

विषयसूची

१. कामका लागि मूल सिद्धान्त	१
२. परिचय : छलफलका विषयहरू	२
आप्रवासी, जातीयवाद, जातीय भेदभाव र जातीय असहिष्णुता	
३. भुपण्डलीकरण र बसाईसराइ	५
४. भविष्यको धार	६
५. अन्तर्राष्ट्रिय बसाईसराइमाथि मानवअधिकार पहुँच	७
६. यस छलफल कार्यपत्रका विषयमा केही शब्द	८
७. बसाईसराइ प्रक्रिया	९
८. राष्ट्रिय/जातीय असहिष्णुताविरुद्ध राष्ट्रिय अभियान	१०
९. गन्तव्य मुलुकमा पुग्दा	११
१०. अखण्डता र अन्तरसांस्कृतिक समझदारीको सहजता	१२
११. आप्रवासीहरूप्रतिको व्यवहार	१३
१२. जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुतालाई अनुगमन गर्दा	१४
१३. राष्ट्रिय/जातीय असहिष्णुता र सामाजिक विविधता एक अर्काका विरोधी	१५
१४. विविधताका लागि नगरपालिकाको कार्य	१७
१५. एकताको प्रवर्द्धन	२२
१६. पूर्वाग्रही र भेदभावपूर्ण व्यवहार	२५
१७. प्रतिक्रिया आवश्यक	२७
१८. आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धी १९९०	२९
१९. प्रवासीको रक्षासम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभियान	३१
२०. बेचिएका वा तस्करका सिकार भएका व्यक्ति/आप्रवासीहरूका लागि नव संरक्षण	३२
२१. शरणार्थी रक्षा पद्धतिको विशेष चरित्र	३४
२२. राष्ट्रिय कार्यढाँचाको विकास	३५
२३. सामाजिक साभेदारहरू र नागरिक समाजका अगुवाहरू	३६
२४. निचोड	३८
२५. अनुसूची	४०
- समान अवसरका लागि भेदभावविरोधी	४०
- कानूनी प्रयासहरू	४२
- प्रशासनिक प्रयास, नियम र कार्यान्वयन	४३
- राजनैतिक/शैक्षिक कार्य	४४
- अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र कार्यक्रमहरू	४४
२६. नेपालको जात जाती संरचना	४५

कामका लागि मूल सिद्धान्त

तल प्रस्तुत सिद्धान्तहरू पालना गर्ने हो भने आप्रवासी र शरणार्थीविरुद्ध कायम रहेको जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताविरुद्ध प्रभावकारी काम हुन सक्छ भन्ने कुरामा आइओएम, आइएल्ओ र युएन्सिएच्आर विश्वस्त छन् :-

सबै प्रकारका आप्रवासीहरूका लागि

- गैह्र नागरिकहरूको अधिकारलाई मान्यता प्रदान गर्ने र रक्षा गर्ने विषयलाई मध्यनजर गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुसार राष्ट्रिय कानून निर्माण तथा कार्यान्वयन गरी कानूनी शासनलाई बलियो बनाउने ।
- गैह्र नागरिक र राज्यविहीनहरू प्रतिको जातीयवादी र असहिष्णु व्यवहार तथा क्रियाकलाप लाई अवैध र अस्वीकार्य बनाउने ।
- कानूनको पूर्ण कार्यान्वयन तथा सबै सरकारी कर्मचारी/कामदारको उत्तिकै जिम्मेवारी कायम गर्न प्रशासनिक उपाय, कार्यपद्धति र पहलको स्पष्ट व्याख्या गर्ने ।
- निम्नलिखित अधिकार सहित स्वतन्त्र राष्ट्रिय मानवअधिकार/भेदभावविरुद्ध अनुगमन गर्ने स्वतन्त्र निकायहरूको स्थापना गर्ने:-
 - क) भेदभाव विरुद्धको कानूनको कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने
 - ख) भेदभाव विरुद्ध व्यक्तिगत सिकायतको सुनुवाइ र कार्यान्वयन गर्ने

- सामाजिक विविधता र बहुसांस्कृतिक अन्तर्क्रियाको सम्मानको प्रवर्द्धन गर्ने ।
- राजनीतिक, सामुदायिक तथा सांस्कृतिक प्रतिनिधिहरूलाई सबैलाई सम्मान गर्ने वातावरण बनाउनका लागि बोलन प्रोत्साहन गर्ने र जातीवाद र आपसी असहिष्णु व्यवहारको भर्त्सना गर्ने ।
- बसाइँसराइ र सामाजिक विविधताप्रतिको परम्परागत नकरात्मक सोचलाई अन्त्य गर्नका लागि सञ्चार जगतलाई सोही अनुसारको कार्यक्रम प्रस्तुत गर्न प्रोत्साहित गर्ने ।
- शैक्षिक पाठ्यक्रममा बहुसांस्कृतिक र सामाजिक विविधता संबन्धी कार्यक्रम समावेश गर्ने ।
- भेदभावविरुद्धका सबै मापदण्डको प्रवर्द्धन, कार्यान्वयन र अनुगमन गर्न नागरिक समाजलाई परिचालन गर्ने ।

१. परिचय: छलफलका विषयहरू

आप्रवासी, जातीवाद, जातीय भेदभाव र जातीय असहिष्णुता

आज विश्वमा ५० जनामध्ये १ जना मानिस आप्रवासी कामदार, शरणार्थी वा कुनै न कुनै सेक्टरको खोजीमा रहेको वा विदेशी भूभागमा काम गरिरहेको पाइन्छ । संयुक्त राष्ट्रसंघ र अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँसराइ सङ्गठनले हालै गरेको अध्ययनले हाल विश्वमा करिब १५ करोड मानिसहरू स्थायी वा अस्थायीरूपमा आफ्नो मुलुकभन्दा बाहिर बसोबास गरिरहेका छन् । यो सङ्ख्या संसारको जनसङ्ख्याको २.५

प्रतिशत हुन आउँछ । यिनीहरूमध्ये ८० देखि ९७ प्रतिशत मानिसहरू आप्रवासी श्रमिक र तिनीहरूका परिवार हुन् । १,२०,००,००० चाहिँ अरु देशमा शरणार्थीका रूपमा बसोबास गरिरहेका छन् । यो तथ्याङ्क आफ्नै देशभित्र बलपूर्वक विस्थापित गरिएका २,००,००,००० व्यक्तिहरूभन्दा बाहेकको हो । र यो तथ्याङ्क संसारका लाखौँ लाख आन्तरिक आप्रवासीहरू, जो आफ्नै देशभित्र गाउँबाट शहरतिर पसेका छन्, भन्दा बाहेकको हो ।

समाजमा बढ्दो जातीगत र सांस्कृतिक विविधता नै बसाइँसराइको अवश्यभावी परिणामका रूपमा देखापरेको छ । बढ्दो बसाइँसराइले बढीभन्दा बढी मुलुकहरूलाई बहुसांस्कृतिक र बहुभाषिक बनाइरहेको छ भने भिन्न भिन्न सांस्कृतिक, जातीय, भाषिक तथा धार्मिक समुदायका व्यक्तिलाई बसोबास गराउनुपर्ने चुनौति पनि थपेको छ । बढ्दो सामाजिक विविधतालाई संबोधन गर्नु भनेको नै विविधताबीच असल संबन्ध र आपसी सम्मानलाई सुनिश्चित गर्न राजनीतिक, कानूनी, सामाजिक र आर्थिक उपायहरू खोज्नु हो । तर केही समाजमा जातीय असहिष्णुता र जातीवादको असरले गर्दा आप्रवासीहरू उल्लेखनीय सङ्ख्यामा श्रमको खोजीमा वा सेक्टरको खोजीमा रहेको पाइन्छ । त्यस्ता मुलुकमा आप्रवासीहरू राष्ट्रिय पहिचानका बारेमा आन्तरिक विवादको विषय पनि बन्ने गरेका छन् । गएको दशकमा जातीय सांस्कृतिक आधारमा नै केही मुलुकहरू टुक्रिएको पाइएको छ ।

सरकारहरूलाई आफ्नो देशमा बहुसांस्कृतिक यथार्थले व्यवस्थापनमा चुनौति प्रस्तुत गरेको छ भने केही अतिवादीहरूले आप्रवासी, शरणार्थी र गैह्र नागरिकहरूप्रति लक्षित गरेर भेदभाव र हिंसालाई बढावा दिइरहेका छन् । प्रणालीगत अभिलेख र सामयिक अनुसन्धानको अभावका कारण हिंसा र भेदभावको सही तथ्याङ्क प्रष्ट

हुन सकेको छैन । दुर्भाग्यवश यस्ता हिंसाहरू बढीभन्दा बढी सामन्यीकृत र व्यापक भइरहेको पाइन्छ ।

जातीय भेदभाव र असहिष्णुताको विषयलाई आधिकारिक निकायले कम महत्व दिने वा अस्वीकार गर्ने गरेको पाइन्छ । अन्तराष्ट्रिय कानूनमा जातीय भेदभावलाई निम्नानुसार परिभाषित गरेको पाइन्छ:

“सार्वजनिक जीवनको राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक अथवा अन्य कुनै पनि क्षेत्रमा बरावरीको पहिचान, मान्यता र मनोरञ्जनको अधिकार, मानवअधिकार र मौलिक स्वतन्त्रतालाई प्रभावित तुल्याउने गरी जाती, रङ्ग, तथा सांस्कृतिक पहिचानमा आधारित भएर गरिने कुनै पनि प्रकारको विभेद, बहिष्कार, प्रतिबन्ध आदि”

जातीवाद (racism) र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता (xenophobia) सुन्दा उस्तै लागे पनि फरक प्रकृतिका हुन्छन् । जातीवादले छालाको वर्ण, कपाल, अनुहारको बनावट जस्ता शारीरिक गुणमा आधारित विभेद जनाउँछ भने जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता भन्नाले विदेशी, भिन्न समुदायको वा भिन्न राष्ट्रको भन्ने भावनाले प्रेरित भएर अरूप्रति गरिने दुर्व्यवहार बुझिन्छ । शब्दकोषको परिभाषा हेर्ने हो भने जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता भनेको “अपरिचित वा अरू देशका नागरिकहरू प्रति गरिने “घृणा” हो । समाजशास्त्रीका अनुसार “कुनै निश्चित समुदायमा गैह्र नागरिकहरू प्रति देखिने प्रवृत्तिगत आक्रामकता” नै जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता हो ।

जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताको परिभाषा र जातीवाद र जातीय भेदभावबीच यसको फरक क्रमसँग विकास हुँदै गरेका अवधारणाहरू हुन् । यस विश्व सम्मेलनका लागि भएको एउटा तयारी बैठकले निम्नअनुसारको सुझाव दिएको छ:

- जातीवाद (racism) भनेको शारीरिक र सांस्कृतिक गुण, उच्च जाती भनिनेले अन्य जातीमाथि देखाउने प्रभाव आदिका आधारमा वैचारिक विश्वास/संरचना हो जसले निश्चित जाती तथा सांस्कृतिक समूहलाई निश्चित अधिकार तोकिदिएको हुन्छ ।

- जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता (xenophobia) ले कुनै निश्चित व्यक्तिको दृष्टिकोणमा अर्को कुनै व्यक्ति बाहिरिया, विदेशी, अर्कै समुदायको वा अर्कै राष्ट्रिय पहिचान भएको ठहरिएमा त्यस्तो व्यक्तिप्रति देखाइने हेपाहा, बहिष्कारपूर्ण र अस्वीकारजन्य प्रवृत्ति, पूर्वाग्रह र व्यवहारलाई बुझाउँछ ।

शारीरिक गुण फरक भएकै कारणले यो व्यक्ति हामीभन्दा फरक छ भन्ने ठानी उसलाई पराईको व्यवहार गरिने भएको हुँदा जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता (xenophobia) र जातीवाद (racism) बीच फरक छुट्टयाउन प्राय कठिन हुन्छ । जब आफूभन्दा फरक शारीरिक गुण र आफ्नाभन्दा फरक पुर्खा भएका मानिसहरू आफ्नो भूमीमा आइपुग्छन्, अनि तिनीहरूमाथि जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णु व्यवहार देखाइन्छ ।

भूमण्डलीकरण र बसाइँसराइ

भूमण्डलीकरणले असमानरूपमा देश विकास भएका छन् र यसले गर्दा श्रमको खोजीमा सीमा पारि जानेहरूको चाप पनि बढ्दो छ । यसरी श्रम बाहिरिने क्रममा सीपयुक्त श्रमिकहरू विकसित देशमा श्रम गर्न जाने क्रम पनि बढ्दो छ । यो प्रक्रिया दक्षता पलायन (brain drain) का रूपमा विकास भइरहेको छ । तर कम सीप भएका र सीपविहीन श्रमिकहरू छिमेकी मुलुकमा, कहिलेकाहिँ

त अवैध रूपमा भए पनि, बढी पारिश्रमिक पाउने आशामा प्रवेश गर्ने क्रम बढिरहेको छ ।

सिद्धान्ततः मुलुकहरूबीच श्रम प्रवाह हुनु आर्थिकरूपमा फाइदाजनक हुन्छ । तर जब न्यून स्तरको सामान र पूँजी निर्वाध रूपमा प्रवेश गर्न थाल्छ, अनि श्रमको गतिशीलता संवेदनशील राजनीतिक र समाजशास्त्रीय विषयका रूपमा उठ्न सक्छ । तैपनि बसाइँसराइलाई पूर्णतया रोक्न सकिन्न भन्ने कुरा बुझ्नु आवश्यक छ । वास्तवमा बढ्दो भूमण्डलीकरणसँगै विदेशिने चाप पनि बढ्दैछ । अब अन्तर्राष्ट्रिय समुदायको चुनौति भनेको भूमण्डलीकरणलाई ध्यानमा राख्दै मानवअधिकारलाई केन्द्रमा राखी आइपर्ने समस्याहरूको समाधान गर्नु हुनेछ ।

भविष्यको धार (Future Trend)

आइओएमका अनुसार सन् २०५० सम्ममा अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासीहरूको सङ्ख्या २५,००,००,००० पुग्नेछ । यस्तो भविष्यवाणीले धेरै संभावित तथ्यहरू प्रतिविम्बित गर्दछ । यसमा युद्ध, अनिकाल, खडेरी र महामारी, धनी र गरीब राष्ट्रहरूबीचको गहिरिँदो खाल्डो र जनसङ्ख्या बढिरहेका र जनसङ्ख्या घटिरहेका मुलुकहरूबीचको फरक आदि पर्दछन् । जन्मदरको तथ्याङ्कका आधारमा गरिएको संयुक्त राष्ट्रसंघीय अध्ययनका अनुसार युरोपका कतिपय देशहरूमा उल्लेखनीय रूपमा जनसङ्ख्या घट्दो छ तर एसिया, अफ्रिका र अमेरिकामा बढ्दो छ । बाध्यात्मक बसाइँसराइका पछाडि समुद्रको पिँध माथि उठ्नु, विषम मौसम, विश्व जलवायु परिवर्तन आदि जस्ता कारणहरू पनि रहेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय रेडक्रस र रेडक्रेसन्ट सोसाइटी संघले औद्योगिक देशहरूमा बढी मात्रामा उत्पादन भइरहेको कार्बनडाइ अक्साइडले मानवमाथि पार्ने नकरात्मक प्रभावका

बारेमा चेतावनी दिइसकेका छन् ।

अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँसराइमाथि मानवअधिकार पहुँच

बसाइँसराइ र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताको कुनै पनि विश्लेषण गर्दा मानवअधिकारलाई केन्द्रमा राख्नुपर्छ । परिणामतः गैह्रसरकारी संस्था तथा मानवअधिकार संगठनहरूले आप्रवासी र शरणार्थीहरूका रक्षाका लागि विशेष ध्यान दिइएको पाइएको छ । बसाइँसराइसँग सम्बन्धित कुनै पनि सम्मेलन तथा मञ्चहरूमा आप्रवासीका अधिकारहरू नै मुख्य मुद्दा भएर उठ्ने गरेका छन् । यस विषयमा सञ्चारमाध्यमले पनि प्रशस्त ध्यान पुऱ्याएका छन् । यस चासोलाई मूर्तरूप दिनु नै आजको चुनौति हो । आप्रवासीका मानवअधिकार संबन्धी सिद्धान्तहरू करिब १ दशक अघि नै निकै चर्चामा आए । आइएलओ का १९४९ र १९७५ का अभिसन्धिमा केन्द्रित रही सन् १९९० मा सम्पूर्ण आप्रवासी श्रमिकहरू र तिनका परिवारको अधिकारको रक्षाका विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन पनि भइसकेको छ । हालै मात्र राष्ट्रसंघीय महासन्धिको अनुमोदन गराउने विषयमा गैह्रसरकारी संस्था र संयुक्त राष्ट्रसंघको पहलमा अभियान पनि चलेको छ । आप्रवासीहरूको मानवअधिकारको विषयलाई व्यवहारिक बनाउन यस विषयमा संयुक्त राष्ट्रसंघीय विशेष प्रतिवेदकको नियुक्ति पनि भएको छ । विशेष प्रतिवेदक ग्याब्रिएला रोड्रिगेज पिजारोले आप्रवासीको मानवअधिकारको विषयलाई उनीहरूकै दृष्टिकोणबाट हेरिनु आवश्यक भएको कुरा र मानवअधिकारलाई उनीहरूको पहुँचसम्म पुऱ्याउनुपर्ने आवश्यकता औँल्याएकी छिन् । मानवअधिकारको सिद्धान्तअनुसार निश्चित सिद्धान्तहरू सबै समाजका सबै व्यक्तिका लागि, सबैखाले राजनीतिक, आर्थिक, जातीय र सांस्कृतिक अवस्थामा उत्तिकै लागू हुनुपर्दछ । मानवअधिकारहरू

विश्वव्यापी हुन्छन् र सबै क्षेत्रमा लागू हुनुपर्छ । तिनीहरू अविभाजित हुन्छन् - यस अर्थमा कि सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारबाट राजनीतिक र नागरिक अधिकारलाई छुट्टयाउन मिल्दैन । तिनीहरू मौलिक हुन्छन् किनकी कुनै पनि व्यक्तिलाई यसबाट बञ्चित गर्न मिल्दैन । मानवअधिकारको परिधिभित्रबाट हेर्ने हो भने जातीयवाद, जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता र भेदभावले बसाइँसराइलाई कतिको बाध्य बनाएका छन् भन्ने कुरालाई पहिचान गर्न सजिलो हुन्छ । यसबाट आप्रवासी र शरणार्थीहरूप्रति गरिने विभेदकारी व्यवहारको पहिचान गर्न पनि सजिलो हुन्छ ।

यस छलफल कार्यपत्रका विषयमा केही शब्द

यो कार्यपत्रले विगतमा पर्याप्त ध्यान नदिइएका विषयहरूको उजागर गर्दछ । यसभन्दा अघि ग्रैह नागरिकहरूप्रति गरिने भेदभावकारी व्यवहारलाई नागरिकहरूप्रति गरिने जातीय भेदभावजस्तै ठानिन्थ्यो । तीनवटा अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरूद्वारा गरिएको यो प्रकाशन अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँसराइका विषयमा गरिएको एक पहल हो । यसको उद्देश्य आप्रवासी, शरणार्थी र ग्रैह नागरिकहरूप्रति देखाइने विभेदकारी व्यवहारलाई अन्त्य गर्नका लागि प्रभावकारी उपायहरू निर्धारण गर्न र कार्यान्वयन गर्न अझ गहिरिएर बुझ्ने अवसर प्रदान गर्नु हो ।

आशा छ यो कार्यपत्र सम्पूर्ण आप्रवासीहरूको रक्षालाई सुनिश्चित गर्न र आप्रवासी, सरकार, सामाजिक साभेदारहरू, नागरिक समाज र अन्य संबन्धित सबैका लागि बहुसांस्कृतिक र बहुजातीय विविधता भएको संसारलाई सम्मानपूर्ण व्यवहार गर्न वृहत् स्रोतसामाग्री निर्माण गर्न पहिलो कदम हुनेछ । तपाईँका सुझाव तथा प्रतिक्रियाहरूको हामी सधैं स्वागत गर्दछौं ।

२. बसाइँसराइ प्रक्रिया

एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जाने सहजता, पराई भूमिमा समेत बढिराखेको सचेतनता, पारिवारिक र जातीय संबन्ध, व्यापार व्यवसाय बढाउनका लागि अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवको खाँचो आदि सबै कारणले अचेल बसाइँसराइ प्रक्रियालाई बढावा दिएको छ । आजको भूमण्डलीकृत विश्वमा यसलाई प्रोत्साहन र प्रवर्द्धन गर्नुपर्छ । तापनि कतिपय आप्रवासीहरू बसाइँसराइका कारण जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताबाट पीडित छन् ।

केही आप्रवासीहरूका लागि भने आफ्नो देश छोडेर अन्यत्र गएर बस्नु बाध्यात्मक छैन । कोही वैवाहिक सम्बन्धका कारण र कोही रोजगारीका लागि माग गरिए पछि मात्र आप्रवासी भएका छन् तर धेरैलाई भने राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक वा वातावरणीय कारणले गर्दा प्रवासिनु पर्ने स्थिति छ । यस्ता आप्रवासीहरू सुरक्षा, सम्मान, राम्रो कमाइ आदिको ग्यारेन्टी भएमा आफ्नै मुलुकमा बस्न रुचाउँछन् । राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक अवस्थालाई हेर्ने आ-आफ्नै दृष्टिकोण भए पनि सबभन्दा मुख्य कुरा चाहिँ उनीहरू मर्यादित जीवनयापनका लागि न्यूनतम मापदण्ड प्राप्त गर्न सकिरहेका छैनन् भन्ने हो । दीगो वा स्थायी समुदायको अभाव देखिनु बाध्यात्मकरूपमा आफ्नो स्थान/मुलुकबाट विस्थापित हुनुको परिणाम हो ।

आफ्नो देश छोडेर अन्यत्र जान पाउने अधिकार मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणाको धारा १३(२) मा सुरक्षित भए तापनि अन्य देशमा प्रवेश गर्नका लागि भ्रमण कागजात तथा प्रवेशाज्ञा प्राप्त गर्ने कठिनाइका कारण यो अधिकारको कार्यान्वयन भइराखेको छैन । कडा सीमा नियन्त्रण र नियमित बसाइँसराइको व्यवस्थाको अभावका

कारण अनियमित बसाइँसराइको वृद्धि भइराखेको हो । कानूनी प्रावधानको अभाव र अन्य कतिपय कारणले गर्दा धेरैभन्दा धेरै आप्रवासीहरू अर्को मुलुकमा अनियमितरूपमा प्रवेश गरिरहेका छन् । आर्थिक सामाजिक र मानवीय अवसरहरू खुम्चिँदै गएका हुँदा अनियमित बसाइँसराइ बढेको हो र यसले नयाँखाले बसाइँसराइ नियन्त्रणका उपायहरू अपनाउनका लागि दवाव दिइरहेको छ, साथै बसाइँसराइविरुद्ध राजनीतिक सङ्गठनहरूद्वारा जुलुस/प्रदर्शनका कार्यक्रमहरू पनि आयोजित भइरहेका छन् ।

अनियमित र अनधिकृतरूपमा प्रवेश गरेका आप्रवासीहरू जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताको आक्रमणमा पर्ने खतरा बढी हुन्छ, चाहे तिनीहरू बाटैमा (country of transit) हुन वा गन्तव्यमा (country of destination) पुगेका हुन् । कानूनी प्रावधानको अभावले उनीहरू प्रहरी सुरक्षा वा न्यायको पहुँचमा पुग्न सक्दैनन् । अनियमित भएकै कारण आप्रवासीहरू युनियन वा अन्य कुनै पनि सङ्गठनहरूको पहुँचबाट टाढा छन्, फलस्वरूप जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताको सामूहिक प्रतिवाद गर्न वा सरकार वा नागरिक समाजको समर्थन पाउन सक्दैनन् । अनियमित अवस्था र अपर्याप्त सीप र तालिमका कारण आप्रवासीहरू सरकारी निकायको सुपरिवेक्षणका क्रममा भन्ने बढी जोखिममा हुन्छन् ।

राष्ट्रिय/जातीय असहिष्णुताविरुद्ध राष्ट्रिय अभियान

दक्षिण अफ्रिकामा सन् १९९८ मा स्थापित रोलब्याक जेनोफोबिया (Roll Back Xenophobia) अभियान त्यस मुलुकमा विद्यमान जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णु आक्रामकताविरुद्ध सञ्चालित अभियान हो । यो अभियान राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरू दक्षिण एसियाली मानवअधिकार आयोग, शरणार्थी मामलाका लागि राष्ट्रिय संघ, र

शरणार्थीका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघीय उच्चायुक्तको कार्यालयको संयुक्त प्रयासमा सुरु भएको हो । यसले स्थानीय तथा राष्ट्रिय सरकारद्वारा सूचनामूलक अभियान, प्रहरी तालिम, प्रवासी श्रमिकका लागि श्रमअधिकारको मजबुतीकरण, ट्रेडयुनियन पदाधिकारीका लागि सचेतना (sensitization) कार्यक्रम, धार्मिक सङ्गठनहरूद्वारा सचेतना अभिवृद्धि, सञ्चार जगतद्वारा तथ्यपरक रिपोर्टिङ, प्रहरी र निजामति कर्मचारीका लागि आचारसंहिता, प्रवासी र शरणार्थीका लागि प्राथमिक, माध्यमिक, र उच्चमाध्यमिक शिक्षा र अन्य आवश्यक व्यवस्था लगायत सरकार, नागरिक समाज र सञ्चारमाध्यमद्वारा वृहत् र बहुपक्षीय गतिविधिमा जोड दिन्छ । यस अभियानमा नागरिक समाजका सङ्गठनहरूले वृहत् मात्रामा भाग लिइरहेका छन् ।

गन्तव्य मुलुकमा पुग्दा

गन्तव्य मुलुकमा प्रवेश गरिसकेपछि त्यसै देशको अध्यागमन कानूनले काम गर्छ । अध्यागमन नियन्त्रणले पनि विभिन्न नागरिकहरूबीच भेदभावपूर्ण व्यवहार गर्न सक्छ तर यसको परिणाम जातीयवाद तथा जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता नै हुन्छ भन्ने छैन । तर जतिबेला अध्यागमन प्रक्रिया कुनै निश्चित जाती वा समूहमाथि लक्षित हुन्छ, अपारदर्शी हुन्छ वा जतिबेला अध्यागमन प्रक्रियाले सनकका भरमा काम गर्छ वा दुरूत्साहन गर्ने काम गर्छ, त्यस बेला यो जातीयवाद वा जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता हुन सक्छ । गिरफ्तार गर्ने र थुन्ने काम कुनै समूह वा जातीमाथि दुरूत्साहन वा हतोत्साह गर्ने काम गर्छ । यस्तो हतोत्साही व्यवहारले गन्तव्य मुलुकमा प्रवेश गर्ने काम महङ्गो र जोखिमपूर्ण बनाउँछ । धेरै मानिसहरू सीमा क्षेत्रमा टुकमा वा पानीजहाजमा लुकेर सीमा पार गर्ने प्रयास गरेको पाइन्छ । कैयौँ शरणार्थीका लागि त यसबाहेक अन्य कुनै उपाय पनि छैन ।

उनीहरू मानव तस्करका शरण पछि र अवैधरूपमा प्रवेश गर्छन् । जो आप्रवासीहरू अवैधरूपमा अन्य मुलुकमा प्रवेश गरेका हुन्छन् तिनीहरूलाई अपराधीका रूपमा हेरिन्छ ।

अध्यागमन नीति विषयको छलफललाई गन्तव्य मुलुकमा विभिन्न समुदायबीच गरिने जातीय सम्बन्ध विषयको छलफलबाट अलग्याउन सकिन्छ । अल्पसङ्ख्यक जाती, समूह र संस्कृतिलाई पनि स्वतन्त्र र सुरक्षित राख्नका लागि बलियो सीमा नियन्त्रण आवश्यक छ भन्ने तर्क गरिन्छ । तर जातीय र समूहगत आधारमा गरिने विविध खालको प्रवेशले त्यहाँको मूल धारको समाजबाट आप्रवासी तथा शरणार्थीहरूलाई अल्पसङ्ख्यक समूहमा पारिदिन्छ । शरणार्थी वा अतिथि श्रमिकको अस्थायी अवस्थाका कारण उनीहरू मूलधार समाजबाट भन धेरै टाढा हुन्छन् ।

वैधानिकताका अभावका कारण आप्रवासी वा शरणार्थीहरू कल्याणकारी सुविधा, प्रहरी, कानून, स्वास्थ्यसेवा वा अन्य सेवा सुविधाबाट बन्चित हुन्छन् । यसले गर्दा उनीहरूमाथि भेदभाव र शोषण हुने जोखिम भन बढेर जान्छ ।

अखण्डता र अन्तरसांस्कृतिक समझदारीको सहजता

मानवअधिकार र अखण्डता सम्बन्धी अस्ट्रियाली सङ्गठन निजी तथा सार्वजनिक कोषबाट स्थापना भएको हो । यसले शरणार्थी र आप्रवासीहरूलाई अस्ट्रियाको मूलधार समाजसँग एकीकृत गर्ने कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्छ । यसले सामाजिक, शैक्षिक, कानूनी, राजनीतिक लगायत व्यवसायिक तालिम पनि प्रदान गर्छ, साथै श्रम बजारका विषयमा सरसल्लाह दिन्छ । यसले भेदभाव तथा जातीवाद विरुद्ध चेतनामूलक कार्यक्रमहरूको आयोजना गरी अन्तरसांस्कृतिक समझदारी बढाउने काम गर्छ । यसले रोजगार पाउनुभन्दा अघि र

पछि गरेर आप्रवासीहरूलाई विभिन्न सल्लाहसुझाव दिने गर्छ । यसले वैध आप्रवासीहरू र नवप्रवेशी दुवैलाई कानूनी कागजात, व्यवसायिक तालिम तथा आवश्यक पर्ने योग्यताका विषयमा सहयोग गर्छ । यसले एक वर्षे सङ्क्रमणकालीन रोजगारको पनि व्यवस्था गर्छ । यसबाट ७० प्रतिशत बेरोजगारहरू रोजगार पाउन सफल भएको कुरा तथ्याङ्कले देखाउँछ ।

३. आप्रवासीहरूप्रतिको व्यवहार

जातीवाद, जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता, जातीय विभेद तथा संबन्धित सहनशीलताविरुद्ध विश्व सम्मेलनले आप्रवासी र शरणार्थीप्रतिको व्यवहारमा जातीवाद र उग्रराष्ट्रवादको चिन्ताजनक परिधिलाई छलफलमा ल्याएको छ । यो सम्मेलनको तयारी कार्यक्रमले युरोप, अमेरिका, अफ्रिका र एसियामा गैह्रनागरिक, आप्रवासी, शरणार्थी, सेल्टरको खोजीमा रहेका, विस्थापित र अन्य विदेशीप्रति लक्षित जातीवादी र उग्रराष्ट्रवादी आक्रामकता मानवअधिकार, मानव सम्मान तथा सुरक्षाको गम्भीर अस्वीकृति हो ।

विदेशीहरूप्रतिको असहनशीलता र आक्रामकता संसारभरी नै सुन्ने गरिन्छ । यसमा उत्तेजित बनाउनेदेखि लिएर बहिष्कार गर्ने, आक्रामक व्यवहार गर्ने, गैह्र नागरिक वा विदेशीहरू विरुद्ध हिंसात्मक व्यवहार गर्ने र उनीहरूलाई स्वास्थ्य, रोजगार तथा बसोबासको क्षेत्रमा भेदभाव गर्ने आदि पर्दछन् । विदेशीहरू प्रतिको आक्रामकतालाई उग्र जातीवादी प्रवृत्तिसँग तुलना गर्न सकिन्छ:

उदारवादी लोकतान्त्रिक सिद्धान्तले यस्तो कुरामा दृष्टिगत गर्दैन । पीडित पक्षका समस्याहरूलाई अस्थायी प्रकृतिका भनेर वेवास्ता गर्ने गर्छ । यसले जातीवादको अस्तित्वलाई स्वीकार नगर्ने हुनाले जातीवाद विरोधी कानून तथा गतिविधिको पनि जरूरी ठान्दैन ।

जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता र आप्रवासी, शरणार्थी तथा ग्रैह नागरिकहरू प्रतिको भेदभावका बारेमा विशेष गरी युरोप र अमेरिका बाहिर अत्यन्त कम मात्र अनुसन्धानहरू भएका छन् । क्षेत्रीय सन्दर्भको त कुरै छोडौं, अन्तरदेशिय अवस्थाका बारेमा पनि तुलनात्मक अध्ययन गर्ने कुनै तथ्याङ्क छैन । तापनि जति अनुसन्धानहरू गरिएका छन्, तिनीहरूले यस्ता खाले प्रवृत्तिको व्यापकता र गहनतालाई स्पष्ट पारेका छन् । केही उदाहरणहरू तल समावेश गरिएका छन्, तीमध्ये कुनै पनि उदाहरणहरूबाट कुनै पनि मुलुकबीच तुलना गरी देखाउन खोजिएको वा कुनै निचोड निकालेको भन्ने अर्थ चाहिँ नलागोस् । अधिकांश मुलुकहरूबाट तथ्याङ्क प्राप्त गर्न सकिएको छैन । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने यस्ता धेरै घटनाहरू जानकारीभन्दा बाहिर नै रहेका छन् ।

जातीवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुतालाई अनुगमन गर्दा

सन् १९९७ मा युरोपेली युनियनद्वारा भिनामा स्थापना गरिएको जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुतासंबन्धी युरोपेली अनुगमन केन्द्र (EUMC) जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता अनुगमन गर्ने क्षेत्रीय संस्थागत संयन्त्रको विकास गर्नका लागि एउटा महत्वपूर्ण सुरुआत हो । यो केन्द्र प्रवासी र अल्पमतका विभिन्न जनजातीहरूप्रति लक्षित बाहिर देखिने जातीय विभेद र हिंसामा मात्र चासो राख्दैन, यसले असल संबन्ध विकास गर्नका लागि असल चालचलनको उदाहरणहरू पहिचान गरी प्रस्तुत समेत गर्दछ । हालै मात्र यस केन्द्रले युरोपेली युनियनका १५ मुलुकमा अल्पमत र प्रवासी समुदायहरूप्रतिको जनप्रवृत्तिको विस्तृत सर्भेक्षण र विश्लेषण गरेको छ ।

युरोपेली अनुगमन केन्द्रलाई युरोपेली युनियनले आर्थिक सहयोग गरे पनि यो केन्द्र स्वतन्त्र निकाय हो र यसले विना पूर्वाग्रह र पारदर्शीरूपमा आफ्ना गतिविधिहरू सञ्चालन गर्छ । यसले प्रवासीलाई भन्दा युरोपेली नागरिकहरूलाई बढी प्राथमिकतामा कहिल्यै पनि राख्दैन । यसले प्रस्तुत गरेका धेरै उदाहरणहरूले यस कुराको पुष्टि गर्दछन् ।

Internet: www.eumc.eu.int

e-mail: information@eumc.eu.int

राष्ट्रिय/जातीय असहिष्णुता र सामाजिक विविधता एक अर्काका विरोधी Xenophobia versus diversity

बसाइँसराइ र राष्ट्रिय/जातीय असहिष्णुतासंबन्धी गैह्र सरकारी संस्थाको कार्यसमूहले विश्व सम्मेलनका लागि तयार पारेको दस्तावेजका अनुसार कठोर आर्थिक असमानता तथा आधारभूत सामाजिक तथा आर्थिक अवस्थाको पहुँचबाट टाढा राखिएका तनाव र जातीय राष्ट्रिय असहिष्णु व्यवहारलाई भन् बढावा दिएको छ । जसलाई बाहिरिया वा विदेशी भनेर चिनिन्छ, असमान व्यवहार उनीहरूमाथि नै लक्षित हुन्छ ।

कहिलकाहिँ स्थानीय समुदायले जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णु भएको आरोप आप्रवासीमाथि नै लगाउने गरेको छ तर यो कुराको पुष्टि भने हुँदैन:

“आप्रवासी तथा अल्पमतका समुदायले जातीयवादी समस्या ल्याउँछन् भन्नु गम्भीर गल्ती हुन्छ । वास्तवमा उनीहरू प्रमुख सिकार भइरहेका छन् । उनीहरूको सङ्ख्या स्थानीयहरूको सङ्ख्यासूग तुलना गर्न मिल्दैन । जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता भनेकै विदेशी वा बाहिरबाट आएकाहरू प्रतिको अस्वीकृति वा असहिष्णुता हो ।”

अर्को कुरा आप्रवासीहरूको सङ्ख्या धेरै हुँदा उनीहरूले त्यहाँ जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता देखाउँदैनन् । उदाहरणका लागि फ्रान्सेली जनधारणाको सर्भेक्षण गर्ने मानवअधिकार संबन्धी राष्ट्रिय सल्लाहकार समितिका अनुसार विदेशी वा आप्रवासीहरू उनीहरूको सङ्ख्या कम भएको ठाउँमा बढी डराइरहेका हुन्छन् । जहाँ उनीहरूको सङ्ख्या बढी छ, त्यहाँ उनीहरूमाथि कम मात्र भेदभाव हुने गरेको छ । यस्तो

खाले सर्भेक्षण युरोपका विभिन्न मुलुकका ठूलूला सहरहरूमा दोहोर्‍याएर गर्ने गरिएको छ ।

बसाइँ सराइ र राष्ट्रिय/जातीय असहिष्णुतासंबन्धी गैह्रसरकारी संस्थाहरूको कार्यसमूहका अनुसार प्रतिबन्धत्मक अध्यागमन नीति, शरणार्थीप्रतिको सरकारी सङ्कुचित नीति, गन्तव्य मुलुकमा अवैध प्रवेश, अवैध आप्रवासीहरूलाई अपराधीकरण गर्ने प्रयास, शरणार्थीहरूलाई केवल शरणको खोजीमा आएका व्यक्तिका रूपमा हेर्ने प्रवृत्ति, र आप्रवासी र शरणार्थीको बेरोजगारी र अपराधीका रूपमा बलीको बोको बनाउने कामका आदि आप्रवासी र शरणार्थीका विरुद्ध बढ्दो आक्रामक जातीय र राष्ट्रिय असहिष्णुताका कारणहरू हुन् ।

आप्रवासी र अपराधलाई जबर्जस्ती जोड्न खोज्नु खतरनाक प्रवृत्ति हो । यसले जातीय/राष्ट्रिय आक्रामकता र हिंसालाई बढावा दिन्छ । अपराध, मानव तस्कर, लागू औषध, एड्स तथा अन्य सामाजिक विकृतिसँग आप्रवासीहरूलाई सर्वसाधारणले र राजनीतिक नेताहरूले सञ्चारमाध्यममा समेत जोडेर प्रस्तुत गर्ने गरेका छन् । यसरी आप्रवासीहरूलाई अपराधीकरण गर्ने गरिन्छ । अनधिकृतरूपमा प्रवेश गरेका आप्रवासीहरूलाई “अवैध” को छाप लगाइन्छ र उनीहरूलाई कानूनको संरक्षण भन्दा बाहिर राखिन्छ । यसरी बसाइँसराइलाई राष्ट्रिय पहिचान र सुरक्षामा समस्या उत्पन्न गर्ने कारणका रूपमा हेरिन्छ ।

कुनै निश्चित ऐतिहासिक, एकल सांस्कृतिक, एकल जातीय, एकल भाषिक पहिचानमा मात्र राज्य सुरक्षित हुन्छ भन्ने कुरा सामान्यतया राज्य र समाजको धारणा रहेको हुन्छ । बसाइँसराइले गर्दा विभिन्न मुलुकका मानिसहरू एकै ठाउँमा बसोबास गर्न पुग्छन्

र विविध प्रकारको समाजको निर्माण हुन्छ । जसले गर्दा परम्परागत राष्ट्रिय धारणामाथि आँच आउँछ । एकल जातीय र एकल सांस्कृतिक अवधारणाले जातीय, राष्ट्रिय, सांस्कृतिक, भाषिक, परम्परागत, धार्मिक विविधतालाई बहिष्कृत गर्छ । यस्तो सामाजिक तथा राष्ट्रिय अवधारणका कारण राष्ट्रिय यथास्थितिको परिवर्तन संभव छैन र यसले समाजको विविधतालाई बहिष्कार गरी जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णु प्रवृत्तिलाई बढावा दिन्छ ।

विविधताका लागि नगरपालिकाको कार्य

Municipal action for diversity

“रोटरड्याम बहुरङ्गी सहर” भन्ने कार्यक्रम नगरपरिषदद्वारा १९९८ मा अनुमोदन गरिएको प्रमुख प्राथमिकतामा रहेको कार्यक्रम हो । यसमा विविधतालाई सबै नीतिहरूको आधार मानिएको छ । रोटरड्यामको ४२ प्रतिशत जनसङ्ख्या प्रवासीहरूको छ जसमध्ये २७ प्रतिशत अल्पसङ्ख्यक जाती छन् । नगरपालिकाद्वारा रोजगारी दिइएका अल्पसङ्ख्यक जातीको सङ्ख्या १९९८ देखि २००२ सम्ममा १६.१ प्रतिशतदेखि २२ प्रतिशतसम्म पुऱ्याउने लक्ष्य राखिएको थियो ।

नीतिका उद्देश्यहरू निम्न थिए:

- सामान्य कर्मचारी तथा कार्यकारी पदमा रोटरड्याम समाजमा प्रवासीहरूको समानुपातिक सहभागिता गराउने
- प्रवासीहरूको अगुवाइलाई मजबुत गर्ने र अगुवाइ गर्न प्रोत्साहन गर्ने
- रोटरड्याममा सांस्कृतिक विविधताको निर्माण गर्ने

कार्यान्वयन पक्ष

- अल्पसङ्ख्यक जातीको सहभागीतालाई अनुदानसहितका संस्थानमा सहभागी हुन प्रोत्साहन गर्ने र संस्थाको बोर्डमा,

प्रतिष्ठानमा र उत्पादित वस्तु उपभोग गर्ने तहमा कति प्रवासी/अल्पसङ्ख्यक जाती छन् त्यसको प्रतिवेदन तयार पार्ने ।

- सांस्कृतिक विविधतालाई पर्यटन, ऐतिहासिक क्षेत्र र कलाकृतिमा स्पष्ट देखिने खालको बनाउने ।
- प्रवासीहरूको अगुवाइलाई प्रोत्साहन दिने ।

बहुसांस्कृतिकताको प्रवर्द्धन, अरूको मूल्य र पहिचानप्रतिको आदर र विविधताको सम्मान नै आप्रवासी, शरणार्थी र ग्रैह नागरिकहरू विरूद्धको जातीय/राष्ट्रिय आक्रामकता तथा जातीयवादी अभिव्यक्ति कमगर्ने र स्थानीय व्यक्तिहरूको प्रवृत्ति परिवर्तन गर्ने मुख्य कुराहरू हुन् ।

शोषण

आप्रवासी श्रमिकको अधिकार र सम्मानलाई श्रम बजारमा रक्षा गर्ने विषय अत्यन्त कमजोर छ । धेरै विदेशी कामदारहरू पिछ्छाडिएको, सिमान्तकृत, कमजोर अवस्था भएका, अनियमित र अनौपचारिक क्षेत्र/कम्पनीमा काम गर्न बाध्य छन् । एसिया हेर्ने पर्यवेक्षकका अनुसार आप्रवासी श्रमिकहरू फोहोर, खतरनाक, र कठिन (3 D – dirty, dangerous, diffucilt) कार्यमा संलग्न छन् । विकसित र विकासोन्मुख दुवै अर्थतन्त्रहरूमा आप्रवासी श्रमलाई लामो समयदेखि आर्थिक प्रतिष्ठानको स्थायित्व र कतिपय प्रतिष्ठानहरूको पिछ्छाडिएको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउन प्रयोग गरिँदै आएको छ । उदारणका लागि विदेशी श्रमिकहरू साना खाले उत्पादनमूलक उद्योग, कृषि उद्योग, घरको काम र यौन व्यापारमा कार्यरत पाइन्छन् । ILO र कोरिया श्रम संसाधनले कोरियामा गरेको सर्भेक्षण अनुसार विदेशी कामदारलाई स्वदेशीलाई दिइने ज्यालाको आधाभन्दा कम मात्र दिने

गरिन्छ । तलको तालिकाले नागरिक र ग्रैह नागरिकबीचको ज्यालाको भिन्नता देखाउँछ । यस्तै खालको अवस्था (केही घटवढी भए पनि) अधिकांश मुलुकमा अवस्थित छ ।

तालिका १: १९९३ मा कोरियाका विभिन्न खाले उद्योग/कम्पनीमा कार्यरत कोरीयाली र विदेशी श्रमिकबीच ज्यालामा भिन्नता:

कम्पनीको आकार	प्रतिशत	विदेशी कामदारको ज्याला	स्वदेशी कामदारको ज्याला	विदेशी/स्वदेशी ज्यालाको अनुपात
३० भन्दा कम	२२.६	३२७८००	६८६१७०	०.४८
३० - ९९	९.०	३७३०००	६३५१०००	०.५९
१०० - १९९	७.२	३९०४३०	६०६७४०	०.६४
२०० भन्दा माथि	४.३	३७८०००	५८४०००	०.६३

स्रोत: ILO

आप्रवासीहरू न्यून पारिश्रमिकमा अधिक कार्यघन्टा काम गर्न बाध्य हुन्छन् । उनीहरू कुनै पनि सुविधा र संरक्षणको पहुँचभन्दा टाढा छन् । ILO र तत्कालीन स्वतन्त्र ट्रेड युनियनहरूको अन्तर्राष्ट्रिय महासंघ (ICFTU) ले गरेको अध्ययनअनुसार आप्रवासीहरूलाई उनीहरूका हकहितको रक्षा गर्न सङ्गठित गर्ने कार्य ज्यादै कठिन छ । जो अवैधरूपमा काम गरिरहेका छन्, उनीहरू बहिष्कृत हुने डरले सङ्गठनमा काम गर्न डराउँछन् । उनीहरूका लागि सुरक्षित कार्यथलो, स्वास्थ्य, न्यूनतम ज्याला र अन्य श्रम मापदण्डहरू पहुँचमा छैनन् । यस्ता मापदण्डहरू लागू नभएका वा उलङ्घन हुने गरेका कम्पनीमा उनीहरू काम गर्छन् । भाषाको समस्या, स्थानीय चालचलनको अनभिज्ञता तथा सामाजिक सहयोगको अभावका कारण उनीहरूमाथिको शोषण भन् बढेको पाइन्छ ।

उनीहरूको दयनीय अवस्था र कानूनी पहुँचको अभावमा आप्रवासीहरूलाई विना कुनै सुविधा रोजगारदाताले काममा लगाउँछ। उनीहरू त्यस्ता कम्पनीमा श्रम शोषण र जातीय/राष्ट्रिय आक्रामकताको सिकार भइरहेका हुन्छन्। आन्तरिक बेरोजगारी बढेमा वा राजनीतिक तनाव सिर्जना भएमा उनीहरूलाई तत्कालै हटाउने गरिन्छ।

आप्रवासीहरूको यस्तो दयनीय अवस्था उनीहरूकै अध्यागमन प्रक्रियाको परिणाम हो। गन्तव्य देशमा उनीहरूलाई व्यवस्थित गर्ने अध्यागमन सम्बन्धी व्यवस्थाका अभावले पनि यस्तो भएको हो। धेरै मुलुकहरू विदेशी श्रमिकलाई अस्थायीरूपमा मात्र राख्न चाहन्छन् जसले गर्दा श्रमको माग घट्नासाथ उनीहरूलाई हटाउन सकियोस्। अस्थायी प्रकृतिका हुनाले श्रम बजारमा उनीहरूको परिचालन हुन पाउने तथा कुनै सुविधा वा सामाजिक सुरक्षा पाउने अधिकारबाट उनीहरू बन्चित छन्। परिवारसँग भेट्न पाउने अधिकार र युनियनको सदस्यता लिन पाउने अधिकार अस्वीकार गरिएको पाइन्छ।

भेदभाव

सबै किसिमका जातीय भेदभाव हटाउने अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी १९६५ ले जातीय विभेदलाई यसरी परिभाषित गर्दछ:

“कुनै पनि विभेद, बहिस्कार, प्रतिबन्ध वा जाती, वर्ण, स्थान वा राष्ट्रका आधारमा प्राथमिकता वा विभेदकारी व्यवहार जसले मानवअधिकार र मौलिक स्वतन्त्रताको मान्यता, उपयोगिता र अभ्यासलाई इन्कार गर्छ।”

यो जातीय विभेदसम्बन्धी महत्वपूर्ण सन्धी भए तापनि कुनै पनि राज्य विभेद, बहिस्कार र नागरिक र गैह्रनागरिकका बीचमा विभेदकारी नीति अपनाउन प्रतिबन्धित छैन। महासन्धीमा राष्ट्रियताका आधारमा

आप्रवासीहरूले भोग्दै आएको विभेदसँग जुध्ने कुनै पनि विशेष प्रावधान छैन। संसारका विभिन्न मुलुकमा गरिएका अध्ययनअनुसन्धानबाट यस्ता भेदभावकारी नीतिको प्रमाण भन् प्रष्ट हुन्छ:

“गम्भीर अध्ययनहरूले देखाएका छन् कि कुनै कुनै मुलुकमा कर्मचारी भर्ना गर्दा कार्यकारी पदमा भएका व्यक्तिहरू भन् बढी जातीयवादी भएको पाइएको छ। उदाहरणका लागि एक युरोपेली अध्ययनका अनुसार युरोपबाहिरका २५ देखि ३९ वर्षबीचका विदेशी नागरिकहरू काम पाउन असमर्थ छन्। यो सङ्ख्या तुर्क र पाकिस्तानीहरूको ३५ प्रतिशत र सोमालियालीहरूको ६० प्रतिशत छ।

तथाङ्कहरूले देखाएका छन् कि स्वदेशी र विदेशी कामदारबीच रोजगारीमा विभिन्न खाले भेदभाव कायम छ। तलको तालिकाले एउटा युरोपेली मुलुकको उदाहरण प्रस्तुत गर्दछ। यो स्थिति अन्य मुलुकसँग पनि मिल्न जान्छ।

तालिका २: १९९६ मा डेनमार्कमा राष्ट्रियताका आधारमा देखिएको बेरोजगारी दर

राष्ट्रियता	बेरोजगारको सङ्ख्या	समूहको प्रतिशत
पाकिस्तानी	१०८३	४५.८
तुर्क	६५७२	४७.६
जम्मा विदेशी नागरिक	२२८१६	२८.४
डेनिस	२५६०३८	९.१

स्रोत: ILO

एकताको प्रवर्द्धन

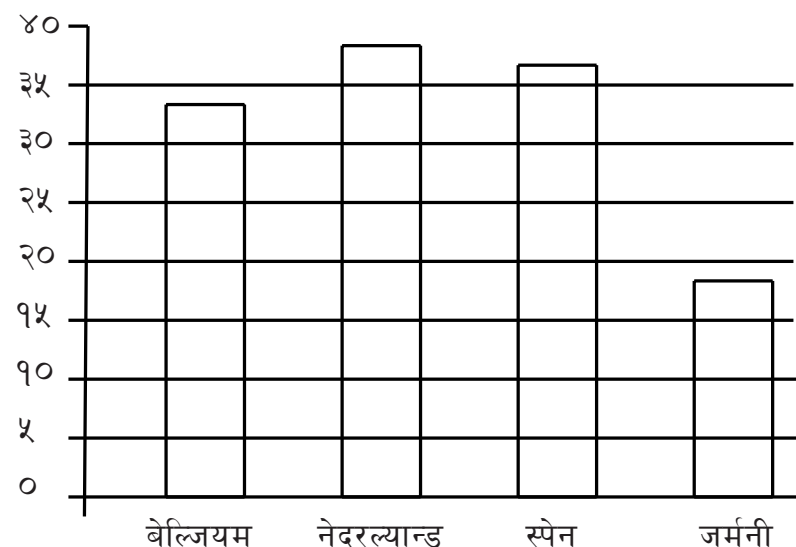
“श्रम बजारमा प्रवासीहरूको एकता” डेनमार्कमा सञ्चालित परियोजना हो । यसले रोजगारीमा भेदभावका अन्त्यका लागि संयुक्तरूपमा भाषाको दक्षता विकास कार्यक्रम, काम खोज्ने सक्रिय गतिविधि, तथा बेरोजगार शरणार्थी तथा प्रवासीहरूका लागि व्यवहारिक तालिम कार्यक्रमको आयोजना गर्छ । सन् २००० मा श्रम मन्त्रालयका लागि गरिएको अध्ययनमा प्रवासीहरूको बेरोजगारी प्रतिशत १६.५ प्रतिशत थियो भने बाँकी जनसङ्ख्याको ५.५ थियो । यो परियोजनाले प्रवासीको रोजगारमा प्रोत्साहन गर्ने खालका विभिन्न निकायहरू जस्तै, सर्वसाधारण रोजगार सेवा, नगरपालिका बेरोजगारी विमा कोष, मन्त्रालयहरू, डेनिस ट्रेड युनियन महासंघ, स्थानीय निकायहरूको राष्ट्रिय संघ, इन्जिनियर संघ तथा प्रवासीको प्रतिनिधित्व गर्ने अन्य विभिन्न संघसंस्थाहरूलाई संलग्न गराएको छ । परिणामस्वरूप सन् २००० मा प्रवासी र शरणार्थीको एकताका लागि पहिलो पटक सामूहिक श्रम सहमति बन्यो । यसबाट ७० प्रतिशत सहभागीले प्रत्यक्ष लाभ पाए । कसैले रोजगार पाए भने कसैले अध्ययनको मौका पाए ।

लामो समयदेखि पश्चिम युरोपेली मुलुकहरूमा तथा अन्यत्र अल्पसङ्ख्यक र आप्रवासी श्रमिकहरूको बेरोजगारीको उच्च दर दर्ता हुँदै आएको छ । संबन्धित राष्ट्रलाई यसको समाधानका लागि ILO ले १९९१ म स्वदेशी र आप्रवासी श्रमिकका बीचको रोजगारीमा पहुँचसंबन्धी असमानताको कारण र परिणामको अध्ययन गर्न एउटा अनुसन्धान परियोजनाको सुरुआत गर्‍यो । अनुसन्धानको विधिमा अन्य कुराहरू जस्तै, अनुभव, शिक्षा, भाषा, सीप, वैवाहिक अवस्था, लिङ्ग आदिलाई संलग्न गरिएन । सुरुआतमा परियोजना पश्चिम

युरोप र उत्तर अमेरिकाका विभिन्न मुलुकमा केन्द्रित रह्यो । अनुसन्धान गरिएजति सबै मुलुकमा रोजगारीको पहुँचमाथि प्रायः एकै खाले भेदभाव रहेको पाइयो । अध्ययनमा तीनजना आप्रवासी श्रमिकहरूमध्ये एक जनामाथि आवेदनका क्रममा भेदभाव हुने गरेको पाइयो ।

तलको तालिकाले विस्तृत सर्भेक्षण गरिएका ४ मुलुकहरूमा पाइएको रोजगारीको पहुँचमाथि हुने भेदभावको दर प्रष्ट पार्छः

ग्राफ १. सन् १९९८ मा बेल्जियम, नेदरल्यान्ड, स्पेन र जर्मनीमा पाइएको भेदभाव दर



जर्मनीमा सङ्ख्या कम देखिएको छ, किनभने अनुसन्धानका क्रममा आवेदन प्रक्रियाको तेस्रो तहसम्म पुग्न सकिएको थिएन ।

तालिमको माध्यमबाट भेदभावको प्रतिवाद

फ्रान्समा आयोजित भेदभावविरोधी तालिम व्यवसायिक एकताका लागि स्थानीय कार्यक्रमद्वारा गरिएको सुरुआत हो। यसले स्थानीय रोजगारदाताद्वारा गरिने श्रमिक भेदभाव प्रणालीलाई प्रस्तुत गर्दछ। अध्ययनका क्रममा सामाजिक साभेदारहरूले निम्न कुराहरूमा जोड दिन अनुरोध गरेका थिए:

- भेदभावकारी प्रचलनका विरुद्ध लड्ने उपायको पहिचान
- प्रवासीहरूको सामाजिक व्यवहार दृष्टिकोणको अध्ययन
- उनीहरूप्रति चासो बढाउने र भविष्यमा उनीहरूका लागि रोजगारी सहजताको रणनीतिको विकास
- आदिवासी वा निश्चित समुदायको चालचलन तथा संस्कृतिप्रति रोजगारदाताहरूको चेतना अभिवृद्धि

तलका तीन विषयहरूमा तालिम केन्द्रित रह्यो:

१. सांस्कृतिक विविधताप्रतिको दृष्टिकोण
२. भेदभावको पहिचान गर्ने र यसका विरुद्ध लड्ने
३. उपाय पहिचानमा जटिलता

यिनै विषयहरूमा कार्यसमूहले प्रतिक्रिया दिएका थिए। कार्यक्रममा फ्रान्सको प्रवासी इतिहास, औपनिवेशीकीकरणको प्रभाव, माघेव (Maghreb) र कालो अफ्रिका (Black Africa) क्षेत्रका विषयहरू पनि समेटिएका थिए। कार्यक्रममा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रि असल अभ्यासका मोडेलहरू पनि खोजिएका थिए। व्यक्तिगत घटना अध्ययन (case study) पछि कानून र नियमको कार्यान्वयनमाथि जोड दिइयो। सहभागीहरूको मूल्याङ्कनअनुसार तालिममा सांस्कृतिक र असांस्कृतिक दुवै व्यवहारको पहिचान गरियो। जसअनुसार रोजगारीको पहुँचमाथि पूर्वाग्रही भएको पाइयो।

स्रोत: ILO

पूर्वाग्रही र भेदभावपूर्ण व्यवहार

मानवअधिकार र कानूनी अधिकारको कार्यान्वयनका अभावले आप्रवासी शरणार्थी तथा ग्रैह नागरिकका विरुद्ध हुने भेदभाव र हिंसाको विश्वव्यापी स्वरूपलाई बढावा दिएको छ। सदस्य राष्ट्रहरूले संयुक्त राष्ट्रसंघको १९९० को सम्पूर्ण आप्रवासी श्रमिक र उनीहरूका परिवारका सदस्यको अधिकारको रक्षासंबन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धीमा उल्लेख भएविपरित अनधिकृतरूपमा प्रवेश गरेका आप्रवासीको आधारभूत हकअधिकारलाई मान्यता दिएका छैनन्। आप्रवासी श्रमिकसंबन्धी ILO अभिसन्धीका अनुसार दर्ता नभएका आप्रवासी श्रमिकहरू पनि रोजगारी, पारिश्रमिक, सामाजिक सुरक्षा र अन्य सुविधाहरूका जस्तै ट्रेड युनियन सदस्यता र ट्रेड युनियन अधिकारको प्रयोगका लागि समान हक राख्छन्। तापनि जो अनधिकृतरूपमा प्रवेश गर्छन् र जोसँग कुनै निश्चित ठाउँमा रहने र रोजगार पाउने अनुमति छैन, उनीहरूविरुद्ध अधिकारको रक्षामाथि प्रतिबन्ध वा बहिस्कार गरिन्छ। त्यस्ता दर्ता नभएका आप्रवासीहरू अरुभन्दा बढी नै अधिकार हननका सिकार हुन्छन्। तिनीहरू जातीय/राष्ट्रिय हिंसाविरुद्ध अधिकार रक्षाका लागि संबन्धित निकायसम्म पुग्न सक्दैनन् वा चाहँदैनन्।

सरकारले पनि अनियमित बसाइँसराइको नियन्त्रणप्रति त्यति चासो दिएको देखिँदैन। अवैधरूपमा आप्रवासीहरू प्रवेश गरेमा उनीहरू अधिकारविहीन हुन्छन् र उनीहरूमाथि श्रमशोषण गर्न सजिलो हुन्छ। आप्रवासी वा शरणार्थीमध्ये महिला र केटाकेटीहरू विशेष गरी शोषण, अधिकार हनन तथा जातीय/राष्ट्रिय आक्रामकताको बढी जोखिममा हुन्छन्। सैद्धान्तिकरूपमा उनीहरूको रक्षा हुनुपर्छ भन्ने मान्यताका कारण स्थानीय प्रहरी प्रशासन भने अफ्यारोमा परेको पाइन्छ।

महिलाविरुद्ध हिंसा विषयमा संयुक्त राष्ट्रसंघका विशेष प्रतिवेदकका अनुसार बसाइँसराइविरोधी नीतिका कारण बेचिएका वा पीडित अन्य महिलाहरूले सहयोग र सुरक्षा पाउनुको सट्टा उनीहरूलाई अपराधीका रूपमा व्यवहार गरिन्छ ।

मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणाको धारा १५ मा उल्लिखित “राष्ट्रियताको अधिकार” लाई “अधिकार प्राप्त गर्ने अधिकार” भनिएको छ । यो आफैँमा एउटा अधिकार हो र अन्य नागरिक, राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक क्षेत्रमा मौलिक अधिकार प्राप्त गर्ने आधार पनि हो । १९५४ र १९६१ को राज्यविहीनतासंबन्धी अभिसन्धीको प्रावधानअनुसार राज्यविहीन व्यक्तिहरू जुन मुलुकमा छन्, त्यही मुलुकमा उनीहरूले न्यूनतम कानूनी सुरक्षा पाउनुपर्ने कुराको सुनिश्चितता गर्दै राज्यविहीनताको मुद्दा घटाउने वा खारेज गर्ने अधिकारको व्यवस्था राज्यलाई हुन्छ ।

भेदभावविरुद्ध राष्ट्रिय अनुगमन निकाय

संयुक्त अधिराज्यमा १९७६ को जातीय संबन्धबारे ऐनले जातीय समानताका लागि आयोगको व्यवस्था गर्‍यो । यो आयोगले भेदभावको अन्त्य गर्न, समान अवसरको प्रवर्द्धन गर्न, अल्पसङ्ख्यक समूहहरूबीच असल संबन्ध प्रवर्द्धन गर्न र आवश्यक परेमा जातीय संबन्धसंबन्धी ऐनको परिमार्जन गर्न र संबन्धित कानून परिवर्तन गर्नसमेत सुभाव दिने काम गर्छ । यस आयोगले भेदभाव विरुद्ध काम गर्ने र त्यससंबन्धी आधिकारिक अनुसन्धान गर्ने, असल अभ्यासका निर्देशिकाहरू प्रकाशित गर्ने, सल्लाह-सुभाव दिने र अन्तरजातीय संबन्ध सुधार गर्न मद्दत गर्ने गैह्रसरकारी संस्थाहरूलाई सहयोग गर्ने काम गर्छ । यी सबै सेवाहरू प्रवासी र शरणार्थीका लागि उपलब्ध छन् ।

8. प्रतिक्रिया आवश्यक (The Response Required)

जातीवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताबाट आप्रवासी र शरणार्थीलाई रक्षा गर्नका लागि अधिकारमा आधारित नीतिको संरक्षण मूल अधिकार

आप्रवासी र शरणार्थीले भोग्नु परेको जातीवाद र जातीय राष्ट्रिय असहिष्णुताको प्रत्युत्तरमा यो बुझ्नु आवश्यक छ कि उनीहरू जस्तोसुकै कानूनी आधारमा भए पनि उनीहरूको मौलिक मानवअधिकारको रक्षा गरिनुपर्छ । यी अधिकारहरू मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रमा र अन्य आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार संबन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धीमा उल्लेख गरिएको छ । संयुक्त राष्ट्रसंघका बहुसङ्ख्यक सदस्य राष्ट्रहरूले यी दुई सन्धीको अनुमोदन गरेका छन् र उनीहरू प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि समेत अनुबन्धित छन् । यी सन्धीमा उल्लिखित अधिकांश मूल अधिकारहरू गैह्रनागरिकहरूका लागि प्रयुक्त हुन्छन् ।

यसबाहेक धेरैजसो मूल अधिकारहरू प्रथाजनित कानून (costomary law) का अङ्ग हुन्छन् र यिनले सबै राष्ट्रलाई (तिनीहरू संबन्धित सन्धीका अङ्ग हुन् वा नहुन्) सन्धी पालना गर्न अनुबन्धित हुन्छन् । विश्वव्यापी घोषणामा रहेका मानवअधिकार मापदण्ड र अरू दुई सन्धीले जातीवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताविरुद्धको अधिकारमा आधारित समाधान खोज्ने बलियो आधार तयार गरेका छन् ।

धेरैवटा मानवअधिकार सन्धीहरूले आप्रवासी र शरणार्थीहरूप्रतिको व्यवहारका लागि अन्य मापदण्डको पनि व्यवस्था गरेको छ । सबै प्रकारका जातीय भेदभावको उन्मूलन संबन्धी अभिसन्धी र रोजगार

र व्यवसायमा भेदभाव संबन्धी अधिसन्धी १९५८ मौलिक अधिकारसँग संबन्धित छन् । बालअधिकारसँग संबन्धित अभिसन्धी १९८९, निकृष्ट प्रकारको बालश्रमसँग संबन्धित अभिसन्धी र महिलाविरुद्ध सबै प्रकारका भेदभावसँग संबन्धित अभिसन्धिले बसाइँसराइ प्रक्रियामा महिला र बालबालिकामाथि आइपर्ने भेदभावका समस्याहरूका विषयमा निकै महत्व राख्छन् । कतिपय मुलुकले त यी सन्धीहरूको अनुमोदन गर्न बाँकी नै छ । कतिपय मुलुकले आप्रवासीलाई यी सन्धीले बचाउन नसक्न भनेर विशेष प्रकारको आरक्षणको समेत व्यवस्था गरेका छन् । राज्यविहीन मानिसले यी अधिकारहरूको उपयोग गर्न नसक्ने अवस्थामा राज्यविहीन व्यक्तिसँग संबन्धित अभिसन्धी १९५४ र राज्यविहीनताको अवस्था घटाउने अभिसन्धी १९६१ लाई हस्ताक्षर गर्न सबै राष्ट्रहरूलाई प्रोत्साहन गर्नुपर्छ । जातीवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताबाट आप्रवासी र शरणार्थीलाई अन्तर्राष्ट्रियरूपमा रक्षा गर्ने थलाका रूपमा माथिका सबै सन्धीलाई वृहत् रूपमा अनुमोदन गराउनु आवश्यक छ ।

रोजगारका संबन्धमा आप्रवासीहरूप्रतिको समान व्यवहारको सिद्धान्तलाई कतिपय ILO अभिसन्धीहरूमा सुरक्षित गरिएको छ । सन १९४९ को रोजगारीका लागि बसाइँसराइसँग संबन्धित ILO अभिसन्धी ९७ ले राष्ट्रियता, जातियता, लिङ्ग, धर्मका आधारमा आप्रवासीहरूविरुद्ध गरिने भेदभाव, पारिश्रमिक, भत्ता, कार्यघन्टा, ओभरटाइम, पारिश्रमिकसहितको विदा, न्यूनतम ज्याला, गृहकार्यमा प्रतिबन्ध, सिकारू श्रमिक, तालिम, ट्रेड युनियन सदस्यता, सामूहिक सौदाबाजीको सुविधा, बसोबासको व्यवस्था, सामाजिक सुरक्षा, रोजगार कर, लेभी तथा शुल्क, कानूनी प्रावधान आदिका विषयमा आप्रवासीविरुद्ध गरिने भेदभावमाथि प्रतिबन्ध लगाएको छ । १९७५ को आप्रवासी श्रमिकसंबन्धी ILO अभिसन्धी १४३ ले आप्रवासी

श्रमिकलाई पारिवारिक मिलन, राष्ट्रिय, जातीय पहिचान र सांस्कृतिक संबन्धको रक्षा र रोजगारीका सिलसिलामा २ वर्षको वैधानिक बसोबासपश्चात् रोजगारीको छनोटसंबन्धी स्वतन्त्रताका लागि समेत अधिकार दिएको छ । त्यस्तै १९५८ को रोजगारी र व्यवसायका आधारमा भेदभावसंबन्धी ILO अभिसन्धी १११ ले कुनै पनि प्रकारको भेदभाव, बहिष्कार र जाती, लिङ्ग, वर्ण, धर्म, राजनीतिक विचार, जन्मस्थान वा समाज आदि, जसले रोजगार र व्यवसायको समान अधिकारलाई प्रभावित तुल्याउँछ, का आधारमा गरिने पक्षपातपूर्ण व्यवहारलाई प्रतिबन्धित गरेको छ । धेरै राष्ट्रहरूले यी अभिसन्धीहरूको अनुमोदन गरेका छन् यद्यपि आप्रवासी श्रमिकसंबन्धी अभिसन्धीलाई संबन्धित सबै राष्ट्रले अनुमोदन गर्नुपर्दछ । अभिसन्धी नं. १११ को अनुमोदन १५१ राष्ट्रद्वारा, अभिसन्धी नं. ९७ को ४१ राष्ट्रद्वारा र अभिसन्धी नं. १४३ को अनुमोदन १८ राष्ट्रद्वारा गरिएको छ ।

आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धी १९९०

आप्रवासीलाई सबै प्रकारका जातीय/राष्ट्रिय आक्रमकताका विरुद्ध रक्षा गर्नका निमित्त सबै आप्रवासी र तिनका परिवारको अधिकारको रक्षासंबन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी १९९० ले वृहत् कानूनी व्यवस्था गरेको छ । यो महासन्धी दर्ता भएका र अवैध दुवै प्रकारका आप्रवासीका लागि लागू हुन्छ । महासन्धीअनुसार आप्रवासी श्रमिकलाई दास बनाउने खालको श्रममा लगाउन पाइनेछैन र उनीहरूलाई कुनै पनि अवस्थामा दासता स्वीकार्न बाध्य पारिनु पनि हुँदैन । कुनै व्यक्ति वा समूहले आप्रवासी श्रमिकहरूमाथि हिंसात्मक व्यवहार गरेमा वा उनीहरूलाई डर, धाक देखाएमा वा नियमकानूनको उलङ्घन हुने गरी काममा लगाएमा राज्यले उनीहरूमाथि कारवाही गर्नेछ ।

यो महासन्धीको महत्व र सान्दर्भिकतालाई निम्न ७ बुँदामा प्रस्तुत गरिन्छः

१. आप्रवासी श्रमिकलाई श्रमिकका दृष्टिकोणबाट मात्र र आर्थिक उपार्जन गर्ने साधनका रूपमा मात्र हेर्नुहुँदैन । उनीहरू सपरिवार सामाजिक प्राणी पनि हुन् । र उनीहरूसँग पारिवारिक मिलनसहितका अधिकारहरू हुन्छन् ।
२. आप्रवासी श्रमिकहरू र तिनका परिवार श्रम गर्ने मुलुकमा ग्रैह नागरिकका रूपमा बसोबास गर्ने भएकाले असुरक्षित छन् । उनीहरूका अधिकारलाई संबन्धित राष्ट्रको ऐनकानूनले संबोधन गर्दैन र उनीहरू राज्यविहीन हुन्छन् ।
३. यस महासन्धीले पहिलो पटक आप्रवासी श्रमिकको अन्तर्राष्ट्रिय परिभाषा गरेको छ र आप्रवासी र तिनका परिवारलाई वर्गीकरण गरेको छ । आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारमाथि अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुसार व्यवहार गरिनुपर्ने कुरालाई स्थापित गरेको छ ।
४. दर्तावाला र अवैध बसोबास गर्ने दुवै खाले आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि मौलिक मानवअधिकार र कानूनी, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक क्षेत्रमा रोजगारीका सन्दर्भमा अन्य नागरिक सरह सुविधा प्राप्त गर्ने अधिकारको सुरक्षा गरिएको छ ।
५. यो अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धीले आप्रवासीहरूलाई लुकीछिपी अन्य मुलुकमा प्रवेश गर्ने र अवैधरूपमा बसोबास गर्नेलगायत उनीहरूमाथि हुने श्रमशोषणको अन्त्य गर्न चाहन्छ ।
६. यो महासन्धीले आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारको अधिकारको रक्षाका न्यूनतम मापदण्डको स्थापित गर्दछ । जुन मुलुकमा आप्रवासीहरूमाथि गरिने व्यवहारको न्यूनतम मापदण्ड छैन, यो महासन्धीले त्यस्ता मुलुकलाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुसार

व्यवहार गर्ने खालको कानून बनाउन मद्दत गर्छ ।

७. यो महासन्धीले विशेष गरेर आप्रवासी र तिनका परिवारका अधिकारको सम्बोधन गर्ने भएकाले यसको कार्यान्वयनले सबै आप्रवासीहरू, जो कमजोर र अनियमित अवस्थामा बसोबास गरेका छन्, को अधिकार संरक्षणको व्यवस्था गर्दछ ।

यसलाई आ-आफ्नो मुलुकको कानूनमा समाहित गरी कार्यान्वयन गर्नका लागि २० वटा मुलुकले यसको अनुमोदन गर्नुपर्दछ । त्यसपछि यसले असल अभ्यासको एउटा मापदण्ड तयार गर्छ जसले गर्दा अनुमोदन नगर्ने मुलुकहरूलाई दवाव सिर्जना हुन्छ । अरू मुलुकहरूले पनि आफ्नो राष्ट्रिय बसाइँसराइ कानूनको परिमार्जन गर्नका लागि यस महासन्धीको उपायोग गरेका छन् । ज्वलन्त उदाहरणका लागि इटलीले यसै सन्धीमा आधारित रही सन् १९९८ मा बसाइँसराइ कानून पारित गर्‍यो । तर सन्धी अनुमोदन हुने कार्य अत्यन्त ढिलो गतिमा भएकोले

यसको प्रचार र प्रवर्द्धन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय प्रयासको खाँचो छ भन्ने कुरा प्रष्ट हुन्छ ।

प्रवासीको रक्षासम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभियान

मानवअधिकार प्रक्रियालाई विभिन्न क्षेत्रहरूबीचको वृहत् समन्वयबाट मात्र गति दिन सकिने कुरालाई मध्यनजर गर्दै अन्तरसरकारी र अन्तर्राष्ट्रिय ग्रैहसरकारी संस्थाहरूको संयुक्त गठबन्धनले “प्रवासीका अधिकारसंबन्धी १९९० को महासन्धीको अनुमोदनका लागि अभियान” नामक कार्यक्रमको आयोजना गर्‍यो । यो अभियानको सञ्चालक समितिमा ILO, IOM, OHCHR, HUMAN RIGHTS WATCH, एसियाली प्रवासी मञ्च, ICFTU, र अन्तर्राष्ट्रिय क्याथोलिक बसाइँसराइ आयोगलगायत मानवअधिकार, श्रम,

बसाइँसराइ तथा गिर्जाघर मानववादी क्षेत्र (Church Humanitarian Fields) को संलग्नता छ। विभिन्न मुलुकमा सरकारलाई सन्धी अनुमोदनका लागि जानकार गराउन, दवाव दिन र जनचेतना फैलाउन राष्ट्रिय अनुमोदन गठबन्धनहरू बनाइएको छ। यी गठबन्धनहरूले सरकारी कर्मचारी, कुटनीतिक व्यक्ति, राजनीतिज्ञ, गैह्रसरकारी संस्था र सर्वसाधारणहरूका लागि राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा चेतनामूलक कार्यक्रमहरू गर्दछ। सन् १९९८ देखि नै यो अभियान चलिरहेको हुनाले सन्धी अनुमोदन गर्ने राष्ट्रहरू पनि दोब्बर भएर १६ पुगेका छन्।

बेचिएका वा तस्करका सिकार भएका व्यक्ति/आप्रवासीहरूका लागि नव संरक्षण

सन् २००० को नोभेम्बरमा महासभाद्वारा पारित मानव, विशेष गरी महिला र बालबालिका बेचबिखनविरुद्ध सन्धी र आप्रवासीहरूको जलमार्ग, स्थलमार्ग र हवाईमार्गबाट अवैध ओसारपसार विरुद्ध सन्धीले माथि उल्लिखित कमजोर समूहहरूको अधिकारको रक्षाका लागि महत्वपूर्ण व्यवस्था गरेको छ।

राष्ट्रिय कानूनअन्तर्गत रहेर सम्भव भएसम्म र उपयुक्त तरिकाले मानव बेचबिखनसम्बन्धी सन्धीमा हस्ताक्षर गर्ने राष्ट्रले पीडितको गोप्यताको रक्षा गर्नुपर्छ र उनीहरूलाई अपराध हुँदाको समयका गतिविधिहरू र अपराधीविरुद्ध आफ्ना विचारहरू राख्न पाउने कानूनी प्रावधान र सुविधाहरू उपलब्ध गराउनुपर्छ। राज्यले पीडितहरूको शारीरिक र मनोवैज्ञानिक उपचारका उपायहरू खोज्नेतर्फ विशेष ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ, पीडितलाई शारीरिक सुरक्षा दिने पूर्ण प्रयास गर्नुपर्छ र मुलुकको कानूनमा पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिलाउने कुराको सुनिश्चिता प्रदान गर्नुपर्छ। बालबालिकाका आवश्यकताहरू जस्तै

उचित बास, शिक्षा, हेरचाह आदिजस्ता विषयको कार्यान्वयनमा विचार पुऱ्याउनुपर्छ। बेचबिखनका सिकार भएकाहरूलाई मानवीय आधारमा आफ्नै भूमीमा बसोबास गर्नेलगायत कानूनी तथा अन्य आवश्यक उपायहरूमाथि ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ। यस सन्धीले बेचबिखन रोकथाम संबन्धी विषयहरूलाई पनि सम्बोधन गर्छ। पीडित पक्षमाथि फेरि पनि त्यस्तै खाले घटना नदोहोरियून् भनेर हस्ताक्षर गर्ने राष्ट्रहरूले नीति तथा कार्यक्रमहरू तय गर्नुपर्छ। बेचबिखन रोकथामका लागि राज्यले सूचनामूलक अभियानलगायत सामाजिक, आर्थिक पहल गर्नुपर्छ। यस्ता कार्यक्रमहरूमा गैह्रसरकारी संस्था, संबन्धित अन्य संघसंस्थाहरू र नागरिक समाजसँग समन्वय गर्नुपर्छ। सन्धीले व्यवस्था गरेअनुरूप यी उपायहरूको (सीमा नियन्त्रण र कानून कार्यान्वयनसहित) अन्तर्राष्ट्रियरूपमा मान्यताप्राप्त भेदभावविरोधी सिद्धान्तसँग मेल खाने हुनुपर्छ।

आप्रवासी ओसारपसारसँग सम्बन्धित सन्धीमा उल्लिखित संरक्षण प्रावधानको क्षेत्र मानव बेचबिखनसँग सम्बन्धित सन्धीमा उल्लिखित प्रावधानको क्षेत्रभैँ व्यापक छैन। आप्रवासी ओसारपसारसँग सम्बन्धित सन्धीमा पीडित आप्रवासीको आधारभूत अधिकार रक्षा र ओसारपसार प्रक्रियालाई सघाउने निकृष्ट प्रकारको श्रमशोषणविरुद्ध लक्षित प्रावधानहरू समाहित छन्। अवैध ओसारपसार, बेचबिखन र सम्बन्धित कार्यलाई अपराधका रूपमा हेर्न राज्यले आप्रवासीको जीवन सुरक्षालाई जोखिमा पुऱ्याउने अवस्थाविरुद्ध, शोषणविरुद्ध, निकृष्ट र अमानवीय व्यवहारविरुद्ध प्रभावकारी व्यवस्था गर्नुपर्छ। आप्रवासीलाई अर्को पक्षले अवैधरूपमा ओसारपसार गरेको हुन्छ। त्यसैले उसलाई कानूनी अपराधको सजायको भागीदार बनाउनु हुँदैन। यो व्यवस्था सन्धीमा गरिएको छ। सन्धीमा अनुबन्धित राष्ट्रले ओसारपसार गरिएका

आप्रवासीको अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताअनुरूप जीवन रक्षा तथा कुनै पनि प्रकारको क्रुर, अमानवीय र तल्लो स्तरको सजाय पाउनबाट रोक्नका लागि सबै उपयुक्त व्यवस्थाहरू अपनाउनु आवश्यक छ । राज्यले अवैध ओसारपसार भएकै कारणबाट जोखिमपूर्ण जीवनयापन गरिरहेका आप्रवासीलाई हिंसाबाट जोगाउनुपर्छ । सन्धीमा उल्लिखित संरक्षण तथा सहयोगको व्यवस्थाअनुरूप महिला र बालबालिकाका विशेष आवश्यकताप्रति ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ ।

दुवै सन्धीमा उनीहरूमा निहित कुनै पनि कुराले अन्तर्राष्ट्रिय मानवीय कानून, मानवअधिकार कानून र शरणार्थी कानूनअन्तर्गत व्यक्तिगत र राष्ट्रिय अधिकार, कर्तव्य र उत्तरदायित्वमा कुनै पनि असर पुऱ्याउँदैन भन्ने कुरा उल्लेख भएको छ ।

शरणार्थी रक्षा पद्धतिको विशेष चरित्र

आप्रवासीको मानवअधिकारलाई मान्यता दिँदा शरणार्थीको रक्षाको आवश्यकतामाथि आँच आउनुहुँदैन । शरणार्थीको अवस्थसँग सम्बन्धित महासन्धी १९५१ र यस अन्तर्गतको १९६८ को सन्धी/आचारसंहितामा सुरक्षित गरिएका सिद्धान्तहरू अनियमित बसाइँसराइविरूद्ध लक्षित नीतिद्वारा अवमूल्यन गरिएको हुन सक्छ । शरणार्थीको अवस्थासम्बन्धी १९५१ को महासन्धी र यस अन्तर्गतको १९६८ को सन्धी शरणार्थीप्रतिको व्यवहारका लागि मापदण्ड तयार गर्ने कोसेढुङ्गाका रूपमा रहे । यी सन्धीहरूले १९५१ मा जत्तिकै समसामयिक अवस्था पनि सान्दर्भिक शरणार्थी रक्षा पद्धतिका आधारभूत अवधारणाहरू संलग्न गरेका छन् । शरणार्थी कानून अपरिवर्तनीय नभई गतिशील र समयअनुसार चल्ने खालको हुन्छ । यसले समायोजनको क्षमता बोकेको हुनुपर्छ । यातना र अन्य अपराधविरूद्ध संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धीको धारा ३, अमानवीय र तल्लो स्तरको

व्यवहार वा सजायसंबन्धी सन्धी १९८४ र मानवअधिकारसंबन्धी युरोपेली महासन्धीले व्यवस्था गरेभैँ १९५१ को महासन्धी र १९६७ को सन्धीलाई अन्य सन्धीहरूमा उल्लिखित व्यवस्थाद्वारा मजबुत बनाउनुपर्छ जसले अमानवीय र तल्लो स्तरको व्यवहारलाई प्रतिबन्ध लगाओस् ।

राष्ट्रिय कार्यढाँचाको विकास

तल उल्लिखित कार्य गर्नका लागि राज्यलाई प्रोत्साहन र समर्थन गर्नुपर्छ:

- राष्ट्रियताका आधारमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष भेदभावमाथि प्रतिबन्ध गर्ने व्यवस्था र गैह्र नागरिकका लागि कानूनी, प्रशासनिक तथा अन्य आवश्यक व्यवस्थाको सुनिश्चितता गर्ने प्रावधानलगायत, भेदभावविरूद्ध राष्ट्रिय कानून निर्माण गर्ने ।
- संबन्धित मन्त्रालय वा निकायबीच समन्वायत्मक गतिविधिलाई सहज बनाउन राष्ट्रिय अन्तरनिकाय सम्पर्क संयन्त्रको स्थापना गर्ने । यस्तो संयन्त्रले कर्ताहरूबीच राष्ट्रिय समन्वयको सुनिश्चितता गर्न सामाजिक साभेदार, व्यापार व्यवसाय, र संबन्धित गैह्र सरकारी संस्थाको पर्यवेक्षक/प्रतिनिधिहरू पनि संलग्न गराउनु पर्छ । संबद्ध अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाका पर्यवेक्षकहरूको संलग्नताले समन्वयलाई अझ दृढिलो बनाउँछ ।
- कानून कार्यान्वयनको अनुगमन गर्न र कानून उलङ्घको अवस्थामा समाधान खोज्नका लागि स्वतन्त्र र क्षमतावान् राष्ट्रिय स्वतन्त्र मानवअधिकार/भेदभावविरोधी अनुगमन निकायको स्थापना गर्ने ।

- बसाइसराइ, भेदभाव र एकता संबन्धी राष्ट्रिय रणनीति र कार्ययोजनाको विकास गर्ने र यसलाई सरकारी निकाय, रोजगारदाता, ट्रेड युनियन र अन्य संघसंस्था सबैले तोकिएको जिम्मेवारीसहित कार्यान्वयन गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- यस्ता कार्ययोजना र यस्तै अन्य कार्यक्रम मार्फत् सम्बोधन गर्ने, विविधता र बहुसांस्कृतिकताको सम्मानको प्रवर्द्धन गर्ने, विदेशी नागरिकप्रतिको गलत धारणा विरुद्ध लड्ने, सबै तहमा भेदभाव विरोधी कार्यक्रमको प्रवर्द्धन गर्ने, आधिकारिक निकायद्वारा गरिने भेदभावपूर्ण व्यवहारलाई निरूत्साहित पार्ने, रोजगार, श्रम, स्वास्थ्यसेवा, शिक्षा, बासस्थान, प्रहरी सेवा, सामाजिक संरक्षण र सुरक्षा, सामाजिक कल्याणकारी सुविधा, जेन्डर समानता, सर्वसाधारणको पहुँच हुने गरी दैनिक उपभोग्य सामान तथा आवश्यक सेवाको व्यवस्था, पारिवारिक मिलन, बासस्थान तथा नागरिकता जस्ता जरूरी विषयप्रति सुनुवाई गर्ने ।

सामाजिक साभेदारहरू र नागरिक समाजका अगुवाहरू

सामाजिक साभेदार र नागरिक समाजका अगुवाहरूकोसाभा अनुभवले यस्ता साभेदार सङ्गठनहरू र तिनका अन्तर्राष्ट्रिय सञ्जालका बारेमा महत्वपूर्ण जानकारी दिन्छन्:

- मानवअधिकारका आधारभूत अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डप्रतिको राष्ट्रिय अनुबन्धताका लागि अभियान, भेदभावविरोधी कानून निर्माण तथा परिमार्जन आदि कार्य धेरै मुलुकहरूमा नागरिक समाजको दायित्वभिन्न पर्दछ । राष्ट्रसंघ र ILO का भेदभावविरोधी सन्धीका धाराहरूको व्यापकरूपमा भएको अनुमोदनलाई हेर्दा आप्रवासी श्रमिकसम्बन्धी ILO अभिसन्धी ९७ र १४३ र आप्रवासी श्रमिक

र तिनका परिवारको अधिकारसम्बन्धी राष्ट्रसंघीय महासन्धी १९९० को अनुमोदनमाथि जोड दिनुपर्ने देखिन्छ । जहाँ राष्ट्रिय समिति र गठबन्धनहरू निर्माण भएका छैनन्, त्यहाँ अभिसन्धीको कार्यान्वयन प्रवर्द्धन गर्न र राष्ट्रिय/जातीय आक्रामकताको असर कम गर्न यस्ता समितिहरूको गठन गर्नुपर्दछ ।

- व्यापार-व्यवसायी, ट्रेड युनियनहरू, धार्मिक तथा नागरिक समाज, सामुदायिक अगुवाहरू र सङ्गठनहरू, राजनीतिज्ञ र राजनीतिक पार्टीहरू, निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरू, कलाकार, खेलाडी तथा सांस्कृतिक व्यक्तित्वहरूले सार्वजनिक रूपमा वक्तव्य दिनु आवश्यक छ । नेतृत्वदायी भूमिका निभाउँदै विविधताको सम्मान र प्रवर्द्धन गर्न, जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता र आक्रामकताको भर्त्सना गर्न, भेदभावको कदमलाई हतोत्साही गर्न र समान अवसरलाई बढावा दिन आवश्यक छ ।
- राष्ट्रिय रोजगारदाता, ट्रेड युनियन र गैह्रसरकारी संस्थाका लागि राष्ट्रिया/जातीय असहिष्णुतालाई सम्बोधन गर्नका लागि छुट्टै रणनीतिको विकास र कार्यान्वयन गर्ने, अनुगमन गर्ने र यसका लागि सबै तहमा भएका सरकारी तथा गैह्रसरकारी प्रयासहरूलाई वार्ताद्वारा केन्द्रीय र स्थानीय तहमा संभव भएसम्म प्रोत्साहन गर्ने ।
- आप्रवासीको रक्षाको ऐक्यवद्धताका लागि रोजगारदाता, ट्रेड युनियनहरू र गैह्रसरकारी संस्थाको प्रत्यक्ष सेवा, चासो र सहयोग आवश्यक छ ।
- यस्ता गतिविधि सञ्चालन गर्न समर्थ संस्था तथा कर्मचारीको स्थापना गरी नागरिक समाज, मानवअधिकार सङ्गठनहरू, कानूनी मञ्चहरू, संसद तथा सांसदहरू, गैह्रसरकारी संस्थाहरू र

सार्वजनिक संस्थाहरूमाफर्त् कार्यक्रमको प्रवर्द्धन गर्ने ।

- विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय अभियानहरू जस्तै, विश्वव्यापी अभियान (Global Campaign), विशेष प्रतिवेदक (Special Rapporteur), जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता विरुद्ध कार्यक्रमको कार्यान्वयन तथा अन्तर्राष्ट्रिय अप्रवासी तथा शरणार्थी दिवसहरूसँगको सम्बन्ध विकास गर्ने र मनाउने ।

५. निचोड (Conclusion)

जातीय/राष्ट्रिय आक्रामकताका विरुद्ध अप्रवासी र शरणार्थीको रक्षाका लागि भेदभाव र मानवअधिकार उलङ्घनविरुद्धको साभा प्रयास, रणनीति, समन्वय र मानव तथा भौतिक संसाधनको परिचालन आवश्यक पर्छ । यसका लागि सरकारी संस्था तथा कर्मचारी, अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाहरू, नागरिक समाज तथा अप्रवासी समूहहरू सबैको योगदान आवश्यक छ । माथि उल्लिखित गतिविधिबाट थाहा हुन्छ कि प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि सरकारी, निजी, अन्तर्राष्ट्रिय र नागरिक समाजका अगुवाहरूबीच संवाद र सहमतिको आवश्यकता पर्छ । वैकल्पिक उपायहरू पत्ता लगाउन, राष्ट्रिय नीति निर्माणमा योगदान पुऱ्याउन र गतिविधिहरूलाई अझ प्रभावकारी बनाउन माथिका सबै र अझ नयाँ प्रयासहरूको आवश्यकता पर्दछ ।

अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले सरकारलाई प्रदान गर्ने सहयोग र समन्वयात्मक गतिविधिमा अधिकारमा आधारित कार्यक्रमहरू समावेश गर्नु आवश्यक छ । यसमा उल्लिखित सुभावहरू त्यति व्यापक छैनन् तापनि यो पुस्तिका सन्दर्भ-सामाग्रीका रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ र यसले नयाँ नयाँ विचार तथा परिभाषाहरूको प्रादुर्भाव गराउन सक्छ भन्ने आशा गर्न सकिन्छ । शरणार्थी र अप्रवासीहरू

विरुद्ध हुने जातीयवाद र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता विरुद्धको प्रभावकारिता राजनीतिक प्रतिवद्धतामा भर पर्दछ । यदि एक्काइसौँ शताब्दीमा विगतका कमजोरीहरू नदोहोऱ्याउने हो भने सम्पूर्ण अप्रवासी र शरणार्थीको अधिकारको रक्षा गर्ने पर्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाको नाताले हामी तलका गतिविधि र प्रक्रियालाई सहयोग पुऱ्याउन उचित र उपयुक्त खाले एजेन्सीहरूसँग सहकार्य गर्न प्रतिवद्ध छौँ :-

- सम्भावित अप्रवासी र वास्तविक अप्रवासीलाई उनीहरूका अधिकार र नियमपूर्वक बसाइँ सर्ने प्रक्रियाको जानकारी दिन अप्रवासीको मूल थलो र गन्तव्य मुलुकमा आम सूचना अभियान सञ्चालन ।
- अनियमित र जोखिमपूर्ण ढङ्गले बसाइँ सर्न बाध्य मानिसहरूलाई वृहतरूपमा सरसहयोग अभियान सञ्चालन गर्नका लागि आवश्यकता/प्राथमिकताको पहिचान ।
- शरणार्थीको रक्षा (non-refoulement) को अधिकार सुनिश्चित गर्न सीमा सुरक्षा तथा अध्यागमन कर्मचारीसहित सम्बन्धित कर्मचारीलाई कानून कार्यान्वयनका लागि शरणार्थी कानूनसंबन्धी व्यवहारिक र कार्यगत तालिम ।
- शरणार्थी र अप्रवासीको रक्षामा सुधार ल्याउन बसाइँसराइ र अन्य संबन्धित विषयहरूमा अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरूबीच संवाद र सहमति ।
- नियमित र मानवीय प्रकारको बसाइँसराइका लागि औपचारिक सहमति कायम गर्न सरकारलाई प्रोत्साहन ।

अनुसूची

समान अवसरका लागि भेदभावविरोधी संयन्त्र, प्रयास र नीतिहरू

भेदभाव र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता रोक्न र समान अवसर प्रदान गर्न केन्द्रीय तथा स्थानीय सरकार, रोजगारदाता र उनीहरूका सङ्गठनहरू, श्रमिक सङ्गठनहरू तथा अन्य नागरिक समाज संबन्धी सङ्गठनहरू लगायत सबै सामाजिक साभेदारहरूको उत्तिकै जिम्मेवारी हुन्छ।

ILO द्वारा गरिएका अनुसन्धान र तयार गरिएका मोडलहरूले ६ वटा विषयहरूमा भण्डै ५० वटा उपायहरूको पहिचान गरेको छ :-

१. साङ्गठनिक पहल: अन्तर्राष्ट्रिय नीति र व्यवस्थापनमा केन्द्रित ट्रेड युनियन लगायत रोजगारदाता र अन्य सङ्गठनका प्रयासहरू
२. सामूहिक प्रयास: श्रम सङ्गठन, सामुदायिक समूह, रोजगारदाताको सङ्गठन र गैरसरकारी संस्थाद्वारा गरिएका संयुक्त प्रयासहरू
३. कानूनी प्रयास: सरकारको कानूनी निकायद्वारा कार्यान्वयन
४. प्रशासनिक प्रयास, नियम र अभ्यास: स्थानीय तथा केन्द्रीय निकाय दुवैको प्रयास
५. राजनैतिक/शैक्षिक क्रियाकलाप: राजनीतिक नेता, शैक्षिक संस्था र सञ्चारमाध्यमद्वारा विचार परिवर्तन गर्ने खालका प्रयास
६. अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र कार्यक्रमहरू

तल दिइएका गतिविधिहरू विभिन्न सन्दर्भमा कार्यान्वयन गरिएका छन्। यस्ता गतिविधिहरू रोजगारीको क्षेत्रमा भेदभाव र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुताविरुद्धका कार्यक्रममा सफल साबित भएका छन्। विभिन्न मुलुकका अनुभवहरूले स्पष्ट पार्दछन् कि रोजगारदाता, श्रमिक, सामुदायिक सङ्गठन, सरकार, राजनीतिक नेता तथा चिन्तकहरूको संयुक्त राष्ट्रिय प्रयासले मात्र भेदभावविरोधी र समानता

प्रवर्द्धन गर्ने खालका कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सक्छ।

यहाँ सारांश मात्र प्रस्तुत गर्न सम्भव छ, विस्तृत विवरण चाहिँ “रोजगारीका क्षेत्रमा चुनौतिपूर्ण भेदभाव: अनुसन्धान र उपायहरू” नामक ILO प्रतिवेदनमा उपलब्ध छ। यो प्रतिवेदन ILO वेबसाइटमा पाउन सकिन्छ।

१. साङ्गठनिक प्रयास: कार्यथलोमा भेदभाव न्यूनीकरण गर्ने र समान अवसरको प्रवर्द्धन गर्न कार्यान्वयनमा ल्याइएको नीति र कार्यक्रमको पहिचान गर्ने शब्दावली हो “साङ्गठनिक प्रयास”। व्यवसायीहरूद्वारा सुरु गरिएका कार्यथलीय प्रयासहरूलाई ऐच्छिक प्रयासहरू (Voluntary measures) भनिन्छ। यस्ता कार्यथलीय प्रयासहरू सधैं ऐच्छिक नहुन सक्छन्। कहिलेकाहिँ बाध्यात्मकरूपमा सामूहिक सहमतिहरू स्थापित हुन्छन्। यही कुरा ट्रेड युनियन, सामुदायिक सङ्गठन र सरकारी कार्यालयमा पनि लागू हुन सक्छ।

- क. समान अवसरका लागि वक्तव्य तथा कार्यक्रम
- ख. भर्ना र व्यवस्थापनमा समान अवसर
- ग. अल्पसङ्ख्यक जातीका आवेदकलाई भर्नाका लागि प्रोत्साहन गर्ने प्रयास
- घ. अल्पसङ्ख्यक आवेदक, प्रशिक्षार्थी र रोजगारदाताको योग्यता बढाउने प्रयास
- ङ. व्यक्तिगत कारणले सिर्जेका अवरोधहरूको नियन्त्रण
- च. जागिर समायोजनको प्रयास
- छ. आप्रवासी/अल्पसङ्ख्यक श्रमिकको तथ्याङ्क सङ्कलन र जातीय अनुगमन
- ज. व्यवस्थापन तथा रोजगारदाता तालिम

भ. विविध प्रकारको व्यवस्थापन

२. यो शब्दावली सम्बन्धित गैह्रसरकारी संस्था लगायत श्रमिक सङ्गठन, रोजगारदाता तथा व्यवसाहिक संघसंस्था सबैमा लागू हुन्छ । उनीहरूले यसलाई आफ्नै संस्थाभित्र, कार्यथलोमा र समाजमा कार्यान्वयन गर्न सक्छन् । तल दिइएका केही प्रयासहरू विशेष गरी ट्रेड युनियन र सामुदायिक समूहहरूका लागि सान्दर्भिक छन्:

- क. समान अवसरका लागि नीतिनियम र निर्देशिकाको निर्माण
- ख. युनियनमा अल्पसङ्ख्यक जातीको सहभागिता प्रोत्साहन
- ग. युनियनभित्र र सामुदायिक समूहमा अल्पसङ्ख्यकहरूको समूहलाई सहयोग
- घ. अवसर, तालिम तथा मूल्याङ्कन प्रक्रियामा भएको भेदभावको पहिचान
- ङ. भेदभाव संबन्धी गुनासाहरूको प्रोत्साहन
- च. सामूहिक सहमति
- छ. व्यवहारमा समान अवसरको अनुगमन
- ज. आप्रवासी र अल्पसङ्ख्यकको रक्षा र उनीहरूको सङ्गठन निर्माणलाई प्रोत्साहन
- झ. दुरुत्साहनविरोधी नीति

३. कानूनी प्रयासहरू

भेदभावलाई निरूत्साह गर्न र समान व्यवहारलाई प्रवर्द्धन गर्न कानूनले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । निश्चित मापदण्ड र नियमहरूको निर्माण गरेपछि यसको कार्यान्वयनले व्यक्तिको सामाजिक व्यवहारमाथि प्रभाव पार्दछ । मानिसलाई सकारात्मक व्यवहार देखाउनका लागि प्रोत्साहन गर्न सकिन्छ । जसले यस्ता मापदण्ड पहिले नै अपनाएका छन्, कानूनले उनीहरूको कार्यक्रमलाई प्रोत्साहन गर्छ ।

भेदभावविरोधी वृहत् व्यवस्था अन्तर्राष्ट्रिय मान्यतामा उल्लिखित छन् । राष्ट्रिय कानूनमा यी प्रक्रियालाई कसरी समाहित गर्ने भन्ने बारेमा राज्यले ठोस निर्णय गर्नुपर्छ । राज्यले संवैधानिक, नागरिक, श्रमिक वा अन्य कून कानूनमा यसलाई संलग्न गर्ने भन्ने बारेमा निर्णय गर्नुपर्छ । यस विषयमा तलका कुराहरू महत्वपूर्ण छन्:

- १. राष्ट्रिय संवैधानिक कानून
- २. नागरिक कानून
- ३. फौजदारी कानून
- ४. श्रम कानून
- ५. अनुगमन निकाय
- ६. न्यायिक प्रक्रिया

४. प्रशासनिक प्रयास, नियम र कार्यान्वयन

भेदभाव निरूत्साह गर्न र समान अवसर पवर्द्धन गर्न राज्यको इच्छाशक्तिलाई प्रदर्शन गर्ने राष्ट्रिय तथा स्थानीय सरकारअन्तर्गतका प्रयासहरू, नियमहरू र कार्यान्वयनहरूलाई प्रभावकारी साधनका रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ । विभिन्न मुलुकमा गरिएका विभिन्न प्रयासहरू तल दिइएको छ :

- १. प्राविधिक सल्लाह र निर्देशन
- २. सम्झौता/करार
- ३. आप्रवासी र अल्पसङ्ख्यक आवेदक/श्रमिकलाई सकारात्मक कार्यका लागि तालिम
- ४. प्रवेशका समयमा उत्साह बढाउने रोजगार
- ५. सकारात्मक कार्य
- ६. व्यवहार संहिता (codes of practice)
- ७. श्रमशक्ति सर्भेक्षण

५. राजनैतिक/शैक्षिक कार्य

कार्यथलोमा भेदभावविरुद्ध गतिविधिको विकास, कार्यान्वयन र सफलता धेरै हदसम्म कार्यस्थलीय गतिविधिलाई बढावा दिने खालको राजनीतिक र सामाजिक वातावरणमा भर पर्दछ। भेदभावसंबन्धी विचार र प्रवृत्तिको निर्माण गर्न वा सकारात्मकरूपमा परिवर्तन गर्नमा राजनैतिक नेताहरू, शैक्षिक संस्थाहरू र सञ्चारमाध्यमको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ। मूख्य कुराहरू निम्न छन्:

१. राजनैतिक नेताहरूद्वारा विचार परिवर्तन
२. सञ्चारमाध्यमको भूमिका
३. सर्वसाधारण शिक्षा अभियान
४. विद्यालय र विश्वविद्यालयका लागि पाठ्यक्रम
५. अनुसन्धान

६. अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र कार्यक्रमहरू

अन्तर्राष्ट्रिय अन्तर सरकारी संस्थाले विकास गरेका अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड, सुभाव, संयन्त्र र सेवाहरूले राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय रूपमा भेदभावविरोधी प्रयासहरूलाई प्रत्यक्ष सहयोग पुऱ्याउँछन्। सान्दर्भिक अन्तर्राष्ट्रिय स्रोतहरू निम्न छन्:

१. सन्धी/महासन्धी/अभिसन्धीका मापदण्डहरू
२. अन्तर सरकारी निकायद्वारा अनुमोदित प्रस्ताव/सुभाव
३. अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनका सुभावहरू
४. अन्तर्राष्ट्रिय न्यायिक निकायका आधिकारिक निर्णयहरू
५. सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय निकायहरूको सल्लाह
६. अन्तर्राष्ट्रिय निकाय तथा अन्य संस्थाद्वारा प्रदान गरिएका तालिम तथा क्षमता वृद्धि कार्यक्रम

नेपालको जात जाती संरचना

साँस्कृतिक विविधतालाई मान्यता दिनु तथा समायोजन गर्नु समसामयिक विश्वको एउटा प्रमुख चुनौति हो। वंश, धर्म, भाषा र जातीयता साँस्कृतिक विविधताका प्रमुख तत्व हुन। राज्य र समाजले जातीयता, भाषा, धर्म र वंश वा नस्ल जस्ता साँस्कृतिक पहिचानलाई कसरी मान्यता दिने र कसरी कदर गर्ने? यो सवाल कुनै राष्ट्र विशेषको नभई सारा संसारकै लागि सान्दर्भिक छ। संसारका सबै देशहरूमा विविध खाले मानिसहरूको बसोबास छ। संसारका २०० मुलुकहरू मध्ये करिब दुई तिहाई देशमा कम्तिमा पनि एउटा महत्वपूर्ण जातीय वा धार्मिक अल्पसंख्यक समुदाय पाइन्छ, जसको जनसंख्या कूल जनसंख्याको १०% भन्दा बढी पाइन्छ।

नेपालको अवस्था अतुलनीय छ। यो मूलतः अल्पसंख्यकहरूको देश हो। सबभन्दा ठूला जात/जातीको संख्या १६% मात्रै छ। यहाँ जातीयताको सवाल गम्भीर र महत्वपूर्ण राजनीतिक अर्थ राख्ने गरी हाल विशिष्ट रूपमा उदाएको र सम्बोधन पाइरहेको अवस्था छ। बहुभाषा, बहुसाँस्कृतिक एवं १०० मिटर मात्रको फरकमा पनि फरक जलवायु पाइने यस देशमा जातीय विभेद यसको उत्पतिकालवाटै भएको पाइन्छ। नेपाल राज्यको स्थापना एउटा हिन्दू राज्यकोरूपमा भएको र १८५४ मा जङ्गबहादुर राणाले ल्याएको “मुलुकी ऐन” ले नेपालका हिन्दू एवं गैर हिन्दू सबै जात जाती, साँस्कृतिक र भाषिक समुदायलाई एउटै सामाजिक संसारमा ढाल्न प्रयास गरेको देखिन्छ। मुलुकी ऐनले सबै जात जातीलाई तागाधारी (जनै लगाउने) र मतवाली अथवा जाँडरक्सी खाने गरी मुख्य दुई वर्गमा विभाजित गर्‍यो। फेरी मतवाली गैर समूहलाई पानी चल्ने र नचल्ने समूहमा विभक्त गर्‍यो। गैर हिन्दू कविला जातीलाई मतवाली, तर पानी चल्ने समूहमा राखियो। यसले तागाधारी हिन्दूहरूको सर्वोच्चताको सुनिश्चित एकातिर गर्‍यो भने अल्पसंख्यक मतवालीहरूलाई हीन विचार

आत्मसात गर्ने आधार र सन्दर्भ पनि प्रदान गर्‍यो । “नयाँ मुलुकी ऐन” २०१९ ले जातप्रथा र यससँग जोडिएको अवधारणालाई परित्याग गर्‍यो । त्यसयताका संविधानहरूले पनि धर्म, लिङ्ग, जात, जातीको आधारमा नागरिक माथि भेदभाव नगर्ने व्यवस्था गरेको भएपनि जातीय स्वरूपमा विगतका छाप हट्न सकेको छैन ।

नेपालको जनसांख्यिक विस्तार पूर्ववाट बसाइँसराइ गरेर आएका मङ्गोल तथा दक्षिण र पश्चिमतिरवाट आएका कर्कसियाली (आर्य) समूहका व्यक्तिहरूवाट भएको हो । हाल १९९० को दशकपछि गैरकर्कसियाली जातीय समूहलाई आदिवासी/जनजाती भन्न थालियो । आदिवासी शब्दको अर्थ सबैभन्दा पहिले बसोवास गर्ने भन्ने हुन्छ । भारतको सिको गर्दै यस शब्दको प्रयोग हुन थाल्यो । भारतमा यसले रैथाने कविला समूहलाई जनाउँछ । कसैले यो शब्दको प्रयोग हिन्दूहरू आउनु अघि आजको नेपालको भूभागमा बसोवास गर्ने मानिसहरूलाई बुझाउने गरेको छ, (नेपाल, तामाङ्ग, घेदुङ्ग २००६) उक्त परिभाषा विवादित छन् । केही कर्कसियाली हिन्दू समूहहरू नेपालका केही पहाडी भेकमा कम्तिमा पनि लिच्छवीकाल (चौथो देखि नवौं शताब्दी) देखि बस्दै आएका थिए जबकि सबै भन्दा पुरानाहरूका मद्धेका सेर्पाहरूको बसोवास खुम्बू क्षेत्रमा १५३३ बाट भएको पाइन्छ भने तराईका राजवंशी, कोचे, मेचे आदि ३००-४०० वर्ष अघि र सतार, सन्थालहरू १००-१५० वर्ष अघि मात्र भारतवाट आएका हुन । यहाँ जात शब्द हिन्दू वर्ण व्यवस्थाभित्र रहेका (कर्कसियाली मूलका) मानिस र जाती शब्द त्यस बाहेकका मानिसका लागि प्रयोग गरिएको छ ।

जनजाती समूहमा “कर्मकाण्डीय शुद्धता” का आधारमा उचनीचको भेदभाव गर्ने चलन नभएकोले आफ्नो समूहमा उनीहरू वढी समतावादी हुन्छन् भन्ने विश्वास गरिएपनि सबै जनजाती समूह समतावादी छैनन् । उदाहरणका लागि हिन्दू धर्मालम्बी भएपनि आफुलाई जनजाती दावी गर्ने नेवार समुदायभित्र जटिल जातप्रथा एवं सामाजिक वर्गीकरण छ भने वढी समतामूलक जनजातीभित्र पनि केही विभाजन पाइन्छ । जस्तै चारजात र

सोहजातका गुरुङ्ग (पिनेद १९८३: १७८-८४) तर यो विभाजन शुद्धताका आधारमा नभई वंशका आधारमा भएको छ ।

नेपालका हिन्दूजात समूहभित्र विभिन्न क्षेत्रिय र भाषिक समूहहरू छन् । पर्वते भनेर चिनिने नेपाली भाषा एवं भाषिका (खस भाषा) आदि बोल्ने पहाडी हिन्दू समूहका तीनओटा सामाजिक समूह (बाहुन, क्षेत्री, ठकुरी र दलित) छन् । जुन देशमा सबैभन्दा बढिमात्रामा छरिएका छन् । हिन्दूहरूमा भएको “अछुत” प्रथाले गर्दा नेपालका दलितहरू सर्वाधिक शोषित वर्गमा पर्दछन् । बाहुन र क्षेत्री समूहका व्यक्तिहरूले झण्डै २५० वर्ष देखि नेपालको राजनीतिमा प्रभुत्व जमाएका छन् । पहाडी भेगको जातीप्रथामा ब्राह्मण, क्षेत्री र दलित गरि ३ जात मात्र भई वैश्य नहुनु यहाँको विशिष्टता हो (दहाल २००३) दलितहरूभित्र पनि आपसि अछुत प्रथाले दलितवाट दलितसमेत शोषित हुनु अर्को विशेषता हो । त्यसैगरी ब्राह्मण तथा क्षेत्री/ठकुरीहरूमा पनि वर्ग विभाजन भएको पाइन्छ ।

तराईमा पनि बसोवास गर्ने जनसंख्याहरूका गैर हिन्दू तहविहिन अथवा जनजाती, तहगत हिन्दू जाती अन्य तथा दलित र अन्य तालिका नं १ अनुसारवाट जातीय विभेद भएको प्रस्टिन्छ । तराई, मधेश भौगोलिकरूपले पूर्वदेखि पश्चिमसम्म एउटै इकाई होइन । भापादेखि पर्सासम्मको पूर्वी तराई, नवलपरासी, रुपन्देही र कपिलवस्तु मध्य र बाँके देखि कञ्चनपुरसम्मको पश्चिम तराई, भित्रि मधेशका चितवन र दाङ्ग जिल्लाले तराईको निरन्तरतालाई खण्डित गरेका छन् । तराईमा हाल खासगरि चार मुख्य जनसांख्यिक समूह छन् । पहिलो थारुजस्ता आदिवासी, दोश्रो थारुजस्ता नभएपनि सयौं वर्षदेखि त्यहा बसोवास गर्दै आएका (मिथिला, सिम्रौनगढ आदि), तेश्रो बसाइँसराइ गरि आएका पहाडी समूह (खासगरि औलो उन्मुलन पश्चात) चौथो भारतीय आप्रवासी, मधेसी भन्नाले तराईका जनजाती समूह, तराईका हिन्दू जाती समूह र मुसलमान बुझिने भएपनि मध्य र सुदुरपश्चिमका थारुहरू आफुलाई मधेशी ठान्दैनन । धर्मका कारण मुसलमान पनि अरुभन्दा फरक छन् ।

तराईभित्र पनि जातीय भेदभाव र असहिष्णुता विद्यमान त छदैन । यहाँका जात समूह राजनीतिक एवं साँस्कृतिक रूपमा पनि ऐतिहासिक कालदेखि नै सिमान्तकृत छन् । नेपालको एकीकरण मूलतः पहाडमा मुरे ठाकुरे राज्यको एकीकरणबाट गरिएकोले पनि तराईवासिको राजनीतिक मुलधारमा वर्चस्व कायम हुन सकेन । पहाड र मधेशका जात समूह एउटै धर्म मान्ने भएपनि भाषा, परम्परा र रीतिथितिले गर्दा अभिव्यक्तिमा भिन्नता छ ।

विसौ शताब्दी खासगरि १९५० देखि पहाडी पहाडवाट तराईमा भएको बृहत बसाइसराईले यहाँको राजनीतिक एवं सामाजिक संरचना अत्यन्त प्रभावित भएको छ । तराईका २० जिल्लाका तराई जनसांख्यिक समूहका जातजाती को संख्या कुल संख्याको ५३.७% मात्र छ । मुसलमान समेत जोडदा यो संख्या ६२% पुग्छ । तराईका पहाडी जातजातीको संख्या त्यहाको जनसंख्याको ३५.७% छ । जसमध्ये कूल पहाडीको संख्या ३५.७% जाती (जनजाती) र ६२.३% जात समूहका छन् । तराईका ५ वटा जिल्लामा पहाडी बहुमतमा छन् । ती जिल्लाहरुमा चितवन (८७.७%) भापा (६९.२%) दाङ (६२%) कञ्चनपुर (६१.५%) नवलपरासी (५७.२%) र मोरङ (५१%) तराईवाट अन्य ५ जिल्लामा पहाडीहरुको संख्या ३३ देखि ५० प्रतिशतसम्म छ ।

तराईवाट पहाडमा बसाइसराई गर्नेहरुको संख्या काठमाण्डौं उपत्यका बाहेक अन्य जिल्लाहरुमा नगन्य मात्रामा छ । २००० को जनगणना अनुसार काठमाण्डौंमा तराईमुलका जात र जनजातीको संख्या ४७,००० रहेको छ । हिमाली र पहाडी भेगका ५५ वटा जिल्लाहरु मध्ये २ वटा जिल्लामा मात्र तराई मुलका जात जातीको संख्या त्यस जिल्लाको कुल जनसंख्याको २.५ प्रतिशत मात्र छ ।

तालिका नं १
जातको सामाजिक तथा भौगोलीक आयाम
जातको सामाजिक तथा भौगोलीक आयाम

सामाजिक संरचनात्मक आयाम	पक्ष	भौगोलीक आयाम				
		हिमाल/भोट	पहाड (भित्री मधेससमेत)	तराई (मधेस)	अन्य	
सामाजिक संरचनात्मक आयाम	तहरात हिन्दू जात समूह	भोटियासी, सेपा, थकली, बासिन्धारी ५ समूह कुल जनसंख्या: १९०,१०७ (०.५४%)	बरामु, भुजेल, बोटे, चेपाङ, छत्तेल, दनुवार, दराई, दुरा, गुरुङ, हायु, थ्योल्मो, जिरेल, कुसुण्डा, लेप्चा, लिम्बु, मगर, नेवार*, पहरी, राई, सुनुवार, तामाङ, थामी, याक्खा, कुमाल, माभी, राजी, राउटे गरि २७ ओटा समूह जम्मा जनसंख्या ६,२८९,६४७ (२७.६६%)	धिमाल, गनगाई, भोगड, किसान, कोचे, कुसवाह, मेचे, मुन्डा, राजवंशी, सतार / सन्थाल, ताजपुरीया, थारु** गरि १२ ओटा समूह जम्मा जनसंख्या १, ७८७,५३८ (७.८६%)	पहिचान नभएका आदिवासी जनजाती जनसंख्या ५,२५९ (०.०२%)	८,२३५
	दलित	अन्यजात	बाहुन, क्षेत्री, सन्यासी, ठकुरी गरी ४ समूह जम्मा जनसंख्या ७,०२३,२२० (३०.८९%)	बडही, बनिया, बरही, भेडियार, वीन, तराई ब्राह्मण, धानुक, धुनिया, हजाम, हलवाई, जैन, कहर, कलवार, कुमार, कुमी, लोधा, माली, मल्लाह, मारवाडी नुजीया, नुराङ, राजभार, राजपुत, सुडि, तेली, यादव, सोनार र लोहार गरी ३३ ओटा समूह जम्मा जनसंख्या ३,५४,४७७ (१.५९%)		१०,५५४
	अन्य	दलित	बाडी, दमाई, गडने, कामी, साकी गरि ५ समूह जम्मा जनसंख्या १,६१५,४७७ (७.११%)	वातर, चमार, चिडिमर, धोवी, डुम, दुसाध, हलखोर, खत्वे, मुसहर, तत्मा गरी १० ओटा समूह जम्मा जनसंख्या ८८६,२०४ (३.९०%)	पहिचान नभएका दलित जनसंख्या १,७३,४०१ (०.७६%)	२,६०१
कुल जनसंख्या		१९०,१०७ (०.८४%) ५ समूह	१४,९२८,४४४ (६५.६६%) ३६ समूह	७,२०८,०८२ (३१.७०%) ५९ समूह	४,१०,३०१ (१.८%) ३ समूह	२२,९०३

- * नेवार अपवादको रूपमा रहको छ । सन् २००१ को जनगणना अनुसार ८४ प्रतिशत नेवारहरु हिन्दूधर्म मान्दछन् ।
- ** थारुहरु भित्रि मधेसका जिल्लाहरुमा समेत बसोवास गर्दछन् । तल धर्सो तानिएका जनजाती समूहको बसोवास मूलतः भित्रि मधेसमा छ । ✧ पहाडका सुनार (दलित) र तराईका सोनार (गैरदलित) अनि पहाडका लोहार (दलित) र तराईका लोहार (गैरदलित) तथ्याङ्कमा छुट्याइएका छैनन् । नेपालका कुल सोनारमध्ये ३६.६ प्रतिशत र कुल लोहारमध्ये ३०.४ प्रतिशत पहाडी हिमाली जिल्लामा गनिएका छन् । यसैले सोनार र लोहारको जातीय वर्गीकरणमा समस्या छ । गुरुङ्ग (२००३) को वर्गीकरणमा आधारित

नेपालमा विविध प्रकारको जातजातीको भौगोलीक, धार्मिक, साँस्कृतिक विभाजन रहेको परिप्रेक्ष्यमा राज्य पुर्नसंरचनाको विषयलाई लिएर आत्म निर्णय अधिकार सहितको जातीय, राज्यको कुरा व्यापकरूपमा बहसमा आएको छ । राज्यले अन्तरिम संविधान २०६३ मा मधेस, जनजाती, महिला, दलित र पिछडिएको क्षेत्र गरी छ वटा अनुसूचिमा विभाजन गरी आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ । तर यसमा श्रमिक वर्गलाई संविधान सभामा स्पेशल प्रतिनिधित्व गराइएन । यसबाट श्रमजीवी वर्गले संविधानमा आफ्ना हक हितको संरक्षण र ग्यारेन्टीका लागि राजनैतिक दलहरु मार्फत आफ्ना एजेण्डा अधि सार्न बाध्य हुनु परेको छ ।

प्रजातन्त्रमा मात्र वर्गीय हित संरक्षण हुने र ट्रेड यूनियन आन्दोलन फस्टाउने हुँदा ट्रेड यूनियनहरुले प्रजातन्त्र, मानव अधिकार, प्रेस स्वतन्त्रता जस्ता लोकतन्त्रका मूलभूत मान्यतामा विश्वास गर्ने राजनैतिक दललाई समर्थन गरी उनीहरुका माध्यमबाट श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा लगायतका श्रम एजेण्डालाई आगामी बन्ने संविधानमा समावेश गर्न पर्ने बाध्यता छ । तसर्थ ट्रेड यूनियनहरुले नेपालको हालको अवस्थामा जुनरूपमा जातीय धारणा अधि आएको छ त्यसका अलावा वर्गीयरूपमा हरेक क्षेत्रमा प्रतिनिधित्व हुनुपर्छ भन्ने मान्यतालाई अङ्गीकार गरी राज्यका नीति निर्माण तहमा पेशा, वर्ग र राजनैतिक मूल्य मान्यताका आधारमा समावेश हुने खालको प्रकृया तय गर्न जोड दिइरहेका

छन् । नेपालमा नयाँ संविधान निर्माण प्रक्रियाको शुरु भइसकेको छ । तर यो प्रक्रियामा देखिएका केही जटिलताले मुलुकको अवस्था अन्यौलपूर्ण देखिन्छ । तराईका केही राजनैतिक पार्टीहरुले समग्र मधेस एक प्रदेशको नारा उठाएर सम्पूर्ण तराई क्षेत्रमा मधेसवादी भावनाको विजारोपण गरेका गरेका छन् भने यसको विरुद्धमा तराईको आदिवासी थारुहरुले समग्र मधेस नभएर आदिवासी थारुहरुको छुट्टै थरुहट राज्यहुनु पर्ने माग उठाइरहेका छन् । पूर्वी पहाडमा लिम्बुवान, खुम्बुवान, मध्यभागमा ताम्सालिङ्ग र पश्चिममा तमु राज्यको मागको नारा उठीरहेको छ । यसरी उठेका जातीय क्षेत्रीय मागहरुको सम्बोधन सहीरूपमा हुन सकेन भने नयाँ संविधान निर्माणको प्रक्रिया अवरुद्ध हुनसक्छ । तसर्थ नयाँ संविधानमा राज्य पुर्नसंरचनाको विषयलाई नेपालको भौगोलीक, भाषिक, साँस्कृतिक एवं क्षेत्रीय आधारलाई केन्द्रमा राखेर सवैको भावनाको सम्मान आर्थिक, सामाजिक विषयलाई समेत आत्मसात गरी सम्बोधन गरिनु आवश्यक छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँसराइ, जातीवाद, भेदभाव र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia

युएन्सिएच्आर (UNCHR) को सहयोगमा

आइएल्ओ (ILO), आइओएम् (IOM)

र

ओएच्सिएच्आर (OHCHR) द्वारा छलफलका लागि
तयार पारिएको

क

ख खाली गर्ने

प्रकाशकिय

अन्तर्राष्ट्रिय रुपमै बढ्दो बसाइँसराइ, जातीवाद, भेदभाव र जातिय असहिष्णुताले विश्वको श्रम बजारलाई प्रभावित बनाएको छ। विभिन्न अध्ययन, रोजगारी, अवसर तथा अन्य चुनौतिका कारण बसाइँसराइको चाप विश्वव्यापी रुपमा नै बढि रहेको छ। अन्तर्राष्ट्रिय रुपमै चुनौतिपूर्ण देखिएको बसाइँसराइ, जातीवाद र विभिन्न खाले भेदभावले श्रम गर्ने वर्गहरु जोखिममा पर्ने र भेदभावको शिकार हुने क्रम दिनानुदिन बढी रहेको छ। बसाइँसराइ, जातीवाद, भेदभाव र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता विरुद्धको अभियान र यसको व्यवस्थापन तर्फ विश्व जगत नै लागि पर्नु आवश्यक भएको छ। संसारका सबै मुलुकमा आप्रवासी, शरणार्थी, गैर कामदार वा अन्यको उपस्थिति र समस्या सर्वत्र छ। अनाधिकृत रुपमा बढ्दो श्रम आप्रवासन सबैका लागि समस्याको रुपमा खडा भएको छ। कानूनी रुपमा व्यवस्था गरिए बमोजिमका श्रम आप्रवासन, बसाइँसराइ आदिमा समेत विभेदका तमाम घटनाहरु हुने गरेका थुप्रै तथ्यहरु हामी बीच सार्वजनिक हुने गरेका छन्।

आप्रवासन, जातीवाद, भेदभाव, शरणार्थी तथा बसाइँसराइ गर्नेहरु प्रति देखाइने असहनशील व्यवहार र भेदभाव विरुद्धको प्रतिवद्धता आजको आवश्यकता भएको छ। हामी सबैले सबैका लागि मर्यादित पेशा, मर्यादित रोजगारी, सम्मानजनक जीवन यापन, सुरक्षित र सम्मानीत भएर बाँच्न पाउने अधिकार र समृद्ध राष्ट्रको परिकल्पना र निर्माण नै सबैको साझा लक्ष्य हो। अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा देखिएको बसाइँसराइ, जातीवाद, श्रम आप्रवासन, भेदभाव, जातीय असहिष्णुता (International Migration, Racism, Discrimination and

ग

Xenophobia) का बारेमा ठोस आधारभूत मापदण्डलाई कानूनी रूपमा सुरक्षित गराउने तर्फ विश्व समुदाय प्रायःसहमत भइ सकेको छ । अतः भेदभावको अन्त्य गरी उनीहरूलाई गरिने व्यवहार, आप्रवासी श्रमिक सम्बन्धि तथा अन्य स्थापित मापदण्डहरूको पालना र कार्यान्वयन नै महत्वपूर्ण पक्ष हो ।

नेपालको सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँसराइ, जातीवाद, भेदभाव र जातीय/राष्ट्रिय असहिष्णुता (International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia) को प्रकाशनले निश्चय पनि महत्वपूर्ण ज्ञान तथा जानकारी प्राप्त हुने विश्वास हामीले लिएका छौं । यो पुस्तक सबैका लागि बहु उपयोगि हुनेछ भन्ने हामीलाई लागेको छ । यस पुस्तक प्रकाशनले हामी सबैलाई मर्यादित भएर बाँच्न पाउने एवं अधिकार र सिद्धान्तप्रति प्रतिबद्ध बनाउने तर्फ महत्वपूर्ण योगदान पुग्ने विश्वास हामीले लिएका छौं । अतः यस पुस्तक प्रकाशनमा सहयोग पुऱ्याउने संघ संस्थाहरू विशेष गरी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) प्रति आभार सहित धन्यवाद व्यक्त गर्न चाहन्छौं । विशेषत अनुवाद गरी सहयोग पुऱ्याइदिनु हुने खेमराज चापागाँई, अरुण तिमिल्सिना, इन्द्रदेव यादव तथा प्रकाशनमा सहयोग पुऱ्याइदिनु हुने प्रेमसिंह बोहरा, ऋषभदेव घिमिरे तथा गणेश निरौला प्रति आभारी छौं । प्रकाशनमा भएका कमि कमजोरी तथा त्रुटीहरू प्रति क्षमा प्रार्थी छौं ।

यहाँहरूको अमूल्य सुझावलाई सदैव आत्मसात गर्ने प्रतिबद्धताका साथ आगामी दिनहरूमा अन्य प्रकाशन मार्फत विविध ज्ञान र जानकारी उपलब्ध गराउने विश्वास दिलाउन चाहन्छौं ।

धन्यवाद !

घ

प्राक्कथन

आइएलओ र आइओएम्का महानिर्देशकहरू र मानवअधिकारका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघ उच्चायुक्तद्वारा प्रस्तुत संयुक्त परिचय

एक्काइसौं शताब्दी बसाइँ सराइका लागि नयाँ युग हो । बहूदो अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँ सराइको चापले मुख्य नीतिगत द्विविधा रहेका विभिन्न समाजहरू देखापरेका छन् । संसारका अधिकांश देशहरूमा बहुसंस्कृति, बहुजाती, बहुधर्म र बहुभाषाको विकास भइरहेको छ । यस्ता परिवर्तनले सरकार र नागरिक समाजलाई समाज व्यवस्थित गर्न, शान्ति प्रवर्द्धन गर्न र मानवअधिकारको सम्मान गर्न चुनौति खडा गरेका छन् ।

१५ करोड भन्दा बढी व्यक्तिहरू, जो संसारको जनसङ्ख्याको ५० मध्ये १ जना पर्छन्, आफू जन्मेको देशभन्दा बाहिर आप्रवासी वा शरणार्थीका रूपमा बसोबास गरिरहेका छन् । उनीहरूमा जातीवाद, जातीय असहिष्णुता र भेदभावको सिकार हुने जोखिम बढी हुन्छ ।

यस्तो प्रक्रियाको व्यापकता र कठोरता आप्रवासी, शरणार्थी तथा अन्य गैह्र नागरिकहरूप्रति देखाइने व्यवहार र भेदभावको बहूदो रूपबाट प्रष्ट हुन्छ । यस्ता गतिविधिहरू संसारका सबै क्षेत्रमा देखा पर्दैछन् । अनियमित र अनाधिकृत रूपमा बढिरहेको अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँ सराइको अनुपातले दुर्व्यवहार र शोषणलाई बढावा दिएको छ । यद्यपि कानूनी मान्यता प्राप्त बसाइँसराइ छ, तापनि गैह्र नागरिकहरूले भेदभाव सहनु परिराखेको पाइन्छ ।

जातीवाद, भेदभाव, जातीय असहिष्णुता र आपसी असहनशीलताका विरुद्ध डरबानमा भएको विश्व सम्मेलनले आप्रवासी

ड

र शरणार्थीहरूका विरुद्ध देखाइने असहनशील व्यवहार र भेदभावप्रति खुल्ला र इमान्दार भएर हेर्ने, र यसको अन्त्यका लागि प्रतिवद्धता जाहेर गर्ने अपूर्व अवसर प्रदान गरेको छ। हाम्रो चुनौति भनेको सम्मानजनक संसारको निर्माण गर्नु हो। हामीले सबैका लागि मर्यादित पेशा अपनाई मर्यादित जीवनयापन गर्न पाउने र सबैले सुरक्षित र सम्मानित भएर बाँच्न पाउने संसारको निर्माण गर्नु छ।

आप्रवासी र शरणार्थीको रक्षाका लागि आधारभूत मापदण्डलाई कानूनमा सुरक्षित गराउन अन्तर्राष्ट्रिय समुदाय सहमत भइसकेको छ। शरणार्थीलाई कस्तो व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने सन्दर्भमा संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभा र शरणार्थीको अवस्था संबन्धी प्रोटोकलले विश्वव्यापी रूपमा मान्यता पाइसकेका छन्। आप्रवासी श्रमिक संबन्धी आइएल्ओ अभिसन्धि नै आप्रवासी श्रमिकहरूप्रति देखाउनु पर्ने न्यूनतम मापदण्ड कायम गर्नका लागि चालिएको पहिलो अन्तर्राष्ट्रिय कदम हो। संयुक्त राष्ट्रसंघको आप्रवासी श्रमिकका अधिकारसँग सम्बन्धित महासभाले पनि यिनै अभिसन्धिहरूलाई मोडेलका रूपमा लिएको छ। आशा छ, महासभाले पारित गरेका निर्णयहरू चाँडै कार्यान्वयन हुनेछन्। हाम्रो आग्रह छ कि सबै मुलुकहरूले यी अभिसन्धिहरूको अनुमोदन र कार्यान्वयन गरून्। यी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डको कार्यान्वयन नै सामाजिक विविधताको सम्मान र सबैको आत्मसम्मानको ग्यारेन्टीका लागि पहिलो कदम हो।

यसका लागि सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा राष्ट्रिय र स्थानीय तहमा सन्धी कार्यान्वयन हुनु हो। यसमा सरकार, रोजगारदाता, श्रमिक, गैरसरकारी संस्था, राजनीतिज्ञ, जनप्रतिनिधि, समाजका अगुवा, सञ्चार जगत, निजी तथा अन्य सरोकारवालाहरू सबैको उत्तिकै दायित्व हुन्छ।

च

यो छलफलमा सम्बोधन गरिएका विषयहरूले चाहिएजति ध्यान आकृष्ट गर्न सकेको छैन। विभिन्न निकायहरूबीच गैर नागरिकहरू विरुद्ध जातीवाद, जातीय असहिष्णुता र भेदभाव अन्त्य गर्न प्रभावकारी उपायहरू के हुन सक्छन् भन्ने विषयमा सहकार्य गर्नु अनिवार्य भएको छ। हामीले यो कार्यपत्र हामी जस्तै विचार राख्ने सहयोगीहरूको सहयोगमा कामलाई निरन्तरता दिन, विश्लेषणलाई बढावा दिन र समाधानका प्रभावकारी उपायहरू खोज्नका लागि प्रस्तुत गरेका छौं। तपाईंहरूका प्रतिक्रियाहरू स्वागत योग्य हुनेछन्।

मानवअधिकारका लागि विश्वव्यापी लडाइँ भनेको नीति नियम र भावना दुवैका लागि लडाइँ हो। जाती, धर्म र अन्य विधितालाई आफ्नै ठाउँमा राखेर हामी सबै एकै परिवार हौं भन्ने कुराको स्मरण गर्नु पर्छ। एक्काइसौं शताब्दी शान्तिको युग भएको हुनाले हामी सबै मानव हौं र हामीले एक अर्कालाई सम्मान गर्नु पर्छ भन्ने भावना हामीमा हुनै पर्छ। चाहे आप्रवासी, शरणार्थी वा जोसुकै हुन्, मर्यादित भएर बाँच्न पाउने उनीहरूको अधिकार हो भन्ने सिद्धान्तलाई सबै मुलुकका सरकारहरूले पालना गर्न पुनर्प्रतिवद्धता व्यक्त गर्नुपर्दछ।

ब्रनसन म्याककिन्ले

महानिर्देशक, बसाइँसराई अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठन (IOM)

मेरी रबिन्सन

मानवअधिकारका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघीय उच्चायुक्त (UNCHR)

ज्वाँ सोमाभिया

महानिर्देशक, अन्तर्राष्ट्रिय श्रमसङ्गठन (ILO)

छ

जातीय विभेदको अन्त्य र श्रमको सम्मान



NTUC-I



ILO

Santinagar, Baneshwor, Kathmandu, Nepal
Post Box : 5507, Tel. : 00977-1-4107706, Fax : 00977-1-4107759
Email : ntuc@wlink.com.np