श्रम र रोजगारीका आयाम
(लेख संग्रह)

समसामयिक मुद्दा, चुनौती र भावी कार्यदिशा



लेखक
संदीप कुमार साह

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

लेखकः संदीप कुमार साह
(संस्थापक एवम् निर्देशक)
Employment Sector Reform Dialogue Forum
वेभसाईटः www.sandeepksah.com.np
इमेलः sandeepkumarsah210@gmail.com
फोनः ९८५११८८२१०

प्रकाशन सहयोगः
EMPLOYMENT SECTOR REFORM DIALOGUE FORUM
गौर, रौतहट
मधेश प्रदेश, नेपाल
इमेलः esrdfnepal@gmail.com

शुभकामना

नेपालको सामाजिक आर्थिक रूपान्तरणमा श्रम, सीप र रोजगारी अत्यन्त महत्वपूर्ण र बहुआयामिक विषय हो। देशको उत्पादन, आर्थिक वृद्धि, सामाजिक न्याय, गरिबी न्यूनीकरण तथा नागरिकको जीवनस्तर सुधारसँग रोजगारीको प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेको हुन्छ। नेपालको संविधानले प्रत्येक नागरिकको रोजगारीको हकलाई मौलिक हकका रूपमा सुनिश्चित गरेको सन्दर्भमा श्रमको सम्मान, रोजगारी सिर्जना, सीप विकास, श्रम बजारको व्यवस्थापन, सामाजिक सुरक्षा तथा सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी आजका प्रमुख राष्ट्रिय प्राथमिकताका विषय बनेका छन्।

नेपालको श्रम बजार पछिल्ला वर्षहरूमा तीव्र परिवर्तनको क्रममा छ। आन्तरिक श्रम बजारमा पर्याप्त रोजगारीको अभाव, युवाको वैदेशिक रोजगारीप्रतिको आकर्षण, सीप र श्रम बजारको मागबीचको अन्तर, प्रविधिको तीव्र विकास, अनौपचारिक रोजगारीको ठूलो हिस्सा तथा बदलिँदो विश्व श्रम बजारले नयाँ अवसरसँगै चुनौतीहरू पनि सिर्जना गरेका छन्। यस्तो अवस्थामा श्रम तथा रोजगारीलाई केवल आयआर्जनको माध्यमका रूपमा नभई उत्पादन, आत्मनिर्भरता र समृद्धिको आधारका रूपमा हेर्न आवश्यक छ।

यसै सन्दर्भमा **श्रम र रोजगारीका आयाम** (लेख संग्रह) को प्रकाशन आफैंमा महत्वपूर्ण प्रयास हो। यस संग्रहमा श्रम, रोजगारी, रोजगार सेवा, सीप विकास, युवा सहभागिता, वैदेशिक रोजगार, पुनःएकीकरण, उद्यमशीलता, श्रम नीति तथा श्रम बजारसँग सम्बन्धित विविध विषयलाई समेटेर समसामयिक बहसलाई अगाडि बढाउने प्रयास गरिएको छ। लेखकका विचार, अनुभव, अध्ययन र विश्लेषणमार्फत श्रम तथा रोजगार क्षेत्रका अवसर, समस्या र सुधारका सम्भावित बाटाहरू पहिल्याउने प्रयास यस कृतिमा देखिन्छ।

विशेषतः रोजगारी सिर्जनालाई स्थानीय आर्थिक विकाससँग जोड्ने, रोजगार सेवालाई प्रभावकारी बनाउने, श्रम बजारको मागअनुसार सीप विकास गर्ने, वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित तथा मर्यादित बनाउने र वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका श्रमिकको ज्ञान, सीप, पूँजी तथा अनुभवलाई मुलुकको आर्थिक विकासमा परिचालन गर्ने विषय उत्तिकै महत्वपूर्ण छन्।यी विषयमा निरन्तर संवाद, अनुसन्धान र नीतिगत बहस आवश्यक छ।

यो लेख संग्रहले नीति निर्माता, तहगत सरकार, सरकारी निकाय, रोजगार सेवा प्रदायक, निजी क्षेत्र, श्रमिक, रोजगारदाता, अनुसन्धानकर्ता, विद्यार्थी तथा श्रम र रोजगारीको क्षेत्रमा रुचि राख्ने सबैलाई उपयोगी सामग्री प्रदान गर्ने विश्वास लिएको छु। साथै, यसले नेपालको श्रम तथा रोजगार क्षेत्रलाई थप व्यवस्थित, समावेशी, उत्पादनमुखी र मर्यादित बनाउन आवश्यक बहसलाई थप सशक्त बनाउने अपेक्षा गर्दछु।

यो महत्वपूर्ण कृति प्रकाशनका लागि लेखक **संदीप कुमार साह**लाई हार्दिक बधाई तथा सफलताको शुभकामना व्यक्त गर्दछु। उहाँको निरन्तर अध्ययन, लेखन र श्रम तथा रोजगार क्षेत्रप्रतिको प्रतिबद्धताले यस क्षेत्रको नीतिगत तथा व्यावहारिक बहसलाई अझ समृद्ध बनाउने विश्वास लिएको छु।

श्रम, सीप तथा रोजगारी क्षेत्रका विविध विषयमा वस्तुनिष्ठ विश्लेषण गरी लेखिएको कृति माथि समीक्षा गरी शुभकामना व्यक्त गर्ने अवसर प्रदान गर्नु भएकोमा लेखकप्रति हार्दिक धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु।

एकदेव अधिकारी
सहसचिव, नेपाल सरकार

लेखकको कलमबाट

नेपालको श्रम तथा रोजगारी क्षेत्र एक महत्वपूर्ण मोडमा उभिएको छ। एकातिर तीव्र रूपमा बदलिँदो विश्व अर्थतन्त्र, प्रविधिको द्रुततर विस्तार र काम गर्ने तरिकामा आएको परिवर्तन छ भने अर्कोतिर देशभित्र बढ्दो बेरोजगारी, सीपको कमी वा बेमेल, वैदेशिक रोजगारी माथि अत्यधिक निर्भरता र श्रम बजारको असन्तुलन जस्ता जटिल समस्याहरू रहेका छन्। यी यथार्थबीच श्रम र रोजगारीका सवालहरू केवल आर्थिक विषय मात्र नभई सामाजिक न्याय, समान अवसर र समावेशी विकाससँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएका छन्।

यस पुस्तकमा समावेश लेखहरू यिनै समसामयिक विषयवस्तुहरूको सेरोफेरोमा केन्द्रित छन्। लेखकको रूपमा मैले विभिन्न समय र सन्दर्भमा लेखिएका विचार, विश्लेषण र अनुभवहरूलाई यहाँ एकै ठाउँमा संकलन गर्ने प्रयास गरेको छु। यी लेखहरूमा श्रम बजारका संरचनात्मक समस्या, शिक्षा र रोजगारीबीचको असन्तुलन, सीप विकासका चुनौती, युवाहरूको रोजगारी अवस्था, नीतिगत सुधारका आवश्यकता तथा बदलिँदो परिवेशमा देखा परेका नयाँ नयाँ अवसरहरूलाई बहुआयामिक ढंगले प्रस्तुत गरिएको छ।

नेपाल जस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा श्रमशक्ति सबैभन्दा ठूलो पूँजी हो। तर, यस मानव पूँजीको उचित व्यवस्थापन, सीपको विकास र रोजगारीका अवसरहरूको सिर्जना बिना दिगो आर्थिक विकास सम्भव हुँदैन। पछिल्ला वर्षहरूमा वैदेशिक रोजगारीले लाखौं नेपालीलाई आयआर्जनको अवसर दिएको भए तापनि यसको दीर्घकालीन प्रभाव, श्रमिकको सुरक्षा, सीपको उपयोग र देशभित्र रोजगारी सिर्जनासँग सम्बन्धित प्रश्नहरू अझै पनि गम्भीर रूपमा उठिरहेका छन्।

यस पुस्तकका लेखहरूले यिनै विषयवस्तुहरूलाई उठान मात्र गरेका छैनन्, सम्भावित समाधानका बाटाहरू पनि उजागर गरेका छन्। विशेष गरी, सीप विकास प्रणालीलाई मागमा आधारित बनाउने, शिक्षा प्रणालीलाई श्रम बजारसँग जोड्ने, उद्यमशीलता प्रवर्द्धन गर्ने तथा राज्यको भूमिका सुदृढ बनाउने जस्ता पक्षहरूमा जोड दिइएको छ। यसका साथै युवाहरूलाई अवसरसँग जोड्ने र युवाहरूको क्षमतालाई राष्ट्र निर्माणमा उपयोग गर्ने विषयमा पनि गहिरो चिन्तन प्रस्तुत गरिएको छ।

यो संग्रह केवल तथ्य र विश्लेषणको प्रस्तुति मात्र होइन, एउटा निरन्तर चलिरहेको बहसको अंश पनि हो। आशा छ, यसले नीति निर्मार्ता, अनुसन्धानकर्ता, विद्यार्थी तथा श्रम र रोजगारीका विषयमा रुचि राख्ने अभ्यासकर्ता एवम् पाठकहरूलाई सोच्न, बहस गर्न र नयाँ दृष्टिकोण विकास गर्न प्रेरित गर्नेछ। अन्तमा, यो लेख संग्रह पुस्तकमार्फत उठान गरिएका विचारहरू नेपालको श्रम तथा रोजगारीको क्षेत्रलाई थप सुदृढ, समावेशी र दिगो बनाउने दिशामा महत्वपूर्ण योगदान गर्ने अपेक्षा राखिएको छ।

संदीप कुमार साह

मितिः २०८३ असोज २२ गते

विषयसूची

युवा रोजगारीको मार्गचित्र ५

शिक्षा, सीप र रोजगारी ९

श्रम बजार व्यवस्थापनमा रोजगार बैंक १४

रोजगार सेवा केन्द्र र सञ्चार १८

रोजगार सेवा केन्द्रको अपरिहार्यता र पुनर्संरचना २२

रोजगारी सिर्जना विधि र प्रक्रिया २६

रोजगार सेवामा कोरियाली अभ्यास र नेपालले गर्नुपर्ने अनुसरण ३१

रोजगारीमा सीपको योगदान ३६

रोजगारीको सिर्जनाः बेरोजगारीको समाधान ४१

रोजगार प्रवर्द्धन र यसका उपलब्धीहरु ४६

एकीकृत श्रम बजारको विकासः बेरोजगारी समस्याको निकास ५१

रोजगार सेवा र यसको आवश्यकता ५५

गरिबी र रोजगारी बीचको अन्तरसम्बन्ध ६०

रोजगार विनिमय र यसको उपयोगिता ६४

बाध्यकारी श्रम र कानूनी व्यवस्था ६८

सामाजिक संरक्षण र सुरक्षा ७१

आप्रवासी कामदारहरुको पुनः एकीकरण ७५

सामाजिक संरक्षण र रोजगारीः स्थानीय सरकारको पनि जिम्मेवारी ७९

वैदेशिक रोजगारी अवसर कि बाध्यता ८३

रोजगारीको अवस्था र सम्भावित जोखिम क्षेत्र ८७

युवा रोजगारीको अवस्था र सम्भावनाका क्षेत्रहरु ९१

गरिबीमा कोभिड-१९ को कहर ९६

प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमका सुन्दर पक्ष र आगामी कार्यदिशा १००

श्रम र रोजगारीका आयाम (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।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/10/31/education-skills-and-employment/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८२/०७/१३ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

शिक्षा, सीप र रोजगारी

परिचय

शिक्षाले व्यक्तिलाई ज्ञान प्रदान गर्दछ । सीपले शिक्षाबाट प्राप्त ज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्न सक्षम बनाउँछ । शिक्षा र सीपको माध्यमबाट आयआर्जन गर्ने अवसर प्राप्त हुन्छ । शिक्षाले सीप विकासमा मद्दत गर्दछ भने सीपले रोजगारीमा पहुँच बढाउँछ । रोजगारीले आर्थिक विकास गर्छ र देशको अर्थतन्त्रलाई मजबुत बनाउँछ । शिक्षा, सीप र रोजगारी सामाजिक आर्थिक विकासको एउटा महत्वपूर्ण आधारस्तम्भको रुपमा रहेको छ । यसले मुलुकको कुल गाहस्थ्य उत्पादनलाई गतिशील बनाउन अहम् भूमिका खेल्ने गर्छ । यसले श्रम बजारलाई चलायमान बनाउने काम पनि गर्दछ । अतः शिक्षाले ज्ञान दिन्छ, सीपले त्यस ज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्छ र रोजगारीले त्यसलाई आयआर्जनमा रूपान्तरण गर्छ ।

सीपले व्यक्तिलाई प्रतिस्पर्धी र उत्पादक बनाउँछ । व्यक्तिको रोजगारयोग्य क्षमतालाई बढाउँछ र श्रम बजारमा सहज रुपमा प्रवेश गर्न सक्षम बनाउँछ । सीप व्यक्ति, समाज र राष्ट्रको आर्थिक विकासको मेरुदण्डको रुपमा रहेको हुन्छ । कुनै पनि अर्थतन्त्रमा दिगो रोजगारी सिर्जना गर्न र उत्पादकत्व वृद्धिका लागि सीपयुक्त जनशक्ति अनिवार्य हुन्छ । रोजगारीले व्यक्तिलाई आत्मनिर्भर, सम्मानित र समृद्ध बनाई राष्ट्रिय उत्पादनलाई बढाउँछ । रोजगारीले सामाजिक आर्थिक स्थिरता कायम गर्छ । गरिबी र बेरोजगारीलाई घटाउँछ । राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई उत्पादनशील बनाउँछ ।

शिक्षा, सीप र रोजगारीको वर्तमान अवस्था

सबल र सुदृढ अर्थतन्त्र निर्माणमा मानव पूँजीको अहम् योगदान रहन्छ । शिक्षाले नै दक्ष मानव पूँजी तयार गर्दछ । मानव पूँजीको विकासले अनुसन्धान तथा विकास, नव प्रवर्तन र अर्थतन्त्रलाई उत्थानशील बनाउन सहयोग पुग्छ । मानव पूँजी सूचकाङ्क, २०२० अनुसार नेपालको मानव पूँजी सूचकाङ्क ०.५० रहेको छ । यसको अर्थ आज जन्मेको बच्चाले देशमा शिक्षा र स्वास्थ्य सेवाको पहुँच र गुणस्तरमा कमी भएका कारण व्यस्क हुदाँ आफ्नो उत्पादकत्व सम्भव्यता र क्षमताको आधामात्र प्राप्त गर्नेछ अर्थात आधा उत्पादकत्व गुमाउने छ । नेपालको उपयोग समायोजित मानव पूँजी सुचकाङ्क ०.१८ मात्र रहेको छ । यसको अर्थ नेपालमा आज जन्मेका बच्चाले व्यस्क हुदाँ आफ्नो सम्भावित उत्पादकत्वको १८ प्रतिशतमात्र उपयोग गर्न सक्नेछ ।

सन् २०२२ मा नेपालमा शिक्षामा रहेको सरकारी खर्च कुल गाहस्थ्य उत्पादनको ३.७ प्रतिशत थियो । जुन न्यून मध्यम आय भएका राष्ट्रहरुको औषत खर्च ४.३ प्रतिशत भन्दा कम र युनेस्कोले सिफारिस गरेको ६ प्रतिशत भन्दा निकै कम रहेको छ । नेपालका विश्वविद्यालयहरुले ७३.८ प्रतिशत विद्यार्थी साधारण विषयतर्फ उत्पादन गर्दछ भने

बाँकी २६.२ प्रतिशत विद्यार्थी प्राविधिक विषयतर्फ उत्पादन गर्दछ। सोह्रौं योजनाले प्राविधिक विद्यार्थीको अनुपात ७० प्रतिशत र साधारण विद्यार्थीको अनुपात ३० प्रतिशत पुर्याउने लक्ष्य राखेको छ।

पर्याप्त सीपको अभावमा हरेक १० जना मध्ये ७ जना बेरोजगारीको चपेटामा पर्ने गरेको छ। नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, १९९५/९६ अनुसार नेपालको बेरोजगारी दर ४.९ प्रतिशत रहेको थियो भने नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०२२/२३ अनुसार बेरोजगारी दर १२.६ प्रतिशत पुगेको छ। यसरी विगत २७ वर्षको अवधिमा नेपालको बेरोजगारी दर ७.७ प्रतिशतले बढेको देखिन्छ। विश्वमा हरेक पाँच जनामा एक जना अर्थात २०.४ प्रतिशत युवाको संलग्नता शिक्षा, सीप वा रोजगारीमा नरहेको र नेपालमा ५५.८ प्रतिशत युवाको संलग्नता शिक्षा, सीप र रोजगारीमा नरहेको अवस्था छ।

शिक्षा, सीप र रोजगारी बीचको अन्तरसम्बन्ध

शिक्षा रोजगारीको आधारभूमि हो। शिक्षाले आधारभूत ज्ञान, सीपले प्रयोगात्मक ज्ञान र रोजगारीले अवसर प्रदान गर्दछ। गुणस्तरीय र व्यवसायिक शिक्षाले मात्र श्रम बजारको माग र आवश्यकता अनुसारको दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्न सक्छ। रोजगारीका लागि डिग्री वा प्रमाणपत्र मात्र पर्याप्त हुदैन। उद्योग, व्यवसाय र प्रविधिसंग मेल खाने शिक्षा प्रणाली नभएसम्म रोजगारीमा सहज पहुँच हुन सक्दैन्। प्रमाणपत्रधारी शिक्षा भए पनि सीप नभएसम्म रोजगारी प्राप्त गर्न सकिन्न्। वर्तमान परिवेशमा प्रविधिमा भएको द्रुत विकास र श्रम बजारको स्वरुपमा आएको परिवर्तनसंगै नयाँ नयाँ सीपको माग र आवश्यकता बढदै गएको छ। श्रम बजारलाई चलायमान बनाउन शिक्षा र सीप एक अर्काको पूरकको रुपमा काम गर्दछ।

कुनै पनि व्यक्तिको व्यक्तिगत र पेशागत क्षमता विकासका लागि शिक्षा र सीप अपरिहार्य रहेको छ। सीप भनेको शिक्षाबाट प्राप्त ज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्ने क्षमता हो। शिक्षा र सीपलाई श्रम बजारसंग जोड्न सकेमात्र देशको मानवपूँजीलाई दिगो विकास तर्फ उन्मुख गराउने प्रबल सम्भावना रहन्छ। शिक्षा र सीपले नवप्रवर्तन, उद्यमशीलता र स्वरोजगारलाई बढाउँछ। उद्यमशीलताले रोजगारी सिर्जना गर्दछ। सीपको कमी वा शिक्षा र सीपमा भएको असन्तुलनका कारण श्रम बजारमा समेत असन्तुलन र अस्थिरता आउने गर्दछ। परिणामतः मुलुकमा बेरोजगारी बढने र रोजगारीका लागि विदेशिनु पर्ने अवस्थाको सिर्जना हुने गर्दछ। तसर्थ रोजगारी सिर्जना र उद्यमशीलतालाई प्रोत्साहन गर्न शिक्षा, सीप र रोजगारीको चक्रलाई सन्तुलित बनाउन सकेमा मात्र आजको युवाशक्तिलाई उत्पादक र आत्मनिर्भर बनाउन सकिन्छ।

शिक्षा, सीप र रोजगारीका क्षेत्रमा रहेका ग्यापहरु

काम गर्ने उमेर समूहको एक तिहाई जनसंख्याले प्राथमिक शिक्षा पुरा गरेका छैनन्। जसले उत्पादकत्व र नवप्रवर्तनलाई सीमित बनाएको अवस्था छ। नेपालमा गुणस्तरीय शिक्षाको अभाव तथा रोजगारीका अवसरहरुको कमीका कारण नेपाली विद्यार्थीहरु उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि विदेश जाने प्रचलन बढेको छ। नेपालको शिक्षा प्रणाली रोजगार उन्मुख हुन नसकेको, श्रम बजारको आवश्यकता र मागलाई परिपूर्ति गर्न नसकेको र उद्यमशिलता तथा नवप्रवर्तनलाई प्रोत्साहन गर्न नसकेको अवस्था छ। शिक्षा, सीप र रोजगारी बीच सन्तुलन कायम हुन नसक्दा बेरोजगारीको समस्या दिनानुदिन बढदै गएको छ। जसको परिणामस्वरुप गरिबीको दर पनि बढदै गएको देखिन्छ। शिक्षा, सीप र रोजगारीको क्षेत्रमा देखिएका मुख्य ग्यापहरु यसप्रकार रहेका छन्।

(क) शिक्षा

१. पाठ्यक्रमः विद्यालय तथा विश्वविद्यालयका पाठ्यक्रमहरु सैद्धान्तिक शिक्षामा बढी केन्द्रित रहेको, पाठ्यक्रमले श्रम बजारको आवश्यकता र मागलाई सम्बोधन गर्न नसकेको, पाठ्यक्रमले सीप, उद्यमशीलता र नवप्रवर्तनलाई आत्मसाथ गर्न नसकेको, व्यवहारिक अभ्यासलाई अवलम्बन गर्न नसकिएको र कतिपय पाठ्यक्रमहरुको श्रम बजार जब स्कोप नै नरहेता पनि हालसम्म निरन्तरता दिईरहेको अवस्था छ।

२. अनुसन्धान/नवप्रवर्तन केन्द्रः विद्यालय र विश्वविद्यालयहरुमा अनुसन्धान तथा नवप्रवर्तन केन्द्र र प्रयोगशालाहरुको कमी रहेको छ। भएको अनुसन्धान केन्द्र तथा प्रयोगशालाहरु पनि जीर्ण अवस्थामा रहेको छ। उपलब्ध मेशिन उपकरणहरु काम नलाग्ने अवस्थामा छ। अनुसन्धान र नवप्रवर्तनमा न्यून लगानी हुने गरेकोले नयाँ नयाँ विचार र प्रविधिको विकास हुन सकिरहेको छैन्।

३. शैक्षिक पूर्वाधारः शिक्षण संस्थानहरुमा शैक्षिक पूर्वाधारहरुको एकदमै कमी रहेको छ। प्रविधिको अभावमा शिक्षण सिकाईलाई प्रविधिमैत्री बनाउन सकिएको छैन्। शैक्षिक पूर्वाधारहरुको अभावमा शिक्षालाई प्रयोगात्मक र व्यवहारिक बनाउन सकिएको छैन्। व्यवसायिक दक्षता हासिल गर्न सकिरहेको छैन्। जसको परिणामस्वरुप वर्तमान पुस्तासंग व्यवहारिक सीपको अभावका कारण स्वदेशमा उद्यम व्यवसाय शुरु गर्नुको सट्टा वैदेशिक रोजगारीलाई गन्तव्य बनाउन सजिलो ठान्ने गरेको छ।

(ख) सीप

१. सीपको कमीः श्रम बजारमा उपलब्ध रोजगारीका अवसर अनुसारको सीप नहुनु वा रोजगारीका लागि आवश्यक पर्ने सीप पर्याप्त नहुनु हो। ज्ञान, सीप, दक्षता वा व्यवहारगत क्षमताको कमीका कारण व्यक्तिले उपलब्ध रोजगारीका अवसरमा आफूलाई फिट बनाउन सक्दैनन्। नेपालमा सीपयुक्त जनशक्तिको कमीका कारण उपलब्ध रोजगारीका कतिपय अवसरहरुमा अन्य मुलुकका कामदारहरुको वर्चस्व रहेको देख्न सकिन्छ।

२. सीपको बेमेलः श्रम बजारमा उपलब्ध रोजगारीका अवसर अनुसारको सीपयुक्त दक्ष जनशक्तिको उपलब्धता नरहेको र उपलब्ध जनशक्ति अनुसारको रोजगारीका अवसर उपलब्ध नरहेको अवस्था हो। सीपको बेमेलको अवस्थाले श्रम बजारमा माग र आपूर्ति बीच असन्तुलन ल्याउने गर्दछ। जसको प्रत्यक्ष असर रोजगारी सिर्जना गर्न वा रोजगारी प्राप्त गर्नमा देख्न सकिन्छ।

(ग) रोजगारी

१. श्रम बजारको विश्लेषणः श्रम बजारमा कुन कुन क्षेत्रमा के कस्ता रोजगारीका माग रहेका छन् र आगामी दिनमा कुन कुन क्षेत्रमा के कस्ता रोजगारीका माग आउने सम्भावना रहन्छ भने विषयमा श्रम बजारको विश्लेषण आवश्यक रहेको छ। यसको अभावमा शिक्षा र सीप बीचको असन्तुलनले समग्र श्रम बजारको माग र आपूर्ति प्रणालीलाई असन्तुलित र अस्थिर बनाईरहेको छ।

२. श्रम बजार सूचना व्यवस्थापन सूचना प्रणालीः सूचना व्यवस्थापन प्रणाली कार्यान्वयनको अभावमा छरिएर रहेका रोजगारीका अवसरहरुलाई एकत्रित गरी रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरु समक्ष सहज रुपमा सूचना सम्प्रेषण गर्ने कार्य कठिन हुने गरेको छ। रोजगारी एवम् सीपको माग, आवश्यकता र आपूर्ति

प्रणालीलाई असन्तुलित बनाउनुको साथै सीप तथा क्षमता विकासका कार्यक्रमहरुलाई अव्यवस्थित बनाउँछ। यसले शिक्षा, सीप र रोजगारी बीचको बेमेल (मिसम्याच) को अवस्थालाई अझ बढाउँछ।

३. समन्वय र सहकार्यः रोजगारी सिर्जना एउटा जटिल प्रक्रिया हो। शिक्षालाई सीपसंग र सीपलाई श्रम बजारसंग जोड्न विश्वविद्यालय, औधोगिक प्रतिष्ठान, तालिम प्रदायक संस्था लगायत विभिन्न सरकारी, गैरसरकारी, निजी क्षेत्र तथा दातृ निकायहरु बीच न्यून समन्वय र सहकार्य हुने गरेको छ। श्रम बजारको मागलाई आपूर्ति गर्न सरोकारवालाहरु बीचको कमजोर समन्वय र सहकार्यले दक्ष र सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादनमा कठिनाई हुने गरेको छ भने उत्पादित जनशक्तिहरुलाई श्रम बजारमा पदस्थापन गर्न नसकिएको अवस्था छ। जसको परिणामस्वरुप उच्च शिक्षा हासिल गरेका युवाहरुमा बेरोजगारी दर बढ्दै गएको छ।

अबको दिशा

दिगो सामाजिक तथा आर्थिक विकासका लागि कुनै पनि राष्ट्रले शिक्षा, सीप र रोजगारीलाई सन्तुलित रूपमा अगाडि बढाउन आवश्यक हुन्छ। श्रम बजारलाई सन्तुलित राख्न शिक्षाबाट प्राप्त ज्ञान र व्यावहारिक सीपबीच तादम्यता हुनु अनिवार्य छ। यसरी मात्र रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न सकिन्छ र रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरूले सजिलै रोजगारी प्राप्त गर्न सक्छन्। त्यसैले शिक्षा, सीप र रोजगारीलाई सन्तुलनमा राखी श्रम बजारलाई व्यवस्थित गर्नका लागि निम्न कदमहरू आवश्यक छन्:

१. विद्यालय एवम् विश्वविद्यालयको पाठ्यक्रमलाई समसामयिक, व्यवहारिक र श्रम बजारमैत्री बनाउने,
२. शैक्षिक संस्थाभित्र अनुसन्धान केन्द्र, नवप्रवर्तन केन्द्र तथा प्रयोगशालाहरुको स्थापना तथा विस्तार गर्ने,
३. स्थानीय, राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय श्रम बजारमा आवश्यक सीपहरुको वर्गीकरण गर्ने,
४. उद्योगहरुको सहकार्यमा प्राविधिक तथा व्यवसायिक तालिम सञ्चालन गर्ने,
५. सीप विकास तालिमलाई नतिजामुखी र रोजगार उन्मुख बनाउन सरकार, निजी क्षेत्र र शैक्षिक संस्थाको प्रत्यक्ष संलग्नता रहने गरी सेक्टर स्किल काउन्सीलको गठन गर्ने,
६. सीप विकास तालिमलाई सहज, पहुँचयोग्य र दोहोरोपनामुक्त बनाउन सहभागीहरुको छनौट कार्यलाई एकद्वार प्रणालीमार्फत रोजगार सेवा केन्द्रबाट गर्ने,
७. सीप विकास तालिममा सहभागी हुने प्रत्येक व्यक्तिलाई इन्टर्नशिप/अप्रेन्टिससिपमा सहभागिता अनिवार्य गर्ने,
८. सीप विकास तालिमलाई माइक्रो क्रेडेन्सियल प्रणालीमा रूपान्तरण गरी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा मान्यता प्राप्त प्रमाणपत्र प्रणाली लागू गर्ने,
९. श्रम बजारको माग र आवश्यकता सम्बन्धी सीप तथा रोजगारीको प्रक्षेपण गर्ने,
१०. श्रम बजार सूचना व्यवस्थापन प्रणाली (श्रम संसार) लाई पूर्ण रुपमा कार्यान्वयन गर्ने,
११. श्रम बजारलाई गतिशील, व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन स्वायत्त संस्थाको रुपमा राष्ट्रिय रोजगार प्राधिकरणको गठन गर्ने,
१२. स्थानीय स्तरमा उद्यमशीलतालाई प्रवर्द्धन गर्न रोजगार सेवा केन्द्रमार्फत इन्क्युबेसन सेन्टरको सेवा समेत प्रवाह गर्ने,

१३. युवा तथा साना व्यवसायी स्वरोजगार कोषलाई पुनर्संरचना गरी राष्ट्रिय रोजगार कोषमा स्थापना गर्ने र यसलाई स्टार्टअप फण्डको रूपमा परिचालन गरी उद्यमशीलता विकास र नवप्रवर्तनका लागि मजबुत आधार तयार गर्ने,

१४. श्रम बजार विश्लेषण, रोजगारीको माग पूर्वानुमान, श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धानलाई नियमित गर्ने।

निश्कर्ष

शिक्षा, सीप र रोजगारी अर्थतन्त्रको ब्यारोमिटरको रुपमा रहेको छ। शिक्षाले दिने ज्ञान र श्रम बजारलाई चाहिने सीप बीचको अन्तर र वर्तमान शिक्षा प्रणालीले रोजगारी प्राप्त गर्न तथा रोजगारी सिर्जना गर्न असक्षम रहेको छ। तसर्थ शिक्षा र सीपको संयोजनबाट मात्र रोजगारी प्राप्त गर्न सहज हुने भएकोले शिक्षालाई व्यवहारिक, सीपलाई श्रम बजार अनुकुल र रोजगारीलाई उत्पादनशील बनाउनु पर्दछ । नेपालको जनसांख्यिक ट्रेण्डलाई मध्यनजर गरी सोही अनुपातमा रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्न, आर्थिक विकासलाई गति दिन तथा जनसांख्यिक लाभको अवस्थाबाट अत्यधिक लाभ लिन शिक्षा र सीपलाई श्रम बजारसंग जोडनै पर्छ। नेपालको जनसांख्यिक लाभको अवस्थालाई सदुपयोग गर्न शिक्षा, सीप र रोजगारीबीच सन्तुलन अनिवार्य छ। अन्यथा यो लाभ जनसांख्यिक बोझमा परिणत हुन सक्छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/05/03/employment-bank-in-labor-market-management/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८२/०१/१८ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

श्रम बजार व्यवस्थापनमा रोजगार बैंक

परिचय

रोजगार बैंक एक प्रकारको संस्था वा प्रणाली हो, जसले रोजगारी खोज्ने व्यक्ति र रोजगारदातालाई एउटै प्लेटफर्ममा ल्याउने कार्य गर्छ । यसले बेरोजगारी न्यूनीकरण, श्रमिक एवम् रोजगारदाता बीचको समन्वय र सहकार्य तथा सीप विकास, श्रम बजारमा स्थिरता र समावेशिता सुनिश्चित गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । यसले रोजगारीका अवसरहरू खोज्न, उपलब्ध गराउन र तालिमका कार्यक्रमहरूको माध्यमबाट श्रमिकहरूको सीप र क्षमता वृद्धि गर्न मद्दत गर्दछ । यसले श्रम बजारमा रोजगारीको पहुँच बढाउने, सूचना प्रवाहमा सुधार गर्ने र विशेष गरी रोजगारीका अवसर र पहुँचबाट वञ्चित समूहहरूका लागि रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने र सहज पहुँच कायम गर्ने कार्यमा केन्द्रित हुने गर्छ ।

नेपालको श्रम बजारमा असंगठित क्षेत्रको हिस्सा उच्च रहेको छ । लाखौं नेपालीहरु वैदेशिक रोजगारीमा रहेका छन् । शिक्षा र सीपको बीचमा असन्तुलन रहेको छ । रोजगारीमा महिलाहरुको पहुँच न्यून छ । ग्रामिण क्षेत्रमा रोजगारीको अवस्था दयनीय रहेको छ । त्यसैले नेपालको श्रम बजारलाई मध्यनजर गर्दै रोजगार बैंकले रोजगारीका अवसर र बेरोजगार व्यक्तिहरुको आवश्यकता, जानकारी तथा सूचनाहरुलाई एकत्रित गरि बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई उपयुक्त रोजगारीका अवसरमा जोड्ने, सीप विकासका कार्यक्रमहरु आयोजना गर्ने र श्रम बजारका प्रवृत्तिहरूको बारेमा जानकारी प्रदान गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ । जसले आन्तरिक र वैदेशिक श्रम बजारमा नेपाली श्रमिकहरुको पहुँच अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।

रोजगार बैंकको विकासक्रम

रोजगार बैंकको अवधारणाको विकास १८औं शताब्दीको अन्त्यतिर सुरु भएको हो । औद्योगिक क्रान्ति पछि धेरै देशहरूले बेरोजगारीको समस्या खेपिरहेको थियो । औद्योगिकीकरणले उद्योगहरूमा कामको माग बढ्दै गयो । कृषि क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरू उद्योग क्षेत्रको काममा शहरतर्फ पलायन भयो । जसले गर्दा रोजगारीको माग र आपूर्ति बीच असन्तुलन भयो । बेरोजगारी बढ्न थाल्यो । श्रमिकहरूलाई रोजगारी खोज्न कठिनाइको सामना गर्नु परेको थियो । श्रम व्यवस्थापन र रोजगार सेवाको आवश्यक्ता महसुस हुन थाल्यो ।

सन् १८३४ मा जर्मनीको ह्यामबर्गमा श्रमिकहरूको श्रम व्यवस्थापनका लागि पहिलो पटक रोजगार कार्यालय स्थापना गरिएको थियो । सन् १९०९ मा बेलायतले लेबर इक्सचेन्ज एक्ट अन्तर्गत रोजगार कार्यालयको स्थापना गरि रोजगार सेवाको सुरुआत गरिएको थियो । यसले श्रमिक र रोजगारदाता बीचको दूरीलाई कम गर्ने कामको

शुरुआत भयो । त्यसपछि युरोपेली देश, अमेरिका भारत लगायत अन्य विकासशील देशहरूमा पनि रोजगार सेवा प्रदान गर्न र रोजगार व्यवस्थापन तथा बेरोजगारी न्यूनीकरणका लागि रोजगार कार्यालयहरुको स्थापना हुन थाले ।

सन् १९१९ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको स्थापना पछि विश्वव्यापी रुपमा श्रम तथा रोजगार व्यवस्थापन र मर्यादित कामका लागि आवश्यक पहल गर्न थालियो । जसले विश्वभर रोजगार बैंकको आवश्यकता र विकासलाई सुदृढ बनाउँदै गयो । जसले बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गर्ने र रोजगारदाताहरूलाई योग्य जनशक्ति उपलब्ध गराउने कामको शुरुआत भएको थियो । त्यसपछि विभिन्न मुलुकहरूले रोजगार कार्यालयको स्थापना गर्ने थालनी गरेको देखिन्छ । यस्ता रोजगार कार्यालयहरू नै रोजगार बैंकको रूपमा कार्य गरेको देखिन्छ । नेपालमा श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय अन्तर्गतका विभिन्न निकायहरू र रोजगार सूचना केन्द्र हाल रोजगार सेवा केन्द्रले रोजगार व्यवस्थापनको कार्य गर्दै आएका छन् ।

सन् १९९० को दशकमा इन्टरनेटको विकाससँगै विभिन्न देशहरूमा अनलाइन रोजगार पोर्टलहरूको स्थापना भयो । सन् १९९४ मा भारतमा नोकरी डट कम त्यसपछि मोन्स्टर डट कम र नेपालमा मेरोजब डट कम, कान्तिपुर डट कम जस्ता निजी अनलाइन पोर्टलहरू स्थापित भएको थियो । यी जब पोर्टलहरूले रोजगारदाता र रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूलाई जोड्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्न थाले । रोजगार बैंकहरू पनि अनलाइन प्लेटफार्म (जब पोर्टल) मा स्थानान्तरण हुन थाले । जसले बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई छिटो, सजिलो र सहज रूपमा रोजगारीको अवसर उपलब्ध हुन थाल्यो । यसले लाखौं व्यक्तिहरूलाई रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध गराउन महत्वपूर्ण भूमिका खेलिरहेका छन् ।

स्मार्टफोन र इन्टरनेटको बढ्दो प्रयोगसँगै रोजगार बैंकहरू पनि मोबाइल एप्स मार्फत सेवा प्रवाह गर्न थाले । कृत्रिम बौद्धिकता, बिग डेटा र मेसिन लर्निङ्ग जस्ता प्रविधिहरूको बढदो प्रयोगले रोजगारी खोज्ने र रोजगारदाता बीचको कन्नेक्टीभिटीलाई अझ प्रभावकारी बनाउन थाले । यसले व्यक्तिहरूलाई जुनसुकै स्थानबाट रोजगारी खोज्न र आवेदन दिन सजिलो बनाउनुको साथै उपयुक्त रोजगारी सहज रुपमा प्राप्त गर्न सहयोग गऱ्यो । नेपालमा पनि मोबाइल एप्स र अनलाइन पोर्टलहरूको प्रयोग मार्फत सरकारी र निजी क्षेत्रले रोजगार सेवा प्रवाह गर्ने गरेको देखिन्छ ।

रोजगार बैंकको उद्देश्य

रोजगार बैंकको उद्देश्य भनेको बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई रोजगारीका अवसर प्रदान गर्नु, रोजगारदाताहरुलाई आवश्यक सीप र योग्यता भएका श्रमशक्ति खोज्न सहयोग गर्नु तथा श्रम बजारमा पहुँचलाई सहज बनाउँदै रोजगारी प्राप्त गर्न सक्षम बनाउनु हो । यसको मुख्य उद्देश्यहरु यस प्रकार रहेका छन् ।

१. **रोजगारीका अवसरमा पहुँच अभिवृद्धि**: रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूलाई श्रम बजारमा उपलब्ध उपयुक्त रोजगारीका अवसरहरूमा जोड्ने ।
२. **सूचना तथा सेवा प्रवाह**: रोजगारीका अवसरहरूको बारेमा विस्तृत जानकारी, सूचना तथा परामर्श उपलब्ध गराउने र रोजगार सेवा आवश्यक भएका व्यक्तिहरुलाई रोजगार सेवा प्रदान गर्ने ।
३. **सीप विकास**: बेरोजगार व्यक्तिहरूको रोजगारयोग्य क्षमता बढाउन विभिन्न किसिमका सीप एवम् क्षमता विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।
४. **श्रम उत्पादकत्व बढाउने**: रोजगारदाताहरूलाई आवश्यकता अनुसारको दक्ष जनशक्ति उपलब्ध गराएर रोजगार बैंकले श्रम उत्पादकत्व बढाउन सहयोग गर्ने ।

५. **सामाजिक र आर्थिक सुधार**: रोजगारीका अवसरहरुमा सहज पहुँच कायम गरी उपयुक्त रोजगारीबाट प्राप्त आम्दानीले व्यक्तिहरुलाई आर्थिक रुपमा सक्षम र सबल बनाउन शिक्षा, स्वास्थ्य, पोषण जस्ता क्षेत्रहरुमा लगानी गर्न सक्ने क्षमता बढाउने ।

६. **समावेशी रोजगारी**: रोजगारीका अवसरहरुबाट वञ्चित समूह विशेष गरी महिला, दलित, अपाङ्ग र अन्य वञ्चित समुदायलाई रोजगारीमा सहज पहुँच सुनिश्चित गर्न सहयोग गर्ने ।

श्रम बजार व्यवस्थापनमा रोजगार बैंकको भूमिका

श्रम बजार व्यवस्थापनमा रोजगार बैंकले श्रमशक्तिलाई प्रभावकारी ढंगले परिचालन गर्न र रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्न महत्वपूर्ण हुन्छ । रोजगार बैंकको मुख्य भूमिका भनेको श्रमिक र रोजगारदाता बीच सञ्जाल निर्माण गर्दै उपलब्ध जनशक्ति र रोजगारीका अवसरहरुको सही मिलान गराउनु हो । यसले श्रमिक र रोजगारदाता बीचको सन्तुलन कायम राख्न, बेरोजगारी कम गर्न, श्रम बजारमा दक्ष एवम् सीपयुक्त श्रमिकहरुको पहुँच अभिवृद्धि गर्न र श्रम बजारलाई गतिशील एवम् चलायमान बनाउन मद्दत गर्दछ । रोजगार बैंकका मुख्य भूमिकाहरू यस प्रकार रहेका छन् ।

१. **सूचना प्रवाह**: रोजगार बैंकले रोजगारीका अवसरहरूको जानकारी, श्रम बजारका प्रवृत्ति र पूर्वानुमान तथा माग र आपूर्ति आदि बारे विस्तृत जानकारी, सूचना, परामर्श र सेवा प्रदान गर्दछ । यसले व्यक्तिहरुलाई उपयुक्त रोजगारी छनौट वा प्राप्त गर्न सही र सटिक निर्णय लिन सघाउँछ । जसले श्रम बजारमा पारदर्शिता ल्याउँछ ।

२. **रोजगारीमा पहुँच**: रोजगार बैंकले सबै वर्गका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीको अवसरमा समान र सहज पहुँच उपलब्ध गराउँदछ । जसले समावेशी विकासमा योगदान पुऱ्याउँछ ।

३. **श्रमिक र रोजगारदाता बीचको सञ्जाल**: रोजगार बैंकले रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरू र रोजगारदाताहरू बीचको सञ्जाल स्थापित गर्दछ । यसले व्यक्तिहरूको सीप, योग्यता र अनुभव अनुसारको उपयुक्त रोजगारीको अवसरहरू उपलब्ध गराउँदछ, जसले श्रम बजारको सन्तुलन कायम गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।

४. **सीप तथा क्षमता विकास तालिम**: रोजगार बैंकले सिप तथा क्षमता विकासका कार्यक्रम वा तालिमहरू पनि सञ्चालन गर्ने कार्य गर्दछ । जसले श्रम बजारको माग अनुसारको दक्ष, व्यवसायिक एवम् सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादनमा सहयोग पुऱ्याउँछ । यसले श्रम बजारको सन्तुलन, स्थिरता, गतिशिलता कायम गरी रोजगारयोग्य क्षमताको स्तरलाई वृद्धि गर्छ र दीर्घकालीन रुपमा रोजगारीको सुरक्षामा मद्दत गर्दछ ।

५. **रोजगार नीति तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन**: रोजगार बैंकले रोजगार नीति, योजना तथा कारयक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । जसले सरकारलाई श्रम बजार व्यवस्थापन तथा बेरोजगारी न्यूनीकरण गर्न आवश्यक कदम चाल्न मद्दत गर्दछ ।

६. **बेरोजगारी न्यूनीकरण**: रोजगार बैंकले बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई छिटो, सहज, उपयुक्त र व्यवस्थित रूपमा रोजगारीका अवसरहरूमा पहुँच कायम गर्दछ । जसले व्यक्तिको आत्मनिर्भरता बढाउँछ भने आर्थिक स्थिरता सुदृढ गर्न सहयोग गर्छ । यसले बेरोजगारीको दर घटाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ ।

निष्कर्ष

विभिन्न देशहरूमा बेरोजगारीको समस्यालाई व्यवस्थापन गर्न तथा श्रम बजारलाई सन्तुलनमा राख्न रोजगार बैंकको विकास एक साकारात्मक पहलको रुपमा रहेको छ। रोजगार बैंक रोजगारी दिने संस्था मात्र होइनन्, यो व्यक्तिगत सीप विकास, करियर परामर्श र दीर्घकालीन रोजगारीको सुरक्षामा समेत केन्द्रित हुने गर्छ। श्रम बजारको व्यवस्थापन एवम् प्रभावकारी सञ्चालन गर्न तथा व्यक्तिहरूलाई आर्थिक रूपले सशक्त बनाउन यसले भरपूर सहयोग गर्दछ।

रोजगार बैंकले बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई रोजगारीका अवसर प्रदान गरी सामाजिक तथा आर्थिक विकास र समृद्धिमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। रोजगार बैंकको विकासक्रमले विश्वव्यापी रुपमा रोजगारदाता र रोजगारी खोज्ने बीचको सञ्जाल र सम्बन्धलाई व्यवस्थित बनाउँदै रोजगारी प्राप्त गर्ने प्रक्रियालाई सरल, सहज, पहुँचयोग्य, पारदर्शी र व्यवस्थित बनाउँदछ। यसले बेरोजगारी दर घटाउन तथा श्रम बजारमा स्थिरता कायम गर्न सघाउँछ। तसर्थ हरेक स्थानीय तह मातहत रहेको रोजगार सेवा केन्द्रले नै रोजगार बैंकको रुपमा काम गरी रोजगार सेवाको सञ्चालन तथा श्रम बजार व्यवस्थापन गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ र यसको नेतृत्व स्थानीय तहले नै लिनु पर्दछ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/02/13/employment-service-center-and-communication/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८१/११/०१ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

रोजगार सेवा केन्द्र र सञ्चार

परिचय

रोजगार सेवा केन्द्रबाट प्रवाह हुने सेवा, सूचना र जानकारीहरूको साथै केन्द्रका उद्देश्य, नीति, रणनीति, गतिविधि र कार्यक्रमहरुको बारेमा लक्षित वर्ग वा सरोकारवालाहरूसम्म समुचित रुपमा जानकारी वा सूचना प्रवाह गर्नका लागि प्रभावकारी सञ्चार सामग्री एवम् माध्यमहरूको पहिचान र प्रयोग गरी रोजगार सेवा केन्द्रबाट अधिकतम लाभ लिन सक्ने गरी सञ्चार गर्नु पर्दछ । जसले सेवा केन्द्रको लक्ष्य र उद्देश्यलाई प्राप्त गर्न सघाउँछ । सञ्चारले रोजगारीका अवसरहरू, सीप तथा क्षमता विकास कार्यक्रमहरू र रोजगारमूलक सेवाहरूलाई लक्षित वर्गसम्म पुऱ्याउन तथा श्रम बजार व्यवस्थापनमा सकारात्मक योगदान गर्न मद्दत पुर्याउँछ ।

रोजगार सेवा केन्द्रबाट प्रवाह गरिने सेवाहरुका बारेमा बेरोजगार व्यक्ति वा रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरुलाई उचित मार्गदर्शन प्रदान गर्न, रोजगारीका अवसरहरूका बारेमा जानकारी दिन र रोजगारदाताहरूलाई दक्ष, योग्य, सक्षम, सीपयुक्त र व्यवसायिक जनशक्ति उपलब्ध गराउन सहजकर्ताको रुपमा भूमिका निर्वाह गर्ने लक्ष्यका साथ काम गर्नु पर्दछ । प्रभावकारी सञ्चारले रोजगार सेवा केन्द्रलाई व्यवस्थित रुपमा सेवा तथा सूचना प्रवाह गर्न तथा रोजगारदाता र रोजगार खोज्ने व्यक्तिहरूबीच पुलको काम गर्न मद्दत गर्छ । यसका लागि सञ्चार नियमित एवम् प्रभावकारी हुन अत्यन्तै महत्वपूर्ण हुन्छ ।

नेपालमा रोजगारीका पर्याप्त अवसर नहुदाँ वर्षेणी ठूलो संख्यामा युवा जनशक्ति रोजगारीका लागि विदेशिने गरेको छ । पर्याप्त सूचना, जानकारी र परामर्शको अभावमा बेरोजगार व्यक्ति वा रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरु दैनिक ठाउँ ठाउँमा ठगिनु परेको अवस्था छ । रोजगार सेवा केन्द्रको नियमित सञ्चारले रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरू र रोजगारदाता बीच सम्बन्ध सेतु स्थापित गर्न मद्दत गर्दछ ।

रोजगार सेवा केन्द्रले सञ्चार गर्दा बेरोजगार व्यक्ति वा रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्ति, वैदेशिक रोजगारीमा जाने र वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्ति, सीपको खोजीमा रहेमा व्यक्ति, स्वरोजगार गर्न ईच्छुक व्यक्ति, रोजगारदाता, सरोकारवाला निकाय र संघसंस्थाहरुलाई लक्षित गरी सञ्चार गर्नु पर्दछ ।

सञ्चारको कानूनी आधार

प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन निर्देशिका, २०७५ को दफा ६३ मा रणनीतिक सञ्चार अन्तर्गत सूचना संप्रेषण, अन्तरक्रिया, छलफल, गोष्ठी तथा सेमिनार र श्रमको सम्मान राष्ट्रको अभियान सञ्चालन गर्न सकिनेछ भन्ने उल्लेख रहेको छ । यस अन्तर्गत आम नागरिक एवं अन्य सरोकारवालालाई जानकारी गराउन रेडियो, टेलिभिजन,

लघु चलचित्र, वेभसाइट तथा अन्यश्रव्य दृष्य विद्युतीय माध्यम, पत्रपत्रिका, ब्रोशियर तथा बुकलेट, आयोजना वडापत्र, सामाजिक सञ्जाल आदि मार्फत सूचना, जानकारी, सन्देश तथा कार्यक्रमहरुको प्रशारण र प्रकाशन गर्न सकिनेछ ।

त्यस्तै निर्देशिकाको दफा ८० मा सूचना प्रकाशन तथा प्रसारण गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । सङ्घीय मन्त्रालय, प्रदेशको सम्बन्धित मन्त्रालय र सम्बन्धित गाउँ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाको कार्यालयले सूचना तथा जानकारीहरु नियमित रुपमा प्रकाशन तथा प्रसारण गर्नु पर्नेछ । यस अन्तर्गत नियमित पत्रकार भेटघाट, प्रेस विज्ञप्ति, छापा तथा विद्युतीय माध्यम तथा सामाजिक सञ्जाल मार्फत सूचना तथा जानकारी प्रकाशन एवं प्रसारण, वुकलेट, बुलेटिन तथा ब्रोशियर प्रकाशन र बारम्बार सोधिने प्रश्नहरु (एफ.ए.क्यू) को प्रकाशन लगायतका विधिहरुको अवलम्बन गर्न सकिने प्रावधान रहेको छ ।

युवा रोजगारीका लागि रुपान्तरण पहल परियोजना (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) कार्यविधि, २०८१ को दफा ६६ मा समेत सूचना तथा सञ्चारका अभियान सञ्चालन गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । त्यस्तै कार्यविधिको दफा ६७ मा नागरिक सचेतना तथा पहुँच अभियान सञ्चालन गर्नु पर्ने प्रावधान रहेको छ । लक्षित वर्गको पहुँच बढाउन स्थानीय स्तरमा क्रियाशील सरकारी, गैरसरकारी र सामुदायिक संघ-संस्थाको सहकार्यमा तथा सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गरी नागरिक सचेतना तथा पहुँच अभियान सञ्चालन गर्नु पर्ने उल्लेख छ ।

रोजगार सेवा केन्द्रले गर्ने सञ्चार किन

रोजगार सेवा केन्द्रको सञ्चार अत्यन्तै महत्वपूर्ण विषय हो । यसलाई नियमित एवम् उद्देश्यपूर्ण ढंगले प्रभावकारी रुपमा गर्न सकियो भने सेवा केन्द्रको प्रभावकारिता बढाउन उल्लेख्य मद्दत गर्छ । रोजगार सेवा केन्द्रबाट प्रवाह हुने सेवाहरूको बारेमा बेरोजगार व्यक्ति, रोजगारदाता लगायत अन्य सरोकारवालाहरूलाई सूचित गर्न, रोजगार सेवा केन्द्रका सेवाहरूको पहुँचलाई सहज बनाउन, सेवाग्राहीहरूलाई आवश्यक जानकारी समयमै प्रदान गर्न, रोजगार सेवा केन्द्रको विश्वसनीयता बढाउन, रोजगार सेवा केन्द्रप्रति सेवाग्राहीहरूको विश्वास जित्न, सरोकारवालाहरूसँगको सम्बन्धलाई सुदृढ बनाउन, सेवाग्राहीहरूको सहभागिता अभिवृद्धि गर्न आदि रोजगार सेवा केन्द्रको सञ्चार गर्नुका मुख्य आवश्यकताहरु रहेका छन् ।

रोजगार सेवा केन्द्रले गर्ने सञ्चारको उद्देश्य

रोजगार सेवा केन्द्रको नियमित सञ्चारले सबै वर्ग, लिङ्ग, जातजाति र समूहका व्यक्तिहरूलाई रोजगार सेवा व्यवस्थित एवम् समान रुपमा प्राप्त गर्न मदत गर्दछ । रोजगारीका अवसर र सूचनाहरूबारे जानकारी प्रदान गर्नु, रोजगार सेवामा सबै नागरिकहरुको सहज पहुँच अभिवृद्धि गर्नु, रोजगारी सेवा केन्द्रबाट प्रवाह गरिने सेवाहरुको बारेमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्नु, बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई रोजगारीका अवसरहरूसँग जोड्नु, रोजगार सेवा केन्द्रमा सबै वर्ग, लिङ्ग र समुदायको पहुँचलाई सहज बनाउनु, रोजगारी खोज्ने व्यक्ति र रोजगारदाता बीच सहजीकरण गर्नु, प्रभावकारी सञ्चार संयन्त्र विकास गर्नु रोजगार सेवा केन्द्रले सञ्चार गर्नुका मुख्य उद्देश्य रहेका छन् ।

सञ्चार सामग्रीको विकास

रोजगार सेवा केन्द्रको उद्देश्य, प्रदान गरिने सेवाहरू, उपलब्ध रोजगारीका अवसरहरू, रोजगारीका लागि आवश्यक सीप तथा योग्यता एवम् सीप विकासका कार्यक्रमहरुमा सबै जातजाति, लिङ्ग, वर्ग र समुदायलाई समावेश गर्न,

सचेतना फैलाउन सञ्चार गर्नु अपरिहार्य भएको छ। सञ्चार माध्यममा प्रकाशन तथा प्रशारण हुने सञ्चार सामग्रीहरु कस्तो प्रकारको तयार गर्ने, सञ्चार सामग्रीको भाषा के हुने, प्रकाशन तथा प्रसारणको शैली वा ढाँचा कस्तो हुने आदिको बारेमा पहिले नै निर्धारण गर्नु पर्दछ। रोजगार सेवा केन्द्रलाई प्रभावकारी, पहुँचयोग्य र सूचनामैत्री बनाउन ब्रोसर, पोस्टर, बुकलेट, बुलेटिन, पत्रपत्रिका, रेडियो जिंगल, भिडियो, लेख, समाचार, सूचना, संदेश, प्रेस विज्ञप्ति, अन्तरवार्ता, सफलताका कथा, अभिमुखीकरण, कार्यशाला/गोष्ठी, स्थानीय मेला/सम्मेलन आदि जस्ता सञ्चार सामग्रीहरुको नियमित प्रयोग, प्रकाशन र प्रशारण गर्ने गर्नु पर्दछ। जसले रोजगार सेवा केन्द्रको प्रभावकारिता र पहुँच अभिवृद्धिमा सहयोग पुग्नेछ।

सञ्चार माध्यमहरुको चयन

सञ्चारलाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्न रोजगार सेवा केन्द्रले कुन कुन सञ्चार माध्यमहरुको प्रयोग गर्ने र प्रत्येक सञ्चार माध्यमको भूमिका के हुने आदिको निक्यौंल गर्नु पर्दछ। सञ्चार माध्यमको प्रयोगबाट रोजगार सेवाको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनुको साथै सेवा केन्द्रमा सर्वसाधारणको सहज पहुँच स्थापित हुने गर्दछ। रोजगार सेवा केन्द्रले रोजगार सेवालाई पहुँचयोग्य, प्रभावकारी र सरल बनाउन निम्न सञ्चार माध्यमहरुको प्रयोग गर्नु उपयुक्त हुन्छ।

(क) परम्परागत माध्यम

- **रेडियो र टेलिभिजन कार्यक्रम**: रेडियो कार्यक्रम, टेलिभिजन कार्यक्रम, युट्युब मार्फत समाचार र सूचना तथा जानकारीमूलक सामग्रीहरु प्रकाशन र प्रसारण गरी सूचनाको पहुँच सुनिश्चित गर्नु पर्दछ।
- **छापा माध्यम:** पत्रपत्रिका, बुलेटिन, पर्चा-पम्प्लेट, पोस्टर, ब्रोसरहरू स्थानीय भाषामा रोजगारमूलक सञ्चार सामग्री प्रकाशन गर्नु गराउनु पर्दछ।
- **प्रेस विज्ञप्ति:** महत्वपूर्ण घटनाक्रमहरू बारे नियमित प्रेस विज्ञप्ति जारी गर्नु पर्दछ।
- **सहभागितामूलक कार्यक्रम:** गोष्ठी, सेमिनार, कार्यशाला, सीप तथा रोजगार मेला मार्फत प्रत्यक्ष सरोकारका विषयमा पहुँच स्थापित गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ।

(ख) डिजिटल माध्यम

- **वेबसाइट र मोबाइल एप्स**: रोजगारीका अवसरहरूको नियमित अपडेट गरि रहनु पर्छ।
- **सोसल मिडिया**: सोसल मिडिया (फेसबुक, ट्विटर, लिङ्क्डइन) मार्फत नियमित रूपमा रोजगारीका अवसरहरू, कार्यक्रमहरू र सूचनाहरू पोस्ट गर्नु पर्दछ।
- **मोबाईल सन्देश सेवा**: ईमेल, एसएमएस, भाइबर, वाट्सएप मार्फत द्रुत जानकारी प्रवाह गर्नु पर्दछ।
- **ब्लग:** रोजगार सम्बन्धी लेख, सुझाव र अन्तर्वार्ताहरू प्रकाशित गर्ने, सफलताका कथाहरू प्रकाशन गर्ने र प्रचारप्रसार गर्नु पर्दछ।
- **न्यूजलेटर:** इमेल मार्फत नियमित रूपमा न्यूजलेटर सम्प्रेषण गर्नु पर्दछ।

(ग) सामुदायिक सञ्चार: स्थानीय संघसंस्थाहरूसँग समन्वय र सहकार्य गरी स्थानीय सभा, सम्मेलन, समूहमा प्रभावकारिता अभिवृद्धिका लागि काउन्सेलिङ्ग गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिनु पर्दछ।

निश्कर्ष

रोजगार सेवा केन्द्रबाट प्रवाह हुने रोजगारमूलक सेवाहरुको सञ्चार एवम् प्रचारप्रसार गर्ने कार्य नहुदाँ वा व्यवस्थित एवम् उद्देश्यपूर्ण ढंगले सञ्चालन नहुदाँ रोजगार सेवा केन्द्रको आवश्यकता र प्रभावकारिता ओझेलमा पर्दै गएको अवस्था छ । रोजगारमूलक सेवा, सूचना र जानकारीहरुमा सर्वसाधारण वर्गको पहुँच नहुदाँ कतिपय बेरोजगार व्यक्तिहरुले सेवा र अवसरहरुबाट वञ्चित हुनु परेको छ। बेरोजगारीको भूमरी घुम्नु परिरहेको छ। यो अनभिज्ञताको अवस्थाबाट पार पाउन र रोजगारीको हकलाई व्यवहारिक रुपमा कार्यान्वयन गर्न रोजगार सेवा केन्द्रबाट प्रवाह हुने सेवा, सूचना, जानकारी, परामर्श तथा रोजगारमूलक कार्यक्रमहरुमा सरोकारवालाहरुको सहज पहुँच स्थापित गर्न रोजगार सेवा केन्द्रले नियमित एवम् प्रभावकारी सञ्चार गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता रहेको छ। रोजगारमूलक सेवा प्रवाहको विभिन्न विधि र प्रक्रियाहरुको अवलम्वन गर्दै रोजगार सेवा केन्द्रले आगामी दिनहरुमा आफ्नो सेवा प्रवाहलाई प्रतिस्पर्धात्मक बनाउन नियमित सञ्चार गर्नु पर्दछ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/23/the-necessity-and-restructuring-of-the-esc/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८१/१०/०९ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

रोजगार सेवा केन्द्रको अपरिहार्यता र पुनर्संरचना

परिचय

संविधानमा मौलिक हक अन्तर्गत रहेको रोजगारीको हकलाई कार्यान्वयन गर्न रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन तर्जुमा गरिएको छ। सोही ऐन अनुसार प्रत्येक स्थानीय तह मातहत रहने गरी रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना भएको हो। रोजगार सेवा केन्द्रले रोजगारीको हकलाई व्यवहारिक रुपमा कार्यान्वयन गर्नुका साथै रोजगारमूलक सेवा प्रवाह गर्दै आएको छ। संवैधानिक व्यवस्था अनुसार श्रम र रोजगार सम्बन्धी अधिकार तीन वटै तहका सरकारलाई रहे तापनि कुनै पनि तहको सेवा र समूहभित्र रोजगार सेवा समावेश हुन नसक्नुले तहगत सरकारहरु जिम्मेवारी वहनमा उदासिन रहेको स्पष्ट देखिन्छ।

स्थानीय तहको एकल अधिकार क्षेत्रभित्र रहेको बेरोजगार व्यक्तिको तथ्याङ्क संकलन गर्ने कार्यलाई रोजगार सेवा केन्द्रले मूर्तता प्रदान गर्दै आएको छ। स्थानीय तहलाई प्राप्त एकल संवैधानिक अधिकारको कार्यान्वयनमा रोजगार सेवा केन्द्रले अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्दै आए तापनि स्थानीय तहको संगठन संरचनाभित्र सेवा केन्द्र अटाउन नसकेको अवस्था छ। स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले रोजगार सूचना केन्द्रको परिकल्पना गरेको छ। स्थानीय सरकार गठन भएको आठ वर्ष वितिसक्दा पनि कुनै स्थानीय तहमा रोजगार सूचना केन्द्रको स्थापना हुन सकेको छैन् भने रोजगार सेवा केन्द्र प्रति अपनत्वको कमीले रोजगार सेवा र सेवा केन्द्र व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी हुन नसकेको देखिन्छ।

रोजगार सेवा केन्द्र अपरिहार्य किन

नेपाल जस्तो विकासशील देशमा बेरोजगारीको समस्या एउटा ठूलो समस्याको रुपमा रहेको छ। बेरोजगार व्यक्ति र रोजगारदाता बीचको दुरी कम गर्न तथा श्रम बजारलाई व्यवस्थित बनाउन रोजगार सेवा केन्द्र अपरिहार्य रहेको छ। बेरोजगार व्यक्तिहरुको तथ्याङ्क संलकलन गर्न, न्यूनतम् रोजगारलाई कार्यान्वयन गर्न, रोजगारमूलक सेवा, सूचना, जानकारी, परामर्श प्रदान गर्न, रोजगारीका सम्भव्यताहरुको पहिचान गर्न, स्थानीय स्तरमा रोजगारी सिर्जना एवम् प्रवर्द्धन गर्न, मर्यादित श्रमलाई प्रवर्द्धन गर्न, सीप विकास तालिम सञ्चालन तथा सहजीकरण गर्न, स्थानीय श्रम बजारलाई व्यवस्थित, गतिशील र चलायमान बनाउन, वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र शोषणरहित बनाउन, वैदेशिक रोजगारबाट फर्केकाहरुको पुनः एकीकरणमा सहयोग पुर्याउन, कल्याणकारी सेवा तथा आर्थिक सहायता प्रदान गर्न, दक्ष श्रमिक उत्पादन गरी उद्योग र सेवा क्षेत्रलाई सुदृढ बनाउन, महिला, दलित र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरुलाई रोजगारीमा सहज पहुँच कायम गर्न, रोजगार सेवालाई जनमुखी र पहुँचयोग्य बनाउन, स्वरोजगार र उद्यमशीलतालाई प्रवर्द्धन गर्न, स्थानीय आर्थिक गतिविधिलाई प्रोत्सहन गरी दिगो आर्थिक विकासमा सहयोग

गर्न, निजी क्षेत्रसंग समन्वय, सहकार्य र सम्बन्ध स्थापित गर्न, रोजगारी सम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान गर्न रोजगार सेवा केन्द्र अपरिहार्य रहेको छ।

रोजगार सेवा केन्द्रको समस्या के

रोजगार सेवा केन्द्र स्थानीय तहकै संरचना रहे तापनि यो सङ्घीय सरकारको संरचना रहेको अधिकांश स्थानीय तहको बुझाईले व्यवस्थित र पहुँचयोग्य हुन नसकेको अवस्था छ। यसको अलावा तहगत सरकारहरुको सहयोग, साझेदारी र समन्वयमा सञ्चालित रोजगार प्रवर्द्धनका कार्यक्रमहरु रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत सञ्चालन नहुनु, सरोकारवाला निकायहरुसंग कार्यगत समन्वय र सहकार्यको अभाव हुनु, श्रम बजार व्यवस्थापन सूचना प्रणाली नहुनु, स्रोत साधनको कमी, क्षमताको अभाव, अपनत्वको कमी, रोजगार सेवा केन्द्रको संस्थागत विकासमा चासो नदिईनु आदि रोजगार सेवा केन्द्रको मुख्य समस्याको रुपमा रहेका छन्।

रोजगार सेवा केन्द्रको पुनर्संरचना कसरी गर्ने

सङ्घीय सरकारले राष्ट्रिय स्तरको श्रम, रोजगार तथा सीप विकास नीति, रणनीति, योजना तथा कार्यक्रम तयार गर्ने, प्रदेश सरकारले सङ्घीय योजना तथा कार्यक्रमहरुको सञ्चालनमा सहयोग, सहजीकरण र अनुगमन गर्नुको साथै श्रम बजार व्यवस्थापनका अन्य प्रादेशिक क्रियाकलापहरु सञ्चालन गर्ने, स्थानीय आवश्यकता अनुसारको प्राविधिक तथा व्यवसायिक सीप विकास तालिम सञ्चालन गर्ने र स्थानीय तहले सङ्घीय, प्रादेशिक र स्थानीय कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन गर्नुको साथै स्थानीय रोजगारदाताहरुसँग समन्वय र सहकार्य गरी सीपयुक्त जनशक्तिहरुलाई स्थानीय श्रम बजारमा माग अनुसारको आपूर्ति गर्न सहयोग गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ।

रोजगार सेवा प्रवाह गर्ने प्रथम बिन्दु रोजगार सेवा केन्द्र नै रहेको छ। रोजगार सेवाको प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वय गर्न तीनवटै तहका सरकारहरुको अपनत्व र साझेदारी हुनु अति जरुरी छ। साझेदारीको अभावमा अपनत्व र अपनत्व नभई सेवा प्रभावकारी र व्यवस्थित हुन मुश्किल हुन्छ। तीन वटै तहका सरकारहरूको साझा अधिकार क्षेत्र र जिम्मेवारीभित्र श्रम र रोजगार रहेको छ। त्यसैले रोजगार सेवा केन्द्रको उद्देश्य, रोजगार सेवाको प्रकार र पहुँचलाई ध्यानमा राखेर रोजगार सेवा केन्द्रको पुनर्संरचना गर्न सकेमा रोजगार सेवा प्रभावकारी, समावेशी र दिगो हुन सक्छ।

नेपालको भौगोलिक अवस्था, सामाजिक एवम् आर्थिक अवस्था, जनसंख्याको बनोट, बेरोजगारी दर, वैदेशिक रोजगारीको चाप, श्रमशक्तिको उपलब्धता, स्थानीय एवम् राष्ट्रिय श्रम बजारको आवश्यकता र माग, श्रम बजारको प्रकृति र संरचना, उपलब्ध स्रोतसाधन र सङ्घीय शासन प्रणालीको आधारमा रोजगार सेवा केन्द्रको संरचनालाई पुनर्संरचना गरी रोजगार सेवा सञ्चालन गर्नुपर्ने आवश्यकता बढदै गएको छ।

रोजगारीका अवसर, सम्भावना, प्रकृति, श्रम बजारको संरचना, उद्योगधन्दा, कलकारखाना, व्यापार व्यवसाय तथा अन्य आर्थिक गतिविधिहरु शहरी, अर्द्ध शहरी र ग्रामिण क्षेत्रमा फरक फरक किसिमको हुने गर्दछ। क्षेत्रगत रोजगारीको आवश्यकता, सीप एवम् स्रोतसाधनको विश्लेषण गरी रोजगार सेवा केन्द्रहरूलाई स्थानीय आवश्यकता, श्रम बजारको माग र आपूर्ति बीचको शृंङ्खलालाई मध्यनजर गरी रोजगार सेवा केन्द्रको संरचनालाई पुनर्संरचना गर्नु पर्दछ। रोजगार सेवा केन्द्रको पुनर्संरचना गर्दा प्रभावकारी रोजगार सेवा, दिगो रोजगारी सिर्जना र रोजगार सेवामा नागरिकहरूको सहज पहुँच कायम हुने गरी गर्नु पर्दछ।

पुनर्संरचनाको मुख्य आधार शहरी क्षेत्र, अर्द्ध शहरी क्षेत्र र ग्रामिण क्षेत्रलाई बनाईनु पर्दछ । त्यसैले नेपालमा रोजगार सेवा केन्द्रलाई शहरी, अर्द्ध शहरी (शहरोन्मुख) र ग्रामिण मोडेल गरी तीन मोडेलमा पुनर्संरचना गर्नु पर्दछ । शहरी मोडेल अन्तर्गत एकीकृत रोजगार सेवा केन्द्र, अर्द्ध शहरी मोडेल अन्तर्गत सार्वजनिक रोजगार सेवा केन्द्र र ग्रामिण मोडेल अन्तर्गत स्थानीय स्थानीय रोजगार सेवा केन्द्र सञ्चालन गर्नु पर्दछ र सोही अनुसार सेवाको विविधिकरण गरी कार्यविवरण निर्धारण गर्नु पर्दछ । सेवाको प्रकृति र कार्यबोझको आधारमा जनशक्तिको संख्याको व्यवस्थापन गर्नु परदछ । सबै मोडेल अन्तर्गतका रोजगार सेवा केन्द्रहरुको नेतृत्व सङ्घीय सरकारले नै गर्नु पर्दछ । अनि मात्र रोजगार सेवालाई व्यवस्थित, प्रभावकारी र पहुँचयोग्य बनाउन सकिन्छ ।

१. एकीकृत रोजगार सेवा केन्द्रः शहरी क्षेत्र अन्तर्गतका स्थानीय तहहरुमा एकीकृत रोजगार सेवा केन्द्र सञ्चालन गर्नु पर्दछ । यसको मुख्य उद्देश्य रोजगारी खोज्ने व्यक्ति, रोजगारदाता र श्रम बजारका अन्य सरोकारवालाहरू बीच प्रभावकारी समन्वय गरी श्रम बजारलाई सन्तुलित, व्यवस्थित र दिगो बनाउनु हो । यस्ता सेवा केन्द्रहरुले बेरोजगार वा रोजगार खोज्ने व्यक्ति र रोजगारदाताहरूलाई रोजगार सेवा प्रदान गर्ने, बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई रोजगारीमा पहुँच अभिवृद्धि एवम् दक्षता विकास गर्ने, रोजगारदातालाई योग्य, दक्ष र सक्षम कामदार उपलब्ध गराउने, सन्तुलित, गतिशील र प्रतिस्पर्धी श्रम बजारको निर्माण गरी श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने काम गर्नु पर्दछ ।

बेरोजगार व्यक्तिको तथ्याङ्क संकलन, रोजगार सेवा, रोजगार परामर्श, रोजगार नाक्साङ्कन तथा रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान, करियर काउन्सेलिङ्ग, जब म्याचिङ्ग, रोजगार विनिमय, रोजगार मेला, सुरक्षित आप्रवासन, पुनःश्रम स्वीकृति सम्बन्धी सहजीकरण, पुनःएकीकरण, बोर्डको कल्याणकारी सेवा, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी अभिमुखीकरण, वित्तीय साक्षरता, राष्ट्रिय, प्रादेशिक र स्थानीय रोजगार कार्यक्रमको कार्यान्वयन, उद्योग क्षेत्रको माग र आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न कार्यस्थलमा आधारित सीप विकास तालिम सञ्चालन तथा सहजीकरण, अप स्किलिङग, निजी क्षेत्रसंग समन्वय र सहकार्य, श्रमको सम्मान राष्ट्रको अभियान, रोजगारीका लागि तयारी क्लवको सञ्चालन, रोजगार सम्वाद मञ्चको सञ्चालन, न्यूनतम रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन, सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम, रोजगारदाताको प्रोफाइल निर्माण र अध्यावधिक जस्ता सेवाहरूलाई एकीकृत रुपमा एकद्वार प्रणाली मार्फत एकीकृत रोजगार सेवा केन्द्रबाट प्रवाह गर्नु पर्दछ ।

२. सार्वजनिक रोजगार सेवा केन्द्रः अर्द्ध शहरी क्षेत्र अन्तर्गतका स्थानीय तहहरुमा सार्वजनिक रोजगार सेवा केन्द्र सञ्चालन गर्नु पर्दछ । यसको मुख्य उद्देश्य बेरोजगार व्यक्ति वा रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध गराउनु, रोजगारदाता र रोजगारी खोज्नेहरूलाई जोड्नु, सीप विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु र श्रम बजारमा देखिएको असन्तुलनलाई कम गर्नु हो । यस्ता सेवा केन्द्रहरुले बेरोजगार वा रोजगार खोज्ने व्यक्ति र रोजगारदाताहरूलाई रोजगार सेवा प्रदान गर्ने, रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध गराउने, युवा र महिलाहरुलाई रोजगारीमा जोड्ने, सीप विकास र प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने, श्रम बजारको माग र आपूर्ति बीच सन्तुलन कायम गरी दीर्घकालीन रुपमा बेरोजगारी न्यूनीकरण गर्ने र श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने काम गर्नु पर्दछ ।

बेरोजगार व्यक्तिको तथ्याङ्क संकलन, रोजगार सेवा, रोजगार परामर्श सेवा, रोजगार नाक्साङ्कन तथा रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान, जब म्याचिङ्ग, करियर काउन्सेलिङ्ग, रोजगार विनिमय, सुरक्षित आप्रवासन, पुनःश्रम स्वीकृति सम्बन्धी सहजीकरण, बोर्डको कल्याणकारी सेवा र आर्थिक सहायता, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी

अभिमुखीकरण, वित्तीय साक्षरता, पुनःएकीकरण, राष्ट्रिय, प्रादेशिक र स्थानीय रोजगार कार्यक्रमको कार्यान्वयन, श्रम बजारको माग अनुसारको प्राविधिक तथा व्यवसायिक सीप विकास तालिम सञ्चालन तथा सहजीकरण, रि-स्किलिङ्ग, उद्यमशीलता विकास, स्वरोजगारमूलक सेवा, श्रमको सम्मान राष्ट्रको अभियान, रोजगारीका लागि तयारी क्लवको सञ्चालन, रोजगार सम्वाद मञ्चको सञ्चालन, न्यूनतम रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन, रोजगार मेला, रोजगारमूलक आयोजना सञ्चालन, रोजगारदाताको प्रोफाइल तयार र अध्यावधिक जस्ता सेवाहरुलाई एकद्वार प्रणाली मार्फत सार्वजनिक रोजगार सेवा केन्द्रबाट सञ्चालन गर्नु पर्दछ ।

३. स्थानीय रोजगार सेवा केन्द्रः ग्रामिण क्षेत्र अन्तर्गतका स्थानीय तहहरुमा स्थानीय रोजगार सेवा केन्द्र सञ्चालन गर्नु पर्दछ । यसको मुख्य उद्देश्य स्थानीय श्रम बजारलाई सशक्त बनाउनु, रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्नु, उद्यमशीलता विकास गरी स्वरोजगारलाई प्रवर्द्धन गर्नु र स्थानीय स्तरमै बेरोजगारीको समस्या समाधान गर्नु हो । यस्ता सेवा केन्द्रहरुले बेरोजगार वा रोजगार खोज्ने व्यक्तिहरूलाई रोजगार सेवा प्रदान गर्ने, स्थानीय श्रम बजारको माग र आपूर्ति बीच सन्तुलन कायम गर्ने, महिला, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र पिछडिएका वर्गहरूलाई रोजगारीमा प्राथमिकता दिई समावेशी र सन्तुलित श्रम बजारको विकास गर्ने काम गर्नु पर्दछ ।

बेरोजगार व्यक्तिको तथ्याङ्क संकलन, रोजगार सेवा, परामर्श सेवा, करियर काउन्सेलिङ्ग, रोजगार नाक्साङ्कन तथा रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान, रोजगार विनिमय, सुरक्षित आप्रवासन, पुनःश्रम स्वीकृति सम्बन्धी सहजीकरण, बोर्डको कल्याणकारी सेवा र आर्थिक सहायता, पुनःएकीकरण, राष्ट्रिय, प्रादेशिक र स्थानीय रोजगार कार्यक्रमको कार्यान्वयन, सेवा क्षेत्रको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने खालको रोजगारमूलक सीप विकास तालिम सञ्चालन, उद्यमशीलता विकास, स्वरोजगारमूलक सेवा, वित्तीय साक्षरता, न्यूनतम रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन, रोजगारमूलक आयोजना सञ्चालन, रोजगारीका लागि तयारी क्लवको सञ्चालन, श्रमको सम्मान राष्ट्रको अभियान, रोजगार सम्वाद मञ्चको सञ्चालन, बेरोजगारी/रोजगारीको क्यालेण्डर तर्जुमा जस्ता सेवाहरुलाई एकद्वार प्रणाली मार्फत स्थानीय रोजगार सेवा केन्द्रबाट सञ्चालन गर्नु पर्दछ ।

निश्कर्ष

रोजगार सेवालाई दिगो र प्रभावकारी बनाउन रोजगार सेवा केन्द्र व्यवस्थित र सुदृढ हुन अति जरुरी छ । रोजगार सेवा केन्द्र व्यवस्थित र सक्षम नभएसम्म रोजगार सेवा प्रभावकारी हुन सक्दैन् । रोजगार सेवाको प्रभावकारिता रोजगार सेवा केन्द्रसंग जोडिएको छ । रोजगार सेवा केन्द्रले बेरोजगार व्यक्ति, रोजगारदाता र तहगत सरकारहरु बीच समन्वयकारी भूमिका खेल्न सक्ने भएकोले श्रम बजारलाई सन्तुलित तथा व्यवस्थित बनाउन अहम् योगदान गर्न सक्छ । मुलुकको आर्थिक तथा सामाजिक संरचनामा सुधार ल्याउन रोजगार सेवा केन्द्रलाई महत्त्वपूर्ण माध्यमको रुपमा लिन सकिन्छ । स्थानीय श्रम बजारलाई व्यवस्थित, चलायमान र गतिशील बनाई बेरोजगारीको समस्या समाधान गरी दीर्घकालीन रुपमा स्थानीय आर्थिक विकास र समृद्धिमा उल्लेख्य योगदान गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । रोजगार सेवा आवश्यक भएका व्यक्तिहरुलाई राज्यले अनिवार्य र निशुल्क रुपमा रोजगार सेवालाई रोजगार सेवा केन्द्रमार्फत उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/job-creation-methods-and-processes/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८१/०९/०१ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

रोजगारी सिर्जना विधि र प्रक्रिया

परिचय

रोजगारी सिर्जना भनेको व्यक्तिहरुको सहज जीवनयापन गर्न वा अर्थतन्त्रलाई मजबुत बनाउन कुनै पनि क्षेत्रमा काम गर्ने अवसरको सिर्जना गर्नु हो । रोजगारी सिर्जना भन्नाले कुनै पनि क्षेत्रमा नयाँ रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्ने क्रियाकलापलाई बुझिन्छ । यसले व्यक्तिहरुलाई आफ्नो सीप र क्षमताको प्रयोग गर्न सक्षम बनाउने काम गर्दछ । रोजगारी सिर्जनाका मुख्य स्रोत नै निजी क्षेत्र रहेको छ । नेपालमा सिर्जना हुने रोजगारीहरु मध्ये करिब ८५ प्रतिशत जति रोजगारी निजी क्षेत्रले सिर्जना गर्ने गर्दछ भने तथ्याङ्कले देखाउँछ । नेपालको आन्तरिक श्रम बजारमा वार्षिक करिब तीन लाखको हाराहारीमा रोजगारी सिर्जना हुने गर्दछ जबकी पाँच लाख श्रमशक्ति श्रम बजारमा प्रवेश गर्दछ ।

रोजगारी सिर्जनामा प्रभाव पार्ने कारक तत्वहरू

रोजगारी सिर्जनालाई विभिन्न कारक तत्वहरुले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा प्रभाव पार्ने गर्दछ । जसमध्ये केहि प्रमुख कारक तत्वहरू यसप्रकार रहेका छन् ।

१. **सरकारी नीति:** सरकारले अवलम्बन गर्ने आर्थिक र मौद्रिक नीतिहरूले रोजगारी सिर्जनामा ठूलो प्रभाव पार्दछ । रोजगार नीति, कर नीति, कर प्रणाली, श्रम कानून, विकास योजना र आर्थिक प्रोत्साहनका कार्यक्रम (अनुदान) जस्ता तत्वहरुले रोजगारी सिर्जनामा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्छ । समयानुकुल रोजगार नीति, योजना तथा कार्यक्रम भए रोजगारीका अवसरहरू तीव्र रूपमा सिर्जना वा वृद्धि हुन्छ ।

२. **आर्थिक अवस्था:** रोजगारी अर्थतन्त्रसँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिएको विषय हो । त्यसैले रोजगारी सिर्जनामा अर्थतन्त्रले महत्त्वपूर्ण प्रभाव पार्दछ । अर्थतन्त्रको वृद्धि र विकासले उद्योग, कृषि, पर्यटन, सेवा क्षेत्र र व्यापारको क्षेत्रमा रोजगारीको मागमा वृद्धि ल्याउँछ र रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना हुने गर्छ भने अर्थिक मन्दीले रोजगारीका अवसरहरूमा संकुचन ल्याउँछ । आर्थिक वृद्धि वा गिरावटले रोजगारी सिर्जनाको गतिलाई निर्धारण गर्ने गर्दछ ।

३. **श्रम बजारको माग र आपूर्ति:** श्रम बजारको माग र आपूर्तिले रोजगारी सिर्जनामा अत्यन्त ठूलो प्रभाव पार्दछ । श्रम बजारमा कुन क्षेत्रमा के कति संख्यामा जनशक्तिको माग रहेको छ सोही अनुसारको दक्ष जनशक्ति उत्पादन गरी आपूर्ति गर्नु पर्दछ । यसले अन्डर सप्लाई र ओभर सप्लाईलाई सन्तुलन गर्दछ । माग र आपुर्ति बीचको सन्तुलनले रोजगारी सिर्जनालाई सहज बनाउँछ ।

४. **सीप र योग्यता:** रोजगारी सिर्जनामा सीप, योग्यता र क्षमताले पनि निकै ठूलो प्रभाव पार्दछ । सीपले मानिसलाई रोजगारीका नयाँ नयाँ अवसरहरु सिर्जना गर्न सक्षम बनाउँछ । यसले रोजगारीका क्षेत्रमा सुधार गर्न सघाउँछ ।

सीपयुक्त दक्ष जनशक्तिलाई रोजगारीका अवसर सजिलै प्राप्त हुन्छ। योग्य र दक्ष जनशक्तिको विकासले अर्थतन्त्रमा दिगो सुधार ल्याउँछ।

५. **वैदेशिक लगानी:** वैदेशिक लगानीले नयाँ नयाँ उद्योगहरूको स्थापना, विकास र विस्तार गर्न, नयाँ प्रविधिहरु भित्र्याउन, नवप्रवर्तन तथा ठूलठूला पूर्वाधारहरुको विकास गर्न मद्दत गर्दछ। जसको परिणाम स्वरुप विभिन्न क्षेत्रमा भारी संख्यामा रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना हुने गर्छ। यसले आन्तरिक श्रम बजारलाई सक्रिय एवम् गतिशील बनाई दीर्घकालीन रुपमा रोजगारी सिर्जनाको गुणस्तरलाई बढाउँछ।

रोजगारीका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने तरिका

रोजगारीका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने विभिन्न विधि र तरिकाहरु रहेका छन्। जसले श्रम बजारमा उपलब्ध रोजगारीका अवसर र आवश्यकताहरूको विश्लेषण गर्न मद्दत गर्दछ। रोजगारीका क्षेत्रहरुको पहिचान गर्ने प्रमुख विधिहरू यस प्रकार रहेका छन्।

१. **नीति तथा कार्यक्रमहरूको मूल्याङ्कन**: रोजगारीका क्षेत्र पहिचान गर्न रोजगार सम्बद्ध नीतिहरुको अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। नीति निर्माणकर्ता, नियामक र कार्यान्वयनकर्ता सरकार नै रहने हुनाले श्रम बजारमा देखिएका समस्या र चुनौतीहरूको समाधान गर्न तथा रोजगारीका अवसरहरूको सिर्जना गर्न नीतिले मार्गनिर्देश गर्दछ। रोजगारी सिर्जनालाई प्रोत्साहन गर्न सक्ने आर्थिक एवम् मौद्रिक नीति, रोजगार नीति, कृषि नीति, पर्यटन नीति, लगानी नीति र कर प्रणाली जस्ता रोजगारीसँग अन्तर सम्बन्धित विभिन्न नीति तथा कार्यक्रमहरुको प्रभाव मूल्याङ्कन एवम् विश्लेषण गरेर सम्भावित रोजगारीका क्षेत्रहरूको पहिचान गरिन्छ। नीतिहरुले श्रम बजारमा समुचित हस्तक्षेप गरी रोजगारीका सम्भावित क्षेत्रहरूको पहिचान एवम् अवसरहरूको सिर्जना गर्न सघाउँछ।

२. **शैक्षिक प्रणालीको विश्लेषण**: शैक्षिक प्रणालीले श्रम बजारका आवश्यकताहरूको आधारमा दक्ष जनशक्ति तयार गर्न अहम् भूमिका निर्वाह गर्दछ। शैक्षिक कार्यक्रमहरू श्रम बजारका आवश्यकता, उद्योगहरूको प्रवृत्ति र आर्थिक विकासका लक्ष्यहरू अनुसार डिजाइन हुनु पर्दछ। शैक्षिक प्रणालीले रोजगारीको माग अनुसारको दक्ष, योग्य र सीपयुक्त जनशक्ति तयार गर्न सकेन भने दक्ष जनशक्तिको अभावमा उपलब्ध रोजगारीका अवसरहरू पनि खेर जान सक्ने सम्भावना उच्च हुन्छ र बेरोजगारी दर बढ्न सक्छ। त्यसैले रोजगारीका क्षेत्र पहिचान गर्न शैक्षिक प्रणाली र श्रम बजारको आवश्यकता बीच तालमेल मिलाउन शैक्षिक प्रणालीको विश्लेषण अत्यन्तै महत्वपूर्ण हुन्छ।

३. **श्रम बजार सर्वेक्षण**: रोजगारीका क्षेत्रहरुको पहिचान गर्न श्रम बजारको सर्वेक्षण एक महत्वपूर्ण साधन हो। यसले आन्तरिक श्रम बजारमा रोजगारीको अवस्था, बेरोजगारीको तीव्रता, श्रमिकको दक्षता, सीपको आवश्यकता र उपलब्धता, श्रमिकको माग र आपूर्तिको अवस्था लगायत विभिन्न पक्षहरूको बारेमा विस्तृत जानकारी प्रदान गर्दछ। श्रम बजार सर्वेक्षणले विभिन्न क्षेत्रमा रहेको रोजगारीका अवसर एवम् सम्भावनाहरुको पहिचान गर्न, श्रम बजारमा देखिएका चुनौतीहरू बुझ्न र रोजगारीका कार्यक्रमहरु तर्जुमा गर्न आवश्यक तथ्याङ्क उपलब्ध गराउँछ। यसले सरकार, रोजगारदाता र नीति निर्मातालाई श्रम बजारको बारेमा आवश्यक जानकारी प्रदान गर्दछ। जसले श्रम बजारका समस्याहरूको समाधान गर्न र रोजगारीका नयाँ नयाँ अवसरहरू सिर्जना गर्न सघाउँछ।

४. **तथ्याङ्क सङ्कलन तथा विश्लेषण**: श्रम बजारको वास्तविक अवस्था चित्रण गर्न तथ्याङ्क सङ्कलन तथा विश्लेषणको महत्वपूर्ण योगदान हुने गर्दछ । तथ्याङ्क सङ्कलन तथा विश्लेषणले श्रम बजारको वास्तविक अवस्था बुझ्न, रोजगारी सम्भावनाहरू पत्ता लगाउन, नीति निर्माणका लागि आधार तयार गर्न तथा श्रम बजार सुधारका लागि प्रभावकारी सुझावहरु प्रदान गर्न सहयोग गर्दछ । यसले रोजगारीका क्षेत्रहरुको पहिचान एवम् सुधार गर्न आवश्यक नीतिगत तथा कार्यक्रमगत ठोस कदम चाल्न सरकार र सरोकारवालाहरुलाई मद्दत गर्छ ।

५. **अध्ययन तथा अनुसन्धान**: विभिन्न सरकारी, गैरसरकारी, शैक्षिक संस्था, विकास साझेदार संस्था र दातृ निकायहरूको समन्वय, सहयोग र सहकार्यमा रोजगारी सम्बन्धी विभिन्न अध्ययन अनुसन्धान गरी रोजगारीका प्रमुख क्षेत्रहरुको पहिचान गर्न सकिन्छ । ग्रामीण, शहरी, तराई, पहाड, हिमाल जस्ता क्षेत्रहरूमा रोजगारीका सम्भावनाहरु फरक फरक हुन सक्छ । विभिन्न क्षेत्रका विशेषज्ञ, परामर्शदाता, रोजगारदाता र व्यावसायिक सङ्घ संस्थाहरूसंग छलफल गरी रोजगारीका सम्भावित क्षेत्र र सम्भावनाहरूको पहिचान गर्न सकिन्छ । भौगोलिक दृष्टिकोणले कुन क्षेत्रमा के कस्ता रोजगारी अवसरहरू उपलब्ध रहेका छन् भने उद्योग, पर्यटन, सूचना प्रविधि, स्वास्थ्य सेवा वा निर्माण क्षेत्रमा रोजगारीका के कस्ता माग छ भनेर अध्ययन अनुसन्धान गरी रोजगारीका क्षेत्रहरुको पहिचान गर्नु पर्दछ ।

रोजगारीका सम्भावित क्षेत्रहरू

नेपालको आन्तरिक श्रम बजारमा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिने क्षेत्रहरू धेरै छन् । ती मध्ये केहि प्रमुख क्षेत्रहरुमा लगानी, प्रविधिको प्रयोग एवम् विस्तार र सीपमूलक तालिम जस्ता विषयहरूको सही उपयोग गरेर ठूलो संख्यामा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ । रोजगारीका सम्भावित क्षेत्रहरु मध्ये प्रमुख क्षेत्रहरु निम्नानुसार रहेका छन् ।

१. **कृषि क्षेत्र:** कृषि क्षेत्रको आधुनिकीकरण, व्यवसायीकरण र कृषिमा आधारित उद्योगहरुको विकास र विस्तार गरेर ग्रामीण क्षेत्रमा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ । आधुनिक कृषि प्रविधि, सिँचाइ, मल, बीउबिजनको प्रयोग, व्यावसायिक कृषि, कृषि उद्यम, कृषि पर्यटन जस्ता क्षेत्रहरूमा लगानी गरेर पनि कृषि क्षेत्रमा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ । कृषि उत्पादनको मूल्य श्रृंखला तथा माग र आपूर्ति श्रृङ्खलाको विकास गरी उत्पादित वस्तुहरुको बजार विस्तार गरी कृषि क्षेत्रलाई रोजगारीको हब र अर्थतन्त्रको मेरुदण्डको रुपमा विकास गर्न सकिन्छ ।

२. **सेवा क्षेत्र:** रोजगारी सिर्जनाको हिसाबले सबैभन्दा ठूलो क्षेत्र रहेको र यो क्षेत्रमा धेरै मात्रामा रोजगारीका सम्भावना समेत रहेको छ । शिक्षा, स्वास्थ्य, थोक तथा खुद्रा व्यापार, सञ्चार, विद्युतीय, बैंकिङ तथा वित्तीय सेवा, मेकानिक्स जस्ता सेवा प्रदान गर्ने अन्य विभिन्न क्षेत्रहरूमा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ ।

३. **निर्माण क्षेत्र:** रोजगारीको उच्च सम्भावना भएको क्षेत्रहरु मध्येको एक हो । विभिन्न पूर्वाधारहरु सडक, पुल, जलविद्युत, सिँचाइ, घर निर्माण लगायत अन्य ठूला परियोजना जस्ता भौतिक पूर्वाधार निर्माणमा ठूलो मात्रामा रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्न सकिन्छ ।

४. **उद्योग क्षेत्र**: उद्योग क्षेत्रमा रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न औद्योगिक पूर्वाधारहरुको विकास, साना तथा मझौला उद्योगको स्थापना, प्रवर्द्धन एवम् प्रोत्साहन र औद्योगिक क्षेत्रहरूको विकास एवम् विस्तार गरी रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ ।

५. **पर्यटन क्षेत्र:** पर्यटन क्षेत्रमा रोजगारीको उच्च सम्भावना रहेको छ । पर्यटकीय पूर्वाधारहरूको विकास, नयाँ पर्यटकीय गन्तव्यहरूको पहिचान, पर्यटनमा नवप्रवर्तन र प्रविधिको प्रयोग, होटल एवम् रेस्टुरेन्ट, होम स्टे, पर्यटक गाइड, पद मार्ग, स्थानीय कला, संस्कृतिको संरक्षण एवम् संवर्द्धन जस्ता क्षेत्रहरूमा लगानी गरेर पर्यटन क्षेत्रमा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ ।

६. **सूचना प्रविधि क्षेत्र**: सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको अप्रत्यासित विकासले विश्व श्रम बजारमा कृत्रिम बौद्धिकता, स्वचालन र डिजिटलाईजेसन युगको शुरुवात भएको छ । यस क्षेत्रमा रोजगारीका प्रशस्त सम्भावना रहेको देखिन्छ । सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा लगानी वृद्धि गरेर विश्व श्रम बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने दक्ष जनशक्ति उत्पादन गरी ठूलो संख्यामा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ । डिजिटल नेपाल फ्रेमवर्कले सूचना प्रविधि क्षेत्रमा रोजगारी सिर्जना गर्न सक्ने ठोस आधार तयार गरेको छ ।

रोजगारी सिर्जनामा सरोकारवालाहरुको भूमिका

रोजगारी सिर्जना एक जटिल विषय र प्रक्रिया हो । रोजगारीको आफ्नो कुनै विशेष क्षेत्र हुदैन् । रोजगारी आफै सिर्जना हुने पनि होईन् । सरोकारवालाहरूले आ-आफ्नो क्षेत्रबाट गर्ने योगदानको परिणाम स्वरुप विभिन्न क्षेत्रहरुमा रोजगारी सिर्जना हुने गर्दछ । रोजगारी सिर्जनामा सरोकारवालाहरूको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा महत्वपूर्ण भूमिका हुने गर्दछ ।

१. **सरकारको भूमिका**: रोजगारी सिर्जना गर्न उपयुक्त नीति, योजना तथा कार्यक्रम निर्माण गर्ने काम सरकारको हो । सीपयुक्त दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्न समयानुकुल शिक्षा प्रणालीमा सुधार गर्नु र व्यावसायिक तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु सरकारको प्रमुख दायित्व हो । यसले बेरोजगारहरूलाई रोजगारयोग्य बनाउन मद्दत गर्छ । वैदेशिक लगानी आकर्षित गर्ने नीति ल्याई नयाँ नयाँ उद्योग र व्यवसाय स्थापना गर्ने काम पनि सरकार हो । यसले रोजगारी सिर्जनामा टेवा पुऱ्याउँछ । रोजगारीमैत्री नीति, कर प्रणाली एवम् कर छुट, साना तथा मझौला उद्योगहरुलाई सहुलियत र रोजगार प्रवर्द्धनका कार्यक्रमहरूले रोजगारीका अवसरहरू बढाउँछ । स्थानीय परिवेश र श्रम बजारको आवश्यकता अनुसारको नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा एवम् कार्यान्वयन गरेर रोजगारी सिर्जना गर्ने काममा सरकारको महत्वपूर्ण भूमिका रहने गर्दछ ।

२. **निजी क्षेत्रको भूमिका**: नेपालमा कुल रोजगारीको ८५ प्रतिशत भन्दा बढी रोजगारीका अवसरहरु निजी क्षेत्रले सिर्जना गर्ने गर्दछ । देशको आर्थिक वृद्धि र रोजगारी सिर्जनामा निजी क्षेत्रको अत्यन्त महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ । कार्यस्थलमा आधारित तालिम सञ्चालन गरी दक्ष जनशक्ति उत्पादनमा सहयोग गर्छ । जसले दक्ष कामदारको मागलाई पूर्ति गर्न र उत्पादकत्व बढाउन मद्दत गर्छ । निजी क्षेत्रले नयाँ उद्योग व्यवसायहरुको स्थापना र विस्तार गरेर रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्दछ ।

३. **शैक्षिक संस्थाहरूको भूमिका**: शैक्षिक संस्थाहरूले वर्तमान र भविष्यमा श्रम बजारमा खपत हुन सक्ने वा आवश्यक पर्ने ज्ञान र सीपमा आधारित पाठ्यक्रमहरू तयार गर्ने गर्दछ । उद्योगहरुसँगको सहकार्यमा प्राविधिक एवम् व्यवसायिक तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दछ । जसले दक्ष र सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादनमा सहयोग पुऱ्याउँछ । श्रम बजारको माग अनुसार वा रोजगारी सिर्जनामा योगदान गर्न सक्ने विषयवस्तुहरुलाई समेटेर पाठ्यक्रम निर्माण गर्न अहम् भूमिका रहन्छ ।

४. **अनुसन्धानमूलक संस्थाहरूको भूमिका**: रोजगारीका नयाँ नयाँ क्षेत्र र सम्भावित क्षेत्रहरूको पहिचान गर्न अनुसन्धानमूलक संस्थाहरूको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ। यसले क्षेत्रगत विश्लेषण गरी रोजगारी सिर्जना वा वृद्धि गर्न दिशानिर्देश गर्दछ । रोजगारी सिर्जनामा सहयोग गर्न नसक्ने नीतिहरुमा समयानुकुल संशोधनका लागि आवश्यक सुझाव प्रदान गर्ने गर्दछ। जसको आधारमा रोजगारी सिर्जना सम्बन्धी सही र उपयुक्त नीति, योजना तथा कार्यक्रमहरु तर्जुमा गर्न सहयोग मिल्छ।

५. **अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्था एवम् दातृ निकायहरूको भूमिका**: रोजगारी सिर्जना, सीप तथा क्षमता विकास, प्रविधि हस्तान्तरण जस्ता विषयमा आर्थिक एवम् प्राविधिक सहयोग र सहायता प्रदान गर्नुको साथै रोजगारी प्रवर्द्धनका परियोजनाहरू सञ्चालन गर्न अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घ संस्था एवम् दातृ निकायहरूको सहयोग अपरिहार्य रहन्छ। साना तथा मझौला उद्यमलाई आर्थिक सहायता, अनुदान वा ऋण, परामर्श उपलब्ध गराएर रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न अन्तर्राष्ट्रिय दातृ संस्थाहरूले अहम् भूमिका खेल्दछ।

निश्कर्ष

सरकारी क्षेत्रको रोजगारी मात्र रोजगारी होईन्, निजी क्षेत्रको रोजगारी पनि रोजगारी नै हो। विभिन्न तहगत सरकार, अन्तर मन्त्रालय एवम् निकायहरुसंगको समन्वय र सहकार्यमा रोजगारी सिर्जना वा अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ। सरकारले सरोकारवालाहरुको समुचित परिचालन र आबद्ध गर्ने आवश्यक नीति, रणनीति एवम् पहलहरु अवलम्बन गर्न जरुरी रहेको छ। रोजगारी सिर्जना हुन सक्ने क्षेत्रमा विकास साझेदार संस्थाहरुको सहभागिता अभिवृद्धि गर्नु पर्दछ। जसले अधिक भन्दा अधिक रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्न सकिन्छ। रोजगारी सिर्जनामा तहगत सरकारहरुको समेत अहम् भूमिका हुने गर्दछ । रोजगार सेवालाई व्यवस्थित र एकद्वार प्रणाली मार्फत सञ्चालन गर्न सकियो भने अहिलेको अवस्थाको अन्त्य गर्न सहयोग पुग्नेछ। तहगत सरकारहरुले रोजगारी पुर्नउत्पादन गर्ने तर्फ लाग्नु पर्छ अनि मात्र अत्यधिक मात्रामा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/korean-practices-in-employment-services/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८१/०७/१७ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

रोजगार सेवामा कोरियाली अभ्यास र नेपालले गर्नुपर्ने अनुसरण

विश्व बैंकको आयोजनामा नेपाल सरकार श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र अन्तर्गतका निकाय एवम् सम्बद्ध अन्य सरोकारवाला निकायहरुका श्रम तथा रोजगारसंग सम्बन्धित कर्मचारीहरु सम्मिलित रोजगार सेवाको सबलीकरण र कार्यस्थलमा आधारित तालिम कार्यान्वयन विषयक एक हप्ते अध्ययन भ्रमणमा भाग लिने अवसर प्राप्त भयो। उक्त अध्ययन भ्रमणबाट दक्षिण कोरियामा रोजगार सेवाको शुरुवात, सञ्चालन तथा व्यवस्थापन, रोजगार सेवाको सबलीकरणमा सम्बद्ध निकायहरुको भूमिका, कार्यस्थलमा आधारित तालिम सञ्चालनमा सरकार र निजी क्षेत्रसंग समन्वय, सहकार्य र नीतिगत व्यवस्था सम्बन्धी कोरियाली असल अभ्यासहरुको बारेमा बुझ्ने र सिक्ने मौका मिल्यो।

रोजगार सेवाको सञ्चालनमा जब सेन्टरहरुको भूमिका, काम कर्तव्य, अधिकार, संगठन संरचना र कार्य प्रक्रियाको बारेमा कोरियाली असल अभ्यास र अनुभवहरूबाट नेपालको श्रम बजार व्यवस्थापन, रोजगारीका क्षेत्रहरुको पहिचान तथा कार्यस्थलमा आधारित तालिम सञ्चालनका सन्दर्भमा समय सापेक्ष नीतिगत, कार्यक्रमगत एवम् संरचनागत सुधार तथा रोजगार सेवाको प्रभावकारिता र रोजगार सेवाको केन्द्रको सबलीकरण सम्बन्धमा स्पष्ट मार्गचित्र र धारणाको विकास भयो।

आर्थिक क्रियाक्लापलाई गति दिई रोजगारी सिर्जना गर्न, बेरोजगारीको सामना गरिरहेका व्यक्तिहरुलाई रोजगारमूलक सेवा, सूचना, जानकारी तथा परामर्श प्रदान गर्न सार्वजनिक रोजगार सेवाको अहम् भूमिका रहेको हुन्छ। यस सेवा अन्तर्गत रोजगारीमा पदस्थापन, रोजगारी सिर्जना, रोजगारीको खोजी (जब सर्च), व्यवसायिक सीपमूलक एवम् कार्यस्थलमा आधारित तालिम, रोजगारदाता सम्बन्धी सेवाहरु र श्रम बजार सम्बन्धी विविध जानकारीहरु प्रदान गरिन्छ। रोजगार सेवाले बेरोजगार व्यक्तिहरुको रोजगारयोग्य क्षमता अभिवृद्धि गरी श्रम बजारमा प्रवेश सक्षम बनाउँछ। यसले रोजगारीका विभिन्न विकल्पहरुको छनौट गर्न सघाउँछ। रोजगार सेवालाई जति व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन सकियो, त्यति नै उपलब्धीमूलक हुन्छ भन्ने दक्षिण कोरियाबाट सिक्न जरुरी छ।

सन् १९९८ मा दक्षिण कोरियामा रोजगारीको अवस्था दयनीय रहेको थियो। त्यतिखेर कोरियामा बेरोजगारी दर ८.७ प्रतिशत थियो। कोरियामा सन् १९९८ मा पहिलो पटक रोजगार मेलाको आयोजना गरियो। जसमा एक दिनमा एक लाख बेरोजगार व्यक्तिहरुले रोजगारीका लागि निवेदन दर्ता गराएका थिए। सन् १९९७ को अन्त्यमा आएको एशियन वित्तीय संकटले सन् १९९८ मा कोरियामा पहिलो पटक सार्वजनिक रोजगार सेवाको शुरुवात गरियो। त्यो भन्दा अगाडी दक्षिण कोरियामा कुनै किसिमको रोजगार सेवा थिएन।

दक्षिण कोरियामा सार्वजनिक रोजगार सेवालाई व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी कार्यान्वयनमा सहजता प्रदान गर्न कोरियन लेवर एण्ड ईम्प्लोयमेन्ट सर्विस, कोरियन डेभलपमेन्ट ईन्स्टिच्यूट, ईम्प्यमेन्ट वेलफेयर प्लस सेन्टर जस्ता रोजगार सेवासंग सम्बन्धित सार्वजनिक निकायहरुले नीतिगत, कार्यक्रमगत एवम् अध्ययन अनुसन्धानमूलक सेवा प्रवाह गर्दै आएको छ। रोजगारीका सन्दर्भमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने मुख्य संस्थाको रुपमा कोरिया ईम्प्लोयमेन्ट इन्फरमेसन सर्भिसेसको स्थापना गरियो। सन् १९९६ मा दक्षिण कोरियामा ८० जना काउन्सेलरहरुले परामर्श सेवा प्रदान गर्दै आएको थियो भने सन् २००० मा काउन्सेलरहरुको संख्यालाई ३००० पुर्याईयो। यसले बेरोजगारीको चपेटामा परी निरास बनेका व्यक्तिहरुलाई रोजगारमूलक सेवा, सूचना र जानकारी प्रदान गरी श्रम बजारमा प्रवेश गर्न सक्षम बनाउने काम गरेका थिए।

सन् २०२३ सम्म दक्षिण कोरियामा १०२ वटा ईम्प्लोयमेन्ट वेलफेयर प्लस सेन्टर, ३० वटा जब सेन्टर र ४२ वटा स्थानीय रोजगार कार्यालय गरी कुल १७४ वटा जब सेन्टरहरुको स्थापना गरिएको थियो। जसमा करिब ५२०० जना कर्मचारीहरु कार्यरत रहेका छन्। एउटा जब सेन्टरमा १७० जनासम्म कर्मचारीहरु कार्यरत रहेका छन्। जब सेन्टरहरुमा रोजगार अधिकृत, श्रम सम्बन्ध अधिकृत, तालिम अधिकृत, सूचना प्रविधि अधिकृत, प्रशिक्षक, रोजगार विज्ञ, परामर्शकर्ता आदि जस्ता पदनामहरुको व्यवस्था गरिएका छन्।

जब सेन्टरहरु सङ्घीय सरकारको प्रत्यक्ष नियन्त्रण र निर्देशनमा सञ्चालित निकायको रुपमा रहेका छन्। जब सेन्टरहरुमा निजामती सेवा र सार्वजनिक सेवा गरी दुई किसिमका कर्मचारीहरु मार्फत सेवा प्रदान गरिदै आएका छन्। जब सेन्टर सञ्चालनमा प्रदेश र स्थानीय सरकारहरुको पनि साझेदारी हुने गर्छ। ईम्प्लोयमेन्ट वेलफेयर प्लस सेन्टरले एकद्वार प्रणाली मार्फत रोजगारी र समाज कल्याणका सेवाहरुलाई एकीकृत रुपमा प्रवाह गर्ने कार्य गर्दछ। यस्ता जब सेन्टरहरुमा ५ वटा महाशाखाहरु जस्तै रोजगार सहायता समन्वय महाशाखा, बेरोजगार लाभ महाशाखा, राष्ट्रिय रोजगार सहायता महाशाखा, कर्पोरेट सहयोग महाशाखा र व्यावसायिक सीप विकास महाशाखा रहेका छन्। सबै विभागका छुट्टाछुट्टै काम कर्तव्यहरु निर्धारण गरिएका छन्।

कोरियन लेवर एण्ड ईम्प्लोलयमेन्ट सर्विस नामक संस्था श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धी सेवाहरू प्रदान गर्न समर्पित कोरियन सरकारको एक सार्वजनिक निकाय हो। जसले पारस्परिक रूपमा लाभदायक श्रम व्यवस्थापन सहयोगमा आधारित स्थिर औद्योगिक सम्बन्धलाई प्रवर्द्धन गर्न, रोजगारीमा भेदभाव रोक्न, कार्यस्थलमा हुने अविष्कारलाई प्रवर्द्धन गर्न, मध्यम उमेरका कामदारहरूको लागि क्यारियर विकास र रोजगारी संक्रमणलाई सहयोग गर्न, अन्तर्राष्ट्रिय विकास र श्रम रोजगारीको क्षेत्रमा सहयोग एवम् सहजीकरण गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। विदेशमा काम गर्ने कोरियाली कम्पनीहरूलाई सहयोग प्रदान गर्नुको साथै विदेशी कामदारहरूका लागि रोजगार शिक्षा प्रदान गर्न समेत अग्रणी भूमिका निवार्ह गर्दछ।

सर्वसाधारणलाई रोजगारीमा सहज पहुँच कायम गर्न तथा रोजगार सेवाको प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्न सन् १९९८ मा वेबमा आधारित वर्कनेट (WORKNET) नामक डाटा वेस र मोबाईल एप्पको विकास गरियो। तत् पश्चात सार्वजनिक रोजगार सेवालाई अनलाईन र प्रत्यक्ष दुईटै रुपबाट सेवा प्रदान गर्ने व्यवस्था गरियो। यो नै दक्षिण कोरियाको रोजगारीको क्षेत्रलाई सुधार र विकास गर्ने आधार तयार भयो। वर्कनेटमा Government certified job information, Linked job information, Recruitment Information, Integrated Company information, AI job recommendation, Job care, Job/Career Services, All about Employment

र Services for Youth, Women and middle-aged users आदि जस्ता मुख्य सेवाहरु रहेका छन् । यस अन्तर्गत अन्य कैंयौ सब क्याटेगोरिज बनाई रोजगार सेवालाई एकीकृत गरी सञ्चालन गर्ने गरिन्छ । वर्कनेटको सञ्चालन जब सेन्टरहरु मार्फत नै गरिन्छ ।

जब सेन्टरहरुले उद्योग, तालिम केन्द्र र रोजगार सेवा प्रवाह गर्ने सेवा प्रदायकहरुलाई वर्कनेट मार्फत आबद्ध गरेका छन् । कोरियामा बेरोजगार व्यक्तिहरुका लागि बेरोजगार बिमाको समेत व्यवस्था गरिएको छ । जुन जब सेन्टरहरुमार्फत नै सञ्चालन गर्ने गरिन्छ । जब सेन्टरहरुले तालिम सञ्चालनको काम पनि आफैले गर्ने गर्छ । दक्षिण कोरियामा जब प्लस सेन्टरहरु एकदम व्यवस्थित र प्रभावकारी रहेको छ । जब सेन्टरहरु मार्फत एकीकृत रुपमा रोजगारमूलक सेवाहरुको प्रवाह हुदै आएको छ । नेपालमा पनि रोजगारमूलक सेवाहरुलाई एकीकृत एवम् एकद्वार प्रणालीमार्फत कार्यान्वयन गर्न रोजगार सेवा केन्द्रहरुको संस्थागत क्षमता विकास गर्दै जानु पर्छ ।

कोरियाली अभ्यास र अनुभवबाट भएको मुख्य सिकाईहरु

कोरियाको रोजगार सेवा सञ्चालनमा लामो अनुभव रहेको छ । कोरियाले समय समयमा नमुना अभ्यासहरु अवलम्वन गरी रोजगार सेवालाई व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी बनाउँदै गएको देखिन्छ । रोजगार सेवा र सहायतालाई व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी बनाउन निम्न कोरियाली अभ्यासहरु सिकाईको रुपमा रहेका छन् ।

१. श्रम बजारको सुधार, जब सर्च, जब म्याचिङ्ग, प्राईभेट सेक्टर ईन्गेजमेन्टका लागि सूचना प्रविधिमैत्री डाटा वेसको प्रयोग महत्वपूर्ण र अनिवार्य रहनु,

२. प्रविधिले बेरोजगार व्यक्तिहरुका लागि एउटा भरपर्दो साथीको रुपमा रही बेरोजगार व्यक्ति, रोजगारदाता र सरकार बिचको त्रिकोणात्मक सम्बन्ध कायम गर्न सघाउनु,

३. बेरोजगार व्यक्तिहरुको सूचीकरण नियमित गर्नु,

४. अधिक रोजगारी सिर्जना गर्न सेवा क्षेत्र र उद्योग क्षेत्र लक्षित तालिमहरुको सञ्चालन महत्त्वपूर्ण रहनु,

५. सीप विकास तालिमले बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई श्रम बजारमा प्रवेश गर्न सहज हुनु,

६. व्यवसायिक तालिमहरु सार्वजनिक संस्थाहरु मार्फत नै सञ्चालन गर्नु,

७. कार्यस्थलमा आधारित तालिमले परिक्षार्थी र उद्योग दुबैको उत्पादकता बढनु,

८. सार्वजनिक रोजगार सेवाले रोजगारी सिर्जना एवम् आर्थिक विकासमा सघाउनुको साथै गरिबी तथा बेरोजगारी न्यूनीकरणमा उल्लेख्य सहयोग गर्नु ।

कोरियाली अभ्यास र अनुभवबाट नेपालले अनुसरण गर्नुपर्ने महत्वपूर्ण कुराहरु

दक्षिण कोरियाले बेरोजगारीको समस्याबाट छुटकारा पाउन आज भन्दा करिब २५ वर्ष अगाडी देखि नै जब सेन्टरहरुको स्थापना गरी रोजगार सेवाको सञ्चालन गर्दै आएको छ । रोजगार सेवामा गरिएको लगानीले पच्चिस वर्ष अगाडी सम्मको भविष्य निर्माण गर्न महत्वपूर्ण योगदान गर्दछ । त्यसैले कोरियाली अभ्यास र अनुभवबाट नेपालले निम्न अभ्यासहरुलाई अनुसरण गर्न सकिन्छ ।

१. नेपालको रोजगारीको भविष्य (Future of Work), रोजगारीको प्रवृति विश्लेषण (Employment Trend Analysis), रोजगारीको पूर्वानुमान (Employment Forecast) सम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धान गर्नुपर्ने र अध्ययनले तोकेको रोजगारीको क्षेत्र अनुसार नै जनशक्ति उत्पादन गर्न केन्द्रित हुनु पर्ने,

२. नेपालको श्रम बजारलाई व्यवस्थित एवम् प्रभावकारी रुपमा चलायमान बनाउन सूचना प्रविधिमा आधारित प्रस्तावित NEMIS (National Employment Management Information System) अपरिहार्य रहेको ले यसको अविलम्व निर्माण गरी सञ्चालन गर्नुपर्ने,

३. रोजगार सेवा केन्द्रको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा प्रदेश र स्थानीय तहको अनिवार्य लागत साझेदारीको नीतिगत व्यवस्था गरी सेवा केन्द्रको सञ्चालन, नियन्त्रण र रेखदेखको नेतृत्व संघीय सरकारले गर्नुपर्ने,

५. एकीकृत रोजगारमूलक सेवाको सञ्चालन एवम् व्यवस्थापन एकद्वार प्रणालीबाट गर्न रोजगार सेवा केन्द्रको क्षमता विकास गर्नुपर्ने,

६. प्राविधिक एवम् व्यवसायिक सीप तथा क्षमता विकास तालिम सञ्चालन गर्दा रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचीकृत बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखी तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने,

७. रोजगार सेवा केन्द्रलाई तालिम केन्द्रहरुसंग आबद्ध गर्नुपर्ने,

८. साना तथा मझौला उद्योगहरुलाई लक्षित गरी जनशक्ति तयार गर्नुपर्ने,

९. वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्तिहरुलाई समूहमा पठाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने,

१०. नेपालको National Competency Standard निर्धारण गर्नुपर्ने,

११. बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई उपलब्ध रोजगारीका अवसर प्रदान गर्न निजी क्षेत्र वा रोजगारदाताहरुलाई प्रोत्साहन गर्ने खालको आवश्यक नीति तथा कार्यक्रम (जस्तैः कर/भन्सारमा छुट, निःशुल्क दर्ता तथा नवीकरण, विद्युत महसुलमा छुट, जनशक्ति उत्पादनमा सहयोग आदि) अंगिकार गर्नुपर्ने,

१२. विश्व श्रम बजारको माग अनुसारको जनशक्ति उत्पादनमा सहयोग पुग्ने अभिप्रायले व्यवसायिक सीप विकास प्रतिष्ठान र विश्वको ख्याती प्राप्त ग्लोबल इन्स्टिच्युट फर ट्रान्सफर्मिङ्ग स्किल कोरिया बीच भगिनी सम्बन्ध कायम गर्न उपयुक्त हुने,

१३. स्थानीय, राष्ट्रिय तथा विश्व श्रम बजारमा खपत हुने सीपको पहिचान तथा वर्गीकरण गर्नुपर्ने,

१४. कार्यस्थलमा आधारित तालिमको दायरा र क्षेत्र विकास गरी रोजगार एवम् स्वरोजगार सिर्जना हुन सक्ने विभिन्न क्षेत्र लक्षित तालिमहरु पनि सञ्चालन गर्नुपर्ने।

अन्त्यमा नेपालको श्रम बजारमा खुम्चिदै गएको रोजगारीका अवसरहरुमा वृद्धि गर्न, कार्यस्थलमा आधारित तालिमहरुको सञ्चालन एवम् व्यवस्थापन गर्न, रोजगारमूलक सेवाहरु प्रवाह गर्न तथा स्थानीय आर्थिक विकासमा रोजगार सेवा र रोजगार सेवा केन्द्रको भूमिका अपरिहार्य रहेको छ। नेपालको श्रम बजारलाई स्वचालित, व्यवस्थित, चलायमान, गतिशील र प्रविधिमैत्री बनाउन रोजगार सेवाको आवश्यकता दिन प्रति दिन बढदै गएको देखिन्छ। रोजगार सम्बद्ध सेवाहरुलाई एकद्वार प्रणालीमार्फत सञ्चालन गर्न रोजगार सेवा केन्द्रको संस्थागत क्षमता एवम्

सबलीकरण गर्दै जानु पर्छ । नेपालको समृद्धि र विकासमा समेत रोजगार सेवाले अहम् योगदान गर्न सक्ने अनुमान रोजगार सेवामा कोरियाली अभ्यास र अनुभवको आधारमा सजिलै गर्न सकिन्छ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/contribution-of-skills-to-employment/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८१/०४/३२ गते

प्रकाशक: इकागज

रोजगारीमा सीपको योगदान

परिचय

व्यक्तिको क्षमता वा दक्षता नै सीप हो। सीप भनेको कुनै काम वा क्रियाकलापलाई दक्षतापूर्वक प्रभावकारी रुपमा सम्पन्न गर्न आवश्यक विशेष ज्ञान, क्षमता, योग्यता हो । यो व्यक्तिगत वा पेशागत कामकाजमा प्रयोग गरिने व्यावहारिक ज्ञान, व्यवहार र विधिलाई जनाउँछ। कुनै विशिष्ट कार्यमा अनुभव, अभ्यास वा प्रशिक्षणको माध्यमबाट विकसित हुने क्षमतालाई जनाउँछ। सीपले व्यक्तिलाई विशिष्ट कार्यहरूमा निपुण बनाउँछ। सीपले व्यक्तिलाई आफ्नो काम प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न सक्षम बनाउँछ। सीपले व्यक्तिको रोजगारयोग्य क्षमतालाई बढाउँछ।

सीप काम वा रोजगारीसंग जोडिएको हुन्छ। सीप प्रशिक्षण वा अभ्यास मार्फत प्राप्त गर्न, विकासित गर्न वा अधिग्रहण गर्न सकिन्छ। प्राविधिक सीप, सञ्चार सीप, व्यवस्थापन सीप, हस्तकला र परम्परागत सीप, व्यावसायिक सीप, सामाजिक सीप, कला र सिर्जनात्मक सीप वा कुनै विशिष्ट कामको लागि आवश्यक शारीरिक सीप गरी विभिन्न प्रकारका सीपहरू हुन्छन्। सीप विकास भन्नाले विभिन्न प्रकारका सीप, योग्यता र दक्षताहरू प्राप्त गर्ने, सुधार गर्ने र अभिवृद्धि गर्ने प्रक्रियालाई बुझाउँछ।

सीपको अवस्था

ग्लोबल स्किल रिपोर्ट, २०२३ अनुसार विश्व सीप रैंकिङ्गमा नेपाल ८०औं स्थानमा रहेको थियो भने ग्लोबल स्किल रिपोर्ट, २०२४ का अनुसार विश्व सीप रैंकिङ्गमा नेपाल १०८औं स्थानमा रहेको छ । सीप रैंकिङ्गमा एसिया प्यासिफिक क्षेत्रमा नेपाल २३औं स्थानमा रहेको छ । विश्व सीप रैंकिङ्गमा नेपाल अन्तिमबाट दोस्रो स्थानमा र एसिया प्यासिफिक क्षेत्रमा अन्तिम स्थानमा रहेको छ । विश्व सीप रैंकिङ्गमा स्विटजरल्याण्ड पहिलो स्थानमा र सुडान अन्तिम स्थानमा रहेका छन्।

ओभरसिज डेभेलपमेन्ट ईन्स्टिच्यूटले २०१७ मा गरेको एक अध्ययन अनुसार भविष्यमा नेपालको आर्थिक विकासमा अहम् भूमिका खेल्न सक्ने मुख्य चारवटा क्षेत्रहरू पर्यटन, सूचना प्रविधि, जलविद्युत, कृषिको पहिचान गरेको छ। विश्व बैंकले २०१८ मा गरेको नेपाल सिस्टेमेटिक कन्ट्री डायग्नोस्टिक नामक अध्ययनमा भविषयमा नेपालको वृद्धिको लागि बलियो र तुलनात्मक रुपमा बढी लाभ हुने प्रमुख तीन क्षेत्रहरू जलविद्युत, पर्यटन र कृषि तथा सिमेन्ट रहने औंल्याएको छ।

आर्थिक सहयोग तथा विकास संगठन (OECD) को एक सर्वेक्षणका अनुसार सीपले व्यक्तिको आधारभूत सीपमा प्राप्त दक्षताले राम्रो काम गर्ने अवस्थाको साथसाथै उच्च आम्दानी प्राप्त हुने काम वा रोजगारीको पहुँचमा मात्र सुधार

गर्दैन्, यसले राम्रो स्वास्थ्य तथा उच्च सामाजिक र राजनीतिक सहभागितामा पनि पहुँच विस्तार गर्ने काम गर्छ । ब्राजिलमा व्यवसायिक कार्यक्रमहरूमा स्नातक गरेकाहरूले सामान्य माध्यमिक शिक्षा हासिल गरेकाहरू भन्दा लगभग १० प्रतिशत बढी ज्याला कमाउँछन् । पर्याप्त सीपको अभावका कारण १० मध्ये ७ जना युवाहरू श्रम बजारमा आर्थिक रूपमा विचलित हुने गर्छन् । अधिकांश देशहरूले वयस्कहरुको आजीवन सिकाई शिक्षामा विश्वव्यापी कुल गार्हस्थ उत्पादनको ०.५ प्रतिशत भन्दा कम लगानी गर्ने गर्छन् ।

कोरियामा Korea Dual Program ले कम्पनीहरुको सहकार्यमा कम्पनीको आवश्यकता अनुरुपको दक्ष पेशागत जनशक्ति उत्पादन गर्दछ । सिंगापुरको Skills Future कार्यक्रमले व्यक्तिहरूलाई आजीवन सिकाइ र सीप विकासको अवसर प्रदान गर्छ । जर्मनीको Apprenticeship Programs ले व्यावसायिक तालिम र औपचारिक शिक्षालाई एकीकृत गरेर उच्च सीपयुक्त श्रमिक उत्पादन गर्छ । भारतको राष्ट्रिय सीप विकास निगमले विभिन्न क्षेत्रमा सीप विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेर लाखौं व्यक्तिहरुलाई सीप विकास तालिम दिने गरेको छ ।

आर्थिक सर्वेक्षण २०८०/८१ का अनुसार कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषिको योगदान २४.०९ प्रतिशत, उद्योग क्षेत्रको योगदान १३ प्रतिशत र सेवा क्षेत्रको योगदान ६२.९० प्रतिशत रहेको छ । नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान क्रमशः घट्दै गएको र सेवा क्षेत्रको योगदान क्रमशः बढ्दै गएको देखिन्छ । आन्तरिक रोजगारीका हिसाबले प्रमुख सम्भावनायुक्त क्षेत्रका रुपमा सेवा क्षेत्र र कृषि नै अगाडी रहेको भए तापनि सेवा क्षेत्रमा अझै पनि दक्ष एवम् सीपयुक्त जनशक्तिको कमी नै रहेका देखिन्छन् । सेवा क्षेत्रमा अधिकांश भारतीय मूलका जनशक्तिहरुको वर्चस्व रहेका छन् भने कृषि उत्पादनमा अझै आत्मनिर्भर हुन सकेको छैन् ।

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार देशको कुल जनसंख्याको ६७ प्रतिशत जनसंख्या उत्पादनशील उमेर समूहभित्रका रहेका छन् । वि.स. २१०३ सम्म यस्तो जनसाङ्ख्यिक लाभको अवस्था रहने भएकोले विद्यमान जनसाङ्ख्यिक लाभलाई अधिकतम उपयोग गरी आत्मर्निभर अर्थतन्त्र निर्माण गर्न श्रम बजारको आवश्यकतानुसारका नवीन् प्रविधिमैत्री, सीपयुक्त, कर्मशील, प्रतिस्पर्धी श्रमशक्तिको उत्पादन र परिचालन गर्न जरुरी रहेको छ ।

सीप विकासमा देखिएका बाधकहरु

नेपालमा मानिस बेरोजगार हुनुको मुख्य कारणहरु मध्ये सीप वा इलम नहुनु, सीपको कमी हुनु वा सीपको बेमेल हुनु पनि हो । श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने अधिकांश श्रमशक्तिहरुसंग कुनै किसिमको सीप नभएको वा भएको सीपको श्रम बजारमा कुनै माग नरहेको अवस्था छ । त्यसैले नेपाल जस्तो विकासोन्मुख देशले सीप विकासमा निम्न मुख्य बाधा अवरोधहरुको सामना गरिरहेको देखिन्छ ।

- **जानकारीको कमी:** विशेष गरी ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने अधिकांश व्यक्तिहरूलाई सीप विकास कार्यक्रमहरू र तिनीहरूका फाईदाहरूको बारेमा जानकारी वा चेतनाको कमी रहनु ।
- **उद्योगसँगको सम्बन्धमा कमी:** सीप विकास तालिम केन्द्रहरू र उद्योगहरू बीचको सीमित सहकार्यले तालिमका विषयवस्तु वा सिकाई र श्रम बजारको माग अनुसारको सीपको अन्तर (Skill Gap) लाई बढावा दिनु ।

- **पहुँचको कमी:** दुर्गम वा ग्रामिण क्षेत्रमा बस्ने गरिब विपन्न वर्गका व्यक्तिहरूको सीप विकास कार्यक्रमहरूमा पहुँचको अभाव हुनु, उपलब्ध सीप विकासका अवसरहरूमा कसरी पहुँच गर्ने भन्ने बारेमा सर्वसाधारणलाई जानकारी नहुनु ।
- **प्रविधिको कमी**: विश्व श्रम बजारको बदलिँदो परिवेश अनुसार द्रुत रुपमा प्रविधिको विकास वा परिवर्तन भईरहेकोले नयाँ नयाँ प्रविधि र औधोगिक आवश्यकता अनुसारको सीप विकास गर्नु तथा प्रविधिमा सहज पहुँचका लागि प्रविधि पूर्वाधारमा लगानी गरी ई-लर्निङ्ग प्लेटफर्मको विकास गर्नु ।

सीप विकासका लागि श्रम बजारको विश्लेषण

श्रम बजारको मागको विश्लेषणले अर्थतन्त्रको वर्तमान अवस्था, उद्योगहरूको आवश्यकता र रोजगारीका प्रवृत्तिहरूको अध्ययन विश्लेषणले श्रम बजारमा के कस्ता सीपको माग र उपलब्धता रहेको छ । आगामी दिनमा श्रम बजारमा के कस्ता सीप भएको श्रमशक्तिहरुको माग आउन सक्छ, सो को आँकलन र विश्लेषण गरेर मात्र सीप विकासका क्रियाकलापहरु सञ्चालन गर्नु पर्दछ ।

- **औद्योगिक प्रवृत्ति**: कुन क्षेत्रका उद्योगहरूको वृद्धि एवम् विकास तीव्र गतिमा भइरहेका छन् । ती उद्योगहरूमा के कस्ता प्रकारका सीपहरूको माग छ र ती सीपहरुको श्रम बजारमा उपलब्धताको अवस्था के छ भन्ने बुझ्न एकदम आवश्यक हुन्छ । जस्तैः सूचना प्रविधि, स्वास्थ्य सेवा, हरित ऊर्जा र वित्तीय सेवाहरू अहिले तीव्र विकासमा रहेका क्षेत्र छन् ।
- **प्रविधिको विकास**: विश्व श्रम बजारमा विभिन्न किसिमका नयाँ नयाँ प्रविधिहरूको विकास र आगमनले श्रम बजारमा ठूलो प्रभाव पार्ने गरेको छ । डिजिटलाइजेशन, आर्टिफिसियल इन्टेलिजेन्स र अटोमेसन जस्ता प्रविधिहरूले नयाँ नयाँ सीपहरूको आवश्यकता सिर्जना गर्ने गर्दछ ।
- **जनसाङ्ख्यिकीय परिवर्तन**: उमेर समूह अनुसार जनसंख्यामा भएको परिवर्तन, शैक्षिक अवस्था र आप्रवासनका प्रवृत्तिहरूले श्रम बजारको मागमा समेत प्रभाव पार्दछ । उदाहरणका लागि वृद्ध जनसंख्याले स्वास्थ्य सेवा क्षेत्रमा श्रमिकहरूको माग बढाउँछ ।
- **शैक्षिक प्रणाली**: शैक्षिक प्रणाली एवम् व्यवसायिक सीप विकास तालिमहरुले श्रमिकहरूको सीप र योग्यता निर्धारण गर्दछ । श्रम बजारको माग र आवश्यकता पूरा गर्न शैक्षिक संस्था र तालिम केन्द्रहरूले उद्योगहरूको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखेर पाठ्यक्रम निर्माण र जनशक्ति तयार गर्नु पर्दछ ।
- **उद्योगसँगको साझेदारी**: ससरकार, उद्योग र शैक्षिक संस्थाहरूबीचको साझेदारीले श्रम बजारको माग अनुसार कार्यस्थलमा आधारित तालिमहरु वा पढदै कमाउँदै जस्ता तालिम कार्यक्रमहरूको विकास गरी दक्ष पेशागत जनशक्ति तयार गर्नु पर्दछ ।
- **श्रम बजारको सर्वेक्षण**: श्रम बजारको वर्तमान र भविष्यको माग तथा आवश्यकताको विश्लेषण गर्न श्रम बजारको सर्वेक्षण, फोरकास्ट, रोजगारीको अवस्था सर्वेक्षण लगायतका अन्य जनसांख्यिकीय डाटाको प्रयोग महत्वपूर्ण हुन्छ । आर्थिक नीति, मौद्रिक नीति, श्रम र रोजगार नीति आदिले श्रम बजारको माग र आपूर्तिमा ठूलो भूमिका खेल्ने गर्दछ ।

यी पक्षहरूको विश्लेषणले श्रम बजारको वर्तमान र भविष्यको माग तथा आवश्यकताको स्पष्ट दिशा निर्देश गर्दछ। भविष्यको रोजगारीका प्रवृत्तिहरूको पूर्वानुमान गर्न मद्दत गर्दछ। यसले नीति निर्माता, शिक्षा प्रदायक र रोजगारदाता आदि सबै पक्षहरुलाई सीप विकास सम्बन्धी प्रभावकारी योजना तथा कार्यक्रम बनाउन सहयोग गर्छ।

रोजगारीमा सीपको योगदान

सीपको विकास गर्नु भन्दा पहिले श्रम बजारको माग र आवश्यकता अनुसारको सीपको पहिचान गर्नु जरुरी हुन्छ। ताकी सीपले रोजगारदाताहरूको आवश्यकताहरू पूरा गर्न योग्य, दक्ष र सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ। रोजगारीमा सीपको धेरै महत्त्वपूर्ण योगदान रहेको हुन्छ।

- **रोजगारीको सम्भावना बढाउनु**: सीप विकासले व्यक्तिहरूलाई दक्ष र कुशल बनाउँछ। सीप भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी प्राप्त गर्ने सम्भावनालाई बढाउँछ। रोजगारदाताहरूले दक्ष, सीपयुक्त र व्यवसायिक जनशक्तिहरुलाई नै प्राथमिकता दिने गर्दछ।
- **रोजगारीका अवसरहरूको सिर्जना:** सीप विकासले नयाँ नयाँ उद्योगहरूको स्थापना गर्न मद्दत गर्छ। सीप विकासले व्यक्तिहरूलाई नवीन विचार र प्रविधिहरू ल्याउन प्रोत्साहित गर्छ। जसले उद्योगहरूको विकासमा योगदान पुऱ्याउँछ र विभिन्न क्षेत्रहरु जस्तैः सूचना प्रविधि, निर्माण, कृषि आदिमा रोजगारीका नयाँ नयाँ अवसरहरूको सिर्जना गर्दछ।
- **स्वरोजगारी र उद्यमशीलता**: दक्ष र सीपयुक्त कामदारहरूले गुणस्तरीय काम गर्न सक्छन्। पर्याप्त सीप भएका व्यक्तिहरूले आफ्नै व्यवसाय सुरु गर्न र सफलतापूर्वक सञ्चालन गर्न सक्षम हुने गर्दछ। जसले रोजगारी वा स्वरोजगारीका विभिन्न नयाँ नयाँ अवसरहरू सिर्जना सघाउँछ।
- **उत्पादकत्व र दक्षता सुधार**: सीपयुक्त श्रमशक्तिहरूले आफ्नो काम छिटो छरितो र गुणस्तरीय रूपमा सम्पादन गर्न सक्छन्। सीपयुक्त श्रमशक्तिले उद्योगहरूको उत्पादनशीलता एवम् दक्षता वृद्धि हुने गर्छ। उत्पादनशीलता र कार्यक्षमतामा भएको सुधारले देशको आर्थिक वृद्धि एवम् विकासमा योगदान पुऱ्याउँछ र नयाँ रोजगारी सिर्जना गर्न मद्दत गर्छ। जसले बेरोजगारी दर घटाउन सहयोग पुऱ्याउँछ।
- **प्रतिस्पर्धात्मक लाभ**: उद्योगहरूको प्रतिस्पर्धामा अगाडी राख्न सीपयुक्त श्रमशक्तिहरूको ठूलो भूमिका हुन्छ। यो विशेष गरी प्रविधिमा भइरहेको तिव्र विकास र परिवर्तनका कारण उद्योगहरूमा सीपयुक्त जनशक्तिहरूले नयाँ प्रविधिहरूलाई छिटो, सहज र प्रभावकारी रूपमा अपनाउन सक्छन्। जसले रोजगारीका नयाँ अवसरहरूको सिर्जना गर्दछ।
- **सामाजिक स्थिरता र सशक्तिकरण**: सीप विकासले व्यक्तिहरूलाई आत्मनिर्भर बनाउँछ। जसले गरिबी निवारणमा योगदान पुऱ्याउँछ र उनीहरूको जीवनस्तर सुधार गर्छ। सीपले सामाजिक स्थिरता, समृद्धि र शान्ति निर्माणमा समेत योगदान गर्छ। सीपले समाजमा सकारात्मक प्रभाव पार्छ। बेरोजगारीको समस्या समाधान गर्न सीपको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुन्छ।

श्रम बजारमा विद्यमान सीप विहिनता र सीपको बेमेलको अवस्थाको अन्त्य गर्न रोजगारदाताको माग बमोजिम वा उपलब्ध रोजगारीका अवसर बमोजिमको सीपयुक्त दक्ष जनशक्ति तयार गर्न कार्यस्थलमा आधारित तालिमहरु

सञ्चालन गर्नु जरुरी छ। स्थानीय, राष्ट्रिय तथा विश्व श्रम बजारमा खपत हुने सीपहरुको पहिचान एवम् वर्गीकरण गरि छोटो अवधिका रोजगारउन्मुख सीप विकास तालिमहरु सञ्चालन गर्नु पर्दछ।

निश्कर्ष

सीप नभएका वा सीपको कमी भएका व्यक्तिहरूसँग सीमित रोजगारीका अवसरहरु वा जीविकोपार्जन विकल्पहरू हुन्छन् । यसरी सीपको कमीले गरिबी, बेरोजगारी र असमानताको दुष्चक्रलाई निरन्तरता प्रदान गर्दछ। सीपले रोजगारी सिर्जना गर्न, उत्पादकत्व बढाउन तथा जीवनस्तरमा सुधार ल्याउने काम गर्छ। सीप विकासले रोजगारीमा बढोत्तरी एवम् श्रम उत्पादकत्व वृद्धि गरी देशलाई थप प्रतिस्पर्धी बन्न मद्दत गर्नुको साथै संरचनात्मक रूपान्तरण र आर्थिक वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउँछ । सीपले रोजगारीको गुणस्तर र मात्रामा सुधार ल्याउँछ । जसले व्यक्तिको व्यक्तिगत, सामाजिक र आर्थिक जीवनमा सकारात्मक प्रभाव पार्छ। सीपले व्यक्तिहरूलाई आत्मनिर्भर, समाजलाई समृद्ध र अर्थतन्त्रलाई दिगो बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। त्यसैले सीप विकास कार्यक्रमहरूलाई एकीकृत रुपमा एकद्वार प्रणाली मार्फत प्रभावकारी एवम् व्यवस्थित रुपमा सञ्चालन गरी अझ व्यापक र दिगो बनाउन जरुरी छ। विश्व श्रम बजारमा सीप विकासको अवस्था देश अनुसार फरक भए पनि प्रभावकारी नीति, शिक्षा प्रणाली र प्रविधिको समुचित उपयोगले सीप विकासमा उल्लेखनीय प्रगति गर्न सकिन्छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/job-creation-the-solution-to-unemployment/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८१/०२/३१ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

रोजगारीको सिर्जना: बेरोजगारीको समाधान

परिचय

बेरोजगार भन्नाले काम नभएको वा बेकामे वा इलमधन्दा केहि नभएको व्यक्तिलाई सम्झनु पर्दछ भने बेरोजगारी भन्नाले बेकारी वा रोजगारी नहुने स्थितिलाई बुझाउँछ। संयुक्त राष्ट्र संघका अनुसार काम नभएका व्यक्तिहरू, काम खोज्दै गरेका व्यक्तिहरु, हाल कामको लागि उपलब्ध रहेका व्यक्तिहरु, आफ्नो रोजगारी गुमाएका वा स्वेच्छाले काम छोडेका व्यक्तिहरू नै बेरोजगार हुन। आर्थिक सहयोग तथा विकास संगठनका अनुसार बेरोजगार भन्नाले निर्दिष्ट उमेर वा तोकिएको उमेरभित्रका व्यक्तिहरू जो कुनै पनि रोजगार वा स्व-रोजगारमा संलग्न नभएको तर कामको लागि उपलब्ध रहेको अवस्था हो।

रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ अनुसार बेरोजगार व्यक्ति भन्नाले एक आर्थिक वर्षमा न्यूनतम एक सय दिन रोजगारमा संलग्न नभएको वा कम्तीमा तोकिए बमोजिमको आय आर्जन हुने स्वरोजगारमा संलग्न नरहेको अठार वर्ष देखि उनान्साठी वर्ष उमेर समूहको नागरिक सम्झनुपर्छ।

केन्सका अनुसार बेरोजगारी

जाँन मेनार्ड केन्सको रोजगारी सिद्धान्त एउटा आर्थिक सिद्धान्त हो, जसको मुख्य उद्देश्य रोजगारीको सिर्जना गर्नु वा बढोत्तरी गर्नु हो। यस सिद्धान्त अनुसार वृद्धि र लगानीको माध्यमबाट सञ्चालित आर्थिक नीतिको प्रभावले पनि बेरोजगारी हुने गर्छ। केन्सले बेरोजगारीको माग पक्षको विश्लेषण गरेका छन्। उनको विचारमा अर्थतन्त्रमा प्रभावकारी माग घट्न गयो भने बेरोजगारी बढ्छ। अर्थतन्त्रमा कुल माग बढाउना साथ बेरोजगारीको समस्या समाधान हुन्छ। कुल मागमा उपभोग, लगानी, सरकारी खर्च र निर्यात समावेश हुन्छ। केन्सका अनुसार अर्थतन्त्रमा कुल मागले मुख्य रूपमा रोजगारीको स्तर निर्धारण गर्दछ। (स्रोतः रोजगारी, ब्याज र पैसाको सामान्य सिद्धान्त)

ओकुनका अनुसार बेरोजगारी

ओकुनले सन् १९६० मा बेरोजगारी र देशको कुल गाहस्थ्य उत्पादन (जीडीपी) बीचको सम्बन्ध विश्लेषण गरेका थिए। उनले मुद्रास्फीति नियन्त्रण गर्न र रोजगारीलाई प्रोत्साहित गर्न वित्तीय नीतिको प्रयोग गर्न वकालत गरेको थियो। ओकुनका अनुसार अर्थतन्त्रमा सम्भावित कुल गाहस्थ्य उत्पादनबाट प्रत्येक तीन प्रतिशतले कुल गाहस्थ्य उत्पादन घटाउँदा बेरोजगारीमा एक प्रतिशत वृद्धि हुने गर्दछ। त्यसैगरी कुल गाहस्थ्य उत्पादनमा तीन प्रतिशतको वृद्धिले बेरोजगारीमा एक प्रतिशतले कमी आउँछ। बेरोजगारी घट्दा देशको उत्पादन बढ्ने ओकुनको निश्कर्ष रहेको छ।

वर्तमान अवस्था

वर्ल्ड इमप्लोएमेन्ट एण्ड सोसल आउटलुक, २०२३ अनुसार विश्वव्यापी रुपमा बेरोजगारी दर ५.१ प्रतिशत रहेको छ। विश्व बैंक (२०२२) का अनुसार सबैभन्दा बढी बेरोजगारी दर दक्षिण अफ्रिकामा २८.८ प्रतिशत र सबैभन्दा कम कतारमा ०.१ प्रतिशत रहेको छ। नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार नेपालको बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत रहेको छ। वर्ल्ड इकोनोमिक फोरमका अनुसार आगामी वर्षहरूमा कृत्रिम बौद्धिकताले ८५ मिलियन रोजगारीको अन्त्य गर्नेछ भने ९७ मिलियन नयाँ रोजगारी सृजना हुनेछ। अन्तराष्ट्रिय मुद्रा कोषका अनुसार कृत्रिम बौद्धिकताले विकसित अर्थतन्त्रमा लगभग ६० प्रतिशत, उदीयमान अर्थतन्त्रमा ४० प्रतिशत र न्यून आय भएका देशहरुमा २६ प्रतिशत कामदारहरुलाई प्रभावित गर्न सक्छ। म्याकिन्सेको प्रक्षेपण अनुसार कार्य गतिविधिहरू जुन आज कुनै कामदारको समयको ६०-७० प्रतिशत खर्च गर्छ अब चाँडै स्वचालित हुन सक्छ। गोल्डम्यान सक्सले कृत्रिम बौद्धिकताले ३०० मिलियन पूर्णकालीन रोजगारीहरूलाई स्वचालनमा परिणत गर्न सक्छ भन्ने अनुमान गरेको छ।

बेरोजगारीका कारणहरु

संवैधानिक रुपमा रोजगारी सम्बन्धी अधिकार तीनवटै तहका सरकारलाई प्राप्त भए पनि यसको व्यवहारिक रुपमा कार्यान्वयन नहुन सक्नु पनि बेरोजगारीको एउटा मुख्य कारण रुपमा रहेको देखिन्छ। बेरोजगारीका धेरै कारणहरु छन्। नेपालको वर्तमान अवस्था र परिवेश अनुसार बेरोजगारीका मुख्य कारणहरु यस प्रकार रहेका देखिन्छन्।

- **आर्थिक गतिविधिहरुको कमी**: आर्थिक संकट वा मन्दीको प्रभावले विभिन्न आर्थिक गतिविधिहरुमा संकुचन आउने गर्दछ। आर्थिक गतिविधिहरुमा संकुचन आउनाले उत्पादन, रोजगारीका अवसरहरु र निर्यातमा समेत कमी आउँछ। जसको परिणामस्वरुप रोजगारीका अवसरमा कमी आउँछ र बेरोजगारी बढने गर्दछ।
- **काम गर्ने संस्कृतिको अभाव**: काम सानो वा ठूलो हुदैन्। नेपालमा कामलाई जातजाती, धर्म, संस्कृतिको आधारमा बाँडफाँड गरिएको हुनाले कामलाई सामाजिक प्रतिष्ठासंग जोडिएर हेरिन्छ। श्रम र श्रमिकप्रतिको सम्मानको अभाव रहेका कारण देशमा उपलब्ध कतिपय क्षेत्रहरुमा रोजगारीका अवसरहरु हुदाँहुदै पनि बेरोजगार व्यक्तिहरु काम गर्न रुचाउँदैन्। रोजगारीका लागि विदेशिन खोज्छन्। अतः नेपालमा काम गर्ने संस्कृतिको अभावका कारण पनि बेरोजगारीको समस्या दिनानु दिन बढी रहेको अवस्था छ।
- **सीपको कमी वा बेमेल**: सीपको कमी वा बेमेल पनि बेरोजगारीको मुख्य कारक हो। श्रम बजारमा उपलब्ध रोजगारीका अवसर अनुसारको सीपको कमी हुनु वा बेरोजगार व्यक्तिहरुसंग भएको सीप अनुसारको रोजगारीका अवसर उपलब्ध नहुनु वा रोजगारदातालाई आवश्यक सीप र बेरोजगार व्यक्तिहरुसंग भएको सीपहरुको बीचमा मेल नहुनुले पनि बेरोजगारीको समस्या बढेको देखिन्छ।
- **समयानुकुल शिक्षा प्रणालीको अभाव**: श्रम बजारमा सहज रुपमा बिक्न र टिक्न सक्ने दक्ष, सीपयुक्त र व्यवसायिक जनशक्तिको उत्पादनमा हालको शिक्षा प्रणालीले खासै सघाएको देखिदैन्। जसको परिणामस्वरुप शैक्षिक बेरोजगारहरुको संख्या पनि बढदै गएको देखिन्छ।
- **प्रविधिको विकास**: विगत केहि वर्ष देखि सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको द्रुत विकासले धेरै जसो रोजगारीका अवसरहरुमा मेशिन, रोबोट र कृत्रिम बौद्धिकताको प्रयोग बढेको देखिन्छ। अदक्ष कामदारले

गर्ने कामहरु प्रविधिको माध्यमद्वारा गर्न थालिएको छ, जसको परिणामस्वरुप रोजगारी गुमाउनेहरुको संख्यामा वृद्धि भई बेरोजगारी बढदै गएको छ।

- **प्राविधिक शिक्षामा सहज पहुँच नहुनु:** श्रम बजारमा निम्न र मध्यम स्तरको रोजगारी सजिलै प्राप्त गर्न सहयोग गर्ने प्राविधिक शिक्षामा सर्वसाधारणको सहज पहुँच कायम हुन सकेको छैन्। प्राविधिक शिक्षालय वा तालिम केन्द्रहरु अझै पनि शहर केन्द्रित हुनु र महंगो शुल्कका कारण विपन्न एवम् गरिब वर्गका व्यक्तिहरु प्राविधिक शिक्षा प्राप्त गर्न असमर्थ रहेको देखिन्छ। प्राविधिक शिक्षामा सहज पहुँच नहुनुले पनि बेरोजगारी समस्या बढेको देखिन्छ।
- **सामाजिक असमानता:** समाजमा विद्यमान विभिन्न सामाजिक, धार्मिक र राजनीतिक भेदभाव, कुरीति तथा अन्धविश्वासहरुले पनि बेरोजगारीलाई प्रोत्साहन गरेको देखिन्छ। जस्तैः ज्यालामा विभेद, महिला र पुरुषको कार्यक्षमता समान नहुनु, महिला श्रमशक्तिलाई काममा नलगाउनु आदि। त्यसैले सामाजिक असमानता पनि बेरोजगारीको मुख्य कारक हो।
- **गरिबी:** गरिब व्यक्ति अक्सर बेरोजगार नै हुने गर्दछ। गरिब तथा विपन्न वर्गका व्यक्तिहरु सामाजिक तथा आर्थिक अवसरहरुबाट वञ्चित हुने गर्दछ वा वहिष्करणमा परेका हुन्छन्। गरिब व्यक्तिहरुको आर्थिक उन्नतिको मुख्य आधार नै श्रम रहेको छ। श्रमको उपयोग नभएको अवस्थामा आम्दानी वा आयआर्जन गर्न नसकेर बेरोजगार बस्नु पर्ने अवस्था रहन्छ।

बेरोजगारीको प्रभाव

बेरोजगारीले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक र मानसिक रुपमा प्रभाव पार्ने गर्दछ। जस मध्ये मुख्य प्रभावहरुमा गरिबी, अशिक्षा, न्यून आर्थिक वृद्धि, द्वन्द्ध, हत्या हिंसा, लुटपाट लगायत अन्य अपराधका घटनाहरुमा वृद्धि, कुपोषण वा रोग व्याधी तथा भोकमरीमा वृद्धि, मानव बेचबिखन तथा तस्करीमा वृद्धि, लागु पदार्थ दुर्व्यसनी तथा ओसारपसारमा वृद्धि, कुशासन तथा भ्रष्टाचारमा वृद्धि आदि रहेका छन्।

बेरोजगारी समस्या समाधानका उपायहरु

बेरोजगारी समस्या समाधानका मुख्य उपायहरु यसप्रकार रहेका छन्।

- **रोजगारी सिर्जना एवम् प्रवर्द्धन:** बेरोजगारीको समस्यालाई समाधान गर्ने मुख्य उपाय भनेकै रोजगारीका अवसरहरुको सिर्जना एवम् रोजगार प्रवर्द्धन गर्नु हो। रोजगारी सिर्जना भनेको कुनै पनि अर्थतन्त्रमा रोजगारीका नयाँ नयाँ अवसरहरुको शुरुवात गर्नु हो भने रोजगार प्रवर्द्धन भनेको रोजगारी सिर्जनालाई बढाउने वा प्रोत्साहन गर्ने कार्य हो। रोजगारी सिर्जना जुनसुकै ठाउँ र क्षेत्रमा गर्न सकिन्छ। रोजगारी सिर्जनामा निजी क्षेत्रको अहम् भूमिका हुन्छ। जति धेरै रोजगारी सिर्जना वा प्रवर्द्धन गर्न सकियो, त्यति नै बेरोजगारी घट्दै जान्छ।
- **श्रम बजारको विश्लेषण गरी सोही अनुसारको सीप तथा क्षमता विकास गर्नुपर्ने:** श्रम बजारमा कुन किसिमको जनशक्तिको अत्यधिक माग वा खाँचो रहेको छ, कस्तो प्रकारको जनशक्ति तयार गर्दा श्रम बजारमा सजिलै रोजगारी प्राप्त गर्न सकिन्छ वा स्वरोजगारका गतिविधिमा छिट्टै संलग्न हुन सकिन्छ। साथै कृत्रिम बौद्धिकताले प्रभाव पार्न सक्ने क्षेत्रका कामदारहरुलाई समेत लक्षित गरी सीप तथा क्षमता विकास

गर्नु पर्दछ । श्रम बजारको विश्लेषण गरेर मात्र सीप तथा क्षमता विकासका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्नु पर्दछ । यसले विद्यमान र भविष्यमा हुने बेरोजगारीका समस्यालाई समाधान गर्न सघाउँछ ।

- **श्रम बजार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको विकास गर्नुपर्ने**: श्रम बजारलाई सहज, पहुँचयोग्य र प्रविधिमैत्री बनाई देशमा सिर्जित रोजगारीको विवरण र रोजगारीमा आबद्धता सम्बन्धी सूचनाको सम्प्रेषण तथा श्रम/रोजगार विनिमय हुन सक्ने गरी रोजगारदाता र श्रमिक बीचको सम्बन्ध स्थापित गरी बेरोजगारहरुलाई रोजगारीमा पदस्थापन गर्नु पर्दछ ।
- **स्थानीय आर्थिक गतिविधिहरुमा वृद्धि गर्नुपर्ने**: स्थानीय आर्थिक गतिविधिहरुमा हुने लगानीले स्थानीय उद्योग, व्यापार, कृषि, पर्यटन, सूचना प्रविधि जस्ता क्षेत्रमा रोजगारीका थप अवसरहरु सिर्जना गर्न सकिन्छ । जसले स्थानीय अर्थतन्त्रलाई सबल, सुदृढ र विकसित हुन मदत गर्छ । परिणामस्वरुप समुदायको सामाजिक तथा आर्थिक विकासमा सहयोग पुग्दछ ।
- **उद्यमशीलताको विकास एवम् प्रवर्द्धन गर्नुपर्ने**: यसले व्यक्तिहरुलाई स्वावलम्बी, सक्षम र आत्मनिर्भर बनाउँछ । व्यक्तिहरुमा नयाँ नयाँ विचार र व्यवसायिक अवसरहरु प्रदान गर्दछ । रोजगारीका सम्भावना र अवसरहरु बढाउँछ । यसले अर्थतन्त्रलाई मजबुत बनाई समुदायलाई समृद्धि र प्रगतिको दिशामा अग्रसर हुन योगदान गर्दछ ।
- **स्वरोजगार प्रवर्द्धन गर्न सहयोग प्रदान गर्नुपर्ने**: स्वरोजगारलाई प्रवर्द्धन गर्न विभिन्न सहयोगहरु जस्तैः ऋण वा अनुदान, सीप वा तालिम, पूर्वाधारहरुको विकास, प्रविधि र बजारमा पहुँच, समकालिन नीति, योजना तथा कार्यक्रम आदिको अहम् भूमिका हुने गर्छ । जसको माध्यमद्वारा बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई स्वरोजगारका गतिविधिहरुमा संलग्न हुने वातावरण निर्माण गरी स्थानीय उत्पादनहरुमा समेत वृद्धि गर्न सकिन्छ ।
- **श्रमको सम्मान**: श्रम र श्रमिकलाई हेर्ने सामाजिक दृष्टिकोण एवम् श्रमप्रति सम्मानको अभावका कारण उपलब्ध रोजगारीका कतिपय अवसरहरुमा काम गर्न मन नपराउने अवस्था विद्यमान छ । त्यसैले श्रम र श्रमिकको सम्मानमा अभिवृद्धि हुने खालको भाषा, व्यवहार, संस्कार र काम गर्ने संस्कृतिको विकास गर्नु अपरिहार्य रहेको छ ।
- **बेरोजगार सेवा सहायता**: श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने सबै बेरोजगार व्यक्तिहरुको समस्या एकै प्रकृतिको हुदैनन् । कसैलाई सीपको आवश्यक्ता हुन्छ भने कसैलाई परामर्शको त कसैलाई सूचना वा जानकारीको खाँचो हुन्छ । त्यसैले श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई आवश्यकता अनुसारको बेरोजगार सेवा सहायता प्रदान गरी श्रम बजारमा सहज प्रवेश गर्न सहयोग गर्नु पर्दछ । यसले बरोजगारी न्यूनीकरणमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ ।

निश्कर्ष

बेरोजगारी एक जटिल समस्या हो, जसले व्यक्ति, परिवार, समाज र समग्र राष्ट्रलाई नै प्रभावित गर्ने काम गर्छ । बेरोजगारीले सामाजिक विकृति लगायत अन्य समस्याहरु सिर्जना गर्दछ । यसले देशको सामाजिक तथा आर्थिक विकासमा गतिरोधको स्थिति उत्पन्न गर्छ । यसले असहमति, आर्थिक असुरक्षा र आत्मविश्वासमा कमी ल्याउँछ । यसले प्रतिभा पलायन हुने स्थिति पनि सिर्जना गर्दछ । बेरोजगारीको अन्त्य गर्न मानिसहरूको आय वृद्धि हुने

गतिविधि एवम् क्रियाकलापहरु सञ्चालन गर्नुको साथै रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्न सहयोग पुग्ने नीति तथा योजनाहरु कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ । मौद्रिक नीति, वित्तीय नीति, आर्थिक गतिविधि र लगानीको माध्यमबाट उत्पादनमा वृद्धि गरी थप रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गरी बेरोजगारीको समस्यालाई कम गर्न सकिन्छ। बेरोजगार व्यक्तिहरुको श्रमलाई सीपसंग, सीपलाई उत्पादनसंग र उत्पादनलाई बजारसंग जोड्न पर्दछ। जसको परिणामस्वरुप सामाजिक र आर्थिक विकासमा समेत सहयोग पुग्नेछ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/employment-promotion-and-its-achievements/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८०/११/०१ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

रोजगार प्रवर्द्धन र यसका उपलब्धीहरु

परिचय

रोजगार प्रवर्द्धन भन्नाले रोजगारी सिर्जनालाई बढावा दिन वा प्रोत्साहित गर्न, बेरोजगारी दरलाई घटाउन एवम् देशभित्र आन्तरिक रोजगारीका अवसरहरुमा वृद्धि गर्ने उद्देश्यले तयार गरिएका आवश्यक नीति, रणनीति, कार्यक्रम र पहलहरूलाई जनाउँछ। यस अन्तर्गत सीप विकास कार्यक्रमहरू, क्यारियर परामर्श, रोजगार मेला, उद्यमशीलता विकासको लागि सहयोग र उद्योग व्यवसायहरूलाई विस्तार गर्न एवम् थप कामदारहरू भर्ना गर्न प्रोत्साहन गर्ने आर्थिक नीति जस्ता उपायहरू समावेश हुन्छ। यस्ता उपायहरुको माध्यमद्वारा रोजगारी प्राप्त गर्न अनुकूल वातावरण सिर्जना गरी रोजगारीको गुणस्तर सुधार गर्न जोड दिन्छ। रोजगार प्रवर्द्धनले बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई श्रम बजारको लागि तयार गर्ने कार्य गर्दछ। यसको मुख्य लक्ष्य भनेको बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई रोजगारी प्राप्त गर्ने थप अवसरहरू प्रदान गर्नु र आर्थिक वृद्धि बढाउनु हो। श्रम बजारलाई प्रभावकारी बनाउनु र व्यक्ति एवम् समुदायको लागि आर्थिक अवस्था सुधार गर्नु रोजगार प्रवर्द्धनको मुख्य उद्देश्य रहेको छ।

फ्युचर अफ जब्स रिपोर्ट, २०२३ अनुसार आगामी ५ वर्ष (सन् २०२३-२०२७) मा ४४ प्रतिशत कामदारहरुको सीपमा अवरोध पुग्ने रोजगारदाताहरुको अनुमान छ। दश जना मध्ये छ जना कामदारहरूलाई सन् २०२७ अघि प्रशिक्षण चाहिने हुन्छ, तर अहिले आधा कामदारहरूले मात्र पर्याप्त प्रशिक्षणका अवसरहरूमा पहुँच गरेको देखिन्छ। सन् २०२३-२०२७ को अवधिमा शिक्षा क्षेत्रमा लगभग १० प्रतिशत रोजगारीको वृद्धि हुने अपेक्षा गरिएको छ भने कृषि क्षेत्रमा कृषि उपकरण अपरेटरहरूको रोजगारीमा ३० प्रतिशतले वृद्धि हुने अनुमान छ। सूचना प्रविधि र साईवर सुरक्षाको मागमा ३१ प्रतिशतले वृद्धि हुनेछ। कारखाना मजदुरहरूको मागमा ५ प्रतिशतले कमी आउन सक्ने आंकलन गरिएको छ। सन् २०२३-२०२७ सम्ममा ८ करोड ३० लाख रोजगारी गुम्ने र ६ करोड ९० लाख रोजगारी सिर्जना हुने प्रक्षेपण गरिएको छ। आगामी पाँच वर्षमा ७५ प्रतिशत भन्दा बढी कम्पनीहरूले स्वचालन र कृत्रिम बौद्धिकता जस्ता प्रविधिहरूलाई अपनाउनेछ।

बदलिँदो विश्व परिवेशमा प्रविधि र कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) को द्रुततर विकाससँगै श्रम बजारमा नवीन प्रविधिमैत्री र सीपयुक्त श्रमशक्तिको माग उच्च रहेकोले उपलब्ध श्रमशक्तिको सीप र दक्षता अभिवृद्धि गरी रोजगारीका उदीयमान अवसरहरूमा पदस्थापन गर्न जरूरी छ। नेपाल विश्व श्रम बजारको एक हिस्सा रहेकोले विश्व श्रम बजारमा आउने हरेक उतार चढावको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष प्रभाव नेपाली श्रम बजारमा समेत पर्न सक्छ। मुलुकमा रोजगारीका अवसरहरुमा कमी आएको बेला उपलब्ध रोजगारीका अवसरहरुलाई प्रवर्द्धन गरी स्वदेशी श्रमशक्तिहरुलाई रोजगारीमा पदस्थापन गर्न जरुरी रहेको छ।

रोजगार प्रवर्द्धनका उद्देश्यहरू

१. रोजगारी प्राप्त गर्न थप अवसर प्रदान गर्नेः आन्तरिक श्रम बजारको विश्लेषणको आधारमा उपलब्ध रोजगारीका अवसरहरुमा सीप, दक्षता र क्षमता अनुसारको जनशक्तिहरुलाई पदस्थापन गर्न बेरोजगार व्यक्तिहरुको रोजगारयोग्य क्षमता अभिवृद्धि गरी आप्रवासी कामदारको प्रतिस्थापन गर्न उपलब्ध श्रमशक्तिहरुलाई रोजगारीमा सहज पहुँच स्थापित गर्न थप अवसरहरु प्रदान गर्नु पर्दछ ।

२. मानव पूँजी निर्माण गर्ने: शिक्षा, स्वास्थ्य, सीप तथा क्षमता विकास तालिममा लगानी गरी रोजगार प्रवर्द्धनले राष्ट्रको लागि मानव पुँजी निर्माण गर्न तथा सुदृढ बनाउन र समग्र देशको समृद्धिमा दीर्घकालीन रुपमा योगदान पुऱ्याउँछ ।

३. नवप्रवर्तनलाई प्रोत्साहन गर्ने: गतिशील श्रम बजारले नवीनतम् सोच, रचनात्मकता र नवप्रवर्तनलाई प्रोत्साहित गर्दछ । जसले पुँजी, प्रविधि, सीप र प्रक्रियालाई संयोजन गरी देशको समग्र सामाजिक एवम् आर्थिक विकासमा प्रगति गर्न सहयोग गर्दछ ।

४. निर्भरता घटाउने: उत्पादनशील रोजगारीले व्यक्ति र समुदायलाई सशक्त बनाउँदछ र आत्मनिर्भरतालाई बढावा दिन्छ । जसको परिणामस्वरुप कल्याणकारी वा सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रम माथिको निर्भरतालाई घटाउँछ ।

५. सीप विकास गर्ने: यसले श्रमशक्तिहरुको सीप तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्न खोज्छ र तिनीहरूलाई श्रम बजारमा विकसित आवश्यकताहरूसँग पङ्क्तिबद्ध गर्दै सिकाइलाई आजीवन बढावा दिन्छ ।

६. आर्थिक स्थायित्व वृद्धि गर्ने: स्थिर श्रम बजारले आर्थिक स्थायित्वमा योगदान पुऱ्याउँछ । आर्थिक चुनौतीहरूको सामना गर्दै वृद्धि र विकासलाई बढावा दिने कार्य गर्दछ ।

७. बेरोजगारी घटाउने: यसले रोजगारीका नयाँ वा थप अवसरहरू सिर्जना गरी समाजभित्र विद्यमान बेरोजगारी दरलाई घटाउन सघाउँछ ।

८. गरिबी निवारण गर्ने: यसले उत्पादनशील रोजगारी मार्फत दिगो आम्दानी प्रदान गरी व्यक्ति, परिवार र समुदायलाई गरिबीबाट बाहिर निकाल्न मदत गर्दछ ।

रोजगारका प्रवर्द्धनका चुनौतीहरू

१. आर्थिक संकट/मन्दी: आर्थिक संकट वा मन्दीले आर्थिक वा व्यावसायिक गतिविधिहरू कम गर्न र कामदारहरूको संख्यामा कमी ल्याउन सक्छ । जसले रोजगारी सिर्जनालाई चुनौतीपूर्ण बनाउँन सक्छ ।

२. सीपको बेमेल: रोजगारदातालाई आवश्यक सीप र व्यक्तिहरूसँग भएका सीपहरू बीच मेल नहुने अवस्था हो । सीपको बेमेलले प्रभावकारी रोजगार प्रवर्द्धनका प्रयासहरूलाई बाधा पुऱ्याउन सक्छ ।

३. उद्यमशीलता विकासमा सहयोगको अभाव: उद्यमशीलता विकासको लागि अपर्याप्त सहयोगले लघु तथा साना व्यवसायहरूको वृद्धिलाई सीमित गर्न सक्छ । जुन रोजगार सिर्जनाका महत्त्वपूर्ण स्रोतहरू हुन् ।

४. प्राविधिको अवरोध: स्वचालन, कृतिम बौद्धिकता एवम् प्रविधिमा भएको प्रगति र विकासले रोजगारीमा विस्थापन निम्त्याउन सक्छ । त्यसैले श्रम बजारमा अनुकुलन गर्न श्रमशक्तिहरुलाई कामको प्रकृति अनुसारको सीप वा पुन: सीप विकास गर्न प्रयासहरू आवश्यक पर्दछ ।

५. शैक्षिक असमानताहरू: गुणस्तरीय शिक्षामा पहुँचको असमानताले निश्चित समूहहरूको रोजगारीलाई सीमित गर्न सक्छ र बेरोजगारीलाई निरन्तरता दिन्छ।

६. सामाजिक र सांस्कृतिक बाधाहरू: सामाजिक मानदण्ड र सांस्कृतिक कारकहरूले केही व्यक्तिहरूको लागि बाधाहरू खडा गर्न सक्छन्। जसको परिणामस्वरुप रोजगारीका अवसरहरूमा उनीहरूको पहुँचलाई सीमित गर्दछ।

७. असमानता: आम्दानी र अवसरहरूमा विद्यमान असमानताले बेरोजगारीलाई निरन्तरता दिन सक्छ। निश्चित समूहहरूको श्रम बजार प्रवेशमा विभिन्न बाधा व्यवधानहरूको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ।

८. अनौपचारिक अर्थतन्त्र: रोजगारीको महत्त्वपूर्ण अंश अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा हुन्छ, जसले यसलाई नियमन, मापन र औपचारिक लाभहरू प्रदान गर्न गाह्रो बनाउँछ।

९. पूर्वाधारको कमी: अपर्याप्त पूर्वाधारले रोजगारी सिर्जनालाई सीमित गर्न सक्छ र यसले उद्यम व्यवसायहरूको सञ्चालन एवम् विस्तारमा विभिन्न चुनौतीहरू सामना गर्नु पर्ने हुन्छ।

रोजगार प्रवर्द्धनका मुख्य क्रियाकलापहरू

रोजगार प्रवर्द्धनका गतिविधि एवम् क्रियाकलापहरूले रोजगारी सिर्जनालाई प्रोत्साहन गर्ने वा बेरोजगारी घटाउने उद्देश्यले विभिन्न मुख्य क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्नु पर्दछ।

१. श्रम बजार विश्लेषण: श्रम बजारका प्रवृतिहरूको अध्ययन एवम् विश्लेषण गरी आगामी दिनहरुमा रोजगारी वृद्धिको सम्भावना भएका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने र सोही अनुसारको सीप विकास गरी सीपको अन्तरलाई कम गर्नु पर्दछ।

२. रोजगार विनिमय सेवा: रोजगार खोज्ने व्यक्तिहरुको योग्यता, दक्षता, अनुभव र सीपको आधारमा रोजगारदातालाई आवश्यक जनशक्ति उपलब्ध गराउने वा रोजगारदाताको आवश्यकताको आधारमा बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई रोजगारदातासंग सम्पर्क स्थापित गराउने वा रोजगारीमा पदस्थापन गराउने काम गर्नु पर्दछ।

३. उद्यमशीलता विकास: प्रशिक्षण, मार्गदर्शन, वित्तीय (कोष/पुँजी) सहयोग, मूल्य शृङ्खला, बजार शृङ्खला र पहुँच कायम गर्दै उद्यमशीलता विकास कार्यक्रमहरू मार्फत लघु तथा साना व्यवसायहरूको स्थापना, विकास एवम् प्रवर्द्धन गरी स्वरोजगारलाई प्रोत्साहन गर्नु पर्दछ।

४. रोजगारमूलक तालिम कार्यक्रमहरू: बेरोजगार व्यक्तिहरूको रोजगारयोग्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न तथा श्रम बजारको माग अनुसारको जनशक्ति उत्पादन गर्न आवश्यक सीपमूलक तालिम एवम् क्षमता विकास कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु पर्दछ।

५. प्रशिक्षण र इन्टर्नशिप कार्यक्रमहरू: श्रम बजारको आवश्यकता र मागको आधारमा बेरोजगार व्यक्तिहरूको सीप तथा क्षमता विकास गरी व्यवसायिक एवम् व्यवहारिक अनुभव समेत प्रदान गर्ने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नु पर्दछ।

६. क्यारियर काउन्सिलिङ सेवाहरू: बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई सीप र क्षमता अनुसारको उपयुक्त रोजगारीका अवसरहरू पहिचान गर्न तथा आफ्नो क्यारियरको बारेमा सूचित हुन आवश्यक निर्णयहरू गर्न मद्दत, मार्गदर्शन र परामर्श प्रदान गर्नु पर्दछ।

७. रोजगार मेला: यसले रोजगारदाता र रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूले एकसाथ प्रत्यक्ष अन्तरक्रिया गर्न, व्यक्तिगत विवरण पेश गर्न र अन्तरवार्ता गर्न सक्छ। जसले उपलब्ध रोजगारी अवसरहरुमा पदस्थापन हुन सहजता कायम गर्दछ।

रोजगार प्रवर्द्धनमा सरोकारवालाहरुको भूमिका

रोजगार प्रवर्द्धनमा सरोकारवालाहरूले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछन्। मुख्य सरोकारवालाहरूको भूमिका यस प्रकार रहन्छन्:

१. सरकार: रोजगारी सिर्जना र आर्थिक वृद्धिलाई सहयोग गर्ने नीतिहरू तर्जुमा एवम् कार्यान्वयन गर्ने, श्रमशक्तिको रोजगारी अभिवृद्धि गर्न शिक्षा एवम् तालिम कार्यक्रमहरूमा लगानी गर्ने, रोजगारी सिर्जनालाई प्रोत्साहन गर्न उद्यम व्यवसायहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने, आर्थिक गतिविधिहरूलाई समर्थन गर्न पूर्वाधारहरुको विकास गर्ने।

२. निजी क्षेत्र (व्यवसायी र रोजगारदाताहरू): नवप्रवर्तन र उत्पादन वृद्धि मार्फत रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने, जनशक्तिहरुको प्रशिक्षण एवम् क्षमता विकास कार्यक्रमहरूमा लगानी गर्ने, आवश्यकता अनुसारको कार्यबल विकास गर्न शैक्षिक संस्था एवम् तालिम केन्द्रहरुसंग सहकार्य गर्ने, रोजगारीमा विविधता र समावेशीकरणलाई प्रवर्द्धन गर्ने।

३. शैक्षिक संस्था एवम् तालिम केन्द्रहरू: श्रम बजारको माग अनुसारको जनशक्ति तयार गर्न समयानुकुल पाठ्यक्रमको विकास गर्ने र सोही अनुसारको जनशक्ति तयार गर्ने, श्रम बजारमा उदीयमान सीपहरू र प्रवृत्तिहरूको पहिचान गर्न अध्ययन अनुसन्धान सञ्चालन गर्ने, इन्टर्नशिप र व्यावहारिक प्रशिक्षणका अवसरहरू प्रदान गर्न निजी क्षेत्रसँग सहकार्य गर्ने।

४. गैरसरकारी संस्था र विकास साझेदार संस्था: विशेष गरी विपन्न वर्ग, सीमान्तकृत समूह र महिलाहरूको लागि सीप विकास एवम् तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने, समावेशी रोजगारीका अभ्यासहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने नीतिहरूको वकालत गर्ने, रोजगारी खोज्नेहरूलाई रोजगार सेवा सहायता प्रदान गर्न सहयोग गर्ने, रोजगारी प्रवर्द्धन विभिन्न परियोजनाहरूमा लगानी गर्ने।

५. मिडिया वा सञ्चार क्षेत्र: रोजगारीका अवसरहरू, सीप विकास कार्यक्रमहरू र रोजगारीका प्रवृत्तिहरू बारे जानकारी फैलाउने, रोजगार प्रवर्द्धन र कार्यबल विकासको महत्वबारे चेतना जगाउने र श्रम एवम् श्रमिकलाई मर्यादित बनाउन विभिन्न सचेतनामूलक सामग्रीहरुको प्रकाशन र प्रशारण गर्ने।

रोजगार प्रवर्द्धनका उपलब्धीहरू

१. सामुदायिक विकास: रोजगारीबाट प्राप्त आम्दानीले खर्च गर्ने क्षमता बढाउँछ र जीवनस्तरमा सुधार ल्याउँछ। यसले समुदायको समग्र विकासमा योगदान पुऱ्याउँछ।

२. अन्तर-सम्बन्धित लाभहरू: रोजगारीले व्यक्तिलाई आयको अवसर प्रदान गर्दछ । यसले उत्पादकत्व क्षमता बढाउँछ । जसले शिक्षा, स्वास्थ्य , पोषण, आवास, मानव विकास जस्ता अन्तर सम्बन्धित क्षेत्रहरूलाई सहयोग पुऱ्याउँछ ।

३. मानव पूँजी विकास: रोजगारीका अवसरहरूको निरन्तर चक्रले मानव पूँजीको विकासमा योगदान पुऱ्याउँछ । जसले सीपयुक्त, दक्ष, प्रतिस्पर्धी र अनुकूलनीय जनशक्ति सिर्जना गर्दछ ।

४. आर्थिक वृद्धि: रोजगारीमा भएको वृद्धिले उपभोक्ता खर्च, उत्पादन र आर्थिक गतिविधिहरु बढाएर आर्थिक वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउँछ ।

५. सीप विकास: उपलब्ध रोजगारीका अवसरहरूले सीप प्राप्त गर्न, निरन्तर सीप सिक्न र कार्यबलको क्षमता अभिवृद्धि गर्न तथा थप अनुकूलनीय बनाउन मद्दत गर्छ ।

६. गरिबी न्यूनीकरण: उत्पादनशील रोजगारीले व्यक्तिहरूलाई र आश्रित परिवारको जीवनयापनमा सहजता प्रदान गर्दछ । यसले गरिबी दरलाई घटाउँछ र व्यक्तिहरुको गरिबी निवारण हुन्छ ।

निश्कर्ष

रोजगारी सिर्जना अर्थतन्त्रमा रोजगारीका नयाँ अवसरहरु सिर्जना गर्न केन्द्रित हुन्छ भने रोजगार प्रवर्द्धनले ती रोजगारीहरूलाई सुरक्षित र सफल बनाउन आवश्यक सीप र स्रोत साधनहरू उपलब्ध गराउने कुरामा जोड दिन्छ । रोजगार प्रवर्द्धनका बहुआयामिक चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न, सक्षम र समृद्ध श्रम बजार निर्माण गर्न श्रम बजारका विभिन्न पक्षहरूलाई सम्बोधन गरी सरोकारवालाहरूबीच प्रभावकारी समन्वय र सहकार्य गर्न आवश्यक हुन्छ । रोजगार प्रवर्द्धनले गतिशील श्रम बजारभित्र तत्काल र दीर्घकालीन आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गरी रोजगारी सिर्जनाका लागि अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्दै रोजगारीको गुणस्तर सुधार गर्नमा सघाउँछ । जसले रोजगारीको मात्रा र गुणस्तर दुवै पक्षहरूलाई सम्बोधन गरी सक्षम र प्रभावकारी श्रम बजारमा सँगै योगदान पुऱ्याउँछ । समग्रमा रोजगार प्रवर्द्धनले समृद्ध समाज सिर्जना गर्न तथा व्यक्तिगत एवम् सामुदायिक कल्याणलाई बढावा दिन र दिगो आर्थिक विकासको लागि बलियो आधार निर्माण गर्न महत्वपूर्ण भुमिका खेल्ने गर्दछ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/integrated-labor-market/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८०/०९/२० गते

प्रकाशक: इकागज

एकीकृत श्रम बजारको विकास: बेरोजगारी समस्याको निकास

परिचय

एकीकृत श्रम बजार एउटा प्रणाली हो । जहाँ रोजगारीसँग सम्बन्धित विभिन्न पक्षहरू जस्तै रोजगारी खोज्नेहरू, रोजगारदाताहरू, श्रम बजारसँग सम्बन्धित संस्थाहरू, रोजगारीका अवसरहरू, सीप, शिक्षा र तालिम कार्यक्रमहरू आदि एक अर्कासँग जोडिएका हुन्छन् र एकसाथ प्रभावकारी रूपमा कार्य गर्ने गर्दछ । यसमा सूचना, जानकारी, सीप विकास र अवसरहरूको साझा एवम् अधिकतम् रूपमा उपयोग गरिन्छ । यसले सहज, व्यवस्थित र प्रभावकारी श्रम बजार निर्माण गर्न रोजगारीका अवसरहरू, प्रभावकारी सूचना आदानप्रदान, रोजगार सेवा, तालिम तथा सीप विकास कार्यक्रम र समन्वयात्मक नीतिहरूको एकीकरणले रोजगारी खोज्नेहरूको गतिशीलतालाई बढाउँछ र श्रम बजारको माग अनुसारको सीपयुक्त दक्ष जनशक्तिको आपूर्तिमा सहजता कायम हुन्छ ।

एकीकृत श्रम बजारको उद्देश्यहरू

रोजगारी सिर्जना एवम् प्रवर्द्धन गर्ने, रोजगार सेवा प्रदान गर्ने, रोजगारयोग्य क्षमता विकास गर्ने, श्रम बजार सम्बन्धी जानकारी वा सूचना प्रदान गर्ने, सीपयुक्त, प्रतिस्पर्धी, व्यवसायिक र क्षमतावान जनशक्तिको विकास गर्ने, विपन्न वर्गलाई न्यूनतम रोजगारी उपलब्ध गराउने, उद्यमशीलता विकास एवम् प्रवर्द्धन गरी स्वरोजगार हुने वातावरण निर्माण गर्ने, काम वा रोजगारीको भविष्य तय गर्ने, पूँजी र प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउने, श्रम बजारलाई सहजीकरण, व्यवस्थापन र नियन्त्रण गर्ने उद्देश्य राखेर श्रम बजारमा हस्तक्षेप गरी श्रम बजारलाई चलायमान बनाउनु पर्दछ ।

अब सञ्चालन गरिने रोजगारमूलक कार्यक्रमहरूमा कानूनले तोके बमोजिमको बेरोजगार व्यक्ति (१८-५९ वर्ष), निम्न स्तरको सीप वा सीमित कार्य अनुभव भएको व्यक्ति, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका आप्रवासीहरू लगायत निजी क्षेत्रलाई लक्षित गरेर कार्यक्रम तर्जुमा गर्नु पर्दछ । श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने सबै व्यक्तिहरूको आवश्यकता एकै प्रकृतिका हुदैनन् । कसैलाई सूचना चाहिएको हुन्छ त कसैलाई सीप, त कसैलाई रोजगारी । त्यसैले एकद्वार प्रणालीमार्फत सबै सूचना, जानकारी वा सेवा प्रवाह हुने गरी एकीकृत रोजगारमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुको विकल्प नरहेको देखिन्छ ।

एकीकृत श्रम बजारको समस्याहरू

रोजगारमैत्री लगानीलाई प्रोत्साहन गर्न नसक्नु, वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप, पूँजी र प्रविधिको परिचालन हुन नसक्नु, घरेलु तथा साना उद्योगधन्दाको विकास तथा विस्तार गर्न नसक्नु, उद्यमशीलता एवं स्वरोजगारलाई प्रवर्द्धन गर्न नसक्नु, श्रम बजारको माग अनुसारको सीपयुक्त दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्न नसक्नु, काम प्रति सम्मानको

कमी हुनु, श्रम, सीप र उत्पादनबीच तादम्यता कायम हुन नसक्नु, उत्पादनशील रोजगारी पर्याप्त रुपमा सृजना हुन नसक्नु, श्रम बजार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको अभाव हुनु, स्थानीय रोजगारदाताहरूको पहिचान एवं सूचीकरण नहुनु, श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी स्थानीय नीति नियमको अभाव हुनु आदि श्रम बजारका मुख्य समस्याहरू रहेका छन्।

एकीकृत श्रम बजारको चुनौतीहरू

रोजगारी तथा श्रम सम्बन्धी मौलिक हकलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्नु, श्रम बजारलाई सहज, पहुँचयोग्य, व्यवस्थित र प्रविधिमैत्री बनाउनु, आन्तरिक रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न रोजगारीका नयाँ क्षेत्रहरूको पहिचान गर्नु, रोजगार सेवा केन्द्रलाई सक्षम र सबल बनाउनु, श्रमबजारको माग अनुसारको दक्ष, क्षमतावान, प्रतिस्पर्धी र व्यवसायिक जनशक्ति तयार गर्नु, रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न निजी क्षेत्रलाई संलग्न गराउनु, स्थानीय तहमा रहेका रोजगारीका अवसरहरूको पहिचान तथा नक्सांकन गर्नु, रोजगार सम्बद्ध सरोकारवाला तथा सेवाहरूको नक्सांकन गर्नु र श्रम सुशासन कायम गर्नु श्रम बजारको मुख्य चुनौतीहरू रहेका छन्।

एकीकृत श्रम बजारका चरणहरू

नेपालको बेरोजगारी समस्यालाई अन्त्य गर्न, रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न, रोजगार सेवालाई दिगो, प्रभावकारी र व्यवस्थित बनाउन तथा रोजगार सेवा केन्द्रलाई सबल र सुदृढ बनाई रोजगार सेवामा सर्वसाधारणहरूको सहज पहुँच कायम गर्न एकीकृत रुपमा श्रम बजार हस्तक्षेप गर्नु अपरिहार्य भएको अवस्था छ। नेपाली श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने श्रमशक्तिहरूको ज्ञान, सीप, क्षमता, योग्यता, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता र व्यवसायिकता तथा नेपालको वर्तमान अवस्था, परिवेश, परिस्थिति र उपलब्ध श्रमशक्तिको सीप एवम् क्षमतालाई मध्य नजर गरी एकीकृत रुपमा श्रम बजारमा हस्तक्षेप गर्न मुख्तया पाँच वटा चरणमा एकै पटक हस्तक्षेप गर्नु आवश्यक रहेको देखिन्छ।

(१) श्रम सुशासन (Labor Governance)

श्रम सुशासन भन्नाले रोजगारदाता, कामदार र सरकारबीचको सम्बन्धको निरीक्षण गर्ने प्रणाली, नीतिहरू र अभ्यासहरूलाई जनाउँदछ । यसले कार्यस्थलमा निष्पक्ष व्यवहार, सुरक्षा र अधिकार सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यले नियमहरू, कानूनहरू र ढाँचाहरू तयार गरिएको हुन्छ। श्रम सुशासनले काम गर्ने राम्रो अवस्था र सरोकारवालाहरू बीच समानतापूर्ण सम्बन्धलाई बढावा दिन्छ। जसको परिणामस्वरुप मर्यादित कामलाई प्रोत्साहन गर्छ। यस चरण अन्तर्गत नेपालको संविधानमा मौलिक हक अन्तर्गत उल्लेख भएको श्रम र रोजगारी सम्बन्धी हकलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न आवश्यक नीतिगत, कानूनी र कार्यक्रमगत आधार तयार गर्ने र रोजगारी सिर्जना गर्न निजी क्षेत्रको संलग्नता अभिवृद्धि हुने गरी वातावरण निर्माण गर्ने कार्यहरू गर्नु पर्दछ। श्रम बजारमा सहज पहुँच कायम गर्ने श्रम बजार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको निर्माण गरी श्रम बजारलाई व्यवस्थित गर्नु पर्दछ।

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षामा आबद्ध गर्न तथा सामाजिक सुरक्षा कोषको दायरा विस्तार गरी रोजगार सेवा केन्द्रमार्फत सेवा उपलब्ध गराउनु पर्दछ। बाल श्रम तथा बाँधा श्रमलाई अन्त्य गर्ने काम पनि यसै अन्तर्गत गर्नु पर्दछ। साथै वैदेशिक रोजगारलाई सहज, सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित र शोषणरहित बनाउन, वैदेशिक रोजगारीमा हुने ठगीलाई नियन्त्रण गर्न, वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त हुने विप्रेषणलाई औपचारिक माध्यमबाट स्वेदशमा पठाउन, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका अप्रवासीहरूलाई पुनः एकीकरण गर्न तथा वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट

प्रदान गरिने कल्याणकारी सेवाहरूलाई अझ सहज रूपमा प्रवाह गर्ने काम गर्नु पर्दछ । आन्तरिक रोजगारी सिर्जना गर्न एवम् रोजगारीका नयाँ नयाँ क्षेत्रहरूको पहिचान गर्न तीन तहका सरकार, विकास साझेदार, निजी क्षेत्र लगायत अन्य रोजगारदाताहरूसंग सहजीकरण, समन्वय, सहकार्य र सम्वाद गर्ने कार्यलाई प्रभावकारी, शसक्त र व्यवस्थित बनाई श्रम सुशासन कायम गर्नु पर्दछ ।

(२) रोजगार सेवा (Employment Service)

रोजगार सेवा भन्नाले बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई रोजगारीको अवसर प्राप्त गर्न वा रोजगारीमा सहज पहुँच स्थापित गर्न गराउन प्रदान गरिने आवश्यक सेवा सुविधा वा क्रियाकलापलाई बुझाउँछ । रोजगार सेवाले रोजगारी वा काम खोज्नेहरूलाई रोजगारीका अवसरहरूमा पदस्थापन गर्न सहयोग गर्नुको साथै सक्रिय, व्यवस्थित, प्रभावकारी, समावेशी र स्वचालित श्रम बजारको निर्माण गर्न तथा बेरोजगार व्यक्तिको उत्पादकत्व क्षमता मजबुत बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । यस चरण अन्तर्गत श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने सम्पूर्ण बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई आवश्यक बेरोजगार सेवा सहायता, परामर्श एवम् रेफरल सेवा, रोजगार/श्रम विनिमय सेवा, वैदेशिक रोजगारमा जानेलाई सहजीकरण सेवा, पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम, रोजगार मेला लगायत रोजगारीसंग सम्बन्धित अन्य सबै सेवाहरू प्रदान गरी श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने व्यक्तिहरूलाई सहजता प्रदान गर्न सहजीकरण गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ ।

(३) तालिम तथा सीप विकास (Training and Skill Development)

सीप भनेको सिकाइ, अभ्यास र अनुभवको माध्यमबाट कुनै विशेष सीप वा विशेषज्ञता प्राप्त गर्ने प्रक्रियालाई बुझाउँछ । तालिम तथा सीप विकास कार्यक्रमहरू कुनै व्यक्तिको ज्ञान, सीप, क्षमता वा कुनै खास क्षेत्रमा विशेषज्ञता बढाउने अभिप्रायले तयार गरिएको हुन्छ । सीप नभएका व्यक्तिहरूलाई नयाँ सीप सिकाउने वा विद्यमान सीपहरूमा सुधार गर्ने (रिस्किलिङ्ग एण्ड अपस्किलिङ्ग) कार्य गर्नु पर्दछ । जसले गर्दा रोजगारी प्राप्त गर्न, रोजगारीमा रहि रहन वा फरक र विकसित श्रम बजारमा प्रतिस्पर्धा गर्न रोजगारयोग्य क्षमताको विकास गरी व्यक्तिहरूको वृत्ति विकास र उन्नतिका अवसरहरू बढाउँन मदत गर्छ ।

यस चरण अन्तर्गत १८ देखि ४५ वर्ष उमेर समूहभित्रका अदक्ष व्यक्तिहरू, निम्न स्तरका सीप वा सीमित कार्य अनुभव भएका व्यक्तिहरू र थप क्षमता विकास आवश्यक भएका व्यक्तिहरूलाई श्रम बजारको मागको आधारमा दक्ष, प्रतिस्पर्धी, क्षमतावान र व्यवसायिक बनाई श्रम बजारमा आपूर्ति गर्ने काम गर्नु पर्दछ । साथै वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूलाई लक्षित गरी अन्तराष्ट्रिय श्रम बजारको माग अनुसारको आवश्यक दक्ष जनशक्ति तयार गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ । यस अन्तर्गत जीवन उपयोगी सीप, व्यवहारिक ज्ञान, प्राविधिक तथा व्यवसायिक तालिमहरू र वृत्ति विकास सम्बन्धी अनलाईन तालिम मोड्युलहरू तयार गरी एकद्वार प्रणालीमार्फत मात्र सञ्चालन गरिनु पर्दछ ।

(४) न्यूनतम् रोजगार (Minimum Employment)

सामान्यतया विपन्न वर्गका व्यक्ति वा सक्रिय श्रम बजार प्रवेश गर्न नसकेका व्यक्ति वा कहि कतै रोजगारी प्राप्त गर्न नसकेका व्यक्ति वा प्राकृतिक प्रकोप वा आर्थिक मन्दीका कारण प्रभावित व्यक्तिहरूलाई अस्थायी रोजगारी वा आम्दानी प्रदान गर्नका लागि सिर्जना गरिएका अल्पकालीन वा तत्काल रोजगारीका अवसरहरूलाई न्यूनतम् रोजगार भनिन्छ । यसले अप्रत्याशित र चुनौतीपूर्ण समयको सामना गरिरहेका व्यक्तिहरूको अत्यावश्यक

आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्न रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने लक्ष्य राखेको हुन्छ । यस्ता कार्यक्रमले ती व्यक्तिहरूलाई स्थिर बनाउन र पुनः श्रम बजारमा प्रवेश गर्न वा रोजगारी खोज्न मद्दत गर्दछ ।

यस चरण अन्तर्गत १८ देखि ५९ वर्ष उमेर समूहका व्यक्तिहरूलाई पचास दिनको रोजगारी, चालिस दिनको तालिम र दश दिनको कार्यस्थलमा आधारित तालिम (प्रयोगात्मक) गरी कुल एक सय दिन बराबरको न्यूनतम् रोजगारी प्रदान गर्नु पर्दछ । यसले ती व्यक्तिको जीवनयापनमा सहजता हुनुको साथै सक्रिय श्रम बजारमा पुनः प्रवेश गर्न सक्षम हुनेछ । न्यूनतम रोजगार कार्यक्रममा लक्षित वर्गलाई एक पटक मात्र सामेल गराईनु पर्दछ । साथै यस किसिमको न्यूनतम् रोजगार कार्यक्रम साझेदारीमा मात्र सञ्चालन गर्नु पर्दछ ।

(५) उद्यमशीलता विकास एवम् प्रवर्द्धन (Entrepreneurship Development and Promotion)

उद्यमशीलताको विकास एवम् प्रवर्द्धनले नयाँ उद्यमीहरू सिर्जना गर्न, नवप्रवर्तनलाई प्रोत्साहन गर्न, उद्यमीहरूलाई सहयोग गर्न, नयाँ नयाँ उद्यम व्यवसायहरूको विकास एवम् विस्तारमा आवश्यक मद्दत गर्न अनुकूल वातावरण निर्माण गर्ने कार्यलाई बढावा दिनमा केन्द्रित हुन्छ । यसको मुख्य लक्ष्य भनेको व्यक्तिहरूलाई आफ्नो उद्यमहरू सुरु गर्न र उद्यमी बन्नका लागि सशक्त बनाउनु हो, जसले आर्थिक वृद्धि, रोजगारी सिर्जना र नवप्रवर्तनमा जोड दिन्छ । यस चरण अन्तर्गत १८ देखि ५० वर्ष उमेर समूहभित्रका स्वरोजगार हुन खोज्ने बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई स्वरोजगार बनाउन उद्यमशीलताको विकास एवम् प्रवर्द्धन गर्न पनि उत्तिकै जरुरी रहेको छ । यसमा आवश्यक उद्यमशीलता विकास तालिम, बाजरीकरण सीप, बजारको पहुँच, व्यवसाय प्रवर्द्धन सीप र तरिका, शुरुआती पुँजी वा अनुदान, माग र आपूर्ति इकोसिस्टम तयार, बैंक तथा वित्तीय पहुँच, वित्तीय साक्षरता र नवप्रवर्तन जस्ता सहायक क्रियाकलापहरूको माध्यमबाट उद्यमी बन्ने वातावरण निर्माण गर्नु पर्दछ ।

निश्कर्ष

एकीकृत श्रम बजारले रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूलाई आन्तरिक वा बाह्य रोजगारीका नयाँ अवसरहरू प्रदान गर्दछ । यसले सीप र क्षमता अनुसारको उपयुक्त रोजगारी खोज्न मदत गर्दछ । यसले श्रम बजारको गतिशीलता र कुशलता बढाउँछ । यसले कामका लागि विभिन्न क्षेत्रहरूमा कामदारहरूको अधिक संचार गराउन सघाउँछ । श्रमिकहरूको जीवनान्तरण अनुभवमा सुधार गर्दछ । यसले उद्यमशीलतालाई प्रोत्साहित गर्दछ । जसले सामाजिक एवम् आर्थिक विकास र समृद्धिमा सहयोग पुर्याउँछ । यसको उपलब्धिहरूलाई बढावा दिन नीति र व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । यसलाई सही नीति र कानूनहरूबाट नियन्त्रित गर्नुपर्दछ अनि मात्र यो सकारात्मक उत्पादनको दिशामा जान सक्छ । त्यसैले नेपालमा बढ्दै गएको बेरोजगारी समस्यालाई समाधान गर्न तथा बेरोजगार व्यक्ति वा रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरुलाई आवश्यक सहयोग र सहजीकरण गर्न एकीकृत श्रम बजारको विकास गर्नु अति जरूरी रहेको छ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/employment-service-and-its-need/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८०/०८/२४ गते

प्रकाशक: इकागज

रोजगार सेवा र यसको आवश्यकता

परिचय

रोजगार सेवा भन्नाले कुनै सरकारी निकाय वा निजी संस्थाद्वारा बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई रोजगारीको अवसर प्राप्त गर्न वा रोजगारीमा सहज पहुँच स्थापित गर्न गराउन प्रदान गरिने आवश्यक सेवा सुविधा वा क्रियाकलापलाई बुझाउँछ। यसको माध्यमद्वारा काम वा रोजगारी खोज्ने व्यक्ति र रोजगारदाता बीच मध्यस्थता गर्ने काम गर्दछ। यसको मुख्य उद्देश्य बेरोजगार व्यक्ति वा रोजगारी खोज्ने व्यक्तिको योग्यता, रूचि, सीप र अनुभवको आधारमा उपयुक्त रोजगारीमा पदस्थापन गर्ने कार्य गर्नु हो। रोजगार सेवाले रोजगारीको अवसर प्रदान गर्नुको साथसाथै आर्थिक रुपमा स्वावलम्बी बनाउन समेत मदत गर्ने कार्य गर्दछ। यसको साथसाथै श्रम तथा रोजगारी (वैदेशिक रोजगारी समेत) सम्बन्धी विभिन्न समस्याहरुको समाधान गर्ने कार्य समेत गर्छ। रोजगार सेवा सञ्चालन गर्न सार्वजनिक र निजी रोजगारदाताहरु बीच समन्वय र सहकार्य गर्न आवश्यक रहेको हुन्छ।

रोजगार सेवाको माध्यमद्वारा बेरोजगार व्यक्ति वा रोजगारीको खोजीमा रहेको व्यक्तिहरुलाई आवश्यक परामर्श तथा रेफरल सेवा, सीप तथा क्षमता विकास, वृति विकास सहजीकरण सेवा, बेरोजगार सहायता कार्यक्रम, रोजगार विनिमय सेवा, श्रम सुशासन, श्रम बजार सम्बन्धी सूचना तथा जानकारी, रोजगारी सिर्जना एवं प्रवर्द्धन, उद्यमशिलता विकास लगायत श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी अन्य रोजगारीका सेवाहरु प्रदान गरी बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई रोजगारी प्राप्त गर्न आवश्यक सहयोग र सहजीकरण गर्ने कार्य गर्नु पर्दछ।

रोजगार सेवाको कानूनी आधार

नेपालको संविधानको धारा ३३ मा रोजगारीको हक, धारा ३४ मा श्रम सम्बन्धी हक र राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीति अन्तर्गत धारा ५१ (झ) मा श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी नीतिको व्यवस्था गरिएको छ। जस अन्तर्गत सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रम शक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने, श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने, श्रमिक र उद्यमी व्यवसायी बीच सुसम्बन्ध कायम गर्ने, वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति अंगिकार गरिने प्रावधान छ।

संविधानको अनुसूची-७ को बुँदा नं. ११ मा सामाजिक सुरक्षा र रोजगारी, औद्योगिक विवादको समाधान, श्रमिकका हक, अधिकार र विवाद सम्बन्धी कार्य, बुँदा नं. २१ मा गरिबी निवारण औद्योगीकरण, बुँदा नं. २५ मा रोजगारी र बेरोजगार सहायता सम्बन्धी संघ र प्रदेशको साझा अधिकार, अनुसूची-८ को बुँदा नं. १७ मा बेरोजगार व्यक्तिको

तथ्यांक संकलन सम्बन्धी स्थानीय तहको एकल अधिकार र अनुसूची-९ को बुँदा नं. १० सामाजिक सुरक्षा र गरिबी निवारण सम्बन्धी संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकारको संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ। स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ११ (थ) ५ मा रोजगार सूचना केन्द्रको व्यवस्था गरिएको छ। रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ को दफा १० अनुसार मिति २०७५/८/२४ गते नेपाल राजपत्रमा प्रत्येक स्थानीय तह मातहत रही कार्य गर्ने रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना भई न्यूनतम रोजगारी लगायत रोजगार सेवा सम्बन्धी अन्य विभिन्न गतिविधि तथा क्रियाकलापहरु सञ्चालन हुदै आएको छ।

रोजगार सेवा किन

- श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धी मौलिक हकलाई कार्यान्वयन गर्न;
- न्यूनतम रोजगारीको अधिकार सुनिश्चित गर्न;
- रोजगारीका सम्भावना तथा अवसरहरुको पहिचान गर्न;
- आन्तरिक तथा वैदेशिक रोजगारीका अवसरहरुको जानकारी प्रदान गर्न;
- उत्पादनशील रोजगारी सिर्जना गर्न;
- श्रम बजारलाई व्यवस्थित, सहज र पहुँचयोग्य बनाउन;
- श्रम बजार सम्बन्धी सही सूचना र जानकारी प्रदान गर्न;
- श्रम बजारको माग बमोजिम श्रमशक्तिको विकास र आपूर्ति गर्न;
- बेरोजगार व्यक्तिको तथ्यांक संकलन गर्न;
- रोजगार खोजी गर्ने र रोजगारीमा पदस्थापन गर्न सहयोग पुर्याउन;
- वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित र शोषण रहित बनाउन;
- रोजगार सेवा सहायता सञ्चालन गर्न;
- श्रम शोषणको अन्त्य गरी असल श्रम सम्बन्ध स्थापित गर्न;
- रोजगारदाताहरुको प्रोफाईल तयार गर्न;
- वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरुलाई पुनःएकीकरण गर्न;
- स्वरोजगारका अवसर एवं सहूलियतपूर्ण कर्जाका प्रावधान सम्बन्धि जानकारी उपलब्ध गराउन;
- श्रम प्रशासनलाई चुस्त दुरुस्त बनाई श्रम सुशासन कायम गर्न;
- श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्न;
- वैदेशिक रोजगारीमा हुने ठगीलाई नियन्त्रण गर्न;
- रोजगारी सम्बन्धी परामर्श तथा रेफरल सेवा सञ्चालन गर्न;
- रोजगारीका क्षेत्रहरु तथा रोजगारमूलक सेवाहरूको नांक्सांकन गर्न;
- रोजगार विनिमय सेवा सञ्चालन गर्न;
- सीप विकास तालिम (स्किलिङ्ग, अपस्किलिङ्ग र रिस्किलिङ्ग) सञ्चालन गर्न;
- वृत्ति विकास सहयोग पद्धति (Career Development Support System) को विकास गर्न;

- रोजगारीको क्षेत्रमा रहेका समस्याहरुको समाधान गरि रोजगारी सिर्जनाका नवीनतम् उपाय एवं विधिहरुको विकास गर्न;
- वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त पूँजी, सीप, ज्ञान, प्रविधि र अनुभवलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन उद्यमशिलताको विकास तथा प्रवर्द्धन गर्न;
- श्रम बजारमा विपन्न वर्गको सहज पहुँच स्थापना गर्न;
- श्रम बजारको माग र आपूर्ति बीच सन्तुलन कायम गर्न;
- श्रम प्रति सम्मान गर्ने संस्कृतिको विकास गर्न।

रोजगार सेवाका फाईदाहरु

- उत्पादनशील रोजगारी र मर्यादित काममा वृद्धि हुनेछ।
- मानव पुँजीको विकास हुनेछ।
- गरिबी र बेरोजगारीमा कमी आउनेछ।
- श्रम बजारमा सहज पहुँच कायम हुनेछ।
- बेरोजगार व्यक्तिको रोजगारयोग्य क्षमतामा बढोत्तरी हुनेछ।
- रोजगारीमा कायम रहने क्षमतामा विकास हुनेछ।
- लघु तथा साना उद्यमको विकास भई स्वरोजगारी एवं रोजगारीमा वृद्धि हुनेछ।
- स्थानीय उत्पादनमा वृद्धि भई आर्थिक विकासमा सहयोग पुग्नेछ।

रोजगार सेवाको प्रभाव

रोजगार सेवा मानव समृद्धि, सामाजिक र आर्थिक विकासका लागि अत्यन्त महत्त्वपूर्ण छ। यसले व्यक्तिलाई आर्थिक रूपमा सशक्त बनाउँछ र समाजको विकासमा महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्ने गर्छ। यसले व्यक्तिहरूलाई रोजगार प्राप्त गर्न, उनीहरूको प्रतिभा विकास गर्न, आर्थिक रूपमा स्वावलम्बन गर्न र उनीहरूको जीवनामा उत्कृष्टता ल्याउने सुअवसर प्रदान गर्ने कार्य गर्दछ। यसले समाजमा अन्याय, भेदभाव र गरिबीको न्यूनीकरणमा महत्त्वपूर्ण योगदान प्रदान गर्दछ। रोजगार सेवाले व्यक्तिलाई गरिबीको दुष्चक्रमा पर्नबाट बचाउँछ। यसले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा पनि सकारात्मक प्रभाव पार्दछ।

रोजगार सेवाको अभावमा श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने श्रमशक्तिहरुलाई विभिन्न बाधा व्यवधानहरुको सामना गर्नु परिरहेको हुन्छ। नेपालमा उपलब्ध कतिपय रोजगारीका अवसरहरुमा सूचना र जानकारीको अभावमा रोजगारी प्राप्त गर्न असमर्थ हुन्छ र अधिकांश श्रमशक्ति बेरोजगारको रुपमा कष्टकर जीवन बिताउन बाध्य हुन्छ। अर्को तर्फ रोजगारदाताले कामदार नपाएर उक्त रोजगारीका अवसरमा अन्य मुलुकका कामदारहरुलाई काममा लगाउँछ। जसको परिणाम स्वरुप नेपालको मानव पूँजी, युवा श्रमशक्ति विदेशिन बाध्य हुने गरेको छ। उता रोजगार सेवाको अभावमा वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित र शोषण रहित बनाउन अनेकौ चुनौतीहरुको सामना गर्नु परेको छ।

रोजगार सेवा एउटा विशिष्ट प्रकृतिको सेवा हो। जसले रोजगारी खोज्ने काममा बाधा व्यवधानहरुको सामना गर्नेहरूका लागि उपयुक्त समाधानको उपाय पहिल्याउन मद्दत गर्ने गर्दछ। रोजगार सेवाले रोजगारी वा काम

खोज्नेहरूलाई रोजगारीका अवसरहरूमा पदस्थापन गर्न सहयोग गर्नुको साथै सक्रिय, व्यवस्थित, प्रभावकारी, समावेशी र स्वचालित श्रम बजारको निर्माण गर्न तथा बेरोजगार व्यक्तिको उत्पादकत्व क्षमता बलियो बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छ। रोजगार सेवाले सामाजिक र आर्थिक परिणामहरूको लागि उत्प्रेरकको भूमिका निवार्ह गर्न सक्दछ। यसको साथै समावेशी अर्थतन्त्रको निर्माण गरी रोजगारी खोज्ने हरेक व्यक्तिलाई उपयुक्त रोजगार पाउन एउटा आधार तयार गर्न सघाउँछ। यसको माध्यमबाट रोजगारदाताहरूले सक्रिय श्रम बजारबाट अधिक लाभ लिन सक्छन्। जसको परिणाम स्वरुप रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरुको श्रम बजारमा सहज पहुँच कायम गर्न विभिन्न सेवा सहायता लगायत प्रशिक्षणहरु प्राप्त गर्न सहयोग पुग्नेछ।

रोजगार सेवा कस्तो हुनुपर्छ?

यहाँ विश्लेषण गरिएअनुसार उपलव्धी प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने रोजगार सेवालाई सरकारी सेवा अन्तर्गत एक विशेष सीप एवं योग्यता भएको सेवाको रुपमा स्थापित गर्नुपर्दछ । यसका लागि संघमा निजामती सेवामा रहने सेवा/समूह/उपसमूह अन्तर्गत एक छुट्टै "रोजगार सेवा" भनी व्यवस्था गर्नुपर्छ। यस्तो रोजगार सेवा अन्तर्गत रोजगार समूह, व्यवसायिक एवं उद्यम विकास समूह, गरिबी निवारण जस्ता समूह र आवश्यकता अनुसार उपसमूहहरु हुनु पर्दछ।

यस सेवा अन्तर्गत रोजगार संयोजक, रोजगार सहायक, उद्यम विकास सहजकर्ता, व्यवसाय प्रवर्द्धन अधिकृत, प्रशिक्षक, रोजगार विज्ञ, आर्थिक विश्लेषक, बजार व्यवस्थापन अधिकृत, श्रम सम्वन्ध अधिकृत/सहजकर्ता, लगानी विश्लेषक जस्ता पदनामहरु रहनुपर्दछ। यस्तो सेवामा काम गर्नका लागि खास योग्यता निर्धारण गरी सेवा प्रवेशका लागि पाठ्यक्रम निर्धारण गर्दा सामाजिक शास्त्र, अर्थशास्त्र, मूल्य श्रृखला विश्लेषण, रोजगार सम्वन्ध, वजार व्यवस्थापन, श्रम सम्वन्ध, स्थानीय आर्थिक क्रियाकलाप, आर्थिक विकास, सामाजिक विकास, सामाजिक सम्वन्ध, लगानी व्यवस्थापन, पूँजी निर्माण, पूँजी परिचालन जस्ता रोजगारीसँग प्रत्यक्ष सम्वन्ध राख्ने विषयहरुलाई बढी भार दिई निर्धारण गर्नुपर्दछ।

प्रदेश निजामती सेवा र स्थानीय सेवामा समेत सोही अनुसार रोजगार सेवाको प्रवधान र कर्मचारी परिचालन सम्वन्धी कानूनमा नै राखी रोजगार प्रवर्द्धनको कामलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ। कामको प्रकृति, लगानी संभावनाको अवस्था र प्रवर्द्धनको आवश्यकतामा आधारित भई यस क्षेत्रमा परियोजनाहरु निर्माण गर्नुपर्ने हुन सक्छ। त्यस्तो परियोजनामा समेत "रोजगार सेवा" को मर्म अनुसार कै पदनाम र कार्यविवरण दिई रोजगार विज्ञ तथा सल्लाहकारको व्यवस्थापन गर्दै जानुपर्दछ।

के छुट्टै "रोजगार सेवा" गठनको संभावना हुन्छ?

नेपालकै सन्दर्भमा हेर्ने हो भने समयको माग, प्रविधिमा आएको परिवर्तन र सरकारका नीति कार्यक्रम कार्यान्वयनको आवश्यकताले विगतमा राजश्व समूह, लेखापरीक्षण सेवा, परराष्ट्र सेवा, संसद सेवा, आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, रेल्वे समूह, न्याय समूह, कानून समूह, आदिको रुपमा नयाँ नयाँ सेवा/समूह/उपसमूहहरुको व्यवस्था थप हुदै आएको हो। यसै गरी हाल "सूचना प्रविधि सेवा" भनी छुट्टै सेवा गठनको लागि करीव करीव तयारी अन्तिम चरणमा पुगेको अवस्था छ। विकास साझेदारका कार्यक्रमहरुमा रोजगार विज्ञ, रोजगार अधिकृत र सहजकर्ता, व्यवसाय प्रवर्द्धन विज्ञ, वजार व्यवस्थाप विज्ञ आदिको रुपमा यो सेवालाई आत्मसात गरिरहेको देखिन्छ। अन्तराष्ट्रिय अभ्यास पनि यस्तै यस्तै छन्। व्यवहारिक अध्ययनलाई महत्व दिने विकसित मूलुकका विश्वविद्यालयहरुमा यस सम्वन्धमा

डिग्री प्रदान गर्ने गरी अध्ययन अध्यापन गराइन्छ । यी इतिहासका विषय एवं अभ्यासहरु समेतले पुष्टि गर्छ कि वर्तमानमा नेपालको पहिलो आवश्यकता रोजगारी हो । यसलाई सम्वोधन गर्न खास प्राथमिकताका साथ प्रतिवद्ध सेवा प्रदान गर्न आवश्यक भईसकेकोले यो छुट्टै "रोजगार सेवा" गठनको आवश्यकता मात्र होइन अनिवार्यताको पुष्टि भइसकेको छ ।

निश्कर्ष

रोजगारी सिर्जना एवं रोजगार प्रवर्द्धन गर्न, बेरोजगार सहायता लगायतका अन्य रोजगार सेवा प्रदान गर्न, वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित र शोषणमुक्त बनाउन तथा रोजगार सेवालाई सहज, पहुँचयोग्य, प्रभावकारी र दिगो बनाउन प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, प्रदेश निजामती सेवा ऐन र स्थानीय सेवा ऐनमा सेवाको गठन अन्तर्गत रोजगार सेवालाई विशिष्ट सेवाको रुपमा समावेश गर्नु आवश्यक रहेको छ । रोजगार सेवालाई विशिष्ट सेवा बनाई नेपालको श्रम बजारलाई व्यवस्थित र व्यवसायिक बनाउनुको साथै स्थानीय उत्पादनलाई प्रवर्द्धन गरी आर्थिक विकास जोड दिनु पर्दछ । नेपालका विश्वविद्यालयहरुले पनि बदलिँदो परिवेश अनुसार श्रम तथा रोजगारसंग सम्बन्धित पाठ्यक्रमहरु पनि तर्जुमा गरी पठनपाठन गर्न आवश्यक छ । बदलिँदो विश्व श्रम बजारको परिवेश अनुसार नेपालको श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने जनशक्तिहरुलाई प्रतिस्पर्धी, क्षमतावान, उत्पादक र सीपयुक्त बनाउन तथा नेपाली श्रम बजारलाई पहुँचयोग्य र प्रविधिमैत्री बनाउन आवश्यक नीतिगत र संरचनागत सुधार गर्न पनि जरुरी छ । श्रम तथा रोजगारी फरक विषय भएकोले यस अन्तर्गत काम गर्ने जनशक्ति पनि फरक किसिमको हुनुपर्छ । रोजगार सेवालाई व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउन रोजगार सेवा केन्द्रको सबलीकरण आजको मुख्य आवश्यकता रहेको छ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/interrelationship-betn-poverty-and-employment/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८०/०५/०३ गते

प्रकाशक: इकागज

गरिबी र रोजगारी बीचको अन्तरसम्बन्ध

परिचय

गरिबी न्यून आय, शिक्षाको अभाव र कमजोर स्वास्थ्य अवस्थासंग जोडिएको विषय हो । गरिबी भनेको त्यस्तो अवस्था हो, जसमा कुनै व्यक्ति वा समुदायसंग जीवनयापनका लागि आवश्यक आधारभूत वस्तु तथा आर्थिक स्रोत साधनको अभाव हुन्छ । गरिबी भनेको रोजगारीबाट प्राप्त हुने आम्दानीले जीवनका न्यूनतम आधारभूत मानवीय आवश्यकताहरू पूरा गर्न नसक्ने अवस्था हो । रोजगारी भनेको उत्पादन कार्यमा व्यक्तिको संलग्नताको अवस्था हो । रोजगारी आर्थिक र सामाजिक विकासको आधारशिला हो । रोजगारीको माध्यमबाट गरिबी न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ । गरिबी र रोजगारी कुनै पनि अर्थतन्त्रका मुख्य सामाजिक सूचक हुन् । गरिबीले आर्थिक वृद्धिमा ठूलो भूमिका खेल्दछ । रोजगारी विश्वको कुनै पनि देशको आर्थिक वृद्धिको महत्वपूर्ण उपाय हो ।

कानूनी व्यवस्था

नेपालको संविधानको धारा १६ (१) मा प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने र धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक अन्तर्गत आर्थिक रूपले विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, रोजगारी, खाद्यान्न र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अवसर तथा लाभ पाउने हक हुनेछ भने मौलिक हकको व्यवस्था गरिएको छ । सबै प्रकारको गरिबी मुक्त समाज निर्माण गर्ने सोंच र गरिब तथा धनी बीचको आर्थिक असमानता न्यूनीकरण गर्दै गरिबीको रेखामुनी रहेको जनसंख्यालाई एकल अंकमा ल्याउने लक्ष्यका साथ गरिबी निवारण नीति, २०७६ कार्यान्वयनमा रहेको छ ।

वर्तमान अवस्था

नेपाल बहुआयामिक गरिबी सूचकांक, २०२१ अनुसार नेपालमा १७.४ प्रतिशत मानिसहरु बहुआयामिक गरिब रहेका छन् । शहरमा २८ प्रतिशत र ग्रामिणमा १२.३ प्रतिशत मानिसहरु बहुआयामिक गरिब रहेका छन् । सबैभन्दा बढी बहुआयामिक गरिबी कर्णाली प्रदेश मा ३९.५ प्रतिशत र सबभन्दा कम बाग्मती प्रदेशमा ७ प्रतिशत रहेका छन् । त्यस्तै सुदुरपश्चिम प्रदेशमा २५.३ प्रतिशत, मधेश प्रदेशमा २४.२ प्रतिशत, लुम्बिनी प्रदेशमा १८.२ प्रतिशत, कोशी प्रदेशमा १५.९ प्रतिशत र गण्डकी प्रदेशमा ९.६ प्रतिशत बहुआयामिक गरिबी रहेका छन् । नेपालमा सन् १९९० मा ४९ प्रतिशत रहेको निरपेक्ष गरिबी सन् २०२३ मा १५.१ प्रतिशतमा झरेको छ । यसरी हेर्दा विगत ३३ वर्षमा ३३.९ प्रतिशतले निरपेक्ष गरिबी घटेको देखिन्छ । विश्वमा हरेक दश जना मध्ये एक जना निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेका छन् ।

न्यून आय असमानता भएको देशहरूमा आय स्तरमा एक प्रतिशतको वृद्धिले गरिबीमा ४.३ प्रतिशतसम्म कमी ल्याउन सक्छ भने अत्यधिक आय असमानतामा भएको देशहरु गरिबीमा ०.६ प्रतिशतको कमी आउने अनुमान गरिएको छ। विप्रेषण आप्रवाहमा १० प्रतिशतले वृद्धि हुदाँ गरिबीमा पर्ने सम्भावना लगभग ३. प्रतिशतले घट्दछ भने विश्व बैंकको एक अध्ययनले देखाएको छ। फिलिपिन्समा १० प्रतिशत विप्रेषण बढदा २.८ प्रतिशत गरिबी घटेको उदाहरण पनि छ। नेपालमा विप्रेषण प्राप्त नगर्ने घरपरिवारको तुलनामा विप्रेषण प्राप्त गर्ने घरपरिवार गरिबीमा पर्ने सम्भावना २.३ प्रतिशत कम हुन्छ। सन् १९९५ देखि २००४ सम्ममा नेपालको गरिबी घटाउनमा विप्रेषणको योगदान २० प्रतिशत रहेको अनुमान विभिन्न अध्ययनले देखाएको छ। नेपालमा पनि गरिबी घट्नुमा वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणको अहम भूमिका रहेको देखिन्छ।

अन्तर्राष्ट्रिय गरिबीको रेखा प्रति दिन १.९० अमेरिकी डलरबाट २.१५ अमेरिकी डलर प्रति व्यक्ति अद्यावधिक गरिएको छ। अन्तर्राष्ट्रिय गरिबीको रेखामा भएको वृद्धिले न्यून आय भएका देशहरूमा आधारभूत खाद्यान्न, लत्ताकपडा र आश्रय स्थलको आवश्यकतामा भएको वृद्धिलाई प्रतिबिम्बित गर्दछ। विश्वको कुल जनसंख्याको ९.२ प्रतिशत जनसंख्या निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेका छन्। विश्वको गरिबीको अवस्था हेर्दा ९० प्रतिशत गरिबी अफ्रिका र दक्षिण एसियामा रहेको छ।

सन् २०३० सम्म विश्वको सबै क्षेत्रबाट सबै प्रकारको गरिबीको अन्त्य गर्ने दिगो विकासको लक्ष्य रहेको छ। सन् २०३० सम्ममा विश्वव्यापी गरिबीलाई ३ प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्य रहेकोमा ७ प्रतिशत रहने अनुमान गरिएको छ। पन्ध्रौं योजनाको अन्त्यसम्ममा निरपेक्ष गरिबीलाई ९.५ प्रतिशतमा र बहुआयामिक गरिबीलाई ११.५ प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्य रहेको छ। त्यस्तै गरिबी निवारण नीति, २०७६ ले गरिबीको रेखामुनी रहेको जनसंख्यालाई वि.सं. २०८७ सम्म ५ प्रतिशतमा र वि.सं. २१०० सम्म शुन्यमा झार्ने लक्ष्य लिएको छ।

गरिबीको दुष्चक्र

गरिबीको दुष्चक्र भन्नाले त्यस्तो अवस्थाको गरिबीलाई बुझाउँछ जुन अवस्थाबाट गरिब ब्यक्ति माथि उठनै सक्दैन। कुनै ब्यक्ति गरिब हुनुको अर्थ उसँग न्यून वा कम आम्दानी हुनु वा आम्दानीको अभाव हुनु हो। जसले गर्दा गरिब ब्यक्तिसँग भएको आम्दानीको अधिकांश हिस्सा जीवन निर्वाह गर्नका लागि नै खर्च गर्नु पर्ने बाध्यता हुन्छ। जसले गर्दा गरिब ब्यक्तिको बचत न्यून हुन्छ वा बचत घट्दछ र न्यून बचतले लगानी पनि घटाउँछ। न्यून लगानीले उत्पादन कम हुन्छ र न्यून उत्पादनले आम्दानी पनि कम नै हुन्छ। अतः गरिब ब्यक्ति पुनः त्यही गरिबी कै अवस्थामा फर्कन्छ वा फर्कन बाध्य हुन जान्छ। यसै चक्र वा प्रक्रियालाई नै गरिबीको दुष्चक्र भनिन्छ।

विकासमा रोजगारीको भूमिका

वर्ल्ड डेभलपमेन्ट रिपोर्ट, २०१३ का अनुसार विकासमा रोजगारीको महत्त्वपूर्ण योगदान रहन्छ। रोजगारी आर्थिक र सामाजिक विकास हासिल गर्ने साधन हो। विश्व बैंकले विकासमा रोजगारीको भूमिका सम्बन्धी तीन वटा दृष्टिकोणलाई अगाडी सारेको देखिन्छ। पहिलो रोजगारीले आयको अवसर प्रदान गर्दछ र जीवनस्तरमा सुधार ल्याउँछ, दोश्रो रोजगारीले उत्पादकत्व बढाउँछ र आर्थिक वृद्धिमा सघाउँछ, तेश्रो रोजगारी आत्म-सम्मान र सामाजिक पहिचानको आधारभूत स्रोत हो, जसले सामाजिक एकतामा योगदान पुऱ्याउँछ।

गरिबी र रोजगारी बीचको अन्तरसम्बन्ध

विश्वव्यापी रूपमा करोडौं मानिसहरु गरिबीको अवस्थामा जीवनयापन गर्न बाध्य रहेका छन् । गरिबी श्रम बजारमा रोजगारीका अवसरहरूमा असमान पहुँचसँग सम्बन्धित छ । गरिबहरूका लागि श्रम नै एक मात्र सम्पत्ति हो, जुन तिनीहरूले आफ्नो अवस्था र जीवनस्तर सुधार गर्न प्रयोग गर्न सक्छन् । रोजगारी आर्थिक वृद्धिको प्रमुख चालक पनि हो । आर्थिक वृद्धिले उत्पादकत्व बढाउन र जीवनस्तर सुधार गर्न मदत गर्छ । आर्थिक वृद्धिले रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्दछ र श्रम बजारमा श्रमिकको माग बढ्छ । फलस्वरूप रोजगारीमा भएको वृद्धिले उच्च आर्थिक वृद्धि हासिल गर्न महत्वपूर्ण सहयोग गर्छ । त्यसैले गरिबी न्यूनीकरण र दिगो आर्थिक तथा सामाजिक विकासका लागि उत्पादनमूलक रोजगारीका अवसरहरूको सृजना गर्नु आवश्यक छ ।

गरिबी न्यूनीकरण एउटा प्रमुख अन्तराष्ट्रिय चुनौतीको विषय बनेको छ । विकासोन्मुख देशहरूका लागि गरिबी न्यूनीकरण अझै पनि ठूलो चुनौती रुपमा रहेको छ । यो मानव जातिको लागि सबैभन्दा ठूलो र कुनै पनि अर्थव्यवस्थाको मुख्य समस्याको रुपमा रहेको छ । जसलाई तुरुन्तै समाधान गर्न आवश्यक छ । यसलाई समयमै समाधान गरिएन भने अन्य सामाजिक समस्याहरू जस्तै बेरोजगारी, भोकमरी, अशिक्षा बढ्न बेर लाग्दैन् ।

गरिबी र रोजगारी बहुआयामिक विषय रहेकोले यो एक अर्कासंग अन्तरसम्बन्धित रहेको छ । गरिबी बढदा रोजगारी घट्छ र बेरोजगारी बढ्छ, रोजगारी बढ्दा गरिबी घट्छ र यसले बेरोजगारी घटाउन मदत गर्छ । रोजगारीले गरिबी तथा बेरोजगारी दर बीचको संतुलन कायम गरेको हुन्छ । त्यसैले दिगो आर्थिक वृद्धि तथा विकास एवं गरिबी तथा बेरोजगारी न्यूनीकरणको मुख्य आधार नै उत्पादनशील रोजगारी रहेको छ । उत्पादनशील रोजगारीले मानिसको आयआर्जन क्षमतालाई बढाउँछ र यसले बेरोजगारी तथा न्यून रोजगारलाई कम गर्दछ । यसको परिणाम स्वरुप गरिबी न्यूनीकरणमा उल्लेखणीय सहयोग गर्छ ।

गरिबी न्यूनीकरण गर्ने सबैभन्दा उपयुक्त र प्रभावकारी उपाय नै रोजगारी हो । यदि रोजगारी बढ्यो भने आम्दानी पनि बढ्छ । आम्दानी बढ्यो भने मानिसहरूलाई आधारभूत आवश्यकताहरुको परिपूर्ति गर्न सहज हुन्छ र तिनीहरूको गरिबीको अवस्थामा सुधार आउँछ । मानिसहरूलाई जीवन निर्वाहको लागि आफ्नो आम्दानी चाहिन्छ । गरिबीका कारण मानिसहरू मानव पुँजी, भौतिक पुँजी र आफ्नो स्वास्थ्यमा लगानी गर्न सकिरहेका हुदैनन् । फलस्वरूप, अर्थतन्त्रमा लगानी कम हुन्छ र उत्पादनशील श्रमशक्तिमा कमी आउँछ । त्यसैले गरिबी र रोजगारी बीच पूर्ण रूपमा सकारात्मक सम्बन्ध रहेको छ । यसले महिला र पुरुष बीचको समानतालाई पनि बढावा दिन्छ ।

गरिबीबाट मुक्तिको आधारभूत मार्ग नै रोजगारी भएकोले रोजगारीका क्षेत्रहरुको पहिचान गरि सो क्षेत्रमा थप अवसरहरुको सिर्जना गरि गरिब, विपन्न र बेरोजगार व्यक्तिहरुको सहज पहुँच हुने खालको सीप, क्षमता तथा दक्षता अभिवृद्धि गरि गरिबीको रेखामुनी रहेका व्यक्तिहरुको गरिबी न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ । गरिबीको अवस्थालाई अन्त्य गर्न गरिबी न्यूनीकरणमा सहयोग पुग्ने खालको गरिबी तथा रोजगारी सम्बन्धी नीति तथा कार्यक्रमहरु तर्जुमा गर्न आवश्यक छ ।

गरिबीको रेखामुनि रहेका अधिकांश घरपरिवारको आम्दानीको मुख्य स्रोत नै रोजगारी रहेको छ । रोजगारीले मानिसहरूलाई गरिबीबाट बाहिर निस्कन आयको अवसर प्रदान गर्दछ । रोजगारी गरिबी न्यूनीकरणको प्रमुख कारकको रुपमा रहेको छ । गरिब लक्षित आय वृद्धि र रोजगारीका अवसरहरू विस्तार गरी स्थानीय आर्थिक विकासको माध्यमबाट गरिबी न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ । आर्थिक वृद्धिलाई थप सुदृढ बनाई शिक्षा, स्वास्थ्य,

खानेपानी तथा सरसफाइ, आयआर्जन तथा रोजगार र पूर्वाधार विकासको क्षेत्रलाई प्राथमिकता दिई गरिब न्यूनीकरणमा सहयोग पुग्ने गरी लगानी वृद्धि गर्नु पर्दछ।

गरिबी न्यूनीकरण र रोजगारी सृजनाका लागि स्थानीय सरकारको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। स्थानीय सरकारले स्थानीय आवश्यकता र स्रोत साधनहरूको बारेमा अधिक जानकार हुन्छ। स्थानीय सरकार जनताको सबभन्दा नजिकको सरकार भएकोले गरिब तथा विपन्न वर्गहरुको आर्थिक अवस्था एवं जीवनस्तरमा सुधार गर्न अरु तहको सरकारभन्दा बढी प्रभावकारी हुने देखिन्छ। गरिबी न्यूनीकरणको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण उपायको रूपमा स्थानीय आर्थिक विकासलाई लिइन्छ। स्थानीय आर्थिक विकासले स्थानीय अर्थतन्त्रलाई गतिशील बनाई स्थानीय स्रोत साधनको समुचित उपयोग गरी स्थानीय स्तर मै आयवृद्धि एवं रोजगारी सिर्जना गर्ने काम गर्दछ।

निश्कर्ष

गरिबी र बेरोजगारी बीच महत्वपूर्ण सम्बन्ध रहेको देखिन्छ। रोजगारी पाउन नसक्दा परिवारको सीमित आम्दानीमा प्रति व्यक्ति उपभोगको स्तर घट्दछ। उपभोगको स्तरमा आएको कमीले व्यक्तिको कमाउने क्षमतालाई थप घटाउँछ र ऊ गरिबीको दुष्चक्रबाट उम्कन असमर्थ हुन्छ। आम्दानीको अनिश्चितताले गरिबीको रेखामुनि रहेका व्यक्तिहरूले आधारभूत आवश्यकताहरू पूरा गर्न सक्दैन र उनीहरू गरिबीमा जीवनयापन गर्न बाध्य हुन्छ। त्यसैले गरिबी न्यूनीकरण र दिगो आर्थिक तथा सामाजिक विकासका लागि उत्पादनमूलक रोजगारीका अवसरहरूको सृजना गर्नु आवश्यक रहेको छ। रोजगारीबाट प्राप्त हुने आम्दानीले गरिबीका रेखामुनि रहेका व्यक्ति तथा तिनका आश्रित परिवारहरूलाई आधारभूत आवश्यकताहरूको परिपूर्ति गर्न आवश्यक वस्तु र सेवाहरू प्राप्त गर्न सहयोग गर्छ। रोजगारीले गरिबी न्यूनीकरणमा ठूलो योगदान पुऱ्याउँछ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/job-matching-and-its-usefulness/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८०/०३/०७ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

रोजगार विनिमय र यसको उपयोगिता

परिचय

रोजगारीका लागि सूचीकृत भएका तथा बेरोजगार सहायता प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरुको योग्यता, दक्षता, अनुभव र सीपको आधारमा रोजगारदाताहरुलाई आवश्यक जनशक्ति उपलब्ध गराउने र रोजगारदाताहरुको आवश्यकताको आधारमा बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई रोजगारदातासंग सम्पर्क स्थापित गर्ने सेवालाई रोजगार विनिमय सेवा भनिन्छ । बेरोजगार व्यक्तिहरुको रुची र क्षमताका आधारमा स्वरोजगार हुनका लागि सीपमूलक तालिममा संलग्न गराउने वा सम्बन्धित निकायमा समन्वय गरी स्वरोजगार बनाउने कार्यलाई समेत रोजगार विनिमय सेवा बुझिन्छ । रोजगार विनिमयलाई रोजगार मिलान वा श्रम विनिमय पनि भनिन्छ ।

रोजगार विनिमय भन्नाले सरकारद्वारा स्थापित वा व्यवस्थित कुनै कार्यालय वा स्थान जसले रोजगारी सम्बन्धी सूचना, जानकारी वा परामर्श उपलब्ध गराउनको लागि आवश्यक सहयोग र सहजीकरण गर्ने काम सम्झनु पर्छ । रोजगार विनिमयले मुख्यतया तीन प्रकारका कार्यहरू (क) रोजगारी खोज्नेहरूको दर्ता र तिनीहरूको पदस्थापन वा नियुक्ति गर्ने, (ख) रोजगारी खोज्नेहरूलाई व्यावसायिक मार्गदर्शन प्रदान गर्ने (ग) संगठित क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरूबाट श्रम बजार सम्बन्धी तथ्यांक संकलन गर्ने गर्दछ । रोजगार विनिमय योग्यता र अनुभव को आधारमा रोजगार सहायता प्रदान गर्ने कार्य हो । जसले रोजगारी खोज्नेहरूलाई रोजगार सहायता प्रदान गर्दछ ।

बेरोजगारहरूको सूचना सङ्कलन र रोजगारीमा पदस्थापन गर्न स्थापना गरिएका सेवा केन्द्रहरूमा रोजगारीको रिक्त संख्या एवं उपलब्धता बारे रोजगारदाताहरूलाई र सम्भावित कामदारहरूलाई जानकारी दिने सेवा नै रोजगार सेवा हो । बेरोजगारीको समस्यालाई प्रभावकारी ढंगले सम्बोधन गर्न तथा बेरोजगारहरूको सीप, क्षमता र प्राप्त तालिम अनुसार उपयुक्त रोजगारीका लागि रोजगारदातासंग र रोजगारदाताले काम अनुसारको उपयुक्त कामदार छनौट गर्न आवश्यक सहयोग गर्ने काम पनि गर्छन् । रोजगार विनिमयको काम गर्ने संस्था वा निकायहरूले रोजगारदाता र रोजगारी खोज्नेहरूलाई निःशुल्क रुपमा सेवाहरू उपलब्ध गराउने काम गर्छ ।

नेपाल सरकार श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले जारी गरेको एकीकृत श्रम तथा रोजगार कार्यविधि, २०८० को दफा १७ बमोजिम बेरोजगार व्यक्ति र रोजगारदाता बीच सम्पर्क स्थापित गर्न एवं श्रम बजारको माग बमोजिमको श्रमिक आपूर्ति गर्न रोजगार सेवा केन्द्रले रोजगार विनिमय सेवाको सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

रोजगार विनिमयको उद्देश्य

रोजगार विनिमयको मुख्य उद्देश्य बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई कामको सम्भावना प्रदान गर्नुको साथै रोजगारी खोज्नेहरूलाई रोजगार सहायता प्रदान गर्नु हो। यसका अन्य उद्देश्यहरु निम्नानुसार रहेका छन्;

- रोजगारी खोज्नेहरूको दर्ता गर्ने,
- श्रम बजारको जानकारी सम्बन्धी सूचना सङ्कलन गर्ने,
- व्यावसायिक मार्गदर्शनका गतिविधिहरू जस्तैः क्यारियर वार्ता, क्यारियर मार्गदर्शन आदि प्रदान गर्ने,
- रोजगारी खोज्नेहरूलाई स्व-रोजगारका विभिन्न अवसरहरूका लागि मार्गदर्शन गर्ने,
- रिक्त पद वा उपलब्ध कामहरूको बारेमा जानकारी दिने,
- उद्योग प्रतिष्ठानहरुका लागि विभिन्न किसिमका दक्ष कामदारहरूको स्थिर प्रवाह सुनिश्चित गर्ने,
- शिक्षित बेरोजगार युवाहरुलाई उपयुक्त औद्योगिक तालिम दिई औद्योगिक रोजगारीमा पदस्थापन गरी बेरोजगारी घटाउनुको साथै औद्योगिक उत्पादनको गुणस्तर र परिमाणमा वृद्धि गर्ने
- योग्यता र अनुभवको आधारमा रोजगार सहायता प्रदान गर्ने।

रोजगार विनिमयका आवश्यकता

रोजगार विनिमयले सम्भावित रोजगारदाताहरू, उपलब्ध काम र रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूको जानकारी संकलन गर्ने कार्य गर्दछ। रोजगार विनिमयले करियर परामर्श र व्यावसायिक मार्गदर्शन गर्ने काम समेत गर्ने गर्दछ। जसले गर्दा रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूलाई उपयुक्त जागिर खोज्न र रोजगारदातालाई उपयुक्त जनशक्ति खोज्न मध्यस्थकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्ने गर्दछ। यसका अन्य आवश्यकताहरु यस प्रकार रहेका छन्।

- बेरोजगार व्यक्ति र रोजगारदाता बीच सम्पर्क स्थापना गर्न,
- श्रम बजारको माग बमोजिमको श्रमिक आपूर्ति गर्न,
- श्रमिकको सीप तथा क्षमता अभिबृद्धि गरी रोजगारीमा पदस्थापन गर्न,
- रोजगारमूलक सेवा तथा सुविधाहरुमा बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई पदस्थापनाका लागि सहजीकरण गर्न,
- रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरुलाई आन्तरिक र वैदेशिक रोजगारीमा संलग्न हुन अभिमूखीकरण तथा सूचना प्रवाह गर्न,
- आवश्यकता अनुसार परामर्श र मनोपरामर्श सेवा प्रदान गर्न।

रोजगार विनिमयका फाईदाहरु

रोजगार विनिमयको माध्यमबाट बेरोजगार व्यक्तिहरु आत्मनिर्भर र सशक्त बन्ने गर्छन्। उपयुक्त रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरूले राम्रो काम पाउन र दक्ष कामदारको खोजीमा रहेका रोजगारदाताहरुले उपयुक्त कामदार प्राप्त गर्ने गर्छ। यसले बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई काम खोज्न मद्दत गर्नुको साथसाथै विभिन्न सीप तथा वृति विकास र परामर्श कार्यशालाहरू पनि सञ्चालन गर्ने गरिन्छ।

- रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूले आफ्नो योग्यताको आधारमा उपयुक्त रोजगारीहरू खोज्न सक्छन्।

- रोजगारीका लागि दर्ता भएकाहरूले रोजगारीको प्रतीक्षा सूचीमा आफ्नो स्थिति जाँच गर्न सक्छन् ।
- उपलब्ध काम र उपयुक्त शैक्षिक प्रोफाइलका आधारमा रोजगारी खोज्ने व्यक्ति र रोजगारदाताहरु बिच सम्पर्क स्थापित गर्न सक्छ ।
- करियर परामर्श र व्यावसायिक मार्गदर्शन सम्बन्धी विशेषज्ञ सेवा प्रदान गर्छ ।
- उपयुक्त काम र कामदार खोज्नेहरुलाई सहयोगी र उपयोगी हुन्छ ।
- रोजगार विनिमयले सीप अनुसरको कामको खोजी वा काम परिवर्तनमा सहयोगी हुन्छ ।
- उपयुक्त विकल्प छनौट गर्न प्रशस्त अवसरहरू प्रदान गर्छ ।
- रोजगारीका साथसाथै सीप एवं क्षमता विकासका योजनाहरू प्राप्त गर्ने अवसर दिन्छ ।
- रोजगारीको आवश्यकता अनुसारको उत्कृष्ट मिलान गर्छ ।
- न्यूनतम् प्रयासमा अधिकतम प्रतिफल दिन्छ ।
- कम समय अवधिमा उत्तम विकल्पहरू प्रदान गर्दछ ।
- विभिन्न रोजगरदताहरूसँग सम्पर्क हुने भएकोले रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरुलाई रोजगारी प्राप्त गर्न धेरै उपयोगी हुन सक्छ ।
- रोजगार विनिमयले सीप र अनुभव नहुनेलाई पनि आवश्यक सीप र अनुभव निर्माण गर्न उपयुक्त हुन्छ ।

रोजगार विनिमयका बेफाईदाहरु

- रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूको व्यक्तिगत विवरण (बायोडाटा) रोजगारदाताहरूलाई पठाए नपठाएको एकीन नहुन सक्छ ।
- सरकारी संरचनाबाट रोजगार विनिमय सेवा सञ्चालन हुने भएकोले रोजगारी खोज्नेहरुको सम्पर्कमा नरहन नसक्छ ।
- रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरु मध्ये कसलाई कुन कामका लागि अगाडि राखिन्छन् भने कुरा रोजगारी खोज्नेहरुलाई थाहा नहुन सक्छ ।
- कुनै पनि रोजगारीमा पदस्थापन वा नियुक्ति गर्नको लागि रोजगारदाताहरुबाट प्रोत्साहन स्वरुप नगद वा जिन्सी प्राप्त गर्न सक्ने भएकोले सही नियुक्तिको सट्टा व्यक्तिगत हितमा कार्य गर्न सक्छ ।
- धेरै रोजगारदाताहरूसँग काम गर्ने भएकोले रोजगारी खोज्नेको सीप र अनुभवको क्षेत्रमा रिक्त पदहरु केही मात्र खुल्न सक्छ वा नहुन पनि सक्छ ।

रोजगार विनिमय सेवा सुचारू गर्न रोजगारदाताहरुको सूचीकरण कार्य एकदम महत्वपूर्ण रहेको छ । यस अन्तर्गत सार्वजनिक र निजी दुवै क्षेत्रका रोजगारदाताहरूबाट सीप र दक्षता अनुसारको रोजगारीको सूचना एवं तथ्यांक संकलन गरि सोही अनुसार बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई रोजगारीमा पदस्थापन गर्न आवश्यक सीप, क्षमता विकास गर्नु पर्दछ । सीपयुक्त, क्षमतावान र प्रतिस्पर्धी जनशक्ति तयार गर्न विभिन्न तालिम केन्द्रहरुसंग आवश्यक समन्वय गरि रोजगार विनिमयका लागि दर्ता भएका बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई प्राथमिकतामा राखी तालिम सञ्चालन गर्न सहजीकरण गरी दक्षता अभिवृद्धि गर्नु पर्दछ । रोजगार विनिमयले रोजगारीमा पदस्थापन गर्नका लागि रोजगार मेला

वा उद्योग मेलाको पनि आयोजना गर्ने गर्छ। रोजगार मेला (उद्योग मेला) ले निजी कम्पनीहरूलाई अन्तर्वार्ता लिन र रोजगारदाताको आवश्यकता अनुसारको सीपयुक्त जनशक्ति छनोट गर्न एउटा आधार (प्लेटफर्म) प्रदान गर्ने काम समेत गर्दछ।

निश्कर्ष

रोजगार विनिमयले रोजगारदाता र रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूलाई आवश्यक सूचना एवं जानकारी प्रदान गर्ने काम मात्र गर्दैन। रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरुका लागि परामर्श र प्रशिक्षण केन्द्रको रूपमा पनि काम गर्दछ। रोजगारी खोज्नेहरुलाई रोजगारदाताको आवश्यकता र मागका आधारमा दक्ष बनाउने काम गर्छ। रोजगार विनिमय अन्तर्गत सक्रिय रूपमा कामको खोजीमा रहेका तर कामका लागि तयार हुने क्षमताको अभावमा रोजगारीमा बाधा पुग्ने बेरोजगार व्यक्तिहरूको योग्यतामा सुधार गर्न, सीप तथा क्षमता र वृति विकास सम्बन्धी सेवाहरू समेत प्रदान गरिन्छ। रोजगार विनिमयले रोजगारी खोज्ने र रोजगारदाताहरू बीच मध्यस्थकर्ताको रूपमा काम गर्दछ। यसले रोजगारदाताहरूको आवश्यकतालाई रोजगारी खोज्ने व्यक्तिहरूको सीप र रुचीसँग मिलाउने लक्ष्य राखेको हुन्छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/forced-labor-and-the-legal-system/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८०/०१/१८ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

बाध्यकारी श्रम र कानूनी व्यवस्था

परिचय

सामान्यतया श्रमिकलाई श्रम सम्बन्ध र सर्तहरु जबरजस्ती स्वीकार गर्न लगाउने वा स्वीकार गर्न बाध्य हुने परिस्थिति सृजना गर्ने, एक्लो पार्ने कार्य बाध्यकारी श्रम हुन । कुनै पनि सम्झौता वा करारनामा बेगर जसले व्यक्तिहरूलाई न्यूनतम वा बिना तलबमा काम गर्न बाध्य पार्छ भन्ने त्यसलाई बाध्यकारी श्रम भनेर बुझ्न सकिन्छ । कुनै पनि काम वा सेवा जुन कुनै व्यक्तिबाट जबरजस्ती, धाकधम्कीपूर्ण वा दण्ड सजायको धम्कीमा लिइएको छ र जसको लागि त्यो व्यक्तिले स्वेच्छिक रूपमा मज्जुरी समेत गरेको छैन भने त्यस्तो श्रमलाई बाध्यकारी श्रम भनिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी महासन्धि २९ को धारा २ (१) अनुसार कुनै पनि व्यक्तिलाई उसको इच्छा विपरीत तथा सम्भावित क्षतिको त्रासमा पारी बाध्यकारी बनाई श्रममा लगाउनु नै बाध्यकारी श्रम हो । श्रम ऐन, २०७४ बमोजिम बाँधा श्रम (बाध्यकारी श्रम) भन्नाले कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रूपमा कारबाही गर्ने डर त्रास देखाई निजको इच्छा विपरीत कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य सम्झनु पर्छ ।

बाध्यकारी श्रम कुनै निश्चित उद्योग, क्षेत्र वा पेसामा मात्र नभई जुनसुकै क्षेत्र, काम र सेवाहरुमा हुन सक्छ । ती क्षेत्रहरु वैध वा अवैध, औपचारिक वा अनौपचारिक श्रम क्षेत्रहरु पनि हुन सक्दछन् । बाध्यकारी श्रममा बधुवा मजदुर, अशिक्षित, गरिबमात्र नभई बालबालिका, वयस्क, महिला, पुरुष, शिक्षित वा अशिक्षित, गाउँले वा सहरिया, धनी वा गरिब, स्वदेशी वा विदेशी जो कोही पनि पर्न सक्दछ । डर, धाकधम्की, हिंसा, शारीरिक बल, कानुनी दस्ताबेज, राहदानीको नियन्त्रण, ज्याला रकमको नियन्त्रण, धरौटी, बन्धक तथा ऋण बन्धुवा बनाउने काम आदि माध्यमबाट श्रमिक माथि डर त्रास देखाइ जबरजस्ती श्रममा लगाईएको हुन्छ । बाध्यकारी श्रम श्रमिककको स्वैच्छिक चाहना र ईच्छा विपरीत हुने गर्छ ।

बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

नेपालको संविधानमा सुनिश्चित मौलिक हक अन्तर्गत धारा २९ मा कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन, निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन नपाइने, धारा ३३ मा प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक, संघीय कानून बमोजिम रोजगारीका शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता तथा रोजगारी छनौट गर्न पाउने हक हुने, धारा ३४ मा प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुने, धारा ३९ मा कुनै पनि बालबालिकालाई कलकारखाना, खानी वा यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन र बन्धक राख्न नपाइने भने व्यवस्था रहेको छ । धारा ५१ मा

मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुरुप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्ने तथा श्रम शोषणका सबै रुपको अन्त्य गर्ने नीति राज्यले अंगिकार गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ।

श्रम ऐन, २०७४ को दफा ४ मा कुनै श्रमिकलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा बाँधा श्रममा लगाउन नहुने र दफा ५ मा कसैले पनि बालबालिकालाई कानुन विपरीत हुने गरी कुनै काममा लगाउनु हुदैन। बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) ऐन, २०५६ को दफा ३ मा कसैले पनि चौध वर्ष उमेर पूरा नगरेका बालकलाई श्रमिकका रुपमा काममा लगाउन नहुने र दफा ४ मा कसैले पनि बालकलाई ललाइफकाई वा झुक्याएर वा कुनै प्रलोभनमा वा डर, त्रास वा दबाबमा पारी वा अन्य कुनै तरिकाले निजको इच्छा विरुद्ध श्रमिकका रुपमा काममा लगाउन नहुने भने कानूनी व्यवस्था छ। मुलुकी अपराध संहिता, २०७४ को परिच्छेद १० (भेदभाव तथा अन्य अपमानजन्य व्यवहार सम्बन्धी कसुर) अन्तर्गत दफा १६२ मा कसैले कसैलाई निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन नहुने र दफा १६४ मा कसैले कुनै व्यक्तिलाई कुनै पनि प्रकारको प्रतिफल बापत कमैया राख्न वा बन्धक बनाउन वा बाँधा राख्न वा बाँधाको हैसियतमा काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनै पनि प्रकारको व्यवहार गर्न वा गराउन हुदैन भने कानूनी व्यवस्था समेत रहेको छ।

दिगो विकास लक्ष्य २०३० को लक्ष्य नं. ८.७ मा सन् २०३० सम्ममा बाध्यकारी श्रम, आधुनिक दासत्व र मानव बेचबिखन उन्मूलन गर्न तत्काल र प्रभावकारी उपायहरु अपनाउने भनी उल्लेख गरिएको छ। नेपालले वि.सं. २१०० सम्ममा समाजमा विद्यमान सबै प्रकारको विभेद, गरिबी र असमानताको अन्त्य गर्ने तथा जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका व्यक्ति तथा समुदायको प्रतिरोध क्षमता अभिवृद्धि, अवसर, पहुँच र सहभागित प्रवर्द्धन मार्फत नागरिकको गुणस्तरीय एवम मर्यादित जीवन सुनिश्चित गरिने लक्ष्य लिएको छ।

बाध्यककारी श्रम सम्बन्धी वर्तमान अवस्था

विश्वव्यापी रुपमा २७.६ मिलियन व्यक्तिहरु बाध्यकारी श्रमको अवस्थामा रहेका छन्। जस मध्ये १५.८ मिलियन पुरुष र ११.८ मिलियन महिलाहरु रहेका छन्। एसिया तथा प्रशान्त क्षेत्रमा १५.१ मिलियन, युरोपमा ४.१ मिलियन, अफ्रिकामा ३.८ मिलियन, अमेरिकामा ३.६ मिलियन र अरबमा ०.९ मिलियन व्यक्तिहरु बाध्यकारी श्रममा रहेका छन्। एसिया र प्रशान्त क्षेत्रमा बाध्यकारी श्रममा रहेको व्यक्तिको संख्या आधाभन्दा बढी रहेको छ भने अरबमा सबभन्दा कम रहेको छन्। निजी क्षेत्रद्वारा लगाईएको बाध्यकारी श्रममा ८६ प्रतिशत रहेका छन् भने राज्यद्वारा लगाईएको बाध्यकारी श्रममा १४ प्रतिशत रहेका छन्। कुल बाध्यकारी श्रममा रहेकाहरु मध्ये ३.३ मिलियन बालबालिका रहेका छन्।

बाध्यकारी श्रममा रहेका ८ जना मध्ये १ जना बालबालिका रहेको देखिन्छ। बाध्यकारी श्रममा रहेकाहरु मध्ये १५ प्रतिशत ब्यस्क अप्रवासी कामदारहरु रहेका छन्। बाध्यकारी श्रममा रहेकाहरु मध्ये ३२ प्रतिशत सेवा क्षेत्रमा, १८.७ प्रतिशत उत्पादन (उद्योग) क्षेत्रमा, १६.३ प्रतिशत निर्माण क्षेत्रमा, १२.३ प्रतिशत कृषि क्षेत्रमा रहेका छन्। आधाभन्दा बढी बाध्यकारी श्रममा रहेकाहरु मध्ये उच्च मध्यम आय भएका देशहरुमा ३२ प्रतिशत र उच्च आय भएका देशहरुमा २० प्रतिशत रहेका छन् भने न्यून आय भएका देशहरुमा १६ प्रतिशत रहेका छन्।

मानव बेचबिखन सम्बन्धी विश्वव्यापी प्रतिवेदन, २०२२ अनुसार ३८.८ प्रतिशत बाध्यकारी श्रमका लागी मानिसहरु मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारमा परेका छन भने दक्षिण एसियामा ५६ प्रतिशत बाध्यकारी श्रमको लागि ओसारपोसार परेका छन्। नेपाल श्रम सर्वेक्षण, २०१८ अनुसार नेपालमा ३१ हजार ३ सय ३८ जना बाध्यकारी

श्रममा रहेका छन् । अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको प्रतिवेदनले मुक्त कमैया ४० हजार, हलिया १६ हजार नौ सय ५३ जना, हरुवा चरुवा ४५ हजार ६५ जना र ईट्टाभट्टामा ६ हजार २ सय २९ जनाले काम गरिरहेको देखाएको छ । सन् २०२० मा नेपालमा गरिएको एक अध्ययनले इट्टा उद्योगमा ३.५ प्रतिशत बाध्यकारी श्रममा रहेको देखाएको छ । न्यून आय भएका देशहरूमा बाध्यकारी श्रम सबैभन्दा बढी अर्थात् प्रति हजार ६.३ जना रहेका छन् । विश्वव्यापी रुपमा एक हजार जनामा ३.५ जना बाध्यकारी श्रमको अवस्थामा रहेको छ भने नेपालमा १.२ जना रहेको छ । सन् २०१६ मा २४.९ मिलियन रहेकोमा सन् २०२१ सम्म यो संख्या २७.६ मिलियन पुगेको छ । बाध्यकारी श्रममा रहेका व्यक्तिहरुको संख्या दिन प्रति दिन बढदै गएको देखिन्छ ।

बाध्यकारी श्रमको कारण

बाध्यकारी श्रमको मुख्य कारण गरिबी, असमानता र जोखिमपूर्ण क्षेत्रमा श्रमिकको अभाव हुनु नै हो । अशिक्षा, ऋण, भूमिहीनता, विभेद, जीविकोपार्जनका सीमित अवसर, जनचेतनाको कमी, सरकारी नीतिहरूको अपर्याप्तता, नियमनकारी निकायको उदासिनता आदि बाध्यकारी श्रमका कारणहरु हुन् । नेपालमा कृषि क्षेत्र, इँटा भट्टा, गिट्टी उद्योग, जरी उद्योग, गलैचा कारखाना, ढुङ्गा उत्खनन र घरेलु काममा बाध्यकारी श्रम जस्ता अत्याचारपूर्ण अवस्थाहरूमा वयस्क र बालबालिकाहरु काम गर्न बाध्य रहेका छन् । बाध्यकारी श्रमले हरुवा-चरुवा, हलिया र कमैया समुदायलाई पनि असर गरिरहेको हुन्छ ।

निश्कर्ष

बाध्यकारी श्रम निश्चित क्षेत्र, उद्योग वा व्यवसायमा मात्र नभई कुनै पनि ठाउँ, पेसा र क्षेत्रमा हुन सक्दछ । कुनै पनि व्यक्तिलाई धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै पनि आधारमा शोषण गर्न, बेचविखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन, निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन पाईदैन । त्यस्तो कार्य कानून बमोजिम दण्डनीय हुनेछ र पीडितलाई सामाजिक पुनर्स्थापना र क्षतिपूर्ति सहितको न्याय पाउने हक हुने तथा पीडकबाट क्षतिपूर्ति समेत पाउने हक हुनेछ । अतः नेपालको संविधान अनुसार बाध्यकारी श्रम निषेधित र दण्डनीय रहेको छ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/social-protection-and-social-security/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०८०/०१/०७ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

सामाजिक संरक्षण र सुरक्षा

परिचय

सामाजिक संरक्षण त्यस्तो नीति तथा कार्यक्रम हो जसले व्यक्ति र समाजलाई जोखिम तथा अस्थिरता व्यवस्थापन गर्न, गरिबी र असमानताबाट जोगाउन तथा आर्थिक अवसरमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न मद्दत गर्दछ। सामाजिक सुरक्षा भन्नाले न्यून आय वा आय वञ्चितहरूलाई राज्यका तर्फबाट प्रदान गरिने सहयोग र सहुलियत (सबै प्रकारका नगद वा वस्तुगत) लाई बुझाउँछ। यस्तो सहयोग ज्येष्ठ नागरिक, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका व्यक्ति, शारीरिक वा मानसिक रूपले श्रम गर्न अशक्त भएका, बाँच्नका लागि कठिन जीवनयापन गरिरहेका व्यक्तिहरूको लागि प्रदान गरिन्छ। सामाजिक संरक्षणले त्यस्ता लक्षित समुदायसम्म राज्यको पहुँच मार्फत् सामाजिक सुरक्षा सेवाहरू प्रत्याभूत गरी उनीहरूको संरक्षण सुनिश्चित गर्ने नीति, कानून, संस्थागत व्यवस्था र स्रोत सुनिश्चितता जस्ता विषयलाई सम्बोधन गर्दछ। सामाजिक संरक्षण जालोले मुलुकभित्र व्याप्त गरिबी, असमानता र विभिन्न किसिमका जोखिममा पर्न सक्ने नागरिकहरूलाई आर्थिक-सामाजिक सुरक्षाको छाता प्रदान गर्दछ।

अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनका अनुसार सामाजिक सुरक्षा भनेको त्यस्तो संरक्षण हो, जुन व्यक्ति र परिवारको स्वास्थ्य सेवामा पहुँच सुनिश्चित गर्न र आयको सुरक्षाको प्रत्याभूत गर्न, विशेषतः वृद्धावस्था, बेरोजगारी, बिरामी, अशक्तता, कार्यजन्य चोटपटक, प्रसूति वा आश्रय दिने व्यक्ति गुमाएका अवस्थामा प्रदान गरिने संरक्षणका कार्यक्रम सामाजिक सुरक्षा हो। नेपालको सन्दर्भमा सामाजिक सुरक्षा भन्नाले जीवनयापनका क्रममा आइपर्ने जोखिमहरुलाई न्यूनीकरण गर्न प्रदान गरिएका नगद तथा वस्तुगत टेवा वा सहायता हो। सीमान्तकृत तथा बहिष्करणमा परेका नागरिकहरूलाई समानतामा आधारित सम्मानपूर्ण जीवनयापन गर्न सघाउ पुर्याउने खालका आरक्षण, विशेष सेवा र सुविधा हो। विपन्न नागरिक लक्षित सामाजिक तथा आर्थिक सेवाको सहज प्राप्तिका लागि सञ्चालित कार्यक्रमहरू, विपद्सँग सामना गर्न परिवारलाई उपलब्ध गराइने सहयोग कार्यक्रमहरू हुन।

सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी संवैधानिक व्यवस्था

नेपालको संविधानको धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रूपमा अंगीकार गरेको छ। सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हक अन्तर्गत आर्थिक रुपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपाङ्गता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफैं गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई कानुन बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुने व्यवस्था छ। धारा ५१ (झ) श्रम रोजगार सम्बन्धी नीतिमा मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुरुप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने तथा (ञ) सामाजिक न्याय र समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिमा सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्याय प्रदान गर्दा

सबै लिङ्ग, क्षेत्र र समुदाय भित्रका आर्थिक रुपले विपन्नलाई प्राथमिकता प्रदान गर्ने राज्यको नीति रहेको छ । नेपालको संविधानले रोजगारीको हक, श्रमको हक, सामाजिक सुरक्षाको हक, खाद्य सुरक्षा र खाद्य सम्प्रभुता सम्बन्धी हक, आवास सम्बन्धी हक, स्वास्थ्य सम्बन्धी हक, शिक्षा सम्बन्धी हक, महिला सम्बन्धी हक, बालबालिका सम्बन्धी हक, दलित सम्बन्धी हक, ज्येष्ठ नागरिको हक र सामाजिक न्यायको हकलाई मौलिक हकको रुपमा सुनिश्चित गरेको छ। राज्यले सबै नागरिकको गुणस्तरीय जीवनयापनको सुनिश्चतताका लागि सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणको नीति अवलम्वन गरेको छ ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको शुरुआत

विश्वमा सबभन्दा पहिला जर्मनीले सन् १८८० को दशक देखि बिरामी कामदारहरुको स्वास्थ्य बीमाबाट, फ्रान्सले सन् १९०५ देखि बेरोजगारी भत्ता व्यवस्थाबाट, बेलायतले सन् १९११ देखि स्वास्थ्य बीमा, बेरोजगारी भत्ता, जेष्ठ नागरिकको बीमा तथा भत्ता कार्यक्रमबाट, तत्कालीन सोभियत सङ्घले सन् १९२२ देखि र अमेरिकाले सन् १९३५ मा बेरोजगार, बृद्धबृद्धा र सेवा निवृत्त कर्मचारीका लागि भत्ता वा बीमाबाट सामाजिक सुरक्षाको शुरुवात भएको देखिन्छ ।

नेपालमा वि.सं. १९९१ तिर प्रथम विश्व युद्धबाट फर्केका घाइते नेपाली सैनिकहरुलाई आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउन सैनिक द्रव्य कोषबाट सुरु भएको कल्याणकारी भुक्तानीको अवधारणा बमोजिम वि.सं. १९९८ मा तत्कालीन प्रधानमन्त्री जुद्ध शमसेरले सैन्य पेन्सनका रूपमा सैनिक द्रव्य कोष र वि.सं. १९९९ देखि निजामती कर्मचारीहरूको निवृतिभरण कोष जस्ता सेवाबाट अवकाश पछिका सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू, वि.सं. २०४६ पछि सञ्चालित विभिन्न कल्याणकारी कार्यक्रमहरू र वि.सं. २०५२ सालबाट आरम्भ गरिएको नगद वितरणमा आधारित सामाजिक सुरक्षा भत्ता कार्यक्रम, वि.सं. २०६६ मा सामाजिक सुरक्षा करको प्रारम्भ, वि.सं. २०६७ मा सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना, वि.स. २०७४ मा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम सहित सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुँदै आएका छन् ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको अवस्था

विश्वव्यापी जनसंख्याको ४६.९ प्रतिशत जनसंख्याले कम्तिमा एक किसिमको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमबाट लाभान्वित रहेका छन् । गम्भीर प्रकृतिका अपाङ्गता भएका ३४ प्रतिशत व्यक्तिले मात्रै अपाङ्गता भत्ताबाट लाभान्वित छन्। बेरोजगार रहेका पाँच जना मध्ये एक जनाले मात्रै बेरोजगारी भत्ता पाउँछन्। सेवा निवृत्त उमेर भन्दा माथिका ७८ प्रतिशत मानिसहरूले कुनै न कुनै रूपमा सामाजिक सुरक्षा योजना (जस्तैः वृद्धावस्था पेन्सन) बाट लाभान्वित हुने गरेका छन्। न्यून आय भएका देशहरूमा सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रमहरूले १८ प्रतिशत अति गरिबहरुलाई मात्र समेटेको छ । न्यून आय भएका देशहरूमा पाँच जना गरिब मध्ये एक जना मात्र सामाजिक सुरक्षा जालो (Social Safety Net) कार्यक्रमहरूद्वारा समेटिएका छन्।

विश्वव्यापी रुपमा करिब ३६ प्रतिशत अति गरिब व्यक्तिहरु सामाजिक सुरक्षा जालोका कारण चरम गरिबीको अवस्थाबाट बाहिर निस्किन सफल भएका छन्। गरिबी विरुद्धको विश्वव्यापी लडाइमा सामाजिक सुरक्षा जालो कार्यक्रमहरूले ठूलो प्रभाव पारिरहेको स्पष्ट देख्न सकिन्छ। सामाजिक संरक्षणको अभावमा धेरै मानिसहरू निरपेक्ष गरिबीमा बाँच्न बाध्य हुनेछन्। विकासोन्मुख र संक्रमणकालीन देशहरूले सामाजिक सुरक्षा जालो कार्यक्रमहरूमा

कुल गार्हस्थ उत्पादनको औसत १.५ प्रतिशत खर्च गर्ने गर्छन् । मध्य एसियाले हाल सबैभन्दा बढी कुल गार्हस्थ उत्पादनको औसत २.२ प्रतिशत खर्च गर्दछ भने दक्षिण एसियाले ०.९ प्रतिशत खर्च गर्दछ ।

नेपालमा सञ्चालित सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रमको संख्या ८० भन्दा बढी रहेका छन् । कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष जस्ता संगठित क्षेत्रका सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमबाट लाभान्वित जनसंख्या ७ प्रतिशत भन्दा कम छ । नगद वितरणमा आधारित सामाजिक सुरक्षा भत्ता पाउनेहरूको अनुपात कुल जनसंख्याको १० प्रतिशतको हाराहारी रहेका छन् । नियमित रूपमा सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रमबाट लाभान्वितहरू कुल जनसङ्ख्याको १७ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेका छन् ।

कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको २.५ प्रतिशत र वार्षिक बजेटको करिब १५ प्रतिशत खर्च सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रमहरूमा हुने गरेको छ । दक्षिण एसियामा उच्च मध्यम आय भएका श्रीलङ्का र माल्दिभ्सको तुलनामा न्यून आय भएको नेपालको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी खर्च उच्च (कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको २.०६ प्रतिशत) रहेको छ । सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन १३ भन्दा बढी मन्त्रालयहरुबाट भईरहेका छन् । विश्वका प्रायः सबै देशहरुमा कुनै न कुनै किसिमका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरु सञ्चालनमा रहको पाइन्छ ।

सामाजिक सुरक्षाको उद्देश्य

सामाजिक सुरक्षाका मुख्य उद्देश्यहरू गरिब, कमजोर, सीमान्तकृत वा जोखिममा रहेकाहरुलाई संरक्षण र मद्दत गर्ने, गरिबी र जोखिम कम गर्ने, मानव पुँजी निर्माण गर्ने, महिला र बालिकाहरूलाई सशक्तिकरण गर्ने, जीविकोपार्जनमा सुधार गर्ने, आर्थिक संकट तथा विपद्को सामना गर्ने, आयमा रहेको असमानता घटाउने, भोकमरी न्यूनीकरण र खाद्य सुरक्षामा योगदान पुर्याउने, रोजगारी प्रवर्द्धन गर्ने, आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने आदि रहेका छन् ।

नेपालमा सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम

सामाजिक संरक्षण मानव जीवनमा प्रतिकूल असर पार्ने अवस्थाहरूको रोकथाम, व्यवस्थापन र त्यसबाट बाहिरिने अवस्थाहरूसँग सम्बन्धित छ । सामाजिक सुरक्षामा प्रभावकारी श्रम बजारको प्रवर्द्धन गरेर, जोखिमलाई कम गरेर तथा बेरोजगारी, बहिष्करण, बिरामी, अशक्तता र वृद्धावस्था जस्ता आर्थिक तथा सामाजिक जोखिमहरू व्यवस्थापन गर्ने क्षमता बढाउँदै गरिबी र जोखिम कम गर्नका लागि तर्जुमा गरिएका नीति र कार्यक्रमहरू समावेश हुन्छन् । नेपालमा सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरु तीन किसिमका रहेका छ ।

क. सामाजिक सहायता: आर्थिक तथा सामाजिक रूपले विपन्न तथा विशेष हेरचाहको आवश्यकता भएका वा आधारभूत सेवामा पहुँच नभएका व्यक्ति र परिवारका लागि सामाजिक सहायता प्रदान गरिदै आइएको छ । यस अन्तर्गत राज्यका तर्फबाट गरिने नगद एवम् वस्तुगत सहयोग, सामाजिक सुरक्षा भत्ता, छात्रवृत्ति, आमा सुरक्षा कार्यक्रम, दिवा खाजा, निःशुल्क आधारभूत स्वास्थ्योपचार कार्यक्रम आदि पर्दछन् ।

ख. योगदानमूलक सामाजिक सुरक्षा तथा बिमा: जीविकोपार्जन र जोखिमबाट सुरक्षाका लागि गरिने योगदानमूलक सुरक्षा तथा सामाजिक बिमा यस अन्तर्गत पर्दछन् । योगदानमा आधारित निवृतिभरण, सामाजिक सुरक्षा कोषका सुरक्षा योजनाहरू, स्वास्थ्य बिमा, दुर्घटना बिमा, आश्रित परिवार सुरक्षा, सन्तति शैक्षिक वृत्ति, सुरक्षित मातृत्व सहितका विभिन्न सुविधाहरू यसमा समेटिएका छन् ।

ग. सीप विकास, श्रम बजारमा पहुँच तथा रोजगारी प्रवर्द्धनका कार्यक्रम: श्रम बजार कार्यक्रम योगदानमूलक वा योगदान रहित हुन सक्छ। बेरोजगारीका कारण आम्दानीमा भएको ह्रास वा क्षतिबाट व्यक्तिहरूलाई जोगाउन वा व्यक्तिहरूलाई सीपहरू प्रदान गर्न र तिनीहरूलाई श्रम बजारमा आबद्ध गर्न मद्दत पुग्ने गरि तयार गरिएको हुन्छ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका समस्या र चुनौतीहरु

सामाजिक सुरक्षा गरिब, कमजोर, सीमान्तकृत वा जोखिममा रहेकाहरुलाई संरक्षण र मद्दत गर्ने काम गर्दछ। जोखिम व्यक्ति वा घरपरिवार वा जीवन चक्रका चरणहरूलाई असर गर्ने खालको हुन सक्छन्। सामाजिक सुरक्षा कुनै पनि समाजलाई गरिबीसँग लड्न तथा सामाजिक आर्थिक विकासमा लगानी गर्न सबैभन्दा शक्तिशाली औजार मध्ये एक हो। सरकारका विभिन्न तह वा निकायबाट प्रदान गरिने सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका कार्यक्रमहरु एकीकृत रुपमा सञ्चालन नहुनु, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा निजी क्षेत्रका रोजगारदाताहरुको सहभागिता न्यून हुनु, अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरुलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरामा आबद्ध गर्न नसकिनु, सामाजिक सुरक्षा वितरण प्रणाली प्रभावकारी नहुनु, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरुमा नागरिकहरुको सहज पहुँच स्थापित गर्न नसकिनु, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम कार्यान्वयनमा विभिन्न क्षेत्रहरु बिच समन्वय नहुनु सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका मुख्य समस्याहरु रहेका छन्।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा सबैको आबद्धता बढाउनु, सामाजिक सुरक्षा र संरक्षण सम्बन्धी योजनालाई वित्तीय रूपमा दिगो बनाउनु, सामाजिक सुरक्षालाई आर्थिक सामाजिक विकासका अन्य क्षेत्रका नीति तथा कार्यक्रमसँग आबद्ध गर्नु, जोखिममा रहेका वर्ग र समुदायको पहिचान गरी सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका कार्यक्रमहरूमा उनीहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्नु, सामाजिक सुरक्षा र सरंक्षणमा सङ्गठित निजी क्षेत्र र अनौपचारिक क्षेत्रबाट ठूलो दायित्व वहन गराउनु, ठूलो राजनीतिक महत्वाकांक्षा, राज्यको असीमित दायित्व र सानो वित्तीय क्षमता बीच सन्तुलन कायम गरी सामाजिक सुरक्षा योजना र कार्यक्रमको स्वचालित तथा दिगो प्रणाली स्थापना गर्नु सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षणका चुनौतीहरु रहेका छन्।

निश्कर्ष

समाजवाद उन्मुख लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा अनुसार विपन्न, कमजोर र जोखिममा रहेका समुदायको जीवनयापनलाई सहज बनाउन र सबै नागरिकको जीवन सुरक्षित, संरक्षित, गुणस्तरीय र मानवोचित बनाउन सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण उपलब्ध गराउनु राज्यको दायित्व रहेको छ। गरिबी, बञ्चितीकरण, जोखिममा परेका र सामान्यतया अरूको सहायता नलिई जीवनयापनमा कठिनाइ पर्ने व्यक्ति तथा परिवारलाई लक्षित गरी सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुँदै आएका छन्। सामाजिक सुरक्षा जालोले प्राकृतिक प्रकोप वा आर्थिक मन्दी जस्ता अस्थायी संकटहरूबाट प्रभावित गरिब तथा अन्य कमजोर समूहहरूलाई गरिबी वा गरिबीको जालमा पर्नबाट रोक्न सहयोग गर्छ। यसले अस्थायी मद्दत प्रदान गर्छन् ताकि ती व्यक्ति वा परिवारहरूले संकटको अवधिमा जीवनयापन गर्न सक्षम होस्। गरिबी न्यूनीकरण, मर्यादित जीवन र सुरक्षित भविष्यका लागि सामाजिक सुरक्षा र संरक्षण अपरिहार्य छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/reintegration-of-migrant-workers/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०७९/१२/०८ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

आप्रवासी कामदारहरुको पुनः एकीकरण

परिचय:

रोजगारीको सिलसिलामा अधिकांश लागि नेपालीहरु आप्रवासमा जाने गरेको देखिन्छ । आय आर्जनका लागि नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृति लिई आफ्नो देशभन्दा बाहिर अन्य देशमा गएर शारीरिक अथवा मानसिक श्रम गर्ने कार्यलाई वैदेशिक रोजगारी भनिन्छ। आप्रवासी कामदार भन्नाले वैदेशिक रोजगारीका लागि विदेश जाने प्रक्रियामा रहेको, श्रम स्वीकृति लिई विदेशमा काम गरिरहेको र विदेशमा काम गरि स्वदेश फर्किएको व्यक्ति सम्झनु पर्छ। रिटर्नी कामदार भनेको वैदेशिक रोजगारीबाट स्वदेश फर्किएका नेपाली नागरिकलाई बुझिन्छ। वैदेशिक रोजगारबाट फिर्ता आउने कनै पनि व्यक्तिलाई घरपरिवार वा समाजमा एकीकृत गर्ने कार्य वा प्रक्रिया पुनः एकीकरण हो।

वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिले वैदेशिक रोजगारीका क्रममा आर्जन गरेको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई उद्यमशिलताको विकास तथा सीपको प्रवर्द्धनमा उपयोग गराई सामाजिक तथा आर्थिक रुपमा पुनःस्थापना गर्ने कार्य नै पुनःएकीकरण हो। पुनः एकीकरण भन्नाले वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरूलाई समाजमा अन्तर्घुलन गराउन वा पुन: स्थापना गर्न आर्थिक, सामाजिक र मनोसामाजिक रुपमा सक्षम बनाई जीवन, जीविकोपार्जन र मर्यादित काम प्राप्त गर्न सहयोग गर्ने प्रक्रियालाई बुझिन्छ।

पुनः एकीकरण सम्बन्धी नीतिगत व्यस्था:

नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५१ (राज्यका नीतिहरु) को (झ) (६) मा वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ। वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ मा वैदेशिक रोजगारीबाट फर्कि आएका कामदारहरुको सीप तथा बचतलाई उद्यमशिलता प्रवर्द्धनमा परिचालन गरि देश विकास तथा गरिबी निवारण गरिनेछ, फर्किआउने कामदारहरुको लागि प्रभावकारी आर्थिक तथा सामाजिक पुनः एकीकरण प्याकेज सञ्चालन गरिनेछ र अनुभवलाई अभिमुखीकरण, सीप परीक्षणमा उपयोग गरिनेछ भने नीतिगत व्यवस्था रहेको छ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ११ 'थ' मा वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरूको सामाजिक पुनः एकीकरण तथा वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र उद्यमशीलताको उपयोग गर्ने अधिकार स्थानीय तहलाई सुनिश्चित गरिएको छ । १५ औँ योजनाले आप्रवासनबाट मौद्रिक विप्रेषण मात्र नभई फर्कने आप्रवासीहरूको सामाजिक आर्थिक विकासका लागि सामाजिक पुँजीको रूपमा सीप, प्रविधि र अनुभवलाई उपयोग गर्नु पर्नेमा जोड दिएको छ। ग्लोबल कम्प्याक्ट फर सेफ, अडर्ली एण्ड रेगुलर माईग्रेसन, २०१८ को उद्देश्य नं. २१ मा आप्रवासी

कामदारहरूलाई सम्मानजनक फिर्ती, सुरक्षित स्वदेश फिर्ता र दिगो पुनः एकीकरणमा सहजीकरण गर्न प्रतिबद्ध रहने उल्लेख छ।

आप्रवासको अवस्थाः

वैदेशिक रोजगारी र शिक्षाको लागि आप्रवासन नेपाली समाजको अभिन्न अंग बनेको अवस्था छ। देशमा रोजगारीको अवसरको अभाव रहेको कारण वैदेशिक रोजगारीमा जान बाध्य हुने गरेको छ। वैदेशिक रोजगारीका लागि ठूलो संख्यामा नेपालीहरु आप्रवासमा रहेका छन्। दैनिक करिब १५०० व्यक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेको तथ्यांकले देखाउँछ। औसतमा ६० प्रतिशतभन्दा बढी घरधुरीबाट कोही न कोही वैदेशिक रोजगारीमा रहेको देखिन्छ। लगभग आधा मिलियन मानिसहरूले प्रत्येक वर्ष श्रम स्वीकृति लिने गरेको तथ्यांकले देखाउँछ। राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को प्रारम्भिक नतिजा अनुसार २१ लाख व्यक्तिहरु नेपालको परिवारबाट अनुपस्थित रहेका छन्। जुन कुल जनसंख्याको ७.४ प्रतिशत रहेको छ। आर्थिक सर्वेक्षण २०७८/७९ अनुसार २०७८ फागुनसम्म वैदेशिक रोजगारीमा जान श्रम स्वीकृति लिने कुल कामदारहरूको संख्या ५६ लाख ६५ हजार २ सय २६ पुगेको छ।

विश्व आप्रवास प्रतिवेदन, २०२२ अनुसार विश्वको कुल जनसंख्याको ३.६ प्रतिशत जनसंख्या आप्रवासमा रहेका छन्। नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, २०२२ अनुसार सन् २०२१/२२ सम्म नेपाली नागरिक रोजगारीका लागि १५० देशमा गएका छन्। सन् २०२०/२१ मा १८३८७५ र सन् २०२१/२२ मा ४५०८९७ आप्रवासी श्रमिकहरु नेपाल फिर्ता आएको देखिन्छ। वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किने कामदारको संख्या सबैभन्दा बढी मधेस प्रदेशमा छ। नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार फर्केका आप्रवासी कामदारहरू मध्ये ४२.८ प्रतिशत रोजगारीमा रहेका छन्, १३.४ प्रतिशत बेरोजगार छन् र ४३.८ प्रतिशत श्रमशक्ति बाहिर रहेका। फर्किएका आप्रवासी कामदारहरु मध्ये आधाभन्दा कम मात्रै रोजगारीमा संलग्न भएको र बाँकीले पुनः आप्रवासनमा गएको वा जाने योजना बनाएको देखिन्छ।

चुनौतीहरु

फिर्ता आउने आप्रवासीहरुको पुनः एकीकरण कार्य एकदम जटिल विषय हो। वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएकाहरुको पुनः एकीकरण कार्य चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको छ। हालका वर्षहरूमा यससँग सम्बन्धित धेरै चुनौतीहरू देखिन थालेको छ। सामाजिक सहयोगको कमी, अत्यावश्यक स्रोत र सेवाहरूमा पहुँच कायम नहुनु, समुदायको प्रतिरोध, शिक्षाको कमी र पर्याप्त रोजगारीको अभाव आदि पुनः एकीकरणका मुख्य चुनौतीहरु रहेका छन्।

पुनः एकीकरणका आयाम

पुनः एकीकरणका तीनवटा आयामहरु रहेका छन्।

(क) आर्थिक आयामः यसले फिर्ता हुने आप्रवासीहरूलाई उनीहरूको आर्थिक आत्मनिर्भरता स्थापना गर्न मद्दत गर्दछ। यसले त्यस्तो पक्षहरूलाई समेट्ने कार्य गर्दछ जसले अर्थतन्त्र (आर्थिक जीवन) र दिगो जीविकोपार्जनमा पुन: प्रवेश गर्नमा योगदान गर्दछ।

(ख) सामाजिक आयामः यसले फिर्ता हुने आप्रवासीहरूलाई सार्वजनिक सेवा र पूर्वाधारहरुको साथै स्वास्थ्य, शिक्षा, आवास, न्याय र सामाजिक सुरक्षाका अन्य योजनाहरूमा समेत पहुँचको सम्बोधन गर्ने गर्दछ।

(ग) मनोसामाजिक आयाम: यसले फिर्ता आउने आप्रवासीहरूलाई व्यक्तिगत सहायताका सञ्जालहरू (जस्तैः साथीभाई, आफन्त, छिमेकी) र नागरिक समाजका संरचनाहरूमा पुन: सम्मिलन गर्ने कार्य गर्दछ। यसले मूल देश तथा समाजको मूल्य मान्यता, जीवनशैली, भाषा, नैतिक सिद्धान्त र परम्पराहरूमा पुनः संलग्नता हुने काम गर्दछ।

पुन:एकीकरणको एकीकृत दृष्टिकोण

(क) व्यक्तिगत स्तर: यसमा फर्किने आप्रवासीहरूको विशेष आवश्यकता र कमजोरीहरूलाई सम्बोधन गर्न परिवारका सदस्यहरूसंग आवश्यक पहल गर्नु पर्दछ। फिर्ता हुने आप्रवासीहरु तथा तिनीहरूका परिवारलाई सिधै व्यक्तिगत सहायताको रूपमा नगद सहयोग, जिन्सी सहयोग वा दुईटै प्रदान गरिनु पर्छ। यस्तो व्यक्तिगत सहायताले फर्किने आप्रवासीहरूलाई सशक्त बनाउँछ र उनीहरूले पुन: एकीकरणको लागि जिम्मेवारी लिन सक्ने वातावरण सिर्जना गर्छ।

(ख) सामुदायिक स्तर: यसले आप्रवासीहरूको आवश्यकता, कमजोरी र सरोकारवालाहरूलाई आप्रवासी फर्कने परिवार, समुदाय र गैर-आप्रवासी जनसंख्यासंग आवश्यक पहलहरू गर्दछ। आप्रवासीहरुको पुनः एकीकरणमा समुदायको भूमिका पनि महत्वपूर्ण हुन्छ। समुदायले खेल्ने भूमिका पनि धेरै हुन सक्छ। आप्रवासी कामदारहरूले आर्थिक, सामाजिक, मानवीय र सांस्कृतिक पुँजी लिएर फर्किने गर्छन्। समुदायले पुन: एकीकरणको लागि अनुकूल वातावरण तयार जस्तैः सुरक्षा संजाल, सामाजिक सञ्जाल, मनोसामाजिक सहयोग र वित्तीय स्रोतहरूमा सहज पहुँचको लागि आवश्यक सहयोग र समर्थन गर्नु पर्दछ। जब समुदायले आप्रवासीहरू फिर्ता भएको कुरालाई सकारात्मक रूपमा बुझ्छन्, यसले आप्रवासीहरूको सामाजिक सम्बन्ध पुन: स्थापित गर्न र समाजमा कलंकित हुने जोखिमलाई कम गर्छ। पुन: एकीकरण प्रक्रियामा आप्रवासीहरू मार्फत पनि समुदायलाई फाइदा हुन्छ जस्तै उनीहरुमा भएको सीप, पूँजी, प्रविधि र अनुभवले समाजलाई सकारात्मक योगदान गर्छ।

(ग) संरचनात्मक स्तर: यसले स्थानीय, प्रदेश र संघीय सरकारहरुले आप्रवासी कामदारहरूको पुन: एकीकरणलाई सम्बोधन गर्ने खालको आवश्यक नीति तथा कानुनहरू तर्जुमा गरि फर्केका आप्रवासी कामदार र उनका परिवारका सदस्यहरूको आवश्यकता, क्षमतालाई दृष्टिगत गरि सार्वजनिक सेवाहरु मार्फत निरन्तर सहायता प्रदान गर्नु पर्दछ। स्थानीय सरकारले स्वदेश फर्केका आप्रवासी र तिनका परिवारलाई उनीहरुको सामाजिक तथा आर्थिक विप्रेषण उत्पादनशील क्षेत्रमा उपयोग गर्ने क्रियाकलापहरु सञ्चालन गर्न प्रोत्साहित गर्नुपर्छ। पुनःएकीकरण व्यवस्थापनमा फर्किएका आप्रवासीहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्न स्थानीय सरकारहरूलाई सक्षम बनाउनुपर्छ।

पुनः एकीकरण बहुआयामिक प्रक्रियाको रूपमा रहेको छ। दिगो रुपमा पुन: एकीकरण गर्नको लागि उपलब्ध सेवा तथा सहायताहरुको बारेमा फर्कने आप्रवासीहरू र तिनीहरूका परिवारहरूलाई थप सचेतनाको आवश्यकता रहेको देखिन्छ। पुनः एकीकरण पूर्व फिर्ता आउने आप्रवासीहरुको घरपरिवार तथा समुदाय वरिपरिको वातावरणको अवस्था बुझ्न प्रारम्भिक मूल्याङ्कन र विश्लेषणहरू गर्न महत्त्वपूर्ण हुन्छ। स्थानीय, प्रादेशिक, संघीय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरका राजनीतिक, संस्थागत, आर्थिक अवस्था र सामाजिक सुरक्षाका अवस्थाहरूले सरोकारवालाहरूलाई दिगो रुपमा पुनः एकीकरणको लागि उपयुक्त सहायता एवं मद्दत गर्न सक्ने अवस्था विकास गर्नु पर्छ।

लामो समय देश बाहिर रहि फर्केका आप्रवासीहरू आर्थिक, सामाजिक र मनोसामाजिक कारकहरूले गर्दा घरपरिवार, समाज तथा समुदायमा अन्तर्घुलन एवं पुनर्मिलन गर्न संघर्षरत हुनु पर्ने अवस्था हुन सक्छ। उमेर, लिङ्ग, जातीय र सांस्कृतिक तथा धार्मिक पहिचान, स्वास्थ्य र कल्याण, सीप र ज्ञान, पारिवारिक स्थिति,

असक्षमता/अशक्तता, यौन अभिमुखीकरण, सामाजिक सञ्जाल, प्रेरणा, आत्म-पहिचान, व्यक्तिगत सुरक्षा, आर्थिक अवस्था, मनोवैज्ञानिक विशेषताहरू (भावनात्मक र संज्ञानात्मक व्यवहार) र विदेशमा बिताएको समय आदि व्यक्तिगत स्तरमा पुन: एकीकरणलाई असर गर्ने कारकहरू हुन्।

पुनः एकीकरणका पहल

वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किने कामदारहरूको दिगो, प्रभावकारी एवं सफल पुन: एकीकरणका लागि निम्न पहलहरु आवश्यक हुने देखिन्छ।

- वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने देशले आफ्ना नागरिकको सुरक्षित र सम्मानजनक फिर्ता हुने अवस्था सुनिश्चित गर्न गन्तव्य देशहरूसँग सम्झौता र सहकार्य गर्ने।
- गन्तव्य देशमा श्रम सहचारी र कन्सुलरहरूले सुरक्षित र सम्मानजनक फिर्ता बारे आप्रवासी कामदारहरुलाई आवश्यक सल्लाह सुझाव प्रदान गर्ने।
- रोजगारदाताले आप्रवासी कामदारको रोजगारीको म्याद सकिएपछि रोजगारीका आधारमा फर्किने यात्रामा सहजीकरण हुने गरि गन्तव्य देशको नियम कानुनहरूमा स्पष्ट व्यवस्था मिलाउने।
- वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किने आप्रवासी कामदारहरूलाई मूल देश र समुदाय स्तरमा पुनः एकीकरण हुने खालका पर्याप्त सेवाहरू उपलब्ध गराउने।
- वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किने आप्रवासी कामदारहरू फर्किए पछि सहायताको पहुँचलाई सहज बनाउन संघीय, प्रादेशिक तथा स्थानीय सरकारहरूले आवश्यक नीतिगत तथा कार्यगत सेवाहरू प्रदान गर्नु पर्ने।

निश्कर्षः

नेपालको आर्थिक र सामाजिक परिदृष्यको एक महत्वपूर्ण पाटोको रुपमा श्रम आप्रवासन रहेको छ। वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त हुने विप्रेषण, विदेशमा आर्जित सीप र विश्व परिवेश बुझ्ने अवसर प्राप्त हुनुका साथै नेपाली अर्थ व्यवस्थामा पुर्याएको महत्वपूर्ण साकारात्मक योगदानहरू पनि छन्। वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका आप्रवासी कामदारहरूलाई घरपरिवार, समाज तथा देशमा पुनः समावेशीकरण गरि आर्थिक, सामाजिक र मनोसामाजिक सम्बन्धहरूको पुन: स्थापना गर्नु नै हो।

पुन: एकीकरणको अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष फिर्ता आउने आप्रवासीहरुका लागि अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्न स्थानीय स्रोत साधन र पूर्वाधारहरु मार्फत आप्रवासीहरूलाई आफ्नो अनुभव, ज्ञान, सीप, पुँजी र प्रविधिलाई आफ्नो देशमा लगानी गर्न सक्षम बनाउनु हो। दिगो पुन: एकीकरणको आवश्यकतालाई मध्यनजर गरि वैदेशिक रोजगारीमा गएका आप्रवासी कामदारहरूले आर्जन गरेको सामाजिक तथा आर्थिक पुँजीको सदुपयोग गर्दै राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको उत्पादनशील क्षेत्रहरूमा पहुँच सुनिश्चित गर्नु हो। आप्रवासीहरुको आर्थिक आत्मनिर्भरता, समुदाय भित्र सामाजिक स्थिरता र मनोवैज्ञानिक कल्याणमा पहुँच स्थापित भईसकेपछि मात्र पुन: एकीकरण कार्य दिगो हुन्छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/social-protection-and-employment-lgs/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०७९/१०/११ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

सामाजिक संरक्षण र रोजगारी: स्थानीय सरकारको पनि जिम्मेवारी

परिचय

नेपालको संविधान, २०७२ मा रोजगारी सम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रुपमा समावेश गरिएको छ। रोजगारीको हकमा प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई रोजगारीको हक र रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ भनिएको छ। प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक सुनिश्चित गर्न, क्षमता अनुसारको रोजगारी छनौट गर्ने अवसर प्रदान गर्न तथा रोजगारीको शर्त, अवस्था तथा बेरोजगार सहायता प्रदान गर्न रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ। रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ को व्यवस्था अनुसार स्थानीय तहको मातहतमा रही बेरोजगार व्यक्तिहरुको सूचना संकलन, पहिचान र सूचीकरण, रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान र सूचना प्रवाह, रोजगारदाताको लागि श्रमिक उपलब्धताको जानकारी तथा रोजगार सम्बन्धी अन्य सेवा प्रदान गर्न रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना भई सञ्चालनमा रहेको छ।

रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐनमा तीनै तहका सरकारहरुले बेरोजगार व्यक्तिलाई न्यूनतम रोजगार प्रदान गर्न आवश्यक रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरेको छ। प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम न्यूनतम रोजगारीको प्रत्याभूति गर्न रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत सञ्चालित सामाजिक संरक्षणमा आधारित एउटा कार्यक्रम हो। प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमले वर्ष दिनको रोजगारीको परिकल्पना गरेको छैन् र बजेट अभावका कारण सम्पूर्ण बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई न्यूनतम रोजगारी उपलब्ध गराउन पनि सक्दैन्। विपन्न वर्गका व्यक्ति जो सीप, क्षमताको अभावमा नेपालको श्रम बजारमा कहि कतै रोजगारी प्राप्त गर्न नसकेका व्यक्तिलाई प्राथमिकतामा राखी न्यूनतम् रोजगारी प्रदान गरिन्छ।

रोजगारीको अवस्था र सरकारको लक्ष्य

नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार नेपालको बेरोजगार दर ११.४ प्रतिशत रहेको छ। प्रदेशगत रुपमा सबैभन्दा बढी बेरोजगारी मधेश प्रदेशमा २० प्रतिशत र सबैभन्दा कम बाग्मती प्रदेशमा ७ प्रतिशत रहेको छ। नेपालको सबै प्रदेशहरुमा बेरोजगारी दर फरक फरक रहेको देखिन्छ। यसको अर्थ सबै प्रदेशहरुमा रोजगारीका अवसरहरु पनि समान रुपमा नरहेको देखिन्छ। जसको परिणाम स्वरुप श्रम बजारको माग र आपूर्ति बीचको सन्तुलन नभएको अवस्था छ। श्रम बजारमा माग र आपूर्ति बीचको सन्तुलन कायम गर्न तथा आन्तरिक रोजगारीका पर्याप्त अवसरहरु सिर्जना गर्न तीनै तहका सरकारहरु बीच समन्वय र सहकार्य हुन अति जरूरी रहेको छ। अनिमात्र प्रदेशगत रुपमा देखिएको बेरोजगारी दरको अन्तरलाई कम गर्न सकिन्छ।

नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार नेपालमा रोजगारी सिर्जनामा कृषि क्षेत्र २१.५ प्रतिशत, वाणिज्य क्षेत्र १७.५ प्रतिशत, उद्योग क्षेत्र १५.१ प्रतिशत, निर्माण क्षेत्र १३.८ प्रतिशत, शिक्षा क्षेत्र ७.९ प्रतिशत, यातायात क्षेत्र

४.५ प्रतिशत योगदान रहेको देखिन्छ। अतः हरेक पाँच जना मध्ये एक जना कृषि क्षेत्रमा रोजगारीमा रहेको देखिन्छ। कृषि क्षेत्रमा विद्यमान लगानीलाई दोब्बर बनाउने हो भने देशमा उपलब्ध श्रमशक्ति मध्ये वार्षिक करिब थप एक प्रतिशतले रोजगारी पाउने देखिन्छ। यस्तै सूचना तथा संचार प्रविधिको क्षेत्रमा लगानी दोब्बर बनाउँदा यसले कुल श्रमशक्तिको ०.२५ प्रतिशत श्रमशक्तिको लागि वर्षेनी थप रोजगारी सजृना हुने सम्भावना रहन्छ। यसै गरी मानव संशाधन वा सामाजिक विकासको सूचकको रुपमा रहेको शिक्षा र स्वास्थ्यमा गरिएको लगानीलाई दोब्वर बनाउँदा यसले वर्षेनी ०.५४ प्रतिशत थप श्रमशक्तिलाई रोजगारी सिर्जना हुने देखिन्छ। नेपालमा सभ्य र दिगो हरित रोजगारी प्रतिवेदन अनुसार कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको २ प्रतिशत लगानी कृषि, निर्माण, ऊर्जा र जलस्रोत क्षेत्रमा गर्दा श्रम बजारमा ६६,००० देखि ८०,००० नयाँ रोजगारी सिर्जना हुन सक्ने अनुमान रहेको छ।

वि.सं. २१०० सम्म सबै नागरिकलाई मर्यादित र उत्पादनशील रोजगारीका अवसर उपलब्ध गराउने नेपाल सरकारको दीर्घकालीन सोंच रहेको छ भने तीब्र, दिगो र रोजगारमूलक आर्थिक वृद्धि गर्ने दीर्घकालीन राष्ट्रिय रणनीति रहेको छ। नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार श्रमशक्ति सहभागिता दर (१५ वर्ष माथि) ३८.५ प्रतिशत र रोजगारीमा औपचारिक क्षेत्रको हिस्सा ३६.५ प्रतिशत रहेको छ। पन्ध्रौ योजनाले आ.व. २०८०/८१ सम्ममा श्रमशक्ति सहभागिता दर ४९ प्रतिशत र वि.सं. २१०० सम्ममा ७२ प्रतिशत पुर्याउने लक्ष्य राखेको छ। त्यस्तै आ.व. २०८०/८१ सम्ममा रोजगारीमा औपचारिक क्षेत्रको हिस्सा ५० प्रतिशत र वि.सं. २१०० सम्ममा ७० प्रतिशत पुर्याउने लक्ष्य रहेको छ। समग्रमा नेपालको बेरोजगारी दर ११.४ लाई वि.सं. २१०० सम्ममा ३ प्रतिशतमा झार्ने सरकारको दीर्घकालीन लक्ष्य रहेको छ।

रोजगार सेवा केन्द्रको भूमिका

नेपालको संघीय संरचना तीन तहको रहेको छ। तीनै तहका सरकारहरुलाई श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धी संवैधानिक अधिकार प्राप्त छ। तीनै तहका सरकार अन्तर्गतका निकायहरूबाट सार्वजनिक विकास निर्माण सम्बन्धी कार्यक्रम तथा आयोजनाहरू संचालन हुने गरेका छन्। यसरी विभिन्न तहका सरकार र निकायहरुबाट सञ्चालन हुने विकास निर्माण सम्बन्धी कार्यक्रम तथा आयोजनाहरु बीच समन्वय र सहकार्यको कमीले गर्दा रोजगारी सिर्जना प्राथमिकतामा नपरेको देखिन्छ। साथै नेपालमा जातजातीका आधारमा काम वा पेशाको बाँडफाँड गरिएकोले उपलब्ध आन्तरिक रोजगारीका कतिपय अवसरहरुमा सामाजिक प्रतिष्ठाका कारण युवा श्रमशक्तिहरुलाई आकर्षण गर्न सकिरहेको हुदैन्। सामाजिक प्रतिष्ठा कै कारण युवा श्रमशक्तिहरु विभिन्न कष्टहरु सहेर पनि वैदेशिक रोजगारीमा जाने बाध्यता रहेको छ। युवा श्रमशक्तिलाई आन्तरिक रोजगारीमा परिचालन गरेको अवस्थामा मात्र देशले दीर्घकालीन रुपमा अधिकतम लाभ लिने अवस्था रहन्छ।

स्थानीय तहले रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत आन्तरिक तथा वैदेशिक रोजगारीका अवसरहरुको जानकारी उपलब्ध गराउने, आन्तरिक रोजगारी सिर्जनाका लागि रोजगार प्रर्वद्धन गर्ने, श्रम बजारको माग बमोजिमको रोजगारमूलक तथा सीपमूलक तालिम सञ्चालन गर्ने, रोजगारीका सम्भावना तथा अवसरहरुको पहिचान गर्ने, स्वरोजगारका अवसर एवं सहूलियतपूर्ण कर्जाका प्रावधान सम्बन्धि जानकारी उपलब्ध गराउने, स्थानीय तहमा रहेका रोजगारदाताको प्रोफाइल निर्माण गर्ने, रोजगार विनिमय सेवा, उद्यमशिलता विकास, सुरुक्षित आप्रवासन तथा वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरुलाई पुनःएकीकरण लगायतका विषयमा एकीकृत रुपमा सेवा प्रवाह गर्नु पर्ने देखिन्छ।

नेपालको आन्तरिक श्रम बजारको प्रशोचन क्षमता न्यून रहेको छ । श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने व्यक्तिको संख्याभन्दा कमै मात्रामा रोजगारी सिर्जना हुने गरेको अवस्था छ । रोजगारी बहुआयामिक तथा अन्तरसम्बन्धित विषय हो । रोजगारीको आफ्नो कुनै विशेष क्षेत्र हुदैन् । यो विभिन्न क्षेत्रहरुमा सिर्जना हुने हो । रोजगारी बोटमा फल्ने फल होईन् । जसलाई सजिलै उत्पादन गरि बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई एक एक वटा बाँडन सकिन्छ । रोजगारी त सिर्जना गर्नु पर्छ र रोजगारी सिर्जना कुनै एक तह, क्षेत्र वा कार्यक्रमबाट हुने पनि होईन । यसका लागि त सबै तह, क्षेत्र र कार्यक्रम बीच समन्वय र सहकार्य हुनु आवश्यक छ । रोजगारीका पर्याप्त अवसरहरुको सिर्जना गर्न प्रदेश सरकारले पनि स्थानीय तहहरु मातहत रहेका रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत आवश्यक श्रम रोजगार सम्बन्धी कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

गरिबी र रोजगारी अन्तरसम्बन्धित विषय रहेकोले गरिबी बढदा बेरोजगारी बढ्छ, रोजगारी बढ्दा बेरोजगारी घट्छ र यसले गरिबी घटाउन मदत गर्छ । रोजगारीले गरिबी तथा बेरोजगारी दर बीचको संतुलन कायम गरेको हुन्छ । न्यून र मध्यम आय भएका देशहरूको लागि रोजगारी आर्थिक विकासको कुञ्जी मानिन्छ । रोजगारीको मुख्य श्रोत भनेकै निजी क्षेत्र हो । आर्थिक विकासले विभिन्न किसिमको रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना हुन्छ र श्रमको माग बढाउँछ, जसले देशको श्रमशक्ति आपूर्ति गर्न सहज हुन्छ । निजी क्षेत्रको सहभागिता बिना आन्तरिक रोजगारीका थप अवसरहरु सिर्जना गर्न तथा बेरोजगारीको समस्यालाई दिगो वा दीर्घकालीन रुपमा समाधान गर्न सकिदैन् । त्यसैले श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने व्यक्तिहरुलाई रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत बेरोजगार सहायता र रोजगार विनिमय सेवा उपलब्ध गराई श्रम बजारमा सहज पहुँच अभिवृद्धि गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहहरुले आ-आफ्नो क्षेत्रभित्र निजी, सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रहरुमा सिर्जना हुन सक्ने रोजगारीका अवसरहरुको पहिचान गर्न जरुरी छ । पहिचान भएका क्षेत्रहरुमा के कस्तो प्रकृतिको श्रमिक कति संख्यामा आवश्यक छ र त्यस्तो श्रमिकको उपलब्धताको अवस्था के छ । देशभरीको रोजगारीको मागको प्रक्षेपण र आपूर्तिको अनुमान गरी माग र आपूर्ती बीच सन्तुलन कायम गर्न तथा रोजगारीका थप अवसरहरुको सिर्जना गर्न अग्रसर हुनु पर्ने देखिन्छ । श्रम तथा रोजगारी अन्तरसम्बन्धित रहेकोले मुलुकको आर्थिक अवस्था, रोजगारीका क्षेत्रमा हुने विकास, काम र श्रमिक प्रतिको हेर्ने दृष्टिकोणले पनि श्रम तथा रोजगार क्षेत्रलाई प्रभाव पार्ने गरेको देखिन्छ । नेपालको आन्तरिक श्रम बजारमा श्रमिकको माग र आपूर्ति गर्न आवश्यक पर्ने श्रमिकको संख्या, ज्ञान, सीप, योग्यता र अनुभवको आधारमा सीपमूलक श्रमशक्तिको विकासमा समेत रोजगार सेवा केन्द्रको भूमिका महत्वपूर्ण रहने देखिन्छ ।

नेपालमा के कस्ता आन्तरिक रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध रहेका छन् र श्रम बजारमा के कस्तो प्रकारको रोजगारीको माग र आपूर्ति छ । श्रम तथा रोजगार सम्बन्धि एकीकृत सूचना प्राप्त गर्न श्रम बजार सूचना प्रणालीको बिकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु अपरिहार्य हुदै गएको छ । स्थानीय तहले जनसांख्यिक विवरण, रोजगारीको अवस्था र रोजगारी सिर्जना हुन सक्ने क्षेत्र तथा संख्या, रोजगारीको सम्भव्यता, सीप विकास, रोजगार गन्तव्यको नक्साङ्कन, आप्रवासन तथा स्वरोजगारमूलक क्रियाकलाप लगायतको विश्लेषण सहितको स्थानीय रोजगार रणनीति तर्जूमा गर्नु अपरिहार्य रहेको छ । यसले स्थानीय तहमा रोजगारीको क्षेत्रमा रहेका अवसर तथा सम्भावनाको पहिचान, समस्याहरुको निदान र रोजगारी सिर्जनाका नवीनतम उपाय एवं विधिहरुको विकास गर्न सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।

निश्कर्ष

श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने व्यक्तिहरु सही सूचना, जानकारी एवं परामर्शको अभावमा विभिन्न समस्याहरु झेल्नु परेको अवस्था छ । श्रम प्रशासनलाई चुस्त दुरुस्त बनाई मुलुकको आन्तरिक रोजगारी सिर्जना र प्रवर्द्धन तथा श्रमिकको हकहितको सुनिश्चितता एवं सहज पहुँचको लागि रोजगार सेवा केन्द्रको विकल्प नरहेको देखिन्छ । श्रम सूचना, श्रम शोषण, श्रम ठगी, श्रम विवाद एवं श्रम समस्यामा परेकाहरुले कानूनी उपचार बारे अझै अनभिज्ञ रहेको अवस्था छ । दुर दराजमा रहेका श्रमिकहरुको समस्या, गुनासो सुन्ने निकायहरुमा सहज पहुँच स्थापित हुन सकेको छैन । श्रम सम्बन्धी सूचना र जानकारीको अभावमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने अधिकांश व्यक्तिहरु ठगिने गरेको अवस्था छ । गैरकानूनी बाटोबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्तिहरुको संख्या पनि कम छैन । विभिन्न निकायहरुबाट सञ्चालन हुने निशुल्क सीपमूलक तालिमहरुमा ग्रामिण बेरोजगारहरुको पहुँच अझै कायम हुन सकेको छैन् ।

सबै नागरिकलाई सुरक्षित र मर्यादित रोजगारीका अवसर उपलब्ध गराउन श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्न रोजगार सेवा केन्द्रको भूमिका महत्वपूर्ण रहने देखिन्छ । रोजगारीसंग अन्तरसम्बन्धित रहेका गरिबी न्यूनीकरण, सीप तथा क्षमताको विकास, रोजगारीका अवसरमा विपन्न वर्गको पहुँच स्थापना गर्ने कार्यमा समेत रोजगार सेवा केन्द्र अपरिहार्य रहेको छ । समग्रमा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको तल्लो इकाईको रुपमा विकास गरी श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धि सम्पूर्ण सेवाहरुलाई एकद्वार प्रणालीबाट प्रवाह गर्नु अति आवश्यक रहेको देखिन्छ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/foreign-employment-opportunity-or-obligation/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०७९/०९/१७ गते

प्रकाशक: इकागज

वैदेशिक रोजगारी अवसर कि बाध्यता

परिचय

श्रमका लागि अल्पकालीन रुपमा एक देशबाट अर्को देशमा गएर श्रम गर्नु नै वैदेशिक रोजगारी हो । वैदेशिक रोजगार भन्नाले आय आर्जनका लागि नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृति लिई आफ्नो देश भन्दा बाहिर अन्य देशमा गएर शारीरिक अथवा मानसिक श्रम गर्ने कार्यलाई वैदेशिक रोजगारी भनिन्छ। वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ अनुसार वैदेशिक रोजगार भन्नाले कामदारले विदेशमा पाउने रोजगार सम्झनु पर्छ । नेपालमा रोजगारीको पर्याप्त अवसर सिर्जना हुन नसक्दा प्रत्येक वर्ष लाखौं युवाहरु कामका लागि विदेशिने गरेका छन् ।

दैनिक करिब १५०० व्यक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेको तथ्यांकले देखाउँछ। औसतमा ६० प्रतिशत भन्दा बढी घरधुरीबाट कोही न कोही वैदेशिक रोजगारीमा रहेको देखिन्छ । नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीको लागि संस्थागत रूपमा १११ (हाल लिविया, इराक र अफगानिस्तानमा रोक लगाईएको) र व्यक्तिगत रूपमा १७८ देश खुला गरेको छ। पन्ध्रौं योजनाका अनुसार प्रति श्रमिक वैदेशिक रोजगारी लागत (श्रमिकबाट व्यहोरिएको) एक हजार अमेरिकी डलर रहेकोमा योजनाको अन्तिम सम्ममा यो लागत छ सय छयासठ्ठीमा झार्ने लक्ष्य लिएको छ । विकासशील र कम विकसित देशका लागि विदेशी मुद्रा आर्जनको प्रमुख स्रोत हो वैदेशिक रोजगारी । नेपालको कुल गार्हस्थ उत्पादनमा विप्रेषणको योगदान एक चौथाईको हाराहारीमा रहेको छ।

कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्था

नेपालको संविधनको धारा ३३ (२) मा प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी छनौट गर्न पाउने हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ। त्यस्तै धारा ५१ (झ) मा श्रम रोजगार सम्बन्धी नीतिमा वैदेशिक रोजागारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न नियमन र व्यवस्थापन गर्ने र वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीतिको संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ।

संविधानको अनुसूची ८ मा स्थानीय तहको एकल अधिकार सूची अन्तर्गत रहेको बेरोजगारको तथ्यांक संकलन सम्बन्धी प्राप्त अधिकारको कार्यान्वयन गर्न स्थानीय सरकार ऐन, २०७४ को दफा ११ को (थ) मा स्थानीय तहले स्थानीयस्तरमा रहेका स्वदेशी तथा विदेशी श्रमिकको लगत सङ्कलन तथा सूचना व्यवस्थापन, सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा रहेको श्रमशक्तिको सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन तथा व्यवस्थापन, वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमशक्तिको लागि वित्तीय साक्षरता र सीपमूलक तालीमको सञ्चालन, वैदेशिक रोजगारीबाट

फर्केका व्यक्तिहरूको सामाजिक पुनः एकीकरण, वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र उद्यमशीलताको उपयोग सम्बन्धि काम, कर्तव्य र अधिकार रहेको छ ।

पन्ध्रौं योजनाले वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउने उद्देश्य राखेको छ । अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको अभिसन्धि १६९ ले मर्यादित र सुरक्षित रोजगारी र श्रमको उत्पादकत्वको प्रत्याभूति गरेको छ । दिगो विकास लक्ष्य र अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन अभिसन्धि मार्फत सुरक्षित रोजगारीको प्रतिबद्धता जनाएको छ ।

नेपालको अवस्था

नेपालले अपनाएको खुल्ला अर्थव्यवस्थाको नीतिका कारण वि.सं. २०५० सालपछि नेपालमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृति बढेको देखिन्छ । आर्थिक सर्वेक्षण २०७८/७९ अनुसार २०७८ फाल्गुनसम्म वैदेशिक रोजगारीमा जान श्रम स्विकृति लिने कामदारहरूको संख्या ५६ लाख ६५ हजार २ सय २६ पुगेको छ । यो श्रम स्विकृति लिनेको कूल संख्या हो । वैदेशिक रोजगारीको प्रमुख गन्तव्यको रूपमा रहेका मलेशिया, कतार, साउदी अरब र यूएईमा मात्र वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपालीमध्ये करिब ९० प्रतिशत कामदार काम गर्ने गरेका छन । भारतमा काम गर्ने नेपालीहरुको तथ्यांक यकिन हुन सकेको छैन् ।

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को प्रारम्भिक नतिजा अनुसार २१ लाख व्यक्तिहरु नेपालको परिवारबाट अनुपस्थित रहेका छन् । जुन कुल जनसंख्याको ७.४ प्रतिशत रहेको छ । सन् २०२० मा विश्वको जनसंख्याको ३.६ प्रतिशत विश्वव्यापी रुपमा आप्रवासी रहेका थिए । सन् २०१६ मा एसिया फाउन्डेसन र युएसएडले गरेको अध्ययन अनुसार वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपालीहरूले गर्ने कामहरूमा ३६ प्रतिशतले हातले गर्ने श्रमिकको काम, १९ प्रतिशतले कृषि तथा पशुपालनको काम, १३.७ प्रतिशतले ड्राइभिङ्गको काम, १३.३ प्रतिशतले होटेलको काम, ९.३ प्रतिशतले सेक्युरिटी गार्डको काम र अन्यले घरेलु श्रमिकको रुपमा काम गर्ने गरेको देखिन्छ ।

नेपालले अहिले जनसाङ्खिकीय लाभ लिनु पर्ने अवस्थामा जोश जाँगरले भरिपूर्ण, उर्जावान, उर्वरशील र उत्पादनशील उमेर समूहका युवाहरूले विदेशमा आफ्ना उर्जा, श्रम र समय खर्चिरहेका छन् । नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्तिहरू १८ देखि ४४ वर्ष उमेर समूह भित्रका रहेका छन् । जसमध्ये आधा त २५ देखि ३४ वर्षसम्मको रहेका छन् । सन् २०२१/२२ मा वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरु मध्ये अदक्ष ५४.२ प्रतिशत, अर्धदक्ष ७.४ प्रतिशत र दक्ष ३८.३ प्रतिशत रहेका छन् । यसले वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरुको सीप र दक्षता न्यून रहेको देखिन्छ ।

वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरु अधिकांश रुपमा सीपविहीन र अदक्ष रहेकोले सम्बन्धित देशका कामदारहरुले गर्न नसकेका वा नगरेका काममात्र नेपाली कामदारहरुले गर्ने भएकोले कामहरु जोखिमयुक्त र शरीरिक रुपमा कष्टकर नै हुने गर्छ । वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरु दक्ष, सीपयुक्त भए राम्रो कामको अवसर पाउनुको साथसाथै उच्च तलब तथा अन्य सुविधा समेत पाउने सम्भावना अत्यधिक रहन्छ । पन्ध्रौं योजनाका अनुसार काम गर्ने उमेर समूहका प्राविधिक र व्यवसायिक क्षेत्रमा तालिम प्राप्त (दक्ष) जनसंख्या ३१ प्रतिशत रहेकोमा २०८०/८१ सम्ममा यो जनसंख्या ५० प्रतिशत पुर्याउने लक्ष्य रहेको छ ।

वैदेशिक रोजगारीको प्रभाव

नेपालीहरूले वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा ऋण लिएर जाने र कमाएको पैसाबाट पहिला ऋण तिर्ने, बचत भएमा घरायसी काममा खर्च गर्ने र त्यसपछि पनि बचत भएमा घर जग्गा खरिद गर्ने गरेको पाईन्छ । नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०११ अनुसार प्राप्त विप्रेषणको ७० प्रतिशत रकम घरखर्चमा प्रयोग हुने गरेको छ भने ३० प्रतिशत रकममात्र उत्पादनमुखी कार्यमा प्रयोग हुने गरेको देखाएको छ । वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषण उत्पादनमुखी भन्दा पनि उपभोगमुखी कार्यमा खर्च हुने गरेको देखिन्छ ।

दश प्रतिशत प्रति व्यक्ति विप्रेषण बढेमा ३.५ प्रतिशत गरिबी घट्दछ भने तथ्यांक विश्व बैंकको प्रतिवेदनले देखाएको छ । फिलिपिन्समा १० प्रतिशत विप्रेषण बढदा २.८ प्रतिशत गरिबी घटेको उदाहरण पनि छ । सन् १९९५ देखि २००४ सम्ममा नेपालको गरिबी घटाउनमा विप्रेषणको योगदान २० प्रतिशत रहेको अनुमान विभिन्न अध्ययनले देखाएको छ । नेपालमा पनि गरिबी घट्नुमा मुख्य कारक विप्रेषण नै हो । नेपालमा अझै कुल जनसंख्याको १८.७ प्रतिशत व्यक्तिहरु गरिबीको रेखामुनि रहेका छन् ।

देशका अधिकांश गाउँहरूमा युवाहरु भेटिदैन, वृद्ध र महिलाहरु मात्र भेटिन्छ । मर्दा मलामी र बिहेमा जन्ती जानेमा वृद्ध र महिलाहरु मात्रै हुन्छन् । युवाहरू घर पारिवार छोडी कामको लागि विदेशिनु परेको छ । उर्वर उमेरमा श्रीमान् श्रीमती संगै बस्न पाएका छैनन् भने केटाकेटीले बाबुको माया स्नेहबाट बञ्चित हुनु परेको छ । जवानीमा परिवार छोडेर विदेशमा वर्षौंसम्म बस्दाको सामाजिक लागत ठूलो हुन्छ । वैदेशिक रोजगारीबाट फर्के पछिको पारिवारिक पुनर्मिलन पनि धेरै जटिल हुने गरेको अवस्था छ । आफ्नो ऊर्जाशील समय र श्रम विदेशको भूमिमा काम गरि बिताउनु पर्ने भएकाले उपयुक्त समयमा श्रमशक्तिको उचित परिचालन गरि देश विकास हुनबाट सधैं बन्चित नै रहन्छ । विदेशमा लामो समयसम्म काम गरि थकित शरिर र ढल्दो उमेरको अवस्थामा अर्थात काम गर्न नसक्ने भएपछि स्वदेश फर्कने हुँदा देशमा वृद्धको जनसंख्यामा बढोत्तरी हुनुको साथै राज्यलाई भविष्यमा स्वास्थ्य उपचार र सामाजिक संरक्षणमा लागि ठूलो धनराशी खर्च गर्नु पर्ने अवस्था सृजना हुन सक्ने देखिन्छ ।

वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त हुने विप्रेषणले गरिबी घटाउन, साक्षरता दर बढाउन, आधारभूत आवश्यकता परिपूर्ति गर्न, कृषि, व्यापार, पर्यटन, ऊर्जा, पूर्वाधार निर्माण जस्ता क्षेत्रमा महत्वपूर्ण योगदान गर्दै आएको छ । विदेशी मुद्राको सञ्चिती बढ्नु, पारिवारिक आम्दानीमा वृद्धि हुनु, शिक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्तिमा सहयोग पुग्नु, भौतिक तथा विलासिताका वस्तुहरुमा लगानी गर्नु सक्नु, पारिवारिक जोखिम बहन गर्न सक्ने क्षमता बढ्नु, गरिबी निवारणमा योगदान गर्नु, आर्थिक स्थायित्व कायम हुनु, बाल श्रममा कमी आउनु, जीवनस्तरमा सुधार हुनु आदि वैदेशिक रोजगारीका सकारात्मक पक्षहरु रहेका छन् । विशेषगरी वैदेशिक रोजगारले परिवारको जीवनशैली, रहनसहनमा परिवर्तन ल्याएको छ र यसले समाजलाई आधुनिकता तर्फ लगेको देखिन्छ । समग्रमा मुलुकको आर्थिक सूचकमा सकारात्मक प्रभाव पारी अर्थतन्त्रको विकासमा मुख्य भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ ।

वैदेशिक रोजगारीका कारण घरमा हेरचाह गर्ने, बालबच्चा बिरामी हुँदा अस्पताल पुर्याउने, वृद्धवृद्धालाई हेरविचार गर्ने ब्यक्तिको अभाव लगायत विदेशबाट पठाएको रकम सही ठाउँमा उपयोग नहुने एवं अनावश्यक खर्च गर्ने, रकम हिनामिना गर्ने जस्ता घटनाहरु पनि देखिएका छन् । वैदेशिक रोजगारीले पारिवारिक कलह एवं विखण्डन, अनैतिक सम्बन्ध, वैवाहिक सम्बन्ध विच्छेद, बहुविवाह र अनेक सामाजिक विकृति जस्ता समस्याहरू देखिन थालेका छन् । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कामदारहरुलाई हेप्ने, अधिक समय काममा लगाउने, पासपोर्ट नदिने, भने

बमोजिमको काम र तलब सुविधा नपाउने वा न्यून पारिश्रमिक दिने, विश्राम समय नदिने, कार्यस्थल परिवर्तन गर्न नदिने, विरामी भएमा उपचार खर्च नदिने वा उपचार नगराउने, अकाल मृत्यु हुने, अङ्गभङ्ग हुने र महिला कामदारहरुलाई कडा निगरानीमा राख्ने, महिला हिंसा तथा मानव बेचबिखनको शिकार हुने, यौन शोषण गर्ने सम्भावना बढी हुने जस्ता समस्याहरुका कारण वैदेशिक रोजगारी धेरै जसो नेपालीको लागि अवसर नभई बाध्यात्मक रोजगारीको रुपमा रहेको छ ।

निश्कर्ष

भौगोलिक जटिलता, न्यून आर्थिक वृद्धि तथा विकास, सीपविहीन जनशक्ति, जातजातिको आधारमा कामको बाँडफाँड, सीमित औधोगिक विकास, न्यून पारिश्रमिक, महंगाईमा बढोत्तरी, कृषि क्षेत्रमा मौसमी रोजगारी जस्ता कारणहरुले गर्दा देशमा आन्तरिक रोजगारीका प्रयाप्त अवसर सृजना हुन नसकेकाले श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने व्यक्तिको संख्या भन्दा रोजगारीका अवसर कम रहेकाले रोजगारीको सिलसिलामा वैदेशिक रोजगारीमा जान बाध्य रहेको छ । वैदेशिक रोजगारीलाई अवसरको रोजगारी बनाउन वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाइ अधिकतम प्रतिफल हासिल गर्नु र सामाजिक लागत कम गर्नु आजको मुख्य आवश्यक्ता रहेको छ । वैदेशिक रोजगारीले ल्याउन सक्ने सामाजिक, आर्थिक र मानवीय जोखिमको विश्लेषण गरि आन्तरिक रोजगारीका प्रयाप्त अवसरहरु सृजना गरि वैदेशिक रोजगारीलाई निरुत्साहित गर्दै जानु पर्ने देखिन्छ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/employment-conditions-and-potential-risk-areas/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०७९/०२/२२ गते

प्रकाशक: इकागज

रोजगारीको अवस्था र सम्भावित जोखिम क्षेत्र

परिचय

रोजगारी भनेको आर्थिक गतिविधि हो। रोजगारी भन्नाले सीप र दक्षताको उपयोग गरी आफ्नो वा अरुको लागि वा बजारयोग्य वस्तु वा सेवाको उत्पादन गर्ने तथा जीवनयापनका लागि आयआर्जनका गतिविधि वा क्रियाक्लापलाई बुझाउँछ। जस अन्तर्गत मानिसहरूले अरुका लागि काम गर्छन् र यसको सट्टामा पारिश्रमिक पाउँने गर्छ। पारिश्रमिक तलब वा ज्यालाको रुपमा हुने गर्छ। रोजगारदाता सरकार, सरकारी उद्यम, गैर सरकारी संघसंस्था वा कुनै पनि निजी संगठन हुन सक्छ। रोजगारी स्थायी, अस्थायी, आंशिक वा आकस्मिक हुन सक्छ। नेपालमा जातजातिका आधारमा कामको बाँडफाँड गरिएको हुनाले उपलब्ध आन्तरिक रोजगारीका कतिपय अवसरहरुमा सामाजिक प्रतिष्ठाका कारण युवाहरुलाई आकर्षण गर्न नसकिएको देखिन्छ। देशमा आन्तरिक रोजगारीका अवसरलाई व्यवस्थापन गर्न नसकिदा दैनिक करिब १५०० ब्यक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेको देखिन्छ। औसतमा ६० प्रतिशत भन्दा बढी घरधुरीबाट कोही न कोही ब्यक्ति वैदेशिक रोजगारीमा रहेको देखिन्छ।

रोजगारी सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ३३ ले प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक, रोजगारी छनौट गर्न पाउने हक, धारा ३४ ले प्रत्येक व्यक्तिलाई उचित श्रम अभ्यास गर्न पाउने हक तथा धारा ४३ ले सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मौलिक हकको रुपमा सुनिश्चित गरेको छ। त्यस्तै राज्यका निर्देशक सिद्धान्त तथा नीति अन्तर्गत धारा ५१ (राज्यका नीतिहरु) को (झ) मा सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने, श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने, श्रमिक र उद्यमी व्यवसायी बीच सुसम्बन्ध कायम गर्ने, वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने संवैधानिक व्यवस्था रहेको छ। रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा बेरोजगार ब्यक्तिलाई न्यूनतम् एक सय दिनको रोजगारीको व्यवस्था गरिएको छ।

रोजगारीको वर्तमान अवस्था

नेपालको बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत रहेको छ। पुरुष र महिलाको बेरोजगारी दर क्रमशः १०.३ र १३.१ प्रतिशत रहेको छ। यसै गरी शहरमा ११.६ प्रतिशत र ग्रामीण क्षेत्रमा १०.९ प्रतिशत बेरोजगारी रहेको छ। बेरोजगारी दरलाई प्रदेशगत रुपमा हेर्दा सबैभन्दा बढी मधेश प्रदेशमा २०.१ प्रतिशत र सबैभन्दा कम बाग्मती प्रदेशमा ७ प्रतिशत मात्र रहेको छ। नेपालको श्रमशक्ति सहभागिता दर ३८.५ प्रतिशत रहेको छ। यो दर शहरमा ४१.७ प्रतिशत र ग्रामीण

क्षेत्रमा ३२.९ प्रतिशत रहेको छ। यसै गरी पुरुष र महिलाको श्रमशक्तिमा सहभागिता दर क्रमशः ५३.८ प्रतिशत र २६.३ प्रतिशत रहेको छ। प्रदेश अनुसार श्रमशक्तिमा सहभागिता दर सबैभन्दा बढी बाग्मती प्रदेशमा ४७.१ प्रतिशत रहेको छ भने सबैभन्दा कम सुदूरपश्चिम प्रदेशमा २७.३ प्रतिशत रहेको छ।

नेपालमा रोजगारीमा रहेको जनसंख्या ३४.२ प्रतिशत रहेको छ। रोजगारीमा रहेको जनसंख्यालाई प्रदेश अनुसार हेर्दा सबैभन्दा बढी ४३.८ प्रतिशत बाग्मती प्रदेशमा र सबैभन्दा कम २४.१ प्रतिशत सुदुरपश्चिम प्रदेशमा रहेको छ। नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार ६२.२ प्रतिशत ब्यक्तिहरु अनौपचारिक तथा असंगठित क्षेत्रमा दैनिक ज्यालादारी, मजदुरी तथा श्रमिकको रुपमा कामकाज गरी जीवन निर्वाह गर्ने गरेको देखिन्छ। सन् २०२२ मा विश्वव्यापी रुपमा बेरोजगारी दर ५.९ प्रतिशत रहने अनुमान गरिएको छ भने दक्षिण एसियाको ५.६ प्रतिशत रहने अनुमान छ। त्यस्तै विश्वको श्रमशक्ति सहभागिता दर ५९.३ प्रतिशत रहने छ भने दक्षिण एसियाको ४८.१ प्रतिशत रहने छ। विश्व श्रम बजारमा रोजगारीमा रहेको जनसंख्या ५५.८ प्रतिशत छ भने दक्षिण एसियाको बजारमा रोजगारीमा रहेको जनसंख्या ४५.४ प्रतिशत रहेको छ।

रोजगारीका सम्भावित जोखिम क्षेत्र

कोभिड १९ महामारी पश्चात लकडाउनको समयमा सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको अकल्पनीय विकासले गर्दा आकस्मिक रुपमा बढेको अनलाइन सेवाको माग, व्यवसायिक प्रतिष्ठानहरुले ग्राहकलाई डिजिटल प्रविधिको माध्यमबाट उपलब्ध गराएको सेवा, शैक्षिक संस्थाहरुले पठन पाठनका लागि सञ्चालन गरेको अनलाइन कक्षाहरु यसका केही जवलन्त उदाहरणहरु हुन। बढ्दो डिजिटल माध्यमको प्रयोगले गर्दा श्रम बजारमा एकातिर श्रमिकहरुले आफूलाई प्रविधिमैत्री बनाउनु पर्ने अवस्था छ भने अर्कोतिर कतिपय श्रमशक्ति विस्थापित हुने अवस्थामा छ। The Future of job Survey, 2020 का अनुसार सन् २०२५ सम्म १५ प्रतिशत कम्पनीको कार्यबल अवरोधको जोखिममा रहेको छ भने ६ प्रतिशत रोजगारी पूर्ण रुपमा विस्थापित हुने अनुमान गरिएको छ। विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदन अनुसार विश्व श्रम बजारमा रोजगारीमा निम्न जोखिमका सम्भावित क्षेत्रहरु औंल्याएको देखिन्छ।

स्वचालन (Automation)

स्वचालनले मानिसको प्रत्यक्ष सहभागिता विना वा न्यून सहभागितामा प्रविधिहरुको प्रयोग द्वारा उत्पादन तथा उत्पादकत्व बढाउन, उत्पादन लागत घटाउने काम गर्दछ। जस्तैः कृषि कार्य, निर्माण कार्य, सेवा क्षेत्र, व्यापार क्षेत्र, बैकिङ्ग क्षेत्र आदि। श्रम स्वचालनले मानिसको सहभागितालाई पूर्ण रुपमा रोक लगाउदैन्। यसले प्रविधि तथा यन्त्रहरुलाई नियन्त्रित एवं निर्देशित गर्ने कामको लागि मात्र प्रयोग गरिन्छ। यसको परिणाम स्वरुप श्रमिकको संख्यामा उल्लेख्य वृद्धि भई बेरोजगारी दर बढ्न जान्छ। यसले रोजगारीमा रहेका ९० प्रतिशत कामदारहरुलाई बेरोजगारीको चपेटामा लिनेछ। बढ्दो स्वचालनले आन्तरिक रोजगारीमा नयाँ चुनौती खडा गरेको छ। यसले अदक्ष कामदारहरूको मागमा गिरावट तथा दक्ष र अर्द्ध दक्ष कामदारहरूको मागमा वृद्धिसँगै श्रम बजार ध्रुवीकरण बढ्दै गएको छ। यसबाट श्रममूलक रोजगारीमा प्रतिकूल असर पर्नेछ भने सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा दक्ष तथा सीप युक्त जनशक्तिको माग बढने देखिन्छ।

कृत्रिम बौद्धिकता (Artificial Intelligence)

मानिसको दिमागले जस्तै सोच्न र उनीहरुको कार्यको नक्कल गर्नको लागि बनाइएको यन्त्रले मानिसको बौद्धिकता जस्ताको तस्तै देखाउन सक्ने कार्यलाई कृत्रिम बौद्धिकता भनिन्छ। यसलाई यान्त्रिक बुद्धि पनि भनिन्छ। मानवले प्रदर्शन गर्ने प्राकृतिक बुद्धिको विपरित यन्त्र वा मेसिनले प्रदर्शन गर्ने बौद्धिकता हो। कृत्रिम बौद्धिकताबाट मानिसको बौद्धिकताको नक्कल गरि यसबाट साधारण देखि जटिल किसिमका काम धन्दा गर्न सकिन्छ। जस्तैः कम्युटर, ड्रोन, स्मार्ट कार, गुगल, रोबोट आदि यसका उदाहरण हुन्। यसले मानवको जीवनशैली तथा कार्य प्रणालीमा आमूल परिवर्तन गरि दिएको छ।

कृत्रिम बौद्धिकताको बढ्दो प्रयोगले प्राय जसो उद्योग/व्यवसाय तथा काम धन्दाहरु स्वचालित बन्ने र श्रमिकको आवश्यकता नपर्ने हुन्छ। विभिन्न उद्योग व्यवसायमा यसको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष असर पार्न थालिसकेको अवस्था छ। जसको परिणाम स्वरुप विश्व श्रम बजारमा बेरोजगारी दर बढ्न सक्ने संकेत देखिन थालेको छ। मानिसको सट्टा मेसिनको उपयोगले रोजगारीमा ठूलो समस्या ल्याउँछ। कृत्रिम बौद्धिकताले ठूलो मात्रामा बेरोजगारी बढ्न सक्ने अनुमान छ। कृत्रिम बौद्धिकताको विकासले अहिलेको जनशक्ति बेकामे हुन जान्छ। रोजगारी गुम्नु सबैभन्दा ठूलो चिन्ताको विषय बनेको छ। स्वचालन तथा कृत्रिम बौद्धिकताको बढ्दो प्रयोगले उच्च सीपयुक्त तथा बौद्धिक श्रमयुक्त रोजगारीमा वृद्धि हुने देखिन्छ भने अदक्ष र श्रममूलक रोजगारीमा भने अत्यन्तै ठूलो दवाव सिर्जना हुने देखिन्छ। स्वाचालन तथा कृत्रिम बौद्धिकताको प्रयोगले सन् २०३० सम्म विश्वमा करिब २ करोड उत्पादन क्षेत्रको रोजगारी प्रतिस्थापन हुने सम्भावना रहेको छ।

रिमोट वर्किङ्ग (Remote Working)

रिमोट वर्किङ्ग भन्नाले कार्यालयमा उपस्थित नभई घर वा अन्यत्र बसी प्रविधिको उपयोग गरी श्रमिकहरूले काम गर्न सक्ने अवस्था हो। दैनिक जीवनमा प्रविधिको सहज पहुँच र बढदो प्रयोग तथा डिजिटलाइजेशनले गर्दा व्यवसाय सञ्चालनको लागत कम गर्न, उत्पादकत्व तथा कार्यकुशलता वृद्धि गर्ने, सहज, लचिलो र स्वतन्त्र वातावरणमा काम गर्ने उपायको रुपमा रिमोट वर्किङ्गलाई लिएको पाइन्छ। रोजगारीको प्रकृतिको आधारमा रिमोट वर्किङ्गको अभ्यास र माग दक्ष रोजगारीका सेवा क्षेत्रहरु जस्तै बैकिङ्ग, बीमा र सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा बढी हुने अनुमान गरिएको छ। McKinsey Global Institute को What's next for remote work: An analysis of 2000 tasks, 800 jobs & nince countries का अनुसार विश्वव्यापी रुपमा २० प्रतिशत भन्दा बढी श्रमिक मजदुरहरुले आउँदो दिनमा रिमोट वर्किङ मार्फत काम गर्ने प्रक्षेपण गरेको देखिन्छ।

श्रमको अल्पउपयोग (Labor Underutilization)

श्रमको अल्पउपयोग भन्नाले बेरोजगार ब्यक्ति, ४० घण्टाभन्दा कम समय काम गरेका वा थप समय समय काम गर्न चाहना भएका ब्यक्ति वा समयको आधारमा भएको अर्ध बेरोजगार र सम्भाव्य श्रमशक्तिलाई बुझाउँछ। यो अवस्थालाई न्यूनीकरण गर्न युवा लक्षित रोजगारीका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्न आवश्यक रहेको छ। नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार नेपालको श्रमको अल्पउपयोग दर ३९.३ प्रतिशत रहेको छ। काम गर्न सक्ने उमेरको भए तापनि रोजगारीका अवसरहरु उपलब्ध नभएकाले वा सीमित रोजगारीको अवसरका कारण उपलब्ध श्रमशक्तिको पूर्ण रुपमा उपयोग हुन सकेको छैन। यसले एकातिर आंशिक रोजगारीको अवस्था सृजना गरेको छ भने अर्कोतिर श्रमिकहरुको जीवन निर्वाहमा कठिनाई उत्पन्न भई रहेको छ। गरीबी निवारण र आर्थिक विकासमा

उल्लेखनीय प्रगति गर्न सकिने तथ्यलाई मध्यनजर गर्दै श्रम बजारको आवश्यकता अनुरुप सीपमूलक श्रम शक्तिको विकास गर्नु आजको मुख्य आवश्यकता रहेको छ।

निश्कर्ष

नेपालको श्रम बजारमा प्रत्येक वर्ष ५ लाख श्रमशक्ति थपिने गर्छ। श्रम बजारमा आउने युवा शक्तिको अनुपातमा स्वदेशमा रोजगारीका अवसरहरू पर्याप्त हुन नसकेको अवस्था छ। मुलुकको समृद्धिका लागि जोस, जाँगर र उत्साहले भरिएका युवाको ज्ञान, सीप र श्रम शक्तिलाई उपयोग गर्नु जरुरी छ। नेपालको श्रम बजारमा रोजगारीका अवसरहरुको सृजना तथा प्रवर्धन गर्नु अपरिहार्य रहेको छ। श्रम बजारमा उपलब्ध अवसरहरु अनुरुपको सीपयुक्त जनशक्तिको विकास गर्नु पनि त्यत्तिकै जरुरी छ। संघीयताको मर्म अनुसार रोजगार व्यवस्थापनमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तीनै तहको सरकारको साझेदारी र सहकार्य पनि उतिकै आवश्यक छ।

श्रम बजारमा बढदै गईरहेको प्रविधिको प्रयोगले बेरोजगारी समस्या बढने अनुमान सहजै गर्न सकिन्छ। त्यसको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष प्रभाव नेपालमा पनि पर्ने नै छ। रोजगारी सृजना कुनै एक कार्यक्रम वा तह वा क्षेत्रबाट मात्र सम्भव नहुने भएकोले विभिन्न तह, क्षेत्र र कार्यक्रमहरु बिचको समन्वयात्मक एवं सामूहिक प्रयासबाट मात्र रोजगारीका थप अवसरहरु सृजना गर्न सकिन्छ। स्थानीय अर्थतन्त्रलाई सबल बनाउन, स्थानीय तहमा लगानी आकर्षित गर्न तथा दक्ष जनशक्ति निर्माण गरि रोजगारीमा पहुँच बढाउन स्थानीय तहहरुले पनि रोजगारी सम्बन्धी आवश्यक नीति, योजना तथा कार्यक्रमहरु निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्नु अति आवश्यक छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2025/01/02/youth-employment-situation-and-potential-areas/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०७७/०८/०४ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

युवा रोजगारीको अवस्था र सम्भावनाका क्षेत्रहरु

पृष्ठभूमि

युवा भन्नाले १६ देखि ४० वर्ष उमेर समूहको ब्यक्तिलाई जनाउँछ। युवा विकासका अग्रदुत, परिवर्तनको संवाहक, देश निर्माणको प्रमुख स्रोत तथा राष्ट्रको धरोहर एवं अमूल्य सम्पत्ति हो। युवा आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक परिवर्तनको कारक पनि हो। युवाको परिचालन, सहभागिता र नेतृत्व विकास विना कुनै पनि देशले विकासको अपेक्षित लक्ष्य हासिल गर्न सक्दैन्। नेपालको कुल जनसंख्याको ४०.३५ प्रतिशत युवाशक्ति रहेको छ। विश्व युवा विकास सूचकांक, २०१६ अनुसार नेपाल ७७ औं स्थानमा र रोजगारी तथा अवसरमा ६० औं स्थान रहेको छ। रोजगार भनेको पेशालाई दर्साउँछ। रोजगारी भनेको आर्थिक गतिविधि हो, जस अन्तर्गत मानिसहरूले अरुका लागि काम गर्छन् र यसको सट्टामा पारिश्रमिक पाउँछन्। पारिश्रमिक तलब वा ज्यालाको रुपमा हुने गर्छ। रोजगारदाता सरकार, सरकारी उद्यम, गैर सरकारी संघसंस्था वा कुनै पनि निजी संगठन हुन सक्छ। रोजगारी स्थायी, अस्थायी, आंशिक वा आकस्मिक हुन सक्छ।

रोजगारी सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था

नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ३३ मा रोजगारीको हक र धारा ३४ मा श्रम सम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रुपमा समेटिएको छ। त्यस्तै धारा ५१ (राज्यका नीतिहरु) को (झ) मा सबैले काम गर्न पाउने अवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने, श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने, श्रमिक र उद्यमी व्यवसायी बीच सुसम्बन्ध कायम गर्ने, वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति अंगिकार गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ। रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा बेरोजगार ब्यक्तिलाई न्यूनतम् एक सय दिनको रोजगारीको व्यवस्था गरिएको छ।

रोजगारीको वर्तमान अवस्था

नेपालको बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत रहेको छ भने पुरुषको र महिलाको बेरोजगारी दर क्रमशः १०.३ र १३.१ प्रतिशत रहेको छ। यसै गरी शहरमा ११.६ प्रतिशत र ग्रामीण क्षेत्रमा १०.९ प्रतिशत बेरोजगारी रहेको छ। नेपालको श्रमशक्तिमा सहभागिता दर ३८.५ प्रतिशत रहेको छ। यो दर शहरमा ४१.७ प्रतिशत र ग्रामीण क्षेत्रमा ३२.९ प्रतिशत रहेको छ। यसै गरी पुरुष र महिलाको श्रमशक्तिमा सहभागिता दर क्रमशः ५३.८ प्रतिशत र २६.३ प्रतिशत रहेको छ। रोजगारमा रहेको जनसंख्यालाई प्रदेश अनुसार हेर्दा सबैभन्दा बढी ४३.८ प्रतिशत बाग्मती प्रदेशमा र सबैभन्दा कम २४.१ प्रतिशत सुदुरपश्चिम प्रदेशमा रहेको छ। बेरोजगारी दरलाई प्रदेशगत रुपमा हेर्दा सबैभन्दा बढी प्रदेश नं. २ मा

२०.१ प्रतिशत र सबैभन्दा कम बाग्मती प्रदेशमा ७ प्रतिशत मात्र रहेको छ। प्रदेश अनुसार श्रमशक्तिमा सहभागिता दर सबैभन्दा बढी बाग्मती प्रदेशमा ४७.१ प्रतिशत रहेको छ भने सबैभन्दा कम सुदूरपश्चिम प्रदेशमा २७.३ प्रतिशत रहेको छ। नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार ६२.२ प्रतिशत ब्यक्तिहरु अनौपचारिक तथा असंगठित क्षेत्रमा दैनिक ज्यालादारी, मजदुरी तथा श्रमिकको रुपमा कामकाज गरी जीवन निर्वाह गर्ने गरेको देखिन्छ।

COVID-19 को संक्रमणलाई नियन्त्रण गर्नका लागि विश्वका अधिकांश देशहरु लगायत नेपालले पनि बन्दाबन्दी (Lockdown) गरेको अवस्था थियो। बन्दाबन्दीको अवस्था पछि COVID-19 को संक्रमण तथा असरलाई नियन्त्रण गर्न तथा सर्वसाधारणको जीउ ज्यानको रक्षा गर्न जिल्ला पिच्छे निषेधाज्ञा जारी गरिएको थियो र छ पनि। COVID-19 को प्रभाव विश्व अर्थतन्त्र संगसंगै नेपालको अर्थतन्त्रमा समेत परेको देखिन्छ। देशमा भएका उद्योगधन्दा, कलकरखाना, यातायात, पर्यटन, मनोरञ्जन, होटेल तथा रेष्टुरेन्ट, रियल स्टेट, कृषि, व्यापार, व्यवसाय, निर्माण कार्य (सार्वजनिक तथा निजी) आदि लगायत कैयौं क्षेत्रहरु पूर्ण रुपमा बन्दाबन्दीको चपेटमा रहेको थियो। यी क्षेत्रहरुमा काम गर्ने श्रमिक मजदुरहरु रोजगारी विहिन भई बेरोजगारीको संख्या बढेको देखिन्छ। ग्रामिण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने गरिब, विपन्न परिवारहरुको आम्दानीको मुख्य श्रोत नै उक्त क्षेत्रहरुमा दैनिक ज्यालादारी एवं मजदुरी गर्ने र निर्वाहमुखी कृषिबाट जीवन गुजारा चल्ने गरेको देखिन्छ। ती ब्यक्तिहरु अहिले रोजगार विहिन भई रोजीरोटी गुमेको अवस्थामा छ। उनीहरुको जीवन कष्टकर हुदै गएको छ भने भोकै बस्न बाध्य भएका छन्।

COVID-19 को प्रभावका कारण औद्योगिक उत्पादनमा भएको संकुचनले गर्दा कार्य गर्ने समय (घण्टा) मा कमी आउनु, स्वरोजगारीबाट प्राप्त हुने आम्दानीमा ह्रास हुनु, बजारमा उपभोग्य वस्तुहरुको अभाव र अस्वभाविक मूल्य बृद्धि हुनु, माग र आपूर्ति बिचको श्रृंखलामा भएको अवरोधका कारण रोजगारी र आम्दानीमा कमी आउनु, व्यापार घाटाबाट जोगिन रोजगारदाताहरुले रोजगारी कटौती गर्नुका कारण छोटो अवधिका कामदारहरुको जीवनयापन असहज हुनु तथा बजार अवरोधका कारण थोक तथा खुद्रा व्यापार व्यवसायमा आएको गिरावट, निर्माण क्षेत्रमा भएको अवरोध, औद्योगिक आयातमा कमी आदि क्षेत्रहरुमा प्रभाव पर्नुले पनि बेरोजगार हुनेको संख्यामा बढोतरी भएको देखिन्छ। आन्तरिक तथा बाह्य पर्यटकको आवागमनमा आएको अवरोधका कारण नेपालका होटेल, रेष्टुरेन्ट, माउन्टेन ट्रेकिङ, पर्वतारोहण लगायत पर्यटनसंग सम्बन्धित अन्य कैयौं क्षेत्रहरुबाट रोजगारी गुमाउनेहरुको संख्यामा समेत उल्लेख्य बृद्धि भएको छ। COVID-19 बाट पर्यटन क्षेत्रको रोजगारी सबैभन्दा बढी प्रभावित भएको देखिन्छ।

युवा रोजगारीका चुनौती र समस्याहरु

श्रम तथा रोजगारीको हक कार्यान्वयन गर्नु, उत्पादनशील क्षेत्रमा रोजगारीका अवसर पहिचान र सृजना गर्नु, अनौपचारिक क्षेत्रको रोजगारीलाई औपचारिक क्षेत्रको दायरामा ल्याउनु, श्रम बजारको माग अनरूप सीपयुक्त श्रमशक्तिको विकास गर्नु, बजारको माग अनुसारको जनशक्ति आपूर्ति गर्न नसक्नु, शिक्षालाई व्यावहारिक र रोजगारमलूक बनाई उद्यमशीलिता विकास गर्नु, श्रमिक र रोजगारदाता बीच सुसम्बन्ध स्थापित गर्नु, श्रम निरीक्षण र नियमनलाई प्रभावकारी बनाउनु आदि युवा रोजगारीका मुख्य चुनौतीहरुको रहेको छ। श्रम, सीप र उत्पादनबीच तादम्यता कायम हुन नसक्नु, श्रमप्रतिको सम्मानको कमी हुनु, उद्यमशीलिता विकास तथा स्वरोजगार प्रवर्द्धन र उत्पादनशील रोजगारीको सृजना पर्याप्त हुन नसक्नु (न्यून उत्पादकत्व, न्यून ज्याला र कमजोर कार्य अवस्था),

वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त सीप र पुँजीको न्यून परिचालन हुनु, श्रमबजार सूचना प्रणालीको विकास नहनु आदि युवा रोजगारीका समस्याहरु रहेको देखिन्छ ।

दिगो रोजगारीका सम्भावना क्षेत्रहरु

नेपालमा प्रत्येक वर्ष करिब पाँच लाख थप श्रमशक्ति श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने गर्दछन् । नयाँ श्रमशक्तिको लागि पर्याप्त रोजगारीका अवसर सृजना हुन नसकेका कारण श्रमको माग र आपूर्ति बीच ठूलो अन्तर रहेको देखिन्छ । आन्तरिक श्रम बजारको प्रशोचन क्षमता समेत न्यून हुँदा अतिरिक्त श्रमशक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जान बाध्य हुने गरेका छन् । दिगो रुपमा बेरोजगारीको समस्या समाधान गर्न निम्न रोजगारीका मुख्य सम्भावना क्षेत्रहरुमा थप रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

१. कृषि क्षेत्र

नेपालको कुल जनसंख्याको ६०.४ प्रतिशत जनसंख्या जीविकोपार्जन तथा रोजगारीको लागि कृषि पेशामा आश्रित रहेका छन । कुल गार्हस्थ उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योग्यदान हरेक वर्ष घट्दै गएको अवस्था छ । कुल कृषि योग्य जमिन को २१ प्रतिशत (३० लाख ९१ हजार हेक्टर) मा खेती गरिएको छ भने ७ प्रतिशत (१० लाख ३० हजार हेक्टर) जमिन बाँझो नै रहेको अवस्थामा छ । कृषि क्षेत्र सबैभन्दा धेरै रोजगारी सृजना तथा प्रदान गर्ने क्षेत्र हुन् । नेपालमा रोजगारी पाएका प्रत्येक पाँच जना ब्यक्ति मध्ये एक जना कृषिमा नै रोजगार रहेका छन् ।

बेरोजगार ब्यक्तिहरुलाई भूमि बैंक मार्फत बाँझो रहेको खेती योग्य जमिनमा कृषि कार्यका लागि सहज पहुँच पुर्याई बाँझो रहेको जग्गामा व्यवसायिक खेती गर्न प्रोत्साहन गरी कृषिको आधुनिकीकरण, व्यवसायीकरण, विविधीकरण र औधोगिकीकरण गरी कृषि उत्पादन, उत्पादकत्व तथा कृषि क्षेत्रको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्नु पर्दछ । बेरोजगार ब्यक्तिहरुलाई कृषि सहकारी वा कृषक समूहको माध्यमबाट कृषि पकेट क्षेत्रहरुको विकास गरी कृषि पेशालाई सम्मानजनक, मर्यादित र प्रतिष्ठित बनाई कृषि क्षेत्रमा थप रोजगारीका अवसरहरु सृजना गरी कृषिमा आत्मनिर्भर हुनुको साथै राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा समेत सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।

२. निर्माण क्षेत्र

संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको स्थापना पश्चात नेपालको संविधान, २०७२ जारी भए पछि तीनै तहको सरकारहरुको गठन भई देशको निर्माणको युगमा प्रवेश गरेको छ । निर्माण क्षेत्रमा १३.८ प्रतिशत ब्यक्तिहरु रोजगारी प्राप्त गरेको देखिन्छ । देशभित्र राष्ट्रिय महत्वका योजनाहरु, ठूलठूला जलविद्युत आयोजनाहरु, रेलमार्ग, द्रुतमार्ग, एयरपोर्ट लगायत अन्य विभिन्न निजी तथा सार्वजनिक निर्माण कार्यहरुको साथसाथै तिनै तहका सरकारहरुबाट सञ्चालित अन्य विकास निर्माणका गतिविधिहरु तीब्र रुपमा भईरहेको देखिन्छ । निर्माण क्षेत्रमा दक्ष जनशक्तिको रुपमा काम गर्ने ईलेक्ट्रिसीयन, प्लम्बर, पेन्टर, कारपेन्टर, मैसन लगायत अन्य श्रमिक मजदुरहरु अधिकांश भारतीय वा तेस्रो मुलुकका रहेका छन् । यी क्षेत्रमा नेपाली श्रमिक मजदुरहरु अदक्ष कामदारको रुपमा काम गर्ने गर्दछन् । यस क्षेत्रमा रोजगारीका सम्भावनाहरु प्रशस्त रहेकोले बजारको मागको आधारमा थप दक्ष, सीपयुक्त जनशक्ति तयार गरी बजारमा दक्ष जनशक्तिको आपूर्ति गरी अन्य मुलुकका श्रमिक मजदुरहरुलाई विस्थापित गर्दै जानु पर्ने देखिन्छ ।

३. उद्योग तथा व्यवसाय क्षेत्र

उद्योग क्षेत्रमा १७.५ प्रतिशतले रोजगारी पाएको देखिन्छ । कुल राष्ट्रिय रोजगारीमा उद्योग क्षेत्रको योगदान ८.१ प्रतिशत रहेको छ । नेपालमा बढदै गएको युवा बेरोजगारीमा कमी ल्याउन कम्तीमा आउँदो एक दशकसम्म कृषि, वन, पर्यटनमा आधारित उद्योगधन्दा कलकारखाना तथा व्यापार व्यवसायको माध्यमबाट थप रोजगारी सृजना गर्न विशेष जोड दिनु पर्ने देखिन्छ । अदक्ष तथा सीप नभएका बेरोजगार युवाहरुलाई सीपमूलक तालिमको माध्यमबाट दक्ष एवं सीपयुक्त जनशक्ति तयार गरी उद्योग तथा कलकारखानाहरुमा आपूर्ति गरी औधोगिक उत्पादनमा वृद्धि गर्नुको साथसाथै लघु, घरेलु तथा साना उद्योगहरुको माध्यमबाट स्वरोजगारी वा रोजगारी बढ्ने गरी निर्यातयोग्य वस्तुहरुको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता, विविधिकरण, उत्पादकत्व अभिवृद्धि गरी स्थानीय श्रम, सीप, स्रोत र साधनको अधिकतम् परिचालन तथा उपयोग हुने गरी स्वदेशभित्रै थप रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

४. उद्यमशिलता

उद्यमशीलतालाई उत्पादनको महत्वपूर्ण साधनको रुपमा हेरिन्छ । स्थानीय स्तर देखि नै उत्पादन र उत्पादकत्व वृद्धि तथा रोजगारी सिर्जना गरी राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई गतिशिलता प्रदान गर्न उद्यमी तथा उद्यमशीलताको विकास अपरिहार्य रहेको छ । कोरोना महामारीका कारण रोजगार विहिन भई बेरोजगारहरुको संख्यामा उल्लेख्य वृद्धि भएको देखिन्छ । बढदो बेरोजगारी समस्यालाई सम्बोधन गर्न तथा बेरोजगार युवाहरुलाई रोजगारीको सुनिश्चितता गर्न राज्यका तीनै तहका सरकारहरुले लागत साझेदारीमा स्वरोजगार हुन चाहने तथा रोजगारी गुमाउने बेरोजगार युवाहरुलाई लक्षित गरी स्थानीय स्तरमा उपलब्ध श्रम, श्रोत साधन, पूँजी र प्रविधिको उपलब्धतताको आधारमा प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम मार्फत विभिन्न किसिमका सीपमूलक, रोजगारमूलक, व्यवसायिक तथा प्राविधिक तालिमहरुको माध्यमबाट दक्ष, सक्षम र उत्पादनशील जनशक्ति उत्पादन गर्ने तर्फ ध्यान दिनु पर्दछ । स्थानीय स्तरमा नै नयाँ नयाँ उद्यम व्यवसायको पहिचान तथा विकास र उत्पादन तथा उत्पाकत्व वृद्धि गरी रोजगारी सृजना गर्नु पर्ने देखिन्छ । उद्यम व्यवसाय गर्न चाहने युवाहरुलाई उत्पादनशील व्यवसायिक योजनाको आधारमा बिउँ पूँजीको रुपमा लागत साझेदारीमा अनुदान वा सहुलियत पूर्ण ऋण सुविधाको उपलब्धतताको माध्यमबाट उद्यम तथा व्यवसायको विकास गरी थप रोजगारी वा स्वरोजगारका अवसर सृजना गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

५. पर्यटन

पर्यटनमा प्रचुर सम्भावना भएको देश हो नेपाल । नेपालको पर्यटन क्षेत्र रोजगारीका मुख्य स्रोतहरु मध्येको पनि एक हो । सन् २०१८ मा कुल ५७३००० रोजगारी प्राप्त गरेका थिए, जुन कुल रोजगारीको ८ प्रतिशत हो । नेपालको प्राकृतिक, धार्मिक, मौलिक, पुरातात्विक एवं सांस्कृतिक सम्पदा, हिमाली मनोरम दृश्य, पर्वतारोहण, पदमार्ग, तराईका फाँटहरु, वन्य जन्तु, निकुञ्ज, जल सम्पदा आदि पर्यटनको मुख्य आधार क्षेत्र रहेको छ । यी सम्पदाहरुको संरक्षण, सम्वर्द्धन र विविधीकरण गरी नयाँ नयाँ पर्यटकीय गन्तव्यहरुको पहिचान, विकास, प्रवर्द्धन गर्दै पर्यटन क्षेत्रमा थप रोजगारी सिर्जना गर्नु पर्नेमा ध्यान दिनु जरुरी छ ।

निश्कर्ष

नेपालको संविधानले रोजगारी र श्रम सम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रूपमा समावेश गरेको छ । रोजगारीको तुलनामा युवा जनसंख्याको अनुपात तीब्र रुपमा वृद्धि हुदै गएको देखिन्छ । देशमा बढदै गरेको बेरोजगारी दर र सीमित रहेको रोजगारीको अवसर तथा विकल्पका कारण अधिकांश युवा श्रमशक्ति विदेशिन बाध्य हुने गरेको देखिन्छ । श्रम बजारको माग अनुरुपको दक्ष तथा सीपमूलक जनशक्तिको विकास गर्नु आजको मुख्य आवश्यक्ता

रहेको छ । उत्पादनमूलक रोजगारी सृजना गरी मुलुकमा उपलब्ध युवा श्रमशक्तिको अधिकतम् उपयोग गरी कृषि क्षेत्रमा विद्यमान रहेका अनुत्पादक अधिक श्रमशक्तिलाई उद्योग, व्यापार, पर्यटन, निर्माण जस्ता सेवा क्षेत्रहरुमा स्थानान्तरण गर्न सके अर्थतन्त्रको संरचनात्मक परिवर्तनमा समेत सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2024/12/31/the-havoc-of-covid-19-on-poverty/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०७७/०१/२६ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

गरिबीमा कोभिड-१९ को कहर

परिचय

समान्यतया, गरिबी भन्नाले अभाव वा कमी भएको अवस्थालाई बुझाउँछ। परम्परागत रुपमा गरिबी भन्नाले आर्थिक रुपमा विपन्न वा न्यून आम्दानी वा दिनको दुई छाक टार्न नसक्ने अवस्थालाई जनाउँछ। संकुचित अर्थमा गरिबी भनेको न्यून आय भएको अवस्थालाई बुझिन्छ भने व्यापक अर्थमा यसलाई मानवीय क्षमताको न्यूनतम उपयोग अर्थात मानवीय जीवनयापन गर्न आधारभूत आवश्यक्ताहरू जस्तै- गास, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी लगायतका अवस्थाको कमी वा अभाव हुनुलाई गरिबी भनेर बुझिन्छ। अत: समग्रमा गरिबी भन्नाले गाँस, बास (आवास), कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता न्यूनतम सुबिधाबाट बञ्चित रहि आय आर्जनका लागि न्यूनतम सीप, साधन, स्रोत र पहुँच नभएको अवस्थालाई बुझाउँछ।

गरिबी निवारण कोष ऐन, २०६३ अनुसार "गरिब भन्नाले नेपाल सरकारले निश्चित मापदण्ड अन्तर्गत समय समयमा तोकेको राष्ट्रिय वा क्षेत्रगत गरिबीको रेखामुनि रहेको, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता मानव विकासका सूचकहरूका आधारमा पिछडिएको र निश्चित लिङ्गत तथा सामाजिक समूहका आधारमा राष्ट्रिय विकास प्रक्रियामा समावेश हुन नसकेको ब्यक्ति वा समूहलाई सम्झनु पर्छ"। नेपाल जीवनस्तर सर्भेक्षण, २०६६/६७ अनुसार "प्रति ब्यक्ति प्रति दिन २२२० क्यालोरी खान नसक्ने र प्रति ब्यक्ति वार्षिक रू. १९२६१.०० खर्च गर्न नसक्ने ब्यक्तिलाई उपभोगको आधारमा गरिबीको रूपमा परिभाषित गरिएको पाईन्छ"। जसमा खाद्य गरिबीको रेखा रु. ११९२९.०० र गैर खाद्य गरिबीको रेखा रु. ७३३२.०० रहेको छ।

गरिबीको प्रकार

क) निरपेक्ष गरिबी: बाँच्नका लागि आवश्यक पर्ने आधारभूत आवश्यक्ताहरु समेत पुरा गर्न सक्ने आम्दानी र सीप, क्षमता नभएका ब्यक्तिहरुको आर्थिक अवस्थालाई निरपेक्ष गरिबी भनिन्छ। यस अन्तर्गत खाद्य पदार्थ र पोषणको अवस्था, शुद्ध पिउने पानी, सरसफाई सम्बन्धी आधारभूत सुविधा, आधारभूत स्वास्थ्य, सुरक्षित वासस्थान, शिक्षा र आधारभूत सूचनाको उपलब्धतता आदि पर्दछन्। निरपेक्ष गरिबीलाई उपभोग र आम्दानीको आधारमा नाप्न सकिन्छ। यस प्रकारको गरिबी प्राय: जसो सबै ठाउँमा एकै नासको हुन्छ, जसलाई हटाउन सकिन्छ।

ख) सापेक्ष गरिबी: बढी आय र कम आय भएका ब्यक्तिहरुको आम्दानीको अन्तरलाई सापेक्ष गरिबी भनिन्छ। यो एक देशबाट अर्को देशमा फरक फरक हुन सक्छ र कहिलेकाही एउटै देश भित्रको विभिन्न ठाउँहरुमा फरक फरक हुन सक्छ। जसलाई हटउन सकिदैन तर घटाउन सकिन्छ।

ग) बहुआयामिक गरिबी: बहुआयामिक गरिबी भन्नाले मानिसहरुको दैनिक जीवनमा भोगेका बिभिन्न सुविधाहरु जस्तै- स्वास्थ्य, शिक्षाको अभाव र जीवनस्तरमा अपर्याप्तता वा वञ्चितताको अवस्थालाई देखाउँछ। बहुआयामिक गरिबी सूचकका ३ वटा आयामहरु शिक्षा, स्वास्थ्य र जीवनस्तरलाई १० वटा सूचकहरुमा बर्गीकरण गरि मापन गर्ने गरिन्छ । जसमा शिक्षाका दुई (विधालयमा बिताएको वर्ष: परिवारका कुनै सदस्यले ५ वर्षको विद्यालय शिक्षा हासिल नगरेको र विद्यालयमा हाजिरी: परिवारका विद्यालय जान योग्य बालबालिका कक्षा ८ सम्म नपढेको), स्वास्थ्यका दुई (बाल मृत्युदर: परिवारमा विगत ५ वर्षमा कुनै बालबालिका मरेको र पोषण: परिवारमा बालबालिका तथा ब्यस्कलाई पोषण सम्बन्धी जानकारी नभएको) र जीवनस्तरका ६ (खाना पकाउन प्रयोग गरिने इन्धन: खाना पकाउन गुइठा, दाउरा वा कोइला इन्धनको रूपमा प्रयोग गरिने, सरसफाई: घरको सरसफाइको अवस्था नसुध्रिएको, खानेपानी: घरमा शुद्ध खानेपानीको पहुँच नभएको वा शुद्ध खानेपानी लिन जान र आउनको लागि घरबाट ३० मिनेट भन्दा बढी समय लाग्ने, बिधुत: घरमा बिजुली नभएको, घरको भुइ: घरको भुइ माटो, बालुवा वा गोबरले लिपिएको, खर वा यस्तै प्रकारको छाना र भौत्तिक सम्पत्ति: घरमा रेडियो, टेलिभिजन, टेलिफोन, मोटरसाइकल, रेफ्रिजरेटर मध्ये कम्तीमा १ भन्दा बढी चीज नभएको वा कार वा ट्रक नभएको) सूचकहरु रहेका छन्। बहुआयामिक गरिबीमा यी सूचकहरु मध्ये कम्तीमा एक तिहाई (३३ प्रतिशत) भन्दा बढीमा अभावको सामना गरिरहेका ब्यक्ति, घरपरिवार वा समुदायलाई बहुआयामिक रूपमा गरिब भएको मानिन्छ।

नेपालमा गरिबीको विधमान अवस्था

नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण (२०६६/६७) अनुसार कुल गरिबी जनसंख्याको १५.४६ प्रतिशत शहरी गरिबी तथा २७.४३ प्रतिशत ग्रामिण गरिबी रहेका छन्। भौगोलिक क्षेत्रको आधारमा सबभन्दा बढी गरिबी हिमालमा ४२.२७ प्रतिशत, पहाडमा २४.३२ प्रतिशत र तराईमा २३.४४ प्रतिशत रहेका छन्। जातिगत आधारमा सबैभन्दा बढी गरिब पहाडी दलितमा ४३.६३ प्रतिशत र सबैभन्दा कम गरिब नेवारमा १०.२५ प्रतिशत रहेका छन्।

पन्ध्रौ योजनाको आधार पत्र, २०७५ अनुसार नेपालमा निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनी रहेको जनसंख्या १८.७ प्रतिशत रहेको छ। प्रदेशगत हिसाबले प्रदेश नं. १ मा १२.४ प्रतिशत, प्रदेश नं. २ मा १९.८ प्रतिशत, बाग्मती प्रदेशमा १५.३ प्रतिशत, गण्डकी प्रदेशमा १५.५ प्रतिशत, प्रदेश नं. ५ मा १८.२ प्रतिशत, कर्णाली प्रदेशमा २८.९ प्रतिशत र सुदुरपश्चिम प्रदेशमा ३३.९ प्रतिशत निरपेक्ष गरिबी रहेको छ । नेपाल जनसंख्या तथा स्वास्थ्य सर्वेक्षण, २०७६ अनुसार गरिब र धनी बिचको आम्दानीको असमान वितरणको अन्तर गिनी सूचांकले देखाउँछ । नेपालको गिनी सूचांक ०.३१ रहेको छ। प्रदेशगत संरचना अनुसार प्रदेश नं. १ को ०.३५, प्रदेश नं. २ को ०.२२, बाग्मती प्रदेशको ०.२५, गण्डकी प्रदेशको ०.३७, प्रदेश नं. ५ को ०.३१, कर्णाली प्रदेशको ०.४२ र सुदुरपश्चिम प्रदेशको ०.३३ रहेको छ। '०' ले समान वितरण (समानता) लाई देखाउँछ भन्ने '१' ले असमान वितरण (असमानता) लाई देखाउँछ।

Nepal Multidimensional Poverty Index, 2018 अनुसार नेपालमा २८.६ प्रतिशत मानिसहरु बहुआयामिक गरिब रहेका छन्। सबैभन्दा बढी बहुआयामिक गरिबी कर्णाली प्रदेशमा ५१.२ प्रतिशत र प्रदेश नं. २ मा ४७.९ प्रतिशत रहेका छन् भने सबभन्दा कम बाग्मती प्रदेशमा १२.२ प्रतिशत र गण्डकी प्रदेशमा १४.२ प्रतिशत रहेका छन्। प्रदेश नं. १, ५ र सुदुरपश्चिम प्रदेशमा क्रमशः १९.७ प्रतिशत, २९.९ प्रतिशत र ३३.६ प्रतिशत बहुआयामिक गरिबी रहेको छ। नौ वर्ष उमेर समूहका बालबालिका सबैभन्दा गरिब (४१.६ प्रतिशत) रहेको देखिन्छ। शहरमा ७ प्रतिशत मानिस र ग्रामिणमा ३३.२ प्रतिशत मानिसहरु बहुआयामिक गरिब रहेका छन्।

कोभिड १९ को प्रभाव

चीनको हुवेई प्रान्तको वुहान शहरबाट फैलिएको COVID-19 को संक्रमण विश्वको २१२ वटा देशमा संक्रमण फैलिएको छ। विश्वव्यापी माहामारीको रुपमा फैलिएको COVID-19 बाट विश्व आक्रान्त रहेको अवस्थामा नेपाल समेत अछुतो रहन सकेन्। COVID-19 को संक्रमणलाई नियन्त्रण गर्नका लागि विश्वका धेरै जसो देशहरुहरुले बन्दाबन्दी (Lockdown) गरेको अवस्था छ। नेपालमा पनि COVID-19 को संक्रमण तथा असरलाई नियन्त्रण गर्न तथा सर्वसाधारणको जीउ ज्यानको रक्षा गर्न करिब पैतालिस दिन देखि बन्दाबन्दी (Lockdown) जारी रहेको छ। COVID-19 को प्रभाव विश्व अर्थतन्त्र संगसंगै नेपालको अर्थतन्त्रमा समेत परि सकेको देखिन थालेको छ। नेपालमा पनि कोरोना कहर बनेर नेपाली अर्थतन्त्रलाई धराशायी बनाउँदै गएको देखिन्छ। भारत र चीनसंगको सीमानाका पूर्ण रुपमा बन्द रहेको छ। अत्यावश्यक सेवा बाहेकका आयात निर्यात समेत ठप्प छ। देशमा भएका उद्योगधन्दा, कलकरखाना, यातायात, पर्यटन, मनोरञ्जन, होटेल तथा रेष्टुरेन्ट, रियल स्टेट, कृषि, व्यापार, व्यवसाय आदि लगायत कैयौं क्षेत्रहरु पूर्ण रुपमा बन्द रहेको छ भने निर्माण कार्य (सार्वजनिक तथा निजी) पनि ठप्प छ।

नेपालमा COVID-19 को प्रभाव थोर बहुत हरेक क्षेत्रमा परेको देखिन्छ। COVID-19 को प्रभाव गरिबीमा समेत परेको सजिलै देख्न सकिन्छ। नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०६६/६७ अनुसार २७.४३ प्रतिशत गरिबहरु खास गरी ग्रामिण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने गर्दछ। ग्रामिण गरिबहरुको आम्दानीको मुख्य श्रोत नै दैनिक ज्यालादारी, मजदुरी, निर्वाहमुखी कृषि लगायत अन्य आन्तरिक रोजगारीहरु रहेको छ। नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण, २०७४ अनुसार ६२.२ प्रतिशत ब्यक्तिहरु अनौपचारिक तथा असंगठित क्षेत्रमा दैनिक ज्यालादारी, मजदुरी तथा श्रमिकको काम गरी जीवन निर्वाह गर्ने गरेको छ। ती ब्यक्तिहरु रोजगारी विहिन भई रोजीरोटी गुमेको अवस्थामा छ। गरिब तथा विपन्न परिवारहरुको जीवन कष्टकर हुदै गएको छ भने भोकै बस्न बाध्य भएका छन्। COVID-19 संक्रमणलाई नियन्त्रण गर्न सरकारद्वारा पटक पटक थप गरिएको बन्दाबन्दीका कारण विभिन्न क्षेत्रहरुमा भएको अवरोधले हरेक क्षेत्रहरुमा बेरोजगारीको संख्या बढ्दै गएको छ।

COVID-19 को प्रकोपले लम्बिदै गएको बन्दाबन्दी (लकडाउन) का कारण औद्योगिक उत्पादनमा भएको संकुचनले गर्दा कार्य गर्ने समय (घण्टा) मा कमी, स्वरोजगारीबाट प्राप्त हुने आम्दानीमा ह्रास, बजारमा उपभोग्य वस्तुहरुको अभाव र अस्वभाविक मूल्य बृद्धि, माग र आपूर्ति श्रृंखलामा आएको अवरोधका कारण रोजगारी र आम्दानीमा भएको कमी, कृषि तथा वन क्षेत्रमा भएको रुकावट, व्यापार घाटाबाट जोगिन रोजगारदाताहरुद्वारा उद्योगधन्दा, कलकरखाना, लघु तथा साना उद्यमहरुमा रोजगारी, ज्याला तथा तलबमा भएको कटौतीका कारण छोटो अवधिका कामदारहरुको जीवनयापन असहज हुनु, बजार अवरोधका कारण थोक तथा खुद्रा व्यापार व्यवसायमा आएको गिरावट, निर्माण क्षेत्रमा भएको अवरोध, औद्योगिक आयातमा कमी आदि क्षेत्रहरुमा प्रभाव पर्नुले पनि गरिबी बढ्ने देखिन्छ।

नेपाली अर्थतन्त्रको बलियो आय स्रोत मध्ये रेमिट्यान्स पनि एक हो। आ.व. २०७५/७६ मा नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा रेमिट्यान्सको योगदान २५.३८ प्रतिशत रहेको थियो। COVID-19 को प्रभावले विश्वमा आर्थिक मन्दी देखिन थालिसकेको छ। यसको प्रभाव वैदेशिक रोजगारीबाट आउने रेमिट्यान्समा समेत पर्ने देखिन्छ। Migration and Development Brief-32, April 2020 अनुसार COVID-19 का कारण विश्वमा १९.९ प्रतिशत, दक्षिण एसियामा २२.१ प्रतिशत र नेपालमा १४ प्रतिशतले विप्रेषणमा संकुचन आउने अनुमान गरिएको छ। विश्वव्यापी

मन्दी तथा यात्रा प्रतिबन्धले प्रवासीको स्थानान्तरणमा पनि असर परेको छ। वैदेशिक रोजगारीमा रहेकाहरु रोजगारी विहिन हुने सम्भावना बढ्दै गएको छ। वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त हुने विप्रेषणमा कमी भई गरिबीको जोखिम बढ्ने देखिन्छ।

आ.व. २०७५/७६ मा नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा पर्यटनको योगदान २.२ प्रतिशत रहेको थियो। COVID-19 का कारण सरकारले भिजिट नेपाल २०२० लाई स्थगित गरि सकेको छ। यसले नेपाली अर्थतन्त्रमा ठूलो प्रभाव पर्नेछ। देश बन्दाबन्दीको अवस्थामा छ। आन्तरिक तथा अन्तराष्ट्रिय हवाई उडान बन्द छ। आन्तरिक तथा बाह्य पर्यटकको आवागमनमा भएको अवरोधका नेपालका होटेल, रेष्टुरेन्ट, माउन्टेन ट्रेकिङ, पर्वतारोहण लगायत पर्यटनसंग सम्बन्धित अन्य कैयौं क्षेत्रहरु समेत ठप्प छ। यसले अर्थतन्त्रमा ठूलो असर गर्नुको साथै पर्यटन क्षेत्रबाट रोजगारी गुमाउनेहरुको संख्यामा उल्लेख्य बृद्धि भएको छ। COVID-19 बाट पर्यटन क्षेत्र सबैभन्दा बढी प्रभावित भएको देखिन्छ।

COVID-19 को परिणाम स्वरुप गरिएको बन्दाबन्दीका कारण सेवा क्षेत्रहरु सञ्चार तथा भण्डारण, मनोरञ्जन, वित्तीय तथा शैक्षिक क्षेत्र, स्वास्थ्य क्षेत्र, रियल स्टेट तथा व्यवसायिक सेवा, सामुदायिक, सामाजिक तथा ब्यक्तिगत सेवा, यातायात सेवाहरु (निजी तथा सार्वजनिक) पनि ठप्प छ। यस क्षेत्रमा रोजगारीमा रहेका वा दैनिक ज्यालादारीमा काम गर्ने श्रमिक मजदुरहरु पनि रोजगारी विहीनताको अवस्थामा छ। यसले गरिबीको जोखिम बढने देखिन्छ।

COVID-19 को प्रकोपका कारण सृजित बन्दाबन्दीका प्रभावले विप्रेषण, ब्यापार व्यवसाय, पर्यटन, निर्माण लगायत अन्य कैयौं क्षेत्रहरु तथा आर्थिक क्रियाक्लापहरुमा भएको बृहत्तर अवरोधले नेपालको आर्थिक बृद्धिदर १.५ र २.८ प्रतिशतको बीचमा सिमीत रहने विश्व बैंकको अनुमान छ। विश्व बैंकको अध्ययन अनुसार COVID-19 महामारीका कारण विश्वमा ४९ मिलियन (चार करोड नब्बे लाख) ब्यक्ति निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनी पर्न सक्ने देखाएको छ। जसमध्ये १५.६ मिलियन (पन्ध्र करोड साठी लाख) गरिबी दक्षिण एसियामा मात्र बढने अनुमान छ। यो सन् १९९८ यता पहिलो पटक विश्वव्यापी रुपमा गरिबी बढने अनुमान समेत गरिएको छ।

निश्कर्ष

कुनै ब्यक्तिसँग न्यून आम्दानी हुनु वा आम्दानीको अभाव हुदै जानु भनेको गरिबीको रेखमुनी पर्दै जानु हो। सिमित आम्दानी भएको ब्यक्तिले आम्दानीको अधिकांश हिस्सा जीवन निर्वाह गर्नका लागि नै खर्च गर्न बाध्य हुन्छ, जसको परिणाम स्वरुप ब्यक्तिको बचत न्यून हुन्छ। न्यून बचतले लगानी घटाउँछ, न्यून लगानीले उत्पादनमा कमी ल्याउँछ। न्यून उत्पादनले आम्दानी पनि न्यून नै हुन्छ र अन्तमा ब्यक्ति पुन: त्यही गरिबी कै अवस्थामा फर्कन बाध्य हुन्छ। COVID-19 को प्रभावले हरेक क्षेत्रमा रोजगारीमा कमी आउनु र बेरोजगारी बढदै जानुले पनि नेपालमा निरपेक्ष गरिबी बढने अनुमान गर्न सकिन्छ। नेपालको पन्ध्रौं योजनाको आधार पत्र, २०७५ मा गरिबीलाई ११ प्रतिशतमा झार्ने र बि.सं. २१०० सम्म समुन्नत मुलुकको स्तरमा पुर्याउने लक्ष्य रहेको छ। त्यस्तै गरिबी निवारण नीति, २०७६ अनुसार बि.स. २०८७ सम्म गरिबीलाई ५ प्रतिशतमा र बि.सं. २१०० सम्म ० प्रतिशतमा झार्ने लक्ष्य रहेको छ। सन् २०३० सम्म सबै प्रकारको गरिबीलाई अन्त्य गर्ने दिगो विकासको लक्ष्यमा नेपालले प्रतिबद्धतता समेत जनाएको छ। COVID-19 को प्रभावले उक्त लक्ष्यहरु निश्चित समयावधि भित्र हासिल गर्न कठिन हुने सम्भावना बढदै गएको देखिन्छ।

श्रम र रोजगारीका आयाम (लेख संग्रह)

https://sandeepksah.com.np/2024/12/31/beautiful-aspects-of-the-pmep/

लेखक: संदीप कुमार साह

प्रकाशित मिति: २०७७/०१/११ गते

प्रकाशक: प्रशासन डट कम

प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमका सुन्दर पक्ष र आगामी कार्यदिशा

परिचय

मौलिक हकको रुपमा नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ३३ मा रोजगारी सम्बन्धी हकको संवैधानिक व्यवस्थामा प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई रोजगारीको हक हुनेछ भनिएकोछ । यही व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गर्न बनेको रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई कम्तीमा न्यूनतम सय दिनको रोजगारी उपलब्ध गराउन नेपाल सरकारले आ.व. २०७५/७६ को नीति तथा कार्यक्रम मार्फत प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम ल्याएको हो । सार्वजनिक विकास निर्माणका कार्यहरूमा रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गरी आगामी पाँच वर्ष भित्रमा कुनै पनि नेपाली नागरिक वाध्यताले वैदेशिक रोजगारीमा जानु पर्ने अवस्थाको अन्त्य गर्नका लागि आन्तरिक रोजगारिका अवसरमा वृद्धि र सामाजिक संरक्षणको प्रवर्द्धन गर्ने लक्ष्य राखेर वि.सं. २०७५ फाल्गुन १ गते सम्मानीय प्रधानमन्त्रीज्यूले प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमको शुभारम्भ गर्नु भएको थियो ।

रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ को व्यवस्था अनुसार प्रत्येक स्थानीय तहको मातहतमा रही कार्य गर्ने गरी रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना भई स्थानीय तह भित्र रहेका बेरोजगार व्यक्तिहरुको तथ्यांक संकलन गर्ने कार्य सम्पन्न भई सूचिकरण समेत भई सकेको छ । सूचिकृत बेरोजगार व्यक्तिहरुलाई कृषि, सिंचाई, खानेपानी, सरसफाई, नदी नियन्त्रण, वन, पर्यटन, यातायात, पूर्वाधार विकास लगायत अन्य सार्वजनिक निर्माण कार्यमा रोजगारी प्रदान गरिने कानुनी व्यवस्था रहेको छ । रोजगारी श्रृजना गर्दा सार्वजनिक क्षेत्रका विकास निर्माण सम्बन्धी कार्यक्रम तथा आयोजनाहरूमा श्रमिकको माग हुने र माग बमोजिमका श्रमिकहरूको आपूर्ति रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत हुने भई सबै स्थानीय तहमा श्रमको माग र आपूर्तिको औपचारिक संयन्त्रको विकास भएको छ । यस्तो संयन्त्रले स्थानीय स्तरमा निजी, सहकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रमा हुने श्रमिकको माग र आपूर्ती बीचमा सहजीकरण र संयोजनको भूमिका समेत निर्वाह गर्नेछ ।

उपलब्धी

प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम मार्फत रोजगारी संलग्न हुने श्रमिकहरुको बिमा गरिनु पर्ने कानुनी व्यवस्था अनुसार मिति २०७६ माघ १ गते देखि २०७७ अषाढ मसान्तसम्मका लागि सूचिकृत व्यक्तिहरु मध्ये सय दिनको रोजगारीमा खटिने व्यक्तिहरुको रु. सात लाख बराबरको सामुहिक कार्यस्थल सुरक्षा बिमा गरि सकिएको छ । उक्त अवधिमा न्यूनतम् रोजगारीमा खटिने कुनै श्रमिकको मृत्यु भएमा सात लाख, अशक्त भएमा शारीरिक अशक्तता अनुसार सुविधा रकम र दुर्घटना भई उपचार गराउनु परेमा अधिकतम रु. एक लाखसम्मको औषधोपचार सुविधा प्राप्त गर्नेछ ।

प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमलाई अझ बढी प्रभावकारी र बेरोजगार लक्षित कार्यक्रम बनाउन सरकारले सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ मा नवौं संशोधन गरी सूचिकृत ब्यक्तिलाई प्राथमिकता दिने भनेर सम्बन्धित निर्माण व्यवसायीले निर्माण कार्यका लगि प्रचलित कानुन बमोजिम रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचिकृत भएका ब्यक्तिलाई प्राथमिकता दिनु पर्नेछ भनि व्यवस्था समेत गरेको छ। यसै वर्ष देखि रोजगार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको विकास भई कार्यान्वयनमा समेत आईसकेको छ । सूचिकृत ब्यक्तिहरुको विवरण रोजगार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीमा प्रविष्टी गर्दा उक्त विवरणको आधारमा सो ब्यक्तिको प्राथमिकीकरण गर्ने काम रोजगार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीले गर्छ। यसरी कार्यकर्ता पोस्ने वा राजनीतिक हस्तक्षेप हुने कामको पनि अन्त्य हुने देखिन्छ।

नेपाली अर्थतन्त्रको एउटा बलियो आय स्रोतहरु मध्ये रेमिट्यान्स पनि हो। कोरोनाले विश्वमा आर्थिक मन्दी देखिन थाले पछि निकट भविष्यमा वैदेशिक रोजगारीबाट आउने रेमिटान्समा समेत कमी आउने देखिन्छ। श्रम स्वीकृति लिई COVID-19 का कारण वैदेशिक रोजगारी जान नसकेका वा वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका श्रमिकहरुलाई जिल्लागत रुपमा स्थानीय तह मार्फत रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचिकृत गरी प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम मार्फत रोजगारीमा आबद्ध गराउने भनि नेपाल सरकारले मिति २०७६ चैत्र १६ गतेको मन्त्री परिषद बैठकबाट समेत निर्णय गरी सकेको छ।

सन् २०१९ को डिसेम्बर ३१ तारिखका दिन चीनको वुहान शहरमा एक जनामा देखिएको कोरोना (COVID-19) को संक्रमण हाल विश्वका २०० भन्दा बढी देशहरु फैलिई लाखौ मानिसहरु संक्रमित भई मृत्युवरण समेत गरी सकेको अवस्था छ। कोरोनाबाट विश्व आक्रान्त रहेको अवस्थामा नेपाल समेत अछुतो रहन सकेन्। कोरोनाको प्रभाव विश्व अर्थतन्त्रमा समेत पर्न थालेको देखिन्छ। नेपाल जस्तो विकाशील देशमा कोरोना कहर बनेर नेपाली अर्थतन्त्रलाई धराशायी बनाउदै गएको देखिन्छ। माहामारी नियन्त्रणको लागि नेपालको इतिहासमै पहिलो पटक एक महिना भन्दा लामो बन्दाबन्दी (Lockdown) भएको छ। भारत र चीनसंगको सीमानाका पूर्ण रुपमा बन्द रहेको छ।

अत्यावश्यक सेवा बाहेकका आयात निर्यात समेत ठप्प छ । देशमा भएका कलकरखाना, व्यापार व्यवसाय, यातायात, पर्यटन लगायत अन्य क्षेत्रहरु पूर्ण रुपमा बन्द छ भने योजनाहरुको काम पनि ठप्प नै छ। श्रमिकहरूको रोजीरोटी गुमेको अवस्था छ। दैनिक ज्यालादारी, मजदुरी तथा श्रमिकको काम गरी जीवन निर्वाह गर्ने ब्यक्तिहरु रोजगारी विहिन भई भोकै बस्न बाध्य भएका छन्। गरिब, विपन्न तथा दैनिक ज्यालादारी गर्ने श्रमिक मजदुरहरुलाई जीवन निर्वाह गर्न सरकारले स्थानीय तह मार्फत राहत (खाद्यान्न) वितरण समेत गर्दै आएको छ भने यस्तै अवस्थाबाट पार पाउन युरोपियन देशहरुले नगद हस्तान्तरणको अवधारणा ल्याएको छ। जस्तैः गरिब, मजदुर, दैनिक ज्यालादारी गरी जीवन निर्वाह गर्ने ब्यक्तिहरुलाई जीवन निर्वाह गर्न सोझै नगद वितरण (Cash Transfer) गर्ने। तर हाम्रो स्रोत साधनले सोझै नगद वितरण गर्न सक्दैन।

अबको बाटो

देशमा कोरोनाको प्रभाव बढदै जानु, बन्दाबन्दी लम्बिदै जानु, श्रमिकक मजदुरहरु रोजगारी विहीन हुनु, आर्थिक अवस्था कमजोर हुदै जानु आदि परिस्थितिले आउदै दिनमा देशको अवस्था दैनिय हुने सजिलै अनुमान गर्न सकिन्छ । यस परिवेशमा, यस अवस्थाबाट पार पाउनका लागि प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम मार्फत रोजगारी सृजना गरी श्रमिक मजदुरहरुलाई रोजगारीमा आबद्ध गर्न निम्न प्रकारका कार्यहरु गर्न सकिन्छ।

(क) गत आ.व.मा प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम मार्फत संचालित आयोजनाहरुको छनौट तथा परिचालनका विषयमा प्रसस्तै आलोचना भएको थियो। प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम मार्फत आ.व. २०७७/७८ मा रोजगारी प्राप्त गर्नको लागि सूचिकृत हुन मिति २०७६ चैत्र १ गते देखि ३० गते भित्र स्थानीय तह अन्तर्गत रहेको रोजगार सेवा केन्द्रमा निवेदन दिने भनी सूचना प्रकाशित गरिएको थियो। उक्त समयावधि बन्दाबन्दी (Lockdown) को अवस्था मै सकिएको छ। अब फेरी केही दिनको समयावधि थप गरी वैदेशिक रोजगारीमा जान नसकेका तथा असंगठित रुपमा अनौपचारिक क्षेत्रबाट काम बिहिन बनेका श्रमिकहरू सबैलाई प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रममा सूचिकृत गर्ने काम गरौँ।

(ख) तीनै तहका सरकारले प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम अन्तर्गत निजी, सहकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रसंग समन्वय र सहकार्य गरी ती क्षेत्रहरुमा थप रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्नु पर्ने कार्य यथाशिघ्र थालनी गर्नु पर्छ।

(ग) श्रमिकमा हुने क्षमता तथा सीप अभावका कारणले बजारमा श्रमिकको माग र आपूर्ति बीचको अन्तरलाई कम गर्न वार्षिक रुपमा रोजगारी सृजना हुने क्षेत्रको पहिचान गरी सो क्षेत्रमा चाहिने दक्ष जनशक्ति तयार गरी रोजगारीको आपूर्ति गर्नु पर्ने देखिन्छ।

(घ) प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमलाई प्रभावकारी र परिणाममुखी रुपमा सञ्चालन गर्न स्थानीय तहहरुले यस कार्यक्रम प्रति अपनत्ववोध गर्नु पर्ने देखिन्छ। बेरोजगारको सूचिमा सूचिकृत हुन रोजगार सेवा केन्द्रमा निवेदन दिएका ब्यक्तिहरु वास्तविक रुपमा बेरोजगार रहे नरहेको प्रमाणित गर्ने काम स्थानीय तहको रहेको हुनाले स्थानीय तहले निष्पक्ष, प्रतिबद्ध र जनतामुखी हुनु पर्ने देखिन्छ।

(ङ) रोजगारी गुमाउने श्रमिक तथा बेरोजगार ब्यक्तिहरुलाई यथाशिघ्र मनोसामाजिक परामर्श सेवा उपलब्ध गराउनु पर्छ।

(च) नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरुबाट सञ्चालन हुने विभिन्न व्यवसायिक तथा सीपमूलक तालिमहरुमा रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचिकृत बेरोजगारहरुलाई पहिलो प्राथमिकता दिने वा केही प्रतिशत सूचिकृत बेरोजगारहरुको लागि छुट्याउने गरी नीतिगत व्यवस्था गर्नु पर्ने देखिन्छ।

(छ) संघ, प्रदेश र स्थानीय सरकारहरुबाट रु. एक करोडसम्म लागत अनुमान भएका आयोजनाहरु सञ्चालन गर्दा प्राविधिक दृष्टिकोणबाट मेशिनको प्रयोग नगरी सम्भव नहुने भनी तोकिएको प्राविधिक टोलीले सिफारिस गरेको खण्डमा बाहेक सबै आयोजनाहरुमा श्रमिकको उपलब्धता भएसम्म श्रममूलक प्रविधिको प्रयोग गर्नु पर्ने कानुनी व्यवस्था रहेकोमा सोही अनुसार तीनै तहका सरकारहरुले आयोजना सञ्चालन गर्दा रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचिकृत बेरोजगारहरुलाई नै काममा लगाउनु पर्छ।

(ज) आन्तरिक रोजगारी सृजना गर्न रोजगारदाताको पहिचान गर्ने काम अविलम्ब शुरु गर्नु पर्छ।

(झ) श्रम तथा रोजगारसंग सम्बन्धित सम्पूर्ण गतिविधिहरू रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत सञ्चालन गरिनु पर्छ।

(ञ) गरिबी तथा बेरोजगारी अन्तर सम्बन्धित विषय भएकोले गरिबी तथा विपन्न वर्गको पहिचान गर्ने काम रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत नै सञ्चालन गरिनु पर्ने नीति अवलम्बन गर्नु पर्छ।

(ट) स्थानीय तह भित्र सार्वजानिक निर्माण कार्य, कलकारखाना सञ्चालन, उद्यम व्यवसाय संचालन लगायतका कामका लागि आवश्यक जनशक्ति कति चाहिने हो सो को निर्धारण गरि सोही अनुसारको जनशक्तिको निर्माण गर्नु पर्दछ।

(ठ) रोजगारीको क्षेत्रमा रहेका अवसर तथा सम्भावनाको पहिचान, समस्याहरुको समाधान, रोजगारी सिर्जनाका नवीनतम उपाय, ढाँचा तथा विधिहरुको विकास गर्न र रोजगार नीति तथा कार्यक्रमका सम्बन्धमा आवश्यक सल्लाह सुझाव दिन, समय सापेक्ष सुधार तथा परिमार्जन गर्न संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा विभिन्न क्षेत्र (निजी, सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्र, नागरिक समाज, अर्थ विद, रोजगार विज्ञ तथा सञ्चार जगत) सम्मिलित रोजगार सम्वाद मञ्चको गठन अविलम्ब गरिनु पर्छ।

(ड) तीनै तहका सरकारलाई आवश्यक परेको खण्डमा स्वयंसेवक परिचालन गर्नु पर्ने भएमा रोजगार सेवा केन्द्रमा सूचिकृत शैक्षिक बेरोजगारहरुलाई नै परिचालन गर्ने नीतिगत व्यवस्था गर्नु पर्छ।

निष्कर्ष

संविधानको धारा ३३ मा भएको रोजगारी सम्बन्धी हकलाई कार्यान्वयन गर्नका लागि रोजगारीको अवसर सम्बन्धी सूचना उपलब्ध गराउने, रोजगारमूलक तथा सीपमूलक तालीम प्रदान गर्ने, बैंङ्क तथा वित्तीय संस्था मार्फत सहुलियतपूर्ण ऋण उपलब्ध गराउने, स्वरोजगार सृजना गर्ने जस्ता बेरोजगार सहायता कार्यक्रम सञ्चालन गरी प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम मार्फत देशमा आन्तरिक रोजगारी सृजना गर्ने तिर ध्यान केन्द्रित गरी यस कार्यक्रमलाई अगाडी बढाउनु उपयुक्त देखिन्छ।

संग्रहका मुख्य आकर्षण

- नेपाली श्रम बजारका समसामयिक मुद्दा र नीतिगत ग्यापहरूको विश्लेषण
- वैदेशिक रोजगार र सीप विकासका व्यावहारिक आयाम
- सूचना प्रविधि, कृषि र औद्योगिकीकरणमार्फत आन्तरिक रोजगारी सिर्जना
- स्थानीय अर्थतन्त्रको सुदृढीकरण र उद्यमशीलता प्रवर्द्धनका लागि मार्गचित्र



लेखक

नाम: संदीप कुमार साह

ठेगाना: माधव नारायण नगरपालिका -२, रौतहट (मधेश प्रदेश)

शिक्षा: एम.एड. (शिक्षा, योजना तथा व्यवस्थापन), एम.ए. (समाजशास्त्र)

