



International
Labour
Organization



सामाजिक न्यायका
लागि कानून तथा
नीति-नियम मञ्च

विचार शृङ्खला

OPINION SERIES

वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको प्रभावकारी व्यवस्थापन तथा आप्रवासी कामदार
तथा तिनका परिवारका सदस्यहरूको हक हित संरक्षणका सन्दर्भमा

आषाढ २०७७

विचार शृङ्खला

OPINION SERIES

वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको प्रभावकारी व्यवस्थापन तथा आप्रवासी कामदार तथा
तिनका परिवारका सदस्यहरूको हक हित संरक्षणका सन्दर्भमा
आषाढ २०७७



सामाजिक न्यायका लागि कानून तथा नीति-नियम मञ्च
LAW AND POLICY FORUM FOR SOCIAL JUSTICE (LAPSOJ)

Anamnagar, Kathmandu

उपोद्धात

समाजमा बारम्बार घटने परिघटनाहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि सरकारी नीति बन्ने हुन्छ । त्यस्ता नीतिको कार्यान्वयन गर्न कानूनहरूको आवश्यकता पर्ने हुन्छ । वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा विविध आयामहरू रहेका छन् । तीमध्ये यस क्षेत्रमा रहेका लाखौं नागरिकहरूको हक अधिकारको संरक्षणको प्रश्नमा पर्याप्त नीतिगत एवं कानूनी व्यवस्था हुन सकेको छैन । वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिकहरूको हक हित र स्वार्थको संरक्षण गर्नुपर्ने कुरामा यथोचित नीतिगत एवं कानूनी व्यवस्था हुनुपर्ने आवश्यकता एकातिर देखिन्छ भने अर्कोतर्फ विश्वमा देखिएको स्वास्थ्य समस्याले गर्दा वैदेशिक रोजगारमा रहेका श्रमिकहरू विभिन्न देशबाट फिर्ता हुने क्रममा छन् । त्यसरी फिर्ता हुने श्रमिकलाई देशभित्र उनीहरूको सीपअनुसारको काममा संलग्न गराउन सकिनेमा यसले देशभित्रै रोजगारीको अवसर पाउने अवस्था बन्ने छ भने विदेशमा जानेर आएको सीपले देशको विकासमा योगदान दिने अवस्था रहेको छ ।

यी पक्षहरूलाई संबोधन गर्दै तत् सम्बन्धमा देखिएका समस्या र त्यस्ता समस्याका लागि के गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा केलाउँदै सम्बन्धित विज्ञका विचारहरूलाई समेटेर यो विचार शृङ्खला प्रकाशित हुनु मननीय छ । प्रकाशित विचारहरूले वैदेशिक रोजगारमा रहेका नागरिकहरूको हक हित र स्वार्थको संरक्षण गर्ने सवालमा महत्त्वपूर्णटेवा पुऱ्याउने मात्र नभई यस सम्बन्धमा नीति निर्माण तहदेखि कार्यान्वयन गर्ने कुरामा सानै भए पनि महत्त्वपूर्ण योगदान हुनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु ।

केदारप्रसाद दाहाल
अध्यक्ष, ल्यापसोज

प्रकाशक

सामाजिक न्यायका लागि कानून तथा नीति-नियम मञ्च

अनामनगर, काठमाडौं

फोन: ०१५७०५४२४

इमेल: info@lajsoj.org,

वेब: www.lajsoj.org

सम्पादन समूह

परिकल्पना तथा सम्पादन

नीलाम्बर बडाल

ट्रान्सक्रिप्सन

अधिवक्ता सामना काफ्ले

कम्प्युटर डिजाइन तथा मुद्रण

डंगोल प्रिन्टर्स

फोन: ४२८९६८२

प्राक्कथन

वर्ष २०२० को सुरुवात पीडाजन्य तरिकाले भयो । कोरोना भाइरस महामारीसामु आधुनिक विज्ञान र प्रविधियुक्त मानवसंसार छोटो अवधिमा नै निरीह साबित हुनु पर्ने अवस्था आयो । शक्तिशाली होस वा कमजोर, विकसित वा पिछडा, धनी वा गरीब, शिक्षित वा निरक्षर सबैलाई विना कुनै भेदभाव आक्रान्त पारी विश्वलाई नै क्षणभरमै ठप्प पार्न सक्षम यो महामारीले विश्वका हरेक तह तप्काका मानिसहरूलाई असर मात्रै पारिरहेको छैन अबको भविष्य कस्तो हुने हो भन्ने सन्दर्भमा समेत अन्योल सृजना गरिदिएको छ । यो महामारीले सबैलाई एकनासले आक्रमण गरेको भए तापनि खास समुदायका मानिसहरूले भने उनीहरूको फरक परिवेशका कारणले गर्दा थप पीडित बन्नुपर्ने अवस्था सृजना भयो । यस्तै विशेष मारमा परेको समुदाय हो प्रवासी श्रमिकहरू ।

यस महामारीबाट प्रवासी श्रमिकहरूले थप पीडा भोग्नु पर्नाका कारणहरू मूलतः पाँचवटा देखिन्छन् । पहिलो, बन्दाबन्दीमा रहनु नै यस महामारीबाट बच्न सकिने एकमात्र उपाय देखिएको अवस्थामा सम्पूर्ण कामहरू रोक्नुपर्नाले समयावधि बाँकी छँदै रोजगारीबाट मुक्त हुनुपर्ने अवस्था आइलागेको थियो । दोस्रो, बन्दाबन्दीलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि हवाईसेवालागायत सम्पूर्ण यातायातको क्षेत्र ठप्प पार्नुपरेको अवस्थामा कुनै क्षतिपूर्ति वा सहूलियतविना रोजगारीबाट हटाइएका श्रमिकहरूले विदेशमा नै बिचल्ली हुनुपरेको मात्रै होइन महामारीको उच्च जोखिममा रहनुपर्ने अवस्था समेत सृजना भयो । तेस्रो, 'कोरोना' भन्ने शब्दावलीसँग 'विदेशी' भन्ने शब्द पनि गाँसिन पुगेको यथार्थले गर्दा गन्त्यव्य मुलुकमा विदेशी श्रमिकका रूपमा बसेका आप्रवासीहरूले थप भेदभाव, हैरानी र अपहेलना खप्नुपर्ने अवस्था आइलाग्यो । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका आफ्नै मुलुकका नागरिकहरूसमेतलाई घर फर्कन प्रतिबन्ध लगाइएको कहालीलाग्दो घटनाक्रमलाई हेर्दा प्रवासी श्रमिकहरूले भोग्नुपरेको थप पीडालाई सहजै आकलन गर्न सकिन्छ । चौथो, वैदेशिक रोजगारीबाट मुक्त भैसकेकाहरूले पुनः काममा फर्कने अवस्था नहुनु । र पाँचौं, आफ्नै मुलुकमा फर्किसकेपछि के गर्ने भन्ने प्रश्नको कुनै भरपर्दो जवाफ नहुनुले अन्धकारमय भविष्यको डरलाग्दो मनोवैज्ञानिक असर उनीहरूमा पर्ने अवस्था छ ।

अहिलेको अति विषम परिस्थितिले प्रवासी श्रमिकहरूलाई सबैभन्दा जोखिमयुक्त अवस्थामा पुऱ्याएको र त्यसको प्रत्यक्ष असर उनीहरूको परिवारमा समेत पर्ने हुनाले उनीहरूको हित तथा अधिकारको संरक्षण गर्नु वैदेशिक राजेजारीलाई अर्थतन्त्रको मुख्य आधार बनाइरहेको नेपाल जस्तो मुलुकका लागि ज्यादै महत्त्वपूर्ण छ । अतः वैदेशिक रोजगारी र प्रवासी श्रमिकहरू सँग सम्बन्धित समस्यालाई राष्ट्रले कसरी प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्न सक्छ भन्ने सवालमा विभिन्न क्षेत्रमा विज्ञता हासिल गरी यस विषयसँग समेत परिचित व्यक्तित्वका विचारहरूलाई श्रुत्लाबद्धरूपमा प्रकाशित गर्ने उद्देश्यले यस संस्थाले 'विचार शृङ्खला' प्रकाशन गर्ने जमर्को गरेको छ । यस शृङ्खलाको पहिलो प्रकाशनका लागि सातवटा सवालहरूमा आफ्नो विचार राखिदिन सात जना विज्ञहरूलाई आमन्त्रण गरिएको

छ । यस क्रममा, वैदेशिक रोजगारीका क्रममा प्राप्त भएको सीप, अनुभव र पूँजीलाई मुलुकभित्र उत्पादनमूलक व्यवसायमा संलग्न गराई आन्तरिक रोजगारीको अभिवृद्धिका माध्यमबाट वैदेशिक रोजगारीलाई कसरी कम गर्दै लान सकिन्छ भन्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकार वैदेशिक रोजगार बोर्डका पूर्व कार्यकारी निर्देशक श्री रघुराज काफ्लेको विचारलाई समेटिएको छ । राज्यले खेलेको भूमिकाको समीक्षा गर्दै त्यसलाई कसरी प्रभावकारी पार्न सकिन्छ भन्ने विषयमा नेपाल सरकार नीति अनुसन्धान प्रतिष्ठानमा विज्ञको रूपमा र राष्ट्रिय योजना आयोगको सदस्यको रूपमा समेत काम गरिसक्नुभएका समाजशास्त्री डा. गणेश गुरुङको विचारलाई समेटिएको छ । प्रवासी श्रमिकहरूको संरक्षण र उनीहरूको पुनर्एकीकरणको अवस्था र यस सम्बन्धमा आइपर्ने चुनौतीहरूका सम्बन्धमा श्रम तथा आप्रवासन सम्बन्धी विज्ञ डा. जीवन बानियाँको विचार समेटिएको छ । कोरोना महामारीको कारणले प्रवासी श्रमिकमाथि आइलागेको सङ्कटलाई समाधान गर्नेक्रममा सरकारले लिएको नीतिको समीक्षा गर्दै त्यसमा सुधार गरी राज्यको तहगत सरकारहरूबीच कसरी समन्वय गर्ने भन्ने सम्बन्धमा अप्रवासन श्रम तथा मानव अधिकारका विषयमा विगत लामो समय देखि अध्ययन अनुसन्धानमा संलग्न रही राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलागायत विभिन्न संघसंस्थाहरूमा विज्ञको रूपमा काम गर्दै आउनुभएका विज्ञ रामेश्वर नेपालको विचारलाई समेटिएको छ । वैदेशिक रोजगारीमा देखापरेको वर्तमान सङ्कटलाई दीर्घकालीन रूपमा कसरी समाधान गर्न सकिन्छ भन्ने सन्दर्भमा बागमती प्रदेशमा विकास परिषद् सदस्य समेत रहनुभएका भूगोल तथा अर्थविद् डा. दिनेश पौडेलको विचार समेटिएको छ । त्यसैगरी, महिला प्रवासी श्रमिकका विषयमा आईएलओ नेपाल कार्यालयका परियोजना संयोजक सन्ध्या सिटौला र नेहा चौधरीको विचारलाई समेटेका छौं भने प्रवासी श्रमिक तथा तिनका परिवारको मानसिक स्वास्थ्यको प्रभाव विश्लेषण र वर्तमान अवस्थाको व्यवस्थापनका सन्दर्भमा मानसिक स्वास्थ्यका विभिन्न विषयमा लामो समयदेखि अध्ययन अनुसन्धान तथा नेपालका विभिन्न संघसंस्थाहरूमा मानसिक स्वास्थ्य विज्ञका रूपमा परामर्श प्रदान गरिरहनुभएका डा. ऋषभ कोइरालाको विचार लिएका छौं । त्यसैगरी, वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित वर्तमान अवस्थाका बारेमा, प्रवासी श्रमिकहरूको मानव अधिकारका विषयमा लामो समयदेखि अनुसन्धानमूलक कार्यमा संलग्न रही उनीहरूको हितको संरक्षणका खातिर नेपालको सर्वोच्च अदालतमा प्रतिनिधित्व गर्दै आएका विज्ञ अधिवक्ता वरुण घिमिरे र अधिवक्ता अनुराग देवकोटाको विचारलाई समेटिएको छ । सामाजिक न्यायका लागि नीतिनियम मञ्चको तर्फबाट वहाँहरू सबै प्रति कृतज्ञता अर्पण गर्न चाहन्छु ।

विचार श्रुत्लाको पहिलो अङ्कको रूपमा यो प्रकाशन बाहिर आएको छ । यसको प्रकाशनबाट वर्तमानमा देखापरेको महासङ्कटलाई सम्बोधन गर्नेक्रममा भएका कमीकमजोरीहरूलाई सच्याउँदै वैदेशिक रोजगारीको उचित व्यवस्थापन तथा प्रवासी श्रमिक तथा तिनको परिवारको हित संरक्षणका सम्बन्धमा आगामी दिनमा सही नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारलागायत सम्बन्धित सबैलाई सहयोग पुग्ने अपेक्षा गरिएको छ ।

अन्तमा, यस प्रकाशनलाई यसरूपमा प्रकाशन गर्न सहयोग गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनप्रति आभार व्यक्त गर्दै सम्पादकलागायत सहयोगी साथीहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

प्रेमचन्द्र राई
कार्यकारी निर्देशक, ल्यापसोज

सम्पादकीय

हामी नेपालको इतिहासकै सबैभन्दा ठूलो स्वास्थ्य सङ्कटको अवस्थाबाट गुज्रिरहेका छौं । फलस्वरूप वैदेशिक रोजगारीको भरमा स्थिर रहिरहेको अर्थतन्त्र धराशायी हुने तर्फ उन्मुख छ । विद्यमान परिस्थितिले विश्वकै आर्थिक-सामाजिक व्यवस्थामा प्रतिकूल असर पारिरहेको भए तापनि हामीलाई यस क्षेत्रको नीतिगत तथा कानूनी सुधारका लागि अवसर समेत प्रदान गरेको छ ।

हामी वैदेशिक रोजगारीलाई प्रोत्साहन वा दुरुत्साहन गरिनुपर्दछ भन्ने दुइटै मत राख्दैनौं । हामी रोजगारीको क्षेत्रलाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाइनुपर्दछ र आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारको हकअधिकार विनाविभेद संरक्षित हुनुपर्दछ भन्ने मत राख्दछौं । नेपालका तीनै तहका सरकारले समन्वय र सहकार्यको सिद्धान्तलाई आत्मसात् गर्दै देशको अर्थतन्त्रको प्रमुख हिस्सा ओगटेको वैदेशिक रोजगारीका सबै चरणहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरी नीति तथा कानून निर्माण एवं सुधार गरेमा मात्र देशले दिगो अर्थतन्त्र निर्माणतर्फ दीर्घकालीन रूपमा अघि बढ्नेछ ।

यसै सन्दर्भमा हामीले विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरूसँग नेपालको वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित तथा नियमन गर्न के गर्नुपर्दछ भन्ने विषयमा र विशेषगरी विद्यमान स्वास्थ्य सङ्कटको सेरोफेरोमा रहेर संवाद गरी यहाँहरूको विचारलाई यहाँहरूकै भाषामा प्रस्तुत गर्ने पहल गरेका छौं । यस श्रृत्लामा व्यक्त भएका विचारहरूले तीनै तहका सरकारलाई वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नीति तथा कानून निर्माण तथा परिमार्जनमा सघाउ पुग्नेछ भन्ने विश्वास लिएका छौं ।

यस प्रयोजनका लागि आफ्नो अमूल्य विचार तथा सुझाव उपलब्ध गराइ दिनु हुने विज्ञहरूप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु । साथै यस प्रकाशनका लागि प्रत्यक्ष वा परोक्ष सहयोग गर्नुहुने सबैलाई धन्यवाद ।

कुनै पनि प्रकाशन शतप्रतिशत पूर्ण र त्रुटिरहित रहन सक्दैन । यस प्रकाशनमा समेत धेरै अपूर्णता र त्रुटिहरू रहेका हुन सक्दछन् । यहाँहरूले यसमा रहेका त्रुटिहरूलाई औल्याइ दिई सहयोग गरि दिनु भएमा हामी आभारी हुनेछौं । यहाँहरूको सल्लाह, सुझाव र टिप्पणीले हामीहरूलाई आगामी प्रकाशनहरूका लागि अवश्य नै प्रोत्साहित गर्नेछ ।

नीलाम्बर बडाल

परियोजना संयोजक, ल्यापसोज

१५ आषाढ २०७७

अनुक्रमणिका

क्रम	शीर्षक	पृष्ठ
१.	परिचय	८
२.	पृष्ठभूमी	९
३.	सन्दर्भ	१०
४.	विचार शृङ्खला कार्यक्रम	११
५.	कोभिड-१९ र नेपालको वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन रघुराज काफ्ले	१३
६.	कोभिड-१९ ले रोजगारीमा पारेको प्रभाव डा. गणेश गुरुङ	१९
७.	वर्तमान परिस्थिति डा. जीवन बानियाँ	२२
८.	वर्तमान अवस्था रामेश्वर नेपाल	२७
९.	विश्व स्वास्थ्य सङ्कटको विश्लेषण डा. दिनेश पौडेल	३२
१०.	वैदेशिक रोजगारमा महिला श्रमिक र कोभिड-१९ सन्ध्या सिटौला / नेहा चौधरी	३६
११.	नेपालमा मानसिक स्वास्थ्यको अवस्था डा. ऋषभ कोइराला	४०
१२.	कोभिड-१९, अप्रवासी श्रमिक र मानव अधिकार वरुण घिमिरे	४४
१३.	श्रम आप्रवासन र वर्तमान अवस्था अनुराग देवकोटा	४८
१४.	उपसंहार	५३

परिचय

सामाजिक न्यायका लागि कानून तथा नीति-नियम मञ्च (ल्यापसोज) विधिको शासनको सुनिश्चितता, मानव अधिकारको संरक्षण एवं सामाजिक न्याय स्थापना गर्ने उद्देश्यका साथ कानून व्यवसायीहरूद्वारा सन् २००८ मा स्थापित संस्था हो । यस संस्थाले नेपालको संविधान निर्माण प्रकृयादेखि नै मौलिक हकको सुनिश्चितताका लागि श्रृङ्खलाबद्ध छलफल सञ्चालन गरी संविधान निर्माणपछि संविधानमा उल्लेखित मौलिक हकहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन सम्बन्धी विभिन्न खोज, अनुसन्धान तथा पैरवी समेत गर्दै आएको छ । यस संस्थाले सार्वजनिक हित एवं सरोकारका विषयहरूमा आवश्यकताअनुसार सार्वजनिक सरोकारका मुद्दाहरू (Public Interest Litigation) समेतको उठान गरी नेपाली नागरिकहरूको हितमा अदालती आदेशहरू प्राप्त गर्दै आएको छ । यस संस्थाको समुल उद्देश्य भनेको नेपालको संविधान तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी मापदण्डहरू अनुस्र्म नेपालको कानून तथा नीतिहरूको निर्माण तथा सुधार गर्नु रहेको छ । वर्तमानमा वैदेशिक रोजगारीमा संलग्न रहेका नागरिकको मानव अधिकारको सवाल अति जटिल एवं ज्वलन्त बन्दै गएको सन्दर्भमा यस संस्थाले केही वर्षयता नेपालको संविधानले उनीहरूलाई दिएको संरक्षणको कार्यान्वयनका लागि विविध परियोजनाहरू सञ्चालन गर्दै आइरहेको छ ।

पृष्ठभूमि

विश्वव्यापी स्वास्थ्य सङ्कट अगाडिका दिनहरूमा दैनिक हजारौंको सङ्ख्यामा नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीका लागि विदेशिने गरेका र ती विदेशिएका कामदारले पठाएको विप्रेषणले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको ठूलो हिस्सामा योगदान पुऱ्याइरहेको थियो । विभिन्न प्रतिवेदनहरूले देखाएअनुसार करिब ६० प्रतिशत घरधुरीमा वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणले दैनिकी चलेको देखिन्छ । यस्तो महत्वपूर्ण क्षेत्रलाई हेर्ने राष्ट्रको पहिलो र एकमात्र नीति, वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ भने समय सान्दर्भिक रूपमा अझै परिमार्जन हुन सकेको छैन । २०६८ सालपश्चात् वैदेशिक रोजगारका सम्बन्धमा थुप्रै परिवर्तनहरू आएका छन् । २०७२ सालमा नेपालमा नयाँ संविधान लागू भएसँगै मौलिक हकको रूपमा श्रमको हक तथा रोजगारीको अधिकारलाई सुनिश्चित गरिएको छ । यसका साथै संविधानमा उल्लिखित राज्यको नीतिमा समेत श्रम र रोजगार सम्बन्धी नीति अन्तर्गत वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने अनि वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने भनी यस विषयलाई उच्च प्राथमिकतामा राखिएको छ । नेपालले दिगो विकास लक्ष्यलाई २०३० सम्ममा प्राप्त गर्ने उद्देश्य लिएको छ जसको लक्ष्य नं. ८ मा श्रम अधिकारको सुरक्षा र सबैका लागि सुरक्षित कार्यवातावरणको निर्माण गर्नु रहेको छ जसमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्ति पनि पर्दछन् । संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाले अनुमोदन गरेको दस्तावेज ‘Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration’ मा भएका व्यवस्थाहरूबमोजिम हाम्रो राष्ट्रिय वैदेशिक रोजगार नीतिमा समसामयिक सुधार हुनु आवश्यक छ । यसका अलावा हाल विश्वव्यापी स्वास्थ्य सङ्कटले निर्माण गरेको प्रतिकूल परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्नका लागि समेत प्रभावकारी वैदेशिक रोजगार नीतिको टङ्कारो आवश्यकता महसुस भएको छ ।

सन्दर्भ

कोभिड-१९ का कारण सिर्जित विश्वव्यापी स्वास्थ्य सङ्कटका कारण नेपालीलगायत विश्वभरका श्रमिकहरू प्रभावित भएका छन् । यस परिस्थितिको सामना गर्नका लागि नेपाल सरकारले विश्व स्वास्थ्य संगठनले सिफारिस गरेबमोजिम अपनाएका सीमा बन्द, हिडडुलमा निषेध तथा नियमित हवाई आवागमनमा प्रतिबन्धलगायत पछिल्ला दिनहरूमा विदेशी भूमिमा जोखिममा रहेका आफ्ना नागरिकहरूको संरक्षण र उद्धारका प्रयासका केही व्यवस्थापकीय उपायहरू सराहनीय छन् । तथापी सरकारका यी कदमहरूले प्रवासमा रहेका श्रमिकहरूलाई परेको प्रत्यक्ष असर उल्लेख्य रूपमा कम हुन सकेको छैन । विभिन्न कारणले अलेखबद्ध तथा अनियमित हुन पुगेका, स्थानीय श्रम कानूनको दायरा बाहिरका घरायसी श्रमिकका रूपमा रहेका नेपाली श्रमिकहरूको जीवन अझ बढी जोखिमपूर्ण भई कष्टकर भइरहेको, स्वदेश फिर्ता हुन चाहने नेपाली श्रमिकहरू अन्योलमा परेको र आधारभूत मानवीय सहयोगबाट समेत वञ्चित हुनुपरेका समाचारहरू दैनिक रूपमा राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय पत्र-पत्रिकाहरूमा प्रकाशित हुँदै आइरहेको छ ।

आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारका सदस्यहरूको हकअधिकारको संरक्षण एवं सुनिश्चितताका लागि यस क्षेत्रमा धेरै सुधारहरू गर्नुपर्ने र त्यसका लागि राज्यको विद्यमान नीति तथा ऐनकानूनहरूमा समसामयिक सुधार तथा परिमार्जन गर्दै जानुपर्ने आवश्यकतालाई मध्यनजर गर्दै वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी नीति परिमार्जन तथा निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO)को Skills for Employment Program (SEP) कार्यक्रम अन्तर्गत यस संस्थाले 'Law and Policy Reformulation on labor governance at Federal, Province and Local level' परियोजना सञ्चालन गर्दै आइरहेको छ । यस परियोजना अन्तर्गत संस्थाले वैदेशिक रोजगारका नीतिसम्बन्धी विभिन्न कार्यक्रम तथा गतिविधिहरू गर्दै आइरहेको छ जस अन्तर्गत श्रम आप्रवासनका विभिन्न आयामहरूमा काम गर्ने सरोकारवालाहरूसँग वैदेशिक रोजगारका विविध विषयमा प्रादेशिक तथा संघीय तहमा नियमित सरसल्लाह र परामर्श गर्दै आइरहेको छ । साथै वैदेशिक रोजगारीलाई नियमन र व्यवस्थापन गर्ने विद्यमान नीति तथा कानूनहरूको निर्माण र सुधारका लागि सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरूबाट सुझाव सङ्कलन गरी प्रदेश तथा संघीय सरकारलाई बुझाउँदै समेत आइरहेको छ । यसै परियोजना अन्तर्गतको गतिविधिका रूपमा यस क्षेत्रसँग प्रत्यक्ष वा परोक्ष सरोकार राख्ने व्यक्तिहरूसँगको छलफल र कुराकानीमा आधारित विचारहरू यो पुस्तकाकार विचार शृङ्खलाका रूपमा प्रकाशन हुँदैछ ।

विचार शृङ्खला कार्यक्रम

वैदेशिक रोजगार नेपालको सबैभन्दा ठूलो आर्थिक सामाजिक सरोकार हो । वैदेशिक रोजगारीको जगमा नै नेपालको अर्थतन्त्र अडेको छ । नेपाल कृषिमा आधारित अर्थतन्त्रबाट क्रमशः वैदेशिक रोजगारीमा आधारित अर्थतन्त्र बनिसकेको छ । तर देशको यत्रो ठूलो हिस्सा ओगटेको आर्थिक क्षेत्र भने तिरस्कृत र आवाजविहीन हुन पुगेको छ । एकातर्फ हामीसँग भएका नीति, कानून तथा आवश्यक कार्यविधिहरू अनुपयुक्त र अपुग छन् भने अर्कोतर्फ ती भएका नीति तथा कानूनहरू पनि कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता नहुँदा सेवाग्राही सधैं अन्योल र वञ्चितमा पर्ने गरेका छन् ।

यसै सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO)को Skills for Employment Programme (SEP) कार्यक्रम अन्तर्गत यस संस्थाले 'Law and Policy Reformulation on labor governance at Federal, Province and Local level' परियोजना सञ्चालन गर्दै आइरहेको छ । यसै परियोजना अन्तर्गत वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नीति तथा कानून निर्माण तथा परिमार्जनमा सघाउ पऱ्याउने उद्देश्यले वैदेशिक रोजगार क्षेत्रका सरोकारवालाहरूसँग निरन्तर रूपमा संवाद गरी नेपालका तीनवटै तहका सरकारलाई सुझाव तथा सहयोग उपलब्ध गराउँदै आएको छ ।

विद्यमान विश्वव्यापी स्वास्थ्य सङ्कटको अवस्थामा संसारभर रहेका नेपाली श्रमिकहरूको हकहित संरक्षण र आर्थिक-सामाजिक एकीकरणका लागि नेपाल सरकारले तत्कालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन रूपमा अपनाउनुपर्ने नीतिगत, कानूनी र सामाजिक उपायहरू के हुन सक्दछन् भन्ने विषयमा विभिन्न क्षेत्रका विज्ञहरूको विचार सङ्कलन गरी विचार शृङ्खलाका रूपमा प्रकाशन गरिनेछ । यस विचार शृङ्खलामा व्यक्त भएका विचारहरूको आधारमा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारहरूलाई वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नीति निर्माण तथा परिमार्जनका लागि सुझाव दिने उद्देश्य समेत लिइएको छ । यहाँ प्रकाशित विचारहरू सबै सम्बन्धित विज्ञहरूका हुन् र यी प्रकाशनहरूलाई सामाजिक न्यायका लागि कानून तथा नीति-नियम मञ्च (ल्यापसोज) तथा विभिन्न संघसंस्था तथा सञ्जालहरूमार्फत समेत सार्वजनिक गरिनेछ ।

कोभिड-१९ र नेपालको वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन



रघुराज काफ्ले

रघुराज काफ्ले, नेपाल सरकार वैदेशिक रोजगार बोर्डका पूर्व कार्यकारी निर्देशक हुनुहुन्छ । उहाँले त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट अर्थशास्त्र विषयमा दर्शनाचार्य गर्नुभएको छ । नेपाल सरकारका विभिन्न निकायमा रहेर करिब दुई दशक सेवा गर्नुभएका काफ्लेको संयुक्त राष्ट्रसंघबाट सञ्चालित विभिन्न कार्यक्रमको व्यवस्थापन समेत गरेको अनुभव छ । उहाँले स्थानीय शासन, ग्रामीण आर्थिक तथा सामाजिक विकास, श्रम आप्रवासनमा विज्ञता हासिल गर्नुभएको छ । विभिन्न संघसंस्थामा विज्ञका रूपमा परामर्श सेवा समेत दिंदै आउनुभएका काफ्लेको वैदेशिक रोजगारको समग्र व्यवस्थापन र प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि नीति तथा कानून निर्माणमा महत्त्वपूर्ण योगदान छ ।

विश्व परिवेश

कोभिड-१९ ले दोस्रो विश्वयुद्धपछि कै सामुदायिक स्वास्थ्य, अर्थतन्त्र र श्रम बजारमा सबैभन्दा कहालीलाग्दो सङ्कट पैदा गरेको छ । लाखौं मानिस भाइरसबाट संक्रमित भएका छन्, केही लाखले ज्यान गुमाइसकेका छन् र विश्वका प्राय सबै मुलुक बन्दाबन्दीको अवस्थामा छन् । करोडौंले रोजगारी गुमाएका छन् भने अरबौं भोकमरी र खाद्य सङ्कटमा पर्दैछन् । अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषको अप्रिलमा प्रकाशित वर्ल्ड इकोनोमिक आउटलुकले जनाएअनुसार विश्व अर्थतन्त्र ३ प्रतिशतले खुम्चिदै छ । एसियाली विकास बैंकको अनुमानअनुसार विश्वले ८८ खर्ब डलर आर्थिक क्षति व्यहोर्नुपर्नेछ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले बजारमा भन्डै ८०

वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका व्यक्तिको सीप, अनुभव, जाँगर र पूँजीको अधिकतम तथा कुशल परिचालनमा सरकारले रचनात्मक सहयोग गरी कृषि, उद्यम तथा विभिन्न उत्पादनमूलक व्यवसायमा लाग्न प्रेरित गर्ने कार्यान्वयनयोग्य रणनीति बनाई तत्काल कार्यान्वयन गर्नु आवश्यक छ ।

प्रतिशत अर्थात् २ अर्ब ७० करोडभन्दा बढि श्रमिकको जीवन प्रभावित हुने प्रक्षेपण गरेको छ । यसले आपूर्ति अर्थात् उत्पादनमा मात्र होइन माग अर्थात् उपभोग र लगानीमा पनि ह्रास ल्याई लाखौं मानिसलाई गरिबीको खाडलमा धकेल्ने निश्चित प्राय छ ।

जनस्वास्थ्य, आर्थिक तथा सामाजिक अवरोधहरूले करोडौंको जनजीविका र जीवनस्तरलाई नराम्रोसँग प्रभावित गरेको छ । स्वरोजगारी, साना लगानीका उद्यममा आबद्धहरू अत्यन्त जोखिममा छन् । त्यसमध्ये पनि कुनै प्रकारको सामाजिक संरक्षणको अभावमा अनौपचारिक क्षेत्रमा रहेका श्रमिकहरू सबैभन्दा बढी मारमा परेका छन् । बितेका केही दशकदेखि विकासोन्मुख मुलुकका नीति निर्माताले जनस्वास्थ्य र सामाजिक संरक्षण प्रणालीलाई मजबुद बनाउनुपर्ने जिम्मेवारी बिर्सदाको भयावह परिणति आज ती देशले भोग्नुपरेको छ ।

नेपालको अवस्था

कोभिड-१९ मा प्रत्यक्ष असरले गर्दा नेपाल २०७६ चैत्र ११ गतेदेखि बन्दाबन्दीको अवस्थामा छ । जनस्वास्थ्यमा गम्भीर सङ्कट सिर्जना भएको छ भने आर्थिक तथा सामाजिक पक्षमा ठूलो अवरोध सिर्जना भएको छ । नेपालका बहुसङ्ख्यामा श्रमिक अनौपचारिक क्षेत्रमा छन् । जसको सरकारी तथ्याङ्क छैन भने सामाजिक संरक्षणको प्रबन्ध पनि नभएकाले तत्काल अवस्था पहिचान गर्ने र सहयोग गर्ने कार्य समेत जटिल बन्न पुगेको छ । पर्यटन, उद्योग, यातायात आदि सेवा ठप्प छन् भने कृषि जस्ता परम्परागत पेसा व्यवसाय पनि थला परेका छन् । केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार आर्थिक वृद्धिदर २.२७ प्रतिशतमा खुम्चिँदैछ । नेपालको गरिबीमापन उपभोगमा, उपभोग र कर प्रणाली पनि आयातमा आधारित छ । यसले गरिबी बढ्ने र राजस्व पनि प्रभावित हुँदा विकास निर्माण पनि प्रभावित हुनेछ । समग्रमा नेपालको आर्थिक-सामाजिक अवस्था केही वर्ष पछाडि धकेलिने निश्चित नै छ ।

नेपालमा रोजगारी

प्रत्येक वर्ष नेपालमा करिब ५ लाखदेखि ५ लाख ५० हजारसम्म श्रमिक श्रम बजारमा थपिने गर्दछन् । तीमध्ये २० देखि २५ प्रतिशतले मात्र आन्तरिक श्रम बजारमा रोजगारी पाउने आकलन छ । आन्तरिक रोजगारीमा अवसरको न्यूनताले गर्दा कामको खोजीमा लाखौंको सङ्ख्यामा नेपाली युवाहरू वैदेशिक रोजगारमा गएका छन् । नेपालमा अझ पनि ६० प्रतिशत जनता कृषिमा आबद्ध छन् । अनौपचारिक क्षेत्रमा नै बहुसङ्ख्यक श्रमिकहरू आश्रित हुनुपर्ने बाध्यता छ । पूर्ण बेरोजगारी ११.४ प्रतिशत र न्यून रोजगारी तथा अर्धबेरोजगारी उच्च रहेको सन्दर्भमा अहिलेको सङ्कटले सबै क्षेत्र प्रभावित हुँदा करिब ९ व्यावसायिक प्रतिष्ठान बन्द छन् भने त्यसमा आबद्ध व्यक्तिको रोजगारी गुमेको छ । स्वरोजगार, साना उद्यमी, कृषक तथा अन्य अनौपचारिक क्षेत्रका कामदारको जनजीवन तहसनहस भएको छ । वैदेशिक रोजगारमा रहेका लाखौं नेपालीको स्वास्थ्य जोखिममा छ भने रोजगारी एवं आम्दानी पनि अनिश्चित हुन पुगेको छ ।

नेपालमा वैदेशिक रोजगारी

लामो समयदेखि लाखौंको सङ्ख्यामा नेपाली श्रमिकहरू वैदेशिक रोजगारमा छन् । करिब १७२ देशमा नेपालीहरू कामका लागि गएको पाइन्छ । श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा गएका, भारतमा काम गर्ने, अध्ययन तथा अन्य उद्देश्यले बाहिरिएर रोजगारमा लागेका तथा अनौपचारिक ढङ्गाबाट कामका लागि विदेश पुगेकाको सङ्ख्याको आ-आफ्नै आकलन रहेको छ । धेरैको विश्लेषणमा यस्तो सङ्ख्या करिब ४० लाखको हाराहारीमा छ । नेपाली कामदारको मुख्य गन्तव्य खाडीका मुलुक र मलेसिया हो । अहिले खाडीका मुलुकको आर्थिक वृद्धि ऋणात्मक हुने आकलन गरिएको छ भने अन्य मुलुकहरूको आर्थिक अवस्था पनि जटिल बन्दै गएको छ । नेपालमा विदेशी मुद्राको मुख्य स्रोत विप्रेषण हो । गत आवमा ८ खर्ब ७९ अर्ब विप्रेषण भित्रिएको थियो जुन कुलगार्हस्थ्य उत्पादनको २५.४ प्रतिशत हुन आउँछ । केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार विप्रेषण यस वर्ष १ खर्ब ६३ अर्बले कमी आई ७ खर्ब १६ अर्बमा झर्नेछ जुन गार्हस्थ्य उत्पादनको १९ प्रतिशत मात्र हुन आउँछ । विप्रेषण आप्रवाह १८.५४ प्रतिशतले कमी आउनेछ । स्वास्थ्य सङ्कट लम्बिँदै गेमा विप्रेषणमा भन् ठूलो ह्रास आउँदै जानेछ । विप्रेषण घट्टा वित्तीय साधनको परिचालनको दायरा घट्टने, शोधनान्तर स्थिति र विदेशी विनिमय सञ्चितिमा समस्या आउने, राजस्वमा कमी, देशभित्र आर्थिक गतिविधिमा समस्या आई आन्तरिक रोजगारीमा प्रतिकूल प्रभाव पार्नेछ । मुख्य गन्तव्य मुलुकमा देखिएका समस्याले निर्माण, उद्योग तथा सेवा क्षेत्रमा कार्यरत नेपालीहरू प्रत्यक्ष प्रभावित हुनेछन् । कार्यरत कामदार हटाइने छ भने नयाँ कामदारको माग पनि हुने छैन । अर्कोतर्फ स्वास्थ्य जोखिम बढ्नु, काम र आम्दानी अनिश्चित हुँदा लाखौंको सङ्ख्यामा नेपाली घर फर्कने अनुमान छ । वैदेशिक रोजगारी पुरानो अवस्थामा फर्कन लामो समय लाग्ने देखिन्छ ।

यो विषय परिस्थितिले केही प्रश्नहरू उब्जाएको छ

- विदेशमा समस्यामा रहेका नेपाली कामदारको संरक्षण तथा उद्धारको कार्य कसरी गर्ने ?
- फर्केका व्यक्तिलाई आय आर्जन तथा रोजगारीमा कसरी आबद्ध गर्ने ?
- आन्तरिक रोजगारी सिर्जनाको सवाललाई कसरी सम्बोधन गर्ने ?
- वैदेशिक रोजगारीमाथिको निर्भरता कसरी घटाउने ?
- भविष्यमा वैदेशिक रोजगारीलाई कसरी सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने ?
- मुलुकको सम्वृद्धिका लागि युवाहरूलाई कसरी परिचालन गर्ने ?
- तीनवटै तहका सरकारको भूमिका कस्तो हुनुपर्ने ?
- आधारभूत क्षेत्रमा मुलुकलाई कसरी आत्मनिर्भर बनाउँदै लैजाने ?
- भविष्यमा आउन सक्ने यस्ता कठिनाइहरूको सम्बोधन गर्न के-कस्ता नीति अख्तियार गर्ने ?

वैदेशिक रोजगारमा तत्कालको समस्या सम्बोधन

नेपालीको जीवन रक्षा पहिलो प्राथमिकता हो । यस्तो अवस्थामा सबैलाई तत्काल घर फर्कने इच्छा हुन्छ तर भावनामा बगेरभन्दा पनि जसलाई फिर्ता ल्याउन अति आवश्यक छ

उसलाई मात्र फिर्ता ल्याउने हो । सरकारको क्षमता, स्वास्थ्य प्रबन्ध र त्यसले दीर्घकालमा पार्ने प्रभावलाई पनि आकलन गरिनुपर्दछ । यसको अल्पकालीन सम्बोधन यस्तो हुन सक्छ :

- विदेशमा कार्यरत नेपालीको स्वास्थ्य रक्षाका लागि नेपाली कूटनैतिक नियोगहरूलाई सक्रिय बनाउने, गन्तव्य मुलुकका सरकारसँग प्रभावकारी समन्वय गर्ने, रोजगारदाता, अन्तर्राष्ट्रिय समुदाय तथा गैरआवासीय नेपालीसँग मिलेर सबैलाई बस्ने-खाने र उचित संरक्षण तथा उपचार पाउने प्रबन्ध मिलाउने ।
- बिरामी, गर्भवती, काम गुमाएका, रोजगारदाताको जिम्मेवारीमा नरहेका, खानबस्नको ठेगान नभएका व्यक्तिको विवरण सङ्कलन गरी उनीहरूलाई खाने-बस्ने प्रबन्ध मिलाउने ।
- पुनः काममा फर्कने सम्भावना नरहेका, रोजगारदाता नभएका, बचत नभएका, बिरामी, गर्भवती र स्वदेश फर्कनुपर्ने अवस्थाका कामदारलाई प्राथमिकताका आधारमा सरकारले क्रमसँग फिर्ता ल्याउने र उचित स्वास्थ्य सुरक्षाका प्रक्रिया पूरा गरी परिवारमा सम्मिलन गराउने ।

दीर्घ योजनाका साथ के थाल्ने ?

अहिलेको सङ्कटले विश्वलाई एक महत्त्वपूर्ण पाठ सिकाएको छ । जनस्वास्थ्यमा सरकारको तयारी, आन्तरिक रोजगारी र अन्य आधारभूत आवश्यकताका क्षेत्रमा न्यूनतम आत्मनिर्भरतातर्फ विश्व अबका दिनमा निर्देशित हुनेछ । साथै विशेष गरी श्रमजीवी वर्गका लागि सामाजिक संरक्षणका उपायमा हाम्रो जस्तो देशले विशेष ध्यान दिनुपर्दछ ।

अहिले ठूलो सङ्ख्यामा नेपाली फिर्ता ल्याउने सम्भावना नभए पनि बिस्तारै वैदेशिक रोजगारमा जाने इच्छा र श्रमिकको माग दुवै कम हुँदै जाने निश्चित छ । त्यसैले देशमा नै ठूलो बेरोजगारी रहेको र विदेशबाट पनि उल्लेख्य सङ्ख्यामा नेपाली क्रमशः फर्कने हुँदा रोजगारीमा उच्च चाप पर्नेछ । यसको समाधानको एक मात्र विकल्प आन्तरिक रोजगारीको सिर्जनामा विशेष पहल गर्नु नै हो । यसका लागि कृषिको आधुनिकीकरण तथा व्यवसायीकरण गर्न सरकारले विशेष छुट, अनुदान तथा प्रोत्साहनका व्यवस्थाहरू कार्यान्वयनमा ल्याउनुका साथै कृषि पूर्वाधारमा विशेष जोड दिनुपर्दछ ।

अहिले बन्द रहेका साना तथा मझौला उद्योगको पुनःस्थापना तथा पुनःसञ्चालन महत्त्वपूर्ण छ नै त्यसका साथै घरेलु, साना तथा मझौला उद्योग सञ्चालनका लागि सुलभ र सहज कर्जा व्यवस्था, बजारीकरण, स्थानविशेषको सम्भावनाअनुसारको एक गाउँ एक उत्पादनमा जोड, श्रमप्रधान प्रविधिको उपयोग, अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकलाई औपचारिक क्षेत्रमा ल्याउन विशेष कार्यक्रम, उनीहरूको सामाजिक सुरक्षामा आबद्धता आदिमा जोड दिनुपर्दछ । निर्माणाधीन अवस्थामा रहेका आयोजना तथा पूर्वाधार निर्माण कार्यमा युवा जनशक्ति परिचालन गर्नुपर्दछ । व्यापार केन्द्रित निजी क्षेत्रलाई विभिन्न प्रोत्साहन र नीतिगत सुनिश्चितता प्रदान गरी उत्पादनमूलक एवं रोजगारमूलक क्षेत्रमा लाग्न प्रेरित गर्नु आवश्यक छ ।

वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका व्यक्तिको सीप, अनुभव, जाँगर तथा सानो पूँजीको अधिकतम तथा कुशल परिचालनमा सरकारले त्यसमा रचनात्मक सहयोग गरी कृषि, उद्यम तथा विभिन्न उत्पादनमूलक व्यवसायमा लगाउने खालको कार्यान्वयनयोग्य रणनीति तत्काल बनाउनु आवश्यक छ ।

वैदेशिक रोजगारबाट फर्केकालाई कसरी आयआर्जन तथा रोजगारीका काममा लगाउने ?

- विदेशबाट फर्केर आउने व्यक्तिको अनुभव, सीप, रुचिको विवरण राख्ने र स्थानीय सम्भावनासमेतको अध्ययन गरी निजलाई के पेसा व्यवसाय गर्न उपयुक्त हुन्छ पहिचान गरी उसको क्षमता अभिवृद्धिका लागि थप तालिम तथा अन्य प्राविधिक ज्ञान उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने ।
- कृषि पेसामा लाग्नका लागि जमिन भएकालाई मल, बीउ तथा उपकरण खरिदमा अनुदान उपलब्ध गराउने र आफ्नो जमिन नभएकालाई सरकारको भूमि बैंकको अवधारणाअनुसार कृषि योग्य भूमि उपलब्ध गराई कृषि कर्म आरम्भ गर्न सहयोग गर्ने ।
- कृषिको आधुनिकीकरण, व्यवसायीकरण एवं विविधीकरण गर्न उपलब्ध जनशक्तिको समुचित परिचालन गर्ने ।
- पशुपालन व्यवसायको प्रवर्द्धनका लागि वित्तीय तथा प्राविधिक सहयोग र बजार प्रबन्ध गर्न मद्दत गर्ने ।
- कृषि उत्पादनको समर्थन मूल्य तोक्ने, कृषि बीमा गर्ने र बजार श्रृङ्खला विकासमा जोड दिने ।
- घरेलु, साना तथा मझौला उद्योग स्थापनाका माध्यमबाट स्वरोजगारी तथा रोजगारी सिर्जना गर्नका लागि प्रेरित गर्ने नीतिगत व्यवस्था मिलाउने ।
- स्थानीय तहहरूले स्थानीय सम्भावनाको आधारमा कृषि तथा उद्योग स्थापनाको योजना बनाई कार्यान्वयन गर्ने ।
- स्थानीय उत्पादनको उपभोगलाई उच्च प्राथमिकता दिने ।
- कृषि तथा उद्योगमा लाग्न चाहने व्यक्तिलाई सुलभ ब्याजदरमा ऋण उपलब्ध गराउने ।
- समाजका कामप्रतिको सम्मान वृद्धिका लागि विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
- रोजगारी सिर्जनाका लागि स्थानीय तहमा एकीकृत नीति बनाई कार्यान्वयन गर्ने, गराउने ।

वैदेशिक रोजगारको दीर्घकालिन व्यवस्थापन

- रोजगारी सिर्जनाका लागि रोजगारसम्बन्धी एकीकृत नीति, कानून, संरचना र कार्यक्रमगत व्यवस्था गरी देशका सम्बद्ध निकायका बीचमा अर्थपूर्ण सहकार्यका माध्यमबाट त्यसको कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्ने ।
- वैदेशिक रोजगारीलाई वैकल्पिक अवसरको रूपमा विकास गर्ने ।
- विश्व श्रम बजारको अध्ययन गरी त्यस्तो बजारमा माग हुने जनशक्ति उत्पादनका लागि तालिम तथा छोटो समयका व्यावसायिक कक्षा सञ्चालन गर्ने ।
- बढी प्रतिफलयुक्त काम र सुरक्षित स्थानमा मात्र श्रम स्वीकृति दिने नीति लिने ।
- रोजगारीका लागि भारत जाने प्रक्रियालाई वैदेशिक रोजगारीको दायरामा ल्याउने ।
- श्रम कूटनीतिको प्रभावकारिता वृद्धि गरी गन्तव्य मुलुकमा नेपाली कामदारको हकहित प्रवर्द्धन गर्न अन्तर्राष्ट्रिय समुदायसँग समेत हातेमालो गर्ने ।

- मुलुकमा सुशासन प्रवर्द्धन गरी वैदेशिक रोजगारको क्रममा हुने सब प्रकारका ठगीको नियन्त्रण र सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता बढाउने ।
- संघीय तहले राष्ट्रिय रोजगारको नीति तर्जुमा तथा समन्वय, प्रदेशले कार्यवातावरण निर्माण गर्ने र सहजीकरण गर्ने र स्थानीय तहले त्यसको कार्यान्वयन गर्ने ।
- तीनवटै तहका सरकारले निजी क्षेत्रसँग रोजगारी सिर्जनाका लागि हातेमालो गर्ने ।

अन्त्यमा,

आन्तरिक रोजगारी अभिवृद्धिका माध्यमबाट बाध्यात्मक वैदेशिक रोजगारी कम गर्ने यो अवसर नेपालीलाई मिलेको छ । सरकारका सबै नीतिले रोजगारी सिर्जनामा जोड दिने, नीतिहरू अन्तर्सम्बन्धित हुने गरी सञ्चालन गर्ने, राष्ट्रिय योजना आयोग र प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयले यसको संयोजन तथा अनुगमन गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ । निजी क्षेत्रलाई उत्पादनमा लाग्न, घरेलु, साना तथा मझौला उद्योगमा लगानी गरी स्वरोजगारी र रोजगारी सिर्जनाको वातावरण बन्नु आवश्यक छ । वैदेशिक रोजगारीका लागि सीपयुक्त जनशक्ति सुरक्षित र बढी प्रतिफयुक्त स्थानमा मात्र जाने प्रबन्ध गरी भविष्यमा आउन सक्ने यस्ता सङ्कटबाट पनि सुरक्षित रहने तयारी गर्नु आवश्यक छ ।

कोभिड-१९ ले रोजगारीमा पावेको प्रभाव



डा. गणेश गुरुड

डा. गणेश गुरुड नीति अनुसन्धान प्रतिष्ठानका पूर्व प्रमुख हुनुहुन्छ । वहाँ राष्ट्रिय योजना आयोगका पूर्व सदस्यसमेत हुनुहुन्छ । वहाँले समाजशास्त्रमा विद्यावारिधि गर्नुभएको छ । वहाँ नेशनल इन्स्टिट्युट फर डिभलपमेन्ट स्टडिज (निड्स) का संस्थापकसमेत हुनुहुन्छ । वहाँले नेपाल सरकार श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको विज्ञका रूपमा समेत काम गर्नुभएको छ । वहाँले समाज कल्याण परिषद्को उपाध्यक्षलगायत विभिन्न राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय सञ्जाल तथा महासंघको समेत अध्यक्षता गरिसक्नुभएको छ । वहाँ आप्रवासनका विषयमा कार्य गर्ने संस्थाहरूको छाता संगठन, सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालका संस्थापक अध्यक्षसमेत हुनुहुन्छ ।

कोभिड-१९ को प्रभावलाई तीन अवस्थामा हेर्नुपर्छ । एउटा कोरोनापूर्वको अवस्था, दोस्रो कोरोनाको अवस्था र तेस्रो कोरोनापछिको अवस्था । कोभिडले धेरै आरोह-अवरोहहरू सिर्जना भएको अनुमान गर्न सकिन्छ । आप्रवासन आजको विश्वको सबैभन्दा ठूलो परिघटनाका रूपमा स्थापित थियो तर अब यो परिवर्तन हुने सँघारमा छ किनभने कोभिड-१९ ले निकै उतार-चढाव सिर्जना गरेको छ ।

काठमाडौंमा ५ लाख भारतीय मूलका मानिसहरू काम गर्ने गर्थे। अहिले चाहिँ ईट्टाभट्टामा काम गर्ने बाहेक अरु बाँकी सबै घर फर्किएका छन् । कपाल काट्ने, तरकारी बेच्ने, निर्माण तथा मर्मत, कृषि जस्ता कामहरूमा रहेका करिब ५ लाख भारतीयहरूलाई नधपाईकन ती स्थानलाई परिपूर्ति गर्न नेपालको यी रोजगारीहरूमा नेपालीहरूले ओगट्ने अवसर सिर्जना भयो । पहिले नेपालीहरू कामका लागि दक्षिणतर्फ जाने गर्दथे भने अब

दौत्य सम्बन्ध परराष्ट्र मन्त्रालयले हेर्नुपर्छ तर बोर्ड र विभागको काम पालिका तहमा जानुपर्छ । परराष्ट्र मन्त्रालयको रोहबरमा पालिकाले श्रम गन्तव्य खोज्न सक्छ भने गर्न दिनुपर्छ । नियन्त्रणको नाममा काम गर्ने वातावरण बिगार्नु हुन्न ।

उत्तरतिर जाने सम्भावना छ । त्यसैगरी पहिले खाडी, मलेसियातिर जानेहरू अब अन्यत्रै जाने सम्भावना छ । वैदेशिक रोजगारीका लागि खाडी राष्ट्रमा जानेहरू त्यहाँ नगएर अन्य ठाउँमा जाने खालको 'प्याराडाइम सिफ्ट' हुने अवस्था आउन सक्छ । कोभिड-१९ ले खाडीको रोजगारीको क्षेत्रमा एउटा परिवर्तनको रेखा कोरिदिएको छ । साथै तेलको मूल्य पनि हवातै तल भयो । कहीं त तेलको 'स्टक' बढी भएर किन्ने होइन कसैले लगिदिए उल्टै पैसा दिने अवस्था आयो । यसले खाडीका धनी राष्ट्रहरूको अर्थतन्त्रमा प्रभाव पारेको छ । नेपालको मात्र नभई सम्पूर्ण विश्वकै वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा कोभिडका कारणले आमूल परिवर्तन आउन सक्ने कुरा आकलन गर्न सकिन्छ ।

विद्यमान नीति र कानूनको कमजोरी र त्यसले सिकाएको पाठ

पहिलो कुरा त वैदेशिक रोजगार र पर्यटनमा हामी धेरै भर परेको थियो र त्यो सही भएन भन्ने देखियो । अर्को हामीले सूक्ष्म प्रकारका तथ्याङ्कहरू राख्न नसकेको देखियो । तथ्याङ्क र अभिलेख नभएका कारण त्यसका आधारमा नीतिहरू बन्न सकेनन् । तथ्याङ्कहरू नभएको कारणले नीति निर्माण तथा योजना बनाउन अप्ठ्यारो पयो । उदाहरणका लागि नेपाल सरकारसँग दैनिक रूपमा कति फर्कन्छन् भन्ने तथ्याङ्क नै छैन । त्यस्तै भारतमा कति नेपालीहरू छन् भन्ने समेत थाहा छैन । हामीलाई कति मान्छे छन् नै थाहा भएन त्यसैले योजना गर्न अन्योल भयो । हामीलाई कति क्षमताको क्वारेन्टाइन आइसोलेसन वार्ड वा पिसिआर चाहिन्छ भन्ने आकलन गर्न सकेनौ । आधारविना नै योजना बनाउनु पयो फलस्वरूप महाकाली पारिबाट आउनेलाई उतै बस भन्नु पयो । वारि रहेकालाई वारि नै बस भन्नुपयो । सिमाना खुला छोडेको कारण पनि अहिले हामीलाई समस्या पयो । अहिले कोभिडको अवस्थाले गर्दा खुला आवतजावतका कारण ठूलो समस्या भएको देखायो । त्यसैले वैदेशिक रोजगारमा धेरै भर पर्नु नहुने रहेछ, खुला सिमाना छोड्नु नहुने रहेछ भन्ने सिकायो । तथ्याङ्क राख्नुपर्ने रहेछ, अनुगमन गर्नुपर्ने रहेछ, तब मात्र आपत् पदा भरपर्दो निर्णय गर्न सकिने रहेछ भन्ने देखियो ।

सरकारका लागि राष्ट्रपतिदेखि मजदुरसम्म सबै नेपाली नागरिक बराबर हुनुपर्ने हो । तर सरकारको निर्णयमा वर्गीकरण गरेको जस्तो देखियो ।

उहानबाट प्लेन चार्टर गरेर मान्छेहरू एक पैसा नतिरिइकन नेपाल ल्याइयो र क्वारेन्टाइनमा ज्वाइँ जस्तै गरेर राखियो । किनभने उनीहरू धनी र माथिल्लो तप्काका थिए । कोही मेडिकल डाक्टर थिए, कोही व्यापारी थिए, ठूला मान्छे थिए । तर भारत जाने तल्लो तप्काका नागरिकलाई भने महाकाली पारि नै बस भनियो । कोही नाङ्गै पौडी खेलेर पनि आए । ती नाङ्गै आएकालाई पनि पुलिसले पकडेर थानामा लगे । आएकालाई पनि निकै अव्यवस्थित तरिकाले राखियो । धनीलाई दिएको सुविधा र गरिबलाई गरेको व्यवहारमा विभेद देखियो ।

वैदेशिक रोजगारीमा जानेलाई सीपयुक्त बनाएर पठाउन सकेको भए अहिले तुरुन्तै उनीहरूलाई मेलम्ची खानेपानी योजनामा, कोहीलाई पोखरा र भैरहवाको एयरपोर्टको काममा लगाउन सकिन्थ्यो । न्यून सीप भएकाले काम पनि थोरै हुने देखियो । हामीले देशभित्रै रोजगारी सिर्जना गर्नुपर्छ भन्ने भाषण गर्दै आयौ । तर अहिले ६५ वर्षपछि आएर प्रकृतिले नै देशभित्र रोजगारी सिर्जना गर भनेर बाध्यकारी अवस्था सिर्जना गरेको छ । रोग र

भोकबाट सरकारले जोगाउनुपर्छ भन्ने सिकायो । न्यूनतम खाद्यान्न र अन्य आवश्यकताका कुराहरू देशभित्र नै उत्पादन हुनुपर्दो रहेछ भन्ने सिकायो ।

पालिका तहमा नै तथ्याङ्कहरू राख्नुपर्छ । केन्द्र र प्रदेशले सहजीकरण गर्नुपर्छ जसले गर्दा योजना तथा तयारी सहज हुन्थ्यो । वैदेशिक रोजगारीमा सीपको कुरा आवश्यक छ । विद्यमान ऐन नियमावली पुरै 'रिभ्याम्प' (पुनर्गठन) गर्नुपर्छ । एक दुई कुरामा हेरेर हुन्न । धेरै जिम्मेवारी पालिकालाई, अनि केही जिम्मेवारी प्रदेशलाई दिनुपर्ने देखिन्छ । तबमात्र कार्यान्वयनमा प्रभावकारिता हुन्छ भन्ने देखियो । हाम्रा नीति तथा कानूनलाई पूर्ण रूपमा पुनर्गठन गर्नुपर्ने देखियो । विभागलाई संघीय जिम्मेवारी मात्र दिएर हुँदैन भन्ने देखियो । वैदेशिक रोजगार बोर्डलाई पनि पुरै पुनर्गठन गर्नुपर्ने देखियो । कल्याणकारी कोषमा राख्ने रकम वृद्धी गर्नेदेखि लिएर उपलब्ध सुविधाहरूलाई पुनर्विचार गर्नुपर्ने देखियो र पुनः कार्य गर्नुपर्ने देखियो । भविष्यमा आइपर्ने यस्तै किसिमका महामारी र भवितव्यका बेला प्रदेश र स्थानीय तहलाई साथमा लिई वैदेशिक रोजगार बोर्ड, ऐन र नियमावलीले आफ्नै सम्बोधन गर्न सक्ने गरी पुनर्गठन गर्नुपर्छ ।

सरकारले ध्यान दिनुपर्ने कुराहरू

हाम्रो कानून तथा व्यवहारमा पुनर्कीकरणको विषयलाई निकै नै कम महत्त्व दिनु संघीय सरकारको ठूलो कमजोरी भयो जबकि अहिले आएर त्यो सबभन्दा महत्वपूर्ण रहेछ भन्ने देखियो । संशोधन होइन नयाँ संरचना र नयाँ ऐन निर्माण गर्नुपर्छ । मैले कुनै एउटा पक्षमा सुधार गरेर हुन्छ भन्ने देखिँदैन, दफा र ऐन मात्र होइन, म पुरै पुनर्गठन गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता राख्छु । पुनर्कीकरण नाम मात्रको थियो । परियोजना जस्तो स्रोत हुँदा मात्र काम कुरा हुन्थ्यो । अब पुनर्गठन गरेर पालिका तहसम्म लग्नु पर्छ ।

नियोगहरू एकदमै कमजोर देखिए । यथोचित सेवा प्रवाह गर्न सकेन । हामीसँग स्रोत र साधनको कमी छ भने । विशेष गरी मानव स्रोत कम छ भनेर सेवाको ढोका बन्द गरेर फोन नउठाइकन बसे । अनि सेवग्राहीलाई इमेल गर भने । जबिक हाम्रा सेवग्राही इमेल एकाउन्ट नै नभएका र चलाउन नजान्ने छन् ।

म त के भन्छु भने नेपालबाट धेरै कर्मचारी नियोगका कर्मचारीका रूपमा जाने होइन । नियोगहरूमा त्यहीको 'लोकल' मान्छेलाई 'हायर' गर्नुपयो ताकी कम स्रोत-साधनमा काम हुन सकोस् । यहाँबाट जाने कर्मचारीको तलब, सुविधा, तालिम महँगो पर्छ त्यसैले स्थानीय कर्मचारी नियुक्त गर्दा खर्च कम हुन्छ । साथै भाषागत दक्षता, स्थानीय ज्ञान, सन्निकटताको लाभ, सम्पर्क, पहुँच आदि सबै हुन्थ्यो । त्यसैले अब कार्यविधि बनाएर नियोगहरूमा स्थानीय कर्मचारी नियुक्त गर्नुपर्छ ।

सिंहदरबारले आफ्नो अधिकार छोड्न खोजिरहेको छैन । परराष्ट्र मन्त्रालयको एक जना कर्मचारी हरेक प्रदेशमा खटिएका छन् । प्रदेशस्तरबाटै पनि परराष्ट्र मन्त्रालयसँगको समन्वयमा काम हुन सक्छ । वैदेशिक रोजगार बोर्डका कामहरू तल्लो तहसम्म पुग्नुपयो । नेपालमा अहिले ५४ लाख घरधुरी छन् र ती घरधुरीसम्म सहज पहुँच भएको पालिकाको हो । पालिकाले तथ्याङ्क राखेको भए कार्यभार कम हुन्थ्यो । दौत्य सम्बन्ध परराष्ट्र मन्त्रालयले हेर्नुपर्छ तर बोर्ड र विभागको काम पालिका तहमा जानुपर्दो । परराष्ट्र मन्त्रालयको रोहबरमा पालिकाले श्रम गन्तव्य खोज्न सक्छ भने गर्न दिनुपर्छ । नियन्त्रणको नाममा काम गर्ने वातावरण बिगार्नु हुन्न ।

वर्तमान परिस्थिति



डा. जीवन बानियाँ

डा. जीवन बानियाँ सेन्टर फर स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी (सेस्लाम)का सहायक निर्देशक तथा अनुसन्धाता हुनुहुन्छ । वहाँले नर्वेको ओस्लो विश्वविद्यालयबाट राजनीतिशास्त्रमा विद्यावारिधि प्राप्त गर्नुभएको छ । वहाँ त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा शिक्षण गर्नुका साथै नेपाल सरकार, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलगायत विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी संघसंस्थाहरूमा विज्ञका रूपमा परामर्श सेवा प्रदान गर्दै आउनुभएको छ । वहाँ श्रम आप्रवासनलगायत सामाजिक समावेशिता तथा द्वन्द्व तथा शान्तिका विषयमा सोधकार्य गर्नुहुन्छ ।

सामान्य अवस्थामै पनि संरचनागत रूपमा हाम्रो कमजोरी थियो र हामीले गन्तव्य देशमा आप्रवासी श्रमिकको हकहितको संरक्षण गर्न नसकेको अवस्था थियो । सम्बन्धित देशमा नियोगहरूको क्षमता त्यति राम्रो नभएको एउटा परिवेश थियो । हामीले राजनीतिक तथा कूटनीतिक तवरमा गर्नुपर्ने प्रयासहरूमा पनि केही अपवादबाहेक चुकेको अवस्था छ । कोभिड-१९ को विपद्को अवस्थामा त आप्रवासी श्रमिकहरू भन्ने जोखिममा पर्ने कुरा त्यसै अनुमान गर्न सकिन्थ्यो ।

इन्फेक्सनका लेभलहरू बढ्ने, जागिर जाने, तलब नपाउनेदेखि लिएर औषधी उपचार नै नपाउने, आधारभूत आवश्यकताहरू नै पूर्ति नहुने अवस्थाहरू आउन सक्छ । आप्रवासी श्रमिकहरूलाई संरक्षणको आवश्यकता छ । त्यसका लागि राज्यले अभिभावकको भूमिका खेल्नुपर्छ । सामान्य अवस्थामा नियोगहरूले अभिभावकको भूमिका खेल्नुपर्ने थियो भने कोभिडले निम्त्याएको अवस्थामा त भन् थप स्रोत र प्रयास लगाउनुपर्ने हुन्थ्यो । यस्तो

प्रकारका अवस्थामा बिगतका अरु देशहरू र हाम्रै देशको पनि नजिरहरू हेरेर समस्याको प्रक्षेपण गरेर पूर्वतयारी गर्न सकिन्थ्यो । तर त्यसमा ढिला भइयो कि जस्तो मलाई महसुस हुन्छ र केही नतिजा देखिसकियो जस्तो लाग्छ ।

एउटा कुरा त हामीले भारतमा हाम्रा नेपाली श्रमिकहरू के-कति हुनुहुन्छ भन्ने यकिन सङ्ख्या नै नभए पनि केही हदसम्म अनुमान गरेर तयारी गरेको भए केही काम गर्न सकिन्थ्यो अनि क्षति न्यूनीकरण गर्न सकिन्थ्यो । एउटा हाम्रो सन् २०११ कै जनगणनालाई आधार मानेर, अर्को त्यो भन्दा पनि नजिक भनेको 'लेबर फोर्स सर्भे'लाई विश्लेषण गरेर सङ्ख्या आकलन गर्न सकिन्थ्यो र लगभग यति फर्कन्छन् भन्ने अनुमान गर्न सकिन्थ्यो । हामीले विशेषतः नाकाहरूमा आउनेहरूलाई सुरक्षितसाथ कसरी ल्याउने, टेस्टहरू कसरी गर्ने अथवा विभिन्न प्रकारका समस्यामा परेका मान्छेहरूलाई उतै पनि केही व्यवस्था गर्न सकिन्छ कि भनेर तयारी गर्नुपर्थ्यो । नेपालमा हालसम्म देखिएका सङ्मण आयातित हुन् भन्ने देखियो । त्यसको व्यवस्थापन गर्न सकिन्थ्यो ।

विदेशबाट नेपालीहरू आइसकेपछि क्वारेन्टाइनमा राख्नका लागि कसरी राम्रो व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ भन्ने तर्फ कुनै ठोस कार्ययोजना छैन । सरकारका कुनै पनि प्रतिवेदनहरू हेर्नुभयो भने अझै पनि अलि विस्तृत अध्ययन र तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरेर प्राप्त सूचनाहरूको सङ्कलन गरेर ठोस प्रकारका कार्ययोजनाहरू अगाडि आएको पाइँदैन । खाडी राष्ट्रहरूमा नेपालीहरूको के - कस्तो अवस्था छ र नेपालीहरू जम्मा कति छन् अनि कति फर्किन सक्छन् भन्ने आईएलओले गरेको अनुमानमा आधारित वैदेशिक रोजगार बोर्डले तयार गरेको प्रतिवेदनमा निश्चित प्रकारका व्यवस्थाहरू गरिएको छ । अब बाहिरको सन्दर्भमा हेर्दा नियोगहरूमा सम्पर्क गरेकाहरूको आधारमा तत्काल उद्धार गर्नुपर्ने अवस्था देखिन्छ । मैले यहाँ जोड्न खोजेको कुरा ती प्रयासहरू पर्याप्त भए त भन्ने नै हो । एक त त्यसका लागि चाहिने गृहकार्य गर्दा हामीले सूचनाहरू सङ्कलन गर्ने तथा भैरहेकै तथ्याङ्कहरूलाई कसरी प्रयोग गर्न सकिन्छ भनेर वैदेशिक रोजगार विभागमै भएको 'डाटा'हरू के छ, श्रमिकहरूको स्थिति के छ भनेर 'रिच आउट' गर्ने सम्भावनाहरू थियो । त्यो पनि आहिले गरिएको पाइँदैन ।

हामीहरू भन्नलाई त 'होल अफ द सोसाइटी, होल अफ द गभर्मेन्ट अप्रोच' हो भन्छौं तर उद्धार, संरक्षणदेखि नेपाल आइसकेपछिको व्यवस्थापनसम्मको विषयमा सीमित दायराभित्र रहेर सीमित प्रकारका छलफलहरूमा आधारित भएर योजना गरिरहेको देखिन्छ । सामाजिक तथा आर्थिक रूपमा पुनर्कीकरण कसरी गर्ने भन्ने जुन प्रकारका नीतिगत योजनाहरू छन् ती पनि छलफलका आधारमा नभएको र तथ्यगत प्रमाणहरूको अभावमा बनेको पाइन्छ । त्यसैले ती योजनाहरूले कस्तो प्रतिफल दिन्छ भनेर धेरै शङ्का गर्ने ठाउँहरू रहन्छ । छोटकरीमा भन्दा एउटा त बृहत्तर छलफल तथा परामर्शहरू भएन र अर्को आवश्यक तयारी भएन ।

गन्तव्य देशमा पनि केही समस्याहरू भए । जस्तै अहिले हेर्नुभयो भने तत्काल उद्धार गर्नुपर्नेहरूको सङ्ख्याहरू जसरी निर्धारण गरिएको छ त्यो एकदमै सीमित छ । त्यो सङ्ख्याले खासै नेपाल फर्किनुपर्ने अथवा उद्धार गर्नुपर्नेहरूको सङ्ख्यालाई प्रतिनिधित्व गर्दैन । स्वदेश फर्कन चाहनेहरूको सङ्ख्या निर्धारण भरपर्दो छैन । 'सेस्लाम' ले गरेको अध्ययनलाई हेर्दा पनि के देखिन्छ भने उहाँहरूले निर्धारण गरेको सङ्ख्या भनेको दूतावास र नियोगहरूमा सम्पर्क गर्नेहरूको आवेदनको आधारमा भएको देखिन्छ । कतिपय व्यक्तिहरूले

नियोगमा सम्पर्क गर्न सक्दैनन् फलस्वरूप त्यो आँकडा आफैँमा त्यति प्रतिनिधिमूलक होला भन्ने मलाई लाग्दैन । एउटा त यसरी हेर्नुपर्छ होला ।

अर्को कसरी हेर्न मिल्छ भने, सेस्लामकै अध्ययनलाई आधार मान्दा, नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय हवाई उडान बन्द गरेको मितिदेखि ट्याक्कै २४ महिना अगाडिसम्मको आधिकारिक रूपमा श्रम स्वीकृति लिएर गएकाको तथ्याङ्कलाई मात्रै आकलन गर्दाखेरी के देखिन्छ भने प्रत्येक दिन १५०० को दरमा ती श्रम स्वीकृतिहरूको म्याद सकिँदो रहेछ । यसको अर्थ, गन्तव्य मुलुकमा श्रम स्वीकृतिको म्याद सकिएकाहरू त नेपाल फर्कनुपर्ने हुन्छ । एकातर्फ अहिलेको अवस्थामा धेरैको रोजगारी गुमेको सुनिन्छ भने अर्कोतर्फ श्रम स्वीकृति र नवीकरणलाई गर्ने प्रकृया पनि नेपाल सरकारले नै रोकेको अवस्था छ त्यसैले गन्तव्य देशमा नियोगहरूले पनि रोक्ने नै भए । गन्तव्य देशमा पनि नवीकरण भएको खासै उदाहरणहरू नभएको हुनाले त्यो सङ्ख्या चाहिँ नेपाल फर्किन्छ भन्न सकिन्छ । यी आधारहरूले धेरै ठूलो सङ्ख्यामा श्रमिकहरू नेपाल फर्किन्छ भन्ने कुरा सजिलै अनुमान गर्न सकिने अवस्था छ । यसरी लकडाउन सुरु भएको मितिदेखि केही अधिसम्मको सङ्ख्या आकलन गर्दा प्रत्येक दिन १५०० को दरले श्रम स्वीकृतिहरू म्याद सकिँदै जाँदा लगभग लगभग १,२४,५०० भन्दा बढी श्रमिकहरूको श्रम स्वीकृतिको म्याद सकिसक्दो ।

'भिसा स्टार्टस' जे-जस्तो भए पनि केही समयपछि 'लकडाउन' खुल्यो भने ती श्रमिकहरू नेपाल फर्किन पाउने अवस्था त छ तर कति मानिस फर्किनेछन् भन्ने तथ्यगत विश्लेषण गरेको पाइँदैन । अर्को चाहिँ हाम्रो नीति निर्णयहरू जे जसरी गरिएका छन् त्यसमा पनि कमीकमजोरीहरू छन् जस्तो लाग्छ । अहिले आप्रवासी श्रमिकलाई नेपाल फिर्ता ल्याउँदा खर्च स्वयं आप्रवासी कामदारले नै व्यहोर्नुपर्ने भन्ने खालका निर्णयहरू जुन गरिएको छ त्यो मलाई दुई-तीन कारणले गलत छ जस्तो लाग्छ । एउटा त यस्तो अवस्थामा विभिन्न समस्यामा परेकाहरूलाई उद्धार गर्ने जिम्मा हाम्रो वैदेशिक रोजगार ऐनमा त्यो राज्यको दायित्व हुने गरी व्यवस्था गरिएको छ । त्यसमा म्यानपावर कम्पनीको पनि दायित्व छ तर अहिले त्यो कुरा चाहिँ धेरै उठेको छैन । यसरी हेर्दा सरकारले एकलौटी रूपमा यस्तो निर्णय गर्नु ऐनको विरुद्धमा छ ।

यसैगरी नेपालीहरू कस्तो अवस्थामा कति प्रतिशतसम्म ऋण लिएर वैदेशिक रोजगारीका लागि जान्छन् भन्ने हामीलाई थाहा छ । एकातिर यसरी गएका हुन्छन् र अर्कोतिर रोजगारी गुमाएका हुन्छन् । कसैकसैको आर्थिक अवस्था राम्रै होला तर सबैको त्यस्तो हुँदैन । त्यसैले सरकारले यस्तो प्रकारको निर्णय गर्नु गलत हो । लकडाउन वा हवाई यातायात बन्द हुनुभन्दा केही समय तीन-चार महिना अगाडि गएकाहरूले आफैँ पैसा तिरेर फर्कने सम्भावना न्यून छ । सबैलाई पैसा तिरेरै ल्याउनुपर्छ भन्ने पनि छैन । कोही त राम्रै हैसियतमा छन् र उडान सामान्य हुन थालेपछि आफैँ आउन सक्छन् । त्यसो हुनाले जो जोखिममा छ, जसको सम्भावना नै छैन, ती प्रति त राज्यको दायित्व पनि हो ।

अर्को कुरा, गन्तव्य देशमा हाम्रा कामदारहरू के-कस्तो अवस्थामा छन् भन्ने कुराको 'फ्लोअप' पनि गर्नुपर्छ । कतिपयले त अहिलेको अवस्थामा तलबभत्ताहरू नपाउने, खान बस्नै नपाउने जस्ता विभिन्न प्रकारका समस्याहरू खेपेका छन् । वैदेशिक रोजगारबाट फर्किने क्रममा तिनीहरूका गुनासाहरूलाई कसैले अभिलेख गरिनु पथ्र्यो तर कसैले गरेको छ जस्तो लाग्दैन । उनीहरूको समस्या समाधान गरेर पठाइएको छ कि छैन भन्ने कुरामा ध्यान दिइएको छैन । नेपाल आइसकेपछि पनि त्यसलाई पछ्याउने गर्ने गरी पर्याप्त अभिलेख

तयार भएको छ कि छैन भन्ने कुरा उनीहरूको न्यायमा पहुँचका विषयहरू हुन् । यतातिर चाहिँ खासै दस्तावेज तयार भएको पाइँएन । 'सेन्स अफ सेक्युरिटी टु रिटर्न होम' का कारण जे जस्तो अवस्थामा भए पनि स्वदेश फर्किन्छु भन्ने धारणालाई सम्बोधन गर्ने भनेको आफ्नोपनले नै हो । आर्थिक बोझ मात्र सोचेर गरिएको निर्णय कतिको जायज होला ?

मिडिया रिपोर्टका अनुसार करिब दस हजार श्रमिकहरू श्रम स्वीकृति लिएर विदेश जान ठिक्क परेका थिए तर लकडाउनको कारणले रोकिएका छन् । ती श्रमिकहरूको विषयमा पनि ध्यान दिन जरुरी छ । 'फ्रि भिषा फ्रि टिकट' निर्णयको न्यून प्रभावकारिताका कारण धेरैले ठूलो रकम तिरेर वैदेशिक रोजगारीमा गएका छन् तिनको समस्या सुनिनुपर्छ र सम्बोधनका उपायहरूबारे चर्चा हुनुपर्छ । पुनर्स्थापनाको विषयमा आर्थिक मात्र होईन, सामाजिक पुनर्स्थापनाको विषयमा पनि ध्यान दिन जरुरी छ । सामाजिक लाञ्छनाको विषय पनि हेरिनुपर्छ । सामाजिक र मनोसामाजिक एकीकरणतर्फ खासै ध्यान दिइएको पाइँदैन । 'क्वारेन्टाइन'को परिपालनदेखि लिएर सामाजिक सचेतनासम्मका विषयमा काम हुनु जरुरी छ । र यो सामुदाय स्तरमा हुनुपर्छ, संघीय स्तरमा भएर सफल हुन्न ।

मेरो विचारमा पुनर्एकीकरणको विषयमा जुन प्रकारका कार्ययोजनाहरू बन्नुपर्ने थियो ती सबै सङ्कुचित मानसिकताको प्रभाव र निहित स्वार्थहरूको प्रेरणाका कारण बनेका छैनन् कि जस्तो लाग्छ । स्थानीय स्तरमा सामाजिक सचेतना हुनु जरुरी छ । परियोजनामुखी सोच भएका कारण पनि प्रभावकारितामा असर पर्दछ । यस्तो अवस्थामा सबैको हित सोच्नुपर्छ । तर न मन्त्रालयहरूको योजना न कुनै अन्य कार्ययोजनाहरूमा यो देखिन्छ । पुनर्एकीकरणको विषय एउटा मन्त्रालयको मात्र कुरा पनि होइन । सबै संघीय, प्रादेशिक मन्त्रालयहरू तथा स्थानीय रूपमा स्थानीय सरकारहरूलाई विभिन्न प्रकारको अख्तियारी दिएर वा स्थानिय तहहरूले बनाउने नियमित योजनाहरूमा ती कुराहरूलाई मूल प्रवाहमा ल्याएर अगाडि बढ्न सकिन्छ ।

नीति अथवा कानूनले सम्बोधन गर्नुपर्ने कुराहरू

श्रमसँग सम्बन्धित सम्भौतामा अलि दृष्टिसँग केही कुराहरू उल्लेख गर्नुपर्छ । विशेषगरी आप्रवासी श्रमिकका अधिकारहरू । जस्तै - मृत्यु र अन्तिम संस्कारका कुराहरूमा स्पष्टता जरुरी छ । यो कानूनी मात्र नभई धार्मिक सांस्कृतिक विषय पनि हो । कार्यान्वयनको कुरामा खासै ध्यान दिइएन । कतारले 'डिसइन्टिग्रेटेड डाटा' दिन ढिलो गरेका कारण हाम्रो दायित्व कति ठूलो छ भन्ने बारे अन्योल रह्यो । यसैगरी श्रमिकको स्वास्थ्योपचार जस्ता आधारभूत आवश्यकताहरूको स्पष्ट व्यवस्था श्रमसँग सम्बन्धित द्विपक्षीय सम्भौतामा उल्लेख गर्नुपर्छ । पुनर्एकीकरणको विषयमा नीतिगत व्यवस्थाहरू गरिनुपर्छ । संविधानले हाम्रो सीमाभित्र मात्र अधिकार सुनिश्चित गरेको तर विदेशमा रहेका आफ्ना नागरिकबारे स्पष्ट हुन नसकेकाले त्यसतर्फ पनि ध्यान दिनु जरुरी छ । वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको सङ्ख्या घट्छ भन्ने अनुमान गर्न सकिन्छ तर केही पुनः वैदेशिक रोजगारीमा फर्कन्छन् पनि । एकातर्फ वार्षिक ४-५ लाख मानिस श्रम बजारमा आउने तर अर्कोतर्फ वैदेशिक रोजगारी घट्ने अवस्था सिर्जना भएकाले यस विषयमा मन्त्रालय स्तरमा छलफल र कार्ययोजना बन्नुपर्ने छ । परियोजना तथा कार्यक्रमको हिसाबले मात्र हेरेर हुन्न श्रम बजारको दीर्घकालीन व्यवस्थापन को विषयका रूपमा यस्ता छलफल र योजना महत्त्वपूर्ण छ । आन्तरिक गतिशीलताको कुरामा पनि छलफल र योजना हुनुपर्छ । यथोचित रोजगारी

र समोचित कामको अभावमा चलायमान जनसङ्ख्यालाई कसरी व्यवस्थापन गर्ने भन्नेतर्फ अविम्व सोच्नुपर्छ । यो योजना स्थानीय स्तरमा हुनु जरूरी छ । यस विषयमा काठमाडौंले मात्र सोचेर हुन्न ।

सरकारसँग अपेक्षा

तत्कालको आवश्यकता र चुनौतिलाई व्यवस्थापन गर्नु जरूरी छ तर दीर्घकालीन रूपमा युवा जनशक्तिको श्रम बजारमा कडी कसरी जोडिन्छ भन्ने नीतिगत तहबाट सम्बोधन हुनुपर्छ । नीतिगत तहबाटै श्रम बजारलाई सहजीकरण गर्ने वातावरण मिलाइदिनुपर्छ । वाध्यकारी रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा जानु नपरोस् भन्ने पुरानो नारालाई वास्तविकतामा परिणत गर्न पनि सकिन्छ तर साथसाथै जोखिम र चुनौतीहरू पनि छन् । विदेशमा कार्यरत रहेका श्रमिकलाई जोखिमबाट बचाउन तथा उनीहरूको सुरक्षा गर्नतर्फ पनि ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ । अब नेपाली नागरिकको सुरक्षाको प्रत्याभूति नभई कुनै पनि मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीका लागि पठाउनु हुन्न ।

वर्तमान अवस्था



रामेश्वर नेपाल

रामेश्वर नेपाल इक्युडेम रिसर्चका दक्षिण एसिया निर्देशक हुनुहुन्छ । वहाँको एम्नेष्टी नेपालको निर्देशकका रूपमा सबैभन्दा लामो समय कार्य गर्नुभएको अनुभव छ । वहाँले श्रम आप्रवासन र आप्रवासी श्रमिकका हकहित सम्बन्धि विभिन्न अनुसन्धानहरूको नेतृत्व गर्नुभएको छ । वहाँले नेपाल सरकार तथा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका लागि विज्ञका रूपमा सेवा प्रदान गर्दै आइरहुनुभएको छ । वहाँका खाडी मुलुकहरूमा कार्यरत नेपालीलागत विभिन्न देशका श्रमिकहरूको मानव अधिकार उलङ्घनका विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय अनुसन्धान प्रतिवेदनहरू प्रकाशित छन् ।

नेपाल सरकारले अहिलेको अवस्थामा कतिपय प्रयासहरू गरेको देखिएको छ । आफ्ना नागरिकहरू विदेशमा कोभिडका कारणले अष्टेरोमा परेको अवस्थामा प्रधानमन्त्रीको तहबाटै आफ्ना समकक्षीसँग कुरा गर्नुका साथै दूतावासले ढिलै भए पनि विवरण सङ्कलन गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्नु सकारात्मक हो । उच्चस्तरीय समन्वय समितिले यस सम्बन्धमा भएका अदालतका आदेशहरूलाई कार्यान्वयन गर्ने भन्ने जस्ता आप्रवासनका विषयमा केही व्यवस्थापकीय निर्णयहरू गरेको देखिन्छ । योजना आयोगको माननीय सदस्यको संयोजकत्व र विभिन्न मन्त्रालयको सदस्यतामा बनेको समितिले आप्रवासी श्रमिकहरूमाथि के असर परेकोछ र उनीहरू फर्किसकेपछि कस्तो किसिमको आर्थिक सङ्कट पर्न सक्नेछ भन्ने विषयमा अध्ययन नै भइरहेको छ ।

हुन त देशभित्रै एउटा जिल्लाबाट अर्को जिल्लामा जाँदा-आउँदा पनि क्वारेन्टाइनमा बस्नुपर्छ तर अहिले विशेष गरी हामी विदेशबाट फर्केकाहरूलाई क्वारेन्टाइनमा राख्ने,

बजार व्यवस्थापन,
सीपमूलक तालिम,
स्थानीय उत्पादनको
बजारसम्मको पहुँच
आदि जस्ता विषयमा
प्रदेशले नीति नै
बनाएर काम अघि
बढाउनुपर्छ ।

उनीहरूको स्वास्थ्य जाँच गर्नुपर्छ भन्ने किसिमको सामान्य मापदण्ड मात्र भए पनि देख्दछौं । यस्तै किसिमको महामारीका अन्य घटनाका लागि यो उपयुक्त अनुभव हुन सक्छ । आफ्ना नागरिकलाई कसरी फिर्ता ल्याउने भन्ने विषयमा केही समयअघि मध्यपूर्व र खाडीमा युद्धको सङ्केत देखिँदा पनि नेपाल सरकारले छलफल गरेको थियो । सङ्कटकाल बेला सरकारले व्यवस्थापनका लागि बैठक बस्छ ।

अर्कोतर्फ हाम्रा नागरिकहरू कुन अवस्थामा छन् र कसलाई कस्तो सहयोग दिनुपर्छ भन्ने हामीसँग विवरण नै छैन । केही विवरण सङ्कलन गरियो तर यथेष्ट छैन । केही समयअघिसम्मको तथ्याङ्क हेर्ने हो भने अन्तर्राष्ट्रिय हवाई उडान बन्द भएपछिदेखि करिब १ लाख ५० हजारको श्रम स्वीकृतिको म्याद सकिएको छ । त्यसैगरी लकडाउन सुरु हुनु अघि नै टिकट काटेर उड्न तयार भएकाहरू पनि उल्लेख्य सङ्ख्यामा छन् भने करिब ३ लाख नेपाली नागरिक जागिरबाट निकालिएको अनुमान छ । यी तथ्याङ्कहरूको आधारमा नेपाल सरकारले ६ लाख र वैदेशिक रोजगार बोर्डले करिब ९ लाखको सङ्ख्यामा नेपालीहरू फर्कने अवस्थामा छन् भनेर अनुमान गरेको छ । स्वदेश फर्कन चाहनेहरूलाई वर्गीकरण गरी १५ वटा वर्गका मानिसहरूलाई नेपाल सरकारले फर्काउनुपर्ने भनेको छ ।

उद्धार गरिनुपर्नेहरूको तथ्याङ्क सङ्कलनमा समस्या छ । सबैभन्दा अप्टेरोमा परेको वर्ग भनेर २४ हजारको उद्धार सूची तयार गरेर फर्काउने योजना बनाइएको देखिन्छ । कानूनले उद्धार गर्दा राज्यले खर्च व्यहोर्नुपर्छ भनेर प्रस्ट रूपमा भनेको छ तर गरिएको छैन । तर यसको विपरीत थला परेको मान्छेलाई नै फर्कने खर्च त्यो पनि भन्डै दोब्बर भाडा, त्यो पनि दुई पटकको संशोधनपछि घटाएर तय गरिएको, व्यहोर्नुपर्ने भनेको छ । राज्यले त्यसमा पनि केही सहूलियत नदिने जबकि उनीहरूले नै जम्मा गरेको कल्याणकारी कोषमा करिब ६ अर्ब सङ्कलन भएको छ र उक्त कोष यस्तै अप्टेरोमा प्रयोग गर्ने भनेर कानूनले नै भनेको छ । फेरि ७ दिनभित्रको स्वास्थ्य परीक्षणको प्रतिवेदन चाहिने भन्ने व्यवस्था छ, तर त्यो कसले गर्दिने भन्ने कुरा स्पष्ट छैन र स्वास्थ्य परीक्षण गरेको ७ दिनमा फर्कने सुनिश्चितता गरिदिने कुनै प्रावधान छैन ।

दूतावासले पनि अलेखवद्ध, अनियमित, कामबाट निकालिएका, पार्कको बेञ्चमा रात बिताउन बाध्य, खानाको लागि समेत संघसंस्थाको आस गर्नुपर्ने, अलपत्र परेका र पहुँच नहुने नागरिकका लागि खान-बस्न र स्वास्थ्योपचारका लागि केही गरेको छैन । सम्बन्धित देशले आफ्नै नागरिक वा आवासीय अनुमति भएकाहरूलाई त सङ्क्रमण भएमा नआत्तिनु हामी सम्पर्क गर्छौं भनेको अवस्था रहेको अध्ययनले देखाएको बेला अलपत्र अवस्थाका नेपालीहरूलाई हजारौंको सङ्ख्यामा स्वास्थ्य परीक्षण गराउला त ? यस्ता लथालिङ्ग योजनाले कसरी सहयोग पुग्ला । एउटा आपत्तिजनक कुरा, नेपाल सरकारले तत्काल स्वदेश फर्कन पर्ने अवस्थाका नेपालीलाई फर्काउनका लागि गरिएको आदेश भनेको छ । यसको आशय त के देखियो भन्दा तत्काल फर्कनुपर्ने मात्र आउन पाउने र सबै प्रकृया पूरा गरे पनि आफूखुसी आउन नपाउने भनेको जस्तो भयो । कुनै पनि नागरिकलाई स्वदेश फर्किआउने अधिकार रहन्छ । विदेशमा श्रमिकहरूको श्रम अधिकारको हनन भएको छ । तलब नपाएका, कामबाट निकालिएकाहरूलाई प्राथमिकता दिएर नेपाल लिएर आउने त भनियो तर ती तलब नपाएकाहरूलाई तलब भराइदिने, क्षतिपूर्ति दिलाउने सम्बन्धी कतै पनि छलफल भएको देखिँदैन । हाम्रो कानूनमा उद्धारका केही कुरा र केही प्रावधानहरूलाई

अप्रत्यक्ष रूपमा मानव अधिकारसँग जोड्न सकिन्छ ती बाहेक केही पनि अधिकारका कुराहरू गरेको छैन, जस्तो भने बमोजिमको तलब पाउनु श्रमिकको अधिकार हो भन्ने जस्ता अधिकारमुखी भाषा कहीं देखिँदैन । न त रोजगारदाताले परिचय खुल्ने कागजात उपलब्ध गराउनुपर्दछ भन्ने दायित्व तोकिएको भाषा नै प्रयोग भएको छ । वैदेशिक रोजगारका ऐन, नियमावली, नीतिमा कहीं पनि अधिकार स्थापित गर्ने भाषा प्रयोग भएको छैन ।

संक्षेपमा भन्दा केही प्रयास भए, धेरै प्रयास भएन, गरेका काम पनि अपरिपक्व भए त्यसैले लथालिङ्ग भयो । फलस्वरूप 'फ्लाइट क्यान्सिलेसन' लगायतका कुराहरू सुनिएको छ र फर्कने दिन कुरेकाहरूलाई तनाव थपिएको छ ।

के कमजोरी रह्यो अनि के गर्न सकिन्छ ?

हाम्रा नियोगहरू पहिलेदेखि नै अलि 'ओभरलोडेड' थिए । राम्ररी 'डेलिभर' गर्न सकेका थिएनन् । हुन त कतिपय मामिलामा चाहिँ श्रमिकमैत्री पनि थिएनन् । हप्कीदप्की गर्ने र हुर्मत लिने सम्म गर्थे । भन् अहिलेको परिस्थितिमा के गर्न सक्थे र ? त्यसैले, द्विपक्षीय डिलिड गर्नका लागि एउटा विशेष संयन्त्र स्थापना गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ जसले बहुसरोकारवाला समन्वय पनि गर्छ र 'देन एन्ड देयर' नै आवश्यक निर्णय दिन सक्छ । उदाहरणका लागि, शव नेपाल फिकाउने सम्बन्धमा वैदेशिक रोजगार बोर्डका केही जिम्मेवारीहरू र कार्यादेशहरू देखिन्छ तर अहिलेको परिस्थितिमा वैदेशिक रोजगार बोर्डले आफ्नो नियमित कार्यादेशबाहेक विशेष किसिमका निर्णय गर्न सक्दो रहेनछ । प्रशासनिक जटिलताले गर्दा तत्कालै गर्नुपर्ने निर्णय तथा कार्यहरू अलमलिएका छन् । नत्र त, उदाहरणका लागि, अहिले कति धेरै शवहरू अलपत्र परेका छन् ति शवहरूलाई धार्मिक, सांस्कृतिक आस्थासँग सरोकार राख्ने भएकाले तुरुन्तै राष्ट्रिय ध्वजावाहक विमान पठाएर भए पनि स्वदेश ल्याउन सकिन्थ्यो होला नि । यस्ता अवस्थाहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि विपद् व्यवस्थापन समिति जस्तो किसिमको बहुसरोकारवाला समन्वय समितिको टड्कारो आवश्यकता देखिएको छ । हुन त यस्तो प्रकृतिको एउटा समिति बनेको रहेछ तर ती भएका समितिहरू पनि विधि धान्ने काम मात्र गरिरहेका छन् ।

अहिलेको अवस्थामा कतिले तलब पाएका छैनन्, कति शवहरू फिर्ता ल्याउनु छ, कतिको 'पिसिआर' परीक्षण गर्नु छ यो सबै विदेशमा रहेका 'ओभरलोडेड' नियोगहरूले धान्न सक्ने अवस्था छैन । त्यसैले एउटा उच्च स्तरीय वार्ता – समन्वय गर्न सक्ने बहुसरोकारवालाहरूको र अर्को द्विपक्षीय कामकाजका लागि गैर राजनीतिक उच्च तहको अधिकारीको नेतृत्वमा, सम्भवतः सचिव स्तरीय, निकाय भएको भए, उदाहरणका लागि, अहिलेको शव ल्याउने कुरामा धार्मिक, सांस्कृतिक आस्थाका कारण देखाएर एउटै फ्लाइटमा धेरै गन्तव्यबाट बटुलेर स्वदेश फिर्ता ल्याउन सकिन्थ्यो कि ! अन्य देशले 'एम्नेस्टी प्लान' को अधिकतम उपयोग गरेको देखियो । विदेशी दूतावासहरूको सक्रियताले गर्दा आफ्ना नागरिकलाई फिर्ता लगेको देख्यौं तर सँगैमा हाम्रा दूतावास बन्द गरेको सुन्नुपर्थ्यो । कोभिडले हाम्रो नीति, कानून र कार्यविधि यस्तो परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्न सक्ने गरी तयार गर्नुपर्छ भन्ने सिकाएको छ ।

स्थानीय र प्रदेश तहको वैदेशिक रोजगार नीति

स्थानीय प्रतिनिधि निर्वाचित भइसकेको अहिलेको अवस्थामा समेत स्थानीय सरकारसँग तथ्याङ्कहरू तथा विवरण छैन । स्वदेश फर्केर आउने कति जनासम्मलाई के-कसरी व्यवस्थापन गर्नुहुन्छ भन्ने प्रश्नको जवाफ उनीहरूसँग छैन । जबकि स्थानीय प्रशासन ऐनले तथ्याङ्क सङ्कलन र व्यवस्थापनको जिम्मेवारी स्थानीय तहलाई तोकेको छ । अर्कोतर्फ संघीय सरकारले पाँच वर्षमा बाध्यकारी वैदेशिक रोजगारीको अन्त्य गर्ने र स्वदेशमा नै रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्ने भनेको थियो । 'डेलिभर' गर्ने त स्थानीय तहले नै हो । तर तयारी पनि देखिएन र कानूनले तोकेको कुरामा पनि उदासीनता देखियो । प्रदेश तहमा हेर्दा पनि केही प्रदेशले बाहेक सम्बोधन गरेनन् । जबकि प्रदेशले आफ्नै नीति तथा कानून बनाउन सक्छ । विदेशबाट फर्किएर आएकाहरूलाई पुनर्एकीकरणका लागि उनीहरूलाई व्यवसाय गर्न प्रेरित गर्न सहूलियत ऋणको व्यवस्था, बजारको व्यवस्था, बिमा सुरक्षणलगायतका कुराहरूको व्यवस्था प्रदेश तथा स्थानीय तहबाट भएको छैन । अर्को ठूलो कमजोरी भनेको सूचनामा पहुँच र वितरण भएन । कानूनमै उल्लेख गरिएका कुरा पनि लागू भएका छैनन् । संघीय सरकारले पनि एउटा मापदण्ड बनाउन पर्छ । स्थानीय सरकारलाई आफ्नो दायित्व र अधिकारका बारेमा समेत पनि थाहा छैन । माटो र बाटो बाहेक केहीमा स्थानीय सरकारले ध्यान दिएका छैनन् ।

पुनर्एकीकरणको नीतिगत व्यवस्थापनको आवश्यकता

वैदेशिक रोजगार बोर्डले पुनर्एकीकरणको एउटा खाका बनाएर मन्त्रालयमा पेस गरेको भन्ने कुरा जानकारीमा आएको छ । योजना आयोगका यो विषय हेर्ने सदस्यले बैठक राख्नुभएको तर ठोस कुरा नआएको हुनाले केही भइसकेको नभए पनि गृहकार्य भइरहेको छ भन्न मिल्ने अवस्था छ । आजको परिदृश्य के छ भने दुई वा तीन वर्षको करार अवधि सकिएर बसेकाहरूलाई पनि यो विषय अवस्थाले आर्थिक भार परेको छ र भन् त्यो भन्दा बढी मार्कामा त ती हजारौं मान्छेहरू छन् जो हवाई यातायात बन्द हुने दिनसम्म उडिरहेका वा त्यसपछि उड्ने तयारीमा थिए ।

रोजगार करार सकिएकाले त भने जस्तै काम र पारिश्रमिक पाएका छन् र केही न केही कमाएका थिए भन्ने एकछिनलाई मानौं । तर ती तयारी अवस्थाकाले त ऋण गरेर जान लागेका थिए । जतिसुकै 'फ्रि भिषा' भने पनि सरकारकै प्रतिवेदनलाई आधार मान्दा पनि लाख-डेढ लाख नतिरी गईरहेका थिएनन् । त्यसै गरी व्यक्तिले व्यक्तिलाई ऋण दिँदा १०.५% ब्याजदर तोकिए पनि ३६%, ४०% र कतै ६०% समेत ब्याज तिरेर दृष्टिबन्धक गरेर कारोबार भइरहेकै छ । त्यसैले नीतिगत तथा कानूनी सुधार अत्यन्त जरूरी छ ।

एउटा त विदेशबाट फर्किएकाको रोजगारीको व्यवस्था हुने खालको नीति बन्नुपर्ने । उनीहरूलाई सहूलियत ऋण दिनुपर्ने हुन्छ । उनीहरूको 'रिन्क्रुटमेन्ट' ऋण तिर्नका लागि तथा जीविका सञ्चालन गर्नका लागि त्यो आवश्यक छ । ठूला व्यापारिक संस्थानहरूका लागि आर्थिक सहायताको कुरा सुनिएको छ । तर आप्रवासी श्रमिकका लागि कुनै ठोस आर्थिक सहायताको कुरा भएको छैन । उनीहरूको आवाज कमजोर छ त्यसैले त्यो वर्गलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ । अर्कोतर्फ सरकारले घोषणा गरेको आप्रवासी कामदार लक्षित

सहूलियत ऋण प्रभावकारी भएन । हजारौंले उक्त ऋणका लागि दरखास्त दिए तर सयले पनि पाएनन् ।

विगतका रोजगारीका कार्यक्रमबाट पाठ सिकेर यो सालका लागि गतिलो खालको रोजगारीको योजना हुनुपर्ने । अहिलेको अवस्थाले पुनःश्रम स्वीकृति लिनेको सङ्ख्या घट्छ भन्ने अनुमान गरिएको छ । गत दुई वर्षमा जारी भएको ११ लाख श्रम स्वीकृतिमा ५ लाख पुनःश्रमस्वीकृति थियो । यसले पहिला मान्छे अडिरहेका थिएनन् भन्ने देखाउँछ । त्यसैले उनीहरूलाई रोकेर राख्नका लागि योजना हुनुपर्ने । विगतका ३६५ मध्ये १५ दिने रोजगारी दिने प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रममा जस्तो परियोजना व्यवस्थापनमा अधिकतम खर्च गरेर बजेट सकाउनु भएन । सीप प्रशिक्षण केन्द्रहरूले साँच्चिनै प्रभावकारी हुने व्यावहारिक किसिमका सीपहरू दिऊन् ता कि देशभित्रै रोजगारी सिर्जना हुन सकोस् ।

सरकारसँग अपेक्षा

केन्द्रीय सरकारले केन्द्रमा भएका तथ्याङ्कलाई प्रदेश सरकार तथा स्थानीय सरकारलाई पठाइदियोस् । स्थानीय तहमा वैदेशिक रोजगारीमा गएका र फर्किएकाहरूको तथ्याङ्क सङ्कलन गरेर अभिलेख राखियोस् । स्थानीयस्तरमा के-कस्ता रोजगारीका अवसरहरू छन् र ती अवसरहरूमा ती फर्किएकाहरूलाई कसरी संलग्न गर्न सकिन्छ भन्ने कुरामा अहिलेसम्म गम्भीरतापूर्वक गृहकार्य भएको छैन । अब अविलम्ब गृहकार्य थालौं ।

कृषि र अन्य व्यवसायमा कसरी श्रमशक्तिलाई संलग्न गर्ने भन्ने योजना प्रदेश सरकारले गर्न सक्दछ । प्रदेश सरकारले नीति, योजना, कार्यक्रमहरूका बारेमा सरोकारवालाहरूसम्म सूचना प्रवाह गर्ने काम पनि गर्नुपर्दछ । स्थानीय तहको कार्यक्रम तथा योजनाका लागि आवश्यक स्रोत व्यवस्थापन तथा समस्या समाधानको जिम्मेवारी पनि प्रदेश सरकारको हो । बजार व्यवस्थापन, सीपमूलक तालिम, स्थानीय उत्पादनको बजारसम्मको पहुँच आदि जस्ता विषयमा प्रदेशले नीति नै बनाएर काम अघि बढाउनुपर्छ ।

मुख्यतः पालिका भनेकै कार्यान्वयन तह हो अझ पालिकाभित्रको वार्ड नै हो । अरु त्यो भन्दा माथिका निकायहरूले चाहिँ नीति-नियमहरू बनाइदिएर, स्रोतहरू उपलब्ध गराएर सहजिकरण गर्ने कार्य गर्न सक्छन् । कुनै पनि तहमा नीति बनाइरहँदा चाहिँ सरोकार र अधिकारवालाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गरिनु पर्दछ । साथै सम्बन्धित व्यक्तिहरू यी गृहकार्य र यसको नतिजाहरूका बारेमा सुचित समेत हुनु जरूरी छ ।

विश्व स्वास्थ्य सङ्कटको विश्लेषण



डा. दिनेश पौडेल

डा. दिनेश पौडेल बाग्मती प्रदेशको विकास परिषद् सदस्य हुनुहुन्छ । वहाँले अमेरिकाको मिनसोटा विश्वविद्यालयबाट मानव भूगोल विषयमा विद्यावारिधि गर्नुभएको हो । वहाँ अमेरिकाको नर्थ क्यारोलाइना राज्यको अपालासियन स्टेट विश्वविद्यालयको दिगो विकास विभागमा प्राध्यापकका रूपमा समेत कार्यरत हुनुहुन्छ । साथै वहाँ नेपालका विभिन्न संघसंस्थाहरूमा विज्ञका रूपमा सेवा प्रदान गरिरहनुभएको छ । हाल वहाँ हिमालय क्षेत्रमा आत्मनिर्भर अर्थतन्त्र निर्माणका विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गरिरहनुभएको छ ।

विश्वमा व्याप्त आर्थिक, राजनीतिक र वातावरणीय क्षेत्रमा परेका विभिन्न प्रभावहरूले कुनै न कुनै ढङ्गका महामारी अब निरन्तर हुन्छन् भन्ने कुराहरू केही वर्षदेखि नै मानिसहरूले भनी नै रहेका थिए । यो महामारी एउटा सुरुवात मात्र हो । यसले दुईवटा काम गरेको छ । पहिलो, यसले हामीलाई सचेत बनायो र दोस्रो, यसले विश्वव्यापीकरण भएको अर्थतन्त्रलाई केही सानातिना अर्थतन्त्रमा विभाजन गर्ने र समुदायमा, राष्ट्रमा केन्द्रित भएको अर्थतन्त्रलाई बढाउने प्रयत्न गराउँछ । यसो हुनाले आर्थिक विश्वव्यापीकरणलाई सङ्कुचनतर्फ लान्छ भन्ने मलाई लागेको छ ।

यसले विश्वव्यापीरूपमा रहेको आर्थिक, सामाजिक उत्पीडनलाई पुनः ऐना देखाउने काम गरेको छ। नेपाल जस्ता साना खालका धेरै अर्थतन्त्रमा पराधीनताको पराकाष्ठाको पाटोलाई उजागर गरिदियो । विश्व उत्पादनको अर्थतन्त्रमा दुई खाले 'मुभमेन्ट' थियो, एउटा विश्वपूँजीको 'मुभमेन्ट' र अर्को कामदारहरूको 'मुभमेन्ट' । अर्थात् गरिबहरूको 'मुभमेन्ट' जसले गर्दा उत्पादन होस् र धनीहरूको मुभमेन्ट जसले गर्दा पूँजीको स्थायीकरण होस् ।

यी दुवैतिर ठेस लाग्ने अवस्था आइलाग्यो । अब केही वर्ष हामीले सोचेजस्तो सजिलै कामदारहरूको 'मुभमेन्ट' हुँदैन ।

शिक्षाको क्षेत्रमा पनि विश्वव्यापीकरण भएको थियो । नेपालबाट मात्रै भन्दा वर्षमा ७५००० जति विद्यार्थी विदेशिने गर्थे । यिनीहरूले भन्दा ५०/६० अर्ब रुपैयाँ लिएर जान्थे । अब केही वर्ष यो रोकिन्छ । वर्षमा ७५००० जना शिक्षित मान्छेहरू नेपालमै बसे भने तिनीहरूले उत्पादनमा नयाँ अवसर पनि ल्याउँछन् र त्यहाँको समाज परिवर्तनमा ठूलो एउटा माहोल पनि सिर्जना हुन्छ । त्यसो हुनाले, यसले ल्याउने सामाजिक असरहरू विशाल छ ।

साना अर्थतन्त्र भएका देशहरू पराधीन भएकाले सबैभन्दा बढी प्रताडित थिए तर अब तिनले आफ्नै खालको अर्थतन्त्र बनाउनुपर्छ भन्ने सोचमा पुग्छन् र विश्वमा साना अर्थतन्त्रहरूले, साना देशहरूले फेरि उठ्ने मौका पो पाए कि भन्ने अवस्थामा यस महामारीको अवस्थाले पुन्याइदियो । यसरी यो महामारी नयाँ अवसरहरू सिर्जना गर्ने माध्यमको रूपमा पनि देखा परेको छ । म यसलाई अहिलेको अवस्थामा दुःख र सम्भावित सुखको सम्मिश्रण ठान्छु ।

परिस्थिति सिर्जित अवसर तथा चुनौतीहरू

महामारीको बीचमा देश छ, देशको सबै अर्थतन्त्र डामाडोल छ । हामीले आफ्नो एउटा टेस्ट गर्ने मेसिन पनि बनाउन नसक्ने ठाउँमा सबै किनेर सबै नेपालीको टेस्ट गराउनुपर्ने अवस्था भयो भने नै हाम्रो अर्थतन्त्र धेरै वर्षका लागि सकिन्छ ।

नेपालको सबैभन्दा दुःखको स्रोत नै वैदेशिक रोजगारी हो । यसले ल्याउन सक्ने पुस्तौंसम्मको पराधीनता अन्त्य गर्ने अवसर यही हो । अब नेपालले वैदेशिक रोजगारीबाट मुक्ति पाउनुपर्छ र पाउने दिनको सुरुवात यही महामारी हो । विदेशमा रहेको नेपाली युवा जनशक्तिलाई नेपाल फर्काउनुपर्छ र धेरैभन्दा धेरै उत्पादनमा लगाउनुपर्छ । कृषि तथा खाद्यान्नमा र आधारभूत औद्योगिक उत्पादनमा यी जनशक्तिलाई परिचालन गर्न सकियो भने साना उद्योगहरू चल्ने अवस्था आउँछ ।

उदारीकरणसँगै विकास पनि 'एनजियोकरण' भयो । 'एनजियोकरण' हुने अवस्था अब रहँदैन । 'एनजियो'का स्रोतहरू सुक्छन् । पश्चिमा अर्थतन्त्र त डामाडोल छ । यसैगरी यो खालको परनिर्भरता कतै 'एनजियो'वाला विकासले पो हो भन्ने खालको चेत नेपालमा सिर्जना भयो र पछिल्लो चरणले भन्ने त्यसलाई अगाडि बढाइदियो ।

वर्षमा ७५००० जना युवा शिक्षाका लागि विदेशिने अवस्था रहेकाले नेपालमा शैक्षिक पूर्वाधारहरूको निर्माण गरिनुपर्छ । नेपालमा शिक्षा र स्वास्थ्यलाई व्यापक रूपमा निजीकरण गरियो । विश्वव्यापी रूपमा हेर्नुस् जहाँजहाँ निजीकरण भए त्यहाँ महामारीलाई धान्न कसैले सकेन । अमेरिकाले सकेन । बेलायतले सकेन । सक्दो रहेनछ । निजीकरण भनेको अनौठो हुँदो रहेछ, जब महामारी आउँछ, निजी क्षेत्र भाग्दो रहेछ । गर्ने भनेको सरकारले नै हो । जुन जुन ठाउँमा सरकारी संयन्त्रहरू दह्रा थिए, ती ठाउँमा महामारीलाई राम्रोसँग धाने । चीनले ठिकै ठिकै धान्यो । युरोपका धेरै देशहरूले ठिकठिकै धाने । भारतमै पनि नराम्रो भएको छैन । त्यो हुनाले अलि दह्रा राज्य र राज्यबाट सञ्चालित संरचनाहरू नभएको ठाउँमा महामारीले समाज सकाउँछ । एउटा बिरामी हुनासाथ काठमाडौँका निजी अस्पताल त ताला लागे । राज्यले लगानी नगरी त टेस्ट भएन नि । त्यो हुनाले यो खालको 'दलालतन्त्र'ले चलाएको अर्थतन्त्रमा यो अवस्थाले बिट लाग्छ ।

नीतिगत तहमै आधारभूत पूर्वाधारहरूमा राज्यको नियन्त्रण हुने र जसले गर्दा जनताको प्रत्यक्ष पहुँच हुने संरचनाहरू निर्माण गर्ने नीति र त्यसैअनुसारका कानूनहरू बनाउनुपर्छ ।

यो महामारीले भू-राजनैतिक अवसर पनि ल्याएको छ । भूराजनैतिक अवसर भनेको यसले एसियाली देशहरूलाई अब उकास्छ । पूर्वीय र पश्चिमा देशहरूको जुन टकराव थियो त्यो बढ्दै जान्छ तर यसमा चीन, भारत जस्ता देशहरू नै माथि पर्छन् । किनकि उनीहरूको जनसँख्या, उनीहरूको उत्पादन क्षमता, उनीहरूको बजार, उनीहरूको पहुँच अलि बढेर जाने अवस्था छ । हामी एसियनले आफ्नो उत्पादनको समृद्धिको योजना बनाउन सक्थौं र तिनीहरूको स्रोत र साधनमा पहुँच र प्रयोग गर्न सक्थौं भने हाम्रो अवसर सिर्जना हुन्छ । त्यो सकेनौं र उनीहरूकै गोटी बन्न थाल्यौं भने फेरि हामी चकनाचुर पनि हुन सक्छौं । हामी यो विश्व भूराजनैतिक टकरारको केन्द्रमा छौं । सो टकरारको यता पनि नलागी उता पनि नलागी आफ्नो निर्दिष्ट दिशानिर्देश गर्न सक्थौं भने हाम्रो एउटा राष्ट्रिय स्वाभिमान प्राप्त गर्ने अवसर प्राप्त हुँदैन । यदि त्यो सकेनौं भने चाहिँ हामी फेरि टुटफुट हुँदौं । यो अध्ययनको विषय छ ।

नीतिगत आवश्यकता

कुन उत्पादन राष्ट्रिय स्तरमै गर्नुपर्छ र कुन उत्पादन बाहिरबाट ल्याउँदा पनि हुन्छ, कुनमा राज्यले लगानी गर्नुपर्छ र कुन चाहिँ व्यक्तिहरूलाई दिँदा पनि हुन्छ भन्ने देशले छुट्याउनु पर्दोरहेछ । नीतिगत तहमै आधारभूत पूर्वाधारहरूमा राज्यको नियन्त्रण हुने जसले गर्दा जनताको प्रत्यक्ष पहुँच हुने संरचनाहरू निर्माण गर्ने नीति र त्यसैअनुसारका कानूनहरू बनाउनुपर्छ । नीतिगत तवरमा र कानूनी रूपमै राष्ट्रिय उत्पादनलाई प्राथमिकता दिने र के-के चिजमा अन्यलाई दिने भनेर पुरानो मिश्रित अर्थ व्यवस्थाबाट हामीले सिक्न सक्छौं । प्रस्ट रूपमा वर्गीकरण गरेर तहगत उत्पादनको खाका बनाउनु पर्छ ।

शिक्षा, स्वास्थ्यको लगानीमा नीतिगत रूपमै प्रस्ट रूपमा विभिन्न सार्वजनिक तहका सरकारको र जनताका लगानीलाई नै प्राथमिकता दिईनुपर्छ । प्रदेश तथा स्थानीय तहका निकायलाई कानून बनाउन सहजीकरण गरिदिनुपर्छ । महामारीमा बेलामा आवश्यक पर्ने संयन्त्रहरू अहिलेदेखि नै बनाइनुपर्छ । समुदाय स्तरमै विपद् व्यवस्थापन संयन्त्रहरू जस्तै महामारी नियन्त्रण संयन्त्रहरू बन्नुपर्ने देखिन्छ किनकि यो महामारी पहिलो वा अन्तिम होइन ।

स्वदेश फिर्ता तथा पुनर्कीकरण

हामीले ३० लाख मानिसहरूलाई परिचालन गर्न सकेनौं भने एउटा राष्ट्रिय समस्या सिर्जना हुन्छ । मान्छेहरूमा निराशा बढ्न थाल्छ । घरघरमा भगडा हुन थाल्छ, समुदायमा भगडा हुन थाल्छ । जति मान्छे फर्किँदै छन्, तिनीहरूले केही न केही स्रोत पनि लिएर आएका छन् । उनीहरूसँग केही न केही सीप पनि छ । उनीहरूले केही आत्मविश्वास र देशप्रतिको माया पनि लिएर आएका छन् । यी कुरालाई परिचालन गर्नुपर्छ ।

हरेक पालिकामा यसलाई परिचालन कसरी गर्ने सम्बन्धी अध्ययन हुनुपर्छ । पालिकामा दुई खालका उद्योगको अध्ययन होस् भन्ने मेरो प्रस्ताव छ । एउटा कृषिमा आधारित उद्योग र अर्को अन्य औद्योगिक उत्पादनमा आधारित उद्योग । हरेक पालिकाले कम्तीमा ५० वटा उद्योग यही वर्ष थाल्नुपर्छ । हामीसँग पैसा नभएको होइन । हामीसँग उद्यमशीलता नभएको मात्र हो । हरेक पालिकामा तत्काल सुरु गर्न सकिने अल्पकालीन र दीर्घ कालिन उद्योगहरू

के-के छन् भनेर अध्ययन हुनुपर्छ । त्यसमा चारवटा कुराहरू हेरिनुपर्छस पहिलो: त्यसमा लगानी गर्ने सम्भावनाहरू कति छन्, दोस्रो: उद्यमकर्ता को हो, तेस्रो: विदेशबाट फर्किएका व्यक्तिलाई तालिम दिएर एउटा टिम परिचालन गरिनुपर्छ र चौथो: दीर्घकालीन रूपमा हरेक पालिकामा एक एक ओटा प्राविधिक शिक्षालय बन्नुपर्छ ।

प्राविधिक शिक्षालयका दुईटा कुरा हुन्छन् । एउटा, गाउँमै भएका अथवा बाहिरबाट आएकालाई छोटो खालको तालिमहरू दिने जसले गर्दा आफूसँग भएको चाहना इच्छालाई उद्यमशीलतामा परिणत गर्ने सीपहरू प्रदान होस् । चीनले यसैगरी 'रुरल डेभलपमेन्ट' भनेर लाखौं मानिसलाई उद्यमी बनायो । यसबाट हामीले सिक्नुपर्ने देखिन्छ । दोस्रो, भर्खरै एस.एल.सी. दिएका मान्छेहरू जो गाउँस्तरको प्राविधिक बन्न चाहन्छन्, उनीहरूलाई अलि लामो ढङ्गको तालिम दिने स्कुल बनोस् । उनीहरूले उच्च माध्यमिक तह गाउँमै पढ्नु तर प्राविधिक शिक्षाको माध्यमबाट गरून् । यी काम तत्कालै हुन सक्थे भने लाखौंलाई तत्कालै परिचालन गर्न सकिन्छ ।

नेपाल सरकारलाई आग्रह

म नेपाल सरकारलाई के आग्रह गर्न चाहन्छु भने सरकारले महामारीले ल्याएका अवसर के हुन् र यो महामारी पछाडी देशलाई आत्मनिर्भर बनाउन के के गर्नुपर्छ भन्ने विषयमा अध्ययन गर्न वृहत्तर खालको टोली गठन गरोस् । हरेक जिल्ला तथा पालिकालाई काम लाग्ने किसिमको अध्ययन गरोस् । दोस्रो, महामारी व्यवस्थापनमा स्थानीय सरकारहरू सबैभन्दा प्रभावकारी देखिए तसर्थ उनीहरूलाई आवश्यक स्रोत-साधनको व्यवस्थापन गरोस् । नागरिक समाज पनि अलि जिम्मेवार बनोस् भन्ने मेरो आग्रह छ ।

वैदेशिक रोजगारमा महिला श्रमिक र कोभिड-१९



सन्ध्या सिटौला



नेहा चौधरी

सन्ध्या सिटौला अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनमा राष्ट्रिय परियोजना संयोजकका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ । वहाँले अमेरिकाको नोर्ट्रे देम विश्वविद्यालयबाट अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून विषयमा एलएलएम गर्नुभएको छ । त्यसै गरी वहाँले हम्प्री फुलब्राइट फेलोसिप अन्तर्गत मिनिसोटा विश्वविद्यालयमा मानव बेचबिखन, रोकथाम तथा नीति अध्ययन गर्नुभएको छ । वहाँको विभिन्न स्वदेशी तथा विदेशी संघ-संस्थाहरूमा कानूनी परामर्शदाताका रूपमा लामो अनुभव छ । वहाँले अधिवक्ताका रूपमा महिला हिंसा तथा मानव अधिकारका विषयमा वकालत गर्दै आउनुभएको छ ।

नेहा चौधरी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन नेपालमा राष्ट्रिय परियोजना संयोजकका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ । वहाँले हाल आईएलओको स्वच्छ भर्ना सम्बन्धी एकीकृत कार्यक्रमको संयोजन गरिरहनुभएको छ । वहाँले बेलायतको लन्डन स्कुल अफ इकोनोमिक्स एन्ड पोलिटिकल साइन्सबाट समाजशास्त्रमा स्नातकोत्तर गर्नुभएको छ । वहाँको श्रमिक भर्ना प्रकृत्यामा मानव अधिकार तथा न्यायोचित भर्ना सम्बन्धी विस्तृत अनुभव छ । वहाँ विगतमा आप्रवासन र मानव अधिकारका विभिन्न पक्षसँग सम्बन्धित सोध अनुसन्धानमा संलग्न हुनुहुन्थ्यो ।

१९ वर्षको उमेरमा पहिलो पटक भेटदा राम कुमारीले आफ्नो परिवार हेर्ने जिम्मेवारी बोकेकी थिइन्। नेपालमा नै मर्यादित काम नपाएकाले उनले जोर्डनको 'गार्मेन्ट' क्षेत्रमा काम गर्न जाने निर्णय गरिन्। जोर्डनमा उनले मासिक रू. ३५,००० कमाउँथिन् भने त्यसो ७५% जति उनले दुई-तीन महिनाको अन्तरालमा आफ्नो अभिभावकलाई पठाउँथिन्। न्यायोचित भर्ना प्रक्रियाबाट जोर्डन पुगेकी राम कुमारीको काँधमा ऋणको भार थिएन ।

जोर्डन पुगेको १८ महिनामै बुबाको स्वास्थ्यको कारण उनी घर फर्किनुपयो । उनले आफ्नो साथमा बचत गरेको पैसाका साथै सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा भएको लगभग रू. ६०,००० लिएर फर्केकी थिइन्। हामीले पुनः भेट हुँदा उनको आत्मबल निकै बढेको पाएका थियौं। "मैले वैदेशिक रोजगारमा रहँदा कमाएको पैसाले आमा र बुबाका लागि गाउँमा एउटा सानो घर बनाउन सहयोग गरें ।" उनले भनिन् – "बुबा बिरामी हुनुहुन्छ । उहाँको उपचारमा पनि सहयोग गर्दैछु । फर्केर आउँदा एउटा नयाँ टिभि पनि लिएर आएकी थिएँ । यति गरेर पनि अलिकति बचत गरेकी छु । नेपाल फर्किनेबित्तिकै मैले रोजगारीको अवसर पनि पाएँ। विदेशबाट सीप लिएर आएको भएर तलब र सुविधा पनि राम्रो छ ।"

त्यसैगरी श्रीमानले छोडेर गएपछि आफ्नो छोराको भविष्य सुनिश्चित गर्न चितवनकी २५ वर्षीया मायाले वैदेशिक रोजगारीमा जाने निर्णय गरिन् । नेपालमा मासिक रू. १३,००० मात्र कमाई भएकी मायाले विदेशमा मासिक रू. २८,००० कमाउन थालिन्, जसको अधिकांश रकम उनले आफ्नो छोराका लागि पठाइदिन्थिन्। तर छोराका लागि भनेर वैदेशिक रोजगारीमा गएकी उनी छोराकै दुर्घटनाको कारणले नेपाल फिर्ता आउनु पयो । "म फर्कनु नपरेको भए, सायद मेरो छोरालाई मैले राम्रो शिक्षा र जिन्दगी दिन सक्थेँ होला। तर, घरे बनाउन नसके पनि मेरो ९ महिनाको कमाइले मैले मेरो छोराको खुट्टा बनाउन सकें। म त्यसमै खुशी छु ।"

महिला आप्रवासनसँग सम्बन्धित यस्ता सकारात्मक कथा कम्पै सुनिन्छन् । वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला होस् वा पुरुष, दुवैको सफलता-असफलता, राम्रो-नराम्रो दुवै पाटो हुन्छन्। तर, वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला भन्नेबित्तिकै, अधिकांश रूपमा उनले रोजगारीको क्रममा भोग्नुपर्ने शोषण र विशेष गरी यौन शोषणका कुराहरूको मात्र चर्चा हुने अवस्था छ। अझै चरम अवस्थामा महिला आप्रवासनलाई सिधै मानव बेचबिखनसँग जोडिन्छ। यसलाई नै मूल बनाएर र आप्रवासी महिलाहरूको सुरक्षाका लागि भनेर सरकारले पछिल्ला दुई दशकमा विभिन्न प्रकारका संरक्षणत्मक नीतिहरू ल्याएको छ । यस्ता नीतिहरूले कहिले उमेर, कहिले कार्यक्षेत्रका आधारमा वैदेशिक रोजगारमा जाने क्रममा प्रतिबन्धको रूप लिएको छ ।

आप्रवासन प्रतिबन्धका प्रभाव

रोजगार गर्न पाउने अधिकार, स्वतन्त्र रूपले काम छनौट गर्न पाउने अधिकार, भेदभाव रहित र स्वतन्त्र रूपले हिँडडुल गर्न पाउने अधिकार हरेक महिलालाई नेपालको संविधानले प्रदान गरेको मौलिक हक हो र सैद्धान्तिक रूपमा सम्पूर्ण महिलाले यी हकहरूको उपभोग गर्न पाउनुपर्छ । तर व्यवहारमा भने विभिन्न समय र विभिन्न बाहानामा महिलाको हिँडडुल गर्न पाउने अधिकार र महिलाको गतिशीलतामा रोक लाग्दै आइरहेको छ । अहिले पनि घरेलु श्रमिकको रूपमा खाडीका विभिन्न राष्ट्रलगायत मलेसिया र लेबनानमा जान बन्देज लगाइएको छ । घरेलु श्रमको क्षेत्रमा महिलाहरूको बाहुल्यता रहेको सन्दर्भमा सरकारको

घरेलु श्रमिकसँग सम्बन्धित दस्तावेजहरूमा परिभाषा नै समेत सङ्कीर्ण भएको परिप्रेक्ष्यमा अब बन्ने वा कार्यान्वयनमा आइसकेका नीतिहरूमा पनि सैद्धान्तिक स्पष्टता हुनु आवश्यक छ ।

यस्तो विभेदकारी नीतिबाट महिलाहरूलाई प्रत्यक्ष असर परिरहेको छ । विभिन्न आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक कारणहरूले गर्दा महिलाहरू वैदेशिक रोजगारमा जान बाध्य छन् तर सरकारको संरक्षणको नाममा बन्देज गर्ने नीतिले गर्दा घरेलु कामका लागि जाने महिला श्रमिकको वैदेशिक रोजगारीको बाटो पक्कै पनि सहज छैन भन्ने कुराको अनुमान लगाउन सकिन्छ ।

यस्तो परिस्थितिमा जोखिम मोलेर विभिन्न अवैधानिक तरिकाले यात्रा गर्दा महिला श्रमिकहरू अझ धेरै समस्यामा पर्ने र विभिन्न हिंसा वा दुर्व्यवहारमा पर्न सक्ने चुनौती पनि थपिने गरेको छ। यसरी यात्रा गर्दा महिला श्रमिकहरू राज्यको अभिलेखिकरणमा नपर्ने र फलस्वरूप राज्यबाट प्रदान गरिएको सेवा-सुविधाहरूबाट प्रत्यक्ष वञ्चित हुनुपर्ने अवस्था पनि सृजना भएको छ। हामीले यस्ता नीतिहरूको विश्लेषण गर्दा के देख्न सक्छौं भने लैङ्गिक असंवेदनशीलता र गतिशीलतामा रोक लगाउँदा आप्रवासी घरेलु महिला श्रमिकहरू अझ धेरै बाध्यकारी श्रम र मानव बेचबिखनको चपेटामा पर्न सक्ने जोखिम बढेर जान्छ । वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा महिला तथा पुरुष दुवै विभिन्न समस्या तथा जोखिममा पर्न सक्ने सम्भावना समान रूपमा रहन्छ । पुरुष श्रमिकहरूमा पनि विभिन्न हिंसा र भेदभाव भोग्नुपरेको अहिलेको परिस्थिति छ । तर हाम्रा नीतिहरू मूलतः महिलाको मात्र निर्णय गर्न पाउनुपर्ने अधिकारलाई कुण्ठित गर्ने र स्पष्टरूपमा संरक्षणात्मक दृष्टिकोणबाट अभिप्रेरित भएका छन् । फलस्वरूप सरकारले निर्दिष्ट गरेको प्रकृयाभन्दा बाहिरको बाटो भएर यात्रा गर्दा महिलाहरूले अझ धेरै आर्थिक भार बोक्नुपर्ने अवस्था सृजना भएको छ । यसका अलावा बिमा, अभिमुखीकरण तालिम, सीपमूलक तालिम, स्वास्थ्य जाँचहरूलगायतका राज्यको नियमनकारी प्रणालीमा समावेश हुन नसक्ने हुनाले राज्यले प्रावधान गरेको लाभहरू लिन नपाउने अवस्थासमेत सृजना हुन्छ । त्यस्तै मौखिक सम्झौताको भरमा हिँड्नु पर्ने स्थिति र भनेको भन्दा बिलकुलै भिन्न काम गर्न बाध्य बनाइने परिस्थितिको सामना गर्नुपर्ने अवस्था रहन्छ । वैदेशिक रोजगारीको अनुभवलाई कसरी सकारात्मक बनाउने, आप्रवासी महिला घरेलु श्रमिकहरूको आफ्नो रोजगारी चयन गर्ने वातावरण कसरी सृजना गर्ने, सुरक्षित तवरले हिँडडुल गर्न पाउने अधिकारको उपभोग कसरी गर्ने भन्नेतर्फ ध्यान नदिई सरकारले केही समस्या देखापरेमा गतिशीलतामा नै रोक लगाउने जस्तो अव्यावहारिक र असंवेदनशील कदम चाल्नु समस्याको उचित समाधान भने पक्कै होइन ।

यस्ता नीतिहरू कतिको प्रभावकारी भएका छन् ? बारम्बार रोक लगाई राख्दा सरकारले अपेक्षित नतिजा हासिल गरेको छ ? गतिशीलताको रोकले महिलाहरू पूर्णरूपमा सुरक्षित महसुस गरेका छन् ? महिलाले आप्रवासी घरेलु श्रमिकको रूपमा काम गर्दा मात्र हिंसा र जोखिम भोग्नुपरेको स्थिति हो ? नेपालमै बस्दा पनि महिलाहरू यस्ता समस्याबाट कति ग्रसित छन् ? यी सम्पूर्ण प्रश्नहरूको अविलम्ब उत्तर खोज्नु नितान्त जरुरी छ ।

नीतिहरूमा ध्यान दिनुपर्ने कुरा

वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रक्रिया बुझ्ने र उपलब्ध लाभ र त्यसको जोखिमको मूल्याङ्कन गर्न सक्नेगरी महिलाहरूको क्षमता विकास गर्नुभन्दा विभिन्न किसिमका यात्रा प्रतिबन्धहरू लगाई उनीहरूलाई भन्ने असुरक्षित बाटो अपनाउन बाध्य बनाइएको छ । यसर्थ तत्काल प्रतिबन्धको विकल्प खोज्नु अपरिहार्य छ ।

दोस्रो कुरा, नीति निर्माण र कार्यान्वयनको प्रक्रियामा आप्रवासी महिला श्रमिकहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउनु जरुरी छ। साथै महिलाहरूलाई संरक्षण गर्नेभन्दा पनि महिलाको नैसर्गिक हक-अधिकार संवर्द्धन र उपभोगको सुनिश्चितता गर्न जरुरी छ । महिलाहरू वैदेशिक रोजगारमा जानेबित्तिकै यौन शोषणमा पर्छन् भन्ने मान्यता र महिलाहरू आफ्नो निर्णय आफैँ लिन सक्षम छैनन् भन्ने बुझाइमा पनि परिवर्तन ल्याउनुपर्ने आवश्यकता छ । सरकारी निकायमा मात्र होइन, समाज र स्वयं आप्रवासी महिलाहरूमै पनि आप्रवासी महिला श्रमिकप्रतिको यस्तो मान्यतामा परिवर्तन ल्याउनु जरुरी छ। अब भन्ने नीतिहरूले महिलाहरू आत्मनिर्भर र सक्षम श्रमिक हुन् भन्ने कुरा आत्मसात् गरेको हुनुपर्छ। यसका लागि मानव अधिकारका सिद्धान्तलाई केन्द्रविन्दुमा राखेर नीति निर्माण र कार्यान्वयन गरिनुपर्दछ ।

आप्रवासी महिला श्रमिकहरू प्रायः घरेलु कामका लागि वैदेशिक रोजगारीमा जान्छन् । सम्बन्धित राज्यको कानूनले नसमेटेसम्म र सम्बन्धित निकायले प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन नगरेसम्म विदेशमा रहेका महिला घरेलु श्रमिकहरूको नियमन सहज छैन। यद्यपि नेपालले महिला श्रमिकको अधिकार सुनिश्चित हुनेगरी रोजगारदाता मुलुकसँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गरेर सम्बन्धित मुलुकको उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता स्थापित गर्न सक्दछ । यसका अलावा घरेलु श्रमिकसँग सम्बन्धित निर्देशिकामा रोजगारदाताको परिभाषा नै समेत सङ्कीर्ण भएको जस्ता दृष्टान्तहरूको परिप्रेक्ष्यमा अब भन्ने वा कार्यान्वयनमा आइसकेका नीतिहरूमा पनि सैद्धान्तिक स्पष्टता हुनु आवश्यक छ ।

कोभिड-१९ ले ल्याएको थप समस्या

कोभिड-१९ ले संसारभर विभिन्न किसिमको क्षति पुऱ्याएको छ र विभिन्न रोजगारका क्षेत्रहरूमा पनि यसको नकारात्मक असरहरू परेको हामी सबैमा विदित नै छ। अन्य श्रमिकहरू जस्तै वैदेशिक रोजगारको क्रममा रहेका असङ्ख्य नेपाली महिलाहरू पनि यसको प्रभावबाट अछुतो छैनन् । बहुसङ्ख्य नेपाली महिलाहरू घरेलु श्रमिकको रूपमा विभिन्न देशमा काम गर्दै आइरहेको अवस्थामा अहिले कोभिड-१९ को कारणले अझ धेरै समस्यामा परेका छन् ।

कोभिडको कारण समस्यामा परेका धेरै आप्रवासी महिला घरेलु श्रमिकहरू अहिले राज्यले प्रदान गरेको सेवाबाट वञ्चित हुनुपर्ने अवस्था सृजना भएको छ। अनियमित बाटो अपनाई वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषमा आबद्ध नभएकै कारणले गर्दा अहिले सरकारले प्रदान गर्ने निःशुल्क हवाई टिकटलगायतका उद्धार योजना तथा कार्यक्रमबाट धेरै महिला आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू वञ्चित हुने स्थिति सृजना भएको छ । महिलाहरू आफ्नै इच्छाले कोषमा आबद्ध नभएका हुन् त ? वा राज्यको विभेदकारी नीतिको मारमा परेर यस्तो स्थितिको सृजना भएको हो ? राज्यको विभेदकारी नीतिको कारणले गर्दा अहिले वहाँहरू वञ्चितमा पर्नु कतिको न्यायसङ्गत होला ? यो प्रश्न गर्ने बेला आइसकेको छ र यस्ता विभेदकारी नीतिहरूलाई अविलम्ब संशोधन गर्न अत्यन्त जरुरी छ ।

नेपालमा मानसिक स्वास्थ्यको अवस्था



डा. ऋषभ कोइराला

डा. ऋषभ कोइराला मनोरोग विशेषज्ञका रूपमा विभिन्न अस्पतालहरूमा कार्यरत हुनुहुन्छ । वहाँ नर्वेको ओस्लो विश्वविद्यालयमा मानसिक स्वास्थ्य विषयमा विद्यावारिधि गर्दै हुनुहुन्छ । वहाँले नेपालमै पहिलो पटक नेपाल क्यान्सर अस्पतालमा 'साइको अन्कोलोजी' विभाग स्थापना गरी सेवा सुरु गर्नुभएको थियो । वहाँले 'साइक्याट्रिष्ट एशोसिएसन नेपाल' को सह-कोषाध्यक्षको जिम्मेवारी समेत पूरा गरिसक्नुभएको छ । वहाँले विश्व स्वास्थ्य संगठनको नेपालका लागि मानसिक स्वास्थ्य 'फोकल पर्सन' लगायत विभिन्न संघसंस्थाहरूमा विज्ञका रूपमा परामर्श प्रदान गर्दै आइरहनुभएको छ ।

नेपालमा मानसिक स्वास्थ्यलाई शारीरिक स्वास्थ्यभन्दा पृथक् रूपमा हेरिन्छ जबकि नेपालको कुल जनसङ्ख्याको २५% लाई कुनै न कुनै किसिमको मनोसामाजिक समस्या भई विभिन्न अस्पतालहरूमा उपचारका लागि आउने गरेको अभिलेखहरूमा देखिन्छ । अति सामान्य र सामान्य मानिने मानसिक समस्यामा त सामाजिक लाञ्छना तथा चेतनाको अभावका कारण स्वास्थ्य संस्थामा पुग्ने सङ्ख्या शून्यप्राय छ । औषधि चलाउने प्रकृतिका बिरामीहरू मात्र स्वास्थ्य संस्था पुग्दछन् अझ केही त परम्परागत उपचारमा अलमलिएर समस्या जटिल भएपछि मात्र स्वास्थ्य संस्थामा आइपुग्छन् । यो त सामान्य अवस्थामा मानसिक स्वास्थ्यको कुरा भयो । कोभिड-१९ का कारण उत्पन्न विद्यमान असामान्य परिस्थितिमा भन्नु कस्तो अवस्था छ होला अनुमान गरौं ।

श्रमिकहरूमा स्वदेशमा भन्दा विदेशी भूमिमा मानसिक समस्या सामान्य मानिसमा हुनेभन्दा बढी हुनुका कारण अनेक छन् । जस्तै – परिवारबाट टाढा हुनु, नयाँ वातावरण,

कामको बोझ, सोचे जस्तो सहायताको अभाव इत्यादि । त्यसमाथि अकस्मात् आइपरेको अहिलेको परिस्थिका कारण रोजगारी गुमाउनुपरेको अवस्थामा मानसिक स्वास्थ्यको अवस्था सजिलै अनुमान गर्न सकिन्छ । रोजगारी गुमेको चिन्तामाथि थपिएको रोगको चिन्ता तथा यस समस्यामा राज्यका निकायहरू तथा अन्य संघसंस्थाहरूबाट अपेक्षित सहयोग प्राप्त नभएर भविष्यप्रतिको अन्याय र अनिश्चितताले मानसिक समस्याको जोखिम बढाइरहेको छ । आप्रवासी श्रमिकलाई अहिले आफ्नो मात्र नभएर घरपरिवारको चिन्ता पनि थपिएको छ । भन्नु त्यसमाथि सांस्कृतिक तथा भाषागत अवरोधहरूका कारण आफ्नो समस्या स्पष्ट रूपमा राख्न नसकेर मानसिक स्वास्थ्यको जोखिम बढेको छ । संसारभरि आप्रवासीको मानसिक स्वास्थ्यका विषयमा 'भेरिएसन इन साइक्याट्रिक मोरबिडिटी बिट्विन ट्राउमटाइज्ड नर्वेजियन, रिफ्युजीज एन्ड इमिग्रेन्ट पेसेन्ट्स इन ओस्लो' जस्ता अनेकौं अनुसन्धानहरू भएका छन् । यी अनुसन्धानहरूको निष्कर्ष के छ भने सामान्य मानिसभन्दा आप्रवासीमा मानसिक समस्या बढी देखिन्छ । त्यसमाथि कामबाट विमुख भएको यो अवस्थामा त जोखिम अझ बढेको छ ।

हाम्रो देशबाट लाखौंको सङ्ख्यामा वैदेशिक रोजगारीका लागि मानिसहरू विदेशिएको सरकारी तथ्याङ्कले देखाउँछ । तर अहिलेसम्म कहिल्यै मानसिक स्वास्थ्यलाई संवेदनशीलताका साथ हेरिएन । यो ठूलो सङ्ख्यामा रहेका नेपाली आप्रवासी श्रमिकहरूले मानसिक समस्यासँग विदेशमा जुझनुपरेको छ । कतिपय त मानसिक समस्याको कारणले नेपालमा उपचारका लागि वा कामै छोडेर समेत फर्केका छन् । अहिलेको परिस्थितिले हवाई यातायत नियमित र सहज भएसँगै मानसिक स्वास्थ्यका कारण फर्कने क्रमलाई भन्नु भयावह रूप दिनेछ भन्ने अनुमान गर्न सकिन्छ ।

अहिलेको अवस्थामा समस्या कोरोनाको जोखिममात्र नभई महाव्याधिका कारण सिर्जित आर्थिक समस्या र यी दुईबाट उब्जने मानसिक समस्या पनि हो । मानसिक स्वास्थ्य ठीक नहुँदासम्म मानिसले राम्रोसँग काम गर्न सक्दैनन्, अनेकौं शारीरिक समस्याको अनुभूति हुने, कामबाट धेरै छुट्टी लिने, एकाग्र हुन नसक्ने आदि जस्ता समस्याहरू देखापर्दछन् । फलस्वरूप दैनिक क्रियाकलाप तथा सामाजिक व्यवहारमा नै असहज परिस्थिति आउँछ ।

मानसिक स्वास्थ्यलाई हेर्ने र व्यवहार गर्ने कुरामा स्पष्टता नहुँदा अनेक समस्याहरू देखापरेका छन् । सरकारको मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी स्पष्ट दृष्टिकोण नभएकाले यसलाई नियमन र व्यवस्थापन गर्ने विषयमा अन्याय छ । हामीसँग मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी उपयुक्त र यथेष्ट तथ्याङ्क नहुँदा सम्बन्धित विषयमा योजना तर्जुमा गर्न समेत अप्ठेरो परिरहेको अवस्था छ । त्यसैले मानसिक स्वास्थ्य क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापनका लागि अविलम्ब उपयुक्त कानून तथा नीतिगत व्यवस्थाको आवश्यकता छ । धेरै समय र प्रयासपछि तयार गरिएको मानसिक स्वास्थ्य नीति पनि अनुमोदन नभएर अडिकएको छ त्यसलाई तुरुन्तै अनुमोदन गर्नुपर्छ ।

अहिलेको परिस्थितिमा तत्काल गर्नुपर्ने कार्यमा सबभन्दा पहिले वैदेशिक रोजगारीमा रहेका वा स्वदेश फिर्ता आप्रवासी श्रमिकहरूको 'मास रिट्रनिङ' गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसबाट हामीले कसलाई र कस्तो उपचारको आवश्यकता छ वा छैन भन्ने निकर्वाल गर्न सक्छौं । त्यसपछि आकस्मिक उपचार चाहिने, सामान्य वा विशिष्ट परामर्श चाहिने, मनोचिकित्सकको परामर्शका लागि 'रिफरल' गर्नुपर्नेहरू आदिलाई वर्गीकरण गरी उपचारका लागि तयारी गर्न सकिन्छ । जसले गर्दा हामीहरूलाई भोली पर्न सक्ने स्वास्थ्य व्यवस्थापनको कार्यभार

नागरिकको मानसिक स्वास्थ्यले समग्र राष्ट्रको स्वास्थ्य अवस्था निर्धारण गर्दछ । त्यसैले मानसिक स्वास्थ्यलाई जनस्वास्थ्यको महत्त्वपूर्ण हिस्साका रूपमा लिई उपयुक्त कार्यविधि, योजना, कार्यक्रम, नीति तथा कानून तयार गर्ने जिम्मेवारी सरकारको हो ।

कम हुन सक्छ । तत्काल र दीर्घकालीन समस्या सम्बोधनका लागि स्वदेश तथा गन्तव्य देशमा मानसिक स्वास्थ्य र परामर्श सम्बन्धी उपयुक्त ज्ञान भएका परामर्शदाताको प्रावधान गरिनुपर्दछ । नेपालबाट रोजगारीका लागि जाने कुनै पनि मुलुकहरूमा मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी सेवामा उपयुक्त पहुँच नभएका कारण 'टेली साइक्याट्री' प्रविधिको प्रयोग गरेर तत्कालै सेवा सुरु गर्न सकिन्छ र यसले निकै ठूलो मद्दत पुग्नेछ । साथै गन्तव्य देशमा उपचारका लागि शारीरिक स्वास्थ्यमा दिइने सरहको भत्ता, क्षतिपूर्ति, बिमा आदिको समेत व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

हामीहरूले आप्रवासी श्रमिकको मानसिक स्वास्थ्यको कुरा गरिरहँदा तिनका परिवारका सदस्यहरूको मानसिक स्वास्थ्यको विषय पनि छुटाउनु हुँदैन । मानसिक स्वास्थ्यको विषयमा धेरैलाई जानकारी नभएको र चेतनाको अभावले हेलचेक्याई गरिने तथा सामाजिक लाञ्छनाको डरले गर्दा आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारलाई सारिस्वस्थ विग्रदा भन्दा बढी असर मानसिक स्वास्थ्य राम्रो नहुँदा हुन्छ । त्यसैले अब एकछिन पनि ढिलो नगरीकन मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी न्यूनतम जानकारी तथा चेतनामूलक सूचनाहरू समुदायसम्म पुऱ्याउनुपर्दछ । तत्कालै पर्चा, श्रव्य-दृश्य सन्देश जस्ता जनचेतनामूलक सूचना सामग्रीहरू व्यापक रूपमा वितरण गर्नुपर्दछ । स्थानीय स्तरमा नै प्रारम्भिक 'स्क्रिनिङ' को व्यवस्था गरी त्यहाँ पहिचान भएका विरामीहरूलाई उपयुक्त उपचारका लागि 'रिफरल' संयन्त्रको विकास गरिनुपर्दछ । संक्षेपमा भन्दा मानसिक स्वास्थ्यको क्षेत्रमा हेरचाह, रोकथाम र सावधानीका विषयमा कसरी काम गर्ने भनेर तत्कालै आधारभूत कार्यक्रम तयार गर्नुपर्छ ।

सुभाव

मानसिक स्वास्थ्यका विषयमा सावधानीपूर्वक काम सुरु गर्नुपर्दछ । सबभन्दा पहिला विदेशमा भएका मानिस र तिनका परिवारका सदस्यहरूसँग नियमित तथा निरन्तर संवाद अघि बढाउनु पर्दछ ।

यसले हामीलाई उनीहरूको मानसिक स्वास्थ्यको विषयमा जानकारी हुने मात्र होइन प्राथमिक उपचारको समेत काम गर्दछ । आफ्नो शरीर अनुकूलको दैनिक शारीरिक व्यायामलाई महत्त्वका साथ नियमित रूपमा अभ्यास गर्नुपर्दछ जसले हाम्रो स्वास्थ्यमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन मद्दत गर्दछ । साथै खानपान र रहनसहनलाई पनि शरीर र समय सुहाउँदो तरिकाले अनुकूलन गर्नु पर्दछ ।

यसका अलावा मानसिक समस्या भई उपचार गराइ रहेका व्यक्तिहरूको विशेष ख्याल राख्नुपर्दछ जसका लागि नियमित अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ । औषधि प्रयोगका विषयमा विशेष ध्यान दिनुपर्दछ । 'फ्लोअप' लाई पनि निरन्तरता दिनुपर्दछ र प्रविधिको सक्दो प्रयोग गर्ने गरी व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ । अर्को महत्त्वपूर्ण कुरा भनेको मदिरा तथा विभिन्न किसिमका लागू पदार्थको प्रयोग नियन्त्रण गर्नुपर्दछ । यसरी दैनिक कार्यतालिका व्यवस्थापन गरेमा स्वस्थ जीवयापन गर्न सकिन्छ र रोगका प्रभावलाई न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ ।

पालिकामा

स्थानीय निकाय भनेको नागरिकको दैनिक जीवनयापनसँग जोडिने प्रथम सरकारी एकाइ हो । त्यसैले घरधुरीसम्म सेवा पुऱ्याउने महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी यो तहको हुन्छ । त्यसैले जनस्वास्थ्यका विभिन्न आयामहरूलाई ध्यानमा राख्दै मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी परामर्शदाताको प्रावधानसमेत गर्नु आवश्यक छ । त्यसैगरी समुदाय स्तरमा मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी जनचेतनाका कार्यक्रम गर्ने र आवश्यक परामर्श सेवा प्रदान गर्ने जिम्मेवारी पालिकाको हो । बहुसांस्कृतिक मनोसामाजिक संस्था नेपाल 'टिपिओ' जस्ता संस्थाले स्थानीय समुदायमा परामर्श सेवा प्रवाहका लागि आवश्यक सहयोग र सहजीकरण गरिरहेको छ । यस्ता संघसंस्थाहरूको सहयोग लिन सकिन्छ । मानसिक स्वास्थ्यको प्रारम्भिक जाँच गर्ने व्यवस्था पालिकामा नै हुनुपर्दछ र पहिचान भएका मानसिक रोगका बिरामीहरूलाई उपयुक्त 'रीफरल' संयन्त्र बनाई स्वास्थ्य संस्थाको पहुँच वृद्धि गरिनुपर्दछ ।

प्रदेशमा

प्रदेश तहमा मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी 'रिफरल' केन्द्रको विकास गरिनुपर्दछ । यस तहमा कम्तीमा मानसिक स्वास्थ्य विशेषज्ञ 'साइक्याट्रिष्ट' वा 'क्लिनिकल साइकोलोजिष्ट'को प्रावधान गरिनुपर्दछ । पालिका तहबाट 'रिफर' भएर आएका बिरामीहरूलाई प्रदेश तहमा नै विशेषज्ञ सेवा उपलब्ध गराइनुपर्दछ । मानसिक स्वास्थ्यको उपचार र व्यवस्थापन कसरी गर्ने भन्ने कार्यसम्पादन नियमावली तयार भएको छ । यो हाम्रो लागि तुरुन्तै कार्यान्वयनमा ल्याउन सकिने औजार हुन सक्छ । मानसिक स्वास्थ्यको रोकथाम, हेरचाह तथा व्यवस्थापनका लागि दीर्घकालीन सोच र योजनाका साथ उपयुक्त कार्यविधि, नीति र कानून निर्माण गरिनुपर्दछ । मानसिक स्वास्थ्यलाई कमसेकम जनस्वास्थ्य नीति र रोजगार नीतिसँग जोडेर हेरिनुपर्दछ ।

संघमा

वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रत्येक नागरिकको स्वास्थ्य बिमाको दायरा बढाई नीतिगत रूपमा मानसिक स्वास्थ्य सरोकारसँग जोड्नुपर्दछ । वैदेशिक रोजगारमा जाने र फर्कने सबै नेपाली नागरिकहरूको मानसिक स्वास्थ्यको 'स्क्रिनिङ' गरिनुपर्दछ । नागरिकको मानसिक स्वास्थ्यले समग्र राष्ट्रको स्वास्थ्य अवस्था निर्धारण गर्दछ । त्यसैले मानसिक स्वास्थ्यलाई जनस्वास्थ्यको महत्त्वपूर्ण हिस्साका रूपमा लिई उपयुक्त कार्यविधि, योजना, कार्यक्रम, नीति तथा कानून तयार गर्ने जिम्मेवारी सरकारको हो । यसै गरी स्थानीय तह र प्रदेश तहको मानसिक स्वास्थ्य सरोकारका विषयका लागि आवश्यक स्रोत व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी पनि संघीय सरकारकै हो ।

कोभिड-१९, अप्रवासी श्रमिक र मानव अधिकार



वरुण घिमिरे

अधिवक्ता वरुण घिमिरे हाल सामाजिक न्यायका लागि कानून तथा नीति-नियम मञ्चमा आबद्ध हुनुहुन्छ र नेपालका लागि आइप्रोबोनोको प्रतिनिधिको रूपमा समेत कार्यरत हुनुहुन्छ । वहाँले युरोपियन आयोगको छात्रवृत्ति अन्तर्गत गोथेनबर्ग विश्वविद्यालय, रोहेम्टन विश्वविद्यालय र ट्रोमसो विश्वविद्यालयबाट मानव अधिकार विषयमा संयुक्त स्नातकोत्तर गर्नुभएको छ । त्यसैगरी वहाँले इटालीको इन्टरनेशनल इन्स्टिट्युट अफ ह्युम्यानिटेरियन ल (IIHL)बाट अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन कानून विषय अध्ययन गर्नुभएको छ । वहाँ मानव अधिकारका मुद्दामा वकालत लगायत अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार, अप्रवासन कानूनलगायतको विषयमा अध्यापन समेत गर्नुहुन्छ ।

मानव अधिकारको क्षेत्रमा आप्रवासी श्रमिकहरूको मानव अधिकारको विषय र बहस नयाँ विषय होइन । आप्रवासी श्रमिकहरू तथा तिनीहरूका परिवारका सदस्यहरूको अवस्थामा सुधार ल्याउनुका साथै गन्तव्य मुलुकमा हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्न र उनीहरूको अधिकार संरक्षण गर्न विशिष्टीकृत कानूनसमेत तर्जुमा भइसकेको अवस्था छ । 'सबै आप्रवासी श्रमिकहरू तथा तिनीहरूका परिवारका सदस्यहरूको अधिकार संरक्षण सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि - १९९०' लाई नै आप्रवासी श्रमिकहरूको मानव अधिकारको मुख्य दस्तावेज मान्न सकिन्छ । यसका अलावा अन्य कानूनी दस्तावेजहरूले पनि आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकारबारे विशेष व्यवस्था गरेको पाइन्छ । साथै मानव अधिकार सम्बन्धी अन्य दस्तावेजहरूमा सुनिश्चित गरिएका मानव अधिकारहरू आप्रवासी श्रमिकहरूको हकमा समेत लागू हुन्छन् भन्ने कुरामा पनि हामी स्पष्ट हुनुपर्दछ । आप्रवासी श्रमिक तथा तिनका

परिवारको आधारभूत अधिकारको कुरा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा स्पष्ट भए तापनि श्रमिकहरूको मानव अधिकारको कार्यान्वयन पक्ष भने कमजोर नै देखिन्छ ।

आप्रवासी श्रमिकहरू आफ्नो देशभन्दा बाहिर गएर काम गर्ने हुँदा गन्तव्य मुलुकमा विभिन्न कारणले उनीहरू सो देशको नागरिक सरह अधिकारको उपभोग गर्न सक्ने अवस्थामा नहुन सक्छन् । कति मुलुकहरूमा आप्रवासी श्रमिकहरू शोषित र पीडित समेत हुने गरेको अवस्था छ । आप्रवासी श्रमिकहरूले भोग्नुपरेको जोखिमले गर्दा नै आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण गर्न कानूनी र संस्थागत पहलहरू भएका छन् । तर पनि आप्रवासी श्रमिकहरूको अवस्थामा कानूनले परिकल्पना गरेको जस्तो सुधार र अवस्था आइसकेको छैन । वैदेशिक रोजगारीमा रहेका धेरै नेपाली श्रमिकहरूले खाडी मुलुकहरू र मलेसियामा भोग्नुपरेको शोषण र पीडा गन्तव्य मुलुकमा गरिब देशका आप्रवासी श्रमिकहरूको अवस्था कतिसम्म दर्दनाक हुन सक्छ भन्ने उदाहरण हुन् । खाडी मुलुकहरू र मलेसियामा श्रमिकको मानव अधिकारको अवस्थाबारे तयार गरिएका अध्ययन प्रतिवेदनहरूले उनीहरूको विद्यमान अवस्था चित्रण गरेका छन् । ती प्रतिवेदनहरूका अनुसार खाडी मुलुकहरू र मलेसियामा कार्यरत दक्षिण एसियाई मूलका आप्रवासी श्रमिकहरू जोखिम र शोषणमा परेका श्रमिकहरूमध्ये अग्रपङ्क्तिमा रहेका छन् ।

सामान्य अवस्थामा नै जोखिममा रहेका समूहहरू सडकटको समयमा थप जोखिममा पर्नु कुनै आश्चर्यको विषय भने होइन । सारा विश्व नै कोभिड-१९का कारण उत्पन्न भएको अहिलेको स्वास्थ्य सडकटको अवस्थामा आक्रान्त भएका बेला सामान्य अवस्थामै समेत जोखिममा रहेका आप्रवासी श्रमिकहरू थप जोखिमको सामना गर्नेहरूमा अग्रपङ्क्तिमा परेका छन् । आप्रवासी श्रमिकहरूको एकातर्फ गन्तव्य मुलुकमा गर्ने काम, बसोबासको अवस्था आदिले गर्दा उच्च जोखिममा छन् भने अर्कोतर्फ उनीहरू गन्तव्य मुलुकको स्वास्थ्य सेवा र सामाजिक सुरक्षाको नीतिमा प्राथमिकतामा समेत पर्दैनन् । सामान्य अवस्थामा समेत शोषित भएका आप्रवासी श्रमिकहरूले महामारीको अवस्थामा स्वास्थ्य सेवामा पहुँच, सामाजिक सुरक्षा साथै आधारभूत अधिकारको प्रत्याभूति गर्ने सम्भावना न्यून रहन्छ । आप्रवासी श्रमिकहरू तथा तिनीहरूका परिवारका सदस्यहरूको अधिकारहरू कानूनद्वारा प्रत्याभूत गरिएका छन् । स्रोत मुलुकका साथै गन्तव्य मुलुकले संरक्षण गर्नु पर्ने अधिकारको सूची तयार मात्र होइन अन्तर्राष्ट्रिय कानूनमा उल्लेख समेत भएको छ । तर धेरै आप्रवासी श्रमिकहरूको हकमा भने यी अधिकारहरू दस्तावेजमा मात्र सीमित छन् । कोभिड-१९ बाट सिर्जित सडकटभन्दा अघि पनि यी अधिकारहरू निकै कम मात्र कार्यान्वयन र प्रत्याभूत भएको अवस्था थियो । अहिले भने कोभिड-१९ले यो अवस्थालाई भन् जटिल बनाइदिएको छ । कोरोना भाइरसद्वारा सिर्जित महामारीले आप्रवासी श्रमिकहरूको मानव अधिकारको अवस्थालाई अझ उजागर गरेको छ । कोभिड-१९ को कारण श्रमिकको अधिकारको संरक्षण र संवर्द्धनमा थप जटिलता र आकस्मिकता सृजना भएतापनि मानव अधिकार सम्बन्धी दायित्व निर्वाह गर्नु अपरिहार्य हुन्छ ।

महामारीको अवस्थामा मानव अधिकार सम्बन्धी दायित्व

आप्रवासी श्रमिकहरूको हकमा मानव अधिकार सम्बन्धी दायित्व मूलतः श्रमिकको आफ्नो स्रोत मुलुक र श्रमिकले श्रम गर्ने गन्तव्य मुलुकमा बराबर रहन्छ । कुनै पनि मुलुक नैतिक वा कानूनी रूपमा आफ्नो नागरिकहरूको मानव अधिकार सम्बन्धी दायित्वबाट विमुख हुन सक्दैनन् । सडकटकाल लागू भएको अवस्थामा आवश्यकताअनुसार र प्रचलित कानूनको

कोरोना भाइरसद्वारा सिर्जित महामारीले आप्रवासी श्रमिकहरूको मानव अधिकारको दर्दनाक अवस्थालाई अझ उजागर गरेको छ । कोभिड-१९ को कारण श्रमिकको अधिकारको संरक्षण र संवर्द्धनमा थप जटिलता र आकस्मिकता सृजना भए तापनि मानव अधिकारसम्बन्धी दायित्व निर्वाह गर्नु अपरिहार्य हुन्छ ।

अधीनमा रहेर केही मानव अधिकारहरूका तत्काल प्रचलनमा रहेका प्रावधानहरूमा बन्देज गर्न सकिने कानूनी व्यवस्था रहेको भए तापनि महामारीको अवस्था सृजना हुँदा कुनै पनि मुलुकले मानव अधिकार सम्बन्धी दायित्वबाट उन्मुक्ति पाउँदैन । सङ्कटकालको अवस्थामा मात्र केही निर्दिष्ट अधिकारहरू मात्र यसरी बन्देज र सङ्कुचन गर्न सम्भव हुन्छ । नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १९६६ को धारा ४(२) मा यसबारे व्यवस्था गरिएको छ।

तसर्थ, आप्रवासी श्रमिकहरूको मानव अधिकारको विषयलाई महामारीको अवस्थाले असर गर्दैन। महामारीको कारण विधिवत् रूपमा सङ्कटकाल घोषणा गरेको विशेष परिस्थितिमा बाहेक अन्य अवस्थामा सम्बन्धित मुलुकले अधिकारहरूको सङ्कुचन गर्न मिल्ने अवस्था रहँदैन । मानव अधिकार सम्बन्धी दायित्वबाट पन्छिने कारणको रूपमा महामारीलाई स्थापित गर्न सकिँदैन । महामारी जस्तो अवस्थामा त सरकारको दायित्व भन्नु फराकिलो हुन जान्छ। महामारीसँग लड्न र सोको जोखिम कम गर्न सरकारले तत्कालै आवश्यक पहल गर्नुपर्छ । तर सो गर्ने क्रममा आफूले स्वीकार गरेका मानव अधिकार सम्बन्धी दायित्वसमेतको सम्मान गर्नु नै पर्ने हुन्छ । महामारीको अवस्थामा त आफ्नो मुलुकमा रहेका गैरनागरिकलाई समेत विनाभेदभाव आफ्नो नागरिक सरह व्यवहार गरिनुपर्दछ । आप्रवासी श्रमिकहरूसमेतलाई गन्तव्य मुलुकले आधारभूत सेवा-सुविधा र अधिकारबाट बञ्चित गर्नु हुँदैन।

नयाँ समस्याहरू वा थप जटिलता र आकस्मिकता

आप्रवासी श्रमिकहरूले हाल भोग्नुपरेका समस्याहरू कोभिड-१९ का कारण सिर्जित समस्याहरू होइनन् । आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकारको विषय लामो समयदेखि ओभरलमा परेको र स्रोत तथा गन्तव्य मुलुक दुवैमा प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन नभएको विषय हो। विगतमा पनि श्रमिकको स्वास्थ्य सम्बन्धी अधिकार, सूचनाको पहुँचको अधिकार, स्वदेश फर्किने अधिकार, भेदभाव विरुद्धको अधिकार, सामाजिक सुरक्षा, गोपनीयता सम्बन्धी अधिकार, श्रमिकहरूको अधिकारलगायतका अधिकारहरूको कार्यान्वयन भएको थिएन । नेपाली आप्रवासी श्रमिकहरूको कुरा गर्ने हो भने खाडी मुलुकहरू र मलेसियामा रहेका धेरै नेपाली श्रमिकको अवस्था जोखिमपूर्ण रहेको र उनीहरूको आधारभूत मानवाधिकार, श्रमिक अधिकार आदिको प्रत्याभूति नभएको, उनीहरू शोषित र पीडित हुने गरेको जानकारी हाम्रा लागि नौलो होइन । प्रवासमा रहेका नेपाली श्रमिकहरूको शोषण र पीडाका कथा हाम्रा लागि दोहोरिइरहने नियमित समाचार जस्तो भैसकेको दशकौं भइसक्यो ।

कोभिड-१९ को प्रकोपले आप्रवासी श्रमिकहरूको अवस्था र समस्याहरूमा थप जटिलता र आकस्मिकता थपिदिएको मात्र हो । समस्या त निकै पहिलेदेखि नै विद्यमान थियो । आप्रवासी श्रमिकहरूको हकमा देखिएको समस्या नेपालीहरूको मात्र नभई विश्वव्यापी रूपमा देखिएको समस्या हो। प्रवासमा रहेका नेपाली श्रमिकको दुरवस्थाका बारेमा यथेष्ट जानकारी भए तापनि सरकारका सम्बद्ध निकायहरूको तर्फबाट ती समस्या समाधानका लागि यथोचित पहल भइरहेको थिएन । भन्नु अहिले कोभिड-१९का कारण श्रमिकहरू थप जोखिममा परी तत्काल उद्धार गर्नुपर्ने परिस्थिति भएकाले अवस्था थप जटिल हुन गएको हो। साथै छोटो अवधिमा ठूलो संख्यामा भारतमा रहेका नेपाली श्रमिकहरू पनि कोभिड-१९ का कारण स्वदेश फर्किने अवस्था भएकाले प्रशासनिक चुनौती समेत उत्पन्न भएको हो ।

यसै विश्व स्वास्थ्य सङ्कटकाल बीच पनि कोरिया, जापान जस्ता श्रम गन्तव्यमा आप्रवासी श्रमिकहरू तुलनात्मक रूपमा कम जोखिममा परेका र तत्काल उद्धार गर्नुपर्ने,

अवस्था नआएको देखियो । यस कुराले पनि के इङ्गित गर्दछ भने आप्रवासी श्रमिकहरूले खाडी मुलुकहरूमा भोग्नुपरेको अवस्थाको कारण कोभिड-१९ नभई ती मुलुकहरूको आप्रवासी श्रमिकहरूप्रतिको प्रतिकूल आर्थिक, सामाजिक सुरक्षा प्रणाली हो। जुन गन्तव्य मुलुकमा आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकारहरूको सुनिश्चितता थियो ती मुलुकहरूले कोभिड-१९ महामारीको अवस्थामा समेत अनुकरणीय रूपमा कार्य गरेका छन्।

कानूनी पर्याप्तता

सङ्कटकालको अवस्थामा कानूनी पर्याप्तताभन्दा बढी कुशल व्यवस्थापनको अपरिहार्यता हुन्छ। आप्रवासी श्रमिकहरूको हालको समस्या कानूनी पर्याप्तता होइन बरु स्रोत तथा गन्तव्य मुलुकको निष्क्रियता, साधन-स्रोतको कमी, सरकारी निकायको तयारीको अभाव, अदूरदर्शिता आदि हो। नेपाली श्रमिकको हकमा महामारीको अवस्थामा स्वदेश फर्किने र उद्धार गर्ने व्यवस्था कानूनमा नै परिकल्पना गरिएको छ तर सोको उचित पालना सरकारबाट भएन । साथै आप्रवासी श्रमिकहरू सरकारको प्राथमिकता नपर्नुले यो महामारीमा आप्रवासी श्रमिकहरूलाई थप प्रताडित गरेको हो। नेपालको हकमा साधन र स्रोतको अभावको कुरालाई नकार्न मिल्दैन । साथै श्रमिकको सङ्ख्या र नेपाल सरकारको अवस्था हेर्दा सरकारले गर्न सक्ने कार्यहरू सीमित थिए तर तिने सीमित कार्यहरू गर्न र भएको स्रोतको सहि परिचालन गर्न पनि सरकार असफल मात्र होइन उदासीन समेत रह्यो।

वैदेशिक रोजगार ऐनमा भएको व्यवस्थाको पालना गरी सरकारले आप्रवासी श्रमिकहरूको उद्धार गर्नुपर्ने आफ्नो दायित्वसमेत पालन नगरेकाले सरोकारवालाहरू महामारीको समयमा सर्वोच्च अदालत जानु परेको अवस्था, सीमामा पुगेका नागरिकलाई गरिएको व्यवहार र भारतबाट नेपाल आउने र अन्य मुलुकबाट नेपाल आउने नागरिकलाई गरेको भेदभाव आदि जस्ता क्रियाकलापले महामारीमा श्रमिकको अधिकारको सम्मान र संरक्षण नहुनुको कारण कानूनी अपर्याप्तता होइन भन्ने स्पष्ट गर्दछ।

सरकारलाई सुझाव

कोभिड-१९ महामारी र श्रमिकको मानव अधिकारको कुरा गर्दा सर्वप्रथम हामीले आप्रवासी श्रमिकहरू र तिनका परिवारले सामना गर्नुपर्ने जोखिमको आकलन गर्नुपर्दछ । साथै महामारीको अवस्थामा आप्रवासी श्रमिकहरूलाई 'स्वदेश फर्कन चाहने वा स्वदेश फर्कन पर्ने अवस्थामा रहेका' र 'गन्तव्य मुलुकमा नै रहन चाहने वा गन्तव्य मुलुकमा रहन सक्ने' जस्ता सामान्य वर्गीकरण गर्नु पर्ने हुन्छ । स्वदेश फर्कन चाहने वा स्वदेश फर्कनै पर्ने अवस्थामा रहेका श्रमिकको प्राथमिकता र अधिकारको विषय गन्तव्यमै रहन चाहनेको भन्दा भिन्न हुन्छ । साथै आप्रवासी श्रमिकहरूको अवस्था आफूले गर्ने काम, आफू रहेको गन्तव्य मुलुक, आफ्नो करार र रोजगारदाताको अवस्था आदिले पनि फरक पर्दछ। तसर्थ, सबै आप्रवासी श्रमिकहरूको लागि एकै किसिम र प्रकृयाबाट सहयोग गर्न सम्भव समेत हुँदैन।

अन्य विपद् व्यवस्थापन जस्तै महामारी जस्तो सङ्कटकालको अवस्थामा श्रमिकका लागि उचित अध्ययन र मुल्याङ्कन गरी यथोचित रूपमा कार्य गर्नु आवश्यक हुन्छ । उद्धारदेखि सामाजिक-आर्थिक पुनर्स्थापनासम्मको कार्य सरकारको दायित्व र श्रमिकको अधिकार हो । आप्रवासी श्रमिकहरूको मानव अधिकारमा महामारीको प्रभाव न्यूनीकरण गर्न संयुक्त राष्ट्रसंघले जारी गरेको निर्देशनको सरकारले उचित पहल गर्नु नै अहिलेको अवस्थामा श्रमिकको हितमा गर्न सकिने सुरुवाती कार्य हो ।

श्रम आप्रवासन र वर्तमान अवस्था



अनुराग देवकोटा

अनुराग देवकोटा ल एन्ड पोलिसी फोरम फर सोसियल जस्टिसमा मानव अधिकार अधिवक्ताका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ । वहाँले विकासका लागि कानूनको शासन विषयमा विल एन्ड मेलिन्डा गेट्स फाउन्डेसनको गेट्स स्कोलरका रूपमा लोयला विश्वविद्यालय अमेरिकाबाट एलएलएम गर्नुभएको छ । वहाँले विभिन्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ-संस्थाहरूमा विज्ञका रूपमा परामर्श प्रदान गर्दै आइरहनुभएको छ । वहाँले अमेरिकन बार एशोसिएसनको रूल अफ ल इनिशिएटिभ्समा कार्यक्रम अधिकृतका रूपमा समेत कार्य गर्नु भएको थियो । वहाँका आप्रवासन र मानव अधिकार सम्बन्धी विभिन्न खोजमूलक लेख तथा प्रतिवेदनहरू प्रकाशित छन् ।

नेपालको सामाजिक तथा आर्थिक धरातलको जगको पुननिर्माणमा वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणले उल्लेखनीय भूमिका निर्वाह गरेको कुरामा कसैको दुई मत नहोला । नेपालको अर्थतन्त्रमा श्रम आप्रवासनले पुऱ्याएको योगदानको सकारात्मकता र आप्रवासी श्रमिकले हरेक दिन विदेशमा भोग्न परेको पीडा र यातनाको डरलाग्दो यथार्थ श्रम आप्रवासनका दुई अभिन्न पाटाहरू हुन् । कोभिड पूर्वको सामान्य अवस्थामा समेत सामान्य रहन नपाएका अप्रवासी कामदारहरूले हालको महामारीको अवस्थामा के महसुस गरिरहेका होलान् भन्ने कुराको सायद, अनुमान मात्र गर्न सकिएला । सङ्क्रमणको डर र त्रास सँगै उनीहरूलाई के खाने र कहाँ बस्ने भन्ने जस्ता सामान्य कुराले अब बढी पिरोलिइरहेको अवस्था छ । खाद्य उपलब्धताको अभावसँग जुझ्न पेट भर्नकै लागि विभिन्न संघसंस्थाहरूले उपलब्ध गराउने राहत पर्खनुपरेको वा घरभाडा तिर्न समेत नसकी दूतावासमा आश्रय लिँदै जीवन निर्वाह गर्न बाध्य भएका खबरहरू अब नयाँ समाचार रहेनन् ।

यस्तो सङ्कटको बेला आफ्नो घरपरिवारबाट टाढा हुनुका साथै विदेशमा रोजगारी गुमाई अलपत्र अवस्थामा रहन बाध्य छन् नेपाली श्रमिकहरू । महामारीका कारण सिर्जित घरबाटै काम गर्ने, सामाजिक दूरी कायम गर्ने लगायतका नविन 'प्रोटोकल'हरू आप्रवासी श्रमिकहरूका हकमा भने लागू नभएको देखिन्छ । विद्यमान असामान्य परिस्थिति र विदेशमा रहँदा भोग्न परेको थप कठिनाइका कारण आप्रवासी कामदारहरूको एउटै आवाज भनेको आफ्नो घर र आफ्नो देश फर्कन पाऊ भन्ने नै रहेको पाइएको छ । यही आवाजको प्रतिनिधित्व गर्दै खाडी मुलुकहरू र मलेसियामा रहेका श्रमिकहरूले विभिन्न सञ्जालमार्फत 'घर जान पाऊँ' भन्ने अभियानसमेत चलाउँदै आइरहेका छन् ।

तसर्थ, ठूलो सङ्ख्यामा नेपाली श्रमिकहरू घर फर्कन चाहेको विद्यमान अवस्थालाई ध्यानमा राख्दै ती स्वदेश फर्कन चाहेका र स्वदेशमै रहेका श्रमिकहरूलाई समेत रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्नु पर्दछ । साथै स्वदेश फर्किएका श्रमिकहरूको हकमा पुनर्एकीकरणको प्रभावकारी योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नु अहिलेको प्रमुख चुनौती हो । श्रममा संलग्न नेपालीहरूलाई लक्षित मर्यादित तथा सुविधासम्पन्न पुनर्एकीकरणको वैज्ञानिक राष्ट्रिय आधार तयार गरिनुपर्दछ । हाल देखिएका समस्याहरूको स्थायी निराकरणका लागि नीतिगत संरचनाहरूमा विशेष ध्यान दिई पहल गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

पुनर्एकीकरण र सीप पहिचान

सीप, अनुभव तथा वित्त जस्ता मानव तथा सामाजिक पूँजी लगानीका लागि सही क्षेत्र पहिचान गर्ने संयन्त्रको देशलाई आवश्यकता छ । आप्रवासी श्रमिकहरूलाई घरेलु श्रम बजारमा समायोजन गर्न तथा आसन्न आर्थिक सङ्कटलाई सम्बोधन गर्न अवश्य पनि त्यस्तो संयन्त्रले मद्दत गर्छ । नेपालको आजको प्राथमिकता भनेको आप्रवासी कामदार लक्षित सीप परिक्षण तथा प्रमाणीकरणका साथै विभिन्न तहमा विशेष विकास क्षेत्र निर्माण हुनु हो ।

स्वदेश फिर्ता आप्रवासी श्रमिका लागि रोजगारी सिर्जना गर्न उनीहरूको सीप दर्ता गर्ने, अभिलेख राख्ने र ती सीपहरूको अधिकतम उपयोग हुने किसिमको रोजगारी उत्पन्न गर्नको लागि अनुदान (Subsidy), ऋण वा अन्य लगानीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने 'प्ल्याटफर्म'हरू निर्माण गर्ने तर्फ पहल हुन जरुरी छ । समय र खर्च दुवै कोणबाट हालको अवस्थामा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले सुरुवात गरेको वैदेशिक रोजगार सूचना व्यवस्थापन प्रणाली (FEIMS)लाई प्रयोग गर्न सकिन्छ । त्यसैगरी थप रोजगारी सिर्जना गर्न प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमलाई सुदृढ बनाउने र श्रम शक्तिलाई तत्काल खपत गर्न सकिने पूर्वाधारका सडक मर्मत, सिञ्चाइ जस्ता क्षेत्रलगायत वन, नर्सरी वा कृषि क्षेत्रलाई बृहत् रोजगारीको क्षेत्रको रूपमा विकास गर्न सकिन्छ । त्यसैगरी स्वदेश फर्कने आप्रवासी श्रमिकहरूलाई आर्जित सीप, ज्ञान, पूँजी आदिको आधारमा बर्गीकृत गरी तत्काल रोजगारी चाहने, दैनिक ज्यालादारीको अवसर खोज्ने, स्वरोजगार चाहने वा केही बचत पूँजी लिई उद्यमशीलता सुरु गर्न चाहनेका लागि आवश्यकताअनुसारको परामर्श तथा ऋण सुविधा उपलब्ध गराउने कार्ययोजना तयार गर्न आवश्यक देखिन्छ । सबै सम्भाव्यताहरूलाई ध्यानमा राखेर प्रभावकारी र कार्यान्वयनयोग्य योजनाको साथ अगाडि बढ्नु आजको अपरिहार्यता हो ।

एकातर्फ ठूलो सङ्ख्यामा नेपाली श्रमिकहरू निर्माण क्षेत्र (Construction)को कामका लागि (विशेषगरी कतारमा) विदेशिएको तथ्याङ्कहरूले देखाउँछ । निर्माण सम्बन्धी काममा उनीहरूको सीप र अनुभव राम्रो भएको देखिन्छ भने अर्कोतर्फ नेपालका राष्ट्रिय गौरवका

हाम्रो कानूनको सामाजिक सुरक्षाको परिभाषाभित्र आप्रवासी श्रमिकको सुरक्षा न पहिले परेको थियो न अहिले नै छ । जसको अर्थतन्त्रमा यति ठूलो योगदान छ उनीहरू नै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दायरामा पर्न नसक्नु विडम्बनाको विषय हो ।

परियोजनाहरूमा ठूलो सङ्ख्यामा विदेशी श्रमिकहरूको संलग्नता देखिन्छ । त्यसैले भौतिक पूर्वाधार मन्त्रालयको समन्वयमा यस्ता सीप र अनुभवहरूलाई उपयोग गर्ने गरी ती परियोजनाहरूमा विदेशबाट फर्किएका नेपाली आप्रवासी श्रमिकहरूलाई प्राथमिकता दिने खालका नीति निर्माणतर्फ अविलम्ब पहल हुन जरुरी छ । त्यसैगरी सीप परीक्षणलगायत पुनर्एकीकरणका उपायहरूका लागि सम्बन्धित मन्त्रालयहरूले यसै विषयमा लामो अनुभव सँगालेका गैरसरकारी तथा निजी क्षेत्रका संस्थाहरूसँग यथाशीघ्र समन्वय गरी परियोजनाहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ । यस सन्दर्भमा सम्भावित रोजगारीको क्षेत्र र अवसरबारे सोध-अध्ययन प्रक्रिया अगाडि बढाउनेतर्फ पनि सम्बन्धित मन्त्रालय वा विभागले अग्रसरता देखाउन ढिला गर्न हुँदैन ।

अब कृषि क्षेत्रको कुरा गरौं । आफ्नो घरबारी धितो र बाँभो राखेर विदेशमा परिश्रम गर्न गएका नेपाली श्रमिकहरू सजिलै आफ्नो बाँभो खेतबारीमा पुनः हलो, कोदालो लिएर खनिखोस्री गर्न थाल्नेछन् ? कृषिलाई व्यवसाय बनाउन चाहनेहरूका लागि कुनै कृषक केन्द्रित वैज्ञानिक एवं मनोसामाजिक योजना कृषि मन्त्रालयले तयारी गरेको छ ? सरकारको यस विषयमा कुनै योजना छ ? यस्ता केही योजना तथा कार्यक्रमहरू छन् भने तत्कालै सार्वजनिक गरिनुपर्दछ र यी प्रश्नहरूलाई गम्भीरतापूर्वक लिई बहस र अध्ययन गर्नेतर्फ कृषि मन्त्रालयको ध्यानाकर्षण हुन जरुरी देखिन्छ । कृषि मन्त्रालयको समन्वयमा नेपाल फर्किएका आप्रवासी श्रमिकहरू लक्षित व्यवसायिक र आधुनिक कृषि प्रविधि सम्बन्धी योजनाहरूका साथ उनीहरूको सीपको उपयोग गर्ने खालको नीति तथा योजना तत्काल निर्माण गर्नु आवश्यक छ ।

स्वदेश फिर्ता आप्रवासी श्रमिकको पुनर्एकीकरण र यसका लागि के-कस्ता नीतिगत र संरचनागत व्यवस्थापन गर्ने भन्ने विषयमा बहस चलिरहेँदा अन्य मुलुकहरूका असल अभ्यासहरूलाई अनुसरण गर्न सकिन्छ । उदाहरणका रूपमा फिलिपिन्सलाई हेर्ने हो भने, त्यहाँको श्रम तथा रोजगार विभाग अन्तर्गत स्थापित राष्ट्रिय पुनर्एकीकरण केन्द्रले (National Reintegration Center for OFWs) श्रमिकहरूलाई परामर्श सेवा, ज्याला रोजगार सन्दर्भमा सहायता, सीप प्रशिक्षण तथा क्षमता वृद्धि, विदेशमा अष्टरोमा परेका फिलिपिनो श्रमिकलाई सहायता प्रदान गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्दै आइरहेको छ । सरकारी तहबाटै पुनर्एकीकरणको कार्य गर्ने-गराउने एवं अनुगमन गर्ने प्रणालीको विकासमा यसलाई राम्रो दृष्टान्तको रूपमा लिन सकिन्छ । त्यसैगरी भियतनामको अनुभव हेर्दा त्यहाँ पनि श्रम विभाग अन्तर्गत नै जिम्मेवारीहरू तोकिएको र विदेशबाट फर्किएका आप्रवासी श्रमिकलाई नै लक्षित गरी रोजगार सहायता सम्बन्धी छुट्टै कानूनी (Law on Employment Support) व्यवस्थासमेत गरेको पाइन्छ । यस कानूनमा विदेशबाट फर्किएका आप्रवासी श्रमिकलाई के-कस्ता रोजगारका अवसरहरू उपलब्ध छन् भन्ने सम्बन्धमा जानकारी गराउने, रोजगारी खोज्नका लागि कसरी सूचीकृत हुने भन्ने विषयमा सहजीकरण गर्ने जस्ता नीतिगत र संरचनात्मक व्यवस्था गरेको देखिन्छ । त्यसैगरी विदेशबाट फर्किएका आप्रवासी श्रमिकलाई स्वरोजगारका लागि प्रोत्साहित गर्ने, स्वरोजगारका लागि टेवा पुऱ्याउने खालको वातावरण निर्माण गर्ने, र यी श्रमिकले आफू मात्र नभई भोलिका दिनमा फर्कने श्रमिकहरूलाई पनि यस्ता रोजगारीका अवसरहरूबाट लाभान्वित बनाउन प्रोत्साहन गरेको देखिन्छ । यिनै अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासहरूबाट पनि केही पाठ सिकेर नीतिगत तहमा तुरुन्तै कार्य गर्न अत्यन्त आवश्यक छ ।

त्यसैगरी भोलिका दिनहरूमा महामारी वा अन्य आपत्कालीन परिस्थितिको सामना गर्नका लागि बहु-सरोकारवाला समितिको स्थापना गर्ने लगायत विपद् व्यवस्थापन समूहहरूलाई तयारी अवस्थामा राख्ने तर्फ पनि काम गर्नुपर्ने देखिन्छ जसका लागि तत्काल प्रतिक्रियात्मक नीतिहरूमा काम गर्नुपर्ने हुन्छ । हालको चुनौतीपूर्ण अवस्थामा, सरकार एकीकृत तथा बलियो नीतिगत प्रतिक्रियाका साथ प्रस्तुत हुन जरुरी छ । विद्यमान प्रणालीमा सुधार गर्नका लागि वर्तमान सङ्कट एउटा राम्रो अवसर बन्न सक्छ । रोजगारी सिर्जना गर्नका लागि विभिन्न सरोकारवालाहरूको अधिकतम सामाजिक संवाद हुनु आवश्यक छ । यसका साथै उल्लेख्य आप्रवासी कामदारहरू घर फर्कन चाहेको अवस्थालाई विचार गर्दै स्थानीय तथा प्रादेशिक गतिशीलताका विभिन्न पक्षहरूको पूर्ण मुल्याङ्कन हुन जरुरी छ ।

कानून तथा नीतिगत संरचना

नेपालको आप्रवासन 'गभर्नेन्स'को मुल्याङ्कन गर्दा कानूनी तथा नीतिगत संरचनाहरूमा धेरै कमीकमजोरी तथा चुनौतीहरू देखिन्छन् । आप्रवासन 'गभर्नेन्स'का सूचकहरूलगायत श्रम अप्रवासनका मान्य सिद्धान्तहरू हाम्रो शासन संयन्त्रमा कतै पनि प्रतिविम्बित भएको देखिँदैन ।

उदाहरणका लागि प्रमाणमा आधारित नीतिलगायतका आप्रवासन 'गभर्नेन्स'को अभिन्न अङ्गहरू निर्माणमा आवश्यक लिङ्ग, क्षेत्र, सीप जस्ता सूचनासहितका तथ्याङ्कहरूको टड्कारो अभाव देखिन्छ । अहिले हामीसँग लिङ्ग, सीप आदि सम्बन्धी तथ्याङ्कहरू नहुँदा भोलिका लागि बनाइने पुनर्एकीकरण नीति र संयन्त्रहरू कमजोर हुन जान्छन् । यसका अलावा हाम्रो नीति तथा कानूनहरू सीप पहिचान, सीप बृद्धिका उपायहरू, श्रम बजारको आवश्यकता अनुस्यको सीप विकास, स्वदेश फिर्ताहरूको हकमा सीप दर्ता तथा परीक्षण गर्ने जस्ता अत्यावश्यक पाटोतर्फ पनि मौन रहेको अवस्था छ ।

आप्रवासी श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षाको विषय हाम्रो नीति तथा कानूनी संरचनाहरूको प्राथमिक सरोकार नहुँदा स्वदेश फिर्ता आप्रवासी श्रमिकहरूको व्यवस्थापनमा अन्योलको अवस्था सिर्जना भएको छ । नेपालको श्रम आप्रवासनलाई अस्थायी श्रम आप्रवासनको रूपमा वर्गीकरण गरिएको छ । तसर्थ ती आप्रवासी श्रमिकहरू आफ्नो मुलुकको सामाजिक सुरक्षा योजनामा पनि अटाउन सकेका छैनन् भने त्यही अस्थायी प्रकृतिका कारणले गर्दा उनीहरू गन्तव्य मुलुकको सामाजिक सुरक्षा योजना अन्तर्गत पनि संरक्षित छैनन् । हाम्रो कानूनको सामाजिक सुरक्षाको परिभाषाभित्र आप्रवासी श्रमिकको सुरक्षा न पहिले परेको थियो न अहिले नै छ । जसको अर्थतन्त्रमा यति ठूलो योगदान छ उनीहरू नै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दायरामा पर्न नसक्नु विडम्बनाको बिषय हो । सामाजिक सुरक्षाबाट लाभान्वित हुने अवस्था रहँदा भोलिको दिनमा स्वदेश फर्कने आप्रवासी श्रमिकहरूलाई स्व-रोजगार सुरु गर्दा वा आफ्नो सीपलाई पूँजीमा परिणत गर्दा राज्यमाथि पर्ने भारमा पनि कमी आउने ठूलो मौका हामीले गुमाइसकेको हुँदा भोलि बन्ने कानूनहरूले यस विषयलाई पनि प्राथमिकताका साथ समेट्न जरुरी छ ।

त्यसैगरी कामदारहरूको रोजगार भर्ना प्रक्रियाको कोणबाट सरसर्ती मूल्याङ्कन गर्दा हाम्रो नीतिगत र कानूनी संरचनाहरू स्वच्छ भर्नाको (Fair Recruitment) सिद्धान्तबाट अभिप्रेरित भएको देखिन्छ । यद्यपि यसको गहिरो एवं विस्तृत मूल्याङ्कन गर्ने हो भने हाम्रो कानून स्वच्छ भर्नाका सिद्धान्तका सम्बन्धमा पनि असफल देखिन्छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम

संगठनको (ILO) स्वच्छ भर्ना सम्बन्धी १३ सिद्धान्तहरूमा नेपालको कानूनको तुलनात्मक विश्लेषण गर्ने हो भने उक्त सिद्धान्तको अनुपालनमा हाम्रो नीतिलगायत संरचनात्मक व्यवस्था धेरै नै पछि परेको देखिन्छ । उदाहरणका लागि 'शून्य लागतको सिद्धान्त' (Zero Recruitment Cost principle) अनुसार श्रमिकहरूबाट कुनै पनि शुल्क उठाउन नमिल्ने व्यवस्था स्वच्छ भर्नाको अभिन्न अङ्ग भएतापनि हाम्रो नीतिगत र व्यावहारिक तहमा यसको उचित प्रतिनिधित्व नभएको अवस्था छ । प्रत्येक दिन समाचारमा आप्रवासी श्रमिकले अत्यधिक भर्ना शुल्क तिरी ऋणको फन्दामा परेको कुरा सुन्दै पढ्दै आइरहेका छौं । अझै पनि आप्रवासी श्रमिकहरू ठूलो रकम तिरी आफ्नो जायजैथा बन्धकी राखेर विदेशिनुपर्ने बाध्यता कायमै छ । यिनै ऋणको पासोका कारण गन्तब्य मुलुकमा अहिलेको विषम परिस्थितिमा रोजगारविहीन भै अलपत्र अवस्थामा हुँदा समेत एकदिन सबै सामान्य हुने र साहुको ऋण तिरेपछि मात्रै घर फर्किने आस बोकेर बसेका कतिपयको सपना कोरोनाले लगेको भने कतिपय त्यही आसको अन्तहीन पर्खाइमा छन् । यी पीडा र वेदनाका कथाहरू हाम्रो सदनहरूमा गुञ्जिन र हाम्रो नीतिगत तथा संरचनात्मक संयन्त्रहरूबाट सम्बोधन हुन अत्यन्तै जरूरी छ ।

अन्त्यमा, अब बन्ने नीति र कानूनी संरचनाहरूले श्रम आप्रवासन र पुनर्एकीकरणका सूक्ष्म पाटाहरू समेट्न सकेन भने फेरि पनि यी र यस्तै चुनौतीहरूको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ । अहिले स्वदेश फर्कने आप्रवासी श्रमिकहरू स्वैच्छिक नभई बाध्यकारी अवस्थामा फर्कनु परेको अवस्थालाई बेवास्ता गर्न मिल्दैन । बाध्यकारी रूपमा फर्कनुपरेका श्रमिकहरू यथेष्ट मानवीय र सामाजिक पूँजी (Human and Social Capital) कमाउनु अघि नै फर्कन बाध्य हुने हुँदा पुनर्एकीकरण प्रकृत्यामा कठिनाइ हुने र बेरोजगार रहने प्रवृत्ति धेरै देखिएको अध्ययनहरूको निष्कर्ष रहेको हुँदा नीतिगत र संरचनात्मक व्यवस्थापनको बहसमा यी विषयहरूलाई समेट्न पर्ने देखिन्छ । साथै पुनर्एकीकरणको प्राथमिकतामा सामाजिक र आर्थिक चुनौतीहरूलाई अन्तरिक तवरमा के कसरी समाधान गर्न सकिन्छ भन्नेबारे नमुना परियोजनाहरूसमेत निर्माण गरी अगाडि बढ्न आवश्यक देखिन्छ ।

उपसंहार

नेपालको प्रत्येक घरपरिवारबाट कोही न कोही विदेश गएका छन् । सङ्ख्यामा भन्ने हो भने नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीका लागि जारी गरेको श्रम स्वीकृतिको आधारमा मात्र पनि, विगत १२ वर्षमा भन्डै ४५ लाख नेपाली वैदेशिक रोजगारीका लागि विभिन्न देशहरूमा पुगेका छन् । नेपालको कुल घरघुरीको आधा सङ्ख्या दैनिक जीवनयापनका लागि वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणमा भर पर्दछ जुन कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको भन्डै एक-तिहाइ हिस्सा बराबर हुन आउँछ । त्यसैगरी नेपालको वार्षिक श्रम बजारको दुईतिहाइ भाग वैदेशिक रोजगारीले थगेको छ । यसले नेपालमा श्रम क्षेत्रको योगदान कति महत्त्वपूर्ण छ भन्ने चित्रण गर्दछ । यसका वावजुद नेपालको वैदेशिक रोजगार क्षेत्र अपेक्षित रूपमा नियमित तथा व्यवस्थित हुन सकेको छैन ।

नेपालको वैदेशिक रोजगारको इतिहास हेर्दा वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा भएका असल अभ्यासहरूको दृष्टान्तका रूपमा हेरिने फिलिपिन्सलगायतका कुनै पनि राष्ट्रभन्दा हामी निकै अधिदेखि औपचारिक रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा गएको पाउँछौं । यद्यपि हाम्रो वैदेशिक रोजगारीको आधुनिक काल वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ जारी भएपछिको समयलाई आरम्भ विन्दु मान्न सक्छौं । यस अर्थमा हामी वैदेशिक रोजगार अभ्यासको आधुनिक कालको पनि चौथो दशकको पछिल्लो वर्षमा छौं । तर हाम्रो वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको व्यवस्थापन कहिल्यै पनि उच्च राजनीतिक नेतृत्वको प्राथमिकतामा पर्न सकेको छैन ।

हुन त वैदेशिक रोजगार क्षेत्रलाई नियमन गर्नकै लागि भनेर २०४२ सालको ऐनलाई प्रतिस्थापन गर्दै २०६४ सालमा वैदेशिक रोजगार ऐन र नियमावली जारी पनि भएको छ । त्यसको चार वर्ष पछि २०६८ सालमा हामीले वैदेशिक रोजगार नीति पनि पाएका छौं । त्यसैगरी विभिन्न समयमा भएका 'फ्रि भिषा फ्रि टिकट' जस्ता नीतिगत तथा व्यवस्थापकीय निर्णयहरूलगायत विभिन्न अध्ययन अनुसन्धान र त्यसका आधारमा प्राप्त सुभावहरूले यस क्षेत्रको नियमनमा विशेष महत्त्व राख्दछ । उति हुँदाहुँदै पनि दीर्घकालीन प्रभाव पार्ने किसिमको दिशानिर्देश र प्रभावकारी कार्यान्वयनको अभावमा यो क्षेत्र शोषण, ठगी, अव्यवस्था र अव्यावहारिकता मुक्त रहन सकेन ।

स्थानीय तह नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनको प्रथम विन्दु भएको कुरामा विज्ञहरू एकमत छन् । आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारका सदस्यहरूको मानव अधिकार संरक्षण, प्रवर्द्धन तथा सुनिश्चितता अब बन्ने नीति तथा कानूनको आधार हुनुपर्दछ भन्ने विज्ञहरूको सुभाव छ । त्यसैगरी वैदेशिक रोजगारीका सबै चरणहरूमा आफ्ना नागरिकहरूको हकहित संरक्षण नै नीति तथा कानूनको उद्देश्य हुनुपर्दछ भन्ने विज्ञहरूको राय छ । बाध्यकारी वैदेशिक रोजगारीको अन्त्य गरी नेपालमा नै सम्भावनाहरू खोजी गरी रोजगारी सिर्जना गर्नुपर्छ र श्रम बजारको मागअनुसारको सीप र दक्षताका कार्यक्रमहरू चलाउनुपर्छ भन्ने विज्ञहरूको सर्वसम्मत सुभाव छ । त्यसैगरी स्वदेश फर्कीआउने आप्रवासी श्रमिकहरूको पुनर्स्थापनाका लागि उपलब्ध स्रोत तथा साधनको उपयोग गर्नुपर्छ भन्ने विज्ञहरूको धारणा रहेको छ ।

त्यसैले, देश संघीयताको अभ्यासमा गइसकेको परिप्रेक्ष्यमा तीन तहकै सरकारहरूले आ-आफ्नो स्थानीय आवश्यकताअनुसार स्पष्ट नीतिका साथ कानून निर्माण गरी प्रभावकारी कार्यान्वयनतर्फ उन्मुख हुनु आजको टड्कारो आवश्यकता देखिन्छ । विद्यमान वैदेशिक रोजगार नीति तथा कानूनका अव्यावहारिकतालाई सच्याउने र यस क्षेत्रका विभिन्न सरोकारवालाहरूसँगको छलफल र परामर्श गरी नयाँ सन्दर्भमा नयाँ नीति तथा कानून व्यवहारमा ल्याउने गरेमा मात्र यो क्षेत्रको देनलाई उच्चतम उपभोग गर्न सकिन्छ ।



International
Labour
Organization



सामाजिक न्यायका
लागि कानून तथा
नीति-नियम मञ्च