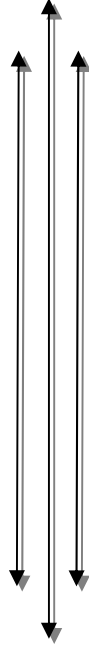


श्रमजीवी पत्रकार
पारिश्रमिक अध्ययन प्रतिवेदन २०७०



नेपाल सरकार
न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

नेपाल सरकार
न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति
सिंहदरवार, काठमाडौं

वर्तमान कार्यसमिति

अध्यक्ष

गोविन्द आचार्य

सदस्यहरु

शुशीलकुमार ओझा

विनोद के.ी

शिव गाउँ

वविता बस्नेत

चेतन अधिकारी

यानेन्द्र जि.ी

पवन तिवारी

राजेशकुमार कर्ण

रुयलाल यादव

सदस्य सचिव

लक्ष्मीविला कोइराला

भूमिका

नेपालकाञ्चार प्रतिष्ठानलाई व्यवस्थित ढंगले चालन गर्ने एवम् त्यहाँ श्रमजीवीको हक हितको रक्षाका लागि श्रमजीवी पत्रकार ऐन बनेको २० वर्ष पुगि केको छ । यो २० वर्षको अवधि म्म श्रमजीवी पत्रकार ऐनको कार्यान्वयन हुन न क्दा न त मिडिया हाउ हरु नै व्यवस्थित ञ्चालन भएका छन्, न त्यहाँ

अहिले पनि ञ्चार प्रतिष्ठानहरु स्थापना हुने क्रम बढ्दो छ । दिनहुं चूचना विभागको तथ्याङ्क अनु १२६५९ पत्रपत्रिका, ५०२ रेडियो, ४९ टेलिभिजन च्यानल दर्ता छन् । त्यैगरी ३०० जति माचारमूलक अनलाइन ञ्चालनमा छन् । नेपाल जस्तो ानो देशमा जति ञ्चार माध्यमहरु छन्, ायद विश्वका धेरैज ा ठूला मुलुकमा पनि यति धेरै ञ्चार माध्यमहरु छैनन ।

ञ्चारमाध्यमको तीब्ररूपमा विका हुनु, ंख्या बढ्दै जानु राम्रै कुरा हो । जतिधेरै ञ्चार माध्यमहरु भयो नागरिकलाई बै प्रकारका चूचना पाउन र आफ्ना आवाज ार्वजनिक गर्न जिलो नै हुन्छ । तर हामीकहाँ गुणात्मक विका हुन केको छैन । व्यवस्थित योजनामा मिडिया ञ्चालन हुन न क्दा एकातिर ञ्चार माध्यमहरु ुरु भएको केही मयमै बन्द हुने वा टिकाउनै मस्या भेल्लुपर्ने अवस्थामा छन् भने अर्कोतर्फ त्यहाँ हुन केको छैन ।

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण मितिको पछिल्लो कार्यकाल (२०६८ जेठदेखि २०७० जेठ) म्मको अवधिमा मितिले जिल्ला, क्षेत्रीय र राष्ट्रियस्तरमा गरी १११ वटा अन्तर्क्रिया तथा अभिमुखीकरण कार्यक्रम गरेको छ । य अवधिमा ५८ जिल्लाका श्रमजीवी पत्रकार, कामदार, कर्मचारी, पत्रकार महा ंघका प्रतिनिधि र मिडिया ञ्चालक गरी २५ य जना पत्रकार ऐन कार्यान्वयनको अवस्थावारे प्रत्यक्ष कुराकानी गरिएको छ भने त्य मध्ये १२२४ जनालाई मिडिया अनुगमन वेंक्षण फारम भराइएको छ । राजधानीका रकारी र केही ठूला मिडिया हाउ हरुमा पुगेर अनुगमन गरिएको छ । श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयन गरिएन भनेर मिति मक्ष जानकारी गराइएका राजधानी भित्र र बाहिरका केही मिडिया हाउ मै पुगेर ऐन कार्यान्वयनका लागि आग्रह गरिएको छ । यी बैलाई आधार बनाएर हेर्ने हो भने पनि श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ (पहिलो ंशोधन २०६४) कार्यान्वयन हुन न क्दा नेपालको मिडिया पुरै अस्तव्यस्त बनिरहेको छ । मितिले अहिले देशभरका मिडिया हाउ हरुमा करिब २५ हजार पत्रकार, ७५ हजार मजदूर र कर्मचारी गरी १ लाखको हाराहारीमा जनशक्ति कार्यरत रहेको अनुमान गरेको छ । य मध्ये ५६ प्रतिशत र श्रमजीवीको ठूलो पक्ति नियुक्तिपत्र बिनै काम गर्नुपर्ने बाध्यता रहनु कम विडम्बनाको विषय होइन । त्यैगरी अहिले ४३ प्रतिशत श्रमजीवीले मितिको ि फारि मा रकारले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक मेत पाउन केका छैनन । न्यूनतम पारिश्रमिक पाइरहेका मध्ये पनि ४० प्रतिशतले त नियमित भुक्तानी पाएका छैनन् । त्यैगरी श्रमजीवी पत्रकार ऐनले १५ प्रतिशतभन्दा बढीलाई करार वा अस्थायीमा राख्न नपाउने व्यवस्था गरे पनि ८१ प्रतिशतभन्दा बढीलाई करारमा राखिएको र १८ प्रतिशतले मात्र स्थायी नियुक्ति लिएको देखिन्छ । स्थायी नियुक्ति लिनेमध्ये ९० प्रतिशत रकारी ञ्चार माध्यममा कार्यरत हुनुले निजी

ञ्चार माध्यममा कार्यरत श्रमजीवीको अवस्था अभि विकराल रहेको प्रष्ट हुन्छ । श्रमजीवी पत्रकार ऐनले व्यवस्था गरेका ञ्चयकोष, तालिम, बिमा, बिदालगायतका अन्य िविधा पाउने श्रमजीवीको ंख्या त १० प्रतिशत जति मात्रै छ, ९० प्रतिशतले यस्तो िविधा पाउन केका छैनन ।

ञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमजीवीले उचित पारिश्रमिक, नियुक्तिपत्र एवं ऐन र नियमावलीमा तोकिएका अन्य िविधाहरु पाउन न कदा हाल उनीहरुको जीवनयापन कठिन बनिरहेको छ । अन्य क्षेत्रका अन्याय, अत्याचार र शोषण दमनका विषय िर्वजनिक गर्ने ञ्चारकर्मीहरु आफं

उनीहरुको पक्षमा आवाज उठाउने उनीहरु स्वयं बाहेक अरु कोही छैन । आवाज उठाउं निकालिने डरले उनीहरु स्वयं पनि आफ्ना लागि बोल्न किरहेका छैनन् । मिडियाका श्रमजीवीका मस्याप्रति रकार, राजनीतिक दल, मानवअधिकारकर्मी र नागरिक माज बेखबर जस्तै बन्नु परिरहेको छ । ञ्चारकर्मी स्वयंले यदाकदा आफ्नो पक्षमा उठाउने आवाज पनि ञ्चार माध्यमका ञ्चालकहरुले बाहिर आउन दिं

र लागू भए नभएको अनुगमन गर्ने मात्र अधिकार छ । उजुरी िुन्ने र कारबाही गर्ने अधिकार छैन । ऐन कार्यान्वयन नभएको उजुरी िुन्ने र कारबाहीका लागि केही अधिकार प्रे रजिष्टारलाई तोकिएको भए पनि उचित ंयन्त्र, िधन, ोत र दक्षता प्राप्त कर्मचारीको अभाव खड्किरहेको छ । य का वावजुद प्रे रजिष्टारवाट भएका केही पहलहरुले नियुक्तिपत्र पाउने पत्रकारको ंख्या केही बढ्नुका िथै ऐन कार्यान्वयनका पक्षमा कारात्मक वातावरण बन्दै गएको देखिन्छ ।

श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनका लागि मितिको तर्फबाट कारात्मक पहलहरु भएका छन् । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण मितिले ञ्चार प्रतिष्ठानमा श्रमजीवी पत्रकार ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयनलाई हज बनाउन ऐनको चरणबद्ध कार्यान्वयनको िफारि गरेको थियो । मितिले नेपालका मिडियालाई ोलोडोलो एकै कि मले हेरेर बैमा ऐनको पूर्ण कार्यान्वयन गराउने भन्दा लगानी र प्रकृतिका आधारमा मिडियाको ३ ढंगले वर्गीकरण गरेर चरणबद्ध कार्यान्वयनको योजना अधि िरेको छ । तीन जना पूर्णकालीन नभएका िाना, िाना मिडिया खा गरी माि क, िप्ताहिक पत्रपत्रिकाहरुमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू हुं बढी पूर्णकालीन रहेको ञ्चार प्रतिष्ठानमा मात्र यो ऐन लागू हुने व्यवस्था ऐनमै स्पष्ट गरिएको छ । दोो िाना लगानी र मोफ लका मिडिया ज लाई अहिले नियुक्तिपत्र, न्यूनतम पारिश्रमिक र बिदाको व्यवस्था अनिवार्य लागू गर्नुपर्ने र अन्य बुं

पारिश्रमिक पनि ठूला मिडियामा भन्दा केही कम छ । तेो रकारी ञ्चार माध्यम, बै टेलिभिजन च्यानल, ब्रोडि ट दैनिक र ५०० वाटभन्दा माथिका नेटवर्क जोडेका एफएम रेडियोहरुमा श्रमजीवी पत्रकार ऐनका बै बुं

मितिले ञ्चार प्रतिष्ठानको विका र श्रमजीवीका हितका लागि कैयौं गरेको छ । मितिको िफारि र िुभावहरु तत्काल कार्यान्वयन भएमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनको हज वातावरण तयार भई ञ्चार क्षेत्रको ंस्थागत र व्याव ियिक विका हज हुने विश्वा गर्न किन्छ ।

श्रमजीवी पत्रकारहरुका िथै मग्र ञ्चार क्षेत्रमा िुधारका लागि राज्यवाटै केही पहलहरु हुनु जरुरी छ । य का लागि मितिको तर्फबाट निम्न लिखित िुभावहरु मेत प्रस्तुत गर्न चाहन्छुः

१. अचार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीहरूको य अघि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक अत्यन्तै न्यून भएको एवं य बीच श्रम क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुरहरूको न्यूनतम पारिश्रमिकमा बृद्धि गरिएको तथा रोकारवालाबाट पारिश्रमिक बृद्धिको माग गरिएकाले य क्षेत्रमा पनि तत्काल न्यूनतम पारिश्रमिकमा बृद्धि गरिनु पर्दछ ।

२. श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण मिति, प्रे काउन्सिल, चुनाव विभाग, नेपाल पत्रकार महा संघ जस्ता निकायहरूको एकीकृत पहल अघि बढाउनु पर्दछ । अचार मन्त्रालयको मन्वय र बै निकायको हभागितामा यन्त्र बनाई अचार प्रतिष्ठानलाई दिइने सुविधा र ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अनुगमन गर्ने र ऐन कार्यान्वयन नगर्नेमाथि कारबाही एकै ढोकाबाट गर्ने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।

३. राज्यको प्रे तथा अचार नीतिमा अचार प्रतिष्ठानको स्थापना, चालन, स्वतन्त्रताको उपभोग, दायित्वको पालना, श्रमको उचित व्यवस्थापनवारे मेत स्पष्ट पारिनु पर्दछ । अचार प्रतिष्ठान अचालनको स्वीकृति दिने व्यवस्थापन योजना आदिको स्पष्टता हितको विस्तृत योजना मागी य को प्रत्याभूति हुने अवस्थामा मात्र स्वीकृति प्रदान गरिनु पर्दछ ।

४. मानुपातिक विज्ञापन नीतिको कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । यै स्थानीय विज्ञापन स्थानीय अचार माध्यमलाई अनिवार्य उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।

५. पत्रकारहरूका लागि तालिम, विमा, अचार धन र यातायातमा छुट तथा बिना ब्याज ऋणको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

६. अचार प्रतिष्ठानमा पूर्णकालीन मय काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारलाई स्टिड्जरका रुपमा नियुक्ति दिइएकाले य लाई व्यवस्थित गर्नुका यै २४० दिन मय काम गर्ने श्रमजीवीलाई स्थायी गर्ने प्रक्रिया अघि बढाइयो ।

७. पत्रकारिताको व्याव यिक पक्ष, श्रमजीवी पत्रकार र प्रकाशन/प्रारण स्थाको अचालन एवं दायित्वका विषयलाई मेत मेट्ने गरी प्रकाशन/प्रारण मन्धी कानूनको परिमार्जन गरिनु पर्दछ ।

८. इन्टरनेट/अनलाइन मिडियालाई कानूनमा व्यवस्थित पारिनु पर्दछ ।

९. जिल्ला तह म अचार यन्त्र निर्माण गरी ठोही यन्त्रबाट पत्रकार र मिडियाको व्यवस्थित अनुगमन, सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने एवं प्रे पा को वितरण गर्ने लगायतका कार्यहरू गरिनु पर्छ ।

१०. अचार प्रतिष्ठानलाई राष्ट्रिय ेवामूलक उद्योग रहको मान्यता दिइनु पर्दछ ।

११. अचार प्रतिष्ठान र अचारकर्मीहरूको भौतिक सुरक्षाका लागि प्रभावकारी यन्त्र बनाई कार्यान्वयन गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

अन्त्यमा, मितिले अध्ययन, अनुगमन र अनु न्धानबाट प्राप्त गरेका तथ्य र ो का आधारमा गरिएको विप्लेषणलाई न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण मितिको प्रतिवेदन २०७० का रुपमा प्रस्तुत गरिएको छ । मितिको यो मिडिया अनुगमन प्रतिवेदन तयार पार्न प्रत्यक्ष लग्न हुनु भएका मितिका पदाधिकारी, दस्य र कर्मचारीहरू प्रति म आभार प्रकट गर्न चाहान्छु । अनुगमन र्बेक्षणमा मितिका कर्मचारी शालिग्राम खतिवडाजीले धेरै ठूलो मेहनत गर्नुभएको छ । त्यै गरी प्रतिवेदनको मग्न लेखन, विप्लेषण र अनु न्धानको काम मितिका दस्य चेतन अधिकारीले

गर्नुभएको छ । ऐतिहासिक पक्षको खोज, अनुन्धान, विप्लेषण र मग्न लेखनमा उहाँ मेहनतकै कारण यति छिटो प्रतिवेदन तयार पार्न फल भएका छौं । यैगरी विज्ञ लिलानाथ पाण्डेले प्राप्त तथ्याङ्कहरूको प्रोद्यन गर्नुभएको छ, उहाँ । त्यस्तै शुद्धाशुद्धीमा शेखर अधिकारी र कम्प्युटर ले-आउटमा ज्योति शर्माको मेहनत परेको छ । प्रतिवेदनको म्पादन गर्ने काममा प्रे रजिष्ट्रार तथा मितिका दस्य चिव लक्ष्मीविला कोइराला, दस्य चेतन अधिकारी र मंलग्न भएको छु । मिडिया अनुगमन तथा प्रतिवेदन तयार पार्ने न्दर्भमा ूचना तथा ंचार मन्त्रालय, प्रे काउन्िल, ूचना विभाग र पत्रकार महा ंघ लगायतका निकायबाट प्राप्त ंस्थागत हयोग धेरै महत्वपूर्ण छ । य महत्वपूर्ण कार्यमा आ-आफ्नो क्षेत्रबाट हयोग पुर्याउनु हुने बैमा हार्दिक धन्यवाद हित कृतज्ञता ज्ञापन गर्न चाहन्छु ।
२०७० जेष्ठ

गोविन्द आचार्य

अध्यक्ष

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

विषय सूची

पहिलो खण्ड (१-८)

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि	१
१.२ अध्ययनका उद्देश्य	२
१.३ अध्ययनको क्षेत्र	३
१.४ अध्ययनको िमा	४
१.५ नेपाली पत्रकारिताको िक्षिप्त इतिहा	४
१.५.१ पत्रकारिताको कालखण्ड	५-९
परम्परागत ञ्चार प्रणाली	
राणाकाल (१९०३-२००७)	
प्रजातन्त्र स्थापनाकाल (२००७-२०१७)	
पञ्चायतकाल (२०१७-२०४६)	
प्रजातन्त्र पुनःस्थापनाकाल (२०४७-२०६१)	
शाहीकाल	
जनआन्दोलन- २ पछिको पत्रकारिता (२०६३ देखि हाल म्म)	

दोस्रो खण्ड (१०-१५)

२.१ पारिश्रमिक निर्धारण मिति विगतदेखि वर्तमान म्म	१०-१३
२.१.१ पहिलो मिति २०५४	
२.१.२ दोश्रो मिति २०५७	
२.१.३ तेश्रो मिति २०६०	
२.१.४ चौथो मिति २०६४	
२.१.५ पां	
२.१.६ छैटौं मिति २०६८	

२.१.७ तौँ मिति २०६८

तेस्रो खण्ड (१४-८१)

तथ्याङ्क इकलन र विश्लेषण	१४
अध्ययनको निष्कर्ष	६४
श्रमजीवीका न्दर्भमा	
व्यवस्थापनको न्दर्भमा	
पत्रकार महा ंघका न्दर्भमा	
मितिलाई पत्रकार महा ंघ जिल्ला शाखाहरुका तर्फबाट ँभाव	
रकारलाई मितिको ँभाव	
मितिलाई श्रमजीवीको ँभाव	
व्यवस्थापन पक्षको ँभाव	

चौथो खण्ड (७३-८८)

श्रमजीवी पत्रकार ऐनबारेको व्याख्या	७३
परिभाषा	
कानुनी व्यवस्था	
बैका हकमा लागू	
श्रमजीवी परिभाषित	
पत्रकार, कर्मचारी र कामदार मान	
पद र तहगत वर्गीकरण	
नियुक्ति अनिवार्य	
पदपूर्तिको प्रक्रिया निर्धारण	
करारको िमा निर्धारण	
कार्य मय, हाजिरी र बिदा	
पारिश्रमिक निर्धारणमा ामूहिक हभागिता	
दण्ड जायको व्यवस्था	
खाइपाइ आएको नघट्ने	

ट्रेड युनियन अधिकार सुरक्षित
 विवाद माधानको उपाय
 श्रमजीवीलाई उपचार र क्षतिपूर्ति
 क्षमता विकास मा युक्त प्रया
 पदाधिकार, पारिश्रमिक र प्रतिबन्ध
 कल्याणकारी व्यवस्था
 अवकाश, दरबन्दी कटौती र उजूरी
 कानून र अधिकारको व्यवस्था
 नियमावलीको व्यवस्था
 ऐन लागू नहुने व्यवस्था

अनुसूचीहरू (८५-१२४)

- अनु सूची -१ श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन मन्त्रमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण मितिको प्रतिवेदन-२०६८
- अनु सूची - २ २०६८ पु १८ गते राजपत्रमा प्रकाशित न्यूनतम पारिश्रमिक मन्त्री सूचना
- अनु सूची - ३ घोषणापत्रहरू
- अनु सूची - ४ श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावली कार्यान्वयनका लागि वीच अदालतको आदेश
- अनु सूची - ५ य कार्यकालमा मन्त्र कार्यक्रमहरू

तालिका सूची (१५-५८)

तालिका ३.१ अध्ययनमा हभागी भएका श्रमजीवीहरूको आवद्ध क्षेत्र	१५
तालिका ३.२ कूल कार्यरत श्रमजीवीको विवरण	१६
तालिका ३.३ अस्थायी/करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको विवरण	१८
तालिका ३.४ श्रमजीवीको नियुक्तिपत्रको अवस्था	२०
तालिका ३.५ स्ट्रिन्जर बाहेक अस्थायी/करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको विवरण	२३
तालिका ३.६ स्ट्रिन्जर बाहेक पारिश्रमिकको अवस्था	२५
तालिका ३.७ मग्न श्रमजीवीहरूको पारिश्रमिकको अवस्था	२६
तालिका ३.८ पारिश्रमिक भुक्तानी स्थिति	२८
तालिका ३.९ श्रमजीवीको तहगत विवरण	३०
तालिका ३.१० श्रमजीवीहरूले कुनै पनि बिदा पाएको नपाएको अवस्था	३३
तालिका ३.११ श्रमजीवीहरूले कुनै पनि अन्य सुविधा पाएको नपाएको अवस्था	३६
तालिका ३.१२ व्यवस्थापनको बुझाईमा कार्यरत विवरण खुलाउने/नखुलाउने अवस्था	३९
तालिका ३.१३ कार्यरत कर्मचारीहरूको विवरण	४१
तालिका ३.१४ नियुक्तिपत्रको विवरण खुलाउने नखुलाउने अवस्था	४४
तालिका ३.१५ नियुक्तिपत्रको अवस्था	४६
तालिका ३.१६ तहगत वर्गीकरणको अवस्था	४९
तालिका ३.१७ न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था	५१
तालिका ३.१८ बिदा कार्यान्वयनको अवस्था	५४

तालिका ३.१९ अन्य ँविधा कार्यान्वयनको अवस्था	५६
तालिका ३.२० महा ँघको मूल्याँनमा न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको स्थिति	५९
तालिका ३.२१ बिदा कार्यान्वयन ँबन्धी व्यवस्था	५९

- चित्र नं. ३.४९ माध्यमका आधारमा तहगत वर्गीकरणको अवस्था
चित्र नं. ३.५० न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था
चित्र नं. ३.५१ क्षेत्रका आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था
चित्र नं. ३.५२ स्वामित्वका आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था
चित्र नं. ३.५३ माध्यमका आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था
चित्र नं. ३.५४ बिदा कार्यान्वयनको अवस्था
चित्र नं. ३.५५ क्षेत्रका आधारमा बिदा कार्यान्वयनको अवस्था
चित्र नं. ३.५६ स्वामित्वका आधारमा बिदा कार्यान्वयनको अवस्था
चित्र नं. ३.५७ माध्यमका आधारमा बिदा कार्यान्वयनको अवस्था
चित्र नं. ३.५८ अन्य ़विधा कार्यान्वयको अवस्था
चित्र नं. ३.५९ क्षेत्रका आधारमा अन्य ़विधा कार्यान्वयनको अवस्था
चित्र नं. ३.६० स्वामित्वका आधारमा अन्य ़विधा कार्यान्वयनको अवस्था
चित्र नं. ३.६१ माध्यमका आधारमा अन्य ़विधा कार्यान्वयनको अवस्था
चित्र नं. ३.६२ महा ंघको मूल्याङ्कनमा न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको स्थिति
चित्र नं. ३.६३ बिदा कार्यान्वयन ंबन्धी व्यवस्था
चित्र नं. ३.६४ अन्य ़विधा

पहिलो खण्ड

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

श्रम गर्ने तर न्यून ज्याला पाउने वा ज्यालै नपाउने नेपाली पत्रकारको पुरानो नियति हो । अन्य क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकले नियमित तलब नपाए वा श्रम ऐन अनुसार तलब नपाए तत्काल समाचार बनाउने पत्रकारले श्रमजीवी पत्रकार ऐनले तोकेका कुनै पनि प्रावधान लागू नहुँदा पनि समाचार बनाउन सकिरहेका छैनन् । श्रमजीवी पत्रकारको हक हितका लागि सरकारले श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ सालमा जारी गरेको हो । लामो समयसम्म सुषुप्त अवस्थामा रहेको यो ऐनलाई २०६४ सालमा पहिलो पटक संशोधन गरेर न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठन र क्रियाशीलतालाई नियमितता दिएपछि, ऐन कार्यान्वयनका लागि सरकारी र निजी दुवैतर्फले गम्भीर चासो देखाउँदै गएका छन् ।

हुन त नेपाली पत्रकारिताका सुरुआती दिनदेखि नै श्रमजीवी पत्रकारहरूले आफ्नो पहिचानको खोजी गर्दै आएका हुन् । कानुनी रूपमा आफ्नो अधिकार स्थापित गर्न उनीहरूले गरेको कोशीस २०५१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन आएपछि प्राप्त भएको ठानिएको छ । ऐन बनेको दुई वर्षपछि नियमावली तर्जुमा भयो । त्यसको दुई वर्षपछि ऐनले व्यवस्था गरे बमोजिमको पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समिति गठन गरियो । सकारात्मक प्रयास भएपनि ऐन कार्यान्वयन नभएका कारण श्रमजीवी पत्रकारहरू निराशाजनक अवस्थामा छन् ।¹

२०४६ सालभन्दा अगाडि नेपालको पत्रकारिता लक्ष्य पत्रकारिताको रूपमा रहेकाले त्यतिबेला व्यवसायिकता र पारिश्रमिकको कुरा खासै उठेन । तत्कालिन अवस्थामा प्रतिबन्धित राजनैतिक दलहरूले आ-आफ्ना मुखपत्रको रूपमा साप्ताहिक पत्रिका प्रकाशन गर्थे । पत्रकारिता गर्नेहरू अधिकांस राजनीतिक दलका पूर्णकालीन कार्यकर्ता र निस्कने पत्रिकाहरू पनि पार्टीकै लाइनअनुसार मात्र चल्ने भएकाले तिनको संरक्षण र व्यवस्थापन सम्बद्ध पार्टीहरूले गर्थे । गोरखापत्र, राष्ट्रिय समाचार समिति, नेपाल टेलिभिजन र रेडियो नेपाल गरी छाप्रा र विद्युतीय दुबै थरी सञ्चार माध्यमहरू सरकार नियन्त्रित थिए । तिनीहरू पनि लक्ष्य पत्रकारितामा नै अल्झेका थिए ।² तिनीहरूका समाचार पञ्चायती व्यवस्थाका राम्रा पक्षको प्रचार गर्नु, नराम्रा पक्ष लुकाउनु र राजनैतिक दलहरूको घोर विरोध गरेर जनतामा वितृष्णा जगाउनु नै रहेको थियो । यस्तो अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकारको मुद्दा पेचिलो हुने सवाल नै थिएन । यो त्यतिबेला न श्रमजीवीले जोडतोडले उठाए न मिडिया सञ्चालक वा राज्यले नै ।

जब २०४६ सालको राजनैतिक परिवर्तन आयो, त्यसपछि सञ्चार माध्यमहरू क्रमशः व्यावसायिकतातिर लागे र श्रमजीवीका मुद्दाहरू उठे । निजी क्षेत्रबाट कान्तिपुर पब्लिकेसन्सको स्थापना भएपछि यहाँबाट प्रकाशित हुने कान्तिपुर दैनिक, दि काठमान्डू पोष्ट दैनिकले नयाँ सामग्री प्रस्तुत गरेर पाठकको मन जित्न सफल भए । त्यसपछि अन्य पत्रपत्रिकाको प्रकाशन पनि सुरु भयो । यसमा काम गर्न युवा पुस्ताको ठूलो समूह आकर्षित भयो र प्रवेश पनि पायो । त्यसबेलासम्म पत्रकारिता पेशा कि समाजसेवा भन्ने बहस सुरु भइसकेको थियो । २०४६ साल भन्दा अगाडि पत्रकारितालाई सेवाको रूपमा व्याख्या गरिएकोले पनि श्रमजीवीको मुद्दा दह्रोसँग उठ्न सकेको थिएन ।

¹ न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन २०६५

² आम सञ्चार र पत्रकारिता, भानुभक्त आचार्य

जब २०४९ सालमा जारी भएको राष्ट्रिय सञ्चार नीतिले मिडियालाई उद्योगको रूपमा परिभाषित गर्‍यो।^३ त्यसपछि पत्रकारिता समाजसेवा हैन व्यवसाय हो भन्ने स्वतः प्रमाणित गर्‍यो। त्यसपछि पत्रकार महासंघमा आबद्ध हुने पत्रकारको संख्या पनि बढ्दै गर्‍यो, मोफसलमा पनि समाचारप्रधान दैनिक पत्रिकाहरूको प्रकाशन पनि बढ्दै गर्‍यो। त्यसपछि सञ्चारमा काम गर्ने श्रमजीवीहरूले आफ्नो पाउने बेतन र अन्य सुविधा कानूनमा नै उल्लेख गर्न सरकारलाई दबाव सिर्जना गरेर सरकारले २०५१ सालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन जारी गरेको हो।

ऐन जारी भएको लामो समयसम्म पनि यसले आशातित परिणाम दिन सकेन। समितिले २०६७ सालमा प्रकाशित गरेको प्रतिवेदनका अनुसार त्यतिबेला ३९ दशमलव ४ प्रतिशत श्रमजीवीले मात्र न्यूनतम पारिश्रमिक पाएका थिए। यसैगरी ५५ प्रतिशत श्रमजीवीसँग मात्र नियुक्ति पत्र रहेको थियो। ऐनका आधारभूत कुराहरू नै लागू नभएको यो विकराल तस्वीरले नेपालका श्रमजीवी पत्रकारको अवस्था सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ।

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसका आधारमा सरकारले २०६८ साल पुस १८ गते राजपत्रमा पहिलाको पारिश्रमिकमा पुनरावलोकन गर्दै सूचना प्रकाशित गर्‍यो। (हे. अनुसूचीमा सूचनाको पूर्ण पाठ) पुनरावलोकन गरिएको पारिश्रमिक तत्काल कार्यान्वयनको माग गर्दै नेपाल पत्रकार महासंघका अध्यक्ष शिव गाउँले लगायतले २०६८ साल माघको तेस्रो साता राजपत्रमा प्रकाशन भए अनुसारको पारिश्रमिक सबै सञ्चार प्रतिष्ठान अनिवार्य लागू गराइ पाउँ भनी सर्वोच्च अदालतमा दायर गरेको मुद्दा र सर्वोच्चले २०६८ साल माघ २२ गते गरेको आदेशले पुनरावलोकन भएको पारिश्रमिक र ऐन अनिवार्य लागू गर्नुपर्ने बाध्यकारी अवस्था सृजना गरेको छ। (हे. अनुसूचीमा सर्वोच्चको फैसलाको पूर्ण पाठ)

सूचना विभागले २०६९ साल साउन १ गते देखि प्रेस पास लिनका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक उल्लेख भएको नियुक्ति पत्र अनिवार्य गरेको छ।^४ यसैगरी विभागले २०६९ साल असोज २४ गते एक विज्ञप्ती प्रकाशित गरी श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धि ऐन २०५१ र नियमावली बमोजिम मासिक पारिश्रमिक र चाडवाड खर्च उपलब्ध गराउन स्मरण गर्दै एक विज्ञप्ती जारी गरेको थियो। (हे. अनुसूचीमा विज्ञप्ती)

१.२ अध्ययनको उद्देश्य

सधैं अरुको हकहितका लागि आवाज बुलन्द गर्ने सञ्चारकर्मीहरूको वास्तविकतासँग समाज परिचित छैन। हेर्दा आकर्षक लाग्ने पत्रकारिता पेशाभित्रको पीडा, आर्थिक अभाव, लगानीकर्ताबाट हुने गरेका शोषणको चरम रूप मिडिया उद्योगहरूमा देख्न पाइन्छ भन्ने गरिन्छ। तथापी आफूभन्दा समाज ठूलो ठानेर श्रमजीवीहरू दिनरात नभनी समाजलाई सुसुचित गर्न खटिरहेका छन्। श्रमजीवीहरूको वास्तविक अवस्था के छ? ऐन र कानूनमा उल्लेख भएका के कति सुविधा उनीहरूले पाएका छन् भन्ने विषयमा हालसम्म बृहत अध्ययन हुन सकेको छैन। न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले दुई वर्ष अघि ९ सय २५ जना सञ्चार कामदार र लगानीकर्तासँग प्रत्यक्ष प्रश्नोत्तर गरेको थियो। त्यो अध्ययनले केवल ३९ प्रतिशत श्रमजीवीले मात्र न्यूनतम तलब पाउने गरेको तथ्य सार्वजनिक गरेको थियो। त्यसको दुई

^३ सञ्चार मन्त्रालयको वेब साइट moic.gov.np

^४ २०६९ चैत १८ गते विभागका महानिर्देशक लक्ष्मीबिलास कोइरालासँग गरिएको कुराकानी

वर्षपछि समितिले अध्ययनको दायरालाई केही फराकिलो बनाउँदै करिव २ हजार ५ सय श्रमजीवी, व्यवस्थापक, पत्रकार महासंघका प्रतिनिधि र लगानीकर्तासँग ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाबारे प्रश्नावली मार्फत सोधिएकोमा आधा जतिलेमात्र सर्वेक्षण फारम फिर्ता गरेका थिए । यो सर्वेक्षणका निम्न उद्देश्यहरू राखिएका थिए ।

- क) न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको अवस्था जानकारी लिनु ।
- ख) श्रमजीवीहरूको नियुक्तिपत्र र सेवा प्रवेशको अवस्था जानकारी लिनु ।
- ग) मासिक भुक्तानीको स्थिति पत्ता लगाउनु ।
- घ) श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनका लागि वातावरण तयार पार्नु ।

१.३ अध्ययनको क्षेत्र

यो अध्ययनमा देशका ५८ जिल्लाका पत्रकार, कामदार कर्मचारी र मिडिया सञ्चालकहरू समेटिएका छन् । (अध्ययनमा सहभागी गराइएको जिल्लाहरू अनुसूचीमा हेर्नुहोस्) अध्ययनमा सबै प्रकृतिका सञ्चार माध्यम समेटिएका छन् । क्षेत्रगत विभाजनका आधारमा पाँच विकास क्षेत्र र मध्यमाञ्चलका काठमाडौं, भक्तपुर र ललितपुरलाई उपत्यका क्षेत्रसहित छ वटा क्षेत्र मानेर अध्ययन गरिएको छ । राष्ट्रिय तहका बोर्डसिट दैनिक, सरकारी स्वामित्वका सञ्चार माध्यम, टेलिभिजन संस्थाहरू, 'क' वर्गका पत्रपत्रिका र ५०० वाट र सोभन्दा माथिका एफएमहरूलाई अनुसन्धानमा प्राथमिकताका साथ समेटिएको छ । अनुसन्धानमा सहभागी गराउँदा यथासक्य समानुपातिक, समावेशी र लैङ्गिक रूपबाट पनि सन्तुलन मिलाउने प्रयास गरिएको छ ।

अनुगमनमा सञ्चारमाध्यमको घनत्वको आधारमा सकेसम्म क्षेत्रीय र सञ्चारमाध्यमका आधारमा प्रतिनिधित्वको सन्तुलनलाई ख्याल गरिएको छ । हाल नेपालमा रहेका श्रमजीवी पत्रकारको संख्या कति छ ? कतिजना श्रमजीवीका हातमा नियुक्तिपत्र छ ? कतिले श्रमजीवी ऐनले तोकेको ज्याला पाइरहेका छन् ? ऐनले दिएका अन्य सुविधा पाउने पत्रकारको अवस्था के छ ? श्रमजीवी ऐन कार्यान्वयन नहुनुमा बढी जिम्मेवार को छ ? सुधारका लागि सरोकारवालाको के कस्तो भूमिका आवश्यक छ ? जस्ता प्रश्नको वास्तविक उत्तर नखोजेसम्म नेपालमा श्रमजीवी पत्रकारको मुद्दा राजनीतिक दलका लागि सुकुम्बासी समस्या समाधानको मुद्दा जस्तै कहिल्यै समाधान हुन नसक्ने सवालको रूपमा रहने देखिन्छ ।

समितिले आफ्ना वार्षिक कार्ययोजना मार्फत गर्ने गरेको गोष्ठी, सेमिनार र अनौपचारिक रूपबाट गरेका लबिङले ऐन कार्यान्वयनमा बल पुगेको देखिन्छ । त्यसबाहेक समितिको अधिल्लो कार्यकालमा गरिएको अनुसन्धान प्रतिवेदनले सरकार, महासंघ, पत्रकारका अन्य पेशागत संघसंगठन र सरोकारवालाका सामु नेपाली पत्रकारिताको चित्र प्रस्तुत गरेको छ । उक्त अध्ययनको दुई वर्ष समितिको वर्तमान कार्यकालमा गरिएको यो अध्ययनले दुई वर्षमा नेपालका श्रमजीवीको अवस्था उकालो लाग्दो अवस्था छ कि ओरालो भ्ररिरहेको छ भन्ने कुराको स्पष्ट चित्र प्रस्तुत गर्नेछ । त्यसकारण यो अध्ययनले केवल भौगोलिक क्षेत्रलाई मात्र आधार नमान्ने विधागत स्वरूपलाई समेत आधार मानेर प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेको छ ।

१.४ अध्ययनको सीमा

यो अध्ययन २०६८ साल फागुन महिनादेखि २०६९ साल चैत्र महिनासम्म भएको हो । अध्ययन पाँचवटै विकास क्षेत्रका विभिन्न जिल्लामा कार्यरत श्रमजीवी, सञ्चालक, व्यवस्थापक र पत्रकार महासंघका प्रतिनिधिहरूलाई प्रश्नपत्र वितरण गरेर तथ्याङ्क लिइएको छ । अध्ययनमा सहभागी भएका सबै जिल्लामा समितिका प्रतिनिधि भौतिक रूपमा उपस्थित हुन सकिएन । यसमा लाग्ने लगानी र समय उपस्थितिका बाधक बने । तथापी धेरैवटा जिल्लामा समितिले आयोजना गरेका गोष्ठी र छलफलमा सहभागी श्रमजीवी, महासंघ प्रतिनिधि र मिडिया सञ्चालकहरूलाई प्रश्नावली भर्न दिइएको थियो । ती मध्ये केही प्रश्नावलीहरू फिर्ता आएनन् । उत्तरदातामध्ये अधिकांश चाँहि नेपाल पत्रकार महासंघ र समितिले आयोजना गरेको जिल्लास्तरीय अन्तक्रिया र क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलनमा सहभागीहरूलाई अध्ययनमा सहभागी गराइएको छ । महासंघको सम्मेलनमा सहभागी हुने पत्रकार श्रमजीवी, व्यवस्थापक र सञ्चालक तीनवटै पक्षलाई समेटेर प्रश्नावली भराइएको छ । यसैगरी समितिको तर्फबाट मिडिया हाउसमै पुगेर पनि प्रश्नावली भराइएको छ । त्यसमा तीनवटै पक्षलाई अलग अलग प्रकारका प्रश्नावली सोधिएको थियो तर ती सबै श्रमजीवी पत्रकार ऐनसँग सम्बन्धित थिए । खासमा श्रमजीवीहरूबाट आफूले पाइरहेको तलब, व्यवस्थापनबाट दिइरहेको तलब र महासंघबाट देखिरहेको अवस्थाको अपेक्षा गरिएको छ ।

देशमा कति श्रमजीवी पत्रकार, व्यवस्थापक र लगानीकर्ता छन् भन्ने यकिन तथ्याङ्क छैन । नेपाल पत्रकार महासंघसँग केवल आफ्ना सदस्यहरूको विवरण मात्र अद्यावधिक छ । यसका लागि छुट्टै अध्ययनको आवश्यकता छ ।⁵ त्यसकारण सर्वेक्षणका क्रममा कतिजनालाई नमूनाको रूपमा लिने भन्ने समस्या परेको थियो । सीमित श्रोत र साधनका कारण यो अध्ययनमा ३५ सय जनालाई सहभागी गराइएको छ । सहभागी नमूनाबाट नेपालको पत्रकारिताको स्पष्ट तस्वीर देखिएको छ । यो अध्ययनका आधारमा नेपालको सञ्चार नीति बनाउन सरकारलाई, ऐन कार्यान्वयनका पक्षमा आवाज बुलन्द गर्न पत्रकार महासंघलाई र आफ्नो वास्तविक अवस्थाको चित्र देखेर स्वयं श्रमजीवीहरूलाई पनि ऐन कार्यान्वयनका पक्षमा सचेत हुन उपयोगी हुने अपेक्षा गरिएको छ ।

अनुसन्धानमा प्रश्नावली पठाउनु पूर्व अनुसन्धान ढाँचा डिजाइनमा केही कमीकमजोरी रहे । प्रश्नावलीलाई वैज्ञानिक तरिकाले डिजाइन गर्न नसक्दा कतिपय अवस्थामा कोडिङ्ग डिकोडिङ्गमा समस्या आए र कतिपय सूचकहरूलाई तुलनात्मक रूपमा जुन किसिमले प्रस्तुत गर्नुपर्थ्यो त्यो किसिमले गर्न सकिएको छैन । समितिको सीमित अधिकार, साधन र श्रोतको कारण अनुसन्धान विज्ञहरू उपलब्ध हुन नसक्दा यस्ता कमजोरी भएका हुन् ।

१.५ नेपाली पत्रकारिताको संक्षिप्त इतिहास

जुनसुकै मुलुकको पत्रकारिताको इतिहास राजनीतिक इतिहाससँगै जोडिएको छ । नेपालको पत्रकारिताको विगतदेखि वर्तमानसम्म नियाल्ने हो भने हामी पनि राजनीतिक इतिहाससँग सँगसँगै हिँडिरहेका छौं ।

⁵ पत्रकार महासंघका अध्यक्ष शिव गाउँलेसँग १८ चैत्रमा गरिएको कुराकानी

२०४६ सालको जनआन्दोलनसम्म आइपुग्दा नेपाली सञ्चारमाध्यम पनि बलियो शक्तिकारुपमा मैदानमा आए । राजनीतिक दलसँगै सञ्चारमाध्यम आन्दोलनका सारथी भए । अझ २०६२/६३ सालको दोस्रो जनआन्दोलनसम्म आइपुग्दा राजनीतिक दलको वैकल्पिक शक्तिकारुपमा मिडिया आएका छन् । स्थिति यतिसम्म भएको छ कि राजनीतिक दलले अगुवाई गर्न नसक्ने अवस्थामा पत्रकारहरु नै कलमसँगै सडकमा निस्कनुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ ।

नेपाली पत्रकारिताको इतिहास शताब्दीभन्दा बढीको पुगिसकेको छ । वि. सं. १९४३ सालमा बनारसबाट नेपाली भाषाको पहिलो पत्रिका गोरखा भारत जीनव प्रकाशित भएको थियो भने वि.सं. १९५५ साल साउनबाट भने नेपाली भूमिमा नै पहिलोपटक सुधासागर प्रकाशित भयो । तर वि.सं. १९५८ मा गोर्खापत्र प्रकाशित भएपछि व्यावसायिक पत्रकारिता प्रारम्भ भएको हो । नेपाली पत्रकारिताको जिउँदो इतिहास गोर्खापत्र (हाल: गोरखापत्र) नियमित प्रकाशित हुन थालेपछि भने अन्य धेरै पत्रपत्रिका खुल्ने बन्द हुने क्रममा रहे ।

वि. सं. २००७ सालको जनक्रान्तिबाट स्थापित प्रजातन्त्रपछि भने पत्रिका र पत्रकार संख्यात्मकरूपमा बृद्धि भए । पत्रकारितामा व्यावसायिक अभ्यासहरु भएका छन् ।

त्यसपछिको कालखण्ड नेपाली पत्रकारिताका लागि सहज भएन । २०१७ सालको शाही 'कु' पछिको पञ्चायती कालखण्डमा नेपाली मिडियाहरु फस्टाउन सकेनन् । तर २०४६ सालको पहिलो जनआन्दोलनसम्म आइपुग्दा भने मिसनमा पत्रकारिता गर्नेहरुको संख्या थपियो । जनआन्दोलन सफल बनाउन तत्कालिन साप्ताहिक पत्रपत्रिकाको भूमिका पनि उल्लेख्य रह्यो ।

२०४६ सालको जनआन्दोलनपछि नेपालमा ब्रोडसिट् दैनिकहरु प्रकाशन सुरु भयो । मिडियामा ठूला लगानीहरु भित्रिन थाले । राजधानी बाहिर पनि दैनिक पत्रपत्रिका प्रकाशन सुरु भयो । सँगसँगै निजी क्षेत्रका एफएम रेडियो र टेलिभिजन पनि क्रमशः आउन थाले ।

२०६२/६३ सालको दोस्रो जनआन्दोलनपछि भने पत्रपत्रिकाभन्दा पनि रेडियो र टेलिभिजनको संख्यामा ह्वात्तै बृद्धि भयो । २०६९ सम्म आउँदा डिजिटल मिडिया (अनलाइन पत्रिका)हरुको उपस्थिति पनि बलियो हुँदै गएको छ । वैकल्पिक मिडियाको शुभ संकेत न्यू मिडियाले सुरु गरिसकेका छन् ।

राजनीतिक कालखण्डसँगै नेपाली पत्रकारिता यहाँसम्म आइपुग्दा पनि श्रमजीवी पत्रकारको समस्या भने भन्नु गरिरिँदै गएको छ । आफैँ समाचार लेख्ने पत्रकारहरुको व्यावसायिक सुरक्षा सम्बन्धित सञ्चार गृहले गर्न सकिरहेका छैनन् ।

१.५.१ पत्रकारिताको कालखण्ड

● परम्परागत सञ्चार प्रणाली

नेपाली पत्रकारिताको प्रारम्भ हुनुअघि नेपाली समाजमा परम्परागत सञ्चार प्रणाली विद्यमान थियो । छिमेकी मुलुक भारतको कोलकाताबाट सन् १७८० (वि. सं. १८३७) मा बंगाल गजेट प्रकाशन भए पनि

नेपालमा पत्रपत्रिका प्रकाशन सुरु भएको थिएन । नेपालमा यस अवस्थासम्म कटुवाल कराउने, भ्याली पिट्ने, शंख फुक्ने, दमाहा बजाउने, कर्नाल फुकेर सञ्चार गर्ने गरिन्थ्यो ।

यद्यपी प्रविधिको बाक्लो उपस्थितिका बीच पनि कतिपय स्थानमा अहिले पनि यी परम्परागत सञ्चार विद्यमान छन् । पश्चिमतिर कटुवाल कराउने र पूर्वतिर मान्छे मर्दा शंख फुक्ने काम आज पनि चलिरहेकै छन् ।

● राणाकाल (१९०३-२००७)

शासकवर्गकै बोलवाला भए पनि राणाकालमा नेपाली पत्रकारिताले स्थान पाएको छ । पत्रपत्रिका तथा छापाखाना सञ्चालनको ध्येयले तत्कालिन प्रधानमन्त्री जंगबहादुर राणाले बिं सं. १९०८ मा बेलायतबाट प्रेस ल्याएका थिए । त्यसको नाम पछि 'जंगे प्रेस' राखियो । यसको सरकारी नामचाँही 'टाइप प्रिन्टिङ प्रेस' थियो ।

राणाकालमै बि.सं. १९५८ सालदेखि प्रकाशन सुरु भएको गोरखापत्र नै पहिलो अखबार मानिन्छ । सरकारी मुखपत्र गोरखापत्रको प्रकाशन शताब्दीभन्दा बढी समयदेखि निरन्तर छ । दक्षिण एसियामै शताब्दी पूरा भएका आधा दर्जन पत्रिकामा गोरखापत्र पर्दछ । तत्कालिन राणा शासक देव शमशेरको उदारपनले सुरु भएको गोरखापत्रपछि जनस्तरबाट अरु पनि पत्रपत्रिका प्रकाशन प्रारम्भ भयो ।

राणाकालमै अन्य पत्रपत्रिका पनि प्रकाशन त भए तर राणाविरोधी । राणाविरोधी वातावरण बनाउन समाचारमुलक र साहित्यिक पत्रपत्रिका प्रकाशन भएको थियो ।

● प्रजातन्त्र स्थापनाकाल (२००७-२०१७)

बि.सं. २००७ सालमा प्रजातन्त्र स्थापना भएपछि संविधानले नै प्रेस तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता प्रत्याभूत गर्‍यो । फलतः पत्रकारिताका व्यवसायिकता सुरु भयो भने रेडियो प्रसारण सुरु भयो । बि.सं. २००७ साल चैत २० गतेदेखि औपचारिकरूपमा नेपालमा रेडियो प्रसारण सुरु भएको हो ।

बि.सं. २००७ साल फागुन ८ गतेदेखि काठमाडौँबाट दैनिक पत्रिका 'आवाज'को प्रकाशन प्रारम्भ भयो । सिद्धिचरण श्रेष्ठ आवाजका सम्पादक थिए । आवाजको पहिलो अंकमा प्रजातन्त्र स्थापना भएको खबर थियो भने तत्कालिन राजा त्रिभूवनको तस्विर प्रकाशित भएको थियो । आवाज दैनिक दुई वर्षभन्दा बढी टिक्न सकेन ।

बि.सं. २०११ साल भाद्र २४ गतेदेखि पशुपतिदेव पाण्डे सम्पादक रहेको 'समाज' दैनिक प्रकाशन भयो । त्यसपछि मणिराज उपाध्याय समाजका सम्पादक रहे । २००८ सालमा नै साधना प्रधानको सम्पादकत्वमा 'महिला' मासिक सुरु भयो । साधना र कामक्षादेवी पहिलो महिला पत्रकार हुन् ।

यसै अवधीमा 'नेपाल गार्जियन' अंग्रेजी मासिक (सन् १९९८)मा प्रकाशन भयो । कोलकाताबाट प्रकाशन भएको पत्रिकाका सम्पादक बरुण शमसेर जवरा थिए । २०१२ मा काठमाडौँबाटै 'द कमनल' अंग्रेजी दैनिक प्रकाशित भयो । अंग्रेजी भाषाकै डेली मिरर, एभरेष्ट न्यूज, द मदरल्यान्डलगायतका पत्रिका यसैबेला प्रकाशनमा आए ।

बि.सं. २००९ मा नेवारी भाषाको पहिलो पत्रिका 'पासा' प्रकाशन भयो । बि.सं. २०१२ मा नेवारी भाषामै पहिलो दैनिक 'नेपाल भाषा पत्रिका' प्रकाशन भयो । बि.सं. २००८ मा हिन्दी भाषामा 'तरंग' साप्ताहिक प्रकाशन भयो । बि.सं. २०१२ मा हिन्दी भाषाको दैनिक जय नेपाल प्रकाशन भयो । राजधानी बाहिर वीरगन्जबाट बि.सं. २००८ सालमा श्यामप्रसाद शर्मा सम्पादक रहेको 'सेवा' पत्रिका प्रकाशन भयो ।

बि.सं. २०१६ सालमा पहिलो समाचार एजेन्सी नेपाल सम्वाद समिति स्थापना भयो भने बि.सं. २०१७ सालमा सगरमाथा सम्वाद समिति स्थापना भयो ।

यस अवधिमा १ सय ७० पत्रिका प्रकाशन भए भने रेडियो र समाचार एजेन्सी पनि स्थापना भए । तत्कालिन प्रमुख राजनीतिक दलहरूले मुखपत्रकारूपमा पनि पत्रपत्रिका प्रकाशन सुरु गरेका थिए ।

● पञ्चायतकाल (२०१७-२०४६)

पञ्चायतकालमा नेपाली पत्रकारिता व्यवसायिकभन्दा पनि मिसनमा केन्द्रित भयो । पञ्चायत पक्षधर र बहुदलीय व्यवस्थाका विपक्षमा दुई ध्रुवमा पत्रकारहरू बाँडिए ।

पञ्चायत पक्षधरहरू राजतन्त्रको पक्षमा उभिए भने विरोधीहरू बहुदलीय प्रतिस्पर्धासहितको प्रजातन्त्रका कडारूपले लागे । दल खोल्न प्रतिबन्ध थियो, मानवअधिकार र प्रेस स्वतन्त्रता थिएन । पञ्चायतकालका साप्ताहिक पत्रिकाहरूले दलहरूको आन्दोलनलाई सघाए ।

पञ्चायतकालमै प्रेसका केही काम भने भएका छन् । प्रेस काउन्सिल स्थापना, नेपाल संवाद समितिलाई समाचार एजेन्सीकोरूपमा राष्ट्रिय समाचार समिति (रासस) बनाइयो भने त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा पत्रकारिता विषयको अध्ययन सुरु भयो ।

यसबाहेक गोरखापत्रलाई दैनिक बनाइयो भने दी राईजिड नेपाल अंग्रेजी दैनिकको नियमित प्रकाशन सुरु भयो । पञ्चायतकालमै विराटनगर, वीरगन्ज, पोखरा र भैरहवाबाट पनि दैनिक पत्रिका निस्के ।

रेडियो विकास समिति (२०४१)लाई काठमाडौं बाहिर पनि विस्तार, नेपाल टेलिभिजनको प्रसारण (२०४२) पनि पञ्चायतकालमा सुरु भयो । संसद्को रिपोर्टिङ खुलाजस्ता महत्वपूर्ण काम पनि यसैबेला भएका छन् ।

पञ्चायतकाल नेपाली पत्रकारितामा आन्दोलन र व्यावसायिकता दुवैका लागि चर्चित रह्यो ।

● प्रजातन्त्र पुनःस्थापनाकाल (२०४७-२०६१)

प्रजातन्त्र पुनःस्थापनापछि नेपालमा वास्तविकरूपमा व्यावसायिक पत्रकारिता आरम्भ भयो । बि.सं. २०४७ सालको संविधानले स्वतन्त्र प्रेसको ग्यारेन्टी गर्‍यो । बहुदलीय प्रजातान्त्रिक कालको सुरुदेखि नै मिडियामा ठूला लगानी भए । निजी ब्रोडसिट् दैनिक, टेलिभिजनसँगै स्वतन्त्र एफएम रेडियो प्रसारण सुरु भयो । मिडियालाई उद्योगकोरूपमा स्वीकार गरियो ।

बि.स. २०४९ फागुन ७ देखि कान्तिपुर दैनिक तथा अंग्रेजी दैनिक दी काठमान्डू पोष्टको प्रकाशन सुरु भयो । यसैगरी श्री सगरमाथा दैनिक, अंग्रेजी एभरेष्ट हेराल्ड, नेपाल समाचारपत्र दैनिक, स्पेश टाइम, स्पेश टूडे अंग्रेजी दैनिक प्रकाशन सुरु भयो ।

नेपाल समाचारपत्र दैनिकले काठमाडौं र विराटनगरबाट सँगैसँगै प्रकाशन प्रारम्भ गरेर नयाँ इतिहास रच्यो । लगत्तै कान्तिपुर दैनिकले पनि विराटनगरसहित भरतपुर र नेपालगन्जबाट पनि प्रकाशन सुरु गर्‍यो ।

कान्तिपुर दैनिक, नेपाल समाचारपत्र, राजधानी दैनिकले कतार संस्करण प्रकाशन सुरु गरे । रेडियो नेपालले बि.सं. २०४७ देखि विभिन्न २० भाषामा समाचार प्रसारण सुरु गरेको थियो ।

कान्तिपुर एफएम, सगरमाथा, इमेज एफएम प्रसारण प्रारम्भ भयो भने च्यानल नेपाल, कान्तिपुर टेलिभिजन, इमेज च्यानल टेलिभिजन प्रसारण सुरु भयो । प्रजातन्त्र पुनःस्थापनापछि २०५२ सालदेखि सुरु भएको माओवादी विद्रोहमा १८ जना पत्रकारको ज्यान गयो । उचार चढावबीच पनि नेपाली पत्रकारिताका लागि स्वर्णिम युग बन्यो ।

● शाहीकाल

तत्कालिन राजा ज्ञानेन्द्रले २०६१ माघ १९ को कदमपछि राजनीतिक दलसँगै पत्रकारितामा पनि अड्कुश लगाइयो । रेडियोको न्यूजरुम पत्रकारको नभई तत्कालिन शाहीको सेनाको कब्जामा रह्यो । पत्रिका प्रकाशनपूर्व प्रशासनबाट प्रमाणित गर्नुपर्थ्यो ।

कान्तिपुर एफएम, रेडियो सगरमाथाको उपकरण कब्जामा लिइयो भने रेडियोको समाचार 'फर्म्याट' बदलियो । विदेशको उदाहरण दिँदै एफएम रेडियोहरुमा राजनीतिक समाचारमा बन्देज लगाइयो ।

शाहीसत्ताको समर्थन नगर्ने पत्रपत्रिकालाई लोककल्याणकारी विज्ञापनमा रोक लगाइयो । शाही सरकारले गरेको प्रेस स्वतन्त्रताविरोधी कदमको विरोधमा २०६२ मा 'स्वतन्त्र रेडियो बचाऊ आन्दोलन, केन्द्रीय संघर्ष समिति' गठन गरेका थिए ।

शाहीसत्ताले सञ्चारमाध्यममाथि अड्कुश लगाएपछि राजनीतिक दलभन्दा अगाडि मिडिया थिए । फलतः मिडियालाई आठौं दल भनिएको थियो

।

● जनआन्दोलन- २ पछिको पत्रकारिता (२०६३ देखि हालसम्म)

जनआन्दोलन २०६२/६३ सफलताको लागि प्रेस जगतले उल्लेखनीय भूमिका रह्यो । लोकतन्त्र प्राप्तीका लागि राजनीतिक दलकोसमेत नेतृत्व गर्दै प्रेसले सशक्त भूमिका खेल्‍यो । नेपाल पत्रकार महासंघले सैद्धान्तिक रूपमै निर्णय गरेर प्रतिगमनको विरुद्धमा लागेको थियो । कतिपय समयमा दलको साटो पत्रकारले नै आन्दोलनको नेतृत्व गरेका थिए भने पत्रपत्रिका, रेडियो, टेलिभिजन सबै आन्दोलनको पक्षमा उभिएका थिए ।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले पनि प्रेस स्वतन्त्रताको सम्मान गरेको छ । अन्तरिम संविधानको प्रस्तावनामै 'पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रताप्रति प्रतिवद्धता' भन्ने उल्लेख गरिएको छ । अन्तरिम संविधानले अनलाइनलाई समेत पत्रकारिताको माध्यम मानेको छ । यस अघि अनलाइन उल्लेख थिएन ।

सरकारले बरिष्ठ अधिवक्ता राधेश्याम अधिकारीको अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोग गठन गर्‍यो । यसको लगत्तै बद्रिबहादुर कार्कीको संयोजकत्वमा तथा सरकारी संचारमाध्यमका प्रमुख सदस्य रहेको सरकारी सञ्चारमाध्यमको पुनर्संरचना सम्बन्धी उच्चस्तरीय संयन्त्र गठन भएको छ । यसको प्रतिवेदन सार्वजनिक भएको छैन । मन्त्रीलाई बुझाएको बताइएको छ । यही अवधिमा सुरेश आचार्यको संयोजकत्वमा श्रमजिवी पत्रकारको लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति समेत गठन गरियो । श्रमजिवी पत्रकार ऐनको समेत संशोधन गरिएको छ ।

पछिल्लो समयमा नेपालमा टेलिभिजन च्यानलहरूको समेत संख्या बढेको छ । विशेषगरि सगरमाथा, एभिन्यूज, एबिसी, इमेज जस्ता समाचारमूलक च्यानलहरू सञ्चालनमा रहेका छन् भने अरु समेत प्रसारणको तयारीमा छन् । पछिल्लो समयमा मोफसलमा पनि टेलिभिजन प्रसारण सुरु भइसकेको छ ।

पत्रपत्रिकाको संख्यामा पनि उल्लेख्य वृद्धि भएको छ । नयाँ पत्रिका राष्ट्रिय दैनिक लगायत साप्ताहिक, मासिक, पाक्षिक अंग्रेजी र नेपाली पत्रपत्रिकाहरू निस्किरहेको पाइन्छ । नयाँ पत्रिकाले पत्रकारितामा नयाँ प्रयोग गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी कान्तिपुरबाट छुट्टिएको एउटा खेमाले नागरिक दैनिक र रिपब्लिका अंग्रेजी दैनिक सुरु गरे । हालसम्म ६,५१९ पत्रपत्रिका प्रकाशित छन् ।^६

जनआन्दोलन- २ पछि 'न्यू मिडिया'को रूपमा स्थापित अनलाइन मिडियाहरू क्रमशः खुल्दै जानेक्रम जारी छ । ईकान्तिपुर डटकम, नागरिकन्यूज डटकम, अनलाइनखबर डटकम जस्ता अनलाइन दैनिक लाखौंले हेर्ने गरेका छन् । २०७० सालको सुरुवातसँगै व्यावसायिक पत्रकारहरूको एउटा ठूलो समूहले सेतोपाटी अनलाइन सुरु गरेपछि यसले नेपालको पत्रकारितामा नयाँ बहस सुरु गरेको छ । अनलाइनलाई विशुद्ध छोटो र औपचारिक समाचार पस्कने माध्यमको रूपमा मात्र बुझिने गरेकोमा सेतोपाटीले त्यो धारणामा परिवर्तन गरेको छ । अहिलेको अवस्था प्रिन्ट मिडियाको मात्र हैन डिजिटल मिडियाको पनि हो भन्ने मान्यताले सेतो पाटी सुरु भएको हो । (हे. अन्तरवार्ता यूवराज घिमिरे, कारोबार ७ जुन २०१३)

सेतोपाटीसँगै खबरपाटी र रातोपाटीजस्ता अनलाइन पनि सुरु भएका छन् । अनलाइन पत्रिका काठमाडौंबाट मात्र होइन मोफसलबाट समेत सुरु भएका छन् ।

^६ सुचना विभाग २०७०/३२

दोस्रो खण्ड

२.१ पारिश्रमिक निर्धारण समिति विगतदेखि वर्तमानसम्म

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ को पहिलो संशोधन २०६४ र पहिलो नियमावली २०५३ को पहिलो संशोधन २०६५ले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा ११ ले गरेको व्यवस्था बमोजिम नेपाल सरकारले २०६८ साल जेठ ६ गते वर्तमान न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठन गरेको हो । यसअघि श्रमजीवी पत्रकार ऐन संशोधन हुनुपहिले २०५४, २०५७, २०६० र २०६४ असार तथा ऐन संशोधनपछि २०६४ भदौमा समिति गठन भएका थिए । त्यसपछि २०६६ सालमा समिति गठन भएको थियो ।

ऐन संशोधन हुनुअघि ऐनको दफा ११ अनुसार 'पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समिति'का नाममा यो समिति अस्तित्वमा थियो । सरकारले तोकेको व्यक्ति अध्यक्ष रहने सो समितिमा सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय, श्रम मन्त्रालयका प्रतिनिधि, सरकारले तोकेको नेपाल पत्रकार महासंघको प्रतिनिधि, श्रमजीवी पत्रकारमध्येबाट सरकारबाट मनोनीत तीन जना, प्रेस काउन्सिलका प्रतिनिधि गरि सात जना सदस्य रहने गर्दथे । सो समितिको सदस्य-सचिव भने हालकै जस्तो प्रेस रजिस्ट्रार रहने व्यवस्था थियो ।

सो गठन विधिअन्तरगत गठित समिति र तिनले गरेका कामहरुलाई यहाँ समितिको विगतको रूपमा उल्लेख गरिएको छ ।

२.१.१ पहिलो समिति २०५४

सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयको निर्णयअनुसार सरकारले २०५४ साल माघ २६ गते नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी पहिलोपटक पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समिति गठन गरेर ऐन कार्यान्वयनको प्रक्रिया अघि बढायो । हिमालय टाइम्स दैनिकका प्रकाशक उज्ज्वल शर्माको अध्यक्षतामा गठित सो समितिमा सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय र श्रम मन्त्रालयका प्रतिनिधि बाहेक नेपाल पत्रकार महासंघका महासचिव सुरेश आचार्य र प्रेस काउन्सिलका सदस्य तारानाथ दाहाल सदस्य हुनुहुन्थ्यो । श्रमजीवी पत्रकारका रूपमा राजेश्वर नेपाली, कविर राणा र जनार्दन मैनाली सदस्य हुनुहुन्थ्यो भने सूचना विभागका महानिर्देशक युवराज पाण्डे प्रेस रजिस्ट्रारका हैसियतले सदस्य-सचिव हुनुहुन्थ्यो ।

पहिलो समितिले श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक, सेवा र सुविधाको निर्धारणका साथै प्रकाशन एवम् प्रसारण संस्थाको वर्गीकरण, श्रमजीवी पत्रकारहरूको पद वर्गीकरणसमेत गरेर सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयलाई २०५६ सालमा प्रतिवेदन बुझायो । तत्कालीन समितिले आफ्नो कार्यकालमा पत्रकारहरूको पद वर्गीकरण र त्यसअनुरूप पारिश्रमिक निर्धारण गर्न समितिका सदस्यहरू सुरेश आचार्य, तारानाथ दाहाल र कविर राणाको एक उपसमितिलाई जिम्मेवारी दिएको थियो । समितिले गठन गरेको उपसमितिको सुझावका आधारमा त्यस अवधिमा प्रकाशन एवं प्रसारण संस्थाको वर्गीकरण, श्रमजीवी पत्रकारहरूको पद वर्गीकरण र न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरेर सरकारलाई बुझाइएको थियो । तर सरकारले समितिको सुझाव कार्यान्वयनमा ल्याउने तत्परता नै देखाएन ।

२.१.२ दोश्रो समिति २०५७

पहिलो समिति गठन भएको करिब २ वर्ष ११ महिनापछि सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले २०५७ साल पुस १८ गतेको मन्त्री स्तरीय निर्णयबाट दोश्रो समिति गठन भयो । नेपाल समाचारपत्र दैनिकका प्रकाशक तथा प्रधान सम्पादक पुष्करलाल श्रेष्ठलाई समितिको दोस्रो कार्यकालका लागि अध्यक्ष तोकिएको थियो । यस समितिमा काठमाडौंका केदार सुवेदी, पोखराका नारायण कार्की र राजविराजका श्री गणेश देवलाई सदस्य नियुक्त गरिएको थियो ।

सो समितिका अध्यक्षले सार्वजनिक रूपमा सो पद अस्वीकार गरेको घोषणा गरेकाले समितिको बैठक नै बस्न सकेन । बैठक नै नभएपछि पदेन पदाधिकारीहरू कोही पनि समितिमा सहभागी हुने अवस्था नै रहेन र समिति स्वतः विघटनको अवस्थामा पुग्यो ।

२.१.३ तेश्रो समिति २०६०

ऐनको उद्देश्य पूर्ति गर्दै सञ्चार क्षेत्रका श्रमजीवीहरूको हक हितको लागि काम गर्नुपर्ने समितिहरूको प्रभाव यस क्षेत्रमा देखा पर्न नपाएको भए पनि एउटा समितिको पदावधि समाप्त भएपछि अर्को समिति गठन गर्ने प्रक्रियाले निरन्तरता पाइरह्यो ।

दोश्रो समिति गठन भएको दुई वर्ष सात महिनापछि २०६० साउन १९ गतेको मन्त्रीस्तरीय निर्णयबाट सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले तेश्रो समिति गठन गर्‍यो । राजधानी दैनिकका प्रकाशक महेन्द्र शेरचनको अध्यक्षतामा गठित सो समितिमा शिवहरि भट्टराई, दिलीप भट्टराई र किरण पोखरेल सदस्य हुनुहुन्थ्यो । यसै गरी समितिमा अरु सदस्यका रूपमा संस्थागत प्रतिनिधित्व गर्दै नेपाल पत्रकार महासंघका महासचिव विष्णु निष्ठुरी, प्रेस काउन्सिलका विष्णुप्रसाद शर्मा, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयका बलराम पौडेल, श्रम मन्त्रालयका डिलबहादुर बानियाँ सदस्य तोकिनुभयो । सूचना विभागका महानिर्देशक शान्तराज सुवेदी प्रेस रजिष्ट्रारको हैसियतले सदस्य-सचिव हुनुभयो । यो समितिले पनि अस्तित्वमा रहने बाहेक ऐन नियमको उद्देश्यअनुरूप जिम्मेवारी पूरा गर्नेतर्फ उल्लेखनीय काम गरेको देखिँदैन ।

समितिमा व्यवस्थापन पक्षबाट प्रतिनिधित्व हुने कानुनी व्यवस्था थिएन । यो परिप्रेक्ष्यमा तत्कालीन सरकारले नेपाल पत्रकार महासंघ समेतको सुझावमा प्रकाशककै अध्यक्षतामा समिति गठन गर्ने गरेको पाइन्छ ।

२.१.४ चौथो समिति २०६४

प्रकाशकको अध्यक्षतामा समिति गठन गर्ने क्रम चौथो समितिबाट भङ्ग भयो । नेपाल सरकारको २०६४ असार २७ गतेको निर्णयबमोजिम नेपाल पत्रकार महासंघका पूर्व सभापति सुरेश आचार्यको अध्यक्षतामा नयाँ समिति गठन भयो । त्यति बेलासम्मको सबैभन्दा ठूलो सो समितिमा व्यवस्थापन पक्षको

सहभागिता नै रहेन । समितिका सदस्यमा सरकारले पत्रकारहरु विनोद ढुङ्गेल, दीपेन्द्र रोकाया, दामोदर तिमिल्सेना, निर्मला शर्मा, विष्णुकुमारी शर्मा, धर्मेन्द्र कर्ण र विष्णु रिजाललाई नियुक्त गर्‍यो । कानूनबमोजिम अन्य पदेन सदस्यहरुसमेत गरी समिति १३ सदस्यीय थियो । सदस्य सचिवको रुपमा प्रेस रजिष्ट्रारको समेत जिम्मेवारी सम्हालेका सूचना विभागका महानिर्देशक श्रीधर गौतमले जिम्मेवारी सम्हालनुभयो । समितिमा सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयबाट प्रवक्ताको समेत जिम्मेवारी सम्हालनुभएका सहसचिव नारायणप्रसाद रेग्मी, श्रम मन्त्रालयबाट सहसचिव विष्णुप्रसाद लम्साल र प्रेस काउन्सिलबाट सदस्य परशुराम घिमिरेले प्रतिनिधित्व गरे पनि नेपाल पत्रकार महासङ्घले प्रतिनिधि पठाइसकेको थिएन ।

सो समितिको कामको सुरुआतको क्रममा दुई वटा बैठक मात्र बसेका थिए; २०६४ साउन २८ गते श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन संशोधन भयो । सो संशोधनपछि समितिको गठन प्रक्रिया, अधिका क्षेत्र मात्र नभएर नामसमेत परिवर्तन भएकोले समिति स्वतः भङ्ग हुन पुग्यो । चौथो समितिलाई आफूले गरेको सिफारिश सरकारको पूर्वस्वीकृति लिई कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारीसमेत सरकारले दिएको थियो ।

२.१.५ पाँचौँ समिति २०६४

ऐन संशोधन भएको ठीक एक महिनापछि २०६४ भदौ २८ गते नेपाल सरकारको मन्त्री स्तरीय निर्णयबाट सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले नयाँ समिति गठन गर्‍यो । यसअनुसार सञ्चारको क्षेत्रमा विशिष्ट योगदान पुऱ्याएका व्यक्तिहरूमध्येबाट पूर्ववर्ती समितिका अध्यक्ष सुरेश आचार्यकै अध्यक्षतामा नेपाल सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्‍यो । श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्येबाट कम्तीमा एक जना महिला रहने गरी नेपाल पत्रकार महासंघले तोकेका तीन जना सदस्यहरूमा पनि पूर्ववर्ती समितिकै सदस्यहरु विनोद ढुङ्गेल, विष्णुकुमारी शर्मा र विष्णु रिजाललाई नियुक्त गरियो । अन्य पदेन सदस्य तथा सदस्य सचिवमा कुनै परिवर्तन आएन । श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयबाट पूर्णचन्द्र भट्टराईले समितिमा प्रतिनिधित्व गर्नुभयो भने सुरुमा महासंघको सभापतिको रुपमा समितिमा प्रतिनिधित्व गर्नुभएका विष्णु निष्ठुरीको कार्यकाल पूरा भएपछि महासंघका नवनिर्वाचित अध्यक्ष धर्मेन्द्र भ्ना समितिको सदस्यका रुपमा सहभागी हुनुभयो । यसबाहेक सञ्चार प्रतिष्ठानका व्यवस्थापकहरूमध्येबाट सरकारले महेन्द्र शेरचन, गोपाल बुढाथोकी र शीतल साह तीन जनालाई नियुक्त गर्‍यो । सरकारले सञ्चार प्रतिष्ठानका कर्मचारी वा कामदारमध्येबाट नीमबहादुर बुढाथोकी र श्रम तथा अर्थसम्बन्धी विशेषज्ञहरूमध्येबाट स्नेह सायमीलाई नियुक्त गरेको थियो । यो समिति २०६६ कात्तिकसम्म सक्रिय रह्यो ।

सो समितिले सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणका लागि श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी तथा कामदारका साथै व्यवस्थापकहरूसँग व्यक्तिगत वा संस्थागत छलफल; विभिन्न पेशा, व्यवसाय र क्षेत्रमा प्रचलनमा रहेको पारिश्रमिकको तुलनात्मक अध्ययन; यस विषयमा विशेषज्ञता हासिल गरेका विभिन्न क्षेत्रका व्यक्तित्वहरूसँग अन्तरक्रिया र विगतमा देशभित्र र विदेशमा भएका यस सन्दर्भसँग मिल्दाजुल्दा प्रयासहरूको विश्लेषण गरी न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्ने काम गरेको पाइन्छ । सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार कर्मचारी तथा कामदारको तहगत वर्गीकरण सहितको न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्ने काम भयो ।

२.१.६ छैटौँ समिति २०६८

२०६६ कात्तिक १८ गते नेपाल पत्रकार महासंघका पूर्व महासचिव महेन्द्र विष्ट यस समितिको अध्यक्षमा नियुक्त हुनुभयो । पदेन सदस्य बाहेक अन्य सदस्यहरूको नियुक्ति २०६६।९।१२ मा भयो । यस समितिको संरचना यस प्रकार थियो :

अध्यक्ष : महेन्द्र विष्ट **र सदस्यहरू :** नारायण प्रसाद रेग्मी, पूर्णचन्द्र भट्टराई, धर्मेन्द्र भाग, उज्ज्वल शर्मा, डिमा पाख्रिन तामाङ, हरि प्रसाद मण्डल, रमेश विष्ट, डि.आर. घिमिरे, संगीता खड्का, भगवती तिमल्सिना, स्नेह सायमी तथा **सदस्य सचिव :** श्रीधर गौतम रहनुभएको थियो ।

यस समितिले सञ्चार प्रतिष्ठानहरूको एक चरण अनुगमन सम्पन्न गरी २०६७ को प्रतिवेदन नेपाल सरकारसमक्ष बुझाएर कार्यकाल पूरा नहुँदै २०६८।१।९ मा राजीनामा दिनुभएकोले अन्य सदस्यहरू मिति २०६८।२।६ मा नियुक्त हुनु भएको अध्यक्ष गोविन्द आचार्यसँग रही सोही ११ गतेसम्म कार्यरत रहनु भयो ।

२.१.७ सातौँ समिति २०६८

सरकारले २०६८ सा जेठ ६ गते पत्रकार गोविन्द आचार्यलाई अध्यक्ष र फागुनमा सदस्यहरू नियुक्त गर्‍यो । समितिमा हाल ११ जना सदस्य हुनुहुन्छ । जसमा सुचना तथा सञ्चार मन्त्रालयका सहसचिव सुशीलकुमार ओझा, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयका सहसचिव विनोद केसी, नेपाल पत्रकार महासंघका अध्यक्ष शिव गाउँले रहनुभएको छ । पत्रकार महासंघको सिफारिसमा तीनजना श्रमजीवीहरू क्रमशः बबिता बस्नेत, चेतनाथ अधिकारी र यानेन्द्र जीसी रहनुभएको छ । यसैगरी व्यवस्थापनका तर्फबाट पवन तिवारी र राजेशकुमार कर्ण समितिमा हुनुहुन्छ । कर्मचारी कामदार प्रतिनिधिको रूपमा सूर्यलाल यादव र सदस्य सचिवको रूपमा प्रेस रजिष्टार, सूचना विभागका महानिर्देशक लक्ष्मीविलास कोइराला रहनुभएको छ ।

तेस्रो खण्ड

तथ्याङ्क सङ्कलन र विश्लेषण

आजको यूग सञ्चारको यूग मानिन्छ । नेपालीको साक्षरता, आर्थिक स्तर र प्रविधिमा बढ्दै गएको पहुँचका कारण सञ्चार माध्यमको विकास पनि तिब्र गतिमा भएको पाइन्छ । सूचना विभागको तथ्यांक अनुसार ६,५१९ छन् । यसैगरी सञ्चार मन्त्रालयको तथ्यांक अनुसार ५०२ वटा एफएम रेडियो ४९ वटा टेलिभिजनहरू सञ्चालनमा रहेका छन् । सञ्चारको तीव्र विस्तारले आज देशको दुर दराजका खबर र दबिएका आवाज पनि नीति निर्माताहरूले तुरुन्त थाहा पाउने अवस्था छ, भने प्रविधिको विकासले राजधानी र दुरदराजका बासिन्दाले सबै सूचना र समाचार एकै पटक थाहा पाउन सकेको अवस्था छ । सञ्चार माध्यमसम्मको पहुँचले आम नेपालीको जनजीवनका अनेक पाटामा परिवर्तनहरू देखिएका छन् ।

नेपालमा पत्रकारहरू कति छन् भन्ने यकिन तथ्यांक छैन । पत्रकार गणनाका आधारहरू फरक फरक छन् । पत्रकार महासंघले आफ्नो सदस्यता लिएका पत्रकारहरूको संख्याको आधारमा पत्रकारको तथ्यांक अद्यावधिक गर्दछ । सूचना विभागले प्रेस पास लिएका पत्रकारको आधारमा पत्रकारको तथ्यांक अद्यावधिक गर्दछ । एफएम र टेलिभिजनहरूले मनोरञ्जनात्मक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नेहरूलाई पनि पत्रकारको वर्गमा राखेका छन् ।

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले श्रमजीवी पत्रकारको अवस्थाको बारेमा अध्ययन र अनुसन्धान गर्नका लागि कुन विधि अपनाउने भनेर मन्थन गर्‍यो । अनुसन्धानका विभिन्न वैज्ञानिक विधि अपनाउने विषयमा छलफल पनि भए । तर हामीसँग भएको सीमित श्रोतका कारण त्यस्ता विधि प्रयोग गर्न सक्ने अवस्थामा हामी रहेनौं । त्यसकारण पत्रकार महासंघ र न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले विभिन्न स्थानमा आयोजना गरेको गोष्ठी, क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलन जस्ता कार्यक्रममा सहभागी भएका श्रमजीवी पत्रकार, पत्रकार महासंघका अध्यक्ष वा प्रतिनिधि र व्यवस्थापनका प्रतिनिधिहरूलाई प्रश्नावली भर्न दिएर तथ्यांक संकलन गरिएको हो । यसक्रममा ५८ वटा जिल्लाका श्रमजीवी पत्रकार र कर्मचारी गरि १ हजार १ सय ८४ र पत्रकार महासंघका अध्यक्ष वा प्रतिनिधि ४० जना गरि १ हजार २ सय गरि २४ जनासँग लिखित अर्न्तवार्ता लिएर तथ्यांक संकलन गरिएको छ । (अध्ययनमा समेटिएका जिल्ला हेर्नुहोस् अनुसूचीमा) प्रश्नावली जति जनालाई बाँडिए तीमध्ये आधाजति मात्र फिर्ता आए । न्यून श्रममा काम गर्नु परेको हिनताका कारण धेरैजना श्रमजीवीले आफ्नो तह, बेतन सेवाको प्रकार आदि खुलाउन हिचकिचाए । प्रश्नावलीमा यी सबै कुरा सोधिएका हुनाले धेरैजनाले फारम बुझेर पनि फिर्ता नगरेको अनुमान गरिएको छ ।

नेपालमा २०१२ सालमा पत्रकार संघको स्थापना गर्दा त्यसको प्रस्तावनामा 'श्रमजीवी पत्रकारको हकहितका लागि...' ⁷ उल्लेख गरिएको थियो । त्यसको ५८ वर्षपछि पनि वर्तमान पत्रकार महासंघका प्रायः जुनसुकै औपचारिक र अनौपचारिक कार्यक्रममा सबभन्दा बढी खर्चिने शब्द सायद 'श्रमजीवीको हकहितका लागि नै' हो । त्यति मात्र हैन पत्रकारका जति पनि पेशागत संघसंगठनहरू छन् उनीहरू श्रमजीवीकै कुरा उठाएर आम पत्रकारका माझमा आफूलाई स्थापित गरिरहेका छन् । तर पनि श्रमजीवी पत्रकारको मुद्दा एक सिन्को पनि अधि बढ्न सकेको छैन । यसमा सरकारले श्रमजीवी पत्रकार

⁷ नेपालको पत्रकारिता, गृष्मबहादुर देवकोटा

ऐन जारी गरेको लामो समयसम्म नियमावली बनाएर त्यसलाई कार्यान्वयनमा तत्परता नदेखाउनु पनि एउटा प्रमुख कारण हो ।

तथापी समितिसँग श्रमजीवी, व्यवस्थापन र पत्रकार महासंघका गरी जम्मा १ हजार २ सय २४ वटा फारमहरु संकलित थिए । ती फारमलाई तीन वर्ग श्रमजीवी, व्यवस्थापन र पत्रकार महासंघमा विभाजन गरी ऐन कार्यान्वयनको अवस्था र चुनौतिका विषयमा सोधिएका प्रश्नहरुलाई तथ्यांकमा बदलेर तालिकिकरण गरिएको छ ।

तालिका ३.१

अध्ययनमा सहभागी भएका श्रमजीवीहरुको आवद्ध क्षेत्र

विवरण	पत्रकार		कर्मचारी/कामदार	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
क्षेत्रको आधारमा				
पूर्वाञ्चल	१५७	७६.९३	२२	१२.२९
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	२३५	७८.६४	३०	११.३२
उपत्यका	९७	६६.४४	२२	१८.४९
पश्चिमाञ्चल	२४२	५६.१३	८१	२५.०८
मध्यपश्चिमाञ्चल	११०	६६.३९	२५	१८.५२
सुदूर पश्चिमाञ्चल	५५	७६.२२	८	१२.७०
स्वामित्वको आधारमा				
सरकारी	१२२	७३.८१	२०	१४.०८
निजी	७७४	६७.५१	१६८	१७.८३
माध्यमको आधारमा				
छापामाध्यम	३८७	७९.१५	४८	११.०३
टेलिभिजन	१५२	८८.०४	१०	६.१७
रेडियो	३२१	५१.११	१२८	२८.५१
रासस	३६	८९.७५	२	५.२६
जम्मा	८९६	६८.३२	१८८	१७.३४

यस अध्ययनमा श्रमजीवीहरुलाई दुई भागमा विभाजन गरेर अध्ययन गरिएको छ । जसमा श्रमजीवी पत्रकार र श्रमजीवी कर्मचारी, कामदार । श्रमजीवीतर्फ ८९६ जना पत्रकारलाई सहभागी गराइएको थियो भने कर्मचारीतर्फ १८८ जनालाई । तालिकामा सहभागीहरुको संख्यामा केही तालमेल

नमिले जस्तो देखिन्छ । तर वास्तविकता के हो भने न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति, नेपाल पत्रकार महासंघ आदिले आयोजना गरेको कार्यक्रमहरूमा श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई भर्ना दिइएका अनुसन्धान फारम सबै फिर्ता भएनन् । जुन क्षेत्रमा जति जनाले फिर्ता गर्नु भएको छ, त्यसको आधारमा तथ्यांक विश्लेषण गर्नु पर्ने भएकोले क्षेत्रगत रूपमा सहभागीहरूको संख्या असमानुपातिक जस्तो देखिन गएको हो ।

तालिका ३.२

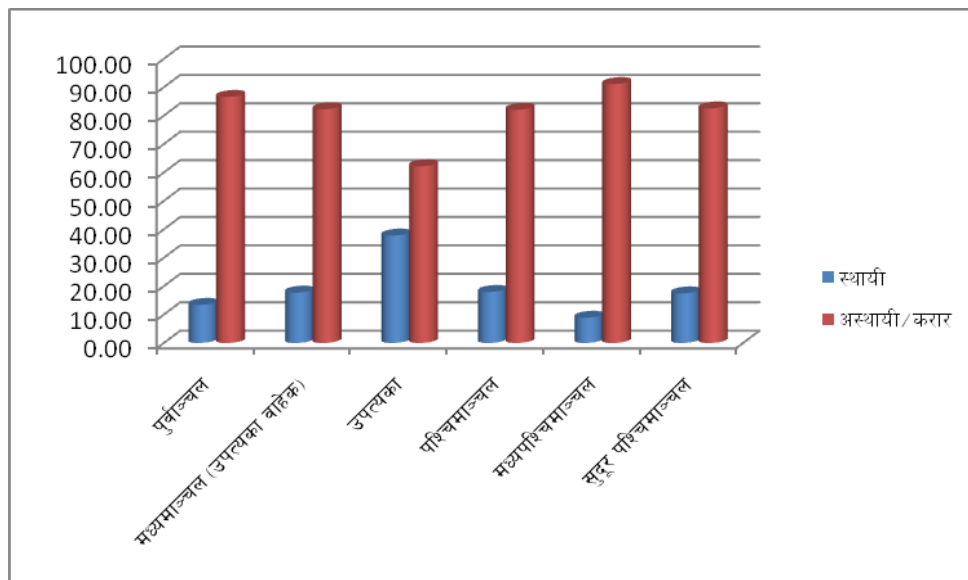
कूल कार्यरत श्रमजीवीको विवरण

विवरण	स्थायी		अस्थायी/करार	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
समूहको आधारमा				
पूर्वाञ्चल	२४	१३.४१	१५५	८६.५९
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	४७	१७.७४	२१८	८२.२६
उपत्यका	४५	३७.८२	७४	६२.१८
पश्चिमाञ्चल	५८	१७.९६	२६५	८२.०४
मध्यपश्चिमाञ्चल	१२	८.८९	१२३	९१.११
सुदूर पश्चिमाञ्चल	११	१७.४६	५२	८२.५४
स्वामित्वको आधारमा				
सरकारी	३४	२३.९४	१०८	७६.०६
निजी	१६३	१७.३०	७७९	८२.७०
माध्यमको आधारमा				
छापामाध्यम	९३	२१.३८	३४२	७८.६२
टेलिभिजन	२०	१२.३५	१४२	८७.६५
रेडियो	७६	१६.९३	३७३	८३.०७
रासस	८	२१.०५	३०	७८.९५
जम्मा	१९७	१८.१७	८८७	८१.८३

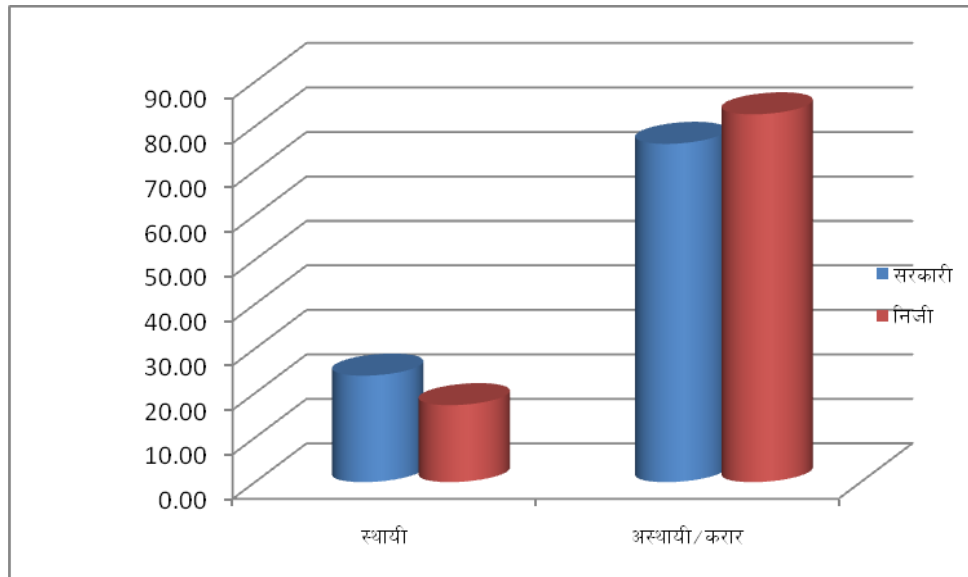
तालिकामा उल्लेख भएका तथ्यांक अनुसार नेपालका अधिकांश श्रमजीवी पत्रकारहरू अस्थायी वा करार सेवामा काम गर्न बाध्य भएको देखिन्छ । ८१.८३ प्रतिशत श्रमजीवी पत्रकारहरू अस्थायी वा करार सेवामा काम गर्न बाध्य रहेका छन् भने १८.१७ प्रतिशतले मात्र स्थायी नियुक्ति लिएर काम गरिरहेका छन् । अस्थायी वा करारको सबभन्दा ठूलो संख्या मध्यपश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा रहेको देखिन्छ । जहाँ ९१.११ प्रतिशत श्रमजीवी अस्थायी वा करार सेवामा काम गरिरहेको देखिन्छ भने ८.८९ प्रतिशत

श्रमजीवी मात्र स्थायी कार्यरत रहेका छन् । माध्यमका आधारमा सबभन्दा बढी टेलिभिजनमा अस्थायी र करार सेवामा पत्रकारहरु कार्यरत रहेको अवस्था छ ।

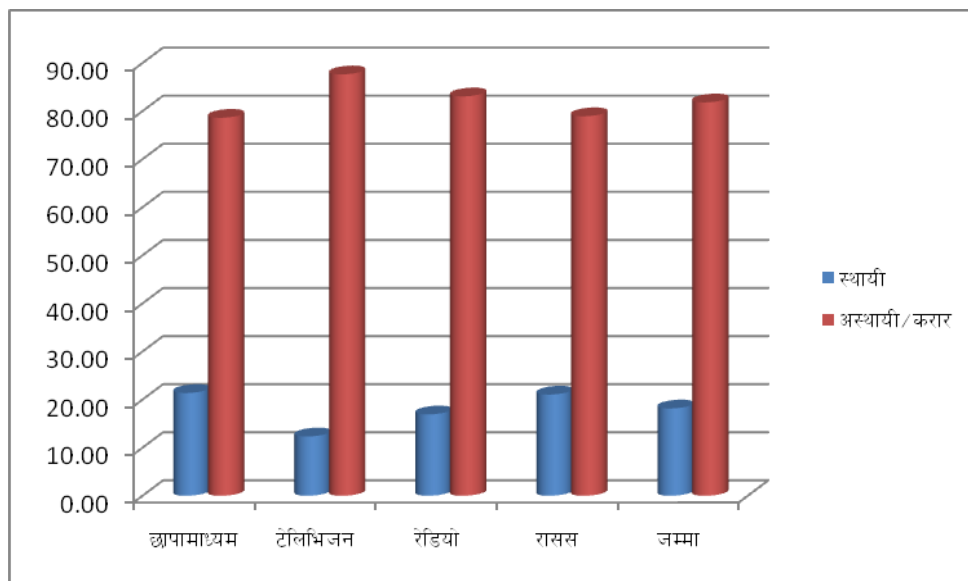
चित्र नं. ३.१ क्षेत्रका आधारमा कूल कार्यरत श्रमजीवीको विवरण



चित्र नं. ३.२ स्वामित्वको आधारमा कूल कार्यरत श्रमजीवीको विवरण



चित्र नं. ३.३ माध्यमको आधारमा कूल कार्यरत श्रमजीवीको विवरण



तल्लो ३-३

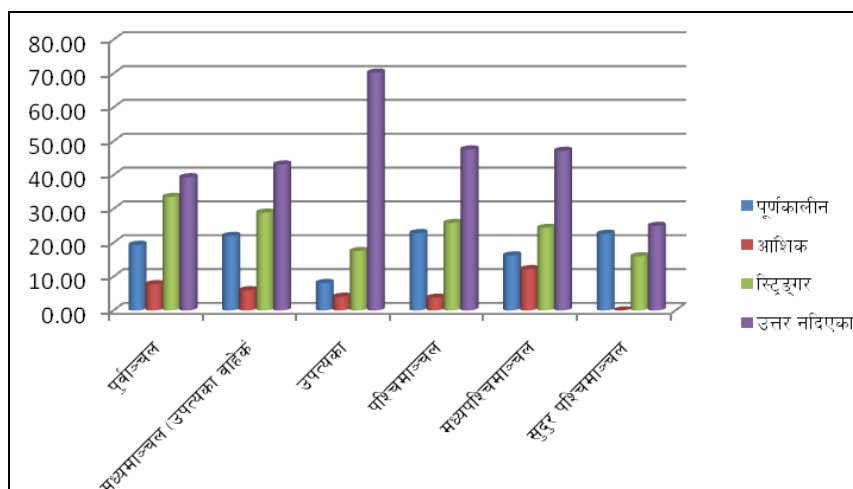
अस्थायी/करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको विवरण

वर्ग (Category)	क) स्थानीय (Local)		द) विदेशी (Foreign)		लिंग (Gender)		उमेर (Age)	
	संख्या (No.)	औसत आय (Avg. Income)	संख्या (No.)	औसत आय (Avg. Income)	पुरुष (Male)	महिला (Female)	संख्या (No.)	औसत आय (Avg. Income)
कुल (Total)								
स्थायी (Permanent)	30	19.35	12	7.74	52	33.55	61	39.35
अस्थायी/करार (Non-permanent/Contract)	48	22.02	13	5.96	63	28.90	94	43.12
कुल (Total)	6	8.11	3	4.05	13	17.57	52	70.27
स्थायी (Permanent)	61	22.85	10	3.75	69	25.84	127	47.57
अस्थायी/करार (Non-permanent/Contract)	20	16.26	15	12.20	30	24.39	58	47.15
कुल (Total)	12	22.64	0	0.00	16	30.19	25	47.17
स्थायी (Permanent)								
अस्थायी/करार (Non-permanent/Contract)								
कुल (Total)	4	3.70	1	0.93	81	75.00	22	20.37
स्थायी (Permanent)	173	22.12	52	6.65	162	20.72	395	50.51
अस्थायी/करार (Non-permanent/Contract)								
कुल (Total)	67	19.48	20	5.81	108	31.40	149	43.31
स्थायी (Permanent)	8	5.63	3	2.11	82	57.75	49	34.51
अस्थायी/करार (Non-permanent/Contract)								

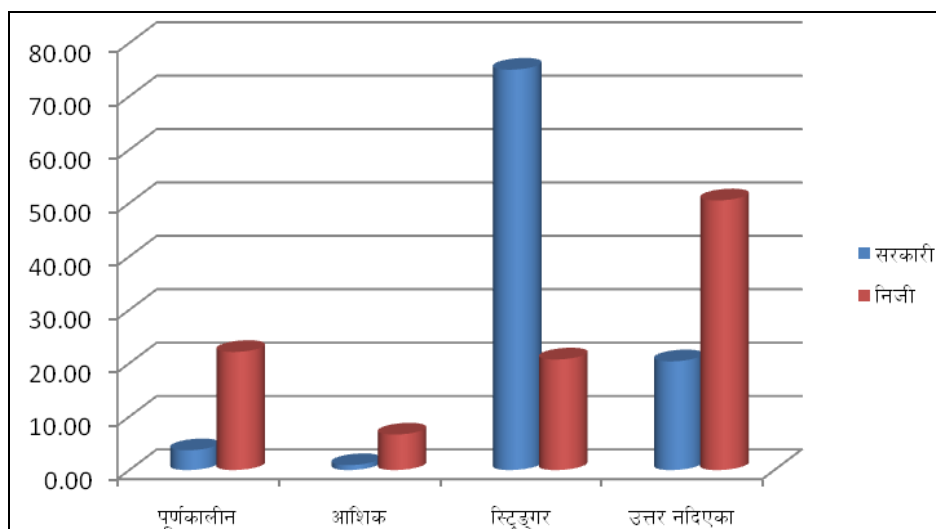
< *of]	101	27.01	30	8.02	32	8.56	211	56.42
<f; ;	1	3.33	0	0.00	21	70.00	8	26.67
hDdf	177	19.89	53	5.96	243	27.30	417	46.85

आफ्नो सेवाको हैसियत खुलाउन नचाहने श्रमजीवी पत्रकारहरु ठूलो संख्यामा रहेको पाइयो । अध्ययनका क्रममा अस्थायी/करार श्रमजीवी पत्रकारहरुलाई तपाईंको सेवाको प्रकार कस्तो हो भनेर सोधिएको प्रश्नमा यसको जवाफ नदिने श्रमजीवीको संख्या पनि उल्लेख्य रहेको पाइएको छ । जसमा ३९ प्रतिशतले यसको उत्तर दिन चाहेनन् । उपत्यकाका त ७०.२७ प्रतिशतले सेवाको प्रकार नै खुलाएनन् । उत्तर दिएकामध्ये स्ट्रिन्जरहरु धेरै देखिए । २७.३ प्रतिशत स्ट्रिन्जर, ५.९६ प्रतिशत आशिक र १९.८९ पूर्णकालिन रहेका छन् । सबभन्दा बढी सरकारी सञ्चार माध्यममा स्ट्रिन्जर रहेको पाइयो । जहाँ ७५ प्रतिशत स्ट्रिन्जर रहेको पाइयो ।

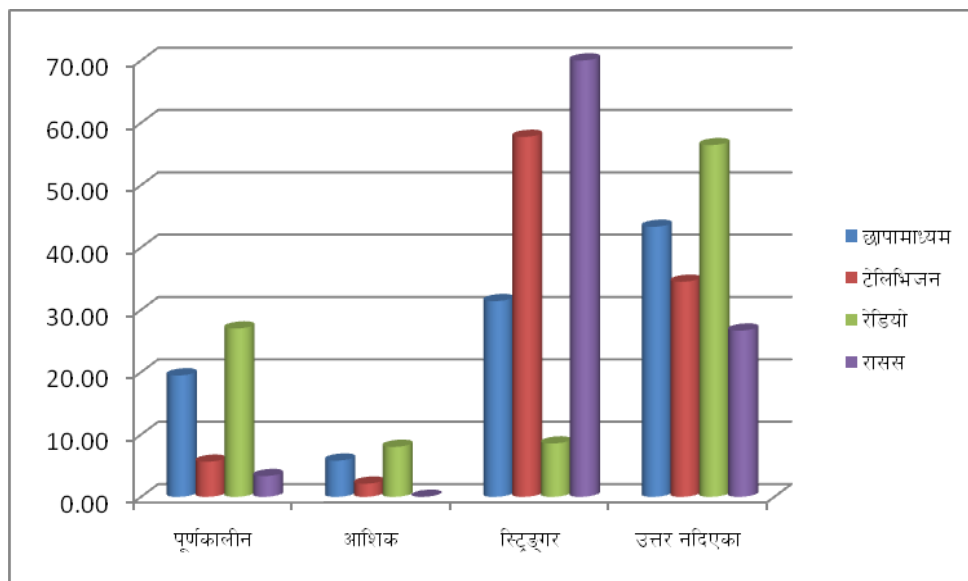
चित्र नं. ३.४ क्षेत्रका आधारमा अस्थायी/करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरुको विवरण



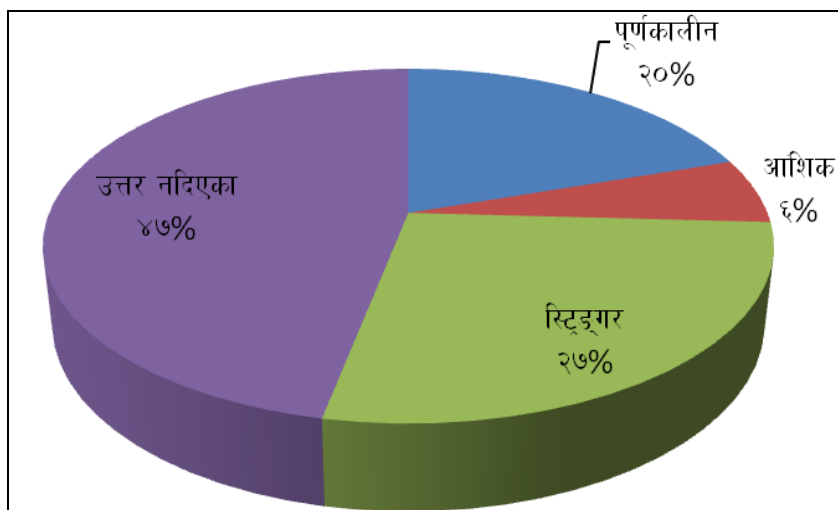
चित्र नं. ३.५ स्वामित्वका आधारमा अस्थायी/करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरुको विवरण



चित्र नं. ३.६ माध्यमको आधारमा अस्थायी/करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको विवरण



चित्र नं. ३.७ पूर्णकालीन, आंशिक, स्ट्रिङ्गर, उत्तर नदिएका



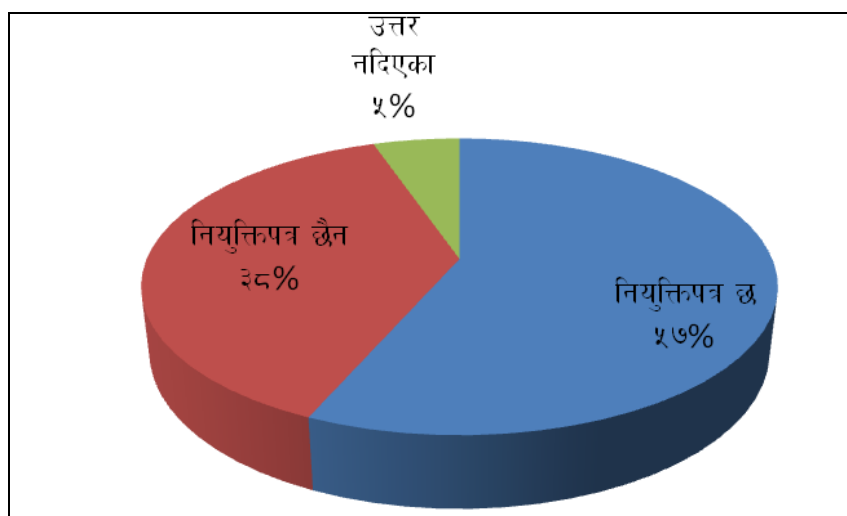
तालिका ३.४
श्रमजीवीको नियुक्तिपत्रको अवस्था

Category	Percentage (%)	Percentage (%)	Value
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	50.57	41.13	8.30
Other Category	51.40	45.81	2.79

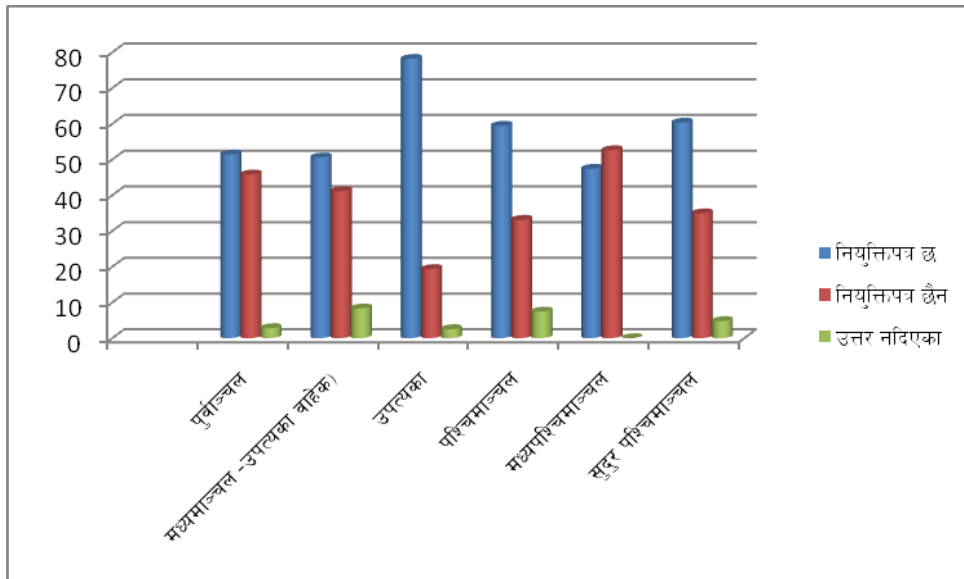
pkIosf	78.15	19.33	2.52
klZrdf-rn	59.44	33.13	7.43
dWoklZrdf-rn	47.41	52.59	0.00
; b% klZrdf-rn	60.32	34.92	4.76
:j fldTj sf]cfwf<df			
; <sf<l	83.10	11.97	4.93
lghl	52.55	42.14	5.31
dfllods]cfwf<df			
%fkfdflod	57.93	35.86	6.21
^]nlehg	48.15	48.77	3.09
<]]*of]	55.01	39.42	5.57
<f; ;	94.74	5.26	0.00
hDdf	56.55	38.19	5.26

श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्ये ५६.५५ प्रतिशतले मात्र नियुक्ति पत्र लिएर काम गरिरहेका छन् । ३८.१९ प्रतिशतसँग नियुक्तिपत्र छैन र ५.२६ प्रतिशतले यस विषयमा कुनै उत्तर दिएनन् । क्षेत्रगत हिसावले नियुक्ति पत्र नलिई काम गर्ने ठूलोसंख्या मध्यपश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा रहेको पाइन्छ । जहाँ ५२.२९ प्रतिशत श्रमजीवीसँग नियुक्ति पत्र छैन । उपत्यकामा सबभन्दा बढी ७८.१५ प्रतिशतले नियुक्ति पत्र लिएर काम गरिरहेका छन् । सरकारी सञ्चार माध्ययमा कार्यरत अधिकांशसँग नियुक्ति पत्र रहेको पाइएको छ । तथ्यांकमा ८३.१ प्रतिशत श्रमजीवीसँग नियुक्ति पत्र रहेको पाइन्छ । राष्ट्रिय समाचार समिति (रासस)का काम गर्ने ९४.७४ प्रतिशत श्रमजीवीसँग नियुक्ति पत्र रहेको पाइन्छ ।

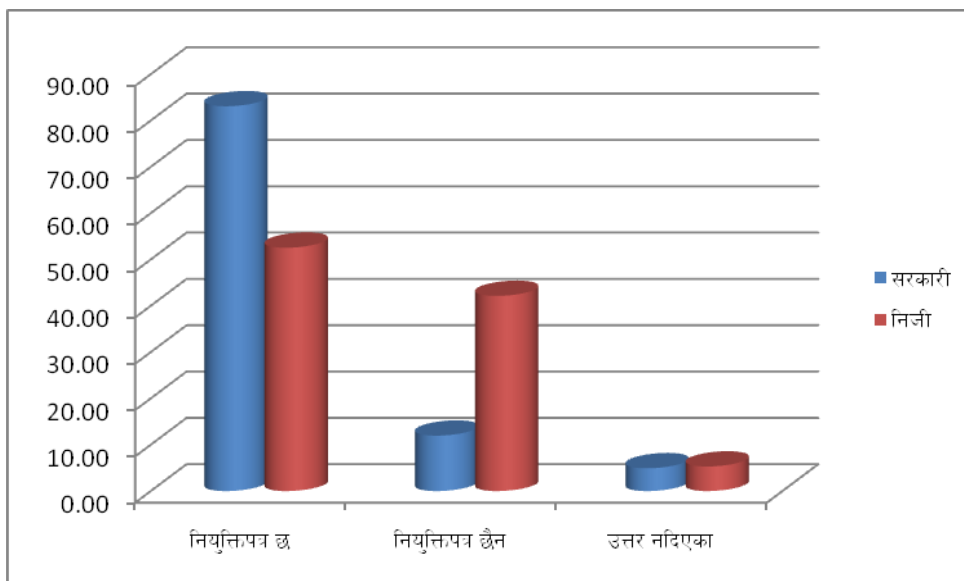
चित्र नं. ३.८ श्रमजीवीको नियुक्तिपत्रको अवस्था



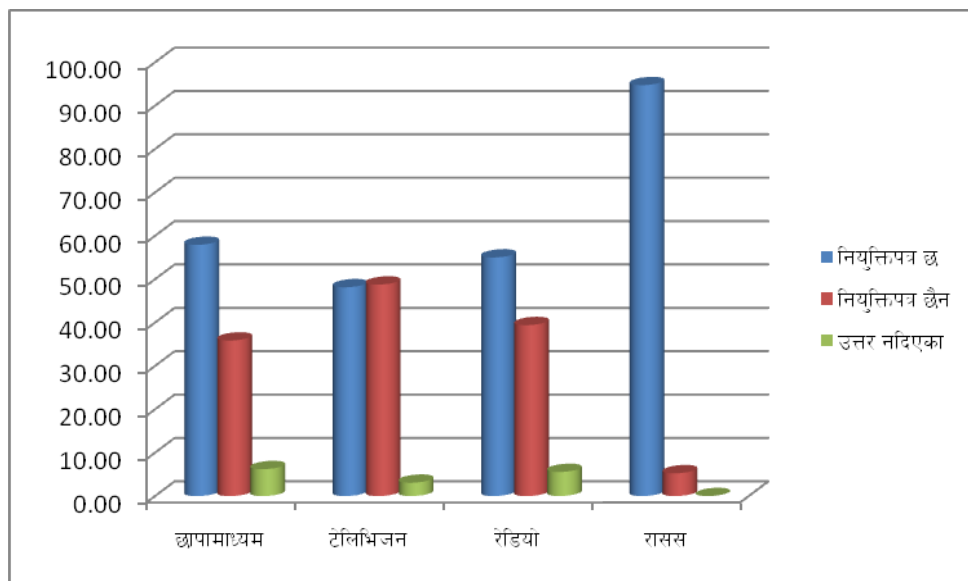
चित्र नं. ३.९ क्षेत्रका आधारमा श्रमजीवीको नियुक्तिपत्रको अवस्था



चित्र नं. ३.१० स्वामित्वका आधारमा श्रमजीवीको नियुक्तिपत्रको अवस्था



चित्र नं. ३.११ माध्यमको आधारमा श्रमजीवीको नियुक्तिपत्रको अवस्था



तल्लो तालिका ३-५

लैंगिक, उमेर, शिक्षण स्तर, रोजगार स्थिति, र श्रमजीवीको नियुक्तिपत्रको अवस्था

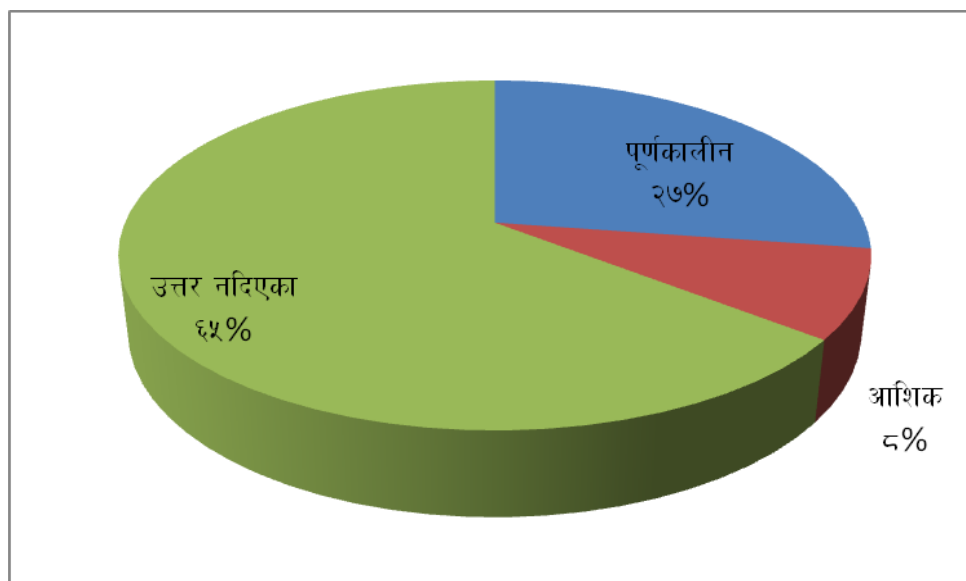
श्रमजीवीको अवस्था	कुल		नियुक्तिपत्र छ		नियुक्तिपत्र छैन	
	संख्या	औसत	संख्या	औसत	संख्या	औसत
कुल	30	29.13	12	11.65	61	59.22
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	48	30.97	13	8.39	94	60.65
प्राथमिक	6	9.84	3	4.92	52	85.25
दशम	61	30.81	10	5.05	127	64.14
दशम/दशम	20	21.51	15	16.13	58	62.37
दशम/दशम	12	32.43	0	0.00	25	67.57
दशम/दशम	4	14.81	1	3.70	22	81.48
दशम/दशम	173	27.90	52	8.39	395	63.71
दशम/दशम	67	28.39	20	8.47	149	63.14
दशम/दशम	8	13.33	3	5.00	49	81.67

<]]*of]	101	29.53	30	8.77	211	61.70
<f; ;	1	11.11	0	0.00	8	88.89
hDdf	177	27.36	53	8.19	417	64.45

नेपालको पत्रकारितामा स्ट्रिन्जर एउटा नसुल्झिएको समस्याको रूपमा रहेको देखिन्छ। सञ्चार गृहले पूर्णकालिन रूपमा काम गर्नेलाई पनि स्ट्रिन्जर कै नियुक्ति दिएको देखिन्छ। व्यवस्थापनलाई स्ट्रिन्जर नियुक्त गरेपछि काम लिन सजिलो भएकोले उनीहरु संवाददाताको यो समूहलाई मूलधारमा ल्याउन सहमत नभएको देखिन्छ।

श्रमजीवीहरुमध्ये स्ट्रिन्जरलाई बाहेक गरेर बाँकी कार्यरतहरुको अवस्था यो तथ्यांकमा मूल्यांकन गरिएको छ। जसअनुसार सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने मध्ये अधिकांश पूर्णकालीन रूपमा काम गरेको देखिएको छ। २७.३६ प्रतिशत श्रमजीवी पूर्णकालीन रूपमा काममा रहेका छन् भने ८.१९ प्रतिशत आंशिक रूपमा काम गरिरहेको देखिन्छ। सुदूर पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा अर्न्तवार्ता गरिएका सबै श्रमजीवीले आफूहरु पूर्णकालीन रूपमा सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरिरहेको बताएका छन्।

चित्र नं. ३.१२ स्ट्रिन्जर बाहेक अस्थायी/करारमा कार्यरत श्रमजीवीहरुको विवरण



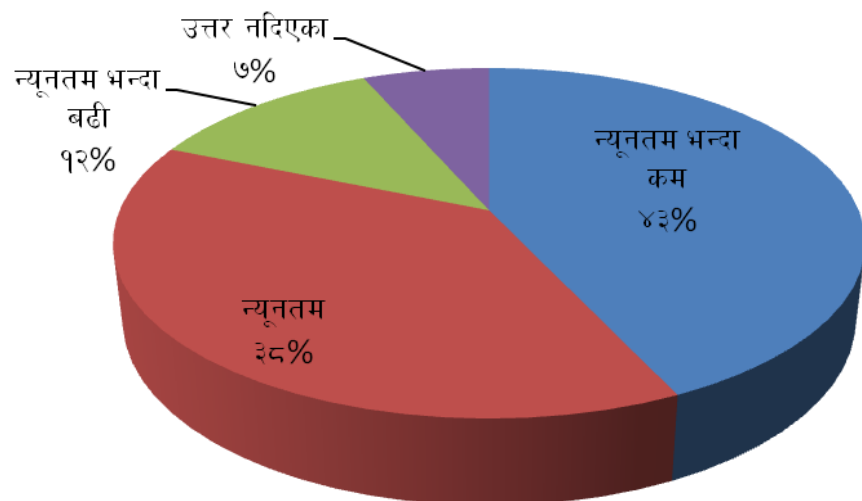
तल्लस ३-६

l: ^h< afx\$ kfl<>ldssf]cj :yf

ljj<f	Goğtd eğbf sd	Goğtd	Goğtd eğbf a(l	pQ< glbPsf
; dxsf]cfwf<df				
kj {-rn	42.86	40.48	9.52	7.14
मध्यमाञ्चल (उपत्यका वाहेक)	42.62	36.07	14.75	6.56
pkTosf	11.11	66.67	22.22	0.00
klZrdf-rn	39.44	36.62	14.08	9.86
dWoklZrdf-rn	57.14	31.43	8.57	2.86
; b% klZrdf-rn	50.00	50.00	0.00	0.00
:j fldTj sf]cfwf<df				
; <sf<l	40.00	60.00	0.00	0.00
lghl	43.11	37.78	12.44	6.67
dfWodsf]cfwf<df				
%fkfdWod	33.33	48.28	10.34	8.05
^]nlehg	27.27	54.55	0.00	18.18
<lj*of]	51.15	29.77	14.50	4.58
<f; ;	0.00	100.00	0.00	0.00
hDdf	43.04	38.26	12.17	6.52

स्ट्रिन्जर वाहेकका सञ्चारकर्मीहरूको नियमित भुक्तानीको अवस्था दयनिय नै देखिन्छ । ४३.०४ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा कम ३८.२६ प्रतिशतले न्यूनतम र १२.१७ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा बढी पारिश्रमिक पाएको देखिन्छ । सुदूर पश्चिमाञ्चलका श्रमजीवीमध्ये ५० प्रतिशतले न्यूनतम र ५० प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा कम पारिश्रमिक पाएका छन् । सुदूरपश्चिम र सरकारी सञ्चार माध्यममा न्यूनतम भन्दा बढी बेतन पाउने पारिश्रमिक कोही पनि छैनन् ।

चित्र नं. ३.१३ स्ट्रिन्जर बाहेक पारिश्रमिकको अवस्था



तल्लो तालिका ३-७

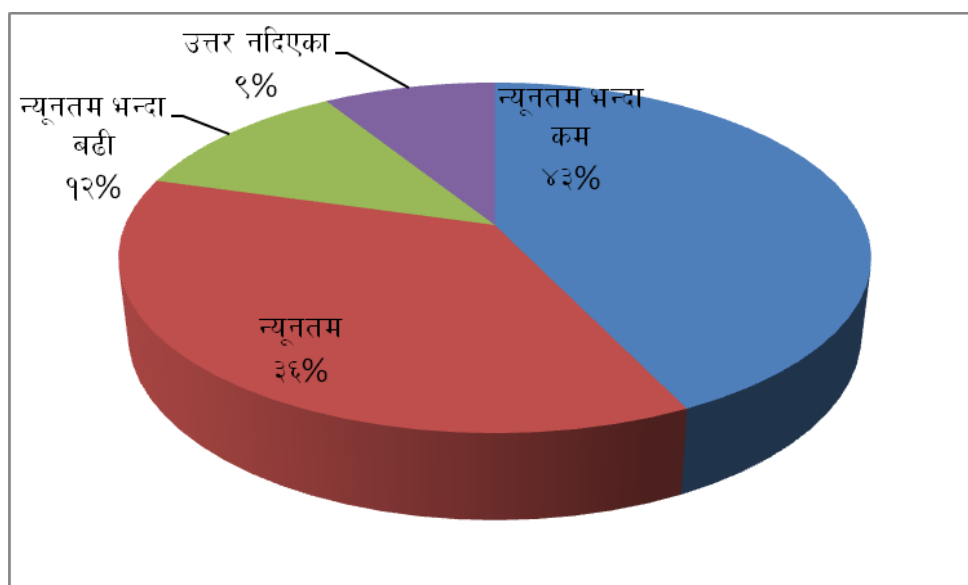
; दुर्लभता र स्थितिहरूको आधारमा

वर्ग	सर्वोच्च	सर्वोच्च	सर्वोच्च	सर्वोच्च
; दुर्लभता र स्थितिहरूको आधारमा				
क्याटेगरी	५८.१०	३०.७३	७.२६	३.९१
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	४०.७५	३५.८५	१२.८३	१०.५७
पश्चिम	२५.२१	३५.२९	२७.७३	११.७६
दक्षिण	३५.२९	४३.६५	१०.५३	१०.५३
दक्षिण-पश्चिम	५७.०४	३१.११	७.४१	४.४४
; बढ्दो दक्षिण-पश्चिम	५०.७९	३३.३३	४.७६	११.११
; जलवायु स्थितिहरूको आधारमा				
; <स्थिति	४१.५५	३२.३९	११.२७	१४.७९
गोर्खा	४३.१०	३७.१५	११.७८	७.९६
दक्षिण-पश्चिम				
%क्याटेगरी	३७.२४	४१.६१	११.४९	९.६६
^स्थिति	४६.३०	२५.९३	११.११	१६.६७
<स्थिति	४७.८८	३४.७४	१२.४७	४.९०
<स्थिति ;	३४.२१	४४.७४	७.८९	१३.१६
होम	४२.९०	३६.५३	११.७२	८.८६

पारिश्रमिकको अवस्था सबै श्रमजीवीहरूको सबैभन्दा बढी चासोको विषय हो । तर यो अवस्था दयनिय रहेको तथ्यांकले देखाएको छ । जसमा ४२.९ प्रतिशत श्रमजीवीले आफूले ऐनले तोकेको भन्दा कम मात्र पारिश्रमिक पाएको बताएका छन् । ३०.७३ प्रतिशतले न्यूनतम पारिश्रमिक पाएको देखिन्छ । ७.२६ प्रतिशतले न्यूनतमभन्दा बढी बेतन पनि पाएका छन् । ३.९१ प्रतिशत श्रमजीवीहरू बेतनको विषयमा केही बोल्न चाहेनन् । पूर्वाञ्चलमा सबभन्दा बढी ५८.१ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा कम ज्यालामा काम गरिरहेका छन् । मध्यपश्चिमाञ्चलमा ५७.०४ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा कम पारिश्रमिकमा काम गरिरहेका छन् । सुदूर पश्चिमाञ्चलमा ५०.७९ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा कम बेतनमा काम गरिरहेका छन् ।

उपत्यकाका श्रमजीवीहरूको अवस्था तुलनात्मक रूपमा राम्रो देखिन्छ । यहाँ २७.७३ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा बढी बेतन पाएका छन् । पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा ४३ प्रतिशतले सबभन्दा बढी बेतन पाएका छन् । माध्यमका हिसावले रेडियोमा काम गर्ने सञ्चारकर्मीहरू न्यूनतम पारिश्रमिक नपाइरहेको अवस्था छ । रेडियोमा ४७.८८ प्रतिशतले न्यूनतम पारिश्रमिक पाएका छैनन् ।

चित्र नं. ३.१४ समग्र श्रमजीवीहरूको पारिश्रमिकको अवस्था

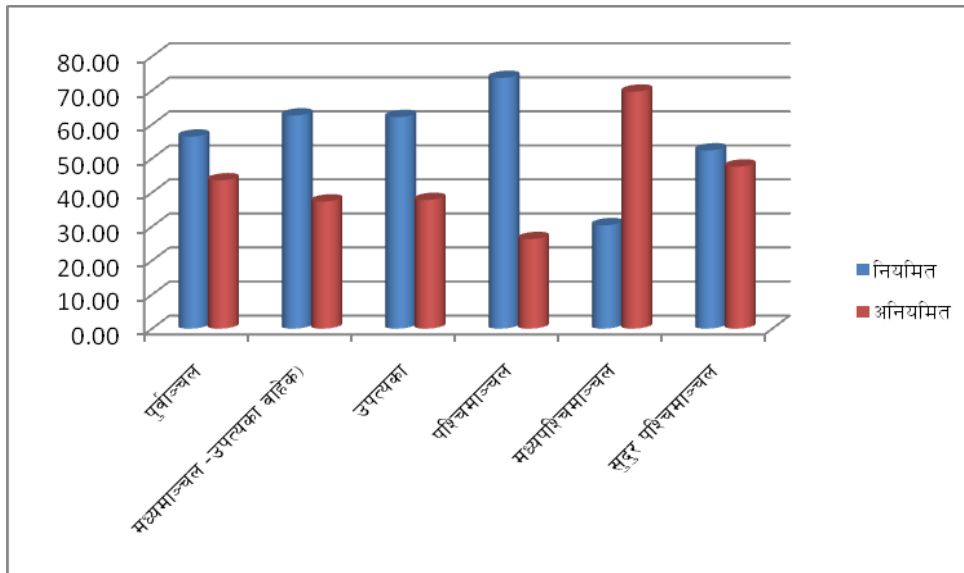


tflnsf 3=8
kfl<>lds eQmfgl l:ylt

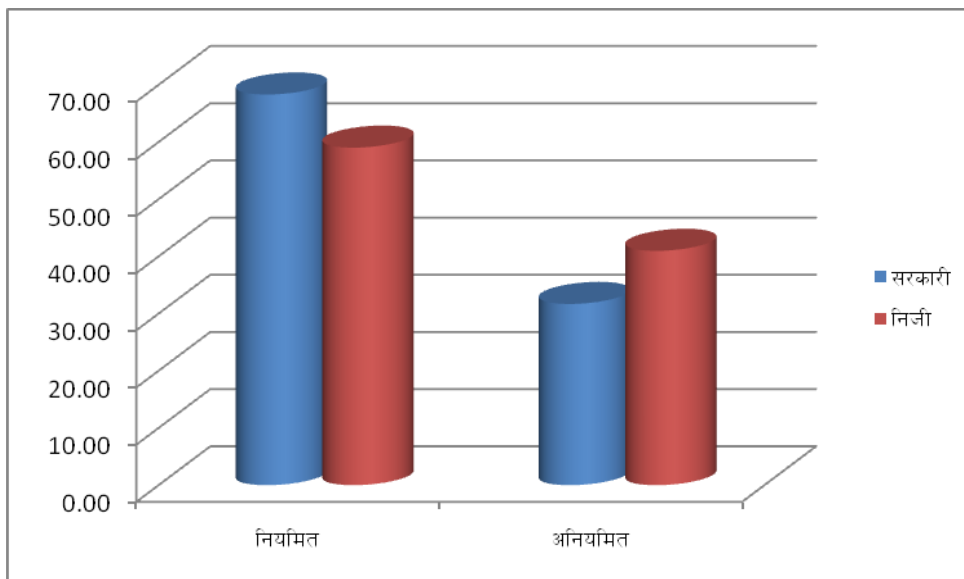
ljj<)f	lgoldt	clgoldt		
		b0{dlxgf; Dd	b0{dlxgf e6bf a(L	pQ< glbPsf
; dXsf]cfwf<df				
kj{f-rn	56.42	12.85	17.32	13.41
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	62.64	10.94	13.96	12.45
pkTosf	62.18	5.04	28.57	4.20
klZrdf-rn	73.68	4.02	12.07	10.22
dWoklZrdf-rn	30.37	47.41	22.22	0.00
; b% klZrdf-rn	52.38	25.40	9.52	12.70
:j fldTj sf]cfwf<df				
; <sf<l	68.31	10.56	11.27	9.86
lghl	59.02	14.44	17.09	9.45
dfWodsf]cfwf<df				
%fkfdWod	62.53	13.56	13.56	10.34
^]nlehg	33.95	16.67	34.57	14.81
<]]*of]	67.04	13.36	12.69	6.90
<f; ;	65.79	13.16	13.16	7.89
hDdf	60.24	13.93	16.33	9.50

नियमित काम गरेपछि नियमित नियमित भुक्तानी पाउनुपर्छ भन्ने श्रमको सिद्धान्त हो । तर सञ्चार प्रतिष्ठानमा यो नियम लागू भएको पाइँदैन । श्रमजीवीहरूमध्ये ६०.२४ प्रतिशतले मात्र नियमित पारिश्रमिक पाउने गरेका छन् । १३.९३ प्रतिशतले दुई महिनामा मात्र पारिश्रमिक पाउने गरेका छन् । १६.३३ प्रतिशतले दुई महिनाभन्दा बढीमा एक पटक पारिश्रमिक पाउने गरेका छन् । ९.५ प्रतिशत श्रमजीवीले पारिश्रमिक भुक्तानीका विषयमा कुनै प्रतिक्रिया दिएनन् । पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रका श्रमजीवीहरूले सबभन्दा बढी नियमित पारिश्रमिक पाउने गरेको देखिन्छ । यहाँका ७३.६८ प्रतिशत श्रमजीवीले नियमित पारिश्रमिक पाउने गरेका छन् । मध्यपश्चिमका ३०.३७ प्रतिशतले मात्र नियमित पारिश्रमिक पाउने गरेका छन् । सरकारी सञ्चार माध्यममा कार्यरत श्रमजीवीले पनि नियमित पारिश्रमिक पाएका छैनन् । सरकारीमा काम गर्ने ६८.३१ प्रतिशतले मात्र नियमित पारिश्रमिक पाउने गरेका छन् । उपत्यकाका काम गर्ने श्रमजीवी मध्ये २८ प्रतिशतले दुई महिनाभन्दा बढी समयमा मात्र पारिश्रमिक पाउने गरेका छन् । माध्यमका आधारमा भुक्तानीको स्थिति हेर्दा रेडियोमा सबभन्दा बढी अर्थात् ६७.०४ प्रतिशतले नियमित भुक्तानी पाउने गरेको देखिन्छ ।

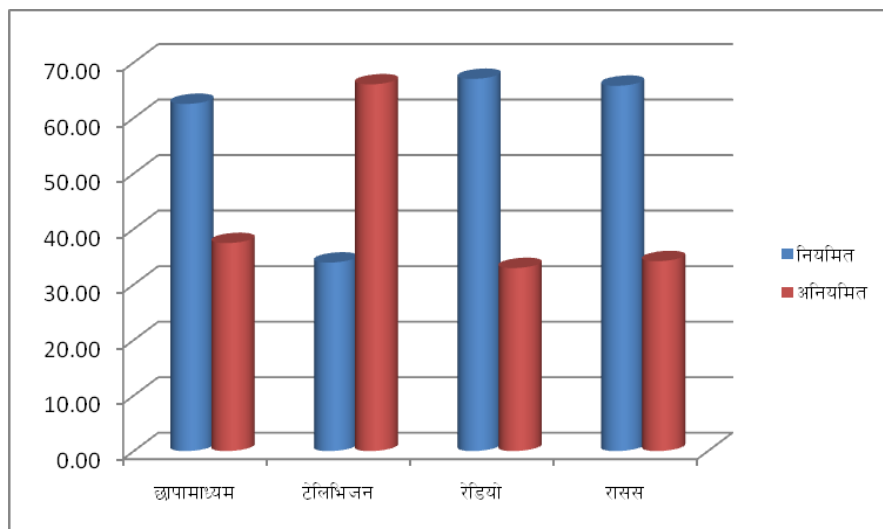
चित्र नं. ३.१५ क्षेत्रका आधारमा पारिश्रमिक भुक्तानी स्थिति



चित्र नं. ३.१६ स्वामित्वका आधारमा पारिश्रमिक भुक्तानीको स्थिति



चित्र नं. ३.१७ माध्यमका आधारमा पारिश्रमिक भुक्तानीको स्थिति

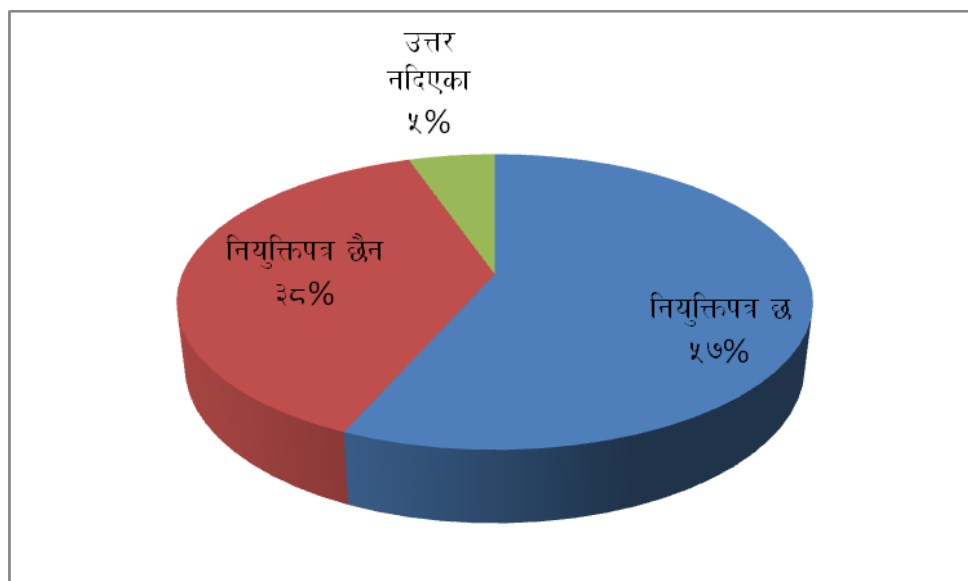


तल्लो तालिका ३-९
>धर्मात्मक स्थिति अनुसार नियमित/अनियमित

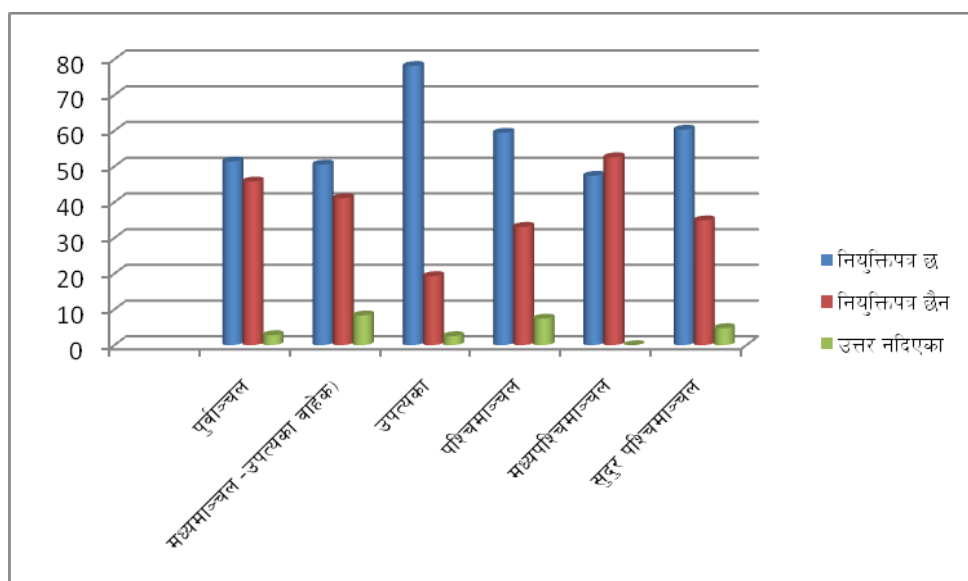
स्थिति	नियमित (%)	अनियमित (%)	कुल (%)
कुल			
धर्मात्मक			
नियमित	50.28	26.82	21.23
अनियमित	50.57	27.55	8.68
कुल	63.87	17.65	6.72
धर्मात्मक	60.37	20.12	11.15
नियमित	46.67	37.78	14.81
अनियमित	53.97	30.16	9.52
कुल			
धर्मात्मक			
नियमित	38.73	42.96	9.15
अनियमित	57.01	22.93	12.53
कुल			
धर्मात्मक			
नियमित	54.94	23.68	13.79
अनियमित	35.80	33.33	18.52
कुल	61.92	23.61	8.24
धर्मात्मक	44.74	36.84	10.53
अनियमित	54.61	25.55	12.08

सञ्चार माध्यममा काम गर्ने श्रमजीवीहरूमध्ये आधा जतिले मात्र तह खुलाएका छन् । जसमा ५४ दशमलव ६१ जनालाई नियुक्ति दिँदा तह खुलाइएको छ भने २५.५५ प्रतिशतको तह खुलाइएको छैन । १२.०८ प्रतिशत श्रमजीवीले तहको विषयमा जानकारी नै नभएको बताएका छन् । उनीहरूलाई तपाईंलाई नियुक्ति पत्र दिँदा कुन पदमा दिइएको छ भन्ने प्रश्नमा उनीहरूले थाहा छैन भन्ने जवाफ दिएका छन् । सबभन्दा बढी पूर्वाञ्चलका श्रमजीवीहरू २१.२३ प्रतिशतले आफ्नो तहको विषयमा थाहा नभएको बताएका छन् । सरकारी सञ्चार माध्यममा कार्यरत श्रमजीवीहरूलाई पनि व्यवस्थापनले तह नखुलाई नियुक्ति दिएका छन् । सरकारी सञ्चार माध्यममा रहेकामध्ये ४२.९६ प्रतिशतले आफूलाई तह नखुलाई नियुक्ति दिएको बताएका छन् ।

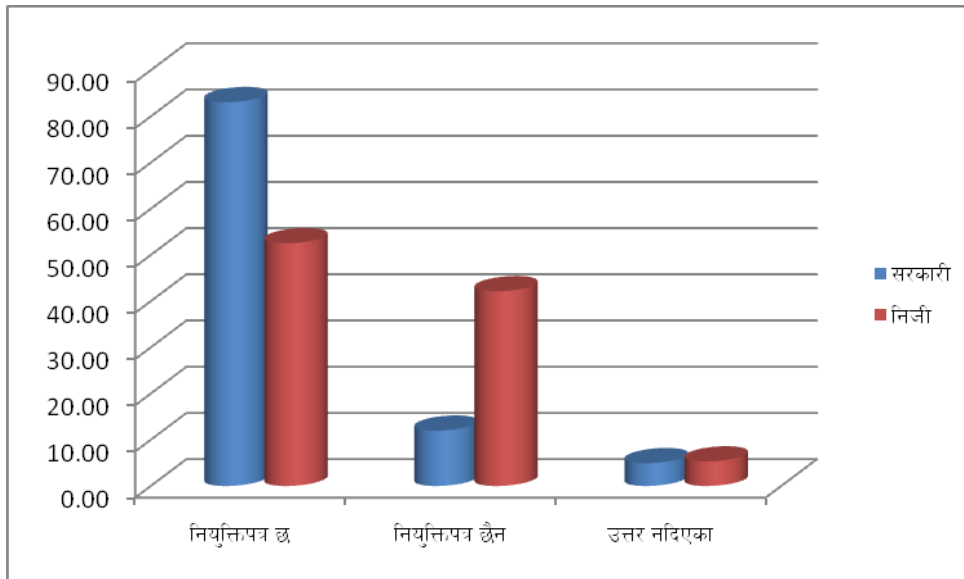
चित्र नं. ३.१८ श्रमजीवीको तहगत विवरण



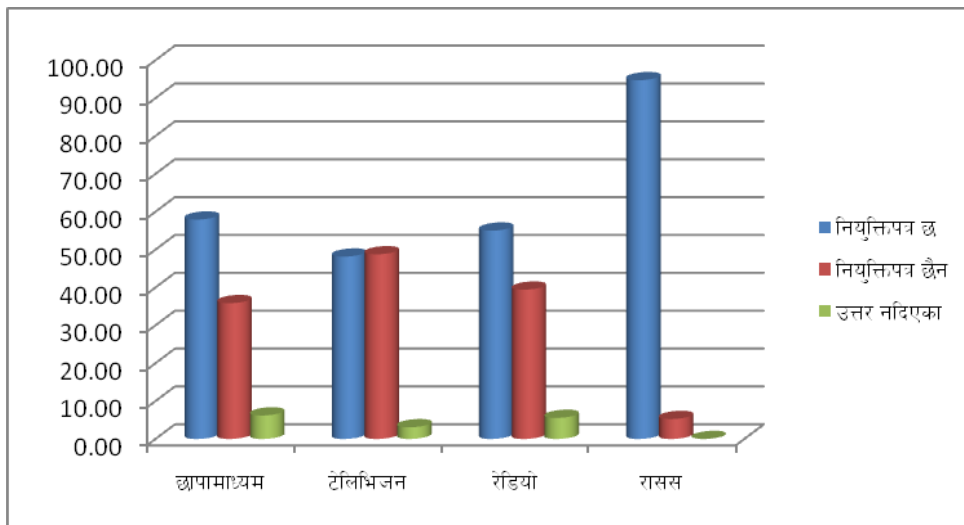
चित्र नं. ३.१९ क्षेत्रका आधारमा श्रमजीवीको तहगत विवरण



चित्र नं. ३.२० स्वामित्वका आधारमा श्रमजीवीको तहगत विवरण



चित्र नं. ३.२१ माध्यमका आधारमा श्रमजीवीको तहगत विवरण



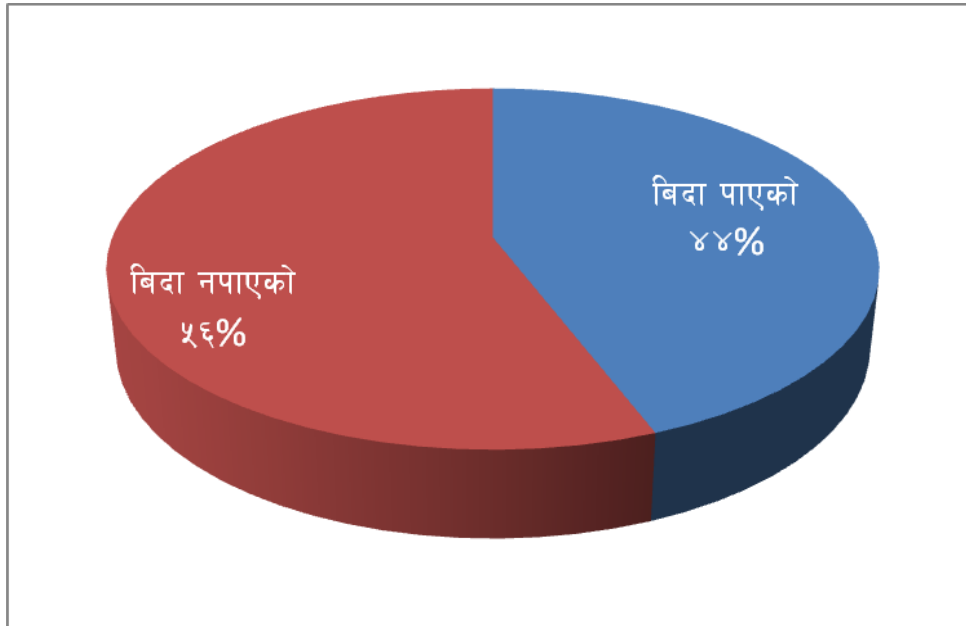
tflnsf 3=10

>dhlj lx?n]sg}klg labf kfPsf]gkfPsf]cj :yf

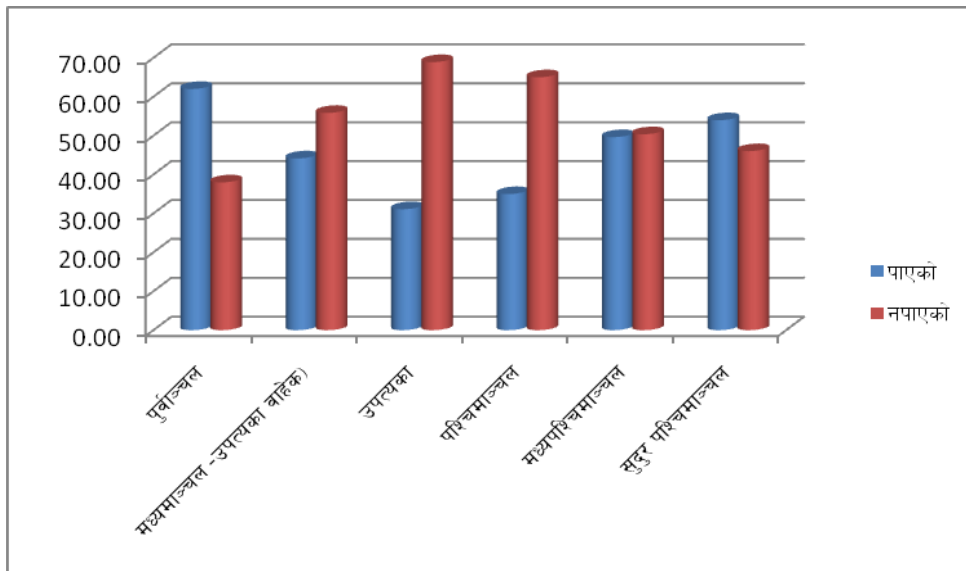
lj j <)f	kfPsf]	gkfPsf]
; d\sf]cfwf<df		
kj {-rn	62.01	37.99
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	44.15	55.85
pkTosf	31.09	68.91
klZrdf-rn	34.98	65.02
d\WoklZrdf-rn	49.63	50.37
; b< klZrdf-rn	53.97	46.03
: j fldTj sf]cfwf<df		
; <sf<l	61.97	38.03
lghl	41.51	58.49
df\Wodsf]cfwf<df		
%fkfd\Wod	48.74	51.26
^]nlehg	67.28	32.72
<lj*of]	30.51	69.49
<f; ;	55.26	44.74
hDdf	44.19	55.81

अधिकांश श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानबाट कुनै पनि बिदा पाएका छैनन् । ५५ दशमलव ८१ प्रतिशत श्रमजीवीहरुमा ऐनले तोकेकामध्ये कुनै न कुनै बिदा पाएका छन् । ४४ दशमलव १९ प्रतिशतले कुनै पनि बिदा पाएका छैनन् । यो सुविधा सबभन्दा बढी रेडियोमा काम गर्ने सञ्चारकर्मीहरुले कुनै पनि बिदा पाएका छैनन् । रेडियोका ६९ दशमलव ४९ प्रतिशत श्रमजीवीले कुनै पनि बिदा नपाएको देखिन्छ । यसपछि उपत्यकाका ६८ दशमलव ९१ प्रतिशत श्रमजीवीले बिदा पाएका छैनन् । माध्यमका आधारमा हेर्दा पनि निजीमा भन्दा सरकारीमा बिदाको सुविधा नपाएको देखिन्छ । सरकारी सञ्चार माध्यमका ६१ दशमलव ९७ प्रतिशत श्रमजीवीले कुनै पनि बिदा पाएका छैनन् ।

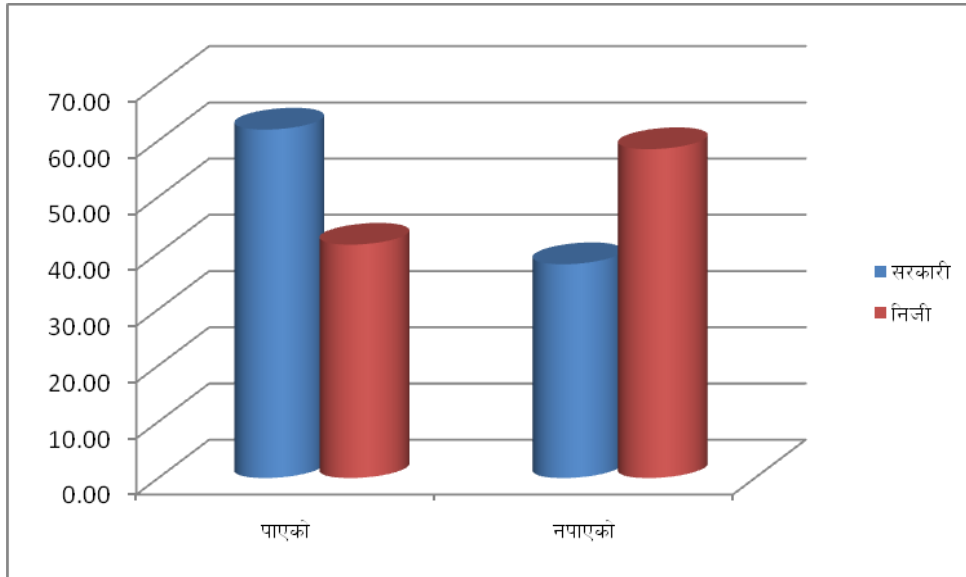
चित्र नं. ३.२२ श्रमजीवीहरुले कुनै पनि बिदा पाएको नपाएको अवस्था



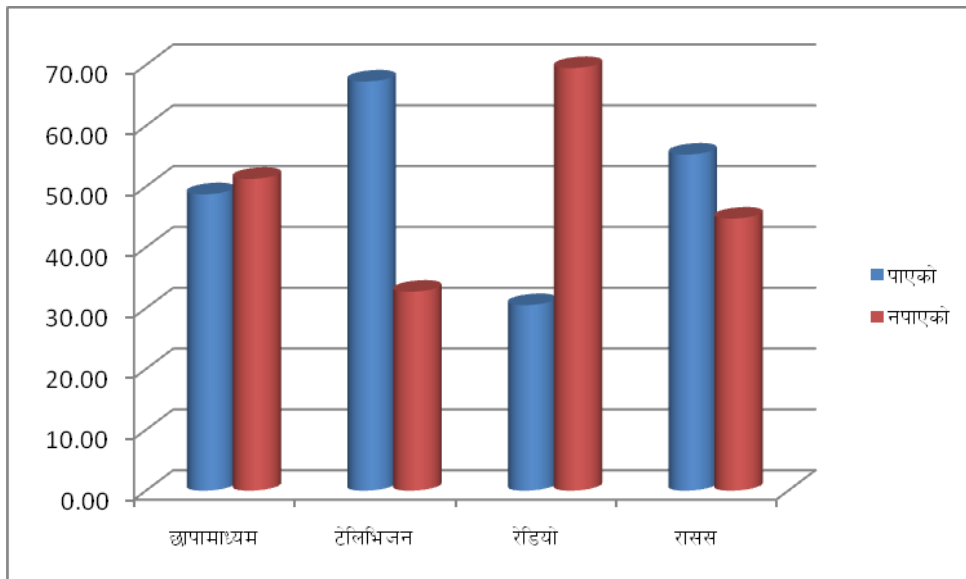
चित्र नं. ३.२३ क्षेत्रका आधारमा श्रमजीवीहरुले कुनै पनि बिदा पाएको नपाएको अवस्था



चित्र नं. ३.२४ स्वाभित्त्वका आधारमा श्रमजीवीहरूले कुनै पनि बिदा पाएको नपाएको अवस्था



चित्र नं. ३.२५ माध्यमका आधारमा श्रमजीवीहरूले कुनै पनि बिदा पाएको नपाएको अवस्था



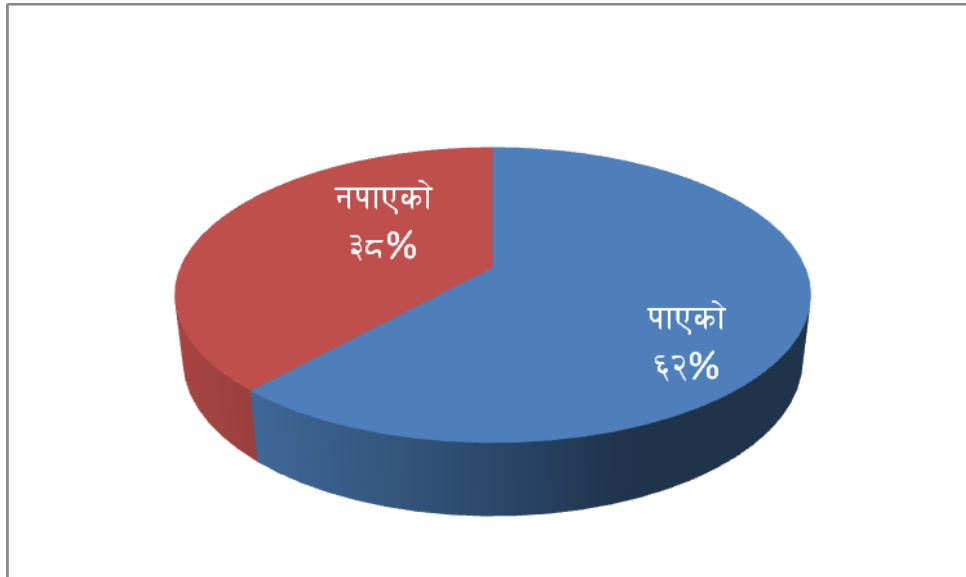
tflnsf 3=11

>dhlj lx?n]sg}klg cfo ; lj wf kfPsf]gkfPsf]cj :yf

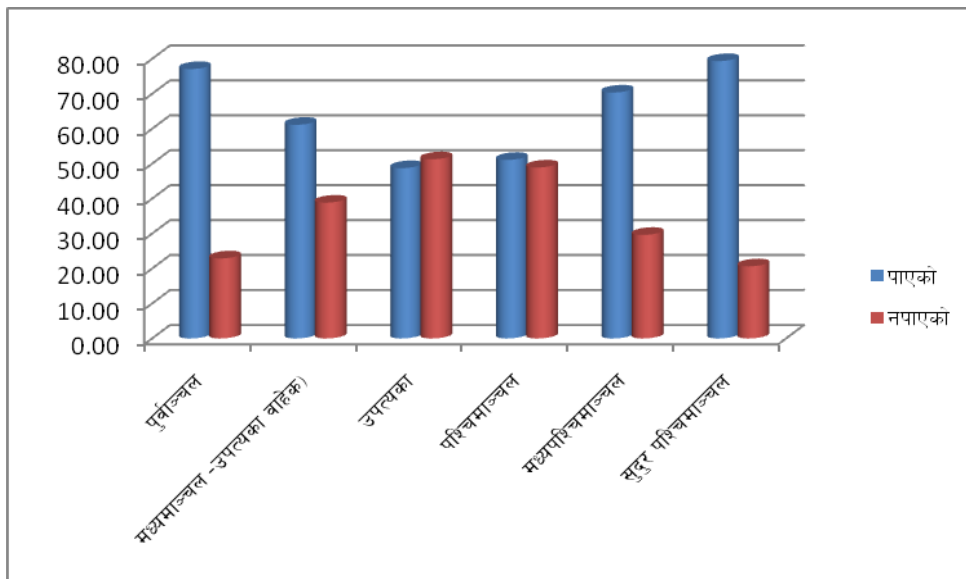
lj j <)f	kfPsf]	gkfPsf]
; d\sf]cfwf<df		
kj {-rn	77.09	22.91
मध्यमाञ्चल (उपत्यका वाहेक)	61.13	38.87
pkTosf	48.74	51.26
klZrdf-rn	51.08	48.92
d\WoklZrdf-rn	70.37	29.63
; b< klZrdf-rn	79.37	20.63
:j fldTj sf]cfwf<df		
; <sf<l	72.54	27.46
lghl	59.98	40.02
df\Wodsf]cfwf<df		
%fkfd\Wod	59.31	40.69
^]nlehg	78.40	21.60
<lj*of]	57.02	42.98
<f; ;	71.05	28.95
hDdf	61.62	38.38

श्रमजीवी पत्रकारहरुले श्रमजीवी पत्रकार ऐनमा भएका कुनै पनि सुविधा नपाएका श्रमजीवीहरुको संख्या पनि डरलाग्दो छ । आधाभन्दा बढी पत्रकारले ऐनले तोकेका कुनै पनि सुविधा पाएका छैनन् । ६९ दशमलव ६२ प्रतिशत श्रमजीवीले ऐनमा भएका कुनै पनि सुविधा पाएका छैनन् । ३८ दशमलव ३८ प्रतिशतले ऐनमा भएकामध्ये कुनै कुनै सुविधा पाएका छन् । क्षेत्रगत हिसाबले हेर्दा सबभन्दा बढी सुदूर पश्चिमाञ्चलका श्रमजीवीहरु मध्ये ७९ दशमलव ३७ प्रतिशतले ऐनमा भएका कुनै पनि सुविधा नपाएको देखिन्छ । स्वामित्वका आधारमा सरकारी सञ्चारमाध्यममा काम गर्ने श्रमजीवीहरुले निजीको तुलनामा निकै कम मात्र सुविधा पाएको देखिन्छ । सरकारीका ७२ दशमलव ५४ प्रतिशत श्रमजीवीले ऐनमा भएका कुनै पनि सुविधा पाएका छैनन् । निजीका ५९ दशमलव ९८ प्रतिशतले कुनै सुविधा पाएका छैनन् । माध्यमका आधारमा टेलिभिजनमा काम गर्ने श्रमजीवीहरुले अत्यधिक मात्रामा सुविधाबाट बञ्चित भएको देखिन्छ । टेलिभिजनमा काम गर्नेमध्ये ७८ दशमलव ४ प्रतिशतले ऐनले तोकेका कुनै पनि सुविधा पाएका छैनन् ।

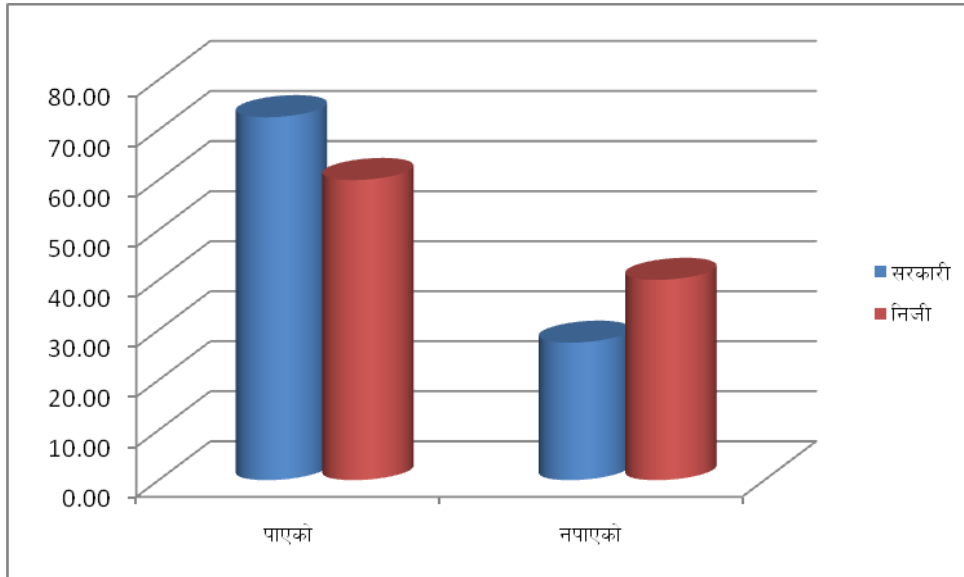
चित्र नं. ३.२६ श्रमजीवीहरुले कुनै पनि अन्य सुविधा पाएको नपाएको अवस्था



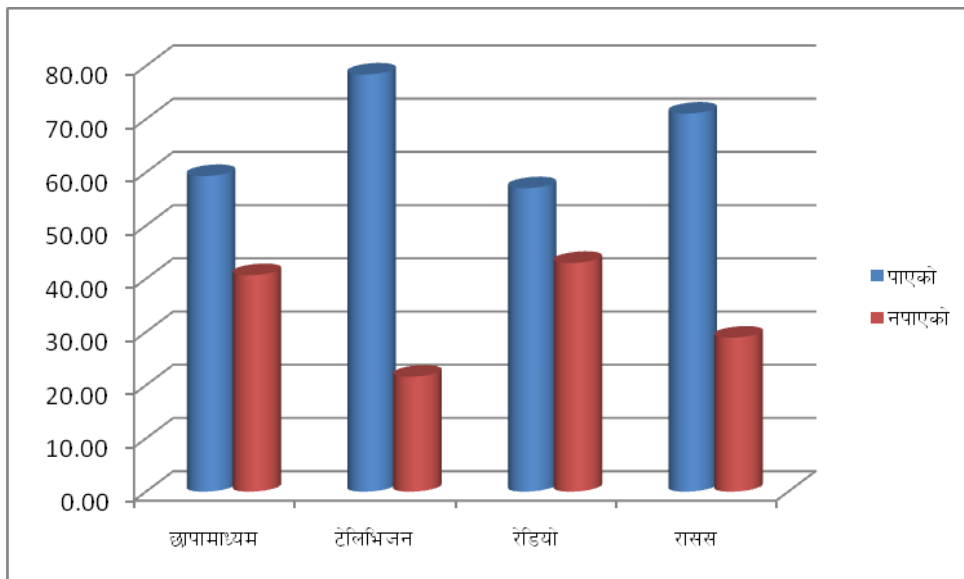
चित्र नं. ३.२७ क्षेत्रका आधारमा श्रमजीवीहरुले कुनै पनि अन्य सुविधा पाएको नपाएको अवस्था



चित्र नं. ३.२८ स्वाभित्त्वका आधारमा श्रमजीवीहरुले कुनै पनि अन्य सुविधा पाएको नपाएको अवस्था



चित्र नं. ३.२९ माध्यमका आधारमा श्रमजीवीहरुले कुनै पनि अन्य सुविधा पाएको नपाएको अवस्था



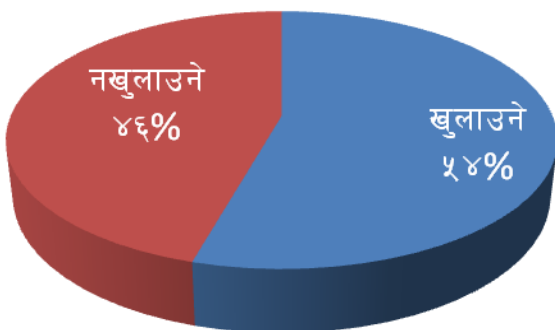
तालिका नं. ३.१२

व्यवस्थापनको बुझाईमा कार्यरत विवरण खुलाउने/नखुलाउने अवस्था

ljj <)f	vhfpg]	gvhfpq]
; dksf]cfwf<df		
kj {-rn	35.71	64.29
मध्यमाञ्चल (उपत्यका वाहेक)	52.17	47.83
pkTosf	60.71	39.29
klZrdf-rn	41.38	58.62
dWoklZrdf-rn	76.92	23.08
; b ² klZrdf-rn	57.14	42.86
:j fldTj sf]cfwf<df		
; <sf<l	50.00	50.00
lghl	54.48	45.52
dfllods]cfwf<df		
%fkfdflod	51.39	48.61
^llnlehg	62.50	37.50
<ll*of]	57.35	42.65
<f; ;	0.00	100.00
hDdf	54.36	45.64

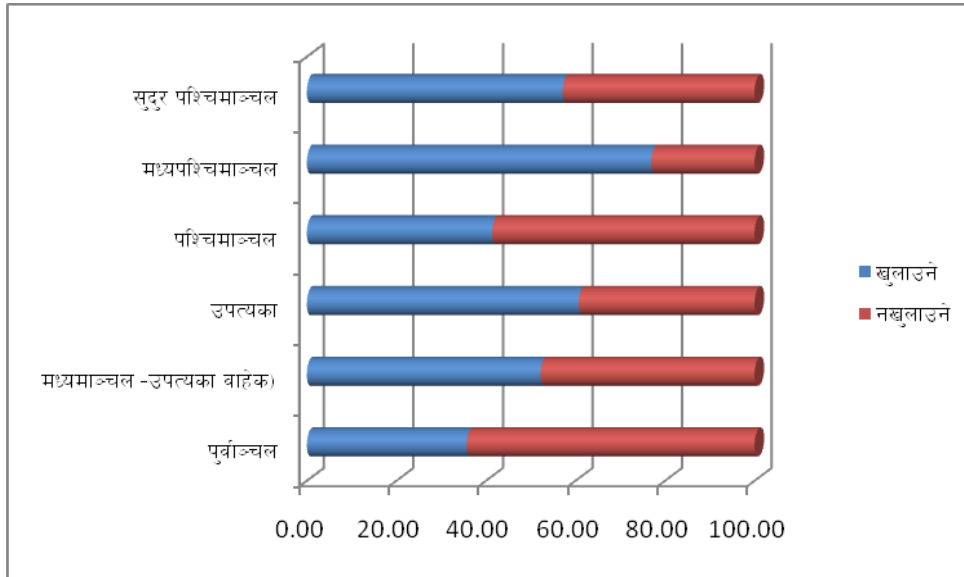
सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये ४५.३६ प्रतिशतले आफूले गरिरहेको कामको विवरण खुलाएका छन् भने ५४ दशमलव ६४ प्रतिशतले खुलाएका छैनन् । यसको अर्थ सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई निश्चित काम नतोकी आवश्यकता अनुसार काम गराइएको स्पष्ट हुन्छ ।

चित्र नं. ३.३० व्यवस्थापनको बुझाईमा कार्यरत विवरण खुलाउने/नखुलाउने अवस्था

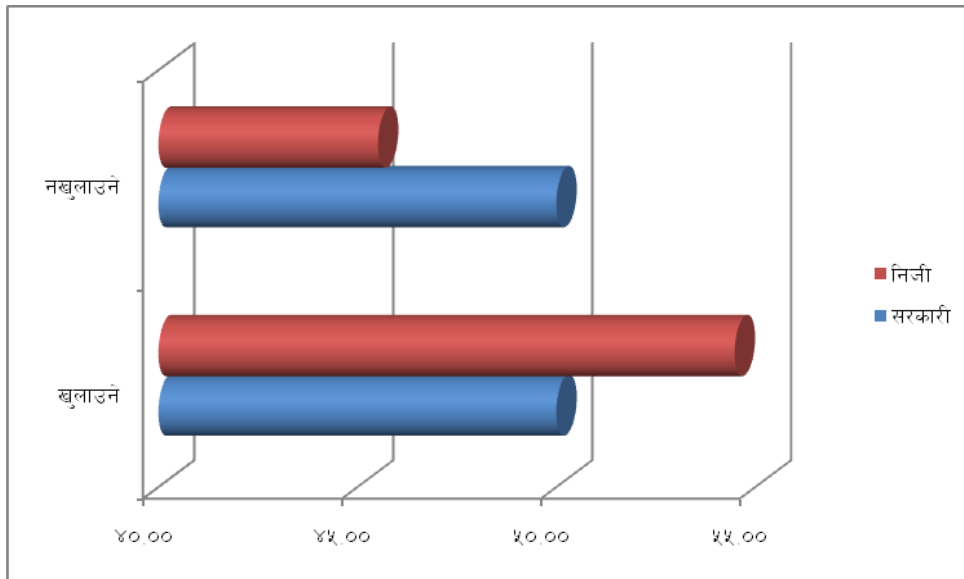


चित्र नं. ३.३१ क्षेत्रका आधारमा व्यवस्थापनको बुझाईमा कार्यरत विवरण खुलाउने/नखुलाउने अवस्था

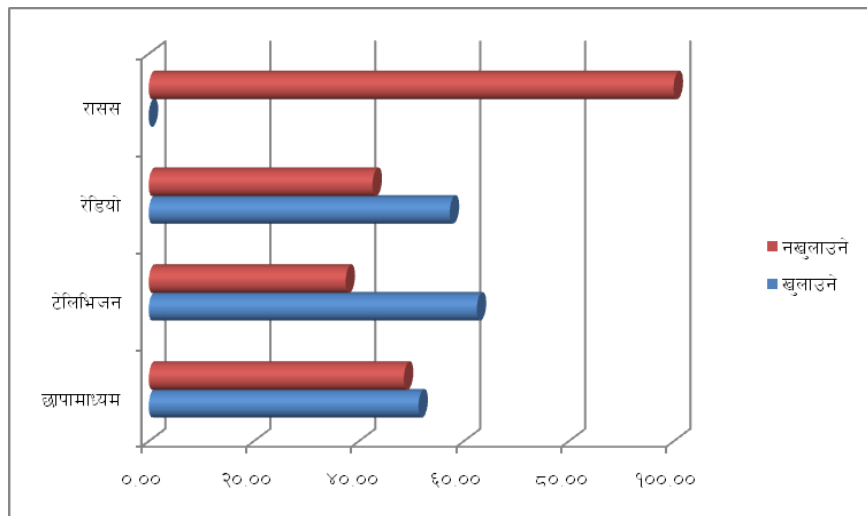
चित्र नं. ३.३१ क्षेत्रका आधारमा व्यवस्थापनको बुझाईमा कार्यरत विवरण खुलाउने/नखुलाउने अवस्था



चित्र नं. ३.३२ स्वामित्वका आधारमा व्यवस्थापनको बुझाईमा कार्यरत विवरण खुलाउने/नखुलाउने अवस्था



चित्र नं. ३.३३ माध्यमका आधारमा व्यवस्थापनको बुझाइमा कार्यरत विवरण खुलाउने/नखुलाउने अवस्था



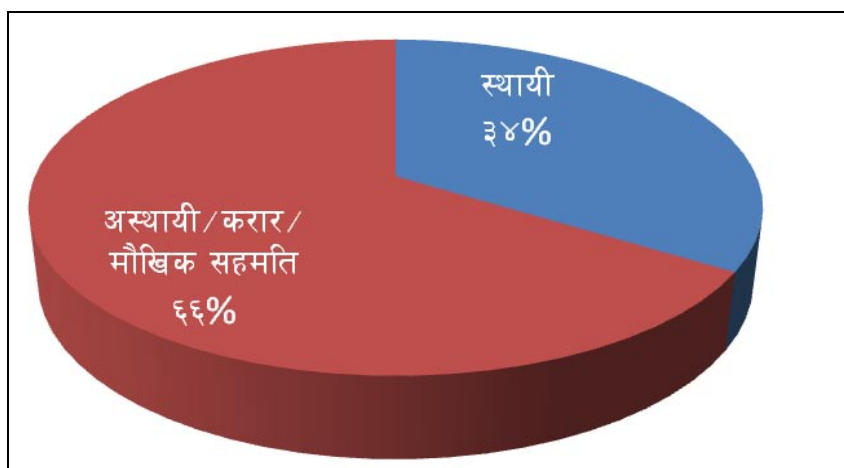
तल्लो तालिका ३.१३
सोत स्रोतको आधारमा

विवरण	नखुलाउने (%)	खुलाउने (%)
रासस	95.10	4.90
रण्डिया	45.21	54.79
टेलिभिजन	40.12	59.88
छापामाध्यम	55.34	44.66
मध्यमाञ्चल (उपत्यका बाहेक)	23.48	76.52
पश्चिमाञ्चल	35.80	64.20
कोशी प्रदेश	29.21	70.79
दक्षिणकोशी प्रदेश	23.44	76.56
बागमती प्रदेश	25.68	74.32
सुदूरपश्चिम प्रदेश	91.10	8.90
लुम्बिनी प्रदेश	21.08	78.92
दक्षिणकोशी प्रदेश	20.97	79.03
बागमती प्रदेश	47.08	52.92
सुदूरपश्चिम प्रदेश	47.45	52.55
सुदूरपश्चिम प्रदेश	33.95	66.05

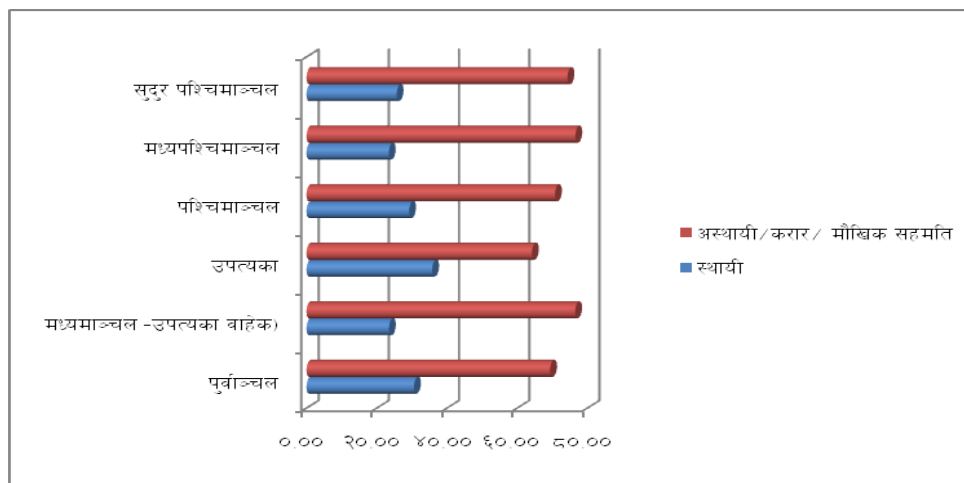
अध्ययनमा सहभागीमध्ये करिब एक तिहाई कर्मचारीहरु मात्र स्थायी नियुक्ति लिएर काम गरिरहेको देखिन्छ । कुल ३३.९५ प्रतिशत कर्मचारी स्थायी रहेका छन् भने ६६.०५ प्रतिशत कर्मचारीहरु अस्थायी, करार र मौखिक सहमतिमा काम गरेको पाइन्छ । यसको अर्थ सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत अधिकांश कर्मचारी जोखिमपूर्ण अवस्थामा काममा खटिएको देखिन्छ ।

क्षेत्रगत हिसावले सबभन्दा बढी मध्यमाञ्चल विकास क्षेत्र (उपत्यका बाहेक)मा सबभन्दा बढी कर्मचारीहरु अस्थायी, करार र मौखिक सहमतिमा काम गरिरहेको देखिन्छ । जस अनुसार ७६.५२ प्रतिशत कर्मचारीहरु अस्थायी रूपमा काम गरिरहेका छन् । क्षेत्रगत हिसावले पूर्वाञ्चलमा ६९.३९ प्रतिशत अस्थायी, करार र मौखिक सहमतिमा काम गरिरहेका छन् ।

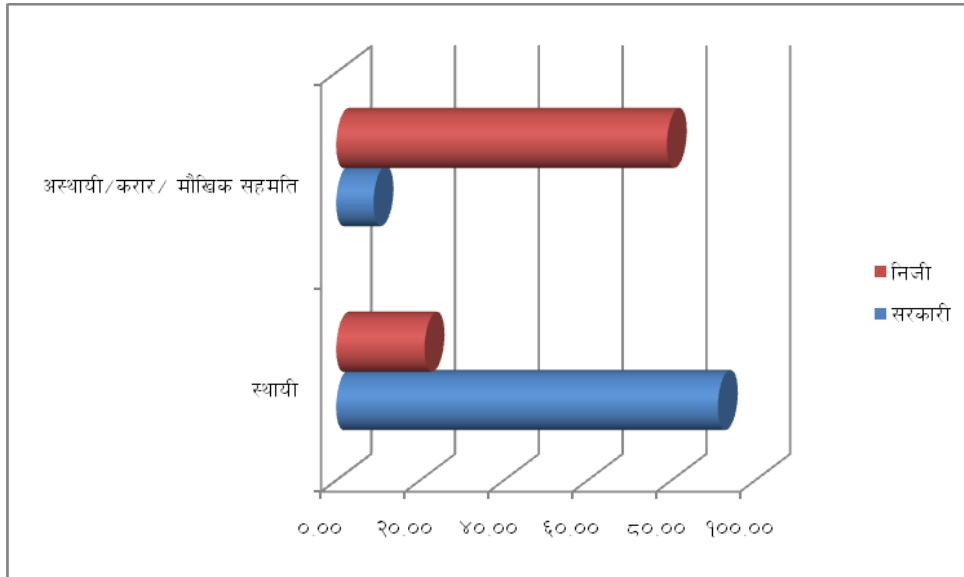
चित्र नं. ३.३४ कार्यरत कर्मचारीहरुको विवरण



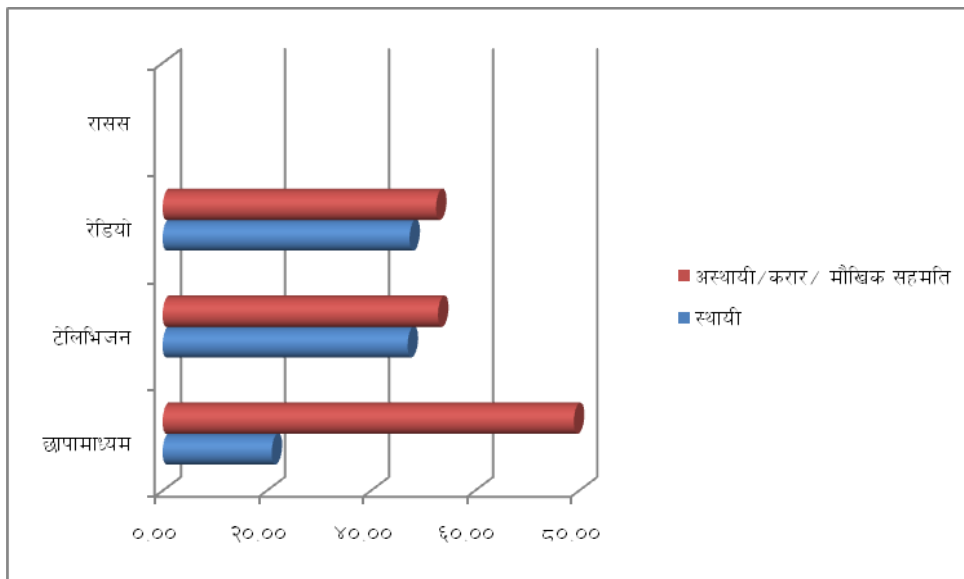
चित्र नं. ३.३५ क्षेत्रका आधारमा कार्यरत कर्मचारीहरुको विवरण



चित्र नं. ३.३६ स्वामित्वका आधारमा कार्यरत कर्मचारीहरुको विवरण



चित्र नं. ३.३७ माध्यमका आधारमा कार्यरत कर्मचारीहरुको विवरण

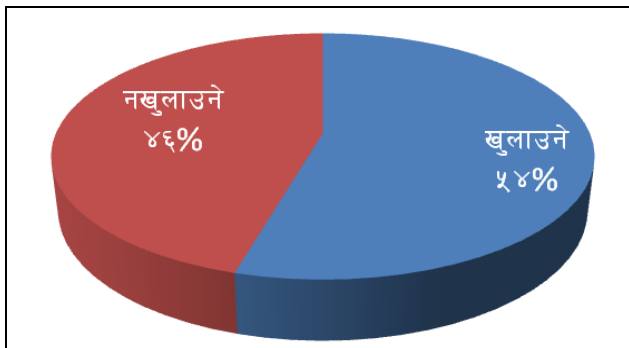


tflnsf g=3.14
lgolQmkqsf]lj j <)f vhfpg]gvhfpg]cj :yf

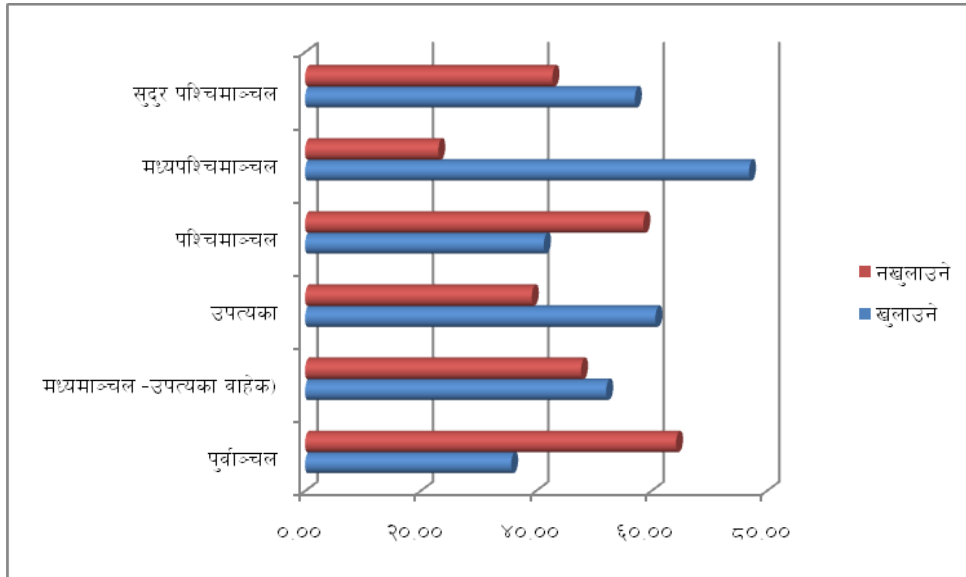
lj j <)f	vhfpg]	gvhfpg]
; dksf]cfwf<df		
kj f-rn	35.71	64.29
मध्यमाञ्चल (उपत्यका वाहेक)	52.17	47.83
pkfosf	60.71	39.29
klZrdf-rn	41.38	58.62
dWoklZrdf-rn	76.92	23.08
; b ² klZrdf-rn	57.14	42.86
:j fldTj sf]cfwf<df		
; <sf<l	50.00	50.00
lghl	54.48	45.52
dfWodsf]cfwf<df		
%fkfdWod	51.39	48.61
^]nlehg	62.50	37.50
<]of]	57.35	42.65
<f; ;	0.00	100.00
hDdf	54.36	45.64

तपाइसँग नियुक्तिपत्र छ, कि छैन भनेर सोधिएको प्रश्नमा करिव आधाजसो कर्मचरीले मात्र यसको जवाफ दिन रुचाए । सहभागीमध्ये ५४.३६ प्रतिशतले आफूसँग नियुक्तिपत्रको अवस्था खुलाए भने ४५ दशमलव ६४ प्रतिशतले अवस्था खुलाउन मानेनन् ।

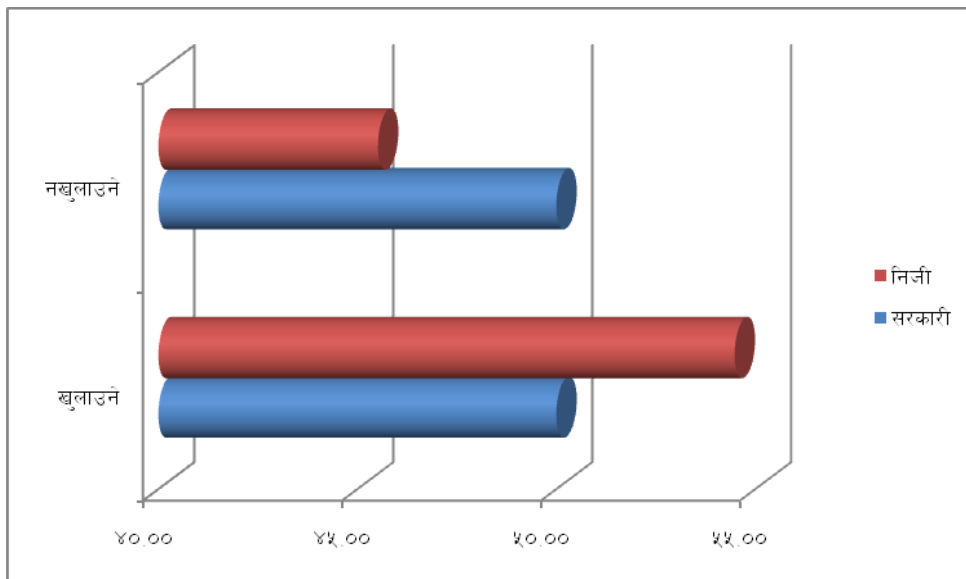
चित्र नं. ३.३८ नियुक्तिपत्रको विवरण खुलाउने नखुलाउने अवस्था



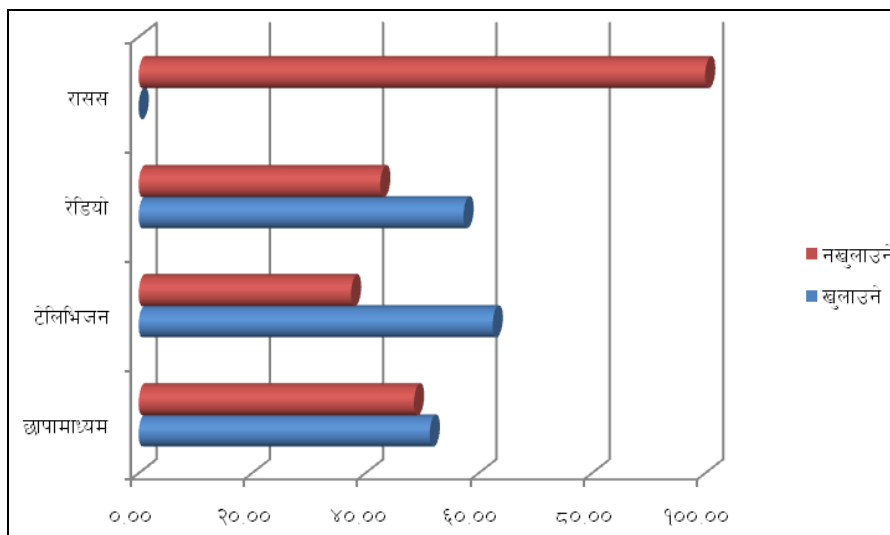
चित्र नं. ३.३९ क्षेत्रका आधारमा नियुक्तिपत्रको विवरण खुलाउने नखुलाउने अवस्था



चित्र नं. ३.४० स्वामित्वका आधारमा नियुक्तिपत्रको विवरण खुलाउने नखुलाउने अवस्था



चित्र नं. ३.४१ माध्यमका आधारमा नियुक्तिपत्रको विवरण खुलाउने नखुलाउने अवस्था

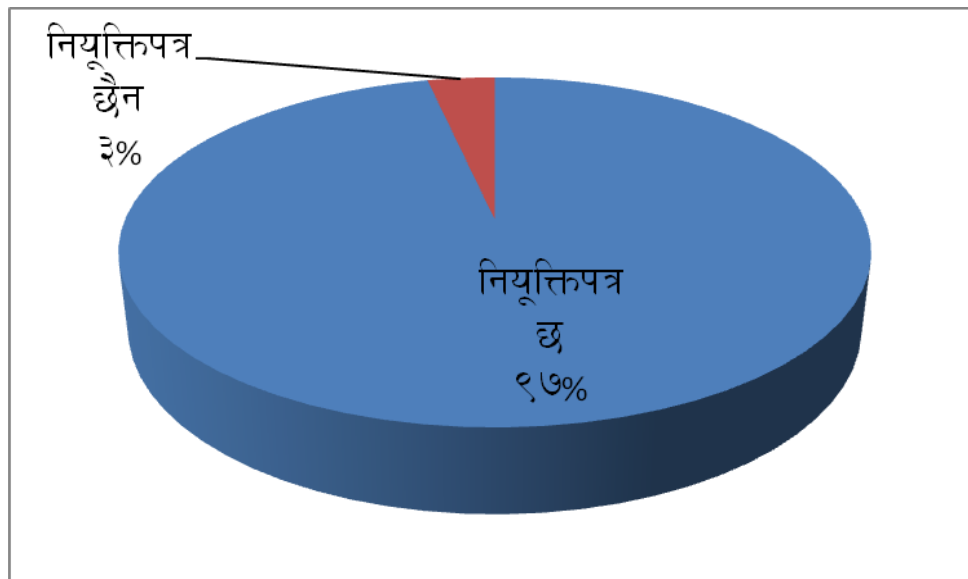


तल्लो तालिका 3.15
नियुक्तिपत्रको विवरण

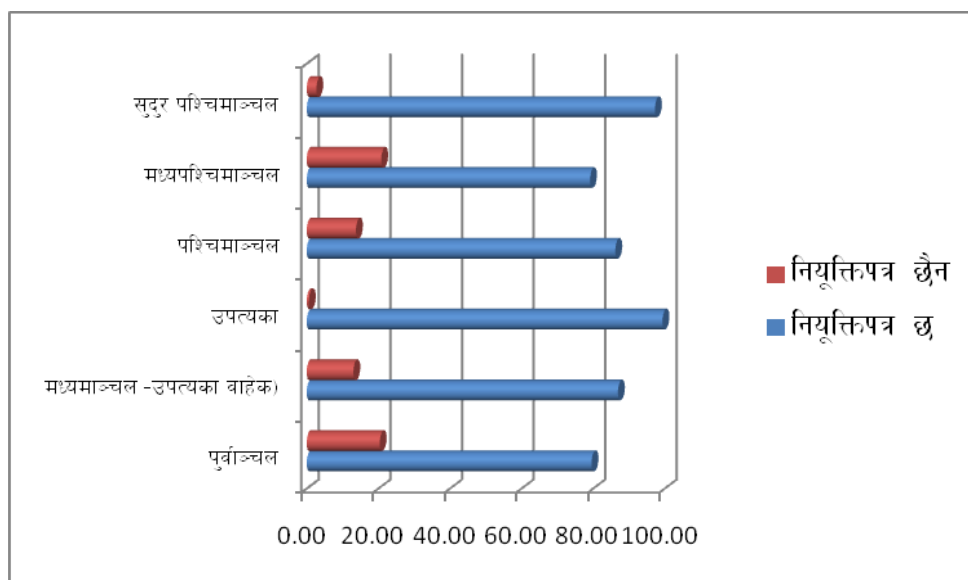
विवरण	खुलाउने %	नखुलाउने %
रासस	99.39	0.61
रेडियो	60.00	40.00
टेलिभिजन	60.00	40.00
छापामाध्यम	50.00	50.00
कुल	96.54	3.46

सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये अधिकांशसँग नियुक्तिपत्र भएको पाइएको छ । अनुसन्धानमा सहभागी भएकाहरूमध्ये ९६.५४ प्रतिशतले आफूसँग नियुक्तिपत्र भएको बताएका छन् भने ३ दशमलव ४६ प्रतिशतले मात्र नियुक्तिपत्र बिना नै काम गरिरहेको बताएका छन् । यसमध्ये उपत्यकाका ९९.३९ प्रतिशत र सुदूर पश्चिमाञ्चलका ९७.३० प्रतिशतले आफूसँग नियुक्तिपत्र भएको बताएका छन् । सरकारी सञ्चार माध्यम र टेलिभिजनमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये शत प्रतिशतले आफूसँग नियुक्ति पत्र भएको जनाएका छन् ।

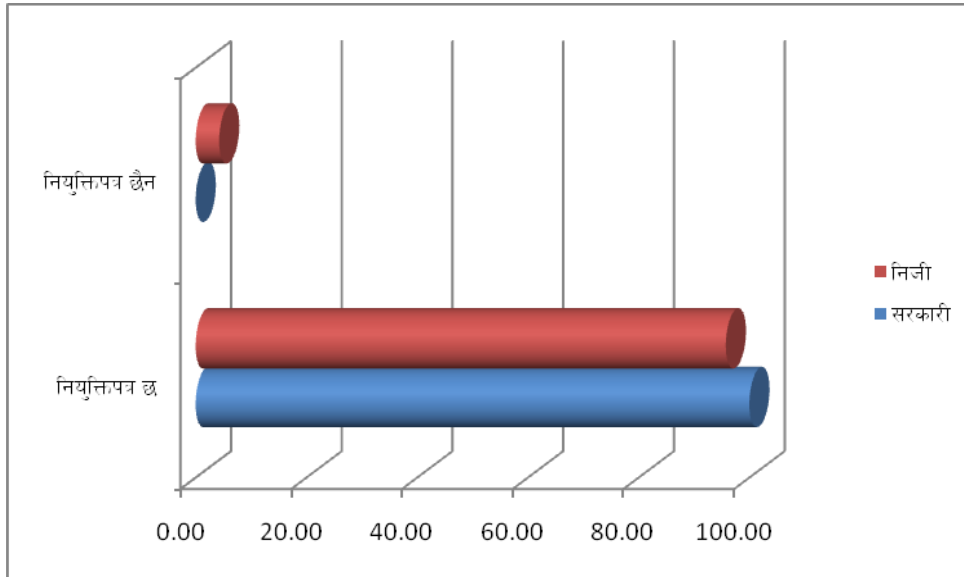
चित्र नं. ३.४२ नियुक्तिपत्रको अवस्था



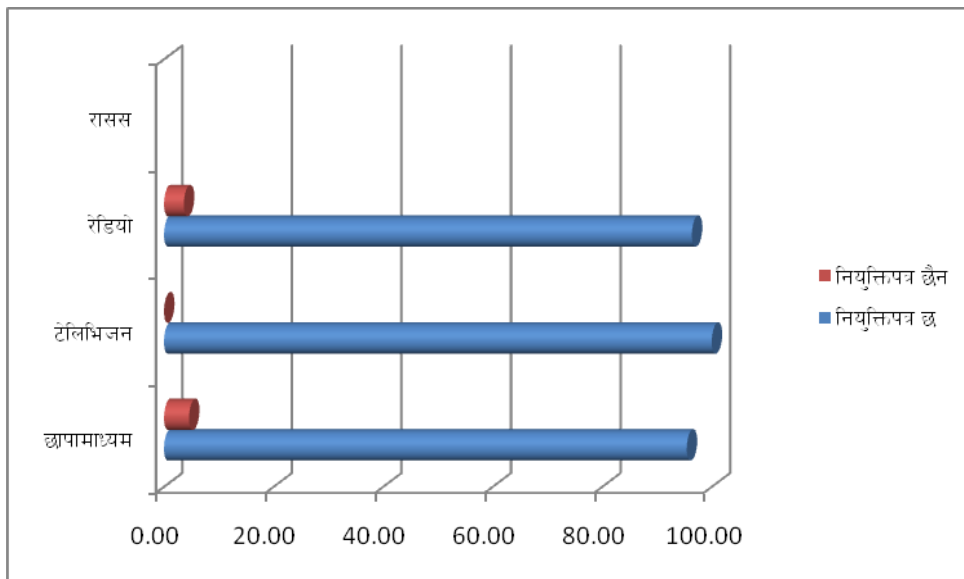
चित्र नं. ३.४३ क्षेत्रका आधारमा नियुक्तिपत्रको अवस्था



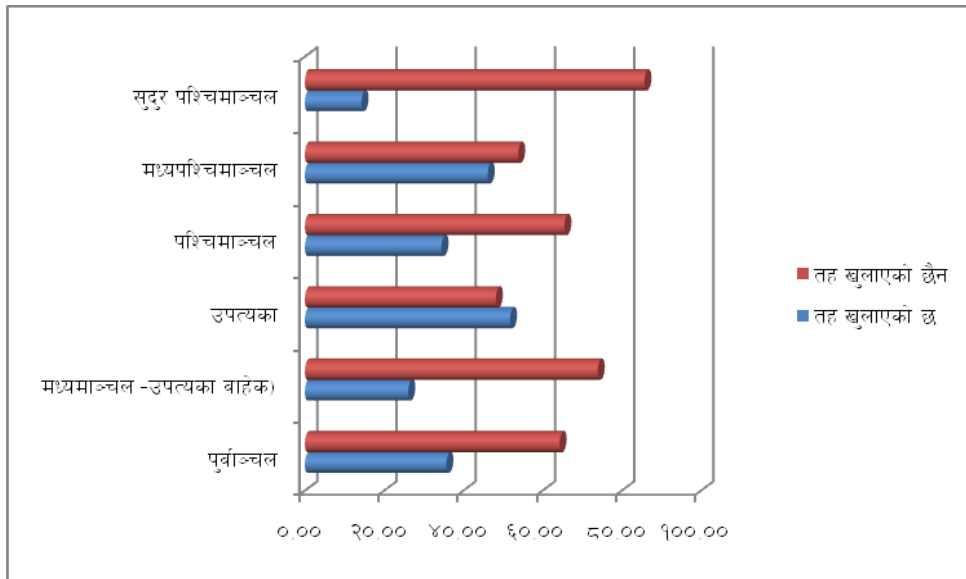
चित्र नं. ३.४४ स्वामित्वका आधारमा नियुक्तिपत्रको अवस्था



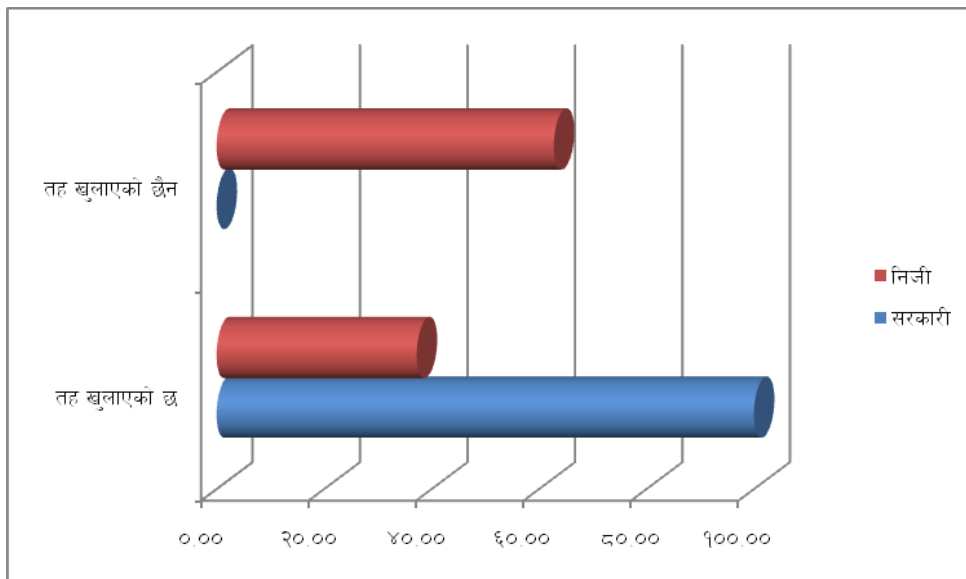
चित्र नं. ३.४५ माध्यमका आधारमा नियुक्तिपत्रको अवस्था



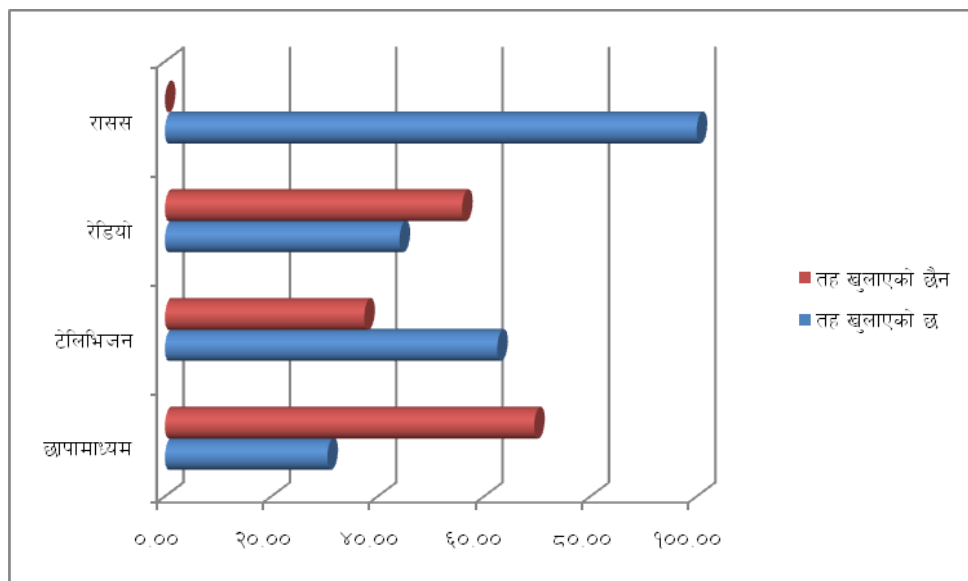
चित्र नं. ३.४७ क्षेत्रका आधारमा तहगत वर्गीकरणको अवस्था



चित्र नं. ३.४८ स्वामित्वका आधारमा तहगत वर्गीकरणको अवस्था



चित्र नं. ३.४९ माध्यमका आधारमा तहगत वर्गीकरणको अवस्था



तालिका नं. ३.१७

Goḡtd kf|<>ldssf]cj :yf

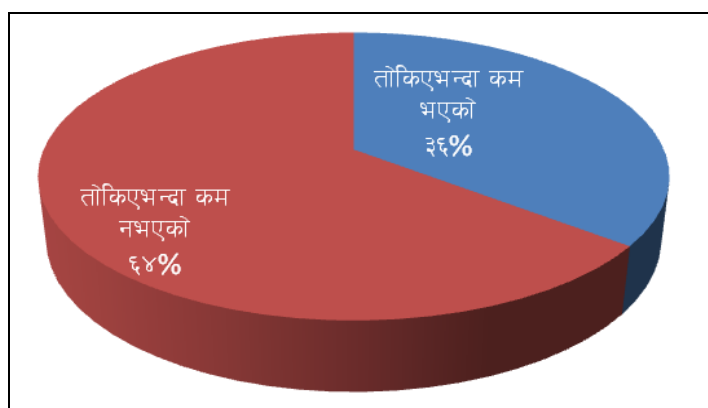
lj j <>f	tf]sPeḡbf sd ePsf]	tf]sPeḡbf sd gePsf]
; dxsf]cfwf<df		
kj}f-rn	64.29	35.71
मध्यमाञ्चल (उपत्यका वाहेक)	34.78	65.22
pkTosf	12.50	87.50
klZrdf-rn	51.72	48.28
dWoklZrdf-rn	38.46	61.54
; b< klZrdf-rn	64.29	35.71
: j fldTj sf]cfwf<df		
; <sf<l	0.00	100.00
lghl	36.55	63.45
dfWodsf]cfwf<df		
%fkfdWod	40.28	59.72
^]nlehg	12.50	87.50
<] * of]	33.82	66.18
<f; ;	0.00	100.00
hDdf	35.57	64.43

सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये करिब दुई तिहाइले ऐनले तोके बमोजिमको पारिश्रमिक पाएको बताएका छन् । कुल कर्मचारीमध्ये ६४ दशमलव ४३ प्रतिशतले ऐनले तोकेभन्दा पारिश्रमिक

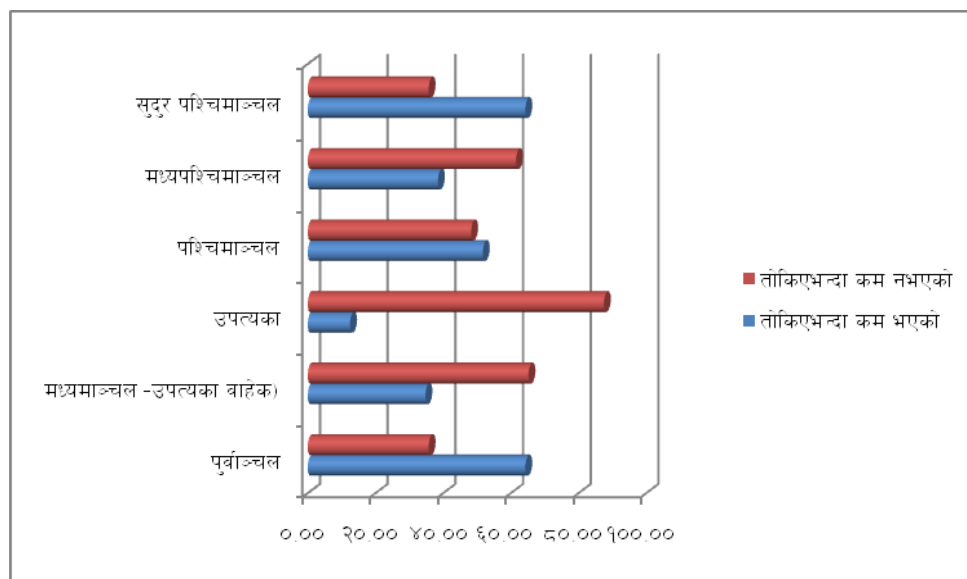
कम नभएको बताएका छन् भने ३५.५७ प्रतिशतले ऐनले तोकेभन्दा कम पारिश्रमिकमा काम गर्नुपरेको बताएका छन् । पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा सबभन्दा बढी कर्मचारीहरूले ऐन बमोजिमको तलव पाएको बताएका छन् । त्यहाँ ८७.५ प्रतिशत कर्मचारीले ऐन बमोजिम तलव पाएको जनाएका छन् ।

सरकारी सञ्चार माध्यममा कार्यरत कर्मचारी बसैले ऐन बमोजिम तलव पाएको बताएका छन् । माध्यमका हिसावले टेलिभिजनमा कार्यरत मध्ये ८७.५ प्रतिशतले ऐन बमोजिम पारिश्रमिक पाएको बताए ।

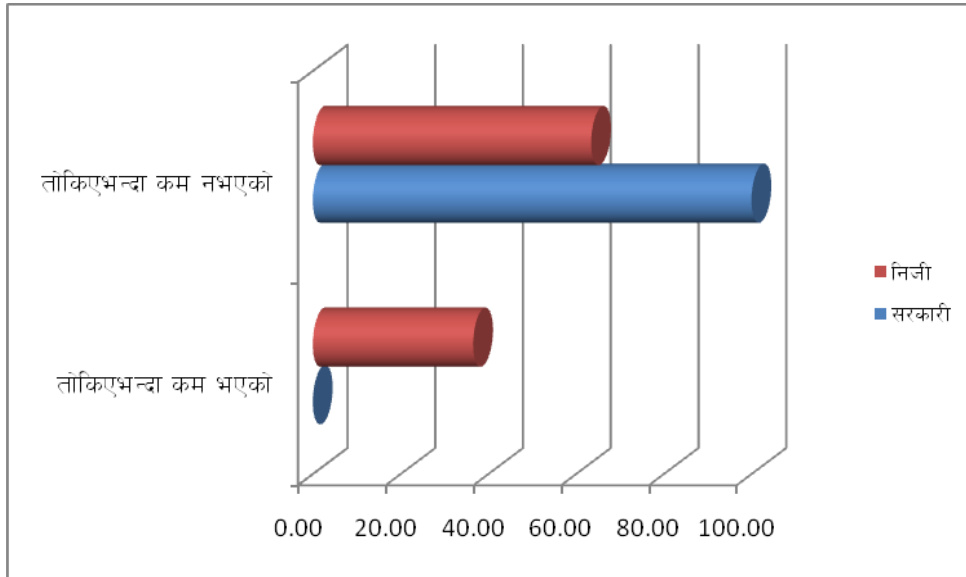
चित्र नं. ३.५० न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था



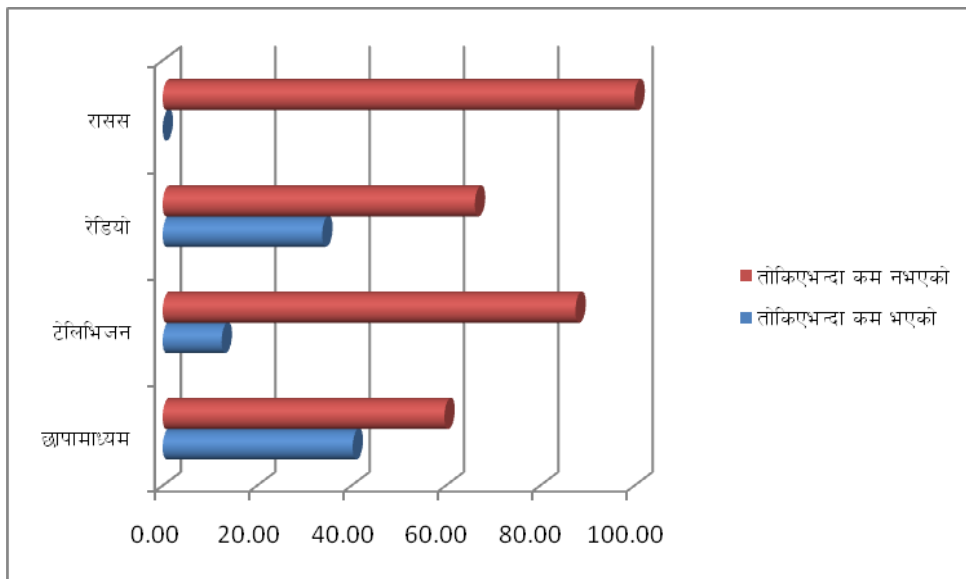
चित्र नं. ३.५१ क्षेत्रका आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था



चित्र नं. ३.५२ स्वामित्वका आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था



चित्र नं. ३.५३ माध्यमका आधारमा न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्था

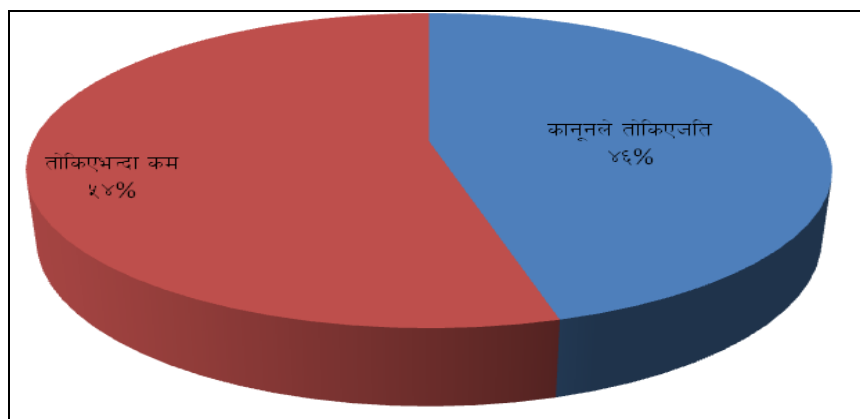


तालिका नं. 3.18
labf sfoff]ogsf]cj :yf

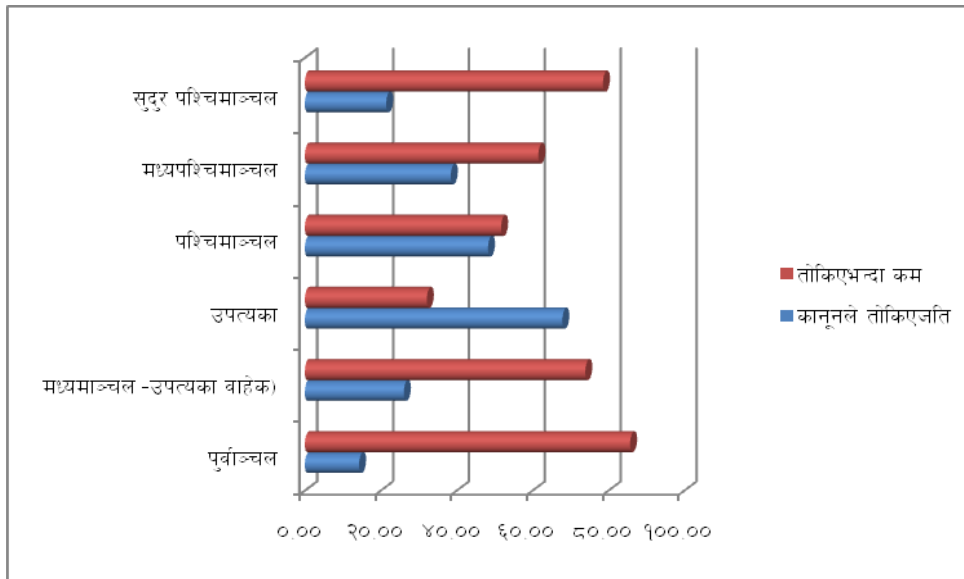
lj j <)f	sfggn]tfl]sPhlt	tfl]sPeGbf sd
; dxsf]cfwf<df		
k]f{rn	14.29	85.71
मध्यमाञ्चल (उपत्यका वाहेक)	26.09	73.91
pkTosf	67.86	32.14
klZrdf-rn	48.28	51.72
dWoklZrdf-rn	38.46	61.54
; b% klZrdf-rn	21.43	78.57
: j fldTj sf]cfwf<df		
; <sf<l	100.00	0.00
lghl	44.14	55.86
dfWodsf]cfwf<df		
%fkfdflWod	34.72	65.28
^]nlehg	100.00	0.00
<]]*of]	50.00	50.00
<f; ;	100.00	0.00
hDdf	45.64	54.36

सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीले कानूनले तोकेजति विदा पाएका छैनन् । ४५.६४ प्रतिशत कर्मचारीले कानून अनुसार विदा पाएका छन् भने ५४.३६ प्रतिशत कानून अनुसार विदा नपाएको बताएका छन् । उत्तरदाताहरूमध्ये सबभन्दा बढी पूर्वाञ्चलका १४.२९ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले मात्र कानून बमोजिम विदा पाएको र ८५.७१ प्रतिशतले कानून बमोजिम विदा नपाएको बताएका छन् ।

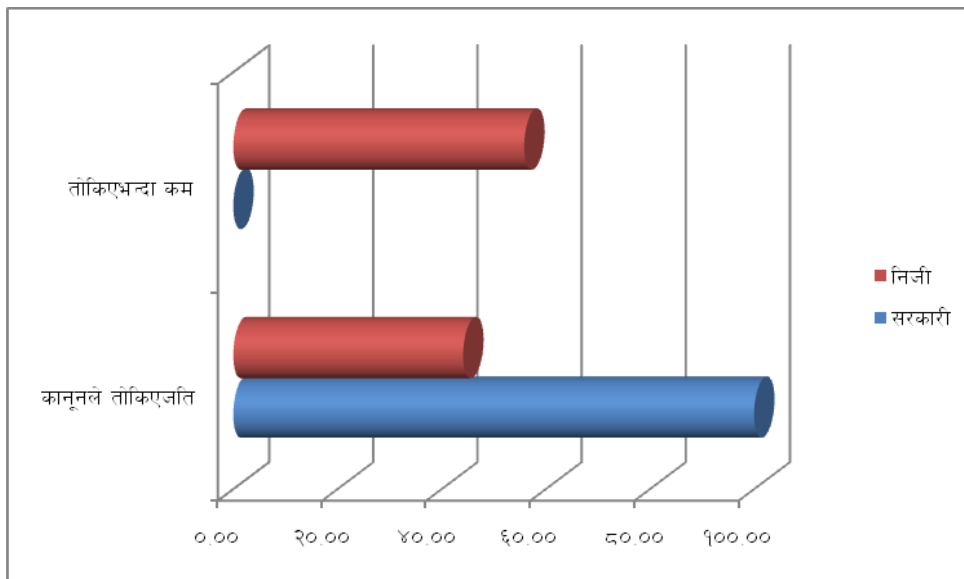
चित्र नं. ३.५४ विदा कार्यान्वयनको अवस्था



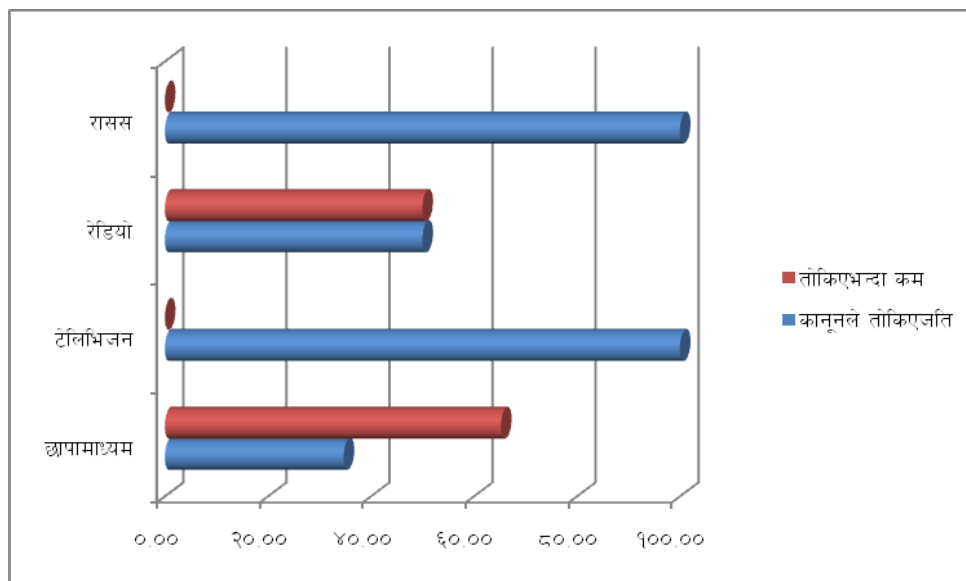
चित्र नं. ३.५५ क्षेत्रका आधारमा बिदा कार्यान्वयनको अवस्था



चित्र नं. ३.५६ स्वामित्वका आधारमा बिदा कार्यान्वयनको अवस्था



चित्र नं. ३.५७ माध्यमका आधारमा बिदा कार्यान्वयनको अवस्था



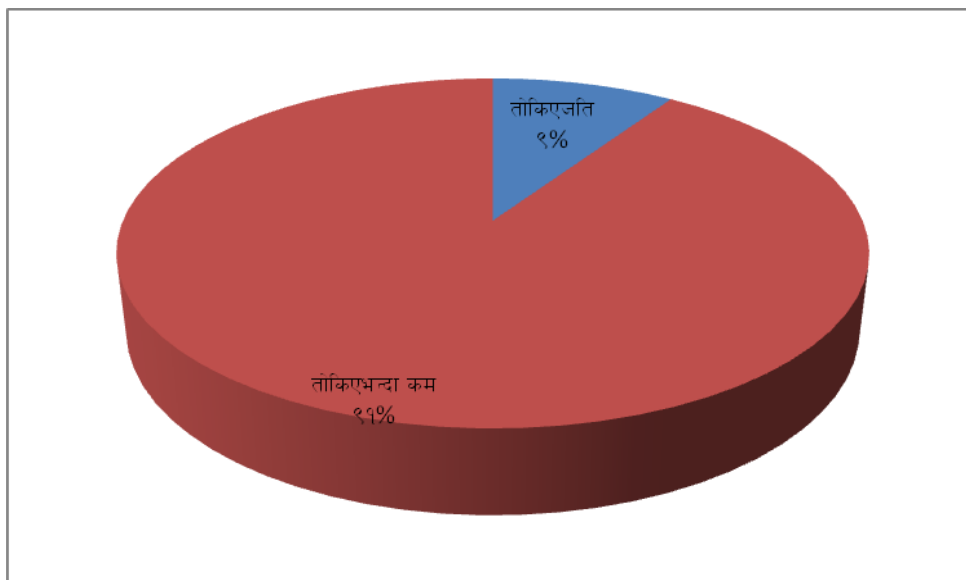
तल्लो तालिका ३.१९
 कोषाचार ; लक्ष्य स्तरको तुलनामा

वर्णनात्मक सूचकांक (Indicator)	तल्लो तालिका ३.१९ (Target)	तल्लो तालिका ३.१९ (Actual)
कोषाचार (Radio)	0.00	100.00
माध्यममा (उपत्यका बाहेक) (Medium (Outside Suburb))	4.35	95.65
कोषाचार (TV)	16.07	83.93
कोषाचार (Television)	13.79	86.21
कोषाचार (Print Media)	0.00	100.00
कोषाचार (Print Media)	0.00	100.00
कोषाचार (Print Media)		
कोषाचार (Print Media)	100.00	0.00
कोषाचार (Print Media)	6.90	93.10
कोषाचार (Print Media)		
कोषाचार (Print Media)	4.17	95.83
कोषाचार (Print Media)	25.00	75.00
कोषाचार (Print Media)	11.76	88.24
कोषाचार (Print Media)	100.00	0.00
कोषाचार (Print Media)	9.40	90.60

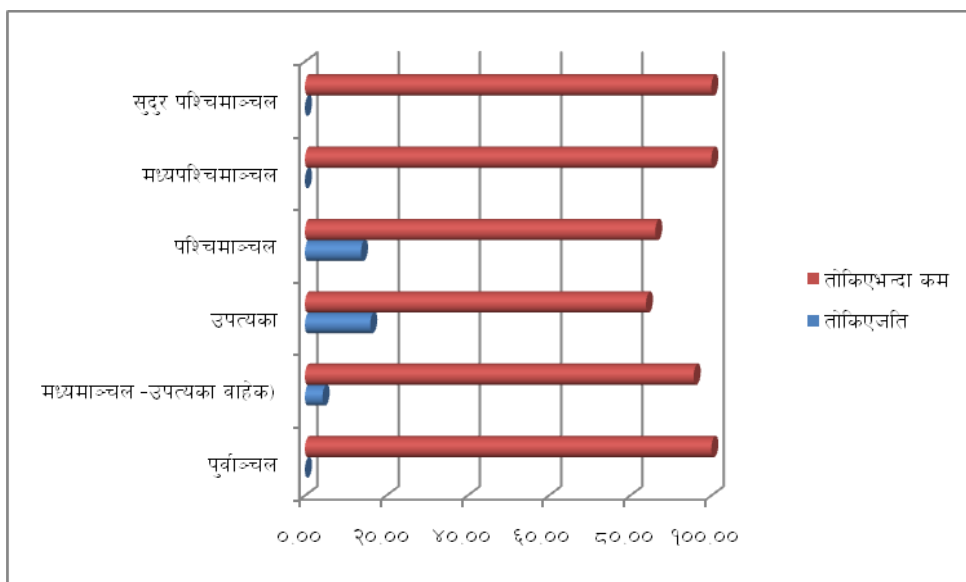
सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये अत्यन्त न्यूनले मात्र ऐनले तोकेका अन्य सुविधा पाएको बताएका छन् । यसमा ९.४० प्रतिशत कर्मचारीले मात्र ऐनले तोक बमोजिमको सेवा सुविधा पाएको

बताएका छन् भने ९०.६० ले ऐनले तोकेभन्दा कम सुविधामा काम गर्नुपरेको जनाएका छन् । पूर्वाञ्चल, मध्यपश्चिम र सुदूर पश्चिममा कार्यरत कर्मचारीहरु मध्ये शत प्रतिशतले ऐनले तोकेभन्दा कम मात्र सुविधा पाएको बताएका छन् ।

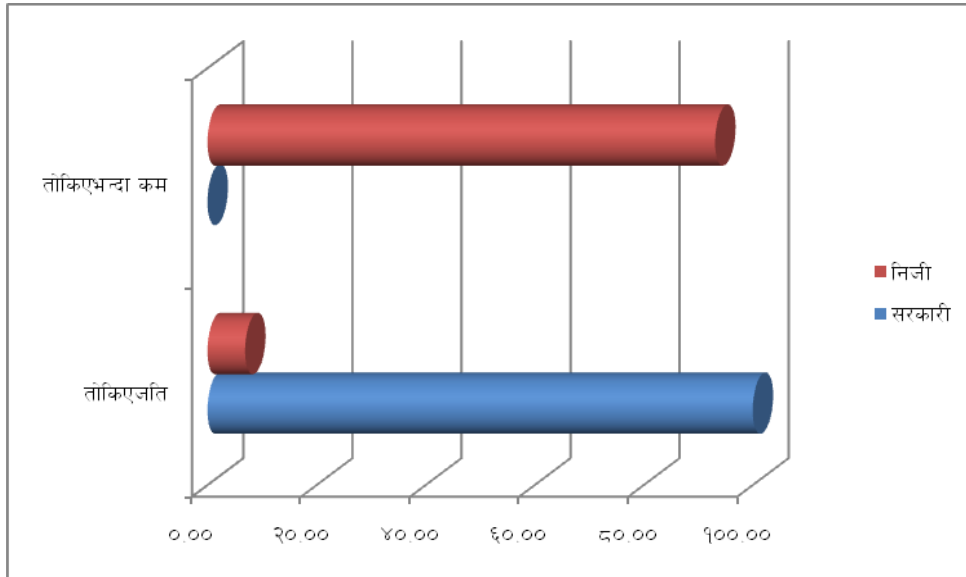
चित्र नं. ३.५८ अन्य सुविधा कार्यान्वयनको अवस्था



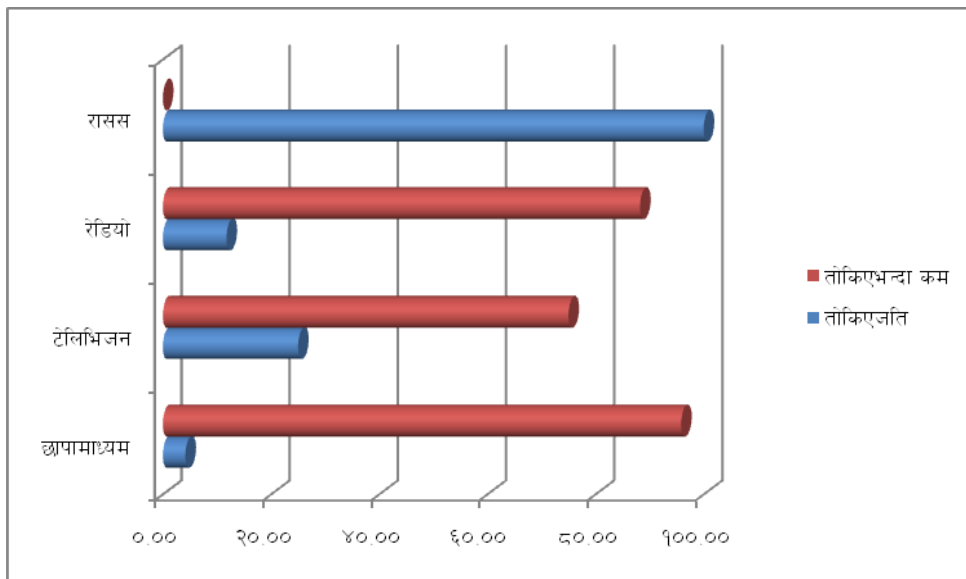
चित्र नं. ३.५९ क्षेत्रका आधारमा अन्य सुविधा कार्यान्वयनको अवस्था



चित्र नं. ३.६० स्वामित्वका आधारमा अन्य सुविधा कार्यान्वयनको अवस्था



चित्र नं. ३.६१ माध्यमका आधारमा अन्य सुविधा कार्यान्वयनको अवस्था



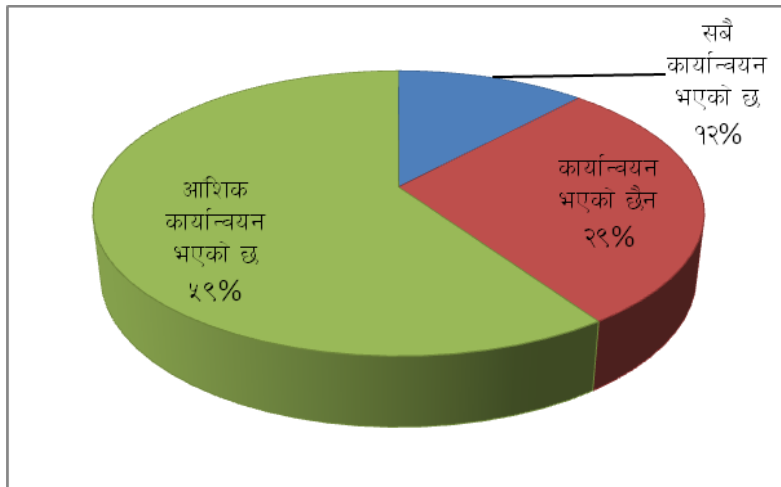
तल्लस ग=3.20

दख; #स]दNof]gdf Gogtd kfk>lds sfoff] og s]l:ylt

; a)sfoff] og ePsf]%	sfoff] og ePsf]%	cf]z sfoff] og ePsf]%
11.90	28.57	59.52

पत्रकार महासंघका जिल्ला र प्रतिष्ठानका अध्यक्ष वा प्रतिनिधिसंग गरिएको अन्तर्वार्ताका आधारमा ज्यादै न्यून मात्रामा मात्र श्रमजीवी/कर्मचारीहरुले न्यूनतम पारिश्रमिक लागू भएको जनाएका छन् । महासंघको मूल्यांकनमा केवल ११ दशमलव ९० प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानमा मात्र न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन भएको छ । ५९ दशमलव ५२ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानमा आंशिक कार्यान्वयन भएको छ भने ३० दशमलव ५७ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानमा न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन भएकै छैन ।

चित्र नं. ३.६२ महासंघको मूल्यांकनमा न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनको स्थिति



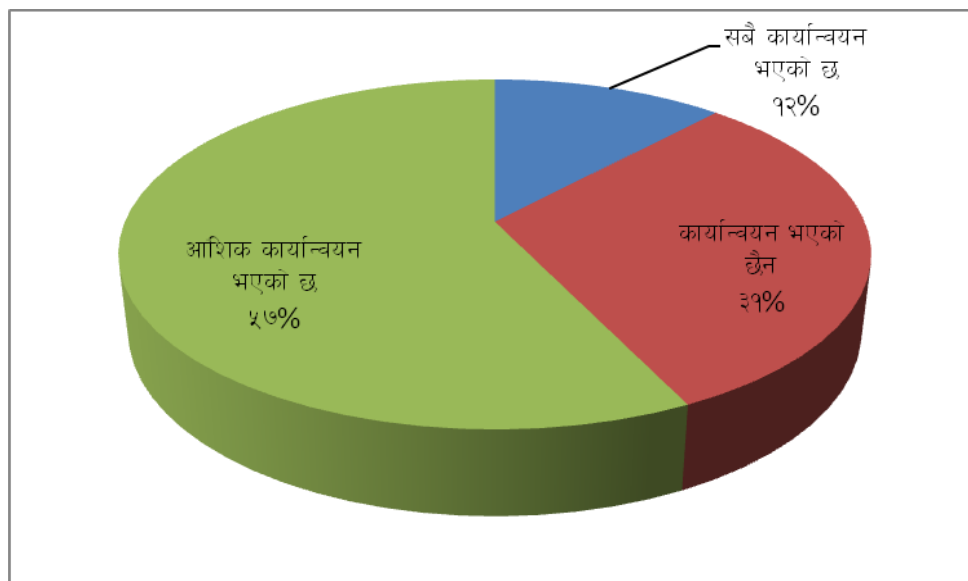
तल्लस ग=3.21

labf sfoff] og ; DaGwl Joj :yf

; a)sfoff] og ePsf]%	sfoff] og ePsf]%	cf]z sfoff] og ePsf]%
11.90	30.95	57.14

महासंघको मूल्यांकनमा न्यूनतम पारिश्रमिक दिने बराबरका सञ्चार प्रतिष्ठानले ऐनले तोकेका बिदा पनि उपलब्ध गराएका छन् । ५७ दशमलव १४ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानले आंशिक रूपमा मात्र बिदा कार्यान्वयन गरेका छन् भने ३० दशमलव ९५ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानले श्रमजीवी/कर्मचारीलाई कुनै पनि प्रकारको बिदा उपलब्ध नगराएको पत्रकार महासंघको मूल्यांकन छ ।

चित्र नं. ३.६३ बिदा कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था

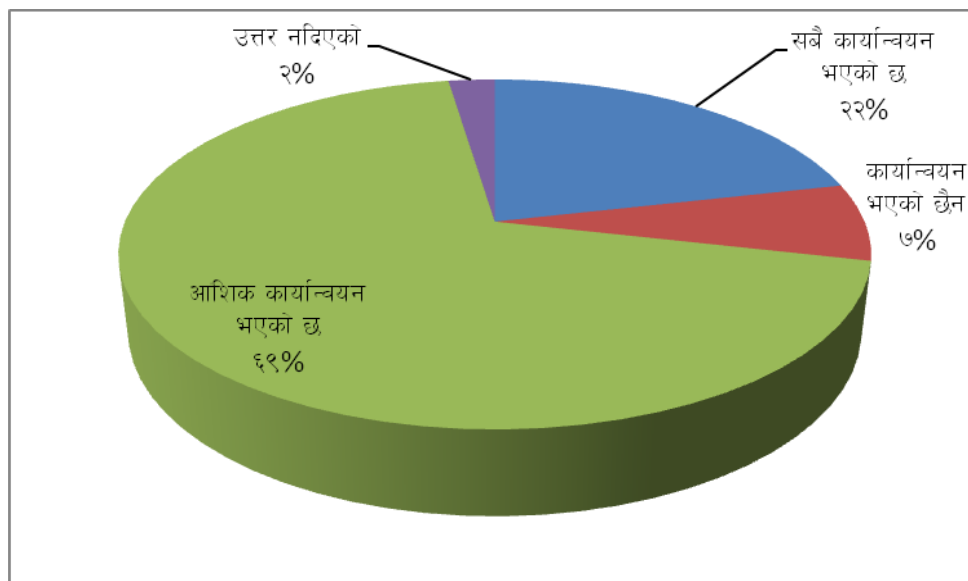


तस्मान्ति ३.२२
 चित्र ; ३.६३

सुविधा	मूल्यांकन	प्रतिशत	प्रतिनिधिहरूले यस विषयमा कुनै प्रतिक्रिया दिएको छैन
सबै सुविधा कार्यान्वयन गरेको	२.३८	१९.०५	५७.१४
आंशिक कार्यान्वयन गर्ने	२.३८	१९.०५	५७.१४
कार्यान्वयन नभएको	२.३८	१९.०५	५७.१४

ऐनले तोकेका बिदा बाहेका अन्य सुविधा कार्यान्वयन गर्ने सञ्चार प्रतिष्ठान एकदम न्यून रहेको पत्रकार महासंघको मूल्यांकन रहेको छ । महासंघले २ दशमलव ३८ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानले मात्र सबै सुविधा कार्यान्वयन गरेको मूल्यांकन गरेको छ । आंशिक कार्यान्वयन गर्ने सञ्चार प्रतिष्ठानहरू ५७ दशमलव १४ प्रतिशत रहेका छन् । १९ दशमलव ०५ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानले श्रमजीवी / कर्मचारीलाई कुनै सुविधा दिएका छैनन् भने महासंघका २९ दशमलव ४३ प्रतिशत प्रतिनिधिहरूले यस विषयमा कुनै प्रतिक्रिया दिएनन् ।

चित्र नं. ३.६४ अन्य सुविधा



अध्ययनको निष्कर्ष

श्रमजीवीका सन्दर्भमा

- अधिकांश श्रमजीवी पत्रकारहरु अस्थायी अवस्थामा काम गरिरहेका छन् । कुल श्रमजीवी पत्रकार मध्ये १८ दशमलव १७ प्रतिशत मात्र स्थायी छन् भने श्रमजीवीको ठूलो संख्या अर्थात् ८१ दशमलव ८३ प्रतिशत श्रमजीवीहरु अस्थायी र करारमा काम गरिरहेका छन् । यसको अर्थ ऐनले व्यवस्था गरेको १५ प्रतिशत श्रमजीवीलाई मात्र अस्थायी वा करारमा राख्नु पर्ने प्रावधान पालना गरेको पाइँदैन ।
- अस्थायी र करारमा काम गरिरहेका श्रमजीवीहरुमध्ये पनि सानो संख्यामात्र सञ्चार गृहमा पूर्णकालिन भएर काम गरिरहेका छन् । श्रमजीवीको ठूलो संख्या स्ट्रिन्जरको रूपमा रहेको छ । अस्थायी वा करार मध्ये १९ दशमलव ८९ प्रतिशत पूर्णकालिन ५ दशमलव ९६ प्रतिशत आंशिक र २७ दशमलव ३ प्रतिशत स्ट्रिन्जर रहेका छन् । यस ४६ दशमलव ८५ प्रतिशत श्रमजीवीहरुले सञ्चार प्रतिष्ठानमा आफ्नो हैसियत के हो भन्ने खुलाउन चाहेनन् ।
- श्रमजीवी पत्रकार ऐन जारी भएको दुई दशक भइसक्दा पनि ५६ दशमलव ५५ प्रतिशत श्रमजीवीसँग मात्र नियुक्तिपत्र छ । ३८ दशमलव १९ प्रतिशत श्रमजीवी अभै पनि नियुक्तिपत्रविहीन अवस्थामा काम गरिरहेका छन् ।
- स्ट्रिन्जर बाहेकका अस्थायी करार र स्थायी अवस्थामा रहेका श्रमजीवीहरुमध्ये पनि एकतिहाईले मात्र ऐनले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक पाएका छन् । ३८ दशमलव २६ प्रतिशतले न्यूनतम पारिश्रमिक पाएका छन् । श्रमजीवीको ठूलो संख्या न्यूनतम भन्दा कम बेतनमा काम गरिरहेको देखिन्छ । ४३

दशमलव ०४ प्रतिशत श्रमजीवीहरु न्यूनतम भन्दा कममा काम गर्न बाध्य छन् भने १२ दशमलव १७ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा बढीमा वेतन लिएर काम गर्दैछन् ।

- समग्रमा ३६ दशमलव ५३ प्रतिशत श्रमजीवीले न्यूनतम पारिश्रमिक पाएका छन् । ४२ दशमलव ९० प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा कम पारिश्रमिकमा काम गरिरहेका छन् भने ११ दशमलव ७२ प्रतिशतले न्यूनतम भन्दा बढी वेतन लिएर काम गरिरहेका छन् । ८ दशमलव ८६ प्रतिशत श्रमजीवीले पारिश्रमिकको अवस्था बारेमा कुनै जानकारी दिन मानेनन् ।
- श्रमजीवी पत्रकारहरुले ऐन अनुसार वेतन पाए पनि ६० दशमलव २४ प्रतिशतले मात्र हरेक महिना अर्थात नियमित भुक्तानी पाउने गरेका छन् । १३ दशमलव ९३ प्रतिशतले दुई महिनामा एक पटक १६ दशमलव ३३ प्रतिशतले दुई महिनाभन्दा बढीमा एक पटक तलब पाउने गरेका छन् । ९ दशमलव ५० प्रतिशतले श्रमजीवीले तलब भुक्तानीको विषयमा कुनै प्रतिक्रिया दिन मानेनन् ।

व्यवस्थापनको सन्दर्भमा

- सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये एक तिहाइमात्र स्थायी रहेका छन् । दुई तिहाई कर्मचारी अस्थायी/करार/मौखिक सहमतीमा सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरिरहेका छन् । कर्मचारी मध्ये ३३ दशमलव ९५ प्रतिशत कर्मचारी स्थायी छन् भने ६६ दशमलव ०५ प्रतिशत कर्मचारी अस्थायी/करार र मौखिक सहमतिमा काम गरिरहेका छन् ।
- सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीमध्ये अधिकांशसँग नियुक्तिपत्र रहेको देखिन्छ । ९६ दशमलव ५४ प्रतिशतसँग नियुक्तिपत्र रहेको छ भने ३ दशमलव ४६ प्रतिशतसँग मात्र नियुक्तिपत्र छैन ।
- नियुक्तिपत्र भएका कर्मचारीमध्ये ३८ दशमलव ९३ प्रतिशतलाई तह खुलाएर नियुक्ति दिइएको छ भने ६१ दशमलव ०७ प्रतिशतलाई तह नखुलाई नियुक्तिपत्र दिइएको छ ।
- सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरिरहेका कर्मचारीमध्ये ३५ दशमलव ५७ प्रतिशत ऐनले तोकेभन्दा कम तलबमा काम गर्न बाध्य छन् भने ६४ दशमलव ४३ प्रतिशत कर्मचारी ऐनले तोकेको तलब पाइरहेका छन् ।
- सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी मध्ये आधा भन्दा बढीले कानुनले तोकेभन्दा न्यून मात्र बिदा पाएका छन् । ५४ दशमलव ३६ प्रतिशतले तोकिएभन्दा कम र ४५ दशमलव ६४ प्रतिशतले कानुनले तोके बराबर बिदा पाएका छन् ।
- सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कर्मचारी मध्ये अधिकांशले ऐनले तोकेभन्दा अत्यन्त न्यून मात्र सुविधा पाएका छन् । ९० दशमलव ६० प्रतिशतले तोकिएभन्दा कम र ९ दशमलव ४० प्रतिशतले मात्र ऐनले तोकेजति सुविधा उपभोग गरिरहेको पाइएको छ ।

पत्रकार महासंघका सन्दर्भमा

- पत्रकार महासंघको नजरमा ५९ दशमलव ५२ प्रतिशत ऐन कार्यान्वयन भएको छैन । ११ दशमलव ९० प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानमा ऐनका सबै प्रावधान कार्यान्वयन भएका छन् । २८ दशमलव ५७ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानमा ऐन कार्यान्वयन भएकै छैन ।
- महासंघको हेराइमा ५७ दशमलव १७ प्रतिशत सञ्चार प्रतिष्ठानमा आंशिक मात्र विदा कार्यान्वयन भएको छ । ११ दशमलव ९० प्रतिशतमा पूर्ण रुपमा भएको छ भने ३० दशमलव ९५ प्रतिशतमा कार्यान्वयन भएको छैन ।
- ऐनमा भएका सबै सुविधा २ दशमलव ३८ प्रतिशत सञ्चार माध्यममामात्र लागू भएको छ ।

समितिलाई पत्रकार महासंघ जिल्ला शाखाहरुका तर्फबाट सुझाव

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाकाबारे जानकारी लिने सन्दर्भमा ३० वटा जिल्ला शाखा र १० वटा प्रतिष्ठान शाखाहरुमा अनुगमन फारम भरेको थियो । यसका लागि पत्रकार महासंघका अध्यक्ष वा प्रतिनिधिलाई प्रश्नावलीसहितको फारम भराइएको थियो । यसमा समितिलाई सुझाव पनि मागिएको थियो । हामीलाई प्राप्त सुझावहरु मध्ये केही सुझावहरुलाई यहाँ निम्न अनुसार उल्लेख गरिएको छ ।

- सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने पत्रकार कर्मचारीलाई कम्तीमा नियुक्तिपत्र दिनुपर्ने ।
- श्रमजीवी पत्रकार ऐनको कार्यान्वयन नगर्नेलाई सरकारी विज्ञापन रोक्नुपर्ने ।
- पत्रकारको दक्षता अभिवृद्धिका लागि तालिमको आयोजना गर्नुपर्ने ।
- ऐनको पूर्ण कार्यान्वयनका लागि अनुगमन प्रभावकारी बनाउनु पर्ने ।
- ऐनको कार्यान्वयन नगर्ने सञ्चार गृहलाई सरकारले उपलब्ध गराएका सेवा सुविधा क्रमशः कटौती गर्नुपर्ने ।
- स्थानीय विज्ञापन स्थानीय सञ्चार माध्यमलाई उपलब्ध गराएर सञ्चार गृहलाई ऐन कार्यान्वयन गर्नसक्ने अवस्थामा पुऱ्याउनुपर्छ ।
- ऐन कार्यान्वयन नगर्ने सञ्चार गृहलाई कानुनी कारवाही गर्नका लागि सरकारलाई सिफारिस गर्नुपर्ने ।
- कुराभन्दा काम बढी गरौं । ऐन लागू गर्न पहल गरेका छौं भन्ने छोडौं । कार्यान्वयन नगर्नेलाई कारवाहीको सिफारिस गर्न खुट्टा नकमाऔं ।
- अनुगमनलाई तीब्र पार्नुपर्ने ।

- ऐन कार्यान्वयन नगर्नेको सूची बनाएर त्यस्ता सञ्चार गृहमै गएर कार्यान्वयनका लागि ताकेता गरौं ।
- समितिले तयार गरेको प्रतिवेदन व्यापक र सबैले थाहा पाउने गरी सार्वजनिक गरौं । जसले गर्दा ऐन कार्यान्वयन नगर्ने सञ्चार गृहका सञ्चालकलाई नैतिक दबाव सृजना हुन्छ ।
- ऐन कार्यान्वयन नगर्ने सञ्चार गृहको नाम सार्वजनिक गर्नुपर्छ ।
- ऐनका बारेमा जनचेतनामुलक कार्यक्रमहरु गर्नुपर्छ ।
- श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐनलाई पत्रकारमैत्री बनाउनु पर्छ ।
- ऐन कार्यान्वयनका लागि राजनैतिक दबाव पनि बाधक देखिएको छ । यसलाई न्यून गर्न अभियान चलाउनुपर्नो ।
- सहरी र ग्रामीण क्षेत्रका सञ्चार गृहमा ऐन कार्यान्वयनको विषयमा फरक फरक मापदण्ड बनाउनु पर्ने ।
- समितिको क्रियाशिलता बढाउनुपर्ने ।
- श्रमजीवी पत्रकार ऐन
- स्ट्रिन्जर र संवाददाता नछुट्याई राष्ट्रिय स्तरका सबै सञ्चार माध्यमले जिल्ला संवाददातालाई मासिक तलबको व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- जारी ऐनलाई अझ ब्यवहारिक र वैज्ञानिक बनाउनु पर्दछ ।
- निष्पक्ष र व्यावसायिक पत्रकारिताको लागि श्रमजीवी पत्रकार ऐनको पूर्ण कार्यान्वयन आवश्यक छ । त्यस कारण समितिले यो कुरामा विशेष ध्यान दिनु पर्दछ ।
- श्रमजीवी पत्रकारसँग मात्र हैन सञ्चारका लगानीकर्तासँग पनि अन्तर्क्रिया बढाउनुपर्नो ।
- ऐन कार्यान्वयनका लागि समितिले अग्रसरता लिनुपर्छ, महासंघको शाखाका तर्फबाट गर्नुपर्ने पुरा सहयोग गछौं ।
- न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्नुपर्नो । अहिलेको पारिश्रमिकले परिवार पाल्न सकिँदैन ।
- नियमित अनुगमन गर्नुपर्ने ।

समितिलाई श्रमजीवीको सुभाब

- ऐन नियम पालना गर्नुपर्ने ।
- सञ्चारकर्मी र सञ्चारगृहका मालिकलाई एकै ठाउँमा राखेर अर्न्तक्रिया गर्नुपर्ने ।
- कार्यान्वयनमा प्रभावकारी दबाव दिनुपर्ने ।
- देशभर घुमेर बजेट सक्नेभन्दा पनि मिडियागत दबाव दिएर ऐन कार्यान्वयनलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने ।
- ऐन कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।
- पत्रकारको दुर्घटना विमा र सञ्चार सामग्री सरकारबाट सुविधामा पाउने व्यवस्था गर्ने ।
- मोफसलमा रहेका श्रमजीवीका समस्या सरकारमा पुऱ्याउने ।
- श्रम शोषण र असिमित ड्यूटीमा खटाउने सञ्चार गृहको अनुगमन र कार्बाहीको सिफारिस गर्ने ।
- सञ्चार माध्यमको दर्ता प्रक्रिया देखि नै ऐन कार्यान्वयनका सम्भावनालाई केलाउनु पर्ने ।
- सरकारी सञ्चार माध्यममा हुने राजनैतिक नियुक्तिलाई रोकेर खुला प्रतिष्पर्धाबाट संवाददाता नियुक्तिको प्रावधान बसाल्नुपर्ने ।
- क्षेत्र निर्धारण गरेर मासिक रूपमा सञ्चार गृहको अनुगमन र प्रतिबद्धता गराउने ।
- नियुक्ति देऊ, पारिश्रमिक दिन नसके बिदा देऊ ।
- सरकारले लागू गरेको ऐन पालना नगर्नेलाई कार्बाही गर्न के ले रोक्यो ?
- सुविधा बढ्नु पर्ने ।
- काम अनुसारको दाम व्यवस्था गर ।
- ऐनमा के छ भन्ने कुरा मिडिया सञ्चालकलाई पहिल्यै जानकारी दिनुपर्छ ।
- सरकारी सञ्चार माध्यमलाई बाध्यकारी बनाएर निजीलाई नैतिक शिक्षा दिनुपर्छ ।
- स्थानीय मिडियामा काम गर्न श्रमजीवी पत्रकारको अवस्थालाई विशेष ध्यान दिनुपर्छ ।
- न्यूनतम पारिश्रमिक दिन नसक्ने सञ्चार माध्यम सञ्चालनको अर्थ छैन । त्यस्तालाई बन्द गर्न पनि सरकार हिच्किचाउनु हुदैन ।

व्यवस्थापन पक्षको सुझाव

- स्थानीय सञ्चार माध्यमले श्रमजीवी पत्रकार ऐन अनुसारको तलब दिन सक्दैनन् ।
- सरकारले सञ्चार माध्यमलाई दिने सुविधा नबढाएसम्म सरकारले तोकेको पारिश्रमिक पनि दिन सकिदैन ।
- सरकारले जबसम्म विज्ञापन नीति परिवर्तन गर्दैन तबसम्म ऐन कार्यान्वयन गर्न सक्ने अवस्था रहदैन ।
- स्थानीय विज्ञापन स्थानीय सञ्चार माध्यमलाई दिन सुरु गर ।
- समितिले केवल व्यवस्थापनलाई मात्र दबाव दिने हैन श्रमजीवीलाई पनि काम प्रति बफादार बन्न भन्नु पर्छ ।
- सञ्चार माध्यममा श्रमजीवीलाई प्रवेश गराउँदा निश्चित योग्यता अनिवार्य गराउनु पर्छ ।
- २०५१ को ऐन परिमार्जन भई नयाँ ऐन बनिसकेको सन्दर्भमा हाल सरकारी पक्षबाट कार्यान्वयन गर्न ढिलाई गरिएकोले तत्काल लागू गर्न पहल गर्नुपर्ने ।
- पत्रकारका सुविधा मात्र हैन प्रकाशकका अप्ठ्यारा पनि बुझ्नु पर्छ ।
- समानुपातिक विज्ञापन प्रणाली लागू गराउने वातावरण तयार गर्नुस्, ऐन कार्यान्वयन त्यसपछि हुन्छ ।
- ऐन कार्यान्वयन गर्न सक्ने ठूला मिडिया हाउसमा लागू गर्नुहोस् त्यसपछि मोफसलका मिडियातिर फर्कनुहोस ।
- सञ्चार माध्यमको अनुमति दिँदा बजार, जनसंख्या, भौगोलिकता आदि कुरालाई विचार गर्नुपर्छ ।
- ऐन कार्यान्वयनका लागि पत्रकार महासंघ, ब्रोड्कास्टिङ एसोसिएसन लगायत अन्य सञ्चार संस्थासँग मिलेर समितिले दबावमुलक कार्यक्रम गर्नुपर्छ ।
- विद्युत आपूर्ति नियमित नहुँदा पत्रकारलाई दिने पैसाले इन्धन किन्नु परेको छ । सरकारले सञ्चार संस्थामा विद्युत आपूर्ति नियमित गराउने हो भने ७५ प्रतिशत समस्या समाधान हुन्छ ।
- साना सञ्चार माध्यमलाई जिउने मुस्किल छ ।
- सरकारी सञ्चार माध्यमका पुराना ऐन नियम यथावत रहँदासम्म ऐनको पूर्ण कार्यान्वयनमा समस्या छ । त्यसकारण समयअनुसार त्यस्ता ऐन नियम परिवर्तन गर्नुपर्छ ।

- पत्रकारिता व्यवसाय भएपछि अन्य व्यावसायिक प्रतिष्ठानलाई दिने सुविधा मिडियालाई पनि दिनुपर्छ ।
- लोककल्याणकारी विज्ञापनको दर बढाउनुपर्छ ।
- आवश्यकता भन्दा बढी सञ्चार माध्यम भए ।
- ऐन कार्यान्वयन गर्ने हो भने मोफसलका अधिकांश सञ्चार माध्यम बन्द हुन्छन् ।
- रेडियोयन्त्र पैठारीमा सहूलियत दिनुपर्छ ।
- पहिला सञ्चार माध्यम बाँच्नु पर्‍यो अनि मात्र श्रमजीवीको सवाल आउँछ ।
- विज्ञापन वितरणमा भएको भेदभाव हटाउनु पर्‍यो ।
- १५ % माग अस्थायी र ८५% स्थायी राख्ने प्रावधान हटाउनु पर्छ ।
- ३५% सम्म रकम कल्याणकारी कोष लगायतका नाममा मिडिया हाउसबाट असुल्ने प्रावधान हटाउनु पर्छ ।

सरकारलाई समितिको सुझाव

- श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनको अवस्था कमजोर देखाएकोले यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि सरकारले केही बाध्यकारी अवस्था सृजना गर्नु पर्दछ ।
- ऐन कार्यान्वयनका लागि स्वयं श्रमजीवी पत्रकार पनि सचेत हुनुपर्ने देखिन्छ । सेवा प्रवेश गर्नु अघि नै ऐनले गरेको व्यवस्था अनुसारको नियुक्तिपत्र र अन्य सुविधा खुल्ने गरिको कागजात लिएर मात्र सञ्चार प्रतिष्ठानमा प्रवेश गर्नुपर्दछ ।
- ऐन कार्यान्वयनका लागि श्रमजीवी पत्रकारको शैक्षिक योग्यता र व्यावसायिक दक्षता वृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- व्यवस्थापन पक्षले श्रमजीवीलाई काममा लगाउने भएपछि तलब ऐनले तोके अनुसारको तलबलगायत सेवा सुविधा दिनुपर्छ भन्ने पूर्वतयारी गर्ने ।
- श्रमजीवी पत्रकार ऐन संशोधन गरेर कुनै पनि सञ्चार प्रतिष्ठानमा तीन महिना भन्दा बढी समय प्रशिक्षार्थीको रूपमा श्रमजीवीलाई राख्न पाइँदैन । त्यसपछि पनि राख्नु परेमा करारको नियुक्तिपत्र दिनुपर्दछ ।
- ऐन कार्यान्वयनका लागि पत्रकार महासंघ र अन्य पेशागत संगठनहरूले थप दबावमुलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने ।

- सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीहरूको यसअघि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक अत्यन्तै न्यून भएको एवं यसबीच श्रम क्षेत्रमा काम गर्ने मजदुरहरूको न्यूनतम पारिश्रमिकमा बृद्धि गरिएको तथा सरोकारवालाबाट पारिश्रमिक बृद्धिको माग गरिएकाले यस क्षेत्रमा पनि तत्काल न्यूनतम पारिश्रमिकमा बृद्धि गरिनु पर्दछ ।
- श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति, प्रेस काउन्सिल, सूचना विभाग, नेपाल पत्रकार महासंघ जस्ता निकायहरूको एकीकृत पहल अघि बढाउनु पर्दछ । सञ्चार मन्त्रालयको समन्वय र सबै निकायको सहभागितामा संयन्त्र बनाई सञ्चार प्रतिष्ठानलाई दिइने सुविधा र ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाबारे अनुगमन गर्ने र ऐन कार्यान्वयन नगर्नेमाथि कारबाही एकै ढोकाबाट गर्ने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।
- राज्यको प्रेस तथा सञ्चार नीतिमा सञ्चार प्रतिष्ठानको स्थापना, सञ्चालन, स्वतन्त्रताको उपभोग, दायित्वको पालना, श्रमको उचित व्यवस्थापनबारे समेत स्पष्ट पारिनु पर्दछ । सञ्चार प्रतिष्ठान सञ्चालनको स्वीकृति दिँदा लगानीको स्रोत, लगानीकर्ताको विशेषज्ञता, मानव संशाधन व्यवस्थापन योजना आदिको स्पष्टतासहितको विस्तृत योजना मागी यसको प्रत्याभूति हुने अवस्थामा मात्र स्वीकृति प्रदान गरिनु पर्दछ ।
- समानुपातिक विज्ञापन नीतिको कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । साथै स्थानीय विज्ञापन स्थानीय सञ्चार माध्यमलाई अनिवार्य उपलब्ध गराउने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।
- पत्रकारहरूका लागि तालिम, विमा, सञ्चार साधन र यातायातमा छुट तथा बिना ब्याज ऋणको व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।
- सञ्चार प्रतिष्ठानमा पूर्णकालीन समय काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारलाई स्टिड्जरका रूपमा नियुक्ति दिइएकाले यसलाई व्यवस्थित गर्नुका साथै २४० दिन समय काम गर्ने श्रमजीवीलाई स्थायी गर्ने प्रक्रिया अघि बढाइयोस् ।
- पत्रकारिताको व्यावसायिक पक्ष, श्रमजीवी पत्रकार र प्रकाशन/प्रसारण संस्थाको सञ्चालन एवं दायित्वका विषयलाई समेत समेट्ने गरी प्रकाशन/प्रसारणसम्बन्धी कानूनको परिमार्जन गरिनु पर्दछ ।
- इन्टरनेट/अनलाइन मिडियालाई कानूनमा व्यवस्थित पारिनु पर्दछ ।
- जिल्ला तहसम्म सञ्चार संयन्त्र निर्माण गरी सोही संयन्त्रबाट पत्रकार र मिडियाको व्यवस्थित अनुगमन, सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने एवं प्रेस पासको वितरण गर्ने लगायतका कार्यहरू गरिनु पर्छ ।
- सञ्चार प्रतिष्ठानलाई राष्ट्रिय सेवामूलक उद्योग सरहको मान्यता दिइनु पर्दछ ।
- सञ्चार प्रतिष्ठान र सञ्चारकर्मीहरूको भौतिक सुरक्षाका लागि प्रभावकारी संयन्त्र बनाई कार्यान्वयन गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

- कुनै पनि सञ्चार प्रतिष्ठानमा श्रमजीवी पत्रकारलाई काम लगाउनुअघि अनिवार्य नियुक्तिपत्र दिनुपर्ने र श्रमजीवीले पनि अनिवार्य नियुक्तिपत्र लिनुपर्ने ।

चौथो खण्ड

श्रमजीवी पत्रकार ऐनबारेको व्याख्या

सरकारले २०५१ सालमा जारी गरेको श्रमजीवी पत्रकार ऐनका बारेमा अभै पनि अधिकांश सञ्चालक, श्रमजीवी पत्रकार व्यवस्थापकहरुमा दोधारेपन छ । कतिपयले ऐनका बारेमा चासो नै राखेका छैनन् कतिपयले सतही रुपमा मात्र हेरेका छन् । अधिकांश सञ्चालकको बुझाइमा यो ऐन श्रमजीवीहरुलाई मात्र उद्धार गर्न लागू गरिएको भन्ने गलत मानसिकता हावी छ । त्यसकारण ती भ्रमलाई चिर्नका लागि श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५१ को पहिलो संशोधन २०६४ लाई पत्रकार विनोद ढुंगेलको सहयोगमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले स्पष्टसँग व्याख्या गरी हाते पुस्तकका रुपमा प्रकाशन गरिसकेको छ । जसलाई यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ ।

परिभाषा

नेपालमा लामो समयसम्म श्रमजीवी पत्रकारहरु परिभाषित हुन सकेनन् अर्थात् श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा बन्न सकेन । कतिपयले कुनै पनि सञ्चारमाध्यमसँग आवद्धता नभएका कारणले आफूलाई 'स्वतन्त्र पत्रकार' को रुपमा परिभाषित गरे र त्यसकारण श्रमजीवी पत्रकार भएको व्याख्या पनि गरे । कुनै बेला यस्तो पनि रह्यो- समाचार सङ्कलन, सम्पादन र वितरणसमेतको सम्पूर्ण जिम्मेवारी एउटै व्यक्तिले निर्वाह गर्नुपर्थ्यो, चाहे उसको नाम सम्पादक भनेर छापियोस् वा प्रकाशकका रूपमा ।^४ वास्तवमा भन्ने हो भने २०४७ सालमा प्रजातन्त्र पुनर्स्थापित हुनुभन्दा अघिसम्म नेपालका सम्पादक हुन् वा प्रकाशक; केही अपवादलाई छोडेर सबै नै श्रमजीवी पत्रकारका रूपमा थिए ।

कानुनी परिभाषा हेर्ने हो भने जनमतसङ्ग्रहपछि २०३७ सालमा लागू गरिएको छापाखाना तथा प्रकाशन ऐन २०३८ ले पहिलोपटक कानुनी रूपमा श्रमजीवी पत्रकारहरुको अस्तित्व स्वीकार गर्‍यो । ऐनको परिच्छेद ६ मा गरिएको प्रेस काउन्सिलसम्बन्धी व्यवस्थामा प्रेस काउन्सिलको गठनविधि निर्धारण गरिनुका साथै काउन्सिलका ११ जना सदस्यहरुमा श्रमजीवी पत्रकारहरुमध्येबाट दुई जना सदस्य रहने व्यवस्था गरियो । सोही अनुसार, प्रेस काउन्सिलमा सम्पादक र प्रकाशक रहिसकेका व्यक्तिहरु पनि श्रमजीवी पत्रकारको हैसियतमा सदस्यमा नियुक्त गर्ने प्रचलन कायम भयो । तर, सो ऐनको कुनै दफामा पनि श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा भने गरिएन ।

२०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछि लागू गरिएको छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन २०४८ ले पनि सम्पादक, प्रकाशक र पत्रकारलाई त परिभाषित गर्‍यो तर श्रमजीवी पत्रकारको विषयमा ऐन मौन रह्यो । सोही ऐनको नियमावली २०४९ मा सम्पादक, पत्रकार र स्वतन्त्र पत्रकारको योग्यतासमेत तोकिए पनि श्रमजीवी पत्रकारका बारेमा ऐन जस्तै नियमावली पनि मौन नै रह्यो । प्रेस काउन्सिल ऐन २०३८ अनुसार काउन्सिलमा दुई जना श्रमजीवी पत्रकारले प्रतिनिधित्व गर्दै आएकोमा प्रजातन्त्र आएपछि बनेको प्रेस काउन्सिल ऐन २०४८ को दफा ६ (१) (ड) अनुसार श्रमजीवी पत्रकारको प्रतिनिधित्व घटाएर एक जनामा सीमित गरियो ।

यसअघि नै तत्कालीन अन्तरिम सरकारले राष्ट्रिय प्रेस नीति २०४७ जारी गरिसकेको थियो । सो नीतिमा पत्रकारिता पेसालाई प्रजातन्त्रको संरक्षण र सम्बर्द्धनका लागि आवश्यक भएको स्वीकार

गर्नुका साथै मुलुकलाई प्रजातान्त्रिक दिशामा अगाडि बढाउन यसले मद्दत पुऱ्याउने ठहरसमेत गरिएको थियो । सरकारले यस्तो ठहर गर्दा श्रमजीवी पत्रकारहरूको अस्तित्वलाई पनि स्वीकार गरेर उनीहरूका बारेमा आवश्यक कानुनी व्यवस्था गर्नेसमेत घोषणा गरिएको पाइन्छ । श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक हितका सम्बन्धमा आवश्यक कानुनी व्यवस्था गर्ने घोषणा त राष्ट्रिय प्रेस नीति २०४७ मार्फत पनि गरिसकिएको थियो ।

प्रस्तावनामै 'श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको समयोचित व्यवस्था गर्न तथा निजहरूको व्यावसायिक दक्षता प्रवर्द्धन गर्न प्रोत्साहित गरी स्वच्छ पत्रकारिताको विकास गर्ने' उद्देश्य राखिएको श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ बनेपछि भने श्रमजीवी पत्रकारहरू राज्यका तर्फबाटै परिभाषित हुन पुगे । ऐनको दफा २ (घ) मा श्रमजीवी पत्रकारलाई यसरी परिभाषित गरियो- 'श्रमजीवी पत्रकार' भन्नाले कुनै पत्रिका व्यवस्थापनमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्तिबाहेक पत्रकारिता पेसालाई प्रमुख व्यवसाय अपनाई पारिश्रमिक लिई कुनै पत्रिका व्यवस्थापनमा पूर्ण वा आंशिक काम गर्ने व्यक्तिलाई सम्भन्नुपर्दछ र सो शब्दले समाचारपत्रको प्रधान सम्पादक, सम्पादक वा सम्पादक मण्डलका सदस्यहरू, सम्वाददाता, शीर्षक लेखक, स्तम्भ लेखक, प्रेस फोटोग्राफर वा व्यङ्गचित्रकारलाई समेत जनाउँछ ।

ऐनमा भएको संशोधनसँगै श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा पनि परिमार्जित हुँदै गयो । ऐनमा २०६४ सालमा गरिएको पहिलो संशोधनले 'पत्रिका व्यवस्थापन' को सट्टा 'सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने' भन्ने उल्लेख गर्‍यो । यसका साथै, प्रसारण माध्यममा काम गर्ने श्रमजीवीलाई समेत समेट्ने गरी समाचार सामग्री सङ्कलन, उत्पादन, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने समाचारवाचक, कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेभ डिजाइनर, प्रेस क्यामराम्यान, कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक तथा दृश्य वा भाषा सम्पादकलाई समेत श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषामा समेट्ने काम भयो । संशोधित ऐनको दफा २ (घ) अनुसार श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषा यस्तो हुनपुग्यो- 'श्रमजीवी पत्रकार' भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्तिबाहेक सञ्चारसम्बन्धी व्यवसाय वा सेवालाई प्रमुख व्यवसाय अपनाई पारिश्रमिक लिई सञ्चार प्रतिष्ठानमा पूर्ण वा आंशिक समय काम गर्ने व्यक्ति सम्भन्नुपर्छ र सो शब्दले सञ्चार प्रतिष्ठानमा समाचार सामग्री सङ्कलन, उत्पादन, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने प्रधान सम्पादक, सम्पादक, संवाददाता, स्ट्रिङ्गर, समाचारवाचक, कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेभ डिजाइनर, स्तम्भ लेखक, फोटो पत्रकार, प्रेस क्यामेरामेन, व्यङ्ग्य चित्रकार, कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक, दृश्य वा भाषा सम्पादकजस्ता पत्रकारिता पेसासँग सम्बन्धित व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ ।

संशोधित ऐनले सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कर्मचारी र कामदारलाई पनि समेटेको छ । संशोधनअघिको ऐनको दफा २(ड) मा कामदारको व्यवस्था नगरिएको थिएन भने व्यवस्थापक र श्रमजीवी पत्रकारबाहेक पत्रिका व्यवस्थापनको प्रशासनिक वा अन्य काममा संलग्न व्यक्तिलाई कर्मचारीको रूपमा परिभाषित गरिएको थियो । संशोधित ऐनले भने दफा २(ड) र (ड १) मा क्रमशः कर्मचारी र कामदारलाई परिभाषित गरेको छ । ऐनमा सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय कार्यको अन्तिम निर्णय गर्न अधिकार प्राप्त व्यक्तिबाहेक त्यस्तो प्रतिष्ठानको प्रशासनिक, व्यवस्थापकीय, प्राविधिक वा अन्य कार्यमा संलग्न व्यक्तिलाई 'कर्मचारी' भनिएको छ भने श्रमजीवी पत्रकार वा कर्मचारीबाहेक सञ्चार प्रतिष्ठानमा सञ्चार सामग्री बिक्री-वितरण वा उत्पादन गर्ने वा अन्य श्रममूलक कार्यमा संलग्न व्यक्तिलाई 'कामदार' को रूपमा परिभाषित गरिएको छ ।

यसरी यो ऐनअनसार सञ्चार प्रतिष्ठानमा पत्रकार, कर्मचारी र कामदार गरी तीन प्रकारको मानव संशाधन प्रयोग हुने गरको स्पष्ट रूपमा उल्लेख भयो । यसका साथै ऐनले ती पत्रकार, कर्मचारी र कामदारका अधिकार, सेवा तथा सुविधाका विषयमा समेत प्रष्ट पारिदियो ।

कानुनी व्यवस्था

प्रसंगवश श्रमजीवी पत्रकारको सन्दर्भ उठ्न थालेको दशकौं भइसके पनि तिनको अधिकारको पहिलो कानुनी संबोधन श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ बाट मात्र भएको कुरामा कुनै सन्देह छैन । ‘श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको समयोचित व्यवस्था गर्न तथा निजहरूको व्यावसायिक दक्षता प्रबर्द्धन गर्न प्रोत्साहित गरी स्वच्छ पत्रकारिताको विकास गर्न वाञ्छनीय भएकोले’ निर्माण गरिएको भनेर प्रस्तावनामै उल्लेख गरिएको सो ऐन कार्यान्वयनमा भने निकै कठिनाइ तथा समस्याहरू देखा परे । करीब-करीब ऐन कार्यान्वयन नै नभएको अवस्था रह्यो । कार्यान्वयन नै नभएको भनेर उपहासको विषय बनाइने गरेको सामाजिक व्यवहार सुधार ऐनसँग दाँजेर यो ऐनलाई पनि हेर्ने गरियो । यसबाट नेपाली श्रमजीवी पत्रकार र तिनका प्रतिनिधिमूलक संघसंस्थाले यो ऐनको निर्माण र कार्यान्वयनका लागि गरेका प्रयासहरू छायाँमा परे । कार्यान्वयन नै नहुँदै ऐन संशोधनको आवश्यकता महसूस हुन पुग्यो ।

फलतः २०६३ वैशाखमा लोकतन्त्र स्थापना भएपछि निर्मित व्यवस्थापिका-संसद्को दोस्रो अधिवेशनले ऐनमा संशोधन गरी केही उल्लेखनीय परिवर्तन तथा नयाँ प्रावधानहरू थप गर्‍यो । १२ वर्षभन्दा लामो समयदेखि ऐन कार्यान्वयन नभएको पृष्ठभूमिमा ऐनमा २०६४ सालमा पहिलो संशोधन भएको थियो । संशोधनको मूल अभिप्राय पनि मृतप्रायः अवस्थामा रहेको ऐनलाई सक्रिय बनाई सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यान्वयन गर्ने नै थियो ।

२०६४ साल साउन २७ गते प्रमाणीकरण भएको संशोधित ऐनले पत्रकारहरूको पेसागत सुरक्षालाई सुनिश्चित गर्नका लागि अघिल्लो कानुनको तुलनामा केही थप कानुनी आधारहरू प्रदान गरेको छ । यहाँ श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन र नियमावलीले गरेका प्रमुख कानुनी व्यवस्थाहरूको बूँदागत रूपमा चर्चा गरिएको छ, जसलाई श्रमजीवी पत्रकार कानुनको विशेषताको रूपमा पनि लिन सकिन्छ ।

सबैका हकमा लागू

संशोधित ऐनमा ‘सञ्चारसम्बन्धी कुनै व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले तीनजना वा सोभन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार कार्यरत रहेको प्रचलित कानुनबमोजिम स्थापना वा दर्ता भएको सार्वजनिक वा निजी सञ्चारमाध्यम वा संगठित संस्था’ लाई सञ्चार प्रतिष्ठानका रूपमा परिभाषित गरिनुका साथै त्यस्ता प्रतिष्ठानमा यो ऐन लागू हुने व्यवस्था गरिएको छ । संशोधन हुनुअघि भने ऐनको दायरा संकुचित रहेको थियो । सो ऐनमा ‘निजी क्षेत्रमा समाचार प्रकाशन गर्ने उद्देश्यले छ जना वा सोभन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकारहरू कार्यरत रहेको कुनै व्यक्ति वा संगठित संस्थाको नाममा दर्ता भएको पत्रिकाको व्यवस्थापन’ का हकमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू हुने व्यवस्था थियो ।

यसरी विगतमा प्रकाशन क्षेत्रलाई मात्र समेटिएको थियो भने संशोधनपछि दायरा फराकिलो भएर प्रकाशनका साथै प्रसारण माध्यमसमेत समेटिएका छन् । यसका साथै पूर्ववर्ती ऐनमा छ जना वा

सोभन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकारहरू कार्यरत रहेको हुनुपर्ने व्यवस्थाका ठाउँमा यस ऐनले तीनजना वा सोभन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार कार्यरत सञ्चार प्रतिष्ठानलाई समेटेको छ । सूचना तथा समाचार सामग्री संकलन, उत्पादन, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने (छापा तथा विद्युतीय प्रसारण माध्यम (अनलाइन) जस्ता व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने प्रतिष्ठानलाई समेत समेटेको छ । यसरी यो ऐन निजी मात्र नभएर सरकारी पत्रपत्रिका, रेडियो, टेलिभिजन, समाचार एजेन्सी, अनलाइन जस्ता सबै खालका सञ्चारमाध्यमका हकमा लागू भएको छ ।

श्रमजीवी परिभाषित

ऐनको संशोधनपछि श्रमजीवी पत्रकारको परिभाषाले पनि व्यापकता पाएको छ । श्रमजीवी पत्रकारलाई परिभाषित गर्ने ऐनको दफा २ (घ) मा सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्तिलाई भने श्रमजीवी पत्रकारको रूपमा स्वीकार गरिएको छैन । भलै व्यवहारमा त्यस्ता व्यक्तिले पनि कतिपय अवस्थामा आफूलाई श्रमजीवी पत्रकारकै रूपमा प्रस्तुत गर्न मन पराउने गरेको पाइएको छ । ऐनले सञ्चारसम्बन्धी व्यवसाय वा सेवालार्थ प्रमुख व्यवसाय अपनाइएको कुरालाई पनि श्रमजीवी पत्रकार हुनुको मापदण्डको रूपमा उल्लेख गरेको छ । यसका साथै श्रमजीवी हुनको लागि पारिश्रमिक लिएको हुनुपर्ने मापदण्ड पनि राखेको देखिन्छ ।

कामको प्रकृतिअनुसार मात्र नभएर कुनै पनि श्रमजीवीले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई दिने समयका आधारमा पनि उनीहरू परिभाषित गरिएका छन् । यसरी पूर्णकालीन मात्र नभएर आंशिक समय काम गर्ने व्यक्तिलाई पनि ऐनले श्रमजीवी पत्रकारको रूपमा उल्लेख गरेकाले समयका आधारमा कसैप्रति भेदभाव गर्ने अवस्थाको अन्त्य भएको छ ।

श्रमजीवी पत्रकार भन्ने शब्दले सञ्चार प्रतिष्ठानमा समाचार सामग्री संकलन, उत्पादन, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने काममा संलग्न व्यक्तिहरू पर्ने ऐनको परिभाषा छ । यसअनुसार कुनै पनि प्रकृतिको सञ्चारमाध्यममा प्रधान सम्पादक, सम्पादक, संवाददाता, स्ट्रिङ्गर, समाचारवाचक, कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेब डिजाइनर, स्तम्भ लेखक, फोटो पत्रकार, प्रेस क्यामरामेन, व्यंग्य चित्रकार, कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक, दृश्य वा भाषा सम्पादक जस्ता पत्रकारिता पेशासँग सम्बन्धित काम गर्ने व्यक्ति श्रमजीवी पत्रकारका रूपमा परिभाषित भएका छन् ।

पत्रकार, कर्मचारी र कामदार समान

श्रमजीवी पत्रकार ऐन भन्नासाथ नितान्त पत्रकारहरूको मात्र हकहितको संरक्षण र सम्बोधन गर्ने ऐनका रूपमा बुझ्ने गरेको पाइन्छ । सोही अनुसार पत्रकारहरूले श्रमजीवी पत्रकार ऐनलाई आफ्ना सहकर्मीहरूको मात्र हकहितको संरक्षण गर्ने कानूनका रूपमा बुझेको पाइन्थ्यो भने सञ्चार क्षेत्रमा कार्यरत अन्य जनशक्तिले श्रमजीवी पत्रकार ऐन आफ्नो लागि नभएको महसूस गर्ने गरेको पाइन्थ्यो । ऐनले यो अवस्थाको पनि अन्त्य गरिदिएको छ । ऐनले सञ्चार प्रतिष्ठानमा पत्रकार, कर्मचारी र कामदार गरी तीन प्रकारका व्यक्तिले काम गर्ने यथार्थलाई समेटेको छ ।

ऐनको दफा २ (घ) मा परिभाषित श्रमजीवी पत्रकारका अलावा सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी र कामदारका बारेमा पनि ऐनले व्यवस्था गरेको छ । सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय कार्यको अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार प्राप्त व्यक्तिबाहेक त्यस्तो प्रतिष्ठानको प्रशासनिक, व्यवस्थापकीय, प्राविधिक वा अन्य कार्यमा संलग्न व्यक्तिलाई ऐनको दफा २ (ङ) ले कर्मचारी मानेको छ

। यसैगरी श्रमजीवी पत्रकार वा कर्मचारीबाहेक सञ्चार प्रतिष्ठानमा सञ्चार सामग्री विक्री वितरण वा उत्पादन गर्ने वा अन्य श्रममूलक कार्यमा संलग्न व्यक्तिलाई दफा २ (ड १) ले कामदारको रूपमा परिभाषित गरेको छ ।

परिभाषित गरिएको मात्र नभई ऐनअन्तर्गत श्रमजीवी पत्रकारको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधाका सम्बन्धमा ऐनमा व्यवस्थाहरू कर्मचारी तथा कामदारका हकमा समेत समान रूपमा लागू हुने व्यवस्था ऐनको दफा ३४ (१) मा गरिएको छ । यस व्यवस्थाबाट सञ्चार क्षेत्रमा कार्यरत सम्पूर्ण श्रमजीवीका लागि यो ऐन प्रभावी देखिएको छ ।

पद र तहगत वर्गीकरण

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कामदार, कर्मचारी र श्रमजीवी पत्रकारहरूको पद र त्यस्तो पदको तहगत वर्गीकरणसमेत गर्नुपर्ने व्यवस्था ऐनको दफा ३ ले गरेको छ । त्यस्तो वर्गीकरण सम्बन्धित व्यवस्थापन पक्षले गर्ने भए पनि समितिले निर्धारण गरेबमोजिम गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

यसका साथै व्यवस्थापकले पद वर्गीकरण गर्दा त्यस पदका लागि चाहिने योग्यता, अनुभव, काम, कर्तव्य र अधिकार तथा उत्तरदायित्वसमेत उल्लेख भएको विवरण प्रेस रजिस्ट्रारलाई दिनुपर्ने व्यवस्था ऐनको दफा ३ (३) मा गरिएको छ ।

नियुक्ति अनिवार्य

सञ्चार क्षेत्रका श्रमजीवीको मूल सवालका रूपमा रहेको नियुक्ति नै नदिई काममा लगाउने व्यवस्थालाई ऐनले अन्त्य नै गरिदिएको छ । ऐनको दफा ३ (क) मा व्यवस्थापकले ऐनबमोजिम नियुक्ति नदिई कुनै पनि व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा काममा लगाउन नहुने स्पष्ट व्यवस्था गरेकोले कानुनी रूपमा सो स्थितिको अन्त्य भएको हो ।

सो नियुक्तिलाई कानुनी व्यवहारका क्रममा र ऐनका अन्य दफामा रहेका व्यवस्थाका आधारमा लिखित नियुक्ति पत्र नै हो भनेर बुझिने भए पनि सोही दफामा भने लिखित नियुक्ति पत्र भन्ने स्पष्ट खुलाइएको छैन । सञ्चार क्षेत्रमा कार्यरत श्रमजीवीहरूलाई परिचय पत्र वा मौखिक सहमतिका आधारमा नियुक्त गर्ने गरिएको सन्दर्भमा यो सवाल उल्लेखयोग्य छ ।

ऐनको दफा ८ मा गरिएको व्यवस्थाले विश्वसनीय कानुनी वातावरण निर्माण गरिदिएको छ । सो दफामा ऐन वा ऐनअन्तर्गत बनेको नियमको रीत नपुऱ्याई कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारको सेवाको अन्त्य गर्न नसकिने व्यवस्था गरिएको छ । यो प्रावधानले नियुक्ति र अवकासमा व्यवस्थित परिपाटी स्थापनालाई सहयोग पुऱ्याउने मनसाय राखेको देखिन्छ ।

पदपूर्तिको प्रक्रिया निर्धारण

श्रमजीवीको नियुक्ति प्रक्रियाका क्रममा दफा ३ (३) बमोजिमको विवरण प्रेस रजिस्ट्रारलाई दिइसकेपछि व्यवस्थापकले आवश्यक श्रमजीवीको पद तोकिएको प्रक्रिया अपनाई खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गर्नुपर्ने व्यवस्था ऐनको दफा ४ ले गरेको छ । यसबाट सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा रहेको अपारदर्शी नियुक्ति प्रक्रियाको अन्त्य र प्रतिस्पर्धात्मकताको स्थापना गर्न खोजेको स्पष्ट देखिन्छ । व्यवस्थापकले

प्रेस रजिस्ट्रारलाई दिने विवरणमा आवश्यक पदका लागि आवश्यक योग्यताको पनि उल्लेख गरिएकाले श्रमजीवी पत्रकारहरुमा शैक्षिक योग्यतासमेतको कदर हुने वातावरण विकास हुँदै जाने पनि देखिन्छ ।

खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्ने मामलामा पनि प्रतियोगिताबाट छनोट भएका व्यक्तिलाई व्यवस्थापकले तोकिएको अवधिभित्र नियुक्ति पत्र दिइसक्नुपर्ने व्यवस्था पनि गरिएको छ । कुनै पनि व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको रूपमा नियुक्त गरिसकेपछि व्यवस्थापकले सो नियुक्तिसम्बन्धी जानकारी पनि प्रेस रजिस्ट्रारलाई दिनुपर्ने र त्यस्तो जानकारी प्रेस रजिस्ट्रारलाई स्थायी नियुक्त गरिएको व्यक्तिलाई छ महिनाको परीक्षण कालमा राख्ने^६ लगायतका संस्थागत परिपाटी कायम गर्ने समेतका प्रावधानहरु समेटिएको यस नियुक्ति प्रणालीले योग्य, सक्षम श्रमजीवी पत्रकार छनोटका सन्दर्भमा आकर्षक व्यवस्था गरेको देखिन्छ । यसो भए तापनि श्रमजीवीहरुको आन्तरिक पदोन्नतिको सम्बन्धमा ऐनमा केही उल्लेख गरेको पाइँदैन ।

करारको सीमा निर्धारण

श्रमजीवी पत्रकारको नियुक्तिको प्रसङ्ग यो ऐन बनेदेखि नै विवादित रहिआएको छ । नियुक्तिको प्रसङ्ग उठ्नासाथ सञ्चार प्रतिष्ठानहरुको व्यवस्थापन पक्षले संशोधन हुनुअघिको ऐनको दफा ५ लाई आधारको रूपमा प्रस्तुत गर्ने गर्दथ्यो । सो दफामा 'पत्रिका व्यवस्थापनको कुनै कामका लागि कुनै व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारमा करारमा नियुक्त गर्न सकिने र त्यसरी नियुक्त भएको श्रमजीवी पत्रकारले गर्नुपर्ने काम, पाउने पारिश्रमिक, सेवाको अवधि तथा सेवाका अन्य शर्त एवं सुविधा निजको नियुक्तिसम्बन्धी करारपत्रमा उल्लेख भए बमोजिम हुने' व्यवस्था थियो । यसबाट ऐनमा उल्लेख गरिएका अन्य सम्पूर्ण व्यवस्थाहरु ओभरलमा परेका थिए ।

ऐनको संशोधनपछि यो अवस्थाको अन्त्य भयो । संशोधित ऐनको दफा ५ (१) मा 'सञ्चार प्रतिष्ठानको कामका लागि कुनै व्यक्तिको विशेषज्ञ सेवा लिनुपर्ने भएमा व्यवस्थापकले प्रेस रजिस्ट्रारको स्वीकृति लिई निश्चित समयअवधि तोकिएको व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा करारमा नियुक्त गर्न सक्ने' प्रावधान त राखियो तर यसलाई सीमित पनि गरियो । दफा ५ (२) मा 'करारमा नियुक्ति गर्दा सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत पत्रकारको कूल संख्याको पन्ध्र प्रतिशत संख्यासम्म मात्र नियुक्ति गर्न सकिने' नियन्त्रणात्मक व्यवस्थासमेत थप गरियो । पूर्ववर्ती प्रावधानअनुसार जति पनि पत्रकारलाई करारमा नियुक्त गर्न पाइन्थ्यो । तर, हालको व्यवस्थाअनुसार सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कूल संख्याको पन्ध्र प्रतिशतलाई मात्रै करारमा नियुक्त गर्न पाइने र त्यसबाहेकका ८५ प्रतिशत पत्रकारहरुलाई स्थायी नियुक्ति दिनुपर्ने व्यवस्था भयो । ऐनको यो व्यवस्थाले सञ्चार क्षेत्रमा कार्यरत श्रमजीवीहरुमा कामको ग्यारेण्टी हुने कानुनी वातावरण सिर्जना गरिदियो ।

करारसम्बन्धी व्यवस्थालाई अझ प्रष्ट पार्दै करारमा नियुक्त भएको व्यक्तिले गर्नुपर्ने काम, पाउने पारिश्रमिक, सेवाको अवधि तथा सेवाका अन्य शर्त एवम् सुविधा करारमा उल्लेख भए बमोजिम हुने' व्यवस्था त स्वाभाविक रूपमा गरियो नै; तर यसलाई पनि पूर्ववर्ती ऐनमा जस्तो खुला छोडिएन । बरु करारमा नियुक्त भएको श्रमजीवी पत्रकारको सञ्चार प्रतिष्ठानको समान पद वा तहमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारले पाउने पारिश्रमिक, सञ्चय कोष तथा अन्य सुविधाभन्दा कम नहुने व्यवस्थासमेत गरियो ।

कार्यसमय, हाजिरी र बिदा

श्रमजीवी पत्रकारले गर्नुपर्ने कामको समय, हाजिरी र बिदाका सम्बन्धमा ऐनले केही व्यवस्थाहरू गरेको छ । त्यसअनुसार श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक हप्तामा ४८ घण्टाभन्दा बढी काम गर्नु नपर्ने र सोभन्दा बढी समय काममा लगाएमा व्यवस्थापनले थप सुविधा दिनुपर्ने प्रावधान दफा ९ ले गरेको छ । यसका साथै हरेक श्रमजीवीले हप्तामा एक दिन साप्ताहिक बिदा पाउने पनि ऐनमा उल्लेख छ ।

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

पारिश्रमिक निर्धारणमा सामूहिक सहभागिता

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन- २०६४) र नियमावली २०५३ (पहिलो संशोधन- २०६५) को व्यवस्था बमोजिम न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भएको हो । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ को दफा ११ मा समिति गठनको व्यवस्था गरिएको छ । कानूनबमोजिम स्थायी प्रकृतिको यस समितिमा सरकारले दुई वर्षका लागि पदाधिकारी नियुक्त गर्ने गरिन्छ ।

सञ्चारको क्षेत्रमा विशिष्ट योगदान पुऱ्याएका व्यक्तिहरूमध्येबाट सरकारले नियुक्त गरेको व्यक्तिको अध्यक्षतामा रहने यो समितिमा सरकार, श्रमजीवी पत्रकार, कामदार तथा कर्मचारी र व्यवस्थापन पक्षका साथै स्वतन्त्र विशेषज्ञको समेत प्रतिनिधित्व रहने व्यवस्था छ । समितिमा सरकारका तर्फबाट सूचना तथा सञ्चार र श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयका एक/एक जना राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकारीले प्रतिनिधित्व गर्ने गर्दछन् । समितिको सदस्य-सचिवको रूपमा काम गर्ने प्रेस रजिस्ट्रार पनि सरकारका प्रतिनिधिकै रूपमा रहने गर्दछन् । यसअलावा नेपाल पत्रकार महासंघका अध्यक्ष समितिको पदेन सदस्य हुने गर्दछन् । यसका साथै समितिमा श्रमजीवी पत्रकारमध्येबाट कम्तीमा एक जना महिला रहने गरी नेपाल पत्रकार महासंघले तोकेका तीन जना पत्रकार, व्यवस्थापकमध्येबाट सरकारले मनोनीत गरेका तीनजना व्यवस्थापक, कर्मचारी वा कामदारमध्येबाट सरकारले मनोनीत गरेका एक जना रहने गर्दछन् । यसबाट कुनै पनि पक्षको प्रतिनिधित्व नहुने सम्भावना रहेको छैन । यसबाहेक श्रम तथा अर्थसम्बन्धी विशेषज्ञहरूमध्येबाट सरकारले मनोनीत गरेका एक जना पनि समितिको सदस्य हुने व्यवस्थाले समितिलाई थप समृद्ध बनाएको देखिन्छ ।

यसरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणका लागि आवश्यक पर्ने सरोकारवाला सबै पक्षको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्थाले समितिलाई थप आधिकारिक र प्रतिनिधिमूलक निकायका रूपमा स्थापना गरिदिएको छ । त्योभन्दा पनि रोचक पक्ष के भने सरकारी अधिकारी, श्रमजीवी पत्रकार र व्यवस्थापकहरूमध्येबाट समान तीन-तीन जनाको प्रतिनिधित्व रहेको छ ।

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन २०६४) ले गरेको व्यवस्था बमोजिम समितिको कार्यक्षेत्र देहायबमोजिमका विषयमा नेपाल सरकारलाई सिफारिश गर्ने रहेको छ -

सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारको न्यूनतम पारिश्रमिक रकम निर्धारण गर्ने;

न्यूनतम पारिश्रमिकको रकम निर्धारण गरी सरकारलाई सिफारिश गर्नुअघि सो विषयमा आवश्यकताअनुसार सम्बन्धित पक्षसँग परामर्श गर्ने वा सम्बन्धित विशेषज्ञको राय लिने;

त्यस्तो पारिश्रमिक रकममा आवश्यकताअनुसार पुनरावलोकन गर्ने;

श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारको पद र सो पदको तहगत वर्गीकरण गर्ने;

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनको कुनै व्यवस्था कुनै संचार प्रतिष्ठानको हकमा लागू नहुने सन्दर्भमा नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने;

तोकिएबमोजिमका अन्य काम, कर्तव्य र अधिकारको निर्वाह र प्रयोग गर्ने;

समितिको बैठकसम्बन्धी कार्यविधि निर्धारण गर्ने ।

ऐनको दफा ११ (३) मा ऐनमा लेखिएबाहेक समितिका अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिएबमोजिम हुने व्यवस्था गरिएको छ । त्यसअनुसार 'सिफारिश गर्नुअघि सो विषयमा आवश्यकताअनुसार सम्बन्धित पक्षसँग परामर्श गर्ने वा सम्बन्धित विशेषज्ञको राय लिने' बाहेकका थप काम, कर्तव्य र अधिकार नियमावलीले समितिलाई दिएको छैन ।

यसअलावा सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले तोकिएबमोजिम समितिले नियुक्ति पत्र, न्यूनतम पारिश्रमिक र अन्य कानुनी व्यवस्था सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा लागू भए नभएको अनुगमन गर्ने काम गरिरहेको छ । समितिको प्रतिवेदन कार्यान्वयन गर्ने क्रममा पहिलोपटक नेपाल सरकार, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले प्रतिवेदन कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने अख्तियारी समितिलाई नै दिएको हो । यद्यपि सञ्चार प्रतिष्ठानले ऐन र नियमविपरीत कुनै काम गरे नगरेको सम्बन्धमा निरीक्षण तथा अनुगमन गर्ने र आवश्यक निर्देशन दिने अख्तियारी ऐनले स्पष्टरूपमा प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिएको देखिन्छ । ऐन र समितिको प्रतिवेदन कार्यान्वयनको समग्र जिम्मेवारी नै प्रेस रजिष्ट्रारमा रहेको छ । हाल प्रेस रजिष्ट्रारको काम सूचना विभागका महानिर्देशकले गर्दै आएको र प्रेस रजिष्ट्रारको सचिवालयसमेत व्यवस्थित नभएको सन्दर्भमा समितिले अनुगमनको जिम्मेवारी लिई सहयोगीको भूमिकासमेत निर्वाह गरिरहेको छ । यसअलावा समितिको यस कार्यले सञ्चार प्रतिष्ठानहरूलाई सजग र सचेत बनाउँदै दबाव, उत्प्रेरणा, सजगता र विश्वासको वातावरण निर्माणमा समेत महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ ।

देशभरिका सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने जिम्मेवारी समितिले पाएको छ । तर, ऐनले यसो समितिले त्यस्तो जिम्मेवारी पूरा गर्न नसक्ने अवस्थाको पनि परिकल्पना गरेको छ । त्यसरी समितिले कुनै कारणवश श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी नेपाल सरकारसमक्ष सिफारिश गर्न नसकेमा सरकारले नै श्रमजीवी पत्रकारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्नसक्ने¹⁰ व्यवस्था ऐनले गरेको छ ।

दण्ड सजायको व्यवस्था

राज्यले बनाएका कुनै पनि कानून पालना गर्नु नागरिकको दायित्व हो । कानून पालना नगरेमा राज्यले त्यस्तो व्यक्तिलाई कानूनबमोजिम दण्डित गर्ने गर्दछ । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन कार्यान्वयनका हकमा पनि सिद्धान्ततः त्यही कुरा लागू हुन्छ । यसको व्यवस्था पनि ऐनमै गरिएको छ ।

ऐनको दफा २५ मा श्रमजीवी पत्रकारहरूले तोकिएबमोजिमको आचरणको पालना गर्नुपर्ने मात्र जनाइएको छ । यसले पत्रकारहरूको आचारसंहितालाई लक्षित गरेको देखिन्छ ।

दफा २६ ले भने पद अनुसारको आचरण नगर्ने श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले गर्नसक्ने सजाय नै तोकेको छ । त्यस्तो सजायलाई साधारण र विशेष गरेर दुई वर्गमा बाँडिएको छ ।

साधारण सजायमा नसिहत दिने र बढीमा दुई वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धि रोक्का गर्ने छन् । सन्तोषजनक काम नगरेमा वा अनुशासनहीन काम गरेमा त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले साधारण सजाय गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

विशेष सजायमा भने त्यस्तो श्रमजीवीलाई व्यवस्थापनले सेवाबाटै हटाउने प्रावधान छ । आचरण र अनुशासन उल्लंघन तथा गैरजिम्मेवारी पटक पटक देखाएमा विशेष सजाय हुने उल्लेख छ । यसका साथै विदा स्वीकृत नगराई वा व्यवस्थापनलाई जानकारी नै नदिई ६० दिनभन्दा लामो समयसम्म काममा अनुपस्थित भएमा पनि त्यस्तो श्रमजीवीलाई विशेष सजायस्वरूप सेवामुक्त गर्ने अधिकार ऐनले व्यवस्थापकलाई दिएको छ ।

यस्तो सजाय दिनुभन्दा अघि अभियोगको जाँचबुझका क्रममा व्यवस्थापकले निलम्बन गर्नसक्ने व्यवस्था ऐनको दफा २७ मा छ । ऐनमा निलम्बन गर्नेपर्ने अवस्था, निलम्बनको अवधि, निलम्बनको समाप्ति र निलम्बन भएको अवधिको पारिश्रमिकको बारेमा पनि उल्लेख छ । ऐनमा कारवाही गर्न खोजिएको श्रमजीवीलाई सफाई पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने, विशेष सजायको आदेश दिनुभन्दा पहिले सजायको प्रस्ताव गर्नुपर्ने र सजाय गर्ने विषयमा अलग अलग दफामा सविस्तार चर्चा गरिएको छ ।¹¹ यसरी व्यवस्थापकले गरेको सजायउपर चित्त नबुझे ३५ दिनभित्र श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्नसक्ने अधिकार श्रमजीवीमा निहित रहने व्यवस्था ऐनको दफा ३१ ले गरेको छ ।

कुनै श्रमजीवी पत्रकारले गरेको काम कारवाहीबाट सञ्चार प्रतिष्ठानलाई हानि नोक्सानी हुन गएमा व्यवस्थापकले तीन महिनाभित्र नालेस गर्नसक्ने र जानीजानी वा लापरवाहीका साथ हानि नोक्सानी भएको ठहरिएमा श्रमजीवीबाट नोक्सानीको हर्जाना भराई एक हजारदेखि दुई हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनसक्ने¹² व्यवस्था ऐनले गरेको छ ।

संशोधित ऐनमा व्यवस्थापन पक्षका हकमा पनि दण्ड सजायको व्यवस्था गरिएको छ । कुनै व्यवस्थापकले पटक-पटक यो ऐन वा ऐनअन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम गरेमा प्रेस रजिस्ट्रारले त्यस्तो व्यवस्थापकलाई २५ हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्नसक्ने छ भने सो सजायउपर चित्त नबुझे व्यवस्थापकले ३५ दिनभित्र पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्नसक्ने अधिकार पनि ऐनले सुरक्षित गरेको छ ।

यो ऐन नै लागू नगर्ने सञ्चार प्रतिष्ठानका बारेमा ऐनको दफा ३३ क. ले 'सुविधा रोक लगाउन सिफारिस गर्नसक्ने' व्यवस्थाअन्तर्गत केही प्रावधानहरु तय गरेको छ । कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानले यो ऐन वा यस ऐनअन्तर्गत बनेको नियमविपरीत कुनै काम गरेमा प्रेस रजिस्ट्रारले त्यस्तो सञ्चार प्रतिष्ठानलाई विभिन्न सुविधा प्रदान गर्नबाट रोक लगाउन सम्बन्धित निकायमा सिफारिश गर्न सक्नेछ ।

त्यसरी सजायस्वरूप रोक लगाउन सकिने सुविधाहरु यस प्रकार रहेका छन्-

- (क) सञ्चार प्रतिष्ठानले पत्रपत्रिका प्रकाशन गर्ने भएमा त्यस्तो पत्रपत्रिकालाई प्रचलित कानुनबमोजिम पत्रपत्रिका वर्गीकरणमा समावेश नगर्न;
- (ख) नेपाल सरकारबाट दिने अनुदान वा विज्ञापनमा रोक लगाउन वा कटौती गर्न;
- (ग) सञ्चार सामग्री वा सोसँग सम्बन्धित कच्चा पदार्थको आयातमा रोक लगाउन;
- (घ) सरकारी भ्रमण दलमा सहभागी नगराउन ।

खाइपाइ आएको नघट्ने

सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण नगरेको अवस्थामा वा गरेपछि पनि विभिन्न सञ्चार प्रतिष्ठानमा विभिन्न तलब सुविधामा श्रमजीवीहरु कार्यरत रहेको सत्यलाई विचार गरेर पनि ऐनमा केही व्यवस्था गरिएको छ । त्यसअनुसार सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदारले ऐनबमोजिम निर्धारितभन्दा बढी पारिश्रमिक तथा सुविधा पाइआएको भएमा ऐनले बाधा पुऱ्याएको नमानिने व्यवस्था ऐनको दफा ३४ (३) मा गरिएको छ । अर्थात्, सरकारको तर्फबाट पारिश्रमिक निर्धारण हुनुभन्दा अघि खाइपाइ आएको तलबभत्ता र उपभोग गरिरहेको सुविधा यस ऐनबमोजिम निर्धारण गरिएको न्यूनतम पारिश्रमिकका कारण घट्ने छैन ।

ट्रेड युनियन अधिकार सुरक्षित

श्रमजीवी पत्रकारहरूले आफू कार्यरत प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियन गठन गर्नसक्ने व्यवस्था ऐनले गरेको छ ।

ऐनको दफा ३४ (क) अनुसार श्रमजीवी पत्रकारहरूले आफ्नो व्यावसायिक तथा पेसागत हक-हितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्नका लागि ट्रेड युनियनसम्बन्धी प्रचलित कानुनको अधीनमा रही युनियन गठन गर्नसक्ने अधिकार पाएका हुन् ।

विवाद समाधानको उपाय

प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार र सञ्चार प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनका बीचमा सेवा शर्त र सुविधासम्बन्धी कुनै विषयमा विवाद उठेमा प्रेस रजिस्ट्रारले समाधान खोज्ने उपाय पहिल्याइएको छ । त्यस्तो अवस्थामा प्रेस रजिस्ट्रारले वार्ता, मेलमिलाप वा मध्यस्थता जस्ता विभिन्न माध्यमबाट त्यस्तो विवादको समाधान गराउन सक्ने व्यवस्था ऐनको दफा ३४ (क) गरिएको छ ।

यसरी खोजी गरिएको उपायबाट विवादको समाधान फेला नपरेमा त्यस्तो विवादको समाधानको लागि प्रचलित श्रम कानूनबमोजिम हुने व्यवस्था समेत श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनले गरेको छ ।

श्रमजीवीलाई उपचार र क्षतिपूर्ति

श्रमजीवी पत्रकारका लागि उपचार तथा क्षतिपूर्तिसम्बन्धी व्यवस्था पनि कानूनले गरेको छ । ऐनको दफा १४ मासञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई चोटपटक लागेमा वा निजको अंगभंग भएमा वा मृत्यु भएमा वा निजको व्यक्तिगत सम्पत्ति नष्ट भएमा उपचार खर्च वा क्षतिपूर्तिको रकम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट पाउने व्यवस्था छ ।

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

क्षमता विकासमा संयुक्त प्रयास

सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको क्षमता विकाससम्बन्धी व्यवस्था पनि कानूनमा गरिएको पाइन्छ । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनको दफा ३४ (ग) मा श्रमजीवी पत्रकारको व्यावसायिक दक्षता, क्षमता र सीप विकासका लागि नेपाल सरकार र सञ्चार प्रतिष्ठान दुवैले अध्ययन र तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख छ ।

यस प्रयोजनका लागि सरकारले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउन सक्ने र सञ्चार प्रतिष्ठानले पनि आफ्नो वार्षिक कूल आयको एक प्रतिशत रकम छुट्याउनुपर्ने व्यवस्था ऐनमा गरिएको छ ।

पदाधिकार, पारिश्रमिक र प्रतिबन्ध

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनले कुनै श्रमजीवी पत्रकारको कस्तो अवस्थासम्म आफ्नो पदाधिकार कायम रहन्छ भन्ने व्यवस्था गरेको छ । दफा ७ अनुसार, कुनै पनि श्रमजीवी पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म, विदामा रहँदा, काजमा खटाइँदा र निलम्बनमा रहेको बखतमा पदमै रहेको मानिने छ ।

यसै गरी पारिश्रमिक र भत्ता पाउने सम्बन्धमा ऐनको दफा १२ ले विभिन्न व्यवस्था गरेको छ । सो अनुसार, श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरेवापत मासिक पारिश्रमिक पाउने छ भने उसले पकाएको पारिश्रमिक र भत्ता सेवामा नरहे पनि पाउनुपर्ने हुन्छ । ऐन र ऐनबमोजिमको नियमबमोजिम बाहेक कसैको पारिश्रमिक कट्टा नगरिने र विदामा बसेको समयमा कुनै श्रमजीवीले पाउने पारिश्रमिक नरोकिने व्यवस्था पनि ऐनले गरेको छ । त्यसो त ऐनको दफा १३ ले प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारले एक वर्ष सेवा पूरा गरेपछि तोकिएबमोजिमको एउटा तलब वृद्धि पाउने व्यवस्थासमेत गरेको छ ।

श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक कट्टीमा प्रतिबन्ध लगाउने व्यवस्था पनि ऐनले गरेको छ । कुन कुन अवस्थामा मात्र यसरी पारिश्रमिक कट्टी गर्न सकिन्छ भन्ने व्यवस्था ऐनको दफा १५ ले गरेको छ । यसका साथै कट्टी ऐनको व्यवस्थाअनुसार निम्न लिखित अवस्थामा मात्र श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक कट्टी गर्न सकिन्छ-

- (क) लागेको जरिवाना कट्टी गर्नु परेमा,
- (ख) गैर हाजिर वापत कट्टी गर्नु परेमा,
- (ग) जानीजानी वा लापरवाहीसाथ काम गर्दा सञ्चार प्रतिष्ठानलाई पुग्न गएको नोक्सानी वापत कट्टी गर्नु परेमा,
- (घ) परिश्रमिक कट्टी हुने गरी अधि दिएको पेशकी रकम कट्टी गर्नु परेमा,
- (ङ) सरकारी अड्डा वा अदालतको आदेशबमोजिम तिर्नु बुझाउनुपर्ने कुनै रकम कट्टी गर्नु परेमा,
- (च) परिश्रमिक कट्टी गर्नु परेमा,
- (छ) तोकिएबमोजिम कुनै रकम कट्टी गर्नु परेमा,

कुनै श्रमजीवी पत्रकारको सञ्चार प्रतिष्ठानबाट अवकाश पाएपछि वा सेवारत रहँदै मृत्यु भएको अवस्थाको पनि ऐनले परिकल्पना गरी केही व्यवस्था गरेको छ । त्यसरी मृत्यु भएको र नियमबमोजिम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट रकम लिन बाँकी भएको अवस्थामा इच्छाइएको व्यक्तिले पाउने ऐनको दफा १६ को व्यवस्था छ । यदि कसैलाई पनि इच्छाइएको अवस्था रहेनछ भने परिवारको सबैभन्दा नजिकको हकवालाले त्यस्तो रकम पाउने प्रावधान राखिएको छ ।

कल्याणकारी व्यवस्था

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनमा श्रमजीवी पत्रकारको हक, हित र सुरक्षाको लागि कल्याणकारी व्यवस्था पनि छ । ऐनमा कल्याणकारी कोष खडा गर्नुपर्ने र उपदान, सञ्चय कोष, औषधि उपचार तथा अन्य सुविधा हुने व्यवस्था छ तर त्यसका लागि तोकिएबमोजिम हुने उल्लेख गरेको छ । यसरी तोकने काम भने ऐनबमोजिम बनेको नियमावलीमा हुने गर्छ ।

सञ्चार प्रतिष्ठानमा आएको स्वामित्वको परिवर्तनले श्रमजीवी पत्रकारको सेवा, शर्त र सुविधामा कुनै प्रतिकूल असर नपर्ने र श्रमजीवी पत्रकारलाई मर्का पर्ने गरी सेवाको शर्त र सुविधामा परिवर्तन नगरिने कल्याणकारी व्यवस्था पनि ऐनमा उल्लेख छ ।

अवकाश, दरबन्दी कटौती र उजूरी

ऐनले दफा २१ मा अवकाश र २२ मा दरबन्दी कटौतीसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ । यसअनुसार अविच्छिन्न २५ वर्ष सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले सेवाबाट अवकाश दिनसक्ने प्रावधान छ । श्रमजीवी पत्रकारले तीन महिनाको अग्रिम सूचना दिई सेवाबाट स्वेच्छिक अवकाश दिनसक्ने व्यवस्था पनि ऐनमा छ ।

दरबन्दी कटौतीको लागि भने सञ्चार प्रतिष्ठानको आम्दानी घट्न गएको वा व्यवस्थापकले लगानी घटाई चलाउन चाहेमा सोही अनुपातमा दरबन्दी कटौती गरी श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले सेवाबाट अवकाश दिनसक्ने प्रावधान छ । तर, त्यसरी कटौती गर्दा नयाँलाई पहिला कटौती गर्ने क्रम हुनपर्ने शर्त कानूनमा राखिएको छ । त्यसरी कटौती गर्नुपर्दा पनि कारणसहितको

सूचना व्यवस्थापकले श्रमजीवी र प्रेस रजिस्ट्रारलाई तीन महिनाअगावै दिनुपर्ने छ । त्यसरी दरबन्दी कटौती गरिसकेपछि एक वर्षभित्र फेरि दरबन्दी सिर्जना गर्न वा करारमा कसैलाई नियुक्त गर्न नपाइने बन्देज पनि लगाइएको छ । यदि नियुक्त गरेमा पहिले दरबन्दी कटौतीमा परेको श्रमजीवीले नियुक्तिको माग गर्दै व्यवस्थापकसमक्ष निवेदन दिएको खण्डमा निजलाई नै नियुक्ति दिनुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था छ । निवेदन दिँदा पनि पुनः नियुक्त नगरिएमा त्यस्तो व्यक्तिले प्रेस रजिस्ट्रारसमक्ष उजुरी गर्ने, सोअनुरूप पुनः नियुक्तिको लागि आदेश दिने र सो आदेशउपर चित्त नबुझे पक्षले ३५ दिनभित्र पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्नसक्ने प्रकृया निर्धारण गरिएको छ ।

व्यवस्थापकले कुनै कारणले सञ्चार प्रतिष्ठान नै बन्द गर्न चाहेमा पनि सो कुराको सूचना व्यवस्थापकले श्रमजीवी र प्रेस रजिस्ट्रारलाई तीन महिनाअगावै दिनुपर्ने व्यवस्था ऐनको दफा २३ मा छ । यसरी बन्द हुँदा स्वतः अवकाश पाउने वा दरबन्दी कटौतीको कारणबाट अवकाश पाउने श्रमजीवीलाई पनि व्यवस्थापकले तोकिएबमोजिमको सुविधा दिनुपर्ने हुन्छ ।

व्यवस्थापकका कारणले मर्का पर्न गएका श्रमजीवीले ३५ दिनभित्र प्रेस रजिस्ट्रारसमक्ष उजुरी गर्नसक्ने, यस्तो प्रकरणमा व्यवस्थापन पक्षको निर्णय बेमनासिब देखिएमा प्रेस रजिस्ट्रारले एक हजारदेखि दुई हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्नसक्ने व्यवस्था ऐनमा छ । प्रेस रजिस्ट्रारले गरेको निर्णयबाट चित्त नबुझे पक्षले ३५ दिनभित्र पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्नसक्ने प्रकृया ऐनको दफा २४ मा निर्धारण गरिएको छ ।

अदालती प्रकृयाहरुको कुरा गर्दा श्रमजीवी तथा व्यवस्थापन पक्षलाई सुरुको अदालती कारवाहीको स्वरूप रहेको प्रेस रजिस्ट्रारसमक्ष उजुरी गर्ने ठाउँ तोकिएको छ । त्यसपछिको पुनरावेदनका हकमा सम्बन्धित पुनरावेदन अदालतमा जाने व्यवस्था छ । यसमा पनि व्यवस्थापकको निर्णयउपर चित्त नबुझेमा श्रमजीवी पक्ष सुरु अदालतको रूपमा श्रम अदालततिर र व्यवस्थापन पक्ष पुनरावेदन अदालततिर जाने व्यवस्था देखिन्छ । यसरी हेर्दा श्रमजीवी पक्ष न्यायको खोजीका लागि श्रम अदालततिर लागेकै अवस्थामा व्यवस्थापक पक्ष अर्को किसिमले मुद्दा तयार गरी छेकारो मादै प्रेस रजिस्ट्रारको निर्णय विरुद्ध पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्न पुग्नसक्ने अवस्था विद्यमान देखिन्छ ।

कानून र अधिकारको व्यवस्था

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनबमोजिम सरकारलाई प्राप्त अधिकार तेस्रो पक्षलाई प्रत्यायोजन गर्नसकिने व्यवस्था पनि ऐनको दफा ३२ मा छ । यसअनुसार सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी कुनै निकाय वा सरकारको कुनै अधिकृत कर्मचारीलाई सरकारको अधिकार प्रत्यायोजन गर्नसक्नेछ ।

यसैगरी श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐनमा लेखिएबाहेकका प्रचलित कानूनबमोजिम हुने दफा ३५ मा स्पष्ट गरिएको छ । ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि दफा ३६ अनुसार सरकारले आवश्यक नियमहरु बनाउन सक्नेछ ।

ऐनको सोही अन्तिम दफामा ऐन र नियमको अधिनमा रही तथा ऐन र नियमले तोकेको सेवा, शर्त र सुविधाभन्दा कम नहुने गरी सञ्चार प्रतिष्ठानले श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी र कामदारको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी विनियम बनाउनसक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

नियमावलीको व्यवस्था

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ आएको दुई वर्षपछि मात्रै ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि यससम्बन्धी नियमावली बन्थो । ऐनको दफा ३६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमावली २०५३ को पहिलो संशोधन पनि २०६५ सालमा जारी गरिसकेको छ । विभिन्न ६ परिच्छेदमा विभक्त यो नियमावलीले पदपूर्ति, नियुक्ति र बढुवाका विषयमा ऐनले गरेको व्यवस्थालाई विस्तारित रूप दिएको छ ।

नियमावलीको विदासम्बन्धी व्यवस्थामा निम्न लिखित विदाहरू रहेका छन्- सार्वजनिक विदा, भैपरी आउने र पर्व विदा, घर विदा, विरामी विदा, सुत्केरी विदा, किरिया विदा, बेलबेली विदा । श्रमजीवी पत्रकारको लागि अधिकार नभएर सहुलियतको रूपमा दिइने विदा माग गर्ने विधि, विदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी, विदा वापत प्राप्त हुने रकम लगायतका विभिन्न व्यवस्था नियमावलीले गरेको छ ।

यसै गरी कल्याणकारी कोष र त्यसको प्रयोगका बारेमा नियमावलीले विभिन्न व्यवस्था गरेको छ । अशक्त वृत्ति, सञ्चय कोष, उपचार खर्च, औषधि उपचार तथा दुर्घटना बीमा, क्षतिपूर्ति, उपादान वा सो सरहको सुविधा, चाडपर्व खर्च, दैनिक तथा भ्रमण भत्ता वापतको सुविधा, बीमाको सुविधा, बढी समय काम गरेवापत पाउने सुविधाका विषयमा नियमावलीको नियम २८ देखि नियम ३६ सम्ममा व्यवस्था गरिएको छ ।

नियम ३९ मा श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानको नीति विपरीत कार्य गर्न नहुने व्यवस्था गरिएको भए पनि प्रचलित कानून र सञ्चार प्रतिष्ठानको नीति विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गरी स्वस्थ आलोचना गर्न बाधा नपर्ने प्रष्ट पारिएको छ । सञ्चार प्रतिष्ठानद्वारा अख्तियार नपाई अनधिकृत व्यक्ति वा प्रेसलाई दिनु वा बताउनु नहुने बन्देज नियम ४० मा छ भने नियम ४१ ले दान, उपहार, चन्दा र सापटीलाई समेत नियमित गर्ने प्रयास गरेको छ । यस व्यवस्थामा सञ्चार प्रतिष्ठानमा कुनै पनि प्रकारले असर पर्नसक्ने गरी श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानको पूर्व स्वीकृति नलिई आफूले मात्र नभएर आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यले पनि कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोसेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा समाचार संकलनको कार्यसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिनमा बन्देज छ ।

नियम ४२ को प्रदर्शन र हडताल गर्नमा प्रतिबन्धसम्बन्धी व्यवस्थामा भने संविधानले नै निषेध गरेका कुराहरू दोहोर्याएर राखिएको मात्र देखिन्छ । नियम ४३ मा श्रमजीवी पत्रकारको कानूनद्वारा निर्धारित कर्तव्य पूरा गर्नमा बाधा विरोध हुने गरी दवाब दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उकास्नसमेत नहुने व्यवस्था गरिएको छ । तर, ट्रेड युनियन अधिकार भने संविधान र ऐनले दिएकोले त्यसमा बाधा पार्न सक्ने कुरै भएन । आचरणको कुरा गर्दा मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित हुन र पेशासम्बन्धी कामको सिलसिलामा मादक पदार्थ सेवन गरी हुलहुज्जत गरी बदनाम गर्न नहुने कुरासमेत नियमावलीमा समेटिएको छ ।

ऐन लागू नहुने व्यवस्था

विभिन्न ३६ दफा रहेको श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन २०६४) मा स्वाभाविक रूपमा विभिन्न व्यवस्थाहरू रहेका छन् । ती दफालाई कार्यान्वयन गर्ने गराउने विभिन्न

जिम्मेवारी पनि सरकार, सञ्चार प्रतिष्ठानको व्यवस्थापन पक्ष, समिति, श्रमजीवी आदिसँग रहेको देखिन्छ ।

यसो हुँदा हुँदै पनि सरकारले कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानमा यस ऐनको कुनै व्यवस्था लागू नहुने निर्णय गर्नसक्ने प्रावधान पनि ऐनमा राखिएको छ । ऐनको दफा ३४ (ड) मा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिसँगको परामर्शमा सरकारले त्यस्तो निर्णय गर्नसक्ने उल्लेख गरिएको छ ।

त्यसैगरी सरकारले कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानको हकमा ऐनको कुनै व्यवस्था लागू नहुने गरी तोक्दा देखिनसक्ने स्वेच्छाचारितालाई नियन्त्रण गर्नका लागि केही आधारहरू पनि तोकिएको छ । पत्रपत्रिकाको बिक्री संख्या, रेडियोयन्त्रको क्षमता,केवल टेलिभिजनको ग्राहक संख्या ,हिट्स हुने अनलाइन पत्रिका संख्या,कार्यक्रम उत्पादन संख्या,समाचार बितरण संख्यालाई त्यस्ता आधारका रूपमा तोकिएको छ ।

अनुसूची १

श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन सम्बन्धमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन-२०६८

परिच्छेद - १

समितिको गठन, कार्यक्षेत्र र कार्यविधि

१.१- समितिको गठन

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन २०६४) को दफा ११ को व्यवस्था बमोजिम श्रमजीवी पत्रकारले पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक रकम निर्धारण गर्न तथा त्यस्तो पारिश्रमिक रकम आवश्यकता अनुसार पुनरावलोकन गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकार समक्ष सिफारिश गर्नका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठन गर्ने व्यवस्था भए अनुसार हाल श्रमजीवी पत्रकारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन भई निरन्तर क्रियाशील रही आएको छ।

प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक, महंगी भत्ता र सुविधा निर्धारणको निमित्त सुझाव पेश गर्न श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको निर्णयले कामदार वा कर्मचारी, व्यवस्थापक र नेपाल सरकारको प्रतिनिधिहरूको समान संख्या भएको ९ सदस्यीय न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको गठन भएको छ।

ऐनको दफा ११ (१) बमोजिम नेपाल सरकारको निर्णयअनुसार गठित वर्तमान न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको संरचना देहाय बमोजिम छ-

- (क) गोविन्द आचार्य, अध्यक्ष
- (ख) नारायणप्रसाद रेग्मी, प्रतिनिधि, सूचना तथा संचार मन्त्रालय - सदस्य
- (ग) पूर्णचन्द्र भट्टराई, प्रतिनिधि, श्रम तथा यातायात मन्त्रालय - सदस्य
- (घ) शिव गाउँले, अध्यक्ष, नेपाल पत्रकार महासंघ - सदस्य
- (ङ) रमेश विष्ट, प्रतिनिधि, श्रमजीवी पत्रकार - सदस्य
- (च) डी आर घिमिरे, प्रतिनिधि, श्रमजीवी पत्रकार - सदस्य
- (छ) संगीता खड्का, प्रतिनिधि, श्रमजीवी पत्रकार - सदस्य
- (ज) उज्ज्वल शर्मा, व्यवस्थापन प्रतिनिधि - सदस्य
- (झ) डिमा पाख्रिन, व्यवस्थापन प्रतिनिधि - सदस्य
- (ञ) हरि मण्डल, व्यवस्थापन प्रतिनिधि - सदस्य
- (ट) भगवती तिमिल्सिना, कर्मचारी कामदार प्रतिनिधि - सदस्य
- (ठ) स्नेह साय्मि, अर्थ विशेषज्ञ - सदस्य

(ड) लक्ष्मीविलास कोइराला., प्रेस रजिष्ट्रार - सदस्य सचिव

१.२ उप-समितिको गठन विधि

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको मिति ०६८ असार ५ मा बसेको बैठकले न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनको सिफारिशका लागि प्रस्ताव तयार पार्न निम्नअनुसारको उपसमिति गठन गरेको थियो :

१	श्री पूर्णचन्द्र भट्टराई	स्य न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति	संयोजक
२	श्री रमेश विष्ट	सदस्य न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति	सदस्य
३	श्री निमा पाख्रिन	सदस्य न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति	सदस्य

१.३ कार्य विवरण

उप-समितिले देहाय बमोजिमका विषयमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिमा सिफारिश गरेको छ ।

क) संचार प्रतिष्ठानतर्फ मासिक पारिश्रमिकको सिफारिश:

१. श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको मासिक न्यूनतम पारिश्रमिक
२. न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धमा उप-समितिले आवश्यक देखेका अन्य प्रासङ्गिक विषयहरु

१.४ कार्य अवधि

उप-समिति गठनको अवस्थामा कार्य अवधि निर्धारण नभएको भएतापनि दुई महिनाको अवधिमा अध्ययन कार्य सम्पन्न गरी प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेको छ ।

१.४ समितिको कार्यविधि

१.४.१ प्रतिवेदन तथा अन्य सामग्रीहरुको अध्ययन

उपसमितिले आफ्नो प्रतिवेदन तयार पार्ने सिलसिलामा विभिन्न प्रतिवेदनहरु, कार्यपत्र, पुस्तक तथा अन्य सामग्रीको अध्ययन गरेको थियो । उप समितिले प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेपछि समितिले सरोकारवालाहरुबीच छलफल गरी यो प्रतिवेदन तयार गरेको छ ।

१.४.२ अन्तरक्रिया

यस क्रममा उप समितिको कार्यसम्पादनमा सहयोगको निमित्त श्रमजीवी पत्रकार न्यूनतम पारिश्रमिक समितिले ०६८ असार २४ गते काठमाडौंमा राष्ट्रिय कार्यशालामा एक मुख्य विषयको रूपमा न्यूनतम पारिश्रमिक राखी छलफल कार्यक्रमबाट पृष्ठपोषण प्राप्त गरिएको थियो ।

१.५ अध्ययनको सीमा

समितिको कार्यविवरणमा श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन बमोजिम सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदार/कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणको सिफारिश गर्ने कार्य विवरण तोकिएको थियो । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण सम्बन्धी विषयहरु आफैमा निकै विस्तृत र गहनतम अध्ययनका विषयहरु हुन् । समयको सीमितताले सञ्चार प्रतिष्ठानको पद बर्गीकरण अनुसार गहन अध्ययन, विश्लेषण गर्न सम्भव नभएको हुँदा मूलतः श्रमजीवी पत्रकार तथा सञ्चार संस्थामा कार्यरत कामदार/कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिकमा सीमित रही सिफारिशहरु गरिएको छ ।

१.६ प्रतिवेदनको बनौट :

श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदार/कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणको सिफारिशका सन्दर्भमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिलाई सुभाब दिने सम्बन्धी यस प्रतिवेदन मूलतः तीन खण्डमा विभाजित रहेको छ । पहिलो खण्ड प्रारम्भिक, दोस्रो खण्ड विभिन्न निकायको न्यूनतम पारिश्रमिकको अवस्थावारे विप्लेषण र तेस्रो खण्डमा निष्कर्ष तथा सिफारिस समावेश गरिएको छ । यसैगरी अनुसूचीको रूपमा छलफलको क्रममा प्राप्त सामाग्री तथा प्रस्तुतिहरु समावेश गरिएको छ ।

परिच्छेद - २

न्यूनतम पारिश्रमिक सैद्धान्तिक अवधारणा

२.१ पारिश्रमिकको परिभाषा:

सामान्य भाषामा भन्ने हो भने मजदूरले श्रम गरेवापत पाउने मूल्य नै ज्याला हो । सरल रूपमा भन्दा यो श्रमको प्रतिफल हो । जमिनको प्रतिफल कृत्, पूँजीको प्रतिफल ब्याज, लगानीको प्रतिफल नाफा भएजस्तै श्रमको प्रतिफल ज्याला वा तलब वा पारिश्रमिक हो ।

त्यसैले कर्मचारी वा कामदारले सार्वजनिक वा निजी क्षेत्रमा आफ्नो श्रम लगानी गरेवापत वा काम गरेवापत वा सेवा गरेवापत पाउने प्रतिफललाई ज्याला, तलब वा पारिश्रमिक भनिन्छ । बढी शारीरिक परिश्रम गरेवापत प्राप्त हुने प्रतिफल वा पारिश्रमिकलाई ज्याला र कम शारीरिक परिश्रम गरेवापत प्राप्त हुने प्रतिफल वा पारिश्रमिकलाई तलब भन्ने मानिन्छ । पारिश्रमिक वा ज्यालालाई विभिन्न शब्दमा व्यक्त गर्न सकिन्छ; जस्तै- संगठन वा संस्थाको उद्देश्य पूर्ति गर्न कामदारहरूले काम गरे वापत पाउने रकम; कसैको लागि काम गरेवापत कामदारले मालिकबाट पाउने श्रतिपूर्ति; श्रम खर्च गरेवापत हुने प्राप्ति; कामदारलाई आफ्नो कार्य सम्पादन गर्न उत्प्रेरित गर्ने महत्वपूर्ण तत्व आदि ।

श्रमजीवीले श्रम गरेवापत पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नुपर्ने कुरामा मतैक्य भए पनि त्यसरी भुक्तानी गर्नुपर्ने पारिश्रमिक केको आधारमा र कसरी निर्धारण गर्ने भन्ने विषयमा संसारमा प्रशस्तै वहस तथा विवादहरू भएको पाइन्छ ।

२.२ श्रम ऐन बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण प्रणाली:

श्रम ऐन २०४८ को दफा २१ ले प्रतिष्ठानका कामदार वा कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिकको निर्धारण गर्न सक्ने र त्यसरी निर्धारण गरिएको दरसम्बन्धी सूचना नेपाल राजपत्रमा प्रकाशन गरिने व्यवस्था छ । समितिले निर्धारण गरेको न्यूनतम ज्याला भने संगठित र औपचारिक क्षेत्रमा मात्र होइन; असंगठित र अनौपचारिक क्षेत्रमा समेत लागू हुने गरी राष्ट्रिय न्यूनतम ज्यालाको रूपमा रहने गर्दछ । श्रम ऐनले

तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक अन्य क्षेत्रको लागि पनि आधारको रूपमा रहने प्रचलन र अभ्यास रहेको छ ।

२.३ श्रमजीवी पत्रकार ऐन बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण:

श्रमजीवी पत्रकार ऐन २०५० (पहिलो संशोधन) को दफा ११ मा संचार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कामदारले पाउने पारिश्रमिक निर्धारण एवम् त्यसमा पुनरावलोकनको शिफारिस गर्न न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । ऐन बमोजिम गठित सोही समितिले नै संचार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी कामदारको न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्न वा पुनरावलोकनका निमित्त नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने गर्दछ ।

२.४ नेपालको विद्यमान न्यूनतम पारिश्रमिक:

नेपालमा विभिन्न क्षेत्रमा कार्यरत श्रमजीवीहरूको लागि निर्धारित हाल प्रचलनमा रहेको न्यूनतम पारिश्रमिकको दर तलको तालिकामा दिइएको छ ।

तालिका नं. १

विद्यमान न्यूनतम पारिश्रमिक दर (रकम रुपैयाँमा)						
क्र.सं.	अदक्ष	अर्ध- दक्ष	दक्ष	उच्च दक्ष	अन्य	कैफियत
१.	४६००	४६५०	४७६०	४९५०	१५५०	महंगी भत्ता समावेश (२०६५ आश्विन १)
२.					१९०	प्रतिष्ठानमा दैनिक ज्यालादारी
३.					१५०	कृषि श्रमिकको दैनिक
४.					१८।७५	कृषि श्रमिकको प्रतिघण्टा
५.					३३६०	चिया बगान मासिक
६.					१२०	चिया बगान दैनिक ज्यालादारी
७.	४६००				५२००	श्रमजीवी पत्रकार (२०६६ वैशाख १)
८.						जुट उद्योग तोकिन बाँकी
९.						जिल्ला ज्यालाको दर श्रम ऐनको पारिश्रमिकमा नघट्ने गरी दर रेट समितिबाट

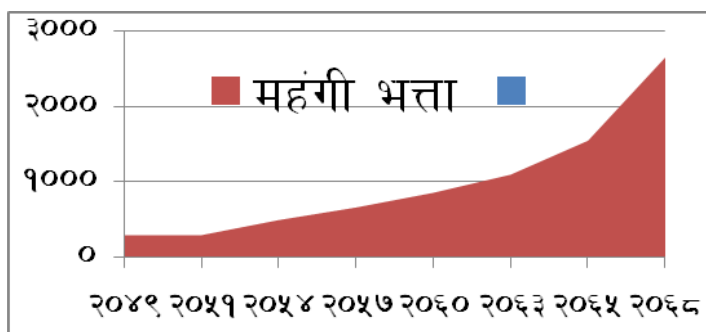
२.५ प्रतिष्ठानहरूका लागि न्यूनतम पारिश्रमिकको नयाँ व्यवस्था :

नेपाल सरकार श्रम तथा यातायात व्यवस्था समितिले २०६८ जेष्ठ ९ गते नेपाल राजपत्र खण्ड ६१ संख्या ६ मा सूचना प्रकाशन गरी नयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरेको छ । उक्त न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणका सम्बन्धमा सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा परी हाल स्थगनको अवस्थामा रहेको छ । तथापि उक्त न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणमा हालको पारिश्रमिक बृद्धिको अवस्था देहाय बमोजिम देखिन्छ ।

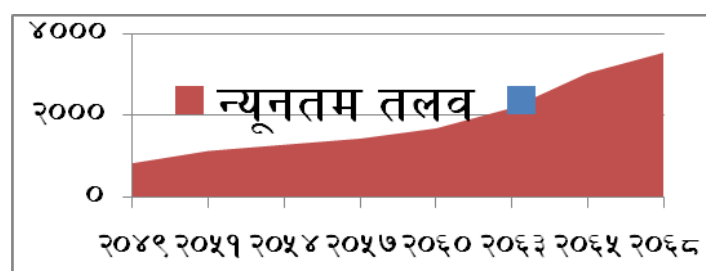
तालिका नं २

साविक			हालको बृद्धि रकम				बृद्धि प्रतिशत			
दैनिक ज्यालादर रु	मासिक रु		जम्मा रकम	बृद्धि भएको रकम रु			न्यूनतम तलवमा बृद्धि प्रतिशत	महंगी भत्तामा बृद्धि प्रतिशत	कूल बृद्धि प्रतिशत	
	न्यूनतम पारिश्रमिक	महंगी भत्ता		दैनिक ज्यालादर रु	तलव	भत्ता				जम्मा
१९०	३०५०	१५५०	४६००	१३१	३५५०	२६५०	६२००	१६.३९	७०.९६	३४.७८

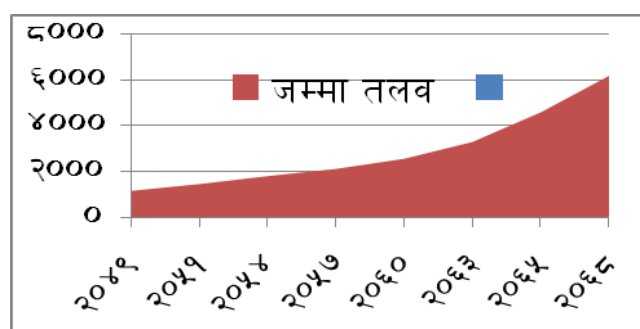
यस न्यूनतम तलव निर्धारणको नवीन व्यवस्था अनुसार कामदार कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिकमा साविकको ३०५०/-मा ५००/- बृद्धि गरी ३५५०/-पुगेको छ । न्यूनतम तलवमा भएको यो बृद्धि साविकको तलवमा १६.३९ प्रतिशत हुन आउँदछ ।



यसैगरी साविकको भत्ता रकम रु १५५०/-मा ११ सय बृद्धि गरी रु २६५०/- कायम भएको छ । यो बृद्धि ७०.९६ प्रतिशत हुन आउँदछ । तलवको आकारमा न्यून बृद्धि गरी भत्तामा अधिक भारले कामदार कर्मचारीहरूको संचयकोष, उपदान, वार्षिक तलववृद्धि, सञ्चयकोष आदिमा रोजगारदातालाई कम चाप पर्ने देखिन्छ, जसले कामदार कर्मचारीको हातमा पर्ने रकम केही धेरै देखिए पनि दिर्घकालीन लाभमा प्रभाव पर्ने हुन्छ ।

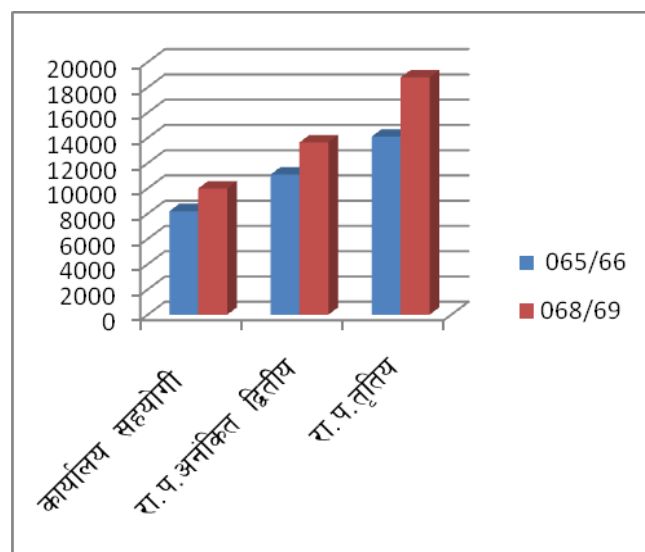


नेपाल सरकारको नयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकनबाट निर्धारित तलव बृद्धिको हिसावले २३.८० प्रतिशत बृद्धि भएको देखिन्छ, भने ७६.२० प्रतिशत भार भत्तामा परेको देखिन्छ । समग्रमा यो बृद्धि ३४.७८ प्रतिशत पुगेको देखिन्छ ।



२.६ निजामती सेवामा तलव मान :

नेपाल सरकारले चालु आर्थिक वर्षको वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम मार्फत् निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको तलव सुविधामा बृद्धि गरेको छ । विगत २०६६ सालमा महंगी भत्तामा गरिएको रु १२०००- बृद्धिलाई तलवमा समायोजन गरिएको यस बृद्धि औषत २५.७ प्रतिशत रहेको छ । तर महंगी भत्ता समेत समायोजन गर्दा यो बृद्धि न्यूनतम ३०.३५ देखि ४२.८४ प्रतिशतसम्म रहेको देखिन्छ ।



तालिका नं. ३

क्र.सं	तह	०६५/०६६ को तलव	०६८/०६९ को तलव	आधार तलवमा बृद्धि	खुद बृद्धि प्रतिशत
१	कार्यालय सहयोगी	८२००	९९९९	४२.८४	२५.७
२	रा.प.अनंकित द्वितीय	१११००	१३६४४	३७.८२	२५.७
३	रा.प.तृतीय	१४११०	१८७८५.४३	३४.२८	२५.७

२.७ मूल्यवृद्धिको विश्लेषण :

कामदार कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धिको विश्लेषणको सन्दर्भमा विगत तीनवर्षका बीच भएको मूल्यवृद्धिको आंकलन हुन अपरिहार्य हुन्छ । यस अवधिमा मुलुकको आर्थिक विकासको दर मन्द रहे तापनि उपभोग्य र निर्माण सामग्रीहरूको मूल्यमा बृद्धिले मूल्य वृद्धिमा निरन्तरता रहेको छ ।

देशले विगत पछिल्ला दुई वर्षदेखि उच्च मूल्य वृद्धिको सामना गरिरहेको छ ^{१३}। आर्थिक वर्ष २०६५/६६ मा उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कको वार्षिक वृद्धिदर १३.२ प्रतिशत रहेकोमा आर्थिक वर्ष २०६६/६७ मा १०.५ प्रतिशत रहन आयो । गत आर्थिक वर्ष २०६७/६८ को फाल्गुण मसान्त आर्थिक वृद्धिदर न्यूनतर मूल्य वृद्धि भने निरन्तर दोहोरो अंकमा रहँदा आर्थिक गतिविधि एवं जनताको जीवनस्तरमा प्रतिकूल प्रभाव परिरहेको छ ^{१४}।

तालिका नं. ४

क्र.सं	विवरण	२००८/९	२००९/१०	२०१०/११ को २०६७ फाल्गुण
१	औसत वार्षिक विन्दुगत	१३.२ प्रतिशत	१०.५ प्रतिशत	९.७ प्रतिशत

^{१३} आर्थिक सर्वेक्षण, आर्थिक सर्वेक्षण २०६७/६८, xxvii नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय

^{१४} आर्थिक सर्वेक्षण, आर्थिक सर्वेक्षण २०६७/६८, पृष्ठ xxvii नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय

	मुद्रास्फिती			
२	खाद्य तथा पेय पदार्थ समुहको औसत मूल्य वृद्धि		१७.५ प्रतिशत	१६.६ प्रतिशत माघको औसत
३	गैर खाद्य तथा सेवा समुहको औसत मूल्यवृद्धि		५.६ प्रतिशत	५ प्रतिशत माघको औसत

स्रोत: नेपाल राष्ट्र बैंक

विगत तीन वर्षको उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्कको वृद्धिदर ११.१३ प्रतिशत रहेको भएतापनि सन् २००९/१० मा खाद्यजन्य वस्तुको औसत मूल्य वृद्धिदर १७.५ प्रतिशत रहेकोमा गत आ.व २०६७/६८ को माघ मसान्तको यो वृद्धिदर १६.६ प्रतिशत रहेको छ । यसैगरी गत तीन वर्ष (२०६७/६८ को फाल्गुण मसान्त) सम्मको औसत उपभोक्ता मूल्य सूचकाङ्क १०.७ रहेको अनुमान छ । उपभोक्ता मूल्य सूची लगायत मुलुकको समष्टिगत आर्थिक स्थितिमा आएको परिवर्तनले निश्चित आयआर्जन गर्ने तलव जीवीमा पर्ने प्रभावलाई मूल्याङ्कन गरी पारिश्रमिक र सुविधामा पुनरावलोकन गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

२.८ श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक वृद्धि गर्नुपर्नाका कारणहरू :

१. संचार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक ०६५ माघमा निर्धारण भएकाले समयक्रमसंगै पुनरावलोकन गरी उपयुक्त पारिश्रमिक निर्धारणको निमित्त सिफारिश गर्न आवश्यक रहेको ।
२. बजारमूल्यमा भएको वृद्धि अनुसार संचार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको जीवनयापनका निमित्त न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन आवश्यक रहेको ।
३. प्रतिष्ठान लगायतका अन्य श्रम क्षेत्र र नेपाल सरकारको निजामती क्षेत्रको पारिश्रमिक वृद्धि भएकाले संचार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको समेत न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन आवश्यक रहेको ।
४. पत्रकार, कामदार र कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिकमा वृद्धि गर्न सरोकारवालाहरूको माग रहेको ।
५. समितिले विभिन्न क्षेत्रमा गरेको अन्तरक्रिया, अनुगमन तथा अन्य कार्यक्रमहरूमा न्यूनतम पारिश्रमिकमा उल्लेख्य रूपमा वृद्धि गर्न सुभाव प्राप्त भएकाले ।

परिच्छेद - ३

सिफारिश तथा निष्कर्ष

३.१ सिफारिश :

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन २०५१ (पहिलो संशोधन ०६४) बमोजिम श्रमजीवी पत्रकारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिकमा समय सापेक्ष पुनरावलोकनको सिफारिश समेत गर्ने प्रयोजनको निमित्त नेपाल सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन गरेको छ । श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारहरूको विगत तीन वर्षदेखि पारिश्रमिकमा वृद्धि नभएको अवस्थामा बजारको मूल्य वृद्धिसंगै आधारभूत जीवनयापन आवश्यकताको तादतम्यता मिलाउन कठिन बनिरहेको छ । यसैक्रममा नेपाल सरकारले श्रम ऐन बमोजिम प्रतिष्ठानका कामदार कर्मचारीहरूको न्यूनतम तलव निर्धारण गरेको, यसैगरी आर्थिक वर्ष २०६७/६८ को बजेटमार्फत् निजामती तथा सरकारी कोषबाट तलव भत्ता खाने

कर्मचारी/कामदारको समेत पारिश्रमिक वृद्धि भइसकेको अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारहरुको न्यूनतम पारिश्रमिकमा समेत पुनरावलोकन हुन आवश्यक देखिन्छ । अतः श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारहरुको तलव वृद्धिका सम्बन्धमा प्रतिष्ठान स्तरका कामदार कर्मचारीको तलव वृद्धिको अनुपातमा नै पारिश्रमिक वृद्धि हुन सिफारिश गरिएको छ ।

समितिले ०६५ माघ २८ मा तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई नेपाल सरकारले मिति ०६६ बैशाखबाट लागु हुने घोषणा गरेको थियो । त्यसवेला समितिले ऐनको पूर्ण कार्यान्वयन हुने भनी सिफारिश गरेका सरकारी संचार प्रतिष्ठान, टेलिभिजन च्यानलहरु, ५०० वाट भन्दा बढी क्षमताका, नेटवर्कमा रहेका र एकभन्दा बढी स्टेशन चलाएका रेडियोहरु र राष्ट्रिय क वर्गका ब्रोडसिट दैनिक पत्रिकामा कार्यरत पत्रकार, कामदार र कर्मचारीका लागि एकथरी र ऐनको पूर्ण कार्यान्वयन गर्नु नपर्ने तर नियुक्तिपत्र र न्यूनतम पारिश्रमिक अनिवार्य लागू गर्नुपर्ने यसबाहेकका संचार माध्यम र स्थानीय संचार माध्यमका लागि अर्को खालको न्यूनतम पारिश्रमिक रकमको सिफारिश गरिएको थियो । जस अनुसार पहिलो खालका संचार प्रतिष्ठानका पत्रकारका लागि ७ हजार २ सय र कामदार कर्मचारीका लागि ५ हजार ३ सयलाई न्यूनतम पारिश्रमिक तोकिएको सिफारिश गरिएको थियो भने दोस्रो खालका संचार प्रतिष्ठानका लागि पत्रकारका लागि ५ हजार २ सय र कामदार कर्मचारीका लागि ४ हजार ६ सय रुपैयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक मानी कार्यान्वयनको घोषणा गरेको थियो ।

हालको अवस्थामा मजदुर, कामदार/ कर्मचारीहरुको न्यूनतम ज्यालामा भएको औसत ३४.७८ प्रतिशत वृद्धि समेतलाई दृष्टिगत गरी श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीका लागि यस अघि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिकमा समेत पुनरावलोकन हुनु उपर्युक्त देखिएकाले देहाय बमोजिम नयाँ न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणका लागि सिफारिश गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

क्र.सं	विवरण	समितिले ०६५ माघमा शिफारिस गरेको न्यूनतम पारिश्रमिक	सरकारद्वारा तोकिएको साविक न्यूनतम पारिश्रमिक	वृद्धि प्रतिशत	वृद्धि रकम	हाल कायम हुन आउने न्यूनतम पारिश्रमिक
१	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका श्रमजीवी पत्रकार	७२००१-	-	३९	२८०८१-	१०००८१-
२	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका श्रमजीवी कामदार/कर्मचारी	५३००१-	-	३९	२०६७१-	७३६७१-
३	अन्य संचार प्रतिष्ठानका श्रमजीवी पत्रकार	५२००१-	५२००१-	३९	२०२८-	७२२८१-
४	अन्य संचार प्रतिष्ठानका श्रमजीवी कामदार/कर्मचारी	४६००१-	४६००१-	३९.२५	१८०५१-	६४०५१-

क्र.सं	विवरण	रेडियो ^२	पत्रपत्रिका	टेलिभिजन
--------	-------	---------------------	-------------	----------

१	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका स्टिन्जर	८०१- साविक १२५१- हाल शिफारिस	१००१ साविक १५०१ हाल शिफारिस	३००१- साविक ४००१ हाल शिफारिस
२	अन्य संचार प्रतिष्ठानका स्टिन्जर	४०१- साविक १००१-हाल शिफारिस	५०१- साविक १००१ हाल शिफारिस	४००१ हाल शिफारिस

३.२ निष्कर्ष :

श्रम बजारको कुरा गर्दा नेपालजस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा कामको घण्टाको आधारमा न्यूनतम ज्यालाको निर्धारण गरिनुपर्ने रायहरू पनि व्यक्त हुन थालेका छन् । पारिश्रमिकलाई मूल्य सूचकाङ्कसँग जोडेर स्थायी रूपमा आधारहरू तयार गरी समयअनुसार निश्चित अवधिमा स्वतः समायोजन हुँदै जाने वैज्ञानिक प्रणालीमा ढाल्नुपर्ने अवधारणाले पनि बल पाइरहेको छ ।

न्यूनतम पारिश्रमिकको अंक बृद्धि भएको अवस्थामा पनि त्यो बृद्धि भएको अंकले हालको अवस्थामा पत्रकारको जीवन यापन कठिन हुने अवस्थालाई ध्यानमा राखेर न्यूनतम पारिश्रमिकलाई तलवमान होइन यो भन्दा कम पारिश्रमिक दिई काम लगाउन पाइन्न भन्ने अभियान चलाउन जरुरी छ भन्ने नेपाल पत्रकार महासंघबाट प्रतिनिधित्व गर्ने अध्यक्ष एवम् पदाधिकारीहरूको दृष्टिकोणलाई समितिले स्विकार गरेको छ ।

कानूनतः न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरेर स्वीकृत भइसकेपछि निर्धारितभन्दा कम पारिश्रमिकमा कुनै पनि अवस्थामा काममा लगाउन पाइँदैन । त्यसरी काममा लगाइएमा कानूनबमोजिम सजायको भागीदार हुनुपर्छ । अर्थात्, न्यूनतम पारिश्रमिक भनेको तलवमान होइन आधारभूत “न्यूनतम पारिश्रमिक” हो, जसभन्दा कममा काममा लगाउनु कानूनी रूपमा दण्डनीय हुन्छ ।

यसैले न्यूनतम पारिश्रमिकको निर्धारणका साथसाथै यसको कार्यान्वयनमा समेत समितिले विशेष क्रियाशील हुन आवश्यक छ । खासगरी मुलुकभर छरिएर रहेका र क्षमता तथा व्यापारिक कारोवारका दृष्टिले अत्यन्त फरक देखिएका सञ्चार संस्थाहरूमा न्यूनतम पारिश्रमिकलाई कार्यान्वयन हुन सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय र यसको स्थानीय तहका कार्यालय, सूचना विभाग, प्रेस काउन्सिल नेपाल, नेपाल पत्रकार महासंघ, विषयगत क्षेत्रका ट्रेड यूनियनहरूले जिम्मेवार तथा ज्यादै महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछन् । खासगरी नेपाल पत्रकार महासंघबाट यस विषयमा सचेतनामूलक अगुवाई भएमा कार्यान्वयनको निमित्त जनमत तयार हुन, जिम्मेवारीबोध गराउन र राष्ट्रिय ध्यान खिच्न समेत उपलब्धिमूलक भई आम श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारहरूले प्रत्यक्ष लाभ हासिल गर्न सहज हुने देखिन्छ ।

अर्कातिर, सरकारले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन भए नभएको प्रभावकारी अनुगमनकालागि अधिकार सम्पन्न संयन्त्र जरुरी छ । अहिले यो काम नेपाल सरकार (मन्त्रीस्तर) को निर्णयबाट न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले गर्दै आएको छ । तर यसकालागि समितिमा स्रोत र साधनको पर्याप्त व्यवस्था नहुँदा आजसम्म गरिएका अनुगमनबाट सम्बन्धित पक्ष पर्याप्त लाभान्वित हुन सकेको छैन । त्यसैले प्रेस रजिष्टारको कार्यालयलाई अझ बढी क्रियाशील बनाउँदै समितिलाई कानूनी रूपमा अधिकार सम्पन्न बनाउन र तदनुरूप यसको भौतिक संरचना तयार गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

अनुसूची २

२०६८ पुस १८ गते राजपत्रमा प्रकाशित न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धी सूचना नेपाल सरकार सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयको सूचना

नेपाल सरकारले श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ को दफा ११ बमोजिम न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिशमा सबै सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा लागू हुनेगरी सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक देहाय अनुसार निर्धारण गरेकोले यो सूचना प्रकाशन गरिएको छ।

खण्ड ६१ संख्या ३६ नेपाल राजपत्र भाग ५ मिति २०६८/११/१८

(क) श्रमजीवी पत्रकार (श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारी)

क्र.सं.	विवरण	न्यूनतम मासिक पारिश्रमिक रु.
१.	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका श्रमजीवी पत्रकार	१०,००८।-
२.	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका श्रमजीवी कामदार/कर्मचारी	७,३६७।-
३.	अन्य सञ्चार प्रतिष्ठानका श्रमजीवी पत्रकार	७,२२८।-
४.	अन्य सञ्चार प्रतिष्ठानका श्रमजीवी कामदार/कर्मचारी	६,४०५।-

(ख) श्रमजीवी पत्रकार (स्ट्रिन्जर)

क्र.सं.	विवरण	रेडियो	पत्रपत्रिका	टेलिभिजन
१.	ऐन पूर्ण कार्यान्वयन हुने राष्ट्रिय मिडियाका स्ट्रिन्जर (प्रति समाचार)	रु.१२५।-	रु.१५०।-	रु.४००।-
२.	अन्य सञ्चार प्रतिष्ठानको स्ट्रिन्जर (प्रति समाचार)	रु.१००।-	रु.१००।-	रु.४००।-

खण्ड ५९, अतिरिक्ताङ्क १, मिति २०६६/११/१९ को नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित यस मन्त्रालयको सूचना खारेज गरिएको छ।

आज्ञाले,
श्रीधर गौतम
नेपाल सरकारको सचिव

अनुसूची ३

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन, २०५१

लालमोहर र प्रकाशन मिति:

२०५१।११।२९

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी (पहिलो संशोधन) ऐन, २०६४ २०६४।४।२७

श्रमजीवी पत्रकारको सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित, सुविधा र सुरक्षाको समयोचित व्यवस्था गर्न तथा निजहरूको व्यावसायिक दक्षता प्रवर्द्धन गर्न प्रोत्साहित गरी स्वच्छ पत्रकारिताको विकास गर्न श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ लाई संशोधन गर्न वाञ्छनीय भएकोले, व्यवस्थापिका-संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद -१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम “श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१” रहेको छ ।

(२) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. परिभाषा :

विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

☞ (क).....

* (ख) “सञ्चार प्रतिष्ठान” भन्नाले सञ्चार सम्बन्धी कुनै व्यवसाय वा सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले तीनजना वा

सोभन्दा बढी श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार कार्यरत रहेको प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना वा दर्ता भएको सार्वजनिक वा निजी सञ्चार माध्यम वा सङ्गठित संस्था सम्झनु पर्छ ।”

(ग) ‘व्यवस्थापक’ भन्नाले कुनै *सञ्चार प्रतिष्ठानको कार्य सञ्चालनमा अन्तिम निर्णय गर्ने अधिकार प्राप्त व्यक्ति सम्झनु पर्छ ।

* (घ) “श्रमजीवी पत्रकार” भन्नाले *सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय अधिकार प्राप्त गरेको व्यक्ति बाहेक सञ्चार सम्बन्धी व्यवसाय वा सेवालाई प्रमुख व्यवसाय अपनाई पारिश्रमिक लिई

*सञ्चार प्रतिष्ठानमा पूर्ण वा आंशिक समय काम गर्ने व्यक्ति सम्झनु पर्छ र सो शब्दले सञ्चार प्रतिष्ठानमा समाचार सामग्री सङ्कलन, उत्पादन, सम्पादन वा सम्प्रेषण गर्ने प्रधान सम्पादक, सम्पादक, संवाददाता, स्ट्रिञ्जर, समाचारवाचक, कार्यक्रम निर्देशक, अनुवादक, वेभ डिजाइनर, स्तम्भ लेखक, फोटो पत्रकार, प्रेस क्यामेरामेन, व्यङ्ग्य चित्रकार, कार्यक्रम निर्माता वा सञ्चालक, दृश्य वा भाषा सम्पादक जस्ता पत्रकारिता पेशासँग सम्बन्धित व्यक्ति समेतलाई जनाउँछ ।

(ड) “कर्मचारी” भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानमा व्यवस्थापकीय तथा प्रशासकीय कार्यको अन्तिम निर्णय गर्न अधिकार प्राप्त व्यक्ति बाहेक त्यस्तो प्रतिष्ठानको प्रशासनिक, व्यवस्थापकीय, प्राविधिक वा अन्य कार्यमा संलग्न व्यक्ति सम्भन्नु पर्छ ।”

✓(ड१) “कामदार” भन्नाले श्रमजीवी पत्रकार वा कर्मचारी बाहेक सञ्चार प्रतिष्ठानमा सञ्चार सामग्री बिक्री वितरण वा उत्पादन गर्ने वा अन्य श्रममूलक कार्यमा संलग्न व्यक्ति सम्भन्नु पर्छ ।”

(च) ‘पारिश्रमिक’ भन्नाले श्रमजीवी पत्रकारले *सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरे बापत *सञ्चार प्रतिष्ठानको तर्फबाट पाउने तलव सम्भन्नुपर्छ ।

* (छ) “समिति” भन्नाले दफा ११ बमोजिम गठन भएको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति सम्भन्नु पर्छ ।”

(ज) ‘परिवार’ भन्नाले श्रमजीवी पत्रकारसँग बस्ने तथा निज आफैँले पालन पोषण गर्नु पर्ने पति, पत्नी, छोरा, छोरी, धर्मपुत्र, अविवाहिता धर्मपुत्री, बाबु, आमा वा सौतेनी आमा सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले पुरुष श्रमजीवी पत्रकारको हकमा निजको बाजे, बज्यै तथा महिला श्रमजीवी पत्रकारको हकमा निजको सासू, ससुरालाई समेत जनाउँछ ।

(झ) ‘प्रेस रजिष्ट्रार’ भन्नाले छापाखाना र प्रकाशनसम्बन्धी ऐन, २०४८ को दफा १९ बमोजिम नियुक्त भएको प्रेस रजिष्ट्रार सम्भन्नु पर्छ ।

(ञ) ‘तोकिएको’ वा ‘तोकिए बमोजिम’ भन्नाले यो ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्भन्नु पर्छ ।

परिच्छेद-२

नियुक्ति, सेवाको सुरक्षा तथा काम गर्ने समय

* ३. पदको वर्गीकरण गर्नु पर्ने : (१) व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको प्रकृति अनुसार श्रमजीवी पत्रकारको पद र त्यस्तो पदको तहगत वर्गीकरण गर्नु पर्नेछ ।

(२) व्यवस्थापकले उपदफा (१) बमोजिम पदको तहगत वर्गीकरण गर्दा समितिले निर्धारण गरे बमोजिम गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम पद र त्यस्तो पदको तहगत वर्गीकरण गरिसकेपछि व्यवस्थापकले सो पदको लागि चाहिने योग्यता, अनुभव, काम, कर्तव्य र अधिकार तथा उत्तरदायित्व समेत उल्लेख भएको विवरण प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिनु पर्नेछ ।

✓ ३ क. नियुक्ति नदिई काममा लगाउन नहुने : व्यवस्थापकले यस ऐन बमोजिम नियुक्ति नदिई कुनै पनि व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा काममा लगाउन हुँदैन ।

* ४. खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति गर्नु पर्ने : (१) दफा ३ को उपदफा (३) बमोजिमको विवरण प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिइसकेपछि व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानको लागि आवश्यक पर्ने श्रमजीवी पत्रकारको पद तोकिएको प्रक्रिया अपनाई खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा छनौट गरी पूर्ति गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा छनौट भएका व्यक्तिलाई व्यवस्थापकले तोकिएको अवधिभित्र नियुक्तिपत्र दिनु पर्नेछ ।

✳५. करारमा नियुक्ति गर्न सक्ने : (१) दफा ४ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सञ्चार प्रतिष्ठानको कामका लागि कुनै व्यक्तिको विशेषज्ञ सेवा लिनु पर्ने भएमा व्यवस्थापकले प्रेस रजिष्ट्रारको स्वीकृति लिई निश्चित समयावधि तोकिएको व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा करारमा नियुक्ति गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम करारमा नियुक्ति गर्दा सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारको कुल संख्याको पन्ध्र प्रतिशत संख्या सम्म मात्र नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम करारमा नियुक्त भएको व्यक्तिले गर्नु पर्ने काम, पाउने पारिश्रमिक, सेवाको अवधि तथा सेवाका अन्य शर्त एवं सुविधा करारमा उल्लेख भए बमोजिम हुनेछ ।

(४) उपदफा (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि करारमा नियुक्त भएको श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक, सञ्चय कोष तथा अन्य सुविधा सञ्चार प्रतिष्ठानको समान पद वा तहमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारले पाउने पारिश्रमिक, सञ्चय कोष तथा अन्य सुविधाभन्दा कम हुने छैन ।”

✓५क. नियुक्तिको जानकारी दिनु पर्ने : (१) दफा ४ वा ५ बमोजिम कुनै व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारको पदमा नियुक्त गरिसकेपछि व्यवस्थापकले सोको जानकारी प्रेस रजिष्ट्रारलाई दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त भएको जानकारी प्रेस रजिष्ट्रारले अद्यावधिक गरी राख्नु पर्नेछ ।

६. परीक्षणकालमा रहने : श्रमजीवी पत्रकारमा शुरुमा स्थायी नियुक्ति गर्दा छ महिनाको परीक्षणकालमा रहने गरी नियुक्ति गरिनेछ । सो अवधिमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ ।

७. पदाधिकार कायम रहने : देहायको अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकारको आफ्नो पद माथिको पदाधिकार कायम रहनेछ ।

(क) त्यस पदमा कामकाज गरिरहँदासम्म,

(ख) विदामा रहेको बखत,

(ग) व्यवस्थापकले अन्यत्र काजमा खटाएको बखत, वा

(घ) निलम्बन रहेको बखत ।

८. सेवाको सुरक्षा : यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको रीत नपुऱ्याई कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारको सेवाको अन्त्य गर्न सकिने छैन ।

९. काम गर्ने समय : (१) श्रमजीवी पत्रकारले काम गर्नुपर्ने समय उपदफा (२) को अधीनमा रही व्यवस्थापकले तोकिएबमोजिम हुनेछ ।

(२) श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक हप्तामा काम गर्नुपर्ने समय अठ्चालीस घण्टाभन्दा बढी हुने छैन र प्रत्येक हप्तामा निजले आलोपालो गरी एक दिन साप्ताहिक बिदा पाउनेछ ।

(३) कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई उपदफा (२) बमोजिम तोकिएको समय भन्दा बढी समय काममा लगाएमा तोकिएबमोजिम थप सुविधा दिनु पर्नेछ ।

१०. हाजिरी र बिदा सम्बन्धी व्यवस्था :

(१) प्रत्येक व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारहरूको हाजिरी किताब राख्नु पर्नेछ ।

(२) प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकले तोकेको समयमा नियमित रूपले आफ्नो कार्यालय वा कार्यक्षेत्रमा उपस्थित भई काम गर्नु पर्नेछ । सामान्यतया बिदा स्वीकृत नगराई कार्यालय वा कार्यक्षेत्रमा अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।

(३) श्रमजीवी पत्रकारहरूले पाउने सार्वजनिक बिदा, भैपरी आउने तथा पर्व बिदा, घर बिदा, सुत्केरी बिदा, किरिया बिदा र बेतलवी बिदा तोकिए बमोजिम हुने छन् ।

परिच्छेद-३

पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति

* “११. न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति : (१) श्रमजीवी पत्रकारले पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक रकम निर्धारण गर्न तथा त्यस्तो पारिश्रमिक रकम आवश्यकता अनुसार पुनरावलोकन गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्नको लागि देहायका सदस्यहरू भएको एक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति गठन हुनेछ :-

(क) सञ्चारको क्षेत्रमा विशिष्ट योगदान पुऱ्याएका व्यक्तिहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले नियुक्त गरेको व्यक्ति- अध्यक्ष

(ख) प्रतिनिधि (राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी), सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय - सदस्य

(ग) प्रतिनिधि (राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी), श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय - सदस्य

(घ) नेपाल पत्रकार महासंघको सभापति - सदस्य

(ङ) श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्येबाट कम्तीमा एकजना महिला रहने गरी नेपाल पत्रकार महासंघले तोकेका तीनजना - सदस्य

(च) व्यवस्थापकहरू मध्येबाट नेपाल सरकारले मनोनीत गरेका तीनजना- सदस्य

(छ) कर्मचारी वा कामदारमध्येबाट नेपाल सरकारले मनोनीत गरेको एकजना- सदस्य

(ज) श्रम तथा अर्थ सम्बन्धी विशेषज्ञहरूमध्येबाट नेपाल सरकारले मनोनीत गरेको एकजना- सदस्य

(झ) प्रेस रजिष्ट्रार- सदस्य-सचिव

(२) समितिको अध्यक्ष तथा मनोनित सदस्यको पदावधि दुई वर्षको हुनेछ ।

(३) यस ऐनमा लेखिएदेखि बाहेक समितिको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) समितिको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

✓ ११ क. नेपाल सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्ने : दफा ११ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि समितिले कुनै कारणवश श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्न नसकेमा नेपाल सरकारले नै श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न सक्नेछ ।

१२. पारिश्रमिक तथा भत्ता पाउने :

- (१) श्रमजीवी पत्रकारले *सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरे बापत मासिक पारिश्रमिक पाउनेछ ।
- (२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले पकाएको पारिश्रमिक तथा भत्ता निज जुनसुकै व्यहोराले *सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवामा नरहेमा पनि पाउनेछ ।
- (३) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिमबाहेक कुनै श्रमजीवी पत्रकारको मासिक पारिश्रमिक कट्टा गरिने छैन ।
- (४) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले पाउने पारिश्रमिक निज बिदामा बसेको बखत रोकिने छैन ।

१३. वार्षिक तलब वृद्धि : प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारले एक वर्षको सेवा पूरा गरेपछि, तोकिएबमोजिम एउटा तलब वृद्धि पाउनेछ ।

* १४. उपचार तथा क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था : सञ्चार प्रतिष्ठानको कामको सिलसिलामा कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई चोटपटक लागेमा वा निजको अङ्गभङ्ग भएमा वा मृत्यु भएमा वा निजको व्यक्तिगत सम्पत्ति नष्ट भएमा निजले वा दफा १६ मा उल्लेख भए बमोजिमको व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्तिको रकम सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानबाट पाउनेछ ।

१५. पारिश्रमिक कट्टी गर्नमा प्रतिबन्ध : (१) श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक देहायको अवस्थामा बाहेक अरू अवस्थामा कट्टी गरिनेछैन :-

(क) लागेको जरिवाना कट्टी गर्नु परेमा,

(ख) गैर हाजिर बापत कट्टी गर्नु परेमा,

(ग) जानीजानी वा लापरवाही साथ काम गर्दा सञ्चार प्रतिष्ठानलाई पुग्न गएको नोक्सानी बापत कट्टी गर्नु परेमा,

(घ) पारिश्रमिकबाट कट्टी हुने गरी अघि दिएको पेशकी रकम कट्टी गर्नु परेमा,

(ङ) सरकारी अड्डा वा अदालतको आदेश बमोजिम तिर्नु बुझाउनु पर्ने कुनै रकम कट्टी गर्नु परेमा,

(च) प्रचलित कानूनबमोजिम लाग्ने आय कर वा अन्य कुनै कर कट्टी गर्नु परेमा, वा

(छ) तोकिए बमोजिम कुनै रकम कट्टी गर्नु परेमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कट्टी हुने रकमको हद, कट्टी गरिने तरिका र अवधि तथा तत्सम्बन्धी अन्य कुरा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१६. **बाँकी रकम भुक्तानी पाउने** : (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारको *सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश प्राप्त गरे पश्चात् वा सो सेवामा छुट्टै मृत्यु भई वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम पाउने रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट लिन बाँकी भएमा त्यस्तो रकम श्रमजीवी पत्रकार स्वयंले वा निजले इच्छाभएको व्यक्तिले पाउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको रकम लिन श्रमजीवी पत्रकारले कसैलाई पनि नइच्छाएकोमा त्यस्तो रकम निजको परिवारका सबैभन्दा नजीकको हकवालाले पाउनेछ ।

परिच्छेद - ४

कल्याणकारी व्यवस्था

१७. कल्याणकारी कोष : व्यवस्थापकले श्रमजीवी पत्रकारको हक, हित र सुरक्षाको लागि तोकिए बमोजिमको एक कल्याणकारी कोष खडा गर्नु पर्नेछ ।

१८. उपदान, संचय कोष र औषधि उपचार तथा अन्य सुविधा : श्रमजीवी पत्रकारहरूले पाउने उपदान, संचय कोष, औषधि उपचार तथा अन्य सुविधा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

१९. स्वामित्व परिवर्तनले प्रतिकूल असर नपर्ने : *सञ्चार प्रतिष्ठानमा भएको स्वामित्वको परिवर्तनले त्यस्ता *सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकारहरूको सेवा, शर्त तथा सुविधामा कुनै प्रतिकूल असर पर्ने छैन ।

२०. मर्का पर्ने गरी सेवा, शर्त तथा सुविधामा परिवर्तन नगरिने : श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई मर्का पर्ने गरी निजको सेवाको शर्त तथा सुविधामा परिवर्तन गरिने छैन ।

परिच्छेद- ५

अवकाश र दरबन्दी कटौती

२१. अवकाश : (१) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि वा प्रारम्भ भएपछि गरी श्रमजीवी पत्रकारको रूपमा अविच्छिन्न २५ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेको श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले सेवाबाट अवकाश दिन सक्नेछ ।

(२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकलाई तीन महिनाको अग्रिम सूचना दिई *सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट स्वेच्छिक अवकाश लिन सक्नेछ ।

२२. दरबन्दी कटौती : (१) *सञ्चार प्रतिष्ठानको आम्दानी घट्न गएकाले वा व्यवस्थापकले लगानी घटाई सञ्चार प्रतिष्ठान सञ्चालन गर्न चाहेमा सोही अनुपातमा दरबन्दी कटौती गरी श्रमजीवी पत्रकारलाई सेवाबाट अवकाश दिन सक्नेछ तर यसरी दरबन्दी कटौती गरी श्रमजीवी पत्रकारलाई *सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश दिँदा एकै किसिमको काममा कार्यरत एक वर्षको अविच्छिन्न सेवा अवधि पूरा गरेका श्रमजीवी पत्रकारहरूमध्ये त्यस्तो काममा सबैभन्दा पछि नियुक्त भएकालाई पहिले कटौती गर्ने क्रमले कटौती गरी सेवाबाट अवकाश दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दरबन्दी कटौती गर्नु परेमा सो गर्नु परेको कारण सहितको सूचना व्यवस्थापकले प्रेस रजिष्ट्रार र सम्बन्धित श्रमजीवी पत्रकारलाई तीन महिना अगावै दिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम एक पटक दरबन्दी कटौती गरिसकेपछि एक वर्षभित्र पुनः दरबन्दी सिर्जना गर्न वा करारमा कुनै श्रमजीवी पत्रकार नियुक्त गर्न पाइने छैन ।

(४) उपदफा (३) विपरीत कुनै व्यवस्थापकले सो अवधिभित्र कुनै व्यक्तिलाई श्रमजीवी पत्रकारमा नियुक्त गरेमा पहिले दरबन्दी कटौतीमा परेको श्रमजीवी पत्रकारले सो *सञ्चार प्रतिष्ठानमा नियुक्ति पाउँ भनी सम्बन्धित व्यवस्थापकसमक्ष निवेदन गर्न सक्नेछ । यसरी परेको निवेदन अनुसार सम्बन्धित व्यवस्थापकले त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई नियुक्ति दिनु पर्नेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम व्यवस्थापकले नियुक्ति नदिएमा त्यस्तो व्यक्तिले प्रेस रजिष्ट्रार समक्ष उजूरी गर्न सक्नेछ ।

(६) उपदफा (५) बमोजिम परेको उजूरी मनासिव देखिएमा प्रेस रजिष्ट्रारले निवेदकलाई नियुक्ति दिनु भनी सम्बन्धित व्यवस्थापकलाई आदेश दिन सक्नेछ । यसरी प्रेस रजिष्ट्रारबाट आदेश भएमा सम्बन्धित व्यवस्थापकले त्यस्तो व्यक्तिलाई पुनः श्रमजीवी पत्रकारमा नियुक्ति गर्नु पर्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम प्रेस रजिष्ट्रारले दिएको आदेश उपर चित्त नबुझ्ने पक्षले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

२३. सञ्चार प्रतिष्ठान बन्द गर्न सक्ने :

(१) व्यवस्थापकले आफूले सञ्चालन गरेको *सञ्चार प्रतिष्ठान कुनै कारणले बन्द गर्न चाहेमा सो कुराको सूचना प्रेस रजिष्ट्रार र सम्बन्धित श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई तीन महिना अगावै दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम सञ्चार प्रतिष्ठान बन्द हुने भई श्रमजीवी पत्रकारले स्वतः अवकाश पाउने भएमा वा दफा २२ बमोजिम दरबन्दी कटौती भई श्रमजीवी पत्रकारले अवकाश पाउने भएमा व्यवस्थापकले सम्बन्धित श्रमजीवी पत्रकारहरूलाई तोकिए बमोजिम सुविधा दिनु पर्नेछ ।

२४. उजूरी गर्न सक्ने :

(१) यस ऐन बमोजिम श्रमजीवी पत्रकारले पाउनु पर्ने कुनै सुविधा वा रकम *सञ्चार प्रतिष्ठानबाट नपाएमा वा व्यवस्थापकले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिमको कुनै काम नगर्दा कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई मर्का पर्न गएमा त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारले पैंतीस दिनभित्र *प्रेस रजिष्ट्रार समक्ष उजूरी गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परेको उजूरी मनासिव ठहरेमा *प्रेस रजिष्ट्रारले उजूरवालाको माग बमोजिमको कुनै सुविधा वा रकम वा अन्य कार्य सम्बन्धित *सञ्चार प्रतिष्ठानबाट दिन वा गर्न लगाई जानीजानी दिनु पर्ने सुविधा वा रकम नदिएको वा गर्नुपर्ने काम नगरेको देखिएमा त्यस्तो व्यवस्थापकलाई एकहजारदेखि दुईहजार रुपियाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्रेस रजिष्ट्रारले गरेको निर्णयबाट मर्का पर्ने व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद- ६

आचरण, सजाय र पुनरावेदन

२५. आचरण : श्रमजीवी पत्रकारहरूले तोकिएबमोजिम आचरणको पालना गर्नुपर्नेछ ।

२६.सजाय : (१) पद अनुसारको आचरण नगर्ने श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले देहाय बमोजिमको कुनै

सजाय गर्न सक्नेछ :-

(क) साधारण सजाय:

(१) नसिहत दिने,

(२) बढीमा दुई वार्षिक पारिश्रमिक वृद्धि रोक्का गर्ने, वा

(ख) विशेष सजाय : सेवाबाट हटाउने ।

(२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारको काम सन्तोषजनक नभएमा वा अनुशासनहीन काम गरेमा व्यवस्थापकले साधारण सजाय गर्न सक्नेछ ।

(३) देहायको कुनै अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले विशेष सजाय गर्न सक्नेछ :-

(क) बराबर आचरण सम्बन्धी कुरा उल्लंघन गरेमा,

(ख) बराबर अनुशासनहीन काम गरेमा,

(ग) बराबर आफ्नो पदको जिम्मेवारी पूरा नगरेमा,

(घ) बिदा स्वीकृत नगराई वा व्यवस्थापकलाई जानकारी नदिई आफ्नो काममा ६० दिन भन्दाबढी अनुपस्थित भएमा ।

२७. निलम्बन गर्न सक्ने : (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारको सम्बन्धमा दफा २६ मा लेखिएको कुनै अभियोगको जाँचबुझ गर्नुपर्ने भएमा जाँचबुझ समाप्त नहुन्जेलसम्म त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई व्यवस्थापकले निलम्बन गर्न सक्नेछ तर देहायको अवस्था नभई साधारणतया निलम्बन गरिने छैन:-

(क) निलम्बन नगरी श्रमजीवी पत्रकारलाई काम गर्न दिँदा भुट्टा सबुद प्रमाण संकलन गर्न सक्ने वा आफ्नो विरुद्धको सबुद प्रमाण गायब गर्न सक्ने सम्भावना भएमा, वा

(ख) निलम्बन नगरी श्रमजीवी पत्रकारलाई काम गर्न दिँदा *सञ्चार प्रतिष्ठानलाई हानि नोक्सानी हुने भएमा ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई तीन महिना भन्दा बढी अवधि निलम्बन गर्नु हुँदैन ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम निलम्बनमा परेको श्रमजीवी पत्रकार सेवामा बहाल भएमा वा सेवाबाट हटाइएमा निजको निलम्बन समाप्त हुनेछ ।

(४) उपदफा (१) बमोजिम निलम्बन भएको श्रमजीवी पत्रकारले त्यस्तो निलम्बनको अवधिभर आधा पारिश्रमिक पाउनेछ र निज उपर लागेको अभियोगबाट सफाई पाएमा त्यसरी निलम्बन भएको अवधिभरको पूरा पारिश्रमिक पाउनेछ ।

२८. सफाई पेश गर्ने मौका दिनुपर्ने : व्यवस्थापकले कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई सजाय दिन आदेश दिनु भन्दा अघि कारवाही गर्न लागिएको कारण उल्लेख गरी सो श्रमजीवी पत्रकारलाई उचित म्याद दिई आफ्नो सफाई पेश गर्न मौका दिनुपर्नेछ । यसरी मौका दिँदा निजमाथि लगाइएको आरोप स्पष्ट रूपले किटिएको र प्रत्येक आरोप कुन कुन कुरामा आधारित छ सो समेत खुलाउनु पर्नेछ ।

२९. विशेष सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले सजाय प्रस्ताव गर्नुपर्ने : विशेष सजायको आदेश दिनु भन्दा पहिले व्यवस्थापकले दफा २८ बमोजिम सफाई पेश गर्न दिइएको म्यादभित्र सफाई पेश नगरेमा वा पेश हुन आएको सफाई सन्तोषजनक नभएमा त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई दिन लागिएको प्रस्तावित सजाय किन नदिनु भनी यस सम्बन्धमा उचित म्याद दिई स्पष्टीकरण माग्नु पर्नेछ ।

३०. सजाय गर्न सक्ने : दफा २८ वा दफा २९ बमोजिम सफाई वा स्पष्टीकरण नै नदिएमा वा सो अनुसार दिएको सफाई वा स्पष्टीकरण सन्तोषजनक नभई त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारलाई सजाय गर्नुपर्ने भएमा व्यवस्थापकले दफा २६ बमोजिमको कुनै सजाय गर्न सक्नेछ ।

* ३१. पुनरावेदन : दफा ३० बमोजिम व्यवस्थापकले गरेको सजायउपर चित्त नबुझे व्यक्तिले पैंतीस दिनभित्र प्रचलित कानून बमोजिम स्थापना भएको श्रम अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद- ७

विविध

३२. अधिकार प्रत्यायोजन : नेपाल सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई प्राप्त भएको अधिकार नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कुनै निकाय वा नेपाल सरकारको कुनै अधिकृत कर्मचारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

३३. दण्ड सजाय : (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले गरेको काम कारबाहीबाट *सञ्चार प्रतिष्ठानलाई हानि नोक्सानी हुन गएमा सो भए गरेको मितिले तीन महिनाभित्र व्यवस्थापकले नालेस गर्न सक्नेछ ।

(२) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले जानीजानी वा लापरवाहीसाथ कुनै काम गरेकाले *सञ्चार प्रतिष्ठानलाई कुनै हानि नोक्सानी हुन गएको ठहरिएमा त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारबाट भएको हानि नोक्सानीको हर्जाना भराउन लगाई निजलाई एकहजारदेखि दुईहजार रुपैयाँसम्म जरिवाना हुन सक्नेछ ।

✓(३) कुनै व्यवस्थापकले पटक-पटक यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम गरेमा प्रेस रजिष्ट्रारले त्यस्तो व्यवस्थापकलाई पच्चीस हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गर्न सक्नेछ ।

✓(४) उपदफा (३) बमोजिम भएको सजायउपर चित्त नबुझे व्यवस्थापकले त्यस्तो सजाय भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र सम्बन्धित पुनरावेदन अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

✓ ३३. क. सुविधा रोक लगाउन सिफारिस गर्न सक्ने : कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम गरेमा प्रेस रजिष्ट्रारले त्यस्तो सञ्चार प्रतिष्ठानलाई देहाय बमोजिमका सुविधा प्रदान गर्नबाट रोक लगाउन सम्बन्धित निकायमा सिफारिस गर्न सक्नेछ :-

(क) सञ्चार प्रतिष्ठानले पत्रपत्रिका प्रकाशन गर्ने भएमा त्यस्तो पत्रपत्रिकालाई प्रचलित कानून बमोजिम पत्रपत्रिका वर्गीकरणमा समावेश नगर्न,

(ख) नेपाल सरकारबाट दिने अनुदान वा विज्ञापनमा रोक लगाउन वा कटौती गर्न,

(ग) सञ्चार सामग्री एवं सोसँग सम्बन्धित कच्चा पदार्थको आयातमा रोक लगाउन,

(घ) सरकारी भ्रमण दलमा सहभागी नगराउन ।

३४. कर्मचारी तथा कामदारको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था : (१) श्रमजीवी पत्रकारको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधाका सम्बन्धमा यस ऐनमा भएका व्यवस्थाहरु कर्मचारी तथा कामदारका हकमा समेत समान रूपमा लागू हुनेछन् ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सार्वजनिक सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदारको पारिश्रमिक तथा सुविधा बाहेकका अन्य व्यवस्थाहरू सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धी कानून बमोजिम हुनेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि सार्वजनिक सञ्चार प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदारले यस ऐनमा लेखिएभन्दा बढी पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउने भएमा त्यस्तो बढी पारिश्रमिक तथा सुविधा पाउन यस ऐनले कुनै बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

✓ ३४ क. ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्ने : श्रमजीवी पत्रकारहरूले आफ्नो व्यवसायिक तथा पेशागत हक हितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्ने सम्बन्धमा आफू कार्यरत सञ्चार प्रतिष्ठानमा ट्रेड युनियन सम्बन्धी प्रचलित कानूनको अधीनमा रही ट्रेड युनियन गठन गर्न सक्नेछन् ।

✓ ३४ ख. विवाद समाधान सम्बन्धी व्यवस्था : (१) श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदार र सञ्चार प्रतिष्ठानका व्यवस्थापनबीच सेवा शर्त र सुविधा सम्बन्धी कुनै विषयमा विवाद उठेमा प्रेस रजिष्ट्रारले वार्ता, मेलमिलाप वा मध्यस्थ जस्ता विभिन्न माध्यमबाट त्यस्तो विवाद समाधान गर्न गराउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको माध्यमबाट कुनै विवाद समाधान हुन नसकेमा त्यस्तो विवादको समाधान प्रचलित श्रम कानून बमोजिम हुनेछ ।

✓ ३४ ग. क्षमता विकास सम्बन्धी व्यवस्था : (१) नेपाल सरकार तथा सञ्चार प्रतिष्ठानले श्रमजीवी पत्रकारको व्यवसायिक दक्षता, क्षमता र सीप विकासको लागि अध्ययन तथा तालिमको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कार्यको लागि नेपाल सरकारले सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आर्थिक तथा प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउन सक्नेछ र सञ्चार प्रतिष्ठानले आफ्नो वार्षिक कुल आयको एक प्रतिशत रकम छुट्याउनु पर्नेछ ।

✓ ३४ घ. निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न सक्ने : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम गरे वा नगरेको सम्बन्धमा प्रेस रजिष्ट्रारले कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानको निरीक्षण तथा अनुगमन गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम निरीक्षण तथा अनुगमन गर्दा कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानले यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम गरेको देखिएमा प्रेस रजिष्ट्रारले त्यस्तो सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्रेस रजिष्ट्रारले दिएको निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानको कर्तव्य हुनेछ ।

✓ ३४ ङ. यस ऐनको व्यवस्था लागू नहुने : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले समितिसँगको परामर्शमा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकिएको कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानको हकमा यस ऐनको कुनै व्यवस्था लागू हुने छैन ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नेपाल सरकारले यस ऐनको कुनै व्यवस्था कुनै सञ्चार प्रतिष्ठानको हकमा लागू नहुने गरी तोकदा देहायका आधार लिन सक्नेछ :-

(क) पत्रपत्रिकाको बिक्री संख्या,

(ख) रेडियोयन्त्रको क्षमता,

- (ग) केबुल टेलिभिजनको ग्राहक संख्या,
- (घ) हिट्स हुने अनलाईन पत्रिका संख्या,
- (ङ) कार्यक्रम उत्पादन संख्या,
- (च) समाचार वितरण संख्या ।

३५. प्रचलित कानून बमोजिम हुने : यो ऐनमा लेखिएजति कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अरुमा प्रचलित कानून बमोजिम हुनेछ ।

* ३६. नियम तथा विनियम बनाउने अधिकार : (१) यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।

(२) यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियमको अधीनमा रही प्रत्येक सञ्चार प्रतिष्ठानले श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी वा कामदारको सेवा, शर्त एवं सुविधा सम्बन्धी विनियम बनाउन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम सञ्चार प्रतिष्ठानले विनियम बनाउँदा यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको सेवा, शर्त र सुविधाभन्दा कम हुने गरी विनियम बनाउन सक्ने छैन ।

☞ . पहिलो संशोधनद्वारा भिकिएको ।

* . पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

✓ . पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

☞ . लैङ्गिक समानता कायम गर्न केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०६३

श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी नियमावली, २०५३

परिच्छेद-१

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यी नियमहरूको नाम 'श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी नियमावली, २०५३' रहेको छ ।

(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. परिभाषा : विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस नियमावलीमा,-

क) 'ऐन' भन्नाले श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ सम्भन्नु पर्छ ।

ख) 'पद' भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानमा दरवन्दी रहेको पद सम्भन्नु पर्छ ।

ग) 'कार्यालय' भन्नाले सञ्चार प्रतिष्ठानको कार्यालय सम्भन्नु पर्छ ।

घ) 'कल्याणकारी कोष' भन्नाले नियम २७ बमोजिम खडा गरिएको कल्याणकारी कोष सम्भन्नु पर्छ ।

परिच्छेद-२

पदको वर्गीकरण, नियुक्ति तथा बढुवा

३. पदको वर्गीकरण गर्नुपर्ने : व्यवस्थापकले कार्यालयको कामको प्रकृतिको आधारमा श्रमजीवी पत्रकारहरूको पद वर्गीकरण गर्नुपर्नेछ। त्यसरी पद वर्गीकरण गर्दा कुन पद खुल्ला प्रतियोगिता र कुन पद आन्तरिक बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने हो सो कुरा समेत खुलाउनु पर्नेछ।

४. श्रमजीवी पत्रकार पदपूर्ति : नियम ३ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि व्यवस्थापकले सञ्चार प्रतिष्ठानमा रिक्त रहेका सबै पदहरू पहिलो पटक खुल्ला प्रतियोगितात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गर्नुपर्नेछ।

५. विज्ञापन गर्नुपर्ने : (१) व्यवस्थापकले रिक्त पद पूर्तिको लागि विज्ञापन गर्दा सर्वसाधारणले थाहा पाउने गरी राष्ट्रिय स्तरको कुनै एक पत्रपत्रिका, रेडियो वा टेलिभिजनबाट कम्तीमा एक महिनाको अवधि तोक्यो विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम विज्ञापन गर्दा पदपूर्ति गर्नुपर्ने पद र सो पदको संख्या, स्थायी वा अस्थायी, आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता, अनुभव, कामको किसिम, परीक्षाको किसिम, दरखास्त दस्तुर, उमेरको हद, नागरिकता, दरखास्त दिने अन्तिम मिति, परीक्षा हुने मिति, समय र स्थान आदि कुराहरू त्यस्तो विज्ञापनमा स्पष्ट रूपमा खुलाएको हुनुपर्नेछ।

६. प्रतियोगिताको किसिम र छनौट : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानमा रिक्त रहेको कुनै पदको लागि लिखित तथा प्रयोगात्मक परीक्षा र अन्तर्वार्ता लिई श्रमजीवी पत्रकार छनौट गर्न सकिनेछ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि श्रमजीवी पत्रकारको कुनै पदको कामको प्रकृति हेरी कुन पदको लागि कति किसिमका प्रतियोगिता गराउने भन्ने कुरा सञ्चार प्रतिष्ठानले निर्धारण गर्न सक्नेछ।

७. नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्ने : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले लिखित परीक्षा लिएको मितिले साधारणतया : एक महिनाभित्र परीक्षाको नतिजा प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

८. अन्तर्वार्ता : सञ्चार प्रतिष्ठानले सामान्यतया लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन भएको मितिले एक महिनाभित्र परीक्षामा उत्तीर्ण भएको उम्मेदवारहरूको अन्तर्वार्ता लिनुपर्नेछ।

९. योग्यताक्रम, सिफारिश र नियुक्ति : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले उम्मेदवारको अन्तर्वार्ता लिएको मितिले १५ दिनभित्र योग्यताक्रम प्रकाशन गर्नुपर्ने छ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम योग्यताक्रम सिफारिश भएका उम्मेदवारहरूलाई व्यवस्थापकले श्रमजीवी पत्रकारमा नियुक्ति गर्नेछ।

१०. प्रतीक्षा सूची प्रकाशन गर्नुपर्ने : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानले भर्नाको लागि योग्यताक्रम सिफारिश गर्दा पदको अनुपातमा पच्चीस प्रतिशतसम्म र कम्तीमा एकजनासम्म प्रतीक्षा सूचीमा योग्यताक्रम अनुसार उम्मेदवारको नाम प्रकाशन गर्नुपर्नेछ।

(२) योग्यताक्रममा परेका उम्मेदवारको क्रममा सिफारिश भएमा उम्मेदवारले एक महिनाभित्र नियुक्तिपत्र लिन नआएमा वा नियुक्तिपत्र लिई बिना सूचना कार्यालयमा अनुपस्थित भएमा वा नियुक्तिपत्र लिई परीक्षणकालभित्र सेवा छाडी गएमा व्यवस्थापकले प्रतीक्षा सूचीमा रहेका योग्यताक्रमानुसारका व्यक्तिलाई नियुक्ति दिनुपर्नेछ।

११. बहुवाद्द्वारा पूर्ति गरिने : (१) व्यवस्थापकले नियम ३ बमोजिम बहुवाद्द्वारा पूर्ति गर्न छुट्टयाएका पदहरू सञ्चार प्रतिष्ठानमा सो पदभन्दा एक तह मुनिको पदमा चारवर्ष सेवा अवधि पूरा गरेका श्रमजीवी पत्रकारहरू मध्येबाट निजहरूको कार्यक्षमता र ज्येष्ठताको आधारमा बहुवा गरी पूर्ति गर्नुपर्नेछ ।

परिच्छेद-३

बिदासम्बन्धी व्यवस्था

१२. सार्वजनिक बिदा : (१) श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकले तोके बमोजिमको सार्वजनिक बिदा पाउनेछ ।

(२) सार्वजनिक बिदाको दिनमा श्रमजीवी पत्रकारलाई सञ्चार प्रतिष्ठानको काममा लगाउनु परेमा सो दिनको सट्टा बिदा दिइनेछ । त्यसरी सट्टा बिदा दिन नसकिने भएमा निजलाई काम गरेको दिनको तलब दिइनेछ ।

(३) सार्वजनिक बिदामा बस्ने श्रमजीवी पत्रकारले पूरा तलब पाउनेछ ।

(४) सार्वजनिक बिदा संचित गर्न पाइने छैन ।

१३. भैपरी आउने र पर्व बिदा : (१) श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक वर्ष भैपरी आउने बिदा ६ दिन र पर्व बिदा ६ दिन गरी जम्मा १२ दिन बिदा लिन पाउनेछ ।

(२) भैपरी आउने बिदा र पर्व बिदा आधा दिन पनि लिन पाइनेछ ।

(३) भैपरी आउने र पर्व बिदामा बस्ने श्रमजीवी पत्रकारले पूरा तलब पाउनेछ ।

(४) भैपरी आउने र पर्व बिदा संचित गरी अर्को वर्ष लिन पाइने छैन ।

१४. घर बिदा : (१) श्रमजीवी पत्रकारले काम गरेको अवधिको बाह्र दिनको एक दिनको दरले घर बिदा पाउनेछ ।

(२) श्रमजीवी पत्रकारले घर बिदामा बस्दा पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) घर बिदा र बेतलबी बिदामा बसेको श्रमजीवी पत्रकारले सो अवधिको घर बिदा पाउने छैन ।

(४) वर्षको एक पटक कम्तीमा सात दिन घर बिदा लिई घर जाँदा र बिदा भुक्तान गरी घरबाट आफ्नो कार्यालयमा आउँदा पैदलको बाटोलाई आठ कोषको निमित्त एक दिनको दरले हुने दिन तथा मोटर, रेल, हवाईजहाजको बाटो जति दिन लाग्ने हो त्यति दिन बाटोको म्याद पाउनेछ ।

१५. बिरामी बिदा : (१) श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक वर्ष बाह्र दिन बिरामी बिदा पाउने छ ।

(२) बिरामी बिदामा बस्दा श्रमजीवी पत्रकारले पूरा तलब पाउनेछ ।

(३) बेतलबी बिदामा बसेको अवधीमा श्रमजीवी पत्रकारले बिरामी बिदा पाउने छैन ।

१६. सुत्केरी बिदा : (१) महिला श्रमजीवी पत्रकारले सुत्केरीको अधिपछि गरी साठी दिन सुत्केरी बिदा लिन पाउने छ ।

(२) सुत्केरी बिदा सेवा अवधिभर दुईपटक भन्दा बढी पाइने छैन ।

(३) महिला श्रमजीवी पत्रकारले सुत्केरी बिदा बस्दा पूरा तलब पाउनेछ ।

१७. किरिया बिदा : (१) कुनै श्रमजीवी पत्रकारले कुल धर्म अनुसार आफैँ किरिया बस्नु परेमा पन्ध्रदिन किरिया बिदा पाउनेछ । महिला श्रमजीवी पत्रकारको पतिले किरिया बस्नु परेमा निजले पनि त्यतिनै किरिया बिदा पाउनेछ ।

(२) श्रमजीवी पत्रकारले किरिया बिदामा बस्दा पूरा तलब पाउनेछ ।

१८. बेतलवी बिदा : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानमा पाँच वर्ष स्थायी सेवा गर्ने श्रमजीवी पत्रकारले एक पटकमा एक वर्षमा नबढाई र नोकरी अवधिभरमा तीन वर्षसम्म बेतलवी बिदा पाउन सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम बेतलवी बिदामा बस्ने श्रमजीवी पत्रकारको बिदामा बसेको समय नोकरी अवधिमा गणना हुने छैन र सो अवधिमा निजले पारिश्रमिक पनि पाउनेछैन ।

१९. घर बिदा र बिरामी बिदा संचित गर्न पाउने : (१) श्रमजीवी पत्रकारले घर बिदा एकसय बीस दिनसम्म र बिरामी बिदा जतिसुकै पनि सञ्चित गर्न सक्नेछ ।

(२) कुनै कारणले श्रमजीवी पत्रकार सेवाबाट अलग भएमा उपनियम (१) बमोजिम सञ्चित भएको घरबिदा र बिरामी बिदा बापत निजको पदाधिकार रहेको पदबाट खाईपाई आएको दरले हुन आउने रकम निजले एकमुष्ट लिन पाउनेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिमको रकम लिन नपाउँदै त्यस्तो श्रमजीवी पत्रकारको मृत्यु भएमा त्यसरी संचित भएको घर बिदा र बिरामी बिदा बापतको रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिले र त्यस्तो व्यक्ति नभएमा निजको नजीकको हकदारले पाउनेछ ।

२०. बिदा माग गर्ने विधि : श्रमजीवी पत्रकारले व्यवस्थापकसँग लिखितरूपमा बिदा माग गर्नुपर्नेछ । तर भैपरी आउने र पर्व बिदा मौखिक रूपमा पनि लिन सकिनेछ ।

२१. बिदा स्वीकृत गर्ने अधिकारी : श्रमजीवी पत्रकारको बिदा सम्बन्धित व्यवस्थापकले स्वीकृत गर्नेछ ।

२२. बिदा नलिई अनुपस्थित हुने उपर कारबाही : बिदा नलिई कार्यालयमा अनुपस्थित हुने श्रमजीवी पत्रकारलाई गयल र तलब कट्टी गरी विभागीय कारवाहीसमेत गर्न सकिनेछ । त्यसरी गयल भएको अवधि सेवा अवधिमा गणना गरिने छैन ।

२३. बिदा अधिकारको कुरा होइन : श्रमजीवी पत्रकारको लागि बिदा अधिकारको कुरा होइन, सहूलियत मात्र हो ।

परिच्छेद-४

पारिश्रमिक तथा सुविधा

२४. पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार : ऐनमा लेखिएको काम, कर्तव्य र अधिकारका अतिरिक्त समितिको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :

(क) श्रमजीवी पत्रकारले ऐन वा यस नियमावली बमोजिम पाउने पारिश्रमिक तथा क्षतिपूर्ति निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारलाई आवश्यक सिफारिश गर्ने ।

(ख) समितिले खण्ड (क) बमोजिम सिफारिश गर्दा प्रचलित बजार मूल्य स्थितिको अध्ययन, पुनरावलोकन एवं देशको वर्तमान आर्थिक, मौद्रिक तथा सामाजिक परिवेश र सञ्चार प्रतिष्ठानले दिनसक्ने क्षमतालाई समेत दृष्टिगत गर्नुपर्नेछ ।

(ग) समितिले श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक वा अन्य सुविधाहरू निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारलाई सल्लाह र सुझाव दिंदा सम्बन्धित विशेषज्ञको राय लिन सक्नेछ ।

२५. वार्षिक तलब वृद्धि : श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानमा एक वर्षको सेवा अवधि पूरा गरेपछि एक दिनको तलबमा नघटाई मासिक तलबमा थप गरी तलब वृद्धि पाउने छ ।

२६. पारिश्रमिक कट्टी हुने रकमको हद, तरिका र म्याद : (१) ऐनको दफा १५ को उपदफा (२) बमोजिम कुनै श्रमजीवी पत्रकारको पारिश्रमिक कट्टी गर्नुपर्दा देहायका कुराहरूको अधीनमा रही कट्टी गर्नुपर्नेछ :-

(क) लागेको जरिवाना वा गैर हाजिर बापत कट्टी गर्नु पर्दा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको तेत्तीस प्रतिशतको दरले नबढाई त्यस्तो जरिवाना वा गैर हाजिर बापत कट्टी गर्नुपर्ने रकम असुल नभएसम्म,

(ख) जानीजानी वा लापरवाही साथ काम गर्दा सञ्चार प्रतिष्ठानलाई पुग्न गएको नोक्सानी बापत कट्टी गर्नुपर्दा प्रत्येक पटक पच्चीस प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो कट्टी गर्नुपर्ने रकम असुल नभएसम्म,

(ग) पारिश्रमिकबाट कट्टी हुने गरी अघि दिएको पेशकी रकम कट्टी गर्नुपर्दा सञ्चार प्रतिष्ठान र श्रमजीवी पत्रकारबीच कुनै शर्त भएकोमा सोही आधारमा र त्यसरी कुनै शर्त नगरेको भए प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिकको पच्चीस प्रतिशतका दरमा नबढाई त्यस्तो पेशकी रकम असुल उपर नभएसम्म,

(घ) सरकारी अड्डा वा अदालतको आदेश बमोजिम तिर्नु बुझाउनु पर्ने वा प्रचलित कानून बमोजिम लाग्ने आयकर वा अन्य कुनै प्रकारको रकम कट्टी गर्नुपर्दा त्यस्तो आदेशमा म्याद किटान भएको भए सोही म्यादभित्र चुक्ता गर्न आवश्यक पर्ने जति प्रतिशतको दरले र म्याद किटान नभएकोमा प्रत्येक पटक पाउने पारिश्रमिक पचास प्रतिशतको दरमा नबढाई त्यस्तो आदेश बमोजिम असुल उपर नभएसम्म ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि कुनै श्रमजीवी पत्रकारबाट असुल उपर गर्नुपर्ने कुनै रकम कट्टी नहुँदै निजको मृत्यु भएमा वा कुनै कारणबाट सञ्चार प्रतिष्ठानको सेवाबाट अवकाश पाएमा निजबाट असुल गर्न बाँकी भएजति रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट निजले पाउने रकम भएमा सोही रकमबाट कट्टा गरी असुल उपर गरिनेछ ।

२७. कल्याणकारी कोष खडा गर्नुपर्ने : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने श्रमजीवी पत्रकारहरूको हक, हित र सुरक्षाको लागि व्यवस्थापकले एउटा कल्याणकारी कोष खडा गर्नुपर्नेछ ।

(२) सञ्चार प्रतिष्ठानमा प्रत्येक वर्ष नाफा भएको रकमको पाँच प्रतिशतका दरले हुने रकम व्यवस्थापकले त्यस्तो कल्याणकारी कोषमा जम्मा गर्नुपर्नेछ ।

(३) व्यवस्थापकले कल्याणकारी कोषमा रहने रकम कुनै वाणिज्य बैंकमा खाता खोली जम्मा गर्नुपर्नेछ ।

(४) कल्याणकारी कोषको संचालन व्यवस्थापक र व्यवस्थापकले तोकेको कुनै श्रमजीवी पत्रकारको संयुक्त दस्तखतबाट हुनेछ ।

२८. कल्याणकारी कोषको प्रयोग : सञ्चार प्रतिष्ठानले कल्याणकारी कोषको रकम देहायका काममा खर्च गर्न सक्नेछ :

(क) श्रमजीवी पत्रकार वा तिनका परिवारका सदस्यहरू विरामी भई वा तत्काल दुर्घटना घटी आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउनु पर्ने भएमा,

(ख) श्रमजीवी पत्रकारलाई असाधारण परिस्थिति परी आएमा सहूलियत दरमा सापटी दिन,

(ग) श्रमजीवी पत्रकारहरूको बालबालिकालाई शिक्षाको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्न,

(घ) श्रमजीवी पत्रकारको हकहित र सुरक्षाको सम्बन्धमा सञ्चार प्रतिष्ठानले उपयुक्त ठहर्‍याएको अन्य कुनै विषयमा ।

२९. संचय कोष : स्थायी श्रमजीवी पत्रकारलाई निजले खाईपाई आएको तलबबाट प्रत्येक महिनामा दश प्रतिशत रकम कट्टा गरी सञ्चार प्रतिष्ठानले सो रकममा शत प्रतिशत थपी निजको नाममा संचय कोष जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

३०. उपचार खर्च : श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गरे बापत प्रत्येक वर्षको अन्त्यमा आफूले खाईपाई आएको एक महिनाको पारिश्रमिक बराबरको रकम उपचार खर्च बापत पाउनेछ ।

३१. उपदान : पाँच वर्ष वा सो भन्दा बढी समय सञ्चार प्रतिष्ठानमा स्थायी सेवा गर्ने श्रमजीवी पत्रकारले आफूले काम गरेको अवधि अनुसार देहाय बमोजिम उपदान पाउनेछ :-

(क) पाँच वर्षदेखि दश वर्षसम्म सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त आधा महिनाको तलब,

(ख) दश वर्षदेखि पन्ध्रवर्षसम्म सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त एक महिनाको तलब,

(ग) पन्ध्रवर्षदेखि बढी सेवा गरेको श्रमजीवी पत्रकारले आफूले काम गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त डेढ महिनाको तलब ।

३२. दशैं खर्च : श्रमजीवी पत्रकारले प्रत्येक वर्ष निजले खाईपाई आएको एक महिनाको पारिश्रमिक बराबरको रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट दशैं खर्च बापत पाउनेछ ।

३३. दैनिक तथा भ्रमण भत्ता बापतको सुविधा : श्रमजीवी पत्रकारले कार्यालयको कामको शिलशिलामा कुनै ठाउँमा भ्रमण गर्नु परेमा सो ठाउँमा जाँदा आउँदाको सवारी खर्च र सो ठाउँमा बस्दा लाग्ने खाना खर्च बापत व्यवस्थापकले तोके बमोजिमको रकम सञ्चार प्रतिष्ठानबाट दैनिक तथा भ्रमण भत्ताको रूपमा पाउनेछ ।

३४. बीमाको सुविधा : व्यवस्थापकले प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारको बीमाको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ ।

३५. अवकाश पाउने श्रमजीवी पत्रकारले पाउने सुविधा : ऐनको दफा २२ र २३ बमोजिम अवकाश पाउने श्रमजीवी पत्रकारले निजले सेवा गरेको प्रत्येक वर्षको निमित्त नियम ३१ मा तोकिए बमोजिमको उपदान सरहको सुविधा दिनु पर्नेछ । कुनै श्रमजीवी पत्रकारले पाँचवर्ष भन्दा कम अवधि सञ्चार प्रतिष्ठानमा सेवा गरेको भए निजले पाँचवर्ष सेवा गरेको मानी सोही अनुपातमा निजलाई सुविधा दिनुपर्नेछ ।

३६. बढी समय काम गरे बापत पाउने सुविधा : व्यवस्थापकले श्रमजीवी पत्रकारलाई कार्यालय समय बाहेक बढी समय सञ्चार प्रतिष्ठानको काममा लगाएमा त्यसरी बढी समय काममा लगाए बापत निजले पाउने एक दिनको पारिश्रमिकको रकमलाई दामासाहीले हिसाब गरी जति समय बढी काम लगाइएको छ सोही आधारमा थप सुविधा दिनुपर्नेछ ।

परिच्छेद-५

आचरण

३७. समय पालन र नियमितता : श्रमजीवी पत्रकारले निर्धारित समयमा कार्यालय वा आफ्नो कार्यक्षेत्रमा हाजिर हुनुपर्दछ र सकेसम्म पहिले बिदाको स्वीकृति नलिई कामबाट अनुपस्थित हुनु हुँदैन ।

३८. अनुशासन र आज्ञापालन : (१) श्रमजीवी पत्रकारले अनुशासनमा रही आफ्नो कर्तव्य इमान्दारी र तत्परताकासाथ पालन गर्नुपर्दछ ।

(२) श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठान र समाचार संकलन सम्बन्धी कुरा शीघ्रताकासाथ पूरा गर्नुपर्दछ ।

(३) श्रमजीवी पत्रकारले आफूभन्दा माथिको श्रमजीवी पत्रकारसँग आदर र आफू मुनिका व्यक्तिलाई उचित व्यवहार गर्नुपर्दछ ।

३९. सञ्चार प्रतिष्ठानको आलोचना गर्न नहुने : (१) सञ्चार प्रतिष्ठानको नीतिको विपरीत हुने गरी वा सञ्चार प्रतिष्ठान वा पत्रिका र जनताको पारस्परिक सम्बन्धमा वा कुनै विदेशी राष्ट्र वा क्षेत्रको सम्बन्धमा खलल पर्न सक्ने गरी कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारले आफ्नो वास्तविक वा काल्पनिक नामबाट वा वेवारिशा कुनै लेख प्रकाशित गर्न, प्रेसलाई कुनै खबर दिन, रेडियो वा टेलिभिजन आदिद्वारा भाषण प्रसारित गर्न, कुनै सार्वजनिक भाषण दिन वा कुनै वक्तव्य प्रकाशित गर्न हुँदैन ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि प्रचलित कानून र सञ्चार प्रतिष्ठानको नीति विपरीत नहुने गरी लेख प्रकाशन वा प्रसारण गर्न वाधा पर्ने छैन ।

४०. सञ्चार प्रतिष्ठानसम्बन्धी समाचार प्रकाशन गर्नमा प्रतिबन्ध : श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानद्वारा अख्तियार नपाई आफूले पत्रिकाको व्यवस्थापकीय वा समाचार संकलनसम्बन्धी कायम गर्दा जानकारीमा आएको कुनै गोप्य वा कानूनद्वारा निषेधित विषय, आफूले लेखेको वा संकलन गरेको कुनै कागज पत्र वा समाचार प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपबाट अरु अनधिकृत व्यक्ति वा प्रेसलाई दिनु वा बताउनु हुँदैन ।

४१. दान, उपहार, चन्दा आदि प्राप्त गर्न र सापटी लिनमा प्रतिबन्ध : (१) सञ्चार प्रतिष्ठान वा पत्रिकामा कुनै पनि प्रकारले असर पर्न सक्ने गरी कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारले सञ्चार प्रतिष्ठानको पूर्व स्वीकृति बिना आफूले वा आफ्नो परिवारको कुनै सदस्यद्वारा कसैबाट कुनै प्रकारको दान, दातव्य, कोशेली वा उपहार स्वीकार गर्न वा चन्दा माग्न वा समाचार संकलनको कार्यसँग सम्बन्धित व्यक्तिसँग सापटी लिन हुँदैन ।

(२) श्रमजीवी पत्रकारले कुनै विदेशी सरकार वा विदेशी सरकारको कुनै प्रतिनिधिबाट कुनै उपहार प्राप्त हुन आएमा निजले पत्रिका व्यवस्थापकलाई खबर दिई निकासो भए बमोजि गर्नु पर्छ ।

४२. प्रदर्शन र हडताल गर्नमा प्रतिबन्ध : श्रमजीवी पत्रकारले नेपाल अधिराज्यको सार्वभौमसत्ता र अखण्डतामा आँच आउने गरी, देशको शान्ति सुरक्षा, वैदेशिक सम्बन्ध र सार्वजनिक मर्यादा तथा अदालतको निर्णयको अवहेलना हुने गरी विभिन्न जात जाति, धर्म, वर्ग, क्षेत्र र सम्प्रदायका मानिसहरूबीच वैमनस्य उत्पन्न गराउने वा साम्प्रदायिक दुर्भावना फैलाउने गरी वा कुनै अपराधलाई प्रश्रय हुने गरी प्रदर्शन गर्न, हडतालमा भाग लिन वा सो कार्य गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उकास्न समेत हुँदैन ।

४३. हड्ताल थुनछेक तथा घेराउ गर्नमा प्रतिबन्ध : श्रमजीवी पत्रकारले कुनै पनि व्यवस्थापक वा कर्मचारी वा श्रमजीवी पत्रकारको कानून नियमद्वारा निर्धारित कर्तव्य पूरा गर्नमा बाधा विरोध हुने गरी हड्ताल वा कलम बन्द गर्न तथा शारीरिक वा मानसिक चोट पुग्ने गरी दबाव दिन वा सो गर्ने उद्देश्यले अरुलाई उकास्न समेत हुँदैन ।

४४. आफ्नो सेवा र पद अनुसारको आचारण पालन गर्नुपर्ने : प्रत्येक श्रमजीवी पत्रकारले आफ्नो सेवा र पद अनुकूलको आचरण समेत पालन गर्नुपर्दछ ।

४५. मादक पदार्थ सेवन गर्न नहुने : श्रमजीवी पत्रकारले मादक पदार्थ सेवन गरी कार्यालयमा उपस्थित हुन र पेशा सम्बन्धी कामको सिलसिलामा मादक पदार्थ सेवन गरी हूलहुज्जत गरी पत्रिका र व्यवस्थापनको बदनाम गर्नु हुँदैन ।

परिच्छेद-६

विविध

४६. समिति गठन गर्ने : श्रमजीवी पत्रकारले ऐनको दफा २४ मा उल्लेख भए बमोजिम उजुर गर्नको लागि श्री ५ को सरकारले देहायका सदस्यहरू रहेको एक समिति गठन गर्नेछ :

(क) सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयले तोकेको व्यक्ति	अध्यक्ष
(ख) प्रतिनिधि, श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी संघ	सदस्य
(ग) प्रतिनिधि, नेपाल पत्रकार महासंघ	सदस्य

(२) उपनियम (१) बमोजिम गठित समितिको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि सो समितिले आफैले निर्धारण गर्नेछ ।

४७. कर्मचारीको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था : सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकारसरह हुनेछ ।

अनुसूची ४

घोषणापत्रहरू

राष्ट्रिय घोषणापत्र, धुलिखेल (२०६९ जेठ २५)

प्रेस काउन्सिल नेपाल, नेपाल पत्रकार महासंघ, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति र सूचना विभागले २०६९ जेठ २५ गते संयुक्त रूपमा आयोजना गरेको राष्ट्रिय मिडिया सम्मेलन २०६९ यो धुलिखेल घोषणा जारी गर्दछ,

१. संविधानसभाबाट संविधान जारी हुन नसकी संविधान सभा नै विघटन भएको यो विषम परिस्थितिमा देशका समग्र पत्रकारहरू मुलुकमा बहूदै गएको संक्रमणकाललाई जितिसक्दो छोट्याई शान्ति र संविधान सुनिश्चित गर्न सम्पूर्ण राजनीतिक दलहरूलाई सहमति र सहकार्यका आधारमा

अघि बढ्न आग्रह गर्दछौं । साथै सम्पूर्ण नेपाली नागरिकमा शदीयौंदेखि कायम रहदै आएको आपसी सदभावलाई अझ सवल बनाउन आह्वान गर्दछौं ।

अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता तथा नेपालको संविधानबाट प्रदत्त प्रेस स्वतन्त्रतालाई अक्षुण्ण र मर्यादित बनाउन सरकार, सञ्चार संस्था र मिडियाकर्मीहरूका अलग र सामूहिक दायित्वलाई स्वीकार गर्दै सबै पक्षलाई आआफ्ना दायित्व पालना गर्न आह्वान गर्दछौं :

सरकारसँग

२. मुलुकमा बढ्दो अराजक गतिविधिप्रति सम्वेदनशील हुँदै केही समय अघि मिडिया तथा मिडियाकर्मीप्रति नियोजित रूपमा भएका आक्रमणप्रति खेद व्यक्त गर्दै हामी समग्र पत्रकारहरू निर्वाध प्रेस स्वतन्त्रता र स्वतन्त्र प्रेसको प्रत्याभूतिका लागि सरकारको गम्भीर ध्यानाकर्षण गराउँछौं ।
३. पत्रकारविरुद्ध बढ्दो भौतिक आक्रमणप्रति सचेत हुँदै भौतिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्न हालसम्म गरिएका हत्या र आक्रमणका दोषीलाई कानूनी कारवाही गरी दण्डहीनताको अन्त्य गरियोस् ।
४. राष्ट्रिय विज्ञापन नीति तत्काल जारी गरियोस् । यो नीतिमा स्थानीय विज्ञापन स्थानीय मिडियालाई उपलब्ध गराउने तथा विज्ञापन वितरण समानुपातिक आधारमा गर्ने व्यवस्था गरियोस् ।
५. सरकारले निर्धारण गरे बमोजिमको मिडियाकर्मीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयन गर्न माग गर्दै सर्वोच्च अदालतले निर्देश गरेबमोजिम स्वायत्त संस्थाका रूपमा तत्काल प्रेस रजिष्ट्रारको कार्यालय स्थापना गरियोस् ।
६. प्रेस काउन्सिल नेपालको पुनर्संरचना गरी मिडिया सामग्रीको नियमित अनुगमन तथा अभिलेख राख्ने व्यवस्था गरियोस् । काउन्सिललाई उच्च मर्यादित संस्थाका रूपमा प्रवर्द्धन गर्दै पत्रकारिताको उच्च व्यावसायिक मर्यादा कायम गर्न आचारसंहिताको कडाइसाथ पालना गर्ने वातावरण तयार गरियोस् ।
७. स्थानीय मिडियाको प्रवर्द्धन गर्दै मिडिया नियामक निकायहरूलाई विकेन्द्रिकरण गरियोस् ।
८. व्यावसायिक पत्रकारिताको विकासमा टेवा पुऱ्याउन तथा पत्रकारिता क्षेत्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्न राज्यका तर्फबाट समेत सहयोग हुन आवश्यक छ । पत्रकारिता विषयमा अध्ययन तथा अनुसन्धान समेत गर्ने प्रयोजनका लागि स्वायत्त मिडिया एकेडेमी स्थापना गरियोस् ।

सञ्चार संस्थासँग

९. लोकतान्त्रिक गणतन्त्रलाई संस्थागत गर्न लोकतन्त्र र शान्तिका पक्षमा विना कुनै सम्झौता क्रियाशील रहन आग्रह गर्दछौं ।
१०. मिडिया हाउसमा संस्थागत विकासको अवधारणालाई प्रोत्साहन गरियोस् ।

११. मिडियामा हुने लगानीलाई पारदर्शी बनाइयोस् ।
१२. आचार संहिताको पालनालाई सुनिश्चित गर्नुका साथै हरेक मिडियाले आआफ्ना संस्थाको नैतिक आचरण सार्वजनिक गरिोस् ।
१३. सम्पादकीय स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति गरियोस् ।
१४. कार्यरत मिडियाकर्मीको क्षमता अभिवृद्धिकालागि संस्थागत व्यवस्था गरियोस् ।
१५. समाचार तथा सम्पादन कक्षलाई समावेशी बनाउन प्रयत्नशील रहदै समाचार तथा विचारलाई समावेशी बनाइयोस् ।

पत्रकारसँग

१६. श्रमजीवी पत्रकार ऐनको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी बनाउन बिना नियुक्ति र बिना पारिश्रमिक काम नगर्न हामी सबै पत्रकारहरुलाई आग्रह गर्दछौं ।
१७. व्यावसायिक पत्रकारिताको विकास गर्न पेशागत मर्यादालाई कायम राख्दै प्रेस स्वतन्त्रता, लोकतन्त्र र मानवअधिकार प्रति पूर्ण प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दै उच्च नैतिक तथा व्यावसायिक अभ्यास गर्न सबै पत्रकारमा आह्वान गर्दछौं ।

क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलन, सर्लाही (२०६८ माघ २०)

२०६८ माघ २० गते सर्लाहीको मलंगवामा सूचना विभाग, प्रेस काउन्सिल नेपाल, नेपाल पत्रकार महासंघ र न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको आयोजनामा सम्पन्न 'मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय मिडिया' भेला देहायअनुसारको सर्लाही घोषणपत्र जारी गर्दछ ।

१. नेपाल सरकारले सूचनाको हक कुण्ठित हुने गरी हालै ल्याउन लागेको कानुन सर्वोच्च अदालतको निर्णयले रोक लागेको र सरकारले फिर्ता लिएको भए पनि कुनै पनि बेला जनताको सूचनामाथि अंकुश लगाउने कानुन आउन सक्ने सम्भावना भएकाले सम्पूर्ण सञ्चारकर्मी चनाखो हुनुपर्ने ।
२. श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिकको कानुनी व्यवस्था भए पनि सरकारको स्वामित्वका सञ्चारमाध्यममा नै यो लागू नहुनु दुःखद हो । त्यसैले सरकारी तथा अन्य सबै सञ्चार प्रतिष्ठानले कानुनअनुसार पारिश्रमिक र रोजगारीको स्थायित्वको प्रत्याभूति गरियोस् साथै पारिश्रमिक रोकिएका पत्रकारहरुको पारिश्रमिक तत्काल दिलाउन पहल होस् ।
३. पत्रकारहरुले आफ्ना अधिकारका कुरा गर्दा कर्तव्यका कुरा पनि बिसर्न नहुनेमा एकमत छैन । सञ्चारक्षेत्र जनउत्तरदायी बनाउन आचारसंहिता पालनामा स्वयं सञ्चारकर्मीहरु गम्भीर हुनुपर्ने देखिएको छ । र आचारसंहिता पालना गराउन सम्बन्धित निकायहरुको समेत गम्भीर ध्यानाकर्षण होस् ।

४. सञ्चारकर्मीको सुरक्षामा राज्य गम्भीर नदेखिएको र ठाउँठाउँमा सञ्चार क्षेत्रका साथीहरु आक्रमण र बाधा अवरोधको शिकार भइरहेकाले पूर्ण सुरक्षाको प्रत्याभूति दिनुपर्ने । साथै विगतमा पत्रकारहरुको हत्यामा संलग्न दोषीहरुलाई पक्राउ गरी तत्काल कारबाही सुरु गर्न माग गरिएको ।
५. विद्युत कटौतीको मारमा नेपालका रेडियो, टेलिभिजन, पत्रपत्रिका र अन्य सञ्चारमाध्यम प्रभावित भएकाले त्यस्ता माध्यमलाई इन्धनमा छुट, वैकल्पिक विद्युत संयन्त्र ल्याउन अनुदान र विद्युत कटौती मुक्त गरियोस् ।
६. सञ्चारकर्मीको दक्षता अभिवृद्धि गर्न तालिम र वृत्ति विकासका प्रभावकारी कार्यक्रम ल्याउन यो भेला माग गर्दछ ।
७. प्रेस काउन्सिलले रेडियो, टेलिभिजन र पत्रपत्रिकाको छुट्टाछुट्टै अध्ययन गरी वर्गीकरण गर्नुपर्ने र वर्गीकरणको काम निष्पक्ष र पारदर्शी हुनुपर्ने । साथै स्थानीय सञ्चार माध्यमको प्रवर्द्धन हुने खालको विज्ञापन नीति ल्याइनुपर्ने ।
८. देशमा समयमा नै शान्ति र संविधान ल्याउन राज्य गम्भीर नदेखिएकाले सञ्चारकर्मीहरुले सशक्तरूपमा आफ्ना माध्यमहरुमा ध्यानाकर्षण गराउने ।
९. सञ्चारक्षेत्रमा महिला र अन्य विभिन्न क्षेत्रको सहभागिता बढाउन सरकारी तथा अन्य सम्बन्धित निकायले ठोस कार्यक्रम ल्याउनुपर्ने ।
१०. क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलन सफल बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेकोमा नेपाल पत्रकार महासंघ, सर्लाही शाखालाई धन्यवाद दिने ।

पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय सञ्चार सम्मेलन

बुटवल घोषणापत्र (२०६८ फागुन १९)

१. शान्ति प्रकृया र संविधान निर्माणमा देखिएको ढिलाईप्रति यो सम्मेलन गम्भीर चिन्ता व्यक्त गर्दै थपिएको अन्तिम अवधिभित्रै ती कार्य पूरा गर्न सरकार र जिम्मेवार दलहरुलाई विशेष आग्रह गर्दछ ।
२. श्रमजीवी पत्रकारहरुको न्यूनतम पारिश्रमिक कार्यान्वयनमा देखिएको उदासिनताप्रति आपत्ति जनाउँदै यो सम्मेलन अविलम्ब ऐन कार्यान्वयन गर्न सम्बन्धित पक्षसँग जोडदार माग गर्दछ ।
३. विभिन्न बहानामा सूचनामाथि अंकुश लगाउने सरकारको निर्णयप्रति यो सम्मेलन घोर आपत्ति प्रकट गर्दै त्यस्ता सबै निर्णयहरु पूर्णरूपमा खारेज गर्न माग गर्दछ । सरकारले सञ्चार नीति बनाउँदै गेकाले सरोकारवालाहरुको राय, सल्लाह र संलग्नतामा मात्र त्यस्तो नीति बनाउन यो सम्मेलन माग गर्दछ ।

४. अभै पनि विभिन्न रूपमा सञ्चारकर्मी एवं स्वतन्त्र प्रेसमाथि हस्तक्षेप, आक्रमण र धम्की तथा सम्पादकीय स्वतन्त्रतामाथि हस्तक्षेप जस्ता कृत्याकलापहरु जारी रहेकाले यो सम्मेलन त्यस्ता सबै प्रकारका हस्तक्षेप बन्द गर्न र स्वतन्त्र प्रेस विरोधीहरुलाई कारवाही गर्न माग गर्दछ ।
 ५. स्थानीय सञ्चारमाध्ययमहरुलाई बलियो बनाउन विकेन्द्रिकरणको नीति अबलम्बन गर्न यो सम्मेलन माग गर्दछ ।
 ६. स्थानीय विज्ञापन स्थानीय सञ्चार माध्ययमहरुलाई दिनुपर्ने अनिवार्य व्यवस्था गर्न र समानुपातिक विज्ञापन नीति कार्यान्वयन गर्न सम्मेलन विशेष आग्रह गर्दछ । त्यस्तै अति बिकट क्षेत्रका सञ्चार माध्ययमहरुलाई विशेष सहूलियत दिन सरकारसँग आग्रह गर्दछ ।
 ७. बहूदो लोडसेडिडले सञ्चार माध्यम र सञ्चारकर्मीहरु निकै प्रभावित भएकाले सञ्चारमाध्ययम र सञ्चारकर्मीहरुलाई वैकल्पिक उर्जाको व्यवस्थाका साथै सञ्चार उपकरणमा विशेष सहूलियतको माग गर्दछ ।
 ८. सञ्चार गृहहरुलाई समावेशी र लैंगिकमैत्री बनाउन सम्बन्धित सबै पक्षसँग सम्मेलन आग्रह गर्दछ ।
 ९. बुद्धजन्मस्थल रुपन्देहीलाई पर्यटकीय विकासको उचाईमा पुऱ्याउन र लुम्बिनी भ्रमण वर्षलाई सफल पार्न सञ्चार क्षेत्रबाट स्वतन्त्र सहयोग गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दै विश्व प्रसिद्धस्थल लुम्बिनीको इतिहास र प्रतिष्ठालाई राज्य पुनर्संरचनामा सम्बोधन गर्न यो सम्मेलन विशेष आग्रह गर्दछ ।
 १०. सम्मेलन सफल पार्न सहयोग गर्ने सबैलाई यो सम्मेलन धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । साथै सम्मेलन आतिथ्य शाखा पत्रकार महासंघ रुपन्देही र सम्मेलन आयोजक न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति, प्रेस काउन्सिल, पत्रकार महासंघ र सूचना विभागलाई आभार व्यक्त गर्दछ ।
- प्रेस काउन्सिल नेपाल, सूचना विभाग, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति र नेपाल पत्रकार महासंघद्वारा मिति २०६८ चैत्र १८ गते सुर्खेतमा संयुक्त रूपमा आयोजित मध्यपश्चिम मिडिया सम्मेलनबाट निम्न बमोजिम १० बुँदे घोषणापत्र जारी गरियो ।
१. लोकतन्त्र र प्रेस स्वतन्त्रताका लागि ज्यान गुमाएका पत्रकारहरुप्रति हार्दिक श्रद्धाञ्जली अर्पण गर्दै पीडित पत्रकारका परिवारजनलाई आवश्यक राहत प्रदान गर्न माग गर्दछौं ।
 २. आगामी जेठ १४ गतेभित्रै शान्ति प्रक्रिया पुरा गरी पूर्ण प्रेस स्वतन्त्रतासहितको लोकतान्त्रिक संविधान जारी गर्न माग गर्दछौं ।
 ३. पत्रकारहरुको पेशागत तथा भौतिक सुरक्षाको पूर्ण प्रत्याभूति गर्न माग गर्दछौं ।
 ४. न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले तोकेको पारिश्रमिक उपलब्ध गराउन माग गर्दै कार्यान्वयन नगर्ने सञ्चार गृहलाई तत्काल कारवाहीको दायरामा ल्याउन माग गर्दछौं ।
 ५. पत्रकार आचारसंहिता प्रभावकारी रूपमा पालना गराउन नेपाल पत्रकार महासंघ र प्रेस काउन्सिलसँग ठोस पहल गर्न आग्रह गर्दछौं ।

६. सरकारी विज्ञापनको समानुपातिक वितरणको माग गर्दै विद्युतीय माध्यमलाई समेत वर्गीकरणको आधारमा उचित सेवा सुविधा उपलब्ध गराउन माग गर्दछौं ।
७. सञ्चारमाध्यम नियमित सञ्चालन भए नभएको अनुगमन गर्न स्थानीय स्तरमा प्रभावकारी संयन्त्र बनाउन माग गर्दछौं ।
८. दुर्गम तथा पिछडिएका क्षेत्रका पत्रकारका लागि विशेष सुविधा उपलब्ध गराउन माग गर्दछौं साथै सञ्चारमाध्यममा विकेन्द्रिकरणको सिद्धान्त लागू गर्न माग गर्दछौं ।
९. महिला, दलित, जनजाति, मधेसी, मुस्लिम तथा सिमान्तकृत समुदायका पत्रकारहरुको पेशागत निरन्तरताका लागि विशेष सुविधा उपलब्ध गराउन माग गर्दछौं ।
१०. सुर्खेत लगायत मध्यपश्चिम क्षेत्रका पर्यटकीय स्थलहरुको विकासका लागि प्रचारप्रसार गर्न गराउन सञ्चारक्षेत्रलाई विशेष अवसर उपलब्ध गराउन माग गर्दछौं ।

पूर्वाञ्चल मिडिया सम्मेलनद्वारा जारी

तेह्रथुम घोषणापत्र (२०६९ असार १६)

- १) यो सम्मेलन मुलुकको वर्तमान गतिरोधको निकासका लागि राष्ट्रिय सहमतिको सरकार निर्माण, विघटित संविधानसभामा भएका सहमतिको आधारमा संविधानका विवादित विषयको समाधान र नयाँ निर्वाचनको घोषणालाई एकैसाथ अगाडि बढाउन आह्वान गर्दछ ।
- २) पत्रकारहरुमाथि भइरहेको आक्रमण रोक्न सबैमा आह्वान गर्दै पत्रकारहरुको भौतिक सुरक्षा र प्रेस स्वतन्त्रताको ग्यारेण्टी गर्न सरकारसँग यो सम्मेलन माग गर्दछ ।
- ३) पत्रकार यादव पौडेलसहित राज्य र विभिन्न पक्षद्वारा हत्या गरिएका पत्रकारहरुप्रति हार्दिक श्रद्धाञ्जली व्यक्त गर्दै दोषीमाथि कडा कारवाही गर्न यो सम्मेलन माग गर्दछ । साथै पत्रकारमाथि आक्रमण गर्नेहरुमाथि कडा कारवाहीको माग गर्दछ ।
- ४) श्रमजीवी पत्रकार ऐन लागू भइसकेको भएपनि कार्यान्वयन पक्ष पूर्वाञ्चलमा अझै फितलो रहेकोले पत्रकारहरु पेशाबाट पलायन हुनुपर्ने अवस्था आएको हुँदा तत्काल ऐन कार्यान्वयन गराउन र कार्यान्वयन नगर्ने सञ्चार प्रतिष्ठानलाई कानुनी कारवाहीको दायरामा ल्याउन यो सम्मेलन माग गर्दछ । ऐन कार्यान्वयन नगर्ने सञ्चार प्रतिष्ठानहरुको नवीकरण नगर्न, लोककल्याणकारी विज्ञापनसहित सरकारी निकायका विज्ञापन र अन्य सेवा सुविधा बन्द गर्ने व्यवस्था गर्न सरकारसँग यो सम्मेलन माग गर्दछ ।

साथै पूर्वाञ्चलमा कार्यरत सञ्चारकर्मीहरुलाई कतिपय सञ्चार प्रतिष्ठानहरुले लामो समयदेखि पारिश्रमिक उपलब्ध नगराएकोले तत्काल उक्त पारिश्रमिक उपलब्ध गराउन सम्बन्धित सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आग्रह गर्दै त्यसको लागि आवश्यक पहल गर्ने प्रतिबद्धता यो सम्मेलन गर्दछ ।

- ६) श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनका मुद्दालाई प्रेश स्वतन्त्रताको मुद्दासँगै उठाउन सञ्चार सम्बद्ध संस्थाहरुलाई आह्वान गर्दै नियुक्ति पत्र र न्युनतम पारिश्रमिकको सुनिश्चित नभएसम्म सञ्चार प्रतिष्ठानमा काम नगर्न सबै सञ्चारकर्मीहरुलाई यो सम्मेलन आग्रह गर्दछ । साथै नियुक्तिपत्र नदिई सञ्चारकर्मीहरुलाई काममा नलगाउन सञ्चार प्रतिष्ठानलाई आग्रह गर्दछ ।
- ७) मोफसलका सञ्चार प्रतिष्ठानको स्थायित्वको लागि समानुपातिक विज्ञापन नीति लागू गर्न र स्थानीय निकायका विज्ञापन अनिवार्य रूपमा स्थानीय सञ्चार माध्ययमा उपलब्ध गराउने व्यवस्था गर्न यो सम्मेलन माग गर्दछ ।
- ८) सञ्चार प्रतिष्ठानको वर्गीकरणलाई वैज्ञानिक र पारदर्शी बनाउन तथा प्रेस काउन्सिल नेपालको पुनर्संरचना गरी स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्न सम्मेलन माग गर्दछ । साथै बढ्दो महंगीको तुलनामा सूचना विभागले प्रदान गर्ने लोककल्याणकारी विज्ञापनको रकम बृद्धि नगरी कर लागू गरेकोले त्यसमा कम्तिमा ५० प्रतिशत रकम बृद्धि गरी कर लागू गर्न माग गर्दछ ।
- ९) पत्रकारको व्यवसायिक दक्षता अभिवृद्धिको लागि मोफसलमा पनि विभिन्न तालिम सञ्चालन गर्न आवश्यक सहयोगको लागि पत्रकार महासंघ केन्द्रीय समिति, सूचना विभाग, प्रेस काउन्सिल र अन्य सम्बन्धित निकायसँग आह्वान गर्दै यो सम्मेलन पत्रकारहरुको लागि प्राप्त हुने तालिम, विदेश भ्रमण र अन्य अवसरहरुमा मोफसलको प्रतिनिधित्व अनिवार्य गर्न सम्बन्धित सबै पक्षसँग माग गर्दछ ।
- १०) यो सम्मेलन पत्रकार आचारसंहितालाई पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन गर्दै पत्रकारिता पेशालाई स्वच्छ र मर्यादित बनाउने प्रतिबद्धता गर्दछ । साथै पेशागत मर्यादा कायम गर्न पत्रकारितालाई मुख्य पेशा नबनाउने महासंघका सदस्यहरुलाई सम्मानसाथ बिदा गर्दै कडाईपूर्वक शुद्धिकरण लागू गर्ने प्रतिबद्धता गर्दछ ।
- ११) यो सम्मेलन पत्रकारिता क्षेत्रमा महिला, आदिवासी जनजाति, मधेसी, दलित र पछाडि पारिएका क्षेत्रको सहभागितामा बृद्धि गर्न आवश्यक पहल गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछ ।
- १२) समावेशीकरण र समानुपातिक प्रतिनिधित्वलाई राज्यले स्वीकार गरिसकेको अवस्थामा त्यसलाई आत्मसात् गरेर सञ्चार प्रतिष्ठान सञ्चालन गर्न यो सम्मेलन सरकार र सम्बन्धित सबैमा आह्वान गर्दछ ।
- १३) लालीगुराँसको राजधानीको रूपमा रहेको तीनजुरे मिल्के जलजले क्षेत्रको संरक्षण र विकासमा राष्ट्रको ध्यान आकर्षित गर्दै पर्यटकीय क्षेत्रको रूपमा विस्तार गर्न व्यापक प्रचार प्रसार गर्न यो सम्मेलन प्रतिबद्धता गर्दछ ।
- १४) ह्यातुंग भरना, गुफापोखरी, चिचिलिंग पोखरी, सिंहवाहिनी मन्दिर, छथरको याकुम्बा गढीलगायत तेह्रथुममा रहेका क्षेत्रको पर्यटकीय सम्भावनाको प्रचार प्रसार गर्दै विकास र संरक्षणको लागि राज्यको ध्यान केन्द्रित गराउने प्रतिबद्धता गर्दछौं ।
- १५) सम्मेलन सफल पार्न सहयोग गर्ने महासंघ तेह्रथुम शाखा, शाखाका सदस्य पत्रकारहरु, तेह्रथुमका सरकारी कार्यालय, उद्योगी व्यवसायी, संघसंस्था सबैमा यो सम्मेलन हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछ ।

साथै सम्मेलनलाई सफल बनाउन उपस्थित महासंघ केन्द्रीय अध्यक्ष शिव गाउँले, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिका अध्यक्ष गोविन्द आचार्य, महासंघका महासचिव ओम शर्मासहित प्रेस चौतारी नेपाल, नेपाल प्रेस युनियन, क्रान्तिकारी पत्रकार संघ नेपाल र आदिवासी जनजाति पत्रकार संघका केन्द्रीय पदाधिकाहरुमा आर्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ ।

२०६९ असार १६ गते

मकवानपुरको हेटौंडामा सम्पन्न मोफसल मिडिया सम्मेलनले निम्न १३ बुँदे घोषणापत्र जारी गर्दछ ।

हेटौंडा घोषणापत्र (२०७० वैशाख १३ र १४)

- (१) राजधानी बाहिरका मिडिया र त्यसमा कार्यरत सञ्चारकर्मीहरुलाई आफ्नो हक, अधिकारका लागि एकताबद्ध भई सामूहिक अभियान सञ्चालन गर्न आह्वान गर्दछ ।
- (२) मोफसलका मिडियाहरुको स्थायित्व र दिगो विकासका लागि तत्काल समानुपातिक विज्ञापन नीति लागू गर्न नेपाल सरकारसमक्ष यो सम्मेलन जोडदार माग गर्दछ ।
- (३) श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनका लागि पहल गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछ ।
- (४) देशका विभिन्न स्थानमा संचारकर्मी र सञ्चार माध्यममाथि राज्य र गैर राज्य पक्षबाट पटक पटक हुने गरेका हस्तक्षेप, आक्रमण, धम्क र तोडफोडको घोर निन्दा एवं भत्सर्ना गर्दै यो सम्मेलन सम्पूर्ण संचार माध्यम र सञ्चारकर्मीको सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्न जोडदार माग गर्दछ ।
- (५) राज्य र अन्य निकायबाट संचार माध्यम र सञ्चारकर्मीको वृत्ति विकासका लागि हुने गरेका तालिम, गोष्ठी, सेमिनार र भ्रमणमा हुने गरेका विभेदकारी नीति तत्काल अन्त्य गर्दै मोफसललाई प्राथमिकता दिन सम्बन्धित पक्षसँग जोडदार माग गर्दछ ।
- (६) मिडिया सञ्चालक र ती सस्थामा कार्यरत सञ्चारकर्मीहरुको सम्बन्धलाई सुमधुर बनाउँदै सञ्चार माध्यम र सञ्चारकर्मीका सामूहिक अधिकारका लागि एकताबद्ध भएर अधि बढ्नका लागि यो सम्मेलन संकल्प व्यक्त गर्दछ ।
- (७) यो सम्मेलन पत्रकार आचारसंहितालाई पूर्णरूपमा पालना गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछ ।
- (८) राज्यबाट उत्पीडनमा परेका र पछि पारिएका समूदायको न्याय प्राप्तिका लागि खोजी र ग्रामिणमूख पत्रकारितामा निरन्तर जोड दिने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछ ।
- (९) मोफसलका सञ्चार माध्यमहरुको साभा मुद्दाहरुमा सम्बन्धित क्षेत्रमा क्रियाशिल संघ, संस्था र व्यक्तिहरूसँग सहकार्य गर्दै अगाडि बढ्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछ ।
- (१०) न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति, प्रेस काउन्सिल र सूचना विभागका कार्यक्रम र कार्य क्षेत्र राजधानी केन्द्रित रहेको हुँदा सो संयन्त्रलाई तत्काल स्थानीय तहमा विकेन्द्रित गर्न यो सम्मेलन जोडदार माग गर्दछ ।

- (११) संक्रमणकालको अन्त्य, दिगो शान्ति र गणतन्त्रलाई संस्थागत गर्न तत्काल संविधान सभाको निर्वाचन गर्न यो सम्मेलन माग गर्दछ ।
- (१२) मोफसलमा रहेका राष्ट्रिय तथा बहुराष्ट्रिय औद्योगिक प्रतिष्ठान तथा कम्पनीहरुबाट वितरण हुने विज्ञापन प्राथमिकताका साथ अनिवार्य रुपमा स्थानीय मिडियामा वितरण गर्न यो सम्मेलन जोडदार माग गर्दछ ।
- (१३) हेटौँडामा भएको मोफसल मिडिया सम्मेलन सम्पन्न गर्न मकवानपुरका सम्पूर्ण राजनीतिक दल, प्रशासनिक निकाय, सामाजिक संघ, सस्था र विभिन्न व्यक्ति एव क्षेत्रबाट प्राप्त सहयोगप्रति आभार सहित हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ ।

अनुसूची ५

श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावली कार्यान्वयनका लागि सर्वोच्च अदालतको आदेश

सर्वोच्च अदालत, संयुक्त इजलास
माननीय न्यायाधीश श्री कल्याण श्रेष्ठ
माननीय न्यायाधीश श्री भरतराज उप्रेती
आदेश

068-WO-0654

विषय : परमादेशयुक्त जो चाहिने अन्य उपयुक्त आदेश जारी गरी पाउँ ।

निवेदक

नेपाल पत्रकार महासंघ केन्द्रीय कार्यालय, सिनामंगल, काठमाडौँका तर्फबाट अख्तियार प्राप्त गरी आफ्नो हकमा समेत ऐ.ऐ.को अध्यक्ष शिव गाउँले१

ऐ. को लिगल डेक्समा कार्यरत का.जि.का.म.न.पा. वडा नं. ३१ बस्ने अधिवक्ता भक्तिराम घिमिरे.....१

विरुद्ध

विपक्षी

का.जि.का.म.न.पा. सिंहदरबारमा स्थित सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय.....१

का.जि.का.म.न.पा. सिंहदरबारमा केन्द्रीय कार्यालय रहेको रेडियो नेपाल.....१

का.जि.का.म.न.पा. सिंहदरबारमा केन्द्रीय कार्यालय रहेको नेपाल टेलिभिजन.....१

का.जि.का.म.न.पा. वडा नं. २२ धर्मपथमा केन्द्रीय कार्यालय रहेको गोरखापत्र संस्थान...१

का.जि.का.म.न.पा. वडा नं. ११ केन्द्रीय कार्यालय रहेको राष्ट्रिय समाचार समिति१

का.जि.का.म.न.पा. वडा नं. सिनामंगलमा कार्यालय रहेको प्रेस रजिष्ट्रारको कार्यालय.....१

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा ३२ र १०७ (२) अन्तरगत दायर भएको प्रस्तुत रिट निवेदनको संक्षिप्त तथ्य एवं आदेश यस प्रकार छ :

निवेदक महासंघ नेपालका सबै श्रमजीवी पत्रकार लगायत सबै पत्रकारहरुको पेशागत हक र हित, संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्न स्थापना भएको नेपाली पत्रकारहरुको छाता संगठन हो । नेपाल पत्रकार महासंघ

समेतको पहलमा नेपालमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ तर्जुमा भएको र २०६४ सालमा यसको पहिलो संशोधन समेत भएको थियो । श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीको कार्यान्वयनसँग यस महासंघका सदस्यहरूको हक, हित जोडिएको हुँदा यो विषयमा महासंघको सार्थक सरोकार रहेको छ । साथै यो विषय सार्वजनिक सरोकारको भित्र समेत पर्ने कुरा पनि निर्विवाद छ । कानून निर्माण हुने तर कार्यान्वयन अभावको कारणले गर्दा आम श्रमजीवी पत्रकारहरूको कानूनद्वारा प्रदत्त हक मात्र नभई संविधान प्रदत्त मौलिक हकको समेत हनन भएको र यस सम्बन्धमा वैकल्पिक उपचार समेत नभएकाले आम श्रमजीवी पत्रकारको तर्फबाट उनीहरूको पेशागत हक, हित संरक्षण गर्न स्थापीत नेपाल पत्रकार महासंघको हैसियतले नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा १०७ (२) बमोजिम प्रस्तुत रिट निवेदन लिएर उपस्थित भएका छौं । विपक्षी नं. २ देखि ५ सम्मका संचार प्रतिष्ठानहरू पूर्ण सरकारी स्वामित्वमा संचालित प्रतिष्ठानहरू हुन् । आफ्नो प्रतिष्ठानमा कानून कार्यान्वयन गर्ने प्रार्थमिक दायित्व २ देखि ५ सम्मका विपक्षीहरूको हो । कानून कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन गर्ने र त्यसको पालना नभएमा त्यसलाई पालना गराउने दायित्व विपक्षी नं. १ र विपक्षी नं. ६ को हो । श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीले सरकारी स्वामित्वमा रहेका समेत सबै संचार प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार कर्मचारी तथा श्रमजीवी पत्रकारहरूको लागि विभिन्न अधिकारको प्रत्याभूति गरेको छ । श्रमजीवी पत्रकार ऐन बमोजिम तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम नहुने गरी पारिश्रमिक पाउने कुराको प्रत्याभूतिको व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०६४ दफा ११, ११क, १२ र १५ मा गरेको छ । श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमनको जिम्मेवारी विपक्षी प्रेस रजिष्ट्रारलाई हुने व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०६४ दफा ३४,३ (१) मा गरेको छ ।

न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्न श्रमजीवी पत्रकार ऐनको दफा ११ बमोजिम गठित समितिले देशभरको सञ्चार प्रतिष्ठानको अनुगमन गरी मिडिया अध्ययन प्रतिवेदन २०६७ सार्वजनिक गरेको छ । उक्त प्रतिवेदनले ४५ प्रतिशत श्रमजीवी पत्रकारले अहिले पनि नियुक्ती पत्र नपाएको देखिन्छ । ऐनको दफा ५(२) ले केवल १५ प्रतिशत सम्म करारमा अस्थायी पत्रकार राख्न सकिनेमा २१ प्रतिशतले मात्र स्थायी नियुक्ति पत्र पाएका र ४४ प्रतिशतले सार्वजनिक विदा नपाएको समेत उल्लेख छ । नेपाल सरकार न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिले गरेको उक्त अध्ययन प्रतिवेदनको आधारमा श्रमजीवी पत्रकार ऐनको दफा ३क, ५(२), ५(३) (४), ८, ११, १२, १५, १८, ३४ र श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीको नियम १२, १४, १५, १६, १७, २७, २९, ३१, ३६ आदि समेत कानूनी व्यवस्थाको उल्लंघन भएको स्पष्ट देखिएको छ ।

विशेषगरी कानून पालना नगर्नेमा विपक्षी नं. २ देखि ५ सम्मका सार्वजनिक सञ्चार प्रतिष्ठानहरू समेत रहेका छन् । कानून पालना गरी अरु संचार प्रतिष्ठानहरू समेतलाई मार्गदर्शन गर्नुपर्ने सरकारी स्वामित्वका विपक्षी सार्वजनिक सञ्चार संस्थाबाट कानूनको पालना नहुनु दुर्भाग्यपूर्ण रहेको छ ।

श्रम कानूनको विश्वव्यापी मान्यता भनेको नै उक्त कानूनमा लेखिए भन्दा बढी दिन रोजगार दाता (सञ्चार प्रतिष्ठान) लाई कुनै बन्देज हुँदैन तर सो भन्दा कम हुने गरी काममा लगाउन पाइँदैन । चाहे दुई पक्ष बीच त्यस्तो सहमति भएकै भए पनि त्यस्तो रोजगार करार (सम्झौता) कानूनको दृष्टिमा अमान्य हुन्छ । संविधानको धारा २९ (१) ले श्रमजीवीलाई शोषण विरुद्धको हक प्रदान गरेको छ । धारा २९(२) ले कसैलाई शोषण गर्न पाइने छैन भनी उल्लेख छ । धारा ३०(१) मा उचित श्रम अभ्यासको हक हुनेछ भनी उल्लेखित व्यवस्थाबाट श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीमा लेखिए भन्दा कम सुविधा दिई कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकारलाई शोषण गर्न तथा अनुचित श्रम अभ्यास गर्न नपाउने कुराको ग्यारेन्टी गरेको छ । तर व्यवहारमा कानून लागू नभई शोषणको अवस्था विद्यमान

भएको हुँदा श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीको प्रावधान तथा सो प्रावधान बमोजिम मिति २०६८।१।१८ गते नेपाल सरकारले घोषणा गरेको नयाँ न्यूनतम पारिश्रमिकको व्यवस्था तुरुन्त कार्यान्वयन गरी शोषणविरुद्धको हकको प्रत्याभूति गर्न सम्मानित अदालतबाटै आदेश हुनु अपरिहार्य छ ।

मानवाधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणा १९४८ को धारा २३ को (१) र (३) ले everyone has the right to work, to free choice of employment to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment. Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection. भन्ने र आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी, १९६६ को धारा ७ मा पनि सो कुराको प्रत्याभूति गरेको छ । त्यसैगरी नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धी १९६६ को धारा ८ (१) (२) ले No one shall be held in slavery: slavery and the slave-trade in all their forms shall be prohibited. No one shall be held in servitude भन्ने उल्लेख गरेको छ ।

यसैगरी नेपाल पक्ष भएको आई.एल.ओ. को महासन्धी नं. २९ र १००५ ले समेत बाध्यकारी श्रम निर्मूल गर्न वा बाधा श्रम निषेध गर्नुपर्ने उल्लेख छ । समितिको सर्भेक्षण अनुसार ३७ प्रतिशत श्रमजीवी पत्रकारहरु न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कममा कामगरी शोषणविरुद्धको हकबाट बञ्चित भई दासत्वतुल्य बाध्यकारी श्रमको अवस्थामा रहेको छन् । सरकारी स्वामित्वका सार्वजनिक प्रतिष्ठान समतेले समेत न्यूनतम पारिश्रमिक नदिनु श्रम शोषणको पराकाष्ठ हो ।

उल्लेखित कानूनी व्यवस्थाको विपरित विपक्षी २ देखि ५ सम्मका सरकारी स्वामित्वका सार्वजनिक संचार प्रतिष्ठानहरुको कार्य गरिरहेको र कानूनको कार्यान्वयन गराउने सम्बन्धित निकाय विपक्षी नं. १ र ६ ले यस तर्फ कुनै पहल नगरेको हुँदा निवेदक महासंघका सदस्यहरुको संविधान तथा कानून प्रदत्त हकमा आघात गर्न गएको र यसलाई देशभर कार्यान्वयन गराउने अन्य उपचारको व्यवस्था नभएको हुँदा सम्मानित अदालत समक्ष न्यायका लागि यो निवेदन लिई उपस्थित भएका छौं ।

अतः माथि उल्लिखित संवैधानिक व्यवस्था, कानूनी व्यवस्था तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरुको आधारमा नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा, १३, १९, ३२ तथा १०७ (२) बमोजिम श्रमजीवी पत्रकार ऐनले निर्धारण गरे बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था अक्षरस पालना गर्नको लागि विपक्षी नं. २ देखि ५ का विपक्षीहरुको नाममा परमादेशको आदेश जारी गरी पाऊँ । साथै श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावली कार्यान्वयन भए नभएको कुरा अनुगमन गरी कार्यान्वयन गराउन विपक्षी नं. १ र विपक्षी नं. ६ का नाममा परमादेशको आदेश जारी गरी पाऊँ । न्यूनतम पारिश्रमिक नदिने सम्बन्धमा विपक्षी निकायहरुले कुनै निर्णय गरेको भए हाम्रो जानकारीमा नआएका त्यस्ता सबै निर्णय एवं पत्राचारहरु समेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पाऊँ भन्ने समेत व्यहोराको यस अदालतमा दायर भएको रिट निवेदन ।

यसमा के कसो भएको हो ? निवेदकको माग बमोजिमको आदेश किन जारी हुन नपर्ने हो ? आदेश जारी हुन नपर्ने भए यो आदेश प्राप्त भएका मितिले बाटाका म्यादबाहेक १५ दिनभित्र सम्बन्धित मिसिल कागजात साथ राखी महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयमार्फत लिखित जवाफ पठाई त्यसको बोधार्थ महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयलाई दिनु र निवेदकको मागबमोजिमको आदेश किन जारी हुन नपर्ने हो ? आदेश जारी गर्नु नपर्ने भए यो आदेश प्राप्त भएका मितिले बाटाका म्यादबाहेक १५ दिनभित्र लिखित

जवाफ लिई आफैँ वा आफ्नो प्रतिनिधिमार्फत उपस्थित हुन भनी रिट निवेदनको एक प्रति नक्कल साथै राखी विपक्षी नं. २, ३, ४, ५ र ६ लाई सूचना पठाई लिखित जवाफ आएपछि वा अवधि नाघेपछि नियमबमोजिम पेश गर्नु ।

श्रमजीवी पत्रकारहरूको दैनिक जीविकोपार्जनसँग सम्बन्धित विषयवस्तु समावेश भएको देखिएकाले प्रस्तुत रिट निवेदनमा अग्राधिकार प्रदान गरिएको छ । अन्तरिम आदेशको माग सम्बन्धमा विचार गर्दा निवेदनमा उठाइएको विषयवस्तुको गाम्भीर्यता अनुसार विपक्षीहरू समेतलाई राखी छलफल गरी निर्णयमा पुग्न उचित देखिँदा अन्तरिम आदेश जारी हुने नहुने सम्बन्धमा छलफल गर्न मिति २०६८।१०।२२ गतेका दिन उपस्थित हुनु भनी विपक्षीहरूलाई सूचना दिई पेश गर्नु भन्ने यस अदालतको आदेश ।

श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ को दफा ११ बमोजिम न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिशमा सबै सञ्चार प्रतिष्ठानहरूमा लागू हुने गरी श्रमजीवी पत्रकार, कामदार र कर्मचारीहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने गरी मिति २०६८।१।१८ को नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित भइरहेको देखिनाले र सो सूचनाका सम्बन्धमा विपक्षीहरूका तर्फबाट समेत कुनै प्रतिवाद बहसको क्रममा नउठाइएको समेतबाट उक्त राजपत्रमा प्रकाशित भए अनुसार न्यूनतम पारिश्रमिकको व्यवस्था तत्कालै लागू गर्न गराउन विपक्षीहरूको नाउँमा अन्तरिम आदेश जारी गरी दिएको छ । निवेदन दाबीका अन्य कुराहरूका सम्बन्धमा यस मुद्दाको टुङ्गो लाग्दा विचार हुने नै हुनाले प्रस्तुत रिट निवेदनका सम्बन्धमा कानून बमोजिम कारवाही गर्नु भन्ने यस अदालतको २०६०।१०।२२ को आदेश ।

के कुन निर्णय बदरको लागि रिट निवेदक सम्मानित अदालतमा आउन भएको हो, स्पष्ट खुलाउन नसकेको हुँदा माग दाबी नै अस्पष्ट छ । रा.स.स. मा विपक्षीको माग दाबी भन्दा बढी सेवा सुविधा कर्मचारीलाई रहेको छ । नेपाल सरकारको स्वामित्वमा रहेका कुनै पनि संस्था, समिति, नियोगमा नियुक्ति पत्र नदिइ काममा लगाउन पाइने व्यवस्था नभएकाले यस समितिमा कुनै पनि कर्मचारीलाई नियुक्तिपत्र नदिइ काममा लगाइएको नहुँदा उक्त रिट निवेदनमा रा.स.स. लाई विपक्षी बनाउन पर्ने अवस्था विद्यमान छैन ।

मिति २०६८।१।१८ को राजपत्रमा प्रकाशित नेपाल सरकारले घोषणा गरेको पारिश्रमिक भन्दा यस रा.स.स. मा कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकार तथा श्रमजीवी कामदारको समेत पारिश्रमिक रु.१०,०००।- (दशहजार) भन्दा बढी नै रहेको छ । स्ट्रिन्जरका समाचारलाई तीन श्रेणीमा विभाजन गरी (क) श्रेणीको रु.२००।- (ख) श्रेणीको लागि रु.१७५।- र (ग) श्रेणीको समाचारका लागि रु.१५०।- दिने व्यवस्था गरिएको छ । साथै नियुक्तिपत्र नदिइकन कुनै पनि कर्मचारीलाई काममा लगाईएको छैन । स्ट्रिन्जरलाई समेत एक वर्षको नियुक्तिपत्र दिएर मात्र काममा लगाइएको छ । रा.स.स. कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली २०५६ ले व्यवस्था गरे बमोजिम सोही विनियमावलीमा भएको व्यवस्था अनुसार करार तथा अस्थायी कर्मचारी नियुक्ति गरिएको छैन । मासिक ज्यालादारीमा अतिआवश्यक कर्मचारी मात्र नियुक्ति गरिएको छ । निजी सञ्चार प्रतिष्ठानमा रिट निवेदकले दाबी गरे मुताविक सेवा सुविधा कम होला यद्यपी रा.स.स. जस्तो नेपाल सरकारको सार्वजनिक सूचना प्रतिष्ठानमा सेवा सुविधा पारिश्रमिक कम नभएकोले रिट निवेदकको दाबी बमोजिम रिट जारी हुने अवस्था विद्यमान नहुँदा रिट खारेज गरी पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको रा.स.स.को लिखित जवाफ ।

रेडियो नेपाल, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयबाट प्राप्त आदेश पालना गर्ने संस्था हो । त्यसरी आएको निर्देशनलाई यसले सञ्चालक समितिमा राखी त्यहाँबाट अनुमोदन भएपछि मात्र लागू गर्ने गर्दछ । हाल रेडियो नेपालमा फुलटाइमर, सिफ्ट बेसिस, बुलेटिन बेसिस र अन्यत्र स्थायी नियुक्ति पाएका तर यहाँ पार्टटाइमर गरी ४ किसिमको करार ज्यालादारी पत्रकारहरु रहेका छन् । अर्थ मन्त्रालयले मिति २०६८।१।८ मा गरेको सञ्चार मन्त्रालयसँगको पत्राचारमा विकास समितिको लागि स्वीकृत दरबन्दी भन्दा बढी अस्थायी करार जुनसुकै नाममा राखिएका कर्मचारीलाई हटाई संचालन खर्च घटाउने भन्ने निर्देशन समेत पाएकाले दीर्घकालिन रूपमा श्रमजीवी पत्रकार ऐनको परिपालना गर्न कठिनाई भएको हुँदा विपक्षीको रिट निवेदन खारेज गरी पाऊँ भन्ने समेत व्यहोराको रेडियो नेपालको लिखित जवाफ ।

विपक्षीहरुले उपरोक्त माग दावी लिई सम्मानित अदालतमा दायर गर्नु भएको रिट निवेदनमा कुनै पनि कानूनी आधार सार र तथ्यको विद्यमानता नभई खारेज भागी छ । के कुन निर्णय बदरको लागि निवेदकहरु सम्मानित अदालतमा आउनु भएको हो, स्पष्ट खुलाउन नसकेको हुँदा माग दावी नै स्पष्ट छैन । विपक्षी रिट निवेदकको दावी अनुसार नेपाल टेलिभिजन संस्थानमा कुनै पनि कर्मचारीको पारिश्रमिक सेवा सुविधा श्रमजीवी ऐन, नियमावलीले तोके भन्दा कम रहेको छैन । विपक्षीको माग दावी भन्दा सेवा सुविधा सम्पूर्ण कर्मचारीहरुको लागि बढी नै रहेको छ । नेपाल सरकारको स्वामित्वमा रहेका कुनै पनि संस्था समिति, नियोगमा नियुक्ति पत्र नदिई काममा लगाउन पाउने व्यवस्था नभएकोले यस संस्थानमा कुनै पनि कर्मचारीलाई नियुक्तिपत्र नदिई काममा लगाएको नहुँदा उक्त रिट निवेदनमा नेपाल टेलिभिजन संस्थालाई विपक्षी बनाउनु पर्ने अवस्था विद्यमान नै छैन ।

मिति २०६८।१।९ को राजपत्रमा प्रकाशित नेपाल सरकारले घोषणा गरेको पारिश्रमिक भन्दा कर्मचारीलाई बढी नै पारिश्रमिक सेवा सुविधा प्रदान गरिएको अवस्था छ । यस संस्थानमा कुनै पनि श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारको पारिश्रमिक रु.१०,०००।- भन्दा बढी नै रहेको छ । स्ट्रिन्जर (स्थानीय सम्वाददाता) को हकमा अनुसन्धान र नयाँ खोजीका साथै विस्तृत विश्लेषणमा आधारित समाचार रु.१,२००।- ताजा आकस्मिक र विस्तृत तथा जनचासो र मानवीय संवेदनामा आधारित आफैँले तयार गरेका वा घटेका घटनाहरुलाई खास सीप र कौशलका साथ प्रस्तुत गरेका समाचार रु.७००।- नियमित घटनाक्रम र गतिविधिहरुका स्वभाविक समाचार रु.४००।- दिने व्यवस्था गरिएको छ । साथै नियुक्तिपत्र नदिई कुनै पनि कर्मचारीलाई काममा लगाइएको छैन । अस्थायी र करार कर्मचारीको हकमा श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०६४ को परिधि भन्दा बाहिर गई कर्मचारीहरुको नियुक्ति गरिएको छैन । अतः संस्थानको कर्मचारी श्रमजीवी पत्रकार तथा कामदारलाई दिँदै आएको सेवा सुविधामा कुनै कमी नभएको हुँदा प्रस्तुत रिट जारी हुनु पर्ने अवस्था नभएकोले खारेज गरी पाऊँ भन्ने समेत व्यहोराको नेपाल टेलिभिजनको लिखित जवाफ ।

प्रस्तुत रिट निवेदनमा उल्लेख भएको श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ कार्यान्वयन भए नभएको अनुगमन गर्ने कार्य प्रेस रजिष्ट्रारको नियमित प्रक्रिया नै भएका र भइरहेको छ । श्रमजीवी पत्रकार न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिसमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी सो को सूचना समेत प्रकाशित भइसकेको छ । यसर्थ समग्रमा कानूनको कार्यान्वयन भएन भन्ने दावी हचुवा भएकोले खारेज भागी छ । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन, २०५१ को दफा २४ ले सो ऐन बमोजिम पत्रकारले कुनै सुविधा नपाएमा वा आफूलाई परेको मर्काका बारेमा प्रेस रजिष्ट्रार समक्ष उजुर गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसैले कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई कुनै किसिमले मर्का परेमा उक्त ऐन बमोजिम उपचारको बाटो अवलम्ब गर्नुपर्ने हो । यसरी कानूनमा भएको मार्ग अवलम्बन नगरी परेको रिट निवेदन अधिकार क्षेत्रको अभावमा बदर भागी छ ।

श्रमजीवी पत्रकार र व्यवस्थापक बीच काम गर्ने गराउने गरी भएको प्रबन्धको विषयमा कानूनले नै उपचारको व्यवस्था गरेको अवस्थामा जसलाई मर्का परेको हो सम्बन्धित व्यक्तिले नै उक्त कानूनले तोकेको प्रक्रिया बमोजिम उपचारको मार्ग अवलम्बन गर्नुपर्ने हो । तर प्रचलित कानूनले तोकेको मर्का पर्ने व्यक्तिले उपचार माग गर्नुपर्ने प्रक्रियाको अन्यथा हुनेगरी एकैपटक असाधारण अधिकार क्षेत्रमा प्रवेश गरी उपचार माग गर्ने हक सो नेपाल पत्रकार महासंघलाई छैन । यस आधारमा पनि यो निवेदन दावी बदर भागी छ ।

श्रमजीवी पत्रकार र व्यवस्थापक बीच काम गर्ने गराउने गरी भएको प्रबन्धको विषयमा कानूनले नै उपचारको व्यवस्था गरेको अवस्थामा जसलाई मर्का परेको हो सम्बन्धित व्यक्तिले नै उक्त कानूनले तोकेको प्रक्रिया बमोजिम उपचारको मार्ग अवलम्बन गर्नु पर्ने हो । तर प्रचलित कानूनले तोकेको मर्का पर्ने व्यक्तिले उपचार माग गर्नुपर्ने प्रक्रियाको अन्यथा हुनेगरी एकैपटक असाधारण अधिकार क्षेत्रमा प्रवेश गरी उपचार माग गर्ने हक सो नेपाल पत्रकार महासंघलाई छैन । यस आधारमा पनि यो निवेदन दावी बदर भागी छ ।

नेपाल पत्रकार महासंघले रिट निवेदनमा उल्लेख भएको विषयका सन्दर्भमा प्रेस रजिष्ट्रारलाई वा विपक्षी बनाइएका सञ्चार प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनमा कुनै किसिमले विषयलाई पेश गरेको वा ध्यानाकर्षण गराएको थियो थिएन वा त्यस उपर कारवाही भयो भएन भन्ने सम्बन्धमा केही उल्लेख नगरी असाधारण अधिकार क्षेत्र अन्तर्गत निवेदन पेश गरेको देखिन्छ । श्रमजीवी पत्रकारहरूका लागि अलग कानून निर्माण गरी छुट्टै उपचारको व्यवस्था गरिएको हो । त्यसैले श्रमजीवी पत्रकारका समस्या रिट निवेदनमा विपक्षी बनाइएका प्रतिष्ठानमा मात्र होइन निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित प्रतिष्ठानमा पनि रहेका छन् । निवेदनमा उल्लेख भएको अध्ययन वा तथ्यांक ती चारवटा प्रतिष्ठानको विषयमा मात्र निवेदन माग दावी गर्नुले पनि निवेदकहरूको उद्देश्य ऐन कार्यान्वयन गराउन महत्व दिएकोमा आशंका गर्ने आधार प्रदान गर्दछ । प्रस्तुत निवेदनमा सो बमोजिम पेश नभएको हुँदा खारेज गरीपाऊँ भन्ने समेत व्यहोराको प्रेस रजिष्ट्रार कार्यालयका लिखित जवाफ ।

प्रस्तुत रिट निवेदनमा उल्लेख भएको न्यूनतम पारिश्रमिक नदिएको विषयमा यस मन्त्रालयले कुनै काम कारवाही गर्न सक्ने व्यवस्था श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ मा रहेको छैन । उक्त ऐनले के कस्तो अवस्थामा कहाँ उजुर गर्ने भन्ने बारेमा स्पष्ट रूपमा व्यवस्था गरेको छ । रिट निवेदनमा यस मन्त्रालयले कानूनको कार्यान्वयन नगराएको भन्ने कुरा हचुवा रूपमा उल्लेख छ । उक्त ऐन यस मन्त्रालयसँग सम्बन्धित रहेकै आधारमा उक्त कानूनको कार्यान्वयन गर्ने गराउने काम उक्त निकायबाट हुन सक्छ भन्ने अर्थ गर्न कदापि मिल्दैन । कुन निकायबाट कुन विषयमा के कसरी उक्त कानूनको कुन व्यवस्था प्रतिकूल काम भयो ? उक्त विषयमा मन्त्रालयबाट के काम कारवाही भएन भनी स्पष्ट रूपमा रिट निवेदनमा उल्लेख छैन । यस मन्त्रालयले ऐन बमोजिम श्रमजीवी पत्रकार न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको सिफारिशमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरी सो को सूचना समेत प्रकाशित गरिसकेको छ । श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ को दफा २४ ले सो ऐन बमोजिम पत्रकारले कुनै सुविधा नपाएमा वा आफूलाई परेको मर्काका बारेमा प्रेस रजिष्ट्रार समक्ष उजुर गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसैले कुनै श्रमजीवी पत्रकारलाई कुनै किसिमले मर्का परेमा उक्त ऐन बमोजिमको उपचारको बाटो अवलम्बन गर्नुपर्ने हो । यसरी कानूनमा भएको उपचारको बाटो अवलम्बन गर्नुपर्ने हो । यसरी कानूनमा भएको उपचारको बाटो अवलम्बन नगरी एकैपटक रिट क्षेत्राधिकारमा प्रवेश गर्ने गरी दायर भएको निवेदन अधिकार क्षेत्रको अभावमा बदरभागी छ ।

नेपाल पत्रकार महासंघले रिट निवेदनमा उल्लेख भएको विषयका सन्दर्भमा यस मन्त्रालय, प्रेस रजिष्ट्रार वा विपक्षी बनाइएका सञ्चार प्रतिष्ठानको व्यवस्थापनमा कुनै किसिमको विषयलाई पेश गरेको वा ध्यानाकर्षण गराएको थियो थिएन वा त्यस उपर कारबाही भयो भएन भन्ने केही उल्लेख नगरेबाट सो महासंघले त्यस्तो कुनै उपाय नगरी लोकप्रियताका लागि सर्वोच्च अदालतको असाधारण अधिकार क्षेत्र अर्न्तगत निवेदन पेश गरेको देखिन्छ । श्रमजीवी पत्रकारहरूका विभिन्न समस्या भएकैले अलग कानून निर्माण गरी छुट्टै उपचारको व्यवस्था गरिएको हो । त्यसैले श्रमजीवी पत्रकारका समस्या रिट निवेदनमा विपक्षी बनाइएका प्रतिष्ठानमा मात्र होइन अन्य प्रतिष्ठानमा पनि रहेका छन् । निवेदनमा उल्लेख भएको अध्ययन वा तथ्यांक ती प्रतिष्ठानको मात्र नभई सबै क्षेत्रको हो । तर महासंघले नेपाल सरकारको स्वामित्वमा रहेका ४ वटा प्रतिष्ठानको विषयमा मात्र निवेदन माग दावी गर्नुले पनि निवेदनहरूको उद्देश्य ऐन कार्यान्वयन गराउनु भन्दा पनि लोकप्रियता लिन खोजेको हो कि भन्ने आशंका गर्ने आधार प्रदान गर्दछ । अदालतमा स्पष्ट मनले उपचार माग गर्न आउनु पर्छ । प्रस्तुत निवेदनमा सो बमोजिम पेश नभएको हुँदा खारेज गरी पाऊँ भन्ने समेत व्यहोराको सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयको लिखित जवाफ ।

विपक्षी निवेदकहरूले श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावलीमा रहेको कानूनी व्यवस्था अनुसार करार सेवामा १५ प्रतिशत भन्दा बढी राख्न नपाउने, करार सेवामा काम गर्दा समेत पारिश्रमिक, सञ्चयकोष तथा अन्य सुविधा समान पदका स्थाई श्रमजीवी पत्रकार सरह हुनुपर्ने, कानूनमा भएको व्यवस्था बाहेक सेवा अन्त्य गर्न नपाउने, तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक पाउनु पर्ने र विदाहरूको सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्ने मुख्य मागका साथै मिति २०६८।१।१८ मा नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित न्यूनतम पारिश्रमिक वापतको रकम तत्कालदेखि लागू गर्नुपर्ने जिकिर सहितको पेश गरेको निवेदन व्यहोरामा यस गोरखापत्र संस्थानले के कुन कानूनको बर्खिलाप के कस्तो कार्य र क्रिया गरेको हो, जसबाट निवेदक तथा श्रमजीवी पत्रकारहरूको संवैधानिक र कानूनी अधिकारमा आघात पुग्न गएको हा सो कुरा कतै उल्लेख दावी जिकिर समेत नभएकोले प्रस्तुत रिट निवेदन प्रथम दृष्टि मै खारेज भागी छ ।

यस संस्थानका कार्यरत कोही पनि श्रमजीवी पत्रकारहरूले गोरखापत्र संस्थानबाट श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०६४ र नियमावली बमोजिमको पाउनु पर्ने पारिश्रमिक नपाएको र सो अनुसारको सेवा सुविधा नपाएको सम्बन्धमा कुनै प्रकारबाट कतै उजुर समेत नगरेको र विपक्षीहरू यस संस्थानको कुनै कामदार कर्मचारी र पत्रकार समेत नभएको हुँदा, निजहरूको समग्र पत्रकारहरूको हितका कार्य गर्ने संस्थानको पदाधिकारीको हैसियतले प्रस्तुत रिट निवेदन गरेको भएपनि प्रतितलायक रूपमा यस संस्थानबाट के कस्तो कानून विपरीत कार्य भएर कसको अधिकार कसरी हनन भएको हो भन्न र लगाउन सकेको पाइँदैन, केवल गोश्वरा रूपमा कानूनमा रहेको व्यवस्था कार्यान्वयन नभएको सम्म होचुवा आधार लिई दायर भएको रिट निवेदन खारेज भागी छ भन्ने समेत व्यहोराको गोरखापत्र संस्थानको लिखित जवाफ ।

नियम बमोजिम पेशी सूचीमा चढी पेश भएको प्रस्तुत रिट निवेदनमा निवेदनमा निवेदक तर्फबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ताहरू श्री टिकाराम भट्टराई र श्री रमेश बडालले कानूनको कार्यान्वयन र सोको अनुगमन गर्ने दायित्व रहेका विपक्षीहरूबाट श्रमजीवी पत्रकार ऐन नियमावलीको प्रावधानको पालना नभएको हुँदा परमादेश जारी हुनुपर्दछ भन्ने बहस प्रस्तुत गर्नुभयो । प्रत्यर्थी नेपाल सरकारबाट उपस्थित विद्वान सह-न्यायाधिवक्ता श्री युवराज सुवेदी, रा.स.स. बाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री सोमराज तिमसेना, नेपाल टेलिभिजनबाट उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री ज्ञानेन्द्र नेपालले निवेदनमा उठाइएका न्यूनतम पारिश्रमिक नदिएको, १५ प्रतिशत भन्दा बढी करारमा राखिएको अवस्था ती संस्थामा नरहेको,

मिति २०६८।१।१८ को राजपत्रमा प्रकाशित न्यूनतम पारिश्रमिक लागू गरिसकिएको हुँदा रिट निवेदन खारेजभागी छु भन्ने समेत बहस प्रस्तुत गर्नुभयो ।

रिट निवेदन सहितका मिसिल कागजातको अध्ययन गरी विद्वान अधिवक्ताहरूको बहसबुँदा समेत मनन गरी इन्साफतर्फ विचार गर्दा रिट निवेदन मागदावी बमोजिमको आदेश जारी हुने हो होइन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय दिनु पर्ने देखियो ।

यसमा निवेदकले कानून निर्माण हुने तर कार्यान्वयन अभावको कारणले गर्दा आम श्रमजीवी पत्रकारहरूको कानूनद्वारा प्रदत्त हक मात्र नभई संविधान प्रदत्त मौलिक हकको समेत हनन भएको छ । श्रमजीवी पत्रकार ऐनले निर्धारण गरे बमोजिम न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था अक्षरस पालना गर्नका लागि विपक्षी नं. २ देखि ५ का विपक्षी सञ्चार गृहहरूको नाममा र श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावली कार्यान्वयन भए नभएको कुरा अनुगमन गरी कार्यान्वयन गराउन विपक्षी नं. १ र ६ का सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय समेतका निकायका नाममा परमादेशको आदेश जारी गरी पाउँ र न्यूनतम पारिश्रमिक नदिने सम्बन्धमा विपक्षी निकायहरूले कुनै निर्णय गरेको भए हाम्रो जानकारीमा नआएका त्यस्तो सबै निर्णय एवं पत्राचारहरू समेत उत्प्रेषणको आदेशले बदर गरी पाउँ भन्ने मुख्य दावी लिएको देखिन्छ ।

मिति २०६८।१।१८ को राजपत्रमा प्रकाशित श्रमजीवी पत्रकारहरू समेतको न्यूनतम पारिश्रमिक तत्काल लागू गर्न यस अदालतबाट अन्तरिम आदेश जारी भै प्रत्यर्थीहरूबाट पनि न्यूनतम पारिश्रमिकको हकमा राजपत्रको प्रावधान लागू भैसकेको भनी लिखित जवाफमा उल्लेख गरेको देखिन्छ । सो सम्बन्धमा निवेदकतर्फका कानून व्यवसायीबाट समेत न्यूनतम पारिश्रमिकको प्रावधान सरकारी सञ्चार गृहमा लागू भइसकेको सम्बन्धमा इजलास समक्ष स्विकारोक्ति व्यक्त गरेको पाइयो । अतः निवेदकहरूको न्यूनतम पारिश्रमिकको प्रस्तुत विषय हाल सम्बोधन भैसकेको देखिँदा छुट्टै थप आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन ।

जहाँसम्म श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा नियमावलीको अन्य प्रावधानहरूको कार्यान्वयनका सम्बन्धमा सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय र प्रेस रजिष्ट्रारको कार्यालयबाट नियमित अनुगमन गरी कार्यान्वयन गराउन परमादेश जारी गरी पाउँ भन्ने मागका सम्बन्धमा विचार गर्दा प्रत्यर्थी सरकारी सञ्चार गृहहरूबाट यी ऐन नियमको प्रावधान लागू भैरहेको र कुनै प्रावधान उल्लंघन नभएको भनी लिखित जवाफ पेश गरेको देखिन्छ । निजी सञ्चार गृहहरूले ऐन नियमको प्रावधान लागू नगरेको भए के कुन गृहले सो कार्यान्वयन गरेका छैनन् भन्ने सम्बन्धमा किटान गरी वस्तुनिष्ठ तवरले रिट निवेदनमा दावी लिन सकेको पाइदैन । श्रमजीवी पत्रकारसम्बन्धी ऐन, २०५१ को दफा २४ ले सो ऐन बमोजिम पत्रकारले कुनै सुविधा नपाएमा वा आफूलाई परेको मर्काका बारेमा प्रेस रजिष्ट्रार समक्ष उजुर गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । सञ्चार गृहमा उक्त ऐन, नियमको उल्लंघन भएको भए यसबाट मर्का पर्ने पत्रकारले उक्त दफा २४ बमोजिमको वैकल्पिक उपचारको मार्ग अवलम्बन गर्न सक्ने नै देखिन्छ । ऐन कानूनहरू समाजको आवश्यकता अनुसार निर्माण भएका हुन्छन् र तिनको पूर्ण कार्यान्वयन अपेक्षित मात्र नभै सोको उल्लंघन दण्ड समेतको भागी हुन्छ । सरकारी निकायहरू त भन्नु यिनको कार्यान्वयनमा दत्तचित्त नै रहन्छन् भनेर विश्वास गरिन्छ । सरकारी निकायहरूबाट राज्यद्वारा निर्मित ऐन नियम कार्यान्वयन गर्दैनन् भनेर अनुमान समेत गर्न सकिँदैन । नेपाल सरकारबाट उपस्थित सह-न्यायाधिवक्ताबाट समेत उल्लिखित ऐन नियम पालना गरिरहेको र भविष्यमा अभै प्रभावकारी रूपमा

कार्यालय गर्ने भनी बहसको क्रममा उल्लेख गरेबाट समेत परमादेशको आदेश जारी गरिरहनु पर्ने अवस्था देखिएन ।

अतः उपरोक्त प्रकरणहरूमा विवेचना गरिए अनुसार कुनै सञ्चार गृहले उल्लिखित ऐन तथा नियमावली अनुसार आफूलाई प्राप्त हुनुपर्ने पारिश्रमिक तथा सुविधा नदिएको अवस्था भएमा सो उपर ऐनको दफा २४ मा उल्लिखित निकायमा उजुर गरी उपचार प्राप्त गर्नसक्ने प्रभावकारी व्यवस्था रहे भएको देखिएको र रिट निवेदनमा माग गरिएको श्रमजीवी पत्रकार, कर्मचारी कामदारको न्यूनतम पारिश्रमिकको प्रावधान प्रत्यर्थी निकायहरूबाट लागू भैसकेको देखिएको अवस्थामा श्रमजीवी पत्रकार ऐन, २०५१ र नियमावलीको कार्यान्वयनको लागि नियमित रूपमा अनुगमन गर्ने र कार्यान्वयन गराउने जिम्मेवारी सरकारी निकाय तथा पदाधिकारीको सदा रहने र अन्यथा प्रमाणित नभएसम्म निजहरूबाट उल्लिखित ऐन तथा नियमहरूको पालना हुन्छ भन्ने न्यायिक अनुमान समेत गर्नुपर्ने हुँदा यसमा निवेदन माग बमोजिमको आदेश जारी गर्नुपर्ने देखिएन । प्रस्तुत रिट निवेदन खारेज हुने ठहर्छ । दायरीको लगत कट्टा गरी मिसिल नियमानुसार गरी बुझाईदिनु ।

न्यायाधीश

उक्त रायमा सहमत छु ।

न्यायाधीश

इति सम्वत् २०६९ साल कार्तिक २२ गते रोज ४ मा शुभम्.....।

इजलास अधिकृत : विष्णुप्रसाद उपाध्याय

कम्प्युटर गर्ने : निर्मला भट्ट

अनुसूची ६

यस कार्यकालमा सम्पन्न कार्यक्रमहरु

आ.व. ०६७०६८ मा सम्पन्न कार्यक्रम

सि.नं.	मिति	कार्यक्रम भएको स्थान	सहभागी संख्या
१	२०६७१२२	लम्जुङ (क्षेत्रीय कार्यशाला)	
२	२०६७१०१५	गाईघाट (क्षेत्रीय कार्यक्रम)	
३	२०६७११२०	इलाम	
४	२०६७११२९	चितवन	
५	२०६८२१४	कञ्चनपुर (क्षेत्रीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम)	
६	२०६८२१६	काठमाडौं	२८
७	२०६८२१७	ललितपुर	५५
८	२०६८२२२	गोरखा	२७
९	२०६८२२३	पर्वत	३७
१०	२०६८२२४	तनहुँ	३५
११	२०६८२२७	दाङ	८०
१२	२०६८२२८	प्यूठान	२२
१३	२०६८२३०	रोल्पा	२०
१४	२०६८३१४	चौतारा	२२
१५	२०६८३१५	काठमाडौं (छापामाध्यमका प्रकाशक सम्पादकसँग छलफल)	४४
१६	२०६८३२३	काठमाडौं राष्ट्रिय गोष्ठी	७०
१७	२०६८३२४	चरिकोट	२२
१८	२०६८३२५	मकवानपुर	४०
१९	२०६८३२६	सर्लाही	२०
२०	२०६८३२६	रौतहट	१२
२१	२०६८३२७	बारा	४७
२२	२०६८३३१	राजधानी (सरकारी सञ्चार माध्यम)	३५

आ.व. २०६८०६९ मा सम्पन्न कार्यक्रम

सि.नं.	मिति	कार्यक्रम भएको स्थान	कार्यक्रमको किसिम	सहभागी संख्या
१	२०६८११२	काठमाडौं	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय (काठमाडौं) (पूर्व पदाधिकारीहरु तथा छाता संगठनका प्रतिनिधि)	२२
२	२०६८११५	काठमाडौं	सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालयको सभाकक्ष न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन प्रतिवेदन हस्तान्तरण समारोह	३३
३	२०६८११९	चितवन	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	४६
४	२०६८११९	बुटवल	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	४०
५	२०६८११३	स्याङ्जा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	१८
६	२०६८१२८	कास्की	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	३६

७	२०६८।६।२९-३०	म्याग्दी	क्षेत्रीय कार्यशाला	५५
८	२०६८।७।३,४	बाँके	क्षेत्रीय कार्यशाला	५६
९	२०६८।७।५	बर्दिया	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	२२
१०	२०६८।७।६	दाङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	२६
११	२०६८।७।२१-२२	जलेश्वर, महोत्तरी	मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम	४५
१२	२०६८।७।२३	धनुषा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम	२७
१३	२०६८।७।२४	सिन्धुली	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम	
१४	२०६८।७।२९	काभ्रे	म.क्षे. स्तरीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम	५१
१५	२०६८।८।७	काठमाडौं	महासंघ शाखा प्रमुखहरुसँग अन्तरक्रिया	८०
१६	२०६८।८।८	भापा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	
१७	२०६८।९।८	धादिङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	४७
१८	२०६८।९।१५	मोरङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	६३
१९	२०६८।९।२५	डोटी	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	२५
२०	२०६८।९।२६	डडेल्धुरा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	२५
२१	२०६८।९।२७	कञ्चनपुर	सु.प. क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलन (संयुक्त) + अनुगमन	६२
२२	२०६८।९।२८	धनगढी	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	५०
२३	२०६८।९।२९	सुर्खेत	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	४०
२४	२०६८।१०।६	सुनसरी (धरान)	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	३९
२५	२०६८।१०।२०	सर्लाही (मलंगवा)	म.क्षे. स्तरीय संयुक्त मिडिया सम्मेलन + अनुगमन	१४३
२६	२०६८।११।४	पर्सा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	४४
२७	२०६८।११।५	बारा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	५५
२८	२०६८।११।६	मकवानपुर	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	२९
२९	२०६८।११।१७	काठमाडौं	व्यवसायिक पत्रकार महासंघको संयोजनमा अन्तरक्रिया	३८
३०	२०६८।११।१९	बुटवल	पश्चिमाञ्चल स्तरीय संयुक्त मिडिया सम्मेलन+अनुगमन	६०
३१	२०६८।११।३०	मन्थली	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया र अनुगमन	३१
३२	२०६८।१२।२	चरिकोट	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया र अनुगमन	१६
३३	२०६८।१२।७	बागलुङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	३३
३४	२०६८।१२।८	पर्वत	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	२८
३५	२०६८।१२।९	लम्जुङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	२७
३६	२०६८।१२।१७-१८	सुर्खेत	म.प. क्षेत्रीय संयुक्त मिडिया सम्मेलन + अनुगमन	७६
३७	२०६८।१२।१९	नेपालगञ्ज	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	३२
३८	२०६८।१२।२०	दाङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	४०
३९	२०६८।१२।२१	सल्यान	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया + अनुगमन	३२
४०	२०६९।१।२३	पाल्पा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३३
४१	२०६९।१।२४	अर्घाखाँची	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	४७
४२	२०६९।१।२६	कपिलवस्तु	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३३
४३	२०६९।१।२७	नवलपरासी	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३७
४४	२०६९।२।२०	मुस्ताङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३०
४५	२०६९।२।२५	काभ्रे, धुलिखेल	राष्ट्रिय मिडिया सम्मेलन	६०
४६	२०६९।२।२६	चितवन	बृहत अन्तरक्रिया कार्यक्रम एवम् अनुगमन	७७

४७	२०६९।२।२७	गोरखा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	१८
४८	२०६९।३।३१	चौतारा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	२२
४९	२०६९।३।२	रोल्पा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३२
५०	२०६९।३।३	प्यूठान	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३०
५१	२०६९।३।४	जुम्ला	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	२३
५२	२०६९।३।५	ललितपुर	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	४६
५३	२०६९।३।१३	भापा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	४२
५४	२०६९।३।१४	इलाम	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	५६
५५	२०६९।३।१६	तेह्रथुम	क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलन	१२०
५६	२०६९।३।१७	धनकुटा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	३१
५७	२०६९।३।२१	भेडेटार	क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलन	६५
५८	२०६९।३।२४	काठमाडौं	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	७५

आ.व. २०६९।७० मा सम्पन्न कार्यक्रम :

क्र.सं.	मिति	जिल्ला/स्थान	कार्यक्रमको किसिम	सहभागिता
१.	२०६९।६।०१	अनामनगर, काठमाडौं	अन्तरक्रिया	३३
२.	६।४	कञ्चनपुर	अन्तरक्रिया	६०
३.	६।१४	चितवन	अन्तरक्रिया	२०
४.	६।२०	नेपालगञ्ज	अन्तरक्रिया	१२
५.	६।२२	रुकुम	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	४२
६.	६।२६	धुलिखेल	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	८५
७.	७।१	बुटवल	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३६
८.	७।१७	काभ्रे	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३७
९.	७।१८	नेपालगञ्ज	क्षेत्रीय अन्तरक्रिया	६०
१०.	७।२०	जनकपुर	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	५०
११.	७।२१	सिन्धुली	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३९
१२.	७।२२	उदयपुर	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३८
१३.	७।२३	सप्तरी	अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	५५
१४.	७।२७	पोखरा, कास्की	क्षेत्रीय अन्तरक्रिया	६५
१५.	८।२८	वारा (कलैया)	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	३६
१६.	८।३०	मकवानपुर	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	४०
१७.	९।७	गुल्मी	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	३०
१८.	९।१०	अर्घाखाँची	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	३३
१९.	१०।२४	दाङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	३१
२०.	११।५	कपिलवस्तु	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	२८
२१.	१२।८	तनहुँ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	२५
२२.	१२।१८	मोरङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया	३५
२३.	१२।२०	भक्तपुर	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	४१
२४.	१२।२१	नुवाकोट	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	२७
२५.	१२।३१	संखुवासभा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३४
२६.	२०७०।१।१३,१४	मकवानपुर	मोफसलका मिडियाहरुको राष्ट्रिय सम्मेलन	१२५
२७.	१।१८	ताप्लेजुङ	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	५५
२८.	१।१९	पाँचथर	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३०
२९.	१।१९	इलाम	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	२८

३०.	१।२०	भापा	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	३६
३१.	१।२८	नवलपरासी	जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया तथा अनुगमन	२३
३२.	२।२	काठमाडौं, सूचना विभागको सभाहल	प्रतिष्ठान शाखा अध्यक्ष, सचिव, कोषाध्यक्षसँग बृहत छलफल	५५

उपत्यकामा रहेका सरकारी तथा निजी मिडियाहरूको संयुक्त अनुगमन :

क्र.सं.	मिति	अनुगमन गरिएको मिडिया	अनुगमन टोली
१	२०६९।१।२।०६	नेपाल टेलिभिजन	न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति नेपाल पत्रकार महासंघ सूचना विभाग प्रतिनिधि प्रेस काउन्सिल
२.	१२।०७	राष्ट्रिय समाचार समिति	न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति नेपाल पत्रकार महासंघ सूचना विभाग प्रतिनिधि प्रेस काउन्सिल
३.	१२।२९	रेडियो नेपाल र गोरखापत्र संस्थान	न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति नेपाल पत्रकार महासंघ सूचना विभाग प्रतिनिधि प्रेस काउन्सिल
४.	२०७०।२।५	न्यूज २४ टेलिभिजन र राजधानी दैनिक	न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति नेपाल पत्रकार महासंघ सूचना विभाग प्रतिनिधि

आ.व. २०६८।६९ मा सञ्चालित विकास आयोजना/कार्यक्रमहरूको द्वितीय चौमासिक प्रगति विवरण

१. निकायको नाम : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति
२. आयोजना :
३. प्राथमिकता :
४. चौमासिक विनियोजन (रु.हजारमा) : २१३३.००
नेपाल सरकार : रु. २१३३.००
वैदेशिक अनुदान/ऋण
संस्थाको आन्तरिक स्रोत
जम्मा : रु. २१३३.००
५. चौमासिक निकासा : रु. १४९८.४८
६. चौमासिक खर्च : रु. १२७५.४७
७. वित्तीय प्रगति प्रतिशत : ५९.७९५
८. मुख्य मुख्य भौतिक प्रगति/उपलब्धी
- क) जिल्ला स्तरीय क्षेत्रीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम : ३१ वटा

- ख) मिडिया अनुगमन : २८ जिल्ला
 ग)
 घ)
 ९. भौतिक प्रगति प्रतिशत : १००५
 १०. शतप्रतिशत भौतिक प्रगति हुन नसक्नाको कारण :
 क)
 ख)
 ग)
 घ)
 ११. वित्तीय र भौतिक प्रगतिमा अन्तर देखिनाको कारण :
 क)
 ख)
 ग)
 घ)
 १२. अन्य सम्पादित उल्लेख्य कार्यहरु/नीतिगत निर्णयहरु

आ.व. २०६९।७० मा सञ्चालित विकास आयोजना/कार्यक्रमहरुको प्रथम चौमासिक प्रगति विवरण

१. निकायको नाम : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति, सिंहदरबार
२. आयोजना :
३. प्राथमिकता :
४. चौमासिक विनियोजन (रु.हजारमा) : रु.१४०५.००
 नेपाल सरकार : रु.१४०५.००
 वैदेशिक अनुदान/ऋण
 संस्थाको आन्तरिक स्रोत
 जम्मा : रु.१४०५.००
५. चौमासिक निकासा : रु.८१६.००
६. चौमासिक खर्च : रु.८१६.००
७. वित्तीय प्रगति प्रतिशत : ५८.०८%
८. चालुतर्फ विनियोजन : रु.१४०५.००
९. चालुतर्फ खर्च : रु.८१६.००
१०. चालुतर्फ खर्च प्रतिशत : ५८.०८%
११. पूँजीगततर्फ विनियोजन
१२. पूँजीगततर्फ खर्च
१३. पूँजीगततर्फ खर्च प्रतिशत
१४. मुख्य मुख्य भौतिक प्रगति/उपलब्धी
 क) क्षेत्रीय र जिल्ला स्तरीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम : १४ वटा
 ख) मिडिया अनुगमन : ६ जिल्ला

ग)

१५. भौतिक प्रगति प्रतिशत : ८०.६%

१६. शतप्रतिशत भौतिक प्रगति हुन नसक्नाको कारण :

क) चार महिनाको अवधिमध्ये २ महिनामा पनि बजेट निकाशा हुन नसक्नु ।

ख)

ग)

१७. वित्तीय र भौतिक प्रगतिमा अन्तर देखिनाको कारण :

क) चौमासिक अवधिमा गएको पेशकीको आधारमा प्रगति विवरण भरिएको तर परिस्थितिवश पेशकी माग गरिए भन्दा बढी कार्यक्रम र थप खर्च भएकोले पे.फ. हुँदा यो अन्तर केही कम हुन जाने ।

ख) छरितो भ्रमण टोली र मितव्यायिताको प्रयास ।

ग) नेपाल पत्रकार महासंघको स्थानीय शाखाको सहयोगमा गुणस्तरीय सहभागिता र मितव्ययितामा जोड दिइनु ।

१८. अन्य सम्पादित उल्लेख्य कार्यहरु/नीतिगत निर्णयहरु

आ.व. २०६८/६९ मा सञ्चालित विकास आयोजना/कार्यक्रमहरुको द्वितीय प्रगति विवरण

१. निकायको नाम : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

२. आयोजना :

३. प्राथमिकता :

४. चौमासिक विनियोजन (रु.हजारमा) :

नेपाल सरकार : रु.१२४०.००

वैदेशिक अनुदान/ऋण

संस्थाको आन्तरिक स्रोत

जम्मा : रु.१२४०.००

५. चौमासिक निकासा : रु.१०७५.६६५

६. चौमासिक खर्च : रु.१०७५.६६५

७. वित्तीय प्रगति प्रतिशत : ८६.७५%

८. चालुतर्फ विनियोजन : १२४०.००

९. चालुतर्फ खर्च : १०७५.६६५

१०. चालुतर्फ खर्च प्रतिशत :

११. पुँजीगततर्फ विनियोजन :

१२. पुँजीगततर्फ खर्च :

१३. पुँजीगततर्फ खर्च प्रतिशत :

१४. मुख्य मुख्य भौतिक प्रगति/उपलब्धी

क) करार सेवाका कर्मचारी भर्ना - ३ जना

ख) अन्तरक्रिया कार्यक्रम - ६ वटा

ग) मिडिया अनुगमन - १ जिल्ला

१५. भौतिक प्रगति प्रतिशत : ६५.६५%

१६. शतप्रतिशत भौतिक प्रगति हुन नसक्नाको कारण :

- क) कार्यक्रमको लक्षित वर्ग (पत्रकार) को अन्यत्र केन्द्रित रहनु (डेकेन्द्र हत्याको विषयलाई लिएर आन्दोलित)
- ख) अन्य बन्द हडताल आदिले चाहेको समयमा चाहेको कार्यक्रममा जाने सहज अवस्था नहुनु ।
- ग) बजेट प्राप्त गर्ने प्रक्रियामा समय लाग्न जानु,
- घ) थप जिम्मेवारी रहेको पदाधिकारी ज्यूहरुले अन्य कामलाई बढी महत्व दिनु पर्ने अवस्था रहनु
१७. वित्तीय र भौतिक प्रगतिमा अन्तर देखिनाको कारण :
- क) अधिल्लो चौमासिक अवधिको भुक्तानी दिन बाँकी रकम यस अवधीमा भुक्तानी भएकोले भौतिक प्रगतिको तुलनामा वित्तीय प्रगति बढी देखिएको ।
१८. अन्य सम्पादित उल्लेख्य कार्यहरु/नीतिगत निर्णयहरु

आ.व. २०६८/६९ मा सञ्चालित विकास आयोजना/कार्यक्रमहरुको वार्षिक प्रगति विवरण

१. निकायको नाम : न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति

२. आयोजना :

३. प्राथमिकता :

४. वार्षिक विनियोजन (रु.हजारमा) : ६४६४

नेपाल सरकार : ६४६४

वैदेशिक अनुदान/ऋण

संस्थाको आन्तरिक स्रोत

जम्मा : रु.६४६४

५. वार्षिक निकासा : रु.४२९६.०६

६. वार्षिक खर्च : रु.४२९६.०६

७. वित्तीय प्रगति प्रतिशत : ६५.२२

८. मुख्य मुख्य भौतिक प्रगति/उपलब्धी

क) जिल्ला स्तरीय क्षेत्रीय अन्तरक्रिया कार्यक्रम : ५८

ख) मिडिया अनुगमन : ५६

ग)

घ)

९. भौतिक प्रगति प्रतिशत : १००%

१०. शतप्रतिशत भौतिक प्रगति हुन नसक्नाको कारण :

लक्ष्य अनुरूप भौतिक प्रगति सम्भव भएको भएता पनि अझ बढी प्रगति हुनमा निम्नानुसार बाधाहरु रहे ।

क) समितिले पूर्णता प्राप्त गर्नमा ढिलाई

ख) आकास्मिक बन्द तथा हडतालका कारण निर्धारित समयमा लक्षित स्थान पुग्न सम्भव नहुनु

ग) समितिले पूर्णता पाउन ढिलाईले बैठक संख्या कम हुनुको साथै मितव्ययिता अवलम्बन गर्नका लागि बैठकहरु समेत यथाशक्य सीमित गरिएको ।

११. वित्तीय र भौतिक प्रगतिमा अन्तर देखिनाको कारण :

क) कार्यक्रमहरुमा सम्भव भएसम्म मितव्ययितामा जोड दिइनु

ख) कार्यक्रममा संख्यात्मक सहभागिता भन्दा गुणस्तरीयतामा जोड दिइनु

ग) नेपाल पत्रकार महासंघ स्थानीय शाखाको संयोजन सहयोग रहनु
घ) क्षेत्रीय मिडिया सम्मेलनहरुमा प्रेस काउन्सिल, सूचना विभाग र नेपाल पत्रकार महासंघसँग सहकार्य हुनु

१२. अन्य सम्पादित उल्लेख्य कार्यहरु/नीतिगत निर्णयहरु

क) न्यूनतम पारिश्रमिकमा पुनरावलोकनको शिफारिस भई त्यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु ।
ख) क्षेत्रीय र राष्ट्रिय मिडिया सम्मेलनबाट मिडियाका समग्र मुद्दाहरुलाई समेटेर घोषणापत्र जारी गरिएको छ ।
ग) श्रमजीवी पत्रकार ऐन कार्यान्वयनको अवस्थाबारे राष्ट्रिय रुपमै मिडिया अनुगमन सर्वेक्षण गरिएको छ ।

सूचना विभागद्वारा जारी

विज्ञप्ती

श्रमजीवी पत्रकार सम्बन्धी ऐन, २०५१ तथा नियमावली बमोजिम सञ्चार गृहमा कार्यरत श्रमजीवी पत्रकार एवं कर्मचारीलाई सञ्चार गृहहरुले मासिक पारिश्रमिक एवं चाडवाड खर्च दिनुपर्ने व्यवस्था रहेअनुरूप नेपाल सरकारले श्रमजीवी पत्रकार एवं कर्मचारीहरुको लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरिसकेको सन्दर्भमा सबै सञ्चार गृहका व्यवस्थापकहरुले आ-आफ्ना श्रमजीवी पत्रकार एवं कर्मचारीहरुलाई मासिक पारिश्रमिक एवं चाडवाड खर्च उपलब्ध गराउनु हुनेछ भन्नेमा नेपाल सरकार विश्वस्त छ । श्रमजीवी पत्रकार एवं कर्मचारीहरुले कहीं कतै आ-आफ्नो सञ्चार गृहबाट पारिश्रमिक प्राप्त नगरेमा प्रेस रजिष्ट्रार अर्थात् सूचना विभागको महानिर्देशक समक्ष उजुरी गर्न हार्दिक अनुरोध गरिन्छ ।

त्यसरी उजुरी प्राप्त भएको अवस्थामा नेपाल सरकारबाट लोक कल्याणकारी विज्ञापन प्राप्त गरिरहेका र प्राप्त गर्ने सञ्चार गृहहरुले लोक कल्याणकारी विज्ञापन वापत पाउने रकम आ-आफ्ना श्रमजीवी पत्रकार एवं कर्मचारीलाई न्यूनतम पारिश्रमिक उपलब्ध गराएको प्रमाण प्राप्त भएपछि मात्र भुक्तानी हुने व्यहोरा समेत सम्बन्धित सबैको जानकारीको लागि यो विज्ञप्ति प्रकाशन गरिएको छ ।

❧ समाप्त ❧

सन्दर्भ सामाग्री

- आचार्य, भानुभक्त । २०६८ । आमसञ्चार र पत्रकारिता । काठमाडौं: प्रधान बुक्स हाउस ।
- अधिकारी, निर्मलमणि । २०६६ । आमसञ्चार र पत्रकारिता । काठमाडौं: प्रशान्ति पुस्तक भण्डार ।
- अधिकारी, राधेश्याम । २०६३ । उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोग प्रतिवेदन, २०६३ । उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोग ।
- उप्रेती, टंक । २०६७ । सञ्चार अनुसधान्न पद्धती र अभ्यास । काठमाडौं: साभा प्रकाशन ।
- देवकोटा, ग्रीष्मबहादुर । २०५१ । नेपालको छापाखाना र पत्र-पत्रिकाको इतिहास । ललितपुर: साभा प्रकाशन ।
- रेग्मी, रामकृष्ण र चिरञ्जीवी खनाल । २०५९ । सञ्चारकर्मी । काठमाडौं: नेपाल आमसञ्चार प्रशिक्षक सङ्घ
- उमिसुआ । २०६३ । उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोग प्रतिवेदन, २०६३ । काठमाडौं: उच्चस्तरीय मिडिया सुभावा आयोग ।
- दाहाल, काशीराज । २०५८ । आमसञ्चार र कानून । काठमाडौं: नेपाल प्रेस इन्स्टिच्युट ।
- बस्नेत, श्रीरामसिंह । २०६४ । पत्रकारिताका आयाम । काठमाडौं: पैरवी बुक हाउस ।
- नेपाली मिडियासम्बन्धि नीति नियमहरूको पुनरावलोकन व्यावसायिकताका चुनौती र अवसर । २०६९ । काठमाडौं: इन्टरनेशनल अलर्ट, नेपाल पत्रकार महासंघ र इक्वेल एक्सेस ।
- अधिकारी, शेखर । नेपालमा अनलाइन पत्रकारिताको आधार र अभ्याससम्बन्धि एक शोधपत्र । २०६९ । काठमाडौं: पूर्वाञ्चल विश्वविद्यालय, विराटनगर ।
- न्यूपानिस । २०६५ । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन २०६५ । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।
- न्यूपानिस । २०६५क । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन २०६५ (संशोधनसहित) । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।
- न्यूपानिस । २०६६ । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन २०६६ । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।
- न्यूपानिस । २०६६क । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन २०६६ । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।
- न्यूपानिस । २०६७ । अवधारणा-पत्र । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।
- न्यूपानिस । २०६७ क । न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन २०६७ । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।

न्यूपानिस । श्रमजीवी पत्रकार मिडिया अध्ययन प्रतिवेदन, २०६७ । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।

supremecourt.gov.np । श्रमजीवी पत्रकार ऐन तथा श्रमजीवी पत्रकार नियमावली कार्यान्वयनका लागि सर्वोच्च अदालतको आदेश, २०६९ । काठमाडौं: सर्वोच्च अदालत

न्यूपानिस । श्रमजीवी पत्रकारको न्यूनतम पारिश्रमिक पुनरावलोकन सम्बन्धमा न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समितिको प्रतिवेदन-२०६८ । काठमाडौं: न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति ।

श्री ५ को सरकार । प्रेस काउन्सिलको प्रतिवेदन, २०१५, प्रकाशनको दिग्दर्शन, हरिहर विरही (सं), पृ. ९३-९६ । काठमाडौं: नेपाल राजकीय प्रज्ञा प्रतिष्ठान ।