

आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारसम्बन्धी दस्तावेजहरूको संग्रहो नं ३

नेपाली आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारसम्बन्धी विश्लेषण-पत्र



संयुक्त राष्ट्र संघीय महिला विकास कोष (UNIFEM)

तथा

महिला, कानून र विकास मञ्च (FWLD)



आप्रवासी कामदार

वर्तमान विश्वमा आप्रवासन एक आर्थिक तथा सामाजिक वास्तविकता हो । विश्वमा १२ करोड ५० लाखभन्दा बढी व्यक्तिहरू आफ्नो देश बाहिर बस्दछन् । आप्रवासी व्यक्तिहरूमध्ये शरणार्थीहरू, उच्च र गुणस्तरीय शिक्षाका लागि गएका विद्यार्थीहरू र विदेशमा जीविकाको लागि कार्यरत वैदेशिक रोजगारीका कामदारहरू प्रमुख रहेका छन् । आप्रवासनका कारणहरूमध्ये विगतका वर्षहरूमा वैदेशिक रोजगारीमा देखिएको ठूलो वृद्धि एक रहेको छ । आप्रवासी व्यक्तिहरूमध्ये विश्वमा ७ करोडदेखि ८ करोडसम्म वैदेशिक रोजगारीको लागि आप्रवासनमा गएकाहरू पर्दछन् । आप्रवासी व्यक्तिहरूमध्ये धेरैलाई आप्रवासनले भविष्यप्रति अभूत बढी विश्वासका साथै अवसर र संभावना प्रदान गरेको छ । तर कतिपय व्यक्तिहरूका निमित्त आप्रवासन एक कठोर अनुभव बन्न पुगेको छ, जहाँ उनीहरूलाई काम र जीवनका कठिन अवस्थाहरू, अमानवीय व्यवहार, हिंसा र शोषण भोग्नु परेको हुन्छ । त्यसैगरी बेचबिखनको शिकार वा गैरकानूनीरूपमा काम गर्ने कैयौँ व्यक्तिहरूका लागि आप्रवासन एक अज्ञात स्थानको यात्रा पनि हो ।



आप्रवासनका प्रकारहरूमध्ये विगतका वर्षहरूमा श्रम आप्रवास (वैदेशिक रोजगारी) मा ठूलो मात्रामा वृद्धि भएको छ । कामको खोजीमा गरिब मुलुकहरूबाट धनी मुलुकतर्फ जाने क्रम विगतमा पनि प्रचलनमा रहेको थियो । तर जनसंख्या वृद्धि, स्रोत साधनको कमी, रोजगारीका अवसरमा आएको कमी आदिको कारण हालका वर्षहरूमा कामको खोजीमा अन्यत्र मुलुकमा जाने क्रम तीव्र गतिले बढिरहेको छ । सुदृढ अर्थतन्त्र भएका देशहरूले श्रम अभावको कारण स्थानीय श्रमिकहरूले गर्न नरुचाउने न्यूनस्तरीय कामहरू गर्न आप्रवासी कामदारहरूलाई कमभन्दा कम ज्याला दिएर उत्पादन लागत कम गर्न यस मौकालाई अभूत बढीभन्दा बढी उपयोग गरिरहेका छन् । आप्रवासी कामदारहरू फोहोरी काम, कम तलब, जीविकाका अपर्याप्त अवस्थाहरू र सुरक्षाको अभावसँगै काम गर्न बाध्य छन् । श्रमको अन्तर्राष्ट्रिय विभाजनमा आप्रवासी महिला कामदारहरूका लागि विशेष प्रकारका रोजगारीहरू सिर्जना गरिएका छन्, जुन स्वास्थ्य र व्यक्तिगत हेरचाह, उद्योग, मनोरन्जन व्यवसाय र घरेलु सेवासँग सम्बद्ध छन् ।

श्रम आप्रवासनको महत्व

हाल नेपालको जनसंख्या २ करोड ३४ लाख नाघिसकेको छ । जनसंख्या वृद्धिसँगै प्रत्येक वर्ष श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने युवाहरूको संख्यामा पनि वृद्धि भएको छ । एक अनुमान अनुसार वर्षेनी ३ लाखभन्दा बढी युवाहरू रोजगारीको लागि श्रम बजारमा प्रवेश गर्दछन् । तर श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने सबैलाई देशभित्र रोजगारीको व्यवस्था गर्न सक्ने अवस्था छैन । मूलतः नेपाल कृषिमा आधारित अर्थतन्त्र भएको भू-परिवेष्ठित राष्ट्र हो तर नेपालमा कृषि उत्पादनको दर क्रमिकरूपले घट्दो छ । अन्य आर्थिक क्षेत्रहरू, उद्योग

व्यवसायहरू (जस्तै: पर्यटन, गलैँचा, पस्मिना व्यापार, आदि) को अवस्था पनि दिन प्रतिदिन नाजुक हुँदै गइरहेको छ ।

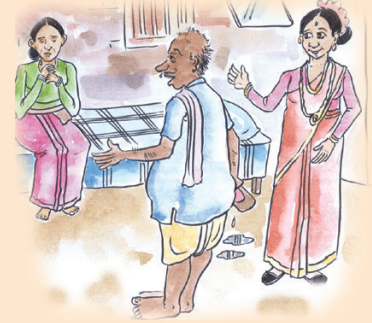
नेपालबाट रोजगारीको खोजीमा भारत, खाडी क्षेत्र तथा संसारका अन्य भागमा जानेहरूको संख्या दिनानुदिन बढ्दो छ । विगत केही वर्षयता देशको राजनीतिक अवस्थाका कारण रोजगारीका सीमित अवसरहरू पनि घट्दै गएका छन् । फलतः राम्रो आर्थिक विकल्पको खोजीमा नेपाली बेरोजगार युवा वर्ग आप्रवासी कामदारको रूपमा संसारका विभिन्न मुलुकमा जाने क्रममा ठूलो वृद्धि भएको छ । निड्स (Nepal Institute for Development Studies) नामक संस्थाले सन् १९९७ मा गरेको एक अध्ययनले वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारहरूबाट प्रति वर्ष ६९ अरब रूपैयाँ रेमिटेन्स भित्रिने कुरा देखाएको छ, जसको ११ प्रतिशतमा महिला कामदारहरूको योगदान रहेको छ । आज नेपालमा वैदेशिक रोजगारीबाट आउने रकम विदेशी मुद्रा आर्जनको मुख्य स्रोत हुन पुगेको छ र आर्थिक संकटबाट गुज्रिएको नेपालको अर्थतन्त्रलाई सुदृढ बनाउन वैदेशिक रोजगारीले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ ।

रिवाइटीङ एजेन्सी



आप्रवासन र बेचबिखनको अन्तरसम्बन्ध र भिन्नता

आवत जावतको दृष्टिकोणले हेर्दा वैदेशिक रोजगारीको लागि हुने आप्रवासन र बेचबिखनको लागि हुने ओसार-पसार उस्तै उस्तै देखिन्छन् । तर यी दुई प्रक्रियाहरूको बीचमा धेरै भिन्नताहरू रहेका छन् । बेचबिखनको लागि हुने ओसार-पसारमा आप्रवासन जरुरी हुन्छ तर आप्रवासन बेचबिखन र ओसार पसारका लागि मात्र हुँदैन । व्यक्तिहरू एक ठाउँबाट आफूले रोजेको अर्को ठाउँमा गई बसोबास गर्न र काम गर्न सक्छन् । बसोबासको लागि हुने आप्रवासनलाई बसाइँ सराइ तथा रोजगारीको लागि हुने आप्रवासनलाई



श्रम आप्रवासन भनिन्छ ।

आप्रवासन व्यक्तिको गतिशीलताको अधिकारको एक अभिन्न अंग पनि हो भने बेचबिखन व्यक्तिको शोषण विरुद्धको अधिकार लगायतका अधिकारहरूको उल्लंघन हो । बेचबिखनमा व्यक्तिहरूको ओसार-पसार भुक्त्याएर वा छलकपटबाट शोषण गर्ने उद्देश्यबाट भएको हुन्छ । बेचबिखनमा हुने आप्रवासन सहमतिमा गरिने कार्य होइन, जबर्जस्ती गराइने कार्य हो ।



भारत जस्तो विशाल छिमेकी राष्ट्रसँग तीन हजार किलोमिटर लामो अनियन्त्रित र खुला सीमाना भएको कारण नेपालको सन्दर्भमा आप्रवासन र बेचबिखनबीचको अन्तरसम्बन्ध अझ बढी जटिल र संवेदनशील छ ।

यी दुई मानवीय क्रियाकलापबीच भिन्नता छुट्याउन अवधारणागत स्पष्टताको आवश्यकता छ । आप्रवासन र बेचबिखनबीचको अवधारणागत स्पष्टता आप्रवासनलाई नियमित गराउन र बेचबिखनको नियन्त्रण गर्न ज्यादै महत्त्वपूर्ण हुन्छ । यति मात्र होइन, यी दुई प्रक्रिया बीचको सम्बन्ध र भिन्नतालाई सही रूपमा पहिचान नगरी यससम्बन्धी नीति तथा कार्यक्रम बनाउन र कार्यान्वयन गर्न सकिदैन । श्रम आप्रवासनको दृष्टिकोणबाट हेर्दा नेपाली महिलाहरू तथा पुरुषहरू दुबै समान जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका छन् । तर बेचबिखन वा यौन शोषणबाट संरक्षण गर्ने नाममा महिलाहरूको श्रम आप्रवासनमा मात्र सर्तयुक्त व्यवस्था गर्नु व्यक्तिको हिंडडुलको स्वतन्त्रताको अधिकारमाथि बन्देज र लैङ्गिक भेदभाव हो ।

नेपाली आप्रवारी कामदारहरूको अवस्था

विभिन्न अवस्थाहरूका कारण बेरोजगार नेपाली युवाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने क्रममा तिब्र वृद्धि भएको छ । श्री ५ को सरकारले वैदेशिक रोजगारीका लागि नेपाली कामदारहरू पठाउन १९ देशहरूमा स्वीकृति प्रदान गरेको छ । तर नेपाली कामदारहरू स्वीकृति प्रदान गरिएका बाहेक पनि विश्वका अन्य थुप्रै देशहरूमा वैदेशिक कामदारका रूपमा जाने गरेका छन् ।

वैदेशिक रोजगारीमा दुई किसिमबाट नेपाली कामदारहरू जाने गरेका छन् :- १) संस्थागत र, २) व्यक्तिगत । आर्थिक वर्ष २०५९/६० बैशाखसम्मको श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागको तथ्यांक अनुसार जम्मा ३,३७,३१९ जना नेपाली नागरिकहरू वैदेशिक रोजगारीको लागि विभिन्न देशहरूमा गएका देखिन्छन् । वैदेशिक रोजगारीको लागि बढी नेपालीहरू गएका प्रमुख देशहरू निम्नानुसार छन्:

क्र.सं.	देश	कामदारको सङ्ख्या
१.	साउदी अरब	८३,४५५
२.	मलेसिया	६४,६४३
३.	कतार	५५,२२२
४.	यू. ए. ई.	२५,६७२
५.	बहराइन	३,१७१
६.	दक्षिण कोरिया	३,११५
७.	कुवेत	२,५७३

विगत केही वर्षयता रोजगारीका लागि महिलाहरूको विदेश जाने क्रम पनि बढिरहेको छ । वैदेशिक रोजगारी महिलाको लागि पनि आफ्नो परिवारको स्थिति सुधार गर्ने एक राम्रो आर्थिक विकल्पको रूपमा अगाडि आएको छ । तर महिलाको सामाजिक, सांस्कृतिक र आर्थिक अवस्थाको कारणले यस विकल्पको उपयुक्त फाइदा लिन सकिएको छैन । यस्तै महिलालाई वैदेशिक रोजगारीमा काम गर्न जानबाट लगाइएको प्रतिबन्ध तथा विद्यमान नीतिहरू थप चुनौतिको रूपमा रहेको छ ।

आर्थिक वर्ष २०५९/६० बैशाखसम्मको श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागको तथ्यांक अनुसार ८४ (संस्थागत) र ११५ (व्यक्तिगत) गरी जम्मा १९९ जना नेपाली महिलाहरू वैदेशिक रोजगारीको लागि विभिन्न देशहरूमा गएका देखिन्छन् । वैदेशिक रोजगारीको लागि महिला कामदारहरू गएका देशहरू निम्नानुसार छन्:

क्र.सं.	देश	कामदारको सङ्ख्या
१.	हङकङ	५८
२.	इजरायल	३६
३.	मालदिभ्स	२१
४.	दक्षिण कोरिया	१६
५.	साइपान	११
६.	बेलायत	१५
७.	यु.ए.इ.	१
८.	क्यानडा	१

हालसम्म वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली कामदारहरूको संख्या, रोजगारीको राष्ट्र र उनीहरूको सीपको बारेमा विश्लेषण गर्दा ठूलो संख्यामा नेपाली कामदारहरू वैदेशिक रोजगारीको लागि खाडी क्षेत्रका राष्ट्रहरू र मलेसिया जाने गरेका देखिन्छन् भने वैदेशिक रोजगारीको लागि गएका प्रायः नेपाली कामदारहरू अदक्ष वा साधारण कामहरूमा गएका देखिन्छन् । खाडी क्षेत्र र मलेसियाबाहेक वैदेशिक रोजगारीका लागि खुल्ला गरिएका अन्य राष्ट्रहरूमा नेपाली कामदारहरू सन्तोषजनक परिमाणमा गएका छैनन् भने सीपयुक्त र दक्ष नेपाली जनशक्ति पनि वैदेशिक रोजगारीमा न्यूनरूपमा मात्रै रहेको देखिन्छ ।



नेपाली आप्रवासी कामदारहरूका प्रमुख सरोकारका विषयहरू

देशमा विद्यमान बेरोजगारी समस्याको कारण वैदेशिक रोजगारीको महत्त्व दिनानुदिन बढ्दै गएको छ । विदेशी मुद्रा आर्जन गर्ने एक प्रमुख श्रोतको रूपमा समेत वैदेशिक रोजगारीले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा पनि ठूलो योगदान पुऱ्याएको छ । तर वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने व्यक्तिहरूमा व्याप्त अज्ञानता तथा उनीहरूको बाध्यताको फाइदा उठाई उनीहरूको शोषण गर्ने प्रवृत्ति पनि व्याप्त छ । आप्रवासी कामदारको रूपमा रोजगारीको राष्ट्रमा प्राप्त हुनसक्ने हक अधिकारहरूका बारेमा अनभिज्ञ रहेको कारण पनि नेपाली आप्रवासी कामदारहरू थप पीडित हुनु परेको छ । नेपाली आप्रवासी कामदारहरूका प्रमुख सरोकारका विषयहरू यसप्रकार छन्:

सूचनामा पहुँचको अभाव : नेपाली आप्रवासी कामदारहरूलाई वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धमा सही सूचनाको जानकारी हुँदैन । कामका सर्तहरू, कामदारका अधिकारहरू र रोजगारदाता तथा रोजगारीको राष्ट्रको वस्तुस्थिति जस्ता आधारभूत सूचना/जानकारीको अभावमा नेपाली आप्रवासी कामदारहरूको स्थिति नाजुक हुने गर्दछ । अझ पुरुष कामदारको तुलनामा महिला कामदारको सूचनामा पहुँच कम हुनु र महिलाहरूको

सार्वजनिक क्षेत्रसँग व्यवहार गर्ने अनुभवको कमीले महिला कामदारको स्थितिलाई भन्ने जोखिमपूर्ण बनाएको छ ।

अनौपचारिक आप्रवासन:



वैदेशिक रोजगारीमा जाने जनसंख्याको ठूलो हिस्सा औपचारिक भन्दा अनौपचारिक आप्रवासनको माध्यमबाट जान्छ । यस्ता व्यक्तिहरू आफ्नो नजिकको चिनेजानेको व्यक्ति वा दलाल मार्फत वैदेशिक रोजगारीको लागि जाने गर्दछन् । यसरी अनौपचारिकरूपमा जाने आप्रवासी कामदारहरू आधिकारिक दस्तावेजहरूको अभावमा ठगिने वा शोषणमा पर्ने गर्दछन् । यस्ता कामदारहरू अभिलेखबद्ध नभएका कामदारका रूपमा कार्य गर्दछन् ।

प्रस्थानपूर्व तालिमको अभाव :

यद्यपि वैदेशिक रोजगारीमा जानु अघि वैदेशिक

रोजगारीको लागि जाने कामदारहरूलाई प्रस्थानपूर्व तालिम दिने व्यवस्था छ । तर यस्तो तालिम अपर्याप्त भएकोले यस तालिमलाई अर्भ परिमार्जन तथा अनिवार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ । यस्तै विदेश प्रस्थान गर्न पूर्व नेपाली कामदारहरूलाई उनीहरूले गर्ने कामको प्रकृति अनुसार सीप तथा क्षमतासम्बन्धी आवश्यक तालिम दिने व्यवस्थाको पनि अभाव छ । साथै रोजगारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप कामदारको हक अधिकार तथा अन्य आवश्यक



विषयमा पनि तालिम दिनु आवश्यक हुन्छ ।

स्रोतसाधनको अभाव:

वैदेशिक रोजगारीमा जानको लागि लाग्ने प्रारम्भिक खर्च र स्रोत साधनको अभावमा कतिपय व्यक्ति इच्छुक हुँदाहुँदै पनि वञ्चित हुनु पर्ने स्थिति छ । अर्भ तुलनात्मक रूपमा महिलाहरूको साधन स्रोतमा पहुँच कम हुने हुनाले उनीहरू बढी मात्रामा यसबाट पीडित छन् । कतिपय व्यक्तिले वैदेशिक रोजगारीमा जानको लागि चर्को व्याजदरमा ऋण लिएका छन् भने कतिपय व्यक्ति सही सूचना र परामर्शको अभावमा आम्दानी हुनेभन्दा बढी खर्च गरी वैदेशिक रोजगारीमा गएका छन् ।



महिलालाई वैदेशिक रोजगारीमा जान बन्देज :

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ को दफा १२ बमोजिम महिला कामदारहरूको हकमा रिक्तुटिङ्ग एजेन्सीले अभिभावक र श्री ५ को सरकारको स्वीकृतिले मात्र वैदेशिक रोजगारमा पठाउन सकिने व्यवस्था छ । यसै कानूनी व्यवस्थाको आधारमा श्री ५ को सरकारको २०५४ जेष्ठ ३ गते खाडी मुलुकमा नेपाली महिला कामदारहरू नपठाउने तथा खाडी मुलुक बाहेकका अन्य देशहरूमा संगठित क्षेत्रमा मात्र पठाउन सकिने र असंगठित क्षेत्रमा नपठाउने गरी निर्णय भएको थियो । सेवा, सुरक्षा,

तलब, सुविधा लगायतका विषयमा सम्बन्धित देशस्थित नेपालको कुटनीतिक नियोगबाट प्रमाणित भई आएको खण्डमा खाडी राष्ट्र बाहेकका अन्य देशमा मात्र जान पाउने व्यवस्था थियो । तर हालै २०५९ माघ ३ गते श्री ५ को सरकारले सार्वजनिक गरेको वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धनसम्बन्धी निर्णयले महिला कामदारलाई वैदेशिक रोजगारीको लागि खाडी क्षेत्रमा जान लगाइएको रोक संगठित क्षेत्रमा खुल्ला गर्ने निर्णय गरेको छ ।



रोजगारीको राष्ट्रमा हुने समस्याहरू : सरकारले



महिलालाई औपचारिक माध्यमबाट वैदेशिक रोजगारीमा जान रोक लगाएकोले बाध्यतावश महिलाहरू गैरकानूनी माध्यमबाट समेत श्रम आप्रवासनको लागि गएका छन् । गैरकानूनी हैसियतका कारण रोजगारीको राष्ट्रमा हुने आप्रवासी कामदारहरूको समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न कठिन भएको छ । यस्तै कतिपय महिला आप्रवासी कामदारहरूमाथि रोजगारीको राष्ट्रमा यौनजन्य लगायत विभिन्न समस्या तथा हिंसाहरू हुने गरेका छन् । तर पीडितलाई सहयोग गर्ने, क्षतिपूर्ति दिलाउने तथा रोजगारदाता र रोजगारीको राष्ट्रलाई यसमा

उत्तरदायी बनाउने संयन्त्रको अभाव छ ।

पुनर्रपकीकरण कार्यक्रमको अभाव : नेपालमा स्वदेश फर्केका आप्रवासी कामदारहरूलाई लक्षित गरी उनीहरूलाई नेपाली राष्ट्रिय जीवनमा पुनर्रपकीकरण गर्ने कार्यक्रमको कमी छ । आप्रवासी कामदारहरूले विदेशमा रहँदा हासिल गरेका अनुभवहरू र आर्जन गरेका स्रोतहरू दुबैको उचित तवरले सदुपयोग गर्ने कार्यक्रमको सर्वथा अभाव छ ।

महिला आप्रवासी कामदारसम्बन्धी धारणा: लैङ्गिक विभेदपूर्ण सोचाइ तथा व्यवहारका कारण विदेशमा काम गर्न गएका महिला आप्रवासी कामदारप्रति समाजको पूर्वाग्रहीपूर्ण धारणा रहेको छ । अफ संचार माध्यमहरूले पनि महिला आप्रवासी कामदारहरूमाथि विदेशमा भएको दुर्व्यवहार र यौन शोषणको घटनाहरूलाई बढी प्राथमिकता दिई प्रचार-प्रसार गर्नाले महिला कामदारहरू प्रतिको नकारात्मक धारणामा बल पुगेको छ । यसले गर्दा स्वदेश फर्केका महिला आप्रवासी कामदारहरू आफ्नो पहिचान सार्वजनिक गर्न, आफ्नो हक अधिकारको लागि लड्न एकजुट हुन सकेका छैनन् ।

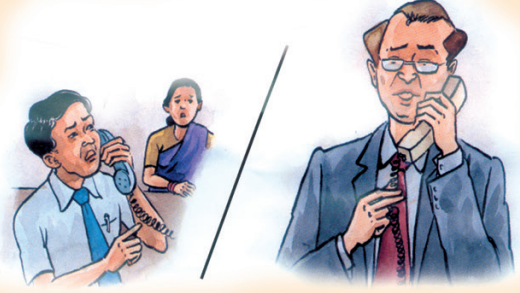


आप्रवासी कामदारहरूका अधिकारहरू

विश्व अर्थतन्त्रको बढ्दो एकीकरणको फलस्वरूप भविष्यमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन अभै बढ्दै जाने देखिन्छ । अस्थायी रूपका आर्थिक संकटहरूको कारण आप्रवासन घट्ने वा यसको प्रवाहमा विविधीकरण हुन

सक्ने भए तापनि श्रम आप्रवासन कायम नै रहने देखिन्छ ।

असुरक्षित र शोषित अवस्थामा श्रम आप्रवासन हुन नदिन आप्रवासी कामदारहरूको मानव अधिकारको प्रत्याभूति गर्न आवश्यक छ । आप्रवासी कामदारहरूको सुरक्षा गर्नु उत्पत्तिको राष्ट्र र रोजगारीको राष्ट्र दुबैको कर्तव्य हो । तर अधिकार क्षेत्रको सीमाको कारण आप्रवासीहरूलाई विदेशमा रहेको अवस्थामा सुरक्षित बनाउने कार्यमा उत्पत्तिको राष्ट्रले खेल्न सक्ने



भूमिकालाई कम बनाएको हुन्छ । अर्कोतर्फ रोजगारीको राष्ट्रले श्रमको आपूर्तिलाई लचकदार बनाउन र सामाजिक तथा आर्थिक मूल्यलाई कम गर्न आप्रवासी कामदारहरूलाई न्यूनतम सुरक्षा मात्र प्रदान गरिएको हुन्छ । दुर्भाग्यवस उत्पत्तिको राष्ट्र र रोजगारीको राष्ट्रहरूबीच यस्ता विषयमा ज्यादै कम वार्ता हुने गरेका छन् र ज्यादै कम क्षेत्रीय बैठकहरूमा मात्र आप्रवासनलाई छलफलको विषयवस्तु बनाइएको पाइएको छ ।

आप्रवासी कामदारहरू विदेशी भएकोले कमजोर हुन्छन् भने आप्रवासी महिलाहरू महिला भएकै कारण अझ बढी कमजोर स्थितिमा हुन्छन् । त्यसैले आप्रवासी कामदारहरू तथा तिनीहरूका परिवारहरूका सदस्यहरूका हक अधिकारको संरक्षण गर्ने कार्य अत्यन्त चुनौतिपूर्ण छ । विदेशमा रहेका आप्रवासी कामदारहरूका हक अधिकारहरूको संरक्षणको सुनिश्चित गर्न स्थानीयस्तर, राज्यस्तर, द्विपक्षीयस्तर, क्षेत्रीयस्तरदेखि अन्तर्राष्ट्रियस्तरसम्म पहलहरू गर्न आवश्यक छ ।

यस सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय समुदायले आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको संरक्षणका लागि थुप्रै पहलहरू गरेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरूमार्फत् आप्रवासीहरूको संरक्षणका लागि धेरै मापदण्डहरू निर्धारण गरिएका छन् । यसको अतिरिक्त संयुक्त राष्ट्र संघले सन् १९९० मा "सबै आप्रवासी कामदारहरू तथा तिनीहरूका परिवारका सदस्यहरूको अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि" पारित गरेको छ । यस महासन्धिले आप्रवासी कामदारहरूका अधिकारहरूलाई एउटै लिखतमा संग्रहित गरेको छ । अभिलेखबद्ध नभएका आप्रवासी कामदारहरू समेत यस महासन्धिको संरक्षणभित्र पर्दछन् । यसका अतिरिक्त यस महासन्धिले अभिलेखबद्ध आप्रवासी कामदारहरूलाई थप अधिकारहरू प्रदान गर्नुका साथै अनियमित आप्रवासनलाई अन्त्य गर्न खास खास उपायहरू तय गरेको छ ।

आप्रवासी कामदार र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरू:

आप्रवासी कामदारका हक अधिकारहरूको संरक्षण गर्ने सिलसिलामा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) ले स्थापनाकालदेखि नै विशेषगरी सन् १९३९ देखि अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको माध्यमबाट प्रयास सुरु गरेको थियो । यसको पहिलो प्रयासलाई रोजगारीको लागि आप्रवासन महासन्धि, १९३९ (महासन्धि नं. ९७) को नामबाट चिनिन्छ । यस महासन्धिले पक्ष राज्यहरूलाई अन्य कुराको अतिरिक्त तलब भत्ता अतिरिक्त समय, काम गर्न समय, तलबी बिदा, न्यूनतम उमेर, तालिम, महिलालाई काममा लगाउने, ट्रेड युनियन सदस्यता, सामूहिक सौदाबाजी, सामाजिक सुरक्षा, अधिकारको कार्यान्वयन जस्ता कुराहरूमा नागरिकसरह

समान व्यवहार गर्नुपर्ने दायित्व तोकेको छ । तत्पश्चात् सन् १९४९ मा यस महासन्धिलाई पुनरावलोकन गरिएको छ । सन् १९५५ मा आप्रवासी कामदारको सुरक्षासम्बन्धी प्रस्तावहरू, रोजगार नीति महासन्धि र प्रस्ताव, १९६४ र रोजगारी र पेशाका भेदभाव विरुद्धको महासन्धि १९५८ पारित भएका छन् ।

सन् १९३९ देखि १९६४ सम्म भएका उपर्युक्त प्रयासहरूलाई अपर्याप्त ठानेर सन् १९७५ मा आप्रवासी कामदार (पूरक व्यवस्थाहरू) महासन्धि, १९७५ (महासन्धि नं. १४३) लागू गरिएको छ । यस महासन्धिले सबै आप्रवासी कामदारहरूका आधारभूत मानव अधिकारको सम्मान, लुकिछिपी र गैरकानूनीतवरले रोजगारीको लागि गराइने आप्रवासनमा रोक लगाउने र दोषीहरूपर कारबाही गर्ने दायित्व सिर्जना गरेको छ । त्यसैगरी यस महासन्धिले पक्ष राज्यहरूलाई आप्रवासी कामदारहरूलाई नागरिकसरह अवसर र व्यवहारमा समानता सुनिश्चित गर्नुपर्ने दायित्व तोकेको छ ।



उपर्युक्तबाहेक भेला हुने स्वतन्त्रता र संगठन गर्न पाउने अधिकार संरक्षणसम्बन्धी महासन्धि, १९४८ (महासन्धि नं. ७८), सामाजिक सुरक्षाको अधिकार बहाली सम्बन्धी महासन्धि, १९८२ (महासन्धि नं. १५७) र समान व्यवहार (सामाजिक सुरक्षा) सम्बन्धी महासन्धि, १९६२ (महासन्धि नं. ११८) ले समेत भेला हुन पाउने र संगठित हुन पाउने अधिकार, सामाजिक सुरक्षाको अधिकतम् र समान व्यवहार सम्बन्धी अधिकारको उपभोगमा आप्रवासी र अन्य कामदारहरूमा फरक व्यवहार गर्न नहुने अन्तर्राष्ट्रिय दायित्व पक्ष राज्यहरूलाई तोकेको छ ।

आप्रवासी कामदार र महिलासम्बन्धी महासन्धि

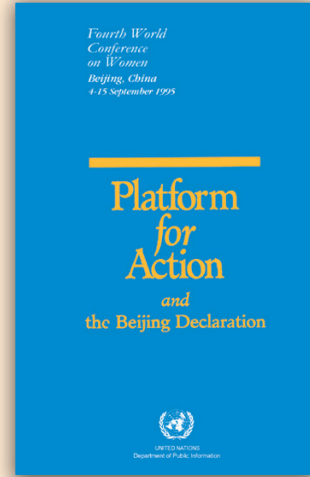
महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारको भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९७९ ले आप्रवासी महिला कामदारहरूको हकमा समेत विभिन्न अधिकारहरू प्रदान गरेको छ । यस महासन्धिको धारा १ ले महिला विरुद्धको भेदभावको व्यापक परिभाषा गर्दै महिला विरुद्धको भेदभाव भन्नाले लिङ्गको आधारमा गरिने कुनै पनि भेदभाव वा वहिष्कार वा प्रतिबन्धलाई सम्भन्नु पर्दछ भनेको छ । महासन्धिको धारा २ र ३ ले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभावहरूलाई उन्मूलन गर्न उपयुक्त नीति तथा कानूनहरू बनाउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । यस्तै महासन्धिको धारा ४ ले महिला र पुरुषबीच वास्तविकरूपमा समानता कायम गर्न अल्पकालीन विशेष उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ । महासन्धिको धारा ११ ले महिलालाई रोजगारीमा समान अधिकार, स्वतन्त्र रूपले रोजगारी चयन गर्न पाउने अधिकार र सेवा, सर्त तथा सुविधाको अधिकार प्रदान गरेको छ ।

श्री ५ को सरकारले पेश गरेको महिलासम्बन्धी महासन्धिको प्रारम्भिक प्रतिवेदन माथिको संयुक्त राष्ट्र संघ महिला विरुद्ध भेदभाव उन्मूलन गर्ने समितिको निष्कर्ष टिप्पणीमा सरकारलाई महिलाहरूको निमित्त व्यवसायिक तालिम सञ्चालन गर्नुपर्ने, महिलाको मानव अधिकार र लैङ्गिक सरोकारको विषयसम्बन्धमा सार्वजनिक चेतना अभियान सुरु गर्नुपर्ने तथा महिलालाई रोजगारीको सबै क्षेत्रमा सहभागी गराउन विशेष उपायहरू अपनाउनु पर्ने सुभाष दिएका छन् ।

आप्रवासी कामदार र बेइजिङ्ग कार्ययोजना

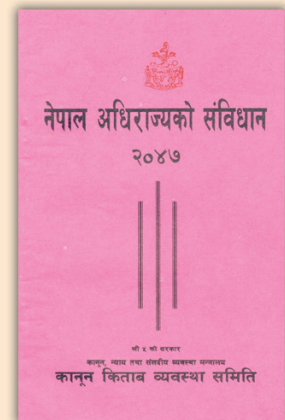
बेइजिङ्ग कार्ययोजनाले आप्रवासन तथा यसको परिणामस्वरूप पारिवारिक संरचनामा आउने परिवर्तनको कारण आम महिलाहरू र खासगरी धेरै जना आश्रितहरू निर्भर रहेका महिलाहरू माथि अतिरिक्त बोझ थपेको छ भन्ने कुरालाई स्वीकार गरेको छ । त्यसैकारण यस कार्ययोजनाले सरकारहरूलाई निम्न सुभाव दिएको छ ।

- * सबै आप्रवासी महिलाका मानव अधिकारहरूको संरक्षण र हिंसा तथा शोषणबाट उनीहरूको बचाउ गर्नुपर्ने,
 - * आप्रवासी महिला कामदार तथा अन्य आप्रवासी महिलाहरूको सशक्तीकरणका लागि विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने,
 - * आप्रवासी महिला कामदारहरूले अन्य देशमा हासिल गरेको योग्यता, अनुभव र सीपको कदर गरी रोजगारीको वातावरण सिर्जना गर्नुपर्ने,
 - * आप्रवासी महिला कामदारहरूलाई पनि सो देशको श्रम शक्तिभित्र आवद्ध गर्नुपर्ने,
 - * अभिलेखबद्धरूपमा रहेका आप्रवासी महिलाहरू र शरणार्थी महिलाहरूलाई समेत विदेशी शिक्षा र तालिमलाई मान्यता दिई उत्पादनशील रोजगारीका अवसरहरू प्रदान गर्नुपर्ने ।
- यस्तै बेइजिङ्ग+५ समीक्षामा पारित दस्तावेजले विश्वव्यापीकरणको फलस्वरूप अर्थतन्त्रको महत्त्वपूर्ण पक्ष बन्न पुगेको वैदेशिक रोजगारीमा महिलाको सहभागिता वृद्धि गर्न निम्न सुभावहरू दिएको छ :
- * आप्रवासी महिला कामदारसँग सम्बन्धित तथ्यांक राख्नुपर्ने,
 - * वैदेशिक रोजगार सम्बन्धमा पर्याप्त सूचना प्रवाह गर्नुपर्ने,
 - * आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारलाई संरक्षित गर्न कानून निर्माण गर्नुपर्ने,
 - * सुरक्षित आप्रवासनको लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपर्ने,
 - * आप्रवासी कामदारहरूलाई प्रशिक्षण प्रदान गर्नुपर्ने,
 - * राम्रा उदाहरणहरू तथा हासिल गरेका अनुभवहरूको प्रचार-प्रसार गर्नुपर्ने ।



आप्रवासी कामदार र संविधान

मानव अधिकार सबै व्यक्तिहरूको जन्मसिद्ध अधिकार हो, जसको प्रत्याभूति प्रदान गर्नु प्रत्येक सरकारको पहिलो दायित्व हो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले नागरिकका विभिन्न मौलिक हकहरूलाई प्रत्याभूत गरेको छ । संविधानको धारा ११ ले समानताको हक प्रदान गरेको छ, जसअन्तर्गत सबै नागरिक कानूनको अगाडि समान रहने र समान संरक्षणबाट वञ्चित नगरिने अधिकार प्रदान गरेको छ । यस्तै कुनै पनि नागरिकलाई विना लैङ्गिक भेदभाव समान कानूनको व्यवस्था गरिने प्रतिबद्धता गरेको छ । साथै विद्यमान लैङ्गिक



गिक असमान परिस्थितिमा महिला र पुरुषबीच समानताको आधारमा प्रतिस्पर्धा हुन नसक्ने स्थिति भएकोले महिला वर्गको विकासको लागि विशेष कानूनहरू बनाउन सक्ने सुविधासमेत उपलब्ध गरेको छ । त्यस्तै धारा १२(२)(घ)ले आवतजावतको स्वतन्त्रताको हक दिएको छ भने धारा १२(२)(ङ)ले पेसासम्बन्धी स्वतन्त्रताको हक प्रदान गरेको छ । यस्तै धारा २० ले शोषण विरुद्धको हक प्रदान गरेको छ भने धारा २६(७) ले महिलाहरूको रोजगारीमा सहभागिता बढाउन विशेष नीति तथा कानून बनाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

आप्रवासी कामदार र वैदेशिक रोजगारी ऐन



नेपालमा वैदेशिक रोजगारीलाई नियमित गर्न २०४२ सालमा वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ आएको थियो । तर उक्त ऐनको प्रस्तावनाले नै ऐन ल्याउनुको उद्देश्य वैदेशिक रोजगारीलाई नियन्त्रण गर्न भन्ने उल्लेख गरेबाट यस कानूनको वैदेशिक रोजगारप्रतिको संकुचित दृष्टिकोण स्पष्ट हुन्छ ।

वैदेशिक रोजगारी ऐनको दफा १२ ले महिलालाई वैदेशिक रोजगारीमा जानको लागि अभिभावक तथा श्री ५ को सरकारको स्वीकृति लिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । तर पुरुषको हकमा यस्तो स्वीकृति आवश्यक छैन । यसरी पुरुष

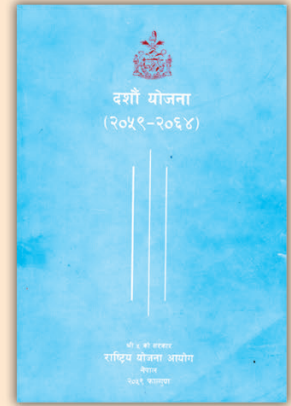
उपलब्धताको आधारमा वैदेशिक रोजगारमा विना रोकतोका जान सक्दछ भने महिलाको हकमा उपलब्धता हुँदाहुँदै पनि अभिभावक वा श्री ५ को सरकारले स्वीकृति प्रदान नगरेको अवस्थामा वैदेशिक रोजगारबाट वञ्चित हुनुपर्ने स्थिति छ । अतः उक्त कानूनी व्यवस्था महिला विरुद्ध प्रत्यक्षरूपमा भेदभावपूर्ण रहेको छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐनले लगाएको बन्देजको कारण महिलाहरू कानूनीरूपमा वैदेशिक रोजगारमा जानबाट वञ्चित भइरहेको अवस्था छ । कानूनीरूपमा वैदेशिक रोजगारमा जान नपाएको कारण महिलाहरू वैदेशिक रोजगारीको निमित्त गैरकानूनीरूपमा जाने गरेका छन् । यसरी गैरकानूनी तवरमा जाँदा महिलाको स्थिति अझै दयनीय भएको अवस्था छ । यसैगरी महिला, कानून र विकास मञ्चले गरेको "नेपालमा भेदभावपूर्ण कानूनहरू र त्यसले महिलालाई पारेको असर" सम्बन्धी अध्ययनले वैदेशिक रोजगारमा रहेको भेदभावपूर्ण व्यवस्थाले गर्दा महिलाहरूलाई विविध असरहरू परेको देखाएको छ ।



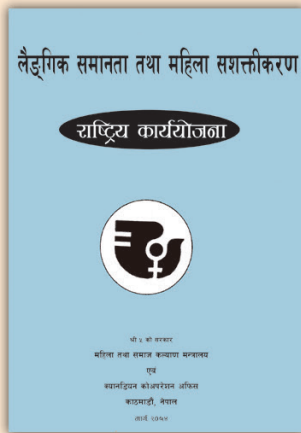
आप्रवासी कामदार र दशौं योजना

दशौं योजना (२०५९-२०६४) ले वैदेशिक रोजगारीको लागि जाने कूल श्रम शक्तिमध्ये १०.८५ प्रतिशत महिला रहेको कुरालाई मनन गर्दै वैदेशिक रोजगारीमा महिलाको सहभागिता वृद्धि गर्न वैदेशिक रोजगारीको लागि आवश्यक सीप एवं क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा गएकाको अनुगमन गर्ने, वैदेशिक रोजगारदाता राष्ट्रसँग कामदार कर्मचारीहरूको न्यूनतम सुविधा तथा सुरक्षा मापदण्डसम्बन्धी द्विपक्षीय सन्धिहरू गर्नुपर्ने, सुरक्षित रेमिटेन्ससम्बन्धी व्यवस्था तथा वैदेशिक रोजगारदाता कम्पनीहरूको निरन्तर मूल्यांकन तथा अनुगमन गर्नुपर्ने योजना तर्जुमा गरेको छ ।



आप्रवासी कामदार र लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्ययोजना

बेइजिङ्ग कार्ययोजना कार्यान्वयनको सम्बन्धमा नेपालमा महिला तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको सक्रियतामा श्री ५ को सरकारले "लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण: राष्ट्रिय कार्ययोजना" तयार पारेको छ । उक्त कार्ययोजनाको परिच्छेद ९ : महिला र मानवअधिकार अन्तर्गत पृष्ठ ११६ मा "४.११ वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ को दफा १२ अनुसार वैदेशिक रोजगारका लागि महिलाले अभिभावकको स्वीकृति लिनुपर्ने कुरा भेदभावपूर्ण भएकोले त्यस्तो भेदभावपूर्ण व्यवस्था संशोधन गरिनुपर्ने" उल्लेख भएको छ । उक्त राष्ट्रिय कार्ययोजनालाई श्री ५ को सरकार, मन्त्रिपरिषद्समेतबाट अनुमोदन भइसकेको स्थिति छ ।



त्यस्तै श्री ५ को सरकारद्वारा गठित महिला विरुद्धको भेदभावपूर्ण कानून पुनरावलोकन गरी संशोधन मस्यौदा प्रतिवेदन तयार गर्न गठित उच्चस्तरीय समिति २०५८ को प्रतिवेदनमा समेत वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ को दफा १२ महिला विरुद्ध भेदभावपूर्ण रहेको तथ्य औल्याइएको छ ।

आप्रवासी कामदार र सर्वोच्च अदालत

महिला, कानून र विकास मञ्च (FWLD) ले सम्मानित सर्वोच्च अदालतमा वैदेशिक रोजगार ऐनको दफा १२ को व्यवस्था लिइएको आधारमा भेदभावपूर्ण भएको र यसले संविधानको धारा ११, १२(ङ) र १७(१) का साथै महिलासम्बन्धी महासन्धिद्वारा प्रत्याभूत गरिएको रोजगारीको अधिकार, स्वतन्त्र विचरण गर्ने अधिकार र सम्पत्ति आर्जन गर्ने अधिकारलाई कुण्ठित गर्ने भएकोले उक्त व्यवस्था संविधानसँग बाभिएकोले बदर घोषित गरी पाउन रिट हालेको थियो ।

उक्त मुद्दाको फैसलाको क्रममा सर्वोच्च अदालतले "वैदेशिक रोजगारी ऐनको दफा १२ इजाजतपत्रवालाले

मात्र महिलालाई वैदेशिक रोजगार उपलब्ध गराउँदा अपनाउनु पर्ने प्रक्रियागत सर्तको रूपमा रहेको देखिन्छ । सो कानूनी व्यवस्थाले महिलालाई वैदेशिक रोजगारमा जान नै नपाइने वा इजाजतपत्रवालाले वैदेशिक रोजगार नै उपलब्ध गराउन नहुने भनी प्रतिबन्ध लगाएको छैन । व्यक्तिगतरूपमा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने महिला होस् वा पुरुष जोसुकैलाई पनि सो दफाको प्रक्रियागत सर्त पूरा गरी जान पाउने स्वतन्त्रता र छुट प्रदान गरेको देखिन्छ । इजाजतपत्रवालाले १८ वर्ष



उमेर पुगेका महिलालाई वैदेशिक रोजगार उपलब्ध गराउँदा महिलाहरूलाई स्वदेशमा तथा विदेशमा गएर पनि शोषित हुन नपरोस् र नठगिउन् साथै अनेक किसिमको भ्रष्टाचारमा पर्नु नपरोस् भन्ने उद्देश्य अनुरूप तर्जुमा भएको कानूनलाई नकारात्मक धारणाबाट हेर्न मिल्दैन । कुनै पनि लोककल्याणकारी राज्यले आफ्नो राज्यको महिला, बालक, बृद्ध नागरिकहरूको विशेष संरक्षण गर्नु उसको दायित्व हुन्छ । अतः वैदेशिक रोजगार ऐनले इजाजतपत्रलाई नियन्त्रण गरी महिला वर्गको विशेष संरक्षण गरेको विषयलाई महिला वर्गको हितलाई प्रतिकूल असर पार्ने किसिमले समानताको हक विपरित भेदभावपूर्ण र नकारात्मक भन्न मिल्दैन” भन्ने फैसला गरेको थियो ।

अधिकारवादी दृष्टिकोणबाट हेर्दा यस फैसलाले न्यायपालिकामा समेत समानतासम्बन्धी अवधारणागत अस्पष्टता रहेको देखिन्छ । यस फैसलाले संरक्षणवादी अवधारणाअन्तर्गत तर्जुमा गरिएको महिलाको वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी सर्तयुक्त व्यवस्थालाई पुनर्स्थापित गरी महिलाको रोजगारीको अधिकार तथा समानताको अधिकार उल्लंघन गरेको छ ।

आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारसम्बन्धी महासन्धिको आवश्यकता

प्रायः सबै रोजगार दिने राष्ट्रहरूले आप्रवासी कामदारहरूले जोखिमपूर्ण र गुणस्तरहीन अवस्थामा समेत काम गर्न सक्छन् भन्ने आधारमा उनीहरूलाई प्रवेश दिने गर्दछन् । मुलुकको अर्थतन्त्रहरूमा आप्रवासी कामदारको उपस्थितिलाई लाभदायक ठानिन्छ किनकि यसले श्रम बजारलाई लचिलो बनाउँछ । तर यसबाट आप्रवासी कामदारले ठूलो सामाजिक मूल्य चुकाउनु पर्दछ । यस्तो मानवीय मूल्यलाई आर्थिक लाभको लागि कहिल्यै पनि बेवास्ता गर्न सकिदैन । त्यसैले आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारलाई संरक्षित गर्न संयुक्त राष्ट्र संघले डिसेम्बर १८, १९९० का दिन “सबै आप्रवासी कामदारहरू र तिनीहरूका परिवारहरूका सदस्यहरूका अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी महासन्धि” पारित गरेको थियो । यो महासन्धि आप्रवासी कामदारहरूका अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारसम्बन्धी लिखत हो । यस महासन्धिको निम्न विशेषता रहेको छः



- * आप्रवासी कामदारहरूका अधिकारको संरक्षणको लागि एक कानूनी संयन्त्रको व्यवस्था गर्ने,
- * वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा उत्पत्ति तथा रोजगारीको राष्ट्रहरूमा आवतजावत गर्ने आप्रवासी कामदारहरूका लागि आधारभूत सुरक्षाको प्रत्याभूति दिने,
- * आप्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरूको कानूनी स्थिति जे जस्तो भए पनि उनीहरूको मानव अधिकार संरक्षणको सुनिश्चितता गर्ने,
- * आप्रवासी कामदारहरूका अधिकारको संरक्षणमा उत्पत्तिको राष्ट्र तथा रोजगारीको राष्ट्र दुबैलाई उत्तरदायी बनाउने,
- * विगतका विभिन्न महत्वपूर्ण लिखतहरूमा नसमेटिएका आप्रवासी कामदारहरूका विविध पक्षहरूलाई समेत समेट्ने,
- * आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको सम्बन्धमा विस्तृत व्यवस्था गर्ने,
- * आप्रवासी कामदारहरूका अधिकारको उल्लंघन भएमा उपचारको व्यवस्था गर्ने ।

महासन्धि अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरू

हालसम्म सबै आप्रवासी कामदारहरू तथा तिनीहरूका परिवारका सदस्यहरूका अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी महासन्धिलाई २१ वटा राष्ट्रहरूले अनुमोदन गरिसकेको छ । महासन्धि अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरू यसप्रकार छन् :

अजरबैजान	११/०१/१९९९	बोस्निया हर्जगोभिना	१३/१२/१९९६
बोलिभिया	१२/१०/२०००	कोलम्बिया	२४/०५/१९९५
केप भर्डी	१६/०९/१९९७	इजिप्ट	१९/०२/१९९३
इक्वेडर	०५/०२/२००२	ज्युनिया	०७/०९/२०००
घाना	०७/०९/२०००	मोरोक्को	२१/०६/१९९३
मेक्सिको	०८/०३/१९९९	सेनेगल	०९/०६/१९९९
फिलिपिन्स	०५/०७/१९९५	श्रीलंका	११/०३/१९९६
सिसिलस	१२/१२/१९९४	युगान्डा	१४/११/१९९५
ताजिकिस्तान	११/०३/१९९६	जवाटेमाला	१४/३/२००३
उरुग्वे	१५/०२/२००१	एल साल्भाडोर	१४/३/२००३
बेलिज	१४/११/२००१		

महासन्धिको अनुमोदनको लागि गर्नुपर्ने प्रयासहरू

नेपाली आप्रवासी कामदारहरूका अधिकारको संरक्षण गर्न र अधिकार उल्लंघन भएको स्थितिमा आवश्यक उपचारहरू प्रदान गर्न "सबै आप्रवासी कामदारहरू तथा तिनीहरूका परिवारका सदस्यहरूका अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी महासन्धि, १९९०" लाई नेपालले अनुमोदन गर्न आवश्यक छ । यसको लागि श्री ५ को सरकारले वस्तुनिष्ठ अध्ययन र आवश्यक पूर्वाधार तयार गरी महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने प्रक्रिया अगाडि बढाउनु पर्दछ । यद्यपि यस महासन्धिले आप्रवासी महिला कामदारहरूका सरोकारहरूलाई छुट्टै हेर्न सकेको छैन तथापि यसले समग्रमा आप्रवासी कामदारहरूको हक अधिकारलाई सुनिश्चित गर्ने हुनाले दक्षिण एसियामा बढी महिलाहरू वैदेशिक रोजागरीमा जाने राष्ट्रले पनि यस महासन्धिलाई अनुमोदन गरिसकेको छ । अतः नेपालको महासन्धि अनुमोदनसम्बन्धी सरकारी प्रयासमा थप बल पुऱ्याउन नागरिक समाजले निम्न कार्य गर्न आवश्यक छ :

संस्थागत व्यवस्था : जबसम्म आप्रवासी कामदारहरू आफै संगठित भएर आफ्नो अधिकारको लागि अगाडि आउँदैनन्, तबसम्म सकारात्मक उपलब्धि प्राप्त हुन कठिन हुन्छ । त्यसैले सर्वप्रथम आप्रवासी कामदारहरू संगठित हुनु आवश्यक छ । यस्तै आप्रवासी महिला कामदारहरूको पनि आफ्नो छुट्टै संस्था स्थापना गर्न आवश्यक छ । यस्तो संस्था स्थापना भएपछि महासन्धि अनुमोदनको लागि उपयुक्त वातावरण सृजना गर्नेतर्फ कार्य गर्नुपर्दछ ।

यस्तै आप्रवासी कामदारहरूको हक अधिकारको विषयमा काम गर्ने नयाँ संस्थाहरू स्थापना गर्ने तथा कार्यरत संस्थाहरूले पनि यसलाई आफ्नो कार्यक्षेत्र एवं प्राथमिकताको विषय बनाउनु पर्दछ । यसको लागि संस्थाहरूले महासन्धिको अनुमोदनको लागि काम गर्नुपर्दछ ।

सूचना दिने : आप्रवासी कामदारहरूका अधिकार तथा श्रमसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड सम्बन्धमा प्रचारप्रसार गर्ने, आप्रवासी कामदारहरू र सम्बन्धित व्यक्तिहरूको लागि छलफल/बैठक आयोजना गर्ने, आप्रवासी कामदारहरूका अधिकारहरू र अधिकारको उल्लंघनका घटनाहरूका बारेमा विभिन्न माध्यमबाट जानकारी लिने तथा दिने गर्नुपर्दछ ।

वकालत गर्ने : महासन्धि अनुमोदन गर्नुपर्ने आवश्यकताप्रति जागरुक गराउन जनप्रतिनिधिहरूलाई सचेत गराउने र खासगरी चुनावको समयमा प्रमुख राजनीतिक दलहरू तथा उम्मेदवारहरूलाई महासन्धिको उद्देश्यहरू प्राप्तिको लागि कार्य गर्ने वचनबद्ध गराउनु पर्दछ ।



आप्रवासी



महिला

कामदारहरुका



अधिकार

संरक्षण



गरौं ।