



वैदेशिक रोजगारी : समृद्धिको सपना कि सामाजिक सङ्कट

ध्रुव केसी

dhruvakc51@gmail.com

लेखसार

नेपालजस्तो विकासोन्मुख राष्ट्रका लागि वैदेशिक रोजगारी आर्थिक उन्नतिको महत्त्वपूर्ण आधार बनेको छ। राष्ट्रका लाखौं युवा श्रमको खोजीमा खाडी मुलुकहरू मलेसिया, दक्षिण कोरिया, जापानलगायतका देशहरूमा गएका छन्। विदेशी मुद्राको निरन्तर आप्रवाहले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा टेवा पुऱ्याउनुका साथै व्यक्तिगत र पारिवारिक जीवनमा आमूल परिवर्तन ल्याएको पाइन्छ। यस लेखको उद्देश्य वैदेशिक रोजगारीले निम्त्याएको आर्थिक समृद्धि र सामाजिक सङ्कटबिचको सम्बन्धका बारेमा समीक्षात्मक अध्ययन गर्नु हो। अनुसन्धानमा गुणात्मकपद्धति अपनाएर सरकारी तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूको तथ्याङ्क, विद्यमान अनुसन्धानहरू र सन्दर्भ ग्रन्थहरू अध्ययन गरिएको छ। नेपाल राष्ट्र बैङ्कका अनुसार आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा देशले १४४५ अर्ब रुपैयाँ बराबरको रेमिट्यान्स प्राप्त गरेको छ; जुन कुल गार्हस्थ उत्पादनको भण्डै २५% हो। यसले ग्रामीण क्षेत्रको जीवनस्तरमा सुधार, बालबालिकाको शिक्षामा लगानी, स्वास्थ्य सेवाको पहुँच तथा आवासीय संरचनाको उन्नतिजस्ता सकारात्मक परिवर्तनहरू ल्याएको छ। नेपालमा वैदेशिक रोजगारी अर्थतन्त्रको मेरुदण्ड मात्रै नभएर सामाजिक रूपान्तरणको मुख्य आधार बनेको छ। तर पनि यिनै लाभहरूका छायामा पारिवारिक विखण्डन, दाम्पत्य तनाव, एकल अभिभावकत्व, सामाजिक एकता र संस्कारमा ह्रासजस्ता गम्भीर समस्याहरू पनि देखिएका छन्। दीर्घकालीन रूपमा वैदेशिक रोजगारीले युवाहरूलाई आन्तरिक श्रम बजारबाट विस्थापित गराउँदै कृषिको उपेक्षा

र परनिर्भर आर्थिक प्रवृत्ति विकास गरिरहेको छ। निष्कर्षतः वैदेशिक रोजगारी नेपालका लागि आर्थिक अपरिहार्यता भए पनि सामाजिक सन्तुलनका दृष्टिले हेर्दा यसले चुनौती पनि सृजना गरिरहेको छ। तसर्थ आर्थिक रणनीति तयार गर्दा सामाजिक सुरक्षालाई समेत समेट्ने दीर्घकालीन र समावेशी नीति बनाउन आवश्यक देखिन्छ।

शब्दकुञ्जी

रेमिट्यान्स, उद्यमशीलता, सामाजिक प्रभाव, श्रमशक्ति, रोजगारी नीति

विषय प्रवेश

नेपालको सामाजिक र आर्थिक परिवेशमा वैदेशिक रोजगारी एउटा प्रमुख प्रवृत्तिका रूपमा स्थापित भइसकेको छ। कृषिमा आधारित अर्थतन्त्र, सीमित रोजगारीको अवसर र बेरोजगारी दरको निरन्तर वृद्धिले लाखौं नेपाली युवा विदेसिन बाध्य भएका छन् (Adhikari, २०२०, पृ. ४)। सन् २०२३/२४ मा मात्र ७ लाखभन्दा बढी नेपालीले वैदेशिक रोजगारीका लागि अनुमति प्राप्त गरेको तथ्य छ; जसमा महिला श्रमिकको सङ्ख्या पनि उल्लेखनीय वृद्धि देखिएको छ (Dofe, २०२४)। वैदेशिक रोजगारीका प्रमुख गन्तव्य मुलुकहरूमा मलेसिया, कतार, साउदी अरेबिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स र दक्षिण कोरिया रहेका छन् (ILO, २०२३, पृ. ११)।

रेमिट्यान्सले नेपालको कुल गार्हस्थ उत्पादन (GDP) को २५% भन्दा धेरै हिस्सा ओगट्ने प्रमुख स्रोत हो (NRB,

२०२४) । यसले ग्रामीण अर्थतन्त्रमा नगद प्रवाह वृद्धि गर्ने, उपभोगमा विविधता ल्याउने र केही हदसम्म पुँजी निर्माणमा पनि सहयोग गरेको देखिन्छ (WorldBank, २०२३, पृ. २२) । तथापि वैदेशिक रोजगारीसँगै श्रमिक शोषण, मानव तस्करी, मानसिक तनाव र सामाजिक विघटनका घटनाहरू पनि उल्लेखनीय छन् (Sijapati & Limbu, २०१७, पृ. १७) । विशेष गरी अल्पशिक्षित र अव्यवस्थित रूपमा विदेशिने श्रमिकहरू बढी जोखिममा परिरहेका छन् । सरकारले वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी विभिन्न नीति, ऐन तथा कार्यक्रम ल्याएको भए तापनि व्यवहारमा कार्यान्वयन कमजोर देखिन्छ (MoLESS, २०२३) । एक अध्ययनबाट पुष्टि भएअनुसार सुदृढ नीति संरचना, सुरक्षित आप्रवासन प्रक्रिया, श्रमिक सिप अभिवृद्धि, तथा रेमिट्यान्सको उत्पादनशील लगानीलगायतका उपायहरू अपनाउन सकिएमा वैदेशिक रोजगारी नेपालका लागि थप लाभदायी बन्न सक्छ (Thapa, २०२२) । यो अध्ययनको उद्देश्य नेपालमा वैदेशिक रोजगारीको ऐतिहासिक विकास, वर्तमान अवस्था, आर्थिक-सामाजिक असर, नीति संरचना र भविष्यका सम्भावनाहरूको आलोचनात्मक विश्लेषण गर्नु हो ।

अध्ययनविधि

वैदेशिक रोजगारीको विषय अत्यधिक जटिल तथा बहुआयामिक भएकाले यो अनुसन्धानमा गुणात्मक विधि अपनाइएको छ । अध्ययनको मूल उद्देश्य तथ्य प्रस्तुत गर्नु मात्र नभएर त्यसको सामाजिक सन्दर्भमा गहिरो विश्लेषण गर्नु हो । त्यसैले यस अनुसन्धान प्रक्रियामा विवरणात्मक तथा विश्लेषणात्मक दृष्टि प्रयोग गरिएको छ । यो क्रममा वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी अनुसन्धानमूलक लेख, सरकारी प्रतिवेदनहरू, गैरसरकारी संस्थाको अध्ययन र अन्तर्राष्ट्रिय निकायका प्रकाशनहरू मुख्य रूपमा प्रयोग भएका छन् । विशेष गरी नेपाल राष्ट्र बैङ्क, वैदेशिक रोजगार विभाग, ILO, UN Women / Amnesty International जस्ता स्रोतहरूबाट प्राप्त तथ्यहरूको विश्लेषण समावेश गरिएको छ । यस अध्ययनमा प्रयोग गरिएका सबै जानकारीहरू द्वितीयक स्रोतहरू हुन् । कुनै पनि व्यक्ति वा समूहसँग

प्रत्यक्ष अन्तर्वार्ता वा सर्भे गरिएको छैन । तथापि विभिन्न केसस्टडी, समाचार स्रोतहरू र अधिल्ला अनुसन्धानका निष्कर्षहरूलाई ध्यानपूर्वक समेटेर वैदेशिक रोजगारीले नेपाली समाज र अर्थतन्त्रमा पारेको प्रभाव बुझ्ने प्रयास गरिएको छ । विश्लेषणका क्रममा विषयहरू थीमअनुसार वर्गीकृत गरेर हेर्ने प्रविधि अपनाइएको छ । अध्ययनको एउटा सीमा प्रत्यक्ष तथ्य सङ्कलनको अभाव हो । तर प्रयोग गरिएका स्रोतहरू प्रामाणिक र विद्यमान अध्ययनहरूमा आधारित भएकाले प्राप्त निष्कर्ष भरोसायोग्य मान्न सकिन्छ । विश्लेषणका लागि सामग्री विश्लेषण प्रविधि अपनाइएको छ; जसअन्तर्गत प्राप्त दस्तावेजहरूबाट विषयवस्तु चयन, वर्गीकरण र व्याख्या गरिएको छ । सन्दर्भहरूलाई तुलनात्मक ढङ्गले प्रस्तुत गर्दै यथासम्भव आलोचनात्मक दृष्टिकोणले अध्ययन गरिएको छ ।

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

नेपालमा वैदेशिक रोजगारीको इतिहास पुरानै भए पनि यसले औपचारिक र संस्थागत स्वरूप लिएको भने पछिल्ला केही दशक यता हो । ब्रिटिस भारतीय फौजमा गोर्खा भर्तीको सिलसिलाले पहिलोपटक नेपालीहरूलाई विदेशमा रोजगारीको ढोका खोलेको हो (Adhikari, २०२०, पृ. २२) । यसर्थ गोर्खा भर्ती नै वैदेशिक रोजगारीको औपचारिक सुरुवात मानिन्छ; जसले नेपालमा श्रम आप्रवासन संस्कृतिको जग बसाल्यो । सन् १९९० को दशकपछि नेपालको आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक परिदृश्यमा धेरै परिवर्तन आयो । त्यही दशकमा खाडी मुलुकहरूमा पूर्वाधार निर्माण, सेवा क्षेत्रको विस्तार र श्रमको माग तीव्र हुन थालेपछि नेपालबाट वैदेशिक श्रम आप्रवासन तीव्र गतिमा बढ्न थाल्यो । सन् १९९३ मा वैदेशिक रोजगार ऐन (Foreign Employment Act) ल्याइएपछि मात्र सरकारद्वारा अनुमति प्राप्त म्यानपावर कम्पनीमार्फत श्रमिकहरू विदेश जान थालेका हुन् (Sijapati & Limbu, २०१७, पृ. ८) । २०५९ सालमा वैदेशिक रोजगार विभागको स्थापना भएसँगै श्रम आप्रवासन सरकारी स्तरबाट व्यवस्थित गर्न थालियो । वैदेशिक रोजगारीलाई प्रोत्साहन गर्न सरकारले 'ओपन स्काई' नीति अपनायो, जसअन्तर्गत दर्जनौं देशहरूलाई

रोजगारी गन्तव्यका रूपमा स्वीकृति दिइयो (Ministry of Labour, २०२३, पृ. १७) । यो अवधिमा खासगरी मलेसिया, कतार, साउदी अरेबिया तथा यूईईमा नेपाली श्रमिकको सङ्ख्या तीव्र रूपमा बढ्यो ।

२०६० को दशकमा माओवादी द्वन्द्व, बेरोजगारी र आर्थिक सङ्कटले गर्दा आमजनताले वैदेशिक रोजगारीलाई वैकल्पिक जीवननिर्वाहको उपायका रूपमा रोज्न थाले । त्यतिबेला श्रमिकले आप्रवासन गर्दा तिर्नुपर्ने लागत उच्च, जानकारीको अभाव र दलालको चलखेल व्यापक थियो (ILO, २०२३, पृ. १२) । तथापि यही अवधिमा रेमिट्यान्सको प्रवाह तीव्र भयो, जसले वैदेशिक रोजगारीप्रति आमधारणा परिवर्तन गर्‍यो । यसरी हेर्दा वैदेशिक रोजगारीको इतिहास सैनिक सेवा, अनौपचारिक आप्रवासन, सरकारी नीति सुधार र संस्थागत विकास हुँदै आजको चरणमा आइपुगेको हो । यो क्रमशः अर्थतन्त्र, समाज र नीति निर्माणमा सहयोग पुर्‍याउने क्षेत्र बनेको छ ।

वर्तमान अवस्था

नेपालमा वैदेशिक रोजगारीका प्रवृत्तिहरू पछिल्ला दुई दशकयता उल्लेखनीय रूपमा बदलिएका छन् । विगतमा मुख्यतः असङ्गठित रूपमा भारत र ब्रिटेनजस्ता मुलुकतर्फ

सीमित रोजगारी प्रवृत्ति रहेको भए पनि अहिले मलेसिया, कतार, साउदी अरेबिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स (UAE) र दक्षिण कोरिया प्रमुख गन्तव्य देश बनेका छन् (Dofe, २०२४, पृ. ५) ।

आर्थिक वर्ष २०७७/७८ देखि २०८१/८२ सम्मको वैदेशिक रोजगारी स्वीकृति तथ्याङ्कले प्रस्ट पारेअनुसार नेपालको सुदूरपश्चिम (२०८०/८१ मा १,७७,७४१) र कर्णाली (२,१०,६६४) प्रदेशबाट धेरै श्रमिक विदेसिएका छन्, जसले ती क्षेत्रको रोजगारीको अभावलाई देखाउँछ । मधेश प्रदेशमा २०७९/८० मा केवल १६,११० श्रमिक विदेश गएका भए पनि २०८१/८२ मा १०६,०३८ पुगेका छन्, जुन तीव्र वृद्धिको सङ्केत हो । बागमती र गण्डकी प्रदेशबाट जानेको सङ्ख्या तुलनात्मक रूपमा स्थिर छ भने लुम्बिनी प्रदेशमा क्रमशः घट्दो प्रवृत्ति देखिन्छ (२०७७/७८ मा १,१४,३८१ बाट २०८१/८२ मा ८३,१२०) । २०८०/८१ मा कुल ८८८,५९४ श्रमिक वैदेशिक रोजगारीमा गएका थिए, (Dofe, २०८१) । जुन ५ वर्षको अवधिमा सबैभन्दा धेरै हो । यसले क्षेत्रीय असमानता र सीमित अवसरले नेपालमा वैदेशिक रोजगारीलाई बाध्यता बनाइरहेको देखाउँछ ।

नेपालका श्रमिकको गन्तव्य देशअनुसार प्रवृत्ति हेर्दा, खाडी मुलुकहरूमा अझै पनि श्रमिकको प्रमुख आकर्षण

प्रदेश	२०७७/७८	२०७८/७९	२०७९/८०	२०८०/८१	२०८१/८२
कोशी	१९,६०६	१९,१६३	१०५,४४७	१९१,०६३	१०६,६१५
मधेश	८२,९१३	८२,९२७	१६,११०	१२४,३९४	१०६,०३८
बागमती	७८,७८८	८२,७४६	९६,०९१	१०२,६६३	९९,८४९
गण्डकी	५१,०३०	४९,०४७	५३,३१६	६०,३८३	६१,८१४
लुम्बिनी	११४,३८१	८८,६८२	१०२,१३८	९८,८२६	८३,१२०
कर्णाली	९४,२३४	९५,३४६	९९,८१४	२१०,६६४	१०८,३५३
सुदूरपश्चिम	१४४,९८९	११६१,१२४	१२८,९४०	१७७,७४१	१३९,१९६
जम्मा	७६१,४४८	७०८,२९५	८५१,३७६	८८८,५९४	७७७,७२४

स्रोत: Department of Foreign Employment, Annual Labour Approval Report, 2081/82)

देखिन्छ । कतार, साउदी अरेबिया र यूईईमा निर्माण, होटल तथा सुरक्षा सेवाजस्ता क्षेत्रहरूमा श्रमिक बढी जाने गरेका छन् । मलेसिया भने निर्माण र उत्पादन उद्योगमा श्रमिक

जाने गन्तव्य हो । दक्षिण कोरियामा EPS प्रणालीअन्तर्गत भाषा परीक्षा उत्तीर्ण गरेपछि श्रमिक लैजाने प्रचलन छ (Sijapati & Limbu, २०१७, पृ. १३) । हाल वैदेशिक

रोजगारीमा जाने नेपाली कामदारका लागि युरोप आकर्षक गन्तव्य बन्न थालेको छ । पोल्यान्ड, क्रोएसिया, माल्टा तथा रोमानिया लगायतका देशमा पनि नेपाली कामदार मोडिन थालेको पाइएको छ (ILO et al., २०२४) । विगत तीन वर्षमा १ लाख ५० हजारभन्दा बढी नेपाली ती मुलुकमा रोजगारीका लागि गएका छन् (ILO et al., २०२४) । वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार हाल १४९ देशमा नेपालीहरू रोजगारीका लागि गएको पाइएको छ (Moless, २०२५) ।

नेपाली श्रमिकहरू मुख्यतः निर्माण, कृषि, घरेलु काम, सुरक्षा, उत्पादन, होटल र ड्राइभरसहितका क्षेत्रमा संलग्न छन् । निर्माण क्षेत्रमा जाने श्रमिकको सङ्ख्या सबैभन्दा धेरै देखिएको छ । ४०% भन्दा बढी श्रमिक यस क्षेत्रमा कार्यरत छन् (ILO, २०२३, पृ. १९) । वर्गीय तथा भौगोलिक संरचना हेर्दा तराई र पहाडी क्षेत्रबाट धेरै श्रमिक वैदेशिक रोजगारीमा जान्छन् । दलित, जनजाति र अन्य पिछडिएको वर्गबाट आप्रवासन गर्नेको सङ्ख्या पनि उल्लेखनीय रहेको छ (Adhikari, २०२०, पृ. ३८) ।

अहिले अवैध श्रम आप्रवासन एउटा गम्भीर समस्याका रूपमा देखापरेको छ । श्रम अनुमति नलिइकन श्रमिकहरू तेस्रो मुलुक हुँदै अवैध मार्गबाट खाडी मुलुक र युरोपेली देशहरूमा प्रवेश गर्ने गरेका छन्, जसले उनीहरूलाई बढी जोखिममा पारेको छ । यस्ता अनौपचारिक आप्रवासनको दर नियन्त्रण गर्न सरकारले कानुनी उपायहरू अवलम्बन गरे तापनि कार्यान्वयनमा अभैँ चुनौतीहरू छन् (Dofe, २०२४, पृ. ११) । यसैगरी सिपमा आधारित रोजगारीको अभाव पनि देखिन्छ । नेपाली श्रमिकको बहुलता अकुशल श्रमिकमा आधारित छ; जसले कम तलब, श्रम शोषण र सीमित उन्नतिका अवसरजस्ता समस्याहरू निम्त्याएको छ (World Bank, २०२३, Migration Brief, पृ. ६) । श्रमिकहरू खासगरी आर्थिक बाध्यताले विदेश जान प्रेरित भएको छ ।

वदेशी मुद्रा सञ्चिति र बजेट सन्तुलनमा योगदान

रेमिट्यान्सले नेपालको विदेशी मुद्रा सञ्चिति बढाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । आयातमुखी

अर्थतन्त्र भएका कारण रेमिट्यान्सबाट आएको विदेशी मुद्रा देशको आयात गर्न सक्ने क्षमता बढाउन प्रयोग हुन्छ; जसले व्यापार घाटा सन्तुलन गर्न सघाउँछ (World Bank, २०२३, Migration Brief, पृ. ४) ।

घरायसी उपभोग र जीवनस्तरमा सुधार

वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त आम्दानीले धेरै नेपाली परिवारको घरायसी खर्च, शिक्षामा लगानी, स्वास्थ्य सेवा, आवास निर्माण, बैङ्किङ कर्जा र ऋणको भुक्तानीमा पनि सहयोग गरेको छ (UNDP, २०२२, पृ. २७) । विशेषतः ग्रामीण क्षेत्रका परिवारहरूको जीवनस्तरमा उल्लेखनीय सुधार देखिन्छ । नेपालमा रेमिट्यान्सले गरिबी घटाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । वैदेशिक रोजगारी गर्ने परिवारको गरिबी दर १०% ले कम हुने सम्भावना देखिन्छ (ILO, २०२३, पृ. २१) । यसले सामाजिक समावेशिता र आर्थिक सशक्तिकरणमा सकारात्मक प्रभाव पारेको छ ।

वित्तीय पहुँचमा सुधार

रेमिट्यान्स बैङ्कमार्फत भित्रिदा बैङ्किङ पहुँच तथा वित्तीय साक्षरतामा पनि सुधार आएको छ । धेरै ग्रामीण क्षेत्रका परिवारले पहिलो पटक बैङ्क खाता खोल्ने, मोबाइल बैङ्किङ प्रयोग गर्ने, औपचारिक वित्तीय प्रणालीसँग जोडिने आदि आर्थिक व्यवहार अपनाएका छन् (NRB, २०२४, पृ. १८) ।

उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानीको अभाव

यद्यपि रेमिट्यान्सबाट आय आएको हो, त्यसको ठुलो हिस्सा उपभोगमा खर्च हुने भएकाले दीर्घकालीन आर्थिक विकासमा सीमित योगदान पुगेको देखिन्छ । कुल रेमिट्यान्सको ८०% भन्दा बढी हिस्सा खाद्यान्न, आवास, स्वास्थ्य र उत्सवमा खर्च हुन्छ भने उत्पादनमूलक क्षेत्रमा १०% भन्दा कम लगानी हुन्छ (Adhikari, २०२०, पृ. ४२) ।

श्रम बजारमा असर

वैदेशिक रोजगारीले देशभित्रको श्रम बजारमा नकारात्मक असर पनि पारेको छ । कृषिमा श्रमिकको अभाव,

सेवा र निर्माण क्षेत्रमा कुशल जनशक्तिको कम उपलब्धता र युवा जनसङ्ख्याको पलायनले देशभित्र श्रम उत्पादकत्व घटाएको छ (Thapa, २०२२, पृ. ९)।

क्षेत्रीय असमानता

रेमिट्यान्स प्रवाह समान रूपमा वितरण नहुँदा क्षेत्रीय असमानता पनि बढेको छ। केही क्षेत्र र समुदायमा अत्यधिक रेमिट्यान्स प्राप्त भइरहे पनि अन्य स्थानहरूमा न्यून मात्र पुगेको छ; जसले सामाजिक र आर्थिक विभाजन गहिरो बनाएको छ (UNDP, २०२२, पृ. ३१)।

वैदेशिक रोजगारीबाट उत्पन्न आर्थिक लाभहरू उल्लेखनीय छन्। विशेष गरेर वित्तीय पहुँच, परिवारको आमदानी वृद्धि, तथा जीवनस्तरमा सुधार। रेमिट्यान्सले उपभोक्ता खर्च र आयातमा आधारित अर्थतन्त्रलाई विस्तार गरेको छ; जसले दीर्घकालीनरूपले व्यापार घाटा चुल्याएको देखिन्छ। नेपाल राष्ट्र बैंकको सन् २०२३ को प्रतिवेदनमा बताइएअनुसार आयातमा खर्च गरिने कुल रकममध्ये करिब ८२% रेमिट्यान्सबाट पूर्ति गरिएको थियो। विशेष गरेर पेट्रोलियम पदार्थ, विद्युतीय सामग्री, खाद्य वस्तु र विलासी सामानहरूको आयात उच्च रहेको उल्लेख छ (Nepal Rastra Bank, २०२३)। यसले स्वदेशी उत्पादन र औद्योगिक विकासलाई विस्थापित गर्दै लगेको देखिन्छ। सन् २००० मा नेपालको कुल गार्हस्थ उत्पादन (GDP) मा औद्योगिक उत्पादनको योगदान १२% रहेकोमा सन् २०२३ सम्ममा घटेर ५% मा भरेको छ; जुन दीर्घकालीन आर्थिक आत्मनिर्भरताको दृष्टिकोणले चुनौतीपूर्ण सङ्केत हो (UNDP, २०२३)।

पारिवारिक र सामाजिक प्रभाव

वैदेशिक रोजगारीले नेपालको समाजमा बहुआयामिक प्रभाव पारेको छ; जसमा सकारात्मक र नकारात्मक पक्ष दुवै छन्। पुरुषहरू ठुलो मात्रामा विदेश पलायन हुँदा महिलाहरूले घरको नेतृत्व सम्हाल्न थालेका छन्, जसले लैङ्गिक भूमिकामा सशक्तिकरणको अवसर दिए तापनि उनीहरूमा दोहोरो बोझ पनि थपिएको छ

(Sharma, २०२३, पृ. १८)। पारिवारिक संरचना परिवर्तन भएर बाबुको अनुपस्थितिमा बालबालिकामा भावनात्मक अभाव र सम्बन्ध विच्छेदजस्ता समस्याहरू बढेका छन् (Basnet, २०२०, पृ. ३६)। यससँगै सामाजिक जीवनमा मेलापात, चाडपर्वमा सहभागिता घटेको छ; जसले सामूहिक जीवन कमजोर बनाएको छ। वैदेशिक रोजगारीका कारण महिला र बालबालिकामा तनाव, एक्लोपन र सामाजिक दबाव बढेको छ। यसैगरी प्रवासमा रहेका श्रमिक पनि एक्लोपन र सांस्कृतिक भित्ताबाट मानसिक दबावमा छन् (Sharma, २०२३, पृ. २५)।

वैदेशिक रोजगारीले सामाजिक सशक्तिकरण, शिक्षा र लैङ्गिक भूमिकामा सकारात्मक योगदान दिएको भए तापनि पारिवारिक विघटन, मानसिक तनाव र सामुदायिक विखण्डनजस्ता समस्या पनि बढाएका छन्। सामाजिक खाडल गहिरिएको छ। गरिब र धनीबिचको अन्तर भनै बढेको छ। यो असमानता सामाजिक विभाजन र ईर्ष्याको कारक बन्न थालेको छ (Adhikari, २०२०, पृ. ४५)। यसैले सामाजमा परेको प्रभावलाई सम्बोधन गर्न मनोसामाजिक सहयोग, परिवारमैत्री नीति तथा सामुदायिक पुनर्संयोजन आवश्यक देखिन्छ।

शैक्षिक प्रभाव

सतही रूपमा सकारात्मक देखिए तापनि गहिरो विश्लेषण गर्दा यसले दीर्घकालीन रूपमा नेपालको शैक्षिक प्रणालीमा गम्भीर चुनौती खडा गरेको पाइन्छ। वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त रेमिट्यान्सले अभिभावकहरूलाई छोराछोरीका लागि सुविधा सम्पन्न विद्यालयमा पठाउने, शैक्षिक सामग्री खरिद गर्ने अवसर दिए पनि गुणस्तरीय शिक्षा, सिप विकास र मानव पुँजी निर्माणमा उल्लेख्य सुधार गर्न सकेको छैन (विश्व बैंक, २०२३, पृ. ४१)। शिक्षा मन्त्रालयका अनुसार माध्यमिक तहका ६५% विद्यार्थीहरूले अध्ययनभन्दा विदेश जाने योजना बनाएका छन्, जसले शिक्षा प्रणालीप्रति युवाको विश्वास घट्दै गएको सङ्केत गर्दछ (शिक्षा मन्त्रालय, २०२३, पृ. १८)। यसै प्रवृत्तिले गर्दा २०२२ मा कक्षा १२ को ड्रपआउट दर २८% पुगेको देखिन्छ (शिक्षा मन्त्रालय, २०२३, पृ. २१)।

शिक्षक, वैज्ञानिक, प्रविधिक र अन्य दक्ष जनशक्तिको पलायन पनि वैदेशिक रोजगारीको प्रत्यक्ष प्रभावका रूपमा देखा परेको छ। विश्व बैङ्कको प्रतिवेदन अनुसार हरेक वर्ष २,००० भन्दा बढी शिक्षक र ३०% विज्ञान तथा प्रविधि स्नातकहरू विदेश गइरहेका छन्। साथै ६०% भन्दा बढी चिकित्सकले पनि देश छाडिरहेका छन् (विश्व बैङ्क, २०२३, पृ. ५५)। यसले नेपालको अनुसन्धान र नवप्रवर्तन (R&D) क्षेत्रमा प्रतिकूल असर पारेको छ (WIPO, २०२३, पृ. १२)। नेपाल राष्ट्र बैङ्कका अनुसार रेमिट्यान्सको केवल १०-१५% मात्र शिक्षा क्षेत्रमा खर्च भइरहेको छ; जुन रकम पनि प्रायः विद्यार्थीको पोसाक, मोबाइल वा ल्यापटप जस्ता भौतिक सुविधामा केन्द्रित हुने गरेको छ (नेपाल राष्ट्र बैङ्क, २०२३, पृ. ३३)। प्राविधिक र व्यावसायिक तालिमतर्फको आकर्षणसमेत घटेको छ। २०२३ मा CTEVT अन्तर्गत व्यावसायिक तालिमको दर्ता १८% ले घटेको तथ्याङ्कले देखाउँछ (CTEVT, २०२३, पृ. ७)।

बालबालिकाको मनोसामाजिक र शैक्षिक विकासमा वैदेशिक रोजगारीले थप नकारात्मक प्रभाव पारेको छ। आमाबाबु विदेशमा रहेका ३२% बालबालिकाको पढाइमा ढिलाइ, आत्मबलमा ह्रास तथा परीक्षामा कमजोर प्रदर्शन देखिएको छ (राष्ट्रिय बाल अधिकार आयोग, २०२३, पृ. ९)। विश्वविद्यालय तहमा पनि वैदेशिक अध्ययन र रोजगारीको आकर्षणले गर्दा स्नातक तहका ३५% विद्यार्थीले अध्ययन अधुरोमै छोड्ने गरेका छन्, जसमा मानविकी सङ्कायमा ४०%, व्यवस्थापन ३०%, विज्ञान २५% र चिकित्साशास्त्र १०% सम्मको ड्रपआउट दर छ (UGC, २०२३, पृ. १५)। यी सबै तथ्यहरूलाई दृष्टिगत गर्दा वैदेशिक रोजगारीले नेपालको शिक्षा क्षेत्रमा गहिरो संरचनात्मक चुनौती खडा गरिरहेको छ; जसको दीर्घकालीन समाधान आवश्यक देखिन्छ।

लैङ्गिक आयाम

नेपालको वैदेशिक रोजगारीमा लैङ्गिक आयाम धेरै जटिल तथा संवेदनशील विषय हो। पुरुषहरू तुलनात्मक रूपमा बढी सङ्ख्यामा वैदेशिक रोजगारीमा गएका छन्। तर पछिल्लो दशकमा महिलाहरूको सहभागिता पनि

उल्लेखनीय रूपमा बढेको छ (Dofe, २०२४, पृ. १५)। यद्यपि महिलाले भोग्ने जोखिम, विभेद र हिंसाका समस्या अझै गम्भीर छन्। महिलाहरू प्रायः घरेलु कामदारका रूपमा खाडी मुलुकहरूमा जाने गरेका छन्। यस्तो क्षेत्रमा श्रमिक अधिकार कमजोर हुने, कार्य घण्टा अनिश्चित हुने र कानुनी सुरक्षा न्यून हुने प्रवृत्ति हुन्छ (ILO, २०२३, पृ. २९)।

दुर्व्यवहार र हिंसा

खाडी मुलुकमा घरेलु महिला कामदारमाथि शारीरिक, मानसिक र यौनजन्य हिंसाका कैयौं घटनाहरू सार्वजनिक भएका छन्। अधिकांश अवस्थामा श्रमिकलाई कानुनी सहायता उपलब्ध नहुँदा उनीहरूले न्याय पाउन सक्नेनन्। किनकि उनीहरू भाषिक र सांस्कृतिकरूपमा अलग्गिएका हुन्छन् (HRW, २०२१, पृ. १८)।

सामाजिक दृष्टिकोण

महिला वैदेशिक रोजगारीप्रति नेपालको समाजमा मिश्रित धारणा छ। केहीले यसलाई आर्थिक स्वतन्त्रताको अवसरका रूपमा हेरे पनि धेरैजसो समुदायमा महिला वैदेशिक रोजगारीसँग अनैतिकताको आरोप जोडिने गरेको पाइन्छ। यसैले फर्किएपछि पनि महिलाहरू सामाजिक बहिष्करणमा पर्ने, आत्मग्लानीको भावनाले ग्रस्त हुने समस्या देखिन्छ (Tamang, २०२०, पृ. १४)।

महिला लक्षित श्रम सम्झौता र नीति

नेपालले कतिपय गन्तव्य मुलुकसँग महिला श्रमिकको सुरक्षालाई ध्यानमा राखेर विशेष श्रम सम्झौता गर्न थालेको छ। जस्तै- मलेसिया र इजरायलसँग विशेष कोटा तथा सुरक्षासहितको प्रक्रिया निर्धारण गरिएको छ (Dofe, २०२४, पृ. २६)। तर यो अझै पनि सीमित क्षेत्रमा मात्र सीमित छ।

पुनः एकीकरण र मानसिक स्वास्थ्य

वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएपछि महिलाहरूले सामाजिक पुनः एकीकरणमा कठिनाई भोगेको पाइएको छ। कतिपय महिलाहरूले फर्किएपछि घरपरिवारमा

स्वीकार्यता नपाउने, मनोसामाजिक तनाव भोग्ने र आर्थिक रूपले असुरक्षित बन्ने अवस्था देखापर्छ (ILO, २०२३, पृ. ३७)। यसर्थ महिलाको वैदेशिक रोजगारी नेपालका लागि अवसर र चुनौती दुवै हो। एकातिर महिलाहरूले आर्थिक रूपमा स्वावलम्बी बन्ने अवसर पाएका छन् भने अर्कोतिर उनीहरूले उच्च जोखिम, हिंसा, सामाजिक कलङ्क तथा प्रणालीगत विभेदको सामना गरिरहेका छन्। यो अवस्था बदल्न सरकारले महिलामैत्री नीति, सुरक्षित आप्रवासन प्रणाली, कानुनी सहायता र समाजिक पुनः एकीकरणमा ध्यान दिन आवश्यक छ।

कानुनी र नीतिगत खात्री

नेपालमा वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी कानुनी र नीतिगत संरचनाहरू क्रमशः परिष्कृत हुँदै आएका छन्। तर व्यावहारिक रूपमा श्रमिकको अधिकार सुरक्षित गर्ने, आप्रवासन प्रक्रिया सहज बनाउने र दिगो रोजगारी प्रवर्द्धन गर्ने दिशामा अब धेरै सुधार हुन आवश्यक छ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र नियमावली

नेपालमा वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनको मूल कानुन 'वैदेशिक रोजगार ऐन-२०६४' हो। यसले श्रमिकको अधिकार संरक्षण, म्यानपावर कम्पनीहरूको नियमन, सेवा शुल्क सीमा, बीमा सुविधा र आप्रवासन प्रक्रिया उल्लेख गरेको छ। ऐनसँगै बनेको नियमावलीले कार्यान्वयन पक्षलाई परिभाषित गरेको छ -Ministry of Labour, २०२३, पृ. १२)। तर ऐनको धेरै प्रावधान प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भएको देखिँदैन। उदाहरणका लागि बीमा रकम प्राप्त गर्न श्रमिक परिवारले लामो समय कुर्नु पर्ने, सेवा शुल्कको सीमा नाघिने र म्यानपावर कम्पनीहरू मनपरी सञ्चालन हुने गरेको छ (ILO, २०२३, पृ. ३१)।

श्रमिक सम्झौता

नेपालले कतार, मलेसिया, यूएई र दक्षिण कोरिया आदि देशहरूसँग श्रमिक सम्झौता (Mou) गरेको छ; जसमा श्रमिकका अधिकार, तलब, बीमा र सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने प्रावधान राखिएको छ। उदाहरणतः दक्षिण कोरियासँगको

EPS प्रणाली सफल मानिएको छ; जहाँ भाषा परीक्षा पास गरेपछि सरकार-सरकारबिच सम्झौतामा आधारित भएर श्रमिक जान्छन् (Dofe, २०२४, पृ. २०)। यद्यपि अरू देशहरूसँगको सम्झौता कार्यान्वयनमा कमजोरी छ। गन्तव्य मुलुकमा श्रमिक अधिकार हनन हुँदा नेपालको कूटनीतिक प्रक्रिया सुस्त हुने गरेको छ (Sijapati & Limbu, २०१७, पृ. ४५)।

वैदेशिक रोजगार सूचना प्रणाली

FEIMS डिजिटल प्रणालीले वैदेशिक रोजगारी प्रक्रियालाई पारदर्शी, द्रुत तथा तथ्यमा आधारित बनाउने श्रम स्वीकृति तथा म्यानपावर कम्पनीहरूको अभिलेख व्यवस्थापन गर्ने प्रयास गरिरहेको छ। तर ग्रामीण क्षेत्रमा इन्टरनेट तथा डिजिटल पहुँचको अभाव, प्रयोगकर्ता मैत्री नहुनु, तालिम प्राप्त जनशक्ति नपुगनु र श्रमिकमा प्रविधिको ज्ञानको अभाव जस्ता कारणले गर्दा यो प्रणाली अबैध प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा आउन सकेको छैन (Molles, २०२३)। यो समस्या समाधान गर्न डिजिटल साक्षरताको अभिवृद्धि, सेवा प्रदायकको क्षमता विकास र स्थानीय तहमा सूचना प्रवाह सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

वैदेशिक रोजगार बोर्ड र श्रमिक कोष

वैदेशिक रोजगार बोर्डले श्रमिक कल्याण कोषबाट पीडित श्रमिकलाई राहत दिने, तालिम सञ्चालन गर्ने तथा सूचनामूलक कार्यक्रम गर्ने उद्देश्य राखेको छ। तर यो बोर्ड राजनीतिक प्रभावमा चल्ने, पारदर्शिता अभाव तथा खर्च वितरण अपारदर्शी हुनेजस्ता आरोपहरू लाग्ने गरेको छ (Thapa, २०२२, पृ. १२)।

महिला श्रमिकप्रति नीतिगत दृष्टिकोण

महिलाको सुरक्षा सुनिश्चित गर्न सरकारले अनुमति प्राप्त गन्तव्य देशहरूको सूची, पूर्वतालिम, सिप अभिवृद्धि कार्यक्रमजस्ता व्यवस्था गरेको छ -Ministry of Labour, २०२३, पृ. २६)। तर व्यवहारमा अहिले पनि महिलाहरू अवैधानिक बाटो हुँदै गइरहेका छन्, जसले मानव तस्करी

र दुर्व्यवहारको जोखिम बढाउँछ -ILO, २०२३, पृ. ४०)।

म्यानपावर कम्पनीको नियमन

नेपालमा ८०० भन्दा बढी म्यानपावर कम्पनीहरू दर्ता छन् (Dofe, २०२४)। यिनीहरूमध्ये केही मात्र स्वच्छ सञ्चालनमा छन् र धेरैले बढी शुल्क लिने, भुठो विवरण दिने तथा ठगी गर्ने प्रवृत्ति देखाएका छन्। नियमन गर्ने सरकारी संयन्त्र कमजोर हुँदा श्रमिक ठगिने क्रम बढेको छ। ग्रामीण क्षेत्रका श्रमिकहरूमा वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी जानकारी, कानुनी सहायतामा पहुँच र सचेतनाको अभाव छ। यसले उनीहरूलाई दलालहरूले सजिलै आफ्नो जालमा पारिरेका छन् (ILO, २०२३, पृ. ३४)।

निष्कर्ष

नेपालको आर्थिक संरचनामा वैदेशिक रोजगारी र त्यसबाट प्राप्त हुने रेमिटेन्स अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण घटकका रूपमा रहेका छन्। सन् १९९५ मा गोर्खा भर्तीबाट सुरु भएको प्रवासको इतिहासले आजसम्म आइपुग्दा लाखौं नेपालीलाई विश्वका विभिन्न देशहरूमा पुऱ्याएको छ। उनीहरूले पठाउने रिमिट्यान्सले देशको गरिबी न्यूनीकरण, परिवारको उपभोगस्तर वृद्धि र आधारभूत पूर्वाधारमा सुधार ल्याएको छ। यससँगै सामाजिक, सांस्कृतिक र आर्थिक क्षेत्रमा गम्भीर चुनौतीहरू पनि देखापरेका छन्। विशेषगरेर ग्रामीण क्षेत्रमा युवाहरूको अभावले कृषिमा उत्पादकत्व घटाएको छ भने सिपयुक्त जनशक्तिको पलायनले दीर्घकालीन आर्थिक आत्मनिर्भरता कमजोर बनाएको छ। बालबालिका अभिभावक विहीन अवस्थामा बढ्दै छन्, महिलाहरूमा दोहोरो बोझ थपिएको छ तथा पारिवारिक सम्बन्धविच्छेदको दर उच्च हुँदै गएको छ। सांस्कृतिक रूपमा पाश्चात्य प्रभाव र भोगवादी मानसिकताले परम्परागत मूल्यमान्यता कमजोर पारेको छ। वैदेशिक

रोजगारीले नेपाललाई विश्व अर्थतन्त्रसँग जोडेको भए पनि यसले पारिवारिक विघटन, सामुदायिक सम्बन्धको क्षय र सामाजिक संरचनामा गम्भीर असर पारेको छ। यस्तो द्वन्द्वको समाधान आर्थिक दृष्टिकोणले मात्र सम्भव छैन। यसका लागि मानव अधिकार, सामाजिक नीति र संरक्षणमूलक दृष्टिकोण आवश्यक हुन्छ। यदि नेपालले सिप विकास, कानुनी संरक्षण र स्वदेशी रोजगारी सृजनाको त्रिकोणमा समन्वय गर्न सक्दा यो सङ्कटलाई अवसरमा रूपान्तरण गर्न सकिने सम्भावना बलियो छ।

श्रमको अवमूल्यन, असमान वितरण र राज्यको फितलो रणनीतिले नेपाली युवालाई विदेशिन बाध्य पारेको छ; जसको परिणामस्वरूप पारिवारिक विखण्डन, सामाजिक विचलन र मानसिक स्वास्थ्यसम्बन्धी समस्या देखिएका छन्। यो समस्याको समाधान आर्थिक आत्मनिर्भरता, संस्थागत पुनर्संरचना र सामाजिक चेतनाको पुनर्निर्माणमा निर्भर रहन्छ। नेपालमै रोजगारी सृजना गर्न औद्योगिकीकरण, कृषि आधुनिकीकरण र उद्यमशीलता प्रवर्द्धन अपरिहार्य छ। नेपालमा वैदेशिक रोजगारीसँग जोडिएका आर्थिक, सामाजिक र कानुनी समस्याको दीर्घकालीन समाधानका लागि 'सिप विकास, स्वदेशी उद्यमशीलता, रोजगारी सृजना र कानुनी तथा नीतिगत सुधार' को त्रिपक्षीय रणनीति अत्यावश्यक देखिन्छ। दीर्घकालीन समाधानका लागि वैदेशिक रोजगारमाथि पुनर्विचार आवश्यक छ। स्वदेशमै रोजगारी सृजना, प्रवासी पुँजी र सिपको सदुपयोग, उद्यमशीलता प्रवर्द्धन र रेमिट्यान्सलाई अब उत्पादनशील र रोजगारमुखी क्षेत्रमा लगानी गर्न अपरिहार्य भएको छ। सरकार र नीतिनिर्माताले युवालाई देशभित्रै सम्भावना देखाउने वातावरण सृजना गर्नुपर्छ। वैदेशिक रोजगारी अब आर्थिक उपाजनमा मात्र सीमित नभएर आर्थिक सामाजिक विकासको दीर्घकालीन दृष्टिकोणबाट हेर्नुपर्ने विषय भएको छ।

सन्दर्भ सामग्रीसूची

नेपाल सरकार (२०७८). २०७८ को राष्ट्रिय जनगणना प्रतिवेदन. काठमाडौं : केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग. <https://cbs.gov.np>
नेपाल सरकार (२०८१). वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी राष्ट्रिय कार्यान्वयन रणनीतिक रूपरेखा. [https:// giwmscdnone. gov.np/ media/ pdf_ upload/Final_ GCM_ National_ Implementation_ Strategy_ of_ Nepal_ 13Aug2024.pdf](https://giwmscdnone.gov.np/media/pdf_upload/Final_GCM_National_Implementation_Strategy_of_Nepal_13Aug2024.pdf)
नेपाल सरकार (२०८०). वार्षिक प्रतिवेदन २०८०/८१. काठमाडौं : वैदेशिक रोजगार विभाग. <https://dofe.gov.np>

- नेपाल सरकार (२०८०). *वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी नीति दस्तावेज*. काठमाडौँ : श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय ।
- Acharya, C. P. (2024). Trends and destinations of foreign labour migration in Nepal. *Journal of Educational Research and Innovation*, 4(1), 27–32. <https://doi.org/10.3126/jeri.v4i1.75787>
- Acharya, K. R., & Ojha, K. P. (2024). Macroeconomic determinants of remittances inflow in Nepal. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 6(1), 87–99. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v6i1.67232>
- Adhikari, J. (2020). *Migration and remittance in Nepal: A review study*. International Organization for Migration (IOM). <https://nepal.iom.int>
- CESLAM. (2017). Governance of labour migration in Nepal: An analysis of policy structure and institutional mechanisms. Centre for the Study of Labour and Mobility (CESLAM). <https://ceslam.org>
- Department of Foreign Employment (DoFE). (2081). *Annual Labour Approval Report 2081/82*.
- International Labour Organization (ILO). (2023). Labour migration from Nepal: Issues and challenges. <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization (ILO). (2024a). Country profile: Recruitment of migrant workers from Nepal. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40ipec/documents/publication/wcms_814432.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2024b). *Decent Work Country Programme for Nepal 2023–2027*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_912115.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2024d). *Nepal Labour Rights and Decent Work Project, Phase II*. <https://www.ilo.org/media/587696/download>
- Karki, P. B. (2024). Remittance utilization and its impact on rural community of Nepal: A study of Phalgunanda Rural Municipality Ward 4, Panchathar. *Research Journal*, 9(1), 89–106. <https://doi.org/10.3126/rj.v9i1.74421>
- Kharel, S., & Pasa, R. B. (2024). Remittance to strengthen the alternative rural development perspective in Nepal: How is this possible? *Interdisciplinary Journal of Management and Social Sciences*, 5(2), 212–224. <https://doi.org/10.3126/ijmss.v5i2.69459>
- Lamsal, M. R. (2023). An analysis of remittance and private consumption in Nepal. *Economic Journal of Nepal*, 46(1–2), 52–73. <https://doi.org/10.3126/ejon.v46i1-2.68025>
- MoLESS. (2023). *Annual Report on Foreign Employment for Fiscal Year 2079/80 (2022/23)*. Ministry of Labour, Employment and Social Security, Government of Nepal.
- Nepal Rastra Bank. (2023). *Monetary policy for the fiscal year 2080/81*. <https://nrb.org.np>
- Nepal Rastra Bank. (2023). *Current macroeconomic and financial situation of Nepal* (Based on annual data of 2080/81). Kathmandu: Nepal Rastra Bank.
- Pant, R. K. (2024). The trends of foreign employment and remittance inflow in Nepal. *Journey for Sustainable Development and Peace Journal*, 2(1), 95–111. <https://doi.org/10.3126/jsdpj.v2i1.63256>
- Shahi, H. B. (2025). Contribution of remittance to the national economy of federal Nepal. *PAAN Journal*, 31(1), 1820–1831. <https://doi.org/10.3126/paanj.v31i01.73604>
- Sharma, B. (2023). Intersectionality in foreign employment: Experiences of Nepali women workers. *Journal of Social Inclusion and Equity*, 5(2), 112–129. <https://doi.org/10.3126/jsie.v5i2.76892>
- Sijapati, B., & Limbu, A. (2017). Governance of labour migration in Nepal: An analysis of policy structure and institutional mechanisms. Centre for the Study of Labour and Mobility. <https://ceslam.org>
- Thapa, D. (2022). *The cost of foreign employment: A study*. *Nepali Times*. <https://nepalitimes.com>
- Thapa, S., & Adhikari Thapa, K. (2023). Impact of worker's remittance on financial development of Nepal. *Baneshwor Campus Journal of Academia*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.3126/bcja.v2i1.55763>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2022). Human Development Report – Nepal. <https://www.undp.org/nepal>
- World Bank. (2023). *Migration and development brief*. <https://www.worldbank.org>