पारिश्रमिक पद्धति/प्रवृति विश्लेषण

प्रतिवेदन

Safer-I and Women Leaders in Technology

August 2022

विषयसूची

शुभकामना.......... 4
दुर्बोध.......... 5
भाग-१ 6
१.१ परिचय 6
१.२ परिशिष्ट.......... 6
१.३ उद्देश्य.......... 8
भाग-२ 8
२.१ साहित्य समीक्षा 8
२.१.१ नेपालको श्रम सम्बन्धि कानुनका अनुसार पारिश्रमिक वितरण सम्बन्धि नीति.......... 8
२.१.२ विश्वव्यापी रूपमा पारिश्रमिक/तलबको वर्तमान अवस्था.......... 10
२.२ अनुसन्धान पद्धति.......... 11
२.२.१ नमूना र प्रक्रियाहरू.......... 11
२.३ सीमाहरु.......... 12
भाग-३ 12
३.१ जनसांख्यिकीय प्रोफाइल 12
३.१.१ लिङ्ग.......... 12
३.१.२ लैङ्गिक अभिमुखीकरण/झुकाव.......... 13
३.१.३ जातीयता.......... 13
३.१.४ वैवाहिक स्थिति.......... 13
३.१.५ उद्योग.......... 13
३.१.६ संगठन आकार 13
३.१.७ पेशाको स्तर/पदानुक्रम.......... 14
३.१.८ भूमिकाहरू.......... 14

३.२ विश्लेषण 14
३.२.१ पारिश्रमिक सम्बन्धि जानकारी 14
३.२.२ तलब 15
३.२.३ जागीर/काममा सन्तुष्टि 22
भाग-४ 30
४.१ निष्कर्ष 30
सन्दर्भ सामग्रीहरु 31

शुभकामना

यस अनुसन्धानात्मक प्रतिवेदन Safer-I campaign, WliT Nepal को प्रत्यक्ष संयोजकत्व रहेको छ ।

लेखक: उपासना प्रधान, रचिता महर्जन

सह-लेखक: शुसोभन चिमोरिया

सूत्रपात: रजिना श्रेष्ठ, सोनिका बानियाँ

अनुसन्धान संवाहक: आयसा श्रेष्ठ, निरिशा मानन्धर, सम्योगा भट्टराई, सोनिका बानियाँ, शुभेच्छा श्रेष्ठ

खोज/अनुसन्धान सल्लाहकार: अन्शु सुवेदि

सम्पादक: प्रेक्षा श्रेष्ठ

यो प्रतिवेदन ओपन सोसाइटी फाउन्डेसन (Open Society Foundation) को सहयोगमा प्रकाशित भएको हो । यस प्रतिवेदनमा व्यक्त गरिएका विचार र सिफारिसहरू वुमन लिडर्स इन टेक्नोलोजी नेपाल (Women Leaders in Technology Nepal)का हुन् र यसले ओपन सोसाइटी फाउण्डेसन (Open Society Foundations) को आधिकारिक धारणालाई प्रतिबिम्बित गर्दैन ।

आफ्नो महत्वपूर्ण समय दिएर यस सर्वेक्षणमा राखिएका जिज्ञासाहरु निर्मुल पार्न र फरक फरक दृष्टिकोणबाट यस प्रतिवेदन तयार पार्न सहयोग गर्नुहुने सम्पूर्ण महानुभाव प्रति हामी कृतज्ञ छौँ ।

हामी अनुसन्धान/खोजका लागि तयार पारिएका प्रश्नहरु विविध क्षेत्रमा पुर्याइदिएर सहयोग गर्नुहुने प्रत्येक कर्मचारी, सदस्य, पूर्व सदस्य वा कर्मचारी र अन्य सहयोगी व्यक्तिप्रति आभार प्रकट गर्दछौं ।

दुर्बोध

नेपालमा सूचना प्रविधि (आईटी) क्षेत्र एक फस्टाउँदै आएको उद्योग हो, जसको वृद्धि दर उल्लेखनिय छ । दक्ष आईटी पेशेवरहरूको माग उच्च छ, र यस क्षेत्रका कम्पनीहरुमा नियुक्त हुने प्रतिस्पर्धा भयंकर छ। आईटी क्षेत्रमा पारिश्रमिक प्रवृत्ति द्रुत रूपमा परिवर्तन हुँदैछ।

यो अध्ययन Women Leaders in Technology (WLiT) द्वारा मार्च २०२१ (March 2021) देखि मे २०२१ (May 2021) सम्म गरिएको अनलाइन सर्वेक्षणमा आधारित छ । सर्वेक्षण विभिन्न लैङ्गिक पहिचान, जाति, शैक्षिक पृष्ठभूमि, जिवनवृत्ति, साना-ठूला उध्योग आदि सँग सम्बन्धित ७० भन्दा बढी कम्पनीहरूमा काम गर्ने प्राविधिक पेशेवरहरूमाझ गरिएको थियो।

यस अध्ययनको उद्देश्य तलब र सुविधा सहितको क्षतिपूर्ति र श्रमिकको लिङ्गका आधारमा पारिश्रमिक भिन्नताका सन्दर्भमा नेपालको सूचना प्रविधि क्षेत्रलाई बुझ्नु हो। यस रिपोर्टले नेपाली आईटी क्षेत्रमा लिङ्गका आधारमा हुने तलबमानको अन्तरका बारेमा प्रष्ट्याउन खोजेको छ। अन्तमा, रिपोर्टले कामको सन्तुष्टि, क्षतिपूर्ति र महिला र विभिन्न सीमान्तकृत पहिचानहरूको स्तरोन्नतिका लागि आवश्यक पहल कदमीहरु सिफारीस गरेको छ ।

भाग-१

१.१ परिचय

पारिश्रमिक विगत केही दशकदेखि ब्याजको समेत विषय बनेको छ र तलब पारदर्शिता यस रिपोर्टको आधारभूत उद्देश्य हो । यो अनुसन्धान सुरु गर्नुको मुख्य उद्देश्य क्षतिपूर्ति प्रवृति र नेपालमा आईटी (IT) क्षेत्रमा काम गर्ने रोजगारहरुको सन्तुष्टिको मापन गर्नु हो ।

प्रतिवेदनले नेपालको सन्दर्भमा यस क्षेत्रमा तलबको संरचना र प्रवृत्तिहरू बारे अन्तर्दृष्टि प्रदान गर्दछ। यो प्रतिवेदन मार्च २०२१ देखि मे २०२१ सम्म विभिन्न व्यक्तिहरूबाट अनलाइन सर्वेक्षणमार्फत सङ्कलन गरिएको तलब तथ्याङ्कमा आधारित छ। प्रतिवेदनले सबै रोजगार ग्रेड/स्तरहरू (नौसिखिया इन्जिनियरहरू देखि टेक्नोलोजीको क्षेत्रमा काम गर्ने वरिष्ठ व्यवस्थापन पेशेवरहरू सम्म) समावेश गर्दछ ।

पारिश्रमिक प्रवृत्तिसँग सम्बन्धित विश्वव्यापी रूपमा धेरै अध्ययनहरू भएका छन् जसले अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा प्रचलित नीतिहरू र यस क्षेत्रका मानिसहरूको वास्तविक पारिश्रमिकमा देख्न सक्ने अन्तरलाई व्याख्या गर्दछ।

नेपालमा प्रविधिको विकास भइरहेको दृश्यले गर्दा आय असमानताको फराकिलो अन्तरलाई चित्रण गर्नु एउटा गम्भिर चिन्ताको विषय हो । यस्तो प्रवृत्ति हुनुको पछाडि देशको अर्थतन्त्रसँगै प्राविधिक विकास र विश्वव्यापीकरणसँग सम्बन्धित बढ्दो जटिलतालाई श्रेय दिनु हो । यसैले नेपालमा आईटी क्षेत्रमा प्रदान गरिने पारिश्रमिक प्रवृत्ति बुझ्न यो महत्त्वपूर्ण छ।

१.२ परिशिष्ट

जब हामी पारिश्रमिक अध्ययनको मुद्दा उठाउछौँ, यो उद्योग ऐतिहासिक रूपमा पुरुषहरूद्वारा हावी भएको कुरालाई सदैव मध्यनजर गर्नुपर्छ । महिलाहरूको प्रभावशाली लाभ र योगदान रहेतापनि सूचना प्रविधि (IT) क्षेत्रमा उनिहरुको भूमिकाको प्रतिनिधित्व अन्यन्त न्यून रहेको छ ।

IT क्षेत्रमा कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), शिक्षाविद्, एप विकास, Backend, Full Stack, व्यापार विकास, डाटा, डिजाइन, DevOps, डिजिटल मार्केटिङ, Frontend, IT अधिकारी/प्राविधिक, उत्पादन प्रबन्धक, परियोजना व्यवस्थापन, गुणस्तर आश्वासन, SEO (Search Engine Optimization), प्रणाली र पूर्वाधार, आदि रोजगारीहरु पर्दछन् ।

प्रश्नावली तयार गर्दा, हामीले हालको अवस्था र यस क्षेत्रमा काम गर्ने व्यक्तिको पारिश्रमिक, सन्तुष्टिको स्तर, र कार्य-जीवन सन्तुलन बीचको सम्बन्ध मापन गर्न चाहन्थ्यौं ।

कर्मचारीहरूको सन्तुष्टि उनीहरुको रचनात्मकता र संगठनमा थपेको मूल्यसँग प्रत्यक्ष आनुपातिक छ। कम्पनीले दिने उच्च तलबले नयाँ प्रतिभालाई आकर्षित गर्छ, जसले गर्दा कर्मचारीको रचनात्मकता बढ्छ । यो आर्थिक व्यवस्थाका बारेमा मात्र सीमित नभएर, कम्पनीकालागि केहि नयाँ र नवीन सिर्जना गर्ने आधारपनि हो ।

कार्य-जीवन सन्तुलन भनेको व्यक्तिगत जीवन र कार्य बोझलाई सँग-सँगै चलाएमान गराउनु हो। व्यक्तिगत जिवनमा र काममा यसले स्वास्थ्य र उत्पादकता कायम राख्न मद्दत गर्ने हुनाले यो महत्त्वपूर्ण छ ।

समान कामको लागि समान पारिश्रमिकको अवधारणालाई तलब समानता भनिन्छ । नेपालको नयाँ संविधानले तलब र काम सम्बन्धी अन्य सुविधामा भेदभाव गर्न निषेध गरेको छ । तर, यसको अर्थ महिला र पुरुषलाई काममा समान पहुँचबाट वञ्चित गरिनुपर्छ भन्ने होइन ।

तलब समानताको ध्येय कर्मचारीलाई लिंग वा उमेरको आधारमा नभएर कार्यसम्पादनका आधारमा तलब दिनुपर्छ भन्ने हो। समान तलबले यस्तो अवस्थालाई बुझाउँछ जहाँ प्रत्येक कर्मचारीलाई लिङ्ग र उमेरको आधारमा नभएर समान कामको लागि समान रूपमा तलब दिइन्छ ।

पे इक्विटी (Pay Equity) र पे प्यारिटि (Pay Parity) एउटै कुरा होइन। पे इक्विटी भनेको एउटै कामको लागि समान तलब हो। उदाहरणका लागि, यदि कुनै महिला र पुरुष एउटै काम गर्छन् भने, दुवैले सो कामको लागि समान पारिश्रमिक पाउनु पे इक्विटि हो । पे प्यारिटि भनेको फरक भूमिका वा पदमा रहेपनि समान कामको समान तलब हो । उदाहरणका लागि, यदि कोही वरिष्ठताका आधारमा श्रेष्ठ र अन्य भन्दा ज्यादा अनुभवि भए सो व्यक्तिले बढी पारिश्रमिक पाउनु पे प्यारिटि हो । यसको मतलब वरिष्ठ र अनुभवि व्यक्तिले अनुभव वा वरिष्ठता कम भएको व्यक्तिभन्दा बढी तलब पाउनुपर्छ ।

प्यारिटिले आफू भन्दा कम अनुभव वा आफ्नो भूमिकामा कम वरिष्ठता भएका व्यक्तिभन्दा बढी तलब पाउनुलाई पनि बुझाउँछ (केही कामका लागि) । यस प्रकारको समानता सामान्यतया एकताबद्ध/संयुक्त वातावरणमा देख्न सकिन्छ जहाँ रोजगारदातासँग व्यक्तिगत रूपमा वार्ता गर्नुको सट्टा आफूले काम गर्ने तह/पदानुक्रममा आधारित पारिश्रमिक प्राप्त गर्छन् ।

पारिश्रमिक असमानता भनेको समान पद, जिम्मेवारी र अनुभव भएका पुरुष र महिलाहरू बीचको तलबमा भिन्नता हुनु हो। यो समस्या प्राय पुर्व निर्मित पूर्वाग्रहमा आधारीत रहन्छ जहाँ रोजगारदाताहरूले महिला, महिला भएकै कारणले कम काम गर्न चाहन्छन् र काम प्रति कम प्रतिबद्ध हुन्छन् भन्ने धारणालाई प्रश्रय दिन्छन् ।

१.३ उद्देश्य

नेपालमा IT क्षेत्रका कर्मचारीहरू बीचको वेतन समानता र सन्तुष्टिको प्रवृत्तिको विश्लेषण गर्ने

काठमाण्डौका आईटी कम्पनीका महिला र पुरुष कर्मचारीहरू बीचको वेतन वा तलब असमानता निर्धारण/अध्ययन गर्ने

जातीयता, कम्मनीको आकार, आदि विभिन्न कारकहरुले कर्मचारीको कार्य सन्तुष्टि र तलब वितरणमा पुर्‍याउने भूमिका विश्लेषण गर्ने

भाग-२

२.१ साहित्य समीक्षा

वेतन/तलब समानताको विषयमा समीक्षा गर्ने प्रशस्त कोणहरू छन्, तर आफ्नो कामको लागि उचित पारिश्रमिक पाउन योग्य रहेको विषयमा अधिकांश मानिसहरू सहमत हुन्छन् [5] । जबकि "तलब समानता" शब्दकै व्याख्या विभिन्न क्षेत्रबाट गरिएका छन्, सामान्यतया यसले फरक लिङ्गका मानिसहरूले एउटै काम बापत कमाउने समान रकम वा लाभलाई बुझाउँछ । यस प्रतिवेदनमा, तलब समानता (Pay Equity) ले नेपालको आईटी क्षेत्रमा लिङ्गका आधारमा हुने तलब अन्तरलाई जनाउनेछ ।

लैङ्गिक तलब अन्तरलाई अर्थतन्त्र वा कम्पनीमा पुरुषको औसत आम्दानी र महिलाको औसत आम्दानी बीचको भिन्नताको रूपमा परिभाषित गरिएको छ । नेपालमा महिलाहरूको तलबमान बुझ्नका निम्ति निकै कठिनाई हरु छन् । तथापि, हामीले यस् विश्लेषणलाई तलब वितरणका प्रमुख प्रवृत्तिहरु समेत नियाल्दै हदैसम्म सरल राख्ने प्रयास गरेका छौं ।

२.१.१ नेपालको श्रम सम्बन्धि कानुनका अनुसार पारिश्रमिक वितरण सम्बन्धि नीति

नेपाल सरकार, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले हालै श्रम ऐन, २०१७ (२०७४) ("श्रम ऐन") [५] को दफा १०६ अन्तर्गत श्रमिक/कर्मचारीको न्यूनतम पारिश्रमिक/ज्याला तोकेको छ । नेपालमा न्यूनतम पारिश्रमिक प्रति महिना १३ हजार ४५० रुपैयाँ हुने व्यवस्था गरेको छ । तोकिए बमोजिमको न्यूनतम पारिश्रमिक १७ जुलाई, २०१८ (२०७५-०४-०१) देखि लागू भएको छ । श्रम ऐन (२०१७) अनुसार एक मानक

कार्यसप्ताह भनेको हप्ताको ६ दिनको लागि प्रतिदिन ८ घण्टा अर्थात् हप्तामा ४८ घण्टा हुन्छ । ओभरटाइमको हकमा हप्ताको 24 घण्टा वा दिनको चार घण्टा सम्म हुन सक्छ । ओभरटाइमले नियमित पारिश्रमिकको अनुपातमा 1.5 गुणा समेट्छ । त्यसैगरी अन्य आवश्यक लाभ र वार्षिक भत्ता (Bonus) कानुनी आवश्यकताको आधारमा तय गरिन्छ । अनिवार्य तथा आवश्यक बिदाहरु:

- १३ दिन सार्वजनिक बिदा (महिला श्रमिकको हकमा १४ दिन)
- १५ दिन आधि पारिश्रमिक सहित बिरामी बिदा
- प्रत्येक २० दिनको कामपछि १ दिन बिदा
- १३ दिन किरिया बिदा

कर्मचारीहरु आर्थिक वर्षको अन्त्यमा संञ्चित बिदाको बापत नगद पाउने हकदार हुन्छन् । यस्ता कर्मचारीहरुले व्यक्तिगत बिदा बापतको ९० दिन र बिरामी बिदा बापतको ४५ दिन प्रयोग नगरी संञ्चित बिदाको रुपमा प्रयोग गर्न सक्दछन् । साथै कर्मचारीहरु प्रसूति बिदाकोपनि हकदार हुन्छन्, जस बापत महिलाले १४ हप्ता बिदा पाउने र सो बिदा लिने महिला श्रमिकले ६० दिनको पूरा पारिश्रमिक पाउने र पुरुष श्रमिकको श्रीमती सुत्केरी हुने भएमा निजले पारिश्रमिक सहितको १५ दिन प्रसूति स्याहार बिदा पाउने छन् ।

पर्व भत्ता (Bonus) उल्लेखनीय लाभ प्याकेज मध्य एक हो । नागरिकहरूको जीवनमा धर्मले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्ने भएकाले रोजगारदाताहरूले विभिन्न धार्मिक बिदाहरू प्रदान गर्छन् । कम्पनीले दिने लाभहरू मध्ये पर्व भत्ता वार्षिक तलबको रूपमै समावेश हुन्छ, र यो एक महिनाको तलब बराबर हुनुपर्छ ।

पारिश्रमिक/तलबमा स्वास्थ्य र दुर्घटना बीमा पनि समावेश हुन्छ । न्यूनतम स्वास्थ्य बीमाले रु.१,००,००० सम्मको उपचारलाई ओगट्छ र यसमा रोजगारदाता र कामदार दुवैले 50% योगदान गर्दछन् । यसैगरी दुर्घटना बीमा न्यूनतम रु. ७,००,००० को हुन्छ, जुन नियोक्ता/रोजगारदाताले पूर्ण रूपमा भुक्तान गरेको हुन्छ ।

नेपालको नयाँ संविधान (२०७२) ले पारिश्रमिक र काम सम्बन्धी लाभहरूमा लैङ्गिक भेदभावलाई निषेध गरेको छ। यो संवैधानिक प्रावधानले समान कामको समान ज्याला निर्धारण गर्न लगाउनु हो। तर, समस्या ज्यालामा हुने भेदभावमा मात्रै सीमित छैन, यसले काम, मौका र अवसरमा हुने असमान पहुँचलाई थप विस्तार गरेको छ । तसर्थ, सबै तहको काममा महिला र पुरुषलाई समान पहुँच प्रदान गर्नु पहिलो प्राथमिकता हुनुपर्छ ।

राष्ट्रिय आर्थिक जनगणना (National Economic Census) (२०१८) [३] ले तयार पारेको "व्यवसाय क्षेत्रमा महिला" शिर्षकको विश्लेषणात्मक प्रतिवेदनले आम्दानी थोरै हुने क्षेत्रमा महिलाको बढी सहभागिता रहने देखाएको छ ।

५८ प्रतिशत महिला मासिक ७ हजार ६ सय रुपैयाँभन्दा कम आम्दानी हुने रोजगारमा आबद्ध छन् । यसको विपरित मासिक २५ हजार रुपैयाँभन्दा बढी आम्दानी गर्ने महिला कामदारको हिस्सा १२.२ प्रतिशत मात्रै छ ।

केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग जसले नेपालमा तथ्याङ्क सङ्कलन, समेकन, प्रशोधन, विश्लेषण, प्रकाशन र प्रसार गर्दछ । यस निकायको अनुसन्धानात्मक प्रतिवेदनले पुरुष र महिला श्रमिकबीच सबैभन्दा बढी असमान पारिश्रमिक ‘पेशेवर’ वर्गमा रहेको खुलासा गरेको छ । यस क्षेत्रमा सामान्यतया: पुरुषको पारिश्रमिक रु. २३,८०० रहेको छ भने महिलाको जम्मा रु. १२,००० हाराहारी हुन्छ । यसैगरी "कार्यालय प्रबन्धक" जस्तो दक्षताका आधारमा नियुक्त गरिने पदमा समेत, यदि कुनै पुरुषले मासिक रु.३२,००० कमाउँछन् भने महिलाको तलब औसत रु २५,५०० मात्र रहेको पाईन्छ ।

"प्राविधिक र सम्बद्ध पेशेवरहरू"को तलबमानमा त्यति भिमकाय अन्तर देखिँदैन - पुरुष र महिलाको मासिक तलब क्रमशः रु. २४,००० र रु २२,५०० रहेको पाईन्छ ।

२.१.२ विश्वव्यापी रूपमा पारिश्रमिक/तलबको वर्तमान अवस्था

सामान्यतया, महिलाहरूले पुरुषहरू भन्दा कम कमाउने गर्दछन् - र त्यो नै लिङ्गका आधारमा हुने असमान पारिश्रमिक वितरण हो । तर कति कम ? अन्य के-कस्ता कारकहरूले तलब भिन्नतामा निम्त्याउँछन् ?

ज्याला वा तलबमा विश्वव्यापि रुपमै लैङ्गिक असमानता रहेको छ, र यो लहरले प्राविधिक क्षेत्रपनि अक्षुत रहन सकेको छैन । भर्खरै मात्र गरिएको संयुक्त राज्य अमेरिकाको एउटा अध्ययनले प्राविधिक क्षेत्रमा समान स्तरमा काम गर्ने पुरुषले कमाउने १ डलर बापत महिलाले मात्र ८२ सेन्ट कमाउने देखाएको छ, यद्धपि महिलाले आर्जन गर्ने राष्ट्रिय औसत (८१ सेन्ट) भन्दा यो भिन्नता नै पाचनयोग्य छ ।

साथै, समयसँगै लैङ्गिक तलब अन्तरको सन्दर्भमा केही सुधार अवश्य पनि भएको छ । सन् १९८० देखि २०१५ सम्मको ३५ वर्षको अवधिमा पुरुषको तुलनामा महिलाको आम्दानी ६२ प्रतिशतबाट बढेर ८० प्रतिशत पुगेको छ । यद्यपि, सन् २००० यता प्रगति सुस्त भएको छ, विभिन्न खोज तथा अनुसन्धान प्रतिवेदनहरुले महिला कामदारहरूको लागि भर्ती र बढुवाका अवसर र अभ्यासहरू समान नभएको कुरा

किटान गरेसँगै, लैङ्गिक असमानता तलबमा मात्र नभएर अन्य विषयवस्तुमा पनि रहेको र समान रुपमा पारिश्रमिकको ग्यारेण्टि गर्नु अघि अन्य थुप्रै महत्वपूर्ण काम गर्न बाँकी रहेको कुरा प्रष्ट भएको छ ।

पेस्केल (PayScale) [4] नामक एक अमेरिकि सफ्टवेयर कम्पनीले भर्खरै १ मिलियन (दश लाख) पूर्ण-कालिन (Full time) कामदारहरूको तलब डेटा हेरी पारिश्रमिकलाई लैङ्गिक समानताका आधारमा विश्लेषण गरी सोको परिणाम सहित रिपोर्ट प्रकाशित गर्यो । सो प्रतिवेदनको दुई मुख्य निष्कर्षहरुमा औसत र मध्य तलब साथै निश्चित उद्योगहरुमा कर्मचारी संख्यामा देखिने लिङ्ग संरचना रहेका छन् ।

पदानुक्रम अनुसार तलब अन्तर त्यति व्यापक पाइएन । सामान्यतया: कार्यालय निर्देशकको भूमिकामा रहेको कर्मचारीको तलब अमेरिकि डलर १५०,००० छ भने प्रवेश-स्तरको कर्मचारीको हकमा अमेरिकि डलर ६५,००० तलबको रुपमा रहेको पाईन्छ र यो जम्मा ७७% भिन्नता हो ।

अमेरिकामा तलब अन्तरको तुलना गर्दा, महिलाहरूले पुरुषले कमाउने प्रत्येक डलरको ८२ सेन्ट कमाउँछन् (यो १८% भिन्नता हो), यसको अर्थ तलब अन्तर/असमानता/विसंगति पदानुक्रमका आधारमा भन्दा लिङ्गका आधारमा धेरै रहेको छ ।

ग्लोबल पे इक्विटी (Global Pay Equity) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आई.एल्.ओ) द्वारा सञ्चालित एक नयाँ आयाम हो जसले विश्वको श्रमशक्ति (workforce)मा तलब असमानतालाई सम्बोधन गर्ने लक्ष्य राखेको छ [५] । आई.एल्.ओको आँकलन अनुसार विश्वभरका महिलाहरूले पुरुषको तुलनामा औसत २३% कम कमाउँछन्, र यो अन्तर दशकौंदेखि अझ बढी फराकिलो हुँदैछ । अधिकांश देशहरुमा महिलालाई कम पारिश्रमिक हुने पेशा तथा उद्योगहरु, घरेलु सेवा तथा कृषिमा सिमित राखेकाले उच्च ज्याला र उत्कृष्ट काममा पहुँच कम छ ।

ग्लोबल पे इक्विटी (Global Pay Equity)को मुख्य उद्देश्य पारिश्रमिकमा लैङ्गिक असमानतालाई निराकरण गरि प्रत्येक कामदारले समान कामको समान पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने वातावरण सिर्जना गर्नु हो ।

२.२ अनुसन्धान पद्धति

२.२.१ नमूना र प्रक्रियाहरू

पारिश्रमिक/क्षतिपूर्ति प्रवृति विश्लेषण सर्वेक्षण (Compensation Trend Analysis Survey), २०२०ले मार्च २०२१ देखि मे २०२१ सम्म परिमाणात्मक र संरचित निकट-अन्त अनलाइन सर्वेक्षण मार्फत प्रतिक्रियाहरू सङ्कलन गर्‍यो ।

सर्वेक्षण आउटरीच राजदूत (Survey outreach ambassadors)हरू मार्फत गैर-सम्भावना स्नोबल नमूना प्रविधि (Non-probability snowball technique) लागू गरिएको थियो, जहाँ २४९ उत्तरदाताहरू थिए । हाम्रो विश्लेषणले उद्योगको स्केल (कर्मचारीहरूको संख्याको हिसाबले), तलब र अनुभव, प्राविधिक स्ट्याक, लिङ्ग, जाति, यौन झुकाव,

शैक्षिक अनुभव, कार्य-पारिवारिक-जीवन सन्तुलन, कार्य संस्कृति, बोनस लगायत धेरै कारकहरूमा तथ्याङ्कको समावेश गर्दछ । विस्तृत रुपमा व्याख्या गर्दा, टेक स्ट्याक भनेको वेबसाइट, वेब अनुप्रयोग (Web application), वा मोबाइल अनुप्रयोग (Mobile application) जस्ता डिजिटल उत्पादनहरू निर्माण गर्न विकासकर्ताहरूले प्रयोग गर्ने प्रविधि सेवाहरूको संकलन हो। हामीले कर्मचारीको पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि, जागिरमा पदानुक्रम र दैनिक कार्य-समयलाई तथ्याङ्कसहित सङ्कलन गर्‍यौं ।

यस अध्ययनका नतिजाहरू जनसांख्यिकीय पूर्वाग्रह र असामान्य रूपमा उच्च वा कम मानहरूको प्रभावलाई कम गर्न औसत रुपमा मूल्याङ्कन गरी विश्लेषण गरिएको छ ।

२.३ सीमाहरु

यस सर्वेक्षणको नतिजामा, पुरुष र महिला बाहेक अन्य लिङ्गहरूको तुलनात्मक रुपमा कम तथ्याङ्कहरू उपलब्ध छन् । साथै, सर्वेक्षण काठमाण्डौंका आईटी कम्पनीहरूमा मात्र पूर्ण निहित छ । तसर्थ, सर्वेक्षणको नतिजाले सबै लिङ्ग र काठमाडौं बाहिरका आईटी कम्पनीहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरुको अनुभवलाई प्रतिनिधित्व नगर्न सक्छ । त्यसैगरी, अनुसन्धानको लागि चयन गरिएको गैर-संभाव्यता स्नोबल नमूना प्रविधि (non-probability snowball sampling technique) सामान्यरुममा चयन पूर्वाग्रहको कारण हुन सक्छ ।

भाग-३

३.१ जनसांख्यिकीय प्रोफाइल

३.१.१ लिङ्ग

उत्तरदाताहरूमध्ये ५०.४ प्रतिशत महिला, ४७.९८ प्रतिशत पुरुष, ०.४ प्रतिशतले नपुङ्सक लिङ्गि (non-binary) र १.२ प्रतिशत आफ्नो लिङ्ग खुलाउन नरुचाउने हरु मध्यबाट रहेका छन् ।

३.१.२ लैङ्गिक अभिमुखीकरण/झुकाव

उत्तरदाताहरूमध्ये ८९.९१ प्रतिशत विषमलिङ्गी (Heterosexual), १.२ प्रतिशत अलैंगिक (Asexual), ०.८ प्रतिशत उभयलिङ्गी (Bisexual), ०.४ प्रतिशतल समलिङ्गी (Pansexual) र ६.८५ प्रतिशत आफ्नो लिङ्ग खुलाउन नचाहने मध्यबाट रहेका छन् ।

३.१.३ जातीयता

उत्तरदातामध्ये ३३.१९ प्रतिशतले ब्राह्मण, १३.६९ प्रतिशतले क्षेत्री, ४०.६६ प्रतिशत (बहुमत)ले पहाडी क्षेत्रका जनजाति (नेवार), ६.६३ प्रतिशतले पहाडी क्षेत्रका (अन्य) जनजाति, ०.८२ प्रतिशतले तराईका जनजाति, २.९ प्रतिशतले मधेसी र १.२४ प्रतिशतले किराँती भनी आफ्नो पहिचान गराएका छन् ।

३.१.४ वैवाहिक स्थिति

हाम्रो जनसांख्यिकीमा ८९.९१ प्रतिशत अविवाहित, ८.८७ प्रतिशत विवाहित, ०.८ प्रतिशत सम्बन्धविच्छेद भएका र ०.४ प्रतिशत विधवा उत्तरदाता थिए ।

३.१.५ उद्योग

यस प्रतिवेदनले काठमाडौंमा रहेका ७० वटा आईटी (IT) कम्पनीका कर्मचारीहरूको प्रतिक्रियाका आधारमा सङ्कलन गरिएको तथ्याङ्क प्रदान गर्दछ । यस भित्र बहुसङ्ख्यक सेयरधनी/सञ्चालकहरू रहेका निजी कम्पनीहरू र एकल स्वामित्व रहेका निजी कम्पनीहरू समेत समावेश गरिएका छन् ।

३.१.६ संगठन आकार

हामीले तुलनात्मक हिसाबले अनुसन्धान अघाडि बढाउनका लागि छ वटा संगठनात्मक आकारहरू निम्नानुसार परिभाषित गरेका छौं । ०- १० कर्मचारीहरू, १०-२० कर्मचारीहरू, २०-३० कर्मचारीहरू, ३०-४० कर्मचारीहरू, ४०-५० कर्मचारीहरू, र ५० वा बढी कर्मचारीहरूका आधारमा प्रत्येक संगठनलाई विभाजन गरि अध्ययन गर्यौं । करिब ११.८१ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले ०-१० कर्मचारी भएका संगठनहरुलाई प्रतिबिम्बित गर्छन्, १७.२७ प्रतिशत उत्तरदाताहरू १०-२० कर्मचारीहरू भएका संगठनहरूबाट आउँछन्; ८.१८ प्रतिशत उत्तरदाताहरू २०-३० कर्मचारीहरू भएका संगठनहरूबाट आउँछन्; ७.२७ प्रतिशत ३०-४० कर्मचारी भएका

संस्थाबाट आउँछन्; ८.१८ प्रतिशत ४०-५० कर्मचारी भएका संस्थाबाट र ४७.२७ प्रतिशत (बहुमत) ५० भन्दा बढी कर्मचारी भएका संस्थामा आबद्ध छन् ।

३.१.७ पेशाको स्तर/पदानुक्रम

पेशाका विभिन्न तहहरू मध्ये, लगभग ३३.४ प्रतिशत उत्तरदाताहरू जुनियर/प्रवेश स्तरमा, ४३.५४ प्रतिशत उत्तरदाता मध्य-स्तरमा र १८.५४ प्रतिशत उत्तरकर्ताहरु वरिष्ठतम् स्तर वा तहमा काम गर्ने कर्मचारीहरु रहेका छन् ।

३.१.८ भूमिकाहरू

विभिन्न भूमिकामा रहेका कर्मचारीहरु मध्य शिक्षाविद्, App development, frontend development, backend development, full-stack development, व्यवसाय विकास, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), डाटा इन्जिनियरिङ (Data engineering), डिजाइन (Design), DevOps, डिजिटल मार्केटिङ, उत्पादन व्यवस्थापन (Product management), परियोजना व्यवस्थापन (Project management), गुणस्तर आश्वासन (Quality assurance), खोज इन्जिन अप्टिमाइजेसन (Search engine optimization), प्रणाली र पूर्वाधार, IT Technical Support, आदि भूमिका निभाउने कर्मचारीहरुमा यो प्रतिवेदन आधारित छ । जसमध्ये बहुसंख्यक उत्तरदाताहरू Backend developers (२२.३५ प्रतिशत) र Frontend developers (२० प्रतिशत) को रूपमा रहेका छन् भने १२.५४ प्रतिशत उत्तरदाताहरू QA (Quality Assurance) को रूपमा रहेका छन्।

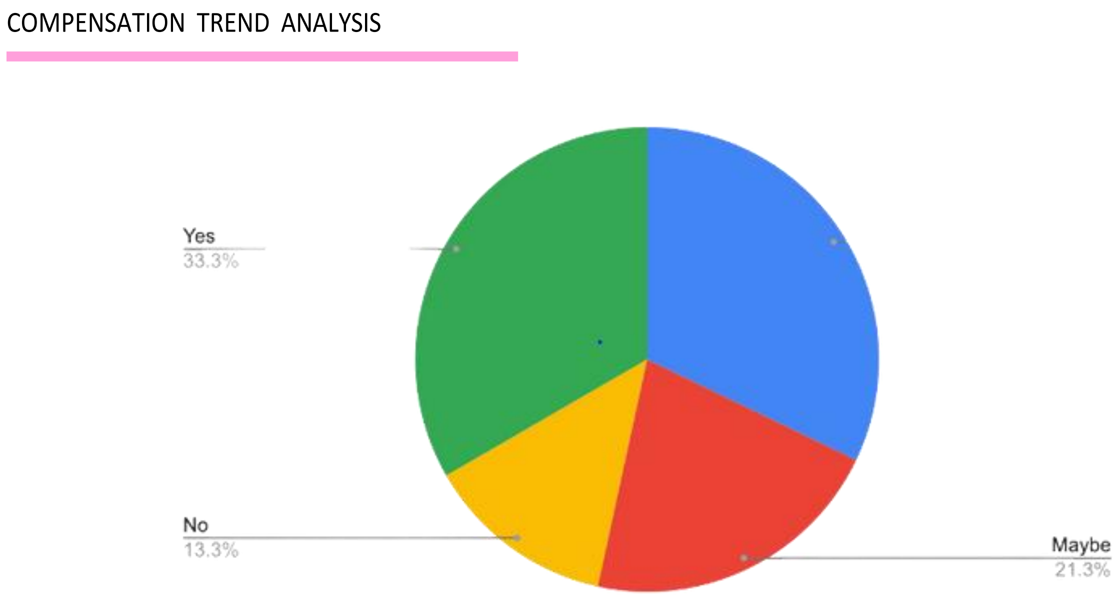
३.२ विश्लेषण

टेक्नोलोजीसँग सम्बन्धित संस्थामा पारिश्रमिक प्रवृतिलाई नियाल्दा र महिलाको जुत्तामा उभिएर यो प्रक्रिया हेर्दा केही सुधार अवश्यपनि देखिन्छन्, तर यो सुधार नै अन्तिम बिन्दु होइन, तलबमानमा लैङ्गिक असमानता निवारण गर्न अझै थुप्रै संघर्षहरु बाँकी नै छन् ।

३.२.१ पारिश्रमिक सम्बन्धि जानकारी

२४५ उत्तरदाताहरूको प्रतिक्रिया अनुसार, केवल ३३.३% कम्पनीहरूले मात्र सम्भावित कर्मचारीहरूको पारिश्रमिक विवरण, व्यवस्था र लाभ सम्बन्धी जानकारी राखेका छन् ।

३२.१% उत्तरदाताहरू आफ्नो कम्पनीमा यस्ता प्रावधानहरू रहेको बारे सचेत थिएनन् । उत्तरदाताहरूको थप २१.३% यो बारेमा अनिश्चित थिए र १३.३% उत्तरदाताहरूले यस्तो किसिमको व्यवस्था आफ्नो कम्पनिमा नरहेको खुलासा गरे ।



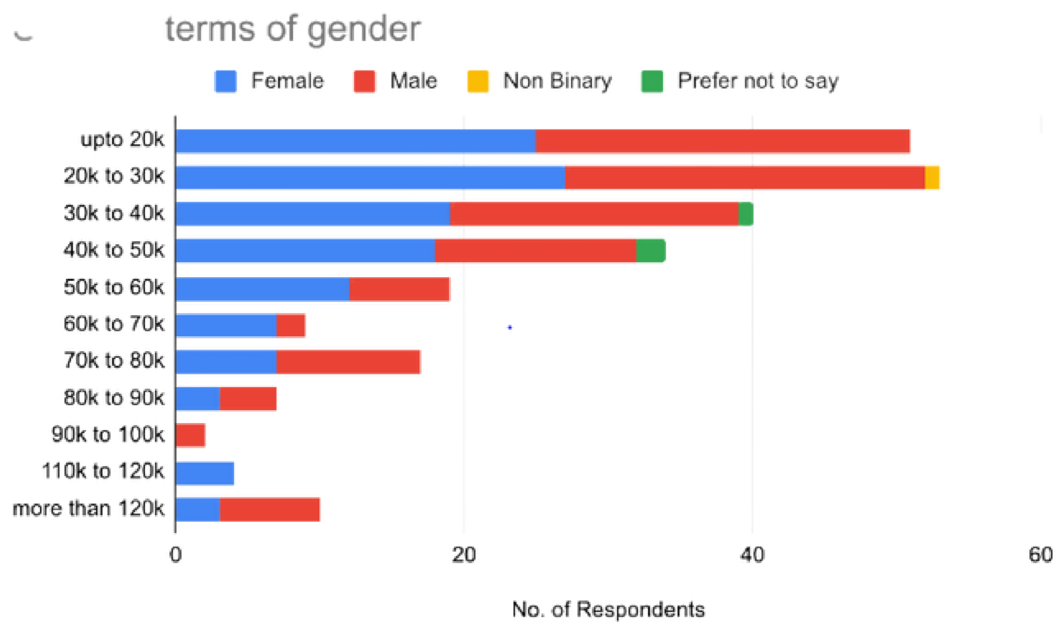
चित्र १: पारिश्रमिक सम्बन्धि जानकारीको पाई चार्ट

३.२.२ तलब

३.२.२.१ लिङ्गका आधारमा

२४५ उत्तरदाताहरू मध्ये ५०.४ प्रतिशत महिला, ४७.९८ प्रतिशत पुरुष, ०.४ प्रतिशत non-binary र १.३ प्रतिशत आफ्नो लैङ्गिक पहिचान खुलाउन नचाहनेहरु थिए ।

तलका तथ्याङ्कहरूबाट, यो प्रस्ट हुन्छ उत्तरदाताहरू मध्ये, अधिकांश महिला उत्तरदाताहरूले २०,००० देखि ६०,०००-७०,००० दायराका बीचमा कमाउँछन् जबकि धैरै पुरुष उत्तरदाताहरूले ७०,०००-८०,००० देखि १२०,००० को दायरा भन्दा बढी कमाउँछन् । साथै उत्तरदाता मध्ये non-binary र आफ्नो लैङ्गिक पहिचान खुलाउन नचाहने वर्गको संख्या थोरै भएकाले औसत तलबमानको निश्कर्ष निकाल्न जटिल बन्यो ।

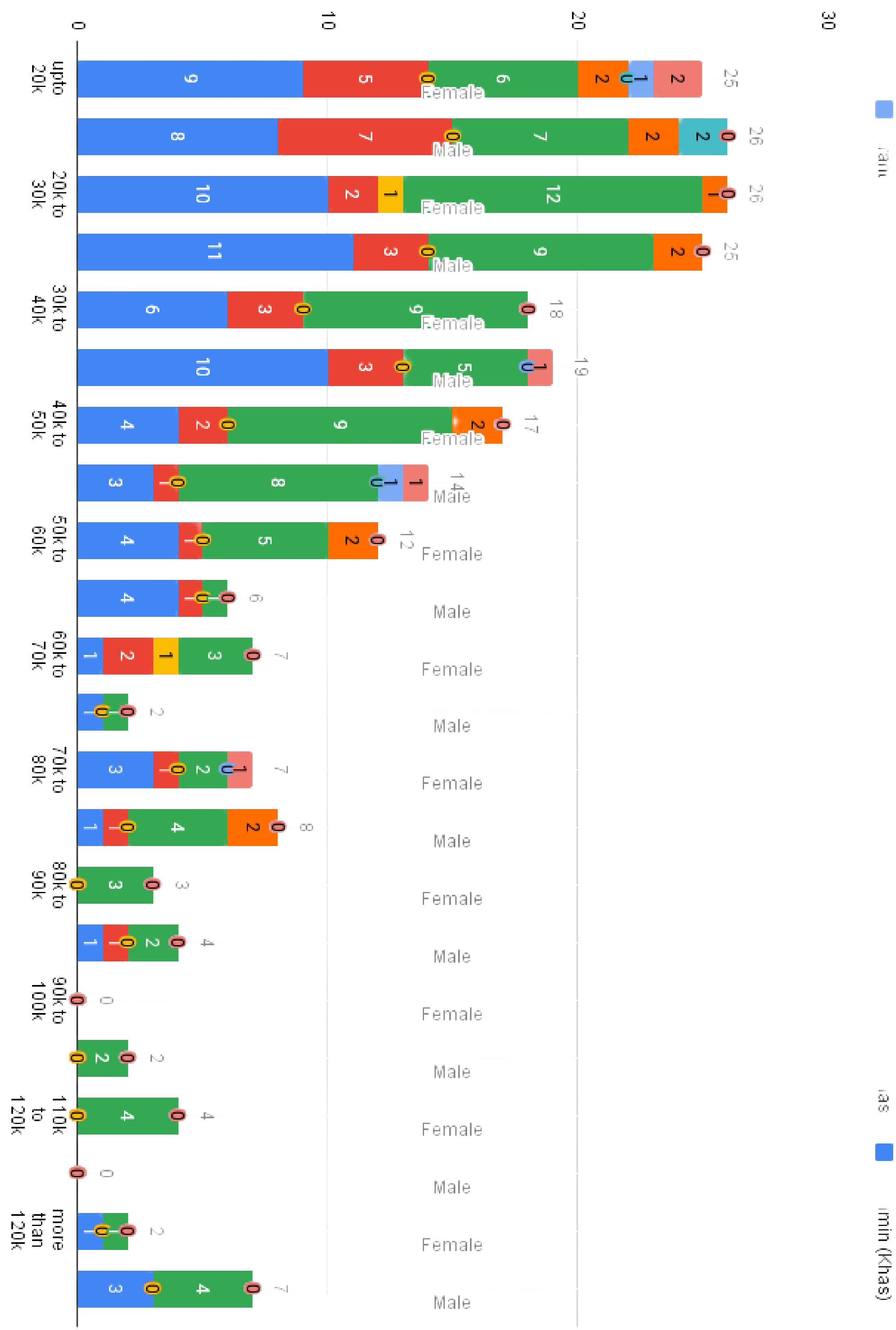


चित्र २:: लिङ्गका आधारमा तलब वितरण सम्बन्धि बार ग्राफ

३.२.२.२ जातीयताका आधारमा

२४५ उत्तरदाताहरू मध्ये ५१ उत्तरदाताहरूको तलब रु.२०,००० सम्म थियो, जसमध्ये बहुसंख्यकह ब्राह्मण (३४ प्रतिशत), ५२ उत्तरदाताहरूको तलब रु. २०,०००-३०,००० बीच रहेको थियो, जसमध्ये ४० प्रतिशत ब्राह्मण र ४० प्रतिशत पहाडी क्षेत्रका जनजातिह (विशेष गरी नेवार) थिए, साथै ३९ उत्तरदाताले ३०,००० देखि ४०,००० सम्म तलब भएको कुरा प्रष्ट पारे जसमध्ये ब्राह्मणको संख्या ४१ प्रतिशत थियो, ३३ उत्तरदाताले आफ्नो तलब ४०,००० देखि ५०,००० बीचमा रहेको जानकारी दिए जसमध्ये ५१.५ प्रतिशत पहाडी क्षेत्रका जनजाति (विशेषत: नेवार) रहेका छन् । त्यसैगरी, ५०,००० देखि ६०,००० कमाउने उत्तरदाताहरूमध्ये अधिकांश ब्राह्मण र ६०,००० भन्दा बढी कमाउने उत्तरदाताहरूमध्ये अधिकांश पहाडी क्षेत्रका जनजातिहरू (विशेष गरी नेवार) रहेका छन् ।

Salary in terms of ε ity

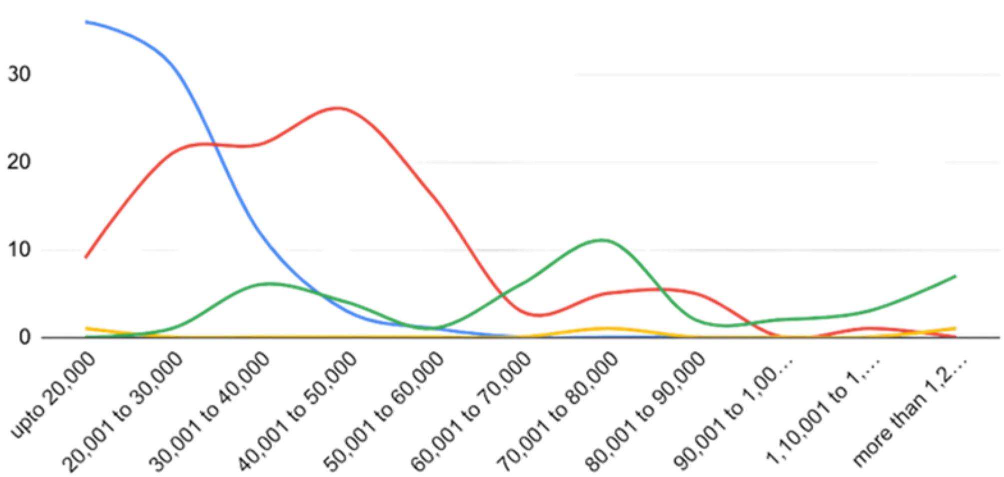


चित्र ३: जातियताका आधारमा तलब वितरण सम्बन्धि बार ग्राफ

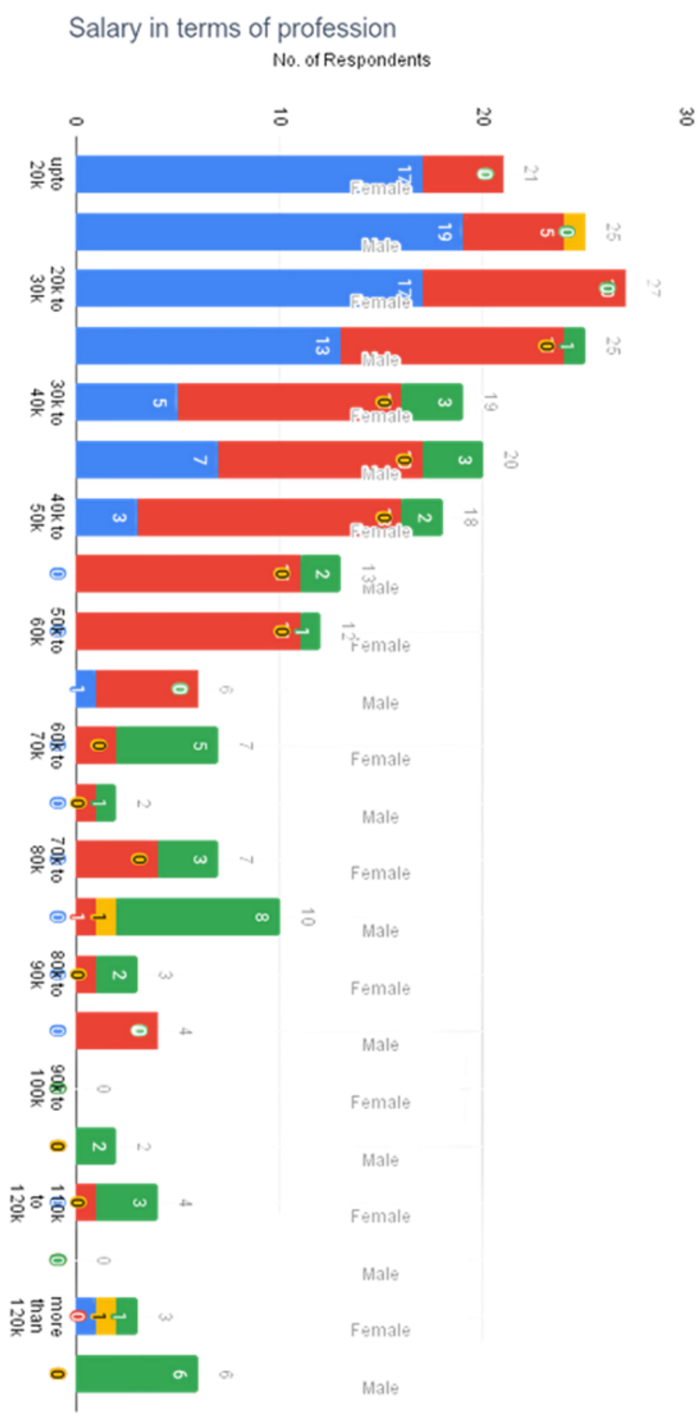
3.2.2.3 पेशाको स्तर वा पदानुक्रमका आधारमा

२४५ उत्तरदाताहरू मध्ये रु. २०,००० सम्म कमाउने उत्तरदाता ७७.७ प्रतिशत जुनियर/प्रवेश स्तरका थिए र २० प्रतिशत मध्य-स्तरका (Mid-Level) थिए । रु. २०,०००-३०,००० बीच कमाउने ५३ उत्तरदाताहरू मध्ये ५८.५ प्रतिशत जुनियर/प्रवेश स्तरका थिए र ३९.६ प्रतिशत मध्य-स्तरका थिए । ३०,००० देखि ४०,००० सम्म कमाउने ४० उत्तरदाताहरूमध्ये ३० प्रतिशत जुनियर/प्रवेश तहका, ५५ प्रतिशत मध्य-स्तर/तहका र १५ प्रतिशत वरिष्ठ स्तर/तहका थिए । ४०,०००-५०,००० बीच कमाउने ३३ उत्तरदाताहरू मध्ये, ७८.७ प्रतिशत मध्य-स्तर/तह र १२ प्रतिशत वरिष्ठ-स्तर/तहका थिए ।

५०,०००-६०,००० बीच कमाउने १८ उत्तरदाताहरू मध्ये, ८८.८ प्रतिशत मध्य-स्तर/तह र १२ प्रतिशत वरिष्ठ स्तर/तहका थिए ।



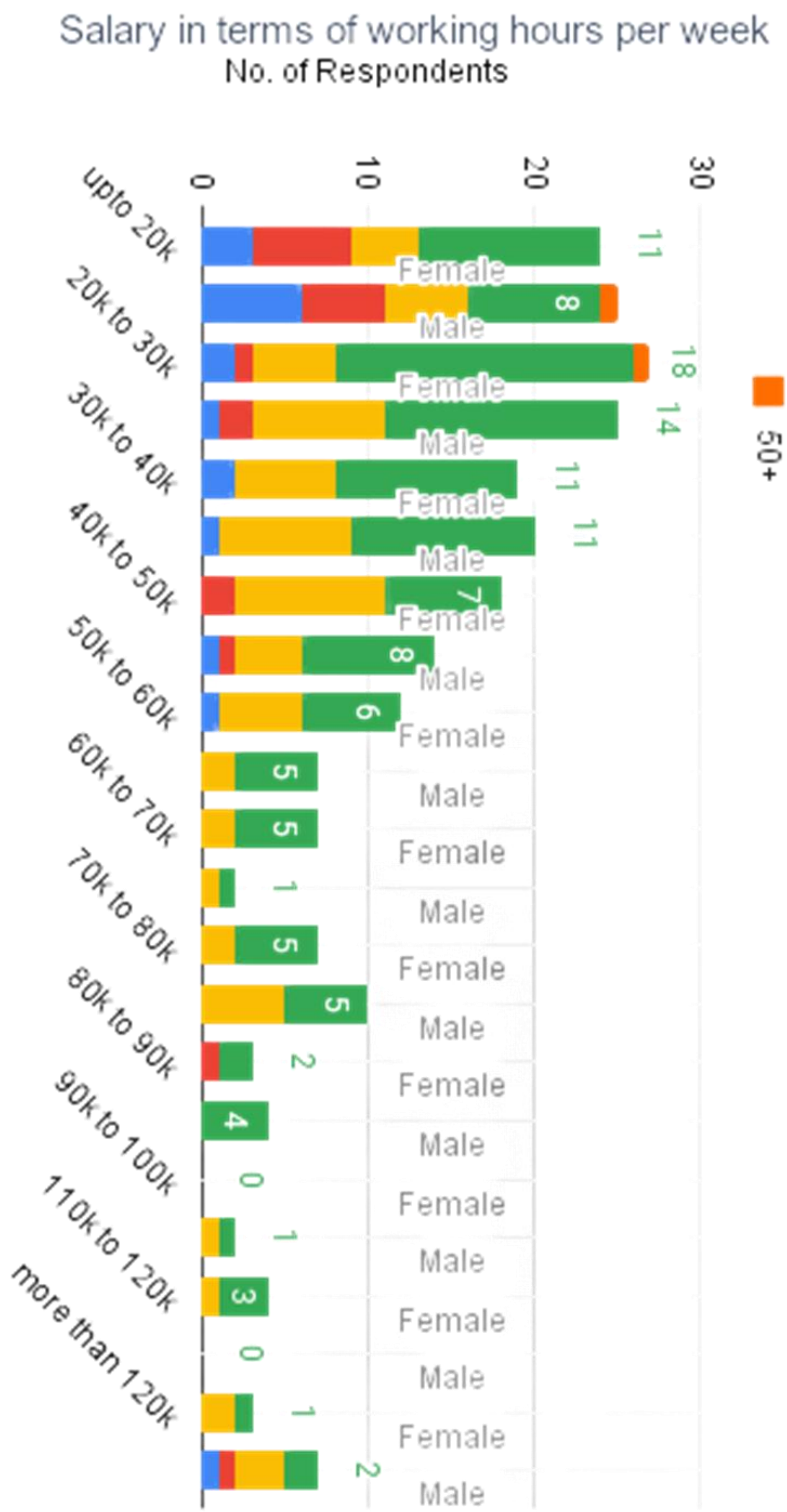
चित्र ४: पेशाको स्तर वा पदानुक्रमका आधारमा तलब वितरण सम्बन्धि लाईन ग्राफ



चित्र ५. पेशाको आधारमा तलब वितरण सम्बन्धि बार ग्राफ

3.2.2.4 प्रति हप्ता काम गर्ने घण्टाको आधारमा

तलको बार ग्राफमा प्रस्तुत गरिए अनुसार, अधिकांश कामदारहरूले हप्तामा ४०-५० घण्टाको बीचमा काम गर्ने गर्दछन् । तलब र सहभागीको लैङ्गिक पहिचानको आधारमा प्रति हप्ता काम गर्ने घण्टाको संख्यालाई थप तोड्दै जाँदा वा अध्ययन गर्दै जाँदा केही रोचक अन्तर्दृष्टिहरू देखाए । प्रति हप्ता बढी घण्टा काम गर्ने कामदारहरूले उच्च पारिश्रमिक लाभ पाउने र पारिश्रमिक प्रवृत्तिसँग सन्तुष्टि हुने कुरा देखियो ।



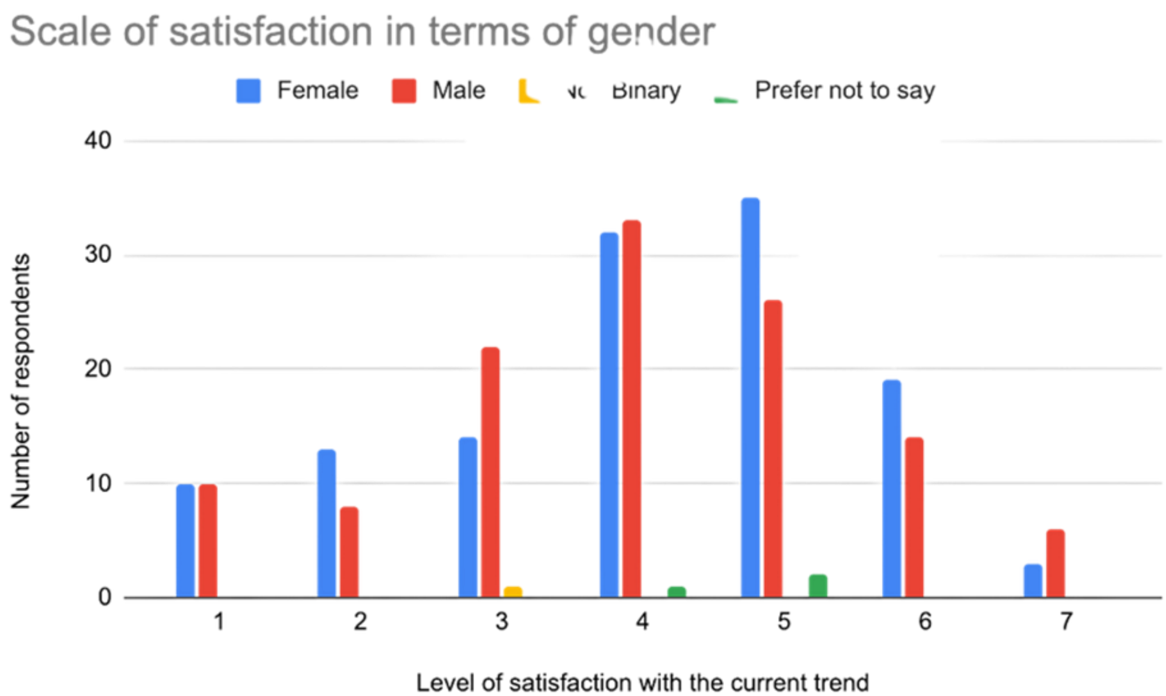
Salary in terms of working hours per week
No. of Respondents
0
10
20
30
upto 20k
20k to 30k
30k to 40k
40k to 50k
50k to 60k
60k to 70k
70k to 80k
80k to 90k
90k to 100k
110k to 120k
more than 120k
Female
Male
50+

चित्र ६: प्रति हप्ता काम गर्ने घण्टाको आधारमा तलब वितरण सम्बन्धि बार ग्राफ

३.२.३ जागीर/काममा सन्तुष्टि

३.२.३.१ लिङ्गका आधारमा

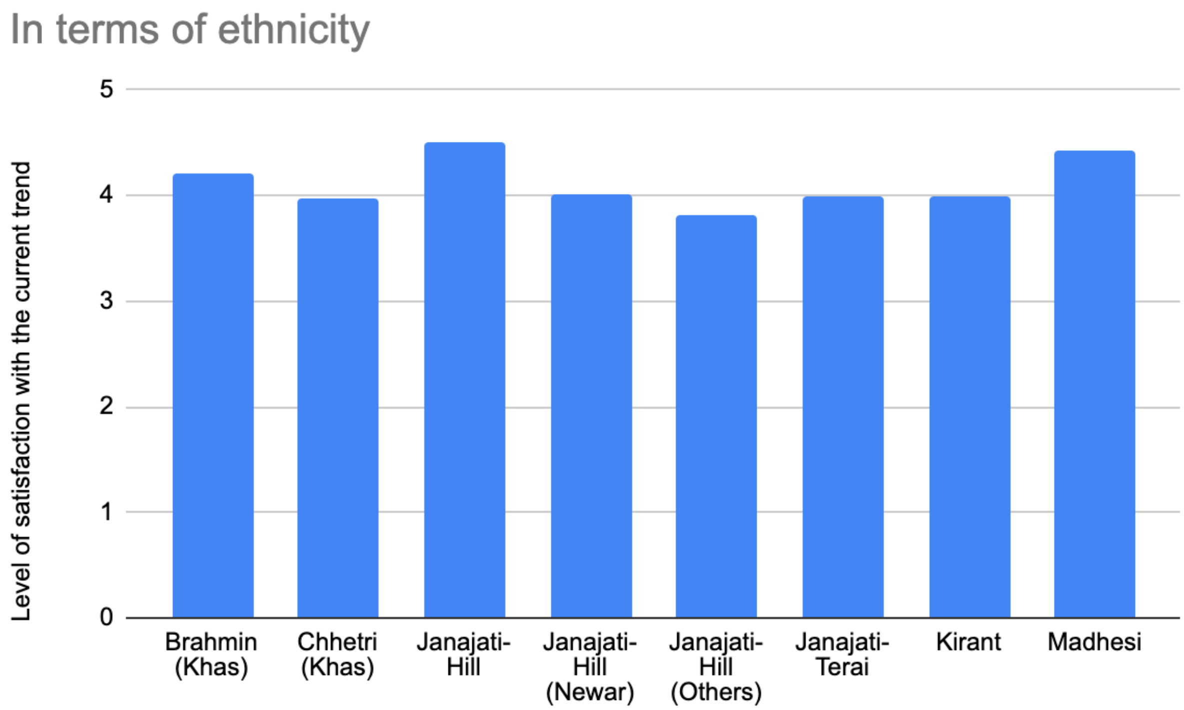
उत्तरदाताहरू मध्ये ज्यालामा सन्तुष्टिको स्तर मापन गर्दा अधिकांशले ७ पूर्णाङ्कमा ४ वा ५ अंक दिएका छन् । औसतमा, पुरुष उत्तरदाताहरूले महिला समकक्षहरूको तुलनामा कैही मात्रा ज्यादा सन्तुष्टि पाउने देखियो ।



चित्र ७: लिङ्गका आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि बार ग्राफ

३.२.३.२ जातीयताका आधारमा

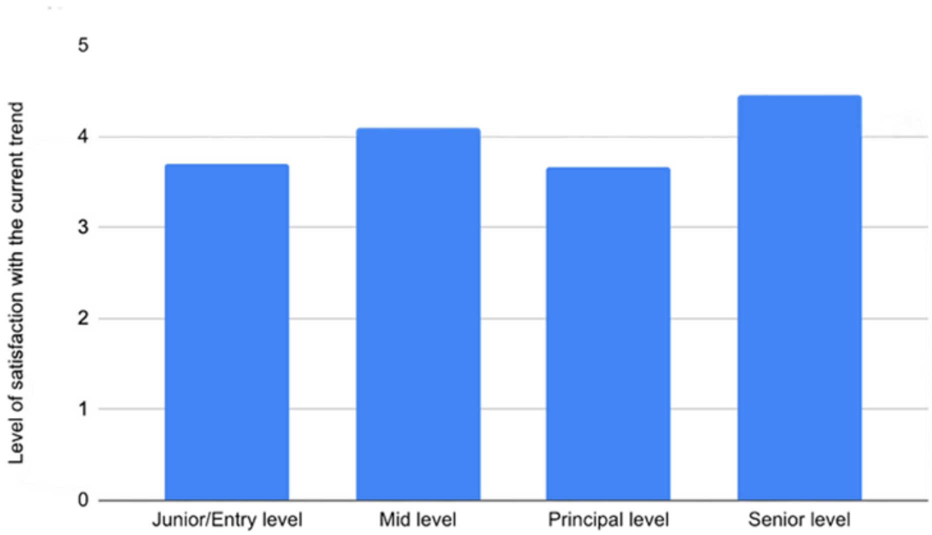
हालको पारिश्रमिक व्यवस्थासँग सन्तुष्टिको स्तरलाई समावेश गरी हेर्दा, हामीले प्रायः विभिन्न जातिहरू बीच सन्तुष्टिको स्तर भीन्न रहेको देख्यौं । जातीयताको आधारमा स्पष्ट भिन्नता अभाव भएता पनि, ब्राह्मण (खास) जस्ता निश्चित जातिहरूमा जनजाति-पहाडी (अन्य) समकक्षहरूको तुलनामा बढी सन्तुष्टि रहेको पाईएको छ तर यो भिन्नता झट्ट हेर्दैमा देखिने र त्यति फरक पार्ने किसिमको छैन ।



चित्र ८: जातीयताका आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि बार ग्राफ

३.२.३.३ पेशाका आधारमा

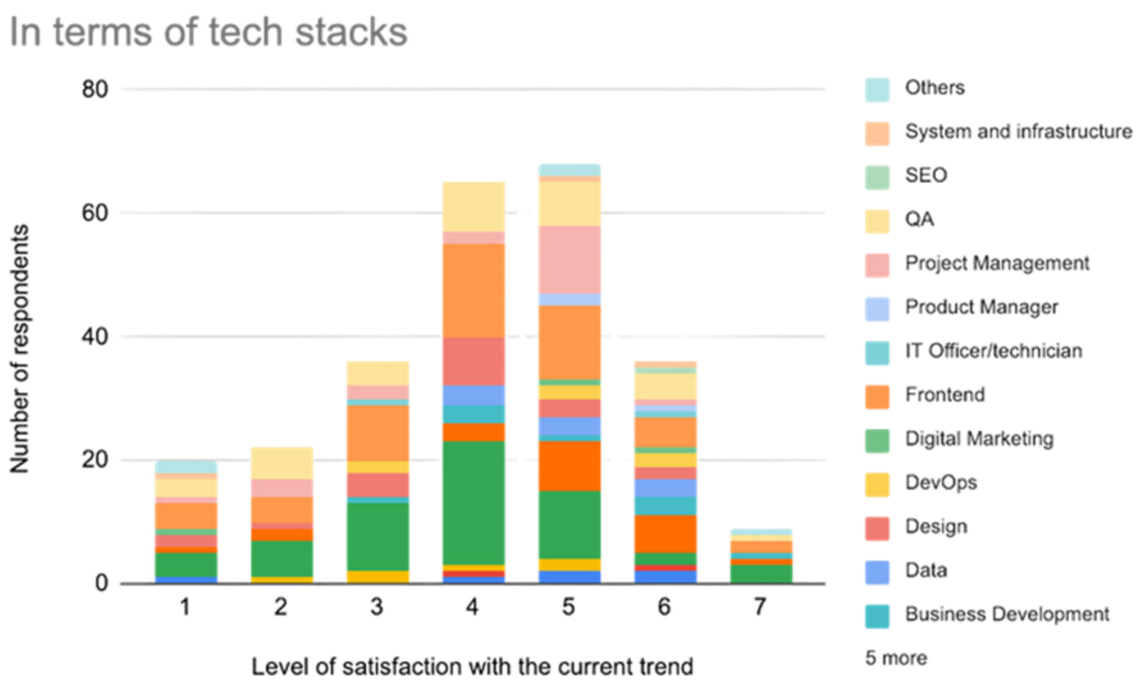
उत्तरदाताहरू मध्ये, वरिष्ठ स्तरका (Senior level) कामदारहरू हालको पारिश्रमिक प्रवृत्तिसँग तुलनात्मक हिसाबले बढी सन्तुष्ट रहेको र यो प्रवृत्ति केही हदसम्म मध्य-स्तर (Mid-level)का पेशेवरहरूले पछ्याएका थिए, तर जुनियर/प्रवेश स्तर (Entry level) र प्रमुख स्तर (Principal level)का कामदारहरू तुलनात्मक रूपमा यस पारिश्रमिक प्रवृत्तिमा कम सन्तुष्ट रहेको पाईयो ।



चित्र ९: पेशाका आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि बार ग्राफ

3.2.3.4 टेक स्ट्याकका (Tech Stack) आधारमा

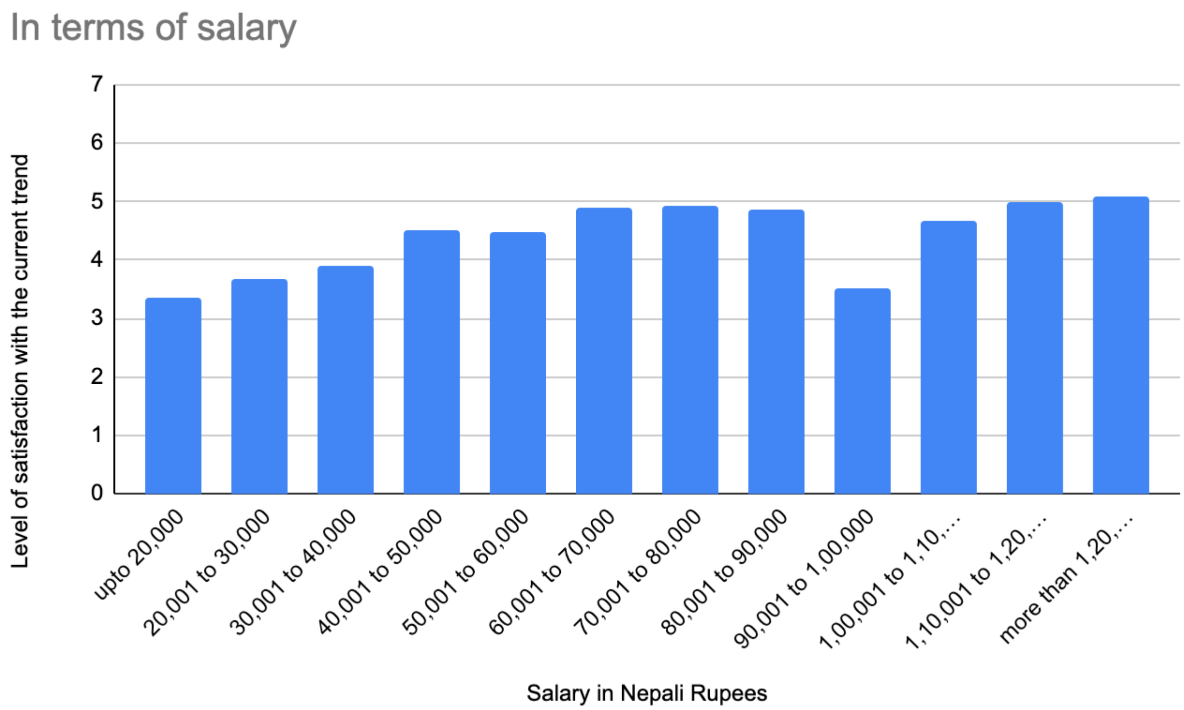
हालको प्रवृतिसँग सन्तुष्टिको स्तर र प्रत्येक टेक स्ट्याकमा उत्तरदाताहरूको संख्या बीचको भारित औसतले सकारात्मकता देखाएको छ । पूर्ण-स्ट्याक (full-stack developers) विकासकर्ताहरूको रूपमा काम गर्ने उत्तरदाताहरू सबैभन्दा सन्तुष्ट रहेको पाईयो भने एप विकास (App development)मा काम गर्ने उत्तरदाताहरू तत्कालिन पारिश्रमिक प्रवृत्तिसँग सबैभन्दा न्युनतम रहेको पाईयो ।



चित्र १०: टेक स्ट्याकका (Tech Stack) आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि बार ग्राफ

३.२.३.५ तलबका आधारमा

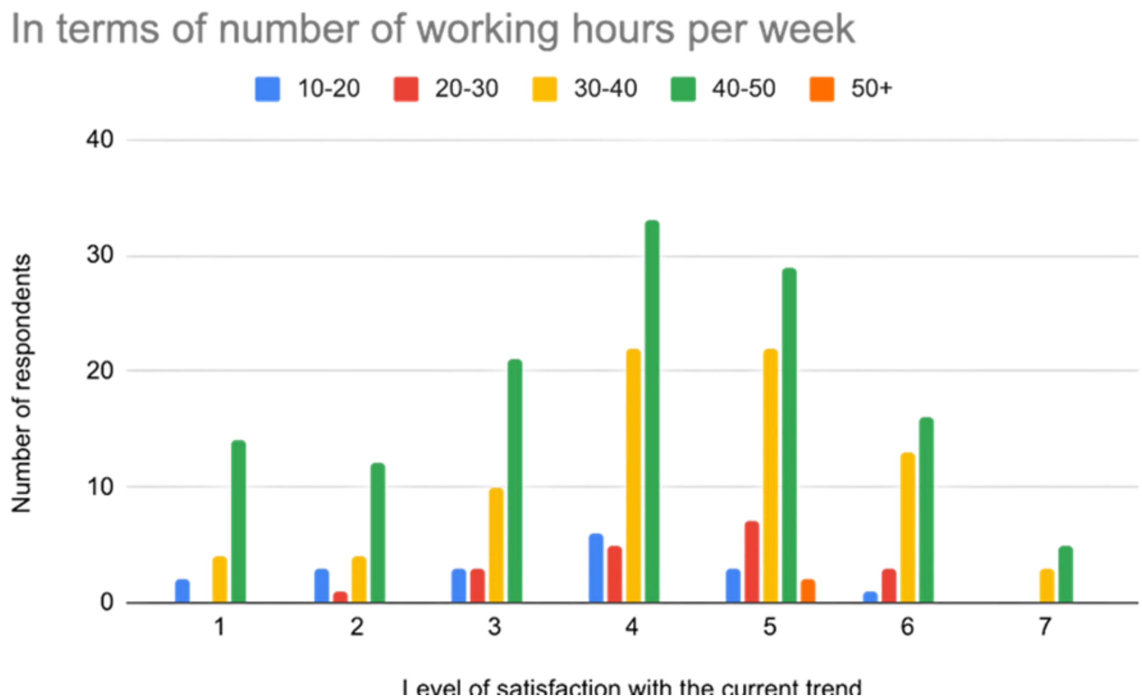
कामदारको तलब र हालको मुआब्जा/पारिश्रकिकको प्रवृतिप्रतिको सन्तुष्टि स्तरमा अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहेको निष्कर्षले देखाएको छ । किनकि रु. २०,००० भन्दा कम तलबमा जीविकोपार्जन गर्ने कर्मचारीको सन्तुष्टि स्तर पिँदमा छ भने रु. १२०,००० भन्दा बढी कमाउनेहरु तुलनात्मक हिसाबमा बढी सन्तुष्ट देखिन्छन् । तलब बढेसँगै सन्तुष्टि दर बड्ने गरेको प्रत्यक्षदर्शी हामी हौँ, कुनै कर्मचारीको तलब बढाएर रु. ६०,००० पुर्याएको छ भने उसको सन्तुष्टि स्तर स्वचालीत ढङ्गले बढेको हुन्छ, यसैगरि रु. ९०,००० कमाउने कर्मचारीहरुको सन्तुष्ट दरमा ह्रास आएको देखियो, सथै रु. ९०,००० देखि रु. ११०,००० तलब हुने कर्मचारी अझ कम सन्तुष्ट रहने, यस प्रतिवेदनले भेट्टाएको छ । तर, रु. ११०,००० भन्दा बढी कमाउने कर्मचारीको सन्तुष्टि स्तर चरम रुपमा पुग्ने कुरा प्रष्ट भएको छ ।



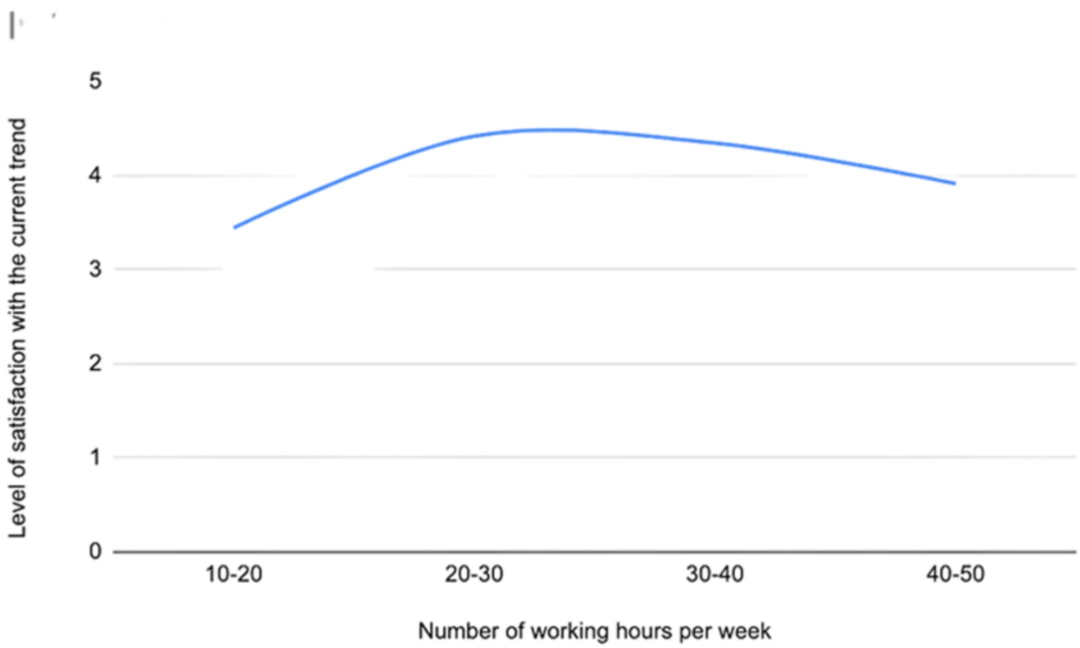
चित्र ११: तलबका आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि बार ग्राफ

३.२.३.६ काम गर्ने समयको आधारमा

हालको प्रवृतिसँग सन्तुष्टिको स्तर र प्रति हप्ता काम गर्ने घण्टाको संख्या बीचको भारित औसतले प्रति हप्ता १०-२० घण्टाको बीचमा काम गर्ने उत्तरदाताहरू हालको पारिश्रमिक/मुआब्जा प्रवृत्तिसँग सन्तुष्टर नरहेको र प्रति हप्ता २०-३० घण्टाको बीचमा काम गर्ने उत्तरदाताहरू बढी सन्तुष्ट थिए । यसैगरि २०-३० घण्टा प्रति हप्ता भन्दा बढी काम गर्ने कर्मचारीहरुको सन्तुष्टी क्रमश घट्दो क्रममा रहेको छ ।



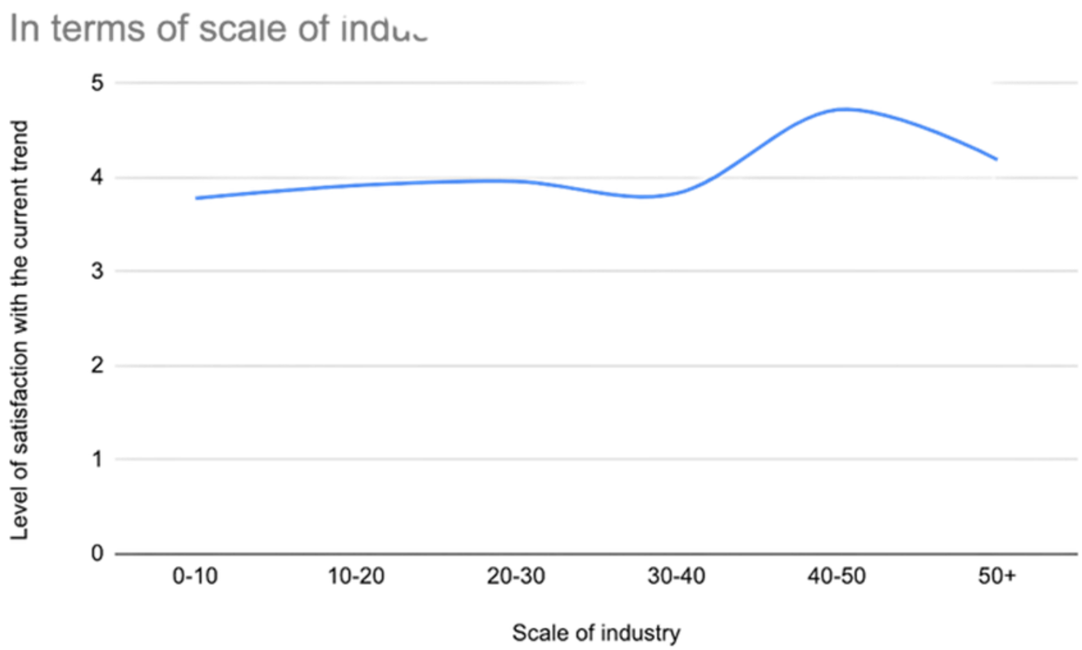
चित्र १२: काम गर्ने समयको आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि बार ग्राफ



चित्र १३: काम गर्ने समयको आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि लाईन ग्राफ

३.२.३.७ उद्योग स्केलको आधारमा

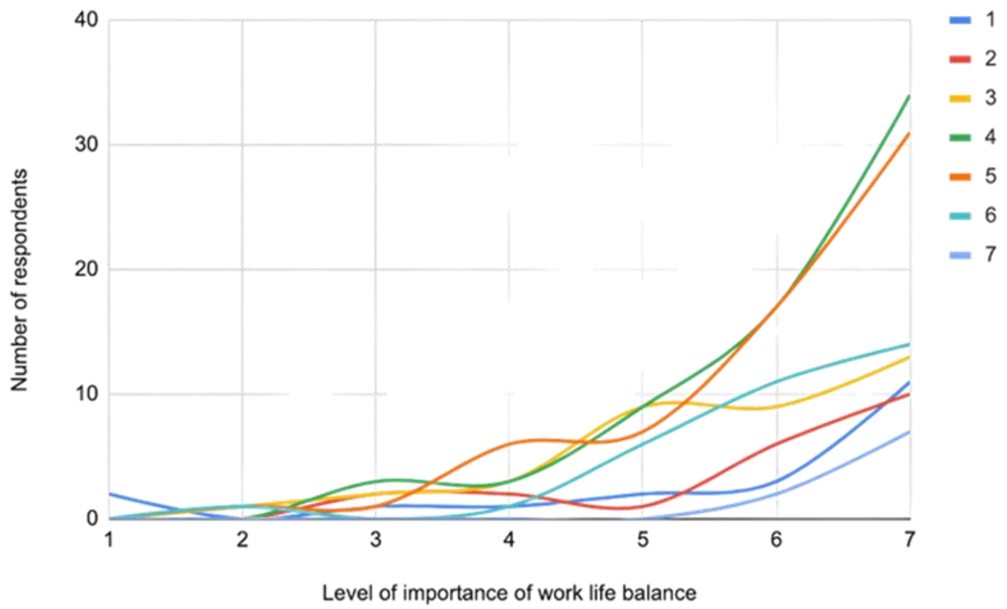
उद्योगको स्तर बढ्दै जाँदा सन्तुष्टिको स्तरमा समेत केही मात्रामा वृद्धि भएको देख्न सकिन्छ । साना उद्योगका कामदारहरू पारिश्रमिक प्रवृतिसँग कम सन्तुष्ट हुन्छन् जबकि उच्च स्तरको उद्योगमा काम गर्नेहरू हालको पारिश्रमिक/मुआब्जा प्रवृत्तिसँग सन्तुष्ट रहने देखिएको छ ।



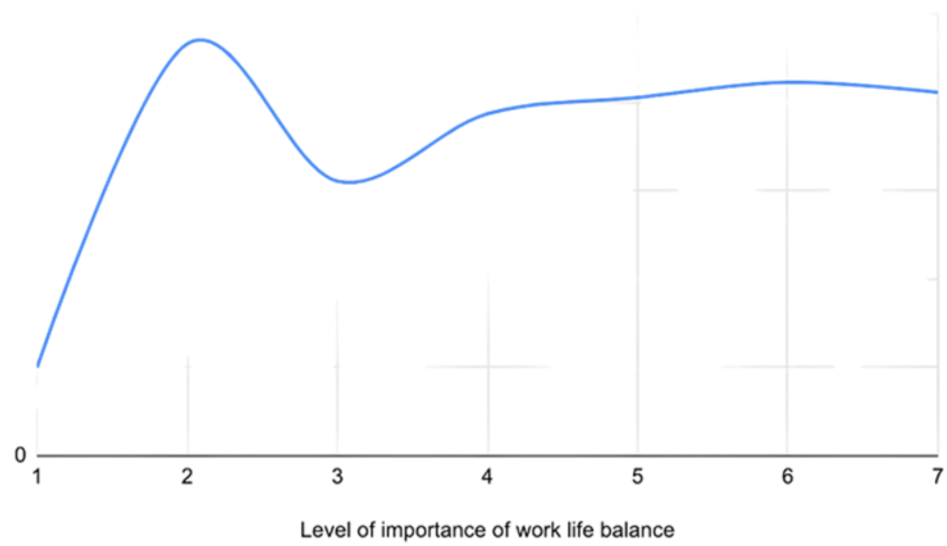
चित्र १४: उद्योग स्केलको आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि लाईन ग्राफ

३.२.३.८ कार्य-जीवन सन्तुलनको (Work life balance) आधारमा

कार्य जीवन सन्तुलनको महत्त्व कम भएका कर्मचारीहरु यस पारिश्रमिक प्रवृतिसँग उच्च रुपमा सन्तुष्ट छन् । अधिकांश सहभागीहरूले यो प्रवृतिसँग १ देखि ७को स्केलमा ४-७ अङ्क सन्तुष्टिको रुपमा पाएका थिए र यो प्रक्षेपण अधिकांश मानिसहरुमा कार्य जीवन सन्तुलनको महत्त्वका बारेमा फरक धारणा र स्तर भएपनि साझा झैं देखिन्थ्यो ।



चित्र १५: कार्य-जीवन सन्तुलनको (Work life balance) आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि लाईन ग्राफ



चित्र १६: कार्य-जीवन सन्तुलनको (Work life balance) आधारमा पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि सम्बन्धि लाईन ग्राफ

भाग-४

४.१ निष्कर्ष

यस अनुसन्धानात्मक प्रतिवेदनका मुख्य निष्कर्षहरु निम्न उल्लेखित बुँदाहरुमा समावेश गरिएको छ:

१. सहभागीहरू मध्ये केवल ३३.३% आफू संलग्न रहेको कम्पनीको पूर्ण पारिश्रमिक नीति र अन्य विवरणहरुका बारेमा सचेत थिए ।

२. अधिकांश महिला उत्तरदाताहरूको तलब रु. २०,००० देखि रु. ७०,००० बीचमा रहेको भने अधिक पुरुष उत्तरदाताहरूले रु. ७०,००० - रु. ८०,००० वा सो भन्दा बढी तलब आर्जन गर्ने देखियो ।

३. पारिश्रमिक प्रवृति जातिय आधारमा निहित रहेको देखिएन ।

४. अधिकांश कामदारहरू हप्तामा ४०-६० घण्टा काम गर्ने पाईयो ।

५. धेरैजसो कर्मचारीहरुको पारिश्रमिक प्रवृतिसँग सन्तुष्टि मापन गर्दा १-७ को स्केलमा उनीहरु केवल ४-५को स्केलमा सन्तुष्ट रहेको देखियो ।

६. पुरुष कामदारहरू पारिश्रमिकका आधारमा महिला भन्दा बढी सन्तुष्ट रहेको देखियो ।

७. मध्य-स्तर र वरिष्ठ-स्तरका कर्मचारीहरू तुलनात्मक रुपमा प्रवेश-स्तर र सहयोगी कामदारहरू भन्दा पारिश्रमिकमा बढी सन्तुष्ट रहने देखियो ।

८. Full Stack Developers हरू पारिश्रमिकमा सबैभन्दा बढी सन्तुष्ट देखिए भने App Developersहरू सबैभन्दा कम सन्तुष्ट रहेको निष्कर्ष प्राप्त भयो ।

९. पारिश्रमिकमा वृद्धिसँगै सन्तुष्टिको स्तरमा बृद्धि हुने देखियो ।

१०. हप्तामा २० देखि ३० घण्टा काम गर्नेहरू उनीहरुले प्राप्त गर्ने पारिश्रमिकमा सबैन्भदा बढी सन्तुष्ट रहेको पाईयो ।

११. धेरै संख्यामा कर्मचारी भएका कम्पनीहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको पारिश्रमिकमा सन्तुष्टि उल्लेखनिय रहेको देखियो ।

सन्दर्भ सामग्रीहरु

[1] Upreti, A. R. (2018). *Labor Act, 2017*. Pioneer Law. Pioneer Law Minimum Wage Recommendations 2018

[2] Gould. E, Schieder. J, & Geier.K. (2016, October 20). *What is the gender pay gap and is it real?* Economic Policy Institute. Gender Pay Gap

[3] CBS. (2018). *Analytical Report Women in Business*. Central Bureau of Statistics. CBS Report

[4]Payscale. (2022). *2022 State of the Gender Pay Gap Report*. PayScale Insights

[5] CBS. (1993). *Labour Law 1993*. International Labour Organization. Labour Law 1993 ILO