या हल गर्ने तरिका

श्रमिकलाई आइपर्ने समस्या विभिन्न विधिबाट हल गर्ने प्रयासहरू गरिन्छ । जसमा व्यक्तिगत पहलमा, युनियन मार्फत र व्यवस्थापक मार्फत सिधै पनि हल गर्ने गरिन्छ । श्रमिकले आफ्नो समस्या हल गर्ने तरिका अध्ययन गर्दा निम्न अवस्था देखियो :

तालिका नं. ६.८ समस्या हल गर्ने तरिकाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
व्यक्तिगत पहलमा	६५	२९.५
युनियन मार्फत	७७	३५.०
विभागीय प्रमुख मार्फत	७२	३२.७
व्यवस्थापक मार्फत सिधै	०	०.०
अनुत्तरित	६	२.७
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यहाँका श्रमिकहरूले सबै विधि अपनाउने गरेको पाइए तापनि विशेष गरी युनियन मार्फत हल गर्ने गरेको पाइन्छ । २९.५ प्रतिशत व्यक्तिगत पहलमा, ३५.० प्रतिशत युनियन मार्फत, ३२.७ प्रतिशत विभागीय प्रमुख मार्फत र २.७ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । व्यवस्थापक मार्फत सिधै कति पनि उत्तर नआउनुले श्रमिक सिधै आफू मात्र गएर व्यवस्थापकले समस्या हल नगर्ने भन्ने बुझिन्छ ।

## ६.११ युनियनले प्रतिष्ठानको हित अनुरूपको गर्ने कामको अवस्था

श्रमिक र युनियनहरू प्रतिष्ठानको हित अनुरूप र उन्नतिका लागि पनि काम गर्न आवश्यक छ । किनभने प्रतिष्ठानको उन्नति भएमा मात्र श्रमिकले उचित हक अधिकार प्राप्त गर्न सक्दछन् । युनियनले प्रतिष्ठानको हित अनुरूपको कस्तो काम गर्छ भनि गरिएको अध्ययनमा निम्न भेटियो :

तालिका नं. ६.९ प्रतिष्ठानको हित अनुरूपको गर्ने कामको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	१०९	४९.५
नराम्रो	०	०.०
ठिकै	१११	५०.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

यहाँका श्रमिक युनियनले प्रतिष्ठानको हितमा गर्ने गरेको काममा मिश्रित उत्तर आएको छ । ४९.५ प्रतिशत राम्रो र ५०.५ प्रतिशत ठिकै भनी पाइयो । यसै सन्दर्भमा मुख्य सूचनादाता युनियन प्रतिनिधिसँगको अन्तर्वातामा युनियनले प्रतिष्ठानको हित अनुरूप काम गर्न आवश्यक रहेको कुरा स्वीकार गरेको पाइयो । तर व्यवस्थापकले भने युनियनले प्रतिष्ठानको हितमा भन्दा श्रमिक हक अधिकारमा बढी महत्व राख्ने गरेको बताएको छ । श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्धमा उत्तरदाताले दिएको सुझावमा सबै मिलेर काम गर्न प्रतिष्ठान र श्रमिकको हितमा हुने हुनाले श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सुमधुर सम्बन्ध राखी प्रतिष्ठानको हितमा काम गर्न पर्ने जोड दिएका छन् ।



यस अध्यायमा श्रमिकको श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्धको अध्ययन गरिएको छ । व्यवस्थापक र श्रमिकको सम्बन्ध त्यति राम्रो नभएको, व्यवस्थापकले अनावश्यक दुःख दिने र असमान व्यवहार गर्ने गरेको भेटियो । महिला श्रमिकको व्यवस्थापकसँगको सम्बन्ध पुरुषको भन्दा नराम्रो देखिन्छ । श्रमिकलाई व्यवस्थापकले गर्ने व्यवहार मिश्रित रहे पनि राम्रोमा १.८ प्रतिशत रहेकोले के देखाउँछ भने व्यवस्थापकप्रति श्रमिकले अपेक्षाकृत रूपमा पाउनु पर्ने राम्रो व्यवहार पाउन नसकेको पाइयो । व्यवस्थापकले प्रतिष्ठानको उन्नतिको लागि काम गर्न नसकेको, पहिलाको तुलनामा जति प्रगति गर्नु पर्ने हो सो हुन नसकेको र श्रमिकलाई सकेसम्म अटेर गरेर दबाउने काम गर्ने गरेको पाइयो । युनियन बारे धेरैलाई थाहा भएको पाइयो भने कम थाहा नहुनेमा भर्खर पेसामा आएको कारणले गर्दा देखियो भने कतिपय युनियनतिर इच्छा नभएको कारणले पनि पाइयो । आफ्नो पेसागत समस्या र व्यक्तिगत समस्यालाई व्यक्तिले व्यवस्थापकसँग आफैँ जाँदा वास्ता नगर्ने कारण संगठित श्रमिकको युनियनले गरेको मागलाई बाध्य भएर सम्बोधन गर्नुपर्ने कारणले आफ्नो हक अधिकारको बारेमा युनियनसँग सहयोग माग्दछन् ।

युनियनको केही कमी कमजोरी भए तापनि समष्टीमा राम्रो काम गर्ने गरेको पाइयो । युनियनले सबैलाई समान व्यवहार गर्नु पर्ने लगायत सेवा सुविधा वृद्धिका लागि पहल गर्नु पर्ने व्यक्तिगत फाइदा भन्दा सामूहिक फाइदालाई ध्यान दिनु आवश्यक देखिएको छ । श्रमिकको जायज समस्यालाई सम्बोधन गरिनुपर्ने विभिन्न समस्याहरू समाधानका लागि श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापन मिलेर सुमधुर सम्बन्ध कायम राखी काम गर्नु पर्ने देखिन्छ । व्यवस्थापकले श्रमिक र ट्रेड युनियनलाई दबाउने र सकेसम्म कम भन्दा कम सेवा सुविधा दिने प्रयास गर्ने तथा श्रमिक र युनियनले छलफलबाट समाधान गर्ने कुरामा प्रकृया नपुऱ्याई बन्द, हडताल गर्ने गरेको पाईन्छ । श्रमिक सिधै आफू मात्र गएर व्यवस्थापकले समस्या हल नगर्ने बुझिन्छ भने युनियनबाट समस्या हल गर्ने गरेको पाइयो । सबै मिलेर काम गर्न प्रतिष्ठान र श्रमिकको हितमा हुने हुनाले श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सुमधुर सम्बन्ध राखी प्रतिष्ठानको हितमा काम गर्न पर्ने देखिन्छ ।

## अध्याय-सात

### श्रम सम्बन्धको वर्तमान अवस्था

नेपालको पछिल्लो राजनीतिक अस्थिरताले जुनसुकै स्थान र पेसा बन्द, हडताल, आन्दोलनबाट चोखिन नसकेको अवस्था एकातिर छ भने अर्कोतिर बन्द, हडताल, आन्दोलन सामान्य रूपमा विकास हुँदै गएको पाइन्छ। यसको मतलब यहाँ अनगिन्ती बन्द, हडताल, आन्दोलनहरू भइरहने गर्दछन्। जुन सबै सही कुराका लागि मात्र भएका छन् भनी भन्न सकिदैन र यस्तो अवस्था आउनुमा त्यससँग सम्बन्धित पक्षहरूको कमजोरीको कारणले हुने गर्दछ। यस अध्यायमा श्रम सम्बन्धको वर्तमान अवस्थालाई कुन पक्ष बढी जिम्मेवार छ, के कारणले यस्तो हुन्छ र त्यसलाई रोक्न वा कम गर्न कसले के भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक छ भनी अध्ययन गरिएको छ र यसलाई तालिका, प्रतिशत, रेखाचित्र र वृत्तचित्रमा देखाइएको छ।

### ७.१.१. श्रमिकको युनियनसँग आवद्धताको अवस्था

हाल श्रमिकहरू आफ्नो अधिकारका लागि संगठित भई युनियनको दर्ता गर्ने र युनियनसँग आवद्ध हुने सबै उद्योग, कलकारखाना र प्रतिष्ठानहरूमा पाइन्छ। श्रम ऐन २०४८ ले पनि र ट्रेड युनियन ऐन २०४९ ले १० जना भन्दा बढी श्रमिक काम गर्ने संस्थामा युनियन खोल्न पाउने व्यवस्था गरे अनुरूप युनियन रहने गर्दछन्। युनियनसँगको आवद्धताको अवस्था निम्न रहेको पाइयो :

तालिका नं. ७.१ युनियनसँग आवद्धताको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छु	१५४	७०.०
छैन	६५	२९.५
अनुत्तरित	१	०.५
जम्मा	२२०	१००.०

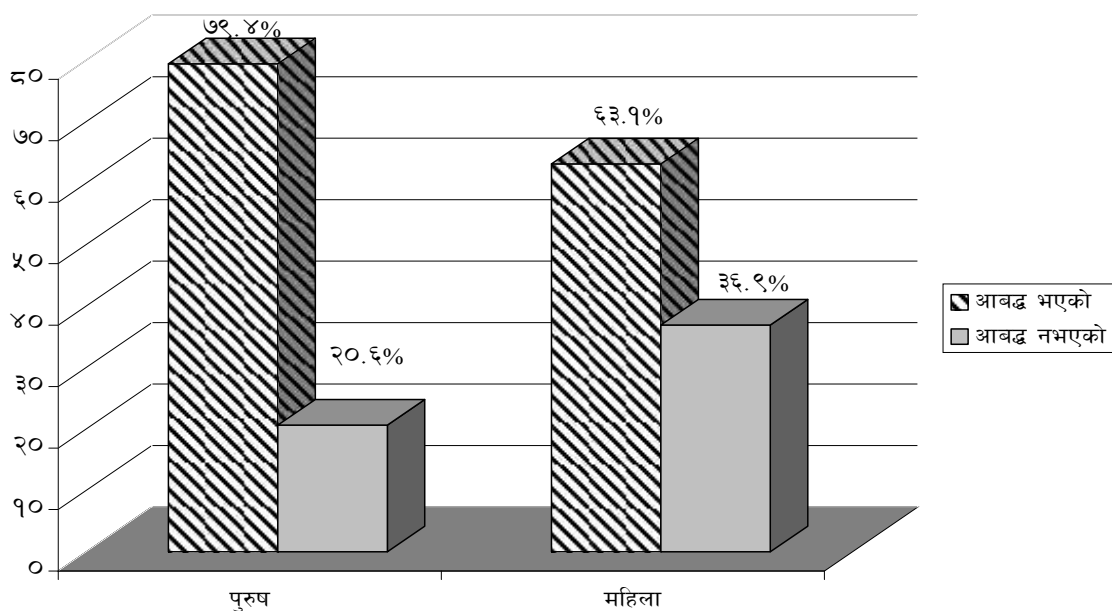
स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

रोजगारदाताले श्रमिकलाई कम भन्दा कम सेवा सुविधा दिन खोज्ने र दबाउन खोज्ने तथा श्रमिकहरू एक जुट भई आफ्नो हक, अधिकारको लागि युनियनसँग आवद्ध हुने गरेको पाइन्छ । यहाँ पनि सोही अनुरूप युनियनसँग आवद्ध रहने गरेको पाइन्छ । ७०.० प्रतिशत युनियनसँग आवद्ध, २९.५ प्रतिशत आवद्ध नभएको र ०.५ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो ।

### ७.१.२ लैङ्गिक आधारमा युनियनसँग आवद्धता

लैङ्गिक आधारमा युनियनसँगको आवद्धता फरक पर्न सक्छ । अझै पनि महिला पुरुष सरह सबै काममा अग्रसर भएको देखिँदैन । यहाँ युनियनसँगको आवद्धता हेर्दा निम्नानुसार देखियो :

रेखा चित्र नं. ५ लैङ्गिक आधारमा युनियनसँग आवद्धता



लैङ्गिक आधारमा युनियनसँग आवद्धको अवस्था हेर्दा आवद्धता भएकोमा पुरुष ७९.४ प्रतिशत र महिला ६३.९ प्रतिशत त्यस्तै आवद्धता नभएकोमा पुरुष २०.६ प्रतिशत र महिला ३६.९ प्रतिशत देखियो । यसबाट युनियनसँग आवद्ध महिलाको भन्दा पुरुषको संख्या बढी देखियो । यसको कारण महिला श्रमिक भन्दा पुरुष श्रमिकमा श्रमिक हक अधिकार बारे बढी चेतना भएर हो ।

## ७.२ युनियनसँग आवद्ध भएकाको पदको अवस्था

युनियनसँग आवद्ध भई श्रमिक कामदारहरू विभिन्न पदमा रही काम गर्ने गरेको पाइन्छ । कतिपय श्रमिक कामदारहरू कार्यकारिणी त कतिपय साधारण सदस्यमा रहेका हुन्छन् भने कतिपय मुख्य पदमा रही काम गरेका हुन्छन् । युनियनमा भएका पदको अवस्था निम्न भेटियो :

तालिका नं. ७.२ युनियनसँग आवद्धता भएमा पदको अवस्थाको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
सल्लाहकार	२	०.९
अध्यक्ष	१	०.५
सदस्य	१२१	५५.०
सचिव	१	०.५
उपाध्यक्ष	१	०.५
सह-सचिव	१	०.५
अनुत्तरित	९३	४२.३
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

उत्तरदाताको अधिक संख्या साधारण सदस्य रह्यो । यसले के प्रस्ट पार्छ भने त्यहाँका श्रमिक/ कामदारहरू आफ्ना हक अधिकारको निम्ति संगठित भएको र विभिन्न पदमा रहेर काम गरेका पाइयो । ५५.० प्रतिशत साधारण सदस्य र कार्यकारिणी सदस्य, उपाध्यक्ष ०.५ प्रतिशत, सचिव ०.५ प्रतिशत, सह-सचिव ०.५ प्रतिशत, सल्लाहकार ०.९ प्रतिशत पदमा रहेको र ४२.३ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । जुन उत्तरमा युनियनसँग आवद्ध नभएको संख्या पनि यसैमा सामेल छ ।

### ७.३ कार्य समयमा आन्दोलन, बन्द, हडतालको अवस्था

श्रमिक, युनियनले अधिकतम सेवा सुविधा खोज्ने तथा रोजगारदाताले सकेसम्म कम सेवा सुविधा दिने र दबाउने प्रयास गर्ने कारणले गदा बन्द, हडताल र आन्दोलन हुने गर्दछ । कार्य समयमा आन्दोलन, हडताल र बन्दको अवस्था अध्ययन गर्दा निम्न पाईयो ।

तालिका नं. ७.३ कार्य समयमा आन्दोलन, बन्द, हडतालको अवस्थाको आधारमा विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
छ	२०२	९१.८
छैन	६	२.७
धेरै पटक	१२	५.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापकको छलफलबाट सामूहिक सौदाबाजी बाटमा संस्थामा बन्द, हडताल भएको कुरा बताएको पाईयो । ९१.८ प्रतिशत छ २.७ प्रतिशत छैन ५.५ प्रतिशत धेरै पटक भन्ने पाइयो । यसबाट के प्रस्ट हुन्छ भने यस प्रतिष्ठानमा धेरै पटक बन्द, हडताल र आन्दोलन भएको बुझियो । सामूहिक सौदाबाजीको क्रममा र सम्भौता कार्यान्वयनको बेलामा बढी हुने गरेको मुख्य सूचनादाताले अन्तरवार्ताको क्रममा बताए ।

### ७.४ ट्रेड युनियन आन्दोलनमा सहभागी स्वरूप

ट्रेड युनियनको आन्दोलनमा सहभागी प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष दुई तरिकाबाट हुन सकिन्छ । प्रत्यक्ष भन्नाले स्वयम् व्यक्ति बन्द, हडताल र आन्दोलनमा उपस्थित भएर सहभागी हुने गरिन्छ भने अप्रत्यक्ष भन्नाले आफू प्रत्यक्ष उपस्थित नभई बाहिरी सहयोग गरी सहभागी हुने प्रक्रियालाई भनिन्छ । ट्रेड युनियन आन्दोलनमा सहभागी स्वरूप अध्ययन गर्दा यस प्रकार पाईयो :

तालिका नं. ७.४ ट्रेड युनियन आन्दोलनमा सहभागी स्वरूपको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
प्रत्यक्ष	९४	४३.६
अप्रत्यक्ष	७२	३२.७
भएको छैन	५०	२२.७
अनुत्तरित	२	०.९
जम्मा	२२०	१००.०

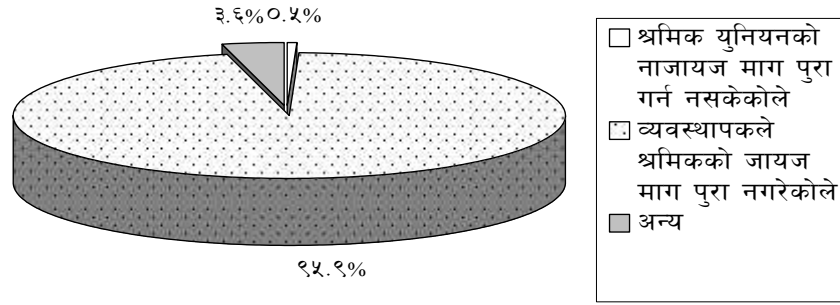
स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

माथिको तालिकामा ट्रेड युनियन आन्दोलनमा सहभागी स्वरूप हेर्दा ४३.६ प्रतिशत प्रत्यक्ष, ३२.७ प्रतिशत अप्रत्यक्ष, २२.७ प्रतिशत भएको छैन र ०.९ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । अस्पताल जस्तो प्रतिष्ठानका सबै जना काम छोडेर प्रत्यक्ष सहभागी हुन नसक्ने हुन्छ भने कतिपय बन्द, हडताल र आन्दोलन गर्नु ठिक होइन भनी, कतिपय भर्खर नियुक्त भएका श्रमिकहरू बन्द, हडताल र आन्दोलन नभएको कारणले सहभागी नभएको पनि पाइयो ।

### ७.५ हडताल गर्नु पर्ने कारण

हडताल गर्नुपर्ने कारणमा श्रमिक युनियनको नाजायज माग पूरा गर्न नसकेकोले पनि हुने गर्दछ । युनियनले रोजगारदाताले पूरा गर्न नसक्ने मागहरू राख्ने गरेकोले पनि यो हुने गर्दछ भने अधिकांश व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज माग पूरा नगरेकोले हुने गर्दछ । आन्दोलन, हडताल र बन्द गर्नु पर्ने कारण अध्ययन गर्दा निम्न पाइयो :

### वृत्तचित्र नं. ६ हडताल गर्नु पर्ने कारणको अवस्था



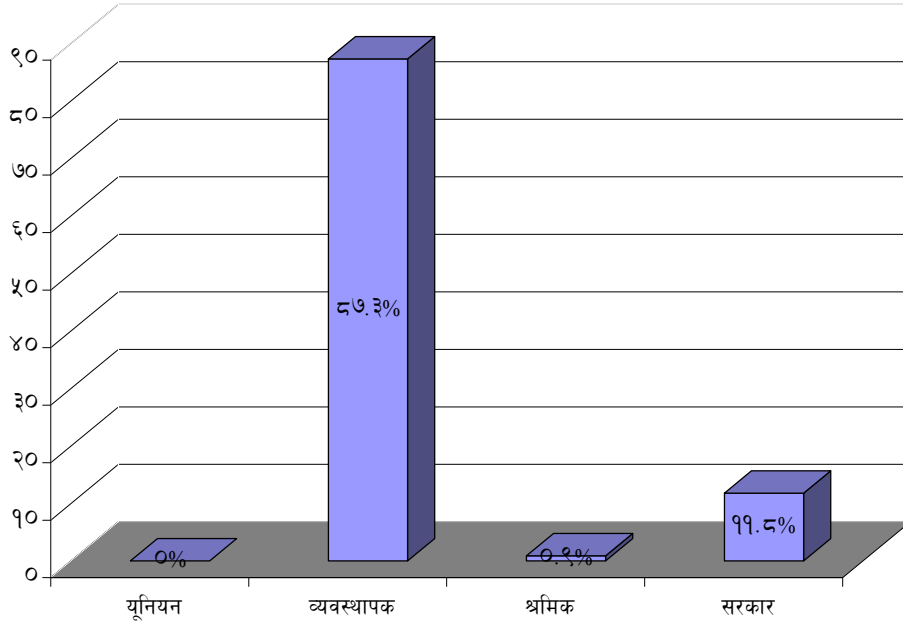
माथिको वृत्तचित्र नं. ६ बाट बन्द, हडताल र आन्दोलन गर्नुपर्ने कारणमा कुल २२० उत्तरदाता मध्ये ९५.९ प्रतिशतले व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज माग पुरा नगरेकोले भन्ने उत्तर आयो भने ३.६ प्रतिशत श्रमिक युनियनको नाजायज माग पूरा गर्न नसकेकोले र ०.५ प्रतिशत अन्य भन्ने आयो । युनियन र व्यवस्थापनको सामूहिक सौदाबाजीमा मोलतोल नमिलेको कारणले प्रतिष्ठानमा बन्द, हडताल र आन्दोलन हुने गरेको पाइन्छ । जसबाट के प्रस्ट हुन्छ भने व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज माग पुरा नगरेकोले बढी मात्रामा बन्द, हडताल र आन्दोलनको मुख्य कारण हो भन्न सकिन्छ । यसै सन्दर्भमा मुख्य सूचनादाता युनियन प्रतिनिधिसँगको अन्तर्वातामा पनि व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज समस्या हल नगर्ने अटेरी गर्ने र सम्झौता कार्यान्वयन नगर्ने कारणले गर्दा यस्तो अवस्था आउने गरेको बताएका छन् ।

### ७.६ आन्दोलन हुनुमा को मुख्य जिम्मेवार ?

आन्दोलन हुनुमा मुख्य जिम्मेवार सरकार, व्यवस्थापक, युनियन र श्रमिकको केही न केही जिम्मेवार हुने गर्दछ । सरकारले उचित नीति नियम बनाई कार्यान्वयन गर्न नसकेकोले, व्यवस्थापकले श्रम शोषण र उचित पारिश्रमिक नदिएकोले, युनियनले प्रक्रिया नमिलाई गर्ने र

श्रमिकहरू आफ्नो हक अधिकार मात्र खोज्ने, जिम्मेवारीबाट पन्छने प्रक्रियाले यसो हुने गर्दछ । आन्दोलन, हडताल र बन्दको मुख्य जिम्मेवारी अध्ययन गर्दा निम्न पाइयो :

रेखा चित्र नं.६ आन्दोलन, हडताल र बन्दको मुख्य जिम्मेवार



माथिको रेखाचित्र बाट आन्दोलन, बन्द, हडताल हुनुको मुख्य जिम्मेवारीमा कुल २२० उत्तरदाता मध्ये ८७.३ प्रतिशत व्यवस्थापक, ११.८ प्रतिशत सरकार, ०.९ प्रतिशत श्रमिक भन्ने पाइयो भने युनियनलाई भन्नेमा कति पनि भेटिएन । जसबाट के प्रस्ट हुन्छ भने आन्दोलन, बन्द, हडतालमा मुख्य जिम्मेवार व्यवस्थापक हो । युनियन भन्नेमा कुनै पनि उत्तर नआउनुले युनियन श्रमिकको हक अधिकारको लागि लड्ने र जायज मागहरूलाई व्यवस्थापनले अटेरी गरेर बढी समस्यालाई वाध्य भएर बन्द, हडताल र आन्दोलन गर्नु परेको पाइयो ।

### ७.७ आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्ने उपाय

आन्दोलन, बन्द, हडताल हुनबाट रोक्न सरकार, युनियन, व्यवस्थापक र श्रमिक सबै आ-आफ्ना ठाउँबाट जिम्मेवार हुँदै कार्य गर्नु पर्ने देखिन्छ । श्रमिक युनियनले जायज र पूर्ति गर्न सक्ने काम मात्र राखेर, व्यवस्थापकले श्रमिकको हक अधिकार सेवा सुविधा राम्रोसँग, सरकारी स्तरबाट श्रमिक र रोजगारदाता दुवैलाई समेट्ने नीति नियम बनाइ सही रूपमा कार्यान्वयन



गरेर आन्दोलन, बन्द, हडताल हुनबाट रोक्न सकिन्छ । आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्ने उपायको अध्ययन गर्दा यस्तो पाईयो :

तालिका नं. ७.५ आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्ने उपायको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
श्रमिक युनियनले जायज र पूर्ति गर्न सक्ने माग मात्र राखेर	२	०.९
व्यवस्थापकले श्रमिकको हक अधिकार सेवा सुविधा राम्रोसँग दिएर	१३२	६०.०
सरकारी स्तरबाट श्रमिक र रोजगारदाता दुवैलाई समेट्ने नीति नियम बनाई सही रूपमा कार्यान्वयन गरेर	८०	३६.४
अनुत्तरित	६	२.७
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्ने उपायको अध्ययन गर्दा ०.९ प्रतिशत श्रमिक युनियनले जायज र पूर्ति गर्न सक्ने माग मात्र राखेर, ६०.० प्रतिशत व्यवस्थापकले श्रमिकको हक अधिकार सेवा सुविधा राम्रोसँग दिएर, ३६.४ प्रतिशत सरकारी स्तरबाट श्रमिक र रोजगारदाता दुवैलाई समेट्ने नीति नियम बनाई सही रूपमा कार्यान्वयन गरेर २.७ प्रतिशत अनुत्तरित पाइयो । यी उत्तरबाट व्यवस्थापक मुख्य जिम्मेवार हुने हुनाले श्रमिक कामदारको जायज मागहरू तुरुन्त समाधान गर्नु पर्ने देखिन्छ भने श्रमिक युनियनले पनि विधिको शासनमा रही जिम्मेवारी पूर्वक काम गर्नु पर्ने देखिन्छ । त्यस्तै सरकारले पनि उचित नीति नियम बनाई सही रूपमा कार्यान्वयन गरेर आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्न सकिन्छ ।

### ७.८ बन्द हडतालले सेवाग्राहीलाई पार्ने प्रभाव

स्वास्थ्य प्रत्येक जनताको जीवनसँग जोडिएको विषय हो । यस्तो संस्थामा बन्द, हडताल र आन्दोलनले व्यक्तिले स्वास्थ्य सेवा सहज रूपमा पाउन सक्दैनन् । स्वास्थ्य जस्तो संवेदनशील क्षेत्रमा बन्द हडतालले सेवाग्राहीलाई पार्ने प्रभाव अध्ययन गर्दा यस्तो पाइयो :

तालिका नं. ७.६ बन्द हड्तालले सेवाग्राहीलाई पार्ने प्रभावको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
राम्रो	१	०.५
नराम्रो	२११	९५.९
ठिकै	८	३.६
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

स्वास्थ्य जस्तो संवेदनशील क्षेत्रमा हड्ताल, बन्द, आन्दोलनले सेवाग्राहीलाई नराम्रो असर पर्दछ । टाढा टाढाबाट सेवा लिन आउने बिरामीहरू मर्कामा पर्ने गरेको र उचित समयमा उपचार नपाउँदा ज्यानै जाने अवस्था पनि आउने गर्दछ । सर्वसाधारण मानिसको स्वास्थ्य सेवा पाउने अधिकारबाट कोही कसैले वञ्चित गराउनु हुँदैन । ०.५ प्रतिशत राम्रो ९५.९ प्रतिशत नराम्रो र ३.६ प्रतिशत ठिकै पाइयो । यसै सिलसिलामा समूहगत छलफलको क्रममा सहभागीले पनि यस्तै मनसाय राखेको पाइयो भने मुख्य सूचनादाता युनियन र व्यवस्थापकले पनि सो कुरालाई स्वीकार गरेका छन् ।

### ७.९ बन्द, हड्ताल, आन्दोलनले सेवाग्राहीहरू सेवाबाट वञ्चित हुनपर्ने स्थिति

सबैको लागि बन्द, हड्ताल, आन्दोलन हुनु अगावै सहज रुपमा कुनै पनि समस्याको समाधान गरी यस्तो अवस्था आउन नदिनु राम्रो हुन्छ । बन्द, हड्ताल, आन्दोलनले सेवाग्राहीहरू स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित हुनपर्ने स्थिति अध्ययन गर्दा यस्तो अवस्था पाइयो । श्रमिकको हक अधिकार प्राप्त गर्न गरिने बन्द, हड्ताल, आन्दोलनले सेवाग्राहीहरू स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित हुनपर्ने स्थिति आउनु पक्कै पनि नराम्रो हो तर पनि यसलाई श्रमिक र युनियनले बाध्यता भन्ने गरेको पाइन्छ ।

वृत्तचित्र नं.७ बन्द, हड्ताल, आन्दोलनले सेवाग्राहीहरू सेवाबाट वञ्चित हुनुपर्ने स्थिति

वृत्तचित्र नं.७ ले बन्द, हड्ताल, आन्दोलनले सेवाग्राहीहरू स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित हुनुपर्ने स्थितिलाई ६५.९ प्रतिशत उत्तरदाताले बाध्यता भनेका छन् भने ३२.७ प्रतिशतले नराम्रो र १.४ प्रतिशतले राम्रो भनेका छन् । जसबाट बन्द, हड्ताल, आन्दोलन नराम्रो भएता पनि बाध्यताले गर्नु परेको प्रस्ट हुन्छ । यस्तो अवस्था आउनु अगावै सम्बन्धित पक्षहरूले यस्तो अवस्था आउन नदिन सामूहिक छलफल मार्फत समस्या समाधान गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### **७.१० बन्द, हड्ताल र आन्दोलनको बारेमा सुभाब**

जो प्रत्येक सहभागी हुन्छ उसलाई त्यस सम्बन्धि बढी ज्ञान हुने गर्दछ । यस सम्बन्धी यहाँ काम गर्ने श्रमिक कामदारको युनियन, व्यवस्थापक र सरकारलाई के सुभाब दिएका हुन सक्दछन् भनी मागिएको सुभाबमा विभिन्न सुभाबहरू दिएका छन् । बन्द, हड्ताल र आन्दोलनको बारेमा निम्न अनुसारको सुभाब प्राप्त भयो :

तालिका नं. ७.७ आन्दोलनका बारेमा सुभाबको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

विवरण	संख्या	प्रतिशत
बन्द, हडताल, आन्दोलन राम्रो होइन	२३	१०.४
वार्ताबाट समाधान हुनुपर्छ	१६	७.३
व्यवस्थापनले जायज माग पुरा गर्नुपर्छ	७	३.३
बन्द, हडताल, आन्दोलन बाध्यता हो	३	१.२
शान्तिपूर्ण हुनुपर्छ	७	३.३
अनुत्तरित	१६४	७४.५
जम्मा	२२०	१००.०

स्रोत :स्थलगत सर्वेक्षण २०६९

बन्द, हडताल र आन्दोलनको बारेमा उत्तरदातासँग सुभाब माग्दा कुल उत्तरदाता २२० जना मध्ये ७४.५ प्रतिशतले कुनै उत्तर दिएका छैनन् । बाँकी १०.४ प्रतिशतले बन्द, हडताल र आन्दोलन राम्रो होइन, ७.३ प्रतिशत वार्ताबाट समाधान हुनु पर्दछ, ३.३ प्रतिशत व्यवस्थापनले जायज माग पुरा गर्नुपर्दछ, १.२ प्रतिशत बाध्यता हो र ३.३ प्रतिशत शान्तिपूर्ण हुनु पर्दछ भन्ने आयो । त्यस सँगसँगै आन्दोलन हुने वातावरण नै नबनाई समस्या आउनु अगावै छलफल गरी समाधान गर्न र उचित नीति नियम बनाउनु पर्ने सुभाब आयो । सम्बन्धित सबै पक्षलाई गम्भीर भएर त्यसको समाधानतर्फ लाग्नुपर्ने, व्यवस्थापक र युनियन दुवै पक्ष आ-आफ्नो अडानबाट लचिलो हुनुपर्ने, शान्तिपूर्ण तरिकाले मागहरूलाई दुवै पक्षले समाधान गर्नुपर्ने, आन्दोलनले गरिब नेपाली बिरामीलाई ठुलो असर परी रहेकोले सबै गम्भीर हुनुपर्ने, यो नराम्रो हुदाँहुँदै पनि बाध्यता बनाउन नहुने, व्यवस्थापनले सही ढङ्गले मागलाई छिटो सम्बोधन गरिनुपर्ने, बन्दलाई श्रमिकको अन्तिम हतियार हो त्यसकारण यो अवस्थामा आउन नै नदिनका लागि दुवै पक्ष सचेत हुन पर्ने, राज्यबाट पनि रोजगारदाता र श्रमिक दुवैको हित अनुरूप काम गर्नु पर्ने, आन्दोलनले कसैलाई फाइदा नगर्ने हुनाले यस्तो स्थिति आउन नै नदिने, बन्द, हडतालमा अति आवश्यक सेवाहरू आकस्मिक सेवा बन्द गर्न नहुने र श्रमिक सचेत भएकोले अब श्रमिकले नै केही गर्नु पर्दछ भन्ने जस्ता सुभाबहरू आएका छन् ।

जसबाट के बुझिन्छ भने बन्द, हडताल र आन्दोलन रहर नभइ बाध्यता भएको, व्यवस्थापनको श्रमिकलाई सकेसम्म कम सेवा सुविधा दिने उद्देश्यले जब श्रमिकका जायज माग पुरा हुँदैनन् तब श्रमिकहरू आन्दोलन गर्न बाध्य हुने गर्दछन् । आन्दोलनको चरणमा पुग्नु भन्दा अगावै युनियन र व्यवस्थापक सामूहिक छलफलमा बसी समस्या समाधान गरेर त्यस्तो अवस्था आउन दिनु हुँदैन भनी सुझाव आएको पाइन्छ भने श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापकको जित जितको स्थितिमा प्रतिष्ठानको हितमा काम गर्नु पर्दछ ।

यस अध्यायमा श्रम सम्बन्धको वर्तमान अवस्थालाई अध्ययन गरिएको छ । रोजगारदाताले श्रमिकलाई कम भन्दा कम सेवा सुविधा दिन खोज्ने र दबाउन खोज्ने तथा श्रमिकहरू एक जुट भई आफ्नो हक, अधिकारको लागि युनियनसँग आवद्ध हुने गरेको पाइन्छ । युनियनसँग आवद्ध महिलाको भन्दा पुरुषको संख्या बढी देखियो । यसको कारण महिला श्रमिक भन्दा पुरुष श्रमिकमा श्रमिक हक अधिकार बारे बढी चेतना भएर हो । कतिपय श्रमिक भने छोटो समयको लागि काम गर्ने भएकोले व्यवस्थापकको नराम्रो नहुनका लागि र केवल अनुभवको प्रमाणपत्र लिएर जानको लागि मात्र जागिर गर्ने हुनाले युनियनसँग आवद्ध नहुने कतिपय व्यवस्थापकको डरले पनि यस्तो भएको पाइयो । यस प्रतिष्ठानमा धेरै पटक बन्द, हडताल र आन्दोलन भएको बुझियो । सामूहिक सौदाबाजीको क्रममा र सम्भौता कार्यान्वयनको बेलामा बढी हुने गरेको पाइयो । व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज माग पुरा नगरेकोले बढी मात्रामा आन्दोलनको मुख्य कारण हो भन्न सकिन्छ । व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज समस्या हल नगर्ने अटेरी गर्ने र सम्भौता कार्यान्वयन नगर्ने कारणले गर्दा यस्तो अवस्था आउने गरेको पाइयो । व्यवस्थापक मुख्य जिम्मेवार हुने हुनाले कामदारको जायज मागहरू तुरुन्त समाधान गर्नु पर्ने देखिन्छ भने श्रमिक युनियनले पनि विधिको शासनमा रही जिम्मेवारी पूर्वक काम गर्नु पर्ने देखिन्छ । त्यस्तै सरकारले पनि उचित नीति नियम बनाइ सही रूपमा कार्यान्वयन गरेर आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्न सकिन्छ । स्वास्थ्य जस्तो संवेदनशील क्षेत्रमा आन्दोलनले सेवाग्राहीलाई नराम्रो असर पर्दछ । टाढा टाढाबाट सेवा लिन आउने विरामीहरू मर्कामा पर्ने गरेको र उचित समयमा उपचार नपाउँदा ज्यानै जाने अवस्था पनि आउने गर्दछ । समस्या आउनु अगावै छलफल गरी समाधान गर्न र उचित नीति नियम बनाउनु सम्बन्धित सबै पक्षलाई गम्भीर भएर लाग्नु पर्दछ ।

## अध्याय-आठ

### सारांश, मुख्य प्राप्ति निष्कर्ष तथा सुझाव

#### ८.१ अध्ययनको सारांश

श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणाका बारेमा मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकको अध्ययनमा आधारित समाजशास्त्रीय अध्ययनले पेशाप्रतिको अवधारणा, श्रम सम्बन्धको वर्तमान अवस्था र श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापक बिचको सम्बन्ध आदि जस्ता विषयलाई बढी केन्द्रित गरि विभिन्न किसिमका अध्ययन पद्धतिका आधारमा रही अध्ययन गरिएको छ । यस अध्ययनका प्रमुख उद्देश्यहरू निम्न लिखित छन् :

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

यो अध्ययन केवल विश्वविद्यालयको प्राज्ञिक अध्ययनको लागि मात्र नभई सम्बन्धित विषयको गहिराइमा पुऱ्याई सामाजिक समस्याप्रति जागरुक एवम् मर्यादित बनाउने, 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 गर्ने छ । यो अध्ययन वर्णनात्मक-अन्वेषणात्मक ढाँचाको छ । स्थलगत अवलोकन तथा प्रश्नावली, समूहगत छलफल र मुख्य सूचनादातासँगको अन्तरवार्ता लगायत त्यस सम्बन्धमा प्रकाशित विभिन्न सामाग्रीहरूको समेत सहयोग लिई अध्ययनको आवश्यकता अनुसार गुणात्मक तथा संख्यात्मक दुवै प्रकारले तथ्याङ्कहरू सडकलन गरिएको छ । तथ्याङ्कहरूलाई तालिकीकरण गरिएको छ । प्रश्नावलीलाई कम्प्युटरमा राखी एस.पि.एस.एस. प्रोग्रामका माध्यमबाट विश्लेषण गरिएको छ । प्राप्त तथ्याङ्कको आधारमा तालिका, प्रतिशत र वृत्तचित्रहरू तथा रेखाचित्रको प्रयोग गरी श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणालाई प्रस्तुत गरिएको छ ।

प्रायजसो स्थानमा श्रमिक र व्यवस्थापकको सुमधुर श्रम सम्बन्ध भएको पाईँदैन जसका कारण बन्द, हडतालको अवस्था देखिन्छ । सो कारण श्रमिकले व्यवस्थापकले सुमधुर श्रम सम्बन्ध कायम राखेर विधिको शासनमा रही कार्य गर्नुपर्ने तथा राज्य पक्षबाट पनि समय सापेक्ष ऐन

कानूनमा परिमार्जन गरी सो ऐनलाई कडाइका साथ कार्यान्वयनतर्फ लाग्न पर्ने जस्ता विषयमा यस अध्ययनमा छलफल गरिएको छ । न्यून तलबमा काम गर्न बाध्य र व्यवस्थापकहरूले श्रमिकहरू माथि गरेको चरम श्रम शोषणका कारण अहिलेको महँगी र समस्याहरूलाई टार्न आम श्रमिकहरूलाई महाकष्ट परेको छ । यसै कारण कैयौं युवा शक्ति विदेशीन परेको छ भने यहाँ पनि श्रमिक र रोजगारदाताको सम्बन्ध नजिक हुन सकेको छैन । आजको २१ औं शताब्दीमा नेपालको श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था के-कस्तो छ भनी यस अध्ययनले सम्पूर्ण श्रमिकको प्रतिनिधित्व गरेको छ । पेसागत सन्तुष्टि, जिवीकोपार्जन लगायत वास्तविक यहाँको श्रमिकको अवस्था बारे अध्ययन गरिएको छ ।

## ८.२ मुख्य प्राप्ति

- श्रमिकहरू जागिरको सन्दर्भमा आफ्नो घर भन्दा टाढा गई काम गरेको र यहाँको सन्दर्भमा मुख्यतया कास्की र स्याङ्जाका श्रमिक बढी भए तापनि पूर्व मेची देखि पश्चिम महाकालीसम्मका श्रमिक रहेका छन् ।
- कुल ५५.९ प्रतिशत महिला र ४४.१ प्रतिशत पुरुष कर्मचारी रहेका छन् भने ५४.५ प्रतिशत प्राविधिक र ४५.५ प्रतिशत जनरल श्रमिक भेटियो । जसबाट महिला तथा प्राविधिक श्रमिक संख्या बढी देखियो ।
- श्रमिकहरू छोटो समयको लागि काम गर्नेको संख्या बढी देखियो ।
- वार्षिक कमाइले खर्च पुऱ्याउन गाह्रो भएको तथा सरकारी स्केलभन्दा कम तलब भएकाको संख्या बढी देखियो ।
- स्थायी श्रमिक बढी देखियो तर सेवा अवधिमा ७१.४ प्रतिशत बहुवा नभएको भेटियो जसले पेसागत सन्तुष्टिमा कमी आएको पाइयो ।
- कतिपयको यो पेसा रोजाइको नभई बाध्यताले गर्नु परेको त कतिपयको योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा नभएको पाइयो ।
- श्रमिकहरू कतिपय योग्यता र तालिम नभएका तर सामान्य रूपमा काम गर्दै आइरहेका को लागि यो प्रतिष्ठान उपयुक्त भएको पाइन्छ ।

- कार्यक्षेत्रको वातावरण पारिवारिक संख्या बढी भेटिए पनि धेरै संख्यामा दबावपूर्ण र हेपाहा प्रवृत्ति पनि देखियो ।
- हप्तामा ४८ घण्टा भन्दा बढी काम गर्ने ३४.१ प्रतिशतलाई सो बापत केही पनि सेवा सुविधा नदिएएको पाइयो । जसबाट यहाँ विभेद तथा श्रम शोषण गरेको पाइयो ।
- पेसाबाट सन्तुष्टिको संख्या बढी भए तापनि १५.५ प्रतिशत सन्तुष्ट नभएको पाइयो ।
- भविष्यको योजनामा ५४.५ प्रतिशतले मात्र यही काम गर्ने बताए भने अरूले विदेश जाने, व्यापार गर्ने आदि बताए ।
- काम गर्ने क्रममा ३२.३ प्रतिशत असुरक्षित अवस्थामा नै काम गर्ने गरेको पाइयो ।
- व्यवस्थापकले श्रमिकसँगको प्रतिक्रियामा राम्रोमा जम्मा १.८ प्रतिशत देखिनुले व्यवस्थापक र श्रमिकको राम्रो सम्बन्ध नरहेको पाइयो ।
- श्रमिकले ९० प्रतिशत आफ्नो समस्यामा युनियनसँग सहयोग माग्ने गरेको पाइयो ।
- यहाँ बन्द, हडताल र आन्दोलन धेरै पटक भएको पाइयो जसमा प्राय व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज माग पुरा नगरेकामा ९५.९ प्रतिशत देखिनुले व्यवस्थापकले सकेसम्म कम सेवा सुविधा दिन खोज्ने र श्रमिकले सकेसम्म बढी पाउन खोज्दा सामूहिक सौदाबाजी तथा सम्झौता कार्यान्वयन नहुदाँको अवस्थामा बढी हुने गरेको पाइयो । कुनै समयमा व्यवस्थापन र श्रमिक/युनियन को व्यक्तिगत/सामूहिक (Ego) घमण्डले पनि हुने गर्दछ ।

### ८.३ अध्ययनको निष्कर्ष

श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा अन्तर्गत मुख्यतया जागिरप्रतिको सन्तुष्टि, व्यवस्थापन र श्रमिकको सम्बन्ध र बन्द, हडतालको अवस्था बारे अध्ययन गरिरहँदा यहाँ श्रमिक र रोजगारदाताको आ-आफ्नो गुनासो पाईन्छ । 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 पाईँदैन जसका कारण बन्द, हडतालको अवस्था देखिन्छ । सो कारण श्रमिकले व्यवस्थापकले सुमधुर



श्रम सम्बन्ध कायम राखेर विधिको शासनमा रही कार्य गर्नुपर्ने तथा राज्य पक्षबाट पनि समय सापेक्ष ऐन कानूनमा परिमार्जन गरी सो ऐनलाई कडाइका साथ कार्यान्वयनतर्फ लाग्न पर्ने जस्ता विषयमा यस अध्ययनमा छलफल गरिएको छ ।

श्रमिक विभिन्न कारणले पेसा छोड्ने क्रम बढी देखियो । भर्खर आफ्नो भविष्य बनाउन तर्खर रहने अवस्थामा केही समय काम गरी छोडेर विदेश वा अन्य स्थानमा काम गर्ने कारणले सो भएको पाइयो । जागिरको सिलसिलामा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जाने क्रम बढी देखिनुमा रोजगारको अवसरको कमीले गर्दा हो । पेशागत सन्तुष्टि कम भएको तथा त्यो भन्दा राम्रो अवसर पाइ त्यहाँबाट बाहिर गएको भन्ने बुझिन्छ । राज्यको नीति नै हालको महँगी अनुसारको तलबमान सुहाउँदो नभएको पाइन्छ । तह अनुसार तलब स्केललाई समायोजन गर्नुपर्ने देखिन्छ । व्यक्तिको आफूले गरेको पेसा रोजाइको नहुनुमा उसको इच्छा, शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको पेसा नभइकन उसले आफ्नो जीवन गुजार्न बाध्य भएर यो पेसा गर्नुपर्ने कारण हो जसको कारण उसको पेसाप्रतिको नकारात्मक धारणा रहने र पेसागत सन्तुष्टि कम रहने गर्दछ । बढी समय काम गरे बापत केही पनि सेवा सुविधा नपाउनाले श्रम शोषण गरेको भन्ने बुझिन्छ । पेशागत सन्तुष्टिका लागि जागिरको स्थायित्व, शैक्षिक योग्यता र तालिम अनुसारको पद तथा तह र उचित सेवा सुविधा पाउनु आवश्यक हुन्छ । श्रमिकहरू कतिपय योग्यता र तालिम नभएका तर सामान्य रूपमा काम गर्दै आइरहेका को लागि यो प्रतिष्ठान उपयुक्त भएको पाइन्छ । व्यवस्थापक मुख्य जिम्मेवार हुने हुनाले श्रमिकका जायज मागहरू तुरुन्त समाधान गर्नु पर्ने देखिन्छ भने श्रमिक युनियनले पनि विधिको शासनमा रही जिम्मेवारी पूर्वक काम गर्नु पर्ने देखिन्छ । त्यस्तै सरकारले पनि उचित नीति नियम बनाई सही रूपमा कार्यान्वयन गरेर आन्दोलन, बन्द, हडताल रोक्न सकिन्छ । बन्द, हडताल र आन्दोलन हुने वातावरण नै नबनाई समस्या आउनु अगावै छलफल गरी समाधान गर्न र उचित नीति नियम बनाउनु पर्ने सम्बन्धित सबै पक्षलाई गम्भीर भएर त्यसको समाधानतर्फ लाग्नुपर्ने, व्यवस्थापक र युनियन दुवै पक्ष आ-आफ्नो अडानबाट लचिलो हुनुपर्ने, शान्तपूर्ण तरिकाले मागहरूलाई दुवै पक्षले समाधान गरिनुपर्दछ ।

जसबाट के बुझिन्छ भने बन्द, हडताल र आन्दोलन रहर नभई बाध्यता भएको, व्यवस्थापनको श्रमिकलाई सकेसम्म कम सेवा सुविधा दिने उद्देश्यले जब श्रमिकको जायज माग

पुरा हुँदैन तब श्रमिकहरू आन्दोलन गर्न बाध्य हुने गर्दछन् । त्यसका लागि श्रमिक, ट्रेड युनियन, रोजगारदाता र सरकार पक्षले आ-आफ्ना ठाउँबाट पहल गरेमा यस्तो अवस्थालाई कम गर्न सकिनेछ । बन्द, हडताल र आन्दोलनको चरणमा पुग्नु भन्दा अगावै युनियन र व्यवस्थापक सामूहिक छलफलमा बसी समस्या समाधान गरेर त्यस्तो अवस्था आउन दिनु हुँदैन भने श्रमिक, युनियन र व्यवस्थापकको जित जितको स्थितिमा प्रतिष्ठानको हितमा काम गर्न आवश्यक छ ।

#### ८.४ अनुसन्धानले उठाएका सुझावहरू

मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिक/कामदारको पेसाप्रतिको अवधारणामा आधारित यो अध्ययनले मुख्यतया श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा, श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्ध र बन्द, हडताल, आन्दोलनको अवस्थाका बारेमा विशेष अध्ययन गरी समावेश गरिएका केही सुझावहरू यस प्रकार छन् :

##### क) आगामी अनुसन्धानकर्ताहरूलाई सुझाव

यस अनुसन्धानले श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा बारेमा अध्ययन गरेको छ । यस बाहेक अन्य विषयमा पनि यहाँ अध्ययन गर्न सकिन्छ । पछिल्ला अनुसन्धानकर्ताहरूको लागि यस प्रकारको सुझाव दिन चाहन्छु ।

क) श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणामा हाल भएको अवस्था र पछिल्ला दिनको अवस्थाको तुलनात्मक अध्ययन गर्न सकिनेछ ।

ख) श्रमिकको पेसागत सन्तुष्टिको अवस्था अध्ययन गर्न सकिनेछ ।

ग) श्रमिक/कामदारको सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक अवस्थाको अध्ययन गर्न सकिनेछ ।

घ) श्रमिक/कामदारको लैङ्गिक अवस्थाको अध्ययन गर्न सकिनेछ ।

ङ) पेसागत सुरक्षा सम्बन्धी अध्ययन गर्न सकिनेछ ।

च) सेवा सुविधाको बारेमा बिरामीको गुनासाको बारेमा अध्ययन गर्न सकिनेछ आदि ।

## ख) सम्बन्धित पक्षलाई सुभाष

क) विविध समयमा हुने बन्द, हडताल, श्रमिक र रोजगारदाता बिच हुने असमझदारीलाई राज्य स्तरबाट नै उचित ऐन बनाई कार्यान्वयनमा लैजान आवश्यक छ ।

ख) सबै श्रमिक तथा रोजगारदातालाई श्रमिक शिक्षा दिन आवश्यक छ ।

ग) श्रमिक तथा ट्रेड युनियन उद्योग तथा प्रतिष्ठानको उन्नति र भलाइको पक्षमा रहेको भेटिएको हुँदा रोजगारदाता र ट्रेड युनियनको बिचमा सुमधुर सम्बन्ध कायम गराई कुनै विवाद आएमा आन्तरिक सल्लाह एवं सहमतिमा समाधान गर्ने बलियो आधार एवं संरचना तयार पार्ने तथा बन्द, हडतालको प्रक्रियामा पुग्न अगाडि दुवै पक्षको जित हुने गरी समस्या समाधान गरिनु पर्ने आवश्यक छ ।

घ) प्रतिष्ठानहरूमा श्रम शोषणको दर कम गराउन र रोजगारदाता र श्रमिक बिचको सम्बन्धमा सुधार ल्याउन तथा प्रतिष्ठानको उन्नतिका लागि समय-समयमा बैठक बसी आएको निष्कर्षलाई कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ ।

ङ) श्रमिकले आफ्नो हक अधिकारका साथसाथै कर्तव्यको पालना गर्नु पर्ने आवश्यक देखिन्छ ।

च) समान कामको समान ज्याला र पक्षपात रहित वातावरणमा सबै पक्षबाट कार्य गर्न आवश्यक छ ।

छ) ट्रेड युनियन र व्यवस्थापनले पक्षपात नगरीकन जायज समस्यालाई सही सम्बोधन र नाजायज समस्यालाई सोही अनुरूप समाधान गरिन आवश्यक छ ।

ज) परिवर्तनलाई रूपान्तरण गर्ने कारक तत्वहरूका रूपमा तत्कालीन समयका ऐन नियम र सामाजिक संरचनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन प्रमुख रूपमा भेटिएको हुँदा त्यस्ता क्रियाकलापका लागि राज्य पक्षबाट सशक्त रूपमा भूमिका खेल्नु आवश्यक छ ।

झ) आधिकारिक ट्रेड युनियनलाई सामूहिक सौदावाजी र सामाजिक संवाद सम्बन्धी तालिम, सिप, ज्ञान तथा क्षमता विकासको अवसर उपलब्ध गराउने ।

ञ) समस्याको सामाजिक संवादबाट नै अन्त्य गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने ।

## सन्दर्भ ग्रन्थहरु (References):

- महर्जन, के.एल.(२००५) “पिजनट्री एन्ड फुड प्रोक्युन्मन्ट इन अ सव्विस्टेन्स भिलेज इन फारवेस्ट मन्तने छेत्री ल्यान्ड अफ नेपाल” इन हिमालयन जर्नल सोसिओलोजी एण्ड एन्थ्रोपोलोजी, डिपार्टमेन्ट अफ सोसिओलोजी/एन्थ्रोपोलोजी, पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा, पे.(७३-९८)
- सि.वि.एस.(सन् २००८) नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण(सन्२००८) तथ्याङ्क रिपोर्ट, नेपाल सरकार केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, नेपाल केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग (वि.सं. २०६८)नेपालमा जनगणना थालनिको एक सयौं वर्ष: (वि.सं. २०६८) केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग
- एमिल वन्स, (२०६६), “मार्क्सवाद के हो?” भिजन पब्लिकेसन काठमाण्डौ
- ने.श्र.श.स (२००८).नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण दोस्रो २०६४/६५ घरपरिवार सर्वेक्षण शाखा (केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग)
- केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग (२०६८).राष्ट्रिय जनगणना २०६८ को प्रारम्भिक नतिजा( [www.cbs.gov.np](http://www.cbs.gov.np)) “रिपोर्ट III(वान वि):गिभिड ग्लोबलाइजेसन अ ह्युमन फेस (जेनेरल सर्वे अन द फन्डामेन्टल कन्भेन्सन्स)” अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
- श्रेष्ठ, ज्ञान्द्रबहादुर (२०६४) “ऐन संग्रह भाग-२” पौरवी प्रकाशन काठमाडौं ।
- श्रेष्ठ ज्ञान्द्रबहादुर (२०६४) “नियम संग्रह भाग-३” पौरवी प्रकाशन काठमाडौं ।
- अधिकारी,आर.पी.(२००७).“नेपलिज इन फरेन इम्प्लोइमेन्ट” अ केस स्टडी अफ ठिकुरपोखरी भिडिसी, कास्की, नेपाल (अ डिसेटसन सव्विमटेड टु टि.यु.डिपार्टमेन्ट अफ सोसिओलोजी एन्ड एन्थ्रोपोलोजी)
- सि.वि.एस.(सन् २००५) नेपालको वार्षिक तथ्याङ्क पुस्तिका, नेपाल सरकार केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, काठमाडौं, नेपाल ।
- सि.वि.एस.नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण(आ.व.१९९८/९९), नेपाल सरकार केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, काठमाडौं, नेपाल ।
- सि.वि.एस.(१९९६), नेपाल लिभिड स्टान्डर्ड सर्वे रिपोर्ट १९९६:मेन फाईन्डिङ्स, हिज मजेस्टीज गभर्मेन्ट, न्यासनल प्लानिङ कमिसन सेक्रेटारियट, सेन्ट्रल ब्युरो अफ स्ट्याटिस्टिक्स (सि.वि.एस), काठमाडौं

एनइएसएसी,(१९९८) नेपाल ह्युमन डिभलप्मेन्ट रिपोर्ट, काठमाडौं, नेपाल साउथ एसिया सेन्टर

(एनइएसएसी)

के.सी.बिके,पि.तिमिल्सिना,आर.गौतम,के.पी.अधिकारी, वि.आचार्य, वि.आर. सुवल (सन् १९९७)

“नेपालमा रोजगारीको अवस्था” काठमाडौं, सि.डि.पि.एस

अधिकारी, सरिता(२०१०) “डिटरमिनेन्ट्स अफ जब स्याटिस्फेक्सन अमड वुमेन टिचिड इन प्राइभेट स्कूल” अ केस स्टडी अफ पोखरा सब-मेट्रोपोलिटन्स (एम.ए. थेसिस सविमटेड टु टि.यु., डिपार्टमेन्ट अफ सोसिओलोजी एन्ड एन्थ्रोपोलोजी) ।

धमला,पि.आर.(२०१०)“सोसिओ-इकोनोमिक कर्नडसन अफ वुमन वोर्कर इन पोखरा ईन्डस्ट्रियल ईस्टेट”(एम.ए. थेसिस सविमटेड टु टि.यु.,डिपार्टमेन्ट अफ सोसिओलोजी एन्ड एन्थ्रोपोलोजी) ।

देवकोटा, मिरा(२००७) “एजुकटेड वुमन इन गभर्मेन्ट इम्प्लोइमेन्ट” अ केस स्टडी अफ पोखरा सब-मेट्रोपोलिस एन्ड कास्की डिस्ट्रीक्ट डिभलप्मेन्ट कमिटी”, एम.ए डिसेर्तेसन सविमटेड टु द डिपार्टमेन्ट अफ सोसिओलोजी/एन्थ्रोपोलोजी, पी.एन.सी, नेपाल

कटेल(पराजुली),अनिता(२००६) “सोसिओ-इकोनोमिक इम्प्याक्ट अफ लेबर माइग्रेसन अन द फेमिली” अ केस स्टडी अफ भलाम भिडिसी कास्की डिस्ट्रीक्ट(एम.ए. थेसिस सविमटेड टु टि.यु., डिपार्टमेन्ट अफ सोसिओलोजी एन्ड एन्थ्रोपोलोजी) ।

अर्याल, पूर्णभद्र(२०६४) “ट्रेड युनियन आन्दोलनका नेतृत्व शैलीहरूमा आएको परिवर्तन”

एक समाजशास्त्रीय अध्ययन.(स्नातकोत्तर तहको शोधपत्र त्रि.वि. समाजशास्त्र मानवशास्त्र विभाग पृ.ना.क्या.नेपाल ।

श्रम ऐन, (वि.स २०४८) “कानुनी किताव व्यवस्थापन समिति,” काठमाण्डौ, ।

श्रम नियमावली, (वि.स २०५०) “कानुनी किताव व्यवस्थापन समिति,” काठमाण्डौ, ।

एन.टी.यु.सी.,(वि.स २०५८.) “श्रमिक सन्देश”, श्रमिक कल्याण समाज,काठमाण्डौ, ,

अ.ने.ट्रे.यु.म. (वि.स २०६४.) “मजदुर बुलेटिन”, केन्द्रीय प्रकाशन विभाग,काठमाण्डौ, ।

जिफन्ट, (सन् १९९२) नेपाल ट्रेड युनियन आन्दोलन : इतिहासलाई फर्केर हेर्दा काठमाण्डौ, नेपाल,

जिफन्ट

आई.एल.ओ., (सन् १९९८) विश्व रोजगार रिपोर्ट, १९९८-९९, जेनेभा आई.एल.ओ. ।

एन.इ.एस.ए.सि, (सन् १९९८), नेपाल : मानव विकास रिपोर्ट काठमाण्डौ नेपाल दक्षिण एसिया केन्द्र ।

अधिकारी, सूर्यमणि, (सन् १९९५) “नेपालको प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको इतिहास”

पालिखे राजेश, (वि.सं. २०५८) “नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलन २०४६-२०५६”.(स्नातकोत्तर तहको

शोधपत्र त्रि.वि. समाजशास्त्र मानवशास्त्र विभाग नेपाल

उप्रेती, विष्णुराज, (वि.सं. २०६०) “द्वन्द्व व्यवस्थापनका सिद्धान्त र विधिहरू”

बराल, रामचन्द्र, (वि.सं. २००४) “नेतृत्व-शैली, विकास र परिवर्तनहरू” ।

आइ.एल.ओ, (सन् २००२), “दि इन्टरनेसनल लेबर अर्गनाइजेसन फन्डामेन्टल कन्भेन्सन”

जेनेभा इन्टरनेशनल लेबर अफिस, जेनेभा

आइ.एल.ओ, (सन् १९९८) “एसिया प्रशान्त क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षा सञ्जाल” आइ.एल.ओ.

काठमाडौं ।

श्रम विभाग, (२०६८): श्रम बुलेटिन वर्ष ३ अडक १ श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय ।

श्रम विभाग, (२०६९) वर्ष ४ अडक १ श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय ।

बुरकित, एम.सी.(१९७७) “द ओल्ड स्टोन एज”, अ स्टडी अफ प्यालिओलिथिक आइम, न्यु दिल्ली

बिल्स, एम एन्ड एच होइजर(१९७६) एन इन्ट्रडक्सन टु एन्थ्रोपोलोजी, न्यु योर्क: म्याकमिलन

## श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा

मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित समाजशास्त्रीय अध्ययन प्रयोजनको लागि प्रश्नावली (अनुसूची)

यो प्रश्नावली अनुसूची मणिपाल शिक्षण अस्पताल/कलेज पोखराका श्रमिकका बिच आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणाप्रति गरिएको समाजशास्त्रीय अध्ययनको हो । आफ्ना अनुभव र भोगाइका बारेमा आवश्यक तथ्यहरू उपलब्ध गराई सहयोग गरिदिनुहुन विनम्रता पूर्वक अनुरोध गर्दछु । यहाँले प्रदान गर्नु भएको तथ्याङ्क केवल अनुसन्धान प्रयोजनको लागि हुने र यिनलाई पूर्ण रूपमा गोप्य राखिनेछ ।

रेशमबहादुर जी.सी.

रोल नं. ४११०६४

पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा

उत्तरदाता नं :

अ) व्यक्तिगत विवरण

नाम थर : (ऐच्छिक)

उमेर :

स्थायी ठेगाना : अञ्चल :

जिल्ला :

लिङ्ग :

काम गर्ने विभाग :

शैक्षिक योग्यता :

सेवा अवधि :

परिवार सङ्ख्या :

वार्षिक आय करिव :

आ) पेसाप्रतिको अवधारणा

क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
१.	पेसाको प्रकृति कस्तो छ ?	<input type="checkbox"/> (क) स्थायी <input type="checkbox"/> (ख) अस्थायी <input type="checkbox"/> (ग) ज्यालादारी <input type="checkbox"/> (घ) करार
२.	तपाईंको तलब कति छ ?	<input type="checkbox"/> (क) सरकारी स्केलभन्दा कम <input type="checkbox"/> (ख) सरकारी स्केलभन्दा बढी

क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
		<input type="checkbox"/> (ग) सरकारी स्केल बराबर
३.	सेवा अवधिमा बहुवा हुनुभएको छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन
४.	तपाईं कस्तो प्रकारको पदमा हुनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) प्राविधिक <input type="checkbox"/> (ख) अप्राविधिक
५.	यो पेसा तपाईंको रोजाइको हो ?	<input type="checkbox"/> (क) हो <input type="checkbox"/> (ख) होइन
६.	होइन भने किन ?	.....
७.	यो बाहेक अरू सहायक पेसा छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन
८.	तपाईंको योग्यता र तालिम अनुसारको कामको प्रकृति छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन
९.	कार्यक्षेत्रको वातावरण कस्तो छ ?	<input type="checkbox"/> (क) पारिवारिक <input type="checkbox"/> (ख) दबावपूर्ण <input type="checkbox"/> (ग) हेपाहा प्रवृत्ति <input type="checkbox"/> (घ) अन्य
१०.	काम गर्ने अवधि हप्तामा कति छ ?	<input type="checkbox"/> (क) ४८ घण्टा <input type="checkbox"/> (ख) ४८ घण्टाभन्दा बढी <input type="checkbox"/> (ग) ४८ घण्टाभन्दा कम
११.	बढी समय काम गरेबापत के सुविधा छ ?	<input type="checkbox"/> (क) ओभर टाइम पैसा <input type="checkbox"/> (ख) सट्टा बिदा <input type="checkbox"/> (ग) केही पनि पाइँदैन
१२.	तपाईं कति अबधिसम्म काम गर्न चाहनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) ५ वर्ष भन्दा कम <input type="checkbox"/> (ख) ५-१० वर्ष <input type="checkbox"/> (ग) १० वर्ष भन्दा बढी
१३.	५ वर्ष भन्दा कम समय भए किन ?	<input type="checkbox"/> (क) सेवा सुविधा चित्त बुझ्दो नभएर <input type="checkbox"/> (ख) विदेश जानको लागि <input type="checkbox"/> (ग) काम गर्न गाह्रो भएर <input type="checkbox"/> (घ) असमान व्यवहार (विभेद) <input type="checkbox"/> (ङ) अन्य
१४.	यहाँभन्दा पहिला अरू ठाउँमा काम गरेको अनुभव छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन
१५.	छ भने पहिला काम गरेको ठाउँभन्दा यहाँ कस्तो छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै
१६.	यो पेसाबाट सन्तुष्टि हुनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन
१७.	छैन भने किन ?	.....



क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
१८.	भविष्यको योजना के हुन सक्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) विदेश जाने <input type="checkbox"/> (ख) यहाँ काम गर्ने <input type="checkbox"/> (ग) यो भन्दा राम्रो काम खोज्ने <input type="checkbox"/> (घ) आफ्नो व्यापार गर्ने <input type="checkbox"/> (ङ) अन्य
१९.	किन ?	.....
२०.	आफ्नो काम गर्ने क्रममा सुरक्षित हुनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छु <input type="checkbox"/> (ख) छैन
२१.	काम गर्ने क्रममा तपाईंलाई कोबाट बढी असहयोग हुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) सहकर्मी <input type="checkbox"/> (ख) विभागीय प्रमुख/इन्र्चाज <input type="checkbox"/> (ग) व्यवस्थापक <input type="checkbox"/> (घ) अन्य
२२.	यस जागिरबाट तपाईंको जीवन शैलीमा परिवर्तन आएको छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन
२३.	तलब नियमित रूपमा पाउनु हुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) पाउँछु <input type="checkbox"/> (ख) पाउँदिन
२४.	मासिक कमाइले खर्च पुग्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) पुग्छ <input type="checkbox"/> (ख) पुग्दैन <input type="checkbox"/> (ग) बचत गर्छु <input type="checkbox"/> (घ) पुऱ्याउनु पर्छ
२५.	तपाईं यस प्रतिष्ठानमा नै किन काम गर्दै हुनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) आम्दानीका लागि <input type="checkbox"/> (ख) योग्यताको उपयोग गर्न <input type="checkbox"/> (ग) स्तर निर्धारण गर्न र चिनिन <input type="checkbox"/> (घ) माथिल्लो अवसर प्राप्त गर्न <input type="checkbox"/> (ङ) अन्य
२६.	पेसाप्रतिको अवधारणा र पेसागत सन्तुष्टिमा के सुभाब दिनुहुन्छ ?	.....

इ) श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्ध

क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
१.	तपाईंको व्यवस्थापकसँग कस्तो सम्बन्ध छ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै
२.	आफ्नो समस्या लिएर जाँदा कस्तो प्रतिक्रिया पाउनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै <input type="checkbox"/> (घ) अहिलेसम्म गएको छैन ।
३.	व्यवस्थापकले कस्तो काम गरे जस्तो लाग्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै <input type="checkbox"/> (घ) थाहा छैन

क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
४	तपाईंलाई युनियनको बारेमा थाहा छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन
५	आफ्नो हक अधिकारको बारेमा युनियनसँग सहयोग माग्नुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) माग्छु <input type="checkbox"/> (ख) माग्दिन
६	युनियनले श्रमिकको हितका लागि कस्तो काम गरेको छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै <input type="checkbox"/> (घ) थाहा छैन
७	युनियनको कार्यप्रति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छु <input type="checkbox"/> (ख) छैन <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै <input type="checkbox"/> (घ) थाहा छैन
८.	केही सुझाव छ ?	.....
९.	व्यवस्थापकको कार्यप्रति कति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै
१०.	केही सुझाव छ ?	.....
११.	युनियन, श्रमिक र व्यवस्थापकको सम्बन्ध कस्तो छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै <input type="checkbox"/> (घ) सन्तोषजनक
१२.	आफ्नो समस्या कसरी हल गर्नुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) व्यक्तिगत पहलमा <input type="checkbox"/> (ख) युनियन मार्फत <input type="checkbox"/> (ग) विभागीय प्रमुख मार्फत <input type="checkbox"/> (घ) व्यवस्थापक मार्फत सिधै
१३.	युनियनले प्रतिष्ठानको हित अनुरूपको काम कस्तो गरेको छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठिकै
१४.	श्रमिक, ट्रेड युनियन र व्यवस्थापकको सम्बन्धमा के सुझाव दिनुहुन्छ ?	.....

ई) बन्द, हडताल, आन्दोलनको अवस्था (श्रम सम्बन्धको वर्तमान अवस्था)

क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
१.	युनियनसँग आवद्ध हुनुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छु <input type="checkbox"/> (ख) छैन.
२.	छैन भने किन ?	.....

क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
३.	यदि भए कुन पदमा हुनुहुन्छ ?	.....
४.	तपाईंले कार्य गर्ने समयमा आन्दोलन, बन्द, हडताल भएको छ ?	<input type="checkbox"/> (क) छ <input type="checkbox"/> (ख) छैन <input type="checkbox"/> (ग) धेरै पटक
५.	तपाईं ट्रेड युनियनको आन्दोलनमा कसरी सहभागी हुनु भएको छ ?	<input type="checkbox"/> (क) प्रत्यक्ष <input type="checkbox"/> (ख) अप्रत्यक्ष <input type="checkbox"/> (ग) भएको छैन
६.	हडताल किन गर्नु परेको होला ?	<input type="checkbox"/> (क) श्रमिक युनियनको नाजायज माग पुरा गर्न नसकेकोले <input type="checkbox"/> (ख) व्यवस्थापकले श्रमिकको जायज माग पुरा नगरेकोले <input type="checkbox"/> (ग) अन्य
७.	आन्दोलन हुनुको मुख्य जिम्मेवार को हो ?	<input type="checkbox"/> (क) युनियन <input type="checkbox"/> (ख) व्यवस्थापक <input type="checkbox"/> (ग) श्रमिक <input type="checkbox"/> (घ) सरकार
८.	आन्दोलन, बन्द, हडताल हुनबाट रोक्न के गर्नुपर्ला ?	<input type="checkbox"/> (क) श्रमिक युनियनले जायज र पूर्ति गर्न सक्ने माग मात्र राखेर <input type="checkbox"/> (ख) व्यवस्थापकले श्रमिकको हक अधिकार सेवा सुविधा राम्रोसँग दिएर <input type="checkbox"/> (ग) सरकारी स्तरबाट श्रमिक र रोजगारदाता दुवैलाई समेट्ने नीति नियम बनाइ सही रूपमा कार्यान्वयन गरेर
९.	स्वास्थ्य जस्तो संवेदनशिल क्षेत्रमा बन्द हडतालले सेवाग्राहीलाई कस्तो प्रभाव पार्दछ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) ठीकै
१०.	श्रमिकको हक अधिकार प्राप्त गर्न गरिने बन्द, हडताल, आन्दोलनले सेवाग्राहीहरू स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित हुनपर्ने स्थितीलाई के भन्नुहुन्छ ?	<input type="checkbox"/> (क) राम्रो <input type="checkbox"/> (ख) नराम्रो <input type="checkbox"/> (ग) बाध्यता
११.	बन्द, हडताल, आन्दोलनको बारेमा केही सुझाव छ ?	.....

धन्यवाद ।

## श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा

मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित  
समाजशास्त्रीय अध्ययन

मुख्य सूचनादाताको अन्तरवार्ता (व्यवस्थापक)

१. वर्षमा कति जना कर्मचारीहरूले जागिर छोडदछन र कुन तहमा यस्तो विद्यमान छ ?
२. यहाँ अवस्थित युनियन राजनीतिक आस्थाको आधारमा छन कि छैनन् यसको असर कस्तो पर्दछ ?
३. यस प्रतिष्ठानमा कतिवटा युनियन छन् ?
४. यदि दुई वा सो भन्दा बढी युनियनहरू छन् भने तिनिहरूको बिचमा कस्तो सम्बन्ध छ ?
५. श्रमिकहरूको समस्यालाई कसरी हल गर्नुहुन्छ ?
६. व्यवस्थापकसँग युनियनको सम्बन्ध कस्तो छ ?
७. व्यवस्थापकसँग श्रमिकको सम्बन्ध कस्तो छ ?
८. बन्द, हडताल र आन्दोलनको अवस्था आउन नदिन कस्ले कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ला ?
९. श्रमिकहरूको कल्याणको लागि व्यवस्थापनको तर्फबाट के कस्तो व्यवस्था गर्नुभएको छ ?
१०. श्रमिक र युनियनको भूमिका प्रति कति सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?
११. युनियन र श्रमिकप्रतिको तपाईंको धारणा के छ ?
१२. तपाईंलाई लागेको भन्नै पर्ने कुरा केही छ की ?

## श्रमिकको आफ्नो पेसाप्रतिको अवधारणा

मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित  
समाजशास्त्रीय अध्ययन

मुख्य सूचनादाताको अन्तरवार्ता (युनियन)

१. व्यवस्थापनसँग आफ्नो अधिकारका लागि मात्र जानुहुन्छ कि प्रतिष्ठानको हितको लागि पनि जानुहुन्छ ?
२. युनियनले प्रतिष्ठानको हितमा गर्ने कार्यमा व्यवस्थापनको प्रतिक्रिया कस्तो रहन्छ ?
३. कुनै पनि समस्या समाधानका लागि व्यवस्थापन ले कस्तो प्रतिक्रिया दिन्छ ?
४. व्यवस्थापक र युनियनको सम्बन्ध कस्तो छ ?
५. बन्द, हडताल र आन्दोलनको अवस्था आउन नदिनका लागि कसले कस्तो भूमिका निभाउनु पर्छ ?
६. श्रमिकको समस्यालाई कसरी हल गर्नुहुन्छ ?
७. सुमधुर पारिवारिक वातावरण निर्माण गर्न व्यवस्थापक, युनियन र श्रमिकले कस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ला ?
८. व्यवस्थापन र श्रमिकप्रतिको तपाईंको युनियनको धारणा के छ ?
९. तपाईंको युनियनमा श्रमिकका समस्याहरू कति आउँछन् र कसरी हल गर्नुहुन्छ ?
१०. यहाँ कार्यरत श्रमिकहरूको पेसा प्रतिको अवधारणा कस्तो पाउनु भएको छ ?
११. तपाईंलाई लागेको भन्ने पने कुरा केही छ कि ?

## श्रमिकको पेसाप्रतिको अवधारणा

मनिपाल शिक्षण अस्पताल पोखराका श्रमिकमा आधारित  
समाजशास्त्रीय अध्ययन

समूहगत छलफल (श्रमिक)

१. काम गर्ने क्रममा आवश्यक सामग्रीको उपलब्धता छ कि छैन ? र यसले कामलाई कति प्रभाव पारेको हुन्छ ?
२. स्वास्थ्य जस्तो संवेदनशील क्षेत्रको पेसालाई मर्यादित गराउन कस्तो कार्य गर्नुपर्ला ?
३. तपाईंको कार्य भार कस्तो छ । बढी, ठिकै या न्यून ?
४. तपाईंको पेसागत समस्यामा व्यवस्थापक र युनियनले कस्तो प्रतिक्रिया दिन्छन् ?
५. तपाईं आफ्नो कार्यप्रति कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ? के भइदिएमा कार्य सन्तुष्टि हुने थियो ?
६. व्यवस्थापक, युनियन र श्रमिकको सम्बन्ध सुमधुर बनाउन के गर्नुपर्ला ?
७. बन्द, हडताल र आन्दोलनको अवस्था आउन नदिनको लागि कसले कस्तो भूमिका निभाउनुपर्छ ?
८. युनियन र व्यवस्थापनप्रतिको तपाईंको धारणा के छ ?
९. तपाईंको पेसाप्रतिको अवधारणा के छ ?