



श्रम आप्रवासन: कर होइन, रहरको विषय बनाऔं

# अन्तर्राष्ट्रिय प्रवासी श्रमिक दिवस (१८ डिसेम्बर) २०२१

## International Migrant Workers Day (18 December) 2021

पुस ३, २०७८

डिसेम्बर १८ अर्थात अन्तर्राष्ट्रिय प्रवासी श्रमिक दिवस । करिव ३१ वर्ष अगाडि सन् १९९० डिसेम्बर १८ का दिन संयुक्त राष्ट्र संघले विश्वभरी छरिएर रहेका आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारका सदस्यहरूको अधिकार संरक्षण सम्बन्धी महासन्धी १९९० पारित गरेको थियो । यस महासन्धिले पहिलो पटक आप्रवासी श्रमिकलाई मात्र नभई तिनको परिवारका सदस्यहरू अधिकारको बारेमा समेत उल्लेख गरेको छ ।

यो महासन्धिलाई २० वटा मुलुकले पारित गरेपछि मात्र लागू हुने व्यवस्था गरेका कारण पारित भएको १३ वर्षपछि अर्थात जुलाई १, २००३ का दिनबाट यो महासन्धि लागू भएको हो ।

“जहाँ श्रमिक, त्यहाँ जिफन्ट” भन्ने नाराको साथमा काम गरिरहेको नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ ले प्रवासी श्रमिकको हक हितको लागि १९९४ देखि नै निरन्तर काम गरिआएको छ । संयुक्त राष्ट्र संघले यो महासन्धि पारित भएको दिनलाई स्मरण गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय प्रवासी श्रमिक दिवस मनाउने गरिँदै आएको छ ।

यस महासन्धिले आफू नागरिक नरहेको राष्ट्रमा पारिश्रमिक पाउने क्रियाकलापमा संलग्न भएका श्रमिकहरू तथा तिनको परिवारलाई संरक्षण गर्ने उद्देश्य राखेको छ । यसले मुलतः स्थानीय तथा प्रवासी

श्रमिक बीचमा पारिश्रमिक तथा सुविधामा भेदभाव गर्न नहुने, आफ्नो कमाई फिर्ता लैजान पाउनु पर्ने, सामाजिक सुरक्षामा समान व्यावहार गर्नु पर्ने, परिवारको सदस्यसँग आवधिक रुपमा भेटघाट गर्न पाउनु पर्ने, श्रम कानूनको संरक्षणमा समान व्यावहार गर्नु पर्ने, श्रमिकहरूलाई युनियन गठन गर्न दिनु पर्ने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकार प्रत्याभूत गर्नुपर्ने जस्ता व्यवस्था गरेको छ ।

### वैदेशिक रोजगारीको अवस्था

वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्क अनुसार गत आर्थिक वर्ष २०७६/७७ नयाँ श्रम स्वीकृति लिएर १ लाख ९० हजार ४ सय ५३ र आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा ७२,०८१ जना नेपाली वैदेशिक रोजगारीको लागि विभिन्न मुलुकहरूमा गएका छन् । वैधानिकरण गरेर तथा पुनः श्रम स्वीकृति लिएर विदेश गएकाहरूको सङ्ख्या समेत जोड्दा यो २०७६/७७ मा ३,६८,४३३ र आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा १,६६,६९८ हुन आउँछ, जुन २०७५/७६ को तथ्याङ्कभन्दा कम रहेको छ । जबकि आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा यो संख्या धेरै बढी थियो । सो आर्थिक वर्षमा नया श्रम स्वीकृति लिएर जानेको संख्या २,३६,२११ र पुनः श्रम स्वीकृति लिनेको संख्या ५,०८,८२८ थियो । यस तथ्यांकबाट कोभिडको संक्रमण पश्चात विश्वव्यापी श्रम बजारमा संकुलन आएको र यसको असर नेपालको वैदेशिक रोजगारीमा परेको स्पष्ट देखिन्छ ।

### वैदेशिक रोजगारीको अवस्था

आर्थिक वर्ष	२०७५/७६	२०७६/७७	२०७७/७८
एजेन्सी मार्फत	२,०८,३५१	१,७२,२६६	६१,४२८
व्यक्तिगत माध्यमबाट	९,१०३	९,६७३	५,३१७
वैधानिकीकरण गरेका	१८,३३८	८,५१४	५,३३६
पुनः श्रम स्वीकृति	२,७२,६१७	१,७७,९८०	९४,६१७
पुनः श्रम स्वीकृति लिएकोको कुल संख्या	५,०८,८२८	३,६८,४३३	१,६६,६९८
नया श्रम स्वीकृतिको कुल संख्या	२,३६,२११	१,९०,४५३	७२,०८१

श्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग

नेपालको आ.व. २०७६/७७ मा विप्रेषण आप्रवाहमा ०.५ प्रतिशतले कमी आएर ८ खर्ब ७५ अर्ब ३ करोड रुपैयाँ कायम भएको छ । आ.व. २०७५/७६ को तुलनामा २०७६/७७ मा मात्रै चार अर्ब २४ करोड रुपैयाँले घटेको हो । वैदेशिक रोजगारीका लागि नेपाली कामदार पुगेका विभिन्न गन्तव्य लामो समयदेखि बन्द हुँदा समेत विप्रेषण आयमा खासै प्रभाव नपरेको पाइएको हो । त्यसैगरी नेपालको आ.व. २०७७/०७८ मा विप्रेषण आप्रवाह ९.८ प्रतिशतले वृद्धि भएको छ । नेपाल राष्ट्र बैंकको तथ्यांक अनुसार गत आर्थिक वर्षमा रेमिट्यान्स ९ खर्ब ६१ अर्ब ५ करोड पुगेको छ । वैदेशिक रोजगार आम्दानीको दिगो स्रोत होइन, यो केवल अल्पकालीन अवसर मात्र हो । त्यसैले सरकारले देशभित्रै उत्पादनको ढोका खोल्ने नीति बनाउनमा जोड दिनुपर्दछ जसले गर्दा आन्तरिक बजारमा रोजगारी सिर्जना हुनेछ ।

## अदक्ष श्रमिक नै वैदेशिक रोजगारीमा

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने अधिकांश कामदार अदक्ष छन् । वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्क अनुसार आर्थिक वर्ष

२०७६/७७ मा श्रम स्वीकृति लिएको कुल ३ लाख ६८ हजार ४ सय ३३ (नयाँ, वैधानिकीरण तथा पुनः श्रम स्वीकृति लिएकाहरू समेत) थिए । जसमा ७५ हजारभन्दा बढी व्यक्तिहरूको लक्षित देशहरूबाट वर्क भिसा प्राप्त गरेका थिए तर यात्रा प्रतिबन्ध र कोभिड-१९ महामारीसँग सम्बन्धित अन्य विभिन्न प्रतिबन्धका कारण नेपालमै अलपत्र परेका थिए । त्यसैगरी आ.व. २०७७/७८ मा १ लाख ६६ हजार ६ सय ९८ जसमध्ये ६१ जना उच्च दक्ष, व्यावसायिक काममा २ सय ४६, अर्धदक्ष १५ हजार ५ सय ८३, ७० हजार ४ सय २६ जना दक्ष तथा अदक्ष श्रमिकका रूपमा काम गर्न ८० हजार ३ सय ८२ जनाले स्वीकृति लिएको देखिन्छ । यसले ४८ प्रतिशत नेपाली श्रमिक अदक्ष श्रमिकका रूपमा वैदेशिक रोजगारमा गइरहेको देखिन्छ । गत आर्थिक वर्षमा कोरोना भाइरसका कारण विदेशिने कामदारको संख्यामा गिरावट आएको र पुनः श्रम स्वीकृति लिनेको संख्या बढी भएता पनि अदक्ष श्रमिकको रूपमा जाने संख्या उच्च हुनुले विदेशी भूमिमा सिकेको सीपलाई मान्यता नदिई पुनः अदक्ष हैसियतमा राखिनुले अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा नेपाली श्रमिकको शोषण भइरहेको तथ्य स्थापित भएको छ ।

### श्रमिकले पुनः श्रम स्वीकृति लिएका प्रमुख मुलुकहरू (२०७६/७७) र (२०७७/७८)

आ.व २०७६/७७				आ.व. २०७७/७८			
देशको नाम	महिला	पुरुष	कुल	देशको नाम	महिला	पुरुष	कुल
यू.ए.ई	१२,४४३	८०,९८१	९३,४२४	कतार	१,४४३	५३,४७२	५४,९१५
साउदी अरेबिया	६,२४	८२,५३९	८३,१६३	साउदी अरेबिया	२,०८	४६,७५२	४६,९६०
कतार	३,५६३	७८,००४	८१,५६७	यू.ए.ई	५,०७६	३५,४०१	४०,४७७
मलेसिया	१,१२३	५८,५९१	५९,७१४	बहराईन	३,०९	४,६३१	४,९४०
कुवेत	२,२४७	१४,६१५	१६,८६२	ओमन	२,६७	२,८६६	३,१३३
अन्य	८,४३३	२५,२७०	३३,७०३	अन्य	४,१५४	१२,१२०	१६,२७३
कुल सङ्ख्या	२८,४३३	३,४०,०००	३,६८,४३३	कुल सङ्ख्या	११,४५६	१,५५,२४२	१,६६,६९८

### श्रमिकले नयाँ श्रम स्वीकृति लिएका प्रमुख मुलुकहरू (२०७६/७७) र (२०७७/७८)

आ.व २०७६/७७				आ.व. २०७७/७८			
देशको नाम	महिला	पुरुष	कुल	देशको नाम	महिला	पुरुष	कुल
मलेसिया	४००	३८,७६७	३९,१६७	साउदी अरेबिया	८५	२३,२३९	२३,३२४
कतार	२,३८३	२७,४५२	२९,८३५	कतार	१,०५४	२१,०७७	२२,१३१
कुवेत	१,२०७	७,७६७	८,९७४	यू.ए.ई	२,३५२	९२५९	११,६११
बहराईन	४,१२	२,८९३	३,३०५	बहराईन	१,७४	२,९७२	३,१४६
अन्य	१३,८०४	९५,३६८	१,०९१,७२	अन्य	३,५१३	८,३५६	११,८६९
कुल	१८,२०६	१,७२,२४७	१,९०,४५३	कुल	७,१७८	६४,९०३	७२,०८१

श्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग

## जहाँ श्रमिक त्यहाँ जिफन्ट

नेपाली श्रमिक विभिन्न मुलुकहरूमा रोजगारीका लागि जाने क्रम बढेपछि ती मुलुकमा न्यूनतम ज्याला नपाएका, असुरक्षित कार्यथलोमा काम गर्न बाध्य हुनुपरेका र समग्रमा एउटा श्रमिकले पाउनु पर्ने न्यूनतम अधिकार नपाएका घटनाहरू सार्वजनिक हुन थाले । गन्तव्य मुलुकले स्वदेशी श्रमिक र आप्रवासी बिचमा भेदभावको नीति लिएपछि अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै नीतिगत हस्तक्षेप गर्नु पर्ने महशुस गरी सम्बन्धित मुलुकको कानूनको अधिनमा रहेर नै नेपाली श्रमिकको हकहितका लागि काम शुरु गरेको हो ।

यस क्रममा जुन मुलुकमा ट्रेड युनियन रहेको छ सोही मुलुकको ट्रेड युनियनसँग मिलेर र ट्रेड युनियन नभएको मुलुकमा अन्य सामाजिक संस्था तथा नेपाली श्रमिकहरूको समूह बनाउने कार्य शुरु गरियो ।

यही परिवेशमा नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) ले सन् १९९४ देखि गन्तव्य मुलुकमा कार्यरत नेपाली श्रमिकको हकहितका पक्षमा आवाज उठाउन थालेको हो । दक्षिण कोरिया तथा हङकङबाट सुरु गरीएको जिफन्ट सहयोग समूह बनाउने र सोही समूहमार्फत नेपाली श्रमिकलाई संगठित गर्दै र स्थानीय श्रमिकको हक हितको लागि काम गर्ने अभियान हाल विश्वका विभिन्न मुलुकहरूमा पुगेको छ । हाल जिफन्ट सहयोग समूहमार्फत खाडीका मुलुकहरू मलेसिया लगायतमा नेपाली श्रमिकलाई संगठित गर्ने र स्थानीय ट्रेड युनियनमा आवद्ध गराई सो मार्फत उनीहरूको अधिकार रक्षाका लागि काम गरिँदै आएको छ । जिफन्टको यो अभियानलाई पछिल्लो समयमा विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलनले जिफन्ट मोडल समेत भन्ने गरेको पाइन्छ ।

### जिफन्ट माइग्रेन्ट रिक्लुटमेन्ट एडभाइजर (GEFONT Migrant Recruitment Advisor)

विदेशमा कामको खोजीमा रहेका कुनै पनि युवालाई सुझाव सल्लाह दिने एउटा उपयुक्त पात्र हो उसको आफ्नै साथी । सोही अवधारणा अन्तर्गत वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संस्थाको सेवा लिएको एउटा व्यक्तिले वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने अर्को व्यक्तिलाई उपयुक्त सल्लाह सुझाव दिन सक्दछ भन्ने उद्देश्यका साथ [www.recruitmemntadvisor.org](http://www.recruitmemntadvisor.org) को सुरुवात गरिएको हो । जुन जिफन्ट र अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आई.टी.यू.सि) को अभियान हो, जसले वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिलाई उचित सेवा दिने वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संस्थाको छनौट गर्न सहयोग गर्छ र वैदेशिक रोजगारका लागि जान चाहने मुलुक र सो मुलुकमा आईपर्ने सक्ने सम्भावित समस्या र समस्यामा परेमा कुन निकायमा सम्पर्क गर्न सकिन्छ भन्ने जानकारी उपलब्ध गराएको छ ।

**माइग्रेन्ट रिक्लुटमेन्ट एडभाइजरका प्रयोगकर्ता श्रमिकहरूद्वारा आफूले सेवा लिएका मेनपावर कम्पनीहरूको सेवा मूल्याङ्कनका सम्बन्धमा गरिएको अध्ययन प्रतिवेदनको सार सङ्क्षेप -**

नेपाल ट्रेड युनियन महासंघ (जिफन्ट) स्वदेश तथा वैदेशिक रोजगारमा कार्यरत श्रमिकहरूको अधिकारको लागि क्रियाशील महासंघ हो । यस महासंघले नेपाली श्रमिकको अधिकार स्थापित गर्न र मर्यादित काम, समान एवम् उचित पारिश्रमिक कार्यान्वयन लगायत श्रम संसारको विषयमा नेतृत्व गर्दै आएको छ । महासंघले प्रवासी नेपाली श्रमिकको पक्षमा काम गर्न छुट्टै कमिटी बनाएर काम गरिरहेको छ । यसै कमिटी मार्फत वैदेशिक रोजगारका क्रममा विभिन्न समस्यामा परेकाहरूको उद्धारमा समन्वय र सहयोग, क्षतिपूर्ति प्राप्ति लगायतमा मद्दत गर्दै आएको छ ।

स्वदेशमा नै पर्याप्त रोजगारी सिर्जना हुनु पर्दछ भन्ने हाम्रो महासंघको मान्यता रहिआएको छ । नेपाली युवाले स्वदेशमा नै रोजगारीको अवसर प्राप्त गर्न सकेमा त्यसले देश विकासमा महत्वपूर्ण टेवा पुग्दछ । तसर्थ स्वदेशमै रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न तथा युवाको परिचालन गरी आर्थिक समृद्धिको आधार तयार पार्न जिफन्ट जोडदार आग्रह गर्दछ ।

स्वदेशमै पर्याप्त रोजगारीको अवसर नरहेको अवस्थामा वैदेशिक रोजगारी वाध्यता बनिरहेको कुरामा दुईमत छैन । यो अवस्थामा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिहरूलाई सही सूचना प्रवाह गर्नु अत्यावश्यक छ । सही सूचनाले सम्भावित ठगीबाट जोगाउन मद्दत गर्दछ । यस्तो सही सूचना वैदेशिक रोजगारको अनुभव बोकेका व्यक्तिहरूले नै प्रदान गर्न सक्दछन् भन्नेमा महासंघ विश्वास गर्दछ । सोही अनुरूप वैदेशिक रोजगारको योजनामा रहेकाहरूलाई उपयुक्त सेवा प्रदान गर्ने, वैदेशिक रोजगार कम्पनी रोजन सहयोग गर्ने उद्देश्यले जिफन्टले अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आईटीयूसी) सँगको साझेदारीमा रिक्लुटमेन्ट एडभाइजर ([www.recruitmentadvisor.org](http://www.recruitmentadvisor.org)) मा सन् २०१७ देखि सहकार्य गर्दै आएको छ । गन्तव्य मुलुकहरूमा नेपाली श्रमिकले प्राप्त गरेको रोजगारी, तलब सुविधा कस्तो छ ? पासपोर्ट लगायत व्यक्तिगत कागजात आफूसँग राख्न पाए/नपाएको तथा स्वदेश फर्किन पाए/नपाएको अवस्था लगायतका विषयमा १ हजार ५ सय ९३ नेपाली श्रमिकको उत्तरमा आधारित रहेर यस संस्थाले हालै एक अध्ययन गरेको छ । सो अध्ययनको निष्कर्षको सारसंक्षेप यस प्रकार रहेको छ:

## एजेन्टमा निर्भरता

वैदेशिकरोजगारमा जान चाहने व्यक्तिहरूलाई ईजाजतपत्रवाला संस्था (मेनपावर कम्पनी) सम्म सम्पर्क गराइदिने माध्यमको रूपमा कार्यरत एजेन्टहरूको व्यवस्थालाई नेपाल सरकारले केही नेपाल ऐन संशोधन, २०७५ मार्फत खारेज गरेको छ । तर यसका बाबजुद वैदेशिक रोजगारमा जान चाहनेहरू मध्ये ४० प्रतिशत व्यक्तिहरू एजेन्टहरूमा नै निर्भर रहेको अध्ययनले देखाएको छ । ३२ प्रतिशत व्यक्तिहरू भने प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित मेनपावर कम्पनीहरूमा नै रोजगारीको प्रक्रियाका लागि पुगेको देखिएको छ । अन्य व्यक्तिहरू आफन्त, साथीहरूमार्फत वैदेशिक रोजगारीमा गएका थिए ।

## भर्ना शुल्क

अध्ययनमा समावेश १ हजार ५ सय ९३ जना मध्ये ९८ प्रतिशत भन्दा बढी व्यक्तिले आफूले भर्ना शुल्क तिरेको बताएका थिए । त्यसरी भर्ना शुल्क तिर्नेहरूले सरदरमा १ लाख रुपैयाँ शुल्क तिर्नुपरेको देखिएको छ । अध्ययनमा संलग्न २ प्रतिशत भन्दा केही कम व्यक्तिले आफूले कुनै पनि शुल्क तथा खर्चहरू व्यहोर्नु नपरेको बताएका छन् ।

## रोजगार सम्झौता पत्र

अध्ययनमा संलग्न मध्ये अधिकांशले आफूले रोजगार करार सम्झौता प्राप्त गरेको र त्यसमध्ये ९५ प्रतिशत सहभागीहरूले आफूले त्यसमा लेखिएको भाषा बुझेको बताएका छन् । कतिपयले भने आफूले त्यो पढ्न नसकेको तर मेनपावर कम्पनीका प्रतिनिधिले पढेर सुनाएको जानकारी दिएका छन् ।

एक तिहाई व्यक्तिले आफूलाई नेपालमा भनिए अनुसारको रोजगारी गन्तव्य मुलुकमा नदिइएको र आधा उत्तरदाताले आफूलाई भनिए अनुसारको तलब नदिएको बताएका छन् ।

## व्यक्तिगत कागजात

उत्तरदाताहरू मध्ये ९६ प्रतिशतले रोजगारीको दौरानमा रहँदा आफ्नो व्यक्तिगत कागजात (राहदानी लगायत) आफूले राख्न नपाएको बताएका छन् । यसैगरी ४ प्रतिशतले मात्र गन्तव्य मुलुकमा रहँदा ट्रेड यूनियनमा आवद्ध हुने अधिकार रहेको जानकारी आफूले पाएको तथा ८३ प्रतिशतले आफूले चाहेको समयमा स्वदेश फर्किने अधिकार नभएको बताएका छन् ।

## मेनपावर कम्पनीको स्तर निर्धारण

उत्तरदाताहरू मध्ये ७८ प्रतिशतले आफूले सेवा लिएको मेनपावर कम्पनीलाई एकदेखि तीन स्टार मूल्याङ्कन गरेका छन् ।

७० प्रतिशतले पुनः आफू सो मेनपावर कम्पनीको सेवा लिन इच्छुक नरहेको बताएका छन् भने २६ प्रतिशतले मात्र आफू पुनः पहिलेकै रोजगारदाताकोमा रोजगारीका लागि जान इच्छुक रहेको बताएका छन् ।

## अध्ययनको निष्कर्ष तथा सुझावहरू

- नेपाल सरकारले पछिल्लो केही वर्षयता श्रमिकको भर्ना वापतको सम्पूर्ण शुल्क तथा खर्चहरू रोजगारदाताले नै व्यहोर्नु पर्ने नीति अंगिकार गर्दै आएको छ । सोही अनुरूप जोर्डन, मलेसिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स (युएई), मौरिसस लगायतका मुलुकहरूसँग गरिएको श्रम सम्झौता तथा समझदारीहरूमा सोही मोडललाई आधार बनाइएको छ । तर त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन भने हुन सकेको छैन । जसका कारण वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपाली श्रमिकले जुन रूपमा लाभ प्राप्त गर्नुपर्ने हो त्यो प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । तसर्थ सरकारले अवलम्बन गरेको रोजगारदाताले नै भर्ना शुल्क तथा खर्चहरू व्यहोर्ने व्यवस्थाको कडाईका साथ कार्यान्वयन हुनु पर्दछ । यसले न्यायोचित भर्ना प्रक्रियालाई मद्दत गर्दछ ।
- सरकारले श्रमिकले भर्ना शुल्क तिर्नु पर्ने अवस्थाको अन्त्यका लागि अनुगमन संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउनु आवश्यक छ । श्रमिकले कुनै शुल्क तिर्नु परेमा त्यसको अनिवार्य रसिद भर्ना प्राप्त गर्ने विषयको सुनिश्चितता सरकारले गर्नु पर्दछ । यो कार्यमा विभिन्न सरोकारवाला निकायहरूले सरकारलाई झक्झक्याउनु आवश्यक छ ।
- हरेक श्रमिकले लिखित तथा नेपाली भाषामा लेखिएको रोजगार करार सम्झौता वैदेशिक रोजगारमा जानु अगाडि पर्याप्त समय बाँकी छँदै प्राप्त गर्नु पर्दछ ।
- गन्तव्य मुलुकस्थित नेपाली दूतावास तथा कुटनीतिक नियोगहरूले सो मुलुकमा कार्यरत नेपाली श्रमिकले रोजगार करार सम्झौता अनुसार रोजगारी प्राप्त गरेको वा नगरेको, उनीहरूले तोकिए अनुसार तलब सुविधा प्राप्त गरेको वा नगरेको तथा उनीहरूको अधिकार हनन् भएको छ वा छैन भन्ने विषयमा चासो राख्न र आवश्यक परेमा मद्दत गर्नु आवश्यक छ ।

### वैदेशिक रोजगारीमा मृत्यु हुनेको सङ्ख्या

आ.व.	महिला	पुरुष	जम्मा
२००८/०९	३	८७	९०
२००९/१०	१९	३९९	४१८
२०१०/११	८	५४१	५४९
२०११/१२	१४	६३२	६४६
२०१२/१३	११	७१६	७२७
२०१३/१४	२४	८३४	८८८
२०१४/१५	६	१०००	१००६
२०१५/१६	२४	७८९	८१३
२०१६/१७	१८	७३७	७५५
२०१७/१८	२१	८००	८२१
२०१८/१९	२३	७७३	७९६
२०१९/२०	१७	६३९	६५६
२०२०/२१	२९	१२१९	१२४८
कुल	२०९	९२०३	९४१२

श्रोत : वैदेशिक रोजगार बोर्ड सचिवालय

वैदेशिक रोजगार बोर्डको २००८ देखि २१ सम्मको तथ्याङ्क अनुसार ९ हजार ४ सय १२ जनाले वैदेशिक रोजगारको सिलसिलामा ज्यान गुमाएको छ। त्यसमा पनि २०२० र २०२१ को अवधिमा कोभिडको कारण ज्यान गुमाएकाको सङ्ख्या बढिरहेको तथ्याङ्कले देखाएको छ। २०७७ देखि २०७८ मा १४३ जना अङ्गभङ्ग तथा बिरामी भएकालाई बोर्डबाट आर्थिक सहायता प्राप्त गरेको देखिन्छ भने ४१३ जना अलपत्र भएका श्रमिकको उद्धार गरेको तथ्याङ्कले देखाएको छ। वैदेशिक रोजगारीमा मृत्यु भएकाहरूमध्ये १२२ जनाको शव झिकाएको र ७७० जनाको शव घरसम्मै पुऱ्याएको तथ्याङ्कले देखाएको छ।

### श्रमिकको सीपको आधारमा श्रम स्वीकृति लिनेको विवरण

ऐनले गरेको सो व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्दै आफ्नो क्षेत्रबाट वैदेशिक रोजगारमा जान वाध्य व्यक्तिलाई सीपयुक्त बनाउने, उनीहरूले कामाएर पठाउने रेमिटेन्सको सदुपयोग गर्दै पुनः वैदेशिक रोजगारको चक्रमा फसिरहने अवस्थाबाट बाहिर निकाल्न र उनीहरूले प्राप्त गरेको ज्ञान सीप र उद्यमशीलतालाई मुलुकको विकासका लागि सदुपयोग गर्ने वातावरण निर्माण गर्न सबै स्थानीय तहलाई आग्रह गर्दछौं। गत वर्षदेखि सन् २०२१ जुलाई १५ सम्मको तथ्याङ्क हेर्ने हो भने १ लाख ६६ हजार ६ सय ९८ जनामा जम्मा ६१ जनाले मात्र उच्च दक्षताको आधारमा श्रम स्वीकृति लिएको छ भने अर्धदक्षको आधारमा ८० हजार ३ सय ८२ जनाले स्वीकृति लिएको वैदेशिक रोजगार बोर्डको तथ्याङ्कले देखाएको छ।

सन् २०२०-०७-१६ देखि २०२१-०७-१५ सम्म			
दक्षताको किसिम	पुरुष	महिला	जम्मा श्रम स्वीकृति लिने सङ्ख्या
उच्च दक्ष	५५	६	६१
व्यावसायिक	२२६	२०	२४६
अर्धदक्ष	१४४२७	११५६	१५५८३
दक्ष	६५८६९	४५५७	७०४२६
अदक्ष	७४६६५	५७१७	८०३८२
कुल सङ्ख्या	१५५२४२	११४५६८	१६६६९८

श्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग

### वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी केही महत्वपूर्ण तथ्यहरू

वैदेशिक रोजगारको कारोवार गर्न ईजाजत पाएका र हाल क्रियाशिल संस्थाहरू	८२७
वैदेशिक रोजगारको कारोवार गर्न ईजाजत पाएका र हाल निष्क्रिय संस्थाहरू	३९
वैदेशिक रोजगारको कारोवार गर्न ईजाजत पाई हाल कारोवार रोक्का भएका संस्थाहरू	१००
वैदेशिक रोजगारको कारोवार गर्न ईजाजत पाई हाल निलम्बनमा रहेका संस्थाहरू	१
अभिमुखीकरणको लागि ईजाजत पाएका र हाल क्रियाशील संस्थाहरू	१००
अभिमुखीकरणको लागि ईजाजत पाएका र हाल निष्क्रिय संस्थाहरू	१४
वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिकको स्वास्थ्य परिक्षणको अनुमति पाएका संस्थाहरू	९०
वैदेशिक रोजगार विभागमा आवद्ध भई कारोवार गर्ने वाणिज्य बैंकहरू	१८
वैदेशिक रोजगार विभागमा आवद्ध भई कारोवार गर्ने विमा कम्पनीहरू	८
विभागले वैदेशिक रोजगारीमा श्रमिक नपाउने भनी रोक्का गरेका विदेशी कम्पनीहरू	६५

श्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग

## युएईको श्रम कानूनमा परिवर्तन

संयुक्त अरब इमिरेट्स (युएई) ले श्रमिक भर्नाको सम्पूर्ण खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्ने व्यवस्था सहित नयाँ श्रम कानून जारी गरेको छ । सो शुल्क प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा श्रमिकबाट असुलन नपाइने व्यवस्था नयाँ श्रम कानूनले गरेको छ । सो कानून आगामी २ फेब्रुअरी २०२२ देखि लागु हुनेछ । युएईका राष्ट्रपति शेख खलिफा विन जायद अल नहानले जारी गरेको सो कानून निजी क्षेत्रमा लागू हुनेछ ।

नयाँ कानूनले श्रमिकलाई निजको रोजगार करार सकिएपछि जबर्जस्ती स्वदेश फर्काउन नपाइने, त्यस्ता आप्रवासी श्रमिकले अन्य रोजगारदातासँग नयाँ श्रम सम्बन्ध स्थापित गरी रोजगारी गर्न पाउने व्यवस्था गरेको छ । यसैगरी करार सम्झौता तीन वर्षको हुने र त्यसलाई श्रमिक र रोजगारदाताको आपसी सहमतीमा नविकरण गर्न सकिने व्यवस्था छ । यसका अलावा प्रतिघण्टाका हिसाबले ज्याला भुक्तानी गर्ने गरी पनि रोजगारीमा लगाउन पाइने व्यवस्था नयाँ श्रम कानूनमा गरिएको छ ।

नयाँ श्रम कानूनले राष्ट्रियता, लिंग र जात, राष्ट्रियता, फरक क्षमता आदिका आधारमा तलबमा भेदभाव गर्न रोक लगाएको छ । यसैगरी

नयाँ कानून अनुसार रोजगारी अन्त्य हुँदा ५ वर्षसम्म काम गरेकालाई प्रतिवर्ष २१ दिन बराबरको र त्यसभन्दा बढी समयवधि काम गरेको भएमा प्रतिवर्ष ३० दिन बराबरको रकम उपदान बापतको रकम उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।

यसैगरी कुनै पनि श्रमिकलाई निजको इच्छा विपरित जबर्जस्ती कुनै काममा लगाउन, धम्क्याउन तथा कुनै काम नगरे बापत जरिवाना तिराउन पाइँदैन । कुनै पनि श्रमिकलाई रोजगारदाता, सुपरभाइजर वा सहकर्मीले यौन दुःख्यवहार, जिस्क्याउने वा मौखिक, मानसिक तथा शारीरिक हिंसा गर्न पाउँदैनन् ।

महिला भएकै कारण कसैलाई पनि रोजगारीमा भेदभाव गर्न पाइँदैन । समान कामको लागि समान ज्याला दिइनु पर्दछ । निजी क्षेत्रमा काम गर्ने हरेक श्रमिकले तलबी साप्ताहिक बिदा प्राप्त गर्नेछन् र श्रमिकको कुनै पनि व्यक्तिगत कागजात अन्य व्यक्तिले कब्जा गर्न पाइँदैन ।

यसैगरी कुनै पनि श्रमिक वा निजको तर्फबाट कसैले मुद्दा लड्नु परेमा १ लाख दिरामसम्मको शुल्क तिर्नु पर्दैन ।

## कतारको श्रम कानून सुधार

कतार खाडी क्षेत्रमा श्रमिकको न्यूनतम ज्याला तोक्ने पहिलो मुलुक भएको छ । सो मुलुकले २०२१ देखि न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयनमा ल्याएको हो । यसअघि सन् २०२० अगष्ट २० तारिखमा कतारले न्यूनतम ज्यालाको घोषणा गरेको थियो र त्यसको ६ महिनापश्चात कार्यान्वयनमा ल्याएको हो ।

संशोधित श्रम कानून कार्यान्वयनमा आएसँगै आप्रवासी श्रमिकको मासिक तलब न्यूनतम १ हजार रियाल भएको छ । यसैगरी खाना बापत अतिरिक्त ३ सय रियाल र यदि रोजगारदाताले आवास उपलब्ध नगराएको भएमा थप ५ सय रियाल दिनुपर्ने व्यवस्था छ । न्यूनतम ज्याला, रोजगारदाता फेर्न पाउने लगायतको कतारको पछिल्लो निर्णयलाई यसअघि नै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ), अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड यूनियन महासंघ (आइटीयूसी) लगायतका विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय संघ संगठनहरूले सही कदम भन्दै स्वागत गरिसकेका छन् ।

विदेशी श्रमिकप्रति उचित व्यवहार नगरेको आरोपका बीच सन् २०२२ को विश्वकप फुटबल प्रतियोगिता आयोजनाको अधिकार गुम्ने संसयका कारण कतारले श्रम क्षेत्रमा महत्वपूर्ण नीतिगत सुधारको घोषणा गरेको हो । रोजगारदाता परिवर्तन, सहज रूपमा कतार छोडेर स्वदेश फर्किने अधिकार, न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन जस्ता ठूलो

सुधारको घोषणा गरेको कतारका ति प्रतिवद्धताहरू व्यवहारमा कत्तिको कार्यान्वयनमा आउँछन्, त्यो भने परिक्षण हुन बाँकी नै छ ।

“कतार सरकारले विदेशी श्रमिकको कल्याणकारी विषयलाई उच्च प्राथमिकता दिएको छ” कतारको सरकारी सूचना कार्यालय (जिसिओ) ले भनेको छ, “पछिल्ला सुधारका कदम त्यसकै उदाहरणहरू हुन् ।” सो कार्यालयले श्रमिकलाई स्वदेश फर्किन रोजगारदाताको अनिवार्य अनुमति (एक्जिट पर्मिट) हटाइनु एउटा महत्वपूर्ण कदम भएको जनाएको छ । कुनै पनि श्रमिकलाई रोजगारीका लागि कतार पुगेपछि स्वदेश फर्किन सो रोजगारदाताले अनुमति दिनुपर्ने कानून जसलाई कफाला भनेर चिनिन्छ, सो कानून हटाइनु महत्वपूर्ण कदम हो ।

यसैगरी आफू कार्यरत रोजगारदाताको अनुमति बिना (एनओसी नलिई) पनि रोजगारदाता फेर्न पाउने र नयाँ रोजगारदातासँग काम गर्न पाउने अधिकारलाई पनि कतारले महत्वपूर्ण सुधारको रूपमा प्रस्तुत गरेको छ ।

खाडी क्षेत्रमै पहिलो मुलुकका रूपमा न्यूनतम ज्याला कार्यान्वयन, नेपाल, भारत, श्रीलंका, इण्डोनेशिया, बंगलादेश, पाकिस्तान, फिलिपिन्स तथा ट्यूनिशियामा कतार भिसा सेन्टरहरूको स्थापनालाई पनि श्रम क्षेत्रमा महत्वपूर्ण सुधारको रूपमा कतारले प्रस्तुत गरेको छ ।

भिसा सेन्टरको स्थापनाले आफ्नै मुलुकमा रहँदा र कतारको रोजगारीको प्रक्रिया गरिरहँदा शोषणमा पर्ने सम्भावनालाई हटाउने अपेक्षा छ ।

कतारले श्रमिकका लागि वर्कर्स सपोर्ट एण्ड इन्स्योरेन्स फण्डको स्थापनालाई पनि श्रम क्षेत्रमा गरिएको महत्वपूर्ण सुधार हो ।

सेप्टेम्बर २०१९ मा कतारका अमिर शेख तामिम बिन हमद अल थानीले कतारले मानव अधिकारको रक्षा र प्रवर्द्धनका लागि इस्लामिक दर्शनमा आधारित रहेर राम्रा नीतिहरू लिएको बताएको थिए । उनले श्रमिकको अधिकार रक्षा तथा कार्यस्थललाई व्यवस्थित गर्न कतारले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) सँगको सहकार्यमा धेरै महत्वपूर्ण

कार्यहरू गरेको बताएका थिए । सन् २०२२ को विश्वकप फुटबल प्रतियोगिता आयोजनाको अधिकार जिते पश्चात विशेषगरी कतारमा विदेशी श्रमिकको अधिकार हननको विषय चर्को रूपमा उठेको थियो ।

यसैगरी कुनै रोजगारदाता सम्पर्कबिहीन भएर वा अन्य कारणले श्रमिकको पारिश्रमिक भुक्तानी लगायतका विषयमा समस्या भएमा त्यस्तो रकम उपलब्ध गराउने वर्कर्स सपोर्ट एण्ड इन्स्योरेन्स फण्डको स्थापना (सन् २०१८), अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) को स्थापना (सन् २०१८), श्रमिकको गुनासो व्यवस्थापन कमिटी गठन (सन् २०१८) लगायतलाई कतारले पछिल्लो समयमा गरिएको श्रम क्षेत्र सुधारको महत्वपूर्ण कार्यका रूपमा प्रस्तुत गरेको छ ।

## जिफन्टको पहलमा भएको उद्धार सम्बन्धी संक्षिप्त विवरण

नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट) ले वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा श्रमिकहरूलाई आई परेका विभिन्न प्रकारको समस्यासँग जुझ्न सहयोग गर्दै आइरहेको छ । जिफन्टको पहलमा यस वर्ष गरिएको उद्धार र मुद्दासंख्या निम्न अनुसार रहेको छ ।

### २०२०/२१ मा जिफन्टमा परेका निवेदन र मुद्दाको संख्या

क्र.स.	देशको नाम	निवेदन संख्या	सहयोगको किसिम	संलग्न श्रमिक संख्या
१.	साउदी	५	उद्धार	२०
२.	कतार	२	शव ल्याउन सहयोग	२५
३.	दुबई	४	ठगी	१०
४.	कुवेत	३	क्षतिपूर्ती	५
५.	बहराइन	१	मेनपावरले बढी पैसा मागेको	२०
६.	मलेसिया	१	पासपोर्ट फिर्ता	२५
७.	साईप्रस	१		
	जम्मा	१८	जम्मा	१०१

## शव आउने आश गर्दा गर्दै अन्त्येष्टि भइसकेको जानकारी पाउँदा

भिमेश्वर नगरपालिका १ का कृष्ण बहादुर वि.क. बिगत १५ वर्षदेखि वैदेशिक रोजगारीमा साउदी अरबको SAUDI MANPOWER SOLUTIONS COMPANY मा काम गर्दै आएका थिए । २०१७ मा छुट्टीमा आएर गएका उनी २ वर्षमा आउने सोचमा थिए । ६ महिना अगाडिदेखि घर आउने तयारीमा रहेका कृष्णले विभिन्न सामान किनेर घर आउने तयारी गरेका थिए । सँधै झैँ २०७७ असार २७ गते बेलुका पनि भिडियो कलमा परिवारसँग बोलेका कृष्ण वि.क.को भोलिपल्ट फोन नउठेको र अचानक २८ गते उहाँका साथीहरू मार्फत दिउँसो ४ बजे आत्महत्या गरेको भन्ने खबर परिवारले पाए । साथीहरू मार्फत मृतकको फोटोहरू आएपछि हो रहेछ भन्ने त भयो, लकडाउनको समय भएकोले लास आउन ढिला हुँदै गयो । हामी दुतावासको नियमित सम्पर्कमा बस्यौँ । यत्तिकैमा २०२० सेप्टेम्बर १८ मा लास आउँदैछ भनेर

दुतावासबाट जानकारी आयो । परिवार पनि लास लिन एयरपोर्टमा जाने तयारीमा थिए । १८ तारिख कति बजे लास आइपुग्छ भनी दुतावासमा सम्पर्क गर्दा हाम्रो दुर्भाग्य हस्पिटलले कम्पनी, दुतावास र परिवारलाई थाहै नदिई २५ दिन अगाडि नै शव गाडी दिएछ । दुतावासले जानकारी गराउँदा परिवारमा झन तनावको वातावरण सिर्जना भयो । यो खबर सुनेपछि परिवार भौतारिँदै जिफन्टको कार्यालयमा आएर आवश्यक कानुनी सहायताको लागि निवेदन दिनु भयो । मृतकको १ छोरा २ छोरी र श्रीमती छन् ।

मृतक कृष्ण वि.क. को परिवारबाट निवेदन आएपछि यस बिषयमा बुझ्न नेपाली राजदुतावास साउदीमा पत्र पठाइयो र फोन पनि गरेर जानकारी लिइयो । कृष्ण वि.क. को बारेमा सोध्दा हस्पिटलले दुतावास

र कम्पनीलाई थाहै नदिई शव गाडिदिएको रहेछ । कम्पनीले सेप्टेम्बर १८ तारिखसम्मको पैसा तिरेको कम्पनीलाई समेत लाश गाडेको बारेमा जानकारी नभएको कुराले सबैलाई छक्क पाङ्ग्यो । परिवारको स्वीकृति बिना लाश सदगद गर्न पाउँदैन थियो । तर साउदी सरकारले १५ दिनभन्दा बढी भएका लाशलाई व्यवस्थापन गर्नु भन्ने आदेशका कारण हस्पिटलले सदगद गरेको जवाफ हस्पिटलले दुतावासलाई जानकारी

गरायो । नेपालको मात्र नभएर सबै देशको यसै गरेको छ, साउदी सरकारको आदेशलाई हामीले पनि केही गर्न नसक्ने दुतावासले हामीलाई जानकारी गरायो । यस पश्चात रितिरिवाज अनुसार काज किरिया गर्ने बाहेक विकल्प थिएन । जिफन्टले साउदीबाट आएको पोष्टमार्टम रिपोर्ट, मृत्यु प्रमाणपत्र र अन्य कागजात परिवारलाई बुझाई दियो । इन्स्योरेन्स र अन्य सहयोगको लागि आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउने कार्य भयो ।

## जब मेनपावर कम्पनीले भनेको र कार्यस्थलको सुविधामा फरक भयो ....

काठमाडौं निवासी ईश्वर कार्की पहिला पनि युएई गएर राम्रै कमाई गरी आएका थिए । काठमाडौंमा घर भएका ईश्वरले फेरि विदेश गई अझै घर ठूलो बनाउने सपना बोकेर पुरानो बानेश्वरमा रहेको ओसो म्यानपावरमा राहदानी बुझाए । उहाँ गाडी चलाउन जान्ने भएकाले दुबईमा ट्याक्सीमा राम्रो कमाई हुने महिनामा १ लाखभन्दा माथि कमाई गर्न सकिने प्रलोभनमा परी १३ जना जाने तयारी भए । ३ लाख ५० हजार लाग्ने तर ३—४ महिनामा ऋण तिरी सक्ने भएकोले जाने सहमती गरी १५०० बेसिकमा २५/०९/२०१९ श्रम गरी २५/०९/२०१९ मा युएई गए । तर त्यहाँ पुगेर काममा लागे पछि कमाई गरेको दिन मात्र बेसिक पाउने र तोकेको भन्दा कम कमाई भएमा पनि सेलरी काटिने भयो । सबैले बेसिक पाउनु पर्ने भनेर माग गरे पछि कम्पनीले बस्ने होस्टेल पनि दिएन । अनि बाहिर कोठा लिएर बस्दै ट्याक्सी चलाएका थिए । म्यानपावरमा सम्पर्क गर्दा गुण्डा लगाएर मारेर फालिदिने भन्दै धम्की दिने र कम्पनीले मागेको पैसा तिरेर आउने भन्दै थर्काउने गथ्र्यो । यस्तै हुँदै गर्दा एक दिन

ईश्वरले चलाएको गाडीलाई अर्को गाडीले ठक्कर दियो । गाडी क्षति भयो तर उसको गल्ती थिएन । पुलिस केस भयो तर उसको गल्ती नभएकोले प्रहरीले छाडिदियो । गाडीको क्षति इन्सुरेन्सले कभर गर्यो । अब उहाँलाई कम्पनीले काम पनि नदिने र नेपाल पनि नफर्काउने भए पछि परिवारले जिफन्टमा निवेदन दिए ।

पीडित ईश्वर कार्कीको विषयमा म्यानपावरलाई सम्पर्क गर्दा हाम्रो काम पठाउने हो, अब कसरी आउने आफै गर्नु भनी जवाफ दियो । हामीले पीडितलाई लिएर वैदेशिक रोजगार विभागमा उजुरी हाल्यौं । विभागमा उजुरी हालेपछि म्यानपावरमा बसेर कुरा गर्ने भनेर पीडितको आफन्त र हामीलाई बोलायो । १५ दिन भित्र झिकाई दिने तर विभागमा हालेको उजुरी फिर्ता गर्नु भन्यो । तर हामीले जहिले पीडित फिर्ता आउँछ पीडित आफै गएर उजुरी निकालिन्छ भन्ने अडान लियौं । अन्ततः २०७७ असार १० गते ईश्वर कार्की लगायत १३ जना नेपालीहरूलाई फिर्ता ल्याउन मेनपावर कम्पनी वाध्य भयो ।

## दुर्घटना भएको अवस्थामा बोर्ड सहयोग

दोलखाका विरेन्द्र श्रेष्ठ वैदेशिक रोजगारीका लागि साउदी अरेबियाको कम्पनीमा काम गर्न गए । सोही कम्पनीमा काम गर्दै गर्दा २ पटकसम्म छुट्टिमा घर आएर फेरि गएर सवारी लाईसेन्स बनाई कम्पनीकै गाडी कामदार ओसारपोसार गर्ने काम गरिरहेका थिए । विरेन्द्रले सँधै २०१९ अगष्ट १ मा होस्टेलबाट कामदार बोकेर कार्यक्षेत्रमा जाँदै गर्दा बाटामा गाडीको टायर पञ्चर भयो । गाडीको चक्का फेर्दै गर्दा गाडीमा लगाएको ज्याक खुस्केर टायर हातमा पर्यो र हात कच्चाकै बनायो । तत्कालै हस्पिटल पुग्दाइयो तर दाहिने हातको ३ वटा औँला फेदैबाट फाल्नु पर्यो । २ वटा औँला रहे पनि काम नलाग्ने भयो । कम्पनीले

सबै उपचार गरेको थियो । वहाँ १० अक्टुबर २०२० मा नेपाल आए । नेपालमा पाइने क्षतिपूर्तीको लागि पीडित विरेन्द्र श्रेष्ठ आफै उपस्थित भई बोर्डमा निवेदन दिए । बोर्डको नियम अनुसार विदेशबाट अड्गभड्ग भई आएका पीडितले नेपालमा पनि डाक्टरलाई देखाई उपचार हुने नहुने भन्ने विषयमा रिपोर्ट चाहिने हुँदा वीर हस्पिटलमा जाँच गराई सबै कागजात संकलन गरी वैदेशिक रोजगार बोर्ड र विमा कम्पनीमा सबै कागजात बुझाएका थियौं । बोर्डबाट शतप्रतिशत क्षतिपूर्ती सहित बच्चाको लागि छात्रपूति पाउने व्यवस्था भयो ।



नेपाल ट्रेड यूनियन महासंघ (जिफन्ट)

पुतलीसडक, मनमोहन मजदुर भवन, काठमाडौं

फोन : ४१६८०००, फ्याक्स : ४१६८०१२

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

