नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासन सुशासन

आधारपत्र २०८१

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल

नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासन सुशासन

आधारपत्र २०८१

- नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासन सुशासन सम्बन्धी आधारपत्र
- विद्यमान श्रम आप्रवासन सुशासनमा लैङ्गिक उत्तरदायी नीति र अभ्यासबीच खाडल
- NNSM अन्तर्गतको महिला अधिकार समूह
- महिला हिंसा
- महिलाको आप्रवासन अधिकार
- अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्र
- मानव बेचबिखन
- अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक
- मुख्य चुनौतीहरू
- लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासनका लागि पैरवी सन्देश
- अनुसूची

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल
काठमाडौं, नेपाल

नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासन सुशासन सम्बन्धी आधारपत्र

यो आधारपत्र अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) को माइग्रेन्ट्स राइट्स एण्ड डिसेन्ट वर्क **(MiRiDew)** परियोजना अन्तर्गत स्वीस सरकार विकास सहयोग (एसडीसी) को आर्थिक सहयोगमा तयार गरिएको एउटा जीवन्त दस्तावेज हो । यसले नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासन शासन पद्धतिबारे साझा बुझाइ विकास गर्ने लक्ष्य राखेको छ । सम्बन्धित सबै सरोकारवालाका आवश्यकता सम्बोधन गर्दै लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासन अनुकूलको सुशासनका लागि सबै मिलेर पैरवी गर्ने उद्देश्यसहित यो आधारपत्र तयार पारिएको हो ।

सबैको अपनत्व होस् भनेर आधारपत्र तयार गर्ने क्रममा अधिकारकर्मी समूह, वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका महिला श्रमिक, सरकारी सरोकारवाला, ट्रेड युनियन, नागरिक समाजसम्बद्ध संस्था, यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यक **(LGBTIQ+)**, विकासकर्मी, आप्रवासनविज्ञ लगायत सम्बन्धित सबै सरोकारवालासँग श्रृङ्खलाबद्ध छलफल गरिएको थियो ।

दोस्रो संस्करण (२०८१) अद्यावधिक गर्ने : **नीलाम्बर बडाल,** स्वतन्त्र परामर्शदाता

प्रथम संस्करण (२०७९) तयार गर्ने : **सृष्टि कोलाक्ष्यपति,** स्वतन्त्र परामर्शदाता

आवरण चित्र : एआईको सहयोगमा तयार पारिएको

प्रकाशक :

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल
काठमाडौं, नेपाल

nnsm2064@gmail.com

www.nnsmnepal.org.np

नेपालमा लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासन सुशासनसम्बन्धी आधारपत्र

वर्तमान परिवेश

नेपाली समाजको अभिन्न अंग बन्दै गइरहेको श्रम आप्रवासनले आप्रवासी, उनीहरूको परिवार र समग्र मुलुकका लागि महत्वपूर्ण आर्थिक-सामाजिक प्रभाव सिर्जना गरेको छ । वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्कले आ.व २०५०/०५१ देखि २०८०/०८१[१] सम्म ९७ लाख १७ हजार ५ सय ८६ वटा श्रम स्वीकृति प्रदान गरिएको देखाउँछ । उक्त तथ्याङ्कअनुसार सो अवधिमा प्रदान गरिएका कुल श्रम स्वीकृतिमध्ये ५.४३ प्रतिशत श्रम स्वीकृति (५ लाख २८ हजार १ सय ३३) महिला आप्रवासी श्रमिकले[२] लिएका थिए । तर विभागको तथ्याङ्कमा श्रम स्वीकृति लिएका अन्य लिङ्गका व्यक्तिबारे कुनै अभिलेख छैन । नेपाली आप्रवासी श्रमिक जाने अधिकांश गन्तव्य मुलुकमा अन्य लिङ्गीलाई मान्यता नदिइएको कारण[३] तत्सम्बन्धी कुनै अभिलेख नराखिएको हुन सक्छ । त्यस्तै, नेपाल सरकारले मान्यता नदिएका विभिन्न मार्ग र माध्यममार्फत् रोजगारीका लागि विदेश पलायन हुने आप्रवासीलाई समेत तथ्याङ्कमा समावेश गरिएको छैन । यसबाहेक, एउटा प्रमुख श्रम गन्तव्यको रूपमा रहेको भारतलाई वैदेशिक रोजगारको गन्तव्य मुलुकका रूपमा आत्मसात् गरिएको छैन ।

नेपाल सरकारले हालसम्म १ सय ११ वटा मुलुकलाई[४] श्रम गन्तव्यको रूपमा मान्यता दिएको छ भने इराक, अफगानिस्तान र लिबियामाथि रोक लगाएको छ[५] । सरकारले १२ वटा मुलुक (कतार, संयुक्त अरब इमिरेट्स/युएई, साउदी अरब, जापान, दक्षिण कोरिया, इजरायल, जोर्डन, मलेसिया, मौरिसस, बेलायत, रोमानिया र जर्मनी[६])सँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गरेको छ। नेपाली महिला आप्रवासी श्रमिक जाने मुख्य गन्तव्य मुलुकमा युएई, कतार, मलेसिया, कुवेत, साइप्रस, जोर्डन, साउदी अरब, माल्दिभ्स, टर्की, माल्टा, बहराइन र पोल्याण्ड[७] पर्छन् ।

नेपालले आ.व २०७७/०७८ मा १० खर्ब रुपैयाँ भन्दा बढी विप्रेषण प्राप्त गरेको थियो, जुन नेपालले दुई दशकअघि वैदेशिक रोजगारमा आफ्ना नागरिक पठाउन थालेयताकै सबैभन्दा धेरै विप्रेषण रकम थियो । उक्त वर्ष विप्रेषण रकम ४.८ प्रतिशतले[८] बढेको थियो । मुख्यतः आप्रवासी श्रमिकले[९] स्वदेश पठाएको विप्रेषणका कारण नेपालले विश्वव्यापी कोभिड-१९ महामारीबाट उत्पन्न प्रतिकूल अवस्था

---

[१] नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन (२०२०), नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन (२०२२), वैदेशिक रोजगार विभागको वार्षिक प्रतिवेदन (आ.ब २०२२/२३ र आ.ब २०२३/२४)

[२] तथ्याङ्क स्रोत (१९९३/९४ देखि २००७/२००८): नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, पृष्ठ ४; तथ्याङ्क स्रोत (२००८/०९ देखि २०१६/२०१७): नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, पृष्ठ १२; तथ्याङ्क स्रोत (२०१७/१८ देखि २०२१/२०२२): नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, पृष्ठ ५८-५९, र वैदेशिक रोजगार विभागको वार्षिक प्रतिवेदन (आ.ब २०२२/२३ र आ.ब २०२३/२४)

[३] सबैभन्दा धेरै नेपाली आप्रवासी श्रमिक जाने प्रमुख ७ वटा गन्तव्य मुलुक अर्थात् खाडी मुलुक र मलेसियाले अन्य लिङ्गीलाई मान्यता दिएका छैनन् (मा उपलब्ध) ।

[४] वैदेशिक रोजगार विभाग (मा उपलब्ध, नोभेम्बर १२, २०२२ मा लिइएको) । नेपाल सरकारले रोजगार संस्थामार्फत् वैदेशिक रोजगारमा जान पाउने गरी १ सय ११ मुलुकलाई वैदेशिक रोजगार गन्तव्यको रूपमा मान्यता दिएको छ । तर नेपाली श्रमिकले वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति लिएर अन्य मुलुकमा (१७० भन्दा बढी मुलुक) समेत जान सक्छन् ।

[५] हाल उच्च जोखिममा रहेका लिबिया, अफगानिस्तान र इराकका लागि श्रम स्वीकृति प्रदान गरिंदैन ।

[६] नेपाल सरकारले सन् २०२२ को अगस्टमा बेलायतसँग र सन् २०२३ को अक्टोबरमा रोमानिया र जर्मनीसँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गरेको थियो (मा उपलब्ध) । (मा उपलब्ध/र उपलब्ध)

[७] नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन (२०२०) ।

[८] Kathmandu Post, August 17, 2022, Nepal's remittance earning crosses Rs 1 trillion mark (available at)

[९] एसियाली मुलुकले प्राप्त गर्ने विप्रेषण रकमसम्बन्धी एडीबीको प्रतिवेदन । (मा उपलब्ध) ।

सामना गर्न सकेको थियो । नेपालमा आ.ब २०७८/०७९ मा १२ खर्ब २० अर्ब ५६ करोड रुपैयाँ विप्रेषण भित्रिएको थियो, जुन अघिल्लो वर्षको[10] तुलनामा (४.८ प्रतिशत) २१.२ प्रतिशतले बढी थियो । मुलुकको केन्द्रीय बैंक नेपाल राष्ट्र बैंकको प्रतिवेदन (२०७९) ले आ.ब २०४६/०४७ मा प्राप्त विप्रेषण रकमले कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (जीडीपी) को ०.५ प्रतिशत हिस्सा ओगटेको देखाउँछ । तर जीडीपीमा विप्रेषणको हिस्सा बढेर आ.ब २०७८/०७९ सम्म २३ प्रतिशत पुगेको थियो, जुन तुलनात्मक रूपमा दक्षिण एशियाली मुलुककै[11] धेरै हो ।

वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्कअनुसार नियमित सरकारी माध्यमबाट वैदेशिक रोजगारका लागि श्रम स्वीकृति लिने आप्रवासी महिला श्रमिकको संख्याले सानो हिस्सा ओगटेको देखिन्छ । कैयौं महिलाले सरकारद्वारा लागू गरिएका प्रतिबन्धात्मक नीति[12] छल्न अनियमित बाटो हुँदै विदेशिने गरेको यसबाट प्रस्ट हुन्छ । नेपालबाट श्रम आप्रवासीको रूपमा विदेश जाने महिलासम्बन्धी विद्यमान तथ्याङ्कमा अझै पनि सत्यता र विश्वसनीयताको अभाव देखिन्छ । फलस्वरूप, लिङ्ग र आप्रवासनसम्बन्धी पर्याप्त तथ्याङ्क नहुँदा आर्थिक-सामाजिक विप्रेषणमा महिलाले गरेको योगदानको कदर हुन सकेको छैन ।

श्रम आप्रवासन एक जटिल, बहुआयामिक र लैङ्गिक प्रक्रिया हो । श्रम आप्रवासनबाट धेरैजसो आप्रवासी श्रमिकलाई त लाभ हुन्छ, तर कतिपयले लाभ लिन सकेका छैनन् । श्रम आप्रवासनमा जाने निर्णय गर्ने चरणदेखि बाटोमा पर्ने देश हुँदै विदेशी भूमिमा रही काम गर्ने वा घर फर्कने निर्णय गर्ने चरणसम्मका प्रत्येक क्षणमा लैङ्गिकताले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । तर, महिला श्रमिकप्रतिको सामाजिक दृष्टिकोणका कारण परम्परागत लैङ्गिक भूमिकाअनुसार घरेलु काम/स्याहारसुसारसम्बन्धी काममा मात्रै उनीहरू सीमित हुन पुग्छन् । यही कारण, वैदेशिक रोजगारमा जाने अधिकांश महिलाले घरेलु काम गर्ने विश्वास गरिन्छ ।

विश्वभर श्रमको लैंङ्गिक विभाजनले गहिरोसँग जरा गाडेर बसेको हुँदा महिलाले मात्रै गर्नुपर्ने ठानिने घरेलु र स्याहारसुसार जस्ता परम्परागत कामका लागि मात्रै महिला आप्रवासी श्रमिकको माग हुने गरेको पाइन्छ । यस्ता काममा संलग्न आप्रवासी महिलाहरू सामाजिक तथा श्रम सुरक्षाबाट बारम्बार वञ्चित हुन पुग्छन् भने उनीहरूले मर्यादित रूपमा काम गर्न पाउँदैनन् । यसबाहेक, नेपालमा कुल जनशक्तिमध्ये ८४.६ प्रतिशत जनशक्तिले अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्छन् र अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाको संख्या पुरुषको भन्दा धेरै छ (महिलाको संख्या ९०.५ र पुरुषको ८१.१ प्रतिशत)[13] ।

लिङ्ग :

"लिङ्ग महिलासँग मात्रै सम्बन्धित छैन । लैङ्गिक अवधारणा महिलासँग मात्रै सम्बन्धित विषय होइन भन्ने कुरा बुझ्न जरुरी छ । लिङ्गले महिला, पुरुषलगायत अन्य लिङ्गीलाई समेत जनाउँछ र यसले प्रायः उनीहरूबीचको असमान सम्बन्धलाई बुझाउँछ । व्यवहारतः लैङ्गिक बहस प्रायः महिलामाथि मात्रै केन्द्रित हुने गर्छ । लैङ्गिक असमानताबाट महिलाहरू नै सबैभन्दा बढी प्रभावित भएका कारण यसो भएको हो । तर पूर्ण समानता हासिलका लागि सबै लिङ्गको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । त्यस्तै, लैङ्गिक दृष्टिकोणलाई महिला दृष्टिकोण भनेर बुझ्नु हुँदैन ।"

(लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघीय निकाय, २०१७)

[10] जीसीएम (ग्लोबल कम्प्याक्ट फर माइग्रेशन)को राष्ट्रिय कार्यान्वयन नीति, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, २०२४ (मा उपलब्ध) ।
[11] जीसीएम (ग्लोबल कम्प्याक्ट फर माइग्रेशन)को राष्ट्रिय कार्यान्वयन नीति, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, २०२४ (मा उपलब्ध) ।
[12] कृपया, तालिका २ (वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली आप्रवासी महिला श्रमिकमाथि लगाइएका प्रतिबन्धको समय क्रम) हेर्नुहोला ।
[13] नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०१७/१८ (मा उपलब्ध) ।

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

'लैङ्गिक उत्तरदायी' "एउटा योजना प्रक्रिया हो, जहाँ महिला/पुरुषबीच समाजले सिर्जना गरेका लैङ्गिक भिन्नताको पर्याप्त सम्बोधन हुन नसकेको अवस्थामा उत्पन्न हुने समस्या समाधान गर्ने गरी कार्यक्रम र नीतिगत क्रियाकलापहरू तर्जुमा गरिन्छ।" https://unterm.un.org/unterm2/en/)

यसको अर्थ लैङ्गिक उत्तरदायी कार्यक्रम र नीतिगत क्रियाकलापले महिला, पुरुष वा यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यकका भिन्न-भिन्न आवश्यकता सम्बोधन गर्छन्। यसमा सबै लिङ्गको समतामूलक सहभागिता हुन्छ भने प्रतिफल, स्रोतसाधन, क्षमता र मावन अधिकारको समतामूलक बाँडफाँड गरेर लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने लक्ष्य राखिन्छ।

परम्परागत लैङ्गिक मूल्य-मान्यताका कारण महिलाले आफ्नो जीवन, काम र आवतजावतबारे निर्णय गर्न सक्दैनन् र उनीहरूको मानव अधिकार संरचनागत रूपमै हनन हुने जोखिम बढ्छ । अधिकांश नेपाली महिला आप्रवासी श्रमिकले आफ्नो र परिवारको जीवन राम्रो बनाउने आकांक्षा राखेका हुन्छन्। तर आप्रवासनका हरेक चरणमा उनीहरूको यात्रा निकै कष्टपूर्ण हुने गरेको पाइन्छ । रोजगारीका लागि नेपाली महिला विदेशिनुका मुख्य कारण भनेका महिलाले गर्ने काम तथा घरेलु श्रमको कम महत्व, लैङ्गिक हिंसा[१४], गरिबी, रोजगारका लागि समान अवसरको अभाव, महिला/पुरुषबीच ज्यालामा विभेद र जलवायुजन्य विपद्[१५] हुन् । रोजगारीका लागि विदेश जाने अधिकांश नेपाली महिलाहरू घरेलु श्रमका लागि विदेश जान्छन् । मूलतः अनौपचारिक प्रकृतिको, बिना ज्याला श्रम गर्नुपर्ने वा ज्याला कम पाइने, मान्यता नदिइएको, कम महत्वको र अदृश्य[१६] भएका कारण घरेलु श्रम सबैभन्दा जोखिमपूर्ण क्षेत्रमध्येमा पर्छ ।

नेपालका अधिकांश घरपरिवारमा दैनिक घरायसी कामको व्यवस्थापना गर्ने जिम्मेवारी मुख्यतः विवाहित महिलाको हुन्छ । जब विवाहित महिला काम गर्न बाहिर जान्छन्, तब परिवारका अन्य महिला सदस्य (जस्तैः आमा, सासु, छोरी, दिदीबहिनी र नन्दआमाजू) ले विदेशिने महिला आप्रवासी श्रमिकको[१७] जिम्मेवारी बहन गर्ने क्रममा घरका पुरुष सदस्य (विशेषगरी श्रीमान) लाई सघाउँछन् । तर यसको ठीक विपरीत, जब श्रीमान काम गर्न विदेश जान्छन्, तब त्यस्तो अवस्थामा (वा श्रीमान वैदेशिक रोजगारीमा गएको बेला)[१८] श्रीमतीमाथि नै कामको बोझ थपिन्छ ।

आप्रवासनका विभिन्न चरणमा महिलाले सामना गर्ने प्रतिकूल अवस्था पुरुषले सामना गर्नेभन्दा फरक हुन्छन् । उनीहरू वैदेशिक रोजगारबाट फर्केपछि परिवार र समाजले नानाथरीका नकारात्मक टिकाटिप्पणी गर्छन् । विशेषगरी अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने नेपाली आप्रवासी महिला श्रमिकले आप्रवासनका सुरक्षित एवं नियमित मार्गसम्बन्धी सूचनामा सीमित पहुँच, न्यायोचित भर्ना, रोजगार सम्झौता, महिला/पुरुषबीच सीपमूलक तालिम तथा शिक्षामा असमान पहुँच, घरेलु श्रमको असमान बाँडफाँड र लैङ्गिक उत्तरदायी आप्रवासन नीति एवं अभ्यासको अभावका कारण गम्भीर प्रकृतिका अल्पकालीन तथा दीर्घकालीन परिणाम भोग्छन् । कार्यक्षेत्रमा श्रमिकको सुरक्षाका लागि सीमित वा कुनै व्यवस्था नहुँदा यसबाट उनीहरू यौन दुर्व्यवहार, लैङ्गिक हिंसा र जातीय विभेदको उच्च जोखिममा पर्छन् ।

---

[१४] ILO (2017), Migrant women workers and overt migration policies in Nepal. A law and policy baseline study, (available at)

[१५] ILO (2015), No easy exit: Migration bans affecting women from Nepal, (available at)

[१६] ILO (2020), A comprehensive analysis of policies and frameworks governing foreign employment for Nepali women migrant workers and migrant domestice workers, (available at)

[१७] Bhadra C. (2007), International Labour Migration of Nepalese Women: The Impact of Their Remittances on Poverty Reduction.

[१८] Bhurtyal Y.M. (2015), Effects of Male International Migration on Wives Left Behind in Nepal.

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

लैङ्गिक रूपान्तरणमुखी विधिले लैङ्गिक असमानता र विभेदका मूल कारणहरू पहिचान गर्दै शक्ति सम्बन्ध र लैङ्गिक भूमिकामा रहेको असन्तुलन हटाएर त्यस्ता कारण सम्बोधन गर्ने लक्ष्य राखेको हुन्छ ।

तसर्थ, नेपालको श्रम आप्रवासन सुशासनमा लैङ्गिक रूपान्तरणमुखी विधि तत्काल आवश्यक देखिन्छ । समाजमा व्याप्त असन्तुलित लैङ्गिक भूमिका र असमान शक्ति सम्बन्धलाई लैङ्गिक संवेदनशील दृष्टिकोणबाट परिभाषित गर्नुपर्छ । त्यसपछि श्रम आप्रवासनका हकमा लागू गरिएका विद्यमान कानून, नीति र संरचनात्मक कार्यढाँचालाई लैङ्गिक उत्तरदायी हुने गरी सुधार गर्नुपर्छ । साथै, असमान शक्ति सम्बन्ध र असन्तुलित लैङ्गिक भूमिकाका मूल कारण पहिचान गरेपछि तिनलाई सम्बोधन गर्दै सामाजिक न्याय र समावेशी समाज निर्माण हुने गरी लैङ्गिक आयाम रूपान्तरण गर्नुपर्छ ।

> *“हानिकारक लैङ्गिक मूल्य-मान्यता र शक्ति सम्बन्धलाई चुनौती दिने र फेर्ने तरिका लैङ्गिक रूपान्तरणमुखी विधि हो, जसले अन्ततोगत्वा लैङ्गिक समानता तथा सामाजिक न्याय प्रवर्द्धन गर्छ । यो विधिले महिला र पुरुषलाई समान अवसर प्रदान गर्दै लैङ्गिक असमानता हटाउने मात्रै गर्दैन, लैङ्गिक असमानतालाई निरन्तरता दिने मूल संचरना र प्रणालीलाई आधारभूत रूपमै परिवर्तन गर्छ ।”*

विद्यमान श्रम आप्रवासन सुशासनमा लैङ्गिक उत्तरदायी नीति र अभ्यासबीच खाडल

नेपाल सरकारले श्रम आप्रवासन सुशासनका सम्बन्धमा कैयौं अग्रगामी नीति लागू गरेको छ (तालिका १ हेर्नुहोला) । प्रदेश र स्थानीय सरकारले समेत नयाँ संघीय ढाँचाको अधीनमा रही लैङ्गिक समानता र समावेशी समाजसम्बन्धी नयाँ कानून र नीतिहरू निर्माण गरिरहेको छन् । तर मुलुकका विद्यमान कानून, नीति र कार्यक्रमहरू लैङ्गिक उत्तरदायित्वको दृष्टिकोणबाट हेर्दा प्रभावकारी र पर्याप्त दुवै देखिँदैनन् ।

नेपालको संविधान (२०७२) मा स्वतन्त्रताको हक (धारा १७), समानताको हक (धारा १८), रोजगारीको हक (धारा ३३), श्रमको हक (धारा ३४) र महिलाको हक (धारा ३८) लाई मौलिक हकको रूपमा उल्लेख गरिएको छ भने संविधानको धारा ३८ (५) मा महिलालाई रोजगारसहित विभिन्न क्षेत्रमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुने व्यवस्था छ । साथै, नेपालले प्रतिबद्धता जनाएको मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्रमा कुनै पनि भेदभाव विना प्रत्येक व्यक्तिलाई अधिकार तथा स्वतन्त्रताको हक हुने (धारा २), हरेक व्यक्ति कानूनको दृष्टिमा समान एवं कुनै भेदभाव बिना कानूनको समान संरक्षणका हकदार हुने (धारा ७) र सबैसँग आवतजावत गर्ने अधिकार हुने (१३) उल्लेख छ । यसबाहेक, नेपाल महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारको भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धिको पक्ष राष्ट्र समेत हो । उक्त महासन्धिमा रोजगारीको क्षेत्रमा महिलाविरुद्ध हुने भेदभाव उन्मूलन गर्ने उल्लेख छ (धारा ११)। महासन्धिको धारा ११ मा “पक्ष राष्ट्रहरूले महिला र पुरुषको समानताको आधारमा समान अधिकारहरू

(खासगरी काम गर्ने समान अधिकार, समान अवसर, रोजगारीको स्वतन्त्र रूपमा छनौट गर्ने अधिकार, पदोन्नति, सेवासुविधाहरूको अधिकार, व्यावसायिक तालिम, समान सुविधासहितको समान पारिश्रमिक र समान मूल्यको कामका सम्बन्धमा समान व्यवहार, सामाजिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सुरक्षाको अधिकार) सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यले रोजगारीको क्षेत्रमा महिलाविरुद्धको भेदभाव उन्मूलन गर्न सम्पूर्ण उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने" भनिएको छ ।

तर राज्यले विद्यमान सबै कानुनी व्यवस्था र प्रतिबद्धताका बावजुद सन् १९८५ देखि नै महिला आप्रवासी श्रमिक/वा आप्रवासी घरेलु श्रमिकको आप्रवासनमाथि विभिन्न प्रतिबन्ध लगाउँदै, खारेज गर्दै र प्रतिबन्ध पुनः लागू गर्दै आएको छ (तालिका) २ हेर्नुहोला) । रोजगारका लागि अन्य मुलुक जान नपाउने गरी लगाइएका यस्ता प्रतिबन्धले मानव बेचबिखन र शोषणको जोखिम[१९] बढेको छ र विशेषगरी स्याहारसुसार तथा घरेलु काममा जाने भएका कारण महिलाहरूलाई यस्तो जोखिम बढेको देखिन्छ । नेपाली आप्रवासी महिला श्रमिकले रोजगारका लागि सबैभन्दा उपयुक्त गन्तव्य रोज्न सक्छन् । तर, आर्थिक अवस्था, पर्याप्त जानकारी र रोजगारीका लागि जाने मुलुकबारे सीमित जानकारीका कारण सबैभन्दा उपयुक्त गन्तव्य छनौट गर्न सक्दैनन् र फलस्वप उनीहरूले तलब कम हुने काम रोजेर विदेशिन बाध्य हुन्छन् । घरेलु श्रमका लागि अन्य मुलुक जान चाहने महिलामाथि बारम्बार लगाइने शर्तले गर्दा उनीहरूले नयाँ/अनियमित मार्ग र माध्यम[२०] अपनाएर वैदेशिक रोजगारमा गइरहेको अवस्था छ ।

तालिका १: राष्ट्रिय ऐन-कानून, आदिमा लैङ्गिक उत्तरदायीत्वसम्बन्धी मुख्य व्यवस्थाहरू

क.स	राष्ट्रिय ऐन-कानून	लैङ्गिक उत्तरदायीत्वसम्बन्धी मुख्य व्यवस्थाहरू
१.	नेपालको संविधान (२०७२)	- धारा १७: स्वतन्त्रताको हक (मौलिक हक र कर्तव्य) - धारा १८: समानताको हक - धारा ३३: रोजगारीको हक - धारा ३४: श्रमको हक - धारा ३८: महिलाको हक - धारा ५०: लैङ्गिक समानता, समानुपातिक सहभागिता र सामाजिक न्याय - धारा ५१: सबै प्रकारका विभेद, असमानता र अन्यायको अन्त्य
२.	वैदेशिक रोजगार ऐन (२०६४) र वैदेशिक	- दफा ८: लैङ्गिक विभेद नगरिने - दफा ९: विशेष सुविधा तथा आरक्षण प्रदान गरिने

[१९] ILO (2015), No easy exit: Migration bans affecting women from Nepal, (available at)
[२०] ILO (2017), Migrant women workers and overt migration policies in Nepal. A law and policy baseline study, (available at)

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

	रोजगार नियमावली (२०६४)	

-

३.	वैदेशिक रोजगार नीति (२०६८)	- महिला आप्रवासी श्रमिक र आप्रवासी घरेलु श्रमिकका आवश्यकता सम्बोधन गर्ने प्रतिबद्धता (महिलाका लागि सीपमूलक तालिम र अभिमुखीकरण, सूचना सम्प्रेषण, महिलाविरुद्ध हुने हिंसा र विभेद उन्मूलनसहित) - वैदेशिक रोजगारमा गएर स्वदेश फिर्ता भएका आप्रवासी महिला श्रमिकका लागि सहायता संयन्त्र र आप्रवासी महिलाका लागि सहुलियतपूर्ण ऋण - द्विपक्षीय श्रम सम्झौता र समझदारीपत्रमा महिला आप्रवासी कामदार (श्रमिक)लाई समावेश गर्ने - विदेशस्थित महत्वपूर्ण कुटनीतिक नियोगमा महिला श्रम सहचारी नियुक्त गर्ने (श्रम विभाग, २०६८)
४.	मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन (२०६४)	- मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार कार्यलाई परिभाषित गरिएको - मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारसम्बन्धी कसूरबारे उजूरी दर्ता गर्ने तरिका र कार्यविधि उल्लिखित - पीडितको उपस्थितिमा बयान प्रमाणित गराउने, कसूरदारलाई पक्राउ गर्ने तथा खानतलासी लिने, उद्धार, पुनःस्थापना, पुनर्मिलन, आदिको व्यवस्था (नेपाल कानून आयोग, २०६४) - वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा यौन शोषण गर्ने उद्देश्यले महिला तथा बालिकाको बेचबिखन हुने कुरालाई जोड दिइएको, तर बाध्यकारी श्रमबारे कतै उल्लेख नगरिएको र पुरुषको बेचबिखन हुने तथ्यलाई नजरअन्दाज गरिएको - वेश्यावृत्ति ऐच्छिक हुने भए पनि यो ऐनमा वेश्यावृत्तिलाई मावन बेचबिखनसँग जोड्न खोजिएको जस्तो देखिन्छ (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, २०७४, GAATW, २०७४) - पीडितको पहिचानका लागि विशिष्टिकृत कार्य संचालन विधि उल्लेख नगरिएको, पुनःस्थापना सेवाको व्यवस्था नगरिएको (राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, २०७५)
५.	वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउनेसम्बन्धी निर्देशिका (२०७२)	- घरेलु कामदारको रूपमा विदेश जाने नेपाली आप्रवासी श्रमिकको भर्ना, रोजगारीका लागि हुने आप्रवासनसम्बन्धी निर्देशिका

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

		- खाडी मुलुक, लेबनान र मलेसियामा घरेलु श्रमिकको रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाको उमेर २४ वर्ष पूरा भएको हुनुपर्ने (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, २०७२) - नेपालले द्विपक्षीय श्रम सम्झौता वा समझदारी गरेका मुलुकमा मात्रै घरेल श्रमिक र महिला आप्रवासी श्रमिक पठाउन पाइने - विदेशमा घरेलु श्रमिक पठाउने संस्थाले घरेलु कामदारको रूपमा छनौट भएका व्यक्तिलाई नि:शुल्क पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम दिनुपर्ने, भर्ना शुल्क लिन नपाउने, कार्य अवस्थाको अनुमगन एवं निरीक्षण गर्नुपर्ने, छुट्टै दर्ता तथा आवेदन प्रणाली हुनुपर्ने (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, २०७७, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, २०७४) **नोट: प्रतिबन्धका कारण यो निर्देशिकामा उल्लिखित व्यवस्था कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन् ।**
६.	श्रम ऐन (२०७४)	- घरेलु श्रमिकको रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपाली श्रमिकसँग समेत अन्य नेपाली आप्रवासी श्रमिकसरह श्रम अधिकार हुने भनेर उल्लेख गरिएको (IDWFED, २०७४)
७.	१६औं आवधिक योजना	१.५.२ उद्देश्य: (१) सुशासन (२) सामाजिक न्याय (३) समृद्धि १.५.३ समष्टिगत रणनीति (३) विकासका सबै क्षेत्र तथा आयाममा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण १.५.४ संरचनात्मक रूपान्तरणका प्रमुख क्षेत्र: (७) लैङ्गिक समानता, सामाजिक न्याय तथा समावेशी समाज १.६.२ सामाजिक न्यायका राष्ट्रिय लक्ष्य: (६) आ.व २०७९/८० मा ०.८८५ रहेको लैङ्गिक विकास सूचकाङ्कलाई आ.व २०८५/८६ सम्म ०.९६७ पुऱ्याउने लक्ष्य (७) आ.व २०७९/८० मा ०.४९५ रहेको लैङ्गिक असमानता सूचकाङ्कलाई आ.व २०८५/८६ सम्म ०.२२५ मा झार्ने लक्ष्य (८) रोजगारीमा महिला र पुरुषको सहभागिता अनुपातलाई आ.व २०७९/८० को १:१.७ अनुपातबाट आ.व २०८५/८६ सम्म १:१.२ मा झार्ने लक्ष्य (९) महिलाको नाममा घर वा जग्गा वा घरजग्गा दर्ता गरेका परिवारको संख्या आ.व २०७९ को २३.८ प्रतिशतबाट आ. व २०८५/८६ सम्म ३५ प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

७.	१६औं आवधिक योजना	४. उत्पादनशील रोजगारी, मर्यादित श्रम र दिगो सामाजिक सुरक्षा ४.१ पृष्ठभूमि मर्यादित कामका लागि अनौपचारिक रोजगारी र स्याहारसम्बन्धी काम तथा अर्थतन्त्रलाई व्यवस्थित गर्नु उत्तिकै जरूरी छ। ४.२ वर्तमान अवस्था श्रमशक्तिको ३६.५ प्रतिशत औपचारिक क्षेत्रमा संलग्न रहेको र श्रमशक्ति सहभागिता दर ३८.५ प्रतिशत रहेको छ। पारिश्रमिक नपाई काम गर्ने महिलाहरू पुरुषको तुलनामा ६ गुणा बढी रहेका छन्। अनौपचारिक रोजगारी र स्याहारसम्बन्धी काम तथा अर्थतन्त्रलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयासको थालनी गरिएको भए तापनि उल्लेखनीय उपलब्धि हासिल गर्न सकिएको छैन। ४.३ मुख्य सवाल तथा चुनौती (३) श्रम व्यवस्थापनमा सुधार: अनौपचारिक रोजगारी र स्याहारसम्बन्धी काम तथा अर्थतन्त्रलाई व्यवस्थित गर्नु; श्रम बजारमा रहेका लैङ्गिक विभेद र असमानता हटाई श्रम सुशासन कामय गर्नु (४) वैदेशिक रोजगारी व्यवस्थापन: वैदेशिक रोजगारीमा रहेका महिलाको सुरक्षा तथा मानव अधिकारको संरक्षण गर्नु ४.४ रूपान्तरणकारी रणनीति (५) श्रम व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने: श्रम बजारमा रहेका लैङ्गिक विभेद र असमानता हटाउने; स्याहारसम्बन्धी काम तथा अर्थतन्त्रलाई व्यवस्थित गर्ने; मौजुदा कानूनको पुनरावलोकन र परिमार्जन गर्ने ४.५ प्रमुख कार्यक्रम (६) मर्यादित काम प्रवर्द्धनसम्बन्धी कार्यक्रम: अर्थतन्त्र र रोजगारीको औपचारिकीकरण कार्यक्रम गर्ने; श्रम बजारमा रहेका लैङ्गिक विभेद र असमानता निवारण; स्याहारसम्बन्धी कामको अभिलेखन र व्यवस्थापन गर्ने; राष्ट्रिय केयर नीति र स्याहारसम्बन्धी कानूनको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने; श्रम मैत्री संस्कार प्रवर्द्धन कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने; स्थानीय तहमा स्याहारसुसार तालिम सञ्चालन गरी आयआर्जनमा महिलाको सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने ४.६ परिमाणात्मक लक्ष्य: (३) आ.व २०७९/८० मा ३६.५ प्रतिशत रहेको रोजगारीमा अनौपचारिक क्षेत्रको हिस्सा आ.व २०८५/८६ सम्म ५० प्रतिशत पुऱ्याउने (४) आ.व २०७९/८० मा ३८.५ रहेको श्रमशक्ति सहभागिता दर (१५ वर्षमाथि) आ.व २०८५/८६ सम्म ५० प्रतिशत पुऱ्याउने

७.	१६औं आवधिक योजना	८. लैङ्गिक समानता, सामाजिक न्याय र समावेशी समाज ८.३ मुख्य सवाल तथा चुनौती (२) सबै प्रकारका हिंसा, विभेद र शोषणको अन्त्य: महिलामाथि हुने घरेलु हिंसा लगायत सबै प्रकारका हिंसा, विभेद र शोषणको अन्त्य गर्दै न्याय प्राप्तिलाई सहज, सुलभ र पहुँचयोग्य बनाउनु । (४) लक्षित वर्ग तथा समूहको अर्थपूर्ण सहभागिताको सुनिश्चितता (५) महिलाको योगदानको सम्मान गर्ने संस्कृति विकास ८.४ रूपान्तरणकारी रणनीति (१) लैङ्गिक समानता एवं सशक्तीकरण, सामाजिक न्याय तथा समावेशीकरणलाई आन्तरिकीकरण, मूलप्रवाहीकरण र स्थानीयकरण गर्ने (३) लक्षित वर्ग तथा समुदायको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्ने (४) लक्षित वर्ग तथा समुदायलाई विशेष संरक्षण गर्ने (८) न्याय प्रणालीमा सुधार गर्ने (१०) सकरात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्ने ८.५ प्रमुख कार्यक्रम (१) शासकीय प्रबन्ध तथा नीतिगत एवं कानुनी सुधार कार्यक्रम (२) अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता तथा राष्ट्रिय कार्ययोजना कार्यान्वयन कार्यक्रम (५) लैङ्गिक समानता, आर्थिक सशक्तीकरण तथा हिंसा न्यूनीकरण कार्यक्रम (७) लक्षित समुदाय विशेष सामाजिक विकास तथा एकीकरण कार्यक्रम (११) सामाजिक जागरण तथा सचेनतामूलक अभियान कार्यक्रम (१२) लक्षित वर्ग तथा समुदाय आत्मनिर्भर कार्यक्रम ८.६ परिमाणत्मक लक्ष्य (१) आ.व २०७९/८० मा ०.८८५ रहेको लैङ्गिक विकास सूचकाङ्कलाई २०८५/८६ सम्म ०.९६७ पुऱ्याउने (२) आ.व २०७९/८० मा ०.४६ रहेको लैङ्गिक सशक्तीकरण मापन सूचकाङ्कलाई आ.व २०८५/८६ सम्म ०.५९ पुऱ्याउने (३) आ.व २०७९/८० मा ०.५८ रहेको सामाजिक सशक्तीकरण सूचकाङ्कलाई आ.व २०८५/८६ सम्म ०.६५ पुऱ्याउने (४) आ.व २०७९/८० मा २३.५ प्रतिशत रहेको जीवनकालमा शारीरिक वा मानसिक वा यौन हिंसा पीडित महिलाको संख्या आ.व २०७९/८० सम्म २० प्रतिशतमा झार्ने

७.	१६औं आवधिक योजना	(५) आ.व २०७९/८० मा संघीय संसदमा ३३.६, प्रदेशसभामा ३४.५ र स्थानीय तहमा ४०.९ प्रतिशत रहेको महिला प्रतिनिधित्व आ.व २०८५/८६ मा क्रमशः ४०, ४० र ४५ प्रतिशत पुऱ्याउने (६) आ.व २०७९/८० मा सार्वजनिक सेवामा २९.५ प्रतिशत रहेको महिलाको प्रतिनिधित्व आ.व २०८५/८३ सम्म ३५ प्रतिशत पुऱ्याउने (७) घर वा जग्गा वा घरजग्गामा स्वामित्व पुगेको महिलाको संख्या आ.व २०७९ को २३.८ प्रतिशतबाट आ. व २०८५/८६ सम्म ३५ प्रतिशत पुऱ्याउने (८) आ.व २०७९/८० मा २६.३ प्रतिशत रहेको श्रमशक्तिमा महिलाको सहभागिता दर आ.व २०८५/८६ सम्म ३५ प्रतिशत पुऱ्याउने (९) आ.व २०७९/८० मा सार्वजनिक सेवाका नीति निर्माण पदमा १३.७ प्रतिशत रहेको महिलाको सहभागिता दर आ.व २०८५/८६ मा २० प्रतिशत पुऱ्याउने (१०) आ.व २०७९/८० मा सबै तहका सरकारमा ४० प्रतिशत रहेको लैङ्गिक उत्तरदायी बजेटको दर आ.व २०८५/८६ सम्म ५० प्रतिशत पुऱ्याउने (११) आ.व २०७९/८० मा सामाजिक सुरक्षामा आबद्ध ज्येष्ठ नागरिकको संख्या ९० प्रतिशत रहेकोमा त्यसलाई आ.व २०७९/८० सम्म शतप्रतिशत पुऱ्याउने (१२) ज्येष्ठ नागरिक दिवा सेवा केन्द्र तथा मिलन केन्द्रलाई आ.व २०७९/८० को २ सय २५ संख्याबाट आ.व २०८५/८६ सम्म ७ सय ५३ पुऱ्याउने (१३) आ. व २०७९/८० मा मानव बेचबिखन पीडित प्रभावितहरूका लागि पुनर्स्थापना केन्द्र सञ्चालन भएका जिल्लाको संख्या १० भएकोमा त्यसलाई बढाएर आ. व २०८५/८६ सम्म १५ पुऱ्याउने (१४) महिनावारीको समयमा आवश्यक सामग्रीको उपलब्धता र स्वच्छतासहितको शौचालयको व्यवस्था भएका विद्यालयको प्रतिशत आ. व २०८५/८६ सम्म ८० पुऱ्याउने (१५) पछिल्लो बाह्र महिनामा महिनावारीका कारणबाट विद्यालय र कार्यस्थलमा अनुपस्थित भएका महिलाको प्रतिशत ९.४ बाट (आ. व २०७९/८०को) आ. व २०८५/८६ सम्म ४ प्रतिशतमा झार्ने

नेपालले कानुनी र नीतिगत व्यवस्थासँगै लैङ्गिक समानता, सामाजिक न्याय र समावेशी समाजसम्बन्धी केही अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि र सन्धिप्रति प्रतिबद्धता जाहेर गरेको छ । महिलाको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय अभिसन्धि र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरू अनुमोदन भइसकेका छन् भने केही अनुमोदन हुने प्रक्रियामा छन् । नेपाल राज्यका सबै शासकीय संयन्त्रहरू लैङ्गिक उत्तरदायी बनाउनु पर्ने सम्बन्धी क्षेत्रीय सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्ने पक्ष राष्ट्र समेत हो ।

तालिका २: वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली आप्रवासी महिला श्रमिकमाथि लगाइएका सरकारी शर्त एवम् प्रतिबन्धको समयक्रम

महिना/वर्ष	प्रतिबन्ध
सन् १९८५ देखि १९९०	महिलाले अभिभावक (बाबुआमा, श्रीमान वा अन्य नातेदार) को सहमति/मन्जुरीपछि मात्रै वैदेशिक रोजगारीमा जान पाउने ।
१९९८ देखि २००३ सम्म	खाडी मुलुकमा महिला श्रमिक पठाउन नपाइने गरी पूर्ण प्रतिबन्ध लगाइएको ।
२००३ देखि २०१० सम्म	वैदेशिक रोजगारीका लागि खाडी मुलुक जान चाहने महिलामाथि आंशिक प्रतिबन्ध लगाइएको ।
मार्च २००३	बिदा वा अन्य कारण स्वदेश फर्किएका महिला आप्रवासीले वैदेशिक रोजगारीको निरन्तरताका लागि सरकारबाट पुनःस्वीकृति लिनुपर्ने ।
मे २००३	महिलाले स्थानीय सरकार र परिवार दुबैको पूर्व स्वीकृति लिएर मात्रै वैदेशिक रोजगारीमा जान पाउने ।
मे २००५	मलेसिया जाने महिला आप्रवासी श्रमिकमाथि शर्तहरू लागू गरिएको ।
सेप्टेम्बर २००८	खाडी मुलुक र मलेसिया जान नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगाइएको ।
जनवरी २००९ देखि मे २००९	नेपाली महिलाहरू घरेलु श्रमिकको रूपमा लेबनान जान नपाउने गरी पूर्ण प्रतिबन्ध लगाइएको ।
डिसेम्बर २०१०	खाडी मुलुक जान नपाउने गरी सबै महिलामाथि लगाइएको प्रतिबन्ध हटाइएको र सुरक्षाका नयाँ उपायहरू लागू गरिएको ।
मे २०११	वैदेशिक रोजगार नियमावली (२०६४) बमोजिम वैदेशिक रोजगारीका लागि संसारका जुनसुकै मुलुकमा नेपाली महिला जान पाउने गरी प्रतिबन्ध हटाइएको ।
२०१२ देखि मे २०१४ सम्म	खाडी मुलुकमा ३० वर्षमुनिका महिलाहरू घरेलु श्रमिकको रूपमा जान नपाउने ।
मे २०१४	नेपाली महिलाहरू वैदेशिक रोजगारीका लागि मलेसिया जान नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगाइएको ।

जुलाई २०१४	पहिला नै भिसा पाएका/आएका महिलाबाहेक संसारका कुनै पनि मुलुकमा घरेलु श्रमिकको रूपमा महिलाहरू जान नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगाइएको ।
सेप्टेम्बर २०१४ देखि अप्रिल २०१५	सबै उमेरका महिलालाई घरेलु श्रमिकको रूपमा खाडी मुलुक पठाउन नपाइने गरी पूर्ण प्रतिबन्ध लगाइएको ।
अप्रिल २०१५ पछि	घरेलु श्रमिकको रूपमा ८ वटा मुलुकमा २४ वर्षमुनिका महिला जान नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगाइएको ।
अप्रिल २०१७	घरेलु श्रमिकको रूपमा खाडी मुलुकमा नेपाली महिला पठाउन नपाइने गरी प्रतिबन्ध लगाइएको ।
सेप्टेम्बर २०२०	संसदीय समितिले सन् २०१७ को प्रतिबन्ध परिमार्जन गर्दै त्यसको सट्टा ७ वटा पूर्वशर्तहरू सिफारिस गरेको र ती शर्त पूरा गरेपछि मात्रै वैदेशिक रोजगारीमा घरेलु श्रमिक जान सक्ने नियम ल्याइएको । (तलको तालिका हेर्नुहोला ।)

स्रोतः ILO (2020), A comprehensive analysis of policies and frameworks governing foreign employment for Nepali women migrant workers and migrant domestic workers, (available at) and Nepali Times (2021), History of female (im)mobility in Nepal, (available at)

सातवटा पूर्वशर्तहरू:

१. आप्रवासी घरेलु श्रमिकका सम्बन्धमा छुट्टै सेवा, शर्त र सुविधा तथा सुरक्षासहितका ठोस कानुनी व्यवस्था रहेको गन्तव्य मुलुक हुनुपर्ने,

२. सरकारले श्रम गन्तव्य मुलुकसँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गरेको हुनुपर्ने,

३. श्रम सम्झौतामा श्रमिकका आधारभूत श्रम अधिकार (पारिश्रमिक, बिदा, आदि) को सुनिश्चितता भएको हुनुपर्ने,

४. गन्तव्य मुलुकमा आप्रवासी श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षामा समावेश गर्ने संयन्त्र भएको हुनुपर्ने,

५. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको प्रावधान भएको हुनुपर्ने,

६. कार्यघण्टा र अतिरिक्त कामको लागि थप सेवा सुविधा भएको हुनुपर्ने र

७. २४ सै घण्टाको बिमा सुविधा हुनुपर्ने ।

प्रतिबन्धका कारण महिला श्रमिकलाई सरकारले मान्यता नदिएका अवैध एवं अनियमित मार्ग हुँदै लगिने गरिन्छ । यसरी विदेशिने अधिकांश महिलाले खुला सीमानाको फाइदा उठाउँदै भारतको बाटो प्रयोग गर्छन् र थाहा नपाइकन विभिन्न गन्तव्य मुलुक पुग्छन् । अलेखबद्ध भएका कारण कहिलकाहीं उनीहरूसँग अन्य कुनै विकल्प हुँदैन । फलस्वरूप, उनीहरूले कुनै पनि कानुनी उपचार खोज्न सक्दैनन्, आफ्नो हक-अधिकारसम्बन्धी जानकारी प्राप्त गर्न सक्दैनन् र शोषणको गम्भीर जोखिममा पर्छन् । व्यक्तिगत रूपमा घरेलु श्रमिक भर्ना गरिने र गन्तव्य मुलुकमा सरकारको अनुपस्थितिका कारण कानून कार्यान्वयन र आप्रवासी महिला श्रमिकको अधिकार संरक्षण गर्ने कार्य थप चुनौतीपूर्ण बन्छ । नागरिक

समाजसम्बद्ध संस्था, विभिन्न संजाल र महिला अधिकार पैरवीकर्ताको लामो प्रयासपछि संघीय संसदको उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समितिले सन् २०२० सेप्टेम्बर २९ गते ८ वटा मुलुक (६ वटा खाडी मुलुक, मलेसिया र लेबनान) मा घरेलु श्रमिकको रूपमा महिला पठाउन नपाइने गरी लगाइएको प्रतिबन्ध खुकुलो बनाउने उद्देश्यसहित ७ वटा पूर्वशर्त लागू गरेको थियो । तर, महिला आप्रवासी श्रमिक र/वा घरेलु श्रमिकलाई लगाइएका विभिन्न स्वरूपका प्रतिबन्धले मानव बेचबिखन र शोषणको जोखिम बढाएका छन् । ७ वटा पूर्वशर्त यसैका अर्का स्वरूप हुन्, जुन पूरा गर्न सम्भव छैन ।

प्रतिबन्धका कारण महिलाले अनियमित मार्ग रोज्ने गरेको र फलस्वरूप रोजगारीका लागि विदेश जाने महिलाहरू मानव बेचबिखन, तस्करी र ओसारपसारको जोखिममा पर्ने गरेको कुरालाई सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल (NNSM) ले जोड दिँदै आएको छ । तसर्थ, सम्बन्धित सबै सरोकारवालाले महिला आप्रवासी श्रमिकको सशक्तीकरण गर्दै मुलुकभित्रै रोजगारका अवसर तथा जीविकोपार्जनका अन्य माध्यमहरू सिर्जना/प्रदान गर्न सक्नुपर्छ । किनभने, सशक्तीकरणका कारण उनीहरूले सुसूचित निर्णयका आधारमा आप्रवासन रोज्न सक्छन् ।

NNSM अन्तर्गतको महिला अधिकार समूह

NNSM ले श्रम आप्रवासनको क्षेत्रमा व्याप्त लैङ्गिक विभेद र लैङ्गिक संवेदनशील एवं उत्तरदायी शासन पद्धतिको न्यूनता रहेको वर्तमान परिवेशलाई मध्येनजर गर्दै महिला अधिकारका लागि सक्रिय अगुवा संघ-संस्थाहरू सम्मिलित एउटा अनौपचारिक समूह गठन गरेको छ । निरन्तर, नियमित र व्यापक रूपमा लैङ्गिक उत्तरदायी कार्यक्रम तथा क्रियाकलापको सहजीकरण, समन्वय र अगुवाइ गर्ने उद्देश्यसहित यो समूह गठन गरिएको हो ।

सदस्य संघ-संस्था र साझेदारको लेखाजोखाका आधारमा हाल (वर्तमान चरणमा) ५ वटा विषयगत क्षेत्रलाई प्राथमिकीकरण गरिएको छ । हरेक विषयगत क्षेत्रका लागि मुख्य नेतृत्वदायी संघ-संस्था छनौट गरिएको छ । विषयगत क्षेत्र हेर्ने संघ-संस्थाले समूहका अन्य सदस्यको सहयोग एवं सञ्जालको सहजीकरणमा सञ्चालन गरिने कार्यक्रम तथा क्रियाकलापको समन्व्य, व्यवस्थापन र आयोजना गर्छन् ।

महिला हिंसा

नेपालका महिलाले आफ्नो पहिचान स्थापना, रोजगारीसम्बन्धी आफ्नो हक सुरक्षित र आफ्नो शारीरिक स्वतन्त्रता प्राप्त गर्ने क्रममा कैयौं चुनौती सामना गरिरहेका छन् । संवैधानिक रूपमै रोजगारको हक प्रत्याभूत गरिएको भए तापनि (रोजगारमा संलग्न महिलाप्रतिको) सामाजिक धारणा निकै विभेदकारी देखिन्छ र फलस्वरूप महिलाको श्रमलाई वैध कार्यको रूपमा मान्यता नदिने गरेको अवस्था छ । नेपाल सरकारले आप्रवासी (महिला) श्रमिकको हक-अधिकार संरक्षण गर्न विभिन्न योजना र नीति कार्यान्वयन गरेको छ । तर स्थानीय सरकारले ती योजना र नीतिलाई पूर्ण पालना गर्न सकेका छैनन् भने आप्रवासी महिलाले सामना गर्ने विशेष चुनौतीहरूलाई नजरअन्दाज गरिएको छ ।

विभिन्न सामाजिक संचरनाका कारण निर्मित असमान शक्ति सम्बन्ध भंग नभएसम्म समानता हासिल गर्न सकिँदैन । तसर्थ, सामूहिक प्रयास/कार्यमार्फत् महिलाको मानव अधिकार प्रवर्द्धन र सबै प्रकारका संरचनागत विभेद अन्त्य गर्ने (हाम्रो) उद्देश्य हो । यसका लागि हामीले लैङ्गिक हिंसाविरुद्ध जनचेतना

अभिवृद्धिमार्फत् सबैलाई सुसूचित गर्दै आइरहेका छौं । सामूहिक कार्यले एकातिर हामी सबैको आवाज सशक्त बन्दै गएको छ भने अर्कोतर्फ थप संजाल र ऐक्यबद्धताका लागि हाम्रो दृढसंकल्प बढ्दै गएको छ ।

नीति कार्यान्वयनप्रति सम्बन्धित सबैलाई उत्तरदायी/जवाफदेही बनाउने र श्रम अधिकारसम्बन्धी बहसको अग्रभागमा/केन्द्रमा आप्रवासी महिलाको आवाज तथा अनुभवलाई स्थापित गर्ने कार्य जारी रहनेछ । राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय दुबै तहका नीतिमा प्रभाव पार्नका लागि तथ्यपरक/वस्तुगत पैरवीलाई निरन्तरता दिनुपर्छ । सबै संघ-संस्थाहरूले विद्यमान कानूनका समस्या केलाउँदै महिलाको श्रम अधिकार र रोजगारीका लागि अन्यत्र जान पाउने हकको महत्वलाई जोड दिंदै जनचेतना अभियानमा सक्रिय भएर लाग्नुपर्छ । साथै, महिला श्रमिकको मान्यता, सम्मान र संरक्षण सुनिश्चित होस् भनेर लैङ्गिक उत्तरदायी ऐन-कानून निर्माणका लागि दबाब दिनुपर्छ ।

> ***ओरेक नेपाल:*** *महिला हिंसाका कारण तथा असर पहिचान गर्दै यसको रोकथाममा जोड दिंदै आएको र महिलासहित अन्य सीमान्तकृत समूहको आर्थिक, सामाजिक, पर्यावरणीय एवं सांस्कृतिक समृद्धि / सशक्तीकरण मार्फत् अन्यत्र गएर मर्यादित श्रम गर्न पाउने अधिकार तथा पर्यावरणीय न्यायका लागि पैरवी गर्दै आएको ओरेक नेपालले यो विषयगत क्षेत्रको अगुवाइ गर्छ ।*

महिलाको आप्रवासन अधिकार

सरकारले संरक्षणमुखी/संरक्षणवादी विधिमार्फत् महिला र जोखिममा रहेका अन्य समूहका आवश्यकता सम्बोधन गर्दै आएको छ । सरकारले सार्वजनिक संस्था/संयन्त्रको सबलीकरण र सही एवं सामयिक जानकारीका आधारमा उचित निर्णय लिन सक्ने गरी जोखिममा रहेका समूहको क्षमता अभिवृद्धि गर्नुको साटो आर्थिक-सामाजिक स्वतन्त्रता खोज्दै वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाको पीडालाई सँधै यात्रामाथि प्रतिबन्ध लगाएर समाधान गर्न खोजेको देखिन्छ ।

मानव बेचबिखन तथा तस्करीका घटनामा वृद्धि भइरहेको तथ्यबाट वैदेशिक रोजगारीमा लागू गरिएका शर्तले श्रम आप्रवासनको अवस्था झन बिग्रँदै/खराब हुँदै गएको प्रस्ट हुन्छ । महिलाहरूले राम्रो/सहज जीवनको खोजी गर्ने क्रममा अनियमित मार्ग हुँदै वैदेशिक रोजगारमा जान बाध्य छन् र उनीहरूले कैयौं अवस्थामा आफ्नो समुदायको आर्थिक-सामाजिक कठिनाइ छल्न समेत त्यस्तो मार्ग हुँदै देश छोड्ने गर्छन् । प्रतिबन्धात्मक सरकारी नीति तथा नियमका कारण अनपेक्षित असर निम्तिने गरेको र फलस्वरूप जोखिमको मात्रा बढेको पाइन्छ ।

सरकारले वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने महिलामाथि लगाएका सबै प्रकारका प्रतिबन्ध निःशर्त फुकुवा गर्दै तालिम तथा क्षमता अभिवृद्धिका अन्य माध्यममार्फत् उनीहरूको सशक्तीकरण गर्नतिर लाग्नुपर्छ । किनभने, यसो गर्दा महिलाहरूले सुसूचित निर्णय लिन सक्छन् । यदि सम्बन्धित सबै पक्षले मर्यादित काम र उचित पारिश्रमिक सुनिश्चित हुनेगरी अग्रसरता देखाउने हो भने महिलासहित जोखिममा रहेका अन्य समूहले आर्थिक स्वतन्त्रता प्राप्त गर्छन् र उनीहरूले अनियमित बाटोको सहारा लिन छोड्छन् । श्रम आप्रवासनलाई सहज बनाउँदा कसैले पनि अनियमित मार्ग रोज्दैनन् र यसबाट जोखिमको मात्रा समेत धेरै हदसम्म घट्छ ।

> ***पौरखी नेपाल:*** *सामुदायिक स्तरमा हुने सचेतना अभियानदेखि वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका आप्रवासी श्रमिकको पुन:एकीकरणसम्म श्रम आप्रवासनका सबै चरणमा क्रियाशील महिलाहरूले नेतृत्व गरेको र वैदेशिक रोजगारबाट फर्किने श्रमिकको पक्षमा काम गर्दै आएको पहिलो संस्था पौरखी नेपाल हो । पौरखी नेपालले यो विषयगत क्षेत्रको अगुवाइ गर्छ ।*

अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्र

नेपालले कैयौं अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च एवं प्ल्याटफर्ममा आप्रवासी श्रमिक र उनीहरूका पारिवारिक सदस्यको अधिकारलाई सम्मान, प्रवर्द्धन र पूरा गर्ने प्रतिबद्धता गरेको छ। नेपाललाई जीसीएम (ग्लोबल कम्प्याट फर माइग्रेशन) कार्यान्वयन गर्ने च्याम्पियन राष्ट्र भनेर समेत चिनिन्छ (उद्देश्य ६ न्यायोचित भर्नाका सम्बन्धमा) । साथै, सुरक्षित, व्यवस्थित र नियमित आप्रवासनका लागि हुने अन्तर्राष्ट्रिय वार्तामा नेपालको भूमिका सँधै उल्लेखनीय/प्रशंसनीय रहँदै आएको छ। नेपालले लामो अभियान र पैरवीपछि आईएलओ १८९ (घरेलु श्रमिकसम्बन्धी महासन्धि) र आईएलओ १९० (हिंसा तथा दुर्व्यवहार उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि) अनुमोदन गर्ने संकेत देखाएको छ ।

विशेषगरी महिलाको आर्थिक-सामाजिक योगदानलाई अवमूल्यन गरिएको वा मान्यता नदिएको परिप्रेक्ष्यमा आप्रवासी श्रमिकका अधिकार सुनिश्चित गर्न कैयौं समय लाग्न सक्छ। विभेदकारी प्रतिबन्ध अझै पनि लागू गरिएका छन् भने शासकीय संयन्त्रमा परम्परागत लैङ्गिक मूल्य-मान्यता अझै पनि व्याप्त छन् । यही सन्दर्भमा, सम्बन्धित सबै पक्षहरूले प्रत्येक नागरिकको योगदानलाई महत्व दिन र मर्यादित काम अनि उचित पारिश्रमिक सुनिश्चित गर्न सकिने समतामूलक समाज निर्माणप्रति आफ्ना सबै प्रयास केन्द्रित गरेर त्यसतर्फ अग्रसर भइरहेका छन् ।

अन्तर्राष्ट्रिय कानुन, नीति र मापदण्ड अनुमोदन/कार्यान्वयनका लागि आपसी सहकार्य र सहयोग गर्ने समय आएको छ। यसका लागि NNSM र महिला अधिकार समूहले सामूहिक प्रयासमार्फत् अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्तको सम्मान हुने गरी कदम चाल्ने र अन्तर्राष्ट्रिय कानून अनुमोदन गरेर तिनलाई पालना गर्ने क्रममा सरकारलाई सघाउन सक्छन् । जोखिममा रहेका समूहको पक्षमा आवाज उठाउँदै विभिन्न राष्ट्रिय-अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चमा भइरहेको सक्रिय सहभागिता, समुदाय स्तरमा जारी साझेदारी, राष्ट्रिय स्तरमा हुने सहभागिता र देश-विदेशस्थित महिलावादी समूहसँगको संलग्नताबाट व्यापक प्रभाव/सामूहिक ऊर्जा देखिन थालेको छ ।

> ***आमकास नेपाल:*** *वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका महिला श्रमिक तथा उनीहरूका अधिकारको पक्षमा राष्ट्रिय, क्षेत्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा पैरवी गर्दै आएको र वैदेशिक रोजगारी चक्रका सबै चरण तथा श्रम आप्रवासनका सबै पक्षमा क्रियाशील हुँदै आएको आमकास नेपालले यो विषयगत क्षेत्रको अगुवाइ गर्छ ।*

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

मानव बेचबिखन

पछिल्लो समय मानव बेचबिखनका गन्तव्य, आयाम र माध्यमहरू फेरिएका छन् । परम्परागत गन्तव्यको रूपमा रहेको भारत ट्रान्जिट बन्न पुगेको छ भने नेपाल समेत बिस्तारै बेचबिखनका लागि मानिसलाई अन्य मुलुक लैजाने मार्ग बनिरहेको देखिन्छ । स्वदेशभित्रै हुने वा आन्तरिक मानव बेचबिखनका घटना समेत बढिरहेका छन् । मानिसहरू देशभित्र र विदेशमा राम्रो काम पाइने आशासहित काठमाडौं आउने गर्छन् वा उनीहरूलाई राम्रो रोजगारको प्रलोभन देखाएर काठमाडौं ल्याइने गरिन्छ । यसरी काठमाडौं आउने मानिसहरू राम्रो रोजगारको पर्खाइका क्रममा मनोरञ्जन क्षेत्रमा काम गर्न बाध्य हुन्छन् र त्यस क्रममा उनीहरूमाथि प्रायःदुर्व्यवहार हुने गर्छ ।

सन् २०२० मा अनुमोदन गरिएको पालेर्मो प्रोटोकललाई राष्ट्रिय परिवेशअनुकूल स्थानीयकरण गर्न गरिएको छैन । त्यस्तै, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारमा प्रतिबन्ध लगाउने गरी सर्वोच्च अदालतले सन् २००७ मा गरेका फैसला, निर्देशन र कानुनहरू वर्तमान संघीय ढाँचाअनुसार स्थानीयकरण गरिएको छैन भने मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन (२०६४) अपेक्षाअनुसार कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।

वैदेशिक रोजगारको आवरणमा हुने मानव बेचबिखन जटिल बन्दै गइरहेको छ भने वैदेशिक रोजगार र मानव बेचबिखनलाई छुट्टाउन नसक्दा बेचबिखनका घटना बढिरहेका छन् । तर, सरकारकाले यो अवस्थाको पर्याप्त सम्बोधन हुने गरी ठोस कार्य गर्न सकेको छैन । यसबाहेक, मानव बेचबिखन र तस्करीबाट मुक्त भएर गन्तव्य मुलुकमा आश्रय र सहायता खोज्ने पीडित व्यक्तिले सम्बन्धित मुलुकस्थित नेपाली दूतावासको भौतिक, मानवीय तथा आर्थिक क्षमताका कारण आवश्यक सहायता पाउन सकेका छैनन् ।

आन्तरिक मानव बेचबिखनको समस्यालाई तत्काल प्राथमिकीकरण गर्नुपर्छ । किनभने, यसो गर्दा वैदेशिक रोजगारको आवरणमा हुने मानव तस्करीलाई केही हदसम्म नियन्त्रण गर्न सकिन्छ । साथै, मनोरञ्जन र आतिथ्य क्षेत्रका कामलाई मर्यादित बनाउनेतर्फ सम्बन्धित रोजगारदातालाई उत्तरदायी एवं जवाफदेही बनाउनुपर्छ । यसबाहेक, स्वदेशभित्र वा विदेशमा हुने मानव तस्करीसम्बन्धी घटनाको तत्काल सम्बोधनका लागि द्रुत प्रतिकार्य टोली यथाशीघ्र गठन गर्न टड्कारो आवश्यकता देखिन्छ ।

> ***माइती नेपाल:*** *मानव बेचबिखन उन्मूलनका लागि क्रियाशील, पीडितको उद्धार, स्वदेशफिर्ती तथा पुनर्एकीकरण र जोखिममा रहेका समूहको अधिकार पैरवीका लागि विश्वभर चर्चित माइती नेपालले यो विषयगत क्षेत्रको अगुवाइ गर्छ ।*

अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक

महिलाहरूले कार्यस्थलमा हिंसा र यौन दुर्व्यवहार खेप्ने अति जोखिमपूर्ण क्षेत्रमध्ये अनौपचारिक क्षेत्र पनि एक हो । अनौपचारिक क्षेत्रमा सामाजिक न्याय र सुरक्षाको व्यवस्था नहुँदा त्यस्ता क्षेत्रको कार्य वातावरण महिलाका लागि असुरक्षित हुन्छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको प्रतिवेदनअनुसार दक्षिण एशियाली मुलुकमा जोखिमको अवस्था ८९ प्रतिशत छ । नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण (२०८०) ले ६३.५ प्रतिशत मानिसले अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गरेको देखाउँछ । ९० प्रतिशत महिला अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने र उनीहरू सबै प्रकारका हिंसा तथा शोषणको जोखिमा रहेको अनुमान/दाबी गरिएको

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

छ। साथै, श्रमशक्ति सहभागिता दर ३८.५ प्रतिशत छ। बिना पारिश्रमिक काम गर्ने महिलाको संख्या पुरुषभन्दा ६ गुणा बढी छ। ९० प्रतिशतभन्दा बढी महिलालाई न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम पारिश्रमिक दिने गरिन्छ। अनौपचारिक क्षेत्रका मुख्य समस्यामध्ये बढी समय काममा लगाउने, महिला/पुरुषबीच ज्यालामा विभेद र न्यून पारिश्रमिक पर्छन्। अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकलाई मानव बेचबिखन, बालश्रम, असुरक्षित आप्रवासन र हिंसाको जोखिम बढी हुने गर्छ।

श्रम ऐन (२०७४) मा श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी मापदण्डहरूको पूर्ण/विस्तृत व्यवस्था/व्याख्या गरिएको छ। तर उक्त ऐनले अनौपचारिक श्रम र रोजगारलाई परिभाषित गर्न चुकेको छ। नेपालको शासकीय संरचनामा पितृसत्तात्मक सामाजिक मूल्य-मान्यताले गहिरोसँग जरो गाडेर बसेका छन्। यही कारण, महिला तथा बालिकामाथि शारीरिक तथा यौन हिंसा/दुर्व्यवहार हुने गर्छ। दुर्व्यवहार/हिंसा छलेका श्रमिकहरू मानव बेचबिखन गर्ने समूह र तस्करको शिकार बनेका कैयौं घटना छन्।

सचेनता अभिवृद्धि, क्षमता विकास र पुनर्एकीकरणका लागि कोष खडा गरी अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकसँग सम्बन्धित विषयलाई सम्बोधन गर्न आवश्यक देखिन्छ। ट्रेड युनियन, अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकका संघ-संगठन र नागरिक समाजआबद्ध संस्थासहित सम्बन्धित सबै पक्षबाट समेत तथ्यपरक नीतिगत पैरवी हुन जरुरी छ। साथै, थप आश्रय स्थलको आवश्यकता देखिन्छ किनभने दुर्व्यवहार खेपिरहेका महिला र बालिकालाई न्याय दिलाउने तथा पुनर्एकीकरण गर्ने क्रममा उनीहरूलाई परिवार र समाजबाट पृथक राख्नुपर्छ। समुदाय, पारिवारिक सदस्य र अन्य सामाजिक साझेदारलाई सहभागी गराई महिला सशक्तीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्न समेत उत्तिकै आवश्यक छ। अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा संलग्न महिलाका लागि सहज एवं सुरक्षित न्याय, संरक्षण र सामाजिक सुरक्षा संयन्त्र खडा गर्ने हो भने अनौपचारिक क्षेत्रका समस्यालाई क्रमिक रूपमा हल गर्न सकिन्छ।

> ***एबीसी नेपाल:*** *मानव बेचबिखन लगायतका अपराधविरुद्ध लड्दै महिला अधिकार प्राप्तिका लागि प्रतिबद्ध र विपन्न तथा सीमान्तकृत समूहको आर्थिक-सामाजिक सशक्तीकरणको क्षेत्रमा क्रियाशील अग्रणी संस्था एबीसी नेपालले यो विषयगत क्षेत्रको अगुवाइ गर्छ।*

मुख्य चुनौतीहरू

- सम्बन्धित कानूनहरूबीच सामञ्जस्यताको अभाव (जस्तै, वैदेशिक रोजगार ऐन-२०६४ र मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन-२०६४ का विद्यमान व्यवस्था/ले श्रम शोषणका लागि हुने मानव बेचबिखनलाई आत्मसात् नगरेको)।
- निर्णय-निर्माण प्रक्रियामा महिला, लैङ्गिक विज्ञ, लैङ्गिक अधिकारका पैरवीकर्ता, आप्रवासी महिला श्रमिक र वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका आप्रवासी महिला श्रमिकको न्यून प्रतिनिधित्व हुनु।
- यौनिक रूपले खण्डिकृत तथ्याङ्क र क्षेत्रगत अन्य पक्षसम्बन्धी तथ्याङ्कको अभावमा समानताको वस्तुगत अवस्था, जटिलता र आप्रवासनको क्षेत्रगत अनुभव देख्न सकिंदैन। फलस्वरूप, अपाङ्गता भएका आप्रवासी, विभिन्न यौनिक झुकाब तथा यौनिक विशेषता भएका आप्रवासी, आदिवासीहरू र विभिन्न तरिकाबाट सीमान्तकृत भएका अन्य

व्यक्तिहरूको आप्रवासन अनुभव निरन्तर ओझेलमा परिरहेको र बेवास्ता[२१] भइरहेको छ। सरकारले खण्डिकृत तथ्याङ्कको अभावमा उत्पत्ति र गन्तव्य दुबै मुलुकमा आप्रवासी महिलाले गरेको आर्थिक योगदानको सही अनुमान गर्न समेत सकिरहेको छैन।

- नेपालले १२ वटा मुलुकसँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गरेको छ तर अधिकांश सम्झौतामा आप्रवासी श्रमिकका विशिष्ट लैङ्गिक आवश्यकता सम्बोधन हुने गरी प्रस्ट व्यवस्था गरिएको छैन। उदाहरणका लागि, नेपाल र मौरिससबीचको श्रम समझदारीपत्रमा "महिला श्रमिकले सामना गर्ने विशेष जोखिम र हिंसा, धम्की, शारीरिक, मानसिक र यौन दुर्व्यवहारबाट उनीहरूको सुरक्षा"[२२] गर्ने मात्रै उल्लेख छ। जोर्डनसँग भएको द्विपक्षीय सम्झौतामा[२३] वैध रूपले त्यहाँ गएर काम गर्ने नेपाली श्रमिकलाई "राष्ट्रियता, जात, धर्म वा लिङ्गका आधारमा कुनै भेदभाव नगरी जोर्डनको श्रम कानुनअनुसार समान व्यवहार गरिने" लेखिएको छ। सन् २०१८ मा मलेसिया र सन् २०१९ मा युएईसँग गरिएका सम्झौतामा लैङ्गिक विषयलाई आंशिक रूपमा मात्रै उल्लेख गरिएको छ। यसबाहेक, जोर्डनसँगको सम्झौताबाहेक अन्य सम्झौतमा घरेलु श्रमिकको संरक्षणबारे कुनै व्यवस्था गरिएको छैन।
- सन् २००७ मा लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट निर्देशिका लागू गरिएको र मन्त्रालय स्तरीय समिति गठन भए तापनि स्थानीय तहमा बजेट तर्जुमा गर्दा लैङ्गिक दृष्टिकोणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्न सकिएको छैन[२४]।
- गन्तव्य मुलुकमा महिला श्रमिकले पाउने विभिन्न अधिकार, संरक्षण र उत्तरदायी संयन्त्रको पहुँचसम्बन्धी पर्याप्त तालिम दिन नसकिएको कारण हाल प्रदान गरिने पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम पूर्ण प्रभावकारी देखिदैन।
- नेपालले सबै आप्रवासी श्रमिकहरू र तिनीहरूका परिवारका सदस्यको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि (१९९०), घरेलु श्रमिकसम्बन्धी महासन्धि सी १८९

> "समाजमा व्यक्तिगत अवसरमाथि लिङ्गले पार्ने असर थाहा पाउनु नै लैङ्गिक रूपमा संवेदनशील हुनु हो। सक्रियतासाथ लैङ्गिक असमानताका कारणहरू सम्बोधन गर्नु नैं लैङ्गिक उत्तरदायी बन्नु हो"। स्रोत
>
> क्रियाकलाप, नीति वा कार्यक्रम तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्दा महिला, पुरुष र बालबालिकाका विभिन्न अवस्था, भूमिका, आवश्यकता र रुचि सम्बोधन गर्नुपर्छ। लैङ्गिक उत्तरदायी कार्यक्रम, नीति वा क्रियाकलापले लैङ्गिक अवरोध हटाउँछ, लैङ्गिक विविधतालाई सम्मान गर्छ, र संरचना, प्रणाली र विधिलाई लैङ्गिक रूपमा संवेदनशील हुने गरी सबलीकरण गर्छ। लैङ्गिक समताको सुनिश्चिता भनेको लैङ्गिक समानता वृद्धि गर्ने वृहत रणनीति हो। समता कायम गर्दा समस्याहरू निराकरण हुन्छन् र लैङ्गिक विभेद अन्त्य हुन्छ। स्रोत

[२१] IOM (2021), Gender and migration data, A guide for evidence-based, gender-responsive migration governance, (available at)

[२२] नेपाली श्रमिकको भर्ना र रोजगारीसम्बन्धी मौरिसस सरकारसँग भएको समझदारीपत्र (२०१९)।

[२३] नेपाल र जोर्डनबीच भएको द्विपक्षीय श्रम सम्झौता (२०१७)।

[२४] Policy Brief, Climate and Development Knowledge Network (2021) (available at)

सहित आप्रवासी श्रमिकको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्य महत्वपूर्ण अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धिहरू अनुमोदन गरेको छैन । फलस्वरूप, गन्तव्य मुलुकसँग नेपालको बार्गेनिङ क्षमता कमजोर बनेको छ (तर, घरेलु श्रमिकसम्बन्धी महासन्धि आईएलओ सी १८९ र कार्यस्थलमा हुने उत्पीदन र दुर्व्यवहार सम्बन्धी महासन्धि आईएलओ सी १९० अनुमोदन गर्ने हो भने गन्तव्य मुलुकसँग नेपालको बार्गेनिङ क्षमता बढ्ने छ) ।

- वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने व्यक्ति र वैदेशिक रोजगारीमा गइसकेका आप्रवासी श्रमिकका लागि लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा-सुविधाको पर्याप्त विकेन्द्रीकरण नहुँदा वैदेशिक रोजगारीका अवसर, यससम्बन्धी जानकारी र न्यायमा कम पहुँच छ ।
- वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने महिलामाथिको प्रतिबन्ध र गलत बाटो हुँदै वैदेशिक रोजगारीमा जानुपर्ने महिलाको बाध्यता नै उनीहरू जोखिममा पर्नुको मुख्य कारण रहेको छ ।

लैङ्गिक उत्तरदायी श्रम आप्रवासनका लागि पैरवी सन्देश

नेपालका नीति-निर्माता, सांसद, नागरिक समाजसम्बद्ध संस्था, ट्रेड युनियन, निजी क्षेत्र, सम्बन्धित संजाल र अन्य सरोकारवालालाई लक्षित गरी यो सन्देश तयार पारिएको हो । हामीले सम्बन्धित सबै पक्षसँग परम्परागत लैङ्गिक सोच हटाउँदै श्रम आप्रवासन सुशासनमा लैङ्गिक संवेदनशील विषय र लैङ्गिक उत्तरदायी क्रियाकलाप समावेश हुने गरी कदम चाल्न आव्हान गर्दछौँ । वैदेशिक रोजगारीमा महिला श्रमिकको सुरक्षित, व्यवस्थित, फलदायी र मर्यादित पहुँचका लागि विद्यमान कानुनी व्यवस्थामा यथाशीघ्र सुधार गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित हुने गरी सबैले हातेमालो गरौँ ।

१. आप्रवासी श्रमिक र त्यसमा पनि खासगरी जोखिममा रहेका समूहको अधिकार सुनिश्चित गर्नका लागि लैङ्गिक दृष्टिकोणलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने गरी कानून परिमार्जन गर्नुपर्छः

- आप्रवासी श्रमिकको मानव अधिकारलाई गम्भीर असर पार्ने विरोधाभाषपूर्ण कानुनी व्यवस्था[२५] हटाउँदै श्रम, वैदेशिक रोजगार र मानव बेचबिखनसँग सम्बन्धित विद्यमान कानूनहरूमा एकरूपता र सामञ्जस्यता कायम गर्ने । कानून पालना गराउने निकाय र न्याय प्रणालीले सही, सुसंगत रूपमा एवं श्रम अधिकारका मान्यताबमोजिम कानूनको व्याख्या र कार्यान्वयन गरेका छन् भनेर सुनिश्चित गर्ने ।
- न्याय, सूचना र लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा (जस्तै, न्यायोचित भर्ना, वित्तीय सेवा, शारीरिक एवं मनोसामाजिक स्वास्थ्य सेवा, बासस्थानको बन्दोबस्त, पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम र अन्य कल्याणकारी सेवाहरू)मा सबै कानुनी हैसियतका आप्रवासीको समतामूलक एवं समावेशी पहुँच हुने गरी कानुनी पूनर्संरचना तथा परिमार्जनमार्फत् आप्रवासनसँग सम्बन्धित सेवाहरूको स्थानीयकरण गर्ने ।
- नीति तर्जुमा र नीति कार्यान्वयनको मूल्याङ्कनका क्रममा आप्रवासी महिलालाई सहभागी गराएर उनीहरूका आकांक्षा र चासो बुझ्ने ।

---

[२५] मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐनमा श्रम शोषणका लागि मानव बेचबिखन हुने कुरा उल्लेख छैन । उक्त ऐनमा उल्लिखित "शोषण"को परिभाषामा श्रम शोषण समावेश गरिएको छैन र सो परिभाषा पालेर्मो प्रोटोकलसँग मेल खाँदैन । ऐनले विदेशमा बेचिएका, ओसारपसार गरिएका वा वेश्यावृत्तिमा लगाइएका नेपाली नागरिकको उद्धार गर्ने व्यवस्था मात्रै गरेको छ । तर बाध्यकारी श्रम वा श्रम शोषणमा परेका अन्य नेपालीको उद्धारबारे कुनै व्यवस्था गरिएको छैन । तसर्थ, उक्त ऐनमा उल्लिखित "शोषण"लाई श्रम शोषण, बालश्रम, ऋण बन्धन र श्रमका अन्य अवैध स्वरूप समेट्ने गरी पुनर्परिभाषित गर्नुपर्छ ।

- हाल नेपाल सरकारले आप्रवासी श्रमिकसम्बन्धी तथ्याङ्क २ वटा माध्यम (अर्थात् नयाँ श्रम स्वीकृति र पुनः श्रम स्वीकृति लिने क्रममा) बाट अभिलेखीकरण गर्छ । तर यी २ माध्यम मात्रै श्रम आप्रवासनको यथार्थ अवस्था झल्काउन पर्याप्त छैनन् । विशेषगरी विभिन्न मन्त्रालय, प्रशासनिक स्रोत, जनगणना, क्षेत्रगत सर्वेक्षण, गन्तव्य मुलुकको तथ्याङ्क, आदिमार्फत् हालको वैदेशिक रोजगार सूचना व्यवस्थापन प्रणालीलाई सुदृढीकरण गर्ने ।
- महिलासहित विविधतायुक्त सबै व्यक्तिको आर्थिक-सामाजिक अवस्था उजागर हुने गरी लैङ्गिक रूपले खण्डिकृत तथ्याङ्क संकलन, भण्डारण र विश्लेषणमा उल्लेख्य सुधार गर्ने । यसरी सुधार गर्दा अन्ततोगत्वा सबै आप्रवासीको यथार्थ अवस्था झल्किने तथ्यपरक श्रम नीति बनाउन र लैङ्गिक विभेदसँग लड्न सकिन्छ ।
- नेपाल सरकारले अभिलेखीकरण हुन नसकेका निश्चित आप्रवासी (जस्तै, अनियमित मार्ग अपनाउने श्रमिक) श्रमिकसम्बन्धी तथ्याङ्क संलकनमा जोड दिनुपर्ने किनभने यस्तो तथ्याङ्कको अभावमा नीति-निर्माता, नागरिक समाजसम्बद्ध संस्था, आप्रवासी श्रमिकको अधिकार पैरवी गर्ने व्यक्ति/संस्थाले लैङ्गिक अनुभव (जस्तै, ट्रान्जिटमा महिला/यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यकले खेप्ने लैङ्गिक हिंसा) र आप्रवासीका आवश्यकता सम्बोधन गर्न सकिरहेका छैनन्[२६] ।
- आवश्यक परेको अवस्थामा गन्तव्य मुलुकका नेपाली नागरिकलाई दक्षतापूर्वक लैङ्गिक उत्तरदायी सेवा र आर्थिक सहायता प्रदान गर्न सक्ने गरी विदेशस्थित नेपाली कुटनीतिक नियोगलाई स्रोतसाधन सम्पन्न बनाउने ।
- श्रम कुटनीतिलाई सुधार्दै महिला आप्रवासी श्रमिकका लागि नयाँ सुरक्षित गन्तव्य खोजी गर्ने । साथै, विभिन्न क्षेत्रगत पहिचानका[२७] कारण व्यक्तिले सामना गर्ने विभेदहरू मध्येनजर गर्दै विद्यमान द्विपक्षीय श्रम सम्झौतालाई लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट पुनरावलोकन र परिमार्जन गर्ने, र द्विपक्षीय श्रम सम्झौताका लागि वार्ता गर्दा घरेलु श्रमिक को रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जाने/वा गएका महिला श्रमिकका अधिकार सम्बोधन हुने व्यवस्थाका लागि पहल गर्ने ।

२. संघीयतहका सबै संरचनाहरूमा लैङ्गिक उत्तरदायी योजना, कार्यक्रम र बजेट समावेश गर्नुपर्छः

- आप्रवासी महिला श्रमिकसम्बन्धी (आप्रवासन) योजना, कार्यक्रम र नीति-निर्माणमा अवलम्बन भइरहेको वर्तमान "संरक्षणमुखी" विधि अन्त्य गर्ने, र आप्रवासी महिलालाई परिभाषित गर्दा अपनाइने "पीडितकेन्द्रित" भाष्यबाट महिलामाथि गरिने दैनिक व्यवहार सहित नीतिगत विषय र कार्यक्रम प्रभावित हुने भएकाले यस्तो भाष्य प्रयोग नगर्ने ।
- श्रम ऐन (२०७४) ले स्वदेशमा गरिने घरेलु श्रमलाई मान्यता दिएको हुँदा बिना पारिश्रमिक गरिने घरेलु र स्याहारसुसारसम्बन्धी कामलाई राज्यले समेत मान्यता एवं महत्व दिने । नेपाल सरकारले घरेलु र स्याहारसुसारसम्बन्धी कामलाई औपचारिक श्रमको मान्यता दिने

[२६] IOM (2021), Gender and migration data, A guide for evidence-based, gender-responsive migration governance, (available at)

[२७] विभिन्न पहिचान अर्थात् Intersectionality ले "पहिचानबारे सोच्ने तरिका र शक्तिसँग यसको सम्बन्धलाई बुझाउँछ । यसले व्यक्तिगत पहिचान, सम्बन्ध र सामाजिक तत्वबाट मानिसको जीवन निर्धारण हुने कुरा आत्मसात् गर्छ । यी तत्वको संयोजनबाट व्यक्तिको परिवेश र पितृसत्ता, क्षमतावाद, उपनिवेशवाद, साम्राज्यवाद, होमोफोबिया तथा जातिवाद लगायतका विद्यमान शक्ति संचरनाका आधारमा विशेषाधिकार र दमनका विभिन्न स्वरूप सिर्जना हुन्छन्"- UNPRDP र UN WOMEN को Intersectionality सम्बन्धी स्रोतसामग्री र टुलकिट ।

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

वृहत् कानुनी व्यवस्था लागू गर्ने र महिलाले श्रम बजारमा प्रवेश गर्नका लागि विशिष्टिकृत सहायता प्राप्त गर्न सक्ने केन्द्रहरू स्थापना गर्ने ।

- सीप विकास तालिम प्रदायक संस्था र श्रम आप्रवासनसँग सम्बन्धित सूचना तथा जानकारीहरूको समतामूलक पहुँच प्रवर्द्धन गर्ने किनभने अधिकांश यस्ता संस्थाहरू शहरी क्षेत्रमा रहेको हुँदा महिला, पिछडिएका समूह र सीमान्तकृत अन्य समूहका आवश्यकता पूरा हुन नसकेको तर स्रोत-साधनमा पहुँच भएका मानिसका आवश्यकता मात्रै सम्बोधन भएको देखिन्छ ।
- लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट र कार्यक्रम समावेश गरी सबै लिङ्गका आप्रवासी श्रमिकले भोग्दै आएको लैङ्गिक हिंसा, विभेद र असमानता अन्त्य गर्ने ।
- आप्रवासी महिला श्रमिकहरूले आफ्नो अधिकार थाहा पाएको र आप्रवासनका सम्पूर्ण चक्र (निर्णय लिनुपूर्वको चरणदेखि वैदेशिक रोजगारबाट फर्किने चरणसम्म) का क्रममा आफ्ना अधिकार प्रयोग गर्ने तरिकाबारे पूर्ण जानकार रहेको सुनिश्चित गर्दै आप्रवासनका सम्पूर्ण चक्रमा हुने जोखिम न्यूनीकरण गर्ने ।
- विद्यमान नीति र कार्यक्रमहरूको लैङ्गिक परीक्षण गर्दै पहिचान गरिएका समस्या समाधान गर्न लैङ्गिक दृष्टिकोण अपनाएर आवश्यक कदम चाल्ने ।

३. सबै लिङ्गका व्यक्तिलाई समान उपलब्धि हासिल नहुञ्जेल विगत र वर्तमानका लैङ्गिक विभेद न्यूनीकरण गर्ने गरी लैङ्गिक विशेषका सकारात्मक उपायको खोजी र कार्यान्वयन गर्नुपर्छः

- महिला, पुरुष र अन्य लिङ्गका फरक-फरक आवश्यकता स्वीकार्दै सकारात्मक विधि र कार्यक्रमको तर्जुमा, सञ्चालन र कार्यान्वयन गरी असमानता सम्बोधन गर्ने (जस्तैः लैङ्गिक समानताका लागि सकारात्मक कार्य, लैङ्गिक विशेष क्रियाकलाप) ।
- नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा, श्रम आप्रवासनको व्यवस्थापन, कार्यान्वयन र मूल्याङ्कन प्रक्रियामा आप्रवासी महिला श्रमिक, महिला पैरवीकर्ता, लैङ्गिक विशेषज्ञको थप प्रतिनिधित्व र सहभागिता हुनुपर्ने ।
- आप्रवासी श्रमिकले थप विकल्प छनौट गर्न, स्रोत-साधन तथा सेवा-सुविधा प्राप्त गर्न र आफ्नो अधिकार माग गर्न सकून् भनेर उनीहरूका लैङ्गिक आवश्यकता (व्यावहारिक र रणनीतिक दुबै आवश्यकता)[२८] सुनिश्चित गर्ने ।
- आप्रवासनका अभ्यासबारे सञ्चार माध्यममार्फत् (रेडियो, टेलिभिजन र पत्रपत्रिका) विस्तृत र विशिष्ट जानकारी प्रदान गर्ने गरी नागरिक अभियान सञ्चालन गर्ने । नागरिक समाजसम्बद्ध संस्था, संजाल र समुदायका सदस्यले ग्रामीण क्षेत्रका, विस्थापित, जोखिममा रहेका रहेका र दलित महिलालाई लक्षित गरी महिलाहरु सुरक्षित श्रम आप्रवासनसम्बन्धी जानकारी सम्प्रेषणमा सघाउन सक्छन् ।

---

[२८] आधारभूत आवश्यकता (जस्तैः जीवनयापनमा देखिने दैनिक अभावको पूर्ति र महिला/पुरुषको कार्य वातावरणमा सुधार) नै व्यावहारिक आवश्यकता हुन् । जबकि, रणनीतिक आवश्यकताले महिला, पुरुष दुबैको समानता तथा सशक्तीकरण, असमान शक्ति सम्बन्ध अन्त्य र असमानताका मूल कारण सम्बोधनको आवश्यकतालाई जनाउँछ ।

४. उत्पत्ति र गन्तव्य दुवै मुलुकमा मर्यादित रोजगारीका अवसरमा पहुँच अभिवृद्धि गर्न विभिन्न लिङ्गका आप्रवासी श्रमिकका लागि नियमित आप्रवासन प्रक्रियालाई प्रोत्साहन गर्नुपर्छः

- अनियमित बाटो हुँदै वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा महिलाहरू जोखिममा पर्ने र उनीहरूको अधिकार हनन हुने गरेको हुँदा आप्रवासी महिला श्रमिकलाई अनियमित बाटोबाट गई अलेखबद्ध हुन बाध्य पार्ने गरी आवागमनमा लगाइएका कुनै पनि स्वरूपका प्रतिबन्ध हटाउने । साथै, महिला आप्रवासी श्रमिकका मानव अधिकार र श्रम अधिकार संरक्षण गर्न सक्ने व्यवस्था लागू गर्ने । जस्तै, आवागमनमा प्रतिबन्ध लगाउनुको साटो आप्रवासी महिला श्रमिकको संरक्षण र सुरक्षा गर्ने एउटा महत्वपूर्ण कदम भनेको गन्तव्य मुलुकसँग भएका द्विपक्षीय श्रम सम्झौता/समझदारीलाई लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट पुनरावलोकन गर्नु हो ।
- रोजगारीका अवसरमा[२९] सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका र ग्रामीण तथा शहरी दुवै क्षेत्रमा जोखिममा रहेका महिलासहित सबै महिलाको पहुँच सुनिश्चित गर्ने । साथै, नेपालभित्र अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाको पहिचान[३०] गर्ने एवं मान्यता दिने गरी कदम चाल्ने र उनीहरूको श्रम अधिकार सुरक्षित भएको सुनिश्चित गर्ने ।
- संस्थागत क्षमता विकास, श्रमसम्बन्धी आधारभूत सिद्धान्त, श्रम अधिकार तथा कार्यस्थलमा सुरक्षित वातावरणको प्रवर्द्धन, मूलभूत अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू[३१] अनुमोदन एवं कार्यान्वयन, श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूको कार्यान्वयनमा जोड, सामाजिक सुरक्षामा पहुँच विस्तार, नेपाली आप्रवासी महिला श्रमिकसम्बन्धी सामाजिक बहसमा[३२] सुधार गर्ने ।
- महिलाको मानव अधिकार र श्रम अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डबमोजिम (तालिका १ हेर्नुहोला) आप्रवासी महिला श्रमिकको सीप विकास, शिक्षा, व्यावसायिक तथा जीवनोपयोगी सीपसम्बन्धी तालिममा लगानी गरेर वैदेशिक रोजगारमा समान अवसार, सेवा तथा सुविधाको[३३] सहजीकरण गर्दै थप गन्तव्य मुलुक तथा रोजगारीका विभिन्न क्षेत्र खोज्न नियमित बाटोको सुदृढीकरण हुने गरी आवश्यक कदम चाल्ने ।
- सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रमा हुने सबै प्रकारका हिंसा एवं दुर्व्यवहार अन्त्य गर्ने र सबै लिङ्गका श्रमिकका[३४] लागि सुरक्षित कार्य वातावरण प्रवर्द्धन गर्ने ।
- सबै आप्रवासी श्रमिकहरू र तिनीहरूका परिवारका सदस्यको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि (१९९०), आईएलओ घरेलु श्रमिकसम्बन्धी महासन्धि (२०११)

---

[२९] प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमले प्रत्येक नागरिकलाई हरेक वर्ष न्यूनतम १ सय दिनका लागि रोजगारीको प्रत्याभूति गरेको छ र न्यूनतम रोजगारी नपाएका नागरिकलाई सरकारी क्षतिपूर्तिको व्यवस्था छ । तर, सीमित दायराका कारण यो कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा चुनौती देखिएका छन् (New Business Age, July 22, 2022, (available at) ।

[३०] अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाको संख्या पुरुषको भन्दा धेरै छ (महिला ९०.५ प्रतिशत र पुरुष ८१.१ प्रतिशत), नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण-२०१७/१८, (मा उपलब्ध) ।

[३१] नेपालले आईएलओका ८ वटा मूलभूत महासन्धिमध्ये ७ वटा अनुमोदन गरेको छ ।

[३२] ILO (2020), A comprehensive analysis of policies and frameworks governing foreign employment for Nepali women migrant workers and migrant domestice workers, (available at)

[३३] Migration Group Nepal's Advocacy Message on Gender and Migration, Version: 16 September, 2022.

[३४] Violence and Harassment in the World of Work: A guide on Convention No 190 and Recommendation No. 206, (available at)

आईएलओ सी १८९ र कार्यस्थलमा हुने उत्पीदन र दुर्व्यवहारसम्बन्धी महासन्धि आईएलओ सी १९० आईएलओ सी ०९७ (रोजगारका लागि आप्रवासनसम्बन्धी महासन्धि, १९४९ मा संशोधित), आईएलओ सी १४३ (आप्रवासी श्रमिकसम्बन्धी महासन्धि, पूरक व्यवस्था, १९७५), आईएलओ सी १८१ (निजी रोजगार संस्थासम्बन्धी महासन्धि, १९९७) र बाध्यकारी श्रम उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (१९३०)का हकमा सन् २०१४ मा लागू गरिएको प्रोटोकलसहितसबै अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि अनुमोदन गर्ने[३५] । अनुमोदन नभएको अवस्थामा राष्ट्रिय कानून तथा नीतिसँग मेल खाने गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

५. स्वदेशफिर्ती र पुनर्एकीकरण सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

- जुनसुकै कानुनी हैसियत भए पनि सबै आप्रवासी श्रमिकको सम्माजनक र सुरक्षित स्वदेशफिर्ती सुनिश्चित गर्ने ।
- अलेखबद्ध आप्रवासी श्रमिक (यसमध्ये अधिकांश महिला रहेका छन्) सहित जोखिममा रहेका सबै आप्रवासी श्रमिकको उद्धार र वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको आर्थिक सहयोगमा सञ्चालित कार्यक्रम तथा पुनर्एकीकरण प्रक्रियामा सहभागिता सुनिश्चित गर्ने । यो कार्य गर्न आवश्यक छ किनभने श्रम स्वीकृति नलिइकन अनियमित मार्ग हुँदै वैदेशिक रोजगारमा गएर वा समयमै श्रम स्वीकृति नवीकरण नगरिकन तोकिएको समयभन्दा बढी गन्तव्य मुलुकमा बसेर स्वदेश फर्किने आप्रवासी श्रमिकलाई सहयोग[३६] चाहिन्छ ।
- स्थानीय सरकारले स्वदेश फिर्ता भएका आप्रवासी श्रमिकले ल्याउने आर्थिक र सामाजिक विप्रेषणसहितको जानकारी हुने गरी खण्डिकृत तथ्याङ्क व्यवस्थापन प्रणाली सुनिश्चित गर्ने र उनीहरूको आर्थिक-सामाजिक पुनर्एकीरकणमा सहयोग गर्ने ।
- नेपाल सरकारले स्वदेश फिर्ता भएका आप्रवासी श्रमिकलाई वित्तीय साक्षरता, वृहत् सीप विकास तथा क्षमता अभिवृद्धि तालिम, रोजगारीमा सिफारिस गर्ने कार्य र सहयोगी संस्थासँग संजाल निर्माणमा पर्याप्त र सहज पहुँचको व्यवस्था गर्ने ।
- स्वदेश फिर्ता भएका आप्रवासी श्रमिकको सीप परीक्षण र प्रमाणीकरणमा जोड दिने । औपचारिक प्रमाणीकरण र रोजगारीको अवसरबीच प्रत्यक्ष सम्बन्ध सुनिश्चित गर्दै रोजगारी खोज्न सघाउने रोजगार मेला, वेबसाइट/एप्स, परामर्श र रोजगारकालीन तालिममार्फत् स्वदेश फिर्ता भएका आप्रवासी श्रमिकलाई स्थानीय समुदायमा रोजगारीका अवसर बढाउने ।
- आपसी सहयोग र आप्रवासन अनुभव आदानप्रदानका लागि संजाल वा समूह निर्माण गर्दा आप्रवासी महिला श्रमिकलाई सघाउने किनभने यसो गर्दा समुदायमा उनीहरूको आवाज सशक्त बन्छ । साथै, यसबाट व्यावसायिक कृषि, सहकारी, साना/लघु उद्योग र होटेल व्यवसायमा सामूहिक लगानी गर्न इच्छुक महिलाका लागि सकरात्मक/सहज वातावरण सिर्जना हुन्छ ।

---

[३५] राष्ट्रिय कानुन र अभ्यासबीच निश्चित क्षेत्रमा सामञ्जस्यता कायम गर्नका लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डलाई लक्ष्यको रूपमा निर्धारण गर्न सकिन्छ भने कार्यान्वयनका क्रममा पछि औपचारिक अनुमोदन हुन सक्छ । केही मुलुकले कुनै महासन्धि अनुमोदन नगर्ने निर्णय गरे तापनि आफ्ना ऐन-कानुनलाई महासन्धिसँग मेल खाने गरी बनाउँछन् । यस्ता मुलुकले आफ्ना कानुन र नीति बनाउँदा आईएलओका मापदण्डलाई नमूनाको रूपमा प्रयोग गर्छन् । तर कतिपय मुलुकले आईएलओका महासन्धिलाई तत्काल अनुमोदन गर्छन र अनुमोदन लगत्तै आफ्ना कानुन र अभ्यासमा सोही अनुसार फेरबदल गर्छन् (मा उपलब्ध) ।

[३६] Nepal Policy Institute and Migration Lab (2020), Rapid Assessment of Nepali Migrant Workers' Situation in Major Destination Coutries During the COVID-19 Pandemic, (available at)

- स्वदेश फिर्ता भएका श्रमिकको स्वामित्व र प्रगति[३७] सुनिश्चितताका लागि कार्यक्रम तर्जुमाको चरणदेखि नै उनीहरूको सहभागिता सुनिश्चि गर्न सक्ने समावेशी रणनीति लागू गर्ने ।

६. श्रम आप्रवासन सुशासनमा लैङ्गिक रूपान्तरणमुखी विधि अवलम्बन गर्नुपर्छ ।

- सुशासन, सामाजिक न्याय र समृद्धिले सार्थकता पाउन सक्ने समाज निर्माणका लागि लिङ्गका आधारमा हुने असमानता र विभेदका मूल कारण पहिचान र सम्बोधन गर्ने ।
- न्यायपूर्ण लैङ्गिक भूमिका र समान शक्ति सम्बन्धको सुनिश्चितताका लागि विद्यमान नीति र नियम-कानुनमा परिवर्तन गर्ने ।
- विभिन्न सामाजिक कार्यक्रममार्फत् थप सचेतना बढाउँदै रूपान्तरणलाई तीव्रता दिने ।
- रोजगारीका सबै स्वरूप र क्षेत्रमा सबै लिङ्गका मानिसको सहभागिता प्रोत्साहित गर्दै समाजको परम्परागत लैङ्गिक दृष्टिकोण क्रमशः हटाउने (जस्तै, स्याहारसुसारसम्बन्धी काममा पुरुष र कर्पोरेट क्षेत्रसहित औपचारिक रोजगारीमा महिलाको संख्या बढाउने) ।

[३७] उही ।

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

अनुसूची

अनुसूची १: राष्ट्रिय नीति, कानुन र अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू

आप्रवासन सुशासनसम्बन्धी नेपालका नीति र कानून	नेपालले अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि	नेपालले अनुमोदन गरेका आईएलओका महासन्धि	क्षेत्रीय सम्झौता/अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च
वैदेशिक रोजगार ऐन (२०६४) र यसअन्तर्गत बनेको नियमावली	महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्नेसम्बन्धी महासन्धि (१९७९)	बाध्यकारी श्रम उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (१९३०) (नं २९)	ग्लोबल कम्प्याक्ट फर माइग्रेशन
वैदेशिक रोजगार नीति (२०६८)	सबै किसिममा जातीय भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि (१९६५)	साप्ताहिक विश्राम (उद्योग) सम्बन्धी महासन्धि (१९२१) (नं १४)	कोलम्बो प्रोसेस
राष्ट्रिय रोजगार नीति (२०७१)	यातना तथा अन्य क्रुर अमानवीय र अपमानजनक व्यवहार वा दण्डविरुद्धको महासन्धि (१९८४)	संगठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारसम्बन्धी महासन्धि (१९४९) (नं ९८)	आबुधाबी संवाद
दोस्रो पञ्चवर्षीय रणनीतिक योजना (२०७१/७१-२०७५/७६)	बाल अधिकारसम्बन्धी महासन्धि (१९८९)	न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारणसम्बन्धी महासन्धि (१९७०) (नं १३१)	बाली प्रोसेस
वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउनेसम्बन्धी निर्देशिका (२०७२)	अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी महासन्धि	रोजगारीको लागि न्यूनतम उमेरसम्बन्धी महासन्धि (१९७३), (नं १३८)	ग्लोबल फोरम फर माइग्रेशन एण्ड डेभलपमेन्ट

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

आप्रवासन सुशासनसम्बन्धी नेपालका नीति र कानून	नेपालले अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि	नेपालले अनुमोदन गरेका आईएलओका महासन्धि	क्षेत्रीय सम्झौता/ अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च
घरेलु कामदारसम्बन्धी निर्देशिका (२०७४)	कन्सुलरसम्बन्धहरू सम्बन्धी भियना महासन्धि (१९६३)	त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) महासन्धि (१९७६) (नं १४४)	दिगो विकास लक्ष्यहरू (विशेष गरी लक्ष्य ५.२, लक्ष्य ८.७, लक्ष्य ८.८, लक्ष्य १०.७ र लक्ष्य १७)
वैदेशिक रोजगारीका लागि कानुनी प्रतिनिधित्व (२०७५)	बहुराष्ट्रिय संगठित अपराधविरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि (२०००)	निकृष्ट प्रकारको बालश्रम विरुद्धको महासन्धि (१९९९) (नं १८२)	
अनुगमन टोलीसम्बन्धी निर्देशिका (२०७५)		समान पारिश्रमिकसम्बन्धी महासन्धि (१९५१) (नं १००)	
सोह्रौं पञ्च वर्षीय योजना (२०८१/८२-०८५/८६)		बाध्यकारी श्रम उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (१९५७) (नं १०५)	
मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन (२०६४)		भेदभाव (रोजगारी र पेशा) सम्बन्धी महासन्धि (१९५८) (नं १११)	
स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन (२०७४)		आदिवासी र जनजाति समुदायसम्बन्धी महासन्धि (१९८९) (नं १६९)	

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

नेपालले अनुमोदन गर्न बाँकी श्रम आप्रवासनसम्बन्धी महासन्धि
आप्रवासी श्रमिकसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि
रोजगारीका लागि आप्रवासन महासन्धि (संशोधित), १९४९ (नं ९७)
आईएलओको घरेलु कामदारसम्बन्धी महासन्धि (२०११) (नं १८९)
निजी रोजगारी संस्थासम्बन्धी महासन्धि (१९९७) (नं १८१)
हिंसा र दुर्व्यवहारसम्बन्धी महासन्धि (२०१९) (नं १९०)

अनुसूची २ : द्विपक्षीय श्रम सम्झौतामा लिङ्ग

मुलुक		जोर्डन (२०१७)	मलेसिया (२०१८)	युएई (२०१९)	मौरिसस (२०१९)	इजरायल (२०२०)	बेलायत (२०२२)
विशेष समूह	लिङ्ग	✓	✓	✓	✓	–	–
	पेशा	✓	–	–	–	–	✓
	सीप	–	–	–	–	–	✓
भर्ना प्रक्रिया		✓	✓	✓	✓	✓	✓
कार्यान्वयन समिति		✓	✓	✓	✓	✓	✓
स्वास्थ्य सेवा र अन्य सेवा-सुविधाहरू		✓	✓	–	✓	–	✓
कार्य अवस्थासम्बन्धी जानकारी		✓	✓	–	✓	–	–
अनियमित आप्रवासन		–	–	✓	✓	✓	✓
सीपको मान्यता		✓	✓	–	✓	✓	✓
पूर्व-प्रस्थान तालिम/अभिमुखीकरण		✓	✓	✓	✓	–	–
लैङ्गिक भेदभाव		✓	✓	✓	✓	–	–
सामाजिक सुरक्षा		✓	–	–	–	–	–
चिन्ह		✓: व्यवस्था गरिएको			–: व्यवस्था नगरिएको		

मुख्यपृष्ठमा फर्किने

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल

काठमाडौं, नेपाल