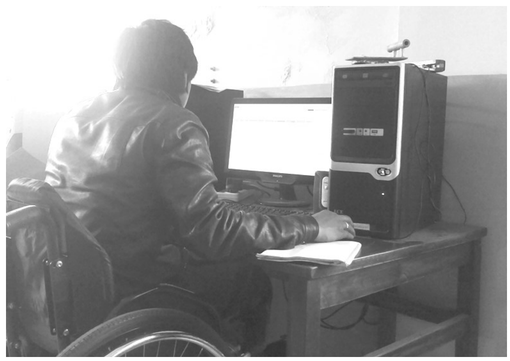
**पृष्ठ ३** **अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पेशागत विकास र चुनौती**

पृष्ठ १६ : पहुँचयुक्त कार्यस्थल

पृष्ठ २० : कागजमा मात्रै अपाङ्गतामैत्री संरचना

Page 24 : **Are they wheelchair or Cars ?**



पृष्ठ ११ : **जागिर खोज्दै हुनुहुन्छ ?**

**सही तरिकाले खोजी गर्ने हो भने जागिर पाउन सकिन्छ**

**रूपान्तरण**

वर्ष: २०, अङ्क: ३, असार, २०७३

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ-नेपालको मुखपत्र

सल्लाहकार : सुदर्शन सुवेदी
सम्पादन समूह : मनिष प्रसाई, विमल पौडेल
भाषा सम्पादन : धातृप्रसाद सुवेदी
आवरण/ले-आउट : योगेश खपाङ्गी
प्रकाशक : राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ-नेपाल, सूचना तथा सञ्चार समन्वय विभाग
कार्यालय : भृकुटीमण्डप, काठमाडौं ।
फोन : ४२३११५९ फ्याक्स : ४२२९५२२ पो.ब.नं. : ९१८८
इमेल : info@nfdn.org.np, rupantaran@nfdn.org.np
वेबसाइट : www.nfdn.org.np
मुद्रक : भोजपुर सिद्धकाली प्रिन्टिङ प्रेस, सुकेधारा, ९८५१०९८८००

# श्रमशक्ति सदुपयोगको कामना

विश्व स्वास्थ्य सङ्गठनको अपाङ्गतासम्बन्धी विश्व प्रतिवेदन- २०११ अनुसार संसारभरि करिब १५ प्रतिशत व्यक्ति कुनै न कुनैरूपमा अपाङ्गतासहित बाँचिरहेका छन्। तीमध्ये ८० प्रतिशत व्यक्ति नेपाल जस्तै अविकसित मुलुकमा बस्ने गर्छन्। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले २००२ मा दिएको जानकारी अनुसार, एसिया प्यासेफिक क्षेत्रका करिब ८० प्रतिशत अपाङ्गता भएका युवा-युवती पूर्णरूपमा बेरोजगार छन्। यसको अर्थ जुन मुलुक विकासको सिँढी चढ्न आफ्ना नागरिकबाट अत्यधिक योगदानको अपेक्षा गरिरहेका छन् वा धेरैभन्दा धेरै जनशक्तिको आवश्यकता महशुस गरिरहेका छन्, तिनै मुलुकमा जनसङ्ख्याको ठूलो हिस्सा आज पनि अपाङ्गताकै कारण अँध्यारो कोठामा नारकीय जीवन गुजार्न बाध्य छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी महासन्धि- सन् २००६ अनुसार, अपाङ्गता व्यक्तिको शारीरिक, मानसिक वा इन्द्रीयजन्य विचलन र वातावरणमा हुने अवरोधहरूबीचको अन्तरक्रियाबाट उत्पन्न अवस्था हो। अपाङ्गताको यस परिभाषालाई विश्लेषण गर्दा समस्या व्यक्तिमा होइन हामी बाँचिरहेको समाज अनि हाम्रै वरिपरिको वातावरणमा हुनेरहेछ। अर्थात्, हाम्रो वरिपरि हुने अवरोधकै कारण अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले आफ्नो क्षमता विकास गर्न एवं स्वतन्त्ररूपमा काम गर्न नपाउने हुन्। त्यसैको परिणामस्वरूप उनीहरूमा रहेको सिर्जनशीलता अनि श्रमशक्तिबाट हाम्रो जस्तो समाज र राष्ट्रले कुनै पनि किसिमको लाभ उठाउन सकिरहेको छैन ।

उपयुक्त अवसर एवं अवरोधमुक्त वातावरण पाएको खण्डमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले समेत विकासका कार्यमा महत्वपूर्ण योगदान गर्न सक्छन् । चर्चित वैज्ञानिक स्टिफिन हकिङ्सलगायत हजारौं अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले विभिन्न क्षेत्रमा गरेका योगदान यसका उदाहरण हुन् । त्यस्ता व्यक्तिहरूको प्रगतिका पछाडि उनीहरूको मेहनत त छँदैछ, त्यसभन्दा पनि बढी उनीहरूलाई प्राप्त अवसर, अवरोधरहित वातावरण एवं उनीहरूप्रति हुने सकारात्मक सोच महत्वपूर्ण कारकका रूपमा रहेका छन् । यसमा कसैको दुईमत नै रहँदैन ।

ठूलो सङ्ख्यामा श्रमशक्ति विदेशिने समस्याका कारण एकातिर हाम्रो देशले आज दक्ष एवं अर्धदक्ष जनशक्तिको अभाव बेहोरिरहेको छ भने अर्कातिर लाखौं मानिस आफ्नो श्रमशक्तिलाई सही ढङ्गबाट प्रयोग गर्न नसकेका कारणबाट सिर्जना हुने विभेद, लाञ्छना तथा वञ्चितीकरणको सिकार हुन बाध्य भइरहेका छन्। सरकारी निकाय एवं अन्य क्षेत्रबाट अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीमा लगाउन गरिएका प्रयासबाट केही व्यक्ति लाभान्वित हुनसकेका भए पनि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्षमता विकासमा गरिने लगानी अत्यधिक न्यून रहने गरेका कारण अपेक्षित उपलब्धि हासिल गर्न सकिएको छैन। त्यसैका कारणा पनि ठूलो परिमणमा देशभित्रको श्रमशक्ति खेर गइरहेको छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी एवं स्वरोजगारीसम्बन्धी छुट्टै नीति बन्न सकेको छैन । अपाङ्गतासम्बन्धी विद्यमान नीतिगत एवं कानुनी प्रावधानहरूको अक्षरशः पालना भइरहेको छैन । लागू भएका प्रावधानहरूको पनि प्रभावकारी ढङ्गबाट अनुगमन गर्ने संयन्त्र विकास एवं कार्यान्वयन हुनसकेको छैन । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्षमता विकासका लागि लगानी बढाउने र प्राप्त हुने राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगलाई लक्षित समूहसम्म पुऱ्याउन प्रभावकारी संयन्त्रको विकास गर्न सकिएको छैन ।

यी र यस्ता नीति, कानुनको कार्यान्वयन भई प्रभावकारी अनुगमन हुनु नितान्त आवश्यक छ । उनीहरूको क्षमता बढाउने काममा राज्यले ठोस काम गर्नैपर्छ । त्यसका साथै निजी क्षेत्रमा समेत केही कोटाका लागि आरक्षणको व्यवस्था जस्ता प्रावधान व्यवहारमै लागू गर्नसकेमात्र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवनमा सकारात्मक परिवर्तन हुने विश्वास गर्न सकिन्छ। आशा गरौं अबका दिनमा खेर गइरहेको श्रमशक्तिको समेत उपयोग हुने परिस्थिति सिर्जना हुनेछ। ∞

# अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको
# पेशागत विकास र चुनौती

■ श्रीकान्त सापकोटा

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू पनि अन्य व्यक्तिसरह इच्छा, आकाङ्क्षा, भावना, चाहना र आवश्यकता भएका व्यक्ति हुन् । उनीहरूको पनि जीवन निर्वाह गर्न, आफ्ना आवश्यकताहरू परिपूर्ति गर्न तथा परिवार, समाज र राज्यप्रतिको निश्चित दायित्व पूरा गर्न विभिन्न पेशा, व्यवसायमा संलग्न हुने अधिकार हुन्छ ।

विद्वान् स्टिनेटका अनुसार profession भनेको पेशा हो, जुन विशिष्ट बौद्धिक अध्ययन र तालिममा आधारित हुन्छ । यसको उद्देश्य

सीपयुक्त सेवा प्रदान गर्नु र निश्चित शुल्क वा बेतनका आधारमा अरूलाई सल्लाह दिनु हुन्छ ।

"व्यवसाय भन्नुको तात्पर्य यस्तो विशिष्ट कार्य हो, जसद्वारा व्यक्तिले आय आर्जन गर्दछ । यसमा निश्चित योग्यता, सीप तथा तालिमको आवश्यकता पर्न वा नपर्न पनि सक्छ । व्यवसाय सामान्य श्रममा आधारित अथवा सीपमूलक दुवै हुनसक्छ । यसविपरीत पेशा एउटा यस्तो विशिष्ट कार्य हो, जसका लागि विशेष योग्यता तथा तालिमको आवश्यकता पर्दछ । यो सीपमूलक कार्य हो । यी सीप शिक्षा तथा तालिमबाट मात्र प्राप्त गर्न सकिन्छ" (ज.ब.रा, २०६७) ।

माथिको भनाइका आधारमा पनि पेशा एक विशिष्ट ज्ञान, सीप र योग्यताको आवश्यकता पर्ने कार्य हो । ज्ञान, सीप र योग्यता भएका सबै व्यक्तिलाई शिक्षण, प्राध्यापन, सञ्चार, वकालत, चिकित्सा, इन्जिनियरिङ, सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रमा परामर्शदाता तथा मानव संसाधनका रूपमा कार्य गर्ने जस्ता विभिन्न पेशाको रोजाइको हक हुनेगर्छ । यस्तो हकबाट कुनै पनि जात, जाति, वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग, भाषाभाषी र शारीरिक अवस्थाका आधारमा वर्जित गर्न नपाइने कुरा नेपालको संविधान (२०७२) मा समेत स्पष्टरूपमा उल्लेख छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सवालमा एक त शिक्षा र तालिमप्राप्त व्यक्तिहरू नै कम छन्, अर्कातर्फ शारीरिक अवस्थाले कार्य सिमितता ल्याएको हुन्छ । मानवीय अन्धविश्वास त्यस्तै तगारो बन्नेगरेको छ । पेशागत विकासका लागि सर्वमान्य ढाँचामा आधारित सामग्री र विधि अपनाउन सकिएको छैन । राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय-रूपमा बाधारहित अधिकारमा आधारित विभेदरहित काम र रोजगारको अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्ने प्रयास कागजीरूपमा भएको भए पनि कार्यान्वयन प्रभावकारी छैन ।

मुख्य दुई उद्देश्य प्राप्तिका लागि मानिसले पेशा गर्छ– पहिलो उद्देश्य आफ्नो योग्यता, क्षमताको सदुपयोग गर्न र दोस्रो आफ्नो जीविकाको जोहो गर्न, गर्जो टार्न । जीविकासँग आर्थिक पक्षको

निकट सम्बन्ध रहन्छ । राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय तथ्यहरूका आधारमा अपाङ्गता र गरिबीबीच बलियो अन्तरसम्बन्ध रहेको पाइएबाट पनि सम्मानजनक जीवन निर्वाहका लागि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू विभिन्न पेशा, व्यवसायमा संलग्न हुनुपर्छ । उनीहरू शारीरिक श्रम बढी खर्च हुने परम्परागत कृषिलगायतका साथै जोखिमपूर्ण पेशाहरूमा अन्य व्यक्तिसरह उनीहरूको कठिन शारीरिक अवस्थाका कारण संलग्न हुन सक्दैनन् ।

"अपाङ्गता भएका सबैलाई गाह्रो छ । एकातिर कुनै किसिमको शारीरिक अशक्तता वा असमर्थता सामना गरेर अरुसँग सँगै हिड्नु छ, अर्कातिर समाजको अविश्वास, हेला, भेदभावसित पनि भिडिरहनु छ । गाह्रो छ तर गाह्रो छ भनेर धर पनि छैन । त्यसैले सबैभन्दा पहिले गाह्रोलाई सजिलो बनाउनु छ ।" (शिक्षक मासिक, फागुन २०७२)

अपाङ्गता भएका पेशाकर्मीहरूका प्रतिनिधि आवाज सुन्दा लाग्छ सहजीकरणको प्रयास हुनसकेको छैन । उनीहरूको जीवनलाई झन् जटिल बनाउने पेशागत भोगाइ छन् उनीहरूका । कार्यालयहरू भौतिक पहुँचयुक्त नहुनु, आफ्नो पेशागत विकासका लागि पर्याप्त सहायक सामग्री उपलब्ध नहुनु, समाजले आफ्नो कार्यसम्पादनप्रति पूर्ण विश्वास नगर्नु, सेवग्राहीहरू पूर्वाग्रही मानसिकताका कारण असन्तुष्ट हुनु, कार्यसम्पादनप्रति ध्यानाकर्षण गराउन नसकिनु, कार्यालय प्रमुख अपाङ्गतामैत्री व्यवहाररत हुन नसक्नु, सहकर्मीहरूले आफूलाई अब्बल र अपाङ्गता भएका सहकर्मीहरूलाई दुर्बलका रूपमा हेर्नु, कार्यस्थलको वातावरण सक्षम बनाउनेखालको

नहुनु, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूभित्रै पनि सामान्य अपाङ्गता भएका व्यक्तिको दाँजोमा अति अशक्त अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका कठिनाइ धेरै हुनेहुँदा उनीहरू जिम्मेवारीको प्राथमिकतामा नपर्नु, उपलब्ध नवीनतम अपाङ्गतामैत्री प्रविधि कार्यालयमा भित्र्याउन नसिकनु, पेशाका क्रममा सम्पादन गरिनुपर्ने सबै जिम्मेवारीमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको प्रभावकारी सहभागिता गराउन नचाहनु, मनोविज्ञान र यस प्रकारका पेशाकर्मीहरूको उत्थानका लागि संरक्षण गर्ने नीतिको अभाव, अन्य व्यक्तिहरूले अविश्वास गर्ने कठिनाइका कारण कार्यसम्पादनमा सीमितता आउनसक्ने पेशागत विकासका लागि स्वयं क्रियाशील हुनुको साटो परिस्थितिजन्य

## सीआरपीडीको धारा २७ मा रहेका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको काम र रोजगारीसम्बन्धी केही व्यवस्था

**अन्य व्यक्तिसरह नै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पनि काम गरेर खान पाउने अधिकार छ । यस अन्तर्गत -**

- श्रम बजारमा आफूलाई उपयुक्त लागेको र स्वतन्त्ररूपमा मनपरेको काम रोजेर गर्न पाउने,
- खुला, समानरूपमा समावेशी हुनसक्ने र पहुँचयुक्त वातावरणमा काम गर्न पाउने अधिकारसमेत पर्छ ।

**यसबाहेक देशहरूले अपाङ्गता भएका व्यक्ति र काम गर्ने क्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्ति दुवैको काम गरेर खान पाउने अधिकारलाई सुनिश्चित गर्न आवश्यक कानुनहरूसमेत बनाएर तल उल्लेखित कामहरू गर्नुपर्छ -**

- कानुन बनाएर अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई समान व्यवहार गर्ने र सम्मानित काममा लगाएको सुनिश्चित गर्ने,
- नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, वृत्तिविकास, तलब तथा सुविधा आदिमा अपाङ्गताका आधारमा गरिने भेदभावको अभ्यास र व्यवहारलाई कानुन बनाएर रोक्ने,
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समान कामका लागि समान ज्याला पाउने, सुरक्षित ठाउँमा काम गर्न पाउने, दुराचार र दुर्व्यवहारबाट सुरक्षा पाउने, गुनासाहरूको सुनुवाइ हुने र काम गर्ने ठाउँ अपाङ्गतामैत्री हुने अधिकार कानुन र नीति बनाएर निश्चित गर्ने,
- अरू व्यक्तिहरूसरह नै मजदुर सङ्घ र सङ्गठनमा आबद्ध हुने अधिकार अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पनि रहने निश्चित गरिनुपर्छ ।

**अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले पनि आफ्नो कामसँग सम्बन्धित कार्यक्रम र तालिमहरूमा जान र सक्रियरूपमा सहभागी हुन पाउने कुराको निश्चित हुनुपर्छ -**

- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि काम खोज्ने, काम पाउने, काममा बहाल रहने, काममा फर्कनेलगायत श्रम बजारमा अन्य अवसरहरू खोज्ने कुरामा मद्दत गर्ने, अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई आफैं व्यवसाय सुरु गर्न र आवश्यक मद्दत गर्ने, अपाङ्गता भएका कामदारलाई सरकारी कार्यालयहरू र सेवाहरूमा काम दिने,
- निजी कम्पनीहरूलाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई जागिर दिन लगाउने र त्यसका लागि आवश्यक मद्दत गर्ने, काम गर्ने ठाउँहरू अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका निमित्त उपयुक्त र मैत्रीपूर्ण भएको सुनिश्चित गर्ने,
- रोजगारदाताहरूलाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई काममा मौका दिनका लागि उत्साहित गर्नेखालका योजना, नीति र कार्यक्रमहरू लागू गर्ने,
- देशहरूले बिनाज्याला अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई दास वा बँधुवा बनाएर काम लगाइने छैन भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्नुपर्छ र यस्तो कार्यलाई कानुन बनाएरै रोक्नुपर्छ ।

कारणहरूले गर्दा हीनताबोधको शिकार हुनुलाई मुख्य चुनौतीका रूपमा लिन सकिन्छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धि, २००६ को धारा २७ मा काम, रोजगारी वा जागिर, स्वरोजगारीसम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत अन्य व्यक्तिसरह नै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पनि काम गरेर खान पाउने अधिकार छ भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

नेपाल पनि महासन्धिको पक्ष राष्ट्र भइसकेको

छ । महासन्धिको भावना अनुरूप संवैधानिक प्रत्याभूति पछिल्लो संविधानमार्फत् गर्न खोजिएको देखिन्छ । यद्यपि महासन्धिको भावना अनुरूप अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पेशागत जीवन व्यवस्थित हुनसकेको छैन । ती कुरालाई विश्लेषण गर्न केही विद्यालय, कार्यालय र सङ्घ-संस्थामा कार्यरत पेशाकर्मीका भोगाइ यहाँ प्रस्तुत गरिन्छ ।

- "म एक दृष्टिविहीन शिक्षक हुँ । मलाई विद्यालयको कुनै पनि विभागीय, संयोजकको जिम्मेवारी नदिइँदा मैले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारम भर्दा जिम्मेवारी उल्लेख गर्नै पाइँन । बढुवामा नम्बर घट्ने भयो । निकै दु:ख लागेको छ ।"

एक दृष्टिविहीन महिला शिक्षकको यो भनाइले उहाँहरूप्रति कार्यस्थलमा सम्मानजनक व्यवहार भएको छैन भन्ने पुष्टि हुन्छ ।

- "म क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशनालयमा पी.ए. शाखामा काम गर्ने दृष्टिविहीन व्यक्ति हुँ । मलाई कार्यालयसँग सम्बन्धित सम्पर्क नम्बरहरू आफूमैत्री ढाँचामा उपलब्ध नहुँदा सम्पर्क नम्बर उपलब्ध गराउन र अन्य सूचना तथा अभिलेख राख्न असहज भएको छ ।"

यस भनाइबाट नवीनतम प्रविधिहरू, जसले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको कार्यसम्पादनलाई सजिलो बनाउँछ, त्यसको व्यापक प्रचार प्रसार हुन नसकेको, कार्यालयले नवीनतम प्रविधि नभित्र्याएको र पेशाकर्मी स्वयंमा पनि खोजी कम हुँदा कार्यस्थल अपाङ्गतामैत्री हुन नसकेको कुरा सङ्केत गर्छ ।

- "मेरो कक्षामा झण्डै ८० जना विद्यार्थी हुन्छन् । कतिपय अवस्थामा दृष्टिविहीन भएकै कारण उनीहरूको ध्यानाकर्षण कम हुने वा हामीलाई ठग्ने भावना हुनेगर्छ । विद्यालय प्रशासनले रुटिन वितरण गर्दा होस् वा विद्यार्थीलाई आफूमैत्री बनाउने सन्दर्भमा चासो दिँदैनन् । सक्दैनस् र गाह्रो हुन्छ भन्ने अभिव्यक्तिमात्रै दिने गर्छन् । ब्रेल पाठ्यपुस्तक र शिक्षक निर्देशिका अनि पाठ्यक्रम समयमा त परैजाओस् अहिलेसम्म पनि हात पर्न सकेको छैन । कसले उपलब्ध गराउने, कहाँबाट पाइने हो ? न स्रोत व्यक्ति, न विद्यालय निरीक्षक, न शिक्षा कार्यालय, कसैले उत्तर दिँदैनन् । आफूमात्रै सधैँ सकारात्मक भएर पुग्दोरहेन छ ।"

एक जना शिक्षकको यो भनाइले विद्यालयहरूमा काम गर्ने दृष्टिविहीन शिक्षकका बग्रेल्ती समस्या छन् भन्ने सङ्केत गर्नुका साथै हाम्रा सबै पेशाकर्मीमा व्यावसायिकता (Professionalism) को पनि कमी छ भन्ने कुरासमेत जनाउँछ ।

- "म कोष तथा लेखा नियन्त्रण कार्यालय (कोलेनिका) मा काम गर्छु । मैले धेरै ठाउँमा लेखा हेर्न जानुपर्छ तर ह्विल चियर जाने र्‍याम्प नभएको हुँदा निकै कठिन हुन्छ ।"

पढाउन जाँदा निरीक्षणमा आएका स्रोत व्यक्तिले मलाई छडी लिएर कक्षामा गएको भनी प्रधानाध्यापकमार्फत् बोलाएर स्पष्टीकरण लिए । सेतो छडी टेकेर पनि कक्षामा जान नपाइने निर्देशन दिए" भन्ने दृष्टिविहीन शिक्षकका भोगाइले हाम्रा प्रशासक यान्त्रिक प्रशासनिक प्रकृतिका छन् भन्ने कुरा छर्लङ्ग पार्दछन् । त्यसो त बहिरा पेशाकर्मीहरूका लागि अभिव्यक्ति गर्ने साङ्केतिक भाषाका शब्दहरूको सङ्ख्या नै कम छ । कार्यालयहरूमा दोभाषेहरू छैनन् ।

कार्यस्थल अपाङ्गतामैत्री नभए पनि

यस भनाइले कार्यालयहरूको भौतिक संरचना अपाङ्गतामैत्री छैनन् भन्ने कुरा स्पष्ट गर्छ । यतिमात्र होइन उनीहरूको अनुपस्थितिमा उनीहरूप्रति अविश्वास फिजाउने काम हुनेगरेका अनुभूतिहरू पनि छन् धेरै पेशाकर्मीका ।

"म शारीरिक अपाङ्गता भएको शिक्षक हुँ । मलाई कक्षामा कुर्सीमा बसेर नपढाउन भनिन्छ । त्यो कुरा मेरा लागि सम्भवै छैन" भन्ने शारीरिक अपाङ्गता भएका शिक्षकको भनाइ र "म दृष्टिविहीन शिक्षक हुँ । सेतो छडी टेकेर कक्षामा

सेवाग्राहीबाट निकै हौसिने अपाङ्गता भएका पेशाकर्मीहरू पनि छन् । "हामीले पाएको पुरस्कार नै सेवाग्राहीको प्रतिक्रिया हो । प्रेरणा नै उनीहरू हुन्" भन्ने एक अपाङ्गता भएका शाखा अधिकृतका भनाइले उनीहरूको पेशागत जीवनमा अध्याँरा पक्षहरूमात्र होइन उज्याला पक्षहरू पनि छन् भन्ने जनाउँछ ।

- "म महिला तथा बालबालिका कार्यालयमा लेखापालको रूपमा काम गर्छु । कार्यसम्पादनका शिलशिलामा मैले धेरै पटक कार्यालय प्रमुखको कक्षमा आवज

जावत गर्नुपर्छ, जुन त्यति सहज छैन ।"

यस भनाइले कार्यालयहरू भौतिक संरचनाका दृष्टिले अपाङ्गतामैत्री नभएका कुरा सहजै अनुमान लगाउन सकिन्छ ।

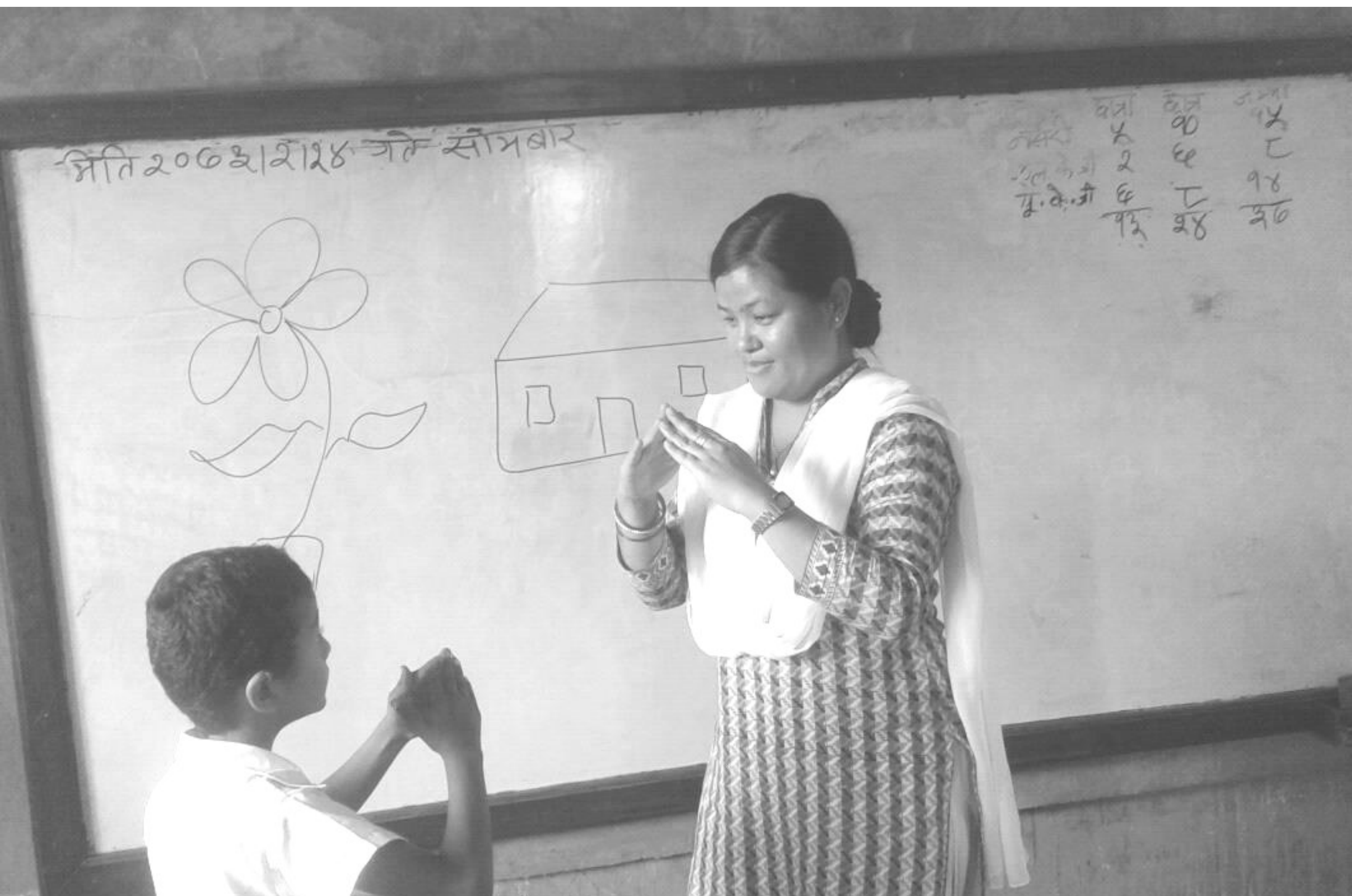
- मलाई मेरा तीन कक्षाका विद्यार्थीले मेडम तपाईंले भनेका कुरा बोर्डमा पनि लेखिदिनुहोस् न भने । त्यसले मेरो मन छोयो । विद्यालय प्रशासकसँग मलाई माथिल्लो कक्षामा 'पिरियड' दिएर यी बच्चाहरूलाई देख्ने शिक्षक उपलब्ध गराएर राम्रोसँग अक्षर लेख्न सिकाउने व्यवस्था गरिदिन अनुरोध गरें तर मेरा कुराको सुनुवाइ भएन ।"

यस प्रतिक्रियाले हाम्रा कार्यालयहरूमा ठीक व्यक्तिलाई उपयुक्त जिम्मेबारी दिने गरिंदैन, मानिसलाई कानुनका आधारमा लाद्नेमात्रै गरिन्छ भन्ने कुराको प्रतिनिधित्व गर्छ ।

कार्यालयमा जागिर खाएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू जागिरमा मात्रै मख्ख हुनुपर्ने उनीहरूका लागि त्यो सेवामा सेवा प्रवेश नै ठूलो कुरा भएकाले अन्य अवसर, पुरस्कार वा उत्प्रेरणा नै चाहिंदैन भन्ने मनोविज्ञान बोकेका कथित साङ्ग पनि पाइन्छन् । कतिपय अपाङ्गता भएका व्यक्ति आफ्ना सहकर्मी, कार्यालय प्रमुख र कार्यस्थलप्रति सन्तुष्ट रहेका पनि पाइन्छन् ।

- "मलाई मेरा कार्यालय प्रमुखले कार्यालय पुग्नासाथ हाजिरमा सहयोगको प्रस्ताव गर्छन् । सहकर्मीहरू उत्साहित बनाउँछन् । नजानेका कुरा मसँगै सोध्छन् । विद्यार्थीलाई पनि मर्यादित व्यवहार गर्नुपर्ने कुरा सम्झाउँछन् ।"

यस अभिव्यक्तिले सबै साङ्ग सहकर्मी नकारात्मकमात्रै पनि छैनन्, सफलता चुम्ने अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई काँधमा काँध, हातमा हात मिलाउने, हरहमेसा साथदिने सकारात्मक मनोवृत्ति बोकेका संवेदनशील मानिस पनि छन् भन्ने देखाउँछ । तर, सरोकारको कुरा चाहिं कसरी धेरैलाई सकारात्मक बनाउने ? अझ



भनौँ साङ्ग र अपाङ्गता भएका व्यक्ति सबैलाई सकारात्मक बनाउने भन्ने हो ।

त्यसो त कमजोरी एकोहोरोमात्र नहोला । आफ्नो जिम्मेवारी सम्पादन गर्दा अपाङ्गतालाई देखाएर पञ्छने, आफ्नो पेशागत विकासका लागि नतम्सिने, आफ्नो गहन दायित्वबाट उम्कन खोज्ने पेशाकर्मी पनि होलान् । प्रशासक र सहकर्मीहरूलाई मैत्रीपूर्ण बनाउँदै आधुनिक प्रविधि प्रयोग गरेर अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पेशागत जीवनलाई सहज बनाउनैपर्छ । उनीहरूबाट जतिसक्दो उपलब्धि लिन सक्नुपर्छ ।

अपाङ्गता भएका पेशाकर्मीहरूले कठोरतम मेहनत गर्दै आफूलाई समाजले लगाएको असक्षमता र अशक्तताको बिल्ला फ्याक्न जुट्नुपर्छ । प्रशासकहरूमा रहेको कार्यालय वा कार्यस्थल पूरै आफ्नो व्यक्तिगत पेवा हो कि भनेजस्तो प्रवृत्ति, जसमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई मानवोचित व्यवहार गर्नै नसक्ने पेशाकर्मीको रूपमा स्वीकार्दै नस्वीकार्ने जडसूत्रवादी मानसिकताको अन्त्य हुनु जरुरी छ । सरकारी संयन्त्र अपाङ्ता भएका पेशाकर्मीको मनोसामाजिक पक्षलाई सबल बनाउन संवेदनशील हुनैपर्छ । विश्वास नै हेराइ हो भन्ने मान्यताका आधारमा पूर्वाग्रही मानसिकता त्यागिनुपर्छ । आफूलाई समयानुकूल अध्यावधिक पनि गर्नुपर्छ ।

रोटी एकोहोरो पाक्दैन न त एक हातले मात्र ताली बज्छ । साङ्ग र अपाङ्गता भएका व्यक्ति मिलेर सबैको हित गर्नुछ । त्यसका निम्ति फराकिलो छाती गर्दै मानवीय संवेदनालाई आत्मसात गर्दै परिवर्तनको विहंगम प्रयास अपाङ्गता भएका पेशाकर्मीहरूको पेशागत विकासका लागि आवश्यक छ । वैयक्तिक पेशागत विकास सहयोगात्मक र सहकार्यात्मक कार्यसम्पादन, प्रविधिको अधिक प्रयोग, आफूमा म सक्छु भन्ने दृढ आत्मविश्वास उनीहरूका सामु रहेका समस्या समाधान गर्ने उत्तम विकल्प हुन् ।

सधैँ कोही पनि आफैंमा पूर्ण निर्भर हुँदैन । 'ढुङ्गाको भर माटो, माटोको भर ढुङ्गो' भनेझै विविधतालाई स्रोत र अवसरका रूपमा लिँदै एक अर्काका जटिलतालाई आपसको सहयोगबाट समाधान गर्नैपर्छ । पेशागत विकाससँग सम्बद्ध निकायहरूले पेशागत विकास र तालिमका कार्यक्रम समावेशी ढाँचाबाट सञ्चालन गर्नुपर्छ ।

कार्यालयहरूमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको थोरै सङ्ख्या हुनु, उनीहरूका कुरा अरूले नसुन्नु, पेशागत छुट्टै अपाङ्गतासम्बन्धी सङ्गठन नहुनु, अन्य पेशागत सङ्गठनहरूमा उनीहरूको पहुँच, पहिचान र प्रतिनिधित्व प्रभावकारी हुन नसक्नु, समस्याहरूको कार्यस्थलमा समाधान गर्ने अपाङ्गता मैत्री परिपाटी विकास हुन नसक्नु, तँभन्दा म ठूलो भन्ने मानवीय अहङ्कार पनि कतिपय अवस्थामा समस्या बन्छ भने हीनताबोध र लधुताभाष पनि समस्याकै कारण हो ।

समस्या नभएको व्यक्ति, स्थान र परिवेश सायदै हुन्छ । तसर्थ, समस्याको वैचारिक, विवेकसङ्गत, न्यायोचित र विनयशील समाधान नै त्यस्ता चुनौती सामना गर्ने धारिला हतियार हुनसक्छन् ।

**सन्दर्भ ग्रन्थसूची**


* शिक्षक मासिक (२०७२), अपाङ्गता भएका शिक्षकलाई न्याय चाहियो, गिनिज पब्लिकेशन प्रा.लि. बाफल : काठमाडौं । वर्ष ८, पूर्णाङ्क ९५, फागुन ।
* ज.ब.रा., स्वयंप्रकाश र पौडेल, गिरिराज, (२०६७), शिक्षाको दर्शनशारीय र समाजशारीय आधार, भोटाहिटी : काठमाडौं ।
* अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी महासन्धि र ऐच्छिक आलेख, (२००७), राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ, भृकुटीमण्डप, काठमाडौं ।
* २०७३ जेठ १ गते पोखरामा आयोजित अपाङ्गता र पेशागत सबाल विषयक कार्यक्रमको छलफलमा समेत आधारित ।



*(लेखक अधिवक्ता तथा पृथ्वीनारायण क्याम्पसमा कार्यरत शैक्षिक योजना व्यवस्थापन विषयका प्राध्यापक हुनुहुन्छ ।)*

*Email : Shrikantasapkota@gmail.com*

# जागिर खोज्दै हुनुहुन्छ ?

## सही तरिकाले खोजी गर्ने हो भने जागिर पाउन सकिन्छ

■ विशाल दहाल

placement@nfdn.org.np

जागिर रोजगारीलाई जनाउने प्रचलनमा रहेको शब्द हो । जीवन निर्वाहका लागि गरिने काम नै जागिर अथवा रोजगारी हो । यो धेरैको आवश्यकता र थोरैको रहर हुनेगर्छ । सही तरिकाले खोजी गर्ने हो भने जागिर पाउन सकिन्छ । अवसर र चुनौती उत्तिकैरूपमा रहेका हुन्छन् र सकारात्मक रहँदै तीव्र इच्छाशक्ति र

लगाबका साथ हरेक चुनौतीलाई अवसरमा परिणत गर्न सकिन्छ। अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जो रोजगारीका खोजीमा हुनुहुन्छ, उहाँहरूमा पनि यो कुरा लागू हुन्छ । सबैभन्दा पहिला छलफल गरौं अपाङ्गता भनेको के हो ?

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार-सम्बन्धी महासन्धि, सन् २००६ (UNCRPD) को परिभाषालाई हेर्ने हो भने अपाङ्गता व्यक्तिको शारीरिक, मानसिक वा इन्द्रीयजन्य विचलन र वातावरणमा हुने अवरोधहरूबीचको अन्तरक्रियाबाट उत्पन्न अवस्था हो। यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने व्यक्तिले कुनै काम गर्न सक्ने वा नसक्ने भन्ने कुरा उसको शारीरिक वा मानसिक अवस्थामा मात्र निर्भर नरही बाह्य वातावरणमा हुने सहज तथा असहज परिस्थितिले समेत निर्धारण गर्ने रहेछ ।

त्यसो भए रोजगारी खोज्ने व्यक्तिले आफ्नो शारीरिक वा मानसिक अवस्थालाई मात्र दोष दिएर बस्नु नहुने रहेछ। त्यसैगरी, रोजगारदाता वा समाजका अन्य व्यक्तिले पनि यो कुरा बुझ्नु जरुरी भयो कि कुनै व्यक्ति अपाङ्गता भएको हुँदैमा उसले केही गर्न सक्दैन भन्ने होइन । बरु उसले काम गर्न सक्नेखालको वातावरण वा परिस्थिति सिर्जना गरिदिन सके उसको अपाङ्गताले काम गर्न रोक्दोरहेन छ ।

## बजारको ज्ञान

रोजगारी प्राप्त गर्न सबैभन्दा पहिले बजारको ज्ञान हुनु आवश्यक हुन्छ । विभिन्न उद्योग तथा कलकारखाना र ती अन्तर्गत हुने कामसम्बन्धी विभिन्न प्रकारका ज्ञानले जागिर खोज्न र आफैंले कुनै उद्योग सञ्चालन गर्न पनि मद्दत गर्छ । अहिले केही अपाङ्गता भएका साथी शिक्षक छन् भने शिक्षण पेशामात्र गर्न सकिन्छ भन्ने मानसिकता रही आएको छ । विभिन्न प्रकारका कामको जानकारीले आफूलाई चाहिने सीप प्राप्त गर्न वा आफूभित्र निहित सीप पहिचान गर्न मद्दत पुग्छ । यो तरिका अपनाउँदा बजारमा कतिथरीका रोजगारी र रोजगारदाता रहन्छन् भन्ने थाहा हुन्छ ।

जागिर खोज्ने व्यक्तिलाई योजना, सङ्गठन, समन्वय र नियन्त्रण जस्ता कुराको ज्ञान हुनु पनि जरुरी छ। विभिन्न संरचना र पहुँचयुक्त पाठ्यक्रमका अभावले विभिन्न अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले शिक्षा शास्त्र (Education), कला (Arts) जस्ता पाठ्यक्रममा सिमित हुनुपरेको छ । यहाँनेर अवसर पनि छ । व्यवस्थापनका बारेमा अध्ययन र

अभ्यास गरेर यस विषयमा सीप आर्जन गर्न सकिन्छ । अरू विषय पढेकाले व्यवस्थापन विषय पनि पढ्नुपर्छ भन्ने छैन । रोजगारदाताले हेर्ने भनेको नाफा–नोक्सान हुनेगर्छ । उनीहरूले जसबाट आफूलाई फाइदा हुन्छ, उसैलाई रोजगारीमा राख्छ । त्यसका लागि रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिले आफूलाई सीप, ज्ञान र योग्यताले सक्षम बनाउनु जरुरी छ ।

विभिन्न कामको ज्ञान भएपछि त्यसपछि रोजगारी खोज्ने व्यक्तिसँग दुईवटा बाटो रहेका हुन्छन्– जागिर खाने वा आफ्नै व्यवसाय गरेर अरूलाई रोजगारी दिन सक्ने बनाउने ?

## सीप र दक्षताको पहिचान

आफूसँग रहेको सीप र दक्षता पहिचान गर्न सक्नुपर्छ । आधारभूत सीप अन्तर्गत सञ्चारको सीप, सूचनाको व्यवस्थापन, सोच्ने र समस्या समाधान गर्ने सीप पर्छन् । त्यसैगरी, वैयक्तिक व्यवस्थापन सीप अन्तर्गत सकारात्मक सोच र व्यवहार प्रदर्शन गर्नु, जिम्मेवार बन्नु, अनुकूलित बन्नु, सुरक्षितरूपले काम गर्नु, समूहमा काम गर्ने जस्ता सीप पर्छन् । सबैखाले काम गर्दा यस्ता सीप आवश्यक पर्छन् तथापि यी सीप प्रशासनिक कामका लागि बढी प्रयोग हुनेगर्छन् ।

अर्कोखालको सीप चाहिं प्राविधिक सीप हुन्छ, जुन तालिमबिना सम्भव छैन । व्यावसायिक तालिम जस्तैः सिलाइ–बुनाइ, मालाबुन्ने, मैनबत्ती बनाउने जस्ता तालिम यस अन्तर्गत पर्छन् । यस्ता तालिम विभिन्न संस्थाले दिने गर्छन् ।

यतिबेला धेरैखाले तालिमका कार्यक्रम सञ्चालन नभएका पनि होइनन् तर ती तालिम कार्यक्रम त्यति व्यावहारिक वा व्यावसायिकरूपमा भएका पाइँदैनन् । बजारमा रोजगारीको माग अनुसारका तालिमभन्दा पनि जे तालिम

चलिआएका छन्, तिनैलाई नै निरन्तरता दिनेगरेको पाइन्छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि निश्चित रोजगारी वा कामहरूमात्र हुनसक्छन् भन्ने अभ्यास पाइन्छ । त्यसो नभई समयका साथै बजारको माग अनुसार प्रविधिलाई पनि जोडेर तालिम दिन सकियो भने त्यस्ता सीप भएका व्यक्तिहरूलाई सीप अनुसारको रोजगारी पाउन सजिलो हुन्छ ।

सीपसँग सँगै एउटा रोजगारदाताले आफ्नो कर्मचारीबाट के-के अपेक्षा राखेको हुन्छ भन्ने पनि जानकारी राख्नुपर्ने हुन्छ, जसलाई कार्यसम्पादन सूचकाङ्क भनिन्छ। कामसम्बन्धी ज्ञान, गुणस्तर र सङ्गठन, विश्लेषणात्मक क्षमता, योजना र निर्णय क्षमता, नेतृत्व गर्ने क्षमता, जिम्मेवारीको बोध, समूहमा मिलेर काम गर्ने क्षमता, समयसीमाभित्र काम सम्पन्न गर्ने कार्यकुशलता जस्ता कार्यसम्पादन सूचकाङ्कहरूबारे राम्रो जानकारी हुनु जरुरी छ। त्यसैगरी, सुमधूर सम्बन्ध कायम गर्ने क्षमता, स्रोतको उच्चतम प्रयोग गर्ने सीप, विश्वसनीयता, गोपनीयता, काममा अनुशासित एवं नियमित जस्ता सूचकाङ्कसमेत महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

## वैयक्तिक विवरण एवं निवेदनको तयारी

आफ्नो सीप पहिचान भइसकेपछि वैयक्तिक विवरण (Bio-Data) बनाउनुपर्छ । त्यसमा आफ्नो पहिचान खुल्ने जानकारी, योग्यता, काम वा स्वयंसेवा वा Internship गरेको अनुभव, तालिमबाट प्राप्त सीपहरू र अन्य क्षमताबारे पनि लेख्नुपर्छ । अन्त्यमा आफ्नो काम जानेको र आफूलाई राम्रोसँग जानेको व्यक्तिका बारेमा पनि उल्लेख गर्न सकिन्छ, जसलाई personal Reference भनिन्छ । वैयक्तिक विवरणलाई आकर्षक बनाउन विभिन्न तरिका अपनाउन सकिन्छ ।

वैयक्तिक विवरणसँगै धेरैजसो ठाउँमा आवेदन (Cover Letter) समेत बुझाउनुपर्ने हुन्छ । यस्तो आवेदनमा मिति, सम्बोधन र कार्यक्रमको नाम, ठेगाना र विषयसँगै आफू कामको लागि किन योग्य छु भन्ने पनि लेख्नुपर्छ । विज्ञापनमा माग गरेबमोजिमका सबै आवश्यकता पुग्छ भनेर प्रमाणित गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसका पनि विभिन्न स्वरूप रहेका हुन्छन् । यो एक पेजमा मात्र लेख्नु

राम्रो हुन्छ । तयार गरेर राखिएको वैयक्तिक विवरण एवं आवेदनमा जागिरको आवश्यकता अनुसार थपघट वा अद्यावधिक गर्न सकिन्छ ।

त्यसपछि जागिर खोज्ने क्रम सुरु हुन्छ । रोजगारदाताले आफूलाई चाहिने जनशक्ति खोज्न प्रायः सूचना निकाल्ने गर्दछन् तर सधैं त्यस्तो नहुन पनि सक्छ । आन्तरिक तरिकाबाट चाहिएको योग्यताको व्यक्ति छान्ने प्रचलन पनि पाइन्छ । जागिर खोज्ने केही वेबसाइट पनि रहेका छन् । इन्टरनेटका माध्यमबाट आवेदन दिंदा आफ्नो **आईडी** बनाएर सबै जानकारी त्यसैमार्फत पठाइन्छ भने इमेलबाट पनि सम्बन्धित संस्थाको ठेगानामा तोकिएको मितिभित्र पठाउन सकिन्छ । विज्ञापन प्रकाशन नगरिएको सन्दर्भमा भने आफ्ना कागतपत्रहरूलाई खामबन्दी गरेर सम्बन्धित संस्था वा विभागमा छाड्न पनि सकिन्छ ।

## कार्यविवरणबारे जानकारी

जागिरको खोजी गर्नुभन्दा अगाडि त्यसमा के-के काम गर्नुपर्ने हुन्छ भनेर जान्नु एकदम जरुरी हुन्छ, जसलाई कार्यविवरण (Job Description) भनिन्छ । यस्तो कार्यविवरण प्रायः प्रकाशित विज्ञापनमा उल्लेख गरिएको हुन्छ । कार्यविवरणमा दिइएका जानकारी एकपछि अर्को गर्दै बुझ्नुपर्ने हुन्छ । त्यसमा उल्लेखित कामहरू कसरी गर्न वा सिक्न सक्छु भनेर हेर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसमा माग गरिएका आवश्यकताहरू धेरै आफूले गर्न सक्नेखालका हुन्छन् तर त्यसलाई बुझ्न नसकेर धेरैजना जागिरै खान नसकिने निष्कर्षमा पुग्नेगरेको पनि पाइन्छ तर यस्तो विचारमा परिवर्तन गर्नु जरुरी छ ।

जागिर खोज्ने प्रक्रियाका बारेमा जानकारी प्राप्त भइसकेपछि रोगजारीका लागि पहल गर्नुभन्दा पहिला म यो कारणले रोजगारीका लागि सक्षम छु । मेरो सीमितता (कमी कमजोरी) र त्यसका लागि आवश्यक सहयोगी कुराहरू यी हुन् भन्ने कुराहरूसहित जागिरका लागि आवेदन (निवेदन) दिन अघि बढ्नु उपयुक्त हुन्छ ।

रोजगारी खोज्ने व्यक्तिले कामलाई सम्मान गर्दै ठूलो र सानो नभन्नु उपयुक्त हुन्छ । हाम्रो देशमा एउटै रोजगारीका लागि धेरै जनाले आवेदन दिने भएकाले पाइएको काम गरिहाल्नुपर्ने अवस्था पनि हुनसक्छ । विज्ञापन गरिएको पदका लागि चाहिने योग्यता रोजगारीको खोजीमा रहेका व्यक्तिको योग्यतासँग केही नमिलिरहेको पनि हुनसक्छ । यति हुँदाहुँदै पनि धेरै कुरा मिल्छ भने आवेदन दिन सकिन्छ ।

सामान्यतया धेरैजनाको वैयक्तिक विवरणमा विभिन्न तालिमहरू उल्लेख गरिएको पाइए पनि व्यावहारिकरूपमा ती तालिमको प्रयोग गर्न भने खाँसै नसकेको देखिन्छ । तालिममा सिकेका कुराको प्रयोग कसरी गर्ने भन्ने कुरा सोच्नु जरुरी छ । कतिपय तालिम धेरै पहिला लिएका हुन्छन् र सम्झना पनि नरहन सक्छ । तसर्थ, आफूले लिएका तालिममा सिकेका कुरा व्यवहारमा ल्याउन सक्नुपर्छ ।

## निष्कर्ष

कुनै पनि जागिर पाउनका लागि सकारात्मक रहनु जरुरी छ । आजको रोजगारी बजारमा अंग्रेजी भाषा र कम्प्युटरसम्बन्धी सीप हासिल गर्नु अनिवार्य जस्तै भइसकेको छ । हामीलाई अवसर दिनुहोस्, हामी यसरी गरेर देखाउँछौं भनेर अघि बढ्नु जरुरी छ ।

धेरै रोजगारदाताले अपाङ्गता भएकै कारणले मात्र जागिरमा नलगाउने होइनन् बरु उनीहरूलाई सीप र गुणस्तरीय कामको बढी चासो रहन्छ । त्यस्तै, कतिपय रोजगारदातामा रहेको अपाङ्गता-सम्बन्धी नकारात्मक जानकारी वा अज्ञानका कारणले त्यसो हुनजान्छ । तसर्थ, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले पनि विविध क्षेत्रमा सफलता-पूर्वक गुणस्तरीय काम गरिरहेका उदाहरण रोजगारदाताहरूसम्म सञ्चारका विभिन्न माध्यमबाट व्यापकरूपमा पुऱ्याउनु पनि उत्तिकै जरुरी छ ।

रोजगारी कसरी र कहाँ खोज्ने भन्ने कुरालाई राम्ररी बुझेर अगाडि बढ्नुपर्ने हुन्छ । त्यसका लागि रोजगारीमा रहेका, रोजगारीका बारेमा परामर्श दिने व्यक्ति वा संस्थाबाट तालिम वा परामर्श लिनु उपयोगी हुन्छ ।

*(लेखक राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपाल केन्द्रीय कार्यालयमा Work Placement Coordinator पदमा कार्यरत हुनुहुन्छ ।)*

अपाङ्गतामैत्री वा भनौं पहुँचयुक्त कार्यस्थल बनाउनु भनेको नै सबैका निम्ति सहज संरचना बनाउनु हो ।

■ सागर प्रसाईं

# पहुँचयुक्त कार्यस्थल

अपाङ्गताको क्षेत्रमा जब पहुँचयुक्तताको कुरा गरिन्छ, त्यसबेला हामी सबैको दिमागमा आइहाल्ने पहिलो कुरो भनेकै ह्विलचियर प्रयोगकर्ताहरूका लागि र्‍याम र अपाङ्गतामैत्री शौचालय निर्माण गर्नु भन्ने हुनेगर्छ । कुनै पनि स्थानलाई पहुँचयुक्त बनाउने कुरामा यी भौतिक पूर्वाधारको विकासले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने कुरामा दुईमतै छैन । तथापि, यी कुराले मात्र सबै प्रकृतिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि त्यस्ता स्थान पूर्णरूपमा पहुँचयुक्त भएको सुनिश्चित गर्न सकिंदैन । यसको अर्थ कुनै पनि स्थानमा पहुँचको कुरा गर्दा सबै प्रकृतिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका निम्ति सहज हुने किसिमको वातावरण सिर्जना गर्ने योजना बनाउने तथा त्यसै अनुसार कामसमेत सम्पन्न गर्नुपर्छ भन्ने हो ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका निम्ति रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्नु तथा पहुँचको सुनिश्चितताका लागि सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा भनेकै कार्यस्थललाई पहुँचयुक्त बनाउनु हो । सबै किसिमका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका निम्ति कार्यस्थलहरू पूर्णरूपमा पहुँचयुक्त बनाउन त्यस्ता

स्थान सबै प्रकारका अवरोधबाट मुक्त भएको सुनिश्चित गर्नुपर्ने हुन्छ । यस्ता अवरोध मुख्य गरेर तीन किसिमका हुन्छन्- भौतिक अवरोध, प्राविधिक अवरोध र अवधारणागत अवरोध ।

## पहुँचका प्रकार

कुनै पनि कार्यस्थललाई पूर्णतया पहुँचयुक्त बनाउन त्यस्ता स्थानलाई तीन प्रकारले काम गर्नुपर्ने हुन्छ–

## भौतिक पहुँच

- भौतिक पहुँच विशेषतः आवागमनसँग सम्बन्धित छ । कुनै पनि व्यक्ति आफूले काम गर्ने ठाउँसम्म निर्बाधरूपमा पुग्नसक्नु र त्यहाँ पुगिसकेपछि पनि आफूले गर्नुपर्ने कामहरू अरू व्यक्तिसरह गर्नसक्ने वातावरण नै भौतिक पहुँच हो । कार्यस्थललाई भौतिकरूपमा पहुँचयुक्त बनाउन निम्न कुरा उपयोगी हुन्छन् :

- कार्यस्थलमा ह्विलचियर प्रयोग गर्ने व्यक्ति सजिलै आउन-जान सक्ने व्यवस्था गर्ने । यसको अर्थ कार्यस्थलमा आउने-जाने बाटोमा रहेका सिँढी वा खुड्किला छन् भने ह्विलचियर हिड्नका लागि 'स्लोप' राख्ने । हरेक कोठाका ढोका ह्विलचियर पस्न सक्नेगरी चौडा तथा फराकिला बनाउने ।
- शौचालयहरू अपाङ्गतामैत्री बनाउने । यसको अर्थ ढोकाहरू चौडा, कमोडको प्रयोग, समाउने डन्डीको प्रयोग, नचिप्लिने खालको, शौचालयभित्र ह्विलचियर छिराउने र आवश्यक परेको बखत सजिलै घुमाउन सकिनेगरीको चौडा ठाउँ हुनुपर्छ ।
- हिँडडुल गर्ने बाटो (जस्तैः प्यासेजहरू) आदिलाई सफा र अवरोधहरूबाट मुक्त राख्ने ।
- कुनै मेसिन वा कम्प्युटरहरू चलाउने काम हो भने त्यसलाई आवश्यकता अनुसार परिष्कृत गर्ने । (जस्तैः बस्ने कुर्सीको उचाइ, बटन थिच्नुपर्ने भए त्यो आकार वा रङ्ग परिवर्तन गर्ने आदि ।)
- आगामी दिनमा कार्यस्थलमा कुनै पनि परिवर्तन भए अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सहजतालाई पनि ध्यानमा राखिने व्यवस्था भएको प्रणाली स्थापना गर्ने ।
- कोठालाई उज्यालो बनाएर राख्ने ।
- विभिन्न स्थानहरू जस्तैः शौचालय, बैठक वा कार्यक्रम हल आदिको दिशा देखाउनका लागि ठूला अक्षरमा प्रस्टरूपमा देखिनेखालका सङ्केत प्रयोग गर्ने, आदि ।

## सूचना र प्रविधिगत पहुँच

- भौतिक पहुँच जस्तै सूचना र प्रविधिगत पहुँचले पनि कार्यस्थललाई पहुँचयुक्त बनाउन सघाइरहेको हुन्छ । सूचना र प्रविधिगत पहुँच भन्नाले कार्यस्थलमा उपलब्ध हुने सबै प्रविधि तथा कार्यालयबाट उपलब्ध हुने सूचना सबै

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि पहुँचयुक्त हुनु हो । यसका लागि निम्न कुराहरूमा ध्यान दिनुपर्छ :

- कार्यालयको वेबसाइट तथा अन्य सूचना प्रदान गरिने पद्धति एवं स्थानहरूलाई पहुँचयुक्त बनाउने ।
- काम गर्ने सिलसिलामा प्रयोग गर्नुपर्ने मेसिनरी सामान वा कम्प्युटर आदिलाई थप हार्डवेयर र सफ्टवेयरको प्रयोग गरेर पहुँचयुक्त बनाउने ।
- कार्यस्थलमा आफ्नो दैनिक कार्य गर्नका लागि प्रयोग गर्नुपर्ने कुनै सफ्टवेयर छ भने त्यसलाई पहुँचयुक्त बनाउने ।
- कार्यस्थलमा नयाँ आवेदन माग्दा यदि अनलाइन आवेदनको प्रक्रिया प्रयोग गरिन्छ भने त्यस्तो अनलाइन प्रणालीलाई पनि पहुँचयुक्त बनाउने ।
- बहिरा एवं साङ्केतिक भाषा प्रयोग गर्नुपर्ने व्यक्तिहरूका निम्ति दोभासेको व्यवस्था गर्ने ।

## अवधारणागत पहुँच

कुनै पनि कार्यस्थल भौतिक र प्रविधिगतरूपले पहुँचयुक्त भएर पनि यदि अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई तिनको कार्यस्थलमा स्वागत हुँदैन भने त्यस्तो ठाउँलाई पूर्णरूपमा पहुँचयुक्त मान्न सकिंदैन । यस्ता अवरोधहरूलाई अवधारणागत अवरोध भनिन्छ ।

संसारका धेरैजसो कार्यस्थलमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई निम्न अवधारणगत अवरोधहरू हुन्छन् :

- उनीहरूलाई "दोस्रो दर्जाको" कर्मचारी मात्रै गरेको पनि पाइन्छ ।
- अरूले उनीहरूप्रति बढी दयाको भावले हेर्ने गर्छन् ।
- अरू व्यक्तिसरह स्वावलम्बी जीवन बिताइरहेका अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई "विशेष" वा "बहादुर" को रूपमा हेर्ने गरिन्छ ।
- कतिपय त अपाङ्गतालाई सरुवा रोग जस्तो ठानेर तर्किन खोज्छन् ।
- अपाङ्गता भएको व्यक्तिको दिमागले पनि राम्रोसँग काम गर्दैन वा अन्यको भन्दा अति विशिष्ट तरिकाले चल्छ भन्ने सोचिन्छ ।
- अपाङ्गताका बारेमा सकारात्मक र नकारात्मक दुवै किसिमका भ्रम सिर्जना गरिएको छ ।
- आफूले गलत बोलेर वा गरेर अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई नराम्रो लाग्ने हो कि भनेर पनि अन्य कतिपय मानिस टाढा हुनेगर्छन् ।

यस्ता किसिमका अवधारणगत अवरोध हटाउन अपाङ्गता नभएका कर्मचारीलाई अपाङ्गताका बारेमा आधारभूत तालिम दिनु सबैभन्दा प्राथमिक समाधान हो । यसका साथै अपाङ्गता भएका र नभएका कर्मचारीलाई एक अर्कालाई बुझ्ने मौका दिने कार्यक्रमहरू आयोजना गर्नु पनि जरुरी हुन्छ ।

यी फरकखाले अवरोधहरूलाई हटाएर कार्यस्थललाई पहुँचयुक्त बनाउन सबैभन्दा पहिले यी अवरोधहरू कुन कुनरूपमा रहेका छन् भनेर पत्ता लगाउनु जरूरी हुन्छ । यो प्रक्रियालाई एक्सेस अडिट (Access Audit) वा पहुँच परीक्षण भन्ने गरिन्छ । यस्तो परीक्षण गर्न पहुँचयुक्तताका विषयमा विज्ञता हासिल गरेका प्राविधिक व्यक्ति तथा अपाङ्गताका क्षेत्रमा कार्यरत संस्थाका प्रतिनिधिको सहयोग लिनु आवश्यक हुन्छ । यो परीक्षणबाट आएको प्रतिवेदन र त्यसमा उल्लिखित सुझावहरूका आधारमा कार्यस्थलमा रहेका विभिन्न अवरोध हटाएर एवं पूर्ण वा स्थायीरूपमा हटाउन सम्भव नभए न्यून गरेर वा उपयुक्त अनुकूलताको प्रयोग गरेर पनि त्यस्ता स्थानलाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि पहुँचयुक्त बनाउन सकिन्छ । यसरी तयार हुने पहुँचयुक्त कार्यस्थलले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई आफ्नो सीप एवं क्षमता अनुरूपको काम गर्न र कार्यालयको उत्पादकत्व बढाउनसमेत मद्दत गरिरहेको हुन्छ ।

कार्यस्थललाई पहुँचयुक्त बनाउनाले अपाङ्गता भएका कर्मचारीहरूलाई मात्रै नभई संस्थागतरूपमा कार्यालय एवं त्यहाँ काम गर्ने

अन्य कर्मचारी तथा त्यस कार्यालय वा व्यापारिक प्रतिष्ठानबाट सेवा लिने व्यक्तिहरूलाई समेत फाइदा हुनेगर्छ । उदाहरणका लागि एउटा सुपरमार्केटले आफ्ना कर्मचारीको सहजताका लागि आफ्नो कार्यस्थललाई पहुँचयुक्त बनाउनाले अपाङ्गता भएका ग्राहक एवं उनीहरूका नजिकका मानिससमेत अवरोधमुक्त रूपमा किनमेल गर्न त्यही सुपरमार्केटमा आउने गर्छन्, जसले गर्दा त्यहाँको व्यापारमा पनि बढ्छ । यसका साथै अन्य अपाङ्गता नभएका ग्राहकलाई समेत त्यस कुराले आकर्षण गरिरहेको हुन्छ ।

फेरि अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई लक्ष्य गरेर छुट्टै संरचना वा कार्यस्थल बनाउनुपर्ने पनि होइन । त्यसैले अब तयार गरिने कार्यस्थल वा संरचनाहरू कुनै व्यक्ति वा समुदायविशेषलाई होइन बरु सबैजसो व्यक्ति एवं समूहलाई सहज हुनेगरी "Universal design" अर्थात विश्वव्यापी मापदण्डबमोजिम तयार गरिनुपर्छ, जुन विश्वव्यापीरूपमै स्वीकार्य मान्यता हो । त्यसलाई विकसित राष्ट्रहरूले अनिवार्य शर्तका रूपमा लागू गरिसकेका छन् । त्यसो भयो भने अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई समेत सहज हुनेछ । अन्य व्यक्तिहरूलाई अप्ठ्यारो पर्ने त झन् कुरै हुँदैन ।

यसरी हेर्दा के निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ भने अपाङ्गतामैत्री कार्यस्थल बनाउनु भनेको नै सबैका निम्ति सहज संरचना बनाउनु हो । उदाहरणका निम्ति भवनहरूमा सिँढीहरूको सट्टा र्‍याम्पको व्यवस्था गर्दा, बाहिर एवं भित्रसमेत खुला स्थान वा फराकिलो ठाउँको व्यवस्था गर्दा, जोखिमपूर्ण स्थानहरूमा समाउने चिज वा रेलिङको व्यवस्था गर्दा, बाटो वा दिशासूचक सङ्केतहरू राख्दा वा यस्तै अन्य व्यवस्थाहरू गर्दा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई मात्र नभई सबै प्रकारका व्यक्तिलाई समेत सहज हुने कुरामा कसैको दुईमत हुनेछैन ।

*(लेखक राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालमा परियोजना संयोजकका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ ।)*

# आत्मनिर्भतातर्फ उन्मुख श्यामलाल

मोरङ जिल्लाको बयरवन– १, तल्लो हरकपुरका श्यामलाल खवास शारीरिकरूपमा अपाङ्गता भएका व्यक्ति हुनुहुन्छ । उहाँ यतिबेला सफल व्यवसायीका परिचित हुनुभएको छ । श्रीमती र छोराछोरीसहित उहाँको छ जनाको परिवार छ । त्यो परिवारको आम्दानीको मुख्य स्रोत भनेको उहाँकै पेशा हो ।

उहाँको घर अगाडि सानो घुम्ती पसल छ । त्यहाँ सामान झकिझकाउ छन् । उहाँ साइकल मर्मतको काम गर्नुहुन्छ । साइकल मर्मत मुख्य पेशा भए पनि उहाँ बहुप्रतिभाशाली हुनुहुन्छ । माटा र सिमेन्टका आकर्षक मूर्ति बनाउने, पेन्टिङ गर्नेलगायतका काममा उहाँ अब्बल मानिनुहुन्छ । मूर्ति प्रतिगोटा दुई हजार रुपियाँसम्ममा बिक्री हुने र ब्यानर लेख्ने काममा पनि स्थानीयस्तरमा आफूलाई बोलाउने गरेको श्यामलालले जानकारी दिनुभएको छ । पूर्वाञ्चलका विभिन्न ठाउँमा भएका हस्तकला प्रदर्शनीमा पनि उहाँले पटक पटक प्रथम पुरस्कार तथा प्रमाणपत्रहरू हात पार्नुभएको छ । उहाँको घरमा ती प्रमाणपत्र लाइन मिलाएर राखिएको देख्न सकिन्छ ।

श्यामलालको आफ्नो सानो घरमात्र छ, अन्य जग्गा जमिन छैन । दुई वटा बाख्रा पाल्नुभएको छ उहाँहरूले । सात महिनायतामात्र साइकल मर्मतको पसल सुरु गर्नुभएका श्यामलाल पहिले मूर्ति बनाएर बिक्री गरेर गुजारा टार्ने गर्नुहुन्थ्यो । साइकल मर्मतसम्बन्धी सम्पूर्ण काम राम्रोसँग गर्न जान्ने उहाँलाई दैनिक कामले भ्याइ नभ्याई हुन्छ । लठ्ठीको साहाराले मात्र हिडडुल गर्न सक्ने श्यामलालको दैनिक आम्दानी ५०० रुपियाँसम्म हुनेगरेको छ । विभिन्न समूहमा गरी मासिक ६०० रुपियाँ बचत गर्नुहुन्छ ।

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालबाट व्यवसाय सञ्चालनका लागि १५ हजार रुपियाँ सहयोग पाएपछि उहाँको व्यवसायले गति लिनथालेको हो । दैनिक आम्दानीबाट खान लाउन पुगे पनि साइकल मर्मतका सामग्रीहरू पर्याप्त खरिद गर्न नसक्दा उहाँले कतिपय ग्राहकलाई फिर्ता पठाउने गर्नुपरेको थियो । सम्पूर्ण सामान आफैंसँग भएपछि उहाँका ग्राहकलाई अन्य पसलमा पठाउनु नपर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ । उहाँ गर्वका साथ भन्नुहुन्छ– "अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको समूह बयरवनमा आबद्ध भएकै कारण समूहको सिफारिसमा महासङ्घका तर्फबाट मैले आर्थिक सहयोग प्राप्त गरें । यो मेरा लागि खुशीको कुरामात्र होइन, यसले अझ दिलोज्यान दिएर काम गर्ने हौसला र प्रेरणासमेत मिलेको छ ।"

उहाँ आफू जस्तै व्यवसाय गर्न चाहने तर आर्थिक अभावका कारण समस्या व्यहोरिरहेका ग्रामीण क्षेत्रमा रहेका अन्य अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई पनि महासङ्घले सहयोग गरी आत्मनिर्भर बन्न प्रेरित गर्नुपर्ने धारण व्यक्त गर्नुहुन्छ ।

शारीरिकरूपमा अपाङ्गता भएका र आत्मनिर्भर श्यामलाल खवास अपाङ्गतालाई समस्याको रूपमा होइन अवसरको रूपमा लिनुपर्छ भन्ने उदाहरण हुनुहुन्छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्षमतामा विश्वास नगर्ने तथा पारिवारिक र सामाजिक बोझका रूपमा अपाङ्गतालाई हेर्ने हाम्रो परम्परागत परिपाटीलाई अवसर पाए उनीहरूले जे पनि गर्न सक्छन् भन्ने यस्ता उदाहरणले गतिलो जवाफ दिनेगरेका छन् ।

**प्रस्तुतिः दामोदर रिजाल**

# आत्मविश्वास भए जीवन चल्छ

विक्रम संवत २०३७ सालमा उर्लाबारी गाविस (हाल नगरपालिका) वडा नं. ६ मा जन्मिएकी सावित्रा अविवाहित होचापुड्का महिला हुनुहुन्छ । हात खुट्टासमेत केही लुलो भएकाले उहाँ सहजरूपमा हिडडुल पनि गर्न सक्नुहुन्न । सामान्यरूपमा मात्र हिड्नुहुन्छ । जान आउन कठिनाइ भएकै कारण उहाँले कक्षा ५ बाटै विद्यालय जान बन्द गर्नुभयो ।

दस वर्ष अगडि उहाँले घरकै आँगनमा एउटा घुम्तीमा किराना पसल सुरु गर्नुभयो । सुरु सुरुमा खासै नचले पनि उहाँले पसललाई निरन्तरता दिइनै रहनुभयो । हाल उहाँको किराना पसल राम्ररी नै चलेको छ । आठ हजार रुपियाँको लगानीमा सुरु गरेको उहाँको पसलमा राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घबाट सहायतास्वरूप प्राप्त १५ हजार रुपियाँका सामान पनि थपिएको छ । त्यो रकमले उहाँले पसलमा तेल, नुन, चिजबल, चाउचाउ, कुर्मुरे, अगरबत्ती, बिस्कुट, मञ्जन, ब्रस, मसला, पाउरोटी, चकलेटलगायतका सामग्री थप्नुभएको छ । यतिबेला उहाँको पसलबाट दैनिक ५०० रुपियाँसम्मका सामान बिक्री हुनेगरेको छ । यसबाट उहाँको पाँच जनाको परिवारको दैनिकी चलाउन ठूलो सहायता मिलेको छ । उहाँको परिवारको आम्दानीको अरू कुनै माध्यम छैन । आफ्नो खेती छैन । केही बाख्रा पालेको जानकारी उहाँका वुवाले दिनुभयो ।

आज यो किराना पसल उहाँको जीवन धान्ने आधार बनेको छ । उहाँ यसैलाई निरन्तरता दिइरहने सोचमा पाइनुहुन्छ भने बढ्दो प्रतिस्पर्धाले गर्दा भने उहाँलाई डर पनि लागिरहेको छ । अहिले आएर आफूलाई सिलाइ कटाइको सीप सिक्ने रहर लागेको तर अवसर नपाएको उहाँले बताउनुभयो । उहाँको शारीरिक अवस्थालाई अवलोकन गर्दा किराना पसल नै उहाँका लागि उत्तम विकल्प भएको सल्लाह दिने गरिएको पाइन्छ । हात तथा खुट्टामा पनि समस्या देखिएकाले अन्य पेशा उहाँका लागि त्यति सान्दर्भिक नहुने देखिन्छ ।

# अवरोध पन्छाउँदै इन्जिनियर

# मासिक नब्बे हजारभन्दा बढी कमाइ

'जहाँ इच्छा, त्यहाँ उपाय' भन्ने उक्तिलाई कपिलवस्तु जिल्लाका अपाङ्गता भएका बिफई प्रजापती (कोहार) ले थप पुष्टी गर्नुभएको छ । उहाँले दुवै खुट्टामा बैशाखी प्रयोग गर्नुपरेको छ । जन्मदै अपाङ्गता रहेका उहाँले भारतको गोखरपुरमा रहेको एमएम इन्जिनियरिङ्ग कलेजबाट कम्प्युटर इन्जिनियर विषयमा स्नातक तह उपाधि हासिल गर्नुभयो ।

पारिवारिक वातावरण सहज भएका कारण भारतको गोखरपुरमा छात्रावासमा बसेर अध्ययन पूरा गर्नुभएका कोहार अहिले कपिलवस्तु जिल्लाको विजुवा- ८ मा सञ्चालन भएको स्टेप राइज इंग्लिस बोर्डिङ्ग स्कुलको प्राचार्य (प्रिन्सिपल) हुनुहुन्छ । त्यसैगरी उहाँ प्रगतिशील सहकारी संस्थाको सञ्चालक पनि हुनुहुन्छ भने कपिलवस्तुमै ग्र्याजुवेट कम्प्युटर इन्स्टिच्युट सञ्चालन गर्नुभएको छ ।

केही दिन पहिला रुपन्देहीमा भएको एउटा कार्यक्रममा प्रशिक्षकको रूपमा आउनुभएका कोहार भन्दै हुनुहुन्थ्यो–

सामाजिक हिसाबमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई हाम्रो समाजले त्यति राम्रो स्थान नदिइरहेको परिप्रेक्ष्यमा उहाँले पनि सानो उमेरमा निकै नै विभेद तथा अपशब्दहरूको प्रहार खेप्नुपरेको रहेछ । परिवारबाट चाहिँ कहिल्यै त्यस्तो नभएको उहाँ बताउनुहुन्छ । पारिवारिक रूपमा राम्रो साथ पाएकी सावित्रालाई किराना पसल सञ्चालन गरेर गुजारा चलाउने प्रेरणा पनि आफ्नै घर परिवारबाट प्राप्त भएको हो । आफ्नो शारीरिक अवस्थाकै कारण औपचारिक शिक्षा हासिल गर्नबाट वञ्चित भएकोमा भने चिन्तित र दुःखी उहाँ अन्य क्षेत्रमा भने आफू सन्तुष्ट नै रहेको बताउनुहुन्छ ।

एउटा अपाङ्गता भएको व्यक्तिलाई अवसर र हौसला प्रदान गर्न सकिए त्यस्ता व्यक्ति आत्मनिर्भर र राज्यको एक उत्पादनशील नागरिक बन्न सक्षम हुन्छन् भन्ने उदाहरण बन्नुभएको छ सावित्रा । विविध कारणले शिक्षाको अवसर प्राप्त गर्नबाट वञ्चित अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले सावित्राले जस्तै आफूलाई मनपर्ने कुनै न कुनै पेशा अँगाल्नु जरुरी छ । त्यसो गरे कसैले पनि सामाजिक र पारिवारिक बोझको रूपमा चिनिनुपर्ने छैन ।

**प्रस्तुतिः दामोदर रिजाल**

'सानैमा राम्रोसँग पढ्न पाएँ, त्यही भएर अहिले जीविकोपार्जनका लागि कसैको मुखताक्नु परेको छैन ।'

विक्रम संवत २०६८ सालमा सुरु भएको उहाँको विद्यालयमा अहिले पाँच कक्षासम्म पढाइ हुँदै आएको छ । आठ जना शिक्षक–शिक्षिकालाई समेत त्यही विद्यालयको आम्दानीबाट तलब–भत्ता खुवाउन पुग्दै आएको उहाँ बताउनुहुन्छ । आएस्सी गर्नुभएका कोहारले प्रवेशिका परीक्षा (एसएलसी) छत्रपालीतीर्थदेवी मावि पकडीबाट उत्तीर्ण गर्नुभएको हो ।

अहिले विद्यालयबाट मासिक ४० हजार, इन्स्टिच्युटबाट मासिक ३० हजार र सहकारीबाट वार्षिक २५ हजार रुपियाँ आम्दानी गर्दै आएको जानकारी उहाँले दिनुभयो । उहाँ भन्नुहुन्छ– 'म जे चाहन्छु त्यो गरेर छाड्छु । पढाइप्रतिको लगाव सानैदेखि थियो । त्यही भएर यो स्थानसम्म आएँ ।'

घर परिवारको सहयोगमा पाँच लाख रुपियाँको लागनीमा अर्धपक्की भवन निर्माण गरी विद्यालय सञ्चालन गरेका उहाँको विद्यालयमा अहिले ३५० जना विद्यार्थी छन् । उहाँ अपाङ्गताहुँदैमा केही कमी नहुने भन्दै पढाइलाई निरन्तरता दिई समाजका केही फरक काम गर्नसके राम्रो हुने बताउनुहुन्छ ।

अठ्ठाइस वर्ष लाग्नुभएका कोहारले निकट भविष्यमा विद्यालयको स्तर उन्नति गर्ने योजना बनाउनुभएको छ । उहाँ भन्नुहुन्छ– 'विद्यालयलाई अझ परिस्कृतरूपमा अगाडि बढाउनेगरी योजना बनाएको छु ।'

अपाङ्गता हुँदैमा कोही कमजोर र असक्षम नहुने र मेहनतका साथ आफ्नो काम अगाडि बढाए जो कोही पनि सफल हुने धारणा उहाँको छ । OO

**प्रस्तुतिः कृष्ण खनाल**

# अपाङ्गता भएका व्यक्तिको रोजगारीसम्बन्धी प्रदर्शनी तथा क्षेत्रीय गोष्ठी

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकारको अवस्था दिन प्रतिदिन जटिल बन्दैछ । उनीहरूसँग भएको क्षमताप्रति रोजगारदाताहरूको विश्वास कम भएको सन्दर्भमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिने र नदिने निकायबीच अन्तरक्रिया गरी अनुभव आदान प्रदान गर्ने तथा राज्यको रोजगारीमा आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था कायम गर्न र त्यसलाई अझ बढी व्यवस्थित एवं प्रभावकारी बनाउन पहल गर्नु आज अति आवश्यक भइसकेको छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिने निकायहरू उनीहरूको कार्यशैलीबाट सन्तुष्ट बनिरहेको सन्दर्भमा त्यस्ता अनुभव अन्य रोजगारदाताहरूसम्म पनि पुऱ्याउन सके रोजगारीमा पहुँच विस्तार हुने यथार्थ एकातिर छ भने अर्कोतर्फ अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले विभिन्न किसिमका हस्तकलाका सीप हासिल गरी गुणस्तरीय सामग्री उत्पादन गरिरहे पनि प्रचार प्रसारको अभावमा बजारीकरणमा समस्या भइरहेको छ । यस्तो अवस्था चिर्न उनीहरूले उत्पादन गरेका सामग्रीहरूको प्रवर्धनका लागि मेला जस्ता क्रियाकलाप आयोजना गर्नु जरुरी देखिन्छ ।

सबै प्रकृतिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको

गुणस्तरीय जीवनको सुनिश्चितताका लागि क्रियाशील रहेको सन्दर्भमा राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्रियाशीलतामा विषेश जोड दिंदै आएको छ । त्यसक्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको उत्पादनशील जीवनयापनका लागि पछिल्ला दिनहरूमा रोजगारी तथा आयमा पहुँचका क्षेत्र पहिचान गरी सरकारी तथा निजी क्षेत्रसँग समन्वय र सहकार्य विस्तार गर्दै लैजाने सोचका साथ अगाडि बढिरहेको छ ।

महासङ्घले केही समयदेखि अपाङ्गता भएका व्यक्तिको रोजगारीसम्बन्धी क्षेत्रीयस्तरमा विभिन्न सरोकारवालाबीच अन्तरक्रियात्मक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने एवं अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले तयार गरेका विभिन्न सामग्रीको प्रवर्धनका निम्ति मेलासमेत आयोजना गर्दै आइरहेको छ । यस किसिमका कार्यक्रममा सम्बन्धित क्षेत्रका रोजगारदाता, रोजगारीको खोजी गरिरहेका अपाङ्गता भएका व्यक्ति, पहिला नै आय आर्जनका क्रियाकलापमा संलग्न भइरहेका अपाङ्गता भएका व्यक्ति, अपाङ्गताका क्षेत्रमा काम गरिरहेका स्वावलम्बी संस्थाका प्रतिनिधिका साथै सरकारी निकायका प्रतिनिधिको व्यापक सहभागिता रहने गरेको छ ।

विशेषगरी काठमाडौंमा हुनेगरेका रोजगारीसम्बन्धी मेलाहरूको निरन्तरतास्वरूप २०७२ पुस ९ गते पोखरामा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी-सम्बन्धी क्षेरीय संवाद कार्यक्रम आयोजना गरियो । सी.बी.एम. नेपालसँगको साझेदारीमा आयोजना गरिएको त्यस कार्यक्रममा पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रका ३० जना रोजगारी (जागिर) खोजिरहेका अपाङ्गता भएका व्यक्ति, १० जना रोजगारदाता, १० जना रोजगारी एवं स्वरोजगारी गरिरहेका अपाङ्गता भएका व्यक्ति तथा १५ जना अपाङ्गताका क्षेत्रमा काम गरिरहेका संस्थाका प्रतिनिधिको सहभागिता थियो ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीसम्बन्धी प्रस्तुतीकरणबाट सुरु गरिएको औपचारिक संवाद कार्यक्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिइरहेका केही रोजगारदाताले आफ्ना अनुभव प्रस्तुत गर्दै अन्य रोजगारदातालाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले केही गर्नै सक्दैनन् भनेर सोच्नुभन्दा केही व्यक्तिसँग काम गरेर हेर्न सुझाव दिए ।

कार्यक्रममा सबै रोजगारदातासँग प्रतिबद्धता लिइनुका साथै सबै सहभागीलाई अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूद्वारा तयार गरिएका विभिन्न सामग्री राखिएका स्टलहरूसमेत अवलोकन गराइयो ।

कार्यक्रम अवधिमा गरिएको सामग्रीहरूको प्रदर्शनी, रोजगारी खोजिरहेका व्यक्तिहरूलाई प्रत्यक्षरूपमा विशेषज्ञद्वारा गरिएको परामर्श सेवा र सफल उद्यमीहरूका सफलताका कथा प्रस्तुतीकरण जस्ता कुराले कार्यक्रममा झनै बढी रौनक थप्ने काम गरेको अनुभव गरियो ।

# रोजगारी तथा आयमा पहुँचका लागि
# प्रदर्शनी तथा क्षेत्रीय गोष्ठी

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालको पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय कार्यालयले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले उत्पादन गरेका हस्तकलाका सामग्रीहरूको प्रवर्द्धनात्मक मेलाका साथै रोजगारदाता निकायहरूसँग वृहत अन्तरक्रिया आयोजना गर्‍यो ।

विराटनगरमा २०७२ माघ २, ३ र ४ गते आयोजित कार्यक्रम अन्तर्गत माघ ३ गते कार्यपत्र प्रस्तुत गरी ११ बुँदे पूर्वाञ्चल घोषणापत्रसमेत जारी गरियो ।

सबै प्रकृतिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको गुणस्तरीय जीवनको सुनिश्चितताका लागि क्रियाशील रहेको सन्दर्भमा महासङ्घले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको क्रियाशीलतामा विषेश जोडदिंदै आएको छ । त्यसक्रममा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको उत्पादनशील जीवनयापनका लागि पछिल्ला दिनहरूमा रोजगारी तथा आयमा पहुँचका क्षेत्र पहिचान गरी सराकारी तथा निजी क्षेत्रसँग समन्वय र सहकार्य विस्तार गर्दै जाने सोचका साथ अगाडि बढिरहेको छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारीको अधिकारको अवस्था दिन प्रतिदिन जटिल बन्दै आएको छ । उनीहरूसँग भएको क्षमताप्रति रोजगारदाताहरूको विश्वास कम भएको सन्दर्भमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिने र नदिने निकायबीच अन्तरक्रिया गरी अनुभव आदान प्रदान गर्ने तथा राज्यको रोजगारीमा आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था कायम गर्न पहल गरिएको छ ।

अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिने निकायहरू उनीहरूको कार्यशैलीबाट सन्तुष्ट बनिरहेको सन्दर्भमा त्यस्ता अनुभव अन्य रोजगारदातासँग पनि पुर्‍याउन सकिएको खण्डमा रोजगारीमा पहुँच विस्तार हुने भएको हुँदा कार्यशालामा अनुभव साटासाट गरियो ।

अर्कोतर्फ, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले विभिन्न किसिमका हस्तकलाका सीप हासिल गरी गुणस्तरीय सामग्रीहरू उत्पादन गरिरहे पनि प्रचार प्रसारको अभावमा बजारीकरणमा समस्या भइरहेको अवस्थालाई चिर्न उनीहरूले उत्पादन गरेका सामग्रीहरूको बिक्री मेला आयोजना गरिएको हो ।

तीन दिनका लागि आयोजित मेलामा विभिन्न जिल्लाबाट ल्याइएका लगभग सबै सामग्री बिक्री भई मेला हेर्न पुग्नुभएकाहरू रित्तै फर्कनुपरेको अवस्थासमेत सिर्जना भयो । यसबाट मेलाको सान्दर्भिकता थप स्पष्ट हुन्छ एकातिर भने उत्पादकहरूमा थप हौसला मिलेको देखियो ।

*हस्तकलाका सामग्रीहरूको प्रवर्द्धनका लागि आयोजित मेला सञ्चालनका लागि एन.एल.आर. विराटनगर, करुणा फाउन्डेसन सुनसरी, धरान*

*उपनगरपालिका, नेपाल लेप्रोसी फेलोसिफ सुनसरी, युनाइटेड मिसन टु नेपालले आर्थिक सहयोग गरेका हुन् ।*

*मेलामा १० वटा स्टल राखिएका थिए । ती स्टलमा सामर्थ्य समाजले* फ्रक, जामा, म्याक्सी, कुर्ता–सुरुवाल तथा बालबालिकाका लुगाहरू, अपाङ्ग महिला सङ्घ मोरङबाट बालबालिकाका खेलौना, उपहार (गिफ्ट) का सामग्री, सजावटका सामग्री, कुसन, सल, टोपी, चप्पल, डस्टबिन राखेका थिए ।

त्यसैगरी, नेपाल चेलिबेटी अपाङ्ग महिला

समाज (हाँसपोसा, सुनसरी) बाट चप्पल, किरिङ, रबर, रुमाल, थैली, धूप, चुरा, पर्स, पोते तथा जुना घिमिरे (धनकुटा) ले सल्लोका पातबाट बनेका सजावटका सामग्री, भद्रकला अधिकारले मुढा तथा कुर्ता सुरुवाल राख्नुभएको थियो ।

शम्भु सरदार र रूपलाल उराव (झोराहाट, मोरङ) बाट कुखुरा तथा तरकारीहरू, सी.बी.आर. विराटनगरबाट पुनःस्थापनाका सामग्रीहरूको प्रर्दशनी आदि राखिएको थियो ।

मेलाको २०७२ माघ २ गते पूर्वाञ्चलबाट उपस्थित ५० भन्दा बढी अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू तथा केन्द्रीय अध्यक्षको उपस्थितिमा ताली बजाएर उद्घाटन गरियो ।

तयारीका लागि छोटो समयका साथै पहिलो अनुभव भएको हुँदा टाढाका जिल्लाबाट प्रतिनिधित्वमा समस्या भयो । मोरङ, सुनसरी, धनकुटा र झापा जिल्लाका सामग्रीमात्र प्रदर्शनी तथा बिक्रीका लागि राखिएको थियो । मेलामा राखिएका सामग्री दुई दिनमै ९० प्रतिशत बिक्री भइसकेकाले अन्तिम दिन धेरै खरिदकर्ता रित्तै हात फर्कनुपर्‍यो ।

कार्यक्रममा दृष्टिबिहीन व्यक्तिले बनाएका मुढा सबैभन्दा छिटो बिकेर अपुग भयो । त्यसरी सामान बिक्री भइदिंदा सहभागी सबैमा उत्साह जगायो । त्यसैको फलस्वरूप बेलाबेलामा यस्ता कार्यक्रम अयोजना गरेर अनि विभिन्न व्यापार मेलामा सहभागिताको वातावरण मिलाइदिन सहभागीहरूले आग्रह गर्नुभयो ।

रोजगारी प्रवर्द्धनका लागि आयोजित अन्तरक्रियामा

महासङ्घका पूर्वाञ्चलका १६ जिल्लाबाट सदस्य संस्थाका १०० भन्दा बढी, राजनीतिक दलका, रोजगारदाता निकायका, सरकारी निकायका र अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाका प्रतिनिधि, सञ्चारकर्मीलगायत २०० भन्दा बढीको उपस्थिति रह्यो ।

कार्यक्रमको उद्घाटन सत्रको अध्यक्षता क्षेत्रीय अध्यक्ष रामबहादुर कार्कीले गर्नुभयो । कार्यक्रमलाई थप भव्यता दिन प्रमुख अतिथिको रूपमा पुनरावेदन अदालतका निमित्त मुख्य न्यायाधीश शिवराज अधिकारी, राजनीतिकरूपमा प्रतिबद्धता जाहेर गर्न मोरङ क्षेत्र १ र ४ का सभासद ऋषिकेश पोखरेल र शिवकुमार मण्डल, महासङ्घका केन्द्रीय अध्यक्ष सुदर्शन सुवेदी, महासचिव राजु बस्नेत, केन्द्रीय सदस्यहरू धर्मराज घिमिरे, श्यामबहादुर बस्नेत, यदुनाथ अधिकारी, चन्द्रकान्त पौडेल, तृप्ता मगरलगायतका व्यक्तित्वको उपस्थिति रह्यो ।

कार्यशालाको उद्घाटनलाई अर्थपूर्ण बनाउन सात वटा माटाका घैलामा अपाङ्गताका प्रकृति लेखेर पुष्पगुच्छा राखी सबै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको आयमाथि पहुँच भयो भनेमात्र **गुणस्तरीय जीवन सम्भव छ** भन्ने सन्देश प्रवाह गरियो ।

कार्यक्रममा क्षेत्रीय समितिका कोषाध्यक्ष दीपकला राईले अतिथि तथा सहभागीको स्वागत गर्नुभयो । त्यसैगरी, क्षेत्रीय सचिव विष्णुप्रसाद बरालले विषय वस्तुबारे जानकारी गराउनुभयो ।

कार्यक्रममा छलफललाई सहज बनाउन महासङ्घका क्षेत्रीय संयोजक उत्तम शिवाकोटीले रोजगारीसम्बन्धी कार्यपत्र प्रस्तुत गर्नुभयो । त्यसैलाई आधार बनाएर सहभागीहरूले आ–आफ्ना अनुभव तथा धारणा व्यक्त गर्नुभयो ।

कार्यपत्र प्रस्तुतिपछि रोजगारदाताहरूले भनाइ तथा अनुभव आदान प्रदान गर्दै आउँदा दिनहरूमा अन्य अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीका लागि ढोका खुला गरिएको घोषणा गर्नुभयो भने सबै सरोकारवालाले महासङ्घको यस अभियानमा साथ र सहयोग दिने प्रतिबद्धतासहित विराटनगर घोषणापत्र जारी गर्दै कार्यक्रम समापन गरियो ।००

## अपाङ्गता भएका
# विराटन

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालको चौथो पूर्वाञ्चल क्षेत्रीय अधिवेशन तथा सातौं साधारणसभाको अवसरमा २०७२ माघ ३ गते विराटनगरमा आयोजित अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सीप तथा रोजगार प्रवर्द्धनका लागि क्षेत्रीय कार्यशालाको अन्त्यमा,

नेपालको संविधान (२०७२), अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि– २००६ तथा मुलुकमा प्रचलित अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन– २०३९, त्यसैको नियमावली– २०५१ र विशेष शिक्षा नीति– २०५३ लाई समेत आधार मान्दै,

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घका पदाधिकारी, सदस्य तथा सरोकारवाला सङ्घ/संस्थाका प्रतिनिधिसमेतको उपस्थितिमा निम्नानुसार घोषणा गर्दछौं ।

१. अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन– २०३९, अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण नियमावली– २०५१ मा व्यवस्था भएबमोजिम २५ जनाभन्दा बढी कामदार/कर्मचारी नियुक्ति गर्ने कारखाना, सरकारी कार्यालय, शैक्षिक तथा स्वास्थ्य प्रतिष्ठान, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले पाँच प्रतिशतमा नघटाई अपाङ्ता भएका व्यक्तिलाई रोजगारी प्रदान गर्नुपर्दछ ।

२. सर्वोच्च अदालतले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको सहयोगी सम्बन्धमा गरेको फैसला चाँडोभन्दा चाँडो लागू गर्नुपर्दछ ।

३. विकासात्मक अपाङ्गता भएका

# व्यक्तिहरूको सीप तथा रोजगार प्रवर्द्धनबारे

# गर घोषणापत्र  २०७२

व्यक्तिहरूको रोजगारी सुनिश्चित गर्न त्यस्ता व्यक्तिहरूका लागि जीवन उपयोगी सीपको पनि सुनिश्चितता गरिनुपर्दछ ।

४. अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था तथा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायबाट सहयोग लिई सञ्चालन हुने जीविकोपार्जनसम्बन्धी कार्यक्रममा गरिने लगानीको एक प्रतिशत रकम अपाङ्गता क्षेत्रमा लगानी गर्ने सुनिश्चत गरिनुपर्दछ ।

५. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले कुनै उत्पादनमूलक व्यवसाय सञ्चालन गरी स्वरोजगार बन्न चाहेमा बैङ्क, वित्तीय संस्था तथा सहकारीहरूबाट सुलभ कर्जा दिने व्यवस्था मिलाउनुका साथै उनीहरूले उत्पादन गरेका वस्तुहरू खरिद गर्न राज्यले व्यक्ति, व्यापारिक फर्म तथा सरकारी कार्यालयलाई प्रोत्साहन गरी बजारको सुनिश्चिता प्रदान गर्नुपर्दछ ।

६. रोजगारीका लागि आवश्यक पर्ने शिक्षामा अपाङ्ता भएका व्यक्तिहरूलाई समान अवसर प्रदान गर्न समावेशी शिक्षाको नीति अवलम्बन गर्दै दृष्टिबिहीनमैत्री र बहिरामैत्री पाठ्यक्रम विकास गर्न विशेष ध्यान दिनुपर्दछ ।

७. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले गुणस्तरीय जीवन पाउने सुनिश्चित गर्नका लागि आय आर्जन र सम्पतिमा उनीहरूको पहुँच कायम गर्नुपर्दछ, त्यसका लागि आवश्यक कानुनी व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

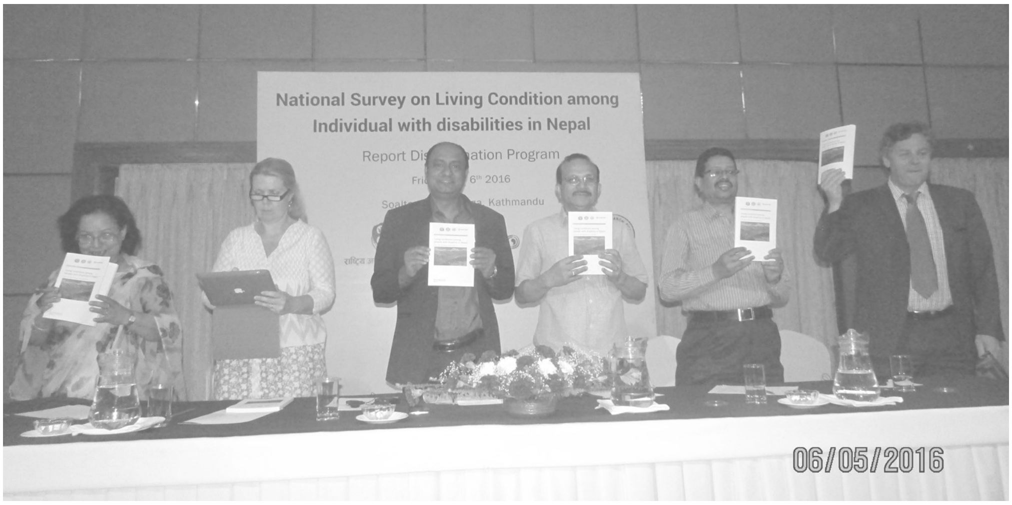
८. शिक्षालय र कार्यस्थलको भौतिक संरचना अपाङ्गतामैत्री बनाउन शौचालय र स्नानागारसमेत अपाङ्गतामैत्री बनाउनुपर्दछ । साथै, अपाङ्गतामैत्री कार्यवातावरण बनाउने र अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई रोजगारी दिने व्यावसायिक फर्मलाई राज्यले करछूटको सुविधा दिनुपर्दछ ।

९. अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी प्रवर्द्धनका लागि अपाङ्गतामैत्री रोजगारी तयारी कक्षा सञ्चालन गर्नुपर्दछ, साथै अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको योग्यता र दक्षतासहितको विवरण भएको बायोडाटा बैङ्क सञ्चालन गर्नुपर्दछ । साथै, अपाङ्गता भएका अन्य व्यक्तिका लागि विभिन्न प्रकारका स्वरोजगारमूलक तालिम सञ्चालन गर्नुपर्दछ ।

१०. निरन्तर छ महिनासम्म काम गरिसकेको अपाङ्गता भएको व्यक्तिलाई रोजगारीबाट हटाउन नपाइने कानुनी व्यवस्थाको सम्मान गर्दै सरकारी कार्यालय, सार्वजनिक संस्थान, स्थानीय निकाय र विद्यालयमा अस्थायी दरबन्दीमा कार्यरत व्यक्तिलाई सामान्य प्रक्रिया पूरा गरेर स्थायी गर्नुपर्दछ ।

११. अपाङ्ता भएका व्यक्तिहरूको रोजगारी प्रवर्द्धनसम्बन्धी यो घोषणापत्र लागू गराउन राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालले आफ्ना शाखाहरू र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू सम्मिलित संस्थाको पैरवी समूह बनाई सहजीकरण गर्न र आवश्यक परे दवावमूलक कार्यक्रम गर्न सक्नेछ । 00

# नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवनस्तर अध्ययन




नेपालमा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवनस्तर अध्ययनसम्बन्धी प्रतिवेदन काठमाडौंमा यही वैशाख २४ गते एक कार्यक्रमबीच सार्वजनिक गरियो ।

देशका ५९ वटा जिल्लाका १०० वटा क्षेत्र (क्लस्टर) निर्धारण गरेर ४ हजार घरधुरीमा २ हजार अपाङ्गता भएका व्यक्ति र २ हजार अपाङ्गता नभएका व्यक्तिबीच तुलनात्मक नमूना सर्वेक्षणसहित यो अध्ययन गरिएको हो ।

नर्वेजियन अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको महासङ्घ (FFO-Norway) को आर्थिक सहयोगमा यो अध्ययन गरिएको हो । नर्वेको सिन्टेफ नामक अन्तर्राष्ट्रियस्तरको अनुसन्धान संस्थाले नेपालको अध्ययन/अनुसन्धानमा संलग्न संस्था भ्याली रिसर्च ग्रुपसँग प्राविधिक साझेदारी र राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घसँग व्यवस्थापनकीय साझेदारी तथा नेपाल सरकार, महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको नेतृत्वमा अन्य विभिन्न विषयगत मन्त्रालय, योजना आयोग र केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागसमेतको समन्वयमा यो काम सम्पन्न भएको हो ।

राष्ट्रिय अपाङ्ग महासङ्घ नेपालको आयोजनामा भएको प्रतिवेदन सार्वजनिक कार्यक्रममा विभिन्न मन्त्रालय, विकास साझेदार, विश्वविद्यालय, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका सङ्घ संस्थाका प्रतिनिधका साथै सञ्चारकर्मीहरूको उपस्थिति थियो ।

महासङ्घका अध्यक्ष सुदर्शन सुवेदीले सञ्चालन गर्नुभएको कार्यक्रममा सिन्टेफ नर्वेका प्रोफेसर आर्ने हेनिङले प्रतिवेदनका सिफारिससम्बन्धमा जानकारी गराउनुभयो भने महासङ्घका प्रशासकीय व्यवस्थापक मनिष प्रसाईले प्रतिवेदनको आगामी प्रयोग र उपयोगिताबारे प्रस्तुतीकरण गर्नुभयो ।

कार्यक्रममा एफएफओ नर्वेका हाना विट्सनले वर्तमान प्रतिवेदनले देशभित्र अपाङ्गताका सवालमा थुप्रै काम गर्नुपर्ने स्पस्ट देखिएको र त्यस्ता काममा सघाउन नर्वे सरकार एवं नर्वेजियन अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको महासङ्घसमेत तयार रहेको बताउनुभयो ।

यो अध्ययन घरधुरी सर्वेक्षणका रूपमा दुई चरणको तह गत (stratified) नमूना प्रयोग गरेर गरिएको छ । यसमा निम्न प्रकृतिका प्रश्नावली प्रयोग गरिए :

- नाप जाँच/ सूचीकृत गर्ने प्रक्रियाका लागि

अपाङ्गता तथ्याङ्कसम्बन्धी वासिङ्टन समूहले तयार गरेका ६ प्रश्न (Screening questionnaire),
- अपाङ्गता भएका एवं नभएका व्यक्तिहरू रहेका घरधुरीमा सोधिने प्रश्नावली (Households questionnaire),
- नाप जाँच/सूचीकृत गर्ने प्रक्रियाबाट छानिएका अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई सोधिएका व्यक्तिगत प्रश्नावली (Case individual),
- अपाङ्गता नभएका व्यक्तिहरूलाई सोधिएका प्रश्नावली (Control individual) ।

अध्ययनले अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवनस्तर अध्ययन गर्न प्रयोग गरिएका प्रश्नावलीहरूले सामाजिक-आर्थिक सूचकाङ्कहरू, आर्थिक क्रियाकलापहरू, आम्दानी, स्वामित्व एवं भौतिक संरचना, प्रजनन स्वास्थ्यसँगै सामान्य स्वास्थ्य, स्वास्थ्यसम्बन्धी जानकारीमा पहुँच, सेवाहरूमा पहुँच, सूचनामा पहुँच, शिक्षा, सामाजिक सहभागिता र विभेद एवं दुर्व्यवहारबाट मुक्ति जस्ता जीवनस्तरका विभिन्न सूचकाङ्कलाई समेटेको छ ।

## वर्तमान अध्ययन प्रतिवेदनले मुख्यरूपमा निम्न कुराहरूको खुलासा गरेको छः

- अन्य व्यक्तिहरूको तुलनामा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको विभिन्न आधारभूत सेवा/ सुविधामा हुने पहुँच ७० देखि ९० प्रतिशतसम्म फरक परेको देखिन्छ । अर्थात्, नीतिगतरूपमा व्यवस्था भए पनि अधिकांश अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको विभिन्न सेवा/ सुविधामा पहुँच पुग्नसकेको छैन । व्यावसायिक पुनःस्थापना र कानुनी सल्लाह जस्ता सेवा प्राप्त गर्ने कुरामा सबैभन्दा बढी फरक देखिन्छ ।

- अपाङ्गता नभएका व्यक्तिहरूमा भन्दा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूमा सामान्य स्वास्थ्य समस्या, सूचनामा कम पहुँच, बेरोजगारीको दर, निरक्षरताको दर, विद्यालय छाड्ने दर, घरमा हुने न्यूनतम सेवाहरूको कमी जस्ता कुरा बढी पाइएको छ ।

- अपाङ्गता भएका व्यक्ति रहेका परिवारमा पारिवारिक सदस्यहरूको सङ्ख्या बढी भएको पाइयो भने करिब ८ मा १ जना अपाङ्गता भएका व्यक्तिले मात्र सहयोगी सामग्री प्रयोग गरेको पाइएको छ ।

- लैङ्गिक आधारमा हेर्दा अपाङ्गता भएका पुरूषभन्दा महिला निकै कम विद्यालय जाने, कम साक्षरता दर, कामकाजी जीवनमा कम सहभागिता, सहयोगी सामग्रीमा कम पहुँच, न्यून सामाजिक सहभागिता र बढी दीर्घरोग लिएर बाँचिरहेको पाइयो भने केहीले सार्वजनिक सेवामा विभेद अनुभव गरेको पनि पाइयो ।

- अध्ययनले ग्रामीण र शहरी क्षेत्रबीचको जीवनस्तरमा स्पष्ट फरकहरू देखाएको छ । गएको अन्तिम निर्वाचनमा भोट खसालेका मध्ये अपाङ्गता भएका र नभएका व्यक्तिबीच १२ प्रतिशतको फरक देखिन्छ ।

- अपाङ्गता भएका र नभएका व्यक्तिबीचको फरक देखाउने प्रमाणहरू स्थापित गर्नु मानव अधिकारको प्रवर्द्धन एवं अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको जीवनस्तर सुधार गर्ने कार्यका लागि एउटा महत्वपूर्ण कदम हो ।

वर्तमान अध्ययनले वकालतसम्बन्धी क्रियाकलापहरू अभिवृद्धि गर्न, प्राथमिकताहरू निर्धारण गर्न, असरहरू मापन गरेर नीति निर्माण गर्न, अवस्थाको अनुगमन गर्न र अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू एवं सर्वसाधारणमा ज्ञान अभिवृद्धि गर्ने जस्ता अवसरहरू प्रदान गर्न सिफारिस गरेको छ । ००

(अध्ययनको विस्तृत प्रतिवेदन http://www.nfdn.org.np/studies-and-surveys/living-condition-survey-pwd-2016.html मा उपलब्ध छ ।)

# Are they wheelchair or Cars?

“Totally insane price! PLEASE, PLEASE, PLEASE tell me why this should cost as much as a Smart Car? Why do these people want to rip people off? I desperately need one but certainly can't afford it, guess I'll sit in my stupid lounge chair the rest of my miserable life!!!” was the reaction of a disabled person when he saw these wheelchair price tags.

Normally simple manual wheelchair costs from 18,000 to 35,000 while a simple electric wheelchair costs 3-5 lakhs but an all terrain wheelchair costs 10-25 lakhs and above. In the mean while, Thousands of people are bedridden or are forced within the periphery of their homes because they become persons with disability. Their dreams wishes to have a normal life are all shattered the moment their mobility seizes. Normal wheelchair fail miserably when it encounters an obstacle in the path, if the roads are full of portholes and they get stuck, we are not into the staircase yet which is every wheelchair users nightmare.

2/3 of wheelchair users want to work but cannot because of the mobility problems. Out of 100, 85 people are not satisfied with their wheelchair performance and yet are forced to use the same device due to lack of better options. Every developing country is a victim of under utilizing their potential human resource from disability community because there aren’t enough wheelchair ramps, elevators and smart wheelchair in the market. Steven hawking is physically disabled and he is doing great works in the field of science and technology, so why not give platform to every disabled so that world can get many more intellects like him and the first step in the process is a better wheelchair that provides them freedom of mobility.

Looking at the price range, there seems to be no solution except being carried over. So let’s think why are they so expensive? Isn’t there a cheaper and cost effective solution? I think we need to think in that direction to encourage people and promote them such that world can have a cheaper and better wheelchair that a common people can afford.

■ **Manish Aryal**