वैदेशिक रोजगार नीति २०६८ को पुनरावलोकन

अध्ययन प्रतिवेदन २०७९

नेपाल सरकार
राष्ट्रिय योजना आयोग
सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल
फोन: +९७७-१-४२११९७०
फ्याक्स: +९७७-१-४२११७००
Email: npcs@npc.gov.np

नेपाल सरकार
राष्ट्रिय योजना आयोग
सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल
फोनः +९७७-१-४२११९७०
फ्याक्सः +९७७-१-४२११७००
Email: npcs@npc.gov.np

राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपालका लागि परामर्शदाता डा मुकुन्दप्रसाद पौड्यालद्वारा तयार गरिएको वैदेशिक रोजगार नीति २०६८ को पुनरावलोकन अध्ययन प्रतिवेदन २०७९ ।

अध्याय एक

वैदिशक रोजगार नीति २०६८ पुनरावलोकन

१.१ परिचय १

१.२ पृष्ठभूमि र नेपालको परिवेश ४

१.३ अध्ययनको उद्देश्य १२

१.४ अध्ययनका प्रश्नहरू १३

१.५ प्रतिवेदनको स्वरूप १४

अध्याय दुई

साहित्य विवेचना

२.१ पृष्ठभूमि १५

२.२ वैदेशिक रोजगारीका तीन पक्ष १८

२.३ वैदेशिक रोजगारी र आर्थिक प्रभाव २३

अध्याय तीन

अध्ययन विधि (Methodology)

३.१ वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित अन्य राष्ट्रिय नीतिहरू ३१

३.२ वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी ऐन, नियम, दीग्दर्शन, कार्यविधि र निर्देशिका ३१

३.३ अध्ययन विधि ३३

अध्याय चार

वैदेशिक रोजगार नीतिको पुनरावलोकन तथा विश्लेषण

४.१	नीतिका कमजोरी	३४
४.२	नीतिमा संशोधन गर्नुपर्ने विषयहरू	३६
४.३	नयाँ थप गर्नुपर्ने विषयहरू	४८

अध्याय पाँच

सिफारिस तथा सुझाव

५.१	सिफारिस तथा सुझाव	७९

सन्दर्भ सूची ९२

अध्याय एक

वैदिशक रोजगार नीति २०६८ पुनरावलोकन

१.१ परिचय

विश्वमा आएको सामरिक परिवर्तन र नेपालले अपनाएको खुल्ला अर्थव्यवस्थाको नीतिका कारण वि. सं. २०५० सालपछि नेपालमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्ति बढेको हो। यसो त नेपालमा सन् १८१६को सुगौली सन्धि पश्चात् विदेशमा गई रोजगारी गर्ने इतिहास भने नभएको होइन। ब्रिटिस आर्मी वा भारतीय सेनामा गई काम गर्ने चनल त्यसवेला देखिनै चलेको हो। यस अर्थमा यो २०० वर्ष भन्दा बढी इतिहास वोकेको विषय हो। तर आधुनिक प्रकारको वैदेशिक रोजगारीको सुरूआत भने सन् १९९०को दशक पछि नै भएको हो। विश्वव्यापीकरण उदारीकरण जस्ता नीतिगत परिवर्तनका कारण यसमा द्रुत वृद्धि भएको हो।

अन्तरिम संविधान,२०६३ को भावनालाई कार्यरूप दिन र वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित, मर्यादित, सुरक्षित र भरपर्दो बनाउन वि. सं. २०६८ सालमा वैदेशिक रोजगार नीति जारी भएको थियो। तत्कालीन परिवेशलाई ध्यानमा राखी जारी गरिएको सो नीतिमा सातवटा नीतिहरू र १०२ रणनीतिहरू रहेका छन्। नेपालको वर्तमान संविधानले पनि वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त हुने पुँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशका उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउने नीति लिएको छ।

देशमा सीमित मात्रामा रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध भएकाले लाखौं नेपालीहरू विदेशमा काम गर्न गएका छन्। देशभित्रैको रोजगारीबाट प्राप्त हुने न्यून सीमान्त आयको कारणले पनि वैदेशिक रोजगारतर्फको आकर्षण बढेको हो। विदेशमा काम गरी आर्जित रकम देशमा पठाउने काम सर्सर्ति हेर्दा राम्रो लागे तापनि यसभित्र विभिन्न प्रतिकुलताहरू नीहित रहेका छन्। वैदेशिक रोजगारलाई अनेकन नामले गिज्याइने गरिन्छ जस्तो "servants of globalization", 'unfreeing bondage", "heteronomy", "unfreedom" आदि। अझ खाडी देशहरू विशेषतः युएई जस्ता देशमा कायम रहेको *Kafala* नामक परम्पराको कारणले घरायसी कामदारको रूपमा जानेले पाउनसम्म सास्ती पाइरहेका कुराहरू सार्वजनिक नै भइसकेका छन्।

नेपालमा प्रत्येक वर्ष करिब ५ लाख जति उत्पादनशील युवाहरू श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने अनुमान छ। यसरी प्रवेश गर्ने श्रमशक्तिलाई रोजगार प्रदान गर्न नेपालको श्रमबजार सक्षम छैन। न्यून आर्थिक वृद्धि, भौगोलिक जटिलता, सीमित उव्जाउ योग्य भूमि, सीपविहीन जनशक्ति र कमजोर संरचनात्मक आर्थिक प्रणाली जस्ता कारणले देशमा रोजगार उपलब्ध हुन नसकी विदेशमा रोजगार खोज्ने प्रवृत्ति बढेको छ। यस अर्थमा वैदेशिक रोजगारी धेरै नेपालीको लागि बाध्यताको रोजगारी हो।

नेपालले वैदेशिक रोजगारीका लागि संस्थागतरूपमा कामदार पठाउन खुल्ला गरिएका मुलुकहरूको सङ्ख्या ११० पुगेकोछ। कतार, मलेसिया, साउदी अरेविया, यु.ए.ई., कुवेत, वहराइन, ओमान, दक्षिणकोरिया, आदि देशहरू नेपालीहरूका लागि

प्रमुख गन्तव्यका देशहरू भइरहेका छन्। केही शिक्षित युवाहरू अमेरिका, अष्ट्रेलिया, क्यानाडा र वेलायततर्फ काम गर्न पुगेका छन्। नेपालको छिमेकी देश भारत भने परम्परागत रूपमा नेपालीहरूको वैदेशिक रोजगारको कार्यक्षेत्र बनेको छ। त्यहाँ थुप्रै नेपालीहरूले काम गरिरहेका छन्। अभिलेखको अभावमा यो सङ्ख्या कति हो हालसम्म यकिन छैन।

सरकारका नीतिहरू सामन्यतः प्रत्येक पाँच पाँच वर्षमा पुनरावलोकन र अध्यावधिक गरी समय सापेक्ष बनाइनुपर्ने सैद्धान्तिक अवधारणा छ। नेपालको वैदेशिक रोजगार नीतिमा नै पनि प्रत्येक पाँच पाँच वर्षमा आवश्यकता अनुसार सुधार गरिने र विश्व बजारमा आएको परिवर्तनलाई उपयुक्तरूपमा सम्बोधन गर्न आवश्यक परेमा सुधार गरिने विषय समावेश भएको छ। वैदेशिक रोजगार नीति जारी भएपछिको एक दशकको अवधिमा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको क्षेत्रमा निकै परिवर्तनहरू देखा परेका छन्। नेपालमा नयाँ संविधान लागू भएको, क्रमशः थप आवधिक योजनाहरू कार्यान्वयन हुँदै गरेका र निकै नीतिगत तथा कानूनी परिवर्तनहरू भैसकेको अवस्था छ भने अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा पनि निकै आर्थिक, राजनैतिक तथा कूटनीतिक परिवर्तनहरू भइरहेकाछन्। कोभिड-१९ले यसमा थप चुनौतीहरू ल्याईदिएको अवस्था छ। हालैको रूस युक्रेन युद्धले यसमा अझै चुनौतीहरू थप्न सक्ने देखिन्छ।

दिगो विकासका लक्षहरू पनि क्रमशः कार्यान्वयन हुँदै गरिएको र कतिपय लक्षहरूमा निकै प्रगति भएको अवस्था पनि छ। नेपालको भर्खरै सम्पन्न भएको

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ ले जनसंख्याको बनौटमा परिवर्तन हुन सक्ने संभावना देखाएको छ। सन् २०३० सम्म नेपाललाई मध्यमस्तरीय विकासशील देशमा स्तरोन्नतिगर्ने प्रयास पनि छ। वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन हुने विप्रेषणको देशको आर्थिक विकासमा योगदान बढाउने गरी परिचानल गर्नु पनि त्यतिकै महत्वपूर्ण हुन्छ। वैदेशिक रोजगारीलाई बाध्यताको रोजगारीबाट अवसरको रोजगारीमा परिवर्तन गर्नुपर्ने खाँचो छ। यी सबै परिप्रेक्षमा वि.सं.२०६८ सालमा जारी भएको वैदेशिक रोजगार नीतिमा अध्यावधिक र समयसापेक्ष सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ। तसर्थ यो नीतिको पुनरावलोकन गरी समयसापेक्ष सुधार गर्ने विषयहरू सिफारिस गर्ने प्रयोजनार्थ यो अध्ययन सम्पन्न गरी राष्ट्रिय योजना आयोगमा पेश गरिएको हो।

१.२ पृष्ठभूमि र नेपालको परिवेश

नेपालको श्रम बजारमा श्रमिकको उत्पादकत्व न्यून रहेको छ। श्रमिकहरूको मानव विकास सूचकाङ्क पनि न्यूनस्तरको छ। गरिबी र अत्ति विपन्न गरिबीको मारमापर्ने पनि श्रमिकहरू नै हुन्। साक्षारता प्रतिशत पनि न्यूनछ। परम्परागत कृषि पेशमा निर्भर रहेको जनशक्ति केवल अनुभवमा आधारित खेती वाहेक अरू गर्न जान्दैन। ज्ञानमा आधारित कृषि अभ्यास सून्य छ। कृषिको रोजगार लोचनशीलता (employment elasticity) निकै कम छ। देशमा आक्कल झुक्कल आर्थिक वृद्धि भए तापनि यसले खासै रोजगार सिर्जना गर्न सकेको छैन। कृषिश्रमिकको ज्यालादर न्यून छ। आन्तरिक आप्रवाशन विशेषतः पहाडबाट तराई र सहरमा सर्ने प्रवृत्ति उच्च

छ। देशमा औद्योगिक विकास सीमित मात्र छ। विस्तार हुँदै गएको सेवा क्षेत्रले खासै रोजगार दिन सकेको छैन। यो सहर केन्द्रित छ।

अझै भन्नुपर्दा देशको उर्वर भूमि, जुन कृषिको लागि उपयुक्त हुनसक्छ, निकै सीमित छ। सीमान्त भूमिमा निर्वाह खेती मात्र चलिरहेको छ। उच्च पहाड र हिमाली क्षेत्रको विकट परिवेशले जीवन कष्टकर छ। शुन्दर, आकर्षक र प्राकृतिक वरदान जस्तो भूधरातल भए तापनि यस्तो भूमिले खासै रोजगारी दिन नसकेकोले पहाडबाट सहर र तराईमा बसाइँ सर्ने क्रम तीव्र भएको छ। कृषि क्षेत्रमा मौसम अनुसारको रोजगारी हुँदा यो छद्मभेषी बेरोजगार (disguised unemployment) भएकोछ। वर्षेनी कामको खोजीगर्ने व्यक्ति भन्दा काम दिने ठाउँ कम भएकाले श्रमिकको माग र आपूर्ति बीच असन्तुलन भई वेरोजगारी बढ्दो क्रममा छ। यसले विदेशमा काम गर्न जान बाध्य पारेको छ।

छिमेकी देश भारतबाहेक औपचारिकरूपमा लाखौं नेपालीहरू विदेशमा काम गर्छन्। अनौपचारिकरूपमा यो संख्या अझै बढी भएको अनुमान गरिन्छ। देशले नागरिकहरू विदेशमा काम गर्न जाँदा विप्रेषणको रूपमा विदेशी विनिमय प्राप्त हुने र अनुभव तथा सीप हासिल गर्न सकिने हुँदा त्यो आफ्नै देशको विकासको लागि प्रयोग गर्न सकिने अपेक्षा गर्छ तर यो अपेक्षा वास्तविकरूपमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन।

हालैका वर्षहरूमा वैदेशिक रोजगारलाई प्रोत्साहन गर्ने कि निरूत्साहन गर्ने भन्ने विषय पनि जोडतोडका साथ उठेको छ। सैद्धान्तिकरूपमा वैदेशिक रोजगारीका निकै

सकारात्मक पक्षहरू छन्। जस्तै विदेशबाट पैसा आउँदा देशमा विदेशी मुद्राको सञ्चय बढ्दछ। सरकारलाई शिक्षा र स्वास्थ्य जस्ता क्षेत्रमा खर्च गर्न स्रोतको व्यवस्थापन हुन्छ। त्यस्तै पारिवारिक आय बढ्दछ। यसबाट गरिबी निवारणमा सहयोग हुन्छ। विश्व बैंकको एक अध्ययन अनुसार १० प्रतिशत प्रतिव्यक्ति विप्रेषण बढेमा ३.५ प्रतिशत गरिबी घट्दछ भन्ने रहेको पाइन्छ। फिलिपिन्समा १० प्रतिशत विप्रेषण बढ्दा २.८ प्रतिशत गरिबी घटेको उदाहरण पनि छ। नेपालमा हाल विप्रेषण मार्फत प्राप्त हुने विदेशी विनिमय विदेशी मुद्राको प्रमुख श्रोतको रूपमा स्थापित भइसकेको छ। गरिबी निवारणमा यसको ठूलो सहयोग पुगेको छ।

त्यसैगरी विप्रेषण प्राप्त गर्ने घरमा उपभोगमा स्थिरता आउने, भौतिक र विलासिताका वस्तुहरूमा लगानी गर्न सकिने, उद्यमशीलता बढ्ने, जोखिम लिनसक्ने क्षमता बढ्ने, वालबच्चाहरूले शिक्षाको अवसर प्राप्त गर्ने, स्वास्थ्य उपचारमा बढी खर्च गर्न सक्ने क्षमता हुने आदि सकारात्मक पक्षहरू देखिन्छन्।

राष्ट्रिय दृष्टीकोणबाट हेर्दा समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम रहने, बैंक तथा वित्तीय क्षेत्रको विकास हुने, विदेशी मुद्रासँगको विनिमय दर सुदृढ हुने, सरकारको लागि विकास गर्न साधन उपलब्ध हुने, उपभोग बढ्ने भएकाले गुणाङ्कअसर (multiplier effect) बढी हुने, विदेशी पुँजी बजारसँग आबद्धता रहने, देशको स्थानीय क्षमता बढ्ने, सरकारको ऋण तिर्न सक्ने क्षमता बढ्ने आदि जस्ता सकारात्मक पक्षहरू छन्।

आलोचकहरू वैदेशिक रोजगारीका अध्याँरा पक्षहरू पनि निकै भएको देखाउँछन्। सामान्य शिक्षा र विनासीपका कामदारहरूको बाहुल्यता भएकाले नेपालीहरूले विदेशमा गर्ने कामलाई फोहोर, खतरनाक र असाध्यै गाह्रो (dirty, danger and difficult - 3Ds) कामको संज्ञा दिन्छन्। यस्तो काम गर्न देश छोडेर जानुपर्ने विवशता र अत्तिनै न्यून ज्यालादरमा काम गर्नुपर्ने बाध्यता हुनु मानवीय दृष्टिले समेत उपयुक्त होइन भन्छन्। त्यस देशका रैथाने कामदारहरूले नगरेका वा गर्न नसकेका काम मात्र नेपालीहरूले गर्ने भएकाले यस्ता कामहरू जोखिमपूर्ण र सघन शारीरिक श्रमप्रधान छन्। तसर्थ, यिनीहरूको कामको आय स्वभावतःन्यून हुन्छ। यही विषयलाई इङ्गित गर्दै वैदेशिक रोजगार श्रमशोषण हो भन्ने पनि छन्।

आलोचकहरूका अनुसार नेपालीहरू विदेशमा काम गर्न गई केही मात्रामा विप्रेषण पठाए पनि यसको आर्थिक,राजनीतिक, सामाजिक, पारिवारिक र धार्मिक/साँस्कृतिक लागत ठूलो छ। दीर्घकालमा यस्तो लागतको आकार अल्पकालमा प्राप्त हुने विप्रेषणको आयभन्दा निश्चय नै बढी हुनेछ।

सामान्यतः नेपालीहरूले वैदेशिक रोजगारमा जाँदा ऋण लिएर जाने, वैदेशिक रोजगारीबाट कमाएको पैसा पहिला ऋण तिर्न खर्च गर्ने र बचत भएमा घरायसी खर्चको लागि प्रयोग गर्ने र त्यसपछि पनि बचत भएमा घर जग्गा खरिद गर्ने गरेको पाइन्छ। तसर्थ, उनीहरूले पठाएको विप्रेषण उत्पादनमुखी भन्दा पनि उपभोगमुखी कार्यमा खर्च हुने गरेको देखिन्छ। विप्रेषणबाट प्राप्त ८० प्रतिशत भन्दा बढी रकम उपभोगमा खर्च गर्ने गरेको पाइएको छ। पुँजी निर्माणको लागि त करिब ३ प्रतिशत

जतिमात्र विप्रेषणको रकम प्रयोग हुने गरेको विभिन्न अध्ययनबाट पाइएको छ भनी वारम्वार आलोचना पनि गरिन्छ।

कति समयसम्म श्रमिक बाहिर पठाउने वा पठाइरहने भन्ने विषय महत्वपूर्ण छ। सरकारले नेतृत्व लिने कि निजी क्षेत्रले भन्ने अर्को पेचिलो विषय पनि यसमा गाँसिएकोछ। सीपको स्तर कस्तो हुनुपर्ने भन्ने विषयमा प्रष्टता हुनुपर्ने अर्को सन्दर्भ छ। देशको जनशक्ति देशमा नै उपयोग गर्ने की विदेशमा काम गर्न पठाउने भन्ने अर्को विवादास्पद विषय छ। सधैं जनशक्ति विदेशमा पठाए देशको विकास कसले गरिदिन्छ भन्ने अर्को तर्क छ। सीपविहिन र अदक्ष कामदार विदेशमा पठाउदा कसरी मर्यादित काम गर्ने र कार्य वातावरण सुध्रेला भन्नेपर्ने विषय छ। सरकारको वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको अनुगमन पुगेन भनेर सरकारी संयन्त्रको कमजोरी देखाइन्छ तर कति हद सम्मको अनुगमन उपयुक्त हो भन्ने निक्यौंल गर्न सकिएको छैन। यसरी वैदेशिक रोजगारी अनेक विवाद र शंकाको घेरामा रहेको छ।

नेपालबाट विदेशमा काम गर्न जानेहरूको उमेर समूह हेर्दा २० देखि ५० वर्षको उमेर समूहका देखिन्छन्। यी उमेर समूहका व्यक्तिहरू जाँगर र उर्वरशीलताले भरिपूर्ण हुन्छन्। यो अवधि अरूको देशमा काम गरी बिताउनु भनेको देशले यस्ता व्यक्तिहरूको उपयोगबाट फाइदा लिने अवसर गुमाउनु हो। यिनलाई देशमै रोजगार दिई काममा लगाउन सके उत्पादन वृद्धि हुने निश्चित छ।

हाल नेपालको गाउँघरमा कृषि कार्य गर्ने श्रमिकको अभाव हुने गरेको छ। कतिपय कृषियोग्य क्षेत्रहरू श्रमिकको अभावमा बाँझो रहेका छन्। खेतवारीमा काम गर्ने

महिलाहरू मात्र भेटिन्छन्।यसले ज्यालादर बढ्ने गरेको र उत्पादन लागत बढाएको छ।हाम्रो देशको महत्वपूर्ण मानव संसाधन विदेश पलायन हुँदा विदेशीहरूले हाम्रा स्रोत साधन उनीहरूको देश विकासको काममा लगाइरहेका छन्।

वैंदेशिक रोजगारीको पारिवारिक र सामाजिक लागत ठूलो छ।देशका गाउँहरूमा पुरूषहरू विशेषतः युवाहरू छैनन्, मर्दा मलामी र बिहेमा जन्ती जाने व्यक्ति समेत पाइँदैन भन्ने उक्ति नै चल्न थालेको छ।अन्य सामाजिक कार्यहरू गर्न जनशक्तिको अभाव हुन थालेको छ।युवाहरू घर पारिवार श्रीमती र केटाकेटी छोडेर विदेश जानुपरेको छ।यसको मनोवैज्ञानिक लागत ठूलो छ।श्रीमतीले उर्वर उमेरमा श्रीमान्सँग समय व्यतित गर्न पाएका छैनन् भने केटाकेटीले बाबुको माया र स्नेह पाउन वर्षौं कुर्नुपर्ने भएको छ।यी सबैले सामाजिक र पारिवारिक लागत ठूलो भएको आकलन गर्न सकिन्छ।

परम्परागत धार्मिक र साँस्कृतिक पर्वहरू धान्न पनि युवा र लोग्ने मानिसहरूको अनुपस्थितिले नकारात्मक प्रभाव पारेको छ।विदेशमा वर्षौं काम गरेर फर्कदा वृद्ध शरिर र थकित मनस्थितिका साथ फर्कने त्यस्तो जनसंख्याको सामाजिक र स्वास्थ्य सम्बन्धी लागत अनुमान गरेभन्दा निकै बढी हुन सक्छ।यसले के संकेत गर्दछ भने वैंदेशिक रोजगारले देशको विकासमा नकारात्मक असर पनि पारिरहेको छ।

विप्रेषणले सो प्राप्त गर्ने घरपरिवारका सदस्यहरूलाई कामतर्फ उन्मुख गराउँदैन। सजिलै पैसा आइहाल्छ, किन काम गरिरहनु पर्छ भन्ने मनोविज्ञानको विकास भएको छ।

विप्रेषणकै कारणले घर जग्गाको मूल्य आत्याधिक बढेको पनि देखिएको छ। साथै, देशले राजनीतिक मूल्य पनि चुकाउनु परिरहेको छ। वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्तिहरू यहीं भइदिएका भए राजनीतिक सहभागिता रहने र असल जनप्रतिनिधिहरू चयनगर्ने सम्भावना रहन्थ्यो। यसर्थ, राजनीतिक प्रणाली र अभ्यासको गुणस्तरमा पनि यसले असर पारेको देखिन्छ।

अर्कोतर्फ विप्रेषण भरपर्दो विदेशी मुद्राको स्रोत होइन। एक्कासी विप्रेषण घटेमा देशको अर्थ व्यवस्था शीध्र स्खलन हुन्छ। साना देशको हकमा त यसले विदेशी विनिमय दरमा प्रत्यक्ष असर पारी आयात प्रोत्साहन र निर्यात हतोत्साहन गर्छ। यसका अर्थशास्त्रीय र मनोवैज्ञानिक असरहरू पनि थुप्रै छन्। जस्तै विदेशमा काम गरेर पैसा पठाउँदा यहाँ प्राप्त गर्ने तीनका घरपरिवार वा प्रापकले सजिलोसँग कमाएको ठानी जथाभावी खर्च गर्दछन्। यसले उपभोगमा बढी खर्च हुने र विलासिताका वस्तुहरूको उपभोग अत्ति नै बढछ। यस्तो अवस्थामा उपभोग उत्प्रेरित हुने र लगानी दुरूत्साहित हुने हुन्छ। देशमा उत्पादन नभएको अवस्थामा आयात बढ्ने निश्चित हुन्छ। विश्व बैंकको एक अध्ययन अनुसार मेक्सिकोमा विप्रेषणको ९० प्रतिशत रकम विलासिताका वस्तुमा खर्चिने र केवल १० प्रतिशत मात्र लगानी हुने गरेको पाइएको छ।

वैदेशिक रोजगारको प्रवन्ध भनेको केवल क्षणिक हो। विदेशमा कहीं कतै कुनै घटना घटेमा यसमा पहिलो वैदेशिक रोजगारीमा नै असर पर्दछ। यस अर्थमा यो अत्ति नै संवेदनशील रोजगार (volatile employment) समेत हो। दीर्घकालमा यसको भर हुँदैन। विदेसिएका नेपालीहरू एकै पटक नेपाल फर्केमा परिस्थिति के हुने भन्ने पनि अर्को महत्वपूर्ण तर गम्भीर विषयमा सरोकारवालाहरूको ध्यान कम परेको छ। दिगो विकासका दृष्टिले पनि निरन्तर विप्रेषणमा भरपर्नु उपयुक्त होइन।

वैदेशिक रोजगारको सन्दर्भमा तीन पक्षहरू प्रत्यक्ष रूपमा सङ्लग्न छन्- रोजगार व्यवसायी, कामदार र नेपाल सरकार। हाल नेपालमा दुई तरिकाबाट वैदेशिक रोजगारमा जान सकिने व्यवस्था रहेको छ। व्यक्तिगत रूपमा (जहाँ पनि जान पाउने) र संस्थागत रूपमा (तोकिएको ठाउँमा मात्र काम गर्न जान पाउने) जान सकिने व्यवस्था छ। विदेशमा काम गर्नजाने नेपालीहरूमा सीपको अभाव हुनु, अमुक देशको भाषा र परिवेशको जानकारी नहुनु, विदेशमा गएर के कस्तो काम गर्नुपर्ने हो सो बारे समेत अनभिज्ञ भई वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीहरूले निकै दुख पाएका घटनाहरू सार्वजनिक भईरहेका छन्। सीपयुक्त जनशक्ति मात्र पठाउने निकै प्रयास भएता पनि यो प्रयास सफल हुन सकेको छैन।

नेपालको वैदेशिक रोजगार बाध्यात्मक रोजगार हो। यस्तो बाध्यात्मक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित बनाइ अधिक प्रतिफल वृद्धि गर्न र सामाजिक लागतलाई कम गर्न निकै सुधारको आवश्यकता छ। यतिसम्म की कतिपय अवस्थामा वैदेशिक रोजगारीको क्रममा ठगीमापर्ने, झुठो आश्वासन दिने, कवुल गरे

भन्दा फरक काम तथा फरक सेवा-सुविधादिने कारणले गर्दा प्रतिफल भन्दा लागत बढी भएको देखिन्छ।

उपरोक्त विश्लेषणबाट के प्रष्ट हुन्छ भने वैदेशिक रोजगार दीर्घकालीन समाधान होइन। यो अत्ति संवेदनशील विषय भएकाले यस प्रति सदैव सतर्क रहनु पर्दछ। यति भन्दा भन्दै पनि विश्वव्यापीकरणको वर्तमान युगमा वैदेशिक रोजगारीलाई पूर्णतः निषेध नै गर्न भने सकिदैन। तर उपयुक्त कार्यक्रम, नीति तथा नियम मार्फत यसलाई नियमन गर्न र अनुगमन गर्न भने सरकारले ढिलो गर्नु हुँदैन। यो न त प्रोत्साहन गर्ने विषय हो न त निरूत्साहन नै।

प्रस्तुत पृष्ठभूमिमा वर्तमान वैदेशिक रोजगार नीतिले माथि उल्लेख गरिएका विषयहरूमा संवेदनशील भई समय सापेक्ष संसोधन गर्नुपर्ने हुन्छ जसको लागि नीतिको पुनरावलोकन र परिमार्जन हुनु जरूरी छ।

१.३ अध्ययनको उद्देश्य

प्रमुखरूपमा नेपालको संविधान, संघीयताको सिद्धान्त, पन्ध्रौं योजना र दिगो विकास लक्ष्य अनुकूल हुने गरी मौजुदा नीति रणनीति र कार्यनीतिमा गर्नुपर्ने सुधारहरू सहित समृद्ध नेपाल बनाउन अख्तियार गर्नुपर्ने अब बन्ने वैदेशिक नीतिमा समावेश हुनुपर्ने विषयहरू सिफारिस गर्ने यस अध्ययनको मूल उद्देश्य हो। छोटकरीमा यस अध्ययनका निम्न उद्देश्यहरू रहेका छन्:

१ वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ को पुनरावलोकन गरी समय सापेक्ष बनाउने उपायहरू वताउने।

२ विश्वव्यापी प्रवृत्ति, क्षेत्रीय प्रवृत्ति, राष्ट्रिय अवस्था र जोखिमहरूको विश्लेपण गरी सिद्धान्त र अभ्यासबीचको असमान्जस्यता र अन्तरविरोधहरू हल गर्ने उपायहरूको सिफारिस गर्ने।

३ नेपालको संविधान, संघीयताको सिद्धान्त, पन्ध्रौं योजना र दिगो विकासको लक्ष अनुरूप हुने गरी मौजुदा नीतिमा गर्नुपर्ने सुधारहरू प्रस्तुत गर्ने।

१.४ अध्ययनका प्रश्नहरू

यस अध्ययनले निम्न प्रश्नहरू को उत्तर खोज्ने प्रयास गर्ने छः

१ नेपालको वर्तमान संविधान, संघीयता, पन्ध्रौं योजना र दिगो विकासको लक्ष अनुरूप वैदेशिक रोजगार नीतिलाई कसरी सापेक्ष बनाउन सकिन्छ ?

२ परिवर्तित विश्व परिवेश, बदलिँदो क्षेत्रीय अवस्था र देशको परिवर्तित अवस्था अनुकुल हुने गरी कस्तो वैदेशिक रोजगार नीति आवश्यक पर्छ?

३ वैदेशिक रोजगार नीतिलाई समय सापेक्ष बनाउन हालको नीतिमा के कस्ता विषयहरू थप गर्नु पर्छ र के कस्ता विषयहरू हटाउनु पर्छ ?

१.५ प्रतिवेदनको स्वरूप

यस प्रतिवेदनको पहिलो अध्यायमा वैदेशिक रोजगारीको परिचयका साथ नेपालको परिवेशलाई पर्गेल्दै वैदेशिक रोजगारीका विविध पक्षहरू र यसले पारेका असरहरू र चुनौतीहरूका विषयमा छलफल गरिएको छ। अध्ययनको उद्देश्य र अध्ययनका प्रश्नहरू समावेश गरिएको यस अध्यायमा नीति पुनरावलोकनको लागि आवश्यकपर्ने पृष्ठभूमिको खाका तयार गरिएको छ भने दोस्रो अध्यायमा केही साहित्य विवेचना (literature review) समावेश गरिएको छ। तेस्रो अध्यायमा अध्ययन विधि समावेश गरिएको छ भने चौथो अध्यायमा नीति पुनरावलोकनको विश्लेषण गरिएको छ। अन्त्यमा पाँचौ अध्यायमा सिफारिस तथा सुझावहरू समावेश गरिएको छ।

अध्याय दुई

साहित्य विवेचना (literature review)

२.१ पृष्ठभूमि

वैदेशिक रोजगारी भनेको देशका सवल र सक्षम जनशक्ति विदेशमा गई काम गर्ने विषय हो। यस्तो काम आफ्नो देशको लागि भन्दा पनि गन्तव्य देशको भलाई र उपलब्धिको लागि हुन्छ। नेपालको वैदेशिक रोजगारी अवसरभन्दा पनि बाध्यताको रोजगारी हो। कसरी बाध्यतालाई अवसरमा परिणत गर्न सकिन्छ भन्ने विषय आजको सान्दर्भिक विषय हो।

वैदेशिक रोजगारीबाट देशले विप्रेषण पाउँछ। नेपालमा विदेशी विनिमयको यो एक महत्वपूर्ण स्रोत भएकोछ। निर्यातको कमजोर धरातल भएको हाम्रो जस्तो देशमा वैदेशिक रोजगारीले पुर्याएको योगदान प्रशंसायोग्य छ। तर यसका निकै नकारात्मक पक्षहरू पनि नभएका भने होइनन्।

वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली कामदारहरूको दक्षता (skill) निम्न स्तरको रहेको छ। विभिन्न दस्तावेजहरूमा करिब ५ प्रतिशत मात्र दक्ष (skilled), ८५ प्रतिशत अदक्ष (unskilled) र १० प्रतिशत अर्धदक्ष (semi-skilled) छन् भनी उल्लेख गरिएको पाइन्छ। सीप, दक्षता र क्षमता न्यून भएको तथा बाध्यताको रोजगारी भएकाले वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली कामदारहरूले मर्यादित काम (decent work)पाउने संभावना कम रहेको पाइन्छ। मर्यादित काम भन्नाले श्रमिकलाई

आधारभूत अधिकारहरू दिइनुपर्ने, सामाजिक संवादमा सहभागी गराउनुपर्ने, सामुहिक सौदावाजीको अधिकार दिइनुपर्ने, सामाजिक सुरक्षण दिइनुपर्ने र युनियनको सदस्य बन्न पाउनुपर्ने विषयहरू पर्छन्।

श्रमको तुलनात्मक लागत सिद्धान्त (comparative labor cost theory)का अनुसार विकाशसील देशबाट विकसित देशमा श्रमिकहरू काम खोज्न जाने गर्छन्। विश्वव्यापी प्रवृत्ति अनुसरण गर्दै नेपालबाट पनि उल्लेख्य संख्यामा विदेशमा कामगर्न जाने प्रवृत्ति बढ्दो छ। यसमा घचेट्ने र तान्ने तत्वहरू (push factors and pull factors)ले काम गरिहरेका हुन्छन् भन्ने विश्वाश गरिन्छ।

नेपालको वैदेशिक रोजगारका केही चुनौतीहरू जल्दाबल्दा छन्। विप्रेषण बचतभन्दा उपभोगका लागि प्रयोग हुन्छ र यसैले पुँजी निर्माणमा खासै सहयोग गर्दैन भनिन्छ। जवानीमा परिवार छोडेर विदेशमा वर्षौंसम्म बस्दाको सामाजिक लागत ठूलो छ। श्रमिक काम गरेर फर्केपछिको पारिवारिक पुनर्मिलन (family re-union) पनि निकै जटिल हुने गरेको पाइन्छ। एक नेपालीले ऊर्जाशील समय विदेशीको लागि काम गरी बिताउने भएकाले उपयुक्त जनशक्तिको परिचालन गर्नबाट देश सधैं बन्चित रहन्छ। कामदार विदेशमा लामो समयसम्म काम गरी उमेर नाघिसकेको अवस्थामा अर्थात् काम गर्न नसक्ने भएपछि स्वदेश फर्कनेहुँदा वृद्धजनसंख्याको रोगोपचार र सामाजिक कल्णाणका लागि भविश्यमा ठूलो धनराशी खर्च गर्नुपर्ने हुन सक्छ। यो ठूलो दायित्व हो। कसरी यो लागत घटाउने वा दायित्व सीमित गर्ने भन्ने विषय थप पेचिलो छ।

विदेशमा काम गर्न चाहनेहरूको लागि कामदारले निकै समस्याहरू झेल्नु परेकोछ। वैदेशिक रोजगारबारे सही सूचना प्राप्त गर्न गाह्रोछ। हचुवाको भरमा जाने आउने परम्परा बनेको छ। अनिवार्यरूपमा दिइनुपर्ने अभिमूखीकरण कार्यक्रम नै छैन। विदेश जाने श्रमिकहरूले न त त्यहाँको कानून, न भाषा, न सहन-सहन, न संस्कृति, न धर्म बुझेर जाने गरेका छन्।

गन्तव्य देशको अवस्थाबारे श्रमिकलाई सीमित मात्रामा जानकारी गराइनाले जोखिम निकै बढाएको छ। यसमा अझ समय समयमा विवादित भिजिट भिसा र इन्ट्री भिसाले विषयले आगोमा घीउ थप्ने कार्य गरेकोछ। प्रतिबन्धित देशमा पनि गैर कानूनी तरिकाले नेपालीहरू काम खोज्न जाने गरेको पाइन्छ। यी सबै कारणहरूले गर्दा नेपाली श्रमिकहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता (competitive capacity) अन्य देशका कामदार भन्दा कम रहेकोछ।

देशमा लगानीको वातावरण बनेको छैन। तसर्थ रोजगारीको संभावना न्यूनछ। औपचारिक शिक्षा व्यावसायिक बनेको छैन अर्थात् उद्यमशीलता प्रष्फुरण र नवप्रवर्द्धन गर्ने प्रकारको हुनसकेको छैन। जागिरको लागि मात्र औपचारिक शिक्षा हासिलगर्ने परम्परा बनेको छ। राजनीतिक अस्थिरता अर्को कारण रहेको छ। चाहेर वा नचाहेर बाहिर जानुपर्ने वातावरण तयार भएको छ।

२.२ वैदेशिक रोजगारीका तीन पक्ष

वैदेशिक रोजगारीको साहित्य अध्ययन गर्दा वैदेशिक रोजगारमा तीन पक्षहरू हुन्छन् भन्ने पाइन्छ। ती हुन्: रोजगार व्यवसायी, सरकार र कामदार। तसर्थ समस्याको विश्लेषण गर्दा तीनै पक्षबाट गर्नुपर्ने हुन्छ। वर्तमान अवस्थामा नेपालको परिप्रेक्षमा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूसँग सम्बन्धित समस्याहरू निम्न छन्।

कामदारहरूलाई सम्झौता विपरीत फरक कम्पनी र न्यून पारिश्रमिक तथा सुविधा भएका कम्पनीहरूमा पठाउने; वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरू आर्थिक कारोबारमा पारदर्शी नहुने; सेवा शुल्क र प्रवर्द्धन खर्चमा एकरूपता नहुने; सीप विकास एवं अभिमुखीकरणमा ध्यान नदिने; विदेशमा पठाइसकेपछि त्यसको वास्ता नगर्ने र उद्धारको दायित्व नलिने; व्यक्तिगत भिसामा विदेशमा जाने प्रवृत्ति बढाउने; गैर कानूनी ढंगबाट कागजातहरू तयार गरी वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने; आफूले पठाएका कामदार र उनीहरूका परिवारहरू बीच निरन्तर सम्पर्क र सञ्चारको व्यवस्था नगर्ने; दीर्धकालीन भन्दा पनि क्षणिक लाभ लिने गरी कार्य गर्ने अल्पकालीन प्रवृत्तिबाट ग्रसित हुने आदि।

वैदेशिक रोजगारमा जान खोज्ने कामदाहरूको अवस्था पनि भिन्न छैन। केही त्यस्ता समस्याहरू निम्न छन्। कानूनी रीत नपुर्याई वा छलेर ढाँटेर विदेश जाने प्रयास गर्ने; भरपर्दो वैदेशिक रोजगार कम्पनीको पहिचान वा छनौट गर्न नसक्ने; गन्तव्य देशको बारेमा जानकारी नराख्ने; स्वेच्छाले करार विपरीत तोकिएको भन्दा अन्य

स्थान वा कम्पनीमा गई काम गर्ने; भिसा वा इजाजतको समय सकिएपछि पनि अटेर गरी (overstay) बस्ने; सीपको अभावमा न्यूनस्तरको काम भए पनि गर्ने आदि।

यसै गरी नेपाल सरकारका पनि केही कमजोरीहरू देखिएका छन्। नेपालको श्रम कूटनीति अति कमजोर छ। नियोग र दुतावासहको क्षमता अत्यन्त कमजोर छ। वैदेशिक श्रम बजारको माग प्रक्षेपण, बजारको खोजी, बजार सर्वेक्षण र त्यस अनुसारको तालीम कार्क्रमहरू लागू गरी सीप विकासगर्ने गरिएको छैन। वैदेशिक कामदार र रोजगारदाता बीचको विवाद समाधानमा सरकारी भूमिका प्रभावकारी छैन। हाल नेपालमा श्रम रोजगार तथा समाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड र वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरण गरी चारवटा प्रमुख संस्थाहरू यसमा संलग्न प्रत्यक्ष हुन्छन् तर पनि प्रभावकारी हस्तक्षेप हुन सकेको छैन।

वैदेशिक रोजगारीको सन्दर्भमा केही अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धि र महासन्धिहरू छन्। यु एन को १९९० को आप्रवासी श्रमिकको अधिकार सम्बन्धी सन्धि एक प्रमुख हो। यसले समानता, सामाजिक सुरक्षा, कर बराबर लगाउने, कमाएको पैसा फिर्ता लान पाउने (repatriation) जस्ता श्रमिकका अधिकारहरू उल्लेख गरेकोछ। विदेशी कामदार र नागरिक बीच समानता हुनुपर्ने, पेन्सन उपदान औषधोपचार जस्ता सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था हुनुपर्ने कुराहरू यसमा उल्लेख गरिएको छ। त्यस्तै रोजगारको लागि गएको समय अवधिभर त्यस देशमा बस्न पाउने र धर्म संस्कृति

मात्र पाउने पनि यसमा उल्लेख भएको छ। आइएलओको Convention 97 ले भेदभाव होइन, समानता हुनुपर्ने चर्चा गर्छ भने Convention 143 पनि त्यतिकै महत्वपूर्ण छ।

आर्थिक सर्वेक्षण २०७७/७८ का अनुसार वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित मर्यादित र उत्पादनशील बनाउन मालेसियामा रहेका नेपाली कामदारहरूका लागि त्यहाँको सरकारको सामाजिक सुरक्षा संगठन (Social Security Organization) र वैदेशिक रोजगार बोर्ड बीच सम्झौता भएको छ। त्यस्तै इजरायलमा नेपाली सहयोगी (केयर गिभर) कामदार पठाउने सम्बन्धी निर्देशिका, २०७८ कार्यान्वयनमा ल्याइएको उल्लेख छ।

आर्थिक सर्वेक्षण ०७८/७९ अनुसार २०७८ फल्गुनसम्म वैदेशिक रोजगारीमा जाने तथा नयाँ श्रम स्वीकृति लिने कामदारहरूको संख्या ५६ लाख ६५ हजार छ जसमा पुरूषहरू ५३ लाख ४८ हजार छन् भने महिलाहरू ३ लाख १३ हजारको संख्यामा छन्। यो संख्या कूल श्रम स्वीकृति लिनेको हो। यसमा कतिपय कामदारहरू फर्किसकेका पनि हुन सक्ने भएकाले यो तथ्यांकको आधारमा मात्र वैदेशिक रोजगारमा जानेको संख्या यकिन गर्न सकिन्न। आर्थिक सर्वेक्षण, २०७८ अनुसार श्रम स्वीकृति लिनेको विस्तृत विवरण निम्न बमोजिम रहेको छ।

तालिका १: वैदेशिक श्रम स्वीकृति लिने कामदारहरू

देश	२०७८ फाल्गुनसम्म	
	पुरूष	महिला
कतार	१२५६४१९	२१५८८
मलेसिया	१२३१४२७	२७४६१
साउदी अरव	१०४११५०	७८३७
युएइ	६०४१६०	७१४१३
कुवेत	११३५६८	४३६२४
वहराइन	५८०९३	५०५८
ओमान	३४७२३	६२१९
दक्षिण कोरिया	९२९००	५५१४
लेवनान	१२२०	११५४२
इजरायल	२३९४	४६१९
अफगानिस्तान	१४४७८	५६
जापान	१८९९०	११९६
अन्यदेशहरू	८७९२९२	११०२५५
जम्मा	**५३४८८१४**	**३१६४१२**

स्रोतः आर्थिक सर्वेक्षण, २०७८/७९

वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त हुने विप्रेषण बढ्दै रहेको पाइन्छ। विगत एक दशकमा यो रकम करिब चार गुनाले बढेको पाइएको छ। तलको तालिकाले यसमा थप प्रकाश पार्छ।

तालिका २ वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त हुने वार्षिक विप्रेषण

आर्थिक वर्ष	विप्रेषण (रू. अर्ब)
२०६७/६८	२५३
२०६८/६९	३५९
२०६९/७०	४३४
२०७०/७१	५४३
२०७१/७२	६१७
२०७२/७३	६६५
२०७३/७४	६९५
२०७४७/५	७५५
२०७५/७६	८९७
२०७६/७७	८७५
२०७७/७८	९६१

स्रोतः आर्थिक सर्वेक्षण, २०७८/७९

वैदेशिक रोजगारका प्रमुख गन्तव्यहरूमा मलेसिया (२७.६ प्रतिशत), कतार (२६.७ प्रतिशत), साउदी असर (२०.८ प्रतिशत), यु. ए. इ. (१४ प्रतिशत) र कुवेत प्रमुख रहेका छन् भने लेवनान र इजारायलमा महिलाहरूको संख्या बढी रहेको देखिन्छ। वि. सं. २०७८ फाल्गुन मसान्तसम्म ८७८ म्यानपावर कम्पनीहरूले ११० मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीमा श्रमिक पठाउने इजाजत पत्र प्राप्त गरेका छन्। नेपाल सरकारले संस्थागत रूपमा ११० देश र व्यक्तिगतरूपमा १७८ देशलाई खुल्ला गरेको छ।

एसिया फाउन्डेशन र युएसएडको एक अध्ययन (२०१६) अनुसार नेपालीहरूले विदेशमा गर्ने कामहरूमा ३६ प्रतिशतले हातले गर्ने श्रमिकको कार्य (manual labor);१९ प्रतिशतले कृषि र पशुपालनको कार्य (agriculture and livestocks);१३.७ प्रतिशतले ड्राइभिङगर्ने कार्य (driving);१३.३ प्रतिशतले होटेल र पाहुना सत्कार सम्बन्धी कार्य (hotel jobs); ९.३ प्रतिशतले सेक्युरिटी गार्डको कार्य (security guards) र अन्यले घरको श्रमिकको कार्य (housemaid or domestic labor jobs) गर्ने गरेको पाइन्छ।यसरी हेर्दा नेपालीले विदेशमा गर्ने कार्य निम्नस्तरको नै देखिन्छ।

वैदेशिक रोजगारीको सिल्सिलामा निकै व्यक्तिहरूले ज्यान गुमाउने गरेको देखिन्छ।भौतिक हिंसा र यौनजन्य हिंसाका साथै मानव तस्करीका विषयहरू पनि पेचिला बन्ने गरेका छन्।अलपत्र परेका र उद्धारको पर्खाइमा पनि त्यतिकै संख्यामा वैदेशिक रोजगारका श्रमिकहरू रहेका हुन्छन्।उजुरीकर्ताको दर्ता, सो को सुनुवाई र श्रम विवाद समाधान गर्ने प्रक्रिया प्रभावकारी भएको पाइँदैन।

२.३ वैदेशिक रोजगारी र आर्थिक प्रभाव

विश्व बैंकले आर्थिक विकासमा विप्रेषणको प्रमुख योगदान (Key areas for development) लाई यसको आप्रवाह (Remittances inflows), गरिबी निवारण र मानव विकास (Poverty reduction/Human capital development), वौद्धिक पलायन र सीपको गतिशीलता (Brain-drain and skill mobility) र समष्टिगत आर्थिक प्रभाव (Macroeconomics effects) जस्ता पक्षहरू समेटेर वर्णन गर्ने गर्छ।यस अनुसार

विप्रेषणले गरिबी (poverty level, depth and severity) घटाउन ठूलो सहयोग गर्छ। जस्तो १० प्रतिशत प्रतिव्यक्ति विप्रेषण बढेमा ३.५ प्रतिशत गरिबहरू गरिबीको रेखामाथि पुग्छन्। फिलिपिन्समा १० प्रतिशत विप्रेषण बढ्दा २.८ प्रतिशतको गरिबी घटेको उदाहरण छ। समष्टिगतरूपमा अर्थव्यवस्थामापर्ने प्रभाव पनि यसको राम्रो छ। वित्तीय क्षेत्रको विकास हुने, विदेशी विनिमयदरमा यसको असर हुने र व्यापारचक्रमा समेत यसको संबन्ध रहन्छ। किनकी यसले उपभोगमा उल्लेख्य रूपमा वृद्धि ल्याउँछ।

विप्रेषणको अध्ययनमा थप एक अर्को विषय पनि ध्यानयोग्य छ। विप्रेषणले आयात बढाउछ। यहाँ उत्पादन नहुँदा विप्रेषणमा आश्रित श्रमिकका परिवारलाई आयातमा भर पर्नुपर्छ। पाकिस्तानमा खान, खटक, वक्तर, नवाव, रहिम र अलिले गरेको अध्ययन (२००७) अनुसार एक रूपैंया थप विप्रेषण भित्रिदा १६ पैसा वरारवको आयात वृद्धि हुने देखाएको छ। लगभग यस्तै अवस्था भएकाले नेपालमा पनि सोही हाराहारीमा आयात बढ्ने देखिन्छ। स्मरणीय के छ भने विप्रेषण अर्थव्यवस्थाको injection हो भने आयात चाँहि leakages हो। सार्वजनिक नीति तर्जुमा गर्दा यी विषयहरू ध्यान योग्य हुन्छन्।

त्यस्तै अर्को खान, रहिम, बक्तर र नवावको अध्ययन (२००७) अनुसार विप्रेषणले पाकिस्तानमा निजी उपभोग (private consumption) मा निकै ठूलो वृद्धि गरेको पाइएकोछ। उनीहरूले गरेको तथ्याँकीय विश्लेषण अनुसार एक रूपैंया बराबरको विप्रेषण बढ्दा ८४ पैसाले निजी उपभोग बढेको देखाएको छ। नेपालको अवस्था

पनि लगभग यस्तै छ। वैदेशिक रोजगार नीति पुनरावलोकनमा यी पक्षहरूलाई पनि ध्यान दिनु जरूरी छ।

स्मरणीय के छ भने श्रम आप्रवासन र विप्रेषण देशको विकासका लागि सहयोगी भएपनि प्रतिश्थापक भने होइनन् (Migration and remittances can be used to fuel development, but should not be seen as a substitute for development)। तसर्थ दीर्घकालमा आफ्नै देशको विकास नगरी सुखै छैन। अरूको देश बनाएर हाम्रो देश विकास हुन सक्दैन।

अर्थशास्त्रीय दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्दा यो पनि भन्न सकिन्छ की विप्रेषण आप्रवाहले देशको विनिमय दरलाई अधिमूल्यांकित गरिदिन्छ र निर्यात असहज हुन्छ भने आयात सस्तो बनाइदिन्छ। Large inflows into small economies can cause the domestic exchange rate to appreciate (i.e., the domestic currency becomes more expensive relative to foreign currency), thereby making tradable items such as crops and manufactured goods, less profitable. विनिमय दरकै कारणले आयात बढ्ने तर निर्यातमा असहज हुँदा व्यापार घाटामा तीब्र वृद्धि हुन्छ।

अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष (२०१६) का अनुसार ठूलो मात्रामा विप्रेषण आप्रवाह भएमा मौद्रिक नीति कार्यान्वयनमा समेत समस्या आउँछ (heavy inflows of remittances impair a country’s ability to conduct monetary policy) भन्ने छ। ठूलो मात्रामा विप्रेषण भित्र्याउने सरकारले विप्रेषणमा रमाएर देशको चीरस्थायी विकासमा कम ध्यान दिएको देखिन्छ। भनिन्छ कि government may develop a dependency on large inflows of remittances, thus creating disincentive to pursue aggressive

economic policies to promote sustained development. यसले देशको दीर्घकालीन विकासमा रोकावट ल्याउँछ। यस अलावा अरू धेरै असरहरू पनि छन्। वैदेशिक रोजगार नीति निर्माण र पुनरावलोकनमा सहयोग पुगोस् भनेर निम्न बुँदाहरू मात्र यहाँ उल्लेख गरिएको छ। विश्वबैंकका अनुसार यसका अन्य असरहरू निम्न हुन्छनः

- Ghost-town Phenomenon: विप्रेषण दिगो आयस्रोत (remittance not sustainable source) होइन। एक्कासी विप्रेषण घटेमा यसमा आधारित अर्थव्यवस्था धारासायी नै हुन्छ। स्थानीय समुदायका व्यक्तिहरू सो ठाउँ र गाउँ नै छोडेर हिँड्छन्। र त्यो ठाउँ भूतको गाउँको रूपमा परिणत हुन्छ। विप्रेषणको प्रवाह घट्ने बित्तिकै स्थानीय अर्थव्यवस्था पनि धारासाही हुन्छ। सेन्ट्रल मेक्सिकोमा यो समस्या देखिएको छ।
- Easy money: no saving phenomenon: विप्रेषण प्राप्त गर्ने घर परिवारले सजिलोसँग कमाइ आएको पैसा ठानी जथाभावी खर्च गर्ने गर्छन्। यसले बचत निरूत्साहन गर्छ। विश्व बैंकको अध्ययन अनुसार मेक्सिकोमा केवल १० प्रतिशत मात्र बचत गर्ने र लगानी गर्ने गरिएको पाइएको छ। नेपाल राष्ट्र बैंकको अध्ययन अनुसार नेपालमा केवल २ प्रतिशत जति विप्रेषणमात्र पुँजी निर्माणमा जाने गरेको पाइन्छ।
- Little work syndrome leads to behavioral change: विप्रेषणले सो प्राप्त गर्ने घरपरिवारको व्यवहारमा परिवर्तन (behavioral change) ल्याइदिन्छ। सजिलैसँग पैसा आएको अनुभूत गरी काम नगर्न प्रेरित गर्छ। यसले सामाजिक लागत पनि

बढाउँछ। साथै श्रम आपूर्ति घटाउछ। नेपालमा गाउँमा कामगर्ने लोग्ने मान्छे नै नपाउनुको कारण वैदेशीक रोजगार हो भनिन्छ। यसले ज्यालादर बढाएको छ।

- Brain-drain: महत्वपूर्ण मानवीय स्रोत साधन विदेशमा पलायन भएर जान्छ। देश विकासको लागि प्रयोग हुनुपर्ने मानवीय साधन अन्यन्त्र जान्छ। आफ्नो देश विकासबाट सधैं विमुख हुन्छ।
- Moral hazard problem: विप्रेषण प्राप्त गर्ने परिवारले केही काम नगर्दा उत्पादकत्व घट्न पुग्छ। सजिलै आएको पैसा ठानेर धर परिवारले आवश्यकता भन्दा बढी खर्च गर्छन्।

तेस्रो Nepal living standard survey (NLSS) 2010/11 का अनुसार विप्रेषणबाट गरिबी घटेको उल्लेख थियो। यस अध्ययनले करिब ३ प्रतिशत विप्रेषणमात्र पुँजी निर्माणमा प्रयोग हुने बताएको थियो। नेपाल राष्ट्र बैंकको अध्ययन अनुसार (२००२) पनि यस्तै निष्कर्ष आएको थियो।

हरेक वर्ष जुन १६ को दिनलाई International day of family remittance (IDFR) भनी मनाइने पनि गरिन्छ। यसले विप्रेषणको भूमिका कति हुनेरहेछ भनेर देखाउँछ। International Fund for Agriculture Development- IFAD(2021) का अनुसार विगत २० वर्षमा विश्वमा विप्रेषण २० गुणाले बढेको, विप्रेषणबाट विश्वका एक अर्ब जनताहरू (पठाउने र पाउने दुवै पक्ष गरी) लभान्वित हुने गरेको, विश्वका ७० देशहरूको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा विप्रेषणको अंश ४ प्रतिशत भन्दा बढी रहेको, कामदारले पठाउने विप्रेषण रकम औसतमा केवल कमाएको रकमको १५ प्रतिशत मात्र रहने गरेको र बाँकी पैसा काम गर्ने देश (host country)मा नै रहने

गरेको, Digitalization (both online and mobile) ले विप्रेषण पठाउन सहयोगी भूमिका (catalyst role) खेलेको, ५० प्रतिशत भन्दा बढी विप्रेषण रकम ग्रामीण र दुर्गम क्षेत्रमा जाने गरेको, औषतमा विप्रेषणको करिब ७५ प्रतिशत रकम खाना, वास, शिक्षा र स्वास्थ्य तथा उपचारमा खर्च हुने गरेकोले आर्थिक रूपान्तरणमा केवल २५ प्रतिशत मात्र खर्च हुने गरेको जस्ता महत्वपूर्ण तथ्यांकहरू सार्वजनिक गरेको छ।

विश्वमा हाल औषतमा विप्रेषण पठाउन महँगो हुने गरेको छ। IFAD कै अनुसार यसमा मुद्रा परिवर्तन (currency conversions)गरी पठाउनुपर्ने र पठाउदा लाग्ने चार्ज (transfer fees/costs)करिब ७ प्रतिशतसम्म रहेकोले यसलाई घटाउनुपर्ने भएको छ। दीगो विकासका लक्ष्यहरूमध्ये लक्ष्य नं 10.C ले सन् २०३० सम्म यो घटाएर ३ प्रतिशतको हाराहारीमा ल्याउने कुरा गरेको छ। दिगो विकासका लक्ष्यहरू हासिल गर्न पनि विप्रेषणले निकै ठूलो योगदान दिने अपेक्षा गरिएको छ। दिगो विकासका लक्ष्यहरू मध्ये लक्ष्य नं. एक (SDG1: ending poverty), लक्ष्य नं. दुई (SDG.2: promoting zero hunger), लक्ष्य नं. तीन (SDG.3: Good Health), लक्ष्य नं. चार (SDG.4: Quality education), लक्ष्य नं (SDG6: clean water and sanitation), लक्ष्य नं. आठ (SDG8: Decent work and Economic growth) र लक्ष्य नं. दश (SDG10: Reduce inequalities) हासिल गर्नमा विप्रेषणको भूमिका निकै ठूलो हुने विश्वास गरिएकोछ।

सन् २०१९ मा संयुक्त राष्ट्र संघले पारित गरेको प्रस्ताव Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration” मा पनि यसलाई जोडतोडले उठाइएको पाइन्छ। संयुक्त राष्ट्र संघको साधारण सभाले ११ जनवरी २०१९ मा पारित गरेको रिजोलुसनका २३ वटा उद्देश्यहरू मध्ये उद्देश्य नं. २० ले विप्रेषणको शुल्क घटाउने र वित्तीय समावेशीकरणमा जोड दिने बताएकोछ।

वैदेशिक रोजगारले मौद्रिक विप्रेषण (Monetary remittance) मात्र होइन की सामाजिक विप्रेषण (social remittance) पनि भित्र्याउने गर्छ भनिन्छ (टुसियो र अन्य तथा लेभिट, १९९८)

वैदेशिक रोजगारमा जानेले विचार (ideas), व्यवहार (behavior), पहिचान (Identities) र सामाजिक पुँजी (social capital) जस्ता कुराहरू पनि साथै ल्याउँछन्। सामाजिक विप्रेषणमा नव प्रवर्तनीय विचारहरू (innovative ideas), महत्वपूर्ण रूपान्तरणकारी संजालहरू (valuable transformational newworks), ज्ञान (knowledge), राजनैतिक मूल्य मान्यता (political values), नीतिगत सुधार (policy reform) र नयाँ प्रविधिगत सीपहरू (new technological skills) जस्ता विषयहरू पनि हुन्छन्।

डोनोभान, लु र टोड (२०२०) को अध्ययन अनुसार अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा केही गतिशिलता (dynamics) हरू देखिएका छन्। उनीहरूका अनुसार श्रम बजार प्रवाह (labor market-flow) जसमा तीनवटा चरहरू राखेर हेरिन्छन् (job-finding rates, employment-exit rates and job to job transition rates), धनी देशहरूको तुलनामा

गरिब देशहरूमा २ देखि ३ गुणासम्म बढी हुन्छ। उनीहरूका अनुसार गरिब देशमा ज्याला र कार्यअवधि (wage-tenure profile) बीच सकारात्मक र द्रुतगतिमा बढ्ने सम्बन्ध रहेको; ज्याला र अनुभव बीच (wage-experience flows) सकारात्मक तर खासै नबढ्ने सम्बन्ध रहेको तथा कार्य जोखिम र कार्यवधि (hazard–tenure) बीच नकारात्मक सम्बन्ध रहेको हुन्छ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा आएका गतिशिलताबारे सेभिल अकारको अध्ययन अनुसार श्रमबजार अनौपचारिकीकरण (informationalization) तर्फ उन्मुख भएको छ। जसमा अब स्थायी कामदार भन्दा आकस्मिक कामदार (casual labor), करारका कामदार (contract labor), ठेक्का मार्फतकाम गर्ने कामदार (outsourcing), घरबाट नै काम गर्ने (home-working) जस्ता कामदारहरूको खोजी हुन थालेको छ।

अध्याय तीन

अध्ययन विधि (Methodology)

यो अध्ययन पूर्णतः डेस्क अध्ययन (desk study) को रूपमा सम्पन्न गरिएको हो। यसमा प्रयोग भएका सबै सूचना विवरण तथा कानूनी व्यवस्थाहरू नेपाल सरकारको आधिकारिकरूपमा प्रकाशित भएका सामग्रीहरूबाट लिइएको छ। तसर्थ यो अध्ययन सूचनाका द्वितीय स्रोत (secondary source of information) मा आधारित छ। मूलतः वैदेशिक रोजगार नीतिलाई नै अध्ययनको केन्द्र बनाइएको यस अध्ययन सम्पन्न गर्दा समसामयिक वैदेशिक रोजगार तथा विप्रेषण तथा यसको प्रभाव समेटेका उपलब्ध स्रोत सामाग्रीहरू (literature)को अध्ययन गरिएकोछ। यस अतिरिक्त निम्न नीति, कानून, निर्देशिका, दिग्दर्शन र कार्यविधिहरूको समेत अध्ययन गरिएको छ।

३.१ वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित अन्य राष्ट्रिय नीतिहरू

- राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ र राष्ट्रिय व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति, २०७६

३.२ वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी ऐन, नियम, दीग्दर्शन, कार्यविधि र निर्देशिका

- वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४
- ट्रेड युनियन ऐन, २०४९
- बोनस ऐन, २०३९

- रोजगारीको हक सम्बन्धी ऐन, २०७५
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन,२०७४
- वैदेशिक रोजगार नियमावली (पाँचौं संशोधन), २०६४
- वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरण नियमावली २०६८
- विदेशमा काम गरी फर्केका उद्यमी राष्ट्रिय सम्मान तथा पुरस्कार व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७६
- वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको स्वस्थ्य परीक्षण गर्ने स्वास्थ्य संस्था सुचीकरण, नवीकरण तथा अनुगमन सम्बन्धी कार्यविधि, २०७२ दोश्रो) (संशोधन
- वैदेशिक रोजगारमूलक सीप विकास तालिम सञ्चालन कार्यविधि- २०७४
- श्रम सहचारी नियुक्ति सम्बन्धी कार्यविधि, २०७३
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको कार्य संचालित कार्यविधि, २०६८
- वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५
- विदेशी नागरिकहरूको श्रम इजाजत व्यवस्थापन सम्बन्धी निर्देशिका - २०७५
- वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदारलाई व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धी निर्देशिका २०७३
- रोजगारीको हक सम्बन्धी नियमावली, २०७५
- सामाजिक सुरक्षा कोष नियमावली,२०६७

- ट्रेड युनियन नियमावली,२०५०

३.३ अध्ययन विधि

उपरोक्त सन्दर्भ सामग्रीहरूको अध्ययन विश्लेषण गर्न निम्न विधिहरू अपनाइको थियो।

१ नीति विश्लेषण, मूल्याङ्कन तथा पुनरावलोकन सम्बन्धी उपरोक्त साहित्य र दस्तावेजहरूको अध्ययन

२ नेपालको लागि उपयुक्त वैदेशिक रोजगार नीतिले सम्बोधन गर्नुपर्ने क्षेत्र, प्राथमिकता, आधार सूचकहरू र संवाहक, सहयोगी तथा अवरोधक पक्षहरूको पहिचान

३ वैदेशिक रोजगार नीतिले लिएका रणनीति तथा कार्यनीतिहरू कार्यान्वयनको स्थिति मूल्याङ्कन गर्न आवश्यक आधार तथ्याङ्क संकलन र विश्लेषण

४ अध्ययनको मस्यौदा प्रतिवेदनलाई राष्ट्रिय योजना आयोगमा पेश

५ आयोगमा प्रस्तुत र अन्तर्क्रिया गरेर प्राप्त सुझावहरू समावेश गरी मस्यौदा प्रतिवेदन परिमार्जन

६ परिमार्जित प्रतिवेदनलाई श्रम, रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र अन्य लाभग्राही, प्राज्ञ वा विज्ञहरूसँग पुनः छलफल गरेर अन्तिम रूप दिने ।

अध्याय चार

वैदेशिक रोजगार नीतिको पुनरावलोकन तथा विश्लेषण

४.१ नीतिका कमजोरी

नेपालको वैदेशिक रोजगार नीतिको समीक्षा गर्दा समग्रतामा निम्न कमजोरीहरू देखिन्छन्।

1) वर्तमान नीतिले रोजगारी आफैं सिर्जना हुन्छ भन्ने मान्यता लिएको देखिन्छ। यो ठीक होइन। रोजगार खाली ठाउँ (vacuum)मा सिर्जना हुन सक्दैन। यो आर्थिक क्रियाकलापसँग आवद्ध भएर मात्र आउछ। आर्थिक क्रियाकलाप विना रोजगारी सिर्जना हुँदैन।

2) वैदेशिक रोजगारी भरपर्दो हुन्छ भन्ने दृष्टिकोण ठीक होइन। यो ज्यादै कमजोर धरातल भएको (fragile and vulnerable) रोजगारी हो। यसको जुनसुकै वखत पनि समाप्त हुन सक्तछ। किनकी यो नेपालको वसमा छैन।

3) देशको विकास विप्रेषणले नै हुन्छ भन्ने मानसिकता राखी राख्नु ठीक होइन। यो केवल एकछिन दुखाइ कम गर्ने औषधि जस्तो (palliative measure) मात्र हो। दीर्धकालीन उपचार होइन। रेमिट मानसिकता (remit mentality) ले श्रमिकको हक अधिकारभन्दा पनि विप्रेषण र सोलाई कसरी बैंक तथा वित्तीय संस्था मार्फत भित्र्याउने भन्नेमा जोड छ। सधैं विप्रेषणको जोड घटाउमा सरकारको ध्यान गएको देखिन्छ।

4) वैदेशिक श्रमिकले कमाएको पैसा सरकारले आफूले भनेको ठाउँमा लगानी गर्न पाउनु पर्छ भन्ने सरकारको मान्यतामा परिवर्तन जरूरी छ।प्रथमतः वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली कामदारहरूको ज्याला नै न्यून हुन्छ।त्यसमाथि उनीहरू ऋण काढेर गएका हुन्छन्। उनीहरूको धेरै पारिवारिक आवश्यकता हुन्छन्।पारिवारिक आवश्यकता पूरा भएपछि मात्र आर्जित रकम बचत हुने हो जुन निकै कम हुन्छ।बचत कम भएपछि लगानी गर्ने अवस्था पनि हुँदैन तर सरकारी नीतिहरू विप्रेषण लगानी उत्पादनमा लगाउनु पर्यो भनी बारम्बार भनी रहेका छन्।

5) वैदेशिक रोजगारको २०० वर्षको इतिहासलाई निरन्तरता दिनुपर्छ भन्ने जस्तो गरी नीतिमा वैदेशिक रोजगारको महत्व दर्शाइन्छ।तर यसका अध्यारा पक्षहरू कदापि नीतिमा उल्लेख हुँदैनन्।सुगौली सन्धि पछि मात्र हेर्ने हो भनेपनि नेपालले सेना लगायत श्रमिक निर्यात गर्न लागेको २०० वर्ष भएको छ।गोर्खा भर्तीमा भारत र वेलायत गएका जवानहरू रोजगारीको लागि नै गएका हुन्।सो रोकी राज्यलाई गुणात्मक रूपमा श्रमको क्षमता अभिवृद्धिमा लगानी कसरी गर्ने भन्ने सोच आइसकेको छैन।विश्वमा अरूको देशको सेनामा कामगर्न जाने (mercenary)जवान वा देशलाई राम्रो नजरले हेरिंदैन।

6) नेपालीहरू आफ्नो देशको लागि हैन अरूको देशको लागि कामगर्न जन्मेका हुन् भन्ने जस्तो गरी वैदेशिक रोजगारलाई लिइएको छ।यो विल्कुलै ठीक होइन।देशका जनतालाई उचित शिक्षा र सीप सिकाइ देशको विकासमा परिचालन गराउने प्रयास भन्दा पनि वैदेशिक रोजगारी, तीसँग सम्बन्धित

सरकारी निकायहरू र वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्सीहरूको कार्यलाई उच्च स्तरको मानी व्यवहार गरिएको देखिन्छ।

7) वैदेशिक रोजगारमा जानेको समस्या समाधानमा सरकारको भन्दा श्रमिक पठाउने वैदेशिक रोजगार व्यवसायी /कम्पनी/एजेन्सीहरूको दायित्व बढी हुन्छ भन्ने मानिएको छैन। विदेश पठाएपछि दायित्व सकिएको जस्तो गरी वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूलाई छुट दिइन्छ। त्यस्ता कम्पनीहरूलाई श्रमिकको दीर्धकालीन दायित्वसँग आवद्धगर्न सकिएको छैन।

8) छिमेकी देश भारतमा कामगर्न जानेको संख्या थाहा पाउन आवश्यक ठानिएको छैन र नीतिहरू मौन छन्। कम्तीमा पनि अभिलेख राख्नुपर्ने विषय विरलै उठाइन्छ।

9) देशमा आन्तरिक उत्पादन र रोजगार सिर्जना गर्ने आर्थिक क्रियाकलापहरूको संभावना पैल्याउनु भन्दा वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित नीति तर्जुमा तथा संलग्न संस्थाहरूको स्थापना प्राथमिकताको विषय हो जस्तो भएको छ।

10) वैदेशिक रोजगार नीति केवल नेपालीहरू विदेशमा काम गर्न जानेलाई मात्र हो। विदेशीहरू नेपालमा आई काम गर्नेलाई यो नीति आकर्षित हुँदैन भन्ने भावका नीति बनेको छ। यो ठीक भएन। दुवैलाई नीतिमा समावेश गर्ने वेला आइसकेको छ। राष्ट्रिय रोजगार नीति र वैदेशिक रोजगार नीति बीच तादात्म्य हुन सकेको छैन।

४.२ नीतिमा संशोधन गर्नुपर्ने विषयहरू

हालसम्मका श्रम नीति र कानूनहरू श्रमिकको आवागमन र हक अधिकार सुनिश्चित गर्न बनाउनुपर्नेमा यसो हुन सकेको छैन। अबको नीति प्रविधि, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजार र आवागमनमा आएका परिवर्तनहरूलाई ध्यान दिई परिमार्जन गर्नुपर्ने स्पष्टछ।

वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ को पृष्ठभूमिमा उल्लिखित विषय सन्दर्भहरू हाल असान्दर्भिक भइसकेका छन्। यस नीतिले बेरोजगार समस्या समाधान गर्ने एउटा आकर्षक विकल्प भनी वैदेशिक रोजगारलाई प्रशंसा गर्न खोजेको देखिन्छ जुन तर्कसङ्गत छैन। वैदेशिक रोजगारीले बेरोजगार समस्या समाधान गर्ने होइन। देशमा आर्थिक क्रियाकलापहरूको वृद्धि भएमात्र बेरोजगार समस्या समाधान हुन्छ। फेरि रोजगारी त्यसै सिर्जनाहुने विषय पनि होइन आर्थिक क्रियाकलापहरूको वृद्धि भएमात्र रोजगार समस्या समाधान हुन्छ। । यसलाई नीतिले भित्रैबाट अंगिकार गर्न सक्नु पर्छ।

समग्रमा हालको नीति केही अपवाद वाहेक स्वरूप (structure)मा ठीकै देखिन्छ तर सार (in essense)मा यसको परिमार्जनको आवश्यकता देखिन्छ। यस नीतिले समस्या तथा चुनौतिहरू भने राम्ररी पैल्याएको छ। आज पनि तिनै समस्या र चुनौतीहरू विद्यमान छन्। तर यसले राखेको लक्ष्यमा परिमार्जनको आवश्यकता छ। वैदेशिक रोजगारीबाट दिगो विकासको परिकल्पना गरिएको छ। वैदेशिक रोजगारीलाई निरन्तरता दिने भावमा नीतिको लक्ष राखिएको देखिन्छ। अबको नीतिमा केही

समयको लागि मात्र वैदेशिक रोजगारीमा भरपर्ने हो त्यसपछि यसलाई निरूत्साहन गर्नुपर्छ भन्ने अर्थ दिने (sun set policy) लक्ष राखिनुपर्छ। यस नीतिको उद्देश्यमा पनि मुलुकको जनशक्ति मुलूकको विकासको लागि लगाउने हो भन्ने भाव दिने वाक्यहरू राखिनु पर्छ। वैदेशिक रोजगार नीति,२०६८ का नीतिहरूमा देश बाहिर रोजगार खोजी गर्ने भन्नेछ। यसको सट्टा देश भित्रै रोजगारी खोजी गर्ने भन्ने उल्लेख हुदा उपयुक्त हुन्छ। नीतिमा जनशक्ति विकास गरी बाहिर पठाउने भन्ने उल्लेख छ। यसको सट्टा देशमा नै लगाउने भन्ने हुनुपर्छ। बुँदा (ग) कार्यान्वयन भएमा बुँदा (ङ) स्वतः प्राप्त हुन्छ। यो परिणाम हो, छुट्टै बुँदा राखिराख्न परेन। बुँदा (च) अनुसार वैदेशिक रोजगारमा स्थानीय र राष्ट्रिय स्रोत साधन परिचालन गर्ने भन्ने छ। यसको सट्टा स्थानीय र राष्ट्रिय स्रोतसाधन देश विकासको लागि परिचालन गर्ने भन्ने हुनु पर्छ।

बुँदागतरूपमा वर्तमान नीतिका कमजोरीहरू, सच्याउनुपर्ने विषयहरू, थप गर्नुपर्ने विषयहरू र हटाउनुपर्ने विषयहरूलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

वर्तमान वैदेशिक रोजगार नीतिको संशोधनका विषयहरू

वर्तमान नीतिको परिच्छेद	विषय प्रसंग	समीक्षा
पृष्ठभूमिको तेस्रो परिच्छेद	देशको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा करिब २० प्रतिशत योगदान रहेको	यो भनाइ ठीक होइन। वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विशेषणले कूल गार्हस्थ्य उत्पादनमा योगदान दिदैन किनकि विप्रेषण गार्हस्थ्य उत्पादनको अंश होइन। आन्तरिक विप्रेषणमात्र यसको अंश हो। आन्तरिक विप्रेषणको योगदान मात्र यसमा उल्लेख हुनुपर्ने हुन्छ।
पृष्ठभूमिको तेस्रो परिच्छेद	विप्रेषणको ठूलो अंश ग्रामिण क्षेत्रमा जाने गरेको र गरिबी तथा भोकमरी हटाउन महत्वपूर्ण योगदान दिएको छ भनिएको	आन्तरिक विप्रेषण हो की वाह्य हो वा कूल विप्रेषण हो यकिन नभएकाले यसले खासै अर्थ नराख्ने हुन्छ। तसर्थ यो स्पष्ट हुन जरूरी छ।
विगतका प्रयासहरूको अन्तिम हरफ	वैदेशिक रोजगारका समस्याहरू समाधान गर्न नसकिएको र सामाजिक आर्थिक विप्रेषणको उचित परिचालन गर्नुपर्ने भएकाले यो नीतिको तर्जुमा गर्नु	यो परिच्छेदले विगतको प्रयास भन्दा पनि नीति किन चाहिएको हो भन्नेमा जोड दिएको छ। नेपालले खुल्ला आर्थिक निति अपनाए देखिको प्रयास र उपलब्धि यसमा समावेश हुनुपर्ने

	परेको	देखिन्छ।
पृष्ट २ को वर्तमान स्थिति	पुराना तथ्यांकहरूको प्रयोग	तथ्यांकहरू अध्यावधिक गर्नुपर्ने। अध्यावधिक उपलब्ध हुँदैनन् वा छैनन् भने यस्ता तथ्यांकहरू नराखे पनि हुन्छ।
वर्तमान नीतिको (पेज २ बुँदा नं.३) चर्चा गर्दै अन्तिम परिच्छेदमा उल्लेख भएको भारतको खुल्ला सीमानाको कारण अनौपचारिक र गैर कानूनी रूपमा आप्रवासन, वेच विखन, ओसार पसार हुने गरेको	यसबारे ९.३ मा उल्लेख केही उल्लेख भएको	यसबारे विस्तृतमा उल्लेख हुनु पर्छ। खुल्ला सिमानाले अनेकन विकृतिका साथै नेपालको अर्थव्यवस्थाको अनौपचारिक पक्षलाई सघाएको छ। औपचारिक अर्थतन्त्रको निर्माणमा नसघाएकोले खुल्ला सीमानाको नियमन गर्नुपर्ने देखिन्छ। अभिलेखाँकनको प्रयोजनार्थ भएपनि अबको नीतिमा यो विषय समावेश हुनुपर्छ।
पेज ४को समस्या तथा चुनौति अन्तर्गत दोस्रो परिच्छेदमा वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनका लागि स्थापना भएको विभागमा जनशक्ति	वर्तमान नीतिमा यस बारे अन्यन्त्र खासै उल्लेख नभएकाले यसमा पुनर्विचार गर्नुपर्ने।	यसको विस्तृतमा उल्लेख हुनु पर्छ। प्रशासनिक कर्मचारीबाट यो विभागको कार्य सञ्चालन गर्न नसकिने त होइन तर कर्मचारीहरूलाई लक्षित गरी

कम भएको, क्षमता नभएको, एकीकृत श्रमआप्रवासन सूचना प्रणाली लागू गर्न नसकिएको, वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूको अनुगमन गर्न नसकिएको, निरीक्षण गर्न नसकिएको उल्लेख भएको		नियमित तालिम प्रशिक्षण दिई, दक्षता र अनुगमन गर्ने क्षमताको विकासमा ध्यान दिनु पर्छ। यो नीतिमा लेखिनु पर्छ। सूचना प्रणाली स्थापनाको विषय पनि उल्लेख हुनु जरूरी छ।
चूनौती अन्तर्गत (पेज ५) कामदारहरूको दक्षता विकास गर्न नसकिएको, सम्वद्ध निकायहरू बीच समन्वय सहकार्य नभएको, आप्रवासन लागत न्यून पार्न नसकिएको, कामदारको समस्या समाधान र उद्धारको विषयमा समस्या देखिएको वैदेशिक रोजगारको सामाजिक लागतलाई न्यून पार्न नसकिएको जस्ता विषयहरू उल्लेख भएको।	चुनौतिहरूको समाधान गर्ने सम्बन्धमा कार्ययोजना सहितको ढाँचा नभएको	परिमार्जित नीतिमा यो स्पष्टरूपमा कार्ययोजना सहितको ढाँचामा उल्लेख हुनुपर्छ।
(पेज ५) बुँदा ५को नयाँ नीतिको आवश्यकता अन्तर्गत दोस्रो परिच्छेदमा नेपालको	नेपालको संविधान, २०७२ र पन्ध्रौं योजना २०६८ साल पछि बनेकाले अबको	नेपालको संविधान, २०७२ र पन्ध्रौं योजनाका विषय प्रसंग र कार्यक्रम तथा नीतिहरूलाई

संविधान २०७२, र पन्ध्रौं योजना समावेश गर्नुपर्ने	नीतिमा यिनको भावनालाई पनि समावेश गरिनुपर्ने	सम्बोधन गर्ने गरी तीनका प्रावधानहरू समावेश गर्नु पर्छ।
(पेज ५) बुँदा ५ को नयाँ नीतिको आवश्यकता अन्तर्गत तेस्रो परिच्छेदमा वैदेशिक रोजगार नेपाली युवाहरूको लागि अवसरको रूपमा विकास भइरहेको भन्ने उल्लेख	यो अवसर हो वा होइन भन्नेमा स्पष्टता आवश्यक भएको। सीप विहिनका लागि नेपालको वैदेशिक रोजगार बाध्यता हो।	यो अवसर भन्दा पनि क्षणिक बाध्यता मात्र हो। कालान्तरमा देश भित्रै आय, उत्पादन र रोजगारी सिर्जना गर्ने भावमा अब नीति पुनर्लेखन हुनुपर्ने हो कि। सीपयुक्त जनसक्तीका लागि भने अवसर हुन सक्छ।
लक्ष (पेज ६): नेपालको वैदेशिक रोजगारीको लक्ष्य के हुनु पर्छ ?	वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त आर्थिक र गैह्रआर्थिक लाभ गरिबी निवारण र राष्ट्रको दीगो विकासमा प्रयोग गर्ने भन्ने उल्लेख भएको।	वैदेशिक रोजगारीको आय दिगो हुन सक्दैन र वैदेशिक रोजगारी पनि भरपर्दो हुन सक्दैन। यो निकै सम्वेदनशील हुन्छ। वैदेशिक रोजगारी त केवल केही समयको लागि मात्र हो (transient and temporary phenomena) भन्ने भावमा लक्ष राखिनु पर्छ। क्रमशः वैदेशिक रोजगारीमा जाने बाध्यता हटाउने प्रयास गर्ने विषयहरू समावेश हुनु पर्छ। जस्तोः वैदेशिक रोजगारी अब गरौं बिदावारी वा वैदेशिक रोजगार नपखौंः स्वदेशी

		रोजगार नछोडौं वा विदेशीको काम: मिल्दैन है अब माम भन्ने जस्ता संदेश दिनुपर्ने। यो sun-set policy को रूपमा वन्नुपर्ने।
उद्देश्य (पेज ६): मुलुकको जनशक्तिलाई ज्ञान सीप र दक्ष बनाइ वैदेशिक रोजगारमा प्रवेश गराउने।	यसको अर्थ योग्य बनाइ बाहिर पठाउने भन्ने सोच रहेको भान हुन्छ। यस सोचमा परिवर्तन आवश्यक देखिन्छ। सीप सिकाउन पठाउने र दक्ष बनाइ ल्याउने भन्ने हुनुपर्ने हो।	विदेशीको काम गर्न पठाउने भन्ने सोचमा नै आमूल परिवर्तन गर्नुपर्ने हो की। अरूको देशमा काम गरेर हाम्रो देश विकास हुन सक्दैन। तसर्थ देशको विकास निर्माणसँग समेत यो उद्देश्यलाई आवद्ध गर्नु आवश्यक छ। यो उद्देश्यमा ज्ञान, सीप र दक्ष बनाइ फिर्ता ल्याई देशको विकासमा योगदान गर्न सक्ने बनाउने भन्ने हुनु पर्छ। अर्थात् वैदेशिक रोजगारबाट सीप र पुँजी ल्याउने र देशको विकासको लागि प्रयोग गर्ने भन्ने भाव समावेश हुनु पर्छ।
नीति भित्रैका नीतिहरू	वैदेशिक रोजगार नीति आफैंभित्र अन्य सातवटा	नीति भित्र नीति राखिराख्न उपयुक्त हुँदैन। यसमा भएका

	नीतिहरू समावेश भएका छन्।	सबै विषयहरू नीतिका अंग नै हुने भएकाले छुट्टै नीतिहरू भनी छुट्याइरहनु पर्दैन। तै पनि स्पष्टताको लागि राखेमा फरक भने पर्दैन।
नीतिः प्रमुख नीतिहरू भनी सातवटा नीतिहरू उल्लेख भएका।	पहिलो नीतिमा अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा रोजगारका अवसरहरूको पहिचान र प्रवर्द्धन गर्ने भन्ने रहेको।	अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा रोजगारका अवसरहरूको पहिचान गर्न त सकिन्छ तर के नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय बजारको रोजगार प्रवर्द्धन गर्न सक्छ। यो मिलाउँदा उपयुक्त हुने हुन्छ।
दोस्रो नीतिः सीप सिकाउने र पठाउने	सीपयुक्त जनशक्ति विकास गरी वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने र लाभ लिने	सीप विकास गरी पठाउने की विकास गरिएको सो सीप देशको विकासका लागि यहीं प्रयोग गर्ने भन्नेमा स्पष्ट हुनु पर्छ। काम सिक्ने र सिकेर आएको कुरा नेपालमा नै लागू गर्ने र यसमा केन्द्र सरकार प्रदेश सरकार र स्थानीय तह सबैले सहयोग गर्नु पर्छ। के के सिकेर आएको छ सो को लगत राखी आन्तरिक माग अनुसार आपूर्ति गर्ने

		व्यवस्था उल्लेखहुनु उपयुक्त हुनेछ।
तेस्रो नीतिः वैदेशिक रोजगारका चरण र प्रक्रियामा सुधार	प्रक्रियालाई पारदर्शी सरल भरपर्दो व्यवस्थित र सुरक्षित बनाउने	वैदेशिक रोजगार क्षणिक हुने भएकाले देश भित्रै रोजगारीका संभावनाहरू पैल्याई सबै चरण र प्रक्रियाहरूमा सुधार गर्ने विषयमा जोड दनुपर्ने
चौथो नीतिः महिला कामदारको समग्र आप्रवाशन चक्रमा अधिकार सुनिश्तित	महिलाको अधिकारमा जोड	यस नीतिको मनसाय पुरूषकै हाराहारीमा महिला पनि विदेशमा कारदारको रूपमा पठाउने भन्ने बुझिन्छ। यसलाई मिलाउदा उपयुक्त हुनेछ।
पाँचौं नीतिः सुशासनको प्रत्यभूती	वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा सुशासन कायम गर्ने	यो परिणाम हो। नीतिमा हुनुपर्ने विषय होइन। सबै काम ठीक तरिकाले कार्यान्वयन भए यो स्वतः प्राप्त हुन्छ।
नीति छः क्षेत्रगत साझेदारी	स्थानीय राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्रोत परिचालन गर्ने	स्थानीय स्रोत परिचालन गरी कामदार विदेश पठाउने विषय ठीक भएन। स्थानीय स्रोत परिचालन गरी स्थानीय विकास गर्ने हुनुपर्छ।
नीति सातः विप्रेषण परिचालन	मानव विकास तथा	नीति ठीकै छ।

	उत्पादनमूलक क्षेत्रमा विप्रेषण परिचालन गर्ने	
रणनीतिहरुः ९.१अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा अवसरको खोजी र प्रवर्द्धन	अवसरको खोजी र प्रवर्द्धन	राष्ट्रिय बजारमा रोजगारका अवसरहरूको संभावनाहेरी मात्र वैदेशिक रोजगारीको अवसर खोज्ने हो। प्रवर्द्धन गर्ने भन्ने विषयमा पुनर्विचार गर्नु उपयुक्त हुन्छ।
९.२ सीप सिकेकालाई बाहिर पठाउने	सीप र दक्षता	सीपयुक्त जनशक्तिलाई देशमै प्रयोग गर्ने र सीप सिकेर आएकालाई परिचालन गर्ने रणनीति भए राम्रो हुनेछ। आन्तरिक बजारले खपत गर्न नसकेमा मात्र वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने भन्ने अर्थमा पुनर्लेखन हुदा उपयुक्त हुनेछ।
९.३ समग्र चरणहरू र प्रक्रियालाई सुधार्ने	जाने चरण-काम गर्ने चरण र- नेपाल फर्कने चरण	यो भनेको सुशासन प्रत्याभूति नै हो। शुसासन कायम भएमा यी सबै चरण र प्रक्रियाहरू पारदर्शी, सरल, भरपर्दो र सुरक्षित हुन्छन्। यसलाई रणनीति कै रूपमा राख्नुपर्ने

		आवश्यकता छैन।
९.७ विप्रेषणको परिचालन	मानवीय विकास र उत्पादनमूलक क्षेत्रमा परिचालन	वैदेशिक रोजगारीबाट सिकेको सीप र आर्जेको पुँजी देश भित्र आय, उत्पादन र रोजगारी सिर्जना गर्न प्रयोग गर्ने विषय ठीक हो। यो प्रमुख लक्ष वा उद्देश्य हुनु पर्छ। वैदेशिक कामदारका सन्ततीहरूको सामाजिक र मानवीय विकासमा यो रकम प्रयोग गर्ने नीति हुनु पर्छ।
संस्थागत संरचना (बुँदा १० (क), पेज १३): उच्च स्तरीय वैदेशिक रोजगार समन्वय समिति	यो समितिको काम दोहोरो र विपरीतार्थक (contradictory) देखियो। वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन कार्यलाई सक्षम र प्रभावकारी बनाउने एउटा हो भने रोजगारबाट प्राप्त हुने आय र सीपलाई दिगो तथा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्ने अर्को।	कुन काममा यो समितिको बढी ध्यान जानुपर्छ भन्ने विषय स्पष्ट भएन। यो लगानी समिति हो की समन्वय समिति हो द्विविधा देखियो। समितिको संरचना हेर्दा यो बढी आलंकारिक देखियो। नेपाल राष्ट्र बैंकको विशिष्ट श्रेणी भनिएको छ यो ठीक भएन। नेपाल सरकारमा जस्तो नेपाल राष्ट्र बैंकमा विशिष्ट श्रेणी हुँदैन। कार्यकारी निर्देशक

		भन्ने उल्लेख हुनु पर्छ।
संस्थागत संरचना (बुँदा १० (ख), पेज १३): उच्च स्तरीय वैदेशिक रोजगार समन्वय समितिको निर्णय कार्यन्वयन गर्ने कार्यकारी समिति	कार्यान्वयनमा देखिएका समस्याहरू समाधान गर्न	यो समिति पनि आलंकारिक छ। यो समितिले समस्या समाधान गर्नेमा एकीन हुन सकिन्न। यसमा अरू सचिवहरू पनि थप गर्ने हो की जस्तो देखिन्छ।
जोखिम (पेज १५)	जोखिमका विषय दुईवटा	यहाँ उल्लेख भएका जोखिमहरू महत्वपूर्ण होइनन्। स्रोत साधन उपलब्ध हुन्छ भनेर नै निति बनाइने हो। निकायतग समन्वय पनि जोखिम हुन्छ र?

४.३ नयाँ थप गर्नुपर्ने विषयहरू

अबको परिमार्जित नीतिले ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।

अबको नीतिले सम्बोधन गर्नुपर्ने नयाँ विषयहरू (New Policy Proposals)		
नीति प्रस्ताव र कारण र थप स्पष्टीकरण		
नेपालको संविधान २०७२को व्यवस्था समेट्नुपर्ने	संविधानको धारा ३४,३५ र ४३ मा भएको श्रमिक हित र वैदेशिक रोजगारमा ध्यान दिने। यसै गरी धारा ५० को निर्देशक सिद्धान्तको (झ) मा उल्लेख भएको विषय सम्बोधन गरिनुपर्ने।	धारा ३४ मा श्रमको हक विषय उल्लेख भएकोछ भने धारा३५ मा निशुल्क स्वास्थ्य सेवाको विषय उल्लेख भएको छ। त्यस्तै धारा ४३मा सामाजिक सुरक्षाको हक उल्लेख भएको छ। धारा ५० को निर्देशक सिद्धान्तको (झ) मा वैदेशिक रोजागरीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न नियमन र व्यवस्थापन गर्ने र वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पुंजी, प्रविधि र अनुभवलाई

		उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लागाउन प्रोत्साहन गर्ने विषयहरू समावेश छन्। यसरी संविधानमा नै वैदेशिक रोजगारीलाई अप्रत्यक्षरूपमा प्रोत्साहन गर्नु हुन्थो वा हुँदैनथ्यो यो विषय विवादास्पद छ। तरपनि संविधानले स्वीकारी सकेपछि नयाँ नितिमा थप केही विषयहरू आउनु नैपर्ने हुन्छ।
संविधानको प्रस्तावनामा आर्थिक समृद्धि र समानता तथा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने एवं समाजवाद मार्फत समृद्धि र आर्थिक रूपान्तरण हासिलगर्ने।	समाजवाद मार्फत समृद्धि र आर्थिक रूपान्तरण	Transformative sector मा विदेशबाट सिकेर ल्यएको सीप, प्रविधि, अनुभव र स्रोत साधनको परिचालन गर्न सके केही संभावना रहन्छ। स्थानीय मानव संसाधनको विकास गरी परिपुरकता हासिल गर्न सो प्रयोग गर्न सकिने संभावना अबको नीतिमा राख्न सकिन्छ।

पन्धौं योजनामा उल्लेख भएका विषयवस्तुहरू		पन्धौं योजना (२०७६/७७-२०८०/८१) मा वैदेशिक रोजगारीलाई निरूत्साहन गर्नुपर्ने विषयमा जोड दिइएको छ। देश भित्रै उत्पादनशील र मर्यादित रोजगारीका अवसरको विस्तार गर्ने तर साथसाथै वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित, शोषणमुक्त र अधिकतम प्रतिफलदायक बनाउने विषय पनि उल्लेख भएका छन्। यसरी पाँच वर्षे योजना पनि अहिलेको अवस्थामा दुवै सँगसँगै लैजाने भन्ने देखिन्छ। रोजगारीमा जानेको लागि पूर्व अभिलेख राख्ने तथा क्षमतावान र प्रतिशपर्धी बनाउन तालिम र प्रशिक्षण दिने विषयहरू पनि समावेश भएका छन्। यसैगरी गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम

		सम्झौता गर्ने, श्रम कूटनीति अवलम्वन गर्ने, उद्धारमा लागि समन्वय गर्ने, वैदेशिक रोजगार परिषदको व्यवस्था गर्ने, भारतमा जाने कामदारको लागि दर्ता गर्ने आदि विषयहरू समावेश गरिएकोले यस सम्बन्धमा नयाँ बन्ने नीतिले सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ।
विप्रेषणलाई औपचारिक च्यानलबाट ल्याउने विषय समावेश गर्ने	विप्रेषण विदेशी विनिमयको स्रोत	विप्रेषण वण्डको कार्यान्वयन गर्ने, बैंक तथा वित्तीय संस्था र विप्रेषण कम्पनीहरूको नियमन र अनुगनम गर्ने, वित्तीय साक्षारता कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, बचतमा प्रिमियम व्याजदर दिने, उद्यमशीलता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, आप्रवाह लागत कम गर्ने आदि विषयहरू समावेश भएकाले यसमा नीतिले

		सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ।
विदेश जाँदाको लागत र विप्रेषण पठाउँदाको लागत बढी भयो भन्ने छ। यसमा थप अदृश्य लागतहरू पनि छन् भन्ने गुनासो आएकोले यो विषय समावेश गर्ने।	मितव्ययीता र अनुगमनमा जोड	विदेश जाँदा पनि लागत बढी भएको र विदेशबाट पैसा पठाउँदा पनि लागत बढी भएको गुनासो आइरहेकोले यसमा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूको निरन्तरको नियमन र अनुगमन आवश्यक देखिन्छ। साथै पैसा ल्याउन औपचारिक च्यानल प्रयोग गर्ने र यसको नियमन नेपाल राष्ट्र बैंकले गर्ने विषयहरू पनि नीतिमा राखिनु उपयुक्त हुन्छ।
सन् १९५० को भारतसँगको सन्धि र अभिलेख	सन्धिको दूरगामी असर	योजना आयोगबाट नै कोभिड १९ को समयमा गरिएको संक्षिप्त सर्वेक्षणमा करिब ९ लाख ६८ हजार नेपालीहरू भारतमा भएको अनुमान गरिएको बताइएको छ। सन् १९५० को संधिले नेपालीहरूलाई भारतमा गई

		कामगर्ने वातावरण दिएको पक्कै हो। तर पनि यसको लागत निकै ठूलो छ। भारतीयहरू यहाँ आई काम गर्ने गरेको र ठूलो रकम विप्रेषणको रूपमा लाने गरेको यथार्थ पनि यससँग सम्बन्धित छ। भारतीय सेनामा कार्य गर्ने विषय अझै पुरानो हो। यसमा थप अध्ययन गर्नुपर्ने हुन्छ। नेपालीहरू भारतमा काम गर्न जाने हुन् वा भारतीयहरू नेपालमा आई काम गर्ने हुन् ती सबैको अभिलेख आवश्यक भएकाले नीतिमा अभिलेखको व्यवस्थाको विषय राख्नु उपयुक्त हुन्छ।
अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासी संगठन (IOM)का अनुसार अन्य उद्देश्य देखाइ विदेश जाने अनि त्यही भिसामा काम गर्ने	कम प्रतिव्यक्ति विप्रेषण	अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासी संगठन (IOM), अध्यागमन विभाग र नेपाल सरकारका अन्य विभागहरू बीच सूचना

जमात ठूलो भएकाले प्रतिव्यक्ति विप्रेषण (per capita worker remittance) निकैकम देखिएको पाइन्छ। यो विषय पनि नीतिमा समावेश गर्नुपर्ने।		संजालको स्थापना र निरन्तर अन्तरक्रिया आवश्यक हुन्छ। यसको लागि निरन्तर अनुगमन पनि आवश्यक हुन्छ। यही विषयहरू अबको नीतिमा राख्न सकिन्छ।
वैदेशिक रोजगार व्यवसायी (Manpower agency) को जवाफदेहीता र उत्तरदायित्व दीर्घकालीन हुनुपर्ने र यिनको नियमनमा बढी जोडदिने।		यो निकै पेचिलो विषय बन्दै गएको छ। वैदेशिक रोजगार व्यवसायी (Manpower agency) को दीर्घकालीन दायित्व हुनु पर्छ। हाल विदेश उडाएपछि दायित्व सकिएको र कामदारको भविश्यसँग उसको कुनैपनि सम्बन्ध नभएको जस्तो छ। यसका सुधार जरूरी छ। व्यवसायीको पनि जवाफदेहिता र जिम्मेवारीताका विषय अबको नीतिमा समावेश हुनुपर्छ। तालिम कार्यक्रममा यिनको लागत सहभागिता हुनुपर्छ। तालिम कार्यक्रममा

		वित्तीय साक्षरताका विषयहरू पनि समावेश गर्नुपर्छ। जस्तो वित्तीय व्यवस्थापन, बचतवृद्धि, उद्यमशीलता विकास, जोखिम न्यूनीकरण जस्ता विषयहरू/ रोजगारीबाट फर्केकाहरूलाई लक्षित गरी सञ्चालन गर्न सकिने विषयहरू भएकाले नीतिमा समावेश गर्दा उपयुक्त हुन्छ।
ठगिएका र उत्पीडनमा परेकालाई कानूनी उपचारमा सहयोग	कानूनी उपचार	वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा ठगिएका र उत्पिडनमा परेका वा वैदेशिक रोजगारीमा जानलागेका कामदार वा निजका परिवारलाई न्यायमा पहुँच पुर्याउन सहयोग गर्नुपर्ने विषय पनि नयाँ नीतिमा समावेश गर्नुपर्ने भएको छ।
जोखिमका विषयहरू		हालको नीतिमा उल्लेख भएका जोखिमहरू जोखिम नै होइनन्। हामी कति समयसम्म वैदेशिक रोजगारी र

		विप्रेषणमा भर पर्छौं भन्ने विषयमात्र वृहत जोखिमसँग सम्बन्धित विषय हो। जतिलामो समयसम्म भर पर्न चाहन्छौं त्यतिनै जोखिम बढ्ने हुन्छ। अन्तर्राष्ट्रिय सामरिक र राजनीतिक परिवर्तन, विश्वको आर्थिक अवस्था र गन्तव्य देशहरूको आर्थिक र राजनीतिक परिवर्तन आदिले वैदेशिक रोजगारमा जोखिम निम्त्याउने हुदा यी जोखिमका स्रोत हुन्। वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिविशेषका जोखिमहरू घटाउने उपाय भने कानूनको अक्षरशः पालना गर्नु नै हो। पारदर्शी प्रक्रिया र इमान्दार वैदेशिक रोजगार व्यवसायी भएमा यी जोखिम त्यसै कम हुन्छन्। सरकारमा रहने

		नेतृत्व पनि इमान्दार हुनु जोखिम घटाउन मद्धत गर्ने अर्को पक्ष हो।
वैदेशिक रोजगारमा जानेको कसरी welfare र wealth transfer बढाउने भन्ने विषय	Net transfer of wealth: positive or negative	देशको जनशक्ति विदेश पठाएर स्वदेश विकास कसरी हुन्छ भन्ने तर्क ध्यानयोग्य भएता पनि विश्वव्यापीकरणको युगमा वैदेशिक रोजगार पूर्णतः रोक्न संभव छैन भन्ने तर्क पनि प्रवल छ। यसमा ध्यानयोग्य पक्ष के भने नेपालले उदारीकरणका नीतिहरू अपनाएको दशक देखि आजसम्म नेपालबाट स्रोत साधन वाहिरीएको कति छ र विदेशबाट नेपाल भित्रिएको कति छ अर्थात् खुद सम्मति हस्तान्तरण (net wealth transfer) सकारात्मक छ की नकारात्क छ भनि विश्लेषणको आवश्यकता छ। एकोहोरो वैदेशिक

		रोजगार वा विप्रेषणको रटानले दिगो विकास संभव छैन। जहासम्म कामदारको welfare बढाउने विषय छ यदि हालको जस्तै वैदेशिक रोजगारलाई निरन्तरता दिइराख्ने हो भने सरकारले वजेट मार्फत एक कोषको निर्माण गरी वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूको लागि विशेष सामाजिक सुरक्षा र उपचारमा खर्च गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ। तसर्थ अबको नीतिमा खुद सम्पत्तिको हस्तान्तरणको विषय र कल्याणकारी कोषको प्रावधान समावेश गर्नुपर्ने देखिन्छ।
श्रम शोषण हटाउने, महिला हिंसा कसरी कम गर्ने, समान ज्याला र समान अधिकार कसरी सुनिश्चित गर्ने भन्ने	समान ज्याला र समान अधिकार	वैदेशिक रोजगारीमा जाने महिलाहरू माथि हुने हिंसालाई कसरी रोक्ने र समान अधिकार समान ज्याला

विषय		कसरी सूनिश्चित गर्ने भन्ने विषय महत्वपूर्ण छन्। अबको नीतिमा यी विपयहरू आउनु पर्छ।
सव व्यवस्थापन र उद्धारमा ध्यान दिने विषयहरू		विमानस्थलमा अकालमा परी मृत्यु भएका कामदारहरूको निकै संख्यामा दैनिकजसो सव आउछन्। यिनको सम्मानजनक दाह संस्कार र उपयुक्त व्यवस्थापन आवश्यक छ। तसर्थ कामदारको धार्मिक परम्परा अनुसारको दाह संस्कार र शव व्यवस्थापनका विषयहरू नयाँ नीतिमा आउनुपर्ने हुन्छ। मृत्युभएका कामदारका पारिवारसँग सूचना संपर्क संजाल स्थापना, सववाहन, रितपूर्वकको दाहसंस्कार, परिवारका सदस्य लक्षित मनोसामाजिक परामर्श र यसमा नेपालका विदेश स्थित

		कूटनीतिक निकायतथा श्रम सम्बन्धी कार्यालयहरूका साथै नेपाल भित्रका निकायहरू जस्तै वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड तथा कामदार पठाउने रोजगार व्यावसायीको दायित्व समेत समावेश गरी नयाँ नीतिमा उल्लेख हुनु उपयुक्त हुन्छ।
Globalization को युगमा वैदेशिक रोजगार स्वाभाविक प्रक्रिया	प्रोत्साहन कहिलेसम्म र निरूत्साहन कहिले देखि। हालका नीति, योजना तथा कार्यक्रममा एकै ठाउँमा प्रोत्साहनका विषय र निरूत्साहनका विषयहरू समावेश भएकाले नीति अस्पष्ट (dubious) बनेका। हालको आवधिक योजना पनि यही अस्पष्टमा रूमिलएको ।	विश्वव्यापीकरणको युगमा वैदेशिक रोजगारलाई पूर्णतः निरूत्साहन गर्न त सकिन्न। देशमा आर्थिक वृद्धि हुँदै जाँदा वा नेपाल धनी हुँदै जाँदा बाध्यता भन्दा पनि रहरले जाने वा अवसरको कारणले दक्ष कामदारहरू जाने समय आउन सक्छ तर हालको अवस्थाको वैदेशिक रोजगार भने बाध्यात्मक रोजगार नै हो। काम गर्ने अवसर नपाउनु (lack of access to jobs/decreased

		employment), जीवनयापनका लागि पर्याप्त आम्दानी नहुनु (inadequate incomes), घरमा नै गरिबीको दुष्चक्र घुमिरहनु (poverty at home) जस्ता विद्यमान अवस्थाले गर्दा वैदेशिक रोजगारमा जान बाध्य भइरहेको हालको अवस्थामा परिवर्तन आवश्यक छ। यसर्थ अबको नीतिमा देशको विकास, आन्तरिक श्रम बजार र रोजगारी, स्वदेशी रोजगार सिर्जना जस्ता विषयहरू समावेश गरी कहिलेसम्म कामदार पठाउन प्रोत्साहन गर्ने र कहिले देखि निरूत्साहन गर्ने भन्ने (a precise cut-off line) हुनु पर्छ।
वैदेशिक रोजगारीलाई निरूत्साहन गर्ने नै हो भने पनि हाल गइसकेका व्यक्तिहरूका हकमा १० वर्ष	Cut off date: 10 years?	समय सीमा १० वर्षे बनाउन सकिन्छ।१० वर्प पछिदेखि सरकारले नपठाउने भनी नीतिहरू र कार्यक्रमहरू

सम्म त उद्धार कार्य गर्नै पर्छ। यसको लागि १० वर्षे समय सीमा राख्न सकिन्छ।		बनाउने हो भने कार्यान्वयनमा सहज हुन सक्छ र व्यवाहारिक पनि। तर यसको लागि गर्नुपर्ने पूर्वतयारीका कार्यहरू भने गर्नु पर्छ। पूर्वतयारीका कार्यहरू भनेको देशको आर्थिक वृद्धि र विकास एवं रोजगारी सिर्जना गर्ने र आन्तरिक श्रम बजारलाई सुधार गर्ने विषयहरू हुन्। अर्थात् यो समग्र विकास नीतिसँग यो तादात्म्य हुनुपर्छ। तर हालको भइरहेको जस्तो भनाइ र गराइ बीचको फराकिलो खाडल भने कम गर्दैजानु पर्छ। यही रवैयाबाट संभव छैन।
संघलाई सधाउन प्रदेश तथा स्थानीय तहको भूमिका विकेन्द्रीकरण मार्फत वृद्धि गर्ने	प्रदेशले क्षमता विकास र स्थानीयतहले कार्यान्वयन दक्षता अभिवृद्धिमा ध्यान दिने। कतिपय स्वीकृतिका	स्थानीय रोजगार प्रवर्द्धन गर्न होस् वा विदेशबाट काम गरी फर्केका कामदारहरूको सीप सदुपयोग गर्ने विषयमा होस्

	विषयहरू तल दिने	स्थानीय निकायहरूको भूमिमा ठूलो हुन्छ। स्थानीयतहका पनि पालिकाका वडाहरू सकृय हुनुपर्छ। कानूनतः सबै स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केद्र हुनुपर्ने भन्ने व्यवस्था छ। तर प्रायको सो सञ्चालनमा क्षमता नभएको देखिन्छ। सम्बन्धित निकायले निरन्तर रूपमा प्रशिक्षण दिई क्षमता विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। यसो भएमा स्थानीय विकासका कार्यक्रमहरू जस्तैः कृषि, सिंचाइ, सडक मर्मतसंभार, ग्रामिण, खानेपानी, स्वास्थ्य, सरसफाई, पर्यटनसँग सम्बन्धित कार्यहरू जस्तै होटेल, पाहुना सत्कार जस्ता विषयमा स्थानीय रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ। यसमा प्रदेशले सहयोग गर्नुपर्ने

		हुन्छ। यी विषयहरू प्रदेश सरकारको दायित्व र कर्तव्यको रूपमा अब वन्ने परिमार्जित नयाँनीतिमा राखिनुपर्छ। संघीयताको परिप्रेक्षमा कतिपय कार्यहरू तल्लो तहको सरकारमा दिन वा वैदेशिक रोजगार सेवाको विकेन्द्रीकरण गर्न सकिन्छ।
प्रदेशको सहयोगी भूमिका आवश्यक	स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ले वैदेशिक रोजगारीको सन्दर्भमा स्थानीय सरकारले रोजगार सूचना केद्रको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन, वैदेशिक रोजगारीमा जानेको लागि सीपमूलक तालिम र वित्तीय साक्षारता तालिम, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केकाहरूको सामाजिक पुनःएकीकरण, वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त सीप र उद्यमशिलताको उपयोग र	प्रदेशको भूमिका सहयोगीको रूपमा राखिनुपर्ने। जस्तैः कोभिड १९ जस्ता माहामारी वा अन्य कारणले कामगुमाई विदेशबाट फर्कन बाध्यभएका वा भिसा वा करार अवधि सकिएका कारणले भविष्यप्रति अन्यौलमा परेका वा परिवारका सदस्यहरूसँग छुट्टिएर वस्नु परेको पीडा आदि कारणले मन, भावना, सोचाइसँग सम्बन्धित समस्या भोगिरहेका रिटर्नी

	तथ्यांक व्यवस्थापन कार्य गर्नुपर्ने जिम्मेवारी दिएको।	कामदारहरूलाई लक्षित गरी प्रदेशले मनोसामाजिक परामर्श सेवा उपलब्ध गराउने विषय नयाँ नीतिमा राख्नु उपयुक्त हुनेछ। रोजगार सेवा केद्रको सवलीकरण, संस्थागत विकास र क्षमता विकासमा प्रदेशको भूमिका रहनु आवश्यक हुन्छ। वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केकाहरूको सीप ज्ञान र अनुभवको उपयोगमा पनि प्रदेशको भूमिका रहनु आवश्यक छ। यी विषयहरू नयाँ नीतिमा आउनुपर्ने हुन्छ।
कामदारको बिमाको विषय	बिमा गर्ने व्यवस्था अनिवार्य	बिमा अनिवार्य गर्ने विषय समेट्ने
Manpower कम्पनी/एजेन्सी वा व्यवसायीहरूले लिने गरेको शुल्कमा एकरूपता कायमगर्ने	हाल एकरूपता नभएको । विभेदीकरणको पराकाष्टा।	वैदेशिक रोजगार व्यावसायीले लिने शुल्कमा एकरूपता छैन। एउटै देशको एउटै क्षेत्रको समान कम्पनीको लागि रोजगारीमा पठाउदा

		पनि फरक फरक शुल्क लिएको देखिन्छ। यसमा नीतिले वोल्नु पर्छ। रोजगारमा पठाउने कम्पनीहरूको कारोबारको पारदर्शीताका विषयहरू अबको नीतिमा स्पष्टरूपमा उल्लेख हुनु पर्छ।
अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा आएको परिवर्तन र गतिशिलताको सम्बोधन	विगत केही वर्षमा श्रमबजारमा परिवर्तन आएको छ। हाल job creation, job destruction and labour reallocation निकै गतिशील भएकोछ। श्रम बजारको विशेषता पनि परिवर्तन हुँदै छ। विश्वको आर्थिक वृद्धिको केन्द्र पनि पश्चिम बाट क्रमशः एसिया तर्फ सर्दैछ।	देश नजिकै आर्थिक वृद्धिका केन्द्रहरू आएमा वा आउने भएमा वैदेशिक रोजगारको थप संभावना रहन्छ। तर कामदारलाई ज्ञान, सीप, प्रशिक्षित र योग्य नबनाइ यो अवसर लिन सकिन्न। अबको वाह्य श्रम बजारको माग पाखुराले गर्ने भन्दा पनि मस्तिष्कले गर्ने काम हो। यसको लागि कामदार प्रतिश्पर्धी बनाउन विद्यालय तह देखि नै गणित तथा कम्प्युटरको शिक्षा दिनुको साथै अंग्रेजी वा छिमेकी

		देशहरूको भाषाको ज्ञान दिनु जरूरी हुन सक्छ। श्रम बजारको अबको कामको प्रकृति भनेको part-time job, piece work system, working from home (WFH), remote jobs, online jobs, tele-jobs, offshoring, contracting and sub-contracting जस्ता तरिका बाट गरिने हुन्छ। श्रम बजार प्रवाह (labor market-flow) जसमा तीनवटा चरहरू राखेर हेरिन्छन् (job-finding rates, employment-exit rates and job to job transition rates)मा पनि परिवर्तन आएको छ। जसको लागि बौद्धिक पक्षको विकासमा जोड दिई छिमेकी देशमा इन्टर्नसिपको व्यवस्था गर्न सके उपयुक्त हुन्छ। यस्त विषयहरू अवका नीतिमा राख्न सकिन्छ।
हेरचार गर्ने कामदारहरूको माग (Prospect for Care	Care givers/Nanny Services	विश्वका धनी देशका जनताहरूको अपेक्षित आयु

workers)		(life expectancy) बढ्दैछ। तसर्थ वृद्ध अवस्थामा हेरचार गर्ने कामदारहरूको माग वढ्न सक्छ। नर्सिंग सेवाको माग हुन सक्ने संभावना त छ तर देश रित्याएर नर्स बाहिर पठाउने विषय कतिको उपयुक्त हो विचारणीय छ। केही समयको लागि पठाउने हो भने गन्तव्य देशको भाषा, संस्कृति र रहनसहन विषयमा पर्याप्त तालिमसहित पठाउनुपर्ने हुन्छ। यो विषय नीतिमा राख्न सकिन्छ।
बहुराष्ट्रिय कम्पनी र प्रत्यक्ष विदेशी लगानी (MNC and FDI Role) को भूमिकाको सन्दर्भमा वैदेशिक रोजगारीलाई कसरी लाने	Race to the bottom?	यो महत्वपूर्ण विषय हो। बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू कम उत्पादन लागत र उच्च नाफा आर्जनमा बढी केन्द्रित हुने हुँदा श्रमिकको हकहित एवं अधिकारतर्फ कम ध्यान दिने गर्छन्। वैदेशिक प्रत्यक्ष

		लगानीको प्रकृति पनि लगभग त्यस्तै हो। त्यसैले कतिपय वैदेशिक रोजगारीमा race to the bottomको अवस्था देखिएको छ। यो कसरी कम गराउन सकिन्छ भन्ने विषय अबको नीतीमा राखिनु उपयुक्त हुन्छ।
अनुगमन मूल्याङ्कनको विषय		हालको नीतिमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबारे केवल एक वाक्य मात्र उल्लेख छ। यसमा सुधार हुनु पर्छ। समय सीमा तोकी कसले कसरी अनुगमन गर्ने र कसको भूमिका के के हुने भन्ने विषयहरू समावेश भएको खाका आउनु पर्छ।
औपचारिक कि अनौपचारिक वैदेशिक रोजगारी	औपचारिक क्षेत्र खोज्ने कि अनौपचारिक क्षेत्रमा नै रमाउने	समान्यतः औपचारिक क्षेत्रको वैदेशिक रोजगार राम्रो हुन्छ। कामदारको आम्दानी, अधिकार र प्रतिष्ठाको दृष्टिले पनि यो उपयुक्त हो। तर

		यसको लागि सीप, दक्षता, अनुभव र योग्यताको आवश्यकता हुन्छ। सीप, योग्यता र दक्षताविहिन कोरा जनशक्ति (raw manpower) को बाहुल्यता रहेको र अझै महिला कामदारहरू त घरेलु श्रमिककोरूपमा जाने गरेकाले औपचारिक क्षेत्रको पहुँचमा संकुचन ल्याएको छ। साथै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको गतिशिलताको अध्ययन अनुसार श्रम बजार अनौपचारिकीकरण (informatilzation) तर्फ उन्मुख भएको देखिन्छ। यसमा कसरी संलुलन मिलाइ नयाँ नीतिमा राख्न सकिन्छ अध्ययन आवश्यक पर्छ।
असल औद्योगिक श्रमसम्बन्ध, श्रम शोषणको अन्त्य र	Infantalising the domestic labors in foreign countries?	नेपालको श्रमशक्तिलाई विदेशमा हेप्ने गरिएको

श्रमिकप्रति मानवोचित व्यवहार गराउने विषय		सुनिन्छ। भारतमा यो हद निकै बढी छ। खाडीका मुलुकमा घरेलु कामदारलाई बन्दी जस्तो व्यवहार गर्ने, पासपोर्ट नदिने, अधिक समय काम लगाउने, न्यून वेतन दिने, विश्राम समय नदिने, रोगलागेमा उपचार खर्च नदिने वा उपचार नगराउने जस्ता दुष्कृतिबाट उन्मुक्ति दिलाउन के के गर्ने हो सो बारे अबको नीतिमा राख्न राम्रो हुन्छ।
विप्रेषणलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा लगाउने विषय	पुँजी बजारमा आकर्षण गर्ने प्रयास	एक वर्ष भन्दा बढी विदेशका काम गरेको कामदारलाई लक्षित गरी पुँजी बजारको शुरूको सार्वजनिक सेयर अफर (IPO) मा कोटा तोक्ने प्रावधान राख्नु पर्छ।
वैदेशिक रोजगारी demand driven बनाउने		संभाव्य गन्तव्य देशका भाषा लगायत कहाँ कहाँ कस्तो कस्तो कामदारको खोजी भएको छ। सोही अनुसार

		बजार सर्भेक्षण गरी सीप विकास गरेर मात्र पठाउने नीति लिनु पर्छ। संभाव्य देशका गैरसरकारी क्षेत्रका उद्यमी व्यवसायीहरूको छाता संगठनहरूसँग सम्पर्क गर्ने, श्रम कूटनीतिको अभ्यास गर्ने र त्यहाँको श्रम बजारको माग पत्ता लगाइ त्यसै असुसार तालिम गराउन वा प्रशिक्षण दिई सीप सिकाउन सके यो मागमा आधारित रोजगार हुनसक्छ। तसर्थ वैदेशिक श्रम बजारको जानकारी लिई माग सर्वेक्षण मार्फत वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने विषयहरू समावेश गर्न उयुक्त हुन्छ।
शिक्षा, सीप र क्षमता वढाई मात्र रोजगारमा पठाउने	बदलिँदो अन्तराष्ट्रिय आर्थिक वृद्धिका केद्रहरू तथा श्रमको मागका हिसाबले आवश्यक श्रमको विकास गर्ने	शिक्षामा विशेषतः विज्ञान, गणित, कम्प्युटर, अंग्रेजी र इन्जिनियरिङ विषयलाई प्रवर्द्धन गर्नुपर्छ। वैदेशिक रोजगारीलाई निरन्तरता दिने

		हो भने अब १० कक्षा पास भएपछि विशेष्टीकृत वैदेशिक रोजगार शिक्षा (थप कक्षा ३ वर्ष) सञ्चालन गर्ने व्यवस्था हुनु उपयुक्त हुन्छ। विभिन्न प्रकारका प्राविधिक स्कूलहरूको स्थापनाः गणीत, कम्प्युटर, सूचना प्रविधि, गन्तव्य देशको भाषा संस्कृति सधनरूपमा सिकाउने व्यवस्था गर्नु पर्छ। यस्ता कार्यक्रमहरू गन्तव्य क्षेत्र लक्षित बनाउन पनि सकिन्छ। जस्तो खाडी क्षेत्र लक्षित; उत्तर पूर्वी देश लक्षित; दक्षिण पूर्वी क्षेत्र लक्षित; अर्ष्ट्रेलिया लक्षित; युरोप लक्षित आदि। गणित, कम्प्युटर र इन्जिनियरिङ शिक्षाले मात्र नयाँ खोज र नवप्रवर्तनको संभावना बढाउछ। तसर्थ यसमा जोड दिइ प्रतिस्पर्धी जनशक्ति

		उत्पादन गरी वैदेशिक रोजगारीमा पठाउन सकियो भने विप्रेषणका बढ्नुका साथै इज्जतिलो काम पाइन्छ। यो विषय वैदेशिक रोजगार नीतिमा आउनु पर्छ। कम्प्युटर शिक्षामा जोड दिंदा यही बसीबसी विदेशको काम गर्न सकिने हुन्छ। घर परिवार छोड्नु पनि नपर्ने र विदेशी मुद्रा पनि राम्रै आर्जन गर्न सकिने हुँदा यसले सामाजिक लागत घटाउँछ।
वैदेशिक रोजगारमा गएका वा आप्रवासनमा गएकाहरूको सीप, क्षदता र योग्यताको नक्साङ्कन (mapping) गर्ने	Brain drain vs Brain Gain	वैदेशिक रोजगारीको विकल्प देशमै रोजगार सिर्जना गर्नु हो। यो भनेको देशमा आर्थिक क्रियाकलापको वृद्धि र विकास हो। यसर्थ देश विकासको लागि के कस्ता कस्ता जनशक्ति आवश्यक पर्छन् र कुन कुन मुलुकमा त्यस्ता नेपालीहरू छन् जसले

		देशको विकासमा योगदान गर्न सक्छन् भनी नक्साङ्कन गर्ने विषय पनि नयाँ नीतिमा हुनुपर्छ। आवश्यक पर्दा तिनै नेपालीलाई फिर्ता बोलाउन सकिने व्यवस्था नीतिमा राख्न सकिन्छ। प्रत्येक पाँच पाँच वर्षमा नक्साङ्कन गर्ने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। यसले को को कहाँ कहाँ कहिलेदेखि कार्यरत छन् भनी पत्तालगाउन (tracking) पनि सहयोग गर्छ।
विदेशमा रहेका नियोगहरूको भूमिका	गतिशील भूमिका हुनुपर्ने	नेपालीहरू रोजगारीका लागि जाने प्रमुख देशहरूमा दूतावासको क्षमता वृद्धि र संगठनात्मक सुधार गर्ने विषय पनि नयाँ नीतिमा हुनुपर्छ। विदेशमा अध्ययनरत नेपाली विद्यार्थीहरूलाई तत् तत् देशका राजदूतावास वा नियोगमा यस्तो काममा

		इन्टर्नसिपको रूपमा खटाएर पनि काम लगाउन सकिन्छ। यस्ता विषयहरू नयाँ नीतिमा आएमा राम्रै हुन्छ।
विद्यार्थीको भिसामा (student visa) गएर विदेशमा काम गर्ने विषय	वैदेशिक रोजगार हो की होइन स्पष्टता आवश्यक	शिक्षा आर्जन गर्न भनी विद्यार्थी भिसामा विदेशजाने तर शिक्षा आर्जन पश्चात् वा वीचैमा अध्ययन छाडेर काम गर्ने नेपालीको संख्या बढ्दैछ। यो वैदेशिक रोजगार नीतिले समेट्ने विपय हो वा होइन स्पष्टता आवश्यकपर्ने भएकाले यदि हो भने नयाँ नीतिले समेट्नुपर्ने हुन्छ।
सामाजिक र मनोवैज्ञानिक लागत घटाउने विषय सम्झौता मार्फत सम्बोधन गर्ने	सामाजिक लागत घटाउने	धेरै कामदारहरू एक पटक विदेश गएपछि करार अन्य भएपछि मात्र फर्केर आउने हुन्छन्। लामो समयसम्म घर बाहिर बस्दा सामाजिक लागत निकै हुन्छ। यसलाई कम गराउन श्रम सम्झौता गर्दा नै वर्षको एक वा दुई हप्ता बिदा

		दिने र कार्यरत कम्पनीकै लागतमा नेपाल आएर जान सकिने प्रावधान राख्न सकिएमा लागत घटाउन सकिन्छ। यो विषय नयाँ नीतिमा राख्न सकिन्छ। पुराना सम्झौताहरूको नवीकरण गर्दा वा पुनरावलोकन गर्दा एउटै स्तरको (standard) बनाइ एकरूपता कायम गर्न सकिन्छ।

अध्याय पाँच

सिफारिस तथा सुझाव

५.१ सिफारिस तथा सुझाव

तत्कालका लागि विप्रेषणको लोभमा वैदेशिक रोजगारी राम्रै देखिए तापनि दीगो विकासको दृष्टिले यो राम्रो होइन तर स्वदेशमै रोजगारी उपलब्ध नभएसम्म जबरजस्ती कसैलाई रोक्न पनि सकिन्न।यस परिस्थितिमा सन्तुलित नीतिगत निर्णय लिनुपर्ने हुन्छ।

वैदेशिक रोजगारी उच्च शिक्षित, दक्ष र सीपवानहरूका लागि रहर वा अवसर भए तापनि धेरै नेपालीका लागि देशमा रोजगारका अवसरहरू नभएकाले विदेशमा काम गर्न जानुपर्ने बाध्यता भएको छ।त्यसैले पनि देश भित्रै रोजगार सिर्जना गर्नु अत्यवश्यक भएको छ।रोजगारी सिर्जना भनेको आर्थिक विकास र आर्थिक वृद्धिसँग गाँसिएर आउने विषय हो।यो शून्य (vacuum) मा संभव हुँदैन।यो त व्यबसाय, पेशा, आर्थिक अवस्थाको संरचना, आयाम र आर्थिक वृद्धिको गतिसँग आवद्ध भएर आउने विषय हो।तसर्थ आर्थिक विकासको गति र वेगलाई नवढाई केवल रोजगारी मात्र प्रवर्द्धन गर्ने भन्ने कुरा कोरा कल्पना मात्र हो।रोजगारी सिर्जना आर्थिक विकासको परिणाम हो।तत्कालका लागि देशमा विदेशी मुद्राको प्रमुख स्रोतको रूपमा देखिएको कामदारद्वारा विप्रेषित रकम राम्रै हो की जस्तो देखिए तापनि दीर्धकालमा यो धेरै प्रोत्साहन गर्ने विपय भने होइन। यो दिगो विकासको संवाहक होइन तर पनि देशमा रोजगारीको अभावमा विदेशमा काम गर्न जानुपर्ने बाध्यता

रहेको छ। हाल थुप्रै नेपालीहरू विदेशमा काम गर्न गएका छन्। यस परिस्थितिमा एक सन्तुलित निर्णय लिनुपर्ने हुन्छ। उपरोक्त अध्ययन विश्लेषणको आधारमा अबको वैदेशिक रोजगार नीति तर्जुमाका आधारहरू (foundations of policy formulation) निम्न हुनुपर्ने हुन्छ।

१ वैदेशिक रोजगार एकदमै क्षणिक मनोरमको अवस्था (transitory gratifying phenomenon) हो। दीगो विकासका लक्ष सफलतापूर्वक अघि बढाउने हो भने वैदेशिक रोजगारी र विप्रेषणमा निर्धक्कसँग भरपर्नु हुँदैन।

२ रोजगारी आफैं सिर्जना हुन्छ वा यो शून्यमा सिर्जना हुन्छ भन्ने भ्रम हटाउनु पर्छ। रोजगारी आफैं सिर्जना हुँदैन। आर्थिक क्रियाकलापहरूमा वृद्धिहुदा मात्र रोजगारी सिर्जना हुनेहो। देशको विकास विप्रेषणले नै हुन्छ भन्ने मानसिकता पनि हटाउनु पर्छ। वैदेशिक रोजगारी र विप्रेषणले केही क्षणिक समयको लागि दुखाई त कमगर्न (palliative measure) सक्ला तर दिगो समाधान दिन सक्दैन। रेमिट मानसिकता (remit mentality)ले श्रमिकको हक अधिकार भन्दा पनि विप्रेषण र सोलाई कसरी बैंक तथा वित्तीय संस्था मार्फत भित्र्याउने भन्नेमा जोड दिन्छ। सधैं विप्रेषणको जोड घटाउमा सरकारको ध्यान जाने र बैंक वित्तीय संस्थाहरूले नाफा आर्जन गर्ने क्षेत्राधिकारको दायरा मात्र बढ्ने भएकाले यसले वास्तविक क्षेत्र (real sector)लाई पर्याप्त सघाउँदैन। सरकारको ध्यान पनि आन्तरिक स्रोत साधनको पहिचान र परिचालनमा कम जाने गर्छ। नेपालमा बैंक तथा

वित्तीय संस्थाहरू बढ्नु तर उत्पादनमूलक कार्यमा संलग्न उद्योग व्यवसाय र कृषि वा सोसँग सम्बन्धित व्यवसायहरू फस्टाउन नसक्नुको कारण पनि यही हो।

३ कामदार बाहिर पठाउदा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूले कमाएको उच्च आर्जन (earned income) मा पारदर्शिता चाहिन्छ र यो औपचारिक पनि हुनु पर्छ। वैदेशिक रोजगारीको समस्या समाधानमा सरकारको भन्दा पनि वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको दायित्व बढी हुन्छ भन्ने आधारमा नीति निर्माण हुनुपर्छ। श्रमिक बाहिर पठाएपछि दायित्व समाप्त भयो भन्ने होइन कि अब दायित्व शुरू भयो भन्ने मानसिकतामा नीति नियम र कानूनहरू बन्नु पर्छ।

४ वैदेशिक रोजगार नीति,२०६८को पृष्ठभूमिमा उल्लिखित विषय सन्दर्भहरू हाल असान्दर्भिक भइसकेका छन्। जस्तो कि यस नीतिले बेरोजगार समस्या समाधान गर्ने एउटा आकर्षक विकल्प भनी वैदेशिक रोजगारलाई प्रशंसा गर्न खोजेको देखिन्छ जुन तर्कसङ्गत छैन। वैदेशिक रोजगारीले बेरोजगार समस्या समाधान गर्ने होइन। देशमा आर्थिक क्रियाकलापहरूको वृद्धि भएमात्र बेरोजगार समस्या समाधान हुन्छ। फेरि रोजगारी त्यसै सिर्जनाहुने विषय पनि होइन आर्थिक क्रियाकलापहरूको वृद्धि भएमात्र वेरोजगारी समस्या समाधान हुन्छ।

५ कार्यान्वयनमा रहेको वर्तमान नीतिको स्वरूप (structure) ठीकै देखिन्छ तर सार (essence)मा परिमार्जनको आवश्यकता देखिन्छ। यस नीतिले समास्या तथा चुनौतिहरू भने राम्ररी पैल्याएको छ। आज पनि तिनै समस्या र चुनौतीहरू विद्यमान छन्। अब वन्ने नयाँ नीतिमा थप गर्नुपर्ने विषयहरू निम्नानुसारका हुन सक्छन।

६ नेपालको संविधान २०७२ को धारा ३४ मा श्रमको हक विषय उल्लेख भएकोछ भने धारा ३५ मा निशुल्क स्वास्थ्य सेवाको विषय उल्लेख भएको छ। त्यस्तै धारा ४३मा सामाजिक सुरक्षाको हक उल्लेख भएको छ। धारा ५० को निर्देशक सिद्धान्तको (झ)मा वैदेशिक रोजागरीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न नियमन र व्यवस्थापन गर्ने र वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पुँजी, प्रविधि र अनुभवलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लागाउन प्रोत्साहनगर्ने विषयहरू समावेश छन्। नयाँ नितिमा यस सम्बन्धमा थप केही विषयहरू आउनुपर्ने हुन्छ।

७ नेपाली कामदारले विदेशबाट सिकेर ल्यएको सीप, प्रविधि, अनुभव र स्रोत साधनको Transformative sector मा परिचालन गर्न सके थप आर्थिक विकासको केही संभावना रहन्छ। यसको लागि स्वदेशको रोजगार नीति र वैदेशिक रोजगार नीतिमा परिपुरकता हासिल गर्न सकिने गरी प्रावधानहरू समावेश गर्ने विषयलाई अबको नीतिमा राख्न सकिन्छ।

८ पन्धौं योजना (२०७६/७७-२०८०/८१)वैदेशिक रोजगारीलाई निरूत्साहन गर्ने कि प्रोत्साहन गर्ने भन्ने विषयमा स्पष्ट नभएको देखिन्छ।देश भित्रै उत्पादनशील र मर्यादित रोजगारीका अवसरको विस्तार गर्ने तर साथसाथै वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित, शोषणमुक्त र अधिकतम प्रतिफलदायक बनाउने विषय उल्लेख भएका छन्।

९ रोजगारीमा जानेको लागि पूर्व अभिलेख राख्ने तथा क्षमतावान र प्रतिश्पर्धी बनाउन तालिम र प्रशिक्षण दिने विषयहरू पनि समावेश भएका छन्।यसैगरी गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम सम्झौता गर्ने, श्रम कूटनीति अवलम्वन गर्ने, उद्धारमा लागि समन्वय गर्ने, वैदेशिक रोजगार परिषदको व्यवस्था गर्ने, भारतमा जाने कामदारको लागि दर्ता गर्ने आदि विषयहरू समावेश गरिएकोले यस सम्बन्धमा नयाँ बन्ने नीतिले केही सम्बोधन गर्नु हुन्छ।

१० विप्रेषण वण्डको कार्यान्वयन गर्ने, बैंक तथा वित्तीय संस्था र रेमिट्टान्स कम्पनीहरूको नियमन र अनुगनम गर्ने, वित्तीय साक्षारता कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, बचतमा प्रिमियम व्याजदर दिने, उद्यमशीलता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, आप्रवाह लागत कम गर्ने आदि विषयहरू सान्दर्भिक भएकाले अबको नीतिले सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ।

विदेश जाँदा पनि लागत बढी हुने र विदेशबाट पैसा पठाउँदा पनि लागत बढी भएको गुनासो आइरहेकोले यसमा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहंरू

(कम्पनी/संघ/एजेन्ट)को निरन्तरको नियमन र अनुगमन गर्नुपर्ने आवश्यक देखिन्छ। यसको साथै विदेशबाट पैसा ल्याउन औपचारिक च्यानल प्रयोग गर्ने र यसको नियमन नेपाल राष्ट्र बैंकले गर्ने विषयहरू पनि नीतिमा राखिनु उपयुक्त हुन्छ।

११ सन् १९५० को भारतसँगको संधीले नेपालीहरूलाई भारतमा गई कामगर्ने वातावरण दिएको पक्कै हो। तर पनि यसको लागत निकै ठूलो छ। भारतीयहरू यहाँ आई कामगर्ने गरेको र ठूलो रकम विप्रेषणको रूपमा लानेगरेको विषय पनि नजरअन्दाज गर्ने खालको छैन। भारतीय सेनामा कार्यगर्ने विषय अझै पुरानो हो। यसमा थप अध्ययन गर्नुपर्ने हुन्छ। नेपालीहरू भारतमा कामगर्न जानेहुन् वा भारतीयहरू नेपालमा आई काम गर्ने हुन् ती सबैको अभिलेख आवश्यक भएकाले अबको नीतिमा व्यवस्थित अभिलेखको व्यवस्थागर्ने विषय राख्नु उपयुक्त हुन्छ।

१२ अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासी संगठन (IOM), अध्यागमन विभाग र नेपाल सरकारका अन्य विभागहरू बीच सूचना संजालको स्थापना र निरन्तर अन्तरकृया आवश्यक हुन्छ। यसको लागि निरन्तर अनुगमन पनि आवश्यक हुन्छ। यही विषयहरू नीतिमा राख्नु पर्छ।

१३ वैदेशिक रोजगार व्यावसायी (Manpower agency) को दीर्धकालीन दायित्वको विषय निकै पेचिलो बन्दै गएको छ। विदेश पठाउने वैदेशिक रोजगार व्यावसायी(Manpower agency) को दीर्धकालीन दायित्व हुनुपर्छ। हाल

विदेश उडाएपछि दायित्व सकिएको र कामदारको भविश्यसँग व्यवसायीको कुनै पनि सम्बन्ध नभएको जस्तो छ। व्यवसायीको पनि जवाफदेहिता र जिम्मेवारीताका विषय अबको नीतिमा समावेश हुनुपर्छ। तालिम कार्यक्रममा यिनको लागत सहभागिता हुनुपर्छ।

१४ तालिम कार्यक्रममा वित्तीय साक्षारताका विषयहरू पनि समावेश गर्नु पर्छ। जस्तो वित्तीय व्यवस्थापन, बचतवृद्धि, उद्यमशीलता विकास, जोखिम न्यूनीकरण जस्ता विषयहरू रोजगारीबाट फर्केकाहरूलाई लक्षित गरी सञ्चालन गर्न सकिने विषयहरू भएकाले अबको नीतिमा समावेश गर्नु पर्छ।

वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा ठगिएका र उत्पिडनमा परेका वा वैदेशिक रोजगारीमा जान लागेका कामदार वा निजका परिवारलाई न्यायमा पहुँच पुर्याउन सहयोग गर्नुपर्ने विषय पनि नयाँ नीतिमा समावेश गर्नु पर्छ।

१५ अन्तर्राष्ट्रिय सामरिक र राजनीतिक परिवर्तन, विश्वको आर्थिक अवस्था र गन्तव्य देशहरूको आर्थिक र राजनीतिक परिवर्तन आदिले वैदेशिक रोजगारमा जोखिम निम्त्याउने हुदा यी जोखिमका स्रोत हुन्। वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्ति विशेषका जोखिमहरू घटाउने उपाय भने कानूनको अक्षरशः पालना नै हो। पारदर्शी प्रक्रिया र इमान्दार वैदेशिक रोजगार व्यवसायी भएमा यी जोखिम त्यसै कम हुन्छन्।

१६ देशको जनशक्ति विदेश पठाएर स्वदेश विकास कसरी हुन्छ भन्ने तर्क ध्यानयोग्य भएता पनि विश्वव्यापीकरणको युगमा वैदेशिक रोजगार पूर्णतः

रोक्न संभव छैन। तसर्थ हाल कसरी विप्रेषण वृद्धि गर्ने र वैदेशिक रोजगारको दायरा वृद्धि गर्ने विषय नै महत्वपूर्ण हुन पुगेकोछ।

१७ जहासम्म कामदारको welfare बढाउने विषयमा सरकारले वजेट मार्फत एक कोषको निर्माण गरी सम्बोधन गर्नु पर्नै हुन सक्छ। वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूको लागि विशेष सामाजिक सुरक्षा र उपचारमा खर्चगर्ने व्यवस्थाको प्रवन्धगर्नुपर्ने हुन्छ।

१८ वैदेशिक रोजगारीमा जाने महिलाहरू माथि हुने हिंसालाई कसरी रोक्ने र समान अधिकार समान ज्याला कसरी सूनिश्चित गर्ने भन्ने विषय महत्वपूर्ण छन्। अबको नीतिमा यी विपयहरू आउनु पर्छ।

१९ विमानस्थलमा दैनिक जसो अकालमा मृत्युभएका कामदारहरूको सव (corpse)वाकसमा आउछन्। यिनको सम्मानजनक दाह संस्कार र उपयुक्त व्यवस्थापन आवश्यक छ। तसर्थ कामदारको धार्मिक परम्परा अनुसारको दाह संस्कार र सव व्यवस्थापनका विषयहरू नयाँ नीतिमा आउनुपर्ने हुन्छ। मृत्युभएका कामदारका पारिवारसँग सूचना संपर्क संजाल स्थापना, सववाहन, रितपूर्वकको दाहसंस्कार, परिवारका सदस्य लक्षित मनोसामाजिक परामर्श र यसमा नेपालका विदेश स्थित कूटनीतिक निकाय तथा श्रम सम्बन्धी कार्यालयहरूका साथै नेपाल भित्रका निकायहरू जस्तै वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड तथा कामदार पठाउँने रोजगार व्यावसायीहरूको दायित्व समेत नयाँ नीतिमा उल्लेखहुनु उपयुक्त हुन्छ।

२० स्थानीय रोजगार प्रवर्द्धन गर्न होस् वा विदेशबाट काम गरी फर्केका कामदारहरूको सीप सदुपयोग गर्ने विषयमा होस् स्थानीय निकायहरूको भूमिमा ठूलो हुन्छ।स्थानीयतहका पनि पालिकाका वडाहरू सकृय हुनुपर्छ।कानूनतः सबै स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केद्र हुनुपर्ने भन्ने व्यवस्था छ।वैदेशिक रोजगार सेवाका कतिपय कार्यहरू तलको सरकारमा दिन सकिन्छ।तर स्थानीय सरकारको क्षमता नभएकाले प्रदेश वा संघीय सरकारले निरन्तररूपमा प्रशिक्षण दिई क्षमता विकास गर्नुपर्ने आवश्यकता छ।यसो भएमा स्थानीय विकासका कार्यक्रमहरू जस्तैः कृषि, सिंचाइ, सडक मर्मतसंभार, ग्रामिण, खानेपानी, स्वास्थ्य, सरसफाई, पर्यटनसँग सम्बन्धित कार्यहरू जस्तै होटेल, पाहुना सत्कार, सिकर्मी डकर्मी जस्ता विषयमा स्थानीय रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्छ।यसमा प्रदेशले पनि सहयोग गर्नुपर्ने हुन्छ।यी विषयहरू प्रदेश सरकारको दायित्व र कर्तव्यको रूपमा अब वन्ने परिमार्जित नयाँ नीतिमा राखिनुपर्छ।

२१ प्रदेशको भूमिका सहयोगीको रूपमा राखिनु पर्छ।रोजगार सेवा केद्रको सवलीकरण, संस्थागत विकास र क्षमता विकासमा प्रदेशको भूमिका रहनु आवश्यक हुन्छ।वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केकाहरूको सीप, ज्ञान र अनुभवको उपयोगमा पनि प्रदेशको भूमिका रहनु आवश्यक छ।यी विषयहरू नयाँ नीतिमा आउनुपर्ने हुन्छ।

२२ वैदेशिक रोजगार व्यावसायीले लिने शुल्कमा एकरूपता छैन। एउटै देशको एउटै क्षेत्रको समान कम्पनीको लागि रोजगारीमा पठाउदा पनि फरक फरक शुल्क लिएको देखिन्छ। यसमा नीतिले बोल्नु पर्छ। रोजगारमा पठाउने कम्पनीहरको कारोबारको पारदर्शीताका विषयहरू अबको नीतिमा स्पष्टरूपमा उल्लेख हुनु पर्छ।

२३ बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू कम उत्पादन लागत र उच्च नाफा आर्जनमा बढी केन्द्रित हुने हुदा श्रमिकको हक हित एवं अधिकारतर्फ कम ध्यान दिने गर्छन्। वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानीको प्रकृति पनि लगभग त्यस्तै हो। त्यसैले कतिपय वैदेशिक रोजगारीमा race to the bottom को अवस्था देखिएको छ। यो कसरी कम गराउन सकिन्छ भन्ने विषय अबको नीतिमा राखिनु पर्छ।

२४ हालको नीतिमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबारे केवल एक वाक्य मात्र उल्लेख छ। यसमा सुधार हुनुपर्छ। समय सीमा तोकी कस कसले कसरी अनुगमन गर्ने र कसको भूमिका के के हुने र नगरेमा के कसरी कारबाही गर्ने भन्ने विषयहरू समावेश भएको खाका आउनुपर्छ।

२५ समान्यतः अनौपचारिक भन्दा औपचारिक क्षेत्रको वैदेशिक रोजगार राम्रो हुन्छ। कामदारको आम्दानी, अधिकार र प्रतिष्ठाको दृष्टिले पनि यो उपयुक्त हुन्छ। तर यसको लागि सीप, दक्षता, अनुभव र योग्यताको आवश्यकता हुन्छ। सीप, योग्यता र दक्षताविहिन कोरा जनशक्ति (raw manpower) को

बाहुल्यता रहेको र अझै महिला कामदारहरू त घरेलु श्रमिककोरूपमा जाने गरेकाले औपचारिक क्षेत्रको पहुँचमा संकुचन ल्याएको छ। यो असंतुलन कसरी हटाउने हो अबको नीतिमा उल्लेख हुनु उपयुक्त हुन्छ।

२६ नेपालको श्रमशक्तिलाई विदेशमा हेप्ने गरिएको सुनिन्छ। छिमेकी देश भारतमा यो हद निकै बढी छ। विशेषतः महिला कामदारहरूलाई कडा निगरानी र दवदवामा राख्ने र यौन तथा भौतिक शोषणगर्ने संभावना बढी हुन्छ भन्ने छ। घरेलु कामदारलाई बन्दी जस्तो व्यवहार गर्ने, पासपोर्ट नदिने, अधिक समय काम लगाउने, न्यून वेतन दिने, विश्राम समय नदिने, कार्यस्थल परिवर्तन गर्न नदिने, रोगलागेमा उपचार खर्च नदिने वा उपचार नगराउने जस्ता दुष्कृतिबाट उन्मुक्ति दिलाउन के के गर्ने हो सो बारे अबको नीतिमा राख्न राम्रो हुन्छ।

२७ एक वर्षभन्दा बढी विदेशका काम गरेर फर्केका कामदारलाई लक्षित गरी पुँजी बजारको शुरूको सार्वजनिक सेयर अफर (IPO) मा कोटा तोक्ने विषय पनि हाल उठेकोछ। यसलाई पनि अबको नीतिमा राख्न सकिन्छ।

२८ संभाव्य गन्तव्य देशमा भाषा लगायत कहाँ कहाँ कस्तो कस्तो कामदारको खोजी भएको छ। सोही अनुसार बजार सर्भेक्षण गरी सीप विकास गरेर मात्र पठाउने नीति लिनु पर्छ। संभाव्य देशका गैरसरकारी क्षेत्रका उद्यमी व्यवसायीहरूको छाता संगठनहरूसँग सम्पर्क गर्ने, श्रम कूटनीतिको अभ्यास गर्ने र त्यहाँको श्रम बजारको माग पत्ता लगाइ त्यसै असुसार तालिम

गराउन वा प्रशिक्षण दिई सीप सिकाउन सके यो मागमा आधारित रोजगार हुनसक्छ। तसर्थ वैदेशिक श्रम बजारको जानकारी लिई माग सर्वेक्षण मार्फत वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने विषयहरू समावेशगर्न उपयुक्त हुन्छ।

२९ शिक्षामा विशेषतः विज्ञान, गणित, कम्प्युटर, अंग्रेजी र इन्जिनियरिङलाई देशभरी प्रवर्द्धन गर्नुपर्छ। गणित, कम्प्युटर र इन्जिनियरिङ शिक्षाले मात्र नयाँ खोज र नवप्रवर्तनको संभावना बढाउछ। तसर्थ यसमा जोड दिइ प्रतिस्पर्धी जनशक्ति उत्पादन गरी वैदेशिक रोजगारीमा पठाउन सकियो भने विप्रेषणका बढ्नुका साथै इज्जतिलो काम पाइन्छ। यो विषय वैदेशिक रोजगार नीतिमा आउनु पर्छ। अब दश कक्षा पास भएपछि विशेषीकृत वैदेशिक रोजगार शिक्षा (थप कक्षा ३ वर्ष) सञ्चालन गर्ने र विभिन्न प्रकारका प्राविधिक स्कूलहरूको स्थापना गरी गणीत, कम्प्युटर, सूचना प्रविधि, गन्तव्य देशको भाषा संस्कृति सधनरूपमा सिकाउने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। यो कार्यक्रम गन्तव्य क्षेत्रलक्षित बनाइ सञ्चालन गर्न सकिन्छ जस्तोः खाडी क्षेत्र लक्षित; उत्तर पूर्वी देश लक्षित; दक्षिण पूर्वी क्षेत्र लक्षित; अर्ट्रेलिया लक्षित; युरोप लक्षित आदि। कम्प्युटर शिक्षामा जोड दिंदा यहीं वसीवसी विदेशको काम गर्न सकिने हुन्छ। घर परिवार छोड्नु पनि नपर्ने र विदेशी मुद्रा पनि राम्रै आर्जन गर्न सकिने हुँदा अबको निति यसमा जोडदिने भनी आउनु पर्छ।

३० वैदेशिक रोजगारीको विकल्प देशमै रोजगार सिर्जनागर्नु हो। यो भनेको देशमा आर्थिक क्रियाकलापको वृद्धि, विकास र विस्तार हो। यसर्थ देश विकासको लागि के कस्ता कस्ता जनशक्ति आवश्यक पर्छन् र कुन कुन मुलुकमा त्यस्ता नेपालीहरू छन् जसले देशको विकासमा योगदान गर्न सक्छन् भनी आवधिक रूपमा नक्सांकन गर्ने विषय पनि नयाँ नीतिमा आउनुपर्छ।

सन्दर्भ सूची

अर्थ मन्त्रालय, आर्थिक सर्वेक्षण, २०७७/७८ र २०७८/७९ सिंहदरबार काठमाडौं

Acar, S. (2009). Globalization and Labor Markets in Developing World: gender dynamics, e-Cadenos CES

URL: http://Journals.Openedition.org/eces/290; DOI: 104000/eces290

Adams, R.H. and Page, J., 2005. Do international migration and remittances reduce poverty in developing countries? *World Development, 33(10), pp.1645-1669.*

Donovan, Kevin; Jianyu Lu, Will; and Schoellman, Todd, (2020). Labor Market Dynamics and Development. *Discussion Papers*. 1079.

https://elischolar.library.yale.edu/egcenter-discussion-paper-series/1079

International Monetary Fund, *Finance & Development*: September, 2016

Khan, M., Rahim T., Bakhtiar, Y. & Nawab, B. (2007). Remittances as a Determinant of Consumption Function: An empirical evidence from Pakistan. *Sarhad Journal of Agriculture,* 23*(4),* 1195–1198.

Khan, M., Rahim T., Khattak, NR., Bakhtiar, Y., Nawab, B., Rahim, T. & Ali, A. (2007).

Remittances as a Determinant of Import Function: An empirical evidence from Pakistan. *Sarhad Journal of Agriculture,* 23*(4),* 1185–1190.

Levitt P. 1998. Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion.

International Migration Review 32(4) 926-948.

Tuccio, Michele; Wahba, Jackline (2020): Social Remittances, *GLO Discussion Paper,* No. 609 Global Labor Organization (GLO), Essen

USAID, The Asia Foundation and World Education, *Foreign labor Migration, Remittances and their impact (2016): A study from Nepa*l, Kathmandu

Government of Nepal

National Planning Commission

Singha Durbar, Kathmandu

Phone: +977 - 1- 4211970

Fax: +977 - 01 4211700

Email: npc@npc.gov.np