



मर्यादित रोजगारी र सुरक्षित आप्रवासन

अन्तर्राष्ट्रिय प्रवासी श्रमिक दिवस (१८ डिसेम्बर) २०१८

पुस ३, २०७५

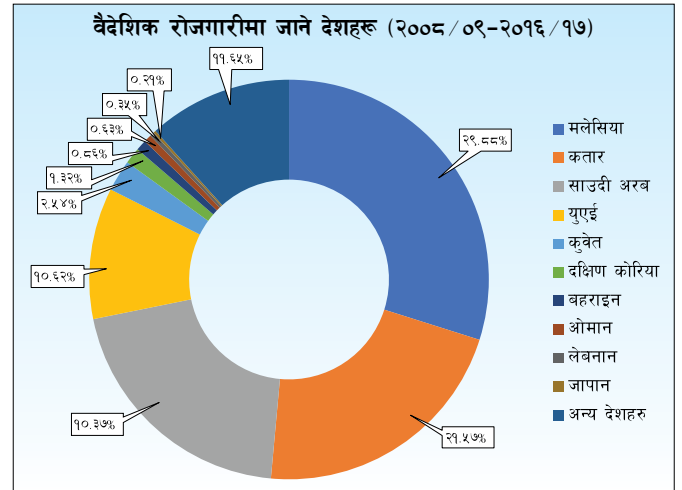
जिफन्ट र प्रवासी श्रमिक

जिफन्टले सन् १९९४ देखि विदेशमा काम गर्ने नेपालीको हक हितमा आवाज उठाउन थालेको हो। त्यसै बेलादेखि महासंघले सुरक्षित आप्रवासन अभियान सञ्चालन गरेका छौं। 'जहाँ श्रमिक त्यहाँ जिफन्ट' भन्ने नाराका साथ प्रवासमा रहेका नेपाली श्रमिकहरूलाई संगठित गर्न महासंघले विगत लामो समयदेखि काम गर्दै आइरहेको छ। यसै सन्दर्भमा विभिन्न देशमा जिफन्ट सपोर्ट ग्रुप बनाउने, सम्बन्धित देशका स्थानीय ट्रेड युनियनसँग समन्वय गर्ने तथा ट्रेड युनियन नभएका देशहरूमा स्थानीय संघ संस्थाहरूसँग मिलेर त्यहाँ रहेका श्रमिकहरूको हक हित तथा सुरक्षाको लागि संगठित गर्ने र आवश्यक सहयोग गर्ने कार्य गरेको छ। जुन विधि विश्वव्यापी रूपमा सफल र जिफन्ट मोडेलको रूपमा स्थापित भइसकेकोछ। नेपालमा महासंघबाट विदेश विभाग तथा प्रवासी श्रमिक कमिटी मार्फत विभिन्न देशका सहयोग समूहहरूको समन्वय हुँदै आएको छ।

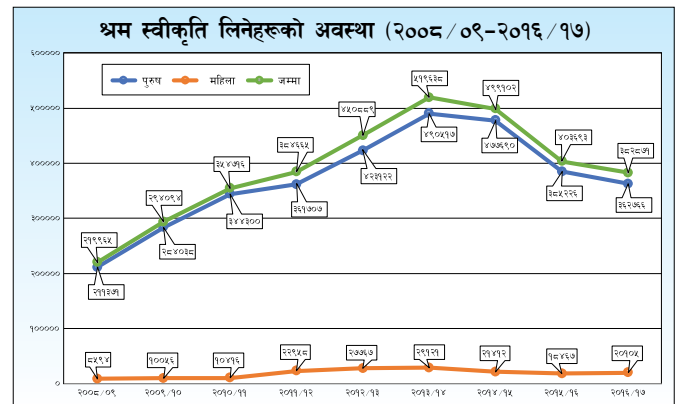
वैदेशिक रोजगारीको वर्तमान अवस्था

रोजगारीको लागि विदेश जाने वर्षेनी साढे चार लाखको सङ्ख्यामा नेपालीहरू श्रम बजारमा आए पनि विभिन्न कारणले विदेशिनको सङ्ख्या दैनिक बढ्दो मात्रामा छ। श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको प्रतिवेदन अनुसार नेपालमा सक्रिय रूपमा काम गर्नसक्ने उमेर समूहको श्रमशक्ति अर्थात् १५-५९ वर्ष समूहको जनसङ्ख्या ५६.९६ प्रतिशत रहेको छ। वर्तमान अवस्थामा वार्षिक ४ लाख ५० हजारभन्दा बढी व्यक्ति श्रम बजारमा प्रवेश गर्दछन्। नेपालमा विप्रेषणले कुल जीडीपीको २६.९ प्रतिशत समेटेदछ। नेपाल सरकारले हालसम्म ११० देशहरूमा श्रम स्वीकृति लिई काम गर्न जान पाउने गरी खुल्ला गरेको छ भने श्रम स्वीकृति लिएर पठाउनको लागि करिब ७३५ भन्दा बढी एजेन्सीहरू सक्रिय रहेका छन्।

नेपालबाट सन् १९९३/९४ मा ३,६०५ जना नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीमा गएको देखिन्छ भने सन् २००१ देखि प्रत्येक वर्ष एक लाखभन्दा बढीको दरले विदेशिएको देखिन्छ। सन् २०१३/१४ मा एकै वर्षमा ५,१९,६३८ जनाले श्रम स्वीकृति लिएको देखिन्छ भने सन् २००८/०९ देखि २०१६/१७ सम्ममा जम्मा ३५,०९,६३३ जनाले श्रम स्वीकृति लिएको देखिन्छ। मलेसिया प्रमुख गन्तव्यको रूपमा रहे तापनि सन् २०१५ को भूकम्प पश्चात नयाँ श्रम स्वीकृति लिनेको सङ्ख्या घट्दो रहेको छ। दक्षिण कोरियामा ईपीएस प्रणाली अन्तर्गत सन् २००८ देखि सन् २०१७ सम्ममा ४४,९७८ जनाले श्रम स्वीकृति लिएको देखिन्छ।

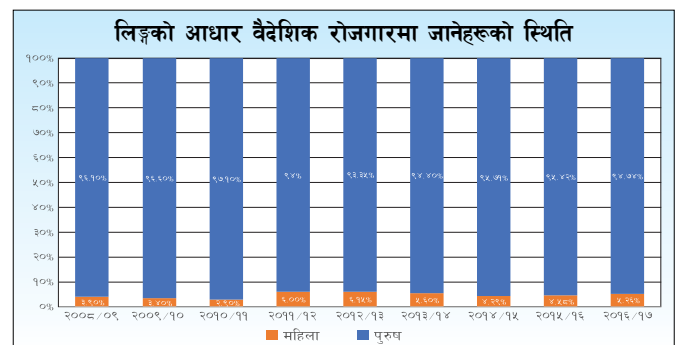


Source: Labor migration for employment: A status report for Nepal, 2015/016 – 2016/017



Source: Labor migration for employment: A status report for Nepal, 2015/016 – 2016/017

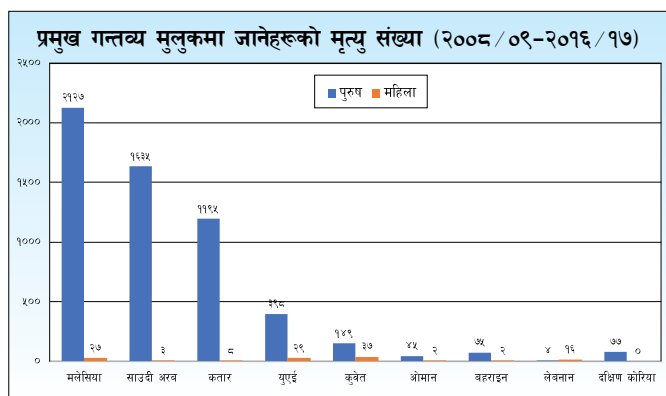
वैदेशिक रोजगारीमा श्रम स्वीकृति लिएर जाने श्रमिकहरूको जस्तो सङ्ख्यामा घटबढ भएको छ। सोही अनुपातमा महिला श्रमिकको सङ्ख्यामा समेत घटबढ भएको छ। हालसम्मको कुल तथ्याङ्कलाई हेर्दा महिला श्रमिकको सङ्ख्या कुल प्रवासी श्रमिकको भण्डै ५ प्रतिशत रहेको छ।



Source: Labor migration for employment: A status report for Nepal, 2015/016 – 2016/017

विदेशमा नेपाली श्रमिकको सङ्ख्याको वृद्धि मात्र भएको छैन । विदेशीले युवा जनशक्तिलाई उचित तालिम, अभिमुखीकरण नभएको कारण मृत्युदरमा समेत वृद्धि भएको छ । विदेशमा काम लगाउने कम्पनीले प्रवासीलाई श्री डि जब अर्थात डर्टी, डेन्जर र डिफिकल्ट जब दिने कारणले नेपाली श्रमिकहरूले अकालमै ज्यान गुमाउने अवस्था सिर्जना भएको छ । लामो समय कामको कारणले हृदयघात भई मृत्यु भएमा समेत “प्राकृतिक मृत्यु” मा गणना गरी नेपाली श्रमिकहरूलाई क्षतिपूर्तिबाट वञ्चित गरिएको छ । त्यसैले भविष्यमा विदेश पठाउँदा २४ घण्टा नै कभर गर्ने गरी बीमा प्रणाली लागु गर्न सम्बन्धित मुलुकसँग सम्झौता हुनु आवश्यक छ ।

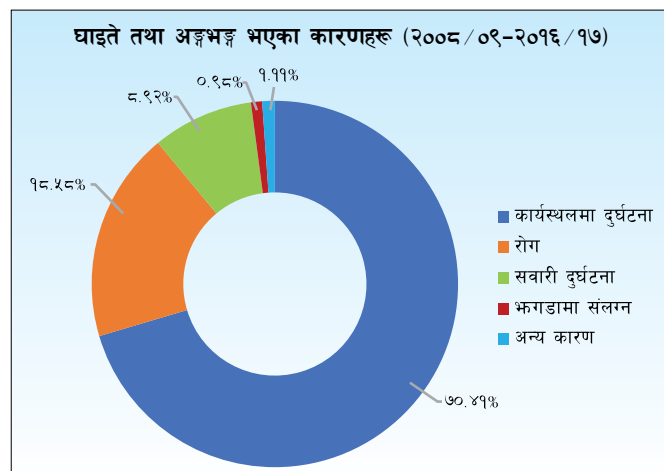
तालिका १ मा देखाइएको तथ्याङ्कमध्ये पनि बढी श्रमिक हुने निम्न मुलुकको सम्बन्धमा राज्यले पहिला ध्यान केन्द्रित गर्नु आवश्यक छ ।



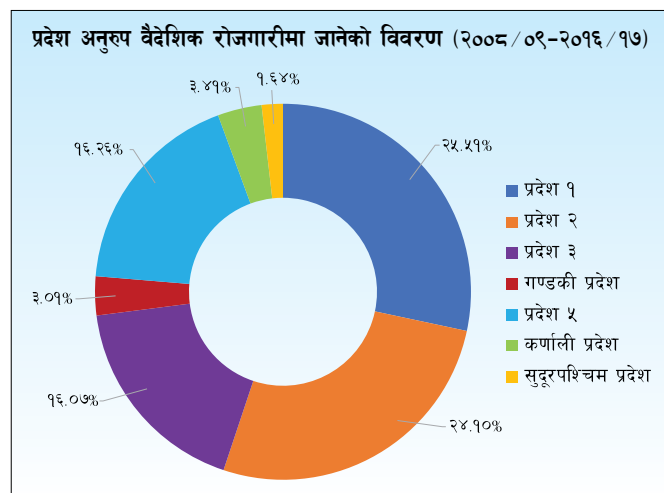
Source : Labor migration for employment : A status report for Nepal, 2015/016 – 2016/017

मृत्युमा मात्र हैन कार्यस्थल दुर्घटना तथा अन्य दुर्घटनामा परि नेपाली श्रमिकहरूले दुःख पाउने श्रम समेत उतिकै रहेको छ । नेपाल सरकारको तथ्यांक अनुसार ७० प्रतिशत कार्यस्थलमा नै

दुर्घटना हुने गरेको छ । यसबाट कार्यस्थललाई सुरक्षित बनाउने हो भने मृत्यु र दुर्घटनाको दरमा यसमा व्यापक न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ ।



Source : Labor migration for employment : A status report for Nepal, 2015/016 – 2016/017



Source : Labor migration for employment : A status report for Nepal, 2015/016 – 2016/017

तालिका १: वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकहरूको मृत्यु हुनाका कारण

आर्थिक वर्ष	मृत्युका कारण																		जम्मा
	मुटु दुख्ने		हृदयघात		हत्या		प्राकृतिक मृत्यु		आत्महत्या		सवारी दुर्घटना		कार्यस्थलमा दुर्घटना		अन्य कारणबाट		कारण नखुलेका		
	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	
२००८/०९	२५	१	२	०	१	०	२४	०	८	१	८	०	६	०	१३	१	०	०	९०
२००९/१०	१०४	२	१०	०	१	०	११०	८	२१	४	६५	२	४१	३	४७	०	०	०	४१८
२०१०/११	१००	०	४८	०	४०	०	११४	४	६०	२	६०	०	५९	२	६०	०	०	०	५४९
२०११/१२	१३४	०	३७	०	२	०	१०२	०	६१	५	९७	४	३९	२	१६०	३	०	०	६४६
२०१२/१३	११५	१	३१	१	२	०	१०५	१	७६	५	१०४	०	२७	०	२५६	३	०	०	७२७
२०१३/१४	१९०	०	७३	६	१	०	१३७	१	८७	९	११०	२	७८	१	१८८	५	०	०	८८८
२०१४/१५	२६८	०	८८	२	०	०	२४७	०	११०	३	१२०	१	११३	०	५४	०	०	०	१००६
२०१५/१६	१४४	४	९१	३	३	०	२४२	४	१००	९	१०१	२	८०	१	२८	१	०	०	८१३
२०१६/१७	६४	०	६४	०	१	०	२४६	६	८४	५	११८	४	५९	२	९७	१	४	०	७५५
जम्मा	११४४	८	४४४	१२	५७	०	१३२७	२४	६०७	४३	७८३	१५	५०२	११	९०३	१४	४	०	५८९२

Source : Labor migration for employment : A status report for Nepal, 2015/016 – 2016/017

विद्यमान कानुनी व्यवस्थाहरू

अन्तर्राष्ट्रिय कानुनले प्रवासी श्रमिकका सम्बन्धमा विभिन्न अधिकारहरूको प्रत्याभूत गरेको छ जसमध्ये ट्रेड युनियन अधिकार, समानताको हक, शून्य लागतमा श्रमिकहरू भर्ना प्रक्रिया, प्रवासी श्रमिकको पारिवारिक अधिकार, विप्रेषण आफ्नो देशमा पठाउन पाउने अधिकार, स्वतन्त्र रूपले आवत जावत गर्न पाउने अधिकार, करमा विभेद गर्न नहुने, सांस्कृतिक तथा धार्मिक स्वतन्त्रता, उचित र पर्याप्त सूचनाको हक लगायतका अधिकारको व्यवस्था गरेको छ भने नेपालको संविधानमा श्रमिकका हक अधिकार तथा रोजगारी सम्बन्धी विभिन्न हकको व्यवस्थाहरू गरिएका छन्। राज्यको निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गत श्रम र रोजगार नीतिमा वैदेशिक रोजगारी शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्ने, आर्जन भएको पुँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा लगाउने व्यवस्था गरिएको छ। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा वैधानिक बाटोबाट वैदेशिक रोजगारमा पठाउने, सोको लागि मेनपावर एजेन्सीलाई नियमन गर्ने, पीडितको उजुरी सुनुवाई गर्ने तथा क्षतिपूर्ति दिलाई दिने जस्ता कार्यको व्यवस्था गरिएको छ।

उजुरी र फछ्यौटको अवस्था

वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकहरूलाई दुर्घटना र मृत्युले मात्र हैन, नेपाली एजेन्सीबाट हुने ठगीले समेत सताउने गरेको छ। वैदेशिक रोजगारीको क्रममा ठगीमा पर्ने थुप्रै श्रमिकहरू कानुनी उपचारको प्रक्रियामा नै आउँदैनन्। विदेशमा ठगिएको अवस्थामा उजुर कहाँ गर्ने भन्ने अन्यौलताको कारणले समेत उजुर गर्दैनन्। उजुर परेको अवस्थामा समेत उनीहरूलाई तत्काल र प्रभावकारी सहयोग हुने गरेको पाइँदैन।

वैदेशिक रोजगारीमा ठगिनेको र श्रम शोषणमा पर्नेको सङ्ख्या पनि उल्लेख्य छ। कानुनी उपचारको अवस्था हेर्दा आ.व. २०७४/०७५ को उजुरीको सङ्ख्या हेर्दा संस्थागततर्फ रु. २४,०४,२६,८९८। रकम दावी भएकोमा रु. ४,१८,०२,५००। मात्र रकम असुल भएको देखिन्छ, जबकि यसमा परेको उजुरी सङ्ख्या ७६९ र समाधान भएका ७१८ मुद्दाहरू छन्। यस आकडालाई हेर्दा उजुरी समाधान भए पनि क्षतिपूर्ति भराउँदा दावी गरेको रकमको जम्मा १७% मात्र असुल गराइएको देखिन्छ। यसबाट पीडितले पर्याप्त सहयोग नपाउने अवस्था सिर्जना भई उजुरी गर्ने प्रकृतिमा नै कमी आएको देखिन्छ।

जहाँ श्रमिक त्यहाँ जिफन्ट

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघले आफ्नो पाँचौँ महाधिवेशनबाट पारित गरेको 'जहाँ श्रमिक त्यहाँ जिफन्ट'को नारा अनुरूप पहिलेदेखि नै प्रवासमा श्रमिकलाई संगठित गर्ने कामलाई अझ प्रभावकारी बनाउँदै आएको जस अनुसार हालसम्म दक्षिण कोरिया, हङकङ, मलेसिया, कतार, कुवेत, लेबनान, साउदी अरेबिया, युएई, बहराइन लगायतका देशहरूमा जिफन्ट सहयोग समूह स्थापना भई काम गरिएको छ भने जोर्डन जस्ता देशहरूमा काम गर्न शुरु गरिएको छ।

त्यसैगरी विभिन्न देशमा रहेका ट्रेड युनियनहरूसँग संभौता गरी सहकार्य गर्दै आएको छ। हामीले कोरियाको केसीटीयु, हङकङको एचकेसीटीयु, मलेसियाको एमटीयुसी र टिम्बर युनियन, लेबनानको फेनासोल, बहराइनको जिएफबीटीयु, कुवेतको केटीयुएफ र जोर्डनको जेटीजीसीयुसँग सम्भौता गरी सहकार्य गरेको छ। यस क्रममा ग्लोबल युनियन फेडेरसनमध्ये निर्माण क्षेत्रको युनियन बीडब्लुआई र युनि ग्लोबल लगायतका युनियनहरूसँग सहकार्य गर्दै आएको छ।

जिफन्टले जिफन्ट सहयोग समूह निर्माण गर्दै प्रवासमा रहेका नेपाली श्रमिकलाई संगठित तथा सहयोग गर्ने र स्थानीय युनियनमा आवद्ध गराउँदै आएका छौं। नेपालबाट जानुपूर्व जिफन्ट कार्यालयबाट सम्बन्धित गन्तव्य देशको लागि प्रवासी कमिटीको सदस्यता प्रदान गर्ने, स्वदेश तथा विदेशमा कानुनी साहयता तथा उद्धारको कार्य गर्ने, नीतिगत तहमा हस्तक्षेप गर्ने लगायत कार्य गरिआएको छ।

कानुनी सहायता तथा उद्धार सम्बन्धमा

जिफन्टले प्रवासी श्रमिकका बीच काम गर्दा देखिएका समस्याहरूमा सम्भौता विपरीत काम गराएको, मेनपावरले जुन कम्पनीमा काम गर्ने भनेर नेपालबाट पठाएको थियो त्यो कम्पनीमा काम नलगाई अर्को कम्पनीमा काम लगाएको, गैरकानुनी रूपमा पक्राउ परेको, रोजगारदाताले घरपरिवारको सम्पर्कमा आउन नदिएको, अकाल मृत्यु, सम्पर्क विहीन भएको, ठगीमा परेको, एजेन्सी तथा एजेण्टहरूले चर्को मात्रामा रकम असुल गरेको, नक्कली कागजात बनाई पठाएको, जबर्जस्ती काममा लगाएको, काम गरेको कम्पनीले तलब नदिएको, कोमामा रहेको, बीमा तथा क्षतिपूर्ति नपाएको, स्वास्थ्य समस्या, कार्यस्थलमा हुने दुर्घटना,

सिन्धुपाल्चोककी इश्वरी नेपाली (नाम परिवर्तन) ३ वर्ष अगाडी कुवेतमा गेली थिईन्। अचानक त्यहा पुगेको ३ महिना पछि सम्पर्क बिहीन भईन। परिवारसँग कुनै सम्पर्क भएको थिएन। श्रीमानको मृत्युपछि बिदेशिएकी उनी २ बच्चाहरु सासुको भरोसामा छाडेर गेली थिईन्। गत वर्षको भुक्म्पमा परि सासुको पनि मृत्यु भएपछि उनका भाईले बच्चाको बिचल्ली पर्यो भनि खोजी गरिदिन जिफण्टमा आए। जिफण्टबाट खोजी गर्दा उनी साउदीमा फेला परिन्। त्यसपछि त्यहाबाट दुताबासको सहयोगमा उद्धार गरि नेपाल फिकाईएको थियो। नेपाल फर्कदा उनको साहुनी र उसको छोरीले उनलाई पिटेर शरिस्को ढाडै भरि फलामको तारको टुक्रैटुक्रा गाडिएको, निलै भएको, दागैदाग भएको अवस्थामा थिईन्। उनलाई त्यहा काम गर्दा तलब दिएको थिएन। तर फर्कने बेलामा साहुले एउटा सानो कागज दिएको थियो, नेपाल पुगेर त्यो कागजमा के लेखेको छ थाहा नपाएर फाल्ने आँटदा उनको भाईले के रहेछ भनि हेर्दा मनी ट्रान्सफरको रसिद रहेछ, र केहि रकम पठाएको रहेछ। तर विगतको काम, पिटाई सहन गाह्रो भएर भाग्दा फेरि पत्रेर ल्याएको सम्भना, कमजोर शरिर, एकलै बालबच्चा स्याहार गर्नुपर्ने परिस्थितीमा उनी कसरी खुशी हुनु भन्ने प्रश्न आफैलाई गर्दैछिन्। तैपनि बाँचेर नेपाल आउन पाएकोमा दंग छिन्।

कार्यस्थलसँग सम्बन्धित रोगहरु लागेको, बेचबिखनमा परेको, मेनपावर कम्पनीले धम्की दिएको, एउटा देश वा काम भनेर अर्कै देश वा काममा लगाएको, मेडिकल अनफिट भएको, विरामी हुँदा उपचार नपाएको, विभिन्न समस्या पर्दा कानुनी उपचार नपाएको, जेल परी स्वदेश फिर्ता आउन नसकेको, अधिकतम जरिवाना तिर्न नसकेको, मृत्युदण्ड पाएको जस्ता समस्याहरु देखिएका छन् ।

त्यसैगरी विभिन्न देश स्थित जिफन्ट सपोर्ट ग्रुपबाट हेरिएका मुद्दाहरुमा कार्यस्थलको दुर्घटनाका कारण मृत्यु हुने, अंगभंग हुने, तलब नदिने, लेवी, खाना, आवास, बीमा लगायतको शीर्षकमा चर्को मात्रामा तलबबाट रकम कटौती गरिएको, असुरक्षित कार्यस्थल तथा वासस्थान, विरामी परी उपचार नपाएको, न्यूनतम तलब पाउनको लागि पनि अनिवार्य १२ घण्टा काम गर्नुपर्ने, नेपालबाट धेरै रकम लिई पठाएको, सम्झौता अनुसार काम, तलब, सुविधा नभएको, विभिन्न देशका श्रमिकहरु बीच विभेद गरिएको, मेनपावर कम्पनीले अलपत्र पारेको जस्ता हजारौं श्रमिकको समस्या समाधान गरिएको छ ।

त्यसैगरी जिफन्ट सपोर्ट ग्रुपले घरेलु काममा रहेका महिला श्रमिकहरु हराएको, असुरक्षित कार्यस्थल, गैरकानुनी तवरबाट ल्याएर बिना तलब काममा लगाएको जस्ता समस्याहरुमा दुतावास तथा त्यहाँको स्थानीय ट्रेड यूनियन र विभिन्न संघ संस्थाको सहकार्यमा समाधान गर्ने गरेको छ ।

श्रम आप्रवासन सम्बन्धमा महासंघको धारणा

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ जिफन्टले विदेशमा युवा श्रमशक्ति पठाउने कार्यबाट मुलुकमा विकास सम्भव हुँदैन । यसले केवल बेरोजगारीको कारण तत्काल उत्पन्न दबाबलाई न्यूनीकरण मात्र गर्न सक्छ भन्ने निष्कर्ष निकालेको छ । त्यसैले हामी स्वदेशमा नै रोजगारी सिर्जना हुनुपर्दछ र विदेश जान चाहनेलाई सुरक्षित रूपमा काम गर्ने वातावरण बन्नुपर्छ भन्ने पक्षमा छौं । जिफन्टको सातौं महाधिवेशनले प्रवासी श्रमिकको संरक्षणमा पारित गरेका नीति तथा अन्य समयमा व्यक्त धारणा निम्न अनुसार रहेको छ ।

१. नेपाल सरकारले नेपाली श्रमिकको गन्तव्य मुलुकसँग दुई पक्षीय श्रम सम्झौता गरी श्रमिकको हक हित र सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्नु पर्दछ ।
२. नेपाली दूतावास तथा कूटनीतिक नियोगलाई श्रमिकहरुको संरक्षणमा अधिकतम परिचालन गर्नु पर्दछ ।

सिन्धुपाल्चोककी कमली (नाम परिवर्तन) तामङ्गलाई घरेलु कामको लागि श्रम स्वीकृती लिई कुबेतमा लगेकोमा पछि साउदी अरबको रोजगारदातालाई बित्री गरेको पाइयो । साउदीबाट जिफन्ट सपोर्ट ग्रुपका संयोजक राज तामाङ्गले महिलाले लगाउने कपडा (बुर्का) लगाई उद्धार गरि फिर्ती केन्द्रमा ल्याई नेपाल फिर्ता पठाउनु भएको थियो र नेपालमा आएपछि मानव वेचबिखन मुद्दा दायर गरिएको थियो र निजलाई पठाउने दलाललाई पक्राउ गरिएको छ र मानव वेचबिखन मुद्दा चलिरहेको छ ।

३. वैदेशिक रोजगारीलाई प्रवर्द्धन नगरी स्वदेशमा नै अधिकतम तथा लाभदायी रोजगारीको सिर्जना गरी विदेशिने युवालाई स्वदेशको विकासमा परिचालन गर्नु पर्दछ ।
४. विप्रेषणलाई उत्पादनमूलक लगानीतर्फ प्रवाहित गराई स्वदेशमा नै रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्ने वातावरण बनाउनु पर्दछ ।
५. विदेशमा प्राप्त सीप, अनुभव र प्रविधिको आधारमा श्रमिकको दक्षता प्रमाणीकरण गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।
६. नेपाल जस्ता श्रमिक निर्यात गर्ने मुलुकसँग समन्वय गरी प्रवासी श्रमिकलाई काममा लगाउने मुलुकसँग युवा श्रमशक्ति प्रयोग बापत 'सोसियल कस्ट'को दाबी गर्न सुरु गरिनु पर्दछ ।
७. कार्यक्षेत्रबाट नै नेपालको आम निर्वाचनमा मतदानको अधिकतम सुनिश्चित गर्न आवश्यक प्रक्रिया अगाडि बढाउने ।
८. विदेश जाने श्रमिकबाट टिकट, भिसा, स्वास्थ्य परीक्षण वा अन्य नाममा कुनै फि तथा शुल्क लिन नपाउने कुरालाई कडाइका साथ लागू गर्नु पर्दछ । यो विपरीत कमिशन, फि शुल्क लिएको पाइएमा सम्पत्ति शुद्धिकरण गर्ने सरकारी निकाय परिचालन गरी त्यस्ता व्यक्तिलाई कार्वाहीको दायरामा ल्याउनु पर्दछ ।
९. विदेशमा कार्यरत नेपाली श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षाको दायरमा ल्याउन सम्बन्धित गन्तव्य मुलुकको सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने निकायसँग द्विपक्षीय पारस्परिक सम्झौता प्रारम्भ गरिनु पर्दछ ।
१०. आईएलओ १८९ पारित गरी प्रवासमा जाने घरेलु श्रमिकलाई उचित वातावरण सिर्जना गर्नु पर्दछ, र अन्य महासन्धि अनुरूप राष्ट्रिय कानून तर्जुमा गर्ने र विदेशी गन्तव्य मुलुकलाई ती महासन्धिको व्यवस्था पालना गराउन आवश्यक पहल गर्नु पर्दछ ।

उल्लिखित काम गर्न जिफन्टले विभिन्न मुलुकका युनियनसँग सहकार्य गर्ने, ग्लोबल युनियन फेडरेसन, आईटीयूसीसँग सहकार्य गर्ने कामलाई अगाडि बढाउँदै आएको छ र यसलाई अझ प्रभावकारी बनाउन पहल गर्नेछ । सरकारले माथि उल्लिखित कामलाई गम्भीरताका साथ लिई स्वदेशमा लाभदायी रोजगारी सिर्जना गर्ने र विदेश जान चाहनेलाई सुरक्षित, मर्यादित र भरपर्दो बनाउने छ भन्ने विश्वास लिएका छौं ।



नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६६०००, फ्याक्स : ४१६६०१२

इमेल : office@gefont.org वेब : www.gefont.org