राष्ट्रिय रोजगार नीति २०७१

नीति पुनरावलोकन अध्ययन प्रतिवेदन

नेपाल सरकार

राष्ट्रिय योजना आयोग

सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल

फोनः +९७७-१-४२११९७०

फ्याक्सः +९७७-१-४२११७००

Email: npcs@npc.gov.np

राष्ट्रिय रोजगार नीति २०७१

नीति पुनरावलोकन अध्ययन प्रतिवेदन

नेपाल सरकार

राष्ट्रिय योजना आयोग

सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल

फोनः +९७७-१-४२११९७०

फ्याक्सः +९७७-१-४२११७००

Email: npcs@npc.gov.np

नेपाल सरकार, **राष्ट्रिय योजना आयोग**, सिंहदरबार, काठमाडौंका लागि **इन्फिनिटी एण्ड पार्टनर्स प्रा.लि.का तर्फबाट श्री धर्म भट्टराई**द्वारा तयार गरिएको राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ सम्बद्ध नीति पुनरावलोकन अध्ययन प्रतिवेदन, फागुन २०७७ ।

विषयसूची

अध्याय १ परिचय ३

१. पृष्ठभूमि ३

२. अध्ययनको उद्देश्य ४

३. मुख्य कार्यहरू तथा क्षेत्र ४

४. अध्ययन विधि ४

५. प्रतिवेदनको ढाँचा ५

६. अध्ययनको सीमा ५

अध्याय २ रोजगारसँग सम्बन्धित नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाहरू ६

१. राष्ट्रिय रोजगार नीतिको पुनरावलोकनको सन्दर्भ ६

२. नेपालको संविधान (२०७२) ६

३. रोजगारक्षेत्रसँग अन्तरसम्बन्धित प्रमुख नीतिहरू ७

३.१. राष्ट्रिय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति २०७६ .... ७

३.२. वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ .... ९

४. रोजगार क्षेत्रसँग सम्बन्धित प्रमुख कानुनहरू १०

४.१. श्रम ऐन, २०७४ .... १०

४.२. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना ११

४.३. रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ .... १२

५. रोजगारक्षेत्र सँग सम्बन्धित प्रमुख कार्यक्रम तथा लक्ष्यहरू १३

५.१. सामाजिक स्वास्थ्य सुरक्षा कार्यक्रम १३

५.२. वार्षिक विकास कार्यक्रम १४

५.३. राष्ट्रिय रोजगार नीति र प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम १५

अध्याय ३ अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय प्रवृत्तिहरू १७

१. परिचय १७

२. तथ्याङ्क तथा प्रवृत्ति १७

३. अटोमोसन तथा कृत्रिम बौद्धिकता १९

४. रिमोट वर्किङ्ग (Remote Working) २०

५. डिजिटाईजेशन २२

६. श्रमको अल्पउपयोग २३

७. सेवा क्षेत्रको विस्तार २४

८. दक्ष र अति दक्ष श्रमिकहरूको मागमा बढोत्तरी २५

९. उद्यमशीलता तथा स्वरोजगार २५

अध्याय ४ कोभिड १९ महामारीकोबीच रोजगारीको अवस्था तथा अवलम्वन गर्नुपर्ने उपायहरू २६

१. नेपालको अवस्था २६

२. अन्तर्राष्ट्रिय अवस्था २७

३. कोरोना महामारीका सामना गर्न चालिएका अल्पकालीन कदमहरू २८

३.१. नेपालका प्रयासहरू २८

३.२. अन्तर्राष्ट्रिय प्रयासहरू २९

३.२.१. कार्य प्रबन्धहरू र टेलिवर्कः २९

३.२.३. व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य (OSH) सल्लाह २९

३.२.४. अन्य उपायहरू २९

४. दीर्घकालीन उपायहरू ३०

४.१. अन्तर्राष्ट्रिय प्रयास ३०

४.२. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको चार स्तम्भ नीति ३१

अध्याय ५ राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ को पुनरावलोकन तथा प्रस्तावित संशोधनको तीन महले विवरण ३३

१. राष्ट्रिय रोजगार नीतिको विश्लेषण ३३

२. राष्ट्रिय रोजगार नीति कार्यान्वयनको प्रभाव मूल्याङन ४०

३. प्रस्तावित संशोधनको तीन महले ५४

अध्याय ६ निष्कर्ष ६१

सन्दर्भ सामाग्रीहरू ६३

अध्याय १
परिचय

१. पृष्ठभूमि

२०५३ सालमा नेपालको पहिलो एकीकृत रोजगारी नीतिको रूपमा **राष्ट्रिय श्रम नीति, २०५३** मा जारी भएको थियो । रोजगार क्षेत्रमा व्यापक सुधार गर्ने उद्देश्यले उक्त नीतिलाई प्रतिस्थापन गरी २०६२ सालमा **रोजगार नीति, २०६२** जारी गरिएको थियो । रोजगार नीति, २०६२ ले त्यस बखतको रोजगारीको विस्तृत प्रकृतिलाई समेटेको थियो । तर उक्त नीति जारी भएपछि नेपालको राजनीतिक परिवेशमा आमूल परिवर्तन भई गणतन्त्र स्थापना भयो तथा गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था संस्थागत गर्न नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ समेत जारी भयो । उक्त अन्तरिम संविधानले पहिलो पटक श्रम सम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रूपमा समेटेको थियो । २०७२ सालमा जारी भएको रोजगार नीति, २०७२ ले राष्ट्रिय रोजगार नीतिले २०६२ सालको रोजगार नीतिले नसमेटेको श्रम सम्बन्धी हक तथा विभिन्न क्षेत्रगत नीतिहरू कृषि, उत्पादन, निर्माण, पर्यटन, सूचना प्रविधि, जलश्रोत, उर्जा लगायतको क्षेत्रलाई समेत सम्बोधन गरेको पाईन्छ ।

रोजगार नीति, २०७२ जारी भए पश्चात् भने नेपालको रोजगार क्षेत्रमा अत्यन्त महत्वपूर्ण संवैधानिक, कानूनी तथा संस्थागत परिवर्तनहरू भएका छन् । नयाँ संविधान, २०७२ सालमा जारी भई संघीयताको व्यावहारिक कार्यान्वयन सुरू भएको छ । नेपालको संविधानको धारा ३३ ले रोजगारीको हक, धारा ३४ ले श्रमको हक तथा धारा ४३ ले सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मौलिक हकहरूको रूपमा सुनिश्चित गरेको छ । उपयुक्त मौलिक हकहरूको कार्यान्वयन गर्न रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ तथा रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली, २०७५ जारी भैसकेको अवस्था छ । कानूनी विकासक्रम हेर्दा पनि २०७२ मा नयाँ संविधान जारी भए पछि श्रम ऐन, २०७४, श्रम नियमावली, २०७५, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५, राष्ट्रिय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति, २०७६ लगायत रोजगारीसँग सम्बन्धित विभिन्न नीति तथा कानुनहरू जारी भई कार्यान्वयनमा आएका छन् ।

यसका साथसाथै प्राकृतिक प्रकोप, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिकुल घटनाक्रम र कोभिड १९ को महामारीले रोजगारी बजारमा संकुचन ल्याएको छ र चुनौतीहरू पनि थपिएका छन् । रोजगारीको क्षेत्रमा देखिएको अस्थीरता, समग्र अर्थतन्त्रको विद्यमान अवस्था र राज्यको पुर्नसंरचनाका कारण रोजगारी व्यवस्थापनको विषय जटिल बन्दै गएको छ । त्यसैगरी राष्ट्रिय रोजगार नीति अवलम्बन भएको छ वर्ष भन्दा बढी समय व्यतित हुँदा पनि उक्त नीति पुनरावलोकन भएको छैन । तसर्थ, विकसित नयाँ संवैधानिक, कानूनी तथा संस्थागत घटनाक्रमहरूको परिप्रेक्ष्यमा राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ लाई पुनरावलोकन गरी समयानुकुल सुधार गर्न आवश्यक भएको छ ।

२. अध्ययनको उद्देश्य

यस नीति पुनरावलोकनका प्रमुख उद्देश्यहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् :

- राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ तथा उक्त नीतिसँग सम्बन्धित वैदेशिक रोजगार नीति २०६८ तथा राष्ट्रिय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति २०७६ लगायत अन्य नीतिहरूमा गर्नुपर्ने सामयिक सुधारहरू पहिचान गर्ने;
- समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको राष्ट्रिय आकांक्षा पुरा गर्न अख्तियार गर्नुपर्ने रोजगार नीति, कार्यक्रम तथा कार्ययोजनाहरूको पहिचान गर्ने;
- रोजगार सम्बन्धी विश्वव्यापी प्रवृत्तिहरू, क्षेत्रीय प्रवृत्तिहरू, राष्ट्रिय स्तरमा विद्यमान अवस्था तथा विद्यमान जोखिमहरू विश्लेषण गरी यस सम्बन्धी नीतिगत सिद्धान्त र वास्तविक व्यवहार, अभ्यास र चलनबीच रहेका असामञ्जस्यता एवं अन्तरविरोधहरू हल गर्ने उपायको खोजी गर्ने;
- संविधान, कानून र नीतिहरूमा समाहित रोजगार सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था, कार्यक्रम र अभ्यासहरूको पुनरावलोकन तथा विश्लेषण गरी सोको परिमार्जन गर्न आवश्यक सुझावहरू प्रदान गर्ने र सो को प्रस्तुतीकरण तयार पार्ने ।

३. मुख्य कार्यहरु तथा क्षेत्र

- माथि प्रकरण नं. १.२ मा उल्लिखित उद्देश्यहरू हासिल गर्नका लागि सम्पन्न गरिएका मुख्य कार्य तथा सोको क्षेत्रहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:
- रोजगारसँग सम्बन्धित सवैधानिक, नीतिगत तथा कानूनी प्रावधानको पुनरावलोकन गर्ने,
- रोजगार क्षेत्रको विकास र प्रवर्धनसँग सम्बन्धित क्षेत्रीय तथा अन्तराष्ट्रिय प्रवृत्तिहरूको अध्ययन तथा पुनरावलोकन गर्ने,
- श्रम तथा रोजगार क्षेत्रसँग सम्बन्धित समस्याहरूको विश्लेषण गर्ने ।

४. अध्ययन विधि

पुनरावलोकनको कार्य गर्दा देहायको अध्ययन विधि अवलम्बन गरिएको छ :

- श्रोतः मूल तहः प्राथमिक र माध्यमिक श्रोतको पुनरावलोकन गरिएको छ । प्राथमिक श्रोतमा ऐन, नीति, नियमावली, कार्यविधिहरू पुनरावलोकन गरिएको छ । माध्यमिक श्रोतमा राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा अन्तराष्ट्रिय अध्ययन प्रतिवेदनहरूको विश्लेषण गरिएको छ ।
- प्राथमिक र माध्यमिक श्रोतहरूको गुणात्मक (Qualitative) अध्ययन गरिएको छ ।

५. प्रतिवेदनको ढाँचा

यस अध्ययन प्रतिवेदनमा छ वटा अध्यायहरू रहेका छन्। पहिलो अध्यायमा नीतिको पृष्ठभूमि, नीति पुनरावलोकनको उद्देश्य, मुख्य कार्यहरू, अध्ययन विधि र अध्ययनको सीमा उल्लेख गरिएको छ। दोस्रो अध्यायमा नीति पुनरावलोकन तथा कानूनी विकासको विश्लेषण गरिएको छ भने तेस्रो अध्यायमा अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय श्रम बजारका प्रवृत्तिहरूको चर्चा गरिएको छ। चौथो अध्यायमा कोभिड महामारीले सिर्जना गरेका समस्या र चुनौतीहरूको छलफल गरिएको छ। यस अध्ययन प्रतिवेदनको मुख्य अध्यायको रूपमा रहेको पाँचो अध्यायमा रोजगार नीतिमा गर्नुपर्ने सुधारहरूको तीन महले विवरण पेश गरिएको छ। अन्तिम अध्याय छैठौं अध्यायमा भने अध्ययनको निष्कर्ष उल्लेख गरिएको छ।

६. अध्ययनको सीमा

यस अध्ययनका सीमाहरू देहाय बमोजिम रहेका छनः

- अन्य सम्बन्धित नीतिहरूको संक्षेपमा चर्चा गरिएको भए तापनि यस अध्ययन मूलतः राष्ट्रिय रोजगार नीति २०७१ को पुनरावलोकनमा केन्द्रित रहेको छ।
- यस अध्ययन कार्य खास गरी नीतिगत अध्ययन भएकोले रोजगार तथा श्रम क्षेत्रसँग सम्बन्धित समग्र राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानुनहरूको विश्लेषण गरिएको छैन।
- अध्ययनकर्ताले प्राथमिक तथ्याङ्कहरू संकलन गरेको छैन।
- विश्लेषणात्मक अनुसन्धान ढाँचा अवलम्बन गरिएकोले परिमाणात्मक अनुसन्धान गरिएको छैन।

अध्याय २

रोजगारसँग सम्बन्धित नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था

१. राष्ट्रिय रोजगार नीतिको पुनरावलोकनको सन्दर्भ

नेपालको रोजगार क्षेत्रसँग सम्बन्धित समस्याहरूको लामो फेहरिस्त छ। तर रोजगार क्षेत्रसँग सम्बन्धित प्रमुख समस्याहरूलाई निम्न अनुसार सूचीकृत गर्न सकिन्छः (क) सीमित औद्योगिकीकरणको कारणले श्रम मागमा संकुचन, (ख) अनौपचारिक रोजगारको प्रभुत्व, (ग) संरचनागत रूपान्तरण, (घ) उत्पादनशील रोजगारीको कमी, (ङ) पर्याप्त सीप र तालिमको अभावमा दक्ष श्रम संशाधनको न्यूनता, (च) श्रम बजारमा देखिएको क्षेत्रीय, सामाजिक र लैङ्गिक विभेद, आदि।

उपर्युक्त समस्याहरू समाधान गर्न राष्ट्रिय श्रम बजारमा रोजगारका अवसरहरूको सृजना तथा प्रवर्धन गर्नु अपरिहार्य छ। तर रोजगारीका अवसरहरू सिर्जनाबाट मात्र समस्या समाधान हुन भने सक्दैन। त्यस्ता अवसरहरू अनुरूप सीपयुक्त जनशक्तिको विकास गर्न पनि त्यत्तिकै जरूरी छ। त्यस्तै सुशासनको दृष्टिकोणबाट राष्ट्रिय रोजगार व्यवस्थापनमा सुशासनको प्रत्याभूत गर्न पनि अत्यावश्यक छ। संघीयताको मर्म अनुसार राष्ट्रिय रोजगार व्यवस्थापनमा स्थानीय, प्रदेश र संघ तीनै तहको सरकारको साझेदारी र सहकार्यको पनि खाँचो छ। उपर्युक्त समस्याहरूको आलोकमा राष्ट्रिय रोजगार नीतिमा पुनरावलोकन गरी उक्त नीतिलाई समयसापेक्ष र परिणाममुखी बनाउनु पर्ने टड्कारो आवश्यकता छ।

२. नेपालको संविधान (२०७२)

नेपालको संविधानको धारा ३३ ले रोजगारीको हक र धारा ३४ ले श्रमको हकको व्यवस्था गरेको छ। नेपालको संवैधानिक विकासक्रम हेर्दा उपर्युक्त मौलिक हकहरू पहिलो पटक नेपालको संविधानमा प्रत्याभूत गरिएका हुन्।

राज्यको नीति निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत संविधानको धारा ५१ को खण्ड (झ) मा श्रम र रोजगार सम्बन्धी नीति समावेश गरिएको छ। उक्त नीतिमा समाविष्ट मुख्य विषयवस्तुहरू देहाय बमोजिम रहेको छ :

- 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,
- मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुरूप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने,
- बालश्रम लगायत श्रम शोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने,

- श्रमिक र उद्यमीबीच सुसम्बन्ध कायम गर्दै व्यवस्थापनमा श्रमिकको सहभागितालाई प्रोत्सहान गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्ने,
- श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने ।

संविधानले प्रत्याभूत गरेको मौलिक हक र नीतिगत मार्गदर्शन अनुकुल राष्ट्रिय रोजगार नीतिमा पुनरावोलकन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

३. रोजगारक्षेत्रसँग अन्तरसम्बन्धित प्रमुख नीतिहरु

३.१. राष्ट्रिय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति २०७६:

(क) नेपाल सरकारको पन्ध्रौ योजना (आ.व. २०७६।७७-२०८०।८१) को आधारपत्रमा सबै नागरिकलाई मर्यादित रोजगारीको अवसर उपलब्ध गराउन प्रतिष्ठानहरूमा श्रमिकहरूको व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षा सम्बन्धी मापदण्ड लागू गर्ने गरी कार्यनीति अवलम्वन गरी मिति २०७६, जेठ १० गते मन्त्रिपरिषदबाट पारित गरिएको थियो ।

(ख) संघीयता लागू भएपछि स्वास्थ्य क्षेत्रमा संघीय संरचनाअनुसार स्वास्थ्य नीति बनाएको पाइयो । यो नितिले स्वास्थ्य सेवासुविधाको विकास र विस्तारमा मद्दत पुगेको छ । उक्त नीतिमा आधारभूत स्वास्थ्य सेवा र स्वास्थ्य बीमा सुनिश्चित गरिएको छ । उक्त नीतिमा आयुर्वेदको विकास गरी स्वास्थ्य पर्यटन भित्राउने, स्वास्थ्यमा लगानी बढाउने, देशभित्र र बाहिरका सबै नेपालीलाई समेट्ने लगायतका २५ नीतिहरू रहेका छन् । सो नीतिमा उल्लिखित केही प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् :

१. सबै तहका स्वास्थ्य संस्थाहरुबाट तोकिएबमोजिम नि:शुल्क आधारभूत स्वास्थ्य सेवा सुनिश्चित,

२. स्वास्थ्य बिमामार्फत विशेषज्ञ सेवाको सुलभ पहुँच सुनिश्चित गरिएको छ ।

३. सबै नागरिकलाई आधारभूत आकस्मिक स्वास्थ्य सेवाको पहुँच सुनिश्चित गरिएको छ ।

४. स्वास्थ्य प्रणालीलाई संघीय संरचनाअनुरुप संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा पुनर्संरचना, सुधार एवं विकास तथा विस्तार गरिएको छ ।

५. स्वास्थ्यमा सर्वव्यापी पहुँचको अवधारणाअनुरुप प्रवर्धनात्मक, प्रतिकारात्मक, उपचारात्मक, पुनर्स्थापनात्क तथा प्रशामक सेवालाई एकीकृत रुपमा विकास तथा विस्तार गरिएको छ ।

६. स्वास्थ्य क्षेत्रमा सरकारी, निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्रबीचको सहकार्य तथा साझेदारीलाई प्रवर्धन, व्यवस्थापन तथा नियमन गर्नुका साथै स्वास्थ्य शिक्षा, सेवा र अनुसन्धानका क्षेत्रमा निजी, आन्तरिक तथा बाह्य लगानीलाई प्रोत्साहन एवं संरक्षण गरिएको छ ।

७. आयुर्वेद, प्राकृतिक चिकित्सा, योग तथा होमियोप्याथिक लगायतका चिकित्सा प्रणालीलाई एकीकृत रुपमा विकास र विस्तार गरिएको छ ।

८. स्वास्थ्य सेवालाई सर्वसुलभ, प्रभावकारी तथा गुणस्तरीय बनाउन जनसंख्या, भूगोल र संघीय संरचनाअनुरुप सीप मिश्रित दक्ष स्वास्थ्य जनशक्तिको विकास तथा विस्तार गर्दै स्वास्थ्य सेवालाई व्यवस्थित गरिएको छ ।

९. सेवाप्रदायक व्यक्ति तथा संस्थाबाट प्रदान गरिने स्वास्थ्य सेवालाई प्रभावकारी, जवाफदेही र गुणस्तरीय बनाउन स्वास्थ्य व्यवसायी परिषद्हरुको संरचनाको विकास, विस्तार तथा सुधार गरिएको छ ।

१०. गुणस्तरीय औषधि तथा प्रविधिजन्य स्वास्थ्य सामग्रीको आन्तरिक उत्पादनलाई प्रोत्साहन गर्दै, कुशल उत्पादन, आपूर्ति, भण्डारण, वितरणलाई नियमन तथा प्रभावकारी व्यवस्थापनमार्फत पहुँच एवं समुचित प्रयोग सुनिश्चित गरिएको छ ।

११. सरूवा रोग, किटजन्य रोग, पशुपछीजन्य रोग, जलवायु परिवर्तन र अन्य रोग तथा महामारी नियन्त्रणलगायत विपद् व्यवस्थापन पूर्वतयारी तथा प्रतिकार्यको एकीकृत उपायहरु अवलम्बन गरिएको छ ।

१२. नसर्ने रोगहरुको रोकथाम तथा नियन्त्रणका लागि व्यक्ति, परिवार, समाज तथा सम्बन्धित निकायलाई जिम्मेवार बनाउँदै एकीकृत स्वास्थ्य प्रणालीको विकास तथा विस्तार गरिएको छ ।

१३. पोषणको अवस्थालाई सुधार गर्न, मिसावटयुक्त तथा हानिकारक खानालाई निरूत्साहित गर्दै गुणस्तरीय एवं स्वास्थ्यवर्धक खाद्यपदार्थको प्रवर्धन, उत्पादन, प्रयोग र पहुँचलाई विस्तार गरिएको छ ।

१४. स्वास्थ्य अनुसन्धानलाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुरुप गुणस्तरीय बनाउँदै अनुसन्धानबाट प्राप्त प्रमाण र तथ्यहरुलाई नीति निर्माण, योजना तर्जुमा तथा स्वास्थ्य पद्धतिको विकासमा प्रभावकारी उपयोग गरिएको छ ।

१५. स्वास्थ्य व्यवस्थापन सूचना प्रणालीलाई आधुनिकीकरण, गुणस्तरीय तथा प्रविधिमैत्री बनाई एकीकृत स्वास्थ्य सूचना प्रणालीको विकास गरिएको छ ।

१६. स्वास्थ्यसम्बन्धी सूचनाको हक तथा सेवाग्राहीले उपचारसम्बन्धी जानकारी पाउने हकको प्रत्याभूति गरिएको छ ।

१७. मानसिक स्वास्थ्य, मुख, आँखा, नाक कान घाँटी स्वास्थ्य सेवालगायतका उपचार सेवालाई विकास र विस्तार गरिएको छ ।

१८. अस्पताललगायत सबै प्रकारका स्वास्थ्य संस्थाबाट प्रदान गरिने सेवाको गुणस्तर सुनिश्चित गरिएको छ ।

१९. स्वास्थ्य क्षेत्रमा नीतिगत, सङ्गठनात्मक तथा व्यवस्थापकीय संरचनामा समयानुकूल परिमार्जन तथा सुधार गर्दै सुशासन कायम गरिएको छ ।

२०. जीवनपथको अवधारणाअनुरुप सुरक्षित मातृत्व, बाल स्वास्थ्य, किशोर-किशोरी तथा प्रजनन स्वास्थ्य, प्रौढ तथा जेष्ठ नागरिकलगायतका सेवाको विकास तथा विस्तार गरिएको छ ।

२१. स्वास्थ्य क्षेत्रको दिगो विकासका लागि आवश्यक वित्तीय स्रोत तथा विशेष कोषको व्यवस्था गरिएको छ ।

२२. बढ्दो सहरीकरण, आन्तरिक तथा बाह्य बसाइँसराइजस्ता विषयहरुको समयानुकूल व्यवस्थापन गर्दै यसबाट हुने जनस्वास्थ्यसम्बन्धी समस्याहरुलाई समाधान गरिएको छ ।

२३. जनसांख्यिक तथ्याङ्क व्यवस्थापन, अनुसन्धान तथा विश्लेषण गरी निर्णय प्रक्रिया तथा कार्यक्रम तर्जुमासँग आबद्ध गरिएको छ ।

२४. प्रतिजैविक प्रतिरोधलाई न्यूनीकरण गर्दै संक्रामक रोग नियन्त्रण तथा व्यवस्थापनका लागि एकद्वार स्वास्थ्य पद्धतिको विकास तथा विस्तार गरिनुका साथै वायु प्रदूषण, ध्वनि प्रदूषण, जल प्रदूषणलगायतका वातावरणीय प्रदूषणका साथै खाद्यान्न प्रदूषणलाई वैज्ञानिक ढंगले नियमन तथा नियन्त्रण गरिएको छ ।

२५. आप्रवासन प्रक्रियाबाट जनस्वास्थ्यमा उत्पन्न हुनसक्ने जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्न तथा विदेशमा रहेका नेपाली नागरिकहरुको स्वास्थ्य सुरक्षाका लागि समुचित व्यवस्थापन गरिएको छ ।

३.२. वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८

(क) १९५५ मा नेपाल संयुक्त राष्ट्रसंगको सदस्य भए पश्चात् धेरै नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने क्रम बढ्दो छ । पछिल्लो दशकमा नै करिब ७,००,००० नेपालीहरू विदेशमा काम गर्न गएको देखिन्छ । तर वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कामदारहरूलाई सही सूचना प्रवाह हुन नसक्दा गन्तव्य मुलुकमा कामदारको सुरक्षा प्रमुख समस्याको रूपमा देखिएको छ । नक्कली कागजात

वा गलत प्रक्रियाको अवलम्बन, विना स्वीकृति खुला सिमानाको प्रयोग गरी वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको संख्यामा वृद्धि, भिजिट भिषा वा इन्ट्री भिसाका नाउँमा विना श्रम स्वीकृति वैदेशिक रोजगार बजारमा प्रवेशले बेचविखन र शोषणको जोखिमहरू बढाएको छ ।

(ख) वैदेशिक रोजगार नीतिले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा रोजगारका अवसरहरूको पहिचान तथा प्रवर्द्धन गर्न गन्तव्य मुलुकहरूसँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गर्ने, श्रमिकरूलाई सीपमुलुक तालिम प्रदान गर्ने तथा आप्रवासी नेपाली कामदारहरू भएको मुलुकहरूमा आवश्यकता अनुसार कुटनीतिक नियोगहरूको विस्तार तथा श्रम सहचारी तथा कल्याणकारी अधिकृतहरूको व्यवस्था गर्ने रहेको छ । त्यसैगरी नेपाली कामदारहरू रहेका मुलुकहरूसँग सुमधुर कुटनीतिक सम्बन्धको विकास गरी ती मुलुकहरूका नियोगहरू नेपालमा स्थापना गर्न पहल गर्ने तथा वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकहरूलाई सहज, पारदर्शी, भरपर्दो, व्यवस्थित तथा सुरक्षित बनाउन विभिन्न कार्य गर्ने समेत उक्त नीतिमा उल्लेख छ । पूर्व रोजगारका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित अवसर, जोखिम तथा विकल्पहरू, आर्थिक साक्षरता र सुरक्षित वैदेशिक रोगारको अवसर प्रदान गर्ने व्यवस्था समेत उक्त नीतिले समेटेको छ ।

(ग) २०६८ सालमा आएको वैदेशिक रोजगार नीतिले वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित र भरपर्दो बनाएकोले वैदेशिक रोजगारमा जाने धेरै श्रमिकहरूको हक हितको संरक्षणमा मद्दत पुगेको छ । साथै सीपमुलक तालिमले श्रमिकहरूमा काम गर्ने उत्साह तथा रोजगारीको अवसरको सृजना भएको देखिन्छ । वैदेशिक रोजगारीको क्रममा हासिल गरेको सीप, ज्ञान र उद्यमशीलता केही हदसम्म स्वदेशमा उपयोग भएकाले स्वरोजगार र रोजगारीको अवसर विस्तार गर्न मदत पुगेको देखिन्छ ।

४. रोजगार क्षेत्रसँग सम्बन्धित प्रमुख कानुनहरु

४.१. श्रम ऐन, २०७४

(क) मौजुदा श्रम ऐन २०७४ ले पूरानो श्रम ऐन २०४८ ले खारेज गरेको छ र मिति २०७४ श्रावण २७ बाट लागू भएको छ । श्रम ऐन, २०७४ ले साविकको श्रम ऐन, २०४८ मा समेटिएका सकारात्मक व्यवस्थाहरूलाई निरन्तरता दिदै नवीनतम व्यवस्थाहरू समेत गरेको छ ।

(ख) श्रम ऐन, २०७४ मा समेटिएका केही प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय बमोजिम रहेको छः

१. श्रम ऐन, २०४८ ले १० जना वा सोभन्दा बढी कामदारहरू कार्यरत प्रतिष्ठानको हकमा मात्र पूर्ण रूपमा लागू हुने व्यवस्था गरेको थियो । श्रम ऐन, २०७४ ले जतिसुकै संख्यामा श्रमिकहरू भए तापनि प्रचलित कानूनहरू अन्तर्गत गठन भएको सम्पूर्ण सङ्गठनहरू कम्पनी, निजी फर्म, साझेदारी फर्म, सहकारी, संघ वा अन्य संस्थाहरूलाई समेटेको पाइन्छ ।

२. विदेशमा दर्ता भएका संस्थासँग विवाद समाधान गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था ।

३. घरेलु कामदारहरूको लागि छुट्टै प्रावधान जस्तै, न्यूनतम पारिश्रमिक प्रदान गर्ने, सार्वजनिक र साप्ताहिक छुट्टीहरू तोकिए अनुसार दिने, कामदारहरूलाई तिनीहरुको संस्कृति, धर्म, परम्परा अनुसार चाडहरू मनाउन दिने, आदि ।

४. रोजगारीको प्रकृति अनुसार वर्गीकरण गरिएको ।

५. औपचारिक, अनौपचारिक, इर्न्टन, ट्रेनी, विदेशी कामदारहरू सम्बन्धी विस्तृत व्यवस्था,

६. कार्यस्थलमा श्रमिकहरूको सुरक्षा, स्वास्थ्य, दुर्घटनामा परेका श्रमिकलाई क्षतिपूर्ति प्रदान गर्ने कुरा,

७. रोजगारदाताले श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको आधारमा उपदान, संचयकोष वा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था ।

८. श्रम आपूर्ति गर्ने प्रतिष्ठानहरू सम्बन्धी छुट्टै व्यवस्था ।

(ग) श्रम ऐन, २०७४ लागू भई कार्यान्वयन भइसकेको अवस्थामा राष्ट्रिय रोजगार नीतिलाई समय सापेक्ष बनाउन निम्न केही महत्वपूर्ण कुराहरू समेत समावेश गर्न पर्ने देखिन्छ :

१. प्रत्येक रोजगारदाताले श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको आधारमा उपदान, संचयकोष वा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्य सविधा बापतको योगदान लाई समेटनु पर्ने ।

२. श्रम स्वीकृति वेगर विदेशीलाई काममा लगाउन नपाइने र विदेशीले आर्जन गरेको पारिश्रमिक रकमलाई विदेशी मुद्रामा आफनो मुलुक लैजान सक्ने व्यवस्था भएकोमा सो व्यवस्थालाई सहज र सरल बनाउन नीतिमा स्पष्ट व्यवस्था गर्नुपर्ने, आदि ।

४.२ योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना, २०७४

(क) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ मिति २०७४ श्रावण २९ गते प्रमाणीकरण भएको ९१ दिन देखि लागू भएको छ उक्त ऐनको मुख्य उद्देश्य श्रमिकको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक सुनिश्चित गर्नु तथा योगदानकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने रहेको छ । यस ऐनले अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिहरूलाई समेत सामाजिक सुरक्षाको दायरामा समेट्ने उद्देश्य राखेको छ । अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिहरूलाई समेत सामाजिक सुरक्षा योजनामा प्रोत्साहन गर्न त्यस्तो व्यक्तिले सामाजिक सुरक्षा योजनामा गरेको योगदानमा आधारमा नेपाल सरकारले कोषमा जम्मा गरिदिने व्यवस्था मिलाएको पाइन्छ ।

(ख) त्यसै गरी अन्य योजनाहरू जस्तै औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना, मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना सुरक्षा योजना, अशक्तता सुरक्षा योजना, वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, बेरोजगार सहायता योजना, यस सामाजिक सुरक्षा योजना भित्र समावेश गरेको देखिन्छ। यसरी राष्ट्रिय रोजगार नीतिमा रोजगार सिर्जना, प्रवर्धन र श्रमिकको सुरक्षासँग सम्बन्धित थुप्रै व्यवस्था भए तापनि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनालाई समेट्न जरूरी देखिन्छ।

४.३ रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५

(क) रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५ मा नेपालको संविधानमा प्रत्याभूत गरिएको रोजगारीको हकलाई कार्यान्वयन गर्न जारी गरिएको हो। उक्त ऐन मिति २०७५ असोज २ देखि लागू भएको छ। क्षमता अनुसारको रोजगारी र बेरोजगार जनसंख्यालाई सहायता उपलब्ध गराउनु उक्त ऐनको उद्देश्य रहेको देखिन्छ।

(ख) रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन र उक्त ऐन अन्तर्गत जारी गरिएको रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावलीमा रोजगार केन्द्रको स्थापना गर्ने व्यवस्था छ। त्यस्तो केन्द्रको काम र कर्तव्य बेरोजगार व्यक्तिको तथ्याङ्क सङ्कलन तथा विश्लेषण गरी बेरोजगारको सूची अद्यावधिक गर्ने, रोजगारदाताका लागि श्रमिकको उपलब्धताको सम्भाव्यता जानकारी गराउने, रोजगारदाताबाट माग भए बमोजिम सूचीकृत बेरोजगार व्यक्तिलाई रोजगारीका लागि काममा जान सूचित गर्ने, लगायत कामहरू गरी बेरोजगारी हटाउने भन्नेछ। तर सो ऐन र नियमावलीमामा उल्लेख भएको व्यवस्थो लागू भई सकेको अवस्था भने छैन। ऐन लागु भएको २ वर्ष भई सक्दा पनि रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना भएको छैन।

(ग) रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐनमा बेरोजगारी भत्ता दिने व्यवस्था छ। तर ब उक्त व्यवस्था लागु भएको पाइदैन। सो ऐनको दफा ८ ले नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले बेरोजगार व्यक्तिलाई न्यूनतम रोजगार प्रदान गर्न आवश्यक रोजगार कार्यक्रम सञ्चालन गर्नेछ भन्ने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ। रोजगार नीतिले यस किसिमको व्यवस्था समेट्न आवश्यक देखिन्छ।

(घ) ऐनको दफा ९ ले कुनै व्यक्ति बेरोजगार हो वा होइन भन्ने कुराको यकिन र निर्णय गर्ने अधिकार स्थानीय निकायलाई दिएको छ। दफा १० ले स्थानीय मातहतमा रही कार्य गर्ने गरी प्रत्येक स्थानीय तहमा एक रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गर्ने र संघीय तहबाट निर्देशन, समन्वय र सहजीकरण गर्ने गरी मन्त्रालयलाई दिएको छ। रोजगार सेवा केन्द्रले वास्तविक रूपमा भएका बेरोजगारहरूको सूची तयार गरी अद्यावधिक अभिलेख राख्नु पर्ने व्यवस्था भएको छ। सो अभिलेख नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ। ऐनको दफा १३ मा रोजगार सेवा केन्द्रले आफनो क्षेत्रभित्र रहेका रोजगारदाताहरूको सूची

समेत अद्यावधिक राख्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । रोजगार सम्बन्धी नीतिले स्थानीय तहलाई दिएको जिम्मेवारी अनुरूपको कार्यक्रम तय गर्न जरूरी देखिन्छ ।

(ङ) दफा १४ अनुसार रोजगारदाताले आफूलाई आवश्यक पर्ने श्रमिकको संख्या, योग्यता र अवधि खुलाई सोको जानकारी रोजगार सेवा केन्द्रलाई दिने र दफा १५ अनुसार आफनो क्षेत्रभित्रका रोजगारदाताहरूको लागि आवश्यक श्रमिकहरूको उपलव्धता र बेरोजगारीहरूको सूची तयार गरी रोजगारीको अवसर सम्बन्धी सूचना दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । सोही अनुरूप रोजगार नीतिमा स्थानीय तह, रोजगारदाता र बेरोजगार व्यक्तिको सम्बन्धलाई प्रष्ट पार्नु जरूरी देखिन्छ ।

(च) प्रदेश र स्थानीय तहमा तोकिए बमोजिम निर्देशक समीतिको व्यवस्था गर्ने र सो समितिले श्रम बजारको माग र जनशक्तिको उपलब्धता, स्वरोजगारको व्यवस्था गर्न आवश्यक नीति नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्ने, बेरोजगारको अभिलेख, बेरोजगार सहायता सम्बन्धी नीति तथा कार्यक्रम तय गर्ने, बेरोजगार व्यक्तिलाई प्रदान गरिने निर्वाह भत्ताको सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने, रोजगार कार्यक्रम सञ्चालनका लागि नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह बीच समन्वय गर्ने बेरोजगार सहायता कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गर्ने व्यवस्था गरेको छ रोजगार नीतिले यथेष्ट रूपमा यी विषयवस्तुलाई समेट्न सकेको छैन । यसको अलावा बेरोजगार सहायताको लागि तीनै तहमा रोजगारीको अवसर सम्बन्धी सूचना, सीपमूलक तालिम, सहुलियतपूर्ण ऋण, स्वरोजगारको सृजना, निर्वाह भत्ता लगायतका कार्यक्रमहरू समेटेको छ। अतः राष्ट्रिय रोजगार नीतिले पनि उपर्युक्त व्यवस्थाहरूलाई नीतिगत रूपमा उपयुक्त ढंगमा समेटन् आवश्यक देखिन्छ ।

५. रोजगारक्षेत्रसँग सम्बन्धित प्रमुख कार्यक्रम तथा लक्ष्यहरु

५.१. सामाजिक स्वास्थ्य सुरक्षा कार्यक्रम

(क) नेपाल सरकारको यस कार्यक्रमले स्वास्थ्य सेवामा देखिएका समस्याहरूको समाधान गर्दै गुणस्तरीय स्वास्थ्य सेवा उपलव्ध गराउनु रहेको छ। नेपाल सरकारले सन् २०१४ मा राष्ट्रिय स्वास्थ्य बिमा नीति तर्जुमा गर्नुका साथै सन् २०२२ सम्म नेपाल ाई अति कम विकसित मुलुकबाट विकाशील मुलुकमा पुऱ्याउने लक्ष्य लिइएको छ ।

- स्वास्थ्य सेवाको पहुँच बढाउनुका साथै गरीब र सीमान्तकृत वर्गका लागि विशेष सुविधा उपलव्ध गराउने ।
- स्वास्थ्य सेवासँग सम्बन्धित श्रोत साधनहरूको समान बाँडफाँड र प्रयोगको व्यवस्था मिलाउने ।
- स्वास्थ्य सेवाको लगानी र खर्चमा पारदर्शिता र जवाफदेहीता बढाउने ।
- स्वास्थ्य सेवासँग सम्बन्धित जनचेतना बढाउने ।

(ख) नेपालको संविधानको धारा ३५ मा स्वास्थ्य सम्बन्धी हक अन्तर्गत प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत स्वास्थ्य सेवा निःशुल्क प्राप्त गर्ने हक हुनेछ र कसैलाई पनि आकस्मिक स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित गरिने छैन। प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो स्वास्थ्य उपचारको सम्बन्धमा जानकारी पाउने हक हुनेछ। प्रत्येक नागरिक लाई स्वास्थ्य सेवामा समान पहुँचको हक हुनेछ।

(ग) संविधानको धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षाको हकको व्यवस्था गरिएको छ जसअनुसार आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपांगता भएका, बालबालिका, आफनो हेरचाह आफै गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ।

(घ) यसका साथै सन् २०१४ मा राष्ट्रिय स्वास्थ्य नीति, स्वास्थ्य बीमा ऐन, २०१७ र विकास ऐन, २०१३ बाट सामाजिक स्वास्थ्य सुरक्षा विकास समीति गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। यसका साथै सामाजिक स्वास्थ्य सुरक्षा कार्यक्रम नियम, २०१५ र नेपाल स्वास्थ्य क्षेत्रको रणनीति (सन् २०१५-२०२०)

(ङ) दिगो विकास लक्ष्यले पनि विश्वव्यापी स्वास्थ्य सुरक्षा र संरक्षणको प्रत्याभूति गर्नुका साथै गुणस्तरीय र सुरक्षित स्वास्थ्य सेवाको परिकल्पना गरेको छ। सन् २०३० सम्ममा उक्त लक्ष्य हासिल गर्ने समयसीमा समेत तोकिएको छ।

५.२. वार्षिक विकास कार्यक्रम

(क) आ.व. २०७७/७८ वार्षिक विकास कार्यक्रम पन्ध्रौ योजना (आ.ब. २०७७/७८-२०८०/८१ कार्यान्वयनको दोस्रो वर्षको रूपमा रहेको छ। विश्वव्यापी महामारीको रूपमा फैलिएको कोभिड १९ सङ्क्रमणका कारण उत्पन्न विषम परिस्थितिलाई समेत उचित व्यवस्थापन गनुपर्ने भएको छ। सो बमोजिम कोभिड १९ महामारीको सङ्क्रमणबाट अर्थतन्त्रमा पर्न सक्ने असर र प्रभाव न्यूनीकरण गर्दै अर्थतन्त्रको पुनर्उत्थान गर्दै १५ औ योजनाका लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्नेतर्फ केन्द्रित रही आ.व. २०७७-७८ को वार्षिक विकास कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको छ।

(ख) संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकारको कार्यसूची, पन्ध्रौ योजनको राष्ट्रिय लक्ष्य, नेपाललाई अति कम विकसित मुलुकबाट विकासशील मुलुकमा स्तरोन्नति गर्ने लक्ष्य तथा दिगो विकास लक्ष्यका साथ कार्यक्रमहरू बनाइएका छन्।

(ग) कोभिड १९ ले समग्र अर्थव्यवस्थामाथि गम्भीर धक्का पुऱ्याएको छ। उद्यम व्यवसाय प्राय बन्द छन्। उत्पादन र वितरण प्रणाली गम्भीर रूपमा प्रभावित भएको छ। लाखौको रोजगारी गुमेको छ। दिगो विकासको लक्ष्य प्राप्तिमा ठूलो व्यवधान खडा भएको छ। वि.सं. २०८७ अगावै दिगो विकासका लक्ष्यहरू हासिल गर्दै मध्यम आय भएको मुलुकमा

स्तरोन्नति गर्ने र सम्वत् २०९९ सालसम्म नेपाल लाई समुन्नत राष्ट्रको स्तरमा पुऱ्याउने लक्ष्यका साथ योजना र कार्यक्रमहरू बनेका छन्। सबै नेपालीलाई सामाजिक सुरक्षा प्रणालीभित्र आवद्ध गर्ने सामाजिक सुरक्षणका कार्यक्रमहरू अघि बढाइएको छ। उत्पादनशील तथा रोजगारीमुलक क्षेत्रमा लगानी केन्द्रित गर्ने सरकारको योजना छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजार संकुचित भई रोजगारीका अवसरहरू गुम्ने जोखिमलाई स्वदेश मै रोजगारी सिर्जना, आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको विकास र राष्ट्रिय क्षमता वृद्धि, दक्ष श्रमिक, कामको सम्मान, स्वरोजगार, उपयुक्त पारिश्रमिक र सामाजिक संरक्षण सहितको श्रम व्यवस्थापन सरकारको प्रमुख श्रम नीति हुनेछ भनी उल्लेख छ। स्वस्थ नागरिक, गुण र प्रविधिमा आधारित शिक्षा, उत्पादनमैत्री वित्तीय प्रणाली र उद्यमशील वातावरण रोजगारीका आधारस्तम्भहरू हुन्। यी आधार स्तम्भको विकास र सदुपयोग गरेर सरकारले व्यापक रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्नेछ।

(घ) पर्याप्त आन्तरिक रोजगारी भई नसकेको अवस्थामा कोभिड १९ को विश्वव्यापी महामारीले स्वदेशको रोजगारी संकुचित हुने र वैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपालीहरू फर्किने सम्भावित परिस्थितिले बेरोजगारको सख्या बढ्ने जोखिम छ।

(ङ) सीपयुक्त र दक्ष श्रमिकको अभावलाई सम्वोधन गर्न प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् र श्रम तथा सीप विकास सम्बन्धी सबै निकायका कार्यक्रमहरूलाई एकीकृत रूपमा परिचालन गरिनेछ। वैदेशिक रोजगारी बाट फर्केका अनुभवी र उधमशील युवाहरूलाई उद्यम व्यवसाय शुरू गर्न सुरूवाती पूँजी उपलव्ध गराइनेछ भनी उक्त वार्षिक कार्यक्रममा उल्लेख गरिएको छ।

५.३. राष्ट्रिय रोजगार नीति र प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम

(क) नेपालको संविधानको धारा ३३ ले रोजगारीको हकलाई सुनिश्चित गरेको छ। सोही अनुरूप रोजगारीको हकलाई कार्यान्वयन गर्न रोजगारीको हक सम्बनधी ऐन, २०७५ जारी भएको छ। नेपाल सरकारको नीति, कार्यक्रम र बजेट मार्फत रोजगारीको अवसर सिर्जना गरी वैदेशिक रोजगारीमा जानुपर्ने बाध्यात्मक स्थितिको अन्त्य गर्ने लक्ष्य लिइएको छ। यसका लागि सरकारले सार्वजनिक विकास निर्माणका आयोजनाहरू सञ्चालन गर्दा रोजगारी सिर्जनालाई प्राथमिकतामा राख्न नसेकोकोले सो कार्यक्रमको मुख्य उद्देश्य भनेको नै रोजगार सम्बन्धी ऐन, २०७५ ले व्यवस्था गरेको प्रत्येक स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना र सूचीकृत भएका बेरोजगार कामदारहरूलाई न्यूनतम रोजगारीको प्रत्याभूति, न्यूनतम पारिश्रमिको ५० प्रतिशत रकम निर्वाह भत्ता उपलब्ध गराउने तथा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको सार्वजनिक निर्माण तथा अन्य कार्यक्रमहरूमा थप रोजगारीको सिर्जना गर्ने रहेको छ।

(ख) यस्तै विकास निर्माण कार्यमा श्रम शक्तिको माग र आपूर्ति हुनुका साथै स्थानीय स्तरमा सरकारी र गैरसरकारी क्षेत्रमा श्रमिकको माग तथा आपूर्तिमा सहजीकरण र संयोजन हुनेछ। यस कार्यक्रमले श्रमिकको सीप, क्षमता र सीप विकास र विशेष उद्यमशीलता तालिमको समेत परिकल्पना गरेको छ। यसका साथै यस कार्यक्रमले श्रमिकलाई सहुलियतपूर्ण ऋण सहायता र श्रमिकको सम्मानका लागि आवश्यक चेतनामूलक कार्यक्रमको व्यवस्था गरेको छ।

(ग) राष्ट्रिय रोजगार नीतिमा स्थानीय स्तरमा रोजगारीको प्रवर्धनका लागि स्थानीय स्तरबाटै सार्वजनिक निर्माण कार्यमा श्रमिकहरूको सक्रिय सहभागिता, क्षेत्रगत रूपमा रोजगारीको वितरण र अन्तर सम्बन्ध, बजारको माग अनुरूप श्रमशक्तिको विकास, आपूर्ति र रोजगार व्यवस्थापन सम्बन्धी विषयवस्तुलाई समावेश गरी नीतिलाई परिमार्जन र परिष्कृत बनाउन जरूरी देखिन्छ।

अध्याय ३

अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय प्रवृत्ति

१. परिचय

राष्ट्रिय स्तरमा मात्र होइन, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै श्रम तथा रोजगार बजारमा ठूला परिवर्तनहरू देखा परिसकेका छन्। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, विश्व बैंक, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष लगायतका अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठनबाट प्रकाशित प्रतिवेदनहरू अध्ययन गर्दा क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा देखिएका केही मूलभूत परिवर्तनहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

(क) अटोमोसन तथा कृत्रिम बौद्धिकताको द्रुततर गतिमा बढीरहेको प्रयोग

(ख) रिमोट वर्किङ्को बढ्दो प्रयोग

(ग) डिजिटाइजेशनको बढ्दो प्रयोग

(घ) श्रमको अल्पउपयोगको अवस्था

(ङ) सेवा क्षेत्रको विस्तार

(च) उच्च्व दक्ष र दक्ष प्राविधिकहरूको माग

(छ) स्वरोजगार र उद्यमशीलताको विकास

२. तथ्याङ्क तथा प्रवृत्ति

सन् २०२० मा विश्वव्यापीरूपमा बेरोजगारीको दर ५.४२ प्रतिशत रहेको देखिन्छ।[1] प्रविधिक्षेत्रमभएको द्रुततर विकासले पछिल्लो समयमा श्रम अटोमेसन (Automation) तथा कृत्रिम बौद्धिकता (Artificial Intelligence) (AI) तथा डिजिटाइजेशन (Digitization) को प्रयोग बदद्दै गएको छ। यसबाट औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रमा संलग्न शारीरिक श्रम गर्ने श्रमिकहरू विस्थापित हुँदै गएको देखिन्छ।

---

1 World Bank, Unemployment Rate <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2020&start=1991&view=chart >

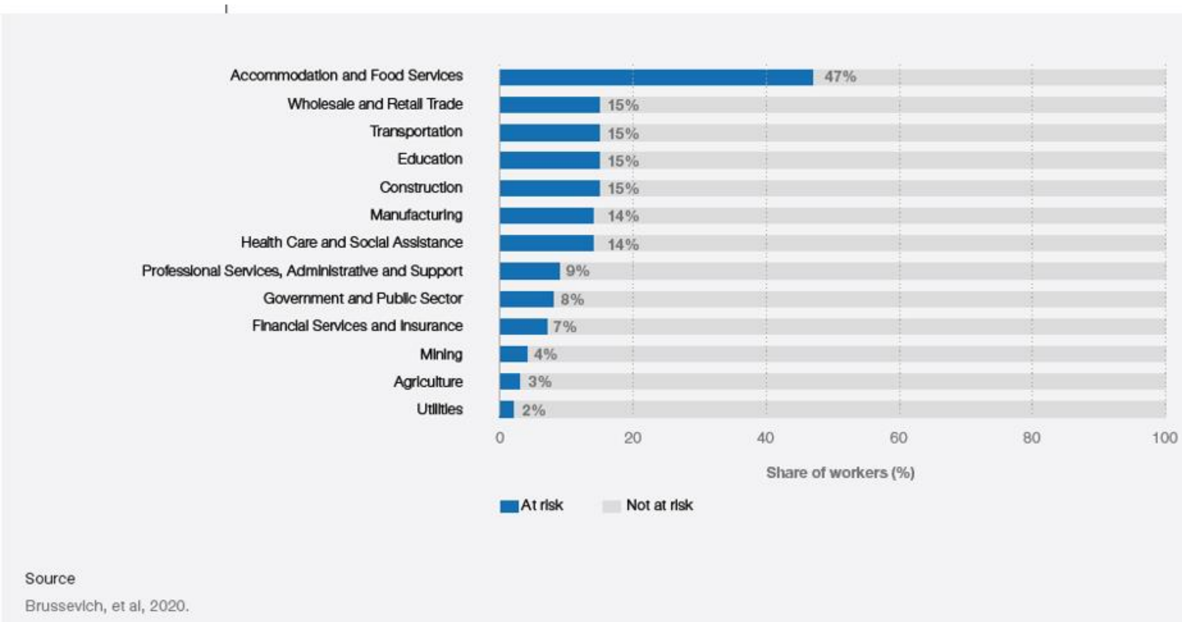
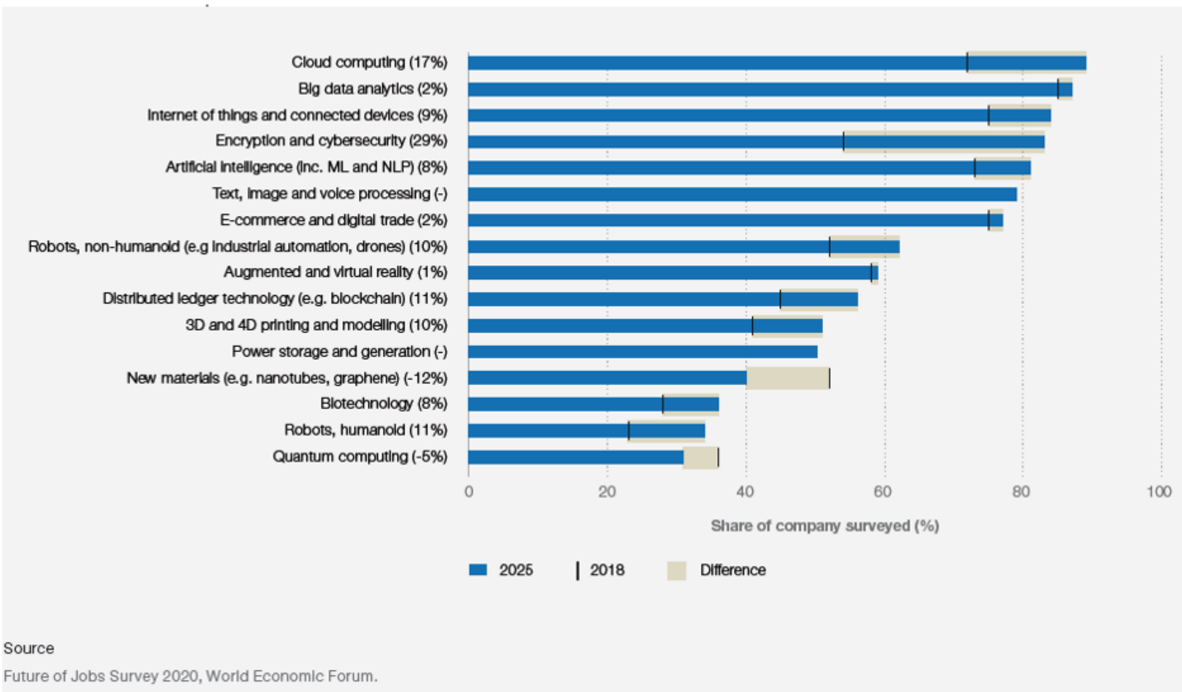


Figure 1: Estimated share of workers at risk of unemployment, by sub-industry

माथि प्रस्तुत गरिएको व्यावसायका विविधि क्षेत्रहरूमा बेरोजगारीको तालिकाले पनि श्रम बजारमा बढ्दै गइरहेको प्रविधिको प्रयोगले बेरोजगारीको उच्च जोखिममा पर्यटन क्षेत्र रहेको प्रष्ट हुन्छ ।[2] उक्त क्षेत्रमा बेरोजगारी जोखिम ४७ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । यसैगरी थोक र खुद्रा व्यापार, यातायात एवम् शिक्षा र निर्माण क्षेत्रमा बेरोजगारीको जोखिम १५% रहेको छ ।



2 World Economic Forum, "*The Future of Jobs Report 2020*", (October 2020)

Figure 2: Technologies likely to be adopted by 2025 (by share of companies surveyed.

सन् २०२५ सम्म विभिन्न व्यवसाय तथा सेवाका क्षेत्रहरूमा अपनाइने सम्भावित विविध प्रविधिहरूको प्रक्षेपण माथिको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ । उक्त तालिका हेर्दा श्रम बजारमा विविध प्रकृति र आयामहरूको प्रविधिको प्रयोग गुणात्मक रूपमा बढ्ने देखिन्छ । साथै प्रविधिको बढ्दो प्रयोगबाट शारीरिक श्रममूलक रोजगारहरू क्रमश: विस्थापित हुँदै जाने भए तापनि दक्ष तथा अति दक्ष प्राविधिक मानव संशाधनको भने माग बढ्दै जाने देखिन्छ । यस तथ्य तलको तालिकाबाट पनि प्रष्ट हुन्छ :

↗ Increasing demand		↘ Decreasing demand	
1	Data Analysts and Scientists	1	Data Entry Clerks
2	AI and Machine Learning Specialists	2	Administrative and Executive Secretaries
3	Big Data Specialists	3	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4	Digital Marketing and Strategy Specialists	4	Accountants and Auditors
5	Process Automation Specialists	5	Assembly and Factory Workers
6	Business Development Professionals	6	Business Services and Administration Managers
7	Digital Transformation Specialists	7	Client Information and Customer Service Workers
8	Information Security Analysts	8	General and Operations Managers
9	Software and Applications Developers	9	Mechanics and Machinery Repairers
10	Internet of Things Specialists	10	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
11	Project Managers	11	Financial Analysts
12	Business Services and Administration Managers	12	Postal Service Clerks
13	Database and Network Professionals	13	Sales Rep., Wholesale and Manuf., Tech. and Sci.Products
14	Robotics Engineers	14	Relationship Managers
15	Strategic Advisors	15	Bank Tellers and Related Clerks
16	Management and Organization Analysts	16	Door-To-Door Sales, News and Street Vendors
17	FinTech Engineers	17	Electronics and Telecoms Installers and Repairers
18	Mechanics and Machinery Repairers	18	Human Resources Specialists
19	Organizational Development Specialists	19	Training and Development Specialists
20	Risk Management Specialists	20	Construction Laborers

Source
Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.

Figure 3:Top 20 job roles in increasing and decreasing demand across industries.

३. अटोमेसन तथा कृत्रिम बौद्धिकता

विश्वस्तता र सजिलोका लागि हरेक क्षेत्रमा अटोमेसन (Automation) तथा कृत्रिम बौद्धिकता (Artificial Intelligence) (AI) को प्रयोग व्यापक रूपमा बढ्दै गएको छ । यसबाट शारीरिक श्रममूलक रोजगारीमा प्रतिकूल असर पर्दै गएको देखिन्छ । अटोमेसन तथा कृत्रिम बौद्धिकताको प्रयोगले सन् २०३० सम्म लगभग २ करोड उत्पादन क्षेत्रको जागिर रोबोटबाट प्रतिस्थापन हुने सम्भावना रहेको छ । विज्ञान र प्रविधिको क्षेत्रमा ठूलो लगानी गरेका अग्रणी मुलुकहरू जस्तै जर्मनीमा स्मार्ट कारखानाको अवधारण, संयुक्त राज्य अमेरिकामा श्रम लागत कम गर्न अटोमोसन तथा कृत्रिम बौद्धिकताको उपयोग

तथा Made in China 2025 Intelligent को नीति बमोजिम चीनमा समेत श्रम बजारमा उच्चतम रूपमा प्रविधिको प्रयोग बढ्दै गएको छ ।[3]

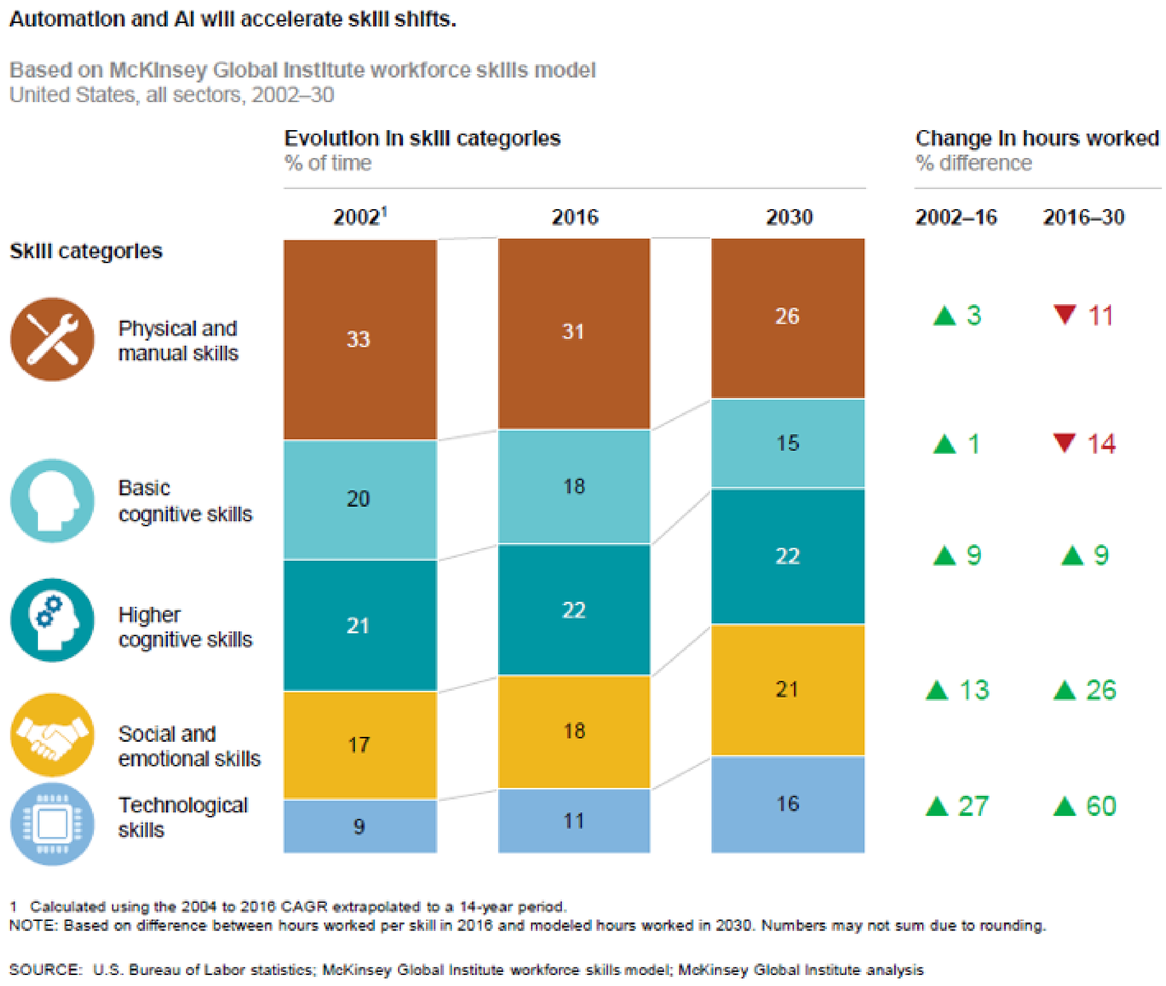


Figure 4: Automation and AI accelerated skill shift.

माथि प्रस्तुत गरिएको तुलनात्मक तालिकाले चित्रण गरेजस्तै अटोमोसन तथा कृत्रिम बौद्धिकताको गुणात्मक प्रयोगले उच्च सीपयुक्त तथा बौद्धिक श्रमयुक्त रोजगारीमा वृद्धि हुने देखिन्छ । तर यसले कम दक्ष र श्रममूलक रोजगारीमा भने अत्यन्तै ठूलो दवाव सिर्जना हुने देखिन्छ ।[४]

४. रिमोट वर्किङ (Remote Working)

४.१ रिमोट वर्किङ भन्नाले कार्यालयमा उपस्थित भई एक निर्दिष्ट टेबुलबाट काम गर्नको लागि यात्रा गर्नुको सट्टामा घर वा अन्यत्र बसी प्रविधिक सुविधा समेतको उपयोग गरी श्रमिकहरुले काम गर्न सक्ने अवस्था हो । बहाल लगायतका व्यवसाय सञ्चालनको लागत कम गर्नका लागि सुरूमा

3 ILO, "*Digital Manufacturing Revolutions as Political Projects and Hypes: Evicences From Auto Sector* " Working Paper 3, Tommaso Parsi, Martin Krywdzinski and Boy Luethje (April 2020)

4 McKinsey Global Institute "*Skill Shift: Automation and The Future of The Workforce*" (2018)

रिमोट वर्किङ्को अभ्यास थालनी गरिएको पाइन्छ। तर हाल आएर दैनिक जीवनमा प्रविधिको पहुँचमा विस्तार भएको तथा डिजिटलाइजेशनले गर्दा रिमोट वर्किङ्को अवधारणामा परिवर्तन आएको पाइन्छ। परिवर्तित सन्दर्भमा व्यवसाय सञ्चालनको लागत कम गर्ने माध्यमको रूपमा भन्दा पनि उत्पादकत्व तथा कार्यकुशलता वृद्धि गर्ने, काम गर्नका लागि सहज, लचिलो र स्वतन्त्रतायुक्त वातावरण प्रदान गर्ने, काम र जीवनको सन्तुलन मिलाउने तथा श्रमिकहरूको समग्र कल्याण गर्ने उपायको रूपमा रिमोट वर्किङ्लाई लिएको पाइन्छ।

४.२ कोभिड १९ पछिको अवस्थामा ट्विटर, सपीफाइ, ड्रपबक्स, फेसबुक जस्ता प्रविधि क्षेत्रका कतिपय अग्रणी कम्पनीहरूले रिमोट वर्किङ्लाई आत्मसात् गरेका छन्। कोभिड १९ महामारीको दुष्प्रभाव समाप्त भए पश्चात् पनि रिमोट वर्किङ्लाई संस्थागत रूपमा निरन्तरता दिने आशय उक्त कम्पनीहरूले व्यक्त गरेका छन्। फेसबुकका प्रमुख कार्यकारी मार्क जुकरबर्गले आगामी ५ देखि १० वर्षभित्रमा फेसबुकमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये करीब ५० प्रतिशतलाई रिमोट वर्किङ्ग मार्फत् काम गराउन सक्ने अवस्था सिर्जना हुने बताएका छन्।[5]

४.३ म्याकिन्से ग्लोबल इन्स्टिच्यूट (McKinsey Global Institute) को एक प्रतिवेदन अनुसार विश्वव्यापी रूपमा नै २० प्रतिशतभन्दा बढी श्रमिकहरूले आगामी दिनमा रिमोट वर्किङ्मार्फत् काम गर्ने प्रक्षेपण गरेको छ।[6] रोजगारीको प्रकृतिको आधारमा हेर्दा त्यस्तो रिमोट वर्किङ्को अभ्यास र माग दक्ष रोजगारीका सेवा क्षेत्रहरू जस्तै बैंकिङ्, बीमा र सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा बढी हुने अनुमान गरिएको छ।

---

5 Remote Work Trends & Stats for 2021: The Present & Future of Remote Work ater Covid < https://remoters.net/remote-work-trends-future-insights/ >

6 McKinsey Global Institute "What's next for remote work: An analysis of 2000 tasks, 800 jobs and nince countries" by Susan Lund, Anu Madgavkar, James Manyika and Sven Smit (November 23, 2020).

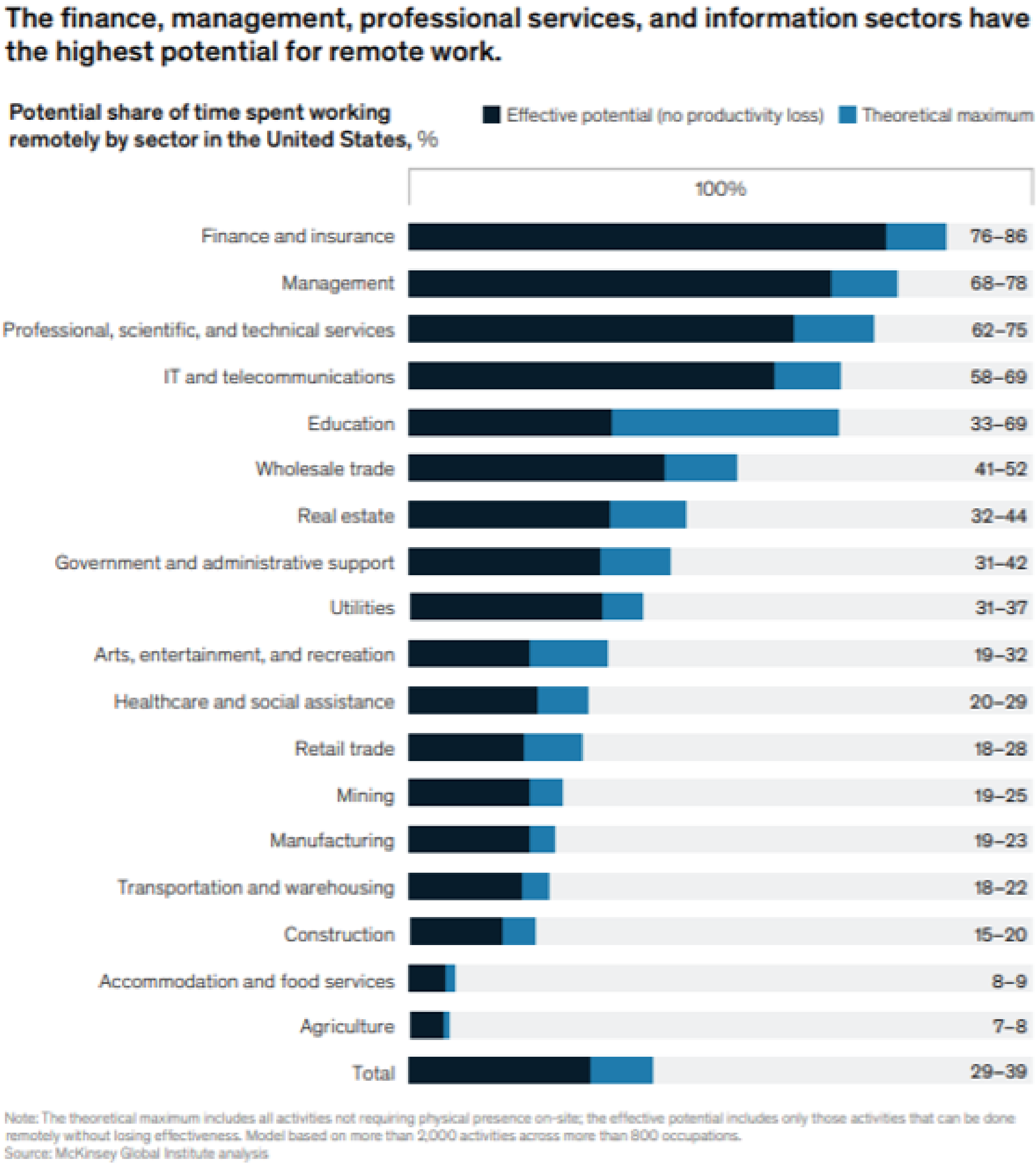


Figure 5: Remote work potential by sector.

५. डिजिटाइजेशन

सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएको अकल्पनीय विकासले गर्दा औद्योगिक क्रान्ति अव सूचना प्रविधि क्रान्तिमा परिणत भएको छ। तथ्याङ्क बहुमल्य सम्पदाको रूपमा विकास भएको छ। कोभिड १९ महामारीले गर्दा २ वर्षमा हुन सक्ने भनी अनुमान गरिएको डिजिटाइजेशन २ महिना भित्र भएको विज्ञहरूले भनेको पाइन्छ। लकडाउनको समयमा आकस्मिक रूपमा बढेको अनलाइन सेवाको माग, प्रतिष्ठानहरूले ग्राहकहरूलाई डिजिटल प्रविधिको माध्यमबाट उपलब्ध गराएको सेवा, पठन पाठनका लागि शैक्षिक संस्थाहरूले सञ्चालन गरेको अनलाइन कक्षाहरू केही दृष्टान्तहरूको रूपमा लिन

सकिन्छ । यसरी बढ्दो डिजिटल माध्यमको प्रयोगले गर्दा श्रम बजारमा एकातिर श्रमिकहरूले गुणात्मक रूपमा आफूलाई प्रविधिमैत्री बनाउनु पर्ने बाध्यता सिर्जना गरेको छ भने अर्कोतिर कतिपय श्रम विस्थापित हुने अवस्था पनि आएको छ ।

६. श्रमको अल्पउपयोग

संयुक्त राष्ट्र संघको सन् २०१९[७] को तथ्याङ्क अनुसार १५ वर्ष वा सोभन्दा बढी उमेरका जनसंख्या करीब ५ अर्ब ७० करोट जत्ति रहेको छ । काम गर्न सक्ने उमेरको भए तापनि रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध नभएकोले वा सीमित रोजगारीको अवसरको कारणले उपलब्ध श्रमशक्तिको पूर्ण रूपमा उपयोग हुन सकेको छैन ।[८] यसले गर्दा एकातिर आंशिक रोजगारीको अवस्था छ भने अर्कोतिर जीवन निर्वाहमा कठिनाई उत्पन्न भएको छ । तलको तालिकाले श्रम अल्पउपयोगको अवस्था उजागर गरेको छ :

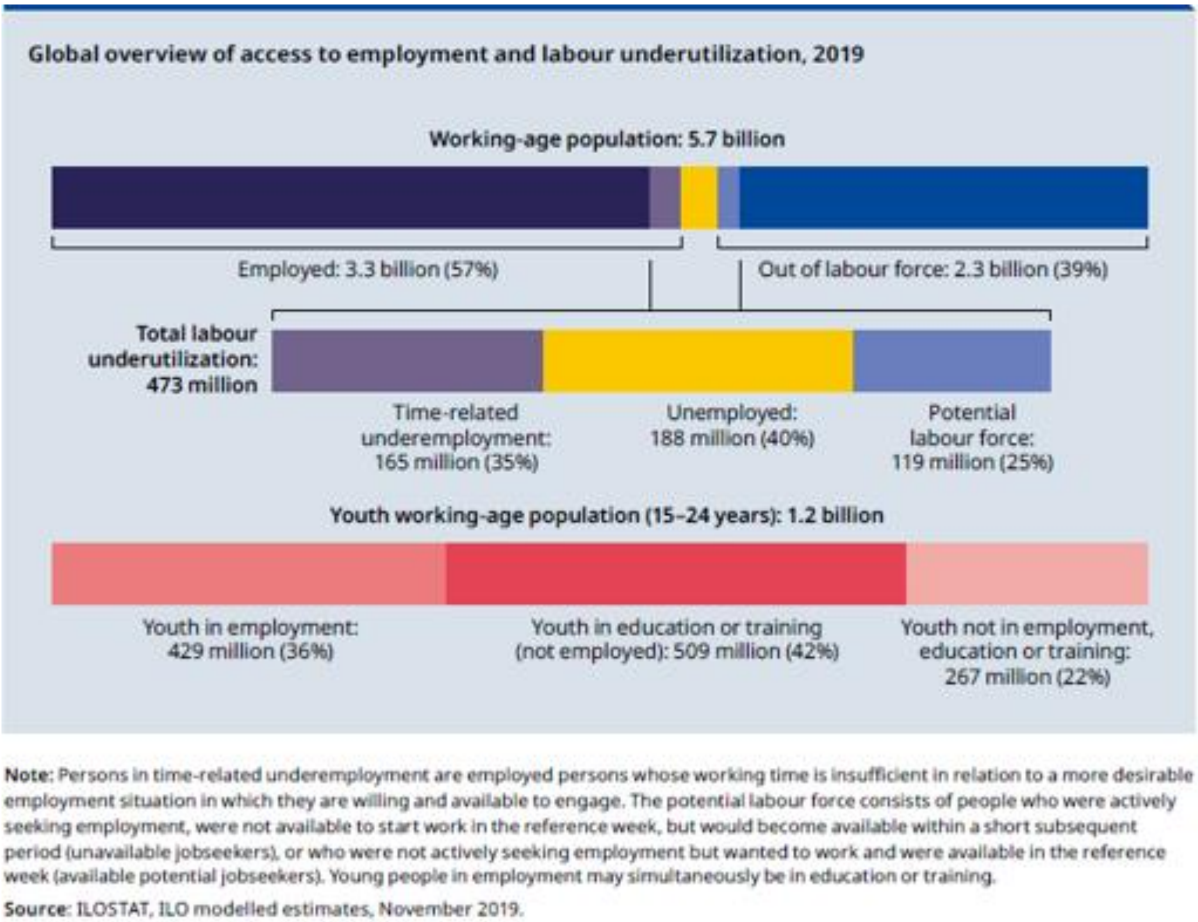


Figure 6: Global employment and labor underutilization data, 2019.

---

7 Ibid, pg World Bank, "*World Employment and Social Outlook – Trends 2020*" (2020)

8 Labour underutilization, which refers to situations in which people are not employed to their full availability.[8] In addition to unemployment, the 19th International Conference of Labour Statisticians (ILO, 2013) defined time-related underemployment and the potential labour force as forms of labour underutilization.

माथिको तालिकामा हेर्दा श्रम गर्न सक्ने जनसंख्यामध्ये करीब २ अर्ब ३० करोड जनसंख्या बेरोजगार रहेको देखिन्छ । विश्वव्यापीरूपमा बेरोजगारीको दर ५.४ प्रतिशत छ भने श्रम अल्पउपयोगको दर १३.१ प्रतिशत रहेको छ । तसर्थ, श्रम अल्पउपयोगको अवस्था विश्वव्यापी बेरोजगारको संख्या भन्दा दुई गुणाभन्दा बढी छ । श्रम अल्पउपयोगको प्रवृत्ति हेर्दा कम आय भएका देशहरुमा सो संख्या उच्च रहेको पाइएको छ । तसर्थ, श्रमको अल्पउपयोगको अवस्था न्यूनीकरण गर्नका लागि युवा लक्षित रोजगारी कार्यक्रमहरू सृजना गर्न विश्वव्यापी रूपमा नै अत्यन्त आवश्यक देखिन्छ ।

७. सेवा क्षेत्रको विस्तार

सेवा क्षेत्रहरूको विस्तार र समग्र आर्थिक वृद्धिबीचको सम्बन्ध विगत दुई दशकहरूमा अझ राम्रो पाइन्छ । मुलुकको अर्थतन्त्रमा सेवा क्षेत्रको योगदान बढ्दै गएको छ भने सेवा क्षेत्रमा मूल्य अभिवृद्धि पनि भएको पाइन्छ । सन् २०१५ को एक तथ्याङ्क अनुसार उच्च आय भएका मुलुकहरूको कुल ग्राह्यस्थ उत्पादनमा सेवा क्षेत्रको योगदान ७४ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । त्यस्तै कम र मध्यम आय भएका देशहरुमा कुल ग्राह्यस्थ उत्पादनमा सेवा क्षेत्रको योगदान ५५ प्रतिशतको हाराहारीमा देखिन्छ । सेवा क्षेत्रको कुल ग्राह्यस्थ उत्पादनमा बढी योगदान छ भने उद्योग, कृषि तथा निर्माण क्षेत्रको योगदान भने क्रमशः घट्दै गएको पाइन्छ, जुन कुरा तलको तालिकाबाट प्रष्ट हुन्छ:[9]

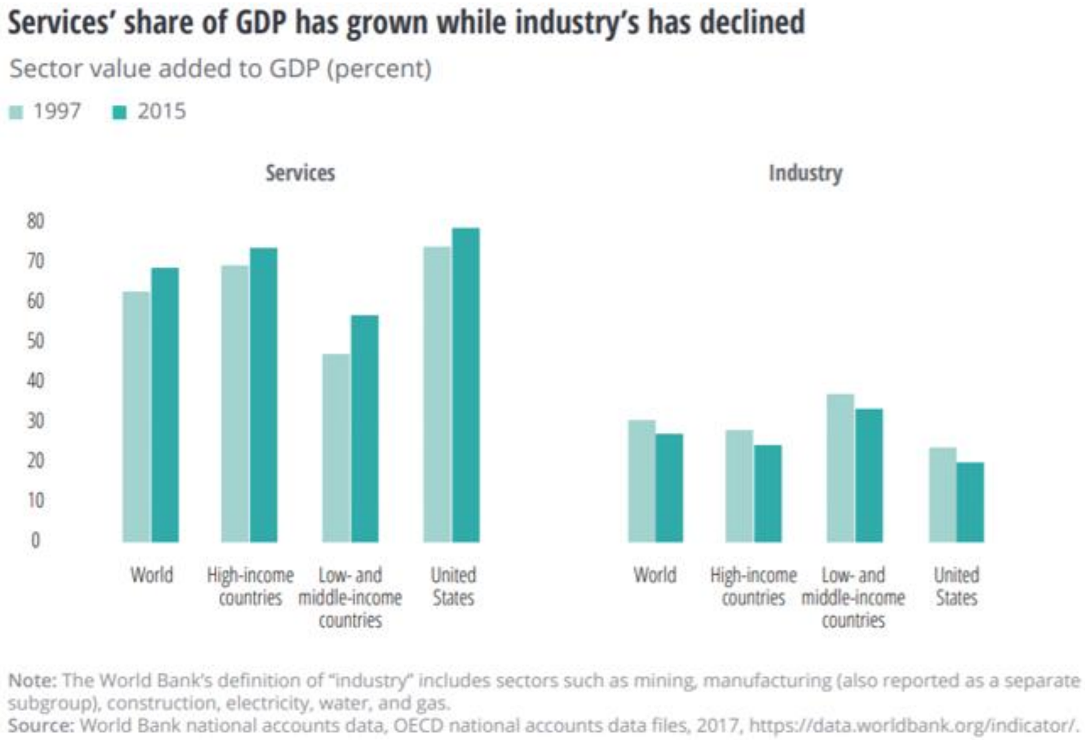


Figure 7: GDP share of Service Sector and Industry, 2015.

9 Deloitte Insights "The Services Powerhouse: Increasingly vital to world economic growth" (July, 2018)

८. दक्ष र अति दक्ष श्रमिकहरुको मागमा बढोत्तरी

सन् २०२५ सम्ममा रोजगारदाताहरुले निरर्थक भूमिका बढाउने काम १५.४ % ले घट्ने तथा उदीयमान व्यावसायिक ७.८ % देखि १३.५ % बृद्धि हुने अनूमान गरेको छ। [By 2025, the role of employers will be reduced by 15.4% whereas, emerging businesses are projected to grow by 7.8% to 13.5%] उपर्युक्त तथ्याङ्कको आधारमा हेर्दा सन् २०२५ सम्ममा मानिसले गर्दै आएका ८ करोड ५० लाख रोजगारीहरू मेशीनबाट हुने सम्भावना देखिन्छ। तर सन् २०२५ सम्ममा नै ९ करोड ७० लाख नयाँ रोजगारीका अवसरहरू पनि सिर्जना हुने देखिन्छ। तर त्यस्तो रोजगारीहरूमा सफ्टवेयर तथा एप्लिकेशन डेभलपर, डिजिटिल ट्रान्सफरमेशन स्पेशियालिष्ट, इन्फरमेशन सेक्युिरिटी एनालिष्ट, जस्तो दक्ष तथा अति दक्ष श्रमिकहरूको बाहुल्य हुने देखिन्छ।

Specialized skill	Emerging job clusters
1. Product Marketing	Data and AI, People and Culture, Marketing, Product Development, Sales (5)
2. Digital Marketing	Content, Data and AI, Marketing, Product Development, Sales (5)
3. Software Development Life Cycle (SDLC)	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Marketing, Product Development (5)
4. Business Management	People and Culture, Marketing, Product Development, Sales (4)
5. Advertising	Content, Data and AI, Marketing, Sales (4)
6. Human Computer Interaction	Content, Engineering, Marketing, Product Development (4)
7. Development Tools	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Product Development (4)
8. Data Storage Technologies	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Product Development (4)
9. Computer Networking	Cloud Computing, Data and AI, Engineering, Sales (4)
10. Web Development	Cloud Computing, Content, Engineering, Marketing (4)
11. Management Consulting	Data and AI, People and Culture, Product Development (3)
12. Entrepreneurship	People and Culture, Marketing, Sales (3)
13. Artificial Intelligence	Cloud Computing, Data and AI, Engineering (3)
14. Data Science	Data and AI, Marketing, Product Development (3)
15. Retail Sales	People and Culture, Marketing, Sales (3)
16. Technical Support	Cloud Computing, Product Development, Sales (3)
17. Social Media	Content, Marketing, Sales (3)
18. Graphic Design	Content, Engineering, Marketing (3)
19. Information Management	Content, Data and AI, Marketing (3)

Figure 8: Top cross-cutting, specializes skills of the future.

९. उद्यमशीलता तथा स्वरोजगार

अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषको अनुमान अनुसार आगामी ५ वर्ष भित्र करीब २ करोड ७० लाख नयाँ श्रमिकहरु श्रम बजारमा प्रवेश गर्नेछन्। कम लगानीमा खोलिएका साना तथा मझौला उद्योगहरूले रोजगारीका नयाँ अवसरहरू सिर्जना गरेको अवस्था छ। विकसित मुलुकको प्रवृत्ति हेर्दा पनि साना लगानीमा खोलिएका व्यवसायहरूले क्रमशः रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्दै लगेको पाइन्छ। उदाहरणका लागि, संयुक्त राज्य अमेरिकामा, ६४ प्रतिशत नयाँ रोजगारीहरु गत दशकमा साना व्यवसायहरुबाट सिर्जना भएको पाइन्छ। त्यसमध्ये पनि अधिकतम रोजगारहरु २० जना भन्दा कम श्रमशक्ति भएका व्यवसायले थप गरेको पाइन्छ। तसर्थ, रोजगारी सिर्जनाका लागि स्वरोजगार र साना तथा मझौला उद्यम व्यवसाय तथा सेवा क्षेत्रलाई प्राथमिकतामा राखी रोजगारीका कार्यक्रमहरू सिर्जना गर्न आवश्यक देखिन्छ।

अध्याय ४
कोभिड १९ महामारीकोबीच रोजगारीको अवस्था तथा अवलम्वन गर्नुपर्ने उपायहरु

१. नेपालको अवस्था

१.१ नेपालमा कोभिड १९ को माहमारीका कारण प्राय जस्तो सबै क्षेत्रहरूमा असर परेको पाइन्छ। खास गरी पर्यटन क्षेत्र तथा वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारहरूलाई प्रत्यक्ष असर परेको एसियाली विकास बैंकको प्रतिवेदनले देखाएको छ। साथसाथै साना, ठूला, मझौला तथा अनौपचारिक उद्यमहरूमा पनि यसको प्रत्यक्ष र गम्भीर असर परेको पाइन्छ। यस महामारीका कारण कुल ग्रास्थ उत्पादनमा जम्मा ०.२१३ प्रतिशत मात्र बचत हुने अनुमान रहेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन तथा संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रमबाट गरिएको अध्ययन अनुसार नेपालमा बन्दाबन्दी पश्चात औपचारिक तथा अनौपचारिक लघु, साना र मझौला उद्यमहरूका प्रत्येक ५ जनामा ३ जनाले आफ्नो रोजगार गुमाएको अवस्था छ। त्यसै गरी कोभिड कारणले ४०० मिलियन अमेरिकी डलर बराबरको विदेशी मुद्रा घटेको छ। दैनिक ज्यालादारीका कामदारहरू र पर्यटन व्यवसायमा संलग्न व्यक्तिहरूलाई समेत धेरै असर गरेको पाइन्छ।

१.२ खास गरी वैदेशिक रोजगारमा गएका कयौं युवाहरू काम नपाएर अलपत्र परी स्वदेश नै फर्किन बाध्य भएको अवस्था छ। जसका कारणले नेपालमा बेरोजगारीको संख्यामा वृद्धि भएको छ। सोही किसिमले ४५ लाख युवा वैदेशिक रोजगारीमा रहेको अवस्थामा कोरोना महामारीको प्रवाह नगरी थप नेपाली युवा विदेशिन बाध्य छन्। कोरोना महामारीले विदेशमा भएका नेपालीहरूले रोजगारी गुमाएर स्वदेश फर्कन पर्ने अवस्था सिर्जना हुँदा ठूलो संख्यामा नेपाली कामदारहरू वैदेशिक रोजगारीको लागि बाहिरएको अवस्था छ। कोभिड १९ का कारण कयौं कामदारहरूको रोजगारी गुमुको छ भने थप श्रम जनशक्ति श्रम बजारमा आउदै छन्। यसले बेरोजगारीको समस्याको आयतन बढाएको छ। सीपयुक्त जनशक्तिको अभावमा नेपालमा प्राप्त दक्ष तथा अति दक्ष प्रकृतिको रोजगारीमा विदेशी नागरिकहरूले सहभागिता देखिन्छ। त्यसमध्ये निकट भविष्यमा कोभिडका कारण उत्पन्न भएको बेरोजगारीको भार, असुरक्षित अनौपचारिक क्षेत्र, श्रमको बद्दो अल्पउपयोग, वैदेशिक रोजगारी र पर्यटन क्षेत्रमा आएको अस्तव्यस्तताका असर न्यूनीकरण गर्न तत्काल तथा दीर्घकालीन रूपमा चाल्नु पर्ने कदमहरू छन्।

१.३ विभिन्न संस्थाहरूको अध्ययनका अनुसार नेपालका लघु, साना तथा मझौला उद्योगहरूको मासिक औसत राजस्व ९५ प्रतिशतले घटेको देखिन्छ। यसको प्रत्यक्ष असर रोजगारीमा परेको छ। श्रम तथा रोजगारीमा आवद्ध रहेका कामदारहरूको रोजगारमा असर, उनीहरूको रोजगारी सम्बन्धी सम्झौतामा फरक पर्ने भए तापनि, कोभिडका कारण भने उक्त श्रमिक/कामदारहरूको

तलव कटौती वा ज्याला कम भएको पाइएको छ भने अन्य अनौपचारिक कामदारहरू तथा दैनिक ज्याला पाउने श्रमिकहरूको कोभिड १९ को प्रकोप पछि काम कटौतीको सामना गर्नु परेको छ। अझ बढी प्रभाव महिला कामदारहरूमा परेको देखिन्छ।

१.४ कोभिडको असर विभिन्न क्षेत्रमा परेको भए तापनि मुख्य विषय भने वैकल्पिक काम गर्न नसक्नु तथा नपाउनु पनि एक हो। पछिल्ला केही वर्षहरूको तथ्याङ्क अनुसार नेपालको पर्यटन उद्योग भारत, चीन, अमेरिका, संयुक्त अधिराज्य, र श्रीलंकाका पर्यटकहरूमा धेरै निर्भर भएको पाइन्छ। सन् २०१९ मा भारतीय पर्यटकहरुले नेपालमा आएका पर्यटकहरुको २१.२३ प्रतिशतको योगदानका साथै नेपाली पर्यटन उद्योगको सबैभन्दा ठूलो हिस्सा बनेको देखिन्छ। त्यसपछि चीन (१४.१६%), संयुक्त राज्य अमेरिका (७.७९%), संयुक्त अधिराज्य (५.११%), श्रीलंका (४.६७%), थाइल्याण्ड (३.४८%), अष्ट्रेलिया (३.२६%), जर्मनी (३.०६%), म्यानमार (३.०३%) र फ्रान्स (२.५६%) लगायतका देशहरूको योगदान रहेको देखिन्छ। ती देशहरु मध्ये केवल चीन, थाइल्याण्ड, श्रीलंका तथा म्यानमारले कोभिडको प्रभावबाट केही हदसम्म तंग्रिदै गरेको पाइन्छ।

१.५ गत वर्ष २०७६ को चैत मसान्तबाट सरकारले हिडडुल गर्न तथा आवत जावतमा रोक लगाएको थियो। जसले गर्दा नेपालमा १६०० भन्दा बढी सेवा प्रदान गर्ने ट्रेकिंग एजेन्सीहरु भएका छन्। लगभग ९८ प्रतिशत भन्दा बढी पर्यटन क्षेत्रमा गरिएको पूर्व बुकिङ्हरू रद्द भएको थियो। त्यसैगरी आपूर्ति श्रृंखला बन्द भएको, साना र अनौपचारिक उद्यमहरुको अस्तित्वमा खतरा सिर्जना भएको र मानिसहरुलाई आय र रोजगारीमा व्यापक कटौती भएको छे। यस अध्ययनले सरकारलाई सामाजिक संरक्षण र जीविकोपार्जनलाई सुदृढ गर्दै मानव क्षमता अभिवृद्धि गर्न सार्वजनिक पुनर्संरचना गर्ने र रोजगारी सिर्जना गर्ने नयाँ स्रोतहरु सिर्जना गर्न सिफारिस गरेको छ।

२. अन्तर्राष्ट्रिय अवस्था

२.१ अन्तर्राष्ट्रिय मौद्रिक कोषको प्रतिवेदन अनुसार धेरै देशहरूमा कोभिड १९ को असर धेरै निम्न आय भएका वर्ग तथा अनौपचारिक रूपमा काम गर्ने महिलाहरूलाई पर्न गएको देखाएको छ। धेरै जस्तो काम गर्ने ठाँउमा घरबाट नै काम गर्ने सुविधा उपलब्ध गराएका कारण बेरोजगार हुनेहरूको संख्या कम भएता पनि यातायात, थोक तथा खुद्रा व्यवसाय, होटल जस्ता व्यवसायमा कार्यरत व्यक्तिहरूलाई भने ठूलो असर परेको देखिन्छ।

२.२ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको अनुमान अनुसार सन् २०२० को मध्येतिर करीब ४,९५०,०००।- व्यक्ति बेरोजगार भएका छन् भने २०२० को सुरू तिर १६,००,०००।- व्यक्तिहरू बेरोजगार भएका थिए। २०२० को अन्त्यतिर कुल बेरोजगारीमध्ये अमेरिकामा १९.८%, अरबमा राज्यहरूमा १२.४%, युरोप र मध्य एसियामा ११.६% हुँदै अफ्रिकी मुलुकमा ११.५% ले रोजगारी हट्ने र बेरोजगारीको संख्या बढ्ने अनुमान गरिएको थियो:

देश	२०१९	२०२०
अलबानिया	११.५%	११.५%
अष्ट्रेलिया	५.१५८%	६.९०८%
अष्ट्रिया	४.५%	५.८%
दि बाहामाज	१०.६५३%	२५.४०८%
चीन	३.८ %	३.९ %
थाइल्यान्ड	१ %	१ %
दक्षिण अफ्रिका	२८.७ %	३६.९८९ %
किरगिज रिपब्लिक	६.६०५ %	६.६०५ %

माथिको तालिकामा विभिन्न देशहरूको २०१९ र २०२० को बेरोजगारीको तथ्याङ्क रहेको छ। उक्त तालिकाको तथ्याङ्क अनुसार कोभिडले रोजगारीमा परेको असर देख्न सकिन्छ।

२.३ त्यसैगरी बाङ्गालादेशमा कोभिड महामारीको कारण करिब १० लाख गार्मेन्ट कामदारहरू कामबाट निकालिएका छन्। बंगलादेशमा ११ उच्च प्रभाव क्षेत्रहरूमा हाल २० करोड भन्दा बढी कामदारहरू बेरोजगार भएका छन्। आउने वर्ष २०२१ मा करिब २ करोड ५३ लाख श्रमिकहरू थप बेरोजगारीको सीमामा आउने अनुमान रहेको छ। उक्त अनुमान सही सावित भएमा ८८ प्रतिशत श्रमिकहरू बेरोजगार हुनेछन्।[१०]

२.४ रोजगारी गुमाउने सन्दर्भमा १५ देखि ३९ वर्ष उमेरका व्यक्तिहरु भारतमा अप्रिल र जुलाई २०२० बीचमा कोरोनाभाइरसको कारणले लगाइएको बन्दाबन्दीबाट सबैभन्दा बढी प्रभावित भएको देखिन्छ भने त्यही समयमा धेरैले रोजगारी पाएको पनि देखिन्छ।

३. कोरोना महामारीका सामना गर्न चालिएका अल्पकालीन कदमहरु

३.१. नेपालका प्रयासहरू

- कोभिड १९ द्वारा प्रभावित अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्नेहरुलाई राहत,
- प्रभावित साना र मझौला उद्योगहरूलाई सहुलियत दरको कर्जा उपलब्ध गराउने,
- विद्युत शुल्कमा छुटको व्यवस्था,
- कोभिड १९ द्वारा प्रभावित क्षेत्रहरूमा पुनर्कर्जाको व्यवस्था,

10 *Bangladesh Labour Market Profile 2020 : (Danish Trade Union Development Agency)*

- बीमा नीति विस्तार गर्ने व्यवस्था,
- विदेशी प्रवासी कामदारहरुलाई फिर्ता ल्याउने यवस्था, सामाजिक सुरक्षा कोषमा श्रमिकहरूले जम्मा गर्नुपर्ने योगदान रकममध्ये बन्दाबन्दी अवधिको रकम सरकारले योगदान गर्ने व्यवस्था, आदि ।

३.२. अन्तर्राष्ट्रिय प्रयास

३.२.१. कार्य प्रबन्धहरु र टेलिवर्क*:* महामारीलाई नियन्त्रण गर्न लगाइएको बन्दाबन्दीको कारणले गर्दा थेरै जस्तो देशहरूमा टेलिवकिङ्ग अपनाइको देखिन्छ । कामलाई बढावा दिन इटली र जापानमा प्रत्इक्ष वित्तीय सहयोग र सरल विधिहरू प्रयोग भएको छ ।

३.२.२. भुक्तानी सहितको विरामी विदाः चीन, आयरल्याण्ड, सिंगापुर, दक्षिण कोरिया लगायतका केही देशहरूमा क्वारेन्टाइनमा बसेर काम गर्न असमर्थ श्रमिकहरूको लागि तलवी बिरामी विदा दिने नीति लागू गरिएको छ ।

३.२.३. व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य *(OSH)* सल्लाहः जापानमा जापनिज व्यवसाय फेडेरशन (काइदात्रेन) ले आफ्ना सदस्य संस्थाहरूले कार्यान्वयन गरेका कोभिड १९ महामारी विरूद्ध कार्यस्थल स्वास्थ्य तथा सुरक्षा उपायहरूबारे उत्तर दिनका लागि प्रश्नावली पठाएको थियो । त्यसैगरी जापानी ट्रेड यूनियन परिसंघले विशेष हटलाइन सञ्चालनमा ल्याएको छ ।

३.२.४. अन्य उपायहरुः (क) कोभिडका कारण किन्डरगार्डन स्कुल बन्द भएकोले काम गर्ने अभिभावकले आफ्नो बालबालिकाको हेरचाह गर्न नभ्याउने भएकाले जापानमा न्याय मन्त्रालयले आफटर स्कुल चाइल्ड केर सेन्टरलाई सहयोग गरेको छ । त्यस्तै ठूला केही कम्पनीहरूले आफ्नो कम्पनीमा काम गर्ने कामदारहरूको बालबालिका हेर्ने व्यवस्था मिलाएको छ ।

(ख) जर्मनीमा सरकारले नै तदर्थ बच्चा हेरचाह गर्नको लागि प्रस्ताव गरेको छ ।

(ग) इटालीमा किंडरगार्डन स्कूल बन्द हुने समयमा छुट्टीको विकल्पको रूपमा भौचरहरू प्रदान गरिएको छ ।

(घ) यसै गरी थेरै जस्तो देशहरूमा विशेष प्रकृतिका क्षेत्रहरूलाई विशेष सहयोग पुऱ्याएको पाइएको छ । दक्षिण कोरियामा लामो समयसम्म असर पर्ने क्षेत्र जस्तै पर्यटन क्षेत्रको लागि सरकारले दीर्घकालीन सहयोग गर्ने नीति ल्याएको छ । फ्रान्स र जर्मनीले भने प्रभावित सबै क्षेत्रहरूलाई समर्थन गर्न एक व्यापक दृष्टिकोणको घोषणा गरेका छन् ।

(ङ) त्यसै गरी कोभिडको संकटबाट रोजगारीमा पर्ने प्रतिकूल असर न्यून गर्न संयुक्त अधिराज्य बेलायतले फरलोड (Furloughed) नीति ल्याएको देखिन्छ । उक्त नीति अनुसार कोभिडको कारणले बेरोजगार भएका नागरिकहरूलाई राज्यले नै मासिक पाउने तलब अनुसार ६०

प्रतिशत तलब दिने र २० प्रतिशत रोजगारदाताले दिने गरी जम्मा ८० प्रतिशत तलब दिनु पर्नेछ । [11]

(च) चीन सरकारले बिरामी वा रोकथाम उपायहरुको मामिलामा आप्रवासी कामदारहरुको ठेक्का खारेज नगरिएको कुरा सुनिश्चित गर्न एक सूचना जारी गरेको पाइन्छ ।

४. दीर्घकालीन उपायहरु

४.१.अन्तर्राष्ट्रिय प्रयास

आईएलओ, ओइसीडी, यूरोफाउन्ड, EU-OSHA र अन्य यूरोपियन र अन्तर्राष्ट्रिय सरोकारवालाहरुद्वारा रोजगारी र सामाजिक मामिलाको क्षेत्रमा गरिएको समीक्षाको नतीजाबाट निम्न प्रकारका नतिजाहरू रहेको छ :

(क) कोभिड १९ महामारीले रोजगारी र आयमा पार्ने भावी सम्भावित सङकटहरुको प्रभावहरु कम गर्न क्रमशः अल्पकालीन कामका उपायहरु जस्ता मजबुत रोजगार प्रतिधारण योजनाहरु स्थापना गर्ने,

(ख) सबैलाई आधारभूत, न्यूनतम स्तरको सुरक्षा र आय प्रदान गर्ने सामाजिक सुरक्षा प्रणालीहरुमा फराकिलो पहुँच, उनीहरुको रोजगारीको स्थितिलाई वास्ता नगरीकन, विशेष गरी थप प्रकोप र महामारीको सम्भावना दिइएको तथा अनिश्चित तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारहरुको अवस्थालाई विशेष ध्यान दिन आवश्यक भएकोले सोही अनुसारको नीति निर्माण गर्ने ।

(ग) मौसमी कामदारहरूले आफ्नो कार्यस्थलहरुमा पहुँच गर्न पाउने गरी र स्वास्थ्य संकटसँग सामना गर्ने गरी आवागमनको स्वतन्त्रतालाई सीमित रुपमा मात्र सीमित गरिएको ।

(घ) फ्रन्टलाइन र मुख्य कामदारहरु द्वारा खेलेको महत्वपूर्ण भूमिकाको उच्च मूल्यांकन गर्दै उनीहरुको कार्य अवस्था सुधार गरेको पाइएको छ ।

(ङ) सबै कार्यस्थलहरु सुरक्षित बनाउन उपयुक्त स्वास्थ्य र सुरक्षा नियमहरु लागू गरिएका छन् । टेलिवर्किङ र काम गर्न नयाँ तथा लचिलो तरिकाहरू विकास गरी दीर्घकालिन प्रभावहरूलाई सम्बोधन गरेको पाइन्छ ।

(च) डिजिटलाइजेसनलाई प्रोत्साहित गरी, भविष्यमा आउन सक्ने सबै खालका चुनौतीहरूको सामना गर्नका निम्ति योगदान पुऱ्याउनको लागि विभिन्न देशहरू तयारी अवस्थामा रहेको पाइएको छ ।

[11] https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme

(छ) Netflix, Microspft, Shopify र Fujitsu ले लामो समयको लागि रिमोट वर्किङ ढाँचा अपनाउने निधो गरेका छन् । [12]

४.२.अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको चार स्तम्भ नीति[13]

सन् २०२० मे १८ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले चार स्तम्भ नीति फ्रेमवर्क प्रकाशन गरेको थियो । उक्त संक्षिप्त नीतिद्वारा कोभिड संकटको सामाजिक आर्थिक प्रभावको सामना गर्नका लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डमा आधारित चार स्तम्भ नीतिको प्रस्ताव गरिएको छ । सो चार स्तम्भ नीति अन्तर्गतः (क) अर्थव्यवस्था र रोजगारीलाई प्रवर्धन गर्ने, (ख) रोजगारदाता तथा श्रमिकलाई आर्थिक सहायता गर्ने, (ग) कार्यस्थलमा श्रमिकहरुको सुरक्षा गर्ने, तथा (घ) समाधानका लागि सामाजिक संवाद गर्ने रहेका छन । उक्त चार स्तम्भ अन्तर्गतका सहायक अवयवहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

(१) अर्थव्यवस्था र रोजगारीलाई प्रवर्धन गर्ने :

(क) सक्रिय वित्तीय नीति,

(ख) अनुकूलन मौद्रिक नीति,

(ग) ऋण दिने र स्वास्थ्य क्षेत्र सहित विशिष्ट क्षेत्रहरूलाई वित्तीय सहयोग प्रदान गर्ने ।

(२) रोजगारदाता तथा श्रमिकलाई आर्थिक सहायता गर्ने :

(क) उद्यमीहरुको लागि वित्तीय र कर राहत सहित विभिन्न प्रकारका राहत प्रदान गर्ने,

(ख) रोजगार प्रतिधारण उपायहरु लागू गर्ने,

(ग) सबैलाई सामाजिक सुरक्षा विस्तार गर्ने ।

(३) कार्यस्थलमा श्रमिकहरूको सुरक्षा गर्ने :

(क) व्यावसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्यको उपायहरूलाई सुदृढ बनाउने,

(ख) कार्य प्रबन्धहरु अनुकूलन गर्ने,

(ग) भेदभाव र बहिष्करण रोक्ने,

(घ) सबैको लागि स्वास्थ्य पहुँच प्रदान गर्ने, तलबी बिदामा पहुँच विस्तार गर्ने ।

---

12 Remote Work Trends & Stats for 2021: The Present & Future of Remote Work ater Covid < https://remoters.net/remote-work-trends-future-insights/ >

13 https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm?shared_from=shr-tls

(४) समाधानका लागि सामाजिक संवाद गर्ने

(क) रोजगारदाता र श्रमिकहरूको क्षमता सुदृढीकरण गर्ने,

(ख) सरकारको क्षमता सुदृढ पार्ने, सामाजिक संवाद र श्रम सम्बन्ध संस्था र प्रक्रियाहरु मजबुत बनाउने ।

अध्याय ५
राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ को पुनरावलोकन तथा प्रस्तावित संशोधनको तीन महले विवरण

१. राष्ट्रिय रोजगार नीतिको संरचना

१.१ राष्ट्रिय रोजगार नीतिको व्यवस्थाहरू

(क) नीति अन्तर्गत जम्मा ७ (सात) वटा उद्देश्य, उपर्युक्त उद्देश्यहरू कार्यान्वयन गर्न १२५ वटा नीतिहरू तथा १० वटा रणनीति र कार्यान्वयन संयन्त्रहरू रहेका छन् ।

(ख) नीतिमा वर्तमान स्थिति शीर्षक अन्तर्गत तत्कालीन अवस्थामा उपलब्ध तथ्याङ्कहरूलाई प्रस्तुत गरिएको छ । साधारणतया नीति दीर्घकालसम्म रहने दस्तावेज भएकोले नीतिमा राखिएका तथ्याङ्कहरू समयक्रममा समयसापेक्ष रहदैनन् । तसर्थ, श्वेतपत्र जस्तो नीतिमा तथ्याङ्कहरू साभार नगर्दा नै उपयुक्त हुन्छ ।

१.२ राष्ट्रिय रोजगार नीतिको कार्यान्वयनकारी संरचना

नीति कार्यान्वयनका लागि नीति अन्तर्गत व्यवस्था गरिएका प्रमुख कार्यान्वयनकारी संयन्त्रहरू देहाय बमोजिम रहेका छन्:

क्र.सं.	**कार्यान्वयनकारी संयन्त्र र प्रतिनिधित्व**	**जिम्मेवारी**
१	श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय	१. वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणजन्य आय (रकम, सीप, अनुभव, प्रविधि) लाई राष्ट्रिय उत्पादनसँग जोडी गरीवी निवारण गर्न उपयुक्त संस्थागत व्यवस्था गर्ने । २. युवाहरूका निम्ति रोजगार सम्बन्धी सूचना र कार्यक्रममा पहुँच बढाउन युवा परामर्श सेवा, स्रोत केन्द्र लगायतका आवश्यक संयन्त्रहरू निर्माण गर्ने । ३. युवा रोजगार प्रबर्द्धन केन्द्र स्थापना गरी स्थानीय तहमा युवा रोजगार कार्यक्रमलाई विस्तार तथा अन्तर निकायहरूका बीचमा समन्वय गर्ने ।

		४. श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई स्रेतसाधन सम्पन्न बनाई श्रम बजार सूचना विश्लेषण इकाई स्थापना गर्ने ।
२	विषयगत मन्त्रालयहरू (उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, तथा संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उडड्यन मन्त्रालय)	१. औद्योगिक व्यवसाय स्थापनाको निम्ति सहजीकरण गर्ने तथा असंगठितरूपमा स्थापित व्यवसायलाई तत्काल कानूनी दायरामा ल्याउन अनलाइन सेवामार्फत एकल विन्दु सेवा (One Stop Service) प्रणाली स्थापना गर्न प्रोत्साहन गर्ने ।
३	राष्ट्रिय रोजगार अनुगमन तथा मूल्यांकन समिति। (श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको मन्त्री वा राज्यमन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन हुने, जम्मा २२ सदस्य रहने)	१. विभिन्न सरोकारवालाहरूबाट गरिने क्रियाकलापहरूको समन्वय गर्ने तथा नीतिको कार्यान्वयनका लागि स्रोतसाधनको परिचालन गर्ने सम्बन्धित निकायहरूलाई नीतिगत मार्गदशन गर्ने ।
४	सीप विकास राष्ट्रिय तालिम व्यवस्थापन समिति। (श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको सचिवको अध्यक्षतामा गठन हुने जम्मा १५ जना सदस्यहरू रहने)	१. व्यावसायिक तथा सीप विकास सम्बन्धी तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई एउटै छातामुनि ल्याई गुणस्तर युक्त तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइने छ ।
५	राष्ट्रिय श्रम तथा रोजगार अनुसन्धान प्रतिष्ठान	१. नेपालमा श्रम तथा रोजगारसँग सम्बन्धित अनुसन्धान कार्य गर्नका लागि उक्त प्रतिष्ठानले श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई नितिगत सुझाव दिने छ ।

१.३ नीति कार्यान्वयनका उपायहरु

(क) कुनै पनि नीति कार्यान्वयन गर्नका लागि देहायका उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छः (क) आवश्यक कानुनको तर्जुमा वा विद्यमान कानुनको संशोधन वा परिमार्जन, (ख) आवश्यक कार्यान्वयनकारी संयन्त्रको स्थापना, (ग) आवश्यक कार्यक्रमहरूको तर्जुमा, तथा (घ) बजेट व्यवस्था।

(ख) उपर्युक्त अवस्थाहरूको आधारमा हेर्दा, रोजगार नीतिका कार्यान्वयनका लागि मूलभूत रूपमा देहायका कानुनहरूको संशोधन वा परिमार्जन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको थियोः

- Business Processing Outsourcing को लागि आवश्यक सूचनाको प्रयोगमा कानूनी अधिकार उपलब्ध गराउन आवश्यक कानुनहरूको व्यवस्था पूर्ण रूपमा गरेको पाँइदैन ।

- श्रमसँग सम्बन्धित ऐन र नियमावलीहरूलाई रोजगार प्रबर्दनको दष्टिकोण तथा परिवत्तित परिस्थितिको आवश्यकता बमोजिम संशोधन गरी समयसापेक्ष बनाउनु पर्नेमा, त्यसो गरेको पाईदैन । श्रम ऐन २०७४ ले श्रम तथा रोजगारसँग सम्बन्धि कुराहरू तथा श्रमिकको हकको सुनिश्चितता गरे पनि पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन गरेको पाईदैन ।
- नेपाल कामदाहरूको सुरक्षा र भलाईका निम्ति गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम सम्झैता गरिने कुरा नीतिमा उल्लेख गरेता पनि, करीब ११० बटा देशहरूमा मात्र श्रम सम्झौता गरेको पाइन्छ । तर गैरकानूनी रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने तथा कानूनी रूपमा गएता पनि श्रमिकहरूले धेरै समस्याको सामना गर्नु पर्ने अवस्था देख्न सकिन्छ । श्रम सम्झौता अनुसार श्रमिकहरूले वैदेशिक रोजगारमा सहज पाएको नदेखिएकाले, नीतिलाई अझ प्रभावकारी बनाउन आवश्यक देखिन्छ ।
- सीप विकास प्रणालीलाको मापदण्ड, निर्देशिका र कार्यादेशमा सामान्जस्यता तथा स्पष्ट सुधार ल्याउन प्रयत्न पूण रूपले गरेको पाईदैन ।
- स्वदेशी र विदेशी संयुक्त लगानीमा सञ्चालन हुने व्यवस्थालाई प्रोत्साहित गर्न ऐन कानूनलाई समय सापेक्ष सुधार गरिने कुराहरू नीतिमा उल्लेख गरिएता पनि, उक्त नीतिको प्रभावकारीता भने भएको छैन ।
- प्रभावकारी तालिम कार्यक्रम मार्फत सम्बद्ध मन्त्रालयहरू र विभागहरूमा रोजगार केन्द्रीत लक्ष्यको विकास र अनुगमन गर्ने क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ जसले रोजगार केन्द्रीत लक्ष्यलाई सम्बोधन गर्ने समग्र योजना, नीति र रणनितिमा रोजगार लक्ष्यलाई समायोजन गर्नेछ, भनिएता पनि प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।

(ग) रोजगार नीतिलेआत्मसाथ गरेको नीतिहरू तथा रणनीतिहरू अत्यन्तै राम्रो छ । तर उक्त नीतिमा कतिपय स्थानमा *प्रोत्साहन गरिनेछ* जस्ता अमूर्त शब्दहरू प्रयोग भएको छ । जस्तैः

- कृषि क्षेत्रको नीति नं ३ प्रमुख अन्नवाली, नगदे वाली, तथा आय लचकता र उत्पादन तथा उत्पादकत्व सम्भावना बढी भएको उपक्षेत्रको बिकासको लागी आवश्यक प्रोत्सहान प्रदान गरीनुका साथै सुविधा सम्पन्न संरचना निर्माण र विस्तार गरिने छ । कसरी प्रोत्सहान प्रदान गरीने ठोस उपाय र उदेश्य यकिन गरिएको छैन ।
- नीति नं ५ देशमा बिद्यमान जलवायु विविधताबाट अधिकतम लाभ लिन आवश्यक प्रयास गरिनेछ र उच्च पहाडी भेगमा कृषि रोजगारी सिर्जना गर्न विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ । जलवायुबाट लिन सकिने अधिकतम लाभ भन्नाले कस्तो किसिमको लाभ हो सो कुरा स्पष्ट खुलाएको छैन र के कस्ता प्रयास गरिने भन्ने कुरा पनि उल्लेख भएको छैन । विशेष कार्यक्रम सञ्चालन भन्नाले के कस्ता कार्यक्रमलाई विशेष मानिने भन्ने कुराको स्पष्टता छैन ।

- नीति नं १४ निजी क्षेत्र मार्फत रोजगारी सर्जना गर्ने व्यवसायीक कृषि उत्पादनलाई प्राथमिकता दिई रोजगारी सृजनाका आधारमा सहुलितय र सहायता उपलब्ध गराउने भनिएको छ। उल्लेखित सहुलियत र सहयताभित्र के के पर्ने र के कस्तो रोजगारी सिर्जना गर्ने हो सो कुरा स्पष्ट छैन।
- नीति २५ विदेशबाट सीप तथा अनुभव हासिल गरी स्वदेश फर्किएका दक्ष व्यक्तिलाई स्वदेश भित्रै रोजगार उपलब्ध गराउन निजी क्षेत्रका निमार्ण व्यवसायीलाई प्रोत्सहान गरिने छ। के कसरी प्रोत्सहान गर्ने हो स्पष्ट छैन।
- उद्‌देश्य २ को नीति नं ३ अनौपचारिक तरिकाबाट प्राप्त सीप, तालिम र दक्षतालाई औपचारीक शिक्षा प्रणाली सरह बनाउन शिक्षामा निरन्तरता, रोजगार उन्मुख तालिमका अवसरहरू प्रदान गरिनेछ। कुन सीप, तालिम र दक्षत्तालाई औपचारीक शिक्षा प्रणाली सरह बनाउने भन्ने कुरा स्पष्ट छैन।
- अनौपचारीक क्षेत्रमा संलग्न सबै नागरीकलाई क्रमशः सामाजिक सुरक्षा सँग आवद्व गरी सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरिने छ। यो नीति कार्यन्वयन गर्न उल्लेख गरे जस्तो सजिलो छैन। अनौपचारिक रोजगारमा कुन कुन क्षेत्रहरू पर्दछन र नेपालमा अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्नेको संख्या ६० प्रतिशतको हाराहारीमा भएको र सामजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता धेरै औपचारिक क्षेत्रले समेत नगरेको अवस्थामा यो व्यवस्था कार्यन्वयन योग्य छैन।

१.४ नीतिको आवधिक समीक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

नितिको रणनीति र कार्यान्वयन संयन्त्रको रणनीति १७.३ मा वार्षिक रूपमा समीक्षा गर्ने र ५ वर्षमा आवधिक समीक्षा गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ। सो अनुसार राष्ट्रिय रोजगार नीतिको विभिन्न श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय तथा राष्ट्रिय योजना हायोगले वार्षिक रूपमा प्रकासण गर्ने विवरणहरू मा यस नीतिको कार्यान्वयनको वार्षिक रूपमा समीक्षा गरिदै आइएको छ। तथा चौधौं तथा पन्ध्रऔं आयोजनाहरूले पनि यस नीतिको समीक्षा समावेश गरेको देखिन्छ। तर आवधीक समीक्षा भने, कोभिड १९ का कारण गर्न असफल भएको देखिन्छ।

१.५ नीतिमा नीति कार्यान्वयनको अनुगमन र मूल्यांकन समीक्षा गर्न वस्तुगत मापदण्ड तोकिएको छैन।

२. राष्ट्रिय रोजगार नीतिका प्राथमिकता क्षेत्र

राष्ट्रिय रोजगार नीतिले मूलत ६ वटा क्षेत्रहरूलाई प्राथमिकता दिएको पाइन्छ।

(क) कृषि क्षेत्रः राष्ट्रिय रोजगार नीतिले रोजगारी सिर्जनाका लागि कृषि क्षेत्रलाई प्राथमिकतामा राखेको देखिन्छ। कृषि क्षेत्र अन्तर्गत कृषि उत्पादनमा नयाँ प्रयास गर्ने, अन्नबाली नगदे बाली तथा आय लचकता र उत्पादनमा वृद्धि गर्ने लक्ष्य राखिएको पाइन्छ। त्यसै गरी जमीन

भाडामा लिएर गरिने खेती, पशु बीमा लगायत ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास युवाहरूको स्वरोजगारलाई प्रोत्साहन गरिने उल्लेख छ ।

(ख) उत्पादन क्षेत्रः मूलतः उत्पादन क्षेत्रको विकास र विस्तारबाट रोजगारीको सिर्जना हुने भएकोले नीतिले उत्पादन क्षेत्रलाई प्राथमिकतामा राखेको छ । औद्योगिक व्यवसाय स्थापना गर्न, स्थानीय श्रममा आधारित उद्योगहरूको स्थापना गर्न, क्षेत्रीय असन्तुलनलाई सम्बोधन गर्न सक्ने रोजगारमा आधारित उद्योगहरूलाई प्राथमिकता दिई रोजगारीका अवसरहरू बढाउने लगायतका उपायहरू नीतिले राखेको पाइन्छ ।

(ग) निर्माण क्षेत्रः निमार्ण तथा पूवाधार क्षेत्रमा दक्ष जनशक्ति उपलब्ध गराउन सो सम्बन्धी तालिम, सीप तथा अनुभव हासिल गर्न मद्दत पुग्ने खालको नीतिको निर्माण गर्ने गरी निर्माण क्षेत्रलाई रोजगार नीतिले प्राथमिकतामा राखेको देखिन्छ । सडक सञ्जालको आधारभूत निर्माण, विस्तार मर्मत तथा सुधार गर्दा रोजगारीमा पर्ने प्रभावका आधारमा प्राथमिकता दिने तथा सिंचाईं सुविधाको विकासका लागि स्थानीय स्रोत साधनको परिचालनमा जोड दिई कृषि रोजगारीमा वृद्धि गरिने लक्ष्य यो रोजगार नीतिले आत्मसात् गरेको छ ।

(घ) पर्यटन क्षेत्र : नेपालमा पर्यटन व्यवसायको ठूलो सभ्भावना भएको र हाल पर्यटन क्षेत्रले करीब ५ प्रतिशत रोजगारी सिर्जना गरेकोले नीतिले खासगरी ग्रामीण पर्यटनलाई विशेष प्राथमिकता दिएको पाइन्छ । प्रभावकारी कार्यक्रम ल्याई, देशभरीका पर्यटन गन्तव्यहरूको पहिचान गरी, विकास र विस्तारका लागी नयाँ पदमार्गहरू खोली थप आय र रोजगारीका अवसर सृजना गर्ने नीति मा उल्लेख छ ।

(ङ) सूचना तथा प्रविधि क्षेत्र : देशमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधि सम्बद्ध कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यन्वयन गर्न जरूरी भएकाले रोजगार नीतिले सूचना तथा प्रविधि क्षेत्रलाई प्राथमिकतामा जोड दिएको देखिन्छ । नीतिले विद्यालय तहदेखि नै कम्प्युटर शिक्षा प्रदान गर्न जोड दिने, आवश्यक तथा जेहेन्दार विद्यार्थीलाई आवश्यक छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने तथा ग्रामीण क्षेत्रका युवासँग सहकार्य गरी ग्रामीण रोजगार सिर्जना गर्न ऋण सहयोगमा सहज पुऱ्याउने नीति अबलम्बन गरेको पाइन्छ ।

(च) जलस्रोत/ उर्जा क्षेत्र : देशमा आवश्यक भएको आधारमा जलविद्युत आयोजनाको निर्माण गर्ने व्यवस्था गरी रोजगारीको सृजना गर्ने तथा स्वदेशी तथा विदेशी सीपलाई प्रोत्साहन गर्ने उद्देश्य लिएको पाइन्छ ।

गरीबी निवारण र आर्थिक विकासमा उल्लेखनीय प्रगति गर्न सकिने तथ्यलाई मध्यनजर गर्दै श्रम बजारको आवश्यकता अनुरूप सीपमूलक श्रम शक्तिको विकास गर्नु आजको आवश्यकता हो । जनशक्तिको पूर्व रूपमा योजना नबनाएको कारणले कुनै क्षेत्रमा धेरै जनशक्ति भएको तथा कुनै क्षेत्रमा भने जनशक्ति

नपुगेको अवस्था रहेको पाइन्छ। यसलाई रोजगार नीतिले समावेश गरेको पाइएको छैन। त्यसै गरी विश्वस्तता र सजिलोका लागी हरेक क्षेत्रमा अटोमोसन (Automation) तथा कृत्रिम बौद्धिकता (Artificial Intelligence) (AI) को व्यापक रूपमा प्रयोग हुँदै आएको छ। तर प्रविधि क्षेत्रमा भएको विकासलाई उपयोग गर्न आवश्यक पर्ने जनशक्तिको उत्पादनको बारेमा यो रोजगार नीतिमा समावेश भएको पाइदैन।

श्रम, सीप र उत्पादबीच समन्वयन हुन नसक्नु, श्रम प्रतिको सम्मानको कमी हुनु उद्यमशीलता विकास, स्वरोजगार प्रवर्धन र उत्पादनशील रोजगारीको सिर्जना पर्याप्त हुन नसक्नु वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त सीप र पूँजीको न्यून परिचालन हुनु, सकारात्मक औद्योगिक श्रम सम्बन्धको विकास गरी रोजगारमैत्री लगानीलाई प्रोत्साहन गर्न नसक्नु र श्रम बजार सूचना प्रणाली र श्रम प्रसाशन चुस्त नहुनु मुख्य समस्याहरूको रूपमा देखिन्छन्।

३. राष्ट्रिय रोजगार नीतिका उद्देश्यहरु र नीतिहरु

३.१ राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ ले मूलतः ७ वटा उद्देश्यहरू आत्मसात् गरेको छ।

उपर्युक्त उद्देश्यहरू प्राप्तिको लागि कार्यनीतिहरू तोकिएका छन्। यी नीतिहरूले सबै पक्षलाई समेटन खोजेको पाईन्छ तर विभिन्न नीतिहरू हालको अवस्थामा कार्यन्वयन गर्न निकै गाह्रो छ। यसले अंगालेका समग्र विषयवस्तुलाई कार्यान्वयन गर्न आर्थिक विकासको स्तर र श्रम शक्ति पनि अहिलेको अवस्थामा देखिदैन। नीति आएको ५ वर्षमा कुन कुन नीति र उद्देश्यले पूर्णता पाए भन्ने कुराको परिणामले नै यस नीति कुन स्थानमा रहेको छ भन्ने कुरा प्रमाणित गर्दछ। नीतिमा भएका व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयन नै गर्न नसकिने होइनतर नीतिमा रहेका कमजोरीहरू यस प्रकार रहेका छन्:

क. उद्देश्य नं १ को नेपालको कूल ग्रार्हस्थ उत्पादनमा कृषि, उद्योग र सेवा क्षेत्रको योगदानमा कमी आएको तर कूल श्रम शक्तिको अधिकतम प्रयोगले गर्दा उत्पादनशील र समावेशी लक्षित कार्यक्रमको विस्तार गर्दै मर्यादित रोजगारी लाई बढावा गरी गरीबी न्यूनीकरण गर्ने उद्देश्य सकारात्मक मानिन्छ। यसका साथै पूर्वाधारमा विकासका नीजि क्षेत्रको लगानी बढाउने, सार्वजनिक क्षेत्रको स्थिर पूँजी बढाउने र निर्यातको सम्भावनालाई बढाउने पक्ष महत्वपूर्ण मानिन्छन्। तर कृषि क्षेत्रको नीति नं ३ प्रमुख अन्नवाली, नगदे वाली, तथा आय लचकता र उत्पादन तथा उत्पादकत्व सम्भावना बढी भएको उपक्षेत्रको विकासको लागि आवश्यक प्रोत्साहन प्रदान गरिनुका साथै सुविधा सम्पन्न संरचना निर्माण र विस्तार गरिनेछ। तर यस नीतिमा कसरी प्रोत्साहन गरिने हो सोको ठोस उपाय र उद्देश्य यकिन गरिएको छैन। साथै कृषि क्षेत्रमा वालीहरूको उत्पादकत्व अझ बढाउनको लागि सिँचाइ सुविधाको लागि चाहिने स्रोतसाधनको परिचालनमा जोड नदिएको अवस्था पनि देखिन्छ।

ख. नीति नं ५ देशमा विद्यमान जलवायु विविधताबाट अधिकतम लाभ लिन आवश्यक प्रयास गरिनेछ र उच्च्व पहाडी भेगमा कृषि रोजगारी सिर्जना गर्न विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ भनी उल्लेख छ। जलवायुबाट लिन सकिने अधिकतम लाभ भन्नाले कस्तो किसिमको लाभ हो सो कुरा स्पष्ट खुलाएको

छैन र के कस्ता प्रयास गरिने भन्ने कुरा पनि उल्लेख भएको छैन। विशेष कार्यक्रम सञ्चालन भन्नाले के कस्ता कार्यक्रमलाई विशेष मानिने भन्ने कुराको स्पष्टता छैन।

ग. नीति नं १४ निजी क्षेत्र मार्फत रोजगारी सिर्जना गर्ने व्यावसायीक कृषि उत्पादनलाई प्राथमिकता दिई रोजगारी सृजनाका आधारमा सहुलियत र सहायता उपलब्ध गराउने भनिएको छ। उल्लिखित सहुलियत र सहयताभित्र के के पर्ने र के कस्तो रोजगारी सिर्जना गर्ने हो सो कुरा स्पष्ट छैन।

घ. नीति नं. २५ विदेशबाट सीप तथा अनुभव हासिल गरी स्वदेश फर्किएका दक्ष व्यक्तिलाई स्वदेश भित्रै रोजगार उपलब्ध गराउन निजी क्षेत्रका निमार्ण व्यवसायीलाई प्रोत्साहन गरिनेछ भनी उल्लेख छ। तर उक्त नीतिमा के कसरी प्रोत्साहन गर्ने हो सो स्पष्ट छैन।

ङ. उद्देश्य २ को नीति नं. ३ अनौपचारिक तरिकाबाट प्राप्त सीप, तालिम र दक्षतालाई औपचारिकक शिक्षा प्रणाली सरह बनाउन शिक्षामा निरन्तरता, रोजगार उन्मुख तालिमका अवसरहरू प्रदान गरिनेछ भनी उल्लेख गरिएको छ। तर सो नीतिमा कुन सीप, तालिम र दक्षतालाई औपचारिक शिक्षा प्रणाली सरह बनाउने भन्ने कुरा स्पष्ट छैन।

च. अनौपचारीक क्षेत्रमा संलग्न सबै नागरिकलाई क्रमशः सामाजिक सुरक्षासँग आवद्ध गरी सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरिनेछ भन्ने उल्लेख गरिएको छ। यो नीति कार्यन्वयन गर्न उल्लेख गरे जस्तो सजिलो छैन। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन जारी भई कार्यान्वयनमा आए तापनि यस दिशामा उत्साहजनक सफलता भने हात परेको देखिदैन।

१.४ नेपालको कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा कृषि, उधोग र सेवा क्षेत्रको योग्दानमा कमी आएको तर कूल श्रम शक्तिको अधिकतम प्रयोगले गर्दा उत्पादनशील र समावेशी लक्षित कार्यक्रमको विस्तार गर्दै मर्यादित रोजगारी लाई बढावा गरी गरीबी न्यूनीकरण गर्ने उदेश्य सकरात्मक मानिन्छ।

१.५ यसका साथै पूर्वाधारमा विकासका नीजि क्षेत्रको लगानी बढाउने, सार्वजनिक क्षेत्रको स्थिर पूँजी बढाउने र निर्यातको सम्भावना लाई बढाउने पक्ष महत्वपूर्ण मानिन्छन्।

१.६ कूल जनसख्याको झण्डै ४० प्रतिशत युवा जनसख्याको बाहुल्यता हुँदा यो १६ देखि ४० उमेरका समुह बाट कसरी लाभ लिन सकिन्छ र श्रमशक्तिको सहि सदुपयोग गर्ने र श्रम बजारमा महिलाको हिस्सा पनि ठूलो भएकोले उचित प्रयोग गर्न सकिन्छ भन्ने अवधारणा सवल पक्ष मानिन्छ।

१.७ नेपालमा बेरोजगारीको समस्या भन्दा पनि शीपको विमेल ९कपर्षि˜ष्कबतअज० र न्यून आर्जन प्रमुख विषय हुन। श्रम क्षेत्रमा ग्रामीण क्षेत्रको बढी र शहरी क्षेत्रको तुलनात्मक रूपमा कम प्रयोग भएको अवस्था छ।

१.८ रोजगारीमा उत्पादकत्वयुक्त वृद्दि भएमा मर्यादित रोजगारीको बढावा हुनुका साथै बढी ज्याला र मानव श्रोतमा वढी लगानी हुने अवसर प्राप्त हुन्छ ।

१.९ शैक्षिक गुणस्तर र शिक्षाको रोजगारी सँगको सम्बन्धका कारण शीप विकासका क्रियाकलाप अनौपचारिक क्रियाकलाप व्यवसायिक शिक्षा, तालिमका साथै श्रम बजारको माग संवोधन गर्ने शिक्षा प्रणालीको विकास गर्न जरूरी छ । अन्यथा जनशक्तिको माग र आपूर्तिको बीच विमेल हुने, विदेश पलायन हुने, सिमान्तकृत र बहिस्करणमा पर्ने समस्याहरू देखा पर्छन् । साथै एकातिर आवश्यकता अनुरूपको श्रमशक्ति अभाव हुने र अर्कोतिर माग भन्दा बढी प्राविधिक र दक्ष श्रमशक्तिको गुणस्तरमा खासै परिवर्तन नआउने स्थिति देखा पर्दछ ।

१.१० वैदेशिक रोजगारीका कारण गरीबी निवारणमा सहयोग पुगे पनि रोजगारीका लागि विदेश जानेको संख्या बढ्नुका साथै स्वदेशमै दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्ने संख्यामा कमी भएको अवस्था छ ।

१.११ औधोगिक विकास र रोजगारीका लागि औद्योगिक क्षेत्रमा श्रमिक र रोजगारदाता बीच राम्रो सम्बन्ध हुनु जरूरी छ । तर बेला बेलामा हुने बन्द, हडताल, तालाबन्दी र आकस्मिक बन्द - कोभिड १९ ले गर्दा झन समस्या देखा परेका छन् । यसरी भविष्यमा आउने चुनौती तथा केभिड जस्तो माहामारीहरूलाई सामना गर्न के कस्तो निति निमार्ण गर्ने आवश्यक छ भन्ने बारे स्पष्ट हुन जरूरी देखिन्छ ।

२. राष्ट्रिय रोजगार नीति कार्यान्वयनको अवस्था

नीतिको कार्यान्वयनको अवस्था बारे समीक्षा गर्ने उद्देश्यले विस्तृत प्रश्नावली तयार गरी राष्ट्रिय योजना आयोग मार्फत् देहायका मन्त्रालयहरूमा पत्राचार गरिएको थियो:

१. श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय,

२. कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालय,

३. उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय,

४. संस्कृति, पर्यटन तथा नागरिक उड्यन मन्त्रालय,

५. भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात मन्त्रालय,

६. उर्जा, जलश्रोत तथा सिंचाई मन्त्रालय,

७. शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय,

८. सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय,

तर जम्मा दुई वटा मन्त्रालय (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालय) बाट मात्र उक्त प्रश्नावलीको सम्बन्धमा जवाफ प्राप्त भएको अवस्था छ ।

प्राप्तांकको सम्बन्धमा २० प्रतिशत भन्दा कम कार्यान्वयन भएको अवस्थालाई कार्यान्वयन नभए सरह मानिने, २० प्रतिशत देखि ८० प्रतिशतसम्म कार्यान्वयन भएको अवस्थालाई आंशिक कार्यान्वयन भएको मानि तथा तथा ८० प्रतिशतभन्दा माथि पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन भएको मानिने आधार लिइएको थियो ।

२.१ मन्त्रालयहरुबाट प्राप्त तथ्याङ्क

(क) श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट प्राप्त जानकारी

तलको तालिकामा नीति उल्लेख गरिएको कोठामा मन्त्रालयसँग सम्बन्धित नीतिहरू रहेका छन् भने अरू ३ कोठामा कार्यान्यवनको अवस्था दर्शाइएको छ ।

क्र.सं.	नीति	कार्यान्वयन नभएको (० देखि २०%)	आंशिक कार्यान्वयन भएको (२०% देखि ८०%)	पूर्ण कार्यान्वयन भएको (८०% भन्दा बढी)
(१)	(२)	(३)	(४)	(५)
१	कानूनी व्यवस्थासँग सम्बन्धित नीतिहरू			
	१०.४८ Business Processing Outsourcing को लागी आवश्यक सूचनाको प्रयोगमा कानूनी अधिकार उपलब्ध गराउन आवश्यक कानुनहरूको व्यवस्था गरिनेछ ।		✓	
	११.८ श्रमसँग सम्बन्धित ऐन र नियमावलीहरूलाई रोजगार प्रबर्दनको दष्टिकोण तथा परिवत्तित परिस्थितिको आवश्यकता बमोजिम संशोधन गरी समयसापेक्ष बनाईने छ ।		✓	
	१३.७ नेपाल कामदाहरूको सुरक्षा र भलाईका निम्ति गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम सम्झैता गरिने छ ।		✓	
	१३.११ विप्रेषण प्रणालीलाई सरल र सहज बनाई उपयुक्त योजना र कार्यक्रमका साथ विप्रेषणको प्रयोगलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रोत्साहित गरिने छ । यसका लागि विप्रेषण परिचालन सम्बन्धी नीति तर्जुमा गरिने छ ।	✓		
	१५.३ सीप विकास प्रणालीलाको मापदण्ड, निर्देशिका र कार्यादेशमा सामान्जस्यता तथा स्पष्ट सुधार ल्याउन प्रयत्न गरिने छ ।		✓	
	१६.४ स्वदेशी र विदेशी संयुक्त लगानीमा सञ्चालन हुने व्यवस्थालाई प्रोत्साहित गर्न ऐन कानूनलाई समय सापेक्ष सुधार गरिने छ ।		✓	

	१७.४ प्रभावकारी तालिम कार्यक्रम मार्फत सम्बद्ध मन्त्रालयहरू र विभागहरूमा रोजगार केन्द्रीत लक्ष्यको विकास र अनुगमन गर्ने क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ जसले रोजगार केन्द्रीत लक्ष्यलाई सम्बोधन गर्ने समग्र योजना, नीति र रणनितिमा रोजगार लक्ष्यलाई समायोजन गर्नेछ ।		✓	
	१७.५ सार्वजनिक लगानी, परियोजना, कार्यक्रम एंव नीतिले रोजगारीमा परेका प्रभाव सम्बन्धमा सम्बद्द मन्त्रालय विभाग र विभिन्न निकायहरूबाट सम्पन्न गतिविधिहरूको प्रभावका बारेमा आवधिक प्रतिवेदन तयार गर्न निर्देशिका बनाइने छ ।	✓		
	१७.७ राष्ट्रिय रोजगार नीतिको कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङन तथा समन्वयको कार्य श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले गर्नेछ । नीतिको अनुगमन र मूल्याङनसम्बन्धी कार्य राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङन समितिले समग्र निर्देशनमा हुनेछ ।			✓
२.	संयन्त्र निर्माणसँग सम्बन्धित नीतिहरू			
	१०.१५ औधोगिक व्यवसाय स्थापनाको निम्ति सहजिकरण गर्ने तथा असंगठितरूपमा स्थापित व्यवसायलाई तत्काल कानूनी दायरामा ल्याउन अनलाइन सेवामार्फत एकल विन्दु सेवा (One Stop Service) प्रणाली स्थापना गर्न प्रोत्सहान गरिने छ ।	✓		
	१३.१३ वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणजन्य आय (रकम, सिप, अनुभव, प्रविधि) लाई राष्ट्रिय उत्पादनसँग जोडी गरीवी निवारण गर्न उपयुक्त संस्थागत व्यवस्था गरिने छ ।	✓		
	१४.७ युवाहरूका निम्ति रोजगार सम्बन्धी सूचना र कार्यक्रममा र कार्यक्रममा पहुँच बढाउन युवा परामर्श सेवा, स्रोत केन्द्र लगायतका आवश्यक सयन्त्रहरू गरिने छ ।		✓	
	१४.१५ युवा रोजगार प्रबर्द्धन केन्द्र स्थापना गरी स्थानीय तहमा युवा रोजगार कार्यक्रमलाई विस्तार तथा अन्तर निकायहरूका बीचमा समन्वय गरिने छ ।			✓
	१५.४ श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई स्रेतसाधन सम्पन्न बनाइ्र श्रम बजार सूचना विश्लेषण इकाइ्र स्थापना गरिने छ र सम्बन्धित सरोकारवालाहरूको श्रम बजार सूचना विश्लेषण गर्ने क्षमतामा सुधार ल्याइने छ ।	✓		
	१५.७ रोजगार सूचना केन्द्रलाई रोजगार सूचना विनिमयको रूपमा विकसित गरिनेछ। यो केन्द्रले श्रम बजारमा रहेको जनशक्तिको माग, बेरोजगार र बेरोजगारको सीपको सूची बनाइ माग र आपूर्तिकर्ता बीच सूचनाको आदानप्रदान गर्नेछ। यस्तो केन्द्रलाई सहकारीको माध्यमबाट व्यवस्थापन गर्न प्रोत्साहीत गरिने छ ।		✓	
	१७.६ नेपालमा श्रम तथा रोजगारसँग सम्बन्धित अनुसन्धान कार्य गर्नका लागि एक राष्ट्रिय श्रम तथा रोजगार अनुसन्धान प्रतिष्ठानको स्थापना गरिनेछ । उक्त	✓		

	प्रतिष्ठानले श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई नितिगत सुझाव दिने छ ।			
३	अन्य विषयसँग सम्बन्धित नीतिहरू			
	१०.११ रोजगारीका लागि उधमशीलता तथा स्वरोजगार सम्बन्धी तालिमहरू ग्रामिण इलाकाका युवा, महिला, मधेसी, आदिवासी जनजाती, मुस्लिम, अशक्त, दलित, पिछडिएको क्षेत्र, दन्द पिडित, जोखिममा रहेका, सिमान्तकृत तथा अल्पसंख्यक समुदायहरूलाई प्रदान गरिने छ ।		✓	
	१०.२४ कामदार, कर्मचारी र रोजगारदाताबिच सुमधुर सम्बन्ध कायम गराई असल औधोगिक सम्बन्ध कायम गर्न जोड दिइने छ ।		✓	
	१०.२५ पूर्वाधार क्षेत्रमा दक्ष जनशक्ति उपलब्ध गराउन सो सम्बन्धी आवश्यक तालिम तथा गुणस्तरमा उल्लेखनीय बृदि गरेनेछ । विदेशबाट सिप तथा अनुभव हासिल गरी स्वदेश फर्किएका दक्ष व्यक्तिलाई स्वदेश भित्रै रोजगार उपलब्ध गराउने निजी क्षेत्रका निर्माण व्यवसायीलाई प्रोत्सहान गरिने छ ।		✓	
	१०.२६ पुर्वधार निर्माण क्षेत्रमा दिगो रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्ने सीप बिकास कार्यक्रमलाई मुख्य अंगको रूपमा विकास गरिने छ ।		✓	
	११.६ रोजगार बिनियम संस्था तथा अन्य रोजगार पसलहरू श्रमिक सहकारिताको ढाँचामा सञ्चालन गर्न प्रोत्साहित गरिने छ ।	✓		
	११.७ अनौपचारिक क्षेत्रमा संलग्न सबै नागरिकहरूलाई क्रमशः सामाजिक सुरक्षा योजनासँग आवद गरी सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गरिने छ ।		✓	
	१२.२ सरकारी, गैरसरकारी तथा निजी क्षेत्रदारा सञ्चालित केन्द्रीय तथा स्थानीय स्तरमा तालिम संस्थाहरूको क्षमता अभिबदि गरी बजारले माग गरेका तालिमका क्षेत्रहरूको विस्तार गर्दै लगाने छ		✓	
	१२.४ गैससहरू, स्थानीय निकायहरू, बिधालय, र निजी क्षत्रको संलग्नतामा सञ्चालन हुने कानूनी साक्षरता समेतका साक्षरता कार्यक्रमहरूले महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, सिमान्तकृत समुदाय र अशक्तगरूलाई लक्षित गरी रोजगारयोग्य बनाइनेछ ।		✓	
	१२.१० रोजगार प्राप्तिका निम्ति व्यावसायिक शिक्षा तथा तालिमलाई प्रबर्दन गर्न आम सञ्चारका माध्यमबाट सार्वजनिक सचेतना अभियान सञ्चालन गरिन छ ।		✓	
	१२.११ काम र कामदारलाई सम्मान गर्ने संस्कतिको विकास गर्न सचेतना अभियानमा जोड दिइने छ ।		✓	
	१३.१ कामदार तथा वैदेशिक रोजगार रोजगार व्यवसायीले सम्बन्धित बिभागसमक्ष आई तलब तथा सेवा सुविधा सम्बन्धमा करारनामा गर्नुपर्ने व्यवस्था लागू गरिने छ ।		✓	

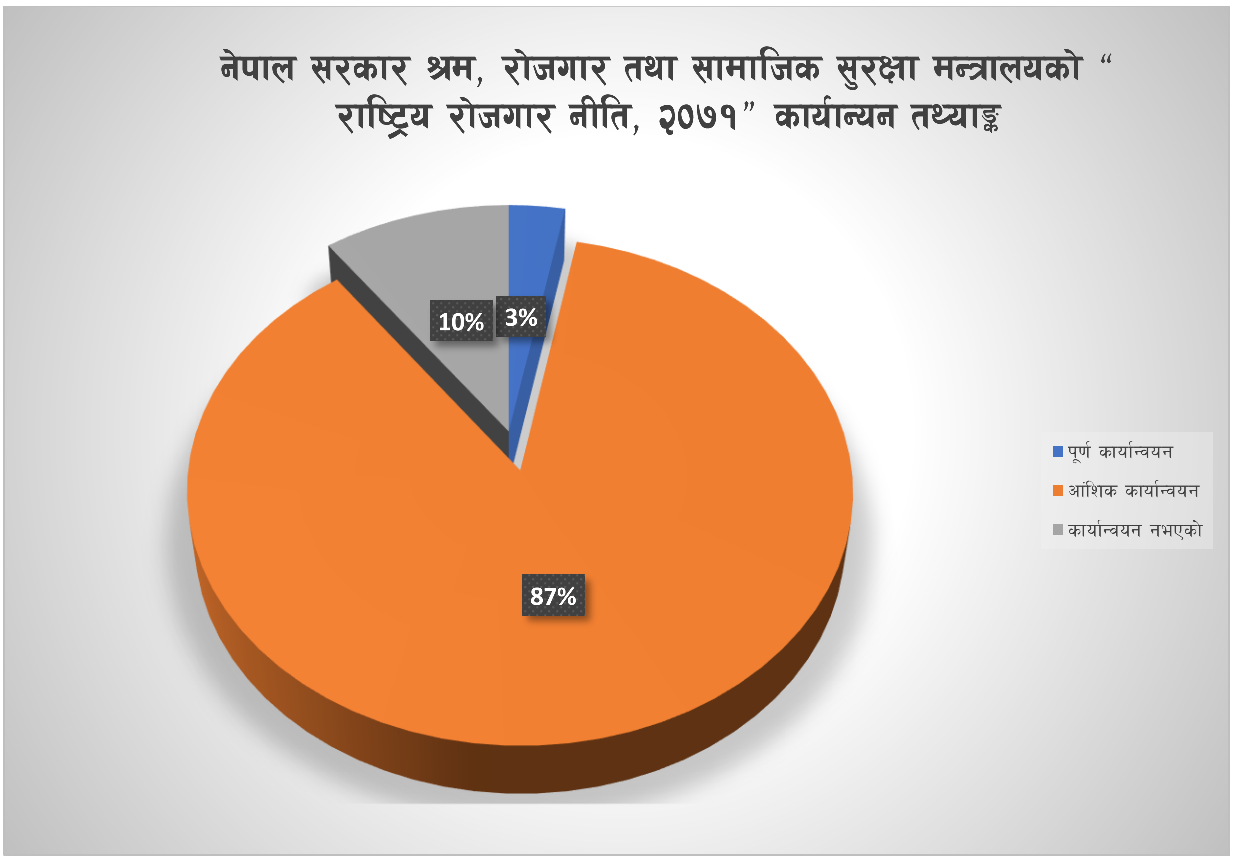
	१३.२ वैदेशिक रोजगारको लागि दिईने सेवालाई स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्न सम्बन्धित निकायहरूको पुन संरचना गरिने छ ।		✓	
	१३.३ आप्रवसी कामदारको अधिकार सुनिश्रित गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धिहरूलाई क्रमशः अनुमोदन गरिने छ र कामदार अधिकार रक्षाका लागि अन्तर्राष्ट्रिय समुदायसँग सहकार्य गरिने छ ।		✓	
	१३.४ गन्तव्य मुलुलहरूमा रोजगारका अवसरसम्बन्धी सूचना तथा आप्रवासनसँग सम्बन्धित जोखिमहरूका बारेमा सचेतना अभिवदि गर्न कार्यक्रम सञ्चालन गरिने छ ।		✓	
	१३.५ वैदेशिक रोजगारलाई मध्यकालीन रणनीतिका रूपमा स्विकार गरी विदेश जाने कामदारलाई उपयुक्त तालिम र सिप उपलब्ध गराइने छ। सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका निम्ति नीतिगत तथा संस्थागत सुधारका कार्य गरिने छ भने वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कामदारका निम्ति तालिम कार्यक्रममा सहज पहुँच हुने गरी आवश्यकतानुसार अनिवार्य तालिमका व्यवस्था गरिने छ ।		✓	
	१३.६ बिदेशस्थित नेपाल कूटनीतिक नियोगहरूलाई, मर्यादित, सुरक्षित, लाभकारी र विश्रसनीय वैदेशिक रोजगार प्रवर्दनका निम्ति परिचालन गरिने छ ।		✓	
	१३.८ वैदेशिक रोजगारको माग गरेबमोजिमका सिपमुलक तालिम प्रदान गर्न, वैदेशिक रोजगारका निम्ति रिण सुबिधा प्रदान गर्न र अनुगमन प्रणालीलाई सबल बनाउन आवश्यक कार्यक्रमहरूलाई सञ्चालन गरिने छ ।		✓	
	१३.९ वैदेशिक रोजगारमा दलित, आदिवासि जनजाति, मधेसी, मुस्लिम युवा तथा पिछडिएका क्षेत्रका सिमान्तकत समुदायलाई अवसर प्रदान गरिने छ ।		✓	
	१३.१२ आप्रवासी कामदारहरूको अभिलेख तथा सूचना प्रणालीलाई व्यवस्थित तथा सबलिक्रत गरिने छ ।		✓	
	१४.१ सबै युवाहरूलाई रोजगारी प्रदान गर्नका लागि अरू क्षेत्रगत निकायहरूसँग समन्वय गरिने छ र युवागरूलाई आन्तरिक रोजगारीमा उत्प्रेरित गरिने छ ।		✓	
	१४.२ युवा रोजगारका निम्ति प्रभावकारी कार्ययोजना तयार गरी सरोकारवाला मन्त्रालयसँगको समन्वयमा कार्यान्वयनमा ल्याइने छ ।		✓	
	१४.३ महिला उधमशीलता विकास गर्न तथा महिलालाई उधमी हुने प्रोत्साहन गर्नका लागी विशेष प्रावधानहरूलाई प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गरिने छ ।		✓	
	१४.४ श्रम बजार कार्यक्रम तथा रोजगार सेवासम्बन्धी जानकारी दिने रोजगार बिनिमय सूचना केन्द्रहरूलाई युवा रोजगारीमा सुधार ल्याउनेतर्फ बढावा दिइने छ । रोजगार सेवा प्रदान गरिआएका सम्पूर्ण संस्थाहरूलाई तोकिएको सरकारी निकायमा दर्ता गर्न तथा उनीहरूले प्रदान गरिआएका सेवाहरूको गुणस्तर र संख्याको पर्याप्तता		✓	

	सुनिश्चित गर्न आबश्यकतानुसार अनुगमन तथा निरिक्षण गर्ने व्यवस्था मिलाईने छ ।			
	१४.८ सामाजिक र आर्थिक उद्यमशीलता विकास गरी युवालाई रोजगार, स्वरोजगार र सामाजिक कार्यहरूमा अवसर प्रदान गरिने छ ।		✓	
	१४.९ युवाको क्षमता र शैक्षिक स्तरमा आधारित व्यावहारिक, प्राविधिक र श्रम बजार सुहाउँदो शिक्षा र तालिम जोड दिदै उद्यमशीलता र स्वरोजगारलाई प्रोत्साहिन गरिने छ ।		✓	
	१४.१० युवाका निम्ति कृषिमा-आधारित उद्योगहरू, परम्परागत पेसा, स्थानीय स्रोतसाधनका साथै नवीनत्म र नयाँ सूचना प्रविधिलाई प्रोत्साहन गरिने छ ।		✓	
	१४.११ ग्रामीण, अवसरविहीन, जोखिममा रहेका सबै भौगोलिक क्षेत्रका युवालाई शिक्षा, स्वस्थ्य, तालिम र रोजगारीका अवसरमा विशेष प्राथमिकता दिइने छ ।		✓	
	१४.१२ हाल प्रदान गरिएका तालिम पाठयक्रम र तालिम कार्यक्रमहरूलाई लैंगिक संवेदनशील बनाउनेगरी पुनरावलोकन गरिने छ ।		✓	
	१४.१३ बेरोजगार युवाका निम्ति निश्चित समय र स्थानहरूमा रोजगार प्रत्याभूति योजना आरम्भ गरिने छ ।		✓	
	१४.१६ स्वदेश तथा विदेशको श्रम बजारको माग बमोजिम प्रविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा प्रदान गरी युवालाई आवश्यक सीपबाट सुसज्जित गरिने छ ।		✓	
	१५.१ निक्षित समयावधीमा राष्ट्रिय श्रमशक्ति सर्भेक्षण गरिने तथा नियमित रोजगार प्रवृत्तिसम्बन्धी प्रतिवेदन मार्फत सुचना प्रवाह गर्ने व्यवस्था मिलाइने छ ।		✓	
	१५.२ श्रम मागको आधारमा आवश्यक तथा उपलब्ध सीपको अन्तर पहिचान गरी सोको सूचना प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाइने छ ।		✓	
	१५.३ सीप विकास प्रणालीलाको मापदण्ड, निर्देशिका र कार्यादेशमा सामान्जस्यता तथा स्पष्ट सुधार ल्याउन प्रयत्न गरिने छ ।		✓	
	१५.६ ग्रामिण तथा सहरी क्षेत्रका युवाहरूलाई श्रम बजारसम्बन्धी सूचना आदान प्रदान गर्न करिअर जिर्देशन तथा (career Counseling) परामर्श कार्यक्रम सञ्चालन गरिने छ ।		✓	
	१५.८ पहिचान गरिएका गरिब नागरिकहरूको लागि निःशूल्क सीपमुलक तालिम/प्रशिक्षण दिने व्यवस्था मिलाइने छ ।		✓	
	१६.७ उत्कृष्ट उद्यमीहरूलाई रोजगारी सिर्जनाका आधारमा राज्यबाट पुरस्कृत गर्ने व्यवस्था गरिने छ ।		✓	
	१६.८ "मर्यादित काम" (Decent Work) को अवधारणा र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका मापदण्डहरू (International Labour Standards) अनुरूप श्रम		✓	

	सम्बन्धहरूको विकास गरी रोजगारीलाई गरिवी निवारण गर्ने आधारशिलाको रूपमा अबलम्बन गरिने छ ।			
	१६.९ सुमधुर औद्योगिक सम्बन्धको विबास गरी उत्पादकत्व वृद्धिका लागि सरकार, रोजगारदाता र कामदारहरूबीच त्रिपक्षीय तथा द्विपक्षीय परामर्श र सहकार्यलाई निरन्तर प्रोत्साहित गरिने छ ।		✓	
	१६.१० रोजगारीको क्षेत्रमा देखा पर्ने लैंगिक, भौगोलिक, जातिगत वा अन्य कुनै पनि प्रकारको भेदभावलाई क्रमशः हटाउदै लैजान आवश्यक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिने छ ।		✓	
	१६.११ त्रिपक्षीय एवं द्विपक्षीय सामाजिक सम्बाद (social dialogue) लाई औधोगिक सम्बन्धको विकास, विवाद समाधान तथा तथा नीति निर्माण प्रक्रियाको तहसम्म संस्थागत गर्न प्रोत्साहित गरिने छ ।		✓	
	१६.१२ सामाजिक सम्बादलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि सबै त्रिपक्षीय एवं द्विपक्षीय संयन्त्रहरूमा समान र सन्तुलित प्रतिनिधित्वमा जोड दिइनेछ । १७.१ राष्ट्रिय रोजगार निति रोजगारी सृजना गर्न समग्र छाता नीति (Umbrella Policy) को रूपमा कार्य गर्नेछ तथा यसै नितिको परिधिभित्र रही सम्बन्धित निकायहरूले रणनितिहरू र कार्यनीतिहरू तयार गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने छ ।		✓	
	१७.२ रोजगारी सिर्जना अन्तरसम्बन्धित विषय भएकाले यस राष्ट्रिय रोजगार नीतिको कार्यान्वयनमा विभिन्न मन्त्रालय, विभाग, निकायहरू र निजी क्षेत्रका सरोकारवालाहरूको जिम्मेवारी हुने छ। रोजगारीलाई क्षेत्रथत नीति तथा कार्यक्रमहरूमा समाहित गरेको सुनिश्चित गर्न तथा नीति योजनाका नतिजालाई अनुगमन गर्न संस्थागत संरचना निर्माण गरिने छ ।		✓	
	१७.३ राष्ट्रिय रोजगार नीतिको कार्यान्वयनको अवस्थालाई वार्षिक रूपमा समीक्षा गरिनेछ भने हरेक ५ वर्षमा आवधिक समिक्षा गरिने छ ।		✓	
	१७.४ प्रभावकारी तालिम कार्यक्रम मार्फत सम्बद्ध मन्त्रालयहरू र विभागहरूमा रोजगार केन्द्रीत लक्ष्यको विकास र अनुगमन गर्ने क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ जसले रोजगार केन्द्रीत लक्ष्यलाई सम्बोधन गर्ने समग्र योजना, नीति र रणनितिमा रोजगार लक्ष्यलाई समायोजन गर्नेछ ।		✓	
	राष्ट्रिय रोजगार नीतिको कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन तथा समन्वयको कार्य श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले गर्नेछ। नीतिको अनुगमन र मूल्याङ्कनसम्बन्धी कार्य राष्ट्रिय अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिले समग्र निर्देशनमा हुनेछ ।		✓	

	१७.८ श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले उक्त समितिको सचिवालयका रूपमा कार्य गर्नेछ र नीतिको कार्यान्वयनका सन्दर्भमा बार्षिक अनुगमन र प्रगति समिक्षा गर्नेछ। यो जिम्मेवारी पूरा गर्न श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई साधन स्रोत सम्पन्न गराइने छ।		✓	
	१७.९ नीतिको कार्यान्वयनमा सुधार ल्याउन र नीति निर्माण प्रक्रियामा रोजगारीका उदेश्यहरूलाई समायोजन गर्न तालिम र स्रोत विनियोजन मार्फत सरोकारवालाहरूको क्षमता अभिवदि गरिने छ।		✓	
	१७.१० व्यावसायिक तथा सीप विकास सम्बन्धी तालिम प्रदायक संस्थाहरूलाई एउटै छातामुनी ल्याई गुणस्तरयुक्त तलिम प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइने छ।		✓	

माथिको तालिकाबाट समग्रमा नीतिको कार्यान्वयनको अवस्था देहाय बमोजिम देखिएको छः



तालिका १: नेपाल सरकार श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको " राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१" कार्यान्वयन तथ्याङ्क

उपर्युक्त तालिका १ अनुसार, ८७% नीतिहरू आंशिक रूपमा कार्यान्वयन भएको देखिन्छ भने, ३% नीतिहरू मात्र पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन भएको देखिन्छ। तर १०% नीति भने कति पनि कार्यान्वयन भएको छैन। त्यसै गरी रोजगारीसँग सम्बन्धित विभिन्न नीति निर्माण, कार्यक्रम संञ्चालन तथा कानूनलाई समय सापेक्ष अनुसार सुधार गर्ने लक्ष भने आंशिक रूपमा मात्र कार्यान्वयन भएको देखिन्छ।

त्यसै गरी तालिका २ मा नेपाल सरकार श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको कानूनी नीतिसँग सम्बन्धित, संयन्त्र निमार्णसँग सम्बन्धित तथा अन्य नीतिहरूसँग सम्बन्धित, नीतिहरूको छुट्टाछुट्टै कार्यान्वयन मूल्याङ्कन प्रस्तुत गरिएको छ ।

सि.नं	**कानूनी नीतिहरुसँग सम्बन्धित**			
		कार्यान्वयन नभएको	**आंशिक कार्यान्वयन**	**पूर्ण कार्यान्वयन**
१	जम्मा नीतिहरू	२	६	१
२	प्रतिशत	२२ %	६७ %	११ %
	संयन्त्र निमार्णसँग सम्बन्धित			
३	जम्मा नीतिहरू	४	२	१
४	प्रतिशत	५७ %	२९ %	१४ %
अन्य नीतिहरुसँग सम्बन्धित				
५	जम्मा नीतिहरू	१	४८	–
६	प्रतिशत	२%	९८%	–

तालिका २: नेपाल सरकार श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको " राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१" क्षेत्रगत नीति कार्यान्यन तथ्याङ्क

त्यसै गरी तालिका २ बमोजिम कानूनी नीतिसँग सम्बन्धित, संयन्त्र निमार्णसँग सम्बन्धित तथा अन्य नीतिहरूसँग सम्बन्धित, नीतिहरू आंशिक रूपमा बढी कार्यान्वयन भएको देखिन्छ । उक्त मन्त्रालयबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विस्तृत विवरण अनूसुची १ मा राखिएको छ ।

२.१.२ कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालयद्वारा प्राप्त जानकारी

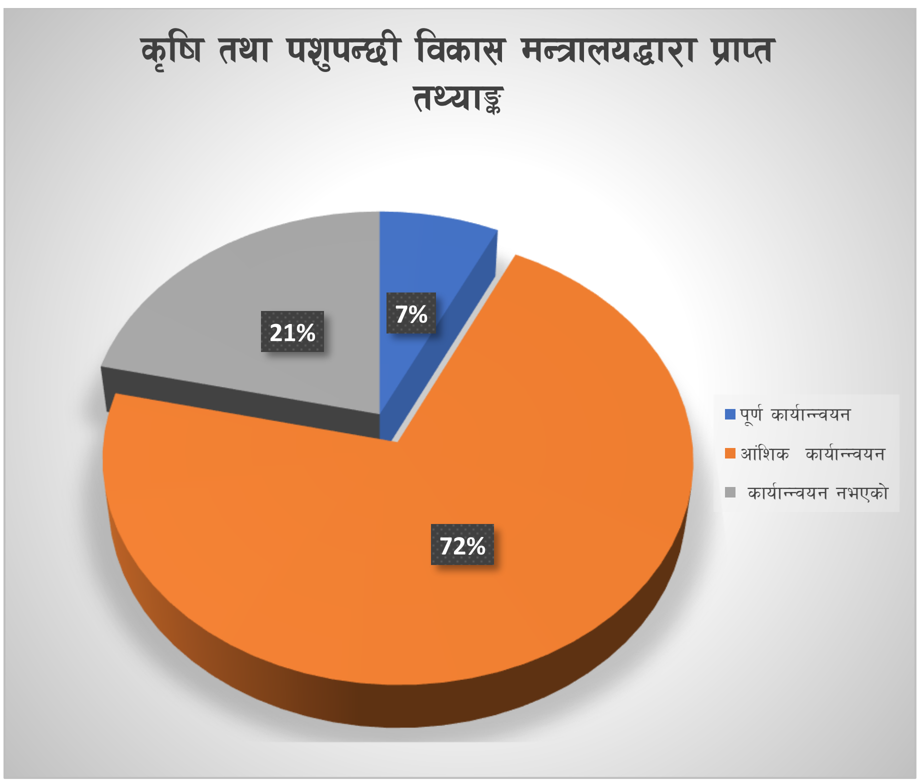
मन्त्रालयबाट प्राप्त तथ्याङ्क देहाय बमोजिमको तालिकामा उल्लेख गरिएको छ । उक्त तालिकाको नीति उल्लेख गरिएको कोठामा मन्त्रालयसँग सम्बन्धित नीतिहरू रहेका छन् भने अरू ३ कोठामा कार्यान्वयनको स्थिति रहेको छ । टिक चिन्हले कार्यान्वयनको स्थिति दर्शाउँछ ।

क्र.सं.	नीति	कार्यान्वयन नभएको (० देखि २०%)	आंशिक कार्यान्वयन भएको (२०% देखि ८०%)	पूर्ण कार्यान्वयन भएको (८०% भन्दा बढी)
(१)	(२)	(३)	(४)	(५)
२.	संयन्त्र निर्माणसँग सम्बन्धित नीतिहरू			
	१०.१२ सरकारी तथा निजी तवरबाट सञ्चालित कृषि तथा पशु सेवा केन्द्रहरू, कृषि तथा पशु बिमा, सामुदायिक खेति, जमिन भाडामा लिएर गरिएका खेति (Lease Farming) शित भण्डार, कृषि प्रशोधन तथा खाध प्रशोधन परवद्र्न गर्न कृषकहरूको नेतत्व विकास मार्फत ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने युवाको स्वरोजगारलाई प्रोत्सहान गरिने छ ।	-	✓	-
३	अन्य विषयसँग सम्बन्धित नीतिहरू			
	१०.२ सिचाई, कृषि र आधुनिक प्रविधि (सामान्य किसिमको पावर टिलर, थ्रेसर र खेतबाट घर हुदै	-	✓	-

	बजारसम्म पुय्र्याउने सामान्य किसिमको बाली भित्र्याउने हारभेष्ट साधन) को व्यवस्था गरी उत्पादन वदि मार्फत कृषि क्षेत्रमा संलग्न रहेकाहरूको उत्पादनकत्व वदि गरिने छ र उच्च मूल्यमा बाली लगाउनेतर्फ विशेष जोड दिइने छ।			
	१०.३ प्रमुख अन्नवाली, नगदे बाली तथा आय लचकता र उत्पादन तथा उत्पादलत्व बदीको सम्भावना बढि भएका उपक्षेत्रको विकासका लागि आवश्यक प्रोत्साहन प्रदान गरिनुका साथै सुविधासम्पन्न संरचना निर्माण र विस्तार गरिने छ।	–	✓	–
	१०.४ कृषि क्षेत्रमा प्रबर्द्धनका लागि उपक्षेत्रहरूको छनोट गर्दा खाध सुरक्षा, रोजगार प्रबर्द्न र निर्यात सम्भावनाजस्ता पक्षलाई ध्यान दिइने छ।	–	–	✓
	१०.५ देशमा विधमान जलवायु विविधताबाट अधिकतम लाभ लिन आवश्यक प्रयास गरिनेछ र उच्च पहाडी भेगमा ऋषि रोजगारी सिर्जना गर्ने बिशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ।	–	✓	–
	१०.६ निर्यातमुखी कृषि क्षेत्रको उत्पादकत्वमा सुधार ल्याई प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवदि गरिनेछ र कृषि उपजहरूको बजारीकरण जोड दिइने छ।	–	✓	–
	१०.७ ऋषि उपजहरूको उत्पादकत्वमा व्रदि, नविनता र थप मूल्य अभिवृदि तथा मूल्य शङखला (Add value chain) लाई विश्व बजारसँग जोडी राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा टेवा पुय्र्याइने छ। उपयुक्त नीतिगत पहलहरूका माध्यमबाट असंगठितरूपमा कृषि पेसा अंगाल्नेहरूको पनि उत्पादकत्व र आयआर्जनमा सुधार ल्याईने छ।	✓	–	–
	१०.८ निर्वाहमुखी उत्पादन प्रणालीलाई व्यावसायिकीकरण तथा आधुनिकीकरण गर्दै लैजानका लागि भूमिको चक्लाबन्दी, सहकारी र सामूहिक खेतिको अवधारणा प्रयोगमा ल्याईनुका साथै साना बचत परिचालना र प्राविधिक सीप विस्तारमा जिड दिइने छ।	–	✓	–
	१०.९ सहकारीहरूलाई उत्पादन क्रियाकलापको प्रारम्भदेखि उत्पादनको बजारीकरणसम्म प्रभावकारी रूपमा परिचालन गरिने छ।	✓	–	–
	१०.१० खाध गुणस्तर नियन्त्रणका लागि स्थानिय तहमा रहेका कृषि विकास कार्यालय, पशुसेवा कार्यालय, सहकारी कार्यलय समेतको सहयोगमा ऋषकहरूको सेवा खरिद तथा बिक्री गर्ने ऋषि सहकारीमार्फत स्थानीय ऋषक समुहलाई सक्षम बनाईने छ।	✓	–	–
	१०.११ रोजगारीका लागि उधमशीलता तथा स्वरोजगार सम्बन्धी तालिमहरू ग्रामिण इलाकाका युवा, महिला, मधेसी, आदिवासी जनजाती, मुस्लिम, अशक्त, दलित, पिछडिएको क्षेत्र, दन्द पिडित, जोखिममा रहेका, सिमान्तकृत तथा अल्पसंख्यक समुदायहरूलाई प्रदान गरिने छ।	–	✓	–

	१४.१० युवाका निम्ति कृषिमा-आधारित उद्योगहरू, परम्परागत पेसा, स्थानीय स्रोतसाधनका साथै नवीनत्म र नयाँ सूचना प्रविधिलाई प्रोत्साहन गरिने छ ।	–	✓	–
	१४.१२ हाल प्रदान गरिएका तालिम पाठयक्रम र तालिम कार्यक्रमहरूलाई लैंगिक संवेदनशील बनाउनेगरी पुनरावलोकन गरिने छ ।	–	✓	–
	१४.१३ बेरोजगार युवाका निम्ति निश्चित समय र स्थानहरूमा रोजगार प्रत्याभूति योजना आरम्भ गरिने छ ।	–	–	–
	१४.१४ कृषि कर्जा, सामग्री तथा उपकरण (पावर टिलर, थ्रेसर, उत्पादनस्थल देखि बजारसम्म पुऱ्याउन सवारी साधन, इत्यादि) जस्ता कृषि सहायता उपलब्ध गराई स्थानीय तहमा रोजगारी प्राप्त गर्न युवालाई विशेष प्रोत्साहित गरिने छ। कृषिको आधुनिकीकरण र व्यावसायिकीकरणमा योगदान गर्नका लागि उनीहरूलाई प्रौतसाहित गरिने छ ।	–	✓	–

प्रस्तुत तालिका अनुसार, ७२% नीति आंशिक कायार्वन्यन भएको देखिन्छ भने, ७% नीतिहरू मात्र पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन भएको देखिन्छ। २१% नीति भने कार्यान्वयन नै नभएको देखिन्छ। त्यसै गरी रोजगारी सँग सम्बन्धित विभिन्न निति निमार्ण, कार्यक्रम संञ्चालन तथा कानूनलाई समय सापक्ष अनुसार सुधार गर्ने लक्ष भने आंशिक रूपमा मात्र कार्यान्वयन भएको देखिन्छ। उक्त तथ्याङ्क तलको पाई चार्टमा दर्शाइएको छ।



तालिका ३: कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालय" राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१" कार्यान्यन तथ्याङ्क

तालिका ४ मा नेपाल सरकार श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको कानूनी नितिसँग सम्बन्धित, संयन्त्र निमार्णसँग सम्बन्धित तथा अन्य नीतिहरूसँग सम्बन्धित, नीतिहरूको छुट्टाछुट्टै कार्यान्वयन मूल्याङ्कन प्रस्तुत गरिएको छ ।

सि.नं	कानूनी नितिहरुसँग सम्बन्धित			
		कार्यान्वयन नभएको	**आंशिक कार्यान्वयन**	**पूर्ण कार्यान्वयन**
१	जम्मा नितिहरू	–	–	–
२	प्रतिशत	–	–	–
	संयन्त्र निमार्णसँग सम्बन्धित			
३	जम्मा नितिहरू	–	१	–
४	प्रतिशत	–	१००%	–
अन्य नीतिहरुसँग सम्बन्धित				
५	जम्मा नितिहरू	३	९	१
६	प्रतिशत	२३ %	७६%	८ %

तालिका ४: कृषि तथा पशुपन्छी विकास मन्त्रालय "राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१" क्षेत्रगत नीति कार्यान्यन तथ्याङ्क

त्यसै गरी तालिका ४ बमोजिम संयन्त्र निमार्णसँग सम्बन्धित तथा अन्य नीतिहरूसँग सम्बन्धित, नीतिहरू आंशिक रूपमा बढी कार्यान्वयन भएको देखिन्छ । कानूनी नितिसँग सम्बन्धित नीतिमा भने कुनै पनि तथ्याङ्क भेटिदैन । उक्त मन्त्रालयबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विस्तृत विवरण अनूसुची २ मा राखिएको छ ।

२.२. सरकारले सुरक्षित, मर्यादित र प्रतिफलमुखी रोजगारीको व्यवस्थाको लागि ६ वर्ष अघि राष्ट्रिय रोजगार नीति २०७१ लागू गरेको थियो । नीतिले आत्मसात् गरेका प्रमुख ७ उद्देश्यहरूको कार्यान्वयनको वर्तमान अवस्था के कस्तो रहेको छ, तलको तालिका ५ मा प्रस्तुत गरिएको छ :

क्र.स	सूचक	एकाई	आ.व. २०७३।७४ को उपलब्धि	आ.व. २०७४।७५ को उपलब्धि	आ.व. २०७५।७६ को उपलब्धि	आ.व २०७६।७७ को उपलब्धि
१	रोजगारमूलक तालिम	जना (हजार)	१३	तथ्याङ्क उपलब्ध नभएको	तथ्याङ्क उपलब्ध नभएको	१०
२	आप्रवासी स्रोत केन्द्र स्थापना तथा व्यवस्थापन	जिल्ला		१५	२२	३९
३	श्रम सम्झौता साझेदारी भएका मुलुकहरू	देश	६	६	८	१२
४	सीप विकास तालिम केन्द्रहरूको विकास	संख्या	३	तथ्याङ्क उपलब्ध नभएको	तथ्याङ्क उपलब्ध नभएको	३

५	वैदेशिक रोजगारीका गन्तव्य मुलुकहरूमा दुतावासहरूबाट सेल्टर हाउस सञ्चालन	संख्या		५	५	७
६	सामाजिक सुरक्षा कोषमा लाभाग्राहीको संख्या	जना (हजार)	४		६०	२००
७	सामजिक सुरक्षा कोषबाट सञ्चालन भएका स्किमहरू	वटा		४	४	४
८	बालश्रम निरीक्षण प्रतिष्ठान	संख्या		२००	२००	९००
९	बालश्रम मुक्त स्थानीय तह	संख्या				
१०	व्यावसायिक सीपमूलक तालिम हासिल गर्ने संख्या	जना			३५००	८०००
११	सामजिक सुरक्षा योजनामा समावेश हुने प्रतिष्ठान(रोजगारदार्ताको संख्या)	संख्या			३०००	८०००
१२	श्रम अडिट प्रतिवेदन	संख्या			२००	१३००
१३	प्रतिष्ठान निरीक्षण	संख्या			१०००	९००
१४	न्युनतम पारिश्रमिकको परिपालनाको निरीक्षण	संख्या			६००	९००
१५	बेरोजगारी दर	प्रतिशत	१३	११.४	१०.५	
१६	औपचारिक क्षेत्रको रोजगारीमा हिस्सा	प्रतिशत			३६.५	४१
१७	रोजगारी सिर्जना (सार्वजनिक निजी र विशेष कार्यक्रम समेत)	जना (हजार)				५,००,०००
१८	स्वरोजगारीको सिर्जना	जना (हजार)				
१९	श्रम शक्ति सहभागिता दर (१५ वर्ष माथि)	प्रतिशत			३८.५	४२

२०	आधारभूत सामाजिक सुरक्षामा रहेका जनसंख्या	प्रतिशत			१७	३१
२१	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षामा आबद्ध प्रतिष्ठानमा कार्यरत श्रमिक	प्रतिशत			७	३०[१४]

तालिका ५:

२.३. उपर्युक्त तथ्याङ्कहरूको सरसर्ती विश्लेषण गर्दा रोजगार नीतिले अख्तियार गरेको रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने उद्देश्यको कार्यान्वयन कमजोर देखिन्छ । आ.व.२०७६।७७ मा वेरोजगारीको दर १३ प्रतिशतबाट ९.६ प्रतिशतमा घटेको भए तापनि यो नीति कार्यान्वयन भएको ६ बर्षमा उल्लेखनीय सुधार भने भएको पाइँदैन । कोभिड १९ का कारणले आ.व. २०७७।२०७८ मा हालसम्म १५ लाख श्रमिकहरूले रोजगार गुमाई सकेको अवस्था छ । यसबाट पुनः गरिबी र बेरोजगारीको दर उच्च रूपमा बढ्ने स्पष्ट छ ।

२.३ त्यस्तै युवा लक्षित रोजगारीका अवसरहरूलाई प्राथमिकता दिने नीतिको उद्देश्य अनुरूप प्रधानमन्त्री रोजगार योजना कार्यक्रम सुरू गरिएको थियो । तर उक्त योजनाको पनि परिणाममुखी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । आ.व. २०७६।०७७ मा सूचिकृत बेरोजगारीको संख्या ३,७०,७३४ [15] थिए भने जम्मा ६ जना बेरोजगार व्यक्तिहरूले तालिम पाएको देखिन्छ । त्यसै गरी आ.व. २०७७।०७८ मा सूचिकृत बेरोजगारको व्यक्तिको संख्या ७,४३,०९८[ज्ञट] थियो भने, तालिम पाउने बेरोजगारको संख्या भने जम्मा १८९ जना बेरोजगार व्यक्तिहरू रहेका छन् । समग्रमा हेर्दा रोजगार नीतिलाई कार्यान्वयन गर्ने केही सकारात्मक प्रयास र पहलकदमी भए तापनि उद्देश्य अनुरूपमा प्रतिफल भने प्राप्त भएको छैन ।

१४ राष्ट्रिय योजना आयोग, बार्षिक विकास कार्यक्रम (आर्थिक बर्ष २०७५।७६)

१६ राष्ट्रिय योजना आयोग, बार्षिक विकास कार्यक्रम (आर्थिक बर्ष २०७७।२०७८), पष्ठ १४४

15 https://pmep.gov.np

16 https://pmep.gov.np

३. प्रस्तावित संशोधनको तीन महले विवरण

३.१. राज्यको नीति नै कानूनको उद्‌गम स्रोत हो। नीति निर्माण गर्ने निर्णय मूलत राजनैतिक प्रकृतिको अधिकार हो। मुलुकको भौगोलिक अवस्थिति, राज्यको संरचना, इतिहास, रीति तथा परम्परा, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक पष्ठभूमि, जनताको सोच र सचेतना नै राज्यको नीति निर्माणका मूल आधार र कारण हुन। यिनै विविध पक्षहरूमा आउने परिर्वतनका कारण नीतिमा पनि परिवर्तन गर्नुपर्ने हुन्छ। तसर्थ राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ को समयसापेक्षताको हिसाबमा पुनरावलोकन गर्न जरूरी छ।

३.२. यस अघिका अध्यायहरूमा गरिएका विश्लेषण समेतका आधारमा राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ मा गर्नुपर्ने परिमार्जन तथा सुधारहरूलाई तीन महले विवरणको रूपमा देहाय बमोजिम प्रस्तुत गरिएको छः

सम्वद्ध व्यवस्था	हालको व्यवस्था	प्रस्तावित व्यवस्था	संशोधन गर्नुपर्ने कारण
क.	**उद्देश्यहरु**		
	नभएको	नेपालको संविधानमा मौलिक हकको रूपमा व्यवस्थित रोजगार सम्बन्धी हकलाई व्यावहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने।	नेपालको संविधानको धारा ३३ ले रोजगारीको हकलाई मैलिक हकको स्वरूप सुनिश्चित गरेकोले।
	नभएको	संघीयताको मर्म अनुरूप तीनै तहको सरकारको सक्रिय सहभागिता र साझेदारीमा रोजगार सम्बन्धी नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाहरू कार्यान्वयन गर्ने।	नेपालको संविधानको धारा ४ तथा धारा ५६ (१) अनुरूप संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहमा विभाजन भएकोले।
	नभएको	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा लगायतको कल्याणकारी व्यवस्थाहरू कार्यान्वयन गर्ने।	नेपालको संविधानको धारा ४३ ले सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मैलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरेकोले
	नभएको	रोजगार क्षेत्रमा प्रविधि (Automation and Artificial Intelligence) को प्रयोगलाई बढावा दिदै सो प्रयोगबाट सिर्जना हुन सक्ने रोजगारीका समस्याहरू समाधान गर्न रोजगारी	प्रविधिको प्रयोगबाट पुरातन तथा खासगरी श्रमशक्तिमा आधारित रोजगारीहरू क्रमशः विस्थापित हुँदै जाने भएकोले नवीनतम सीप विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न आवश्यक भएकोले।

		तथा नवीनतम सीप विकासका कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने ।	
उद्देश्य १	सेवा क्षेत्र	नभएको	तालिका १ मा नभएको तथा उक्त क्षेत्रलाई प्राथमिकता दिनका लागी थप गरिएको
ख.	**नीतिहरु**		
क.	**कृषि क्षेत्रमा**		
१०.३०	नभएको	सिँचाई सुविधाको विकासका लागि स्थानीय स्रोतसाधनको परिचालनमा जोड दिई कृषि रोजगारीमा वृद्धि गरिनेछ ।	निर्माण क्षेत्रमा नभई कृषि क्षेत्रमा राख्दा उपयुक्त हुने । देशमा उपलब्ध प्राकृतिक स्रोतहरूको न्यून उपयोग भएकोले ।
	नभएको	खाद्य सुरक्षाको हकलाई सुनिश्चित गर्नका लागि कृषि सम्बन्धी नवीनतम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ ।	अधिकांश श्रमशक्ति कृषि क्षेत्रमा आश्रित भएकोले तथा खाद्य सुरक्षाको हक मौलिक हकको रूपमा समेत व्यवस्थित गरिएकोले ।
ख.	**उत्पादन क्षेत्र**		
१	नभएको	रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने उद्यम तथा व्यवसायलाई आर्थिक तथा गैरआर्थिक प्रोत्साहन तथा सुविधाहरू उपलब्ध गराई प्रवर्धन गरिनेछ ।	रोजगारी सम्बन्धी नीतिले मूलभूत रूपमा आपूर्ति पक्षमा ध्यान केन्द्रित गरेको तर माग पक्षमा सुधार नभई वेरोजगारीको समस्या सुधार नहुने भएकोले उद्योग व्यवसायको स्थापना तथा सञ्चालन तथा विदेशी लगानीलाई प्रवर्धन गर्ने विषय समेत रोजगार नीतिको उद्देश्यको रूपमा समेटन् आवश्यक भएकोले ।
२	नभएको	स्थानीय रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने विदेशी लगानीमा स्थापित हुने उद्योगलाई आर्थिक तथा गैरआर्थिक प्रोत्साहन तथा सुविधाहरू उपलब्ध गराई प्रवर्धन गरिनेछ ।	
ग.	**निर्माण क्षेत्र**		
१०.३०	सिंचाई सुविधाको विकासका लागि स्थानीय स्रोतसाधनको	हटाइएको ।	उपर्युक्त नीति निर्माण क्षेत्रसँगभन्दा पनि कृषि क्षेत्रसँग बढी सम्बन्धित हुने भएकोले ।

	परिचालनमा जोड दिई कृषि रोजगारी वृद्धि गरिनेछ ।		
घ.	**पर्यटन क्षेत्र**		
	नभएको	पर्यटन क्षेत्रमा रोजगारीका थप अवसरहरू सिर्जना गर्ने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा विद्युतीय वजारीकरण (Digital marketing) लगायतका प्रचार प्रसारका माध्यमहरूको व्यापक रूपमा प्रयोग गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ ।	पर्यटन क्षेत्रमा थप रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा प्रवर्धनात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्न आवश्यक भएकोले ।
ङ	**सूचना/प्रविधि क्षेत्र**		
१०.४३	विद्यालय तह देखि नै कम्प्यूटर शिक्षा पाठ्यक्रममा राख्न जोड दिइनेछ ।	विद्यालय तह देखि नै कम्पयूटर विशेष गरी कम्प्यूटर तथा प्रोग्रामिङ शिक्षा पाठ्यक्रममा राख्न जोड दिइनेछ ।	अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा Automation तथा AI को प्रयोग बढ्दै गएको र सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा बढीभन्दा बढी रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना हुने भएकोले प्रोग्रामिङ शिक्षा पनि पाठ्यक्रममा समेटन् आवश्यक भएकोले ।
च.	**जलस्रोत/उर्जा क्षेत्र**		
	नभएको	जलस्रोत/उर्जा क्षेत्रसँग सम्बन्धित विशेष सीप तथा प्रविधि सम्बन्धी ज्ञान भएका जनशक्ति उत्पादनमा जोड दिइने छ ।	नेपालमा जलश्रोत तथा उर्जा क्षेत्रमा अपार सम्भावना भएको तर अझै पनि प्रावधिक तथा उच्च प्राविधिक कार्यका लागि नेपालमा नै पूर्ण रूपमा जनशक्ति विकास भई नसकेकोले ।
	नभएको	विश्वविद्यालय तथा शिक्षण संस्थाहरूसँग सहकार्य गरी जलस्रोत/उर्जा क्षेत्रका लागि तत्काल तथा भविष्यमा आवश्यक हुने पाठयक्रमहरू निर्धारण गरी सञ्चालन गरिनेछ ।	
छ	**सेवा क्षेत्र**		
	नभएको	सेवा क्षेत्र	सेवा क्षेत्र राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको अभिन्न अंग भएकोले तथा विगत १० वर्षदेखि कुल
	नभएको	सेवा क्षेत्रलाई औपचारिक क्षेत्रको रूपमा समेटिनेछ ।	

	नभएको	स्वरोजगारलाई प्रोत्साहन गर्न विभिन्न कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गरी सेवा क्षेत्रमा नवीन रोजगारीका अवसरहरू सृजना गरिनेछ ।	ग्राह्यस्थ उत्पादनमा सेवा क्षेत्रको हिस्सा को करीब ४८ देखि ५० प्रतिशत भएकोले ।
	नभएको	आवश्यक सीप तथा प्रशिक्षणका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी सेवा क्षेत्रमा आवद्ध अनौपचारिक श्रम शक्तिलाईसीप विकास गरिनेछ ।	
	नभएको	कामको प्रकृति र उपयुक्तताका आधारमा घरबाटै काम गर्ने तथा लचिलो काम गर्ने समय जस्ता नयाँ अभ्यासहरू अंगीकार गर्न प्रतिष्ठानहरूलाई प्रोत्साहित गरिनेछ ।	कोभिड–१९ जस्ता महामारी वा अन्य विपद्को समयमा पनि कार्यस्थलमा उपस्थित भई काम गर्ने वातावरण नभएकोले घरै बसेर काम गर्ने सकिने अभ्यास प्रवर्धन गर्न आवश्यक भएकोले । साथै, विश्वव्यापीरूपमा पनि घरबाटै काम गर्ने, लचिलो काम गर्ने समय (Flexible Working Hours) तथा रिमोट वोर्किङ्ग (Remote Working) को अभ्यास खास गरेर सेवा क्षेत्रमा बढी अपनाईएकोले ।
ज.	**कार्यस्थलमा कामदारहरुको सुरक्षा**		
	नभएको	श्रमिकहरूको स्वास्थ्य तथा कार्यस्थल सुरक्षाका लागि आवश्यक उपायहरू अवलम्वन गर्न प्रोत्साहित गरिनेछ ।	कार्यस्थलमा कामदारहरूको सुरक्षा सुनिच्छित गर्न ।
झ.	कोभिड महामारीसँग सम्बन्धित		
	नभएको	श्रम बजारमा कोभिड जस्ता महामारी वा अन्य विपदका घटनाले उत्पन्न हुने रोजगारसँग सम्बन्धित समस्या समाधान गर्ने ।	आई.एल.वो को तथ्याङ्क अनुसार श्रम क्षेत्रमा नकरात्मक असर परेको देखाएको, तथा निर्माण, उत्पादन र व्यापार क्षेत्रमा हरेक ५ जना कामदारमा ४ जनाको रोजगारी जोखिमपूर्ण रहेको। भविष्यमा पनि यस्तै प्रकारको महामारीको अवस्था सृजना हुन सक्ने भएकाले त्यस्तो महामारीबाट सिर्जना हुने

			सक्ने समस्याहरू समाधान गर्ने गरी नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
	नभएको	कामको प्रकृतिको आधारमा घरबाटै काम गर्न मिल्ने रोजगारीहरूमा घरबाट काम गर्न प्राथमिकता दिइनेछ ।	कार्यस्थलमा उपस्थित भई काम गर्न सम्भव नहुने वा जोखिमपूर्ण हुने भएकोले ।
	नभएको	घरबाटै काम गर्नको लागि आवश्यक पर्ने इन्टरनेट लगायतको सुविधा तथा उपकरण रोजगारदाताले नै उपलब्ध गराउन प्रोत्साहन गरिनेछ ।	घरबाट काम गर्नको लागि हरेक व्यक्तिसँग इन्टरनेट वा उपकरणहरुमा पहुँच हुन नसक्ने भएकोले ।
	नभएको	कोभिड–१९ जस्ता महामारी वा अन्य विपदको घटनाको कारणले आर्थिक कठिनाई भई जगेडा वा रोजगारी अन्त्य गर्नुपर्ने अवस्था हुन नदिन रोजगारदाताहरूलाई आर्थिक तथा गैरआर्थिक सहायता प्रदान गरिनेछ ।	रोजगारदातालाई सहयोग उपलब्ध भएमा मात्र रोजगारीले निरन्तरता पाउन सक्ने भएकोले ।
	नभएको	कोभिड–१९ जस्ता महामारी वा अन्य विपदको घटनाको कारणले रोजगारी गुमाएका श्रमिकहरूमध्ये सामाजिक सुरक्षा कोषमा दर्ता भई निश्चित अवधि योगदान गर्ने योगदानकर्ता (श्रमिक) लाई जीवन निर्वाहको निम्ति न्यूनतम पारिश्रमिकको निश्चित हिस्सा संघीय/प्रदेश सरकार र रोजगारदाताबाट उपलब्ध गराइने व्यवस्था गरिनेछ ।	रोजगारदाताको वित्तीय बोझ कम गर्न तथा श्रमिकहरूको आयमा निरन्तरता प्रदान गर्न आवश्यक भएकाले ।
	नभएको	संघ, प्रदेश तथा स्थानीय सरकार एवम् रोजगारदाताहरूको साझेदारीमा रोजगार आपतकालीन विपद कोष खडा गरी उक्त कोषबाट रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूलाई प्रत्यक्ष आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराइनेछ ।	महामारी वा विपदको कारणले सिर्जित आर्थिक कठिनाईको बखत आर्थिक सहायता आवश्यक हुने भएकोले ।

	नभएको	स्वास्थ्य बीमा सुरक्षा अन्तर्गत महामारीजन्य रोगका जोखिमहरू पनि समेट्नु पर्ने व्यवस्था गरिनेछ ।	महामारीजन्य रोगहरू पनि स्वास्थ्यबीमा अन्तर्गत समेट्न आवश्यक भएकोले ।
	उद्देश्यसँग सम्बन्धित कार्यनीतिहरु		
	नेपालको संविधानमा मौलिक हकको रुपमा व्यवस्थित रोजगार सम्बन्धी हकलाई व्यावहारिक रुपमा कार्यान्वयन गर्ने ।		
	नभएको	रोजगार सेवा केन्द्रहरू स्थापना गरी सञ्चालन गरिनेछ ।	प्रत्येक स्थानीय तहमा एक रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना गर्न उपयुक्त हुने भएकोले ।
	नभएको	राष्ट्रिय स्तरमा बेरोजगारी घटाउन तथा श्रम अल्पउपयोगको अवस्था अन्त्य गर्ने गरी रोजगारीका कार्यक्रमहरू तर्जुमा तथा सञ्चालन गरिनेछ ।	रोजगारी सम्बन्धी तथ्याङ्क हेर्दा सन् २०२० मा नेपालको बेरोजगारी दर १.६% बाट ३.६% मा वृद्धि भएकोले तथा ३० % श्रम शक्तिको श्रम अल्पउपयोग भएकाले वर्षभरि नै रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध गराउने गरी रोजगार कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न आवश्यक भएकोले ।
	नभएको	समान कामको लागि समान पारिश्रमिकको व्यवस्था गरिनेछ ।	सन् २०१७ -२०१८ को नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण प्रतिवेदन अनुसार समान कामका लागि पनि महिला श्रमिकले करीब ३० प्रतिशत कम पारश्रमिक प्राप्त गरेकोले पारश्रमिकमा त्यस्तो असमानता हटाउन आवश्यक भएकोले ।
	संघीयताको मर्म अनुरुप तीनै तहको सरकारको सक्रिय सहभागिता र साझेदारीमा रोजगार सम्बन्धी नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाहरु कार्यान्वयन गर्ने ।		
	नभएको	नीतिको लक्ष्य पुरा गर्नको निमित्त प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारलाई आवश्यक बजेट विनियोजन गरिनेछ ।	नीतिद्वारा अवलम्बन गरिएका लक्ष्यहरू पुरा गर्न पर्याप्त बजेट र स्रोतहरुको विनियोजनको आवश्यकक भएकाले
	स्पष्ट व्यवस्था नभएको	प्रस्तुत नीतिलाई आधारभूत र मार्गदर्शक नीतिको रूपमा व्यवस्था गरी प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारहरूलाई आवश्यकता अनुरूप	श्रम बजारका खास विशेषता र आवश्यकताको आधारमा तीनै तहका सरकारले आवश्यक अनुरूप नीति तथा कार्यक्रम निर्माण तथा

		अन्य उपयुक्त नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्न प्रोत्साहित गरिनेछ। प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारहरूलाई	कार्यान्वयन गर्न सक्ने गरी Freedom within a Framework को मान्यता अनुरूप व्यवस्था गर्न आवश्यक भएकोले ।
	नभएको	संघ, प्रदेश तथा स्थानीय सरकारबीच सहकार्य र साझेदारीका लागि संयन्त्र निर्माण गरिनेछ ।	संघीय, प्रदेश तथा स्थानिय तहमा रोजगारीको अवसर सुनिश्चित गर्न आवश्यक भएकाले ।
	योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याणकारी व्यवस्थाहरु कार्यान्वयन गर्ने ।		
	नभएको	औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक एवम् स्वरोजगारहरूलाई समेत समेट्ने गरी योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याणकारी व्यवस्थाहरू लागू गरिनेछ ।	सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमा यथासम्भव सबैलाई समेटन् आवश्यक भएकोले ।
११	**उद्देश्य २ सँग सम्बन्धित नीतिहरुः अनौपचारिक क्रमशः औपचारिक पद्धतिमा रुपान्तरण गर्दै रोजगारीको गुणस्तरमा सुधार ल्याउने**		
	नभएको	श्रमको अल्पउपयोगलाई घटाउनका लागि रोजगार मैत्री कार्यक्रमहरू पहिचान गरी लागू गरिनेछ ।	श्रम अल्पउपयोगको अवस्था अन्त्य गर्न आवश्यक भएकोले ।

अध्याय ६
निष्कर्ष

१. २०७१ सालमा राष्ट्रिय रोजगार नीति जारी भई लागू भएपश्चात् यस नीतिले गरेको मार्गदशनको आधारमा विभिन्न ऐन कानूनहरू तर्जुमा भई हाल कार्यान्वयनको अवस्थामा रहेका छन। रोजगार नीति जारी भएपश्चात् मुलुकले नयाँ संविधान प्राप्त गरेको, उक्त संविधानले श्रम सम्बन्धी हकलाई मौलिक हकको रूपमा सुनिश्चित गरेको र सो मौलिक हकलाई कार्यान्वयन गर्न छुट्टै ऐन समेत जारी गरीसकेको अवस्था छ। साथै, प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापनापश्चात् जारी गरिएका श्रम सम्बन्धी कानुनहरूलाई प्रतिस्थापन गर्ने गरी नयाँ श्रम कानुन जारी भइसकेको छ भने योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष समेत कार्यान्वयनमा आईसकेको छ। तथापि यसरी नीति, कानुन तथा विभिन्न कार्यक्रमहरू लागू गरिएको भए तापनि बेरोजगारी तथा अल्परोजगारीको समस्या समाधानको दिशामा भने अपेक्षित रूपमा सुधार भएको पाइदैन। समग्रमा नेपालको संविधान, पन्ध्रौ योजना तथा दिगो विकास लक्ष्यमा समाहित लक्ष्यहरू अनुकुल हुने गरी रोजगार नीतिमा समसामयिक पुनरावलोकन गर्न आवश्यक देखिएको छ। यसरी पुनरावलोकन गर्दा कोभिड १९ पछिको अन्तराष्ट्रिय रोजगार बजारमा देखिएका प्रवृत्तिहरू तथा विद्यमान नीति, कानुन तथा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनबाट हासिल उपलब्धि र चुनौतीलाई समेत विश्लेषण गर्नुपर्ने देखिन्छ।

२. वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्ति बढ्दो छ। वैदेशिक रोजगारीबाट समग्र अर्थतन्त्रमा र गरीवी निवारणमा सहयोग पुगेको भए तापनि सवल र सक्षम जनशक्ति बाहिरिएको कारणले गर्दा दीर्घकालमा यसले मुलकुको विकास लक्ष्यलाई प्रतिकूल असर पार्ने देखिन्छ। रोजगार नीतिले वैदेशिक रोजगारीलाई मध्यकालीन लक्ष्यको रूपमा मात्र अवलम्बन गरेको भए तापनि स्थानीय बजारमा रोजगारीका अवसरहरू अत्यन्त सीमित हुँदा उक्त लक्ष्य हासिल गर्न चुनौतीपूर्ण देखिन्छ।

३. रोजगारीको विषय आफैमा बहुआयामिक विषय हो। एकातिर यो समग्र शिक्षा प्रणालीको स्तरसँग जोडिएको छ भने अर्कोतिर मुलुकको अर्थतन्त्र र औद्योगिकीकरणसँग पनि जोडिएको छ। त्यस्तै, माग र आपूर्ति दुवै पक्षमा समान रूपमा जोड नदिएसम्म समग्र रोजगार बजार अघि बढ्न सक्ने देखिदैन। तसर्थ, मुलुकको औद्योगिक विकास नभएसम्म तथा उद्योग व्यवसायको स्थापना र विस्तार नभएसम्म रोजगार बजारमा माग सिर्जना हुँदैन। अर्कोतिर माग सिर्जना भए तापनि दक्ष श्रमिक उपलब्ध हुन नसके अवसरहरू खेर जाने हुन्छ। तसर्थ, रोजगार नीतिले यी बहुआयामिक विषयहरूलाई समेट्नु पर्ने देखिन्छ। खासगरी श्रमको माग पक्षमा पनि विशेष ध्यान दिन जरूरी देखिन्छ।

४. रोजगार नीतिमा पुनरावलोकन गर्नुपर्ने सन्दर्भमा खासगरी देहायका विषयहरू महत्वपूर्ण देखिन्छन्: (क) नेपालको संविधानमा मौलिक हकको रूपमा व्यवस्थित रोजगार सम्बन्धी हकलाई व्यावहारिक रूपमा कार्यान्वयन गर्ने, (ख) संघीयताको मर्म अनुरूप तीनै तहको सरकारको सक्रिय सहभागिता र साझेदारीमा रोजगार सम्बन्धी नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाहरू कार्यान्वयन गर्ने, तथा (ग) रोजगार

क्षेत्रमा प्रविधिको प्रयोगलाई बढावा दिदै सो प्रयोगबाट सिर्जना हुन सक्ने रोजगारीका समस्याहरू समाधान गर्न रोजगारी तथा नवीनतम सीप विकासका कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने । रोजगार बजारमा देखिएको प्रविधिको बढ्दो प्रयोगलाई ध्यानमा राखी सूचना प्रविधिको क्षेत्र तथा समग्र सेवा क्षेत्रलाई रोजगारी सिर्जना तथा प्रवर्धनमा प्राथमिकतामा राख्नु पर्ने देखिन्छ । साथै, उक्त क्षेत्रले माग गर्ने दक्ष तथा उच्च दक्ष प्राविधिक जनशक्ति उत्पादनका लागि राज्यले ठूलो लगानी समेत गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

५. नीति कार्यान्वयनको समीक्षा सम्बन्धमा नीतिमा वार्षिक रूपमा र पाँच वर्षमा एक पटक समीक्षा गर्ने व्यवस्था भएको छ । तर नीतिको कार्यान्वयन समीक्षा गर्ने सम्बन्धमा ठोस व्यवस्था र मापदण्ड भने उल्लेख गरिएको पाइदैन । खास उद्देश्य कार्यान्वयन गर्नका लागि त्यो उद्देश्यसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण नीतिहरू तथा ती नीतिसँग सम्बन्धित कार्यनीति र रणनीतिहरू तोकी सोको कार्यान्वयनको जिम्मा कुन कुन निकायको हुने र समयबद्ध रूपमा हासिल गर्नुपर्ने उपलब्धिहरू समेत तोकिएमा नीति कार्यान्वयनको समीक्षा गर्ने सहज हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

रोजगारसँग प्रत्यक्ष रुपले सम्बन्धित अन्य नीति

- वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८
- राष्ट्रिय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति, २०७६

रोजगार सम्बन्धी ऐन

- रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५
- श्रम ऐन, २०७४
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४
- वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४
- ट्रेड युनियन ऐन, २०४९
- बाल श्रम निषेध र नियमित गर्ने ऐन, २०५६
- बोनस ऐन, २०३९

नियमावली

- रोजगार हक सम्बन्धी दोश्रो संशोधन नियमावली, २०७५
- योग्दानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा नियमावली, २०७५
- श्रम नियमावली, २०७५
- रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली, २०७५
- वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०६८
- वैदेशिक रोजगार (पाँचौ संशोधन) नियमावली, २०६४
- श्रम अदालत कार्यविधि नियमावली, २०५२
- सामाजिक सुरक्षा कोष नियमावली, २०६७
- बाल श्रम (निषेध र नियमित गर्ने) नियमावली, २०६२
- बोनस नियमावली, २०३९
- ट्रेड युनियन नियमावली, २०५०
- बालबालिका (विकास तथा पुनस्थापना) कोष नियमावली, २०५३

कार्यविधिहरु र मापदण्डहरु

- विदेशमा काम गरी फर्केका उधमी राष्ट्रिय सम्मान तथा पुरस्कार व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७६
- वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको स्वस्थ्य परिक्षण गर्ने स्वास्थ्य संस्था सूचीकरण, नवीकरण तथा अनुगमन सम्बन्धी कार्यविधि, २०७२ (दोस्रो संशोधन)
- सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७५
- वैदेशिक रोजगारमूलक सीप विकास तालिम सञ्चालन कार्यविधि, २०७४
- श्रम सहचारी नियुक्ति सम्बन्धी कार्यविधि, २०७३
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको कार्य सञ्चालित कार्यविधि, २०६८
- कार्यस्थलमा आधारित एप्रेन्टिशिप तालिम कार्यविधि, २०७६
- रोजगार संयोजकको पदपूर्ति र सेवा सुविधा सम्बन्धी मापदण्ड, २०७५

- श्रम अडिट मापदण्ड, २०७६
- ध्वनी र प्रकाश सम्बन्धी मापदण्ड, २०७३

निर्देशिका

- आन्तरिक व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७५
- वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५
- विदेशी नागरिकहरूको श्रम इजाजत व्यवस्थापन सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५
- वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार लाई व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धी निर्देशिका, २०७३ (तेस्रो संशोधन)
- ईट्टा उधोगमा काम गर्ने श्रमिकको व्यवसायजन्य सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी निर्देशिका, २०७४

गुरुयोजना

- बालश्रम निर्धारण सम्बन्धी राष्ट्रिय गुरू योजना, २०७५-२०८५

Government of Nepal

National Planning Commission

Singha Durbar, Kathmandu

Phone: +977 - 1- 4211970

Fax: +977 - 01 4211700

Email: npc@npc.gov.np