श्रम र रोजगारीका आयम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2026/03/15/youth-employment-roadmap/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८२/११/३० गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

युवा रोजगारीको मार्गचित्र

१. परिचय

मुलुक अहिले सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक र प्रविधिको परिवर्तनको दौरमा रहेको छ। आर्थिक विविधीकरण, प्रविधिको विस्तार र सामाजिक संरचनामा आएको परिवर्तनले मुलुकको आन्तरिक श्रम बजारलाई प्रत्यक्ष असर पारेको छ। युवा लक्षित रोजगारीका अवसर, रोजगारीको किसिम, सीपको आवश्यकता र वैदेशिक रोजगारीको प्रवृत्तिमा गहिरो प्रभाव पारेको छ। यस बदलिँदो परिवेशमा युवाहरुका लागि रोजगारी सिर्जना अवसर र चुनौती दुइटै विषय महत्वपूर्ण बनेका छन्।

नेपालमा रोजगारीका अवसरहरू प्रायः शहरी क्षेत्रमा केन्द्रित रहेका छन्। ग्रामीण क्षेत्रमा रोजगारीका सीमित अवसरहरु रहेका छन्। ग्रामीण क्षेत्रमा कृषि, निर्माण, उद्योग, सेवा, पर्यटन, सूचना प्रविधि, उद्यमशिलता तथा नवप्रवर्तन लगायत अन्य कैयौं क्षेत्रहरुमा समेत युवा रोजगारीका अत्यधिक सम्भावनाहरु रहेका छन्। यी सम्भावनाहरुलाई मूर्त रूप दिन नीति, संरचना, लगानी, विधि, प्रविधि, प्रक्रिया र श्रम बजार सञ्जालको विकास गर्नु अति अत्यावश्यक छ। स्थानीय स्रोत, सीप र सम्भावनाहरुको पहिचान गरी विभिन्न सरोकारवाला निकायहरुको सहयोग, समन्वय र सहकार्यमा स्टार्टअप, इनोभेसन र उद्यमशीलतामार्फत स्वरोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्नु पर्दछ। सङ्घीय र प्रदेश सरकारले ग्रामीण क्षेत्रमा औधोगिक विकास एवम् विस्तारमा समेत लगानी गर्नु पर्दछ।

युवा जनशक्ति राष्ट्रिय विकासको मेरुदण्ड मात्र नभई सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणको प्रमुख संवाहक पनि हो। राष्ट्रिय युवा नीति, २०८२ अनुसार १८-३५ वर्ष उमेर समूहको जनसंख्यालाई युवा मानिएको छ। राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार नेपालको कुल जनसंख्याको ३०.१० प्रतिशत जनसंख्या १८-३५ वर्ष उमेर समूहभित्रको युवाको जनसंख्या रहेको छ भने ४२.५६ प्रतिशत जनसंख्या १६-४० वर्ष उमेर समूहको रहेको छ। नेपालको जनसांख्यिक संरचनामा युवाहरुको बाहुल्यता रहेका छन्। नेपाल हाल जनसांख्यिक लाभको अवस्थामा छ। जहाँ काम गर्न सक्ने युवाहरूको हिस्सा उच्च रहेको छ र यो अवस्था आगामी करिब २५/२६ वर्षसम्म मात्र रहनेछ। यो राष्ट्रको आर्थिक वृद्धि र विकासको लागि ठूलो अवसर हो। यस अवधिभित्र युवाहरुलाई राष्ट्रिय उत्पादनसँग जोड्न सकिएन भने भविष्यमा यो जनसाङ्ख्यिक लाभ राष्ट्रका लागि ठूलो आर्थिक र सामाजिक भार बन्न सक्छ।

२. युवा रोजगारीको अवस्था

नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, १९९५/९६ अनुसार नेपालको बेरोजगारि दर ४.९ प्रतिशत रहेको थियो। नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०१७/१८ अनुसार बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत पुगेको थियो भने नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०२२/२३ अनुसार बेरोजगारी दर १२.६ प्रतिशत पुगेको छ। सन् १९९५/९६ मा १५-२४ वर्ष उमेर समूहका युवाहरुको

बेरोजगारी दर ७.३ प्रतिशत रहेकोमा सन् २०२२/२३ मा यो दर २२.७ प्रतिशत पुगेको छ। यसले नेपालमा बेरोजगारी दरको साथसाथै युवाहरुमा बेरोजगारी दर पनि बढदै गएको स्पष्ट देखिन्छ । यो उच्च बेरोजगारी दरले सक्रिय जनसंख्यालाई निष्क्रिय पुँजीमा परिणत गरिरहेको देखाउँछ, जसले जनसांख्यिक लाभांशको अवसरलाई आर्थिक बोझमा परिणत गर्ने जोखिम पनि बढाएको छ।

३. युवा रोजगारीका मुख्य बाधा अवरोधहरु

मुलुकमा रोजगारीको अवस्था एकदम जटिल छ। युवा जनशक्तिको ठूलो हिस्सा बेरोजगार वा अर्धबेरोजगार रहेको अवस्था छ । मुलुकमा सीपयुक्त जनशक्तिको कमी, अनौपचारिक क्षेत्रमा उच्च रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा निर्भरता जस्ता श्रम बजारका मुख्य चुनौतीहरू रहेका छन्। युवाहरू शैक्षिक र रोजगारीका अवसरहरूको खोजीमा दिनानुदिन विदेश पलायन भईरहेका छन्।

अर्थतन्त्रको बनावट वा स्वरुपमा परिवर्तन भएकै कारण आन्तरिक रोजगारीका अवसरहरुमा संकुचन आएको छ। अर्थतन्त्र औद्योगिक चरणमा प्रवेश नगरी सिधै कृषि क्षेत्रबाट सेवा क्षेत्रमा रुपान्तरण भएको छ। जसले गर्दा देशमा उत्पादनशील रोजगारीको आधार एकदमै कमजोर बनेको छ। नेपालको श्रम बजारको अर्को मूल समस्या भनेको अनौपचारिक अर्थतन्त्रको प्रभुत्व हो। श्रम बजारको करिब ८० प्रतिशत हिस्सा अझै पनि अनौपचारिक क्षेत्रले ओगटेको छ।

नेपालका ५८.५ प्रतिशत युवाहरू शिक्षा, सीप वा रोजगारीमा संलग्न नरहेको देखिन्छ। विश्वमा हरेक पाँच जनामा एक जना अर्थात २०.४ प्रतिशत युवाहरुको संलग्नता शिक्षा, सीप वा रोजगारीमा नरहेको अवस्था छ। यो विश्वव्यापी औसत भन्दा झण्डै तीन गुणा बढी छ। यसले नेपाली युवा शक्तिको ठूलो हिस्सा निष्क्रिय रहेको देखाउँछ। ७३ प्रतिशत युवाहरूसँग शैक्षिक प्रमाणपत्र भए तापनि श्रम बजारले खोज्ने प्राविधिक र व्यावसायिक सीपको चरम अभाव रहेको छ। जसले युवा बेरोजगारीको वर्तमान अवस्थालाई उजागर गरेको छ।

४. युवा रोजगारीका मार्गचित्र

विश्वव्यापी रुपमा सूचना प्रविधि, स्वचालन, डिजिटल रूपान्तरण र आर्थिक क्षेत्रहरुमा द्रुत गतिमा भइरहेका परिवर्तनहरूले कामको प्रकृति र स्वरूपमा समेत परिवर्तन गरिरहेका छन्। जसले रोजगारीको स्वरूप र आवश्यकता दुवैलाई रूपान्तरण गरेको छ। पुराना एवम् परम्परागत प्रकृतिका कामहरूमा ह्रास हुदै गएको छ भने नयाँ नयाँ सीप र दक्षता आवश्यक पर्ने कामहरूको संख्या बढ्दै गएका छन्। श्रम बजारको प्रकृतिमा आएको परिवर्तनसंगै नयाँ नयाँ सीपको माग र आवश्यकता पनि बढदै गएको छ। परिणामतः आजको युवा पिढीहरू रोजगारीका लागि श्रम बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम नरहेको अवस्था छ।

रोजगारी केवल श्रम र ज्यालाको विषय मात्र नभई यो विभिन्न प्रणाली र पात्रहरू बीचको एकीकृत संजाल हो। नेपालमा रोजगारीका क्षेत्रमा भएका विगतका प्रयासहरू असफल हुनुको मुख्य कारण भनेको एकीकृत दृष्टिकोणको अभाव हो । तसर्थ श्रम बजारको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि मुख्य पाँचवटा पक्षहरु (क) प्रणाली, (ख) कर्ता/भूमिका निर्वाह गर्ने पक्षहरु (एक्टर्स), (ग) कारक तत्वहरु (फ्याक्टर्स), (घ) क्षेत्रहरु (सेक्टर्स) र (ङ) सरोकारवालाहरु (स्टेकहोल्डर्स) बीचको लिंकेज र अन्तरसम्बन्ध हुन आवश्यक छ।

(क) प्रणाली: रोजगारी सिर्जनाको मुख्य आधार प्रणाली हो । प्रणाली भनेको कानूनी पूर्णता, नीतिगत स्पष्टता र संस्थागत संरचना हो । सञ्चालन पद्धति हो । प्रणालीगत कमजोरीले रोजगारी सिर्जना एवम् रोजगारमूलक सूचना प्रवाहमा अवरोध सिर्जना गर्छ । प्रणालीले रोजगार सम्बन्धी नीति, रणनीति, योजना, कार्यक्रम, सीप विकास नीति र श्रम बजार सूचना व्यवस्थापन प्रणालीको रूपरेखा तय गर्छ । प्रणाली बलियो र सुदृढ भएमात्र श्रम बजारमा रोजगारीको माग र आपूर्तिबीच सन्तुलन कायम हुन्छ । व्यवस्थित र सक्षम प्रणाली नभएसम्म रोजगारी सिर्जना गर्न जटिल छ । त्यसैले उपयुक्त प्रणालीको विकासले नै श्रम बजारलाई सन्तुलित, व्यवस्थित र गतिशील बनाउने काम गर्दछ ।

(ख) कर्ताहरु (एक्टर्स): रोजगारी सिर्जनामा प्रत्यक्ष वा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्ने नीति निर्माता, रोजगारदाता, रोजगारी खोज्ने व्यक्ति, तालिम प्रदायक संस्था, सहयोगी संयन्त्र वा संघसंस्थाहरु श्रम बजारका प्रमुख कर्ताहरु हुन् । यी पात्रहरु बीच समन्वयको अभाव वा समयानुकुल जिम्मेवारी वा भूमिका सही ढंगले बहन गर्न नसकेको खण्डमा न त रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ न त बेरोजगारी नै घटाउन सकिन्छ । बरु श्रम बजारमा माग र आपूर्ति बीचको खाडल झनै गहिरिन जान्छ । तसर्थ श्रम बजारलाई चलायमान बनाउन नीति निर्माता, कार्यान्वयनकर्ता, रोजगारदाता, रोजगारी खोज्ने व्यक्ति र तालिम प्रदायक संस्थाहरुले श्रम बजारको माग र आपूर्तिलाई सन्तुलन गर्ने खालको नीति, योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नु पर्दछ ।

(ग) कारक तत्वहरु (फ्याक्टर्स): रोजगारी सिर्जना र श्रम बजारलाई प्रभाव पार्ने आधारभूत कारक तत्वहरु शिक्षा, सीप, पूँजी, प्रविधि, जनसाङ्ख्यिक अवस्था, भौगोलिक बनावट, लैङ्गिक समानता, श्रम बजारको माग र आवश्यकता आदि रहेका छन् । यी कारक तत्वहरू बीचको असफलताले जनसांख्यिक लाभको अवस्था हुँदाहुँदै पनि मुलुक न्यून उत्पादकत्वको चक्रमा फसेको अवस्था छ । तसर्थ, शिक्षा प्रणाली श्रम बजार अनुकुल हुनु पर्छ । सीप विकासमा लगानी बढाउनु पर्छ । सीप विकास नीतिलाई श्रम बजार उन्मुख बनाउन सकियो भने रोजगारी सिर्जनामा सुधार ल्याउँछ र वैदेशिक रोजगार माथिको निर्भरतालाई घटाउँछ । युवाहरुलाई रोजगारीमा सहज पहुँचका लागि श्रम बजार प्रणालीलाई प्रविधिमैत्री र सीप केन्द्रित बनाउन एकदम जरुरी छ । जसले रोजगारीको गुणस्तर र दिगोपनालाई निर्धारण गर्दछ ।

(घ) क्षेत्रहरु (सेक्टर्स): रोजगारीका अवसरहरु फरक फरक क्षेत्रहरु जस्तैः कृषि, सूचना प्रविधि, निर्माण, स्वास्थ्य, पर्यटन, सेवा क्षेत्र, उत्पादन क्षेत्र जस्ता उच्च सम्भावना भएका क्षेत्रहरुमा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ । रोजगारी सिर्जना हुने फरक फरक अर्थतन्त्र वा आर्थिक क्षेत्रहरु जस्तैः हरित अर्थतन्त्र, डिजिटल अर्ततन्त्र, केयर अर्थतन्त्रको रुपान्तरण बिना रोजगारीका नयाँ नयाँ अवसरहरुको सिर्जना प्रायः असम्भव नै छ । तसर्थ कृषि क्षेत्रको आधुनिकीकरण गर्नुपर्छ । औद्योगीकरणलाई प्रोत्साहन गर्नुपर्छ । पर्यटन क्षेत्रको विकास एवम् विस्तार गर्नुपर्छ । थप लगानी गर्न लगानीयोग्य वातावरणको निर्माण गर्दिनु पर्छ ।

(ङ) सरोकारवालाहरु (स्टेकहोल्डर्स): रोजगारी सिर्जना एवम् प्रवर्द्धनमा विभिन्न सरोकारवाला निकायहरु जस्तैः सरकारी तथा गैरसरकारी निकाय, निजी क्षेत्र, ट्रेड युनियन, रोजगारदाता महासंघ, शैक्षिक संस्था, तालिम प्रदायक संस्था, विकास साझेदार, दातृ निकाय आदि सबैको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा महत्वपूर्ण भूमिका रहने गर्दछ । यी सरोकारवाला निकायहरुबीचको समन्वय, सहकार्य र एकीकृत संयोजनले मात्र रोजगार नीति, रणनीति र कार्यक्रमहरु

प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन हुन्छ र श्रम बजारलाई चलायमान बनाउन सकिन्छ। यी पक्षहरूबीच लिंकेज, समन्वय र सहकार्य हुन एकदम जरुरी छ।

प्रणाली बलियो तर विभिन्न एक्टर्सबीच कमजोर समन्वय छ भने पनि नीति तथा कार्यक्रम सफल हुन सक्दैन्। त्यस्तै फ्याक्टर्स राम्रो छ तर रोजगारीका सेक्टर्समा लगानी गरिएको छैन भने युवा बेरोजगारी दर बढ्छ। स्टेकहोल्डर्स बीच समन्वय र सहकार्य भएमा श्रम बजारमा सूचना तथा जानकारी आदानप्रदान सहज भई श्रम बजारलाई दिगो रुपमा गतिशील बनाउन सकिन्छ। अतः यी पक्षहरु अलग अलग नभई परस्पर रुपमा काम गर्न सकेमा मात्र दिगो, समावेशी र उत्पादनशील रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्न सकिन्छ। श्रम बजार सन्तुलित, व्यवस्थित र गतिशील भई युवाहरुले देशभित्र सहजै रोजगारीका अवसरहरु प्राप्त गर्न सक्दछ । जसले दीर्घकालीन रुपमा बेरोजगारीको समस्यालाई अन्त गर्न सकिन्छ।

५. निष्कर्ष

रोजगारी सिर्जना गर्ने निजी क्षेत्रले हो। लगानीयोग्य वातावरणको अभाव र लगानीको असुरक्षाका कारण निजी क्षेत्रले दीर्घकालीन रुपमा थप लगानी गर्न हिच्किचाउँछ। जसले श्रम बजारमा थप चाप बढने र अस्थिरता ल्याउने सम्भावना प्रबल हुन्छ। त्यसैले बेरोजगारीको समस्या समाधान गर्न सरकार, निजी क्षेत्र, शैक्षिक संस्था, विकास साझेदार र नागरिक समाज सबै मिलेर रोजगारी सिर्जनामा काम गर्नुपर्छ। नेपालमा रोजगारीको अवस्था चुनौतीपूर्ण भए तापनि रोजगारीका सम्भावनाहरू पनि उत्तिकै रहेका छन्। त्यसैले अब रोजगारी सिर्जना मुख्य एजेण्डा बन्नु पर्छ।

राज्यले रोजगारीको राष्ट्रिय लक्ष्य निर्धारण गर्दा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिने हरेक क्षेत्रहरुमा कुन कुन प्रकृतिका के कति संख्यामा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ भने लक्ष्य लिनु पर्दछ र सोही अनुसार सीप तथा क्षमता विकासको नीति पनि अवलम्वन गर्नु पर्दछ। प्रणाली, एक्टर्स, फ्याक्टर्स, सेक्टर्स र स्टेकहोल्डर्स बीचको लिंकेज र सहकार्य बलियो एवम् सन्तुलित भयो भने मात्र युवा जनशक्तिलाई उत्पादनशील र दिगो रोजगारीमा सजिलै रुपान्तरण गर्न सकिन्छ। जसको परिणामस्वरुप समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको परिकल्पनालाई सार्थकता दिन सकिन्छ।