

स्वीफ्ट अनुसन्धान जानकारी पत्र

नेपाल जानकारी पत्र, संख्या ३, डिसेम्बर २०१७

स्टडी अन वर्क इन फ्रिडम ट्रान्सन्यासनल (स्वीफ्ट) को
मूल्यांकनबाट पत्ता लागेका जानकारी

अन्तरदेशीय महिला श्रमिक प्रवासन: थोरै तलब पाउने नेपाली कामदारको दृष्टिकोण

यस जानकारी पत्रमा विदेशमा काम गरेर फर्केका नेपाली महिलाले भोगेका अन्तर्राष्ट्रिय प्रवासन प्रक्रिया र उनीहरूका अनुभवबारेमा संक्षेपमा वर्णन गरिएको छ । यो जानकारी पत्र आईएलओको वर्क इन फ्रिडम (डब्लुआईएफ) कार्यक्रमका लक्षित जिल्ला मोरङ, चितवन र रूपन्देहीमा बसोबास गरिरहेका, विदेशमा काम गरेर फर्किएका केही महिलामा गरिएको अनुसन्धानमा आधारित छ ।

पृष्ठभूमि

कम तलब पाउने प्रवासी महिला खासगरी घरेलु कामदारले असाध्यै असन्तुलित रोजगार सम्बन्ध बेहोर्नुपर्ने र उनीहरूले खतरनाक काम गर्नुपर्ने जोखिम बढी हुन्छ ।^१ पैसा तिरेर लगाइने घरेलु काम सम्बन्धी अनुसन्धान शोषणयुक्त भर्ना प्रक्रिया र काममा लगाउने चलन, कामदारको अधिकार रक्षा गर्ने नीति र कानूनको अभाव, सामूहिक प्रयास र कामदारको प्रतिनिधित्व नहुनु जस्ता विषयमा केन्द्रित छन् ।^२ तर, प्रवासन प्रक्रियाका बारेमा महिला आप्रवासी कामदारको दृष्टिकोण भने कमै मात्र आएका छन् । यस जानकारी पत्रमा नेपाली महिला कामदारको प्रवासन परिस्थिति र अनुभव सम्बन्धी जानकारी दिइएको छ, अपनाउन सकिने सुरक्षात्मक उपाय र हस्तक्षेपका सम्भावनामा प्रकाश पारिएको छ ।

जानकारीको स्रोत

यस जानकारी पत्रमा मोरङ, चितवन र रूपन्देही जिल्लामा रहेका, विदेशमा काम गरेर फर्केका ५२१ जना महिलामा मार्च देखि अप्रिल २०१५ मा गरिएको सर्वेक्षणबाट प्राप्त जानकारी प्रस्तुत गरिएको छ । यी महिलाको छनोट डब्लुआईएफ कार्यक्रमका साझेदारले समुदायमा रहेका आफ्ना साथी शिक्षकका माध्यमबाट गरेका थिए । यस अध्ययनका लागि विदेशमा काम गरेर, बितेका पाँच वर्षमा नेपाल फर्केका महिला कामदार मात्र छनोट गरिएको थियो । डब्लुआईएफले सञ्चालन गरेको 'दुई दिने निर्णय पूर्व तालिम' भन्दा पहिले जानकारी संकलनका काम गरिएको थियो ।

महिलाको घरायसी अवस्था

विदेशमा काम गरेर फर्केका अधिकांश अर्थात् ९२ प्रतिशत महिलाले उनीहरूभन्दा पहिले आफ्नो घरका कोही न कोही कामका लागि विदेश गइसकेको बताएका थिए । रूपन्देहीमा भने यो मात्रा अलि कम अर्थात् ८६ प्रतिशत थियो । सर्वेक्षण गरिएका महिलामध्ये एकतिहाइले अहिले मूलतः घर व्यवहार सन्हालेको बताए भने ७४ प्रतिशतले ज्यालादारीमा काम गर्ने गरेको अथवा स्व-रोजगार भएको बताए । विदेशमा बस्ने

परिवारले पठाएको पैसा नै उनीहरूको घरपरिवारको आम्दानी भएको धेरै (३९ प्रतिशत) ले बताए । ६२ प्रतिशत उत्तरदाताले घर चलाउन ऋण लिएको बताए । यस्तो बताउनेमा चितवनमा सबैभन्दा बढी (७२ प्रतिशत) र मोरङमा सबैभन्दा कम (५२ प्रतिशत) थिए ।

प्रवासन प्रक्रिया

सर्वेक्षण गरिएकामध्ये दुईतिहाइभन्दा बढीले सबैभन्दा पछिल्लो पटक विदेश जाँदा दलालमार्फत भएको बताए । यीमध्ये आधाभन्दा बढी (६६ प्रतिशत) लाई साथी अथवा समुदायका मानिसले र ३४ प्रतिशतलाई परिवारका मानिस र नातेदारले दलाल चिनाएका थिए (चित्र १ हेर्नुहोला) । १४ प्रतिशतले मात्र विदेश जानुअघि तालिम लिएका थिए । अलिपछि विदेश गएका महिलामध्ये चाहिँ तालिम लिनेको प्रतिशत बढी थियो । तालिम लिनेमध्ये दुईतिहाइले नेपाल छाड्नुअघि दिइने तालिम लिएका थिए भने २० प्रतिशतले सीपमूलक तालिम लिएका थिए । महिलाले तालिमबाट यी मुख्य फाइदा पाएको बताएका थिए: कार्यकौशलमा सुधार भएको (४४.३ प्रतिशत), सुसूचित भएको (४० प्रतिशत) र आवश्यक परेका खण्डमा सहयोग कहाँ पाइन्छ भन्ने जानकारी पाएको (२४.३ प्रतिशत) । तालिम नलिएका (झण्डै तीनचौँथाइ) मध्ये ७३ प्रतिशतले तालिम पाइन्छ भन्ने थाहा नपाएको बताए भने १४ प्रतिशतले तालिम लिनु आवश्यक नठानेको बताए । घरेलु कामदारका रूपमा पहिलो पटक विदेश जान लागेकाले आफ्नो काम सम्बन्धी सीपमूलक तालिम लिनेपर्ने व्यवस्था २०११ मा भएको थियो । यसो भएकाले सर्वेक्षण गरिएका धेरैले तालिम नलिएको बताएका हुन सक्छन् ।

तालिका १: सबैभन्दा पछिल्लो पटक विदेश जाँदा उनीहरूले लिएको तालिम (जुनसुकै खालको), संख्या=५२१, संख्या (प्रतिशत)

	तालिम नलिएको	तालिम लिएको	कुल
२००७ भन्दा पहिले	४४ (९.७.८)	१ (२.२)	४५
२००७-२०१०	२८९ (९०.३)	३१ (९.७)	३२०
२०१०-२०१५	११६ (७४.४)	४० (२५.६)	१५६
कुल	४४९ (८६.२)	७२ (१३.८)	५२१

* विदेश जानुअघि तालिम लिनेपर्ने व्यवस्था सन् २००७ मा भएको र घरेलु कामदारले सीपमूलक तालिम लिनेपर्ने व्यवस्था सन् २०११ मा गरिएकाले यसै आधारमा वर्ष छुट्याइएको हो ।

सबैभन्दा पछिल्लो श्रम प्रवासन सम्बन्धी महिलाको अनुभव

गन्तव्य, काम र अवधि । सबैभन्दा पछिल्लो श्रम प्रवासनमा ८४ प्रतिशत महिला खाडी सहयोग परिषद् (जीसीसी) र ५ प्रतिशत महिला भारत गएका थिए । चार-चार प्रतिशत महिला मलेसिया र लेबनान गएका थिए । तीमध्ये झण्डै ८० प्रतिशतले घरेलु कामदारका रूपमा काम गरेका थिए बाँकीले सरफाइ, हेरचाह अथवा खाना पकाउने काम गरेका थिए (चित्र २ हेर्नुहोला) । गन्तव्य देशमा दुई-तीन वर्ष बिताएको भनी उत्तर दिनेहरू धेरै (२८ प्रतिशत) थिए । बसाइको अवधि महिलापिच्छे फरक थियो । १० प्रतिशतले एक वर्षभन्दा कम समय विदेश बसेको बताए भने ११ प्रतिशतले पाँच वर्षभन्दा बढी बसेको बताए ।

कामका शर्त र काम गर्ने वातावरण सम्बन्धमा सम्झौता र व्यवहारमा अन्तर । विदेश जानुअघि कामका शर्त र सुविधा सम्बन्धी के कस्ता जानकारी दिइएको थियो र व्यवहारमा ती लागू भए कि भएनन् भनी महिलालाई सोधिएको थियो । आफ्नो रोजागारीसँग सम्बन्धित प्रायः सबै पक्षका जानकारी मौखिक वा लिखित रूपमा दिइएको थियो भनी उनीहरूले बताए । यसमा केही महत्वपूर्ण अपवाद भने थिए । अधिकांशले यी विषयका जानकारी नेपाल छाड्नुअघि आफूलाई नबताइएको उल्लेख गरेः ओभरटाइम काम र त्यसको पारिश्रमिक (८५ प्रतिशत), विदेशी कामदारको अधिकार र जिम्मेवारी (८५ प्रतिशत), सम्झौता बीचमै तोड्दा हुने सजाय (७२ प्रतिशत), बिदा र फुर्सद (६६ प्रतिशत), काम गर्नुपर्ने समय (६४ प्रतिशत) र रोजगारदाता/कम्पनीको नाम (५८ प्रतिशत) । लिखितभन्दा पनि मौखिक सम्झौता भएको भनी धेरैले बताएका थिए ।

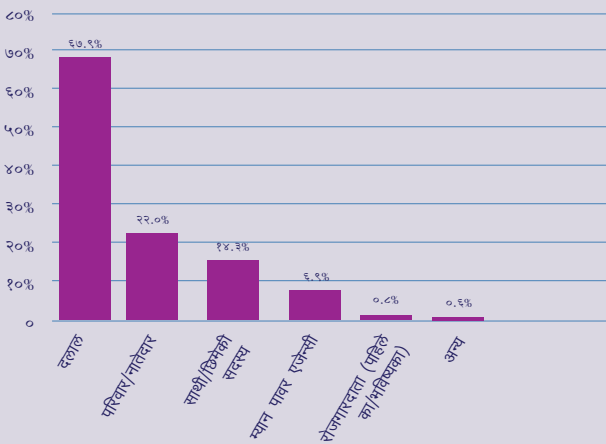
सेवाका शर्तबारेमा जसजसलाई लिखित वा मौखिक जुन तरिकाले भए पनि बताइएको थियो उनीहरूमध्ये अधिकांशले सेवासुविधा भनेजस्तै अथवा भनेभन्दा राम्रो भएको बताएका थिए (चित्र ३ हेर्नुहोला) । लिखित (मौखिक होइन) सम्झौता जोसँग गरिएको थियो उनीहरूले सेवा-शर्त व्यवहारमा बढी मात्रामा लागू भएको भनी बताए । तर, तलब र काम गर्ने समयका मामिलामा भने लिखित वा मौखिक सम्झौतामा भनिएजति राम्रो नभएको अधिकांश महिलाले बताए ।

गन्तव्य देशमा हिँड्नुले गर्ने स्वतन्त्रता, काम गर्ने वातावरण र दुर्व्यवहारको अनुभव । ९० प्रतिशत महिलाको परिचयपत्र खासगरी पासपोर्ट रोजगारदाताले राखेका थिए । यीमध्ये ७४ प्रतिशतले आफूलाई चाहिएका बेलामा परिचयपत्र आफूले नपाएको बताए । १२ प्रतिशतले आफूले काम गरेका समयमा अथवा आफू सुतेका समयमा आफ्नो परिचयपत्र ताल्वा लगाएर राखिने गरेको बताए । यीमध्ये १३ प्रतिशतले मात्र आकस्मिक काम पर्दा परिचयपत्र पाएको बताए ।

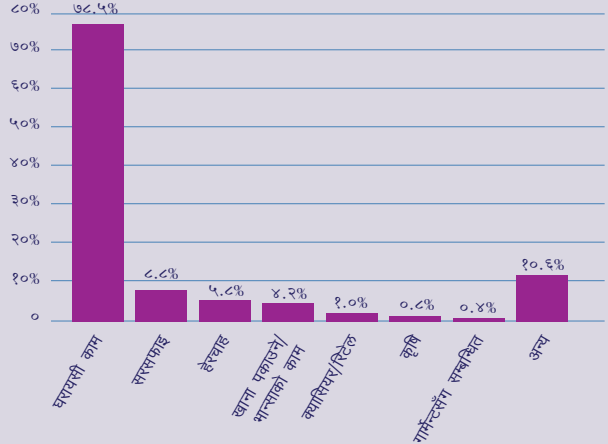
सर्वेक्षण गरिएका अधिकांश (८५ प्रतिशत) महिलाले हप्ताको सातै दिन काम गर्नुपर्थ्यो । हरेक दिन सरदर १३ घण्टासम्म काम गर्नुपर्थ्यो । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले पहिचान गरेका बँधुवा कामदारका सूचकका रूपमा रहेका धेरै खालका शोषण भोग्नुपरेको भनी अधिकांश महिलाले बताए । लगभग ८० प्रतिशत महिलाले आफूले काम गर्नु नपर्ने समयमा पनि उनीहरूलाई कार्यस्थल छाड्न कहिल्यै दिइएन वा आक्कल-भुक्कल मात्र दिइयो भनी बताए । झण्डै ७० प्रतिशतले 'सधैँभरि' विना थप पारिश्रमिक दिनको ८ घण्टाभन्दा बढी समय काम गर्नुपरेको बताए । आधाभन्दा अलि बढीले काम गर्ने समयभन्दा अरु बेला पनि कहिल्यै छुट्टी दिइएन भनी बताए । अन्य खालका शोषणको अनुभव गर्नुपरेको कुरा चाहिँ कसैकसैले मात्र बताए । १० प्रतिशतभन्दा कम महिलाले मात्र रोजगारदाताले आफूलाई तलब नदिने धम्की दिएको, सजाय स्वरूप तलब घटाएको, सरकारी अधिकारीलाई उजुर गर्ने वा कामबाट बर्खास्त गर्ने धम्की दिएको बताए । ६५ प्रतिशत महिलाले ८ घण्टा काम गरेपछि आधाघण्टा आराम गर्ने समय दिएको बताए । रोजगारदाताले हिंसा वा दुर्व्यवहार गरे कि भनेर पनि महिलालाई सोधिएको थियो । सबैभन्दा धेरै (३९ प्रतिशत) ले गाली गरेको, १५ प्रतिशतले कुटापिट गर्ने धम्की दिएको बताए । हिंसा भोगेको, कुटाइ खाएको बताउने महिला ९ प्रतिशत थिए (चित्र ४ हेर्नुहोला) ।

फेरि विदेश जाने चाहना । अधिकांश (७२ प्रतिशत) सहभागीले फेरि विदेश जाने योजना बनाएका थिएनन् । २४ प्रतिशतले चाहिँ कामका लागि फेरि विदेश जाने योजना बनाएको बताएका थिए । यस्तो योजना बनाउनेमध्ये ५३ प्रतिशतले आगामी ६ महिनाभित्रमा विदेश जाने योजना बनाएको बताएका थिए ।

चित्र १: विदेश जान चाहने महिलाका लागि सहयोग दिने, बहुउत्तर दिन सकिने, संख्या=५०५



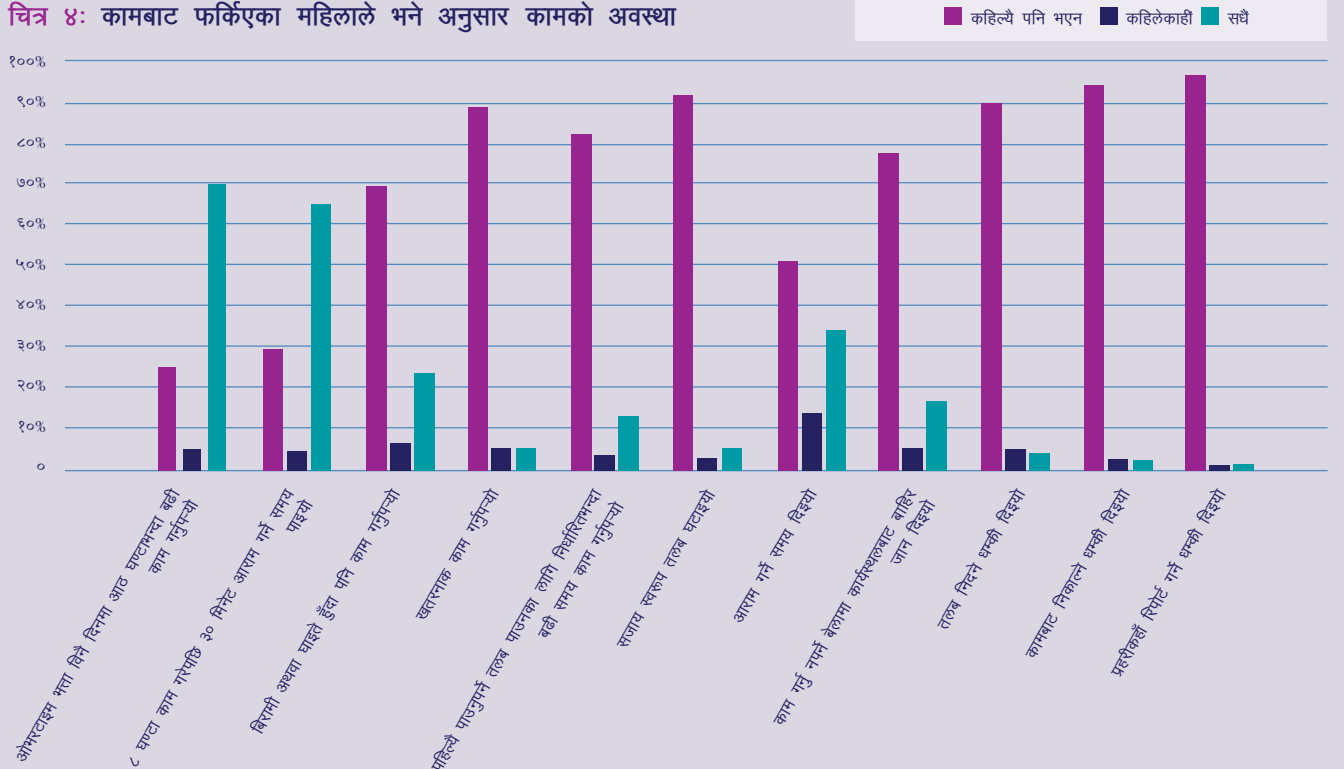
चित्र २: सबैभन्दा पछिल्लो पटक कामका लागि विदेश जाँदा गरेको काम, धेरै उत्तर दिन सकिने, संख्या=५२१



चित्र ३: रोजगारीका सेवा र शर्त, मौखिक र लिखित सम्झौता अनुसार भए/नभएको*



चित्र ४: कामबाट फर्किएका महिलाले भने अनुसार कामको अवस्था



अध्ययनबाट पता लागेका कुराको सान्दर्भिकता

विद्यमान तालिम कार्यक्रमका सम्बन्धमा चेतना । अन्तर्वार्ता गरिएका महिलामध्ये अत्यधिकले कामका लागि विदेश जानुअघि कुनै पनि किसिमको तालिम लिएका थिएनन् । अधिकांश घटनामा, यस्ता तालिम नलिनुको कारण त्यस्तो तालिम पाइन्छ भन्ने कुरा थाहै नभएको भनी बताएका थिए । कामका लागि विदेश जान चाहने महिलालाई तालिम दिन सञ्चालित कार्यक्रमले तालिम दिइँदछ भन्ने जानकारी प्रसार गर्न थप माध्यम अपनाउनेबारेमा सोच्नुपर्छ । सम्भव भएसम्म सामुदायिक संस्था र प्रवासीहरूको सामाजिक सञ्जालमार्फत पनि यस्ता जानकारी प्रसार गर्न सकिनेछ । विभिन्न तालिम कतिपय गुणस्तरयुक्त छन् र ती तालिम कतिपय उपयोगी भए भन्ने कुरा भन्न सकिँदैन तर कामका लागि विदेश जान चाहनेलाई यस्ता तालिम प्रदान गर्नका लागि अन्य रणनीतिमा ध्यान दिनुपर्छ । यसबाहेक, श्रम दलालले थप के भूमिका खेल्न सक्छन् भन्ने विषयमा अन्वेषण गर्नुपर्छ । दलालहरू बदनाम भएका छन् भन्ने कुरा यथार्थ हो तर उनीहरूले मानिस र ठाउँका बीचमा सम्बन्ध कायम गराउँछन् र उनीहरूको सञ्जाल स्थापित छ । त्यसैले कामदारको अन्तर्राष्ट्रिय आवागमनमा उनीहरूले मुख्य भूमिका खेलेका हुन्छन् । प्रवासनलाई सुरक्षित बनाउने रणनीतिमा उनीहरूको भूमिका कतिसम्म हुन सक्छ भन्नेबारे खोज हुन बाँकी नै छ^{१५}, खासगरी तालिम लिनु पर्दैन भनेर महिलालाई दलालले नै भन्ने गरेको सुनिएको छ । दलालहरूले प्रतिस्पर्धात्मक र जोखिमपूर्ण वातावरणमा आफ्नो व्यवसाय चलाउनुपर्ने हुनाले उनीहरूको थप भूमिका र स्वार्थ बाझिने डर पनि छ ।

मौखिक सम्झौता र लिखित करार । अधिकांश सहभागीले श्रम प्रवासन सम्बन्धमा मौखिक सम्झौता गरेका हुन्छन् । अधिकांश घटनामा यस्तो सम्झौता अनुसार नै काम हुने भए पनि गन्तव्य देशमा महिलाले सम्झौतामा उल्लेख भएका सुविधा नपाउन (वा बढी पाउन) सक्छन् । लिखित सम्झौता गर्नेभन्दा मौखिक सम्झौता गर्नेले यस्तो अवस्था भोग्नुपर्ने बढी सम्भावना हुन्छ । मौखिक वा लिखित सम्झौता गरेर विदेश जाने धेरै महिलाले आफू तलब र काम गर्ने समयावधिका विषयमा ठगिएको बताएका छन् । त्यसैले, कामका लागि विदेश जान चाहनेले नेपाल छाड्नुअघि नै लिखित सम्झौता गर्नेपर्ने र सम्झौताका विस्तृत विवरणबारे छलफल गर्नेपर्ने बनाउन प्रयास गर्नुपर्छ । तर यस्ता उपाय अपनाउँदैंमा प्रवासी कामदारको पूर्ण सुरक्षा हुँदैन । त्यसैले यी कुरा सुनिश्चित हुनुपर्छ: काम गर्ने ठाउँमा पुगेपछि पहिले गरेको सम्झौता च्यातेर अर्को सम्झौतामा सही गराइँदैन र सम्झौतामा उल्लेख भएका शर्त लागू गराउन योग्य हुन्छन्^{१६} । सम्झौतामा उल्लेख भएका शर्त लागू गराउनका लागि नभई नहुने एउटा पूर्वशर्त छ । त्यो हो: कामदार पुगेका देशले कामदारको अधिकारलाई सम्मान गर्नुपर्छ र अन्तर्राष्ट्रिय नियममा उल्लेख भए अनुसार स्वदेशी र विदेशी कामदारलाई समान व्यवहार गर्नुपर्छ ।^{१७}

रोजगारदाताले पासपोर्ट लिने चलन । अन्तर्वार्ता गरिएका अधिकांश महिलाले उनीहरूको परिचयपत्र खासगरी पासपोर्ट रोजगारदाताले राख्ने गरेको बताए । यस्तो चलनका विरोधमा पहिले अधिकांश प्रवासी कामदारले असन्तुष्टि व्यक्त गर्थे भनिन्थ्यो ।^{१८} कामदार भाग्न नपाऊन् र कामदार भर्ना गर्दा लागेको खर्च नडुबोस् भनेर रोजगारदाताले यसो

गर्ने गरेको बताइन्थ्यो ।^{१९} गन्तव्य देश विशेषगरी मध्यपूर्वका देशले वैकल्पिक करार गर्ने व्यवस्था गरी श्रम बजारमा प्रवासी कामदारको गतिशीलतामाथि लगाइएको प्रतिबन्ध हटाउनेतर्फ ध्यान दिनुपर्छ । विद्यमान काफला प्रणालीमा सुधार गर्दा कामदारको पासपोर्ट जफत गर्ने चलन घट्न सक्छ । पासपोर्ट जफत गर्ने चलनले कामदारको आवागमन र स्वतन्त्रता कुण्ठित पार्छ र उनीहरूलाई बधुँवा मजदुर बनाउँछ ।^{१९}

कामको अवस्था । अधिकांश सहभागीले आफूले विना साप्ताहिक बिदा अथवा कामबाट फुर्सद नलिईकन अतिरिक्त समय काम गर्नुपरेको र थरीथरीका दुर्व्यवहार भोग्नुपरेको बताए । सामाजिक रूपले एक्लो पार्दा, श्रम बजारमा गतिशीलता नहुँदा र स्वदेश फर्कन बाधा तेस्राइँदा प्रवासी कामदारले विद्यमान शोषणबाट मुक्ति पाउन सक्दैनन् । कम ज्याला पाउने श्रमिकका लागि आफ्नो अवस्था सुधार्ने मौका सीमित हुन्छन् ।^{२०} नीति र कानूनले यस्ता अवरोधलाई सम्बोधन गर्नुपर्छ र कानून लागू गर्न, कामको अवस्थाबारेमा मोलतोल गर्न अनि उनीहरू स्वेच्छिक रूपमा फर्कनका लागि निःशुल्क र छिटो प्रक्रिया लागू गर्न सहजीकरण गर्नुपर्छ ।

दोहोर्न्याएर विदेश जाने चलन निकै छ । एकचौथाइभन्दा अलिकति मात्र कम सहभागीले फेरि विदेश जाने योजना बनाएका थिए । यीमध्ये आधाभन्दा अलि बढीले अर्को ६ महिनाभित्र विदेश जान खोजेका थिए । नेपाली कामदार घर फर्कने क्रममा उनीहरूलाई स्थानीय श्रम बजारमा घुलमिल हुने काममा आइपर्ने कठिनाइका बारेमा ध्यान दिन जरुरी छ खासगरी प्रवासनका क्रममा उनीहरूले हासिल गरेका नयाँ सीपका सन्दर्भमा र बेरोजगारी र ऋण तिर्न बाँकी रहेको (यस्तो ऋण विदेश जाँदा लागेको पनि हुन सक्छ) परिस्थितिमा ।^{२१} यस्ता समूहका लागि लक्षित कार्यक्रमले उनीहरूलाई स्थानीय बजारमा काम खोज्न अथवा फेरि विदेश जानेका लागि उनीहरूको प्रवासन योजना प्रक्रिया सुधार्न सहयोग गर्न सक्छ । यसो गर्दा उनीहरूले राम्रो रोजगारी पाउन सक्लान् र प्रवास जाँदाका राम्रा परिणाम आउन सक्लान् ।

नोट

- 1 International Labour Organization (ILO). Domestic Work Policy Brief 9, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK). Dec 2015.
- 2 Deshingkar P, Zeitlyn B, Holtom B. Does migration for domestic work reduce poverty? A review of the literature and an agenda for research. Migrating out of Poverty RPC. 2014.
- 3 ILO 2012. Hard to see, harder to count. Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children, Geneva, ILO.
- 4 Kern A, Müller-Böker U. The middle space of migration: A case study on brokerage and recruitment agencies in Nepal. Geoforum. 2015 Oct 31;65:158-69.
- 5 Jureidini R, Moukarbel N. Female Sri Lankan domestic workers in Lebanon: A case of 'contract slavery'? Journal of Ethnic and Migration Studies. 2004 Jul 1;30(4):581-607.
- 6 Wickramasekara, Piyasiri. Labour Migration in South Asia: A Review of Issues, Policies and Practices (2011). International Migration Working Paper No. 108. <https://ssrn.com/abstract=1913316> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1913316>
- 7 ILO, Regional Office for Arab States. Employer-migrant worker relationships in the Middle East: exploring scope for internal labour market mobility and fair migration. Beirut, ILO. (White paper; Feb. 2017).
- 8 Intertwined – A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon. International Labour Office, Fundamental Principles and Rights at Work (FUNDAMENTALS); Labour Migration Branch (MIGRANT). Geneva, ILO, 2016.
- 9 Smith V, Halpin B. Low-wage work uncertainty often traps low-wage workers. Policy Brief UC Davies. 2014(9).
- 10 Benach J, Muntaner C, Delclos C, Menéndez M, Ronquillo C. Migration and "low-skilled" workers in destination countries. PLoS medicine. 2011 Jun 7;8(6):e1001043.

आभार

स्वीफ्ट इन्स्युएसन इन नेपालको नेतृत्व सेन्टर फर स्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटी, सोसल साइन्स बहा: काठमाडौँसँग मिलेर लण्डन स्कुल अफ हाइजिन एण्ड ट्रपिकल मेडिसिन (एलएसएचटीएम) ले गरेको छ ।

स्वीफ्ट इन्स्युएसनलाई अन्तर्राष्ट्रिय विकास विभागको युकेएडले सहयोग गरेको छ । तर यस जानकारी पत्रमा व्यक्त भएका विचारमा सो विभागको आधिकारिक नीति झल्किएको हुन्छ भन्ने छैन ।



LONDON SCHOOL of HYGIENE & TROPICAL MEDICINE

