

International
Labour
Organization

100
1919-2019

सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपाल
मर्यादित कामका लागि
देशीय कार्यक्रम
सन् २०१८-२०२२



मर्यादित कामका लागि देशीय कार्यक्रम

सन् २०१८-२०२२

सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपाल

अक्टोबर २०१८

प्रतिलिपि अधिकार © अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन २०१८
प्रथम पटक सन् २०१८ मा प्रकाशित

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN: 978-92-2-031250-6 (print), 978-92-2-031251-3 (web pdf)

Also available in English: Decent Work Country Programme for Nepal (2018-2022)

ISBN : 978-92-2-031248-3 (print), 978-92-2-031249-0 (web pdf), Kathmandu, 2018

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

सम्झौता पत्र

नेपाल सरकार (सरकार), तल हस्ताक्षर गरेका श्रमिक र रोजगारदाताका संगठनहरू, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयबाट प्रतिनिधित्व भएको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (सामूहिक रूपमा पक्षका रूपमा उदृत गरिएको) नेपालमा मर्यादित श्रमको प्रवर्द्धन र विकासका लागि सहकार्य गर्न चाहन्छन् ।

त्यसकारण, पक्षहरू देहाय कुरामा सहमत छन् :

१ पक्षहरू नेपालमा मर्यादित कामका लागि राष्ट्रिय कार्यक्रम (डीडब्लुसीपी) को कार्यान्वयनमा सहकार्य गर्न आफ्नो प्रतिबद्धता अभिव्यक्त गर्छन् । देहाय विषयहरू डीडब्लुसीपी सन् २०१८-२०२२ का लागि प्राथमिकताका रूपमा सहमति भएको छ :

प्राथमिकता १ : दिगो, समावेशी र लैङ्गिक रूपमा उत्तरदायी आर्थिक वृद्धिमाफत सबैका लागि मर्यादित काम सम्भव बनाउने ।

प्राथमिकता २ : संस्थागत क्षमताको अभिवृद्धि, सामाजिक संवादमा वृद्धि र आधारभूत महासन्धिहरू र अन्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू लागु गर्ने ।

२ आईएलओ, आफ्नो नियम, नियमावली, निर्देशिका र विधिहरू अनुरूप, आर्थिक सहायताको उपलब्धता र लिखित रूपमा सहमति हुने सर्तहरू अनुरूप डीडब्लुसीपीको कार्यान्वयनमा स्रोत परिचालनमा सहयोग गर्न र विकास सहायता उपलब्ध गराउन सहमत छ ।

३ डीडब्लुसीपी र आईएलओका त्यससम्बन्धी देशमा हुने कुनै पनि क्रियाकलापमा सरकारले आईएलओ संस्था, त्यसका कर्मचारी र यसका क्रियाकलापहरूमा सहभागी हुन आईएलओले तोकेको कुनै पनि व्यक्तिमाथि नेपालले ११ सेप्टेम्बर १९९६ मा सहमति जनाएको विशेषकृत निकायहरूको सुविधा र छुटसम्बन्धी महासन्धि र आईएलओसम्बन्धी त्यसको परिशिष्ट १का प्रावधानहरू लागु गर्नेछ ।

४ पक्षहरूबीचको सहमतिमा यस सम्झौता पत्रमा संशोधन गर्न सकिनेछ । यस सम्झौता पत्रमा उल्लेख गरिएको कुनै पनि कुरा वा त्यससँग सम्बन्धित कुनै पनि कुराले आईएलओले पाउने सुविधा छुट भएको मानिने छैन ।

डीडब्लुसीपी दस्तावेज यस सम्झौता पत्रका साथै संलग्न छ । डीडब्लुसीपी दस्तावेजमा समावेश शब्दावलीहरु यस सम्झौता पत्रका शब्दावलीहरु विपरित भएको अवस्थामा (धारा ३ मा उल्लेख गरिएका प्रावधानहरुसहित), सम्झौता पत्रकै लागु हुनेछ । मुख्य सम्झौता पत्र अङ्ग्रेजी भाषामा लेखिएको र हस्ताक्षर गरिएको छ । यदि यो सम्झौता पत्र अर्को भाषामा अनुवाद गरिएको अवस्थामा अङ्ग्रेजी प्रति नै लागु हुनेछ ।

यो सम्झौता पत्र आधिकारिक प्रतिनिधिहरुबाट हस्ताक्षर भएपछि यस विषयमा पक्षहरुबीच भएका सबै सञ्चारलाई प्रतिस्थापित हुनेछ ।

सरकारका तर्फबाट

महेश दहाल

सचिव

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
काठमाडौं

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालय तर्फबाट

रिचर्ड हवार्ड

निर्देशक

आईएलओ देशीय कार्यालय नेपाल
काठमाडौं

रोजगारदाताको संस्थाहरु तर्फबाट

भवानी राणा

अध्यक्ष

नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ
काठमाडौं

श्रमिकहरुको संगठनहरुको तर्फबाट

विश्वनाथ प्याकुरेल

अध्यक्ष

संयुक्त ट्रेड युनियन समिति
काठमाडौं

प्रथमाक्षर र छोटकरी नाम

| | |
|----------------|---|
| ACT/EMP | ILO Bureau for Employer's Activities (रोजगारदाताको क्रियाकलापहरूका लागि आईएलओ विभाग) |
| ACTRAV | ILO Bureau for worker's activities (श्रमिकहरूको क्रियाकलापहरूका लागि आईएलओ विभाग) |
| ANTUF | All Nepal Federation of Trade Unions (अखिल नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ) |
| CBS | Central Bureau of Statistics (केन्द्रिय तथ्यांक विभाग) |
| CO | Country Office (देशीय कार्यालय) |
| CP | Country Programme (देशीय कार्यक्रम) |
| CPO | Country Programme Outcome (देशीय कार्यक्रम परिणाम) |
| CPR | Country Programme Review (देशीय कार्यक्रम समीक्षा) |
| CSO | Civil Society Organization (नागरिक समाजका संस्था) |
| DC | Development Cooperation (विकास सहायता) |
| DoFE | Department of Foreign Employment (वैदेशिक रोजगार विभाग) |
| DoLIDAR | Department of Local Infrastructure, Development & Agriculture Roads (स्थानीय पूर्वाधार, विकास र कृषि सडक विभाग) |
| DoR | Department of Roads (सडक विभाग) |
| DWCP | Decent Work Country Programme (मर्यादित श्रम देशीय कार्यक्रम) |
| DWT | Decent Work Team (मर्यादित श्रम टोली) |
| EOs | Employers' Organizations (रोजगारदाता संगठनहरू) |
| FEA | Foreign Employment Act (वैदेशिक रोजगार ऐन) |
| FEPB | Foreign Employment Promotion Board (वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन विभाग) |
| FNCCI | Federation of Nepalese Chambers of Commerce and Industry (नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ) |
| FPRW | Fundamental Principles and Rights at Work (काममा आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार) |
| GDP | Gross Domestic Product (कुल ग्राहस्थ उत्पादन) |
| GEFONT | General Federation of Nepalese Trade Unions (नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ) |

| | |
|----------------|--|
| GESI | Gender Equality and Social Inclusion (लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण) |
| ICLS | International Conference of Labor Statisticians (श्रम तथ्यांकविदहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन) |
| ILO | International Labor Organization (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन) |
| ILS | International Labor Standards (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू) |
| LMIS | Labor Market Information System (श्रम बजार सूचना प्रणाली) |
| JTUCC | Joint Trade Union Coordination Centre (संयुक्त ट्रेड युनियन समन्वय केन्द्र) |
| MoFLD | Ministry of Federal Affairs and Local Development (संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय) |
| MoLE | Ministry of Labor, Employment and Social Security (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय) |
| M&E | Monitoring and Evaluation (अनुगमन तथा मुल्याङ्कन) |
| NAFEA | Nepal Association of Foreign Employment Agencies (नेपाल वैदेशिक रोजगार व्यवसायिक संघ) |
| NEFIN | Nepal Federation of Indigenous Nationalities (नेपाली आदिवासी जनजाति महासंघ) |
| NGO | Non-Government Organization (गैरसरकारी संस्था) |
| NLSS | Nepal Living Standard Survey (नेपाल आयस्तर सर्वेक्षण) |
| NPC | National Planning Commission (राष्ट्रिय योजना आयोग) |
| NTUC | Nepal Trade Union Congress (नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस) |
| NTUC-I | Nepal Trade Union Congress – Independent (नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेस-स्वतन्त्र) |
| P&B | Programme and Budget (of the ILO) (आईएलओको) कार्यक्रम तथा बजेट |
| PRSP | Poverty Reduction Strategy Programme (गरिब न्यूनीकरण रणनीतिक कार्यक्रम) |
| RBTC | Regular Budget Technical Cooperation (नियमित बजेट प्राविधिक सहायता) |
| ROAP | Regional Office for Asia and the Pacific (एसिया प्रशान्तका लागि क्षेत्रीय कार्यालय) |
| SDGs | Sustainable Development Goals (दिगो विकास लक्ष्य) |
| SSF | Social Security Fund (सामाजिक सुरक्षा कोष) |
| WOs | Workers' organizations (श्रमिक संगठनहरू) |



विषयसूची

१. देशीय सन्दर्भ/परिस्थिति

| | |
|---|---|
| १.१ सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था | १ |
| १.२ श्रम बजार र रोजगारी | २ |
| १.३ श्रम आप्रवासन | २ |
| १.४ श्रम बजार सुशासन | ३ |
| १.५ सामाजिक सुरक्षा | ४ |
| १.६ सामाजिक संवाद | ४ |
| १.७ आधारभूत सिद्धान्त र काममा अधिकार | ५ |
| १.८ लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण | ५ |
| १.९ डीडब्लुसीपी तर्जुमा प्रक्रिया | ६ |

२. देशीय प्राथमिकताहरु, परिणामहरु र रणनीतिहरु

१०

प्राथमिकता १ : दिगो, समावेशी र लैङ्गिक रुपमा जवाफदेही आर्थिक वृद्धिमा फलत सबैका लागि मर्यादित काम सम्भव बनाउने ।

१२

परिणाम १.१ : त्रिपक्षीय साभेदारहरु र सरोकारवालाहरुले श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् ।

१२

परिणाम १.२ : साभेदारहरु र सरोकारवालाहरुले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहमा युवा महिला, पुरुष र सुविधाहरु बाट बन्चीत समुहहरुलाई लक्ष गरी अभि बढी तथा राम्रो रोजगारीको प्रवर्द्धन गरेका हुनेछन् ।

१३

परिणाम १.३ : ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने, विशेषगरी सुविधाहरु बाट बन्चीत, समुदायका पुरुष, महिला र युवाहरुको मर्यादित रोजगारीका अवसरहरुमा बढ्दो पहुँच हुने छ ।

१५

परिणाम १.४ : नीति निर्माता र योजनाकर्ताहरुले रोजगारी सिर्जना नीति तथा रणनीतिहरुको विकासमा अद्यावधिक श्रम तथ्याङ्क, आईएलओ अनुसन्धान र विश्लेषणको प्रयोग गरेका हुनेछन् ।

१६

परिणाम १.५ : सामाजिक संरक्षण निकायहरुबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४) र नियमावली २०७५ को कार्यान्वयन गरिएको हुनेछन् ।

१७

प्राथमिकता २ : संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने, सामाजिक संवाद वृद्धि गर्ने र आईएलओका आधारभूत महासन्धिहरु तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरु लागु गर्ने ।

२१

| | |
|---|-----------|
| परिणाम २.१ : श्रमिकहरूलाई अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमबाट सुरक्षा गर्न सरकार र सामाजिक साभेदारहरूबाट श्रमको मौलिक सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन भएको हुनेछन् । | २१ |
| परिणाम २.२ : सामाजिक साभेदारहरूले श्रम आप्रवासनसम्बन्धी असल शासनको प्रारूप (ढाँचा) र विधिको शासनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् जसले पुरुष तथा महिला दुवैका लागि न्याय संगत श्रम आप्रवासन अभ्यास र श्रम अधिकारको संरक्षण हुने छ । | २२ |
| परिणाम २.३ : रोजगारदाताहरूको संस्थाहरूले आफ्ना सदस्यहरूलाई मागमा आधारित र लैङ्गिक रुपमा जवाफदेही सेवाहरू उपलब्ध गराएका हुने छन् , र त्रिपक्षीय साभेदाहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साभेदारका रुपमा रहेका हुनेछन् । | २४ |
| परिणाम २.४ : श्रमिकहरूको संगठनहरूले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा आफ्नो सञ्जाल सुदृढ गरेका छन् र त्रिपक्षीय साभेदाहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साभेदारका रुपमा रहेका छन् । | २६ |
| परिणाम २.५ : त्रिपक्षीय संस्थाहरूले श्रमको आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन र आईएलओ महासन्धिहरूको अनुमोदन र कार्यान्वयनको वकालत गरेका हुनेछन् । | २७ |
| ३. कार्यान्वयन व्यवस्थापन, अनुगमन तथा मुल्याङ्कन | २८ |
| ४. मुख्य डीडब्लुसीपी साभेदारी | २८ |
| ५. वकालत र सञ्चार योजना | २९ |
| ६. डीडब्लुसीपी कार्यान्वयनका लागि स्रोतको व्यवस्था | २९ |
| ७. जोखिम व्यवस्थापन | ३० |
| परिशिष्ट १-डीडब्लुसीपी परिणाम खाका | ३१ |

सार-संक्षेप



नेपालमा नयाँ स्थापित संघीय संरचनाले राजनीतिक र आर्थिक दुवै आधारमा अवसर र चुनौतीहरू प्रस्तुत गरेको छ । दिगो विकासका लागि २०३० एजेण्डामा नेपालले पनि आफ्नो प्रतिबद्धता जनाउँदै सन् २०२२ सम्ममा न्यून विकसित राष्ट्रबाट माथि उठ्दै सन् २०३० सम्ममा मध्य-आय राष्ट्र बन्ने आफ्नो आकांक्षाको अभिव्यक्त गरिसकेको छ । धेरै दशक चलेको राजनीतिक संकटको अन्त्यपछि नयाँ सरकार आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने र स्वदेशमै रोजगारी सिर्जना गर्ने कार्यलाई उच्च प्राथमिकता बनाउन दृढ देखिएको छ ।

नेपाल सरकारको चौधौँ त्रिवर्षीय योजना (२०७३/७४-२०७५/७६)ले दिगो सामाजिक तथा आर्थिक विकास हासिल गर्न एउटा विस्तृत रणनीति अघि सारेको छ, जसमा पाँच केन्द्रबिन्दुका क्षेत्रहरू रहेका छन् :

- क) कृषि क्षेत्रको रूपान्तरण, पर्यटन, औद्योगिक एवम् साना तथा मझौला व्यवसायको विस्तारमार्फत उत्पादन वृद्धि गर्ने ।
- ख) ऊर्जा, सडक तथा हवाई यातायात, सूचना तथा सञ्चार र ग्रामीण-सहरी तथा त्रिदेशीय आवद्धता विकासका लागि पूर्वाधार निर्माण गर्ने ।
- ग) सामाजिक विकास र सामाजिक सुरक्षा एवम् सामाजिक संरक्षणमा जोड दिँदै मानव विकासमा उच्च तथा दिगो सुधार गर्ने ।
- घ) आर्थिक, सामाजिक एवम् शासकीय सुधार, कुशल एवम् जवाफदेही सार्वजनिक वित्त, स्वच्छ, पारदर्शी र जनमैत्री सार्वजनिक सेवा एवम् मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्दै समग्र सुशासन प्रवर्द्धन गर्ने ।
- ङ) लैङ्गिक समानता, समावेशीकरण, वातावरण संरक्षण, विज्ञान तथा प्रविधिको उच्चतम प्रयोग तथा संस्थागत क्षमता बढाउने ।

दिगो विकासका लक्ष्यलाई साकार बनाउने क्रममा अझ बढी मर्यादित श्रम हासिल गर्न नेपालको दूरदृष्टि (भिजन)ले प्राथमिकता र उद्देश्यहरूलाई एकीकृत गर्ने राम्रो अवस्थालाई प्रस्तुत गर्दछ ।

मर्यादित कामको लागि देशीय कार्यक्रम (डीडब्लुसीपी) आफ्ना सदस्य राष्ट्रहरूका लागि आईएलओको सहायता प्रदान गर्ने मुख्य साधन हो । डीडब्लुसीपीका दुई आधारभूत प्राथमिकताहरू रहेका छन् । त्यसले मर्यादित कामलाई राष्ट्रिय विकास रणनीतिहरूको मुख्य अंशको रूपमा प्रवर्द्धन गर्दछ । त्यसका साथै ती उद्देश्यहरूले त्रिपक्षीय साभेदारहरूको सेवामा संस्थाको तुलनात्मक लाभको क्षेत्रमा मर्यादित कामको एजेण्डालाई अघि बढाउन परिणाममा आधारित ढाँचामा आईएलओको अनुभव, संयन्त्र, बकालत र सहकार्यलाई व्यवस्थित गर्ने काम गर्दछ । त्रिपक्षीयता र सामाजिक संवाद आफ्ना सदस्य राष्ट्रहरूमा साभेदारहरूलाई सहयोगको सामाञ्जस्यपूर्ण र एकीकृत आईएलओ कार्यक्रमको मुख्य पक्ष हुन् ।

त्रिपक्षीय साभेदारहरूसँगको सहकार्यमा तर्जुमा गरिएको नेपालका लागि डीडब्लुसीपी (सन् २०१८-२०२२)लाई नेपालको चौधौँ योजनामा उल्लेखित नेपालका विकास प्राथमिकताहरूसँग सामान्जस्यता हुने गरी विकसित गरिएको छ । यसले सन् २०१८-२०२२का लागि राष्ट्र संघीय विकास सहायता प्रारूप (उन्डाफ) मा समावेश गरिएका प्राथमिकतालाई पनि प्रतिबिम्बित गर्दछ । यसले उन्डाफमा भएको दिगो र समावेशी आर्थिक वृद्धिको पहिलो प्राथमिकतालाई पनि उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याउँछ र सामाजिक विकाससम्बन्धी दोस्रो प्राथमिकतासँग पनि सम्बन्धित छ । यस डीडब्लुसीपीले जुन/जुलाई २०१७ मा गरिएको मर्यादित कामका लागि देशीय कार्यक्रम (सन् २०१३-२०१७)को आन्तरिक समीक्षाका सिफारिसहरू र सन् २०१७ को अक्टोबरमा गरिएको डीडब्लुसीपीको निदानात्मक अध्ययनका निष्कर्षहरूलाई पनि समेटेको छ ।

आईएलओ साभेदारसँगको विस्तृत परामर्शपछि डीडब्लुसीपीले दुई वटा प्राथमिकताहरूको निर्धारण गरेको छ प्रत्येक प्राथमिकताका लागि पाँच वटा परिणामहरू छनौट गरिएका छन् ।

प्राथमिकता १ : दिगो, समावेशी र लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही आर्थिक वृद्धिमार्फत सबैका लागि मर्यादित काम सम्भव बनाउने ।

परिणाम १.१ : त्रिपक्षीय साभेदारहरू र सरोकारवालाहरूले श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ कार्यन्वयन गरेका हुनेछन् ।

परिणाम १.२ : साभेदारहरू र सरोकारवालाहरूले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहमा युवा महिला, पुरुष र सुविधाहरूबाट बन्धीत समुहहरूलाई लक्ष गरी अझ बढी तथा राम्रो रोजगारीको प्रवर्द्धन गरेका हुनेछन् ।

- परिणाम १.३ :** ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने, विशेषगरी सुविधाहरू बाट बन्धीत, समुदायका पुरुष, महिला र युवाहरूको मर्यादित रोजगारीका अवसरहरूमा बढ्दो पहुँच हुनेछ ।
- परिणाम १.४ :** नीति निर्माता र योजनाकर्ताहरूले रोजगारी सिर्जना नीति तथा रणनीतिहरूको विकासमा अद्यावधिक श्रम तथ्याङ्क, आईएलओ अनुसन्धान र विश्लेषणको प्रयोग गरेका हुनेछन् ।
- परिणाम १.५ :** सामाजिक संरक्षण निकायहरूबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४) र नियमावली २०७५ को कार्यान्वयन गरिएको हुनेछ ।

प्राथमिकता २ : संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने, सामाजिक संवाद वृद्धि गर्ने र आइएलओका आधारभूत महासन्धिहरू तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू लागू गर्ने ।

- परिणाम २.१ :** श्रमिकहरूलाई अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमबाट सुरक्षा गर्न सरकार र सामाजिक साभेदारहरूबाट श्रमको मौलिक सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन भएको हुनेछ ।
- परिणाम २.२ :** सामाजिक साभेदारहरूले श्रम आप्रवासनसम्बन्धी असल शासनको प्रारूप (ढाँचा) र विधिको शासनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् जसले पुरुष तथा महिला दुवैका लागि न्याय संगत श्रम आप्रवासन अभ्यास र श्रम अधिकारको संरक्षण हुनेछ ।
- परिणाम २.३ :** रोजगारदाताहरूको संस्थाहरूले आफ्ना सदस्यहरूलाई मागमा आधारित र लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही सेवाहरू उपलब्ध गराएका हुने छन्, र त्रिपक्षीय साभेदारहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साभेदारका रूपमा रहेका हुनेछन् ।
- परिणाम २.४ :** श्रमिकहरूको संगठनहरूले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा आफ्नो सञ्जाल सुदृढ गरेका छन् र त्रिपक्षीय साभेदारहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साभेदारका रूपमा रहेका छन् ।
- परिणाम २.५ :** त्रिपक्षीय संस्थाहरूले श्रमको आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन र आईएलओ महासन्धिहरूको अनुमोदन र कार्यान्वयनको वकालत गरेका हुनेछन् ।

चार अन्तरसम्बन्धित नीतिगत प्रेरकहरू: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड, सामाजिक संवाद, लैङ्गिक समानता र वातावरणीय दिगोपनातर्फको न्याय संगत संक्रमणलाई सम्बन्धित परिणाम, रणनीति र सूचकहरूमा सान्दर्भिकता अनुसार मूलप्रवाहीकरण गरिनेछ ।

डीडब्लुसीपीका लागि पहिचान गरिएका प्राथमिकता, परिणाम र रणनीतिहरू आईएलओको कार्यक्रम र बजेट २०१८-१९, डिसेम्बर ६ देखि ९, २०१६ मा इण्डोनेसियाको बालीमा सम्पन्न १६औँ एसिया प्रशान्त क्षेत्रीय बैठकले अवलम्बन गरेको बाली घोषणापत्र र राष्ट्रिय विकास प्राथमिकताहरूसँग अन्तरंग रूपमा सम्बन्धित छन् ।

डीडब्लुसीपीको सफल कार्यान्वयनका लागि अत्यावश्यक भनेको नियमित सिकाई र रिपोर्टिङसँग जोडिएको प्रभावकारी अनुगमन तथा मुल्याङ्कन हो । अनुगमन तथा मुल्याङ्कनका लागि प्रयोग गरिने तीन मुख्य साधनहरूमा देहाय रहेका छन् : (क) परिणाम/प्रतिफल प्रारूप (रिजल्ट फ्रेमवर्क) (ख) कार्यान्वयन योजना र (ग) अनुगमन तथा मुल्याङ्कन योजना । राष्ट्रियस्तरमा स्थापित डीडब्लुसीपी त्रिपक्षीय समन्वय समितिले नीतिगत मार्गदर्शन प्रदान गर्ने, डीडब्लुसीपीलाई सरकारका मन्त्री, साँसद् र अन्य सम्बन्धित निकाय र संस्थाहरूमार्फत प्रवर्द्धन गर्ने र डीडब्लुसीपी योजनाको कार्यान्वयनको अनुगमन गर्नेछ ।

मर्यादित श्रम एजेण्डाका वर्तमान र भावी सम्भावित सरोकारवालाहरूलाई सूचित गर्न अग्रसक्रिय र व्यवस्थित ज्ञानको आदानप्रदान सुनिश्चित गर्न एउटा सूचना तथा सञ्चार रणनीतिको विकास गरिनेछ । डीडब्लुसीपी मा प्रस्तुत क्रियाकलापहरूमध्ये ठूलो अंशको प्रायोजन मुख्य विकास साभेदारहरूबाट विद्यमान र आउँदो स्रोतबाट हुनेछ । स्रोतमा रहेको कमीलाई पूरा गर्न स्रोत परिचालन योजना पनि विकसित गरिएको छ र ती कमीहरू पूरा गर्नका लागि सम्बन्धित विकास साभेदारहरूको पहिचान पनि भइसकेको छ ।

नेपालले अनुमोदन गरेका आईएलओ महासन्धिहरु ¹

| महासन्धि | अनुमोदन मिति | हैसियत |
|---|--------------------|-----------|
| आधारभूत | | |
| बलजपत श्रमसम्बन्धी महासन्धि -C29 - Forced Labor Convention) सन् १९३० नं २९ | ३ जनवरी २००२ | लागु भएको |
| संगठित हुन पाउने र सामूहिक सौदावाजीको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि -C/98 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention), सन् १९४९, नं ९८ | ११ नोभेम्बर १९९६ | लागु भएको |
| समान ज्यालासम्बन्धी महासन्धि (C100 - Equal Remuneration Convention), सन् १९५१, नं १०० | १० जुन १९७६ | लागु भएको |
| (वाध्यकारी श्रम उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (C105 - Abolition of Forced Labor Convention), सन् १९५७, नं १०५ | ३० अगस्ट २००७ | लागु भएको |
| भेदभाव (रोजगार र पेशा) महासन्धि (C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention), सन् १९५८, नं १११ | १९ सेप्टेम्बर १९७४ | लागु भएको |
| न्यूनमत उमेर महासन्धि, (C138 - Minimum Age Convention) सन् १९७३, नं १३८ | ३० मे १९९७ | लागु भएको |
| निकृष्ट प्रकृतिको बाल श्रमसम्बन्धी महासन्धि C182 -Worst Forms of Child Labor Convention), सन् १९९९, नं १८२ | ३ जनवरी २००२ | लागु भएको |
| शासकीय (प्राथमिकता) | | |
| त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) सम्बन्धी महासन्धि (C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention), सन् १९७६, नं १४४ | २१ मार्च १९९५ | लागु भएको |
| प्राविधिक | | |
| साप्ताहिक आराम (उद्योग) महासन्धि -C14 - Weekly Rest (Industry) Convention), सन् १८२१, नं. १४ | १० डिसेम्बर १९८६ | लागु भएको |
| न्यूनतम ज्याला निर्धारण महासन्धि (C131 - Minimum Wage Fixing Convention), सन् १९७०, नं. १३१ | १९ सेप्टेम्बर १९७४ | लागु भएको |
| आदिवासी र आदिम व्यक्तिसम्बन्धी महासन्धि (Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989), सन् १९८९ (नं १६९) | १४ सेप्टेम्बर २००७ | लागु भएको |

¹ ILO NORMLEX data base (www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200.ID).

१.०. देशीय सन्दर्भ



नेपालको नयाँ संविधान असोज २०७२ मा जारी भएसँगै राजनीतिक लामो द्वन्द्वको अन्त्य हुनपुगेको छ। साथै, २०७२ को विनाशकारी भूकम्पका कारण आर्थिक वृद्धिदर २०७१/७२ मा २.७ प्रतिशत बाट घटेर २०७२/७३ मा ०.६ पुग्यो। श्रम बजारमा प्रभावको हकमा भूकम्पबाट अनुमानित ५६ लाख श्रमिकहरु प्रभावित भए। त्यसका बावजुद पनि नेपालमा आर्थिक क्रियाकलाप आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा ६.९ प्रतिशतको वार्षिक वृद्धिदर हासिल भयो।

देश विस्तारै राजनीतिक तथा सामाजिक स्थिरतातर्फ अघि बढिरहेकोमा सबै आशावादी भएका छन्। विकेन्द्रीकरण, समानुपातिक समावेशीकरण र सहभागिताको सिद्धान्तमा आधारित पूर्ण रूपमा विकसित बहुदलीय प्रजातन्त्र स्थापित भएको छ। प्रजातान्त्रिक नेपालमा पहिलो पटक सामाजिक/आर्थिक एजेण्डामा मात्र केन्द्रित २०७४ मा भएको ऐतिहासिक निर्वाचनबाट स्थानीय, प्रान्तीय र सङ्घीय संसदहरुमा भण्डै ४० हजार पदाधिकारी निर्वाचित भएका छन्, र त्यस मध्ये ४१% महिला छन्। नयाँ बहुमतको सरकार र आर्थिक एजेण्डालाई अघि बढाउन दृढसंकल्पित छ।

सङ्घीय संरचनातर्फको संक्रमण र प्रदेश र स्थानीय तहहरुतर्फ अधिकारको प्रत्यायोजनको प्रक्रियाले गति लिएको छ। राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय गरी तीनतहको शासन व्यवस्था स्थापित भएको छ। हाल देशमा सात वटा प्रदेश रहेका छन् जसमा ४६० ग्रामीण नगरपालिका, २७६ नगरपालिका, ११ उपमहानगरपालिका र ६ वटा महानगरपालिका रहेका छन्। २०७४/७५मा सरकारले स्थानीय सरकारहरुलाई व्यापक अधिकार निक्षेपण गर्दै कुल बजेटको १७.६ प्रतिशत विनियोजन गर्‍यो, र स्थानीय निकायहरुका लागि यो रकम रु २२५ अर्ब बराबर रहेको थियो।

हालै मात्र पारित भएका श्रम ऐन र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ दुवैको कार्यान्वयन देशलाई सङ्घीय गणतन्त्रमा पुनःसंरचना गर्ने राजनीतिक प्रक्रियाको समानान्तर हुनेछ। नयाँ औद्योगिक व्यवसाय ऐन (२०१६)ले पनि औद्योगिक वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउने र रोजगारीका थप अवसरहरु सिर्जना गर्ने उद्देश्य लिएको छ।

स्थानीय सरकारहरुमा भएको बढ्दो राजनीतिक तथा आर्थिक अधिकारको प्रत्यायोजनले पनि रोजगारी र श्रम शासन प्रयासहरुमा उल्लेखनीय प्रभाव पार्ने अपेक्षा गरिएको छ। धेरै स्थानीय निकायहरु विभिन्न पक्षबाट क्षमताको अभावले ग्रस्त छन् र अपेक्षा गरे अनुसार काम नगर्न सक्छन्। श्रमसम्बन्धी यी ऐनहरुको कार्यान्वयन गर्ने सयन्त्रहरु तयार गर्नमा आईएलओका प्रयासहरु महत्वपूर्ण हुनेछन्।

नेपाल सरकारले सन् २०२२ सम्ममा अल्पविकसित राष्ट्रको हैसियतबाट माथि उठ्ने र सन् २०३० सम्म दिगो विकासका लक्ष्यहरु हासिल गर्ने लक्ष्य निर्धारण गरेको छ। अल्पविकसित राष्ट्रको हैसियतबाट माथि उठ्न नेपालले मानव उपलब्धि सूचकाङ्क (एचएआई) र आर्थिक संकटसन्निता सूचकाङ्क (इभीआई मापदण्ड) पूरा गरिसकेको छ। हालैमात्र प्रकाशित दिगो विकास लक्ष्य प्रतिवेदनले नेपाललाई सन् २०३० सम्म उच्चमैत्री मध्यम-आय मुलुकको रूपमा परिकल्पना गरेको छ।

नेपाल सरकारको चौधौँ त्रिवर्षीय योजनाले पाँच वटा विकास प्राथमिकताहरुलाई पहिचान गरेको छ, र हरेक प्राथमिकता दिगो विकास लक्षसँग सम्बन्धित छ।

रोजगार वृद्धि : पर्यटन, साना तथा मझौला व्यवसायहरुमा उत्पादनमूलक रोजगारी, र कृषिको रूपान्तरणमार्फत (एसडीजी १, २, ८);

पूर्वाधार विकास : विविध क्षेत्रमा पूर्वाधार विकासमा सुधार र उन्नति, जस्तै उर्जा (एसडीजी ७), सडक, हवाई यातायात, र सूचना/सञ्चार, ग्रामीण-सहरी र त्रिपक्षीय सम्पर्कहरु (एसडीजी ९)

सामाजिक सुरक्षा : सामाजिक विकास र सामाजिक सुरक्षा/संरक्षणमार्फत मानव विकासमा दिगो सुधार (एसडीजी १-६);

शासन व्यवस्था र जवाफदेहिता : असल शासन र मानवअधिकार प्रवर्द्धन गर्न प्रभावकारी र जवाफदेही सार्वजनिक वित्त र स्वच्छ, पारदर्शी तथा जनमैत्री सार्वजनिक सेवा (एसडीजी १६); र

समानता, समावेशीकरण, वातावरण र विज्ञान : लैङ्गिक समानता (एसडीजी ५), सामाजिक समावेशीकरण (एसडीजी १-६, ७, ८, ९, १०, १६), वातावरणीय संरक्षण (एसडीजी ११-१५), र दिगो तथा समतामूलक वृद्धि सुनिश्चित गर्न विज्ञान तथा प्रविधिको अधिकतम प्रयोग सङ्घीयताको आगमनसँगै राष्ट्रिय प्रयासहरुलाई प्रादेशिक तहमा फैलाउने र दिगो विकास लक्षको एजेण्डालाई प्रदेश र स्थानीय तहको योजना निर्माणमा मूलप्रवाहीकरण गर्ने दुई प्रमुख चुनौतीहरु देखापर्नेछन्,

विकास सहायता विगतको छ दशकमा नेपालको विकास खर्चको आवश्यकता पूरा गर्ने मुख्य स्रोतका रूपमा रहँदै आएको छ। सन् २०३० सम्ममा दिगो विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्न र मध्यम आय भएको राष्ट्र बन्नका लागि विकास सहायताले महत्वपूर्ण र अर्थपूर्ण योगदान पुऱ्याउने आशा गरिएको छ। देशका मुख्य विकास साभेदारहरूमा राष्ट्रसंघका निकायहरू, अतिरिक्त विश्व बैंक, एसियाली विकास बैंक, यूएस एड, स्वीस विकास नियोग र दक्षिण-दक्षिण विकास साभेदारहरूका विशेषगरी भारत र चीन रहेका छन्।

१.१ सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था

नेपाल सरकारले चौधौँ योजना (२०७३/७४-२०७५/७६)मा ७.२ प्रतिशत आर्थिक वृद्धिदरको लक्ष्य लिएको छ। अधिकांश आवधिक योजना दस्तावेजहरू आर्थिक वृद्धिलाई द्रुत गति प्रदान गर्न र रोजगारीको संख्या बढाउनमा केन्द्रित रहेका छन्।

गरिबीको स्तरमा उल्लेखनीय गिरावट आएको छ, जसमा १९९० मा ३३.५ प्रतिशत रहेको अति गरिबीको अवस्था सन् २०१३ मा १६.४ प्रतिशतमा झरेको छ। जसको अर्थ सन् २००५ र २०१३ बीच गरिबीको अनुपातमा हरेक वर्ष एक प्रतिशतले घटेको छ। गिनी सूचकाङ्क पनि सन् १९९६ मा ०.३ र सन् २००४ मा ०.४१ बाट सन् २०११ मा ०.३३ पुगेको देखिन्छ (सूचकाङ्क जति कम भयो असमानता त्यति नै कम हुन्छ)।

क्षेत्रीय रूपमा र विभिन्न जनसाङ्ख्यिक समूहहरूमा गरिबीको स्तरमा भिन्नता छ। महिला, भूमिहीन कृषि श्रमिक, आदिवासी जनजाति, दलित, बाल श्रमिक र बंधुवा श्रमिकहरू जस्ता संकटासन्न समूहहरूमा गरिबीको उपस्थितिदर राष्ट्रिय औसतको भण्डै दोब्बर रहेको छ। सहरी नेपालमा असमानता समग्र राष्ट्रमा रहेको असमानता भन्दा बढी छ।

हाल कृषिले नेपालीको कुल ग्राहस्थ उत्पादनको २७.०४ प्रतिशत ओगटेको छ र यसले १५ वर्ष र माथिका ७३.९ प्रतिशत जनतालाई रोजगार प्रदान गर्छ। दोस्रोमा उद्योग आउँछ जसको योगदान करिब १६ प्रतिशत छ। उत्पादन क्षेत्रको कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा योगदान ६ प्रतिशत भन्दा तल रहेको छ। कुल राष्ट्रिय प्रति व्यक्ति आय सन् १९९० मा २१० अमेरिकी डलरबाट तेब्वर बढ्दै सन् २०१५ मा ७३० डलर पुग्यो।

समष्टि आर्थिक स्तरमा आप्रवासनले महत्वपूर्ण भूमिका निवारण गरेको छ : नेपालको कुल ग्राहस्थ उत्पादनको ३० % भन्दा बढी विप्रेषणले नै ओगटेको छ। नेपालको गरिबी न्यूनीकरणको धेरै अंश ठूलो मात्रामा देशमा भित्रिएको विप्रेषणले सम्भव भएको हो। स्वास्थ्य र शिक्षाको क्षेत्रमा हासिल गरिएको उल्लेखनीय उपलब्धिमा पनि विप्रेषणको योगदान हुनसक्छ। मानव विकास सूचकाङ्क सन् १९७० मा ०.२१ बाट सन् २०१६ मा ०.५८८ पुगेको छ र नेपाल हाल (१८७ मध्ये) १५७औँ स्थानमा रहेको छ।

यी केही उल्लेखनीय विकासका बावजुद आर्थिक वृद्धिलाई द्रुत गति प्रदान गर्ने र असमानतालाई कम गर्ने कार्य नेपालका लागि निकट भविष्यमा प्रमुख चुनौतीका रूपमा रहने देखिन्छ। महिला, पुरुष र सामाजिक तथा आर्थिक रूपमा पिछ्छाएका बीचमा अझै पनि असमानता रहेको छ। यी सबैले देशको पूर्ण आर्थिक वृद्धिमा व्यवधान खडा गर्न सक्दछन्।

१.२ श्रम बजार तथा रोजगारी

कुल १२५ जाति तथा जातीय समूह र १२३ भाषाहरूसहित नेपाल एक ग्रामीण, बहुजातीय र बहुभाषिक राष्ट्र हो। जनसङ्ख्याको १७ प्रतिशत सहरी क्षेत्रमा र ८३ प्रतिशत ग्रामीणमा बसोबास गर्छन्। बढ्दो क्रममा रहेको १४ वर्ष उमेरभन्दा मूनि ३० प्रतिशत र ३० वर्ष मूनि ६० प्रतिशत युवा जनसङ्ख्या रहेको नेपालले रोजगारसम्बन्धी गम्भीर चुनौतीहरूको सामना गर्दछ। एक मुख्य चुनौती भनेको बढ्दो ग्रामीण युवा जनसङ्ख्यालाई कसरी परिणाममुखी तरिकाले उपयोग गर्ने भन्ने रहेको छ।

पिछ्लो राष्ट्रिय श्रमशक्ति सर्वेक्षण (सन् २००८)ले श्रमशक्ति सहभागिता दर ८३.४ प्रतिशत रहेको उल्लेख गरेको छ, जसमा पुरुषका लागि ८७.५ प्रतिशत र महिलाका लागि ८०.१ प्रतिशत रहेको छ। रोजगारीको दर पनि निकै उच्च रहेको थियो, पुरुषका लागि ८५.५ प्रतिशत र महिलाका लागि ७८.५ प्रतिशत। कृषिमा पुरुषको तुलनामा महिला श्रमिकहरूले काम पाउने सम्भावना बढी देखिएको छ (६२.२ प्रतिशतको तुलनामा ८४.३ प्रतिशत)। साथै, सन् २००८ को श्रमशक्ति सर्वेक्षण अनुसार, कुल रोजगारमा ज्यालासहितको रोजगार १६.९ प्रतिशत र स्वरोजगार ८३.१ प्रतिशत थियो। गैरकृषिजन्य रोजगारीमा अनौपचारिक रोजगार सन् २००८ मा ६९.७ प्रतिशत थियो र त्यसमा कृषि सहित ९२.६ प्रतिशत थियो।

अधिकांश कृषि क्षेत्रमा ज्यादै न्यून उत्पादकत्व समावेश भएको निर्वामुखी खेती हुने गरेको छ ।

श्रम बजारमा अनौपचारिक क्षेत्रले प्रभुत्व जमाउँदै आएको छ । नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण (सन् २००८) अनुसार नेपाली जनसङ्ख्याको बहुसंख्यक ९६.२ प्रतिशत अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्छन् (८८.६ प्रतिशत सहरी क्षेत्रमा र ९७.२ प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रमा) । नेपाली श्रमशक्ति मूलतः ग्रामीण छ । ग्रामीण क्षेत्रको तुलनामा सहरी क्षेत्रमा श्रमशक्ति सहभागिता दर निकै कम छ (सहरी क्षेत्रमा ६७ प्रतिशत र ग्रामीण क्षेत्रमा ८४ प्रतिशत)। गुणस्तरीय रोजगारी पाउने सवालमा पुरुषको तुलनामा महिला निकै कमजोर अवस्थामा रहेका छन् । महिला श्रमशक्तिको ७७ प्रतिशत कृषिमा संलग्न छन्, र यो न्यून-प्रतिफल दिने रोजगारको क्षेत्र मानिन्छ । सहरी क्षेत्रमा महिलाहरू अधिकांश अनौपचारिक क्षेत्रमा गैरउत्पादक, अस्थायी र न्यून गुणस्तरको काममा संलग्न छन् । यी भिन्नताका साथै ऐतिहासिक रूपमा विद्यमान अन्य विविध प्रकारका भेदभावले रोजगारीमा समानता हासिल गर्न महिलाहरूले सामना गर्ने चुनौतीहरू धेरै भन्ने देखाउँछ ।

श्रम बजारको टकराव न्यूनीकरण, व्यवसायका लागि सक्षम र सुहाउँदो वातावरणको सिर्जना र लघु तथा साना अनौपचारिक उद्यमहरूका लागि सीपमूलक तालिमको व्यवस्था जस्ता केही आवश्यक प्रभावकारी कार्यक्रमहरूको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । मर्यादित रोजगार सिर्जना गर्ने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउने आईएलओको भूमिका पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण हुनेछ ।

श्रमशक्ति सर्वेक्षण २००८का तथ्याङ्कले ५ देखि १७ वर्षको उमेर समूहका १६ लाख बाल श्रममा संलग्न देखाउ छ जुन बालबालिकाको कुल जनसंख्याको ३३ प्रतिशत रहेको छ । नेपालको श्रम बजारमा बालबालिकाको रोजगार न्यून गर्नेतर्फ महत्वपूर्ण प्रगति हासिल गरिएको छ तर अनुमानित १६ लाख बालबालिका अझै पनि श्रम बजारमै रहेको र त्यसमा ६२१,००० जोखिमपूर्ण श्रममा संलग्न रहेका छन् । यस समस्यालाई समाधान गर्न सरकारले हालै बालश्रम निर्मुल गर्ने राष्ट्रिय योजना पारित गरेको छ

रोजगारी र उद्यमशिलताका अवसरहरूको सिर्जना त्यसैकारण महिला र गरिव परिवारजस्ता संकटासन्न समूहहरूका लागि सुरक्षित वातावरण सिर्जना गर्न अत्यावश्यक भएका छन् । रोजगारी सिर्जनाको मुख्य स्रोतका रूपमा हाल नेपालमा छलफल भइरहेको महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई देहाय रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ :क) लक्षित रोजगारी सिर्जनाका लागि ठोस राजनीतिक प्रतिबद्धता ; ख) रोजगारी वृद्धिका लागि निर्माण/उत्पादन क्षेत्रलाई पुनःस्थापित गर्ने औद्योगिक नीति र त्यसमा पूर्वाधारका लागि उच्च लगानीको साथ ; ग) रोजगारी सिर्जनका लागि पर्यटन क्षेत्रको अझ राम्रो प्रवर्द्धन ; र रोजगारीका लागि आप्रवासन गर्ने सम्भावना रहेकाहरूलाई स्वदेशमै राख्ने र खाडी मुलुक तथा मलेसियाबाट सीपयुक्त नेपाली श्रमिकहरूलाई आकर्षित गर्ने संगठित प्रयास गरिने छ ।

१.३ श्रम आप्रवासन

नेपालका काम गर्ने उमेरको हरेक तीन पुरुषमा एक जना वैदेशिक रोजगारमा आवद्ध छ, जसमा सन् २००७ यताको ९ वर्षमा ३५ लाख भन्दा बढी श्रम स्वीकृति जारी भइसकेको अवस्था छ । विप्रेषण प्राप्त गर्ने घरपरिवारको संख्या सन् १९९५/९६ मा २३.४ प्रतिशत बाट सन् २००३/०४ मा ३१.९ प्रतिशत र सन् २०१०/११ मा ५५.८ प्रतिशत पुगेको छ । विगतको छ वर्षमा आप्रवासी श्रमिकहरूमा अधिकांश अर्थात् ९५.१ प्रतिशत पुरुष रहेका छन् । जनताको विप्रेषणमा रहेको निर्भरतालाई हेर्ने हो भने, यसमा आउने गिरावटले नेपालीको आयआर्जनलाई कसरी प्रभावित गर्छ भन्ने कुरा प्रष्ट देखिदैन ।

नेपाल सरकारले विदेशमा जाने कामदारहरूको सुरक्षा र अधिकार सुनिश्चित गर्न विदेशमा बदलिँदो श्रम बजार आयामहरूलाई बुझ्न र त्यसै अनुरूप अनुकूलन गर्न जरुरी छ । गन्तव्य मुलुकहरूमा श्रम बजार आवश्यकताहरूबारे सूचना संकलन गरी विश्लेषण व्यवस्थित गर्न आवश्यकता देखिएको छ ।

आप्रवासनको व्यवस्थापनमा देखिएको अर्को मुख्य मुद्दा भनेको महिलाहरूमाथि धेरै किसिमका प्रतिबन्धहरू लगाइनु हो, जसले गर्दा उनीहरूले आप्रवासनका लागि भारत भाएर जाने जोखिमपूर्ण विकल्पहरू रोज्नुपर्ने अवस्था रहेको छ । उचित भर्ना अभ्यासहरूको स्थापना, गन्तव्य मुलुकहरूमा सुरक्षा संयन्त्रहरूको गठन र नयाँ विकेंद्रित शासन व्यवस्था अन्तर्गत संघीय र स्थानीय दुवै तहमा आप्रवासनलाई नियमन गर्ने संस्थागत संयन्त्रहरूको स्थापना गर्नेतर्फ काम गर्न आवश्यक छ ।

१.८ श्रम बजार शासन

आईएलओले नेपाल सरकारलाई प्रभावकारी तथा स्पष्ट राष्ट्रिय नीति, संस्था, संयन्त्र र कानुनी प्रारूपहरूको स्थापना मार्फत श्रम बजार शासनको सुदृढीकरणलाई सहयोग गर्ने निरन्तर प्रयास गरिरहेको छ। राष्ट्रिय रोजगार नीति (२०७२), श्रम ऐन (२०७४) र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४) जस्ता प्रमुख नीति तथा कानूनको तर्जुमा गर्न सहकार्य गर्दै आएको छ।

रोजगार नीति २०७२ ले उत्पादक रोजगारीलाई बढाउने समावेशी र युवामुखी कार्यक्रम र उपायहरूको विस्तृत रूपरेखा दर्शाउने एउटा प्रगतिशील नीति हो। यसले असल औद्योगिक सम्बन्ध र सुरक्षित आप्रवासनका लागि नियमनकारी व्यवस्थामा सुधार ल्याउने र विप्रेषणको लगानीका लागि अवसरको सिर्जना गर्ने उद्देश्य लिएको छ।

श्रम ऐन (२०७४)ले घरेलु श्रमसहित औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रलाई सम्पूर्ण रूपमा समेट्ने काम गरेको छ। यसका अतिरिक्त, यस ऐनले श्रमिकहरूका लागि पेशाजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी विस्तृत प्रावधानहरू पनि समावेश गरेको छ। श्रम ऐनले श्रमिकहरूको न्यूनतम ज्याला हरेक दुई वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने परिकल्पना गरेको छ। यसलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४)ले परिपूरक गर्ने काम गरेको छ, जसअन्तर्गत करारनामाको प्रकृति जे-जस्तो भए तापनि सबै श्रमिकहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्छ। दुवै ऐनप्रति एउटै समयमा सहमति जनाएर सामाजिक साभेदारहरूले सुरक्षा र श्रम बजार लचकताबीच सन्तुलन हासिल गर्ने लक्ष्य लिएका छन्।

औद्योगिक व्यावसाय ऐन (२०७३) को उद्देश्य औद्योगिक लगानीका लागि सुहाउँदो वातावरणको सिर्जना गरेर रोजगार का अवसरहरूको सहजीकरण गर्नु रहेको छ। हाल यसका प्रमुख चुनौतीका रूपमा न्यून उत्पादकत्व, उच्चमशिलता र सीपहरूको अभाव रहेका छन्। देशमा बढी र राम्रो रोजगारी सिर्जना गर्न सरोकारवाला साभेदारहरूले यी सीमितताहरूलाई सम्बोधन गर्ने काम गर्नुपर्छ।

वैदेशिक रोजगार ऐन २००७ र त्यसको वैदेशिक रोजगार नियमावली (२००८) नेपालमा श्रम आप्रवासनलाई नियमन गर्ने प्रमुख कानुनी आधार हो। ऐनको हाल संशोधन भइरहेको छ, जसले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड र मर्यादित श्रमको एजेण्डालाई प्रतिबिम्बित गर्ने विस्तृत, गैरभेदभावपूर्ण, समावेशी र पारदर्शी प्रावधानहरू तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने अवसर प्रदान गर्छ। सरकारले प्रदान गर्ने केही सेवाहरू, जस्तै : मृतक आप्रवासी श्रमिकका परिवारलाई क्षतिपूर्ति आधाकारिक श्रम स्वीकृति प्राप्त गरेका श्रमिकहरूमा सीमित गरिएको छ र यसले अनाधिकारिक भनी मानिने आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई उपेक्षा गर्दछ।

केन्द्रिकृत श्रम आप्रवासन शासकीय संरचनाहरूले आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारहरूका लागि सूचना, रोजगार, भर्ना प्रक्रिया र न्यायमा पहुँचलाई जटिल र खर्चिलो बनाउदछ। हालै जारी स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन (२०७४)ले स्थानीय सरकारी निकायहरूलाई सुरक्षित श्रम आप्रवासनका लागि सूचनाको प्रचारप्रसार, तथ्याङ्क संकलन, सीपमूलक तालिम, वित्तीय साक्षरता र सामाजिक तथा आर्थिक पुनःएकीकरण रहेका छन्। तर यो निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो।

१.९ सामाजिक सुरक्षा

नेपाल सरकारले हाल तीन प्रकारको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू लागु गरेको छ : सामाजिक वीमा, सामाजिक सहायता र श्रम बजार हस्तक्षेपहरू। विभिन्न सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका लाभान्वितहरूको कुल संख्या सन् २०१४ मा लगभग ७६ लाख मात्र थियो, र यो संख्या कुल जनसङ्ख्याको करिब २७.३ प्रतिशत हो।

विभिन्न स्तरको त्रिपक्षीय संवाद र सम्झौतापछि राम्रो सामाजिक सुरक्षा प्रणाली विस्तारै स्थापित हुने क्रममा छ। कर्मचारीहरूले ११% (स्रोतमा कट्टा हुने १% सामाजिक सुरक्षा कर र उनीहरूका रोजगारदाताले दाखिला गरिदिने सहित) यो गदान गर्न सहमत भएका छन् र रोजगारदाताबाट २०% हुनेछ। १% सामाजिक सुरक्षा कर आर्थिक वर्ष सन् २००९-१० देखि नै सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका लागि आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न उपलब्ध छ। सो १% करमार्फत सञ्चालित कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्न श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयअन्तर्गत जुन २०११ मा कानून पारित गरेर सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना गरियो। यस सम्बन्धी सेवासुविधाको प्याकेजसहित ती कार्यक्रमहरूको विकास गरिदैछ। यस सन्दर्भमा आईएलओले नेपाल सरकारलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ निर्माणमा प्राविधिक सहयोग गरिएको थियो। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले आठ प्रकारका सामाजिक वीमाका कार्यक्रमहरूको व्यवस्था गरेको छ : (क) औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना, (ख) मातृत्व सुरक्षा योजना, (ग) दुर्घटना सुरक्षा यो

जना (घ) अशक्तता सुरक्षा योजना, (ङ) वृद्ध अवस्था योजना (च) आश्रित परिवार सुरक्षा योजना (छ) बेरोजगार सहायता, र (ज) कोषले तोकेका अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना । यद्यपि यसमा महत्वपूर्ण भनेको सान्दर्भिक कार्यक्रमहरूको निर्माण गरी सबै तह, विशेषगरी प्रदेश र स्थानीय तहसम्म पुग्नु हो । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले सामाजिक सुरक्षा कोषलाई एउटा स्वायत्त व्यावसायिक निकायका रूपमा कार्यसञ्चालन गर्न कानुनी अधिकार प्रदान गरेको छ, र यसरी सबै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी यसको हुनेछ । ऐनले परिकल्पना गरेअनुसार सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक मानव तथा वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रियामा रहेको छ । वर्तमान सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा रहेको धेरै कमीकमजोरीहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले सम्बोधन गर्ने प्रयास गरेको छ । त्यसमा देहाय बमोजिम रहेका छन् : (क) व्यवस्थित नीतिगत आधारको अभावमा विभिन्न कार्यक्रमहरूलाई नियमन गर्ने विविध कानून, नियमावली, निर्देशिका र मार्गदर्शनहरू ; (ख) कुल श्रमशक्तिको ९०% भन्दा बढी रहेको असङ्गठित र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक वा विदेशका काम गर्ने नेपाली नागरिकहरूलाई समेटिएका छैनन्, र (ग) औपचारिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूलाई मात्र लक्षित कार्यक्रमहरू, जसले सक्रिय श्रमशक्तिको केवल ४.९% लाई मात्र समेट्न सकेको । यसका साथै, कार्यस्थलमा संकटासन्नताका तीन मुख्य स्रोतहरूमा (क) रोजगारको अनौपचारिकताको प्रकृति, (ख) औपचारिक रोजगारमा असुरक्षित पदावधि, र (ग) कार्यस्थलमा कर्मचारीहरूको उपयुक्त सुरक्षाको अभाव रहेका छन् ।

ऐनको कार्यान्वयनमा रहेको जटिलतालाई मध्यनजर गर्दा आईएलओले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनको कार्यसञ्चालन गर्न नियमावली र दिगो कार्यक्रमहरूको निर्माणमार्फत सामाजिक सुरक्षालाई सुदृढ र विस्तार गर्न सरकारलाई आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउनसक्छ ।

१.६ सामाजिक संवाद र त्रिपक्षीयता

मर्यादित कामका लागि सुहाउँदो वातावरणको सिर्जना र सुनिश्चित गर्न आईएलओले त्रिपक्षीय सामाजिक संवादको प्रवर्द्धन गर्छ । सरकारबाट गठन भएका श्रमसम्बन्धी विभिन्न समितिहरूमा त्रिपक्षीय संरचनाहरूले पनि स्थान पाएका छन् । श्रमसम्बन्धी विवाद समाधान समितिहरूमा पनि उनीहरूको आवद्धता छ र श्रम ऐन, ट्रेड युनियन ऐनलगायतका श्रमसम्बन्धी ऐनहरूको तर्जुमा पनि उनीहरू संलग्न भएका छन् । हालै श्रम ऐन र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन जारी भए यता रोजगारदाता र श्रमिकहरू दुवै सुधारिएको औद्योगिक सम्बन्ध प्रति आशावादी छन् । तथापि, नयाँ सङ्घीय संरचनामा कार्यान्वयनले धेरै चुनौतीहरू सिर्जना गर्नसक्नेछ ।

सङ्घीय शासकीय संरचना अनुरूप हालै भएको परिवर्तन अनुसार रोजगारदाता र श्रमिक संगठनहरूले प्रदेश र स्थानीय तह समितिहरूको गठन गरेका छन् ।

१.७ कामसँग सम्बन्धीत आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार

कामसँग सम्बन्धीत आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धनमा आईएलओका तर्फबाट कार्यस्थलमा भेदभाव, बाल श्रम र बाध्यकारी श्रमको उन्मूलन; सुरक्षित आप्रवासनको प्रवर्द्धन र बेचबिखन रोकथाम, र आईएलओ महासन्धिहरूको अनुमोदन र कार्यान्वयनमा आईएलओको सहयोग रहेको छ । नेपालले ११ वटा महासन्धिहरूको अनुमोदन गरेको छ, जसमा सात वटा आधारभूत, सिद्धान्त र अधिकार सम्बन्धी महासन्धिहरू छन् ।

नेपालको कानूनी प्रारूपले श्रमिकहरूका लागि अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमबाट संरक्षण गर्ने उल्लेखनीय कार्यदेश प्रदान गर्दछ । विभिन्न कानूनहरू लागू भएका छन् जसमा बाल श्रम, कसैमा, मानव बेचबिखन र यातायातसँग सम्बन्धितलगायत रहेका छन् । बाध्यकारी श्रमबाट संरक्षण नयाँ संविधान (२०७२) मा पनि व्यवस्था गरिएको छ । आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण गर्न पनि विभिन्न कानूनहरूको तर्जुमा गरिएको छ जस्तै: वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७), वैदेशिक रोजगार नीति (२०१२) र घरेलु श्रमिकहरूसम्बन्धी निर्देशिका (२०११/२०१२) । हालैको श्रम कानून (२०१४)ले धेरै विषयहरूलाई समेटेको छ ।

यद्यपि, विभिन्न कानूनहरूबीच एकरूपता कायम गर्न र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने कुरामा केही चुनौतीका रूपमा रहेको छ । अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रम र कामका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारका बारेमा अपर्याप्त बुझाई र लक्षित समूहहरूसम्म

पुग्न र उनीहरूलाई सहकार्यात्मक साभेदारीमार्फत सशक्त बनाउने कार्यमा रहेका सीमितताहरू केही विषय हुन् जसलाई तत्काल ध्यान दिन आवश्यक छ ।

यो अवस्थामा आईएलओले सम्बन्धीत साभेददार घटकहरूसँग सहकार्य गरी बलजप्त श्रम प्रोटोकल (२०१४), पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य (नं १५५), सामाजिक सुरक्षा (नं १०२), घरेलु श्रमिक (नं १८९) र श्रम निरिक्षण (नं ८९) लगायतका आइएलओ महासन्धिहरूको क्रमशः प्रवर्द्धन र अनुमोदनलाई प्राथमिकीकरण गरेका छन् । यसैगरी, रोजगारदाता संगठनहरूले रोजगार नीतिसम्बन्धी (नं १२२) र रोजगारीको अन्त्यसम्बन्धी (नं १५८) आईएलओ महासन्धिको अनुमोदनका लागि पैरवी गरिरहेका छन् ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूको प्रवर्द्धन र कार्यान्वयन गर्न त्रिपक्षीय साभेददार घटकहरूलाई प्राविधिक र आर्थिक सहायता दुवै उपलब्ध गराउने र त्यसलाई श्रमको क्षेत्रमा लागु गर्ने उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न आईएलओले सहयोग पुऱ्याउने छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूको रिपोर्टिङ्ग र तथ्याङ्क र सूचना संकलनमा त्रिपक्षीय साभेददार घटकहरूको क्षमता सुदृढ गर्न श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयलाई सहयोग पुऱ्याउनमा पनि आइएलओको महत्वपूर्ण भूमिका छ । महासन्धि १६९ का प्रावधानहरूको कार्यान्वयनको सवालमा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तयार गरेको राष्ट्रिय कार्ययोजनाको समीक्षा गर्नमा सम्बन्धित सरोकारवालाहरूलाई आईएलओको सहयोगको व्यवस्था हुनेछ ।

१.८ लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण

नेपालले श्रमशक्ति र राजनीतिक सशक्तीकरणमा महिलाको सहभागिताको कमिलाई सम्बोधन गर्दै सन् २०१५ मा लैङ्गिक दुरीसम्बन्धी विश्वव्यापी वर्गीकरणमा १११ औं स्थान र आर्थिक सहभागिताको आधारमा १४४ राष्ट्रहरूमा ११० औं स्थान हासिल गरेको थियो । लैङ्गिक असमानता सूचकाङ्क सन् २०१५ मा ०.४९ बाट सन् २०३० मा ०.०५ मा झर्ने लक्ष्य राखिएको छ भने लैङ्गिक सशक्तीकरण प्रावधान सन् २०१५ को ०.५७ बाट बढेर सन् २०३० सम्ममा ०.६९ पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

राष्ट्रिय रोजगार नीति (२०१५), श्रम ऐन (२०१७), र सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०१७) सबैले लैङ्गिक र सामाजिक समावेशीकरणका आयामहरूलाई समेटेका छन् । कानूनहरू लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही र सामाजिक रूपमा समावेशी दुवैरहेको सुनिश्चित गर्न त्रिपक्षीय सरोकारवाला घटकहरू सक्रिय रूपमा संलग्न रहेका थिए ।

एकातर्फ नेपालमा महिला श्रमशक्तिको सहभागिता दर उच्च रहेको छ भने अर्कोतर्फ मर्यादित श्रमतर्फको उनीहरूको रूपान्तरणमा गम्भीर दूरी रहेको छ । कार्यस्थलमा महिलाहरूले विभिन्न प्रकारका भेदभावको सामना गर्छन्, जस्तै : रोजगारमा सीमित पहुँच, असमान ज्याला र कार्यस्थलमा हुने दुर्व्यवहार (यौनजन्य र अन्यथा दुवै)बाट न्यून संरक्षण । महिलाहरूले पाउने ज्याला पुरुषहरूले पाउने औसत ज्यालाको केवल ६२ प्रतिशत मात्र रहेको छ ।

सामाजिक र आर्थिक रूपमा सीमान्तकृत समूह, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, तेस्रो लिङ्गी, र एचआईभी भएका व्यक्तिहरू विरुद्ध पनि भेदभाव रहेको छ । उनीहरूलाई समान पहुँच उपलब्ध गराउने एउटा महत्वपूर्ण माध्यम भनेको उत्पादकत्वमा वृद्धि गरी यी वञ्चित समुदायका श्रमिकहरूको आय बढाउन काम गर्ने मर्यादित अवस्थासहितको रोजगारीमा पहुँचमार्फत उनीहरूलाई आर्थिक स्थान र न्याय प्रदान गर्नु रहेको छ ।

डीब्लुसीपीका कार्यक्रमहरूले भेदभावको जोखिममा रहेका समूहहरूलाई लक्षित गर्नुपर्छ । समान अवसर र व्यवहार, लैङ्गिकता, जातीयता, आदिवासी पहिचान र अपाङ्गतामा आधारित भेदभावको उन्मूलनसम्बन्धी मुद्दाहरूमाथि केन्द्रित हुन सामाजिक साभेददारहरूको संस्थागत क्षमता सुदृढ तुल्याउनुपर्छ । अझ बढी समावेशी कार्यस्थलको प्रवर्द्धन गर्न र नीति, कार्यक्रम तथा संस्थाहरू लैङ्गिक रूपमा संवेदनशील रहेको सुनिश्चित गराउन नीतिगत सल्लाह र प्राविधिक मार्गदर्शन महत्वपूर्ण हुन्छ । लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण डीडब्लुसीपीको एउटा अन्तर्निहित भाग बन्नेछ ।



आईएलओ कार्यालयले नियमित रूपमा लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण विश्लेषण र अनुपालन मुल्याङ्कन गर्नेछ । साथै, सबै कार्यसक्षमता व्यवस्थापन योजनाहरूमा जेसी-संवेनदशील सूचक र लैंगिक रूपमा खण्डीकृत तथ्याङ्कहरू समावेश हुनेछन् ।

१.५ डीडब्लुसीपी तर्जुमा प्रक्रिया

डीडब्लुसीपी तर्जुमा प्रक्रियाको थालनी अगस्त २०१७ मा त्रिपक्षीय साभेदार घटकहरूसँगको गहन परामर्शबाट भयो । श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघका सदस्य र ट्रेड युनियनका नेतृत्वसँगको छलफलमा प्राथमिकताहरूको पहिचान गरियो । सबै त्रिपक्षीय साभेदार घटकको दृष्टिकोण र धारणालाई मध्यनजर गरिएको छ, जसलाई विगतको डीडब्लुसीपीका अनुभव र पाठहरूबाट सिक्न र मसौदालाई परिष्कृत गर्न नोभेम्बरमा सामाजिक साभेदार र नागरिक समाज संस्थाहरूको बृहत सञ्जालसँग भएका परामर्शहरूले थप बल प्रदान गर्ने काम गर्‍यो । अगस्त २०१७ मा महिनामा सम्पन्न मर्यादित काम देशीय निदान (डिब्लुसीड) अध्ययन परामर्शहरूका लागि प्रमाण-आधारको काम गर्दछ ।

डीडब्लुसीपी (सन् २०१८-२२) नेपालको चौधौं योजनामा निर्धारण गरिएका नेपालको विकासको परिकल्पना (दूरदृष्टि) र प्राथमिकताहरू अनुरूप रहेको छ । यसले संयुक्त राष्ट्र संघिय विकास सहयोग कार्यक्रम (उन्डाफ) (सन् २०१८-२०२२)मा उल्लेख गरिएका प्राथमिकताहरूलाई पनि प्रतिबन्धित गर्छ र उन्डाफ प्राथमिकता एक : दिगो तथा समावेशी आर्थिक वृद्धिसँग सम्बन्धित छ र प्राथमिकता दुई : सामाजिक विकासमा विशेष योगदान पुर्याउँछ । मर्यादित श्रमसम्बन्धी एजेण्डाले दिगो विकास लक्ष्य ८ सँग पनि मिलान गरिएको छ ।

मर्यादित श्रम देशीय कार्यक्रम (सन् २०१३-२०१७)को जुन/जुलाई २०१७ मा भएको आन्तरिक समीक्षाले लक्ष्य प्रभावकारी रूपमा हासिल गरिएका धेरै क्षेत्रहरू औल्याएको थियो, जस्तै : अनौपचारिक अर्थतन्त्रलाई औपचारिकता प्रदान गर्ने प्रयास, आप्रवासनसम्बन्धी सुसूचित निर्णयका लागि सहयोग, द्वन्द्वपछिको अवस्थामा संकटासन्न समूहहरूमा रहेका लागि जीविको पार्जन र रोजगारीका चुनौतीहरूको सम्बोधन, र बाल श्रम विरुद्धको लडाईं। यस समीक्षाले देशीय कार्यक्रमका लागि देहायका सिफारिसहरू गरेको छ : (क) भावी डीडब्लुसीपी दस्तावेजमा रोजगारी, शासन व्यवस्था र अधिकारमाथिको केन्द्रविन्दुलाई निरन्तरता दिने, (ख) प्रस्तावित सूचकहरू मापनयोग्य रहेको सुनिश्चित गर्ने, (ग) सबै परिणामहरूमा सामाजिक संवाद र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन अन्तरसम्बन्धित नीतिगत प्रेरक सम्पर्क-सम्बन्धहरू बढाउने, (घ) कार्यान्वयन र अनुगमन दुवैमा आईएलओ साभेदार घटकहरूबीच डीडब्लुसीपीको साभेदारी र स्वामित्व सुदृढ गर्न नियमित र अद्यावधिक त्रिपक्षीय परामर्शहरूको आयोजना गर्ने, (ङ) ज्ञान आदानप्रदान रणनीतिको विकास तथा कार्यान्वयन गर्ने, डीडब्लुसीपी दस्तावेजहरू सहित ज्ञानसम्बन्धी प्रकाशनहरूको नेपाली भाषामा अनुवाद, प्रकाशन र वितरण बढाउने। डीडब्लुसीपी दस्तावेजलाई नेपालमा अनुवाद गरी प्रकाशित गर्ने, (च) डीडब्लुसीपीको कार्यान्वयनमा क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र साभेदार घटकहरूको रुचि बढाउनेतर्फ ध्यान दिने, (छ) डीडब्लुसीपीका वर्तमान र भावी सम्भावित सरोकारवालाहरूलाई विस्तृत रूपमा सूचित गर्ने सञ्चारका अग्रसक्रिय र व्यवस्थित विधिहरू बढाउने, र (ज) डीडब्लुसीपी परिणामहरूसँग सम्बन्धित सङ्घीयकरणको कार्यान्वयन र राष्ट्रिय योजना आयोगको कार्यसञ्चालनसम्बन्धी जोखिम पहिचान, बचावट र न्यूनीकरण प्रयासहरू गर्ने। यी सिफारिसहरूलाई वर्तमान डीडब्लुसीपीमा यथोचित रूपमा मध्यनजर गरिएको छ।

²⁶ NPC, 2017. National Review of Sustainable Development Goals

²⁷ See section above on "Labour Market and Employment"



२.०. देशीय प्राथमिकता, परिणाम र रणनीतिहरू



डीडब्लुसीपी (सन् २०१८-२२)ले आगामी पाँच वर्षका लागि दुई वटा प्रमुख प्राथमिकताहरू पहिचान गरेको छ । प्राथमिकताहरू आईएलओ साभेदार घटक र नागरिक समाजका संस्थाहरूसँगको शृङ्खलावद्ध परामर्शबाट, र विगतको डीडब्लुसीपीका अनुभव र सिकाईहरूबाट आएका हुन् । तल दिएका प्राथमिकता, परिणाम र रणनीतिहरू आईएलओको कार्यक्रम र बजेट २०१८-२०१९ र इण्डोनेसियाको बालीमा सम्पन्न १६औं आईएलओ एसिया प्रशान्त क्षेत्रीय बैठकले अवलम्बन गरेको बाली घोषणापत्रसँग सम्बन्धित छन्, जसले मर्यादित श्रममा रहेका अभावहरू (श्रममा आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार, बाल श्रमको उन्मूलन र बाध्यकारी श्रम)लाई अझ विस्तृत र एकीकृत रूपमा र राष्ट्रिय विकास प्राथमिकताहरूमा सम्बोधन गर्नुपर्ने आवश्यकतामाथि प्रकाश पार्दछ ।

प्राथमिकता १ : दिगो, समावेशी र लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही आर्थिक वृद्धिमाफत सबैका लागि मर्यादित काम सम्भव बनाउने ।

- परिणाम १.१ :** त्रिपक्षीय साभेदारहरू र सरोकारवालाहरूले श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् ।
- परिणाम १.२ :** साभेदारहरू र सरोकारवालाहरूले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहमा युवा महिला, पुरुष र सुविधाहरू बाट बन्धीत समुहहरूलाई लक्ष गरी अझ बढी तथा राम्रो रोजगारीको प्रवर्द्धन गरेका हुनेछन् ।
- परिणाम १.३ :** ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने, विशेषगरी सुविधाहरू बाट बन्धीत, समुदायका पुरुष, महिला र युवाहरूको मर्यादित रोजगारीका अवसरहरूमा बढ्दो पहुँच हुनेछ ।
- परिणाम १.४ :** नीति निर्माता र योजनाकर्ताहरूले रोजगारी सिर्जना नीति तथा रणनीतिहरूको विकासमा अद्यावधिक श्रम तथ्याङ्क, आईएलओ अनुसन्धान र विश्लेषणको प्रयोग गरेका हुनेछन् ।
- परिणाम १.५ :** सामाजिक संरक्षण निकायहरूबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४) र नियमावली २०७५ को कार्यान्वयन गरिएको हुनेछ ।

प्राथमिकता २ : संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने, सामाजिक संवाद वृद्धि गर्ने र आइएलओका आधारभूत महासन्धिहरू तथा अन्य अन्तराष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू लागू गर्ने ।

- परिणाम २.१ :** श्रमिकहरूलाई अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमबाट सुरक्षा गर्न सरकार र सामाजिक साभेदारहरूबाट श्रमको मौलिक सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन भएको हुनेछन् ।
- परिणाम २.२ :** सामाजिक साभेदारहरूले श्रम आप्रवासनसम्बन्धी असल शासनको प्रारूप (ढाँचा) र विधिको शासनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् जसले पुरुष तथा महिला दुवैका लागि न्याय संगत श्रम आप्रवासन अभ्यास र श्रम अधिकारको संरक्षण हुनेछ ।
- परिणाम २.३ :** रोजगारदाताहरूको संस्थाहरूले आफ्ना सदस्यहरूलाई मागमा आधारित र लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही सेवाहरू उपलब्ध गराएका हुने छन् , र त्रिपक्षीय साभेदारहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साभेदारका रूपमा रहेका हुने छन् ।
- परिणाम २.४ :** श्रमिकहरूको संगठनहरूले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा आफ्नो सञ्जाल सुदृढ गरेका छन् र त्रिपक्षीय साभेदारहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साभेदारका रूपमा रहेका हुने छन् ।
- परिणाम २.५ :** त्रिपक्षीय संस्थाहरूले श्रमको आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन र आईएलओ महासन्धिहरूको अनुमोदन र कार्यान्वयनको वकालत गरेका हुने छन् ।

चार अन्तरसम्बन्धित नीतिगत प्रेरकहरू जस्तै: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड, सामाजिक संवाद, लैङ्गिक समानता र अविभेद, र वातावरणीय दिगोपनातर्फको न्यायसंगत संक्रमणलाई सम्बन्धित परिणाम, रणनीति र सूचकहरूमा सान्दर्भिकता अनुसार मूलप्रवाहीकरण गरिनेछ ।

प्राथमिकता १ : दिगो, समावेशी र लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही आर्थिक वृद्धिमार्फत सबैका लागि मर्यादित काम सम्भव बनाउने ।

देशले विस्तृत राष्ट्रिय रोजगार नीति, श्रम र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनहरू र औद्योगिक उद्यम ऐन (सन् २०१६)को विकाससँगै कानूनी तथा नीतिगत आधारमा उल्लेखनीय सुधार ल्याएको छ । प्रचलित कानूनको कार्यान्वयनमा विभिन्न चुनौतीहरू रहेका छन् । साथै, यी नयाँ ऐन र नीतिहरू देशमा मर्यादित रोजगारीको सिर्जनासँग कसरी परस्परसम्बन्धित हुने छन् भन्ने कुरा हेर्न बाँकी छ ।

परिणाम १.१ : त्रिपक्षीय साभेदारहरू र सरोकारवालाहरूले श्रम ऐन २०७४ र श्रम नियमावली २०७५ कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् ।²⁸

औचित्य

नयाँ श्रम ऐन (२०७४) र सङ्घीयकरण प्रक्रियाको फलस्वरूप नेपालमा श्रम प्रशासनको परिदृश्यमा उल्लेखनीय परिवर्तन आएको छ । श्रम निरीक्षणको कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारीमा भएको यो विस्तार र देशभरीका एघार वटा श्रम तथा रोजगार कार्यालयहरूमा थोरै श्रम निरीक्षकहरू (एक कार्यालय एक निरीक्षक) रहेको अवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा नेपालमा श्रम निरीक्षकहरूको प्रभावकारी कार्यसञ्चालनमा चुनौतीहरू रहेको देखिन्छ ।

श्रम कानूनका व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि नयाँ श्रम कानूनका प्रावधानहरूबारे जनचेतना वृद्धि गरी श्रम प्रशासन निकायहरूको सुदृढीकरण गरिनु आवश्यक छ ।

त्रिपक्षीय सहमतिको आधारमा न्यूनतम ज्याला सन् २०१६ मा निर्धारण गरिएको थियो । नयाँ न्यूनतम ज्याला तुलनात्मक रूपमा पहिलेको भन्दा ३८ प्रतिशत वढि देखिन्छ ।

श्रम प्रशासनमा रहेको यी सीमितताहरूलाई ध्यानमा राख्दै आईएलओले मन्त्रालय, स्थानीय निकाय र त्रिपक्षीय साभेदार-घटकहरूलाई श्रम कानूनको कार्यान्वयन गर्ने कार्यमा सहयोग गर्नेछ । त्रिपक्षीय साभेदार-घटकको क्षमता सुदृढ तुल्याउन आवश्यक छ, जसले श्रमिकहरूको अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्दै वृद्धिमा रहेका उल्लेखनीय व्यवधानहरूलाई हटाउने काम गर्नेछ । श्रम कानूनको कार्यान्वयनका लागि श्रम निरीक्षण संयन्त्रलाई सुदृढ र सामूहिक सौदावाजीलाई प्रवर्द्धन गर्नुका साथै विवाद समाधान विधिहरूलाई सरलीकृत गर्न आवश्यक छ ।

रणनीतिहरू

श्रम प्रशासनलाई सुदृढ तुल्याउने कार्यक्रमहरू देहाय बमोजिम हुनेछन् :

- श्रम कानून २०७४ र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास अनुरूप न्यूनतम ज्याला निर्धारण गर्ने एउटा साभेदार संयन्त्र स्थापना गर्न साभेदार-घटकहरूका लागि प्राविधिक तथा आर्थिक सहायता । र त्यसमा साभेदार-घटकहरूको सहकार्यमा विकसित ज्ञानजन्य उत्पादनहरूको प्रयोग गर्ने, पैरवी अभियानहरूको आयोजना गर्न सामाजिक साभेदारहरूलाई आर्थिक र परामर्श सहयोग गर्ने र सङ्घीय संरचनाको विभिन्न तहमा ज्याला निर्धारण गर्ने कार्य हुनेछ ।

²⁸ In September 2008, the ILO, adopted a framework of Decent Work Indicators that was endorsed by the 18th International Conference of Labour Statisticians. The ILO Framework Work Indicators covers ten substantive elements corresponding to the four strategic pillars of the Decent Work Agenda (full and productive employment, rights at work, social protection and the promotion of social dialogue), as following: i) employment opportunities; ii) adequate earnings and productive work iii) decent working time iv) combining work, family and personal life v) work that should be abolished vi) stability and security of work vii) equal opportunity and treatment in employment viii) safe work environment ix) social security x) social dialogue, employers' and workers' representation.

- असल औद्योगिक सम्बन्ध र सामाजिक संवाद संयन्त्रहरूको प्रवर्द्धन गर्न विकेन्द्रित तहहरूमा स्थानीय सरकार र श्रमिक तथा रोजगारदाता संगठनहरूसहित साभेदार-घटकहरूलाई प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग। आईएलओको सहयोगको केन्द्रविन्दु कार्यस्थल सहकार्य, विवाद समाधान, सामूहिक सौदावाजी, सामाजिक संवाद र सम्झौता-वार्ता सीपहरूसम्बन्धी परिष्कृत ज्ञानका लागि प्रान्तीय तहमा महिला र पुरुष प्रतिनिधिहरूका लागि तालिम, श्रम र सामाजिक सुरक्षा ऐनको व्यापक प्रचारप्रसारका लागि सञ्चारका साधन उपलब्ध गराउने; श्रम तथा सामाजिक सुरक्षा ऐनका नयाँ प्रावधानहरूबारे महिला र पुरुष प्रतिनिधिहरूका लागि त्रिपक्षीय तालिम कार्यक्रम; खास क्षेत्रहरूमा विवाद समाधान र सामूहिक सौदावाजीसम्बन्धी निदानात्मक अध्ययनहरू; र कार्यस्थल सहकार्य, विवाद समाधान र सामूहिक सौदावाजीका लागि कार्यक्रमहरूको विकास र कार्यान्वयन गर्न खास क्षेत्रका खास उद्यमहरूका लागि प्राविधिक र आर्थिक सहयोगमा रहने छ।
- सङ्घीकरणको सन्दर्भमा श्रम प्रशासनलाई सुदृढ बनाउन सरकार र सामाजिक साभेदारहरूलाई रणनीतिक सहयोग। आईएलओले कुशल श्रम प्रशासनका लागि आवश्यक आर्थिक तथा मानवस्रोतको पहिचान गर्न उच्चतहमा पैरवीका लागि श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र सामाजिक साभेदारहरूलाई प्राविधिक तथा आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउने छ, जसमा कुशल श्रम प्रशासनका लागि सरकारी विनियोजनमा वृद्धि गर्ने कार्य रहने छ र सो कार्यका लागि श्रम निरीक्षण भ्रमणहरूलाई अझ राम्रोसँग सञ्चालन गर्न र पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य निरीक्षणहरूसहित श्रम निरीक्षणको जिम्मेवारी अझ राम्रोसँग निर्वाह गर्न आवश्यक साधन, निर्देशिका र संयन्त्रहरूको निर्माण गरी श्रम निरीक्षकहरूलाई आवश्यक तालिम प्रदान गरिने छ।
- श्रम कानूनमा व्यवस्था गरिए अनुसार श्रमिक र रोजगारदाताहरूको अधिकारको संरक्षणका लागि सामाजिक साभेदारहरूलाई सक्षम बनाउन प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग। आईएलओको केन्द्रविन्दु औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्र दुवैमा कार्यरत श्रमिक र रोजगारदाताहरूलाई लक्षित गर्दै श्रम कानून, सामाजिक समावेशीकरण, र लैङ्गिक समानतासम्बन्धी सचेतना बढाउने सामग्रीको निर्माण, श्रम कानूनका प्रावधानहरूबारे आम जनचेतना अभिवृद्धि अभियानहरूको निर्माण र आयोजना गर्न सामाजिक साभेदारहरूका लागि प्राविधिक र आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने र श्रम नियमावलीको विकास गर्न साभेदार-घटकहरूलाई परामर्शजन्य सेवाहरू उपलब्ध गराउनेमा रहने छ।

सूचकहरू

सूचक १.१.१. : श्रम द्वन्द्वको प्रभावकारी निवारण र द्विपक्षीय र त्रिपक्षीय सम्झौताहरू सम्पन्न गर्न योगदान गरिरहेका विद्यमान र नयाँ श्रम बजार संस्था र संयन्त्रहरूको संख्या।

सूचक १.१.२. : श्रम कानूनमा व्यवस्था भएका अधिकार र न्यूनतम ज्यालाबाट लाभान्वित श्रमिकहरूको संख्यामा भएको वृद्धि प्रतिशत।

परिणाम १.२ : साभेदारहरू र सरोकारवालाहरूले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहमा युवा महिला, पुरुष र सुविधाहरू बाट बन्चीत समुहहरूलाई लक्ष्य गरी अझ बढी तथा राम्रो रोजगारीको प्रवर्द्धन गरेका हुनेछन्।^{२९}

औचित्य

चौधौं त्रिवर्षीय योजना (२०७३/७४-२०७५/७६) र राष्ट्रिय बजेट दुवैले हरेक वर्षमा चार लाख रोजगारी सिर्जना गर्ने उद्देश्य लिएका छन्। रोजगारी सिर्जनाका लागि अन्तरमन्त्रालय समन्वय सुदृढ गर्ने प्रयासहरू भइरहेका छन्। अन्य मन्त्रालयहरूमा रोजगार सिर्जनाका लागि लक्षित कार्यक्रमको आवश्यकता छ। यी चुनौतीहरूको सामना गर्न अन्तर मन्त्रालय समन्वयको अझ बढि आवश्यकता छ। दिगो उद्यमका लागि सुहाउँदो वातावरणमा सुधार ल्याउने कार्य उत्तिकै महत्वपूर्ण छ, जसले गर्दा ती उद्यमीहरूले बढी र राम्रो रोजगारी सिर्जना गरी अर्थतन्त्रमा योगदान दिन सक्नु।

^{२९} Linked to ILO Programme & Budget Outcome 7: Promoting safe work and workplace compliance including in global supply chains.

रणनीतिहरू

देश भित्र विशेषगरी युवाहरूका लागि बढी र राम्रो रोजगारी सिर्जना गर्नका लागि केही मुख्य नीतिगत व्यवधानहरू, समन्वय अभाव र कार्यक्रम कार्यान्वयन चुनौतीहरूलाई आईएलओले देहाय कार्यमार्फत सम्बोधन गर्ने उद्देश्य लिएको छ :

- महत्वपूर्ण कानून र नीतिहरूको प्रभावकारी समन्वय र कार्यान्वयनका लागि दातृ निकाय, विकास साभेदार, रोजगारदाता र श्रमिकहरूको संघसंस्थाको साभेदारीमा प्राविधिक र आर्थिक सहायता । आईएलओका मुख्य कार्यक्रमहरूमा प्रमाणमा आधारित पैरवीका लागि अनुसन्धान अध्ययन र सञ्चार सामग्रीको विकास ; समन्वय चुनौतीहरू र त्यसलाई सम्बोधन गर्ने रणनीतिहरूका बारेमा चेतना अभिवृद्धि गर्न नीतिगत सार-संक्षेप र नीतिगत संवाद ; उच्चतहको समन्वय संयन्त्रको संरचनाबारे सिफारिस; रोजगारी सिर्जनाका लागि उदाउँदो मुद्दा र अवसरहरूमा केन्द्रित समन्वय र आवधिक नीतिगत संवादहरूको सहजीकरण गर्ने साधन, निर्देशिका र परामर्श सेवाहरू उपलब्ध गराउने रहेका छन् ।
- युवाहरूसम्म रोजगारी सेवाहरूको विस्तार गर्न छानिएका नगरपालिका, सामाजिक साभेदार, युवा संस्था र सार्वजनिक रोजगार सेवा केन्द्रहरूलाई प्राविधिक र आर्थिक सहयोग, रोजगारका अवसरहरूको सिर्जना गर्न र स्रोतहरूको अधिकतम परिचालन गर्न लक्षित कार्यक्रमहरूको निर्माण गर्ने । आईएलओका कार्यक्रमहरूमा आवश्यक तालिम, साधन, निर्देशिका, हातेपुस्तिका र परामर्शजन्य सेवाहरू समावेश हुनेछन् । लक्षित परियोजना जिल्लाहरूमा खास निजी क्षेत्रका संस्थाहरूलाई औद्योगिक वृद्धिको पैरवीमा उनीहरूको सक्रिय संलग्नताका लागि उनीहरूलाई ज्ञान, सूचना, पैरवी साधन र सामग्रीले सुसज्जित बनाउन त्यस्तै सहयोग उपलब्ध गराउने ।
- दिगो उद्यम वृद्धिका लागि सुहाउँदो वातावरण सिर्जना गर्न लक्षित कार्यक्रमहरूको निर्माण र कार्यान्वयन । आईएलओले विशेषगरी सुहाउँदो वातावरण र प्राथमिकताप्राप्त कार्य तथा सुझाइएका परिवर्तन र सुधार प्रस्तावहरूसम्बन्धी अनुगमन योजनाको समीक्षा गर्न; नेपालमा महिला उद्यमीहरूको अवस्थाको समीक्षा गर्न ; भावि सुधारका लागि सुझाइएका क्षेत्रहरूमा प्राथमिकताप्राप्त कार्य र अनुगमन योजनाको विकास गर्न ; विद्यमान उद्यम र सम्भावित उद्यमीहरूका लागि दिगो तालिम र अन्य व्यवसाय विकास सहयोगी सेवाहरू प्रदान गर्न सम्बन्धित तालिम संस्था, वित्तीय संस्था र मध्यस्थताहरूको सञ्जाल र आईएलओ साभेदार-घटकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न कार्यक्रम कार्यान्वयन; र लघु, मझौला र साना उद्यम निकायको स्थापनाका लागि त्यसको संस्थागत संरचना, भूमिका र जिम्मेवारीहरू उल्लेख गर्दै अवधारणा पत्रको तर्जुमा गर्न सहयोग गर्ने छ ।
- अनौपचारिक अर्थतन्त्रको औपचारिकीकरणलाई सम्बोधन गर्न र घरमा आधारित श्रमिक र विश्वव्यापी आपूर्ति चक्रमा संलग्न अन्य खास अनौपचारिक अर्थतन्त्र श्रमिक र इकाईहरूका लागि मर्यादित श्रम प्रवर्द्धन गर्न नीति/नियमावलीहरूको परिष्कृत कार्यान्वयनका लागि प्राविधिक र आर्थिक सहायता । बढी र राम्रो रोजगारी सिर्जनाका लागि प्राथमिकताप्राप्त वृद्धि क्षेत्रमा खास उद्यमहरूलाई सहयोग पुर्याउन आईएलओले लक्षित कार्यक्रमहरूको विकास, स्रोत परिचालन र कार्यान्वयनका लागि सहयोग उपलब्ध गराउनेछ ।

सूचकहरू

सूचक १.२.१ : विशेषगरी युवा महिला, पुरुष र सुविधाबाट बञ्चित समूहका लागि बढी र राम्रो रोजगारी प्रवर्द्धन गर्न साभेदार-घटकहरूले विभिन्न तहमा चालेको ठोस कदमहरूको संख्या ।

³⁰ Linked to ILO Programme & Budget (2018-19) Outcome 6: Formalization of Informal economy

परिणाम १.३ : विशेषगरी ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने सुविधाबाट बञ्चित पुरुष, महिला र युवाहरूलमर्यादित रोजगारीका अवसरहरूमा बढ्दो पहुँच हुनेछ ।^{३०}

औचित्य

नेपालका ८० प्रतिशत भन्दा बढी गरिबी श्रमिकहरू देशको ग्रामीण क्षेत्रमा काम गर्छन्, र ग्रामीण अर्थतन्त्र अनौपचारिकताले ग्रस्त छ। हालै भएको शक्तिको प्रत्यायोजनले केन्द्रीय सरकारका केही जिम्मेवारीहरू स्थानीय निकायमा स्थानान्तरण भएका छन्। यसले ग्रामीण क्षेत्रहरूमा केही रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्नुका साथै मर्यादित श्रम प्रवर्द्धन गर्ने राम्रो अवसर प्रदान गर्दछ।

आईएलओले हाल स्थानीय पूर्वाधार विभाग सँगको सहकार्यमा ३६ जिल्लामा ग्रामीण सडक मर्मत कार्यक्रमका लागि प्राविधि सहयोग उपलब्ध गराइरहेको छ। भण्डै ४ हजार किलोमिटर ग्रामीण सडकहरूलाई हरमौसम सडकका रूपमा रूपान्तरण गरिएको र सन् २०१६ यता सो प्रक्रियामा २० लाख श्रम-दिनहरूको सिर्जना गरिएको छ। कार्यक्रमले श्रमिकहरूका लागि न्यूनतम ज्याला र पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यका उपायहरू सुनिश्चित गर्छ, र अधिकांश श्रमिकहरू महिला र संकटानन् समुदायबाट रहेका छन्।

मर्यादित रोजगारी सिर्जना, सीप, उत्पादकत्व र आर्थिक वृद्धिप्रति एकीकृत अवधारणा अवलम्बन गर्न स्थानीय तहमा बलियो समन्वय र सामाजिक संवादका साथै सार्वजनिक रोजगार कार्यक्रम र व्यवसायलाई सहयोग पुग्ने सेवाहरूको प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक हुन्छ। आगामी पाँच वर्षमा आईएलओले विभिन्न कार्यक्रमहरूमार्फत रोजगार प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रम मार्फत सरकारी क्रियाकलापहरूलाई सबै तहमा सहयोग उपलब्ध गरिरहेछ।

रणनीतिहरू

खास प्रान्तहरूमा त्रिपक्षीय साभेदार सहित अरु सरोकारवालाहरूको मंच स्थापना र कार्यान्वयन गर्न र उनीहरूलाई रोजगारी सिर्जनामा रहेको उल्लेखनीय व्यवधानहरू सम्बन्धमा जनचेतना जगाउन र सरोकारवालाहरू बीच नियमित नीतिगत संवाद सञ्चालन गर्न प्राविधिक, वित्तीय र परामर्शजन्य सेवा। यसमा नीतिगत व्यवधान र समन्वयको वृद्धि गर्न विभिन्न तहलाई आवश्यक कदमहरू चाल्न र रोजगारी सिर्जना गर्न तथा आर्थिक वृद्धि हासिल गर्न स्थानीय योजना निर्माणलाई सहयोग गर्ने पनि समावेश छ, रोजगारी सिर्जनाका लागि सम्बन्धित सरोकारवाला र दातृ निकायको सहयोगमा सञ्चालित कार्यक्रमहरूबीच साभेदारी र सहकार्यका अवसरहरूको पहिचान गर्ने र स्थानीय योजना र बजेटमा मर्यादित श्रमसम्बन्धी समयसीमा सहितको रणनीतिहरू समावेश गर्न नगरपालिकाहरूसँग सम्झौता-वार्ता गर्ने।

स्थानीय सरकार र सामाजिक साभेदारहरूलाई साधन र निर्देशकाको प्रयोग गर्न सक्षम बनाउन आवश्यकतामा आधारित तालिम प्रदान गर्ने। र सङ्घीयकरणको सन्दर्भमा ग्रामीण अर्थतन्त्रहरूको विकासमा सहभागी भई योगदान पुर्याउन ग्रामीण कर्मचारी र श्रमिक संगठनहरू र स्थानीयन्वयन, सामू निकायलाई प्राविधिक, वित्तीय र परामर्शजन्य सेवाहरू पनि उपलब्ध गराउने।

आईएलओको सहयोगको केन्द्रविन्दु प्रदेश र स्थानीय कानूनबारे सञ्चार सामग्रीको विकास गर्ने; रोजगार सिर्जना गर्ने अवसरका लागि र ग्रामीण क्षेत्रमा रहेका श्रम बजार चुनौतीहरूको पहिचान गर्न सामाजिक साभेदारहरूको संलग्नतामा अध्ययनहरू गर्ने; प्रत्यायोजनको सन्दर्भमा श्रम प्रशासन, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको कार्याहिक सौदावाजी र विवाद समाधानमा सामाजिक साभेदारहरूको भूमिका सुदृढ गर्न क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रमहरूको विकास गर्ने; र दिगो ग्रामीण उद्यम विकास र सहकारी प्रवर्द्धन; वित्त र व्यवसाय विकास सेवा; परिष्कृत उत्पादकत्वका लागि सीप, श्रम निरिक्षण, सामाजिक सुरक्षा र पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यमा केन्द्रित कार्यक्रमहरूको विकास र कार्यान्वयनमा सामाजिक साभेदारहरूलाई सहयोग गर्नेमा रहने छ।

ग्रामीण सडकमा सुधार ल्याउन र ग्रामीण क्षेत्रहरूमा मर्यादित श्रम सिर्जना गर्न स्थानीय पूर्वाधार विभागलाई प्राविधिक र आर्थिक सहयोग। आईएलओले अन्य कुरा अतिरिक्त सडक विभागका प्राविधिक कर्मचारी र स्थानीय ठेकेदार र उनीहरूका संगठनहरूका लागि पुल निर्माण र मर्मतसंहारको योजना, ढाँचा निर्माण, व्यवस्थापन र कार्यान्वयन गर्न तालिम र

परामर्शजन्य सहयोग गर्ने र पुल निर्माणमा पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षा वढाउन साधन, हातेपुस्तिका, तालिम र परामर्शजन्य सेवाहरू उपलब्ध गराउँदै नेपालको श्रम कानूनहरूको परिपालन सुनिश्चित गर्नेछ ।

सूचकहरू

सूचक १.३.१ : ग्रामीण क्षेत्रमा रोजगारी र मर्यादित श्रमको प्रवर्द्धन गर्न आईएलओ साभेदार-घटकहरू (सरकार, रोजगारदाता संस्था र श्रमिक संगठनहरू)ले चालेको ठोस कदमहरूको संख्या ।

परिणाम १.४: नीति निर्माता र योजनाकर्ताहरूले रोजगारी सिर्जना नीति तथा रणनीतिहरूको विकासमा पछिल्लो श्रम तथ्याङ्क, आईएलओ अनुसन्धान र विश्लेषणको प्रयोग गरेका हुनेछन् ।

औचित्य

भरपर्दो र अद्यावधिक खण्डीकृत तथ्याङ्कसहितको श्रम बजार सूचना प्रणालीको स्थापना श्रमको माग र आपूर्तिको आयाम, मानिसको हिंडुल र खास उपक्षेत्रका आवश्यकताहरूको बारेमा राम्रो बुझाईहुन प्रमुख आवश्यकता हो । यससम्बन्धमा श्रम बजार सूचना प्रणाली र श्रमशक्ति सर्वेक्षण उपयोगी साधन हुनसक्छ । आईएलओले केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागलाई तेस्रोश्रमशक्ति सर्वेक्षण बाट संकलित तथ्याङ्कको विश्लेषण गरी उच्च गुणस्तरको प्रतिवेदन तयार गरी व्यापक रूपमा वितरण गर्न सहयोग गर्ने उद्देश्य लिएको छ । साथै श्रमशक्ति सर्वेक्षण चौथोको तयारी पनि समावेश छ ।



रणनीतिहरू

यी महत्वपूर्ण उद्देश्यहरू हासिल गर्न आईएलओले देहाय अनुसारका रणनीतिहरूको कार्यान्वयन गर्नेछ :

- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागलाई श्रमशक्ति सर्वेक्षण २०१७-२०१८ ढाँचा निर्माण र कार्यान्वयन गर्न, र त्यसबाट संकलित तथ्याङ्कको विश्लेषण गरी उच्च गुणस्तरको प्रतिवेदन तयार गरी व्यापक रूपमा वितरण गर्न प्राविधिक, परामर्शजन्य र आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने ।
- रोजगारी र श्रमसम्बन्धी मुद्दाहरूमा उच्च गुणस्तरको ज्ञानमूलक उत्पादनहरूमा साभेदार-घटकहरूको पहुँच सुधार गर्ने, जसले उनीहरूलाई उपयुक्त माध्यम र मञ्चमार्फत लक्षित वर्गलाई यी विषयहरूमा प्रमाणमा आधारित, प्रभावशाली सन्देशहरू सञ्चार गर्न सक्षम बनाउने छ । आईएलओले नेपाल र विदेशस्थित विश्वविद्यालयहरूसँग आर्थिक रूपमान्तरण र रोजगारी सिर्जनाका सम्बन्धमा संयुक्त अध्ययन र उच्च वृद्धि भएका खास उद्यमहरूमा औद्योगिक सम्बन्धमा निदानात्मक अध्ययन गर्नेछ । र अध्ययनका निष्कर्षहरूलाई प्रचारप्रसार गर्न पहुँचयोग्य सञ्चार सामग्रीहरूको उत्पादन गर्ने र द्वीपक्षीय र बहुपक्षीय निकाय, थिंक टैंक र नीति निर्माताहरूले आईएलओका ज्ञानमूलक उत्पादनहरूको व्यापक रूपमा उद्घृत गरेका हुनेछन् ।
- यसैगरी दिगो विकास लक्ष ८ र २०३० एजेण्डाको मर्यादित कामसँग सम्बन्धित अन्य लक्ष्यहरू हासिल गर्ने क्रममा आईएलओ ज्ञानमूलक उत्पादनहरू प्रयोग गरी राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा उनीहरूको पैरवीलाई सुदृढ गर्न सामाजिक साभेदारहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न आईएलओले सहयोग गर्नेछ । यसमा श्रमसम्बन्धी तथ्याङ्क महासन्धि, १९८५ (नं १६०) अनुरूप नियमित रूपमा श्रम बजार तथ्याङ्कहरूको नियमित प्रयोग गर्ने समन्वयात्मक संस्थागत व्यवस्थामार्फत श्रम बजार सूचना प्रणालीको सुदृढीकरण गर्ने कार्य समावेश छ ।

सूचकहरू

सूचक १.४.१ : महिला, युवा, आप्रवासी श्रमिक, बर्ध्यकारी श्रम, बालश्रम र अनौपचारिक श्रमिकहरूको अवस्थामा विशेष केन्द्रित श्रमशक्तिको अद्यावधिक गरिएको लैङ्गिकरूपमा खण्डीकृत सूचकहरू उपलब्ध छन् ।

सूचक १.४.२ : श्रम तथ्याङ्क, आईएलओ अनुसन्धान, तथ्याङ्क र नीतिगत विश्लेषणलाई प्रवर्द्धन गर्ने उच्च गुणस्तरी, सामयिक सञ्चार सामग्रीहरू उपलब्ध हुनेछन् ।

परिणाम १.५ : सामाजिक संरक्षण निकायहरूबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४)^{३१}

औचित्य

हालै जारी भएको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४) ले सबै वर्गका श्रमिकहरूका लागि आठ प्रकार का सामाजिक सुरक्षा लाभहरू प्रत्याभूत गरेको छ । प्रान्तीय र स्थानीय सरकारहरू पनि आफ्नो तहमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको कार्यसञ्चालनका लागि जिम्मेवार हुनेछन् । देशले हाल सामाजिक संरक्षणको सुदृढीकरण र विस्तार सम्बन्धी कार्यक्रम संचालन गर्नु जरुरी देखिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्यसञ्चालनका लागि सन् २०१५ मा आईएलओको प्राविधिक सहयोगमा विकसित गरिएको मानवस्रोत योजना र विकास, विस्तृत संस्थागत योजना र कार्यसञ्चालन निर्देशिकाका लागि तयार गरिएको रूपरेखा कोषको सञ्चालक समितिबाट अनुमोदन हुन बाँकी छ । सामाजिक सुरक्षा नीति, संस्थागत व्यवस्था र प्रवाहलाई सामञ्जस्य गर्ने एउटा राष्ट्रिय समन्वय संयन्त्र स्थापना गर्ने कार्य पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण छ ।

^{३१} Linked to ILO Programme & Budget (2018-19) Outcome 5: Decent work in the rural economy.

कार्यान्वयन र अनुगमन साधन तथा निर्देशिका र कार्यान्वयनका उपायहरूको स्थापनाका लागि आईएलओले साभेदार-घटकहरूलाई रणनीतिक र लक्षित प्राविधिक र क्षमता विकास सहयोग उपलब्ध गराउनेछ ।

रणनीतिहरू

सङ्घीकरणको विभिन्न तहमा सामाजिक सुरक्षा शिक्षा, सचेतना र पैरवीमाथि लक्षित नयाँ साधन र संयन्त्रहरूको विकास र प्रयोगका लागि साभेदार-घटकहरूलाई प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने, र त्यसमा महिला श्रमिक र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक/रोजगारदाताहरूमा विशेष ध्यान दिइनेछ ।

- सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्यसञ्चालनका लागि योजना, कार्यान्वयन र अनुगमन साधनको विकासका लागि कोषलाई प्राविधिक तथा आर्थिक सहयोग । आईएलओले देहाय कार्यहरू उपलब्ध गराउने छ : (क) मानवस्रोत योजना र विकास, विस्तृत संस्थागत योजना, कार्यसञ्चालन निर्देशिका, र पाँच वर्षीय बजेटसहितको कार्ययोजनाको रूपरेखा तयार गर्न विशेषज्ञ सेवा; (ख) साधन र संयन्त्रहरूलाई अन्तिम रूपमा दिन द्विपक्षीय र त्रिपक्षीय परामर्शजन्य कार्यशाला/गोष्ठीहरू; (ग) सामाजिक सुरक्षा कार्यान्वयन कार्यक्रमलाई अन्तिम रूप दिन विशेषज्ञ सेवा ।
- सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको स्थापनाका लागि र सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको कुशलतापूर्वक प्रवाहका लागि सामाजिक सुरक्षा कोष, श्रमिक संगठन र रोजगारदाता संघहरू, र सन्बन्धित सरकारी निकायहरूलाई प्रदेश र नगरपालिकास्तरमा प्राविधिक र आर्थिक सहयोग, जसमा महिला श्रमिक र महिला रोजगारदाताहरूलाई विशेष ध्यान दिइनेछ ।
- साभेदार-घटकका साथै स्थानीय र प्रदेश सरकार, ग्रामीण रोजगारदाता संघ र श्रमिक संगठनहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको निर्माण गरी त्यसको कार्यान्वयन गर्ने र प्रवाहको अनुगमन गर्न सक्षम बनाउन उनीहरूका लागि बजेटयुक्त क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रमको विकास र कार्यान्वयन ।



सूचकहरू

सूचक १.५.१ : नयाँ सामाजिक सुरक्षा ऐनमा परिभाषित गरिए अनुसार योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्न सामाजिक सुरक्षा संस्थाहरूले सङ्घियकरणको विभिन्न तहमा स्थापना र सञ्चालन गरेको प्रणालीहरूको संख्या ।

सूचक १.५.२ : सो ऐनले प्रत्याभूत गरेको कम्तीमा पनि एउटा सामाजिक सुरक्षा लाभवाट लाभान्वित श्रमिकहरूको संख्यामा भएको वृद्धि प्रतिशत ।

³² Linked to P&B Outcome 3: Creating and extending social protection floors.



प्राथमिकता २ : संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने, सामाजिक संवाद वृद्धि गर्ने र आईएलओका आधारभूत महासन्धिहरू तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू लागू गर्ने ।

भेदभावपूर्ण, बाध्यकारी वा अनिवार्य श्रमको अवस्था, संगठित हुने वा सामूहिक रूपमा प्रतिनिधित्व गर्ने रोक, र रोजगारीमा असमान व्यवहारका कारण श्रममा मौलिक हक उल्लङ्घन भएको भएमा अस्वीकार्य श्रमको अवस्थामा भएको मानिन्छ । नेपाल सरकारले आठ आईएलओ आधारभूत महासन्धिहरूमध्ये सात वटा महासन्धिहरूको अनुमोदन गरेको छ र आठौं महासन्धि अनुमोदनका लागि विचारणीय अवस्थामा रहेको छ । नेपालको संविधान (२०७२)ले मौलिक हकका रूपमा सबै पुरुष, महिला र बालबालिकालाई बाध्यकारी श्रम, बेचबिखन र सबै प्रकृतिका शोषणबाट संरक्षण प्रदान गर्छ, जसमा बाल श्रमबाट टाढा रहने बालबालिकको अधिकार पनि समावेश छ । नेपालका अन्य कानूनहरूले श्रमिकहरूका उल्लेखनीय संरक्षण प्रदान गरे तापनि कार्यान्वयनमा रहेको कमी कमजोरी मुख्य चुनौतीका रूपमा रहेको छ ।

देश सङ्घियकरणको प्रक्रियामा रहेको अवस्थामा श्रममा आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि संस्थागत क्षमताको विकास गर्ने कार्य विशेष महत्वपूर्ण छ ।

परिणाम २.१ : श्रमिकहरूलाई अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमबाट सुरक्षा गर्न सरकार र सामाजिक समूहहरूबाट श्रमको मौलिक सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन भएको हुनेछन् ।³³

नेपालको कानुनी प्रारूपअन्तर्गत बाल श्रम, कमैया श्रम, कार्यस्थलमा यौन उत्पीडन, बाध्यकारी श्रम र मानव बेचबिखनलाई सम्बोधन गर्ने विभिन्न कानूनहरू रहेका छन् । हालै जारी भएको श्रम कानून (२०७४)ले घरेलु श्रमसहित धेरै क्षेत्रलाई समेटेको छ । बाल श्रम उन्मूलनसम्बन्धी संशोधित राष्ट्रिय गुरुयोजना (सन् २०१७-२०२५) लाई नयाँ सरकारले अनुमोदन गर्नुका साथै कार्यस्थलमा यौन उत्पीडनसम्बन्धी ऐन २०७४ जारी गरेको छ । यी कानून र प्रावधानहरू जारी भएपनि देशमा प्रभावकारी कार्यान्वयन भने चुनौतीका रूपमा रहेको छ ।

नेपाल हाल सङ्घियकरणको प्रक्रियामा रहेको छ, जसमा राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा सरकारी जिम्मेवारीमा आधारभूत फेरबदल गर्ने, नयाँ सङ्घीय संरचना र नयाँ प्रावधानहरू अनुरूप बनाउन केही कानून र नीतिहरूको संशोधन हुने कार्य समावेश छ । यसका लागि एउटा नियामक ढाँचा र निर्देशिकाको आवश्यकता पर्दछ, र राष्ट्रिय तथा स्थानीय दुवै तहहरूमा सरकार, र श्रमिक तथा रोजगारदाता संस्थाहरूको प्रतिनिधिहरूलाई श्रममा आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारसम्बन्धी कानून तथा प्रावधानहरूको कार्यान्वयनका सम्बन्धमा ज्ञान आवश्यक हुन्छ । अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमको जोखिममा रहेका श्रमिकहरू जस्तै: बालबालिका, महिला, ग्रामीण क्षेत्रका बासिन्दा, दलित, आदिवासी जनजाति, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, द्वन्द्व वा विपद्बाट प्रभावित व्यक्ति र श्रमका लागि अनियमित वैदेशिक आप्रवासमा फसेका व्यक्तिहरूको सुरक्षा र अधिकार संरक्षण गर्न विशेष ध्यान दिन आवश्यक हुन्छ ।

रणनीतिहरू

यो परिणाम हासिल गर्न आईएलओको सहयोग विशेषगरी देहाय कार्यमा केन्द्रित हुनेछन् :

- प्रदेश तहमा नयाँ प्रत्यायोजित संरचनाले अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमलाई प्रभावकारी रूपमा कसरी सम्बोधन गर्न सक्छ भन्ने बारेमा बुझाई वृद्धि गर्न प्राविधिक परामर्श सेवाहरू । श्रम कानून (२०७४) अन्तर्गतको नीतिगत एजेण्डालाई अगाडि बढाउन त्रिपक्षीय परामर्शहरू आयोजना गरिनेछ र बाध्यकारी श्रम र बेचबिखनमा गरिने नीतिगत समीक्षाहरूले नीतिगत प्रारूप र त्यसको कार्यान्वयनमा सुधार ल्याउने नीति निर्माताहरूको क्षमता सुदृढ गर्नेछ ।
- अनुसन्धान, ज्ञान र सिर्काईमार्फत संख्यात्मक र गुणात्मक प्रमाण-आधारमा वृद्धि : आईएलओ पद्धति र मापदण्ड अनुरूप तथ्याङ्कीय र विश्लेषणात्मक प्रतिवेदनहरू (बाल श्रम, बाध्यकारी श्रम र घरेलु काममा श्रमिकसम्बन्धी) उत्पादन गरिनेछ, जसले सुदृढ संस्थागत क्षमतामा योगदान पुऱ्याउनेछ ।

³³ Linked to ILO Programme & Budget (2018-19) Outcome 8: Protecting workers from unacceptable forms of work

- सुदृढ संस्थागत क्षमता, लक्षित समूहसम्म पुग्ने र उनीहरूलाई सशक्त बनाउने, सहकार्यात्मक साभेदारीमार्फत अभियान सञ्चालन गर्ने र ब्रिज र वर्क इन फ्रिडम जस्ता प्राविधिक सहकार्य परियोजनाहरूले उपलब्ध गराउने प्रत्यक्ष अनुभवबाट सिक्ने, र त्यसबाट संस्थागत अनुभव, विशेषज्ञता र क्षमता वृद्धि गर्ने। खास लक्षित समूहका आवश्यकताहरूमा आधारित कार्यक्रमहरू निर्माण गरिनेछन्।
- गन्तव्य मुलुकहरूमा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूको प्रवर्द्धन गर्ने र घरेलु श्रम र अन्य अनौपचारिक क्षेत्रका लागि नेपाल सरकार र गन्तव्य मुलुकहरूबीच द्विपक्षीय सम्झौता हस्ताक्षर गर्ने।

परिणाम २.२ : सामाजिक साभेदारहरूले श्रम आप्रवासनसम्बन्धी असल शासनको प्रारूप (ढाँचा) र विधिको शासनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् जसले पुरुष तथा महिला दुवैका लागि न्यायसंगत श्रम आप्रवासन अभ्यास र श्रम अधिकारको संरक्षण हुनेछ।

औचित्य

श्रमका लागि विदेश गइरहेका श्रमिकहरूको उल्लेखनीय सङ्ख्यालाई दृष्टिगत गर्दा प्रभावकारी श्रम आप्रवासन शासन व्यवस्था नेपाल सरकारका लागि उच्च प्राथमिकताको विषय बनेको छ। वैदेशिक रोजगार ऐन (सन् २००७)लाई सशोधन गर्ने हाल जारी प्रक्रियाले नेपाली आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारहरूको अधिकार नेपाल भित्र र गन्तव्य मुलुक दुवैमा संरक्षण र प्रवर्द्धन सुनिश्चित गर्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू प्रतिबिम्बित गर्ने विस्तृत, समावेशी र पारदर्शी प्रावधानहरू तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने एउटा अवसर हो। ती नीतिहरूको तर्जुमा र कार्यान्वयनले बहुतहगत भेदभावको सामना गर्ने महिला श्रमिक, अभिलेखमा नभएका श्रमिकहरू र अनियमित र जोखिम अवस्थामा रहेका श्रमिकहरूको मुद्दाहरू सम्बोधन गरिनु आवश्यक छ।

वैदेशिक रोजगार ऐन २००७ मा आप्रवासी श्रमिकको परिभाषा संकीर्ण छ र भारतमा रहेको आप्रवासी श्रमिकहरूलाई समेत समेट्ने गरी विस्तार गरिनु आवश्यक छ। मानव बेचबिखन र ओसारप्रसार (नियन्त्रण) ऐन २००७ को पनि हाल समीक्षा भइरहेको छ। बाध्यकारी श्रम, मानव बेचबिखन र श्रम आप्रवासनको अवधारणागत बुझाइमा नेपाल सरकारले अन्तर सम्बन्धहरूको निर्माण गर्न आवश्यक छ। यसका अतिरिक्त, बाध्यकारी श्रम, मानव बेचबिखन र श्रम आप्रवासनसम्बन्धी मुद्दाहरूको अनुसन्धान, अभियोजन र निरूपण गर्न बलियो सिफारिस प्रणालीको पनि आवश्यकता रहेको छ।

हाल जारी सङ्घियकरणको प्रक्रियाले श्रम आप्रवासन सुशासनसम्बन्धी संरचना र जिम्मेवारीहरूलाई प्रत्यायोजन र विकेन्द्रीकरण गर्ने अवसर प्रदान गर्छ। नेपाल सरकार, र विशेषगरी श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले यी विषयहरूलाई प्रदेश सरकारका नीति र संशोधित वैदेशिक रोजगार ऐनसहित सम्बन्धित कानुनी प्रारूपहरूमा प्रतिबिम्बित गर्नेछन्।

नेपाल सरकारले प्रभावकारी कानून, नियमावली, अनुगमन र न्याय निरूपणद्वारा श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा सुधार ल्याउन र आप्रवासि श्रमिकहरूको हक हित सुनिश्चित गर्नुपर्ने देखिन्छ।

नेपाल सरकारले जोर्डनको सरकारसँग सन् २०१७ मा सम्झौतामा हस्ताक्षर गरिएको थियो र जापान, इजरायल, मलेसिया, ओमान, साउदी अरेबिया, लेबनान, बहराइन, संयुक्त अरब इमिरेट्स र गणतन्त्र कोरियासँग नयाँ र नवीकृत सम्झौताहरूका लागि छलफल भइरहेको छ। यी कानूनहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप तर्जुमा गर्न सम्बन्धित पक्षहरूलाई प्रभावित गर्ने र उनीहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि काम गर्ने अवसरहरू उपलब्ध छन्।

नेपालमा सार्क सचिवालयको कार्यालय अर्वास्थित छ र सार्क क्षेत्रमा नेपालले श्रम आप्रवासनको एजेण्डालाई नेतृत्व गरेको नाताले क्षेत्रीय संलग्नतामा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ। यसका अतिरिक्त नेपालले हालै कोलोम्बो प्रक्रियाको अध्यक्षता सन् २०१७ मा ग्रहण गरेको छ।

रणनीतिहरू

श्रम आप्रवासनको व्यवस्थालाई सुदृढ तुल्याउन, आईएलओले देहाय अनुसारको कार्य गर्नेछ :

- त्रिपक्षीय परामर्शमार्फत वैदेशिक रोजगार ऐनको पुनरावलोकनमा सरकारलाई प्राविधिक परामर्श उपलब्ध गराउने, जसमा सम्भवभएसम्म अन्य आईएलओ संयन्त्रहरूका अतिरिक्त निष्पक्ष भर्नाका लागि आईएलओ साधारण सिद्धान्त र कार्यसञ्चालन निर्देशिका, महासन्धि ९७, महासन्धि १४३ र महासन्धि १८१ अनुरूप बनाउने प्रयास गरिनेछ ; वैदेशिक रोजगार ऐनको कार्यान्वयन योजना निर्दिष्ट गर्ने, र नियमावलीहरूको संशोधन गर्ने ;
- श्रम कानून र नीतिसम्बन्धमा मुख्य सरोकारवालाहरूको दृष्टिकोण बुझ्न र त्यसलाई अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड, निर्देशिका र असल अभ्यासहरू अनुरूप बनाउन नयाँ नीति निर्माताहरूका लागि अन्तरमन्त्रिस्तरीय/त्रिपक्षीय परामर्श र अभिमुखीकरणको आयोजना गर्ने ;
- कानून र नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन सम्भव बनाउने (केन्द्रीय र प्रान्तीय तहहरूमा) साभेदार-घटक र साभेदारहरूको कार्यक्रम, साधन र क्षमता विकासमा सहयोग पुऱ्याउने । यसमा गन्तव्य मुलुकहरूमा रहेका आप्रवासी श्रमिकहरूलाई सहयोग प्रदान गर्न र श्रमिकहरूको सञ्जाललाई सुदृढ गर्न एउटा मानक निर्देशिकाको विकासमार्फत विदेशमा अवस्थित नियोग र श्रम सहचारीहरूका लागि आवश्यक सहयोग पनि समावेश छ ;
- द्विपक्षीय सम्झौताहरूका प्रावधानहरूको कार्यान्वयन गर्ने र अनुगमन गर्न गन्तव्य मुलुकहरूका प्रतिनिधिहरूसँग हुने बैठकहरूमा सहयोग र जोर्डन सरकारसँगको द्विपक्षीय सम्झौताको कार्यान्वयनका लागि कार्य योजनाको निर्माणमा मार्गदर्शन बनाउने ;
- अनुसन्धान र उन्नत तथ्याङ्क संकलनमार्फत सिकाई र ज्ञान अभिवृद्धि गर्ने । आईएलओले सरकार र सामाजिक साभेदारहरूलाई आप्रवासी नीतिको र तिनका परिवार, र विशेषगरी महिला आप्रवासीहरूमाथि पारेको प्रभावको समीक्षा र मुल्याङ्कन गर्न सहयोग गर्नेछ । सन् २०१८ को श्रमशक्ति सर्वेक्षणको तथ्याङ्कसहित तथ्याङ्क संकलन र विश्लेषणमा मार्गदर्शन उपलब्ध गराइनेछ ;
- सार्क सचिवालय, कोलोम्बो प्रक्रिया कार्यसमूह (विशेषगरी सीप र भर्नासम्बन्धी), एसएआरटियूसी, र सीप मान्यता र श्रम आप्रवासन तथ्याङ्कसम्बन्धी अन्य क्षेत्रीय कार्यक्रमहरूसँगको संलग्नतामार्फत नेपाल सरकार र सामाजिक साभेदारहरूको क्षेत्रीयस्तरको सहकार्यलाई सहयोग गर्ने ।

सूचकहरू

- सूचक २.२.१ :** नेपाल र श्रमिक प्राप्त गर्ने मुलुकहरूमा आईएलओको सम्बन्धित महासन्धि अनुरूप लैङ्गिक रूपमा संवेदनशील आप्रवासन नीति, कानून र सम्झौताहरू तर्जुमा, संशोधन र कार्यान्वयन गरिएको संख्या, विशेषगरी सेवाहरूको विकेन्द्रीकरण, न्यायमा पहुँच र उचित भर्ना शुल्कमा सुधार ल्याउने प्रयोजनमा सुधार ।
- सूचक २.२.२ :** आप्रवासी र तीनका परिवारहरूका लागि प्रमाणमा आधारित प्रशासनिक र कार्यसञ्चालन सेवा उपलब्ध गराउन कुटनीतिक नियोग, केन्द्रीय र प्रदेश तहका सरकार र सामाजिक साभेदारहरूको संस्थागत क्षमता सुदृढ भएको ।
- सूचक २.२.३ :** अझ बढी सान्दर्भिक र प्रभावकारी नीतिहरूमा योगदान पुऱ्याउने अनुसन्धान, ज्ञान र सिकाईका स्रोतहरूको विस्तार ।

³⁴ Linked to Programme & Budget (2018-19) Outcome 10: Strong and representative employers' and workers' organizations (employers' organizations).

परिणाम २.३ : रोजगारदाताहरूको संस्थाहरूले आफ्ना सदस्यहरूलाई मागमा आधारित र लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही सेवाहरू उपलब्ध गराएका छन्, र त्रिपक्षीय साम्बन्धहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साम्बन्धहरूका रूपमा रहेका हुनेछन्।^{३४}

औचित्य

नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ रोजगारदाताहरूको छाता संस्था हो। आईएलओसंग मे २०१७ मा भएको संयुक्त अन्तर्क्रियामा उद्योग वाणिज्य महासंघले आईएलओको सहयोगको लागि तीन वटा क्रियाकलापहरूको पहिचान गरिएको थियो : (१) क्षमता विकासमार्फत महासंघको सुदृढीकरण; (२) दिगो उद्यमको प्रवर्द्धन; र (३) युवा रोजगार र सीप विकासमा वृद्धि। त्यसपछि, भएका बैठकहरूमा महासंघले आफ्ना सदस्यहरूलाई बढी सेवा उपलब्ध गराउन प्राविधिक रूपले अत्याधुनिक अनुसन्धान प्रणाली, र नयाँ कानून र नीतिहरूको प्रकाशन र प्रचारप्रसार आवश्यक रहेको जनाएको छ। महासंघ र आईएलओले साना तथा मझौला उद्यम र महिला उद्यमीहरूका लागि मार्गनिर्देशन र तालिम साधनको तर्जुमा गरी महासंघका प्रान्तीय शाखाहरूलाई सुदृढ तुल्याउने पनि निर्णय गरे। देशमा बढी रोजगारी सिर्जना गर्न के गरिन आवश्यक छ भन्ने कुरा व्याख्या गर्ने नयाँ योजना तर्जुमा गर्न पनि महासंघ सहमत भएको छ। यसका अतिरिक्त, आईएलओले अन्य रोजगारदाता संस्थाहरू जस्तै: नेपाल उद्योग परिसंघ, नेपाल घरेलु तथा साना उद्योग महासंघ, नेपाल निर्माण व्यावसायी महासंघ र अन्य समान संस्थाहरूसँग पनि कार्यक्रमको कार्यान्वयनको क्रममा काम गर्नेछ।

रणनीतिहरू

माथि उल्लेखित प्राथमिकताहरूको आधारमा महासंघका लागि आईएलओले देहाय अनुसारका क्षेत्रमा सहयोग गर्नेछ :

- अभिलेखनका लागि नयाँ विस्तारित र राम्रोसँग सञ्चालित केन्द्रीय डाटाबेस प्रणालीको विकास गर्ने, लैङ्गिक रूपमा उत्तरदायी व्यावसायिक सूचना/सहजीकरण केन्द्रको स्थापना गर्ने; सदस्य र वैदेशिक लगानीकर्ताहरूका



³⁴ Linked to Programme & Budget (2018-19) Outcome 10: Strong and representative employers' and workers' organizations (employers' organizations).

लागि सहयोगी कक्ष (हेल्प डेस्क)को सुदृढीकरण गर्ने; र गुणस्तर आवश्यक मापदण्डहरू जारी गर्नुका साथै सबै तहमा सदस्यता विस्तार गर्न सहयोग उपलब्ध गराउने ।

- लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा र प्रताडना र कार्यस्थलमा सामाजिक समावेशीकरणको समग्र मुद्दालाई सम्बोधन गर्नको लागि महासंघको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।
- श्रम कार्यालयले निरीक्षण भ्रमणमा संकलन गरेको तथ्याङ्क/सूचना, श्रम कानून कार्यन्वयनमा रहेको मुख्य समस्याहरू, सामूहिक सौदावाजी र विवाद समाधान, समान ज्याला, यौन प्रताडनाका घटना आदिवारे तथ्याङ्क/सूचनाको उपलब्धता सुनिश्चित गर्ने, जसले गर्दा महासंघका सदस्यहरूमा नयाँ श्रम कानूनको कार्यान्वयनका लागि पर्याप्त बुझाई र क्षमता होस् ।
- सदस्यहरूको सेवा/उत्पादन/साधन सदस्यहरूका लागि पहुँचयोग्य भएको, उनीहरूको प्रयोगका बारेमा अनुगमन र रिपोर्टिङ्ग गरिएको र सुधारका लागि पृष्ठपोषण दिने व्यवस्था भएको सुनिश्चित गर्ने ।
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू, विशेषगरी नेपालले अनुमोदन गरेका र अनुमोदनको प्रक्रियामा रहेका मापदण्डहरूका बारेमा अभिमुखीकरण गराउने ।

सूचकहरू

सूचक २.३.१ : विद्यमान र सम्भावित सदस्यहरूका आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरी प्रदान गरिएको नयाँ र सुधारिएको सेवाहरूको संख्या ।

सूचक २.३.२ : नयाँ श्रम कानून र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूबारेको बुझाई अभिवृद्धि गरेका रोजगारदाता संस्थाहरूको सदस्यहरूको संख्या । बढी सान्दर्भिक र प्रभावकारी नीतिहरूमा योगदान पुऱ्याउने अनुसन्धान, ज्ञान र सिकाईका स्रोतहरूको विस्तार ।



परिणाम २.४ : श्रमिकहरूको संगठनहरूरूले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा आफ्नो सञ्जाल सुदृढ गरेका छन् र त्रिपक्षीय सामोदारहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली सामोदारका रूपमा रहेका छन् ।^{३५}

औचित्य

प्रदेश र स्थानीय तहमा ट्रेड युनियनहरूले आफ्नो सदस्यता विस्तार गर्ने कार्य अत्यावश्यक भइसकेको छ । उनीहरूले सबै श्रमिकहरू, विशेषगरी असंगठित क्षेत्रका श्रमिकहरू, श्रमिक महिला र सुविधावाट वञ्चित समुदायका श्रमिकहरूको अधिकार र हैसियत प्रवर्द्धन गर्न आवश्यक छ । लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र असंगठित श्रमिकहरूलाई सहयोग गर्ने कार्य नेपालमा ट्रेड युनियनहरूका लागि उच्च प्राथमिकताको विषय रहेको छ । साथै, नयाँ श्रम कानून र नियमावलीको ज्ञान र प्रयोग सबै स्तरमा रहेको सुनिश्चित गरिनु आवश्यक छ ।

रणनीतिहरू

डीडब्लुसीपीले आगामी पाँच वर्षसम्म नेपालमा ट्रेड युनियनहरूको संस्थागत सुदृढीकरणमा केन्द्रित हुने र उनीहरूलाई देहायका कार्यक्रमहरू मार्फत नयाँ चुनौतीहरू सामना गर्न सहयोग पुर्याउने लक्ष्य लिएको छ :

- नयाँ श्रम तथा सामाजिक सुरक्षा कानून र सम्बन्धित नियमावलीहरूको कार्यान्वयनबारे ज्ञान वृद्धि गरी सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य विस्तारित कार्यक्रमहरूमा अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका श्रमिकहरूको दर्तामा सहयोग गरेर श्रम बजार सुशासनसम्बन्धी मुद्दाहरूको सम्बोधन गर्ने र सामाजिक संवाद प्रवर्द्धन गर्ने ; ट्रेड युनियनहरूको संस्थागत क्षमता वृद्धि गर्ने ;
- सबैस्तरमा सबै सामाजिक संवादहरूमा सहभागी हुन ट्रेड युनियनहरूको क्षमता विकास गर्ने । विशेषगरी महिला सदस्यहरूलाई सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदावाजीमा सक्रिय सहभागिताका लागि तालिम प्रदान गर्ने ;
- नेतृत्वको मुद्दा र संगठनात्मक व्यवस्थापनलाई नयाँ शासकीय प्रणाली अनुरूप सम्बोधन गर्न ट्रेड युनियनका कार्यकारी समितिहरू र उनीहरूको कार्यसञ्चालनलाई सुदृढ गर्ने ;
- सबै क्षेत्र र तहमा सदस्यता बढाउन रणनीतिक योजनाको विकास गर्ने । महिला सदस्यहरू बढाउने र सबै प्रान्तीय समिति अन्तर्गत महिला समितिहरूको गठन गर्ने र सबै तहमा महिला नेतृत्वको प्रवर्द्धन गर्ने कार्यमा पनि केन्द्रित हुने ; र
- जनचेतना अभिवृद्धि, श्रमिक शिक्षा र अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूमा क्षमता विकासमार्फत संगठनको स्वतन्त्रता, सामूहिक सौदावाजी र सामाजिक न्यायका लागि अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूको प्रवर्द्धन गर्न श्रमिक संगठनहरूलाई सहयोग गर्ने ।

सूचकहरू

सूचक २.४.१ : राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहमा ट्रेड युनियनहरूका सदस्यहरूको क्षमतामा विकास हुने ।

सूचक २.४.२ : ट्रेड युनियनहरूको अनौपचारिक क्षेत्रमा सदस्य संख्या ५% ले वृद्धि हुनेछ ।

सूचक २.४.३ : ट्रेड युनियनहरूले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड प्रवर्द्धन गर्ने, सौदावाजी र सामाजिक न्यायका लागि विभिन्न कदमहरू उठाउने छन् ।

^{३५} Linked to ILO Programme & Budget (2018-19) Outcome 10: Strong and representative employers' and workers' organizations

^{३६} Linked to Programme & Budget (2018-19) Outcome 2: Ratification and application of international labour standards

परिणाम २.५ : त्रिपक्षीय संस्थाहरूले श्रमको आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन र आईएलओ महासन्धिहरूको अनुमोदन र कार्यान्वयनको त्कालत गरेका हुनेछन्^{३६}

औचित्य

आईएलओको सदस्यको नाताले नेपालले आफू पक्ष राष्ट्र रहेको महासन्धिहरूका प्रावधानहरूलाई व्यवहारमा लागु गर्न चालेका कदमहरूबारे अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा वार्षिक प्रतिवेदन बुझाउनुपर्छ। सन् २०१२ यता, अनुमोदन गरिएको महासन्धिहरूको हकमा आधारभूत र शासकीय महासन्धिहरूका लागि हरेक तीन वर्षमा र अन्य महासन्धिहरूका लागि हरेक पाँच वर्षमा प्रतिवेदन बुझाउनुपर्छ। प्रतिवेदनहरू महासन्धिहरूलाई अनुमोदन गर्दा सदस्यहरूले बहन गर्ने दायित्व र त्यसका प्रावधानहरूलाई कानूनमा प्रतिबिम्बित गरी व्यवहारमा लागु गराउनेसँग सम्बन्धित छन्। नेपालले महासन्धिहरूको अवलम्बन र सिफारिसहरूसम्बन्धी विज्ञहरूको समिति (सीइएसीआर)ले उठाएका मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गरी देहायका महासन्धिहरूबारे आईएलओलाई नियमित प्रतिवेदनहरू बुझाएको छ : महासन्धि १४- साप्ताहिक आराम (उद्योग)सम्बन्धी महासन्धि, १९२१ ; महासन्धि २९- वाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९३०; महासन्धि १०५ प्रत्यक्ष आग्रह (सीइएसीआर)-अवलम्बन २०१६, १०६औं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन सत्रमा प्रकाशित (२०१७) ; महासन्धि १३८- न्यूनतम उमेरसम्बन्धी महासन्धि, १९७३ ; महासन्धि १४४- त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड)सम्बन्धी महासन्धि, १९७६; महासन्धि १८२- निकृष्ट प्रकृतिका बाल श्रमसम्बन्धी महासन्धि, १९९९।

प्रमाणमा आधारित प्रतिवेदन तयार गर्नका लागि र सीइएसीआरले उठाएका मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्न आवश्यक प्रणाली को विकास र जिम्मेवार पदाधिकारीहरूको क्षमता सुदृढ गर्न आवश्यक छ। नेपालले अनुमोदन गरेका विभिन्न महासन्धिहरू जस्तै: महासन्धि १८२, महासन्धि २९, महासन्धि १११ र विशेषगरी महासन्धि १६९ को कार्यान्वयनको हकमा विश्लेषण गरी कार्यक्रम अगाडि बढाउन जरुरी छ। तीन वटा आईएलओ महासन्धि र उपलेखहरू (महासन्धि १५५, महासन्धि १८७ र उपलेख २९) अनुमोदनका लागि छलफलको क्रममा रहेका छन्। महासन्धि ८७ का सम्बन्धमा सरकारको केही सर्तहरू रहेका छन् र श्रमिक र रोजगारदाताहरूले विवादास्पद मुद्दाहरूलाई संवादको माध्यमबाट समाधान गर्ने योजना बनाएका छन्। महासन्धिहरूको कार्यान्वयन संयन्त्रको सुदृढीकरण र सिइएसीआरसमक्ष प्रतिवेदन बुझाउनका लागि प्रक्रिया र संयन्त्रलाई व्यवस्थित गर्नका लागि समग्र सहयोगको खाँचो रहेको छ।

रणनीतिहरू

आईएलओले माथि उल्लेखित अवस्थामा सुधार ल्याउन सहयोग गर्नेछ र त्यसमा सहयोगी रणनीति देहाय अनुसार हुनेछ :

- राष्ट्रिय तथा प्रदेश तहहरूमा विद्यमान अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड रिपोर्टिङ्ग इकाईहरूको क्षमता सुदृढ गर्ने ;
- महासन्धि १५५ को अनुमोदनको प्रवर्द्धनका लागि प्राविधिक सहयोग उपलब्ध गराउने र अनुमोदन नभएका महासन्धिहरू (महासन्धि ८७, महासन्धि १५५, उपलेख २९)को प्रवर्द्धन र अवलम्बनका लागि, र अनुमोदन भएका महासन्धिहरू (महासन्धि १८२, महासन्धि १११)को कार्यान्वयनका लागि पैरवी अभियानहरूलाई सहयोग पुऱ्याउन, महासन्धि १६९को प्रावधानहरूका सम्बन्धमा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तयार गरेको राष्ट्रिय कार्ययोजनाको पुनरावलोकन गर्न सहयोग गर्ने।
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिका संस्थाहरू र श्रम अधिकारबाट वञ्चित अन्य श्रमिकहरूसँग काम गर्ने ; र विद्यमान अवस्थाको समीक्षा गर्न लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण लेखाजोखा गर्ने र समानता र समावेशीकरणका मुद्दाहरूका सम्बन्धमा जनचेतना जागृत गर्ने।

सूचकहरू

सूचक २.५.१ : अनुमोदित महासन्धि र अन्य मापदण्डहरूका सम्बन्धमा नेपालको संवैधानिक दायित्व सिइएसीआर का चासोहरूको सन्तुष्टका साथ जवाफदेहिता पुरागरेको हुनेछ।

सूचक २.५.२ : आईएलओ साभेदार-घटकहरूले महासन्धि ८७, १५५ र उपलेख २९को अनुमोदनका लागि आवश्यक कदमहरू अनुमोदन गरेका हुनेछन् र महासन्धि १६९ र १११को कार्यान्वयनमा रहेका कमी सम्बोधन गर्नेछन्।

३. कार्यान्वयन व्यवस्थापन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

आईएलओ र राष्ट्रिय साभेदार-घटकहरूबीच साभेदारी

नेपालमा डीडब्लुसीपी (सन् २०१६-२०२२)को प्रभावकारी कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन सामाजिक साभेदारहरूसँगको पूर्ण परामर्शमा सङ्घीय, प्रान्तीय र स्थानीय तहमा विभिन्न मन्त्रालय र सम्बन्धित सरकारी निकायहरूबीचको नजिकको समन्वय र सहकार्यमाथि निर्भर हुनेछ।

त्रिपक्षीय संरचनाको समयबद्ध प्रारूपअन्तर्गत आईएलओले त्रिपक्षीय डीडब्लुसीपी सञ्चालक समितिको साथमा डीडब्लुसीपीको तर्जुमा र कार्यान्वयन प्रक्रियाको सबै चरणको नियमित समीक्षा सुनिश्चित गर्नेछ। कार्यान्वयन योजनाको आधारमा आवधिक प्रगतिबारे छलफल गर्न र साभेदार-घटकहरूले सामना गरेका चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको नेतृत्वमा त्रिपक्षीय स्थायी समितिको हरेक चार-चार महिनामा बैठकहरूको आयोजना गरिनेछ। विगतको डीडब्लुसीपी (सन् २०१३-२०१७)को देशीय कार्यक्रम समीक्षाका सिफारिसहरूलाई मध्यनजर गर्दै त्यस्ता त्रिपक्षीय बैठकहरूमा डीडब्लुसीपी परिणाम सूचक अनुसारका प्रगतिको स्पष्ट समीक्षा गरिनेछ।

अन्य विकास साभेदारहरूसँग समन्वय

नेपालका राष्ट्रिय विकास प्राथमिकताहरूलाई सहयोग गर्ने साभेदा प्रतिबद्धता अनुरूप राष्ट्रसङ्घीय प्रणाली उन्डाफ अन्तर्गतका कार्यक्रम र त्यस सँग सम्बन्धित निकायहरू सहित देशमा रहेका अन्य मुख्य सरोकारवालाहरूसँग पनि नजिकमा रहेर आईएलओले काम गर्नेछ। यसले बाल श्रमसम्बन्धी अन्तरनिकाय समन्वय समूह, काठमाडौँ आप्रवासन समूह, यूपएन लैङ्गिक समता तथा सामाजिक समावेशीकरण समूहहरूको सदस्यका रूपमा पनि आफ्नो योगदानलाई निरन्तरता दिनेछ।

आन्तरिक अनुगमन र समन्वय

काठमाडौँस्थित आईएलओ देशीय कार्यालयले डीडब्लुसीपीको कार्यान्वयनको नेतृत्व र संयोजन नयाँ दिल्लीस्थित मर्यादित काम टोली र एसिया तथा प्रशान्त क्षेत्रका लागि क्षेत्रीय कार्यालयको सक्रिय सहयोगमा र साभेदार-घटकहरूको नजिकको परामर्शमा गर्नेछ। काठमाडौँस्थित आईएलओको निर्देशक र कार्यक्रम अधिकृतहरूले डीडब्लुसीपी कार्यान्वयन र त्यस सँग सम्बन्धित विषय सम्बन्धका लागि देशीयस्तरमा मुख्य जिम्मेवार व्यक्तिहरूका रूपमा काम गर्नेछन्।

डीडब्लुसीपीको सफल कार्यान्वयनका लागि प्रभावकारी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन अत्यावश्यक छ। अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि प्रयोग गरिने तीन मुख्य साधनहरूमा (क) कार्यान्वयन योजना, (ख) नतिजा प्रारूप, र (ग) अनुगमन तथा मूल्याङ्कन योजना रहेका छन्। मुख्य प्रतिफल सूचक र लक्षित परिणामका सम्बन्धित मापन मापदण्डअनुसारका उलपब्धिहरूबारे सूचना संकलन गर्न अतिरिक्त साधनहरू विकसित गरिनेछन्।

डीडब्लुसीपी (सन् २०१३-२०१७)कोसमीक्षाले “प्रकाशित अनुगमन योजना अनुसार डीडब्लुसीपीको अनुगमन हुने काम भएको छैन र डीडब्लुसीपीको प्रगतिबारे छलफल गर्न साभेदार-घटकहरूसँग कुनै बैठकहरू भएका छैनन्” भनी उल्लेख गरेको छ। त्यस्ता विगतका कमजोरीहरूलाई हटाउन आन्तरिक निगरानी र अनुगमनले वर्तमान डीडब्लुसीपीमा सम्बोधन गर्नेछ र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनमा सहभागी हुन साभेदार-घटकहरूको क्षमता सुदृढीकरण गर्नेछ।

४. मुख्य डीडब्लुसीपी साभेदारीहरू

डीडब्लुसीपीको आधारशिलाका रूपमा रहेको मुख्य साभेदारीहरूमा आईएलो, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, नेउवासंघ, सिएनआई, एफएनसीएसआई, र अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आइटीयूसी)मा आवद्ध मुख्य तीन ट्रेड युनियनहरू (जिफोन्ट, एनटीयूसी र अन्टुफ) बीच हुने छ।

मुख्य साभेदारीलाई बल पुर्याउने काम अन्तर्राष्ट्रिय विकास संस्था, अनुसन्धान संस्था, गैसस, र एफएनसीएसआई जस्ता अन्य निजी क्षेत्रका संस्था, सञ्चार माध्यम र अन्यहरूसँग विकसित हुने साभेदारीले गर्नेछ।

“संयुक्त राष्ट्रसंघ एक भएर योगदान गर्ने” प्रतिको प्रतिबद्धता अनुरूप आईएलओले संयुक्त राष्ट्रसंघ कन्ट्री टीममा सम्भव भएसम्म सहभागी भई योगदान पुऱ्याउने छ । यसमा देहाय क्षेत्रमा सहभागी हुने कार्य हुने छ: श्रम आप्रवासनसम्बन्धी यूएनसीटी संयुक्त कार्यसमूह, दिगो समावेशी आर्थिक वृद्धि प्रतिफल समूह, यूएन कार्यसञ्चालन व्यवस्थापन टोली (यूएन विजनेस अपरेसन्स स्ट्राटजीको आयोजनामा) र यूएन अनुगमन तथा मुल्याङ्कन समूह जस्ता सम्बन्धित प्रतिफलान्तर्गतका बहूनीकाय कार्यसमूह ।

५. आईएलओको तुलनात्मक बलियो पक्ष, पैरवी र सञ्चार योजना

नेपालमा आईएलओ नेपाल सरकार र सामाजिक साभेदारहरूसँग श्रमिक र कार्यस्थलसँग सम्बन्धित विभिन्न श्रम कानून तथा नीतिहरूको तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा संलग्न हुदै आएको छ । सामाजिक न्याय र मर्यादित श्रमको प्रवर्द्धन गर्न आईएलओले श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र विभिन्न सम्बन्धित मन्त्रालयहरूसँग सहकार्य गर्दैछ ।

नेपालमा आईएलओको तुलनात्मक बलियो पक्ष र कामको प्रचारप्रसार बढाउन एउटा सञ्चार रणनीतिको विकास गरिनेछ । आईएलओको सबैभन्दा ठूलो तुलनात्मक बलियो पक्ष भनेको यसको तटस्थता हो र मर्यादित कामको प्रोत्साहन तथा पैरवी गर्ने कायदेशरसहितको संयुक्त राष्ट्रसंघको विशेषकृत निकाय हो भन्ने साभ्भा बुझाई हो ।

यस रणनीतिले समावेशी आर्थिक विकास, मर्यादित काम र दिगो विकासका लक्ष्यहरूसँग त्यसको सम्बन्धलाई प्रवर्द्धन गर्नमा आईएलओ र डीडब्लुसीपीको भूमिकाबारे वर्तमान र सम्भावित भावी सरोकारवालाहरूलाई सक्रिय र व्यवस्थित रूपमा ज्ञानको आदानप्रदान गर्ने कार्य सुनिश्चित गर्नेछ ।

आईएलओका अधिकांश ज्ञानवर्धक पकाशनहरू अङ्ग्रेजी भाषामा पकासित गरिन्छ । धेरै जनतासम्म पुग्नका लागि मुख्य दस्तावेजहरू कम्तीमा पनि नेपाली भाषामा उपलब्ध गराउनु महत्वपूर्ण हुन्छ । आईएलओ कार्यालयले सबै सरोकारवाला संवादहरूमा राष्ट्रिय भाषाको प्रयोगलाई प्रोत्साहित गर्नेछ । पछिल्ला दिनहरूमा आईएलओको काठमाडौंस्थित कार्यालयले अधिकांश प्रमुख दस्तावेजहरू नेपाली र अङ्ग्रेजी दुवै भाषामा प्रकाशित हुदै आएको छ ।

यो प्रवृत्तिलाई नयाँ डीडब्लुसीपी कार्यान्वयन अवधिमा सुदृढ गरिनेछ । ज्ञानवर्धक पकाशनहरूको नेपाली भाषामा वितरण गरिनेछ । सर्वप्रथम डीडब्लुसीपी (२०१८-२०२२) दस्तावेज अङ्ग्रेजी र नेपाली भाषामा उपलब्ध हुनेछन् र डीडब्लुसीपी परिणामहरूका सन्दर्भमा आईएलओको कामको प्रगतिसम्बन्धी सबै प्रतिवेदनहरू पनि दुवै भाषामा प्रकाशित गरिनेछन् ।

६. डीडब्लुसीपी कार्यान्वयनलाई स्रोतको व्यवस्था

यस देशीय कार्यक्रममा उल्लेख गरिएका कार्यक्रमहरूको अधिकांश भागको आर्थिक प्रायोजन मुख्य विकास साभेदार समूहबाट आउने वर्तमान र भावी स्रोतबाट हुनेछ । यसका बावजुद केही स्रोतको अभाव पनि छ, र ती अभावहरूलाई पूर्ति गर्न सम्बन्धित विकास सम्बन्धी साभेदारहरूको पहिचान पनि भइसकेको छ ।

मर्यादित कामको पवर्धन सहजीकरण गर्ने पहिलो प्राथमिकताको सम्बन्धमा केही विकास सहायता परियोजनाहरू या त स्थापित भइसकेका छन् वा आगामी १२ महिना भित्र आउनेछन् । मर्यादित कामको सिर्जनामा रहेको सीमितताहरूलाई उन्मूलन गर्ने कार्यमा केन्द्रित लचिलो “समस्या केन्द्रित” कार्यक्रमले औद्योगिक सम्बन्ध सुधार गर्ने कार्यका लागि आर्थिक स्रोत उपलब्ध गराउनेछ, जसमा हालै जारी भएका श्रम र सामाजिक सुरक्षा कानूनको कार्यान्वयन र सङ्घीय राज्य संरचनाको हरेक तहमा रोजगार सिर्जनाका लागि समन्वय र क्षमतामा सुधार ल्याउने कार्य रहेको छ । रोजगारी सेवा, कुशल र निष्पक्ष मुल्य चक्र उत्पादन र अनौपचारिक श्रमलाई औपचारिकता प्रदान गर्नेसम्बन्धी कार्यक्रमहरूले यो कार्यक्रम अवधिमा निरन्तरता पाउनेछन् । श्रममुखी सडक मर्मत कार्यक्रमलाई सम्भवत दोस्रो चरणका लागि विस्तार गरिनेछ र पुल मर्मतसम्बन्धी थप कार्यक्रम पनि योजनामा रहेको छ । पहिलो प्राथमिकतासम्बन्धी मुख्य स्रोतको अभाव भनेको सामाजिक सुरक्षा, श्रम प्रशासन वनावट, बाल श्रम र दिगो उद्यमहरूको प्रवर्द्धनसम्बन्धी कार्यक्रमहरूका लागि छ । यस सम्बन्धमा विकास साभेदारहरूको पहिचान भइसकेको छ, र सम्भावित स्रोत प्रवाहका बारेमा उनीहरूसँग संवाद भइरहेको छ ।

दोस्रो प्राथमिकताका सम्बन्धमा मानव बेचबिखनविरुद्ध, आप्रवासन र बाध्यकारी श्रमका सम्बन्धमा काममा आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारको संरक्षणका लागि एकीकृत अवधारणालाई समेट्ने स्रोत हालै मात्र सुरक्षित गरिएको छ भने बाल श्रमको क्षेत्रमा सम्बन्धीत दातासंस्थासँग वार्ता चलिरहेको छ । अधिकांश भागका लागि काममा आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारका लागि उपलब्ध विकास सहायताले मुख्य राष्ट्रियस्तरको क्षमता विकास र नीतिगत सहयोगलाई समेट्छ, जसमा मानव बेचबिखन विरुद्धको कार्यक्रम अपवादका रूपमा रहेको छ र त्यस अन्तर्गत स्थानीय तहमा काम र क्षमता विकाससम्बन्धी सेवाहरू समावेश छन् । लक्षित श्रम मापदण्डहरूको अनुमोदनसम्बन्धी कार्यका लागि मुख्यतः नियमित बजेट स्रोतको उपयोग गरिनेछ ।

दुवै प्राथमिकता क्षेत्र अन्तर्गत सङ्घिय संरचनाको विभिन्न तहमा श्रम प्रशासन र जनचेतना अभिवृद्धिको क्षेत्रमा त्रिपक्षीय साभेदार-घटकहरूलाई विस्तृत क्षमता अभिवृद्धि सहयोग उपलब्ध गराउन आवश्यक रहेको छ । त्यसैकारण, दुवै प्राथमिकता क्षेत्रअन्तर्गतको विद्यमान कार्यलाई विस्तार गर्न विस्तृत स्रोत परिचालन प्रयासहरू आवश्यक हुनेछ ।

७. जोखिम व्यवस्थापन

हालैको निर्वाचन २०७४ राजनीतिक एजेण्डा भन्दा पनि मुख्यत सामाजिक तथा आर्थिक मुद्दाहरूमा केन्द्रीत भएको थियो । त्यसैकारण डीडब्लुसीपीको अवधिमा सत्तामा पुगेको बहुमतको सरकारबाट बढ्दो स्तरको राजनीतिक स्थायित्व प्राप्त हुने अपेक्षा गरेको छ । सिद्धान्तमा सहमति भई निर्वाचनका लागि गति प्रदान गर्ने काम भएको अधिकारको प्रत्यायोजन अधिकारको बाँडफाँट र स्थानीय तहलाई जिम्मेवारी दिने सम्बन्धमा अनिर्णित मुद्दाहरू अबै सम्बोधन गर्न बाँकिछन् ।

डीडब्लुसीपीका परिणामहरूलाई हासिल गर्ने कुरा देहायका अवस्थामा निर्भर हुनेछ :

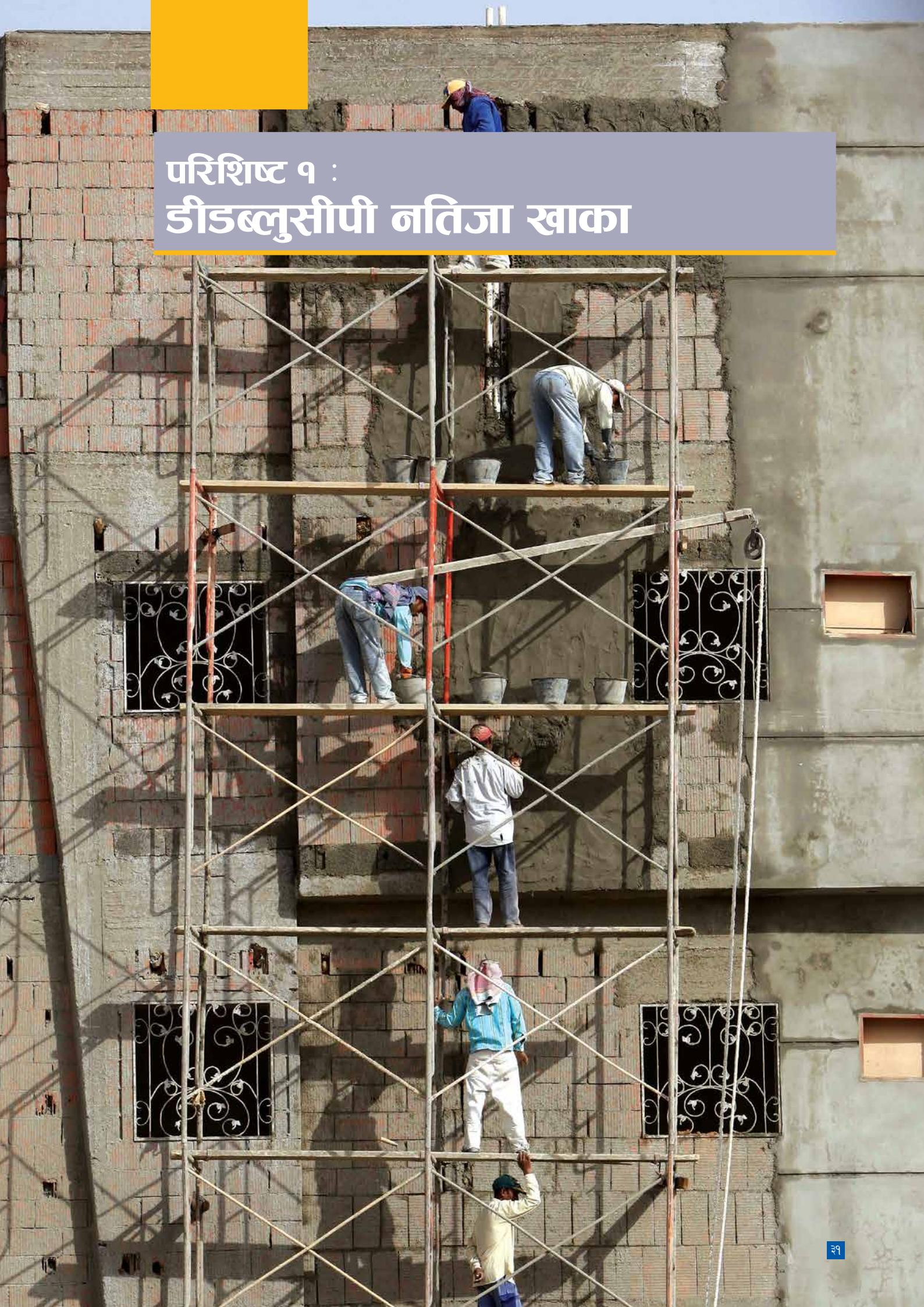
- आफ्नो मुख्य नीतिगत दिशाप्रति सरकारको अटुट प्रतिबद्धता ;
- साभेदार लक्ष्यहरूतर्फ मिलेर काम गर्ने सामाजिक साभेदारहरूबीच निरन्तर सहयोग र सहकार्य ;
- श्रम शोषणका लागि जोखिम क्षेत्रहरू जस्तै घरेलु काम, बाल श्रम र अन्य अस्वीकार्य प्रकृतिका श्रमसम्बन्धी प्रावधानहरूको निरन्तर प्राथमिकीकरण ; र
- स्रोतको प्रभावकारी परिचालन ।

डीडब्लुसीपीले आफ्नो कार्यान्वयनको विभिन्न चरणमा खास जोखिमहरूको पनि परिकल्पना गरेको छ :

- नयाँ सङ्घिय संरचनाको कार्यसञ्चालनमा विलम्ब ;
- हालै जारी भएका केही ऐनहरूलाई कार्यान्वयन गर्न वास्तविक राजनीतिक र प्रशासनिक प्रतिबद्धताको अभाव ;
- सरकार र सामाजिक साभेदारहरूको अपर्याप्त क्षमता ; र
- बजेट स्रोतको अभाव

यी जोखिमहरूलाई न्यून गर्न डीडब्लुसीपीको मुख्य प्रारूपले नयाँ शासकीय संरचना भित्र संस्थागत संयन्त्रहरूलाई सुदृढ गर्दै त्रिपक्षीय साभेदार-घटकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरेर प्रावधानहरू बनाउन आवश्यक छ । आवधिक परामर्श र सामाजिक संवादको प्रक्रियामार्फत सामाजिक साभेदारहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ, जसले गर्दा जोखिमहरूलाई आवधिक रूपमा अनुगमन गरी आवश्यक समायोजना गर्न सकियोस् । आन्तरिक कार्यक्रमागत सहकार्य र सक्षमतामा सुधार गर्न डीडब्लुसीपीका विभिन्न पक्षहरूबीचको साभेदारीलाई बलियो बनाउन पनि आवश्यक हुन्छ । कार्यक्रम कार्यान्वयनका क्रममा आईएलओको सामयिक प्राविधिक सहयोग र कुशल बजेट प्रवाह पनि ज्यादै महत्वपूर्ण हुन्छ ।

परिशिष्ट १ : डीडब्लुसीपी नतिजा खाका



परिशिष्ट १ : डीडब्लुसीपी नतिजा खाका

डीडब्लुसीपी प्राथमिकता १ : दिगो, समावेशी र लैडिगक रूपमा जवाफदेही आर्थिक वृद्धिमाफत सबैका लागि मर्यादित काम सम्भव बनाउने।

| | |
|---|--|
| <p>उन्डाफ प्राथमिकता क्षेत्र १ : सन् २०२२ सम्ममा आर्थिक रूपमा संकटासन्न, बेरोजगार र अल्पबेरोजगार व्यक्तिहरूको दिगो जीविकोपार्जन, सुरक्षित र मर्यादित रोजगार र आम्दानीका अवसरहरूमा बढ्दो पहुँच हुनेछ ।</p> <p>उन्डाफ प्राथमिकता क्षेत्र २ : सन् २०२२ सम्ममा सबैका लागि, विशेषगरी संकटासन्न व्यक्तिहरूका लागि गुणस्तरीय आधारभूत सामाजिक सेवाहरूमा सुधारिएको, समतामूलक पहुँच, उपलब्धता र उपयोग हुनेछ ।</p> <p>राष्ट्रिय विकास प्राथमिकताहरू चौधौँ राष्ट्रिय योजना</p> <p>रणनीति १ : लघु, साना तथा मझौला उद्यमको विकास, कृषि तथा पर्यटन क्षेत्रको विस्तारमाफत उत्पादनमा बृद्धि गर्ने</p> <p>रणनीति २ : उर्जा, सडक र हवाई यातायात तथा सञ्चारको क्षेत्रमा पूर्वाधार विकास</p> <p>रणनीति ३ : सामाजिक विकास र सामाजिक सुरक्षा/संरक्षणमाफत मानवविकासमा दिगो सुधार</p> <p>रणनीति ५ : लैडिगक समानता, समावेशिता, बालावरण संरक्षण, विज्ञान तथा प्रविधिको अधिकतम उपयोग र संस्थागत क्षमताको अभिवृद्धि</p> <p>चौधौँ विकास योजना (२०७३/७४- २०७५/७६) राष्ट्रिय रोजगार नीति २०१४ वैदेशिक रोजगार नीति २०१२ राष्ट्रिय युवा नीति २०१०</p> | <p>सम्बन्धित एसडीजीहरू :</p> <p>एसडीजी १ : सबै ठाउँबाट सबै प्रकारका गरिबीको अन्त्य गर्ने</p> <p>एसडीजी ५: लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला, किशोरी र बालिकालाई सशक्त बनाउने</p> <p>एसडीजी ८: भरपर्दो, समावेशी र दिगो आर्थिक वृद्धि तथा सबैका लागि पूर्ण र उत्पादनमूलक रोजगारी र मर्यादित कामको प्रवर्धन गर्ने</p> <p>एसडीजी ९: उत्पादनशील पूर्वाधारको निर्माण, समावेशी र दिगो औद्योगीकरणको प्रवर्धन गर्ने</p> <p>एसडीजी १०: मुलुक भित्र तथा मुलुकहरूबीचको असमानता घटाउने</p> <p>एसडीजी ११: कार्यन्वयनको माध्यमहरू सुदृढ गर्ने र दिगो विकासका लागि विश्वव्यापी साझेदारी पुनसक्रिय गराउने ।</p> |
| <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : २,४००,६५० अमेरिकी डलर</p> <p>उपलब्ध हुने अनुमानित परिचालन गरिने</p> <p>१,०००,६०० अमेरिकी डलर</p> <p>१,४००,०५० अमेरिकी डलर</p> | <p>साझेदारहरू :</p> <p>श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, श्रम विभाग, श्रम कार्यालयहरू, सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय, केन्द्र, प्रदेश र नगरपालिकास्तरका श्रमिक तथा रोजगारदाताका संघसंस्थाहरू, राष्ट्रसङ्घीय निकायहरू र श्रम प्रशासनका विज्ञहरू</p> |
| <p>डीडब्लुसीपी परिणाम १.१ (एनपीएल१०१४) : त्रिपक्षीय साझेदारहरू र सरकारवालाहरूको अग्र एज २०१४ र अग्र नियमावली २०१५ कार्यान्वयन गरेका हुनेछन</p> | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|---------------|-----------------------|-----------------------|
| | <p>सूचक १.१.१ : प्रभावकारी रुपमा श्रम विवाद निवारण गर्ने र द्विपक्षीय र त्रिपक्षीय सम्झौता गर्न योगदान पुऱ्याउने विद्यमान र नयाँ श्रम बजार संस्था र संयन्त्रहरूको संख्या</p> | <p>आधार रेखा (बिसलाइन) :</p> <ol style="list-style-type: none"> १. श्रम ऐन २०१४ मा स्थायी न्यूनतम ज्याला निर्धारण समिति । २. असल औद्योगिक सम्बन्ध र सामाजिक संवाद संयन्त्र, विशेषगरी विकेन्द्रित तहमा प्रवर्द्धन गर्न प्राविधिक क्षमता सुदृढ गरिनुपर्ने आवश्यकता सहितका सात वटा श्रम कार्यालयहरू । ३. असल औद्योगिक सम्बन्ध प्रवर्द्धन गर्ने आफ्नो भूमिका प्रभावकारी रुपमा निर्वाह गर्ने श्रम प्रशासनसंग पर्याप्त बजेट छैन । ४. श्रम कानूनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्ने श्रम प्रशासनसंग सीमित क्षमता छ । | <p>लक्ष्यहरू :</p> <ol style="list-style-type: none"> १. ज्याला निर्धारण बोर्डले अनुमोदन गरेको आईएलओको सिफारिसहरूमा आधारित भई न्यूनतम ज्यालाको गणना गर्ने नयाँ साधन (जुन २०२०) २. श्रम ऐन २०१७ र सङ्घीय संरचना अनुरूप विभिन्न तहमा सामूहिक सौ दावाजीको संयन्त्रको स्थापना (डिसेम्बर २०१९) ३. तीन वटा प्रान्तहरूमा श्रम कार्यालयहरूले प्रभावकारी श्रम निरीक्षणका लागि वितीय तथा मानवस्रोत, साधन वा उपकरणमा वृद्धि गरेका छन् (डिसेम्बर २०२२) ४. श्रम कानून परिपालनसम्बन्धी लिङ्गिकको आधारमा खण्डित तथाङ्क र आँकडा संकलन, विश्लेषण र प्रतिवेदन गर्न संयन्त्रको स्थापना र सञ्चालन (२०२२) | | | |
| | <p>सूचक १.१.२ : श्रम कानून र न्यूनतम ज्यालाले व्यवस्था गरेको अधिकारसम्बन्धी प्रावधानबाट लाभान्वित श्रमिकहरूको संख्यामा भएको % वृद्धि ।</p> | <p>आधार रेखा (बिसलाइन) :</p> <ol style="list-style-type: none"> १. श्रम कानूनमा भएका प्रावधानहरूबाट हाल लगभग ५ % श्रमिकहरू लाभान्वित भइरहेको । | <p>लक्ष्यहरू</p> <ol style="list-style-type: none"> १) श्रम कानून र सामूहिक सम्झौता र वैधानिक न्यूनतम ज्यालामा व्यवस्था भए अनुसार श्रम अधिकारबाट यस अघि श्रम कानूनले नसमेटेको वर्ग (करार श्रमिक, घरेलु श्रमिक आदि)का २५ % श्रमिकहरू लाभान्वित भइरहेका छन् । २) श्रम कानून र सामूहिक सम्झौता र वैधानिक न्यूनतम ज्यालामा व्यवस्था भए अनुसार श्रम अधिकारबाट साना उद्यम (१० जनाभन्दा कम श्रमिक)मा काम गर्ने श्रमिकहरूको २५ % श्रमिकहरू लाभान्वित भइरहेका छन् । ३) श्रम कानून र सामूहिक सम्झौता र वैधानिक न्यूनतम ज्यालामा व्यवस्था भए अनुसार श्रम अधिकारबाट मझौला र ठूला उद्यमहरूमा काम गर्ने २५% श्रमिकहरू लाभान्वित भइरहेका छन् । राष्ट्रिय समन्वय संयन्त्र सञ्चालनमा आएको छ । | | | |
| <p>डीडब्लुसीपी परिणाम १.२ (एनपीएल१९६ र एनपीएल १९७०) : परिणाम १.२ : साकेदारहरू र सरोकारगालाहरूले राष्ट्रिय प्रदेश र स्थानीय तहमा युवा महिला पुरुष र सुविधाहरूबाट बन्धीत समूहहरूलाई लक्ष गरी अगक बढी तथा राम्रो रोजगारीको प्रवर्द्धन गरेका हुनेछन् ।</p> | <p>साकेदारहरू :</p> <p>श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, युवा संगठनहरू, श्रमिक संगठनहरू, रोजगारदाता संस्थाहरू, श्रम विभागको सावजनिक रोजगार सेवा केन्द्र, वस्तुगत संघ, नागरिक समाज संस्थाहरू, प्रान्तीय तथा स्थानीय सरकारहरू</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्राप्त्य अनुमानित बजेट : ४,७८४,१७५ अमेरिकी डलर</p> <table border="1"> <tr> <td>उपलब्ध हुने अनुमान</td> <td>परिचालन गरिने</td> </tr> <tr> <td>१,५६२,००० अमेरिकी डलर</td> <td>३,२२२,१७५ अमेरिकी डलर</td> </tr> </table> | उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | १,५६२,००० अमेरिकी डलर | ३,२२२,१७५ अमेरिकी डलर |
| उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | | | | | |
| १,५६२,००० अमेरिकी डलर | ३,२२२,१७५ अमेरिकी डलर | | | | | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>सूचक १.२.१ : विशेषगरी युवा महिला, पुरुष र सुविधाबाट बञ्चित समूहहरूका लागि बढी र अझ र भ्रमो रोजगारी प्रवर्द्धन गर्न विभिन्न तहहरूमा साभेदार-घटकहरूले चाले का ठोस कदमहरूको संख्या ।</p> | <p>आधार रेखा (बिसलाइन) :</p> <ol style="list-style-type: none"> सरकारद्वारा सन् २०१४ मा राष्ट्रिय रोजगार नीतिको तर्जुमा । देशमा रोजगारी सिर्जनालाई सम्बोधन गर्न साभेदार-घटकहरूबाट सीमित प्रयासहरू । क्षेत्रगत मन्त्रालयहरूबीच र विकास साभेदारहरूबीच समन्वय संयन्त्रको अभावले आर्थिक वृद्धि र रोजगारी सिर्जनामा नीति तथा कार्यक्रमको असरलाई प्रभावित गर्दै । जिम्मेवार व्यवसाय, रोजगार सिर्जना र आर्थिक वृद्धिका लागि अपर्याप्त पैरवी । रोजगारीको खोजीमा रहेकाहरूका लागि रोजगारी सेवामा सीमित पहुँच । | <p>लक्ष्यहरू</p> <ol style="list-style-type: none"> रोजगारी सिर्जनाका चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न लागि साभेदार-घटकले राष्ट्रिय स्तरमा कम्तीमा पनि एउटा र २ प्रान्तका ६ नगर पालिकाहरूमा एक-एक वटा समन्वय, सहकार्य र साभेदारीको कार्यक्रम (डिसेम्बर २०२२) (क) आफ्ना सदस्यहरूको हितमा निजी क्षेत्रका संस्थाहरूबाट ५० वटा पैरवी कार्य (डिसेम्बर २०१८)। (ख) साभेदारहरूका तर्फबाट रोजगारी सिर्जनाका लागि नीतिगत व्यवधान र समन्वय असफलताहरूलाई सम्बोधन गर्न छ, उच्चस्तरीय पैरवी कार्यक्रमहरू (जुन २०१८-डिसेम्बर २०२२) । रोजगारी सिर्जनासम्बन्धी कार्यक्रम र प्रतिवेदन कार्यको आवधिक समीक्षाका लागि श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट अन्तर-मन्त्रालय समन्वय संयन्त्रको स्थापना (जुन २०१९) युवा महिला, पुरुष र सुविधाबाट बञ्चित समूहहरूका लागि रोजगारी सिर्जना गर्न श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट कम्तीमा पनि एउटा मुख्य कार्यक्रमको निर्माण र कार्यान्वयन (डिसेम्बर २०२२) । प्रभावकारी, समावेशी र लैङ्गिक रुपमा संवेदनशील रोजगारी सेवाहरू सुनिश्चित गर्न सरकारबाट कदम चालिएको छ । (डिसेम्बर २०२०) |
| <p>डीडब्ल्यूसीपी परिणाम १.३ (एनपीएल१९८) : ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्ने विशेषगरी सुविधाहरू बाट बञ्चित समुदायका पुरुष, महिला र युवाहरूको मर्यादित रोजगारीका अवसरहरूमा बढ्दो पहुँच हुनेछ ।</p> | <p>साभेदारहरू :</p> <p>मुख्य साभेदारहरूमा स्थानीय र प्रान्तीय सरकार, छानिएका प्रान्तहरूमा श्रमिक संगठन र रोजगारदाता संस्थाहरू र स्थानीय पूर्वाधार विभाग र जिल्लास्तरमा यसका कार्यान्वयन निकायहरू</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : ९,७९,४०५ अमेरिकी डलर</p> <p>उपलब्ध हुने अनुमान</p> <p>परिचालन गरिने</p> <p>९,७९,४०५ अमेरिकी डलर</p> <p>१,०००,००० अमेरिकी डलर</p> | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---------------|---------------------|---------------------|
| | <p>सूचक १.३.१ : साभेदार-घटक (सरकार, रोजगारदाताका संस्था र श्रमिकका संगठनहरू)ले ग्रामीण क्षेत्रमा रोजगारी र मर्यादित काम प्रवर्द्धन गर्न चालेका ठोस कदमहरूको संख्या ।</p> | <p>आधार रेखा (बेसलाइन) :</p> <p>१) सरकारको सेवा आपूर्तिको जिम्मेवारी मुख्यतः स्थानीय सरकारलाई प्रत्यायोजन गरिएको छ, जसले उत्पादक रोजगारीका अवसर र मर्यादित कामलाई प्रवर्द्धन गर्ने कार्यक्रमहरूको निर्माण र कार्यान्वयन गर्न स्थानीय सरकारसँग काम गर्न सामाजिक साभेदारहरूलाई राम्रो अवसर प्रदान गर्छ। यद्यपि, प्रान्तीय र स्थानीय तहमा परामर्श र सामाजिक संवादका लागि कुनै संयन्त्र छैन।</p> <p>२) निक्षेपणका सबै तहमा रोजगारी सिर्जनाका सरोकारवालाबीच सीमित नीतिगत संवाद। न्यून उत्पादकत्वका साथै स्रोत कुशलताको अभाव, पूँजी र बजारमा न्यून पहुँचले साना तथा मझौला उद्यमहरूको कार्यसञ्चालन सीमित बनाएको छ र जसकाकारण काम गर्ने वातावरण खराब हुनजान्छ।</p> <p>३) बढी र राम्रो रोजगारी प्रवर्द्धन गर्न ग्रामीण रोजगारदाता र श्रमिक संस्थाहरूको अपर्याप्त संस्थागत र प्राविधिक क्षमताहरू। कुनै पनि प्रान्तसँग आर्थिक विकास रणनीति छैन।</p> <p>४) स्थानीय पूर्वाधार विभागले ७ प्रान्त र ३६ जिल्लाहरूमा ग्रामीण सडक मर्मतसम्भार कार्यक्रम कार्यान्वयन गरिरहेको छ। सन् २०१६ यता २० करोड श्रम दिन सिर्जना भएको छ। कार्यक्रमले श्रमिकहरूका लागि न्यूनतम ज्याला र व्यावसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सुनिश्चित गर्छ। सबै श्रमिकहरू सुविधाबाट बञ्चित समूहका रहेका छन्।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) छानिएका प्रान्त र नगरपालिकाहरूमा सरकार, विकास साभेदार र सामाजिक साभेदारहरूको साभेदा मञ्च (डिसेम्बर २०१९)</p> <p>२) मर्यादित श्रम प्रवर्द्धन गर्न श्रमिक संगठन र रोजगारदाता संस्थाहरूको कार्यगत प्रान्तीय र स्थानीय तह संरचनाहरू (डिसेम्बर २०१९)</p> <p>३) तीन वटा प्रान्तहरूले रोजगार नीति २०१५ अनुरूप आर्थिक विकास रणनीति अवलम्बन गरेका हुनेछन् (डिसेम्बर २०१५)</p> <p>४) १२ वटा ग्रामीण नगरपालिकाहरूले आफ्नो वार्षिक योजना तथा बजेटमा रोजगारी रणनीतिहरू एकीकृत गरेका हुनेछन् (जुन २०१९)</p> <p>५) स्थानीय पूर्वाधार विभागले एसएनआरटिपीलाई थप ३६ वटा जिल्लाहरूमा विस्तार गरेको छ।</p> <p>६) छनौट गरिएका नगरपालिकाहरूले विभिन्न रोजगारी सिर्जना कार्यक्रम र सेवाहरूमार्फत २०% रोजगारी थप गरेका हुनेछन्।</p> | | | |
| <p>डीडब्ल्यूसीपी परिणाम १.४ (एनपीएल१५): नीति निर्माता र योजनाकर्ताहरूले रोजगारी सिर्जना नीति तथा रणनीतिहरूको विकासमा पछिल्लो श्रम तथा आईएलओ अनुसन्धान र विश्लेषणको प्रयोग गरेका हुनेछन्।</p> | <p>साभेदारहरू : श्रमशक्ति सर्वेक्षणका लागि केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, र अन्य विश्लेषणात्मक कामका लागि विश्वविद्यालय, थिंक टैंक र अनुसन्धान संस्थाहरू, श्रम, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र अन्य सरकारी निकायहरू।</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप अनुमानित बजेट : ७०,७३७ अमेरिकी डलर</p> <table border="1" data-bbox="1114 824 1225 1547"> <tr> <td>उपलब्ध हुने अनुमान</td> <td>परिचालन गरिने</td> </tr> <tr> <td>२१०,७३७ अमेरिकी डलर</td> <td>५००,००० अमेरिकी डलर</td> </tr> </table> | उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | २१०,७३७ अमेरिकी डलर | ५००,००० अमेरिकी डलर |
| उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | | | | | |
| २१०,७३७ अमेरिकी डलर | ५००,००० अमेरिकी डलर | | | | | |
| <p>सूचक १.४.१ : महिला, युवा, र आप्रवासी श्रमिक, बाध्यकारी श्रम र अनौपचारिक श्रमिकहरूमाथि विशेष केन्द्रित श्रम शक्तिको अद्यावधिक लिङ्गको आधारमा खण्डित सूचकहरू उपलब्ध।</p> | <p>आधार रेखा (बेसलाइन) :</p> <p>१) १९औँ श्रम तथ्याङ्कवर्षहरूको अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनले अवलम्बन गरेको प्रस्तावहरू र जुन २०१७ मा सुरु गरिएको सर्वेक्षण अनुरूप विकसित गरिएको श्रमशक्ति सर्वेक्षण त्से (२०१७-२०१८)</p> <p>२) श्रम तथ्याङ्कहरू उत्पादन, प्रयोग र सम्प्रेषण गर्ने साभेदार-घटकहरूको अपर्याप्त क्षमता</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) श्रमशक्ति सर्वेक्षण त्सेको प्रतिवेदन सबै ७ वटै प्रान्तहरूमा सम्प्रेषण (डिसेम्बर २०१९)</p> <p>२) श्रमशक्ति सर्वेक्षण चौथौ तयारी पूरा (डिसेम्बर २०२२)</p> | | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>सूचक १.४.२ : श्रम तथाङ्क, आईएलओ अनुसन्धान, तथाङ्क र नीति विश्लेषण प्रवर्द्धन गर्ने उच्च गुणस्तरीय, सामयिक सञ्चार सामग्रीहरू उपलब्ध ।</p> | <p>आधार रेखा (बेसलाइन) :</p> <p>१) श्रम संसार र यसका चुनौतीहरू बारे राष्ट्रियस्तरमा नीतिमुखी उच्च गुणस्तरको अनुसन्धानको अनुपलब्धता, जसले प्रमाणमा आधारित नीतिगत सिफारिस र पैरवीलाई सीमित बनाउने काम गरेको छ ।</p> <p>२) आईएलओ अनुसन्धान, तथाङ्क र नीतिगत विश्लेषणलाई प्रवर्द्धन गर्ने उच्च गुणस्तर, सामयिक सञ्चार उत्पादनहरू सही लक्षित समूहका लागि र समयमा उपलब्ध छैन ।</p> <p>३) विश्वविद्यालय, थिंक टैंक र विकास साझेदारहरूसँग साझेदारीका अवसरहरू श्रमको संसारको ज्ञान विस्तार गर्ने पूर्ण रूपले खोजी र उपयोग नगरिएको ।</p> | <p>लक्ष्य:</p> <p>१) सबै त्रिपक्षीय साझेदार-घटक, विकास साझेदार, नागरिक समाजको संस्था र स्थानीय सरकारहरूले नीति तथा कार्यक्रम निर्माणमा तीन मुख्य आईएलओ अनुसन्धान र १० सञ्चार उत्पादनहरूको व्यापक स्तरमा उद्भूत गरेको ।</p> <p>२) श्रम शक्ति सर्वेक्षण तेश्रोमा आधारित छ वटा उच्च गुणस्तरीय सञ्चार सामग्रीहरूलाई राष्ट्रिय दिगो विकास रणनीतिहरूले व्यापक रूपमा उद्भूत गरेको हुने । ३) वार्षिक श्रम तथा रोजगारी अवस्था प्रतिवेदनको प्रकाशन ।</p> |
| <p>डीडब्लुसीपी परिणाम १.५ (एनपीएल१०१) : सामाजिक संरक्षण ङिकायहरूबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन (२०७४) र ङियमावली २०७५ को कार्यान्वयन गरिएको हुनेछ ।</p> | <p>साझेदारहरू :</p> <p>श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, सामाजिक सुरक्षा कोष, श्रमिक संगठन, रोजगारदाता संघ, स्थानीय तथा प्रांतीय सरकारहरू</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : १,९,४०,५१२ अमेरिकी डलर</p> <p>उपलब्ध हुने अनुमान</p> <p>परिचालन गरिने</p> <p>९,४०, ५१२ अमेरिकी डलर</p> <p>१००,००० अमेरिकी डलर</p> | <p>लक्ष्य : १) कम्तीमा पनि ५ वटा महत्वपूर्ण प्रणाली (श्रमिक र रोजगारदाताको दर्ता, कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन, लाभ भुक्तानी र कार्य-सम्पादन अनुगमन तथा रिपोर्टिङ्ग) सञ्चालनमा आएको (डिसेम्बर २०१८)।</p> <p>२) ऐनले व्यवस्था गरेको ८ वटा योजनाहरू (औषधोपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना, मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना सुरक्षा योजना, अशक्तता सुरक्षा योजना, वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, बेरोजगार सहायता योजना र कोषले तोकेका अन्य लाभ)का लागि प्रणाली सञ्चालनमा रहेको (डिसेम्बर २०२०)।</p> <p>३) सरकारले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमसँग सम्बन्धित उपलब्धिहरूको मापन गर्ने तथ्याङ्कीय डाटाबेसको अद्यावधिक गरेको (जुन २०१९)।</p> |
| <p>सूचक १.५.१ : नयाँ सामाजिक सुरक्षा ऐनमा परिभाषित गरिए अनुसार योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्ने सामाजिक सुरक्षा संस्थाहरूबाट सञ्चालनको विभिन्न तहमा स्थापना गरी सञ्चालनमा ल्याएको प्रणालीहरूको संख्या ।</p> | <p>आधार रेखा (बेसलाइन) :</p> <p>१) औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रका श्रमिकहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको समन्वय र लागु गर्न सन् २०१० मा स्थापित त्रिपक्षीय बोर्डद्वारा सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा कोष ।</p> <p>२) सुरक्षा कोषको सञ्चालनका लागि सन् २०१५ मा आईएलओको प्राविधिक सहयोगमा मानव स्रोत योजना र विकासको प्रारूप; विस्तृत संस्थागत योजना ; र कार्यसञ्चालन निर्देशिका विकसित गरिएको, तर कोषको बोर्डबाट अनुमोदन हुन बाँकी ।</p> <p>३) सामाजिक बीमा कार्यक्रम कार्यान्वयन र अनुगमनका लागि सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको अभाव ।</p> <p>४) आईएलओको प्राविधिक सहयोगमा सन् २०१५ मा ६ वटा नयाँ योगदानमा आधारित कार्यक्रमहरू (रोग, मातृत्व, उपचार, बेरोजगारी, कार्यस्थलमा चोटपटक र निजी क्षेत्रका श्रमिक/रोजगारदाताको निवृत्ति) को जीवनांकी मुल्याङ्कन ।</p> | <p>१) औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रका श्रमिकहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको समन्वय र लागु गर्न सन् २०१० मा स्थापित त्रिपक्षीय बोर्डद्वारा सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा कोष ।</p> <p>२) सुरक्षा कोषको सञ्चालनका लागि सन् २०१५ मा आईएलओको प्राविधिक सहयोगमा मानव स्रोत योजना र विकासको प्रारूप; विस्तृत संस्थागत योजना ; र कार्यसञ्चालन निर्देशिका विकसित गरिएको, तर कोषको बोर्डबाट अनुमोदन हुन बाँकी ।</p> <p>३) सामाजिक बीमा कार्यक्रम कार्यान्वयन र अनुगमनका लागि सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको अभाव ।</p> <p>४) आईएलओको प्राविधिक सहयोगमा सन् २०१५ मा ६ वटा नयाँ योगदानमा आधारित कार्यक्रमहरू (रोग, मातृत्व, उपचार, बेरोजगारी, कार्यस्थलमा चोटपटक र निजी क्षेत्रका श्रमिक/रोजगारदाताको निवृत्ति) को जीवनांकी मुल्याङ्कन ।</p> | <p>लक्ष्य : १) कम्तीमा पनि ५ वटा महत्वपूर्ण प्रणाली (श्रमिक र रोजगारदाताको दर्ता, कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन, लाभ भुक्तानी र कार्य-सम्पादन अनुगमन तथा रिपोर्टिङ्ग) सञ्चालनमा आएको (डिसेम्बर २०१८)।</p> <p>२) ऐनले व्यवस्था गरेको ८ वटा योजनाहरू (औषधोपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना, मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना सुरक्षा योजना, अशक्तता सुरक्षा योजना, वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, बेरोजगार सहायता योजना र कोषले तोकेका अन्य लाभ)का लागि प्रणाली सञ्चालनमा रहेको (डिसेम्बर २०२०)।</p> <p>३) सरकारले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमसँग सम्बन्धित उपलब्धिहरूको मापन गर्ने तथ्याङ्कीय डाटाबेसको अद्यावधिक गरेको (जुन २०१९)।</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>सूचक १.५.२ : ऐनले प्रत्याभूत गरे को कम्तीमा पनि एउटा सामाजिक सुरक्षा योजनाबाट लाभान्वित श्रमिकहरूको संख्यामा भएको प्रतिशत वृद्धि ।</p> | <p>आधार रेखा (बिसलाइन) :</p> <p>१) जनसङ्ख्याको ७ % (विशेषगरी निजामती कर्मचारी, प्रहरी, सेना, विद्यालय शिक्षक र साना औपचारिक क्षेत्रका कर्मचारीहरू) मात्र मुख्य तीन वटा सामाजिक बीमा कार्यक्रम (कर्मचारी सञ्चयकोष, निजामती सेवा निवृत्ति र नागरिक लगानी कोष)ले समेटिएको ।</p> <p>२) अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक/रोजगारदाताहरू कुनै पनि सामाजिक बीमा कार्यक्रमहरूबाट लाभान्वित नभएको ।</p> <p>३) सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको कृशल र प्रभावकारी प्रवाह, विशेषगरी अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक र रोजगारदाताहरूका लागि कुनै समन्वय संयन्त्र नरहेको ।</p> <p>४) हालसम्म ऐनले व्यवस्था गरे अनुसार प्रत्याभूत गरिएको सामाजिक सुरक्षाबाट को ही पनि लाभान्वित भएको छैन ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको निर्माण, व्यवस्थापन वा प्रवाहका लागि पाँच वटा ज्ञानमूलक उत्पादनहरू र चार वटा भिन्न व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन साधनहरू ।</p> <p>२) ८० % औपचारिक क्षेत्र रोजगारदाता र तिनका श्रमिकहरू सामाजिक सुरक्षा प्रणालीअन्तर्गत दर्ता भएको ।</p> <p>३) नयाँ सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा कम्तीमा पनि २ वटा मुख्य अनौपचारिक क्षेत्र रोजगारदाता र उनीहरूका श्रमिकहरू दर्ता भएको ।</p> <p>४) सरकारद्वारा राष्ट्रिय समन्वय संयन्त्रको स्थापना र सञ्चालन (डिसेम्बर २०१९)</p> |
|--|--|--|---|

डीडब्लुसीपी प्राथमिकता २ : संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने, सामाजिक संवाद वृद्धि गर्ने र आईप्लओका आधारभूत महासन्धिहरू तथा अन्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू लागू गर्ने ।

| | |
|--|--|
| <p>राष्ट्रिय विकास प्राथमिकताहरू :</p> <p>चौथौँ राष्ट्रिय योजना २०७२-७४, ७५-७६ रणनीति ५ : लैङ्गिक समानता, समावेशिता, बातावरण संरक्षण, विज्ञान तथा प्रविधिको अधिकतम प्रयोग, र संस्थागत क्षमता वृद्धि</p> <p>अपाङ्गतासम्बन्धी राष्ट्रिय नीति र योजना, २००६</p> <p>मानव बेचबिखन, विशेषगरी महिला र बालबालिकाको बेचबिखनविरुद्धको राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०१२</p> <p>लैङ्गिकतामा आधारित हिंसाको अन्त्य र लैङ्गिक सशक्तीकरण राष्ट्रिय रणनीति तथा योजना, २०१३-२०१७</p> <p>लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरण नीति, २००९</p> <p>बालश्रम नीति, २०१२</p> <p>बालश्रमसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजना, २०१८</p> <p>वैदेशिक रोजगार ऐन कार्यान्वयन योजना, २००७</p> <p>महासन्धि १९९९को कार्यान्वयन कार्ययोजना (मसौदा)</p> | <p>सम्बन्धित एसडीजीहरू :</p> <p>एसडीजी ५ : लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला, किशोरी र बालिकालाई सशक्त बनाउने</p> <p>एसडीजी ८ : भरपर्दो, समावेशी र दिगो आर्थिक वृद्धि तथा सबैका लागि पूर्ण र उत्पादनमूलक रोजगारी र मर्यादित कामको प्रवर्धन गर्ने</p> <p>एसडीजी १० : मुलुक भित्र तथा मुलुकहरूबीचको असमानता घटाउने</p> <p>एसडीजी १७ : कार्यान्वयनको माध्यम सुदृढ गर्ने र दिगो विकासका लागि विश्वव्यापी साझेदारीलाई पुनःसक्रिय गराउने ।</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>डीडब्लुसीपी परिणाम २.१ (एनपीएल ८२८) :</p> <p>श्रमिकहरूलाई अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमबाट सुरक्षा गर्न सरकार र सामाजिक साझेदारहरूबाट श्रमको मौलिक सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन भएको हुनेछन् ।</p> | <p>साझेदारहरू :</p> <p>श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयअन्तर्गतका कार्यालयहरू, ट्रेड युनियन, गैसस, निजी क्षेत्र र नागरिक समाजका संस्थाहरू, नागरपालिका र स्थानीय सरकारहरू</p> |
| <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : १,९००,००० अमेरिकी डलर</p> | <p>उपलब्ध हुने अनुमान</p> <p>परिचालन गरिने</p> <p>१,१००,००० अमेरिकी डलर</p> <p>८००,००० अमेरिकी डलर</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>सूचक २.१.१ : चालिएका कदमहरूको संख्या र उनीहरूले कुन हदसम्म नीति र कानूनी प्रारूप तथा रणनीतिहरूलाई काममा आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार र अन्य खास अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूसँग मिलाउन गरेका छन् ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाइन) :</p> <ol style="list-style-type: none"> नयाँ सरकारद्वारा पारित बालश्रम उन्मूलनसम्बन्धी राष्ट्रिय गुरु योजना र सञ्चालन अनुसार बालश्रम ऐनको पुनरावलोकन, आदि (श्रम, रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट) न्यायसंगत भर्ना प्रवर्द्धन गर्न वैदेशिक रोजगार ऐनको सञ्चालन अनुसार पुनरावलोकन, आदि (श्रम, रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबाट) श्रम ऐन (२०७४)मा घरेलु श्रम समावेश गरिएको; नियामक प्रारूप र निर्देशिका आवश्यक रहेको । श्रम, रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको निर्देशनबाट महिला आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको गतिशीलतामा प्रतिबन्ध लगाएको । ५ वटा आधारभूत महासन्धिहरूमध्ये (महासन्धि ८७ बाहेक) ७ वटा अनुमोदन भएको । मानव बेचबिखन ऐनलाई वैदेशिक रोजगार ऐन अनुरूप बनाउन सेप्टेम्बर २०१७ देखि पुनरावलोकन भइरहेको नयाँ संविधानसँगै २०७२ मा अवलम्बन गरिएको सञ्चालन शासकीय स्वरूप । | <p>लक्ष्य :</p> <ol style="list-style-type: none"> ठोस कार्यान्वयन, अनुगमन र लागू गराउने संयन्त्रहरूसहित बलजप्त श्रम र बालश्रमसम्बन्धी कम्तीमा पनि ५ परिष्कृत र उत्तरदायी राष्ट्रिय नीति र/वा कार्ययोजना र/वा कानून बाल श्रम उन्मूलनसम्बन्धी गुरुयोजनाको कार्यान्वयनसम्बन्धी कार्य योजना । दुई वटा प्रान्तद्वारा बालश्रम मुक्त नीतिको अवलम्बन । |
| | <p>सूचक २.१.२ : आईएलओ साभेदार घटकद्वारा विकसित र प्रयोग गरिएको प्रमाणमा आधारित तथ्याङ्क, ज्ञान र सिकाईको संख्या ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <ol style="list-style-type: none"> जुन २०१७ देखि जुन २०१८ सम्म केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागले आयोजना गरिरहेको राष्ट्रिय श्रमशक्ति सर्वेक्षण, जसको प्रतिवेदन डिसेम्बर २०१८ सम्म उपलब्ध हुने अपेक्षा गरिएको छ, र त्यसमा बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी नयाँ भाग समावेश गरिएको छ । त्रिज परियोजनामार्फत इटा कारखानाहरूमा बलजप्त श्रमको समीक्षाको योजना रहेको छ । २०७४ मा प्रान्तीय र स्थानीय तहमा स्थापित नयाँ शासकीय प्रणालीका लागि प्रमाणमा आधारित नीति, रणनीति र कार्यक्रमहरू (आधारभूत अधिकारलाई साकार पार्न र विशेषगरी श्रमिकहरूलाई अस्वीकार्य प्रकृतिका श्रमबाट सुरक्षा) प्रदान गर्न क्षमताको आवश्यकता पर्छ । | <p>लक्ष्य :</p> <ol style="list-style-type: none"> साभेदार-घटक, प्रान्त, जिल्ला, क्षेत्रगत निकाय, संस्था र साभेदारहरूले आफ्नो काममा निष्कर्ष र सिफारिसहरूको उपयोग गरेको पाँच मुख्य दृष्टान्तहरू (नीति, रणनीति, योजना दस्तावेज, प्रतिवेदन र प्रकाशन, मुख्य सम्बोधनहरू, अन्य), जसले अस्वीकार्य श्रमसम्बन्धी मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्ने उनीहरूको संस्थागत क्षमता सुदृढ भएको छ । सिकाई बढाउन प्रयोग गरिएको लैङ्गिक रूपमा उत्तरदायी दुई वटा अनुसन्धान र ज्ञान । आईएलओ विधि र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू अनुरूप विकसित लैङ्गिक रूपमा उत्तरदायी विधिको प्रयोग गरेर विकसित कम्तीमा पनि ४ वटा गुणस्तरीय तथ्याङ्गीय/विश्लेषणात्मक प्रतिवेदनहरू (बालश्रम, बाध्यकारी श्रम, घरेलु श्रम) |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|---------------|-----------------------|-----------------------|
| | <p>सूचक २.१.३ : अस्वीकार्य प्रकृतिको श्रमलाई सम्बोधन गर्न गठबन्धन ८.७ सहित सहकार्य र साझेदारीले प्रवर्द्धन गरेको काम-कारवाहीको मात्रा ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <p>१) राष्ट्रिय विकास योजना र श्रम कानून अनुसार सरकारी (विशेषगरी स्थानीय), नैरसरकारी, रोजगारदाता र श्रमिक संगठन र प्रासिक संस्थाहरूबीच साझेदारीहरू स्थापना गरिएका छन् र सन् २०१३ देखि सरकारद्वारा स्थापित जिल्लास्थित आप्रवासी स्रोत केन्द्रहरूमाफत लगभग १००,००० श्रमिकहरू, विशेषगरी सम्भावित आप्रवासी श्रमिकहरूसम्म सेवा विस्तार गरिएको छ । (डब्ल्यूआईएफ)</p> <p>२) १६,००० भन्दा बढी पूर्व वाध्यकारी श्रमिक (हलिया)लाई सरकारले मुक्त गरी दत्ता गरेको छ ; भण्डै २०% लाई पुनर्वास गरी उनीहरूको आवश्यकता अनुसारको जीविको पार्जन र सीपमूलक तालिमहरू विकसित गरिएको छ (ब्रिज) ।</p> <p>३) श्रम ऐन २०७४ र नागरिक संहितामा उल्लेख भएअनुसार घरेलु श्रम र घरेलु श्रमिकहरूलाई मान्यता प्रदान गर्न सरकारी, रोजगारदाता र श्रमिक संघसंस्थाहरू र नागरिक समाजका संस्थाहरू मिलेर काम गरिरहेका छन् ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) स्थलगत (आउटरिच) क्रियाकलापहरू माफत लक्षित समुदायका कम्तीमा पनि ८०% (संचित) श्रमिक तथा परिवारहरू, विशेषगरी महिला सहभागीहरू (कुलको ८०%)ले सूचनालाई कायम राख्छन् ।</p> <p>२) स्थलगत (आउटरिच)माफत पुगिएको कम्तीमा ५० ले आफ्नो गतिशीलता र कामसम्बन्धी निर्णयहरू लिन ज्ञानको प्रयोग गरेर बुझाई भएको प्रदर्शित गरेका छन् ।</p> <p>३) अस्वीकार्य प्रकृतिका श्रममा आवद्ध वा जोखिममा रहेका श्रमिकहरूसम्म सरकार (राष्ट्रिय/स्थानीय),सामाजिक साझेदार, निजी क्षेत्र, नैससहरूले प्रवाह गरेको नयाँ सेवाहरूको संख्या ।</p> <p>४) ६०% पूर्व बंधुवा श्रमिक (हलिया)हरूको पुनर्वास भई तालिमबाट लाभान्वित भएका छन् ।</p> <p>५) बाल श्रम, बलजपत श्रम र बेचबिखन उन्मूलन गर्न राष्ट्रियस्तरमा गठबन्धन ८.७ को स्थापना र सञ्चालन ।</p> | | | |
| <p>डीडब्ल्यूसीपी परिणाम २.२ (एनपीएल१०५) : सामाजिक साझेदारहरूले श्रम आप्रवासनसम्बन्धी असल शासनको प्रारूप (ढाँचा) र विधिको शासनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरेका हुनेछन् जसले पुरुष तथा महिला दुवैका लागि न्यायसंगत श्रम आप्रवासन अव्यास र श्रम अधिकारको संरक्षण हुनेछ।</p> | <p>साझेदारहरू :</p> <p>राष्ट्रिय तथा प्रांतीय तहमा सरकारी कार्यालयहरू, कानून मन्त्रालय, ट्रेड युनियन, वैदेशिक रोजगार व्यावसायी संघ नेपाल, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, गन्तव्य मुलुकका सरकार र नागरिक समाजका संस्थाहरू</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : २,३७०,००० अमेरिकी डलर</p> <table border="1" data-bbox="949 163 1046 824"> <tr> <td>उपलब्ध हुने अनुमान</td> <td>परिचालन गरिने</td> </tr> <tr> <td>१,३७०,००० अमेरिकी डलर</td> <td>१,०००,००० अमेरिकी डलर</td> </tr> </table> | उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | १,३७०,००० अमेरिकी डलर | १,०००,००० अमेरिकी डलर |
| उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | | | | | |
| १,३७०,००० अमेरिकी डलर | १,०००,००० अमेरिकी डलर | | | | | |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>सूचक २.२.१ : आईएलओ का सम्बन्धित महासन्धिहरू अनुरूप, विशेषगरी सेवाहरूको विकेन्त्रीकरण, न्यायमा पहुँच र न्यायसंगत भनी अभ्यासहरूमा सुधार ल्याउन नेपालमा र गन्तव्य मुलुकहरूमा लैफिक रुपमा उत्तर बायी श्रम आप्रवासन नीति, कानून र सहमतिहरूको तर्जुमा, संशोधन र कार्यान्वयन भएको संख्या ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <ol style="list-style-type: none"> १) वैदेशिक रोजगार ऐनलाई श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले आईएलओ सामाजिक सम्झौताहरूको परामर्शमा समीक्षा गरिरहेको छ । २) जोर्डन र कतारसँग साधारण सम्झौता (हाल पुनरावलोकन भइरहेको); बहुराइनसँग सम्झौतापत्र (पुनरावलोकन भइरहेको), कोरिया, यूई (पुनरावलोकन भइरहेको), इजरायल; नयाँ सम्झौता छलफलमा रहेको (मलेसिया, ओमान, साउदी अरेबिया, लेबनान) ३) आप्रवासीहरूका लागि उपलब्ध अधिकांश सेवाहरू राजधानीमा केन्द्रित रहेको छ । ४) न्यायसंगत भर्नाका सम्बन्धमा निजी वैदेशिक रोजगार व्यावसायीहरूको लेखाजोखा हुँदैन । ५) न्यायसंगत भर्नाका लागि निर्देशिका उपलब्ध छैन । | <p>लक्ष्य :</p> <ol style="list-style-type: none"> १) वैदेशिक रोजगार ऐन न्यायसंगत भनी सिद्धान्त र महासन्धि१७ र महासन्धि२१ अनुरूप रहेको, र त्रिपक्षीय सम्झौता-घटक र अन्य सरोकारवालाहरूको सहकार्यमा कार्यान्वयन भइरहेको । २) गन्तव्य मुलुकहरूसँग कम्तीमा दुई वटा थप द्विपक्षीय सम्झौता हस्ताक्षर भएको, र योजना गरिए अनुसार अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड अनुरूप विद्यमान सम्झौतापत्रको कार्यान्वयन भइरहेको । ३) सम्बन्धित सरोकारवाला र आप्रवासीहरू नयाँ वैदेशिक रोजगार ऐन र यसका प्रावधानहरूबारे पूर्ण रुपले सचेत रहेको । ४) लेखाजोखाको साधनको विकास गरिएको र स्वतन्त्र लेखाजोखा अभ्यासमा कम्तीमा पनि पाँच वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरू सहभागी भएको । |
|--|---|---|---|

| | | | |
|---|--|--|---|
| | <p>सूचक २.२.२ : प्रमाणमा आधारित प्रशासनिक र कार्यसञ्चालनजन्य जिम्मेवारीहरू पूरा गर्न केन्द्र र प्रांतीय तहमा कूटनीतिक नियोग, सरकारी र सामाजिक साझेदारहरूको संस्थागत क्षमता सुदृढ गरिएको र आप्रवासी र उनीहरूका परिवारका लागि उपचार संयन्त्र र सेवा आपूर्ति सुदृढ गरिएको ।</p> | <p>आधाररेखा (बिसलाईन) :</p> <p>१) वैदेशिक रोजगारलाई सहजीकरण गर्ने सेवाहरू काठमाडौंमा केन्द्रित रहेको । नयाँ प्रांतीय र स्थानीय सरकारी संरचनाहरूले अवसरहरू प्रदान गरेको ।</p> <p>२) नोभेम्बर २०१७ सम्म, ६ वटा कूटनीतिक नियोगमा श्रम सहचारी रहेको । कूटनीतिक नियोगहरूबाट अफ्र बढी अप्रसक्रिय समाधानहरू नेपाली आप्रवासी श्रमिकहरूको माग रहेको छ ।</p> | <p>लक्ष्यहरू :</p> <p>लक्ष्य :</p> <p>१) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, दुई वटा प्रांत र दुई वटा नगरपालिकाहरू, रोजगारदाता र श्रमिकहरूले आप्रवासी श्रमिकहरूको सुविधाको लागि ८ वटा नयाँ सेवाहरूको थालनी गरेका छन्, जसमा महिला श्रमिकहरूका आवश्यकता र अन्य आवश्यकता भएका श्रमिकहरूलाई सम्बोधन गर्ने तदनुकूल सेवाहरू रहेको छ ।</p> <p>२) श्रमिक भर्ना गर्ने १५ जनाभन्दा बढी संस्था/व्यक्तिले न्यायसंगत श्रमिक भर्ना अभ्यास प्रदर्शित गरेका छन् र उनीहरूको अनुभव तथा चुनौतीहरू समेटिएको दस्तावेज व्यापक प्रचारप्रसारका लागि उपलब्ध छ ।</p> <p>३) आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि कल्याणसम्बन्धी द्रुत सेवार कानुनी उपचारमा पहुँच उपलब्ध गराउने अधिकार प्रांतीय र स्थानीय सरकारहरूमा विकेंद्रित गरिएको छ ।</p> <p>४) कूटनीतिक नियोग र सम्बन्धित निकायहरूले नेपाली आप्रवासीहरूका लागि आफ्नो सेवामा सुधार गरेका छन् ।</p> |
| | <p>सूचक २.२.३ : अफ्र बढी सान्दर्भिक र प्रभावकारी नीतिहरूमा योगदान पुऱ्याएको विस्तारित अनुसन्धान, ज्ञान र सिकाईका स्रोतहरूको संख्या</p> | <p>आधाररेखा (बिसलाईन) :</p> <p>१) श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले सन् २०१६-१७का लागि जारी गरेको वार्षिक श्रम आप्रवासन अवस्था प्रतिवेदन (डिसेम्बर २०१७) ।</p> <p>२) भर्ना खर्चसम्बन्धी सूचना सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध नरहेको ।</p> <p>३) सङ्घीयकरणको सन्दर्भमा श्रम आप्रवासनको शासकीय संरचनाका सम्बन्धमा अध्ययन नभएको ।</p> <p>४) आप्रवासी सूचना केन्द्रहरू २३ जिल्लामा ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>लक्ष्य :</p> <p>१) श्रम आप्रवासनसम्बन्धी खण्डीकृत सूचना (लिङ्ग, जाति, क्षेत्र, जातीय समूह र पेशा)सहितको ३ वटा तथ्याङ्कीय प्रतिवेदनहरू प्रकाशित ।</p> <p>२) भर्ना खर्चसम्बन्धी सूचना सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध ।</p> <p>३) सङ्घीयकरणको सन्दर्भमा श्रम आप्रवासनको असल शासनका सिफारिसहरू उपलब्ध ।</p> <p>४) कूटनीतिक नियोगहरूको सेवाहरू सुधार गर्ने निर्देशिका उपलब्ध । ५) आप्रवासी श्रमिकहरूको संरक्षणका लागि तालिम मोडेलहरूको विकास ।</p> |
| <p>डीडब्ल्यूसीपी परिणाम २.३ (एनपीएल०१) : रोजगारदाताहरूको संस्थाहरूले आफ्ना सदस्यहरूलाई गाममा आधारित र लैङ्गिक रूपमा जवाफदेही सेवाहरू उपलब्ध गराएका छन् । र त्रिपक्षीय साझेदारहरूको मर्यादित श्रमको एजेण्डामा प्रभावशाली साझेदारका रूपमा रहेका हुनेछन् ।</p> | <p>साझेदारहरू : नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ र अन्य रोजगारदाता संस्थाहरू (सीएनआई, एफएनसीएसआई, एफसिएएन, एफइएएन) र राष्ट्रिय, प्रांतीय र स्थानीय तहमा यसका चेम्बरहरू</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : १,३३५,००० अमेरिकी डलर</p> <p>उपलब्ध हुने अनुमान</p> <p>परिचालन गरिने</p> <p>३३५,००० अमेरिकी डलर</p> <p>१,०००,००० अमेरिकी डलर</p> | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>सूचक २.३.१ : विद्यमान र सम्भावित सदस्यहरूका आवश्यकताहरू सम्बोधन गर्नेगरी प्रवाह गरिएको नयाँ र परिष्कृत सेवाहरूको संख्या</p> | <p>अगस्त २०१७ मा भएको रणनीतिक योजना कार्यशालामा नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघले सन् २०१८-२०२०को अवधिमा हासिल गरिने प्राथमिकता र परिणामहरूको पहिचान गर्‍यो, जसमा देवाय अनुसार रहेका छन् : क. नयाँ रोजगार/श्रम बजार सूचना डाटाबेस, ख. नयाँ डाटाबेस ग. अनुसन्धान प्रणाली र क्षमताहरू, घ. गुणस्तर आश्वासन मापदण्डमा नयाँ कानुनको प्रकाशन र वितरण, सदस्य र विदेशी कम्पनी/लगानीकर्ताहरूका लागि नयाँ व्यावसायसम्बन्धी सूचना/सहजीकरण केन्द्र, र सदस्य/कर्मचारी सहयोगी कक्षको सुदृढीकरण</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) भौगोलिक र क्षेत्रगत कार्यक्षेत्रको विस्तारका फलस्वरूप सदस्यतामा २५% वृद्धि ।</p> <p>२) सदस्यहरूबाट नयाँ सेवा/उत्पादन/साधनहरूको प्रयोगको अनुपमन र प्रतिवेदन, र कार्यान्वयन भइरहेको ।</p> <p>३) नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघको सदस्य डाटाबेस ४ वटा प्रान्तहरूमा विस्तार ।</p> |
| | <p>सूचक २.३.२ : नयाँ श्रम कानुन र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूका बारेमा बढ्दो बुझाई भएका रोजगारदाता संस्थाका सदस्यहरूको संख्या ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <p>१) आफ्ना सदस्य, व्यवसायको क्षेत्र र कर्मचारीहरूको अभिलेख राख्न नेउवासंघले नयाँ डाटाबेस प्रणालीको विकास गर्ने योजना बनाएको छ ।</p> <p>२) सन् २०१७ सम्ममा कुल ८५० कम्पनी, ९३ स्थानीय चेम्बरहरू नेउवासंघसँग आवद्ध रहेको ।</p> <p>३) नयाँ श्रम कानुन कार्यान्वयन गर्न नेउवासंघ सदस्यहरूसँग अपर्याप्त बुझाई र क्षमता रहेको ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) नेउवासंघ डाटाबेस प्रणाली सदस्यता, व्यावसायको क्षेत्र र कर्मचारीहरूको अभिलेख राख्न ४ वटा प्रान्तहरूमा विस्तार गरिएको ।</p> <p>२) बेसलाईनको तुलनामा स्थानीय र राष्ट्रिय दुवै चेम्बरहरूमा सदस्यतामा २५% वृद्धि</p> <p>३) श्रम कानुनको नयाँ प्रवाधानहरूको बढ्दो बुझाई र अवलम्बन ।</p> |
| <p>डीडब्लुसीपी परिणाम २.४ (एनपीएल०२) : अगिकहरूको संगठनहरूरुले राष्ट्रिय, प्रदेश र स्थानीय तहहरूमा आफ्नो सञ्जाल सुदृढ गरेका छन् र त्रिपक्षीय साझेदारहरूको मर्यादित अगको एजेण्डामा प्रभावशाली साझेदारका रूपमा रहेका छन् ।</p> | | <p>साझेदारहरू : राष्ट्रिय, प्रान्तीय र स्थानीय सरकारहरू, तीन वटा ट्रेड युनियन र जेटीयूसीसी सदस्यहरू</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : १,५००,००० अमेरिकी डलर</p> <p>उपलब्ध हुने अनुमान : परिचालन गरिने</p> <p>५०,००० अमेरिकी डलर</p> <p>१,५५०,००० अमेरिकी डलर</p> |
| | <p>सूचक २.४.१ : सङ्घीय, प्रान्तीय र स्थानीय तहमा आफ्नो संगठनात्मक बललाई थप सुदृढ बनाएका श्रमिक संगठनहरूको संख्या ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <p>नेपालले सङ्घीय प्रशासनिक व्यवस्था लागु गरेको छ । श्रमिकहरूको संगठनहरूलाई सङ्घीय, प्रान्तीय र स्थानीय तहमा पुनःसंरचना गरिनु आवश्यक छ । श्रमिक संगठनहरूले आफ्नो सङ्घीय संरचना नयाँ शासकीय प्रणाली अनुरूप निर्माण गर्न आवश्यक छ ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) ट्रेड युनियनहरूको संघ र सदस्यता सात वटै प्रान्तहरूमा विस्तार गरिएको ।</p> <p>२) सबै प्रान्तहरूमा ट्रेड युनियनका सदस्यहरू श्रम सम्बन्ध अभ्यासहरूका साथै विवाद समाधान र सामूहिक सौदाबाजीमा तालिमप्राप्त भएका छन् ।</p> |

| | | | | | | | |
|---|--|---|---|---------------|---------------------|---------------------|--|
| | <p>सूचक २.४.२ : आफ्नो सञ्जाल र सेवा आपूर्ति बढाउन आफ्नो कार्यक्षेत्र वा सदस्यता अनौपचारिक क्षेत्रमा विस्तार गरेका श्रमिक सङ्गठनहरूको संख्या ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <p>१) नेपालमा ९०% भन्दा बढी श्रमिकहरू अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत छन् ।</p> <p>२) नयाँ ऐनको सबैभन्दा महत्वपूर्ण विशेषता भनेको यसले औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रमा सर्वव्यापी समेट्ने काम गरेको छ । रोजगारीको सम्बन्धमा संलग्न सबै वर्गका श्रमिकहरू, यस अघि कानूनको कार्यान्वयनबाट बहिष्कृतहरू समेत जस्तै : करारमा काम गर्ने श्रमिक, घरेलु श्रमिक र चिया वगान श्रमिकहरूलाई अब समेटे टिएको छ । ३) सन् २०१८ सम्ममा ट्रेड युनियनहरूले १० वटा क्षेत्र समेटेका छन् ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) श्रमिक संगठनहरू तीन नयाँ क्षेत्रमा विस्तार गरिएका छन् ।</p> <p>२) अनौपचारिक क्षेत्र (नयाँ कानूनबाट औपचारिक क्षेत्रको मान्यताप्राप्त)मा सदस्यता ५ प्रतिशतले वृद्धि भएको ।</p> | | | | |
| | <p>सूचक २.४.३ : सङ्गठित हुन पाउने, सामूहिक सौदावाजी र सामाजिक न्यायको स्वतन्त्रतालाई प्रवर्द्धन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूको प्रवर्द्धनमा श्रमिक संगठनहरूले चालेको कदमहरूको संख्या ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <p>१) नेपालले महासन्धि८७ का धेरै प्रावधानहरूलाई अभ्यास गरिसकेको छ, तर त्यसको अनुमोदन अझै गरेको छैन ।</p> <p>२) नागरिक समाज र ट्रेड युनियनहरूले महासन्धि १८९ र महासन्धि २९को उपलेखको अनुमोदनका लागि सचेतना र पैरवीको थालनी गरिसकेका छन् । तर त्यसलाई अझै व्यवस्थित रूपमा उठाएका छैनन् ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) श्रमसम्बन्धी मुद्दाहरू सम्बोधन गर्न, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू प्रवर्द्धन गर्न सबै सङ्घीय तहमा श्रमिक संगठनहरूको क्षमतामा वृद्धि भएको हुनेछ ।</p> <p>२) श्रमसम्बन्धी मुद्दाहरू सम्बोधन गर्न र सामूहिक सौदावाजी प्रवर्द्धन गर्न प्रांतीय र स्थानीय तहहरूमा सामाजिक संवाद प्रवर्द्धन गर्न श्रमिक संगठनहरू बढी सक्रम भएका छन् ।</p> <p>३) ट्रेड युनियनहरूका प्रतिनिधिहरू विभिन्न तहमा द्विपक्षीय र त्रिपक्षीय संवादमा र उद्यमहरूमा हडतालका घटनाहरूमा कमी ल्याउने कार्यमा सहभागी भइरहेका छन् ।</p> | | | | |
| <p>डीडब्ल्यूसीपी परिणाम २.५ (एनपीएल८२६) : त्रिपक्षीय संस्थाहरूले अन्तर्गत सिद्धान्त र अधिकारको प्रवर्द्धन र आईएलओ महासन्धिहरूको अलगोदन र कार्यान्वयनको वकालत गरेका हुनेछन् ।</p> | <p>साभेदारहरू : श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, सबै तहका सांसद, श्रमिक र रोजगारदाता संस्थाहरू, नागरिक समाजका संस्थाहरू</p> | <p>एकीकृत स्रोत प्रारूप</p> <p>अनुमानित बजेट : १,०००,००० अमेरिकी डलर</p> <table border="1" data-bbox="1005 824 1114 1550"> <tr> <td>उपलब्ध हुने अनुमान</td> <td>परिचालन गरिने</td> </tr> <tr> <td>२००,००० अमेरिकी डलर</td> <td>८००,००० अमेरिकी डलर</td> </tr> </table> | उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | २००,००० अमेरिकी डलर | ८००,००० अमेरिकी डलर | |
| उपलब्ध हुने अनुमान | परिचालन गरिने | | | | | | |
| २००,००० अमेरिकी डलर | ८००,००० अमेरिकी डलर | | | | | | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | <p>सूचक २.५.१ : नेपालको सिद्धपत्नीशारका चासोहरूको सम्बोधन गर्नु र अनुमोदन गरिएका महासन्धिहरूसम्बन्धी प्रतिवेदन बुझाउनु पर्ने नेपालको संवैधानिक दायित्व सामयिक रूपमा पूरा गरिएको छ ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <p>१) राष्ट्रिय त्रिपक्षीय श्रम मापदण्ड समितिको पुनसक्रिय/स्थापना गरिएको छ र यसको भूमिकाहरूमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूको अनुमोदन, कार्यान्वयन र प्रतिवेदन बुझाउने कार्यको निगरानी र अनुगमन गर्नु रहेको छ ।</p> <p>२) नेपालले ७ वटा महासन्धिहरूको प्रतिवेदन सन् २०१८ मा बुझाउनु पर्छ ।</p> | <p>लक्ष्य :</p> <p>१) आईएलओ सुपरिवेक्षक निकायहरूले आईएलओ विधानको धारा १९ र २२ अनुसार माग गरेका सबै प्रतिवेदनहरू समयतालिका अनुसार बुझाईएको छ ।</p> <p>२) आईएलओ महासन्धि उपलेख २९ र आईएलओ महासन्धि ८७ अनुमोदन भएको ।</p> |
| | <p>सूचक २.५.२ : महासन्धिहरू, विशेष गरी महासन्धि १६९, महासन्धि १११, महासन्धि ८७, महासन्धि १५५ र उपलेख २९को अनुमोदन र कार्यान्वयन गर्न चालिएका कदमहरूको संख्या ।</p> | <p>आधाररेखा (बेसलाईन) :</p> <p>१) नेपालले डिसेम्बर २०१७ सम्ममा ११ वटा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम महासन्धिहरू अनुमोदन गरेको छ ।</p> <p>२) ब्रिज परियोजनाले आईएलओ उपलेख २९ को प्रबर्द्धन र अनुमोदनलाई सहयोग गर्दछ ।</p> | <p>३) महासन्धि १६९ को कार्यान्वयनको कार्ययोजनाको नयाँ संविधानका प्रावधानहरू अनुरूप संशोधन गरिएको ।</p> <p>४) महासन्धि १११ को कार्यान्वयनमा रहेको मुख्य कमीकमजोरीहरूको सम्बोधन गरिएको छ ।</p> <p>५) घरेलु श्रमसम्बन्धी राष्ट्रिय कानून महासन्धि १८९ का प्रावधानहरू अनुरूप निर्माण गरिएको ।</p> |



अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन

नेपाल देशीय कार्यालय

पो.ब.नं. ८९७१, धोवीघाट, नयाँ बाटो
ललितपुर, नेपाल

फोन नं. ९७७-१-५५५५७७७

फ्याक्स नं. ९७७-१-५५५०७१४

ई-मेल: kathmandu@ilo.org

वेब-साइट: www.ilo.org/kathmandu