

# प्रवासन

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय  
सञ्जालको वार्षिक प्रकाशन

२०८१



# प्रवासन

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय  
सञ्जालको वार्षिक प्रकाशन

संयोजन:

श्री चौदनी राना  
श्री असोक राना

सम्पादन मण्डल:

डा. जीवन बानियाँ  
श्री नीलाम्बर बडाल  
श्री सुनिल न्यौपाने  
श्री दीपिका थपलिया

प्रकाशन मिति:

पौष २०८१

साज सज्जा:

चन्दन ध्वज राना मगर

## अध्यक्षको कलमबाट

— श्री चिरञ्जीवी बराल

अध्यक्ष



सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालको वार्षिक प्रकाशन प्रवासनको दोस्रो अङ्क यहाँहरूको हातमा देख्न पाउँदा खुशी लागेको छ । यस प्रकाशनले नेपालको श्रम आप्रवासनलाई अहिलेको सन्दर्भमा कसरी सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित र प्रतिफलमुखी बनाउन सकिन्छ भन्ने विषयलाई दिशानिर्देश गर्नेछ ।

हामी श्रम आप्रवासनलाई प्रवर्द्धन गर्दैनौं र श्रम आप्रवासन रोक्नुपर्छ पनि भन्दैनौं । तर, देशमा आकर्षक रोजगारीको अभाव र परम्परागत सामाजिक मूल्य मान्यता एवम् विभेद र शोषणका कारण बाध्यात्मक रूपमा विदेश जानुपर्ने अवस्थाको अन्त्य होस् भन्ने चाहन्छौं ।

आप्रवासनमा जान चाहने श्रमिकमाथि आफ्नै देशभित्र ठगी र शोषणमा, गन्तव्य मुलुकमा पनि ठगी र शोषणमा पर्नु, श्रमिकले दुःखजिलो गरी पढाएको विप्रेषणमाथि जान्नेसुन्नेले रजाइँ गर्नु र देशमै केही गर्छु भन्ने जोशजाँगर लिई फर्किआएका श्रमिक पुनः विदेश जानुपर्ने अवस्था आउनु न वर्तमानका लागि सुखद विषय हो न उज्ज्वल भविष्यको सङ्केत हो । देश संघीयतामा गएको नौ पुगेर दश वर्ष लागिसकेको छ । संघीयताको मर्मअनुस्र्म श्रम आप्रवासनसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण सेवा सुविधाहरू तल्लो तहसम्म पुगिसक्नुपर्ने थियो । तर, अहिले पनि श्रमिक दाजुभाइ दिदीबहिनीहरू केन्द्रमै धाउनुपर्ने बाध्यता छ, जसले गर्दा श्रमिकको समय, शक्ति र पैसाको नष्ट मात्रै भइरहेको छैन, आफ्नै स्थानमा सहज तरिकाले सूचना तथा जानकारी प्राप्त गर्नबाट वञ्चित हुनुपरेका कारण ठगी र शोषणमा पर्नुपरेको छ । महिला श्रमिकका विशिष्ट आवश्यकता सम्बोधन गर्न नसक्दा महिलाहरू संविधानप्रदत्त अधिकारबाट वञ्चित हुनुपरेको छ । त्यसमाथि घरेलु श्रमिकमाथि जटिल पूर्वशर्तहरू राखेका कारण वर्षौँदेखि घरेलु श्रमिकले श्रम आप्रवासनको फाइदा लिन सकेका छैनन् ।

ठूलो संख्यामा नेपाली युवा वैदेशिक रोजगारीमा गएकोमा देशभर अधिकांशको चिन्ता छ र युवा यही बसिदिए हुन्थ्यो भन्ने कामना छ । देशभित्र आकर्षक र मर्यादित आन्तरिक रोजगारी सिर्जना गर्न नसकेसम्म युवा विदेश जाने क्रम रोकिँदैन । रोजगारीको विकल्प रोजगारी नै हो । श्रम आप्रवासनको अहिलेको हाम्रो यथार्थलाई स्वीकार्दै तिनै श्रमिकले विदेशमा आर्जन गरेको विप्रेषण, ज्ञान, अनुभव, सीप र चेतनालाई राष्ट्रको सम्पत्तिका रूपमा ग्रहण गरी आयआर्जनका क्षेत्रमा परिचालन गर्न सके बाध्यकारी श्रम आप्रवासन कम हुँदै जानेछ ।

श्रम आप्रवासनमा जाने श्रमिकले तिर्ने गरेको चर्को सेवा शुल्क र भर्ना प्रक्रियामा अपारदर्शीता सबैभन्दा बढी टाउको दुखाइको विषय भएको छ । वैदेशिक रोजगार व्यावसायीहरूका अनुसार एकजना श्रमिक विदेश जाँदा लाग्ने खर्च सरदर १ लाख ३० हजार हुन्छ । व्यवसाय मुनाफाका लागि गरिने भएको हुनाले व्यावसायीले यो खर्च उठाउनुपर्ने हुन्छ । खर्च उठाएर मात्रै पुग्दैन, मुनाफा आर्जन गर्नुपर्छ । तर, यो व्यवसायका ग्राहक को हुन् ? पैसा कोसँग उठाउने हो ? यसको स्पष्ट जवाफ के हो भने यस किसिमको व्यवसायका ग्राहक रोजगारदाता हुन्, श्रमिक होइनन् । पैसा रोजगारदाताबाट उठाउने हो । वैदेशिक रोजगारीमा रोजगारदाता अर्को देशका नागरिक हुने भएकाले उनीहरूलाई यसमा जिम्मेवार

बनाउने काम सम्बन्धित देशको सरकारको हो र त्यस देशलाई जिम्मेवार बनाउने काम द्विपक्षीय श्रम सम्झौता र अन्य माध्यमबाट नेपाल सरकारको हो ।

नेपालीहरू संयुक्त परिवारमा हुर्केका हुनाले बालबालिका, वृद्धवृद्धा, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र असहायको कसरी हेरचाह गर्नुपर्छ भन्ने कुरा सुरुदेखि नै घरभित्रै सिक्किरहेका हुन्छन् । यो हाम्रो सीप र सम्पत्ति दुवै हो । नेपाली श्रमिकका परम्परागत श्रम गन्तव्य मुलुक र अन्य नयाँ श्रम गन्तव्य मुलुकहरूमा हेरचाहको आवश्यकता पर्ने जनसंख्या बढ्दै गइरहेका बेला नेपालमा हेरचाहका क्षेत्रमा राम्रो गर्नसक्ने श्रमिकहरू हुनु हाम्रो अबको श्रम आप्रवासनलाई हेरचाहमुखी बनाउन सकिने सम्भावनाको ढोका खुल्नु हो । यसबाट हामीले अधिकतम लाभ लिन सक्छौं । अर्कोतर्फ, नेपालीहरू वर्षेनी लाखौंको संख्यामा भारतमा गई श्रम बेचिरहेका छन् । तर, न तिनको कुनै अभिलेख छ, न अन्य मुलुकमा जाने श्रमिकले जरतै कल्याणकारी सेवा सुविधा प्राप्त गर्न सकेका छन् । एउटै देशका नागरिकमाथि नीतिगत र संरचनागत रूपमा यस्तो विभेद हुनु कदापि राम्रो होइन । भारत जाने श्रमिकको स्थानीयस्तरमा रेकर्ड राख्नसके र उनीहरूलाई राज्यले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाबाट लाभान्वित बनाउन सके भारत जाने श्रमिकको आप्रवासन बढी सुरक्षित र प्रतिफलमुखी हुन सक्थ्यो ।

पटक पटक बाढी पहिरो आइरहने, पानीका मुहान सुकेका कारण खेतीबालीमा सिँचाइ नपुग्ने, खडेरी पर्ने, नयाँनयाँ रोगकिराको प्रकोपले बालीनाली नष्ट हुने र उत्पादनमा ह्रास आउँदै जाने गरेका कारण बाबुबाजेदेखि गर्दै आएको पेशाले गर्जो नटर्ने भएपछि र परिवारको आर्थिक उन्नति हुने सम्भावना नदेखेपछि धेरै मानिसले आप्रवासनलाई विकल्पका रूपमा रोजेको भेटिएको छ, तर नेपालको सन्दर्भमा जलवायु परिवर्तन र आप्रवासनबीचको अन्तर्सम्बन्धका विषयमा विस्तृत अध्ययन नभइसकेका कारण हाम्रा कार्यक्रमहरूमा जलवायुप्रेरित आप्रवासीहरू समेटिन सकेका छैनन् । सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालले अबका दिनमा आफ्ना पैरवीका मुद्दाको सूचीमा यसलाई पनि थप्नेछ ।

यो पुस्तक प्रकाशनमा अहोरात्र खटिनुहुने सम्पादक मण्डलका साथीहरू, व्यवस्थापकीय चाँजोपाँजो मिलाउनुहुने सचिवालयका कर्मचारी साथीहरू, आप्रवासनका क्षेत्रमा सुधारका आवाजसहित लेख रचना उपलब्ध गराउनु हुने मित्रहरू, पुस्तकको डिजाइन र छपाइ कार्यमा संलग्न प्राविधिक साथीहरू, भाषा सम्पादन गर्ने शिल्पीहरू सबैको संयुक्त प्रयासबाट यो प्रकाशन सम्भव भएको हो ।

सुरक्षित र प्रतिफलमुखी श्रम आप्रवासनका पक्षमा वकालत गरिरहेको नागरिक समाज र यस्तै लक्ष्य बोकेका अन्य संघसंस्था एवम् व्यक्तिहरूका विचारलाई नेटवर्कले नेतृत्व प्रदान गरी उहाँहरूका विचारलाई आम सर्वसाधारण समक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्छ भन्ने आशयसहित यसको प्रकाशनमा सहयोग गर्ने नेपालस्थित जर्मन विकास नियोगप्रति विशेष धन्यवाद टक्राउन चाहन्छु ।

## विषय सूची

अध्यक्षको कलमबाट .....	३
– श्री चिरञ्जीवी बराल	
वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनको स्थानीयकरण .....	७
– अधिवक्ता सोम लुइटेल	
नेपालमा वैदेशिक रोजगार न्याय प्रशासन.....	१३
– अधिवक्ता कृष्णप्रसाद न्यौपाने	
नेपालमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानून, नीति तथा संरचना.....	१७
– डा. पद्मप्रसाद खतिवडा	
विदेशबाट गम्भीर स्वास्थ्य समस्या सहित फर्केका श्रमिक र राज्यको दायित्व.....	२५
– श्री रसना ढकाल	
भारत आप्रवासन, हराएका श्रमिक र परिवारको अवस्था .....	२७
– श्री प्रकाशचन्द्र मडै	
युरोप सपना: स्थायी आवासको आशमा चर्को लागत .....	३१
– श्री सुनिल न्यौपाने र श्री नीलाम्बर बडाल	
नेपालमा महिला घरेलु श्रमिकका अधिकार र वकालतका साभ्ना सवालहरू.....	३७
– श्री विष्णु बहादुर खत्री	
किन सधैं ओभेलमा भारत प्रवासन ? .....	४३
– श्री दिनेश रेग्मी	
नेपाल र जापानबीचको श्रम सम्बन्ध .....	४९
– श्री असोक राना	
नेपालमा आदिवासी आप्रवासी महिला श्रमिकसँग सम्बन्धित नीतिगत व्यवस्था तथा चुनौतीहरू.....	५४
– अधिवक्ता उमा तामाङ	

श्रम आप्रवासन व्यवस्थापनमा स्थानीय सरकारको भूमिका .....	६१
— अधिवक्ता तुलसा राना	
An Introduction to the Care work in Nepal.....	६६
— Mr. Nilambar Badal and Mr. Sunil Neupane	
Data Gaps in Nepal's Remittance Regime .....	७२
— Mr. Sanjit Shrestha	
The Politics of Unsafe Migration: Exploiting Labor for Profit.....	७६
— Ms. Sunita Mainali	
An analysis on Nepalese Youth in Foreign Employment.....	७९
— Ms. Samjhana Wagle	

## वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनको स्थानीयकरण



— अधिवक्ता सोम लुइटेल

नेपालको संविधान २०७२ द्वारा नेपालमा तीन तहको संघीय राज्य प्रणालीको स्थापना भई संघीयताको अभ्यास शुरू भएको एक दशक हुन लागिसकेको छ । संघीयताको मर्मबमोजिम केन्द्रमा रहेको वर्तमान संरचना, कार्य जिम्मेवारी र सेवा प्रवाहलाई स्थानीयकरण गर्नु अपरिहार्य हो । यसले आम नागरिकलाई सेवासुविधामा सहज पहुँच पुऱ्याउँदछ ।

यसै सन्दर्भमा, संविधानको धारा ५१ को भावनाबमोजिम वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित, मर्यादित र शोषणरहित बनाउन स्थानीय र प्रादेशिकतहमा संरचना विकासगरी नीति तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि संरचनागत सुधार र सेवाको स्थानीयकरण प्राथमिक कुरा हो । वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनको स्थानीयकरणको विषयलाई राज्यका तीनवटै तहको सरकारमा कसरी संयोजन गर्न सकिन्छ भन्ने महत्त्वपूर्ण विषय रहेको छ । यसका लागि संघले नीति निर्माण गर्ने, व्यवस्थापन र समन्वयको काम प्रदेशले तथा सेवा प्रवाह स्थानीयतहबाट गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्दछ ।

### (क) संरचनागत सुधार

वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन संघीय सरकारले राम्रा संयन्त्रहरू निर्माण गरेको छ । तर वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापन मूलतः केन्द्रकृत भएकाले वैदेशिक रोजगार सेवामा श्रमिकको सहज पहुँच स्थापना हुनसकेको छैन । हाल केन्द्रमा रहेको वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार बोर्ड, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण र कन्सुलर सेवा विभागको पुनर्संरचना गर्नुपर्दछ । राज्य संघीय ढाँचामा अभ्यस्त हुँदै गएपछि वैदेशिक रोजगारका लागि तहगत सरकारमा पनि आ-आफ्नै सेवा प्रवाहका उपयुक्त संरचनाहरू निर्माण गर्नुपर्ने हुन्छ ।

### १) वैदेशिक रोजगार बोर्डको पुनर्संरचना

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अनुसार वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकको कल्याण, व्यवसायको प्रवर्द्धन र अनुसन्धानमूलक कामका लागि बोर्डको स्थापना भएको हो । वर्तमान सन्दर्भमा बोर्डको संरचना र कार्यादेश अव्यवहारिक भएकाले पुनर्संरचनाको खँचो छ । बोर्डलाई वर्षमा दुई पटक बैठक बस्ने र नीतिगत सुझाव दिनेगरी वैदेशिक रोजगार परिषद्को रूपमा रूपान्तरण गर्नु पर्दछ । वैदेशिक रोजगार परिषद्मा वैदेशिक रोजगारको विषयमा काम गरिरहेका सबै सरोकारवालाहरूलाई (ट्रेड युनियन र यस विषयमा काम गरिरहेका संस्थाहरूसमेत) सहभागी गराइनु पर्दछ । परिषद्को दैनिक कार्य सञ्चालनको निम्ति ५ देखि ७ जनासम्म सदस्य रहेको सञ्चालक समिति गठन गर्नु पर्दछ जसमा स्वार्थ नबाफिने विज्ञ र समाजसेवी समावेश गरिनु पर्दछ ।

दैनिक कार्य सञ्चालनका साथै देशका गाउँगाउँसम्म कार्यक्रम गर्नसक्ने र विदेशमा तुरुन्त उद्धारगर्न सक्नेगरी वैदेशिक रोजगार परिषदको सचिवालय सुदृढ बनाउनु पर्दछ । सचिवालयलाई स्वायत्त बनाई आफ्नै कर्मचारी तथा विशेषज्ञ राख्नसक्ने अख्तियारी प्रदान गरिनु पर्दछ । परिषद् अन्तर्गतका सेवाहरूलाई स्थानीय तवरमा प्रदान गर्न परिषद्का सेवा कार्यालयहरू प्रदेश सरकारको समन्वयमा प्रदेशस्तरसम्म विस्तार गरिनु पर्दछ । परिषद् सचिवालयलाई मूलतः अध्ययन अनुसन्धान गर्ने विज्ञ समुह, सीप तालिम अभिमुखीकरण तालिम आदिका लागि मापदण्डहरूको निर्माण र नीति अनुसन्धानमा केन्द्रित गर्नुपर्दछ । हाल बोर्डबाट गर्ने भनिएका कतिपय विषयहरू (जस्तै: जनचेतना, तथ्याङ्क संकलन, सीप तालिम र पुनर्एकीकरण कार्यक्रम) स्थानीय सरकार सञ्चालनसम्बन्धी ऐन २०६४ मा पालिकाहरूको क्षेत्राधिकार अन्तर्गत राखिएको छ । यसर्थ ती विषयहरूमा नीति निर्माण, समन्वय र क्षमता विकासमा परिषद्को क्षेत्राधिकार रहनेगरी कानून संशोधन गर्नु पर्दछ ।

संविधानको अनुसूचीअनुसार संघीय सरकार र प्रदेश सरकारको संयुक्त सूचीमा रहेका रोजगारी, सामाजिक सुरक्षा, ट्रेड युनियन, श्रमिकका अधिकारको विषयमा संघीय सरकारबाट नीति निर्माण गर्ने, समन्वय गर्ने, मापदण्ड बनाउने, एकीकृत कार्यक्रमको प्रारूप बनाउने, जस्ता काम गरी कार्यन्वयन भने प्रदेशबाट गर्ने गरी कानून बनाउनु पर्दछ । संघीय सरकारको परराष्ट्र मन्त्रालय अन्तर्गतका विदेशस्थित कुटनीतिक नियोगहरूको वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कार्यादेश ऐनबाट नै स्पष्ट गरिनु पर्दछ ।

## २) वैदेशिक रोजगार विभागको पुनर्संरचना

वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित गर्नको लागि वैदेशिक रोजगार विभागको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । वैदेशिक रोजगारको कारोवार गर्ने 'मेनपावर' कम्पनी दर्ता, अनुगमन, श्रम स्वीकृति तथा उजुरी अनुसन्धान समेतका काम विभागले गर्ने व्यवस्था ऐनमा छ । तर विभागको केन्द्रिकृत संरचनाको कारण सेवा प्रवाह सजिलो छैन । वैदेशिक रोजगार विभागका सम्पूर्ण कामहरू कम्तीमा प्रदेशस्तरका कार्यालयहरूबाट सम्पन्न हुने कानुनी व्यवस्था गर्नु पर्दछ । विभागको अनुसन्धान शाखालाई साधनस्रोत सम्पन्न बनाउनु पर्दछ । विभागलाई नीति, योजना र समन्वय गर्ने निकायको रूपमा विकास गरी दैनिक गर्नुपर्ने कामहरू वैदेशिक रोजगार कार्यालयबाट सम्पन्न हुनु पर्दछ । हाल श्रम स्वीकृति प्रदान गर्ने प्रदेशस्तरका कार्यालयहरूलाई थप कार्यादेश दिई प्रदेशस्तरबाट वैदेशिक रोजगारका सेवा प्रदान गर्नु पर्दछ । ऐनको दफा ४३ र ४४ का मुद्दाहरू प्रहरीबाट अनुसन्धान गर्ने र विभागको न्यायिक अधिकार हटाई विभागलाई प्रशासनिक काममा केन्द्रित गर्नु पर्दछ ।

## ३) वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको पुनर्संरचना

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अनुसार हाल उच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा श्रम अदालतको न्यायाधीश र राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको सरकारी कर्मचारी रहने वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण रहेको छ । वैदेशिक रोजगारको मुद्दा मात्र हेर्ने छुट्टै अदालतको निर्माण गर्ने नेपालको यो अभ्यास एसियाकै लागि अनुकरणीय प्रयास हो । यद्यपि, केन्द्रमा एक मात्र न्यायाधिकरण रहेको तथा पीडित व्यक्तिहरू गाँउघरमा रहने कारणले गर्दा सेवाग्राहीको न्यायाधिकरणमा सहज पहुँच पुगेको छैन ।

वैदेशिक रोजगार न्याय सम्पादनलाई पहुँचयोग्य बनाउन वैदेशिक रोजगारका मुद्दा हेर्नेको निम्ति उच्च अदालतका न्यायाधीशको अध्यक्षतामा ३ सदस्यीय (यस सम्बन्धमा श्रम अदालतको व्यवस्था अनुरूप सदस्यहरूको नियुक्ति गर्दा उचित हुने) न्यायाधिकरण केन्द्रमा गठन गर्ने र सबै प्रदेशमा



आवश्यकताका आधारमा क्रमशः न्यायाधिकरणहरू गठनगरी मुकाम तोक्ने व्यवस्था गर्नु पर्दछ । आर्थिक वा अन्य कारणले सबै प्रदेशमा न्यायाधिकरण गठन गर्न सम्भव नभए उच्च अदालतमा संक्षिप्त कार्यविधिसहित वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दा हेर्ने छुट्टै "वैदेशिक रोजगार वेञ्च" को व्यवस्था गर्नु पर्दछ । यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतले दिएको आदेश (न्याय सम्पादनको कार्य प्रदेश स्तरबाट सञ्चालन गर्नु) को पालना गर्नु पर्दछ ।

#### ४) कन्सुलर सेवा विभाग

श्रमिकको उद्धार, विदेशमा मृत्यु भएका नेपालीको शव फिर्ता र लिखतहरूको प्रमाणीकरणमा परराष्ट्र मन्त्रालय अन्तर्गत रहेको कन्सुलर सेवा विभागको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । कन्सुलर सेवा विभागको कार्यालय वा सो सम्भव नभएमा कन्सुलर विभागको सेवा प्रदेशस्तरमा उपयुक्त संरचना बनाई प्रवाह गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

#### ५) वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी प्रदेशस्तरीय कार्यालय

तीन तहका सरकारमध्ये संघीय सरकारको कार्यादेश संविधान र वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र पालिकाको कार्यादेश स्थानीय सरकार सञ्चालनसम्बन्धी ऐन २०७४ मा तोकिएको छ । हालसम्म वैदेशिक रोजगार बारे प्रदेश सरकारको कार्यादेश तोकिएको छैन । तसर्थ, अब बन्ने कानूनले प्रदेश सरकारको कार्यादेश तोक्नु पर्दछ ।

प्रदेश सरकारले गति लिएर सँगै प्रदेशस्तरमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी नीति र कार्यक्रम तर्जुमा हुन सक्दछन् । संघीय संरचनाहरू सुदृढ हुँदै गएमा वैदेशिक रोजगार जस्ता विषयमा प्रदेश र पालिकाको जिम्मेवारी बढ्दै जाने छ । यस्तो अवस्थामा वैदेशिक रोजगारीको विषय हेर्ने प्रदेशस्तरमा कार्यालयहरू निर्माण गर्न जरुरी हुन्छ । प्रदेशहरूको भर्खर निर्माण भएको सन्दर्भ हेर्दा हाललाई केन्द्रका वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार बोर्डका कार्यालयहरू प्रदेशस्तरमा लैजाने र बिस्तारै प्रदेश सरकारलाई हस्तान्तरण गर्ने रणनीति अख्तियार गर्नु उचित हुन्छ ।

#### ६) वैदेशिक रोजगार जिल्ला समन्वय समिति

वैदेशिक रोजगारको विषय हेर्ने कुनै पनि सरकारी कार्यालय प्रदेश, जिल्ला र पालिकास्तरमा छैनन् । जिल्लामा वैदेशिक रोजगारको समन्वय गर्नका लागि तत्कालका लागि संयन्त्रको आवश्यकता रहेको छ । वैदेशिक रोजगार ऐनको पछिल्लो संशोधनले प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई वैदेशिक रोजगारका उजुरी लिने क्षेत्राधिकार दिएको छ । हाल मानव बेचबिखन विरुद्धमा जिल्लास्तरमा कमिटीहरू निर्माण भई क्रियाशील रहेका छन् । खर्च र व्यवस्थापकीय पक्षहरू हेर्दा ती कमिटीहरूलाई वैदेशिक रोजगारको समेत कार्यादेश थप गर्ने वा जिल्लास्तरका सरोकारवालाहरू भएको छुट्टै वैदेशिक रोजगार जिल्ला समन्वय समिति बनाउनु उपयुक्त देखिन्छ ।

#### ७) पालिकास्तरमा वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले दिएको यो अधिकार पालिकाका लागि पर्याप्त छ । यी विषयहरूमा पालिकालाई कार्यक्रम निर्माणमा संघीय सरकारले सहयोग गर्नु पर्दछ । पालिकाहरूलाई न्यायिक अधिकार भएको तथा सबै प्रकृतिका विवाद न्यायिक समितिमा जाने सन्दर्भमा वैदेशिक रोजगारका फौजदारी दायित्व नहुने समस्याहरू पहिचान गरी पालिकालाई त्यस्ता विवादहरू निस्त्रणको क्षेत्राधिकार थप गर्न उचित हुन्छ । पालिकालाई तथ्याङ्क सङ्कलनमा सहजीकरणका लागि

वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिक पालिकामा सूचीकृत हुने वा पालिकाको सिफारिस आवश्यक पर्ने प्रणाली विकास गर्नु पर्दछ ।

वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने वा वैदेशिक रोजगारबारे बुझ्न चाहने व्यक्तिहरूका लागि नगरपालिका वा गाउँपालिकामा सूचना केन्द्रहरूको स्थापना गर्नु पर्दछ । सूचना केन्द्रमा सूचना अधिकारी, रोजगार संयोजक वा परामर्शदाताद्वारा वैदेशिक रोजगारका बारेमा सूचना सम्प्रेषण गर्नु पर्दछ । वैदेशिक रोजगारका कार्यक्रम विस्तार हुँदै गर्दा पालिकास्तरमा समेत समन्वय समिति वा त्यस्तै संरचना स्थापना गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

## (ख) वैदेशिक रोजगार सेवाको स्थानीयकरण

वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित सबै सेवा स्थानीय सरकारबाट प्राप्त हुनु पर्दछ । संघीय सरकारकै कार्यादेशमा रहेका विषयमा समेत (जस्तै न्याय) अनलाईन प्रणालीको विकासगरी सेवाको स्थानीयकरण गर्नु पर्दछ ।

### १) श्रम स्वीकृति

श्रम स्वीकृति दिने कार्य हाल कायम रहेको संघीय सरकारद्वारा नै प्रदान गर्नु पर्दछ । संघीय सरकारको श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयअन्तर्गत रहेको वैदेशिक रोजगार विभाग र प्रत्येक प्रदेशका श्रम तथा रोजगार कार्यालयबाट श्रम स्वीकृति दिने कार्यलाई नियमित गर्नु पर्दछ । हाल श्रम स्वीकृति प्रदान गरिरहेका श्रम कार्यालयहरूलाई वैदेशिक रोजगारको थप कार्यादेश समेत दिई एकीकृत सेवा प्रवाह गर्नुपर्दछ ।

### २) अभिमुखीकरण तालिम, स्वास्थ्य जाँच, सीप विकास तालिम र सीप परीक्षण व्यवस्था

वैदेशिक रोजगारका लागि अभिमुखीकरण तालिम दिने संस्था, सीपमूलक तालिम दिने संस्था र वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी स्वास्थ्य संस्थाहरूको दर्ता र नियमन प्रदेश सरकारबाट हुनु पर्दछ । वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकहरूको स्वास्थ्य जाँच तथा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धका लागि अभिमुखीकरण तालिम जिल्ला स्तरसम्म विस्तार गर्नुपर्दछ । यस मध्यको सीप विकास तालिम पालिका स्तरबाट प्रदान गर्नु पर्दछ । महिला श्रमिकलाई अभिमुखीकरण तालिम लिँदाको शुल्कको शोधभर्ना स्थानीयस्तरको वैदेशिक रोजगार एकीकृत सेवा कार्यालयबाट हुनुपर्दछ । फर्कका श्रमिकको रेकर्ड अध्यागमन कार्यालयबाट र सीप परीक्षण संघीय सरकारको वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट गर्नु पर्दछ । बोर्डका सम्पूर्ण सेवा स्थानीयसेवा कार्यालयबाट लिन पाइने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।

### ३) वैदेशिक रोजगार न्याय

वैदेशिक रोजगार कसुरको उजुरी प्रमुख जिल्ला अधिकारी वा प्रदेशका श्रम स्वीकृति दिने कार्यालय, स्थानीय न्यायिक समिति, प्रहरी कार्यालय वा वैदेशिक रोजगार विभागमा जहाँ पीडितलाई सहज हुन्छ त्यही दिन पाउने व्यवस्था गर्नु पर्दछ । उजुरी उपरको अनुसन्धान प्रदेशस्तरका वैदेशिक रोजगार कार्यालयबाट गर्नु पर्दछ । न्याय निष्पण प्रदेशस्तरको न्यायाधिकरण वा उच्च अदालतबाट गर्ने कानुनी व्यवस्था गर्नु पर्दछ । विभागले श्रम कार्यालयको अधिकृतलाई अनुसन्धान अधिकृत तोक्यो अनुसन्धान गराउने र प्रदेशस्तरको वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरणबाट

न्याय निस्मरण गर्ने कानुनी व्यवस्था गर्नु पर्दछ । प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई दिइएको व्यक्तिगत मुद्दा मेलमिलाप गर्ने विषयमा कसुरहरू तोकी कार्यविधि स्पष्ट बनाउनु पर्दछ ।

#### ४) वैदेशिक रोजगार पीडितले पाउने क्षतिपूर्ति र आर्थिक सहायता

वैदेशिक रोजगारको सिलसिलामा मृत्यु हुने तथा अंगभंग हुने व्यक्तिको परिवारले बोर्डबाट पाउने आर्थिक सहायता तथा क्षतिपूर्ति पीडितको ठेगाना रहेको नगरपालिका वा गाउँपालिकाबाट (बैकिङ प्रणाली मार्फत) पाउने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

#### ५) कल्याणकारी कार्य (छात्रवृत्ति, औषधी उपचार, सुरक्षित गृह र मनोपरामर्श सेवा)

वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित कतिपय आधारभूत सेवा नगरपालिका/गाउँपालिकास्तरबाट प्रदान गर्नु पर्दछ । वैदेशिक रोजगारीका सिलसिलामा मृत्यु तथा अंगभंग भएका श्रमिकका बालबच्चाहरूलाई छात्रवृत्ति, वैदेशिक रोजगारीमा गएका श्रमिक तथा तिनीहरूका परिवारको स्वास्थ्य उपचार, वैदेशिक रोजगारीमा गई समस्यामा परेका महिला तथा पुरुष श्रमिकका लागि सुरक्षित गृह तथा वैदेशिक रोजगारीमा गएका महिला तथा पुरुष श्रमिकलाई दिइने मनोपरामर्श सेवा शिशु स्याहारसम्बन्धी सेवा पालिकास्तरबाट प्रदान गर्नु पर्दछ ।

#### ६) राहदानी (पासपोर्ट)

वैदेशिक रोजगारमा जान चाहिने राहदानी (पासपोर्ट) जिल्ला प्रशासन कार्यालयअन्तर्गतका इलाका प्रशासन कार्यालयहरूबाट समेत उपलब्ध गर्ने र गराउने व्यवस्था हुनु पर्दछ ।

#### ७) सूचना सम्प्रेषण र पुनर्एकीकरण कार्यक्रम

वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिहरूलाई पालिकास्तरको वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्रबाट जानकारी उपलब्ध गराउनु पर्दछ । वैदेशिक रोजगारबाट फर्कने श्रमिकका लागि पुनर्एकीकरण सेवा पालिकास्तरबाट सञ्चालन गर्नु पर्दछ ।

#### ८) बिमा

वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकले वा श्रमिकका परिवारले बिमा वापत पाउने रकम जिल्ला स्तर/पालिकास्तरका बिमा कार्यालय मार्फत उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ ।

#### ९) विदेशको बिमा र क्षतिपूर्ति

विदेशी कम्पनीबाट श्रमिक वा निजको परिवारले पाउने बिमा र क्षतिपूर्तिको रकम सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालय मार्फत प्राप्त हुने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

#### १०) श्रमिकको उद्धार

हालसम्मको अभ्यास र मन्त्रालयहरूको प्रकृति, समन्वयमा लागेको समय समेतलाई मध्यनजर गर्दा नेपाली श्रमिकको उद्धारको काम परराष्ट्र मन्त्रालयअन्तर्गतको कन्सुलर सेवा विभागबाट गर्ने व्यवस्था मिलाउनु उचित हुन्छ । द्रुत उद्धार संयन्त्रको निर्माण गरी सो काममा वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको प्रयोग गर्नु पर्दछ । उद्धारमा श्रम सहचारीको समन्वयात्मक भूमिकालाई

प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ । वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषले नसमेट्ने विषय तथा तत्काल उद्धार कार्यका लागि नेपाली दुतावासमा एक उद्धार कोषको व्यवस्था गर्नु पर्दछ । यसको लागि दूतावासबाट नेपाली श्रमिकहरूलाई दिइने सेवा सुविधा उपलब्ध गराउँदा सेवाशुल्क लिई त्यस्तो कोषको लागि रकम व्यवस्था गर्न सकिन्छ । यस्तो कोषको पारदर्शिता र उत्तरदायित्व स्पष्ट हुने व्यवस्था मिलाइनु पर्दछ । उद्धारमा द्विपक्षीय र अन्तरदेशीय सहयोगका लागि क्षेत्रीय संयन्त्र (सार्क) लाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ ।

---

श्री सोम लुइटेल, मानव अधिकारका लागि जनमञ्च (पिपुल फोरम) र  
सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालका संस्थापक हुनुहुन्छ ।



## नेपालमा वैदेशिक रोजगार न्याय प्रशासन



— अधिवक्ता कृष्णप्रसाद न्यौपाने

### परिचय

नेपालको आन्तरिक रोजगारीले हरेक वर्ष श्रम बजारमा आउने श्रम शक्तिलाई धान्न सकिरहेको छैन । एकातर्फ रोजगारीको अभाव छ त अर्कातर्फ नेपालमाभन्दा बढी कमाई गर्न, परिवार र बालबच्चाको राम्रो जीवनयापनका लागि र अन्य पारिवारिक कारणले पनि धेरै नेपाली वैदेशिक रोजगारमा जाने गरेका छन् । पछिल्ला दुई वर्षको तथ्याङ्क अनुसार वर्षमा सात लाखभन्दा बढी नेपालीले रोजगारीका लागि विदेश जान वैदेशिक रोजगार विभागबाट अन्तिम श्रम स्वीकृति लिएका छन् । यो वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूको तथ्याङ्क राख्न सुरु गरेयताकै धेरै हो तर वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूको संख्यामा वृद्धि भएसँगै यसमा हुने ठगी पनि बढ्यो । देशैभरी गैरकानुनी ढंगले मानिसहरूलाई भुक्त्याएर, ढाँटेर रकम लिने तर रोजगारीका लागि विदेश नपठाउने वा पठाए पनि प्रतिबद्धता गरिएअनुसारको काम वा तलब नहुने काममा पठाएर ठगी गर्ने गतिविधि धेरै छ । गत आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा वैदेशिक रोजगार विभागमा त्यस्ता ठगीसम्बन्धी ७ हजार ७ सय ६३ वटा उजुरी दर्ता भएकोमा ३ हजार ८ सय ३७ वटा मात्र फछ्योट भए ।<sup>१</sup> पछिल्ला केही वर्षयता वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी उजुरी जिल्ला प्रशासन कार्यालयमा पनि दर्ता गर्न सकिने हुँदा उजुरीको संख्या यो भन्दा बढी हुन सक्दछ । त्यसैगरी वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा गत वर्ष ३ सय ८१ वटा मुद्दा दर्ता भएका थिए भने यस वर्ष १ सय ५४ वटा मुद्दा चालु अवस्थामा छन् ।<sup>२</sup> यो तथ्याङ्कलाई हेर्दा वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा हुने ठगीको अवस्थालाई सहजै आँकलन गर्न सकिन्छ ।

नेपालको संविधानमा न्यायसम्बन्धी नीतिअन्तर्गत उपचारात्मक न्याय प्रशासनलाई छिटो, छरितो, सर्वसुलभ, मितव्ययी, निष्पक्ष, प्रभावकारी र जनउत्तरदायी बनाउने भनिएको छ ।<sup>३</sup>

नेपालको संविधानमा श्रम र रोजगार नीतिअन्तर्गत वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने<sup>४</sup> तथा वैदेशिक रोजगारबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने<sup>५</sup> भन्ने उल्लेख छ ।

<sup>१</sup> वैदेशिक रोजगार विभाग, आ.व. २०८०/०८१ को प्रगति विवरण, [www.dofe.gov.np](http://www.dofe.gov.np)

<sup>२</sup> वैदेशिक रोजगार न्यायाधिरणका रजिष्ट्रारसँगको कुराकानीमा आधारित ।

<sup>३</sup> नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५१ ट (१)

<sup>४</sup> नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५१ भ (५)

<sup>५</sup> नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५१ भ (६)

## वैदेशिक रोजगारमा न्याय प्रशासन र चुनौतीहरू:

नेपालमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कामलाई नियमन र व्यवस्थित गर्न वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ कार्यान्वयनमा छ । यस ऐनको प्रस्तावनाले "वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्दै सो व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हकहितको संरक्षण गर्नको लागि वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकाले"<sup>६</sup> भन्ने उल्लेख छ । अर्थात् सो ऐन जारी गर्नुको प्रमुख उद्देश्य वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्ने र वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई सुरक्षित तथा मर्यादित बनाउने हो । यसैगरी वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिक र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हकहितको संरक्षण गर्ने विषय पनि ऐनको प्रस्तावनामा नै समेटिएको छ ।

वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित गर्न वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ अन्तर्गत गठित सरकारी निकाय हो वैदेशिक रोजगार विभाग । विभागले वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी सेवा प्रदान गर्ने संस्थालाई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय गर्न इजाजत पत्र प्रदान गर्दछ र तिनको नियमन गर्दछ । व्यक्ति स्वयम्ले विदेशमा रोजगारी खोजीगरी जान सक्ने भएको हुँदा कानून अनुसार तोकिएको आवश्यक कागजात पेश गरेमा विभागले त्यस्ता व्यक्तिलाई पनि श्रम स्वीकृति प्रदान गर्ने गर्दछ । कुनै व्यवसायीले वैदेशिक रोजगार ऐन विपरित कार्य गरेमा त्यस्ता व्यवसायीलाई कारबाही गर्ने र श्रमिकलाई पर्न गएको क्षतिको क्षतिपुर्ति सम्बन्धित व्यवसायीबाट भराई दिने व्यवस्था पनि विभागले गर्नेगरी ऐनले व्यवस्था गरेको छ ।

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारमा जाने अर्को तरिका हो दुई देशका सरकारी निकाय संलग्न हुने प्रकृया । दक्षिण कोरिया, इजरायललगायतका मुलुकहरूमा सोही प्रकृया मार्फत श्रमिकलाई रोजगारीका लागि पठाउने गरिन्छ । यसमा व्यावसायीहरू संलग्न हुँदैनन्, श्रमिकको छनौट परीक्षामा दुई देशका सरकारी निकायहरू नै संलग्न हुन्छन् । यसरी व्यक्तिगत रूपमा र जिटुजी (दुई मुलुकका सरकारी निकायहरू संलग्न हुने) दुईवटा प्रक्रियामार्फत पनि वैदेशिक रोजगार जाने प्रावधान भएपनि ठूलो संख्यामा भने वैदेशिक रोजगार व्यवसायीमार्फत नै जाने गरेका छन् ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ बनाउँदा नै वैदेशिक रोजगार व्यवसाय गर्न इच्छुक संस्थाहरूलाई इजाजत दिने तर श्रमिकको सुरक्षालाई प्राथमिकता दिइएको छ । सो ऐनले इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय गर्ने र इजाजत पत्र लिए पनि विभागबाट स्वीकृति नलिई श्रमिकलाई विदेश पठाएमा वा वैदेशिक रोजगारमा पठाई दिने भुटो आश्वासन वा प्रलोभनमा पारी कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा त्यस्तो कार्यका विरुद्ध उजुरी लिने र अनुसन्धानगरी वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्ने अधिकार वैदेशिक रोजगार विभागलाई दिएको छ । यसका अतिरिक्त बालबालिकालाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा, सरकारले खुला नगरेका मुलुकमा कामदार पठाएमा तथा लिखत र प्रतिवेदन लुकाएमा वा हेरफेर गरेमा पनि यस्ता प्रकृतिका मुद्दामा उजुरी ग्रहण गर्ने, अनुसन्धान गर्ने र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा चलाउने जिम्मेवारी वैदेशिक रोजगार विभागको हो । यसका अलवा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी गैरकानुनी गतिविधिको निगरानी र नियन्त्रण गर्ने कार्य पनि ऐनले वैदेशिक रोजगार विभागलाई नै सुम्पिएको छ ।

तर वैदेशिक रोजगार विभागलाई ती दायित्व पुरा गर्न निक्कै चुनौतीपूर्ण रहेको छ । विभाग आफैले वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी व्यवसाय गर्न इजाजतपत्र दिने, अनुगमन गर्ने, नियमन गर्ने, श्रम स्वीकृति प्रदान गर्ने, उजुरी ग्रहण गर्ने, अनुसन्धान गर्ने, निर्णय गर्ने, मुद्दा दायर गर्नेलगायतका काम गर्न सहज छैन । केन्द्रिकृत संरचनामा रहेको विभागले काठमाडौँ बाहिर रहेका विभिन्न जिल्लाका वैदेशिक

<sup>६</sup> वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ प्रस्तावना

रोजगारसम्बन्धी घटनामा पीडितलाई न्याय दिलाउन सकिरहेको छैन । पीडितहरू काठमाडौंमा धेरै दिन बसेर न्यायको लडाईं लड्न सक्दैनन् जसको प्रत्यक्ष लाभ वैदेशिक रोजगारको नाममा ठगी गर्नेहरूले पाइरहेका छन् ।

वैदेशिक रोजगार विभागले गर्ने न्याय निस्त्रणमा विगत लामो समयदेखि उठ्दै आएको अर्को विषय हो वैदेशिक रोजगार ऐनको दफा ४४ सम्बन्धी प्रावधान । सो दफामा “कुनै इजाजतपत्रवालाले विभागबाट स्वीकृति नलिई कामदार विदेश पठाएमा वा कुनै इजाजतपत्रवालाले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइदिनेछु भनी भुट्टो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको ५० प्रतिशतले हुने रकम भराई त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ र त्यस्तो इजाजतपत्रवालाले इजाजतपत्र समेत रद्द हुनेछ” भन्ने व्यवस्था छ । तर विभागले यस्तो प्रकृतिका कम्पनी मात्र मुद्दालाई किनारा लगाउने गरेको वा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्ने गरेको छ । मुद्दा चलाए पनि कतिपय मुद्दामा वैदेशिक रोजगार इजाजतपत्रवाला कम्पनीले क्षतिपूर्ति तिर्नुपर्ने ठहरेका पीडितलाई इजाजतपत्रवाला कम्पनीले इजाजतपत्र लिँदा राखेको धरौटी रकम बैकले अदालतको आदेश हुँदा पनि विभागमा जम्मा नगरी दिँदा पीडितले क्षतिपूर्ति नपाएको अवस्था छ ।

पछिल्ला केही वर्षयता वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी समस्यालाई स्थानीयस्तरबाट नै कानुनी रूपमा सुल्झाउन केही नीतिगत व्यवस्थाहरू गरिएका छन् । केही नेपाल ऐन संशोधन मार्फत वि.सं. २०७५ सालमा वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ मा गरिएको संशोधनले जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूलाई वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी उजुरी लिने र व्यक्तिगत ठगीका मुद्दामा मेलमिलापगरी क्षतिपूर्ति भराई दिने अख्तियारी दिएको छ ।<sup>१०</sup> तर शान्ति सुरक्षा, नागरिकता तथा राहदानी वितरण, सानातिना मुद्दाको अभियोजन ग्रहण गरी फैसला गर्नेलगायतको कार्यबोभले गर्दा अधिकांश जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूले वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मुद्दालाई त्यति प्राथमिकता दिएको पाईदैन । कतिपय जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूले भने ऐनमा गरिएको सो व्यवस्था पश्चात उल्लेखनीय काम गरेका छन् जसको लाभ अन्ततोगत्वा स्थानीय व्यक्तिहरूले नै पाएका छन् । तर यसरी पहल लिने जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूको संख्या न्यून छ । अर्कातर्फ उजुरी दिने व्यक्ति र विपक्षी बनाइएको व्यक्ति फरक फरक जिल्लाका हुँदा दुवै पक्षलाई भिकाई मुद्दा मेलमिलाप गराउन जिल्ला प्रशासन कार्यालयलाई कठिन हुने भएकाले त्यस्ता मुद्दा वैदेशिक रोजगार विभागमै पठाउनु पर्ने बाध्यता पनि रहेको छ । तसर्थ व्यक्तिगत ठगीको घटनामा विपक्षी अन्य जिल्लाको रहेको अवस्थामा स्थानीय जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूबीचमा नै समन्वय गरी न्याय निस्त्रण गर्नेसम्बन्धी व्यवस्था ऐनमा नै थप्नु पर्ने देखिन्छ ।

वैदेशिक रोजगार विभागबाट न्याय निस्त्रण हुन नसकेको अवस्थामा त्यस्ता मुद्दा दायर गर्ने निकाय हो वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण । उक्त न्यायाधिकरणको गठन र यसको कार्यादेशलाई हेर्ने हो भने सो न्यायाधिकरण उच्च अदालत सरहको न्यायिक निकाय हो । नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी उच्च अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा श्रम अदालतको अध्यक्षले तोकेको सोही अदालतको एक जना सदस्य र न्याय सेवा आयोगले सिफारिस गरेको न्याय सेवाको प्रथम श्रेणीको अधिकृत सदस्य रहेको तीन सदस्यीय वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण गठन हुने व्यवस्था छ ।<sup>११</sup> यस न्यायाधिकरणले संक्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ बमोजिम मुद्दाको कारवाही र किनारा गर्ने व्यवस्था ऐनको दफा ६५ ले गरेको छ ।

<sup>१०</sup> वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २१(क)

<sup>११</sup> वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ६४

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मुद्दामा उल्लेख्य मात्रामा फैसला भएका छन् । वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट भएका फैसला नगन्य मात्रामा मात्र सर्वोच्च अदालतबाट उल्टिने गरेको देखिँदाकै वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा प्रभावकारी रूपमा मुद्दाको पुर्पक्ष र सुनुवाई भएको महसुस हुन्छ ।

तर न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर भएपश्चात्को प्रक्रिया भने सहज छैन । न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर भए पनि पुर्पक्षका क्रममा जाहेरवाला र मुद्दाका साक्षीहरू न्यायाधिकरण समक्ष आएर बकपत्र गर्नु पर्ने र परीक्षण हुनु पर्ने व्यवस्था छ । यो कानूनी व्यवस्थाका कारण मुद्दा दायर गर्नेहरू देशका कुना कन्दराबाट काठमाडौँमा नै आउनु पर्ने हुँदा वैदेशिक रोजगारको न्यायिक प्रक्रिया पीडितका लागि खर्चिलो र ऋणभट्टिलो हुने गरेको छ । एकातिर यस्तो अवस्था छ भने अर्कातर्फ वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणलाई आफूले गरेको फैसला कार्यान्वयन गर्ने कार्यादेश छैन । न्यायाधिकरणले गरेका फैसला जिल्ला अदालतबाट कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था छ ।<sup>९</sup>

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको फैसलामा चित्त नबुझ्ने पक्षले ३५ दिन भित्र सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्ने व्यवस्था छ । सर्वोच्च अदालतले गरेको फैसला अन्तिम हुने संवैधानिक व्यवस्था छ । तर सर्वोच्च अदालतमा हुने मुद्दाको चापका कारण पनि संक्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ को भावनाअनुसृत छिटो फैसला हुँदैन । त्यसले गर्दा वैदेशिक रोजगारका पीडितले समेत फैसलाको लागि लामो समयसम्म कुर्नुपर्ने अवस्था छ ।

वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी मुद्दा सम्बोधन हुने अर्को कानूनी प्रबन्ध हो मुलुकी फौजदारी कार्यविधि संहिता, २०७४ । सो संहिताको दफा ११७ ले वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मुद्दाको मिलापत्र हुन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । सो व्यवस्थाअनुसार कुनै मुद्दामा प्रतिवादीले छिटो मिलापत्रको पहल गर्दा पीडितहरूले राहत पनि पाएका छन् । तर कतिपय मुद्दाका प्रतिवादीहरूले समय लम्ब्याउन मिलापत्रको नाटक मात्र गर्दा पीडितहरू १५ पटकसम्म अड्डा अदालत धाउनु परेको अवस्था छ । यस किसिमको ढिलाईले पीडितले न्याय होइन उल्टो अन्याय परेको महसुस गरेका छन् ।

मिलापत्र आफैँमा न्याय निस्मरणको एक वैकल्पिक उपाय हो । स्रोत साधन सम्पन्न निकायमा मेलमिलापको सीपसहितका मेलमिलापकर्ताको पहलकदमीमा भएको मिलापत्र मात्र आजको न्याय निस्मरणको वैकल्पिक उपाय हो । वैदेशिक रोजगार न्याय प्रशासनमा सबै न्यायिक निकायमा यस किसिमको मेलमिलापको सुनिश्चितता आजका मितिसम्म हुन सकेको अवस्था छैन । यसतर्फ सम्बद्ध निकायले बेलैमा सोच्नु जरुरी छ । वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी विद्यमान कानूनी व्यवस्थाअनुसार वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण वा सर्वोच्च अदालतबाट फैसला भई अन्तिम भएका फैसला कार्यान्वयन गर्न प्रतिवादीको सम्पत्ती रहेको जिल्लाको जिल्ला अदालतमा पीडित आफैँ गई तारिखमा बसी कार्यान्वयन गराउनु पर्दछ । उदाहरणको लागि भ्रामाको कुनै वैदेशिक रोजगार पीडितले बैतडीको व्यक्तिलाई वैदेशिक रोजगार मुद्दामा उजुरी गरेको रहेछ र उक्त मुद्दा फैसला भई अन्तिम भएछ भने बैतडीमा रहेको प्रतिवादीको अन्यत्र सम्पत्ती नभएको र बैतडीमा मात्र सम्पत्ती रहेको अवस्थामा भ्रामाको पीडित फैसला कार्यान्वयन गर्न बैतडी जिल्ला अदालतमा जानु पर्दछ । त्यसैले फैसला कार्यान्वयनको यो व्यवस्था वैदेशिक रोजगार पीडितमैत्री छैन । वैदेशिक रोजगार मुद्दामा भएको फैसला केवल १० प्रतिशत मात्र कार्यान्वयन भएको कुरा स्वयं वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, पिपुल फोरम र वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट भएको एक अध्ययन प्रतिवेदनमा पनि उल्लेख छ । यस्तो हुनुको कारण यस्तै कानूनी जटिलता हो । तसर्थ, सो कानूनी व्यवस्थामा सुधारको खाँचो छ ।

<sup>९</sup> वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली २०६८ को नियम ४०



न्यायालयबाट फैसला गरिने र उक्त फैसलाबमोजिम न्यायका याचिकाले क्षतिपूर्ति नपाउने हो भने त्यस्तो राज्यको संयन्त्र केवल देखाउनका लागि मात्र हुन्छ र त्यसले न्यायको उद्देश्य पूरा गर्दैन । फैसला गरिने र फैसला प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुने हो भने उत्तरदायी न्यायालय हुँदैन । यस सम्बन्धमा The United Nation Declaration of Basic Principle of Justice for Victims for Crime and Abuse of Power, 1985 ले न्यायमा पहुँचसम्बन्धी हकको उत्तरदायी न्यायालय तथा प्रशासनिक प्रक्रियामार्फत प्रत्याभूत गर्नु पर्दछ भनेको छ । यस घोषणापत्रले पीडितलाई उचित र पर्याप्त क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउन एक राष्ट्रिय कोष स्थापना गर्नु पर्दछ र यसलाई सबलीकरण र विस्तार गरिनु पर्दछ भनी घोषणा गरेको छ ।

एक त केन्द्रमा एक मात्र न्यायालय रहनु आफैमा न्याय दिए जस्तो मात्रै हो । न्यायको एउटा सिद्धान्त छ, न्याय दिए जस्तो मात्र होईन, वास्तविक न्याय प्राप्तिको अनुभूति हुनु पर्दछ । वैदेशिक रोजगार पीडितहरू वैदेशिक रोजगारमा ठगिने र ठगिए पछि उजुरी, अनुसन्धान, अभियोजन, मुद्दाको पुर्पक्ष र फैसलामा अल्मलिएका छन् तर वास्तविकस्यमा अधिकांशले क्षतिपूर्ति पाउन सकेको अवस्था छैन । त्यसैले वैदेशिक रोजगारको न्यायिक पहुँचलाई अझ सरल र प्रभावकारी बनाउन कम्तिमा हरेक उच्च अदालतको इजलासले यस किसिमको मुद्दा सुनुवाई र फैसला गर्ने, अनुसन्धानको क्रममा प्रतिवादीको सम्पत्ती रोक्का गर्नु पर्ने, यस किसिमका मुद्दा पुनरावेदनको अवस्थामा सर्वोच्च अदालतमा समेत संक्षिप्त कार्यविधिको छुट्टै मुद्दा फाँट गठन गरी पुर्पक्ष र न्याय निस्पण गर्नु पर्ने र फैसला कार्यान्वयनमा पनि प्राथमिकतामा राखेर कार्यान्वयन गरिए मात्र यस क्षेत्रमा न्यायको प्रत्याभूतिको अनुभूति हुन्छ ।

राज्यले कतिवटा र कुन ठाउँमा न्यायिक निकायको प्रबन्ध गरेको छ भन्ने कुराले मात्रै नागरिकले वास्तविक न्याय प्राप्त गरेको मानिदैन । नागरिकले जबसम्म आफूले अन्यायमा पर्दा न्यायको अनुभूति हुनेगरीको सम्पूर्ण प्रबन्ध भएको महसुस गर्दैनन् र वास्तविक परिपूरण हुँदैन तबसम्म न्यायिक प्रशासन अपूर्ण हुन्छ । त्यसैले वैदेशिक रोजगारको सिलसिलामा आगामी दिनमा कुनै पनि ढंगबाट नागरिकले अन्यायमा परेर बस्ने अवस्थाको अन्त्य गर्नु वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको न्याय प्रशासनको आजको चुनौती हो ।

---

श्री कृष्ण न्यौपाने सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालका उपाध्यक्ष हुनुहुन्छ ।



## नेपालमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानून, नीति तथा संरचना

— डा. पद्मप्रसाद खतिवडा



### ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

नेपालको नामाकरण र उत्पत्ति भएदेखि नै बसाइसराइको चर्चा हुने गरेको पाइन्छ । नेपाल देश अत्यन्तै प्राचीन समयदेखि परिचित रहेको तथ्य पुष्ट्याई गर्न आधार नै बसाइँसराइ हो । सन् १८१४ देखि १८१६ सम्म चलेको नेपाल-अंग्रेज युद्धलगत्तै गरिएको सुगौली सन्धिअनुसार नेपालले आफ्नो केही भू-भाग ब्रिटिश इन्डियालाई सुम्पिनु पर्‍यो । त्यही बेलादेखि नै बेलायतले इष्ट इन्डिया कम्पनी फौजमा नेपालीलाई भर्ती गर्न सुरु गर्‍यो । सुगौली सन्धिले बेलायती र भारतीय सेनामा भर्ती हुने बाटो खोलेसँगै नेपाली युवाहरू विदेशिने क्रम पनि सुरु भयो । पहिलो विश्वयुद्धमा ठूलो संख्यामा गोर्खालीहरू बेलायतको पक्षबाट लड्दै युद्ध मोर्चामा सहभागी भएका थिए । युद्धमा गोर्खालीहरूले गरेको ठूलो बलिदानका कारण सन् १९२३ मा बेलायत र नेपालबीच मैत्री सन्धि भयो । उक्त सन्धिमाफत् गोर्खालीहरूको बलिदानलाई सम्मान गर्दै बेलायतले नेपाललाई एक सार्वभौम मुलुकको मान्यता पनि दियो । साथै सुगौली सन्धिपछि गुमाएको तराई क्षेत्रको केही भू-भाग बेलायतले नेपाललाई फिर्ता गर्‍यो । यता सन् १९३० को दशकमा नेपालमा जमिनको सहज उपलब्धता र स्थापना भएका उद्योगहरूका कारण कैयौँ भारतीयहरू तराई क्षेत्रमा आएर बस्न थाले । यसरी विदेशी नागरिकहरू नेपालमा आएर बस्ने क्रमले पछिसम्म निरन्तरता पाएको देखिन्छ । उत्तरी भारतबाट तराई क्षेत्रमा आएर बसेका भारतीय आप्रवासीबाहेक सन् १९५९ देखि १९६० बीचको अवधिमा राजनीतिक अस्थिरताका कारण तिब्बतबाट भागेर आएका भण्डे १६ हजार तिब्बती शरणार्थीहरूले नेपालमा शरण लिन पुगे । लगत्तै सन् १९६४ मा बर्माबाट लागू गरिएको बर्मीज न्याचुरलाइजेसन एक्टपछि नेपाली मूलका बर्मेलीहरू शरणार्थीका रूपमा धमाधम नेपाल आए । त्यस्तै १९७० को दशकमा बंगलादेशबाट भागेर आएका १० हजार बिहारी मुस्लिम तराईलगायत अन्य क्षेत्रमा बसेका थिए ।

सोही समयमा दार्जिलिङका चिया बगान र आसामका काष्ठ उद्योगमा काम गर्न नेपालीहरू गइरहेका थिए । पछि कोइला र तेल खानीमा काम गर्न पूर्वोत्तर भारततिर लाग्नेको संख्या पनि ठूलै थियो । उपयुक्त रोजगारीको खोजी गर्दै भारतका विभिन्न भू-भागमा गएका नेपालीमध्ये कतिपयले उतै घरजम गरी बसे । सन् १९५० मा नेपाल र भारतले शान्ति तथा मैत्री सन्धिमा हस्ताक्षर गरे । दुवै मुलुकबीच सदियौँदेखि जारी सौहार्दपूर्ण सम्बन्धलाई आत्मसात् गर्दै उक्त सन्धि भएको थियो ।<sup>१</sup> सन्धिको धारा ७ मा "नेपाल सरकार र भारत सरकारले एकअर्काको देशका नागरिकलाई आफ्नो देशभित्र बसोबास गर्न, सम्पत्तिको भोगचलन गर्न, व्यापार व्यवसायमा सहभागी हुन, निर्वाध आवतजावत गर्न र अन्य यस्तै

<sup>१</sup> भारत र नेपालबीच भएको शान्ति तथा मैत्री सन्धिको प्रस्तावना, काठमाडौँ, जुलाई ३१, १९५०.

[https://web.archive.org/web/20080911035512/http://untreaty.un.org/unts/1\\_60000/3/9/00004432.pdf](https://web.archive.org/web/20080911035512/http://untreaty.un.org/unts/1_60000/3/9/00004432.pdf).

विधेयाधिकारका हकमा पारस्परिक रूपमा समान अधिकार लिन/दिन पाउने” उल्लेख छ । उक्त सन्धिले दुवै मुलुकका नागरिकलाई स्वतन्त्र रूपमा अर्को मुलुकमा आवातजावत गर्ने बाटो खोलिएको । नेपालीहरू कामको खोजीमा भारतका दिल्ली, मुम्बई, बैंगलोरजस्ता सहरहरूमा पनि जान थाले ।

नेपाली श्रमिकहरू रोजगारीका लागि खाडीमुलुक र मलेसिया भने सन् १९८० को दशकको बीचतिरबाट जान सुरु गरेका हुन् । त्यसबेला खाडीमुलुकहरूमा तीव्र आर्थिक वृद्धि भइरहेको थियो, तर नेपालमा भने कृषि उत्पादन र आर्थिक अवसर दुवै खस्कंदै थिए । वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको संख्या र पहुँचमा वृद्धि र राहदानी जारी गर्ने कार्यको विकेन्द्रीकरण हुँदा अदक्ष तथा अर्धदक्ष नेपाली श्रमिकलाई खाडीमुलुकमा गई काम गर्न (विशेषगरी निर्माण र सेवा क्षेत्रमा) थप सहज भयो ।

## नेपालमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानून

नेपालमा पुस्तौँदेखि श्रम आप्रवासन आम प्रवृत्तिको रूपमा रहँदै आएपनि वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित गर्न पहिलो पटक वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ बनाइयो । त्यसको १५ वर्षपछि २०५७ मा वैदेशिक रोजगार नियमावली कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो । त्यतिबेला ऐनको उद्देश्य वैदेशिक रोजगारको नियमन गर्नु रहेको थियो । जसको प्रस्तावनामै यसको उद्देश्य 'वैदेशिक रोजगारीको नियन्त्रण र व्यवस्थित गर्नु' भन्ने उल्लेख छ । सो ऐन २०४८ र २०५४ मा संशोधन गरिएको थियो ।

२०४२ सालको ऐन पश्चात समयानुकूल आवश्यकतालाई मध्यनजर गर्दै नयाँ ऐन आयो वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ । सो ऐनमा आप्रवासी श्रमिकको हित, श्रम आप्रवासन प्रक्रियामा सहजीकरण र सुरक्षित आप्रवासनको प्रावधानलगायतका बृहत् विषयवस्तु समेटिएको छ ।<sup>१</sup> सो ऐनले वैदेशिक रोजगारीको प्रक्रियालाई नियमन गर्दै आप्रवासी श्रमिकको अधिकार रक्षा गर्ने उद्देश्य राखेको छ । यसले सरकारलाई विभिन्न देशसँग सम्झौता गर्ने मार्ग प्रशस्त पनि गरेको छ । सो ऐनले न्यूनतम ज्यालाको अनुगमन गर्ने, भर्ना शुल्क, तालिमका लागि आवश्यकता, बिमालगायतको नियमन, वैदेशिक रोजगार बोर्डको गठन र व्यक्तिको अधिकतम रक्षाका लागि अन्य प्रावधानहरूसमेत समेटेको छ । ऐनले वैदेशिक रोजगारमा श्रमिक पठाउने संस्थाका गतिविधि नियमनको व्यवस्था गरेको छ । यद्यपि, सो ऐनले अलेखबद्ध आप्रवासी श्रमिकका मुद्दालाई भने समेटेन । यस ऐनका मुख्य प्रावधानहरूमा दुईपक्षीय सम्झौता र सन्धिका आधारमा श्रमिकलाई वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने, श्रमिकलाई समस्या पर्ने अवस्थामा वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संस्था र सरकार दुवैको जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने, महिला, दलित, आदिवासी, शोषित पीडित तथा दूर्गम क्षेत्रका बासिन्दाका लागि विशेष व्यवस्था, लैङ्गिक विभेदमा प्रतिबन्ध, न्यूनतम ज्याला, अधिकतम भर्ना शुल्क र खर्च निर्धारण, विदेश जानुअघि अनिवार्य अभिमुखीकरण तालिमको व्यवस्था, श्रमिकका लागि बिमा गराउने इजाजतप्राप्त निकायको व्यवस्था आदि रहेका छन् । त्यस्तै यस ऐनले गन्तव्य मुलुकहरूमा रहेका नेपाली दूतावास तथा महावाणिज्य दूतावासहरूमा श्रम काउन्सेलर तथा श्रम सहचारीहरूको व्यवस्था, कल्याणकारी कोष, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण तथा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड (हाल वैदेशिक रोजगार बोर्ड) को स्थापना जस्ता व्यवस्थाहरू पनि उल्लेख गरेको देखिन्छ ।<sup>२</sup>

ऐनमा सबैभन्दा पछिल्लो संशोधन वि. सं. २०७५ मा गरिएको थियो । संशोधनमार्फत् वैदेशिक रोजगार व्यवसायीका गतिविधि थप नियमनका लागि उनीहरूले राख्ने सुरक्षण वा धरौटी रकम बढाइएको छ भने वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा एजेन्टको व्यवस्था खारेज गरिएको छ । सो संशोधनले सम्बन्धित

<sup>२</sup> [https://ceslam.org/docs/publicationManagement/Labour\\_Migration\\_Nepal\\_Policies.pdf](https://ceslam.org/docs/publicationManagement/Labour_Migration_Nepal_Policies.pdf)

<sup>३</sup> सिजापति, बी भट्टराई ए. एण्ड पाठक डी. एनालिसिस अफ लेबर मार्केट एण्ड माइग्रेशन ट्रेण्ड्स इन नेपाल, आइएलओ, जिआइजेड नेपाल (२०१५) ।

रोजगार व्यवसायी संस्थाले फर्जी कागजात बुझाएको थाहा पाइएमा इजाजतपत्र खारेज गर्ने सम्मको प्रावधान छ । यो संशोधनले पारेको प्रभावबारे मूल्याङ्कन भने हुन बाँकी नै छ ।

सो ऐनले देहायका संस्थागत संरचना स्थापना गरेको छ :

**वैदेशिक रोजगार बोर्डको सचिवालय :** श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रीको अध्यक्षतामा रहने वैदेशिक रोजगार बोर्डको सचिवालयमा विभिन्न मन्त्रालय, नेपाल राष्ट्र बैंक, नागरिक समाज र निजी क्षेत्रका प्रतिनिधि गरी जम्मा २५ जना सदस्य हुन्छन् । यसले वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूको कल्याणकारी कोष, अभिमुखीकरण तथा सीपमूलक तालिमका साथै आप्रवासनमा जाने श्रमिकको सामाजिक सुरक्षालगायतको सुनिश्चितता र व्यवस्थापन गर्छ । त्यसैगरी वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएकाहरूको सीप, पूँजी र अनुभवको उपयोग गर्न विभिन्न कार्यक्रमको तर्जुमा गर्ने जिम्मेवारी पनि बोर्डको हो ।

**वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण :** वैदेशिक रोजगार विभागबाट किनारा लाग्न नसकेका वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी ठगीका मुद्दाहरूको न्याय निरूपण गर्न वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको गठन गरिएको छ । वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा नेपालको उच्च अदालतका न्यायाधीश अध्यक्ष हुन्छन् भने श्रम अदालतको मुद्दा हेर्ने अधिकारी, न्याय सेवाका प्रथम श्रेणीका एकजना अधिकृत सदस्य रहन्छन् ।

**व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र (हाल राष्ट्रिय व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान) :** यो केन्द्र श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय अन्तर्गत सञ्चालन हुन्छ र यसले वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने नेपालीका लागि तालिम सञ्चालन गर्दछ । यस प्रतिष्ठानअन्तर्गत नेपालका विभिन्न सहरहरूमा तालिम केन्द्रहरू छन् ।

**वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४** ले वैदेशिक रोजगार ऐन कार्यान्वयनबारे विस्तृत चर्चा गरेको छ । यसमा इजाजतपत्र प्रदान र वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संस्थाले पूरा गर्नुपर्ने शर्त, श्रमिक भर्ना प्रक्रिया, वैदेशिक रोजगार बोर्डको स्थापना, वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष तथा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको स्थापनाजस्ता विषय उल्लेख गरिएका छन् । सो नियमावली २०६७ मा संशोधन गरिएको थियो ।

**वैदेशिक रोजगार नीति २०६८ :** सरकारले वैदेशिक रोजगारीको आर्थिक-सामाजिक आयामलाई सम्बोधन गर्न ल्याएको पहिलो नीति हो वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ । यसको समग्र लक्ष्य सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित र भरपर्दो वैदेशिक रोजगारीको सुनिश्चितता र गरिबी निवारण तथा दिगो आर्थिक लाभ रहेको छ । यो नीतिअन्तर्गत श्रममन्त्री संयोजक रहने गरी एक उच्चस्तरीय वैदेशिक रोजगार समन्वय समिति बनाइएको छ जुन समितिमा विभिन्न मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, नेपाल राष्ट्र बैंक, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ र आप्रवासन विज्ञलगायतको प्रतिनिधित्व छ । श्रम मन्त्रालयले समयानुकूल नीति निर्माण गर्ने उद्देश्यले नयाँ वैदेशिक रोजगार नीति निर्माणको प्रक्रियालाई अगाडि बढाएको छ ।

यसैगरी वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउनेसम्बन्धी निर्देशिका २०७२, विदेशमा पढेका वा तालिम लिएका युवालाई कृषिमा प्रोत्साहित गर्ने अनुदान योजनासम्बन्धी निर्देशिका २०७२, वैदेशिक रोजगार ठगीका उजुरी, मेलमिलाप तथा सिफारिस गर्ने कार्यविधि, २०८० लगायतका कानुनी प्रबन्धहरू मार्फत वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित र उपलब्धिमूलक बनाउने प्रयास गरिएको छ ।

## मानव बेचबिखन विरुद्धका कानून, नीति तथा संरचना

वैदेशिक रोजगारको भर्ना प्रक्रियामा यदि कुनै प्रकारको ठगी, शोषण वा दुर्व्यवहार भएमा त्यो मानव बेचबिखन बन्न पुग्दछ । यस्तो अवस्थामा माथि उल्लिखित वैदेशिक रोजगारका कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्थाहरू मानव बेचबिखनको मुद्दामा आकर्षित हुन्छन् । नेपालको **मुलुकी अपराध संहिता ऐन, २०७४** मा मानव बेचबिखनको छुट्टै महल छ । यसमा जिउ मास्ने बेच्नेसम्बन्धी अपराधबारे कसैले कुनै मानिसलाई बिक्री गर्ने उद्देश्यले ललाईफकाई नेपाल सरहद बाहिर लैजान वा लगेर बिक्री गर्न नहुने, किन्ने मानिस नेपाल सरहदभित्र फेला परे निजलाई समेत बेच्नेलाई हुने सरहको सजाय हुने, कसैले १६ वर्ष नपुगेका नाबालकलाई वा कुनै उमेरको भएपनि मगज बिग्रेका मानिसलाई कानुनी संरक्षकको मञ्जुरीबेगर उसको संरक्षकत्वबाट छुटाउन वा छुटाउनको निमित्त ललाउन फकाउन नहुने, कसैले कसैलाई कमारा कमारी बनाउन, दास तुल्याउन वा बाँधा बनाउन नहुने कुरा उल्लेख छ ।

यसका अतिरिक्त नेपाल सरकारले मानव बेचबिखन र ओसारपसार नियन्त्रणका लागि विशेष कानून लागू गरेको छ । मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४ साल देखि लागू भएको हो भने यसको नियमावली २०६५ सालमा बनेको हो । सो ऐनको परिच्छेद ४ मा मानव बेचबिखनसम्बन्धी कुनै पनि उद्देश्यका लागि मानिस किन्ने वा बेच्नेलाई, कुनै प्रकारको फाइदा लिई वा नलिई वेश्यावृत्तिमा लगाउनेलाई, प्रचलित कानूनबमोजिम बाहेक मानिसको कुनै अङ्ग भिक्नेलाई, वेश्यागमन गर्नेलाई सजाय हुने व्यवस्था छ । यही भागको दफा २ मा उल्लेख भएअनुसार किन्ने वा बेच्ने उद्देश्यले कुनै पनि व्यक्तिलाई देशबाट बाहिर लगेमा, कुनै पनि व्यक्तिलाई लोभ लालच देखाएर, प्रलोभनमा पारेर, गलत सूचना दिएर, किर्ते गरेर, भुक्काएर, जबर्जस्ती करणी वा अपहरण गरी, डरधम्की देखाएर, शक्तिको दुरुपयोग गरेर वा अन्य कुनै तरिकाले घरबाट अन्यत्र लैजाने, बन्धक बनाउने वा बनाउने धम्की अभिभावकलाई दिने, वेश्यावृत्ति वा शोषणका लागि नेपाल वा विदेशका स्थानमा पुऱ्याउन वा अन्य कसैलाई हस्तान्तरण गर्ने कार्य गरेमा मानव ओसारपसारको अभियोग लाग्न सक्ने प्रावधान राखिएको छ ।

सो ऐनले महिला, बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिक मन्त्रालयका सचिवको अध्यक्षतामा रहने गरी मानव बेचबिखन नियन्त्रणका लागि राष्ट्रिय समिति गठन गरेको छ । सो समितिमा गृह मन्त्रालय, श्रम मन्त्रालय, परराष्ट्र मन्त्रालय, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय, नेपाल प्रहरी, नागरिक समाजका प्रतिनिधि र मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारका प्रभावित समेत रहने व्यवस्था गरिएको छ । यसले मानव बेचबिखनका सम्बन्धमा अध्ययन तथा अनुसन्धान, नियमावली निर्माण तथा रोकथाम, अभियोजन तथा रक्षाका लागि उपसमिति निर्माण गरेको छ ।

यसैगरी ७७ वटै जिल्लामा मानव बेचबिखन नियन्त्रणका लागि जिल्ला समितिहरू बनाइएको छ । ती समितिहरू उद्धार, सुरक्षा तथा जनचेतना जगाउनका लागि स्थापना गरिएको हो । समितिको अध्यक्षता प्रमुख जिल्ला अधिकारीले गर्दछन् । ती समितिलाई जिल्ला तहमा मानव बेचबिखन नियन्त्रणका लागि नीति तथा कार्यक्रम बनाउने र यस्ता घटनाको संख्या, उद्धारबारे अभिलेख तथा सेवाका बारेमा सूचना सङ्कलन गर्ने जिम्मेवारी दिइएको छ । त्यसैगरी मानव बेचबिखन नियन्त्रणका लागि ३ सय १२ स्थानीय समिति पनि छन् । मानव बेचबिखन नियन्त्रणका लागि स्थानीयस्तरमा पहल गर्नु र त्यस्तो पहललाई दिगो बनाउन स्थानीय तहका विभिन्न निकाय तथा स्रोतको उपयोग गर्नु ती समितिको उद्देश्य हो ।

संस्थागत रूपमा, मानव बेचबिखनसम्बन्धी सबै विषयहरू महिला, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालयको जिम्मेवारीमा पर्दछ । मानव बेचबिखन नियन्त्रणसम्बन्धी नीति तर्जुमा, कार्यान्वयन, संयोजन, समन्वय, अनुगमनसम्मका सम्पूर्ण कामको जिम्मेवारी मन्त्रालयमै निहित छ । मन्त्रालयले मानव बेचबिखन र ओसार पसारका मुद्दामा केन्द्रित रहने गरी लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र बाल विकास महाशाखा अन्तर्गत मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार शाखा स्थापना गरेको छ । सो शाखाले विभिन्न मन्त्रालय, विभाग, समिति तथा नागरिक समाज र अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरूसँग समन्वय र सहकार्य गर्दछ ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले पनि मानव अधिकारको दृष्टिबाट आप्रवासन र मानव बेचबिखनका मुद्दा हेर्ने गर्दछ । मानव बेचबिखनविरुद्धको अभियानका लागि सन् २००५ देखि विशेष प्रतिवेदकको कार्यालय स्थापना गरेर बेचबिखनका घटना र तिनको नियन्त्रणका लागि सबै तहमा भएका प्रयत्नको अनुगमन गर्दै आएको छ । यसले नेपालको वैदेशिक आप्रवासन र मानव बेचबिखनको अवस्थाबारे नियमितरूपमा प्रतिवेदन प्रकाशित गर्दछ जसमा तथ्य र सुभावहरू पनि समेटिएका हुन्छन् । तर सन् २०१८ को प्रतिवेदनमा सरकारले आयोगको प्रतिवेदनका सुभावहरू कार्यान्वयन गर्ने दर न्यून रहेको उल्लेख गरिएको छ ।<sup>४</sup>

## आप्रवासन सम्बद्ध स्वास्थ्यसम्बन्धी, कानून, नीति तथा संरचना

नेपालको संविधानले निःशुल्क आधारभूत स्वास्थ्य सेवाको सुनिश्चितता गरेको छ । राष्ट्रिय स्वास्थ्य नीति, २०७६ तथा राष्ट्रिय स्वास्थ्य क्षेत्र रणनीति, २०१६-२०२१ नेपालको स्वास्थ्य क्षेत्रलाई मार्गनिर्देश गर्ने प्रमुख दस्तावेजहरू हुन् । वि.सं. २०४८ को स्वास्थ्य नीतिलाई पूर्णतः परिमार्जन गरी नेपाल स्वास्थ्य नीति, २०७१ ल्याइएको थियो भने हाल कार्यान्वयनमा रहेको राष्ट्रिय स्वास्थ्य नीति २०७६ ले आप्रवासी श्रमिकको स्वास्थ्य जोखिम र आप्रवासनका कारण सम्बन्धित समुदायमा पर्ने असर न्यूनीकरणको विषय पनि समेटेको छ ।

**राष्ट्रिय स्वास्थ्य क्षेत्र रणनीति:** यो रणनीति स्वास्थ्य प्रणालीको सुधार, सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन, पूर्वाधार विकास, स्वास्थ्य अनुगमन र आपूर्तिको प्रक्रिया लगायतमा केन्द्रित छ । यसमा आप्रवासनका कारण जनसङ्ख्या र जनसांख्यिक क्षेत्रमा प्रभाव परेको तथ्यलाई मनन गर्दै आप्रवासीका कारण स्वास्थ्यसम्बन्धी जोखिम बढिरहेको र सरकारलाई यसको सम्बोधन गर्ने चुनौती थपिएको उल्लेख छ ।

**राष्ट्रिय एचआइभी रणनीतिक योजना २०१६-२०२१:** यो रणनीतिक योजनाले द्रुत मार्ग प्रयोग गरी सन् २०३० सम्म एड्सलाई सार्वजनिक खतराको सूचीबाट हटाउने लक्ष्य राखेको छ, जुन दिगो विकास लक्ष्यसँग मिल्दो छ । यो रणनीतिक योजनाले एचआइभी सार्ने उच्च जोखिममा रहेका लक्षित समूहका रूपमा यौन व्यवसाय गर्ने व्यक्ति, तिनका ग्राहक, समलिङ्गी सम्बन्ध राख्ने पुरुष, लागु औषध प्रयोगकर्ता मात्र होइन 'आवतजावत गरिरहने आप्रवासी र विस्थापित जनसङ्ख्या' लाई समावेश गरेको छ ।

संस्थागतरूपमा स्वास्थ्य क्षेत्रसँग सम्बन्धित सम्पूर्ण नीति तथा योजना तर्जुमा, सङ्गठन तथा समन्वय गर्ने जिम्मा स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयको हो । नयाँ संघीय संरचनाअनुसार मन्त्रालयले नीति निर्माण, नियमन, मापदण्ड विकास र अनुगमनलगायतका काम गर्दछ । आधारभूत स्वास्थ्यसेवा प्रवाह गर्ने जिम्मेवारी अब स्थानीयतहमा सरेको छ । सरकारको तेस्रो तहमा विशेषज्ञ तथा शिक्षण अस्पतालहरूको देशव्यापी सञ्जाल बनाइएको छ जुन मुख्यतः सहरी क्षेत्रमा अवस्थित छन् ।

<sup>४</sup> [www.nhrcnepal.org/nhrc\\_new/doc/newsletter/NHRC\\_National\\_Report\\_TIP\\_in\\_Nepal\\_September\\_2018.pdf](http://www.nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/NHRC_National_Report_TIP_in_Nepal_September_2018.pdf).

**क्षयरोग रोकथाम, उपचार र नियन्त्रणका लागि राष्ट्रिय रणनीतिक योजना २०१६-२०२१:** हुन त आप्रवासी श्रमिकलाई यो रणनीतिक योजना र कार्यक्रममा पर्याप्त स्थान दिइएको छैन । तर यो रणनीतिले आप्रवासीलाई क्षयरोगको जोखिममा रहेको जनसङ्ख्या मानेको छ ।<sup>५</sup> राष्ट्रिय क्षयरोग केन्द्रका लागि आगामी पाँच वर्षसम्म क्षयरोगसम्बन्धी कार्यक्रम व्यवस्थापन तथा कार्यान्वयन गर्ने यो निर्देशक दस्तावेज हो ।

**नेपाल औलो रणनीति योजना २०१४-२०२५:** यो रणनीतिक योजनाले सन् २०१६ पछि औलोका कारण हुने मृत्यु शून्यमा भार्ने लक्ष्य राखेको छ । यो रणनीति आप्रवासी, बसाइँसराइ गरिरहने जनसङ्ख्या तथा सीमापार आप्रवासनबारे पैरवीसम्बन्धी गतिविधिमा केन्द्रित छ । यसले आप्रवासी श्रमिकलाई हुन सक्ने औलोको रोकथाम, समन्वय र अभिलेखीकरण गर्ने लक्ष्य राखेको छ । स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयले संविधानको मर्मअनुसृत आप्रवासीको स्वास्थ्य अधिकार सुनिश्चित गर्न राष्ट्रिय आप्रवासन स्वास्थ्य रणनीति तयार गर्दैछ । यो नीतिको कार्यान्वयनले आप्रवासी र तिनका परिवारलाई लाभ पुग्नु सक्छ ।

## आप्रवासन र वातावरण/विपत्सम्बन्धी कानून, नीति तथा संरचना

विपत्को सम्भावित जोखिमबाट संरक्षण तथा विपत्को समयमा आवश्यक व्यवस्थापनका लागि नेपालको संविधान, विपत् जोखिम न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन ऐन, भू तथा जलाधार संरक्षण ऐन लगायतका कानुनी प्रवन्धहरू गरिएका छन् । तर अधिकांश दस्तावेजहरूमा आप्रवासन, विस्थापन तथा स्थानान्तरण लगायतका विषयमा स्पष्ट उल्लेख नगरिएका कारण यसमा उल्लेख्य कमी कमजोरी देखिन्छ ।

जलवायु परिवर्तनविरुद्ध राष्ट्रिय अनुकूलन कार्यक्रमले जलवायुका कारण ग्रामीण क्षेत्रबाट सहरी क्षेत्रतर्फ बसाइँसराइ भइरहेको तथ्य मनन गर्दै अस्थायी विस्थापनका कारण महिलाहरू जोखिममा पर्ने कुरा उल्लेख गरेको छ । आप्रवासन र जलवायु परिवर्तनबीचको अन्तरसम्बन्ध बारे भने विस्तृत विश्लेषण हुन बाँकी नै छ । सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि पाँचवर्षे राष्ट्रिय रणनीतिक कार्य योजना २०१५-२०१९ ले यस विषयमा थप अध्ययन आवश्यक रहेको औल्याएको छ ।

आप्रवासन, वातावरण तथा जलवायु परिवर्तन सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन सङ्गठनको सन् २०१६ को प्रतिवेदनले जलवायु परिवर्तन र वातावरणीय हाससँग श्रम आप्रवासनको सम्बन्धलाई उच्च प्राथमिकता दिएको छैन । नेपाल जलवायु परिवर्तनको उच्च जोखिममा रहेको मुलुक रहेको तथ्य आत्मसात् गर्दै यसबारे स्पष्ट उल्लेख गरी समुदायमा आधारित अनुकूलनसम्बन्धी कृषि, जल, जङ्गल तथा जैविक विविधता क्षेत्रको एकीकृत व्यवहारिक व्यवस्थापन रणनीति तय गर्नु आवश्यक छ ।<sup>६</sup>

यसैगरी, नेपालको भूमि उपयोग नीति, २०१५ ले पनि भूमिको पर्याप्त व्यवस्थापनका लागि आन्तरिक आप्रवासनलाई चुनौतीका रूपमा मानेको छ । यद्यपि, आन्तरिक आप्रवासनको नियमन गरी भूमिको प्रभावकारी प्रयोग कसरी बढाउने भन्नेबारे भने यसमा केही उल्लेख छैन । राष्ट्रिय भूमि नीति, २०१८ ले भने अनियन्त्रित आप्रवासनका कारण उत्पन्न अव्यवस्थित बस्तीको सम्बोधन गर्ने प्रतिवद्धता गरेको छ । बस्तीको सूचना सङ्कलन गरी यसलाई उपयुक्त तरिकाले अभिलेखीकरण गर्ने नीतिको लक्ष्य छ ।

<sup>५</sup> नेपालमा क्षयरोगका लागि राष्ट्रिय रणनीतिक योजना । यहाँ उपलब्ध छ : <https://nepalntp.gov.np/wpcontent/uploads/2018/01/NSP-report-english-revised.pdf>.

<sup>६</sup> अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन सङ्गठन, एसेसिड क्लाइमेट चेञ्ज, इन्भायरोमेन्टल डिग्रेडेसन एण्ड माइग्रेसन नेक्सस इन साउथ एसिया, अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन सङ्गठन ढाका (२०१६) ।

सहरी विकास मन्त्रालयले तयार गरेको विपत् पीडित पुनर्वास सञ्चालन कार्यविधि २०७१ बाढी, पहिरो तथा भूकम्पजस्ता विपत्का कारण प्रभावित भएकाहरूलाई सुरक्षित र पर्याप्त आवासको व्यवस्था गर्ने उद्देश्यले कार्यान्वयनमा ल्याइएको हो । यो कार्यविधिले विपत् पीडितहरूलाई यदि उनीहरूलाई उपलब्ध हुन सक्छ र उनीहरूको अन्य स्थानमा घर जग्गा छैन भने आफू बसेको भन्दा अन्यत्र आवासको व्यवस्थाका लागि अनुरोध गर्न सक्ने अधिकार समेत दिएको छ ।

---

डा. पद्मप्रसाद खतिवडा, त्रिभुवन विश्वविद्यालय जनसंख्या अध्ययन केन्द्रिय विभागका सह-प्राध्यापक हुनुहुन्छ ।





## विदेशबाट गम्भीर स्वास्थ्य समस्या सहित फर्केका श्रमिक र राज्यको दायित्व



— श्री रसना ढकाल

संखुवासभाको तुम्लिङटारका सुरेन्द्र तामाङ (३२ वर्ष) र सोही ठाउँकै सागर तामाङ (३० वर्ष) मृगौलासम्बन्धी समस्या खेपिरहेका छन् । तामाङद्वय केही महिना अगाडि मात्रै वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका हुन् ।

युवा अवस्थामा नै धेरै दुःख र शारीरिक पीडाको सामना गर्दै आइरहेका उनीहरूले खेप्दै आएको मृगौलासम्बन्धी समस्याको जग हो वैदेशिक रोजगारमा भोक प्यास नभनी अहोरात्र गरिएको काम अनी पिउने पानी र समयमा शौचको व्यवस्था नहुनु । ज्यानमा बल हुञ्जेल काम गरे उनीहरूले । तर जब स्वास्थ्य अवस्था खस्कियो, काम गर्न मुस्किल पर्न थाल्यो अनी कम्पनीले कामबाट निकालेर स्वदेश फर्काइदियो । न काम रह्यो, न शरीर नै स्वस्थ रह्यो ।

३२ वर्षे सुरेन्द्र तामाङले आधाभन्दा बढी उमेर त विदेशमा काम गरेर नै बिताए । सन २०१२ देखि नै वैदेशिक रोजगारीमा जान थालेका उनले मलेसिया, साउदी अरब र कतारमा काम गरे । घरको आर्थिक अवस्था कमजोर भएका कारण कमाउन परदेश गएका सुरेन्द्र युवा उमेरमै स्वास्थ्य समस्या खेप्न बाध्य छन् । उनलाई थाहा छ, यो सबै विदेशमा खासगरी खाडीका मुलुकहरूमा प्रचण्ड गर्मी, तातो हावाको सामना गर्दै दैनिक १२ घण्टा काम गर्नु पर्ने बाध्यताको उपज हो । दिनहुँ कठिन परिश्रम गरेर कमाएर पठाएको रकमले घरको चुल्हो बल्ने गरेका कारण उनले त्यो कठिनाईलाई पनि भेलेकै थिए । वृद्ध बाबुआमा र पत्नीका लागि भनेर खटिएका उनी त्यतिबेला अझ समस्यामा परे जव उनकी श्रीमती पनि उनलाई छोडेर बाटो लागिन् । अर्कातिर मृगौलाको समस्या थपिएपछि सुरेन्द्र दोहोरो समस्यामा छन् ।

मलेसियामा काम गर्न पुगेका सागर तामाङको काम पनि बाहिरकै थियो । एकदिन काम गरिरहेको बखत उनी एक्कासी बेहोस भएर ढले । अस्पताल पुर्याउँदा थाहा भयो, उनको पनि मृगौलाले काम गर्न छोडिसकेको थियो । काम गर्न नसक्ने भएपछि कम्पनीले घर फर्क भन्यो र स्वदेश पठाइदियो । खाली हात घर आइपुगेका उनी पनि अहिले त्यही स्वास्थ्य समस्यासँग जुध्दै छन् ।

यी दुवै युवा हाल काठमाडौंको बनस्थलीस्थित राष्ट्रिय मृगौला प्रत्यारोपण केन्द्रमा मृगौलाको निःशुल्क डायलासिस गराइरहेका छन् । उनीहरू बेरोजगार छन् । काठमाडौंमा भाडामा बसेका उनीहरूले सबै कुरा किनेर खानुपर्छ । आफ्नो चाहना रहर सबै मरेर गयो । अरु साथीहरू रमाएर हिडेको देख्दा उनीहरूको मन भक्कानिन्छ । तर आँट छोडेर भएन । उनीहरूको एउटै चाहना छ मृगौला फेर्न पाए जीवन केही सहज हुन्थ्यो कि ?

यी दुई युवा त प्रतिनिधि पात्र मात्रै हुन् । घर चलाउन परदेश जाने थुप्रै व्यक्ति यसरी नै युवा उमेरमा नै गम्भीर स्वास्थ्य समस्यासहित फर्किने गरेका छन् । शरीरमा बल हुञ्जेल काम गर्ने तर शरीर थोरै तलमाथि हुने बित्तिकै कम्पनीले कामबाट निकालेर स्वदेश पठाइदिँदा अप्ठ्यारो अवस्था सिर्जना भएको छ । गम्भीर स्वास्थ्य समस्यामा रोजगारदाताले कुनै जिम्मेवारी नलिँदा र नेपाल सरकारले पनि यस्ता विषयमा सम्बन्धित मुलुकहरूसँग आवश्यक छलफल नगर्दा समस्या भोगेर फर्केकाहरूले आफ्नै बलबुतामा उपचार गर्नुपरिरहेको छ ।

रोजगारीका लागि जानेहरूमा पनि जानुपूर्व लिनुपर्ने ज्ञान र अपनाउनुपर्ने सावधानीसम्बन्धी ज्ञानको अभाव छ । नेपालको हावापानी र समुन्द्रपारीका मुलुकहरूको हावापानीमा धेरै फरक छ । नेपालको तुलनामा विदेशका मुलुकहरू खासगरी खाडीका मुलुकहरूमा हुने उच्च गर्मी र तातोपनलाई थग्न मुस्किल पर्दछ । अझ खुल्ला ठाउँमा निर्माण लगायतको काम गर्नेहरू जोखिममा हुन्छन् । त्यस्तो अवस्थामा पर्याप्त मात्रामा पानी पिउन नपाउँदा र समयमा शौचालय जान नपाउँदा यस्ता स्वास्थ्य समस्या आउने गरेको अनुसन्धानहरूले नै पुष्टि गरिसकेको छ । राष्ट्रिय मृगौला प्रत्यारोपण केन्द्रमा हाल डायलासिस गराइरहेकाहरू मध्ये उल्लेख्य मात्रा वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएर आएका युवाहरूको रहेको देखिन्छ । यसले पनि विदेशको काम र मृगौलासम्बन्धी स्वास्थ्य समस्याबीचको अन्तरसम्बन्ध स्पष्ट पार्दछ ।

## श्रमिकप्रति राज्यले कहिले ध्यान दिने ?

नेपालमा राज्य सञ्चालनका स्रोतहरू मध्ये विप्रेषण मुख्य स्रोतहरू मध्ये एक हो । रोजगारीका लागि विदेश पुगेकाहरूले रगत, पसिना बगाएर कमाएर पठाउने विप्रेषण राज्यको अर्थतन्त्रको मेरुदण्ड बनेको छ । तर त्यसरी काम गर्नेहरूको स्वास्थ्य प्रति राज्य जति संवेदनशील हुनु पर्ने हो त्यति भएको देखिदैन ।

नेपाल सरकारले विभिन्न मुलुकहरूसँग श्रम सम्झौता गरिसकेको छ । केही मुलुकहरूसँग श्रम सम्झौताको तयारी चलिरहेको छ भने कतिपय मुलुकसँगको सम्झौता र समझदारी नवीकरण गर्ने समय भएको छ । यस्तो अवस्थामा सरकारको ध्यान श्रमिकको स्वास्थ्यको विषयमा पनि पर्नु उत्तिकै जरूरी छ । अर्कातर्फ वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूलाई स्वास्थ्यका विषयमा पूर्णरूपमा सुसूचित गर्ने जिम्मेवारी पनि सरकारको नै हो । प्रस्थानपूर्वको अभिमुखीकरण तालिमलाई थप प्रभावकारी बनाउँदै आवश्यक समयमा श्रमिकले सूचना र जानकारी अनलाइनमार्फत् लिन पाउने गरी प्रविधिको प्रयोगलाई नेपाल सरकारले बढाउन जरूरी छ ।

---

श्री रसना ढकाल, मिडिया एडभोकेसी ग्रुप (म्याग) का महासचिव हुनुहुन्छ ।



## भारत आप्रवासन, हराएका श्रमिक र परिवारको अवस्था



— श्री प्रकाशचन्द्र मडै

### पृष्ठभूमि:

कामको खोजीमा भारतमा जाने नेपाली श्रमिकहरूको संख्या ठूलो छ । ती श्रमिकहरूका बारेमा बेलाबखत विभिन्न सञ्चारमाध्यममा समाचार आउने बाहेक अन्य छलफल बहस हुने गरेको छैन । राष्ट्रिय नीति तथा कार्यक्रमहरूमा कहिल्यै स्थान नपाउने भारत आप्रवासनको विषयले १६ औँ राष्ट्रिय पञ्चवर्षीय योजनामा र श्रम आप्रवासन नीति २०८१ को मस्यौदामा भने विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने भनेर उल्लेख गरिएको छ जुन सराहनीय काम हो ।

भारतमा काम गर्न जाने श्रमिकहरूका विविध समस्याहरू छन् । बद्रिनाथ, केदारनाथ, नैनितालगायतका विभिन्न स्थानमा काम गर्ने नेपाली श्रमिकहरू बाढी, पहिरो तथा सडक दुर्घटनामा परेर ज्यान गुमाई रहन्छन् । हराउने, परिवारको सम्पर्कमा नरहने, अज्ञात अवस्था रहने जस्ता समस्या पनि धेरै छन् । यसका बारेमा केही अध्ययन त भएको छ तर त्यो पर्याप्त छैन । हराएका व्यक्तिको खोजी गर्न परिवारका सदस्यहरू समर्थ हुँदैनन् । प्रशासनिक निकाय वा अन्य सहयोगी संस्थाहरूको पहुँचमा पनि ती परिवारका सदस्य या त पुग्न सक्दैनन् वा पुगेर निवेदन दिएपनि त्यसको अद्यावधिक जानकारी परिवारले प्राप्त गर्न सकिरहेका छैनन् ।

यसै सन्दर्भमा, भारतमा काम गर्न गएका र परिवारको सम्पर्कमा नभएका तथा परिवारले हराएका भनिएका परिवारको बारेमा निड्स नेपाल कञ्चनपुरले पुनर्वास नगरपालिका, दोधाराचाँदनी नगरपालिका, डोटी जिल्लाको शिखर नगरपालिका र के.आई.सिंह गाउँपालिकाको वडा नं. ६ र ७ साविक भुमिराजमाण्डौ गाविसमा सन् २०१७ मा २०९ परिवारमा अध्ययन गरेको थियो ।

### हराएका श्रमिकहरूको तथ्याङ्क:

परिवारको सम्पर्कमा नभएका वा परिवारले हराएका भनेका भारतमा काम गर्न गएका श्रमिकहरूको बारेमा कञ्चनपुर र डोटी जिल्लाको २०९ परिवारमा निड्स नेपालले सन् २०१७ मा गरेको अध्ययनको तथ्याङ्क र निष्कर्ष यस्तो रहेको थियो ।

क) परिवारको सम्पर्कमा नभएका २०९ जनामा गरिएको उक्त अध्ययनमा १९८ जना पुरुष र ११ जना महिला थिए । ती मध्ये ११८ जना क्षेत्री, ५९ दलित, २० ब्राह्मण र १२ जनजाति समुदायबाट रहेका थिए । साथै १८ जना के.आई.सिंह गाउँपालिका वडा नं. ६ र ७ का थिए भने २ महिलासहित १०० जना शिखर नगरपालिकाका थिए । ५ महिलासहित ५४ जना दोधाराचाँदनी नगरपालिकाका थिए भने, ४ महिलासहित ३७ जना पुनर्वास नगरपालिकाका थिए ।

यसैगरी परिवारको सम्पर्कमा नरहेका मध्ये १०३ जना (५०.७ प्रतिशत) निरक्षर, ८४ जना (४१.३७ प्रतिशत) सामान्य साक्षर, १६ जना आधारभूत विद्यालय तह अध्ययन गरेका र ६ जना माध्यमिक शिक्षा अध्ययन गरेका थिए ।

- ख) उक्त अध्ययनले ती २०९ जना मध्येमा पहिलो पटक भारतमा काम गर्न जाँदा देखि नै हराएका वा सम्पर्कमा नआएकाहरू १२९ जना (६१.७२ प्रतिशत) र दोस्रो वा बढी पटक भारतमा काम गर्न जाँदा हराएका वा सम्पर्कमा नआएका ८० जना (३८.२७ प्रतिशत) रहेको देखाएको थियो ।
- ग) यसैगरी, उक्त अध्ययनले ५ वर्ष भन्दाकम समयदेखि सम्पर्कमा नरहेका ३० जना (१४.३५ प्रतिशत), ५ वर्षदेखि १० वर्षसम्म परिवारको सम्पर्कमा नरहेका ३५ जना (१६.७४ प्रतिशत) र १० वर्षभन्दा लामो समयदेखि सम्पर्कमा नरहेका १४४ जना (६८.८९ प्रतिशत) रहेको देखाएको थियो । सो समयावधि सन् २०१७ मा गरिएको अध्ययनलाई आधार मानेर गणना गरिएको थियो ।

### पारिवारिक तहबाट खोजनीतिको पहल:

- क) उक्त अध्ययनले अधिकांश श्रमिकहरू कुन स्थानमा छन् भन्ने परिवारलाई थाहा नभएको देखाउँदछ । प्रायः परिवारका सदस्यहरू हराएका आप्रवासी श्रमिकहरू अन्तिम पटक सम्पर्कमा रहँदा भारतको कुन ठाउँमा थिए भन्ने बारे नै अनभिज्ञ रहेको पाइएको छ । परिवारको सदस्यलाई थाहा हुनेहरू मध्ये दिल्लीबाट २७ जना, मुम्बईबाट २० जना, हिमाञ्चलबाट ११ जना, पञ्जाबबाट १० जना, राजस्थानबाट ११ जना, गुजरातबाट ११ जना सम्पर्कविहीन हुन पुगेको अध्ययनले देखाउँदछ ।
- ख) २०९ जनाका परिवारहरू मध्ये ८४.६८% ले आफ्नो व्यक्तिगत तहबाट वा बाह्य प्रयासमा खोजनीतिको पहल गरेका थिए भन्ने देखाउँछ, तर कसैले पनि ती हराएका श्रमिकहरूको बारेमा यथार्थ अवस्था पत्ता लगाउन नसकेको भन्ने देखिन्छ । यसैगरी १५.३१% परिवारले भने कहिल्यै खोजनीतिको पहल गर्न नसकेको अध्ययनले देखाउँछ । २५.८३% परिवारका सदस्यहरू ती हराएका वा सम्पर्कविहीन भएका आफ्नो परिवारको सदस्य पुनःफर्केर आउनेमा आशावादी देखिन्थे भने ७४.१६% परिवारका सदस्यहरूले भने उनीहरू फर्केर आउने आशा मारिसकेको अध्ययनले देखाउँदछ ।

### सरकारी पहल :

भारतमा श्रम गर्न गई परिवारको सम्पर्कमा नभएका वा परिवारले हराएका भनिएका व्यक्तिहरूको सम्बन्धमा निड्स नेपालले स्थानीय प्रशासन, प्रहरी र राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगमा निवेदन पेश गर्न सल्लाह दिँदै आइरहेको छ । सन् २०१७ देखि सन् २०२० सम्म विभिन्न परिवारका सदस्यहरूले आफूलाई पायक पर्ने प्रहरी प्रशासन कार्यालयमा निवेदन दर्ता पनि गराएका थिए । आप्रवासीको हकहितका लागि काम गर्ने जिल्ला आप्रवासी सञ्जाल कञ्चनपुरको पहलमा महिला समूहहरूले जिल्ला प्रहरी कार्यालय, कञ्चनपुर, डोटीलगायत स्थानमा निवेदन पेश गरेका थिए । आप्रवासी सञ्जाल कञ्चनपुरले सन् २०१७ मा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका तत्कालीन अध्यक्ष अनुपराज शर्मा र आप्रवासन मामिला हेर्ने आयोगका आप्रवासन मामिला हेर्ने आयुक्त सुदीप पाठकलाई महेन्द्रनगर कञ्चनपुरमा खोजनीतिमा पहलकदमी लिइदिनका लागि ज्ञापनपत्र पनि बुझाएको थियो । तर यसरी विभिन्न निकायमा गरिएको पहलपश्चात् ती निकायहरूले के गरे भन्ने बारेमा ती परिवारका सदस्यलाई कुनै पनि जानकारी प्राप्त हुन सकेको छैन ।

## कानूनमा के छ व्यवस्था ?

सम्पर्कमा नभएका वा हराएका वा बेपत्ता व्यक्तिको सवालमा मुलुकी देवानी संहिता, २०७४ को परिच्छेद १ को दफा ४० अनुसार,

(१) कुनै व्यक्ति विनासूचना लगातार १२ वर्षदेखि बेपत्ता भएमा वा त्यस्तो व्यक्तिको सम्बन्धमा स्वाभाविकरूपमा जानकारी पाउने व्यक्तिले १२ वर्ष देखि कुनै जानकारी नपाएमा त्यस्तो व्यक्ति जीवित रहेको प्रमाण प्राप्त भएकोमा बाहेक त्यस्तो व्यक्तिको मृत्यु भएको मानिनेछ । तर देहायको अवस्थामा देहायको अवधि समाप्त भएपछि त्यस्तो व्यक्तिको मृत्यु भएको मानिनेछ ।

क) ८० वर्ष पूरा भएको व्यक्ति भए पाँच वर्ष,

ख) युद्धस्थलमा खटिएको सैनिक भए युद्ध समाप्त भएको मितिले ४ वर्ष,

ग) दुर्घटना भएको वायुयान, पानी जहाज वा अन्य सवारी साधनमा यात्रा गरेको व्यक्ति भए त्यसरी दुर्घटना भएको मितिले ३ वर्ष ।

(२) उपदफा (१) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशको खण्ड (३) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कुनै व्यक्तिको कुनै दुर्घटनामा परी मृत्यु भएकोमा त्यस्तो दुर्घटना पर्ने अर्को व्यक्ति जीवित रहेको प्रमाण प्राप्त नभएमा त्यस्तो व्यक्तिको पनि सोही बखत मृत्यु भएको मानिनेछ ।

(३) कुनै दुर्घटनामा परी एकैसाथ एकभन्दा बढी व्यक्तिको मृत्यु भएमा अन्यथा प्रमाणित भएकोमा बाहेक त्यसरी मृत्यु हुने प्रत्येक व्यक्तिको एकैसाथ मृत्यु भएको मानिनेछ । तर कुनै खास प्रयोजनको लागि त्यसरी भएको दुर्घटनामा कुन व्यक्तिको पहिले मृत्यु भएको हो भन्ने प्रश्न निरूपण गर्नुपर्ने भएमा अन्यथा प्रमाणित भएकोमा बाहेक मृत्यु हुँदाका बखत जुन व्यक्तिको उमेर बढी रहेको छ सोही व्यक्तिको पहिले मृत्यु भएको मानिनेछ ।

यसरी थप यस परिच्छेदमा उपदफा ५ अन्तर्गत र दफा ४१ अन्तर्गत हदम्यादका बारेमा पनि व्याख्या गरिएको छ ।

## सामाजिक र आर्थिक प्रभाव:

प्रायः हराएका वा सम्पर्कमा नरहेका श्रमिकहरूको परिवारको सामाजिक आर्थिक अवस्था हाल एकदमै खस्कंदो अवस्थामा रहेको पाइएको छ । कतिपय परिवारका सदस्यहरू हराएको छोराको खोजीमा जाँदा बुवा पनि हराएको र बुवाको खोजीमा जाँदा छोरा पनि हराएको घटनाहरू समेत अध्ययनको क्रममा जानकारीमा आएका थिए । कतिपय अवस्थामा हराएका परिवारका बालबालिकाहरूले उचित शिक्षा र बिरामी हुँदा स्वास्थ्य उपचार नपाएको अवस्था रहेको पाइएको थियो । अहिले पनि कतिपय हराएका श्रमिकका परिवारका बालबालिकाहरूको अवस्था त्यस्तै रहेको पाइएको छ । श्रीमान विवाह गरी ऋण तिर्न विदेशिएको र सम्पर्कविहीन भएको अवस्थामा कतिपय महिलाहरूको विवाह दर्ता नभएको र त्यही कारणले नागरिकता प्राप्त गर्न पनि असहज भएको, पारिवारिक अंश प्राप्त गर्न पनि समस्या भएको र बालबालिका र परिवारको जीवनयापनमा निकै चुनौती रहेको पनि अध्ययनमा देखिएको थियो । यसले गर्दा बालश्रम गर्नु पर्ने, बालबालिका श्रम आप्रवासनमा जानुपर्ने बाध्यता रहेको र आफ्नो परिवारको सदस्यको अवस्था पत्ता नलाग्दा पारिवारिक चिन्ता, विक्षिप्तता र मनोसामाजिक समस्या समेत पैदा भएको अध्ययनको क्रममा देखिन्थ्यो ।

## परिवारको माग र सरकारसँग आशा:

भारतमा श्रम गर्न गएर लामो समयदेखि परिवारको सम्पर्कमा नभएका र परिवारले हराएको भनिएका परिवारका सदस्यको सरकारसँग आशा तथा माग यस्ता छन् :

- क) 'श्वास रहुञ्जेल आश' भने जस्तो, प्रथमतः परिवारको सम्पर्कमा नभएकाहरूको खोजी गरी यथार्थ अवस्था बारे परिवारलाई जानकारी गराइदिन सरकारसँग माग गरेका छन् ।
- ख) सम्पर्कमा नभएका श्रमिकहरू उनीहरूको अवस्था पत्ता लगाउन नसक्दासम्मका लागि परिवारका बालबालिकाको उचित शिक्षा, स्वास्थ्य उपचार र पोषण जस्ता आधारभूत सहयोग उपलब्ध गराइदिन माग गरेका छन् ।
- ग) सम्पर्कमा नभएका वा हराएका परिवारको जीविकोपार्जनका मुख्य आधार भएका श्रमिकहरूको परिवारको जीविकोपार्जन र आयआर्जनमा सहयोग गरिदिनु पर्ने ।
- घ) सम्पर्कमा नभएका वा हराएका भनिएकाहरूको विषयमा निश्चित मापदण्ड बनाई सरकारी स्तरबाट तथ्याङ्क सङ्कलन तथा अध्ययन गरी निश्चित मापदण्डसहितको राहत प्याकेज वा सहयोग घोषणा र कार्यान्वयन गरिनुपर्ने ।
- ङ) आगामी दिनमा श्रम वा रोजगारी गर्न भारतमा जाने श्रमिकको तथ्याङ्क व्यवस्थापनका लागि स्थानीयतह वा सीमानाकामा सरकारी पहलकदमी, सचेतना, छुट्टै नीति, ऐन र निर्देशिका बनाई आवधिक जीवन बिमा, कल्याणकारी कोष, स्वास्थ्य बिमा, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम सहज पहुँचका लागि प्रक्रियागत सहजीकरण र सामान्यीकरण गरिनुपर्ने ।

रोजगारीका लागि विदेश गएर यसरी लामो समयदेखि परिवारसँग सम्पर्कमा नरहेकाहरूको खोजिनीतिको विषय राज्यको प्राथमिकतामा नपर्नु चिन्ताको विषय हो । परिवारको कमाउने व्यक्ति नै रोजगारीका लागि परदेशिएको अवस्थामा परिवारलाई आइपरेको यो आपतमा राज्यले ध्यान दिन जरूरी छ ।

---

श्री प्रकाशचन्द्र मडै, निड्स नेपाल, कञ्चनपुरका सह-कार्यकारी निर्देशक हुनुहुन्छ ।



## युरोप सपना: स्थायी आवासको आशमा चर्को लागत

— श्री सुनिल न्यौपाने र श्री नीलाम्बर बडाल



खाडीका मुलुकहरू र मलेसियामा आवश्यक पर्ने श्रमिकको अधिकाँश माग धान्ने दक्षिण एसियाली मुलुकहरूबाट पछिल्ला केही वर्षयता रोजगारीका लागि युरोप जानेहरूको संख्यामा वृद्धि भएको छ । नेपाल, बंगलादेश, श्रीलंका लगायतका मुलुकहरूबाट रोजगारीका लागि युरोप जानेहरूको संख्यामा भएको वृद्धिसँगै दक्षिण एसियाली मुलुकका श्रमिकको रोजगारी गन्तव्यको चित्र पनि फेरिन थालेको छ ।

नेपालबाट हरेक बर्ष सरदर ७ लाख श्रमिकहरू विदेशिन थालेका छन् । त्यसमध्ये बहुसंख्यकको गन्तव्य अहिले पनि मलेसिया र खाडीका मुलुकहरू नै हुन् ।<sup>१</sup> तर नेपालले पछिल्ला केही वर्षयता जापान र युरोपका मुलुकहरूलाई रोजगार गन्तव्यको रूपमा प्राथमिकतामा राख्न थालेको छ ।

वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार आर्थिक वर्ष २०७०/७१ सम्म नेपालबाट रोजगारीका लागि युरोपका मुलुकहरूमा जाने संख्या नगन्य नै थियो । केही वर्ष अगाडिसम्म युरोपेली मुलुक पोर्चुगलमा आवासीय अनुमति लिन सहजताका कारण नेपालबाट सो मुलुक जाने र त्यहाँ कम्तिमा पाँच वर्ष काम गरेर त्यहाँ प्राप्त हुने कागजातका आधारमा पश्चिमी युरोपका देशहरूमा जाने प्रवृत्ति थियो । तर पछिल्लो तीन चार वर्षयता त्यसमा फेरबदल भएको छ । पोर्चुगलले आप्रवासी श्रमिकलाई सहजताका साथ प्रदान गर्ने कागजातमा कडाई गरेपछि हाल पूर्वी युरोपका अन्य मुलुकहरूमा जाने नेपालीको संख्यामा वृद्धि भएको हो । गत आर्थिक वर्ष (२०८०/८१ मा) १४ हजार २ सय ४० नेपालीले रोजगारीका लागि क्रोएशिया जान श्रम स्वीकृति लिएका छन् । संख्याका दृष्टिकोणले गत आर्थिक वर्षमा युरोपेली देशमा रोजगारीका लागि जाने नेपालीका लागि क्रोएशिया पहिलो गन्तव्य मुलुक थियो । एक दशक अगाडी अर्थात आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा रोजगारीका लागि सो मुलुकमा जान श्रम स्वीकृति लिनेको संख्या शून्य थियो ।<sup>२</sup>

क्रोएशिया पश्चात् नेपाली श्रमिकका लागि दोस्रो ठूलो युरोपेली श्रम गन्तव्य मुलुक हो रोमानिया । आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा सो मुलुकमा रोजगारीका लागि जान १२ हजार ७ सय जनाले श्रम स्वीकृति लिएका छन् । आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा त रोमानिया नेपाली श्रमिकको पहिलो श्रम गन्तव्य थियो । तर आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा सो मुलुकका लागि केवल १७ जनाले श्रम स्वीकृति लिएको वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्क छ । यसबाहेक माल्टा, सर्बिया, बुल्गेरियालगायतका मुलुकहरू पछिल्लो समयमा नेपाली श्रमिकको रोजाइमा पर्न थालेका हुन् ।

<sup>१</sup> dofe.gov.np/report.aspx

<sup>२</sup> dofe.gov.np/yearly.aspx

## नेपालीका लागि मुख्य श्रम गन्तव्य भएका युरोपका देशहरू

क्र.सं	मुलुक	श्रम स्वीकृति लिएकाहरू (नयाँ तथा पुनः श्रम स्वीकृति) (आव २०७०/७१)	श्रम स्वीकृति लिएकाहरू (नयाँ तथा पुनः श्रम स्वीकृति) (आव २०८०/८१)
१	क्रोएशिया	०	१४,२४०
२	रोमानिया	१७	१२,७००
३	साइप्रस	३२	५,९३०
४	माल्टा	४	४,७६६
५	बेलायत	२००	२,४६९
६	सर्विया	०	१,९१५
७	बुल्गेरिया	०	१,६७७
८	पोल्याण्ड	९५	१,६४९
९	अष्ट्रिया	५	७१२
१०	पोर्चुगल	३०	६२२

श्रोत: वैदेशिक रोजगार विभाग

## युरोपको रोजगारीको नाममा ठगी

हाल नेपालबाट रोजगारीका लागि जाने गरिएका अधिकांश युरोपेली मुलुकहरू पूर्वी युरोपमा पर्दछन् । पछिल्ला केही वर्षयता पूर्वी युरोपका नागरिकहरू आकर्षक कमाइ र उन्नत जीवनस्तरको अपेक्षामा पश्चिम युरोपका मुलुकहरूमा जाने प्रवृत्ति बढेको छ । तसर्थ पूर्वी युरोपका रोमानिया, क्रोएसियालगायतका मुलुकहरूमा आप्रवासी श्रमिकको आवश्यकतामा वृद्धि भएको छ ।



म मलेसियामा कार्यरत रहँदा कोभिड १९ का कारण रोजगारी गुमाएर स्वदेश फर्किएँ । एकजना एजेण्टले मलाई ९ लाखमा चेक रिपब्लिकमा रोजगारीमा पठाइदिने आश्वासन दिए । पछि उनले चेक रिपब्लिकको भिसा आउने समय लागेको भन्दै रोमानिया वा क्रोएसिया जाने भएमा छिटो भिसा उपलब्ध गराइदिने बताएपछि मैले सहमति जनाएर ७ लाख ५० हजार बुझाएँ । त्यसपछि त्यो एजेण्ट बेपत्ता भयो । यस बारेमा वैदेशिक रोजगार विभाग र प्रहरीमा निवेदन दिएको छु । मेरो ७ लाख ५० हजार डुब्यो, अर्कातर्फ त्यसरी बेपत्ता भएको एजेण्ट खोज्दाखोज्दै चार बर्ष बितिसक्यो । युरोपको सपना देख्दा म नराम्रोसँग ठगिएँ । ध्रुव कुमार चौधरी, कैलाली ।<sup>३</sup>

पूर्वी युरोपेली देशहरूमा जाने अधिकांश नेपाली श्रमिकहरूको अन्तिम गन्तव्य भने ती मुलुकहरू होइनन् । केही वर्ष दुःख भोगेर भएपनि काम गर्ने, स्थायी बसोबासको कागजात बनेपछि पश्चिमी युरोपेली मुलुकहरूमा गएर स्थायीरूपमा बस्ने अभिप्रायले नेपालीहरू ती मुलुकहरूमा पुगिरहेका छन् । तर

<sup>३</sup> Understanding Europe through Labour Migration Window, Sunil Neupane and Nilambar Badal, Building and Wood Workers International, 2024, January, Kathmandu.



दलाललाई चर्को शुल्क बुझाएर पूर्वी युरोपका देशहरूमा पुगेकाहरूको काम र बसाई भने सहज छैन । दलाललाई लाखौं रकम बुझाएर युरोपको सुन्दर सपना देख्नेहरू मध्ये कतिपय जानै नपाउने र गएकाहरू मध्ये पनि कतिपय गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि रोजगारी नपाएर अलपत्र पर्ने, एउटा मुलुकबाट अर्को मुलुकमा रोजगारीका लागि भौतारिने गरेका घटनाहरूमा वृद्धि भएको छ ।



के यो 'युरोप' हो ? एक वर्ष काम गरेपछि पनि मैले मेरो ऋण तिर्न सकेको छैन । मैले पहिले खाडीका मुलुकहरूमा निर्माण श्रमिक भएर काम गरेको हुँ । साउदी र बहराइनको काम यसभन्दा धेरै राम्रो थियो । कम्तिमा पनि निश्चित काम थियो, तलब दिइन्थ्यो । दुई वर्ष काम गरेपछि तलबी बिदा दिइन्थ्यो । परिवार भेट्न आफ्नो देश जान दुईतर्फि हवाईटिकट पनि पाइन्थ्यो । तर यहाँ न काम छ, न त कमाई नै । सबै खर्चहरू हामी आफैले व्यहोर्नुपर्छ ।" हाल रोमानियामा कार्यरत शंकरमान श्रेष्ठ ।<sup>४</sup>

रोजगारीका लागि विदेश जानेहरूसँग रोजगार सम्बन्ध स्थापित गरिदिएवापत सम्बन्धित इजाजत प्राप्त संस्थाले लिन पाउने अधिकतम रकम नेपाल सरकारले तोकिदिएको छ । तर युरोपमा रोजगारी गर्न जानेमध्ये अधिकांशले चर्को भर्ना शुल्क तिर्ने गरेका छन् । त्यस्तो शुल्क सरकारले तोकेको भन्दा कैयौं गुणा बढी हुने गरेको छ । युरोपको रोजगारीमा जाने व्यक्तिले न्यूनतम ५ लाख देखि २० लाखसम्म भर्ना शुल्कबापत तिर्ने गरेको देखिएको छ । माल्टा जाने प्रक्रियामा रहेका दुईजना नेपाली युवाले पंक्तिारसँगको कुराकानीका क्रममा प्रतिव्यक्ति ८ लाख तिर्ने शर्तमा रोजगारीको प्रक्रिया सुरु गरेको बताएका थिए, जवकी उनीहरूसँग अधिकतम ८० हजार ४ सय सेवा शुल्क लिन पाउने नेपालको कानुनी व्यवस्था छ । तर दलाललाई मोटो रकम बुझाएर उनीहरू अन्य प्रक्रिया पूरा गरी भिसा पर्खेर बसेका छन् । यसैगरी रोमानिया जाने तयारीमा रहेका एक व्यक्तिले आफूले ७ लाख तिर्ने शर्तमा रोजगारीको प्रक्रिया सुरु गरेको र कन्सल्टेन्सीलाई अग्रिम २ लाख बुझाइसकेको बताए । उनी काठमाडौंको नयाँ बानेश्वरस्थित एक परामर्शदाता कम्पनी मार्फत रोमानिया जाने प्रक्रिया गरिरहेका छन् । सो संस्थाले रोमानिया पुगेपछि मासिक दुई लाख कमाई हुने, ओभरटाइम कामवापत छुट्टै कमाई हुने र युरोपमा स्थायी आवासको ग्यारेण्टी गरेको छ । तर कानूनअनुसार सो संस्थाले रोजगारीका लागि विदेश पठाउन वा पठाउने प्रक्रियामा संलग्न हुन पाउँदैन ।

खाडी मुलुकहरू र मलेसियामा रोजगारीका लागि जानेहरूसँग चर्को भर्ना शुल्क असुलिँदै आएको विषयमा विगत लामो समययता बहस हुँदै आएको छ । तर युरोपको रोजगारीमा जानेहरूलाई त्यो भन्दा कैयौं गुणा चर्को भर्ना शुल्क असुलिएको तर्फ अझै पनि अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा आवाज उठेको छैन । एफएनभीको पछिल्लो एक अध्ययनले भनेको छ, रोजगारीका लागि पोल्याण्ड जानेहरूको भर्ना शुल्कदर खाडीका मुलुकहरूमा रोजगारीका लागि जानेहरूको भन्दा पाँच देखि १३ गुणासम्म धेरै छ । रोजगारीका लागि पोल्याण्ड जानेहरूलाई सेवा प्रदान गरेवापत (मेनपावर कम्पनीहरूले) अधिकतम ८० हजार ४ सयसम्म लिन पाउने सरकारी प्रावधान छ । तर अन्तर्वाताका क्रममा श्रमिक र यस क्षेत्रमा काम गर्नेहरूले त्यसरी

<sup>४</sup> Understanding Europe through Labour Migration Window, Sunil Neupane and Nilambar Badal, Building and Wood Workers International, 2024, January, Kathmandu.

सेवा दिएवापत श्रमिकले सरदर ९ लाख ४० हजार तिर्नु परेको बताए जुन तोकिएको सेवा शुल्क भन्दा १२ गुणा बढी हो ।<sup>५</sup>

रोजगारीका लागि युरोप जान चाहनेहरूले चर्को भर्ना शुल्क बुझाउन पैतृक सम्पत्ति बिक्री गर्ने, आफन्त वा ऋण लगानी गर्ने व्यक्तिहरूसँग चर्को ब्याजमा ऋण लिने वा सुन, चाँदी जस्ता मूल्यवान वस्तुहरू बिक्री गर्ने गरेको सो अध्ययनले देखाएको छ । तर दक्षिण एसियाली मुलुकहरूको श्रमिक पठाउने अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, दोषि माथि कडा कानुनी कारवाहीको अभावका कारण पनि युरोपको रोजगारीका नाममा मानव तस्करी मौलाएको छ । पछिल्लो समयमा रूस र युक्रेनबीच युद्ध चलिरहेको छ । तर पोर्चुगल, ग्रीस लगायतका युरोपका मुलुकहरूमा प्रवेश गर्न सहज हुने नाममा द्वन्द्वग्रस्त मुलुक रूस र युक्रेनमा समेत दलालहरूले दक्षिण एसियाली श्रमिकलाई पठाउने गरेको घटनाहरू सार्वजनिक भएका छन् ।<sup>६</sup>

## भाषागत समस्या र मौसमी प्रतिकूलता

रोजगारीका लागि युरोपका मुलुकहरूमा पुग्नेहरूमा भाषागत समस्या देखिएको छ । कतिपय मुलुकहरूमा अंग्रेजी भाषासमेत नबोलिने भएका कारण नेपाली श्रमिकहरू स्थानीय भाषा बोल्न नसक्दा समस्यामा पर्ने गरेका छन् । हाल सर्वियामा कार्यरत सोम थापा मगर काम गर्ने ठाउँमा स्थानीयले अंग्रेजी भाषा नबुझ्ने भएका कारण आफूहरूले मोवाइलमा अंग्रेजीमा लेखेर त्यसलाई गुगल ट्रान्सलेट मार्फत अनुवाद गरेर देखाएर काम चलाउने गरेको बताउँछन् । यसले आपसी संवादमा धेरै भ्रष्ट भएको उनी बताउँछन् ।

भाषागत समस्याबाहेक मौसमी प्रतिकूलता अर्को समस्या हो । निकै धेरै हिउँपर्ने युरोपेली देशहरूमा वर्षमा सरदर तीन चार महिना घर बाहिरको काम गर्न नसक्ने गरी चिसो हुन्छ । अत्यधिक चिसो मौसममा स्थानीय नागरिकहरू अभ्यस्त हुने भएका कारण उनीहरूले काम गर्ने तर नेपाल लगायतका दक्षिण पूर्वी एसियाबाट आउनेहरूले काम गर्न नसक्दा रोजगारदाताले कामबाट निकालिदिने गरेका छन् । यसले घर बाहिरको काम गर्न श्रमिकहरू समस्यामा पर्ने गरेका छन् ।

## बढ्दो उजुरी

नेपालमा वैदेशिक रोजगारको विषयमा हुने ठगीको उजुरी लिने निकाय हो वैदेशिक रोजगार विभाग । पछिल्लो दुई वर्षमा वैदेशिक रोजगारको नाममा ठगीमा परेको भनेर उजुरी गर्नेहरू मध्ये ठूलो हिस्सा युरोपको रोजगारीको नाममा ठगिएकाहरू रहेका छन् । युरोपमा रोजगारीमा पठाइदिने नाममा ठगिएको भन्दै मासिक १५/२० जनाले विभागमा उजुरी गर्ने गरेका छन् ।

वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्क अनुसार पोल्याण्डमा रोजगारीमा पठाइदिने नाममा ५० हजार देखि १२ लाखसम्म ठगी गरेको उजुरी परेको छ । यसैगरी माल्टा, चेक रिपब्लिक, पोर्चुगल लगायतका मुलुकहरू पठाइदिने नाममा आफूहरूलाई ठगिएको भन्दै हालिएको उजुरीको दावी रकम भण्डै ५ करोड पुग्छ ।<sup>७</sup>

<sup>५</sup> [www.fnv.nl/getmedia/1c4294c1-eb04-48ce-8bb4-8bef95846804/Report-Shifting-Labor-Frontiers-DEF.pdf](http://www.fnv.nl/getmedia/1c4294c1-eb04-48ce-8bb4-8bef95846804/Report-Shifting-Labor-Frontiers-DEF.pdf)

<sup>६</sup> [www.nagariknews.nagariknetwork.com/social-affairs/1373611-1702279542.html](http://www.nagariknews.nagariknetwork.com/social-affairs/1373611-1702279542.html)

<sup>७</sup> Understanding Europe through Labour Migration Window, Sunil Neupane and Nilambar Badal, Building and Wood Workers International, 2024, January, Kathmandu.

रोमानिया, पोल्याण्ड, पोर्चुगल, माल्टा लगायतका मुलुकहरूमा नेपालबाट श्रमिक पठाउने इजाजत मेनपावर कम्पनीहरूले पनि प्राप्त गरेका छन् । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ अनुसार रोजगारीका लागि त्यसरी पठाइएका व्यक्तिलाई गन्तव्य मुलुकमा करार अवधिभित्र कुनै समस्या आइपरेमा त्यसको जिम्मेवारी सम्बन्धित मेनपावर कम्पनीले लिनुपर्दछ । त्यसैले यो दायित्वबाट उम्किन र सहज रूपमा मनलाग्दी रकम अशुल्क पाइने भएपछि कतिपय मेनपावर कम्पनी सञ्चालकहरूले रोजगारीमा जान चाहनेहरूलाई संस्थामार्फत नभई व्यक्तिगतरूपमा पठाउने गरेका छन् । यसले एकातिर रोजगारीका लागि युरोप जानेहरू नेपाल सरकारले तोकेको भन्दा चर्को सेवा शुल्क तिर्न बाध्य भएका छन् भने अर्कातिर त्यस्ता श्रमिक ठगीमा परेमा न्याय प्राप्ति पनि कठिन हुन्छ ।

युरोपको रोजगारीको नाममा जसरी मुलुकभित्र ठगी मौलाएको छ, गन्तव्य मुलुकमा पनि ठगीको जालो कमजोर छैन । दक्षिण एसियाली मुलुकहरूबाट धेरै श्रमिक जाने मध्येको एक मुलुक पोल्याण्डमा पनि श्रमिक आपूर्तिकर्ता संस्थाहरूको संख्यामा पछिल्लो एक दशकमा भएको तीव्र वृद्धिले यसलाई स्पष्ट पार्दछ । "पोल्याण्डमा टेम्पोररी वर्क एजेन्सी (टिडब्लूए) को संख्यामा सन् २०१० को तुलनामा सन् २०१९ मा आइपुग्दा नाटकीय बढोत्तरी भएको छ । सन् २०१० मा त्यहाँ १ सयभन्दा कम टिडब्लूए रहेकोमा त्यो बढेर सन् २०१९ मा ३५ सयभन्दा बढी पुग्यो । यस्ता संस्थाहरूले आप्रवासी श्रमिकहरूलाई रोजगारदातासँग जोड्ने काम गर्दछन् ।<sup>६</sup>

रोजगारीका लागि जानेहरूको संख्या बढेपनि युरोपका थोरैजसो मुलुकहरूमा नेपाली दूतावासहरू छैनन् । एउटा मुलुकमा रहेको दूतावासले नै धेरै मुलुकहरूको विषय हेर्नुपर्दछ । उदाहरणका लागि जर्मनीस्थित नेपाली दूतावासलाई चेक रिपब्लिक, हंगेरी, पोल्यान्ड, सर्बिया, स्लोभाकिया, बुल्गेरिया, रोमानिया, युक्रेनलगायतका मुलुकहरू हेर्ने जिम्मेवारी छ । यसैगरी बेलायतस्थित नेपाली दूतावासले माल्टा र आयरल्यान्ड हेर्दछ भने फ्रान्सको पेरिसस्थित नेपाली दूतावासले पोर्चुगल, मोनाको र एन्डोरा हेर्ने जिम्मेवारी छ । यसरी धेरै मुलुकहरू हेर्ने जिम्मेवारी भएका कारण ती मुलुकहरूमा आइपर्ने समस्या समाधानका लागि नेपाली दूतावासहरूले प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्न सक्दैनन् ।

## अब गर्नुपर्ने काम

तमाम समस्याका बाबजुद युरोपको बजार नेपाली श्रमिकका लागि सम्भावनायुक्त ठाउँ हो । खासगरी पूर्वी युरोपमा रहेको श्रमिकको माग नेपालका लागि उपयुक्त अवसर हुन सक्दछ । तर युरोपको रोजगारीका नाममा हाल भइरहेको आर्थिक शोषण रोकन सरकार अगाडि सर्नु पर्दछ । यसका लागि नेपाल सरकारले श्रमिक लैजाने युरोपेली मुलुकहरूसँग अविलम्ब श्रम सम्झौताको प्रक्रियालाई अगाडि बढाउनु जरुरी छ । नेपालले रोमानियासँग गरेको श्रम सम्झौता नेपालको श्रमिक आदानप्रदानसम्बन्धी युरोपेली मुलुकसँगको पहिलो सम्झौता हो । सो सम्झौताअनुसार रोमानिया तथा नेपाली नागरिकलाई समानताको आधारमा व्यवहार गरिने ग्यारेण्टी गरिएको छ । सो सम्झौताले निर्माण, सेवा, कृषि लगायतका क्षेत्रमा नेपालबाट रोमानियामा रोजगारीका लागि श्रमिक जाने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।<sup>९</sup> रोमानिया पश्चात नेपाल सरकारले जर्मनी तथा बेलायतसँग पनि श्रमिक आदानप्रदानसम्बन्धी सम्झौता गरेको छ । जर्मनीसँगको सम्झौतामा सीपयुक्त नेपाली श्रमिकलाई जर्मनीमा रोजगारी सम्बन्धी विषय समेटिएको छ भने बेलायतसँगको सम्झौता नेपाली नर्सलाई बेलायतमा रोजगारीको विषयमा हो ।

<sup>६</sup> [www.fnv.nl/getmedia/1c4294c1-eb04-48ce-8bb4-8bef95846804/Report-Shifting-Labor-Frontiers-DEF.pdf](http://www.fnv.nl/getmedia/1c4294c1-eb04-48ce-8bb4-8bef95846804/Report-Shifting-Labor-Frontiers-DEF.pdf)

<sup>९</sup> Press Release of Nepali Embassy in Berlin Germany on 6 October 2023

नेपालको विद्यमान कानूनमा आवश्यक परिमार्जन अर्को आवश्यकता हो । विशेषगरी मागपत्र प्रमाणीकरणमा हाल देखिएको अन्याय यथाशक्य छिटो हल गरिनु पर्दछ । यसैगरी युरोपका थुप्रै मुलुकहरूको भिसा प्रक्रिया काठमाडौँबाट हुँदैन जसका कारण भिसा प्रक्रियाका लागि भारत जानु पर्ने बाध्यता छ । यसले श्रमिकको लागत खर्च बढाएको छ । तसर्थ मागपत्र धेरै आउने मुलुकहरूको भिसा प्रक्रियाका लागि मात्र भएपनि नेपालमा कार्यालय स्थापनाका लागि नेपाल सरकारले पहल गर्न जरुरी छ ।

युरोपका मुलुकहरूमा कानूनको कडाईकासाथ पालना हुने र आप्रवासी श्रमिकलाई कुनै पनि बहानामा फरक व्यवहार गर्न बन्देज छ । तर यस्तो भएमा कहाँ सम्पर्क गर्ने र कसरी न्यायिक लडाईँ लड्ने भन्ने विषयमा अधिकाँश नेपाली श्रमिकहरू बेखबर छन् । तसर्थ युरोपका अधिकाँश मुलुकहरूमा रहेका ट्रेड यूनियनहरू तथा सामाजिक संस्थाहरूसँगको समन्वयमा नेपाली श्रमिकलाई आइपर्नसक्ने सम्भावित समस्याबाट जोगाउन सकिन्छ । यसतर्फ नेपालमा कृयाशील ट्रेड यूनियनहरू तथा आप्रवासनको क्षेत्रमा काम गर्ने गैरसरकारी संघ संस्थाहरूले ती मुलुकहरूमा रहेका यूनियनहरू तथा सामाजिक संस्थाहरूसँग सम्बन्ध स्थापित गर्न र एकआपसमा जानकारीहरू आदानप्रदान गर्न जरुरी छ ।

---

श्री सुनिल न्यौपाने, देशपरदेश डटकमका सम्पादक हुनुहुन्छ ।  
श्री नीलाम्बर बडाल, श्रम तथा रोजगार विषयका अनुसन्धाता हुनुहुन्छ ।



## नेपालमा महिला घरेलु श्रमिकका अधिकार र वकालतका साभ्वा सवालहरू



— श्री विष्णु बहादुर खत्री

### पृष्ठभूमि

नेपालमा दैनिक घरायसी कामहरू, भान्साको काम, सरसफाइ, रेखदेख, ज्येष्ठ नागरिक, बालबालिका, बिरामी, सुत्केरीलगायतको हेरचाह तथा घरको सुरक्षाजस्ता काममा घरेलु श्रमिक संलग्न हुन्छन् । सुरक्षागार्ड, माली, सवारीचालक जस्ता विशेष सीप र क्षमता चाहिने कामहरूमा पनि घरेलु श्रमिक प्रयोग गरिन्छन् । ग्रामीण क्षेत्रमा भने कृषिलगायतका अरु विभिन्न क्षेत्रमा घरेलु श्रमिक प्रयोग हुन्छन् । घरेलु श्रममा महिला श्रमिकहरूको संख्या धेरै छ । विशेषगरी जो महिलाहरू शिक्षा, सीप वा रोजगारीका अवसरहरूबाट वञ्चित छन्, उनीहरू अरु अनौपचारिक अर्थतन्त्रका क्षेत्रहरू जस्तै घरेलु श्रममा पनि आउँछन् ।

घरेलु श्रमिकहरूले घरपरिवारको दैनिक जीवन चलाउन र आर्थिक व्यवस्थापनमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने गर्दछन् । उनीहरूको योगदानले सम्बन्धित रोजगारदाताको परिवारका सदस्यहरूलाई घरबाहिरको अन्य आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक गतिविधिमा सहभागी हुन अवसर मिल्दछ । तर पनि रोजगारदाताहरूले घरेलु श्रमिकहरूको कामलाई प्रायः महत्व दिँदैनन् र उनीहरूको योगदानको सही मूल्याङ्कन पनि गरेको देखिँदैन ।

पश्चिम तराईका केही जिल्लाहरूमा कुनै समयमा घरेलु श्रम गर्न कमैया, कमलहरी, हरूवा, चरुवालगायत राख्ने चलन थियो । तर परम्परागत रूपमा बाध्यकारी श्रम गर्न बाध्य सो स्वरूपको घरेलु श्रमको अन्त्य गरिएको छ । अहिले घरेलु श्रमलाई कानुनी रूपमा श्रमका रूपमा स्वीकार गरिएको छ । यद्यपि घरेलु श्रमिकहरूले आफ्नो श्रम अधिकार पाउन सकेका छैनन् । उनीहरू हिंसा, शोषण, भेदभावको शिकार भइरहेका छन् र सामाजिक सुरक्षाबाट पनि वञ्चित छन् ।

युवालय र अक्सफामको सहकार्यमा सन् २०२३ मा एक अध्ययन गरिएको थियो । सो अध्ययनले नेपालभित्रका महिला घरेलु श्रमिकहरूको अवस्था, उनीहरूले भोगिरहेका चुनौतीहरू, सरोकारवालाहरूको भूमिका र सम्भावित समाधानहरू पहिचान गर्ने प्रयास गरेको छ । सो अध्ययनमा विदेशी भूमिमा कार्यरत नेपाली घरेलु श्रमिकका सवालहरूलाई भने समेटिएको थिएन । सो अध्ययनले नेपालको शहरी क्षेत्रमा कार्यरत महिला घरेलु श्रमिकहरूको विद्यमान अवस्था, उनीहरूको कामकाज र उनीहरूसँग सम्बन्धित

सवालहरूको विश्लेषण गर्दै समस्याहरूको समाधानका लागि आवश्यक प्रयास तथा सिफारिसहरू प्रस्तुत गरेको छ ।

## अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता, संवैधानिक र नीतिगत व्यवस्था

नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) को महासन्धि नं. १८९ (घरेलु श्रमिकहरूको महासन्धि) हालसम्म अनुमोदन गरेको छैन । सो महासन्धिले घरेलु कामलाई औपचारिक कामको रूपमा मान्यता दिन्छ । पहिलो पटक अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा घरेलु श्रमिकहरूको अधिकारहरू व्यवस्थित गर्दै मर्यादित काम गर्ने अधिकार, संगठनको स्वतन्त्रता र हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट संरक्षणको प्रावधान सो महासन्धिले समेटेको छ । सो महासन्धि अनुमोदन गरेमा नेपालभित्र र नेपालबाहिर रहेका नेपाली घरेलु श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षणमा समेत सहयोग पुग्न सक्दछ ।

नेपालले श्रमिकको सम्मान र मर्यादित कामसँग सम्बन्धित विभिन्न आईएलओ महासन्धिहरूमा समेत प्रतिबद्धता जनाएको छ । यी महासन्धिहरूले मर्यादित कामका लागि आवश्यक सिद्धान्त र अधिकारहरू निर्धारण गरेका छन् । नेपालले यी महासन्धिहरूका प्रावधानहरू कार्यान्वयनका लागि केही प्रगति गरेको भए पनि अझै चुनौतीहरू बाँकी नै छन् । नेपालले आईएलओ महासन्धि नं. ९८ (सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी महासन्धि) अनुमोदन गरेको छ । सो महासन्धिले श्रमिकहरूको संगठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारलाई प्रत्याभूत गर्दछ । महिलाविरुद्धको सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि १९७९ पनि नेपालले अनुमोदन गरेको छ । यसमा भएका व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनमा अझै केही कमजोरीहरू रहेको महासन्धिको समितिले आँल्याएको छ । दिगो विकास लक्ष्य नं. ८ अनुसार मर्यादित काम, आर्थिक वृद्धि र रोजगारी प्रवर्द्धन गर्न नेपालले केही प्रगति हासिल गरेको छ । यद्यपि, सन् २०३० सम्म लक्ष्य प्राप्तिका लागि धेरै काम गर्नुपर्नेछ ।

नेपालको संविधानले सबै नागरिकको समानता, स्वतन्त्रता, र स्वाभिमानसहित रोजगारीको हकलाई मौलिक अधिकारको रूपमा मान्यता दिएको छ । संविधानको धारा ३३ ले प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक रहने सुनिश्चित गरिएको छ । सो मौलिक हकअनुसार सबै नागरिकलाई रोजगारीको छनोट गर्ने अधिकार सुरक्षित छ । धारा ३४ मा श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक, उचित पारिश्रमिक, सुविधा, र सामाजिक सुरक्षाको हक सुनिश्चित गरिएको छ ।

श्रम ऐन २०७४ ले घरेलु कामलाई औपचारिकरूपमा स्वीकार गरेको छ । घरेलु श्रमिकहरूको हक र सुविधा सुनिश्चित गर्दै ऐनले अनौपचारिक श्रमको अवधारणा हटाएर सबै प्रकारका श्रमलाई श्रम सम्बन्धका रूपमा स्वीकार गरेको छ । ऐनले रोजगारदाता र श्रमिकको सम्बन्धलाई परिभाषित गरेको छ । मुलुकी देवानी (संहिता) ऐन २०७४ ले घरेलु श्रमिकहरूलाई ज्याला, खाना, कपडा, आवास र स्वास्थ्य सेवाहरू सम्बन्धी प्रावधानहरूको व्यवस्था गरेको छ ।

घरेलु श्रमलाई कामको रूपमा परिभाषित गर्दै घरेलु श्रमिकको पञ्जीकरण र उनीहरूलाई परिचयपत्र दिने काम केही पालिकाहरूमा सुरु भएको छ । उदाहरणस्वरूप, काठमाडौंको बुढानीलकण्ठ नगरपालिका, मकवानपुरको भीमफेदी गाउँपालिकाहरूले श्रम डेस्क सञ्चालन कार्यविधि तयार गरी सोको कार्यान्वयन सुरु गरिसकेका छन् । श्रमिकको अभिलेखीकरण, अभिलेखीकृत श्रमिकलाई परिचय पत्र र अभिलेखीकरण भई परिचय पत्र प्राप्त गरेका श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा दर्ता गर्ने काम स्थानीयतहहरूबाट भएको छ । यस्तो अभ्यास सबै स्थानीयतहहरूमा गर्नु आवश्यक छ ।

## महिला घरेलु श्रमिकको अवस्था

युवालय र अक्सफामले गरेको अध्ययनमा सहभागी १०६ जना महिला घरेलु श्रमिकहरूमध्ये ४८.१% श्रमिकहरू २५ देखि ४० उमेर समूहका थिए । यसले घरेलु श्रममा युवा महिलाहरूको ठूलो उपस्थिति देखिन्छ । करिब ५२% महिला श्रमिक सामान्य मात्र साक्षर छन् । यसले विद्यालय छोड्नुपर्ने बाध्यकारी परिस्थितिको सङ्केत गर्दछ । यसले गर्दा उनीहरू बाध्यकारी परिस्थितिका कारण घरेलु श्रमलगायतका असंगठित श्रम बजारमा प्रवेश गरिरहेका छन् । लैङ्गिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, र आर्थिक पृष्ठभूमिले रोजगारीको रोजाइको किसिम निर्धारण गर्दछ । शिक्षा, सीप र सूचनाको अभाव भएका श्रमिकहरू जोखिमपूर्ण र अनौपचारिक काममा जान बाध्य हुन्छन् ।

सो अध्ययनअनुसार करिब ४८.१% श्रमिकहरू दैनिक ६ देखि ८ घण्टा काम गर्दछन् । कार्यस्थलमा उनीहरूको आरामको समय सीमित मात्र देखिन्छ । अध्ययनका अनुसार ७९.२% महिला श्रमिकहरूले बिरामी हुँदा बिदा पाउँछन्, तर ती मध्ये ४२.९% ले बिरामी हुँदा लिएको बिदाको तलब काटिने गरेको बताएका छन् । तलबसहितको बिदा घरेलु श्रमिकले प्राप्त गरेका छैनन् । अध्ययनमा सहभागी ४०.६% महिला घरेलु श्रमिकहरूले मासिक रूपमा ३,००० देखि ५,००० रूपैयाँसम्म मात्र कमाउँछन् । यसले सेवासुविधाको न्यूनस्तरलाई देखाउँछ ।

घरेलु श्रमिकहरू मानसिक, भावनात्मक, र मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहारको सिकार भइरहेको अध्ययनबाट देखिएको छ । अध्ययनमा सहभागी श्रमिकहरूमध्ये जम्मा १०.४% ले मात्र व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी जानकारी पाएका छन् । धेरै घरेलु श्रमिक ट्रेड युनियनको सदस्य बनेका छैनन् । श्रम शिक्षाको अभाव, मौखिक सम्झौताहरू र कमजोर कानुनी पहुँच जस्ता कारणहरूले उनीहरू संगठित भएका छैनन् ।

घरेलु श्रमिकहरूमा दोहोरो जिम्मेवारी छ । आफ्नो घर र रोजगारदाताको घरको कामको कारण दोहोरो काम र जिम्मेवारी उनीहरूमा देखिन्छ । कार्यबोभले घरेलु श्रमिकहरूको स्वास्थ्यमा नकारात्मक असर परेको देखिन्छ । करिब ८२% उत्तरदाताहरूले आफूले भोगेको हिंसा वा दुर्व्यवहार रोजगारदाता वा रोजगारदाताको परिवारका सदस्यहरूबाट भएको बताएका छन् ।

घरेलु श्रमका सवालहरू राजनीतिक रूपमा उठाउन केही प्रयास भएका छन्, तर अझै यी सवालहरू श्रम आन्दोलनको मूलधारमा पर्न भने सकेका छैनन् । केही हदमा सवाल उठेको भएता पनि घरेलु श्रमको सवाल मुलप्रवाहीकरण भएको छैन ।

## घरेलु श्रमसँग सम्बन्धित वकालतका साभ्ना सवालहरू

**काम गर्ने समय :** नेपालमा घरेलु श्रमिकहरूको कार्यसमय निश्चित छैन । आरामका लागि समय समेत तोकिएको छैन । घरेलु श्रमिकले धेरैजसो अवस्थामा, तोकिएकोभन्दा धेरै समय काम गर्नुपर्ने हुन्छ । सामान्यतया तलब वृद्धि हुँदैन भने श्रमिक र रोजगारदाताबीच लिखित सम्झौता पनि गर्ने गरिएको छैन । मौखिक कुराकानीका आधारमा गर्नुपर्ने काम र त्यसवापत प्राप्त हुने ज्याला तय हुन्छ । लिखित सम्झौताको अभावले श्रमिकहरूको असुरक्षा बढाएको छ ।

**सीप, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य :** अध्ययनले देखाउँछ कि धेरै श्रमिकहरूसँग आवश्यक सीप र सुरक्षासम्बन्धी ज्ञानको कमी छ । उदाहरणका लागि घरायसी उपकरणहरूको प्रयोग र कार्यस्थलमा सुरक्षा उपकरणहरूको प्रयोगका बारेमा उनीहरूलाई जानकारी छैन । कतिपय रोजगारदाताहरूले

श्रमिकहरूलाई न्यून गुणस्तरको खाना दिने गरेको पनि पाइएको छ, जसले श्रमिकहरूको स्वास्थ्यमा थप नकारात्मक असर पुऱ्याउँछ ।

**मान्यता, प्राथमिकता र संगठन :** घरेलु श्रमिकहरूले आफूलाई श्रमिकको रूपमा पहिचान गर्नमा कठिनाइ भोगिरहेका छन् । उनीहरूको अभिलेखीकरण छैन । परिचय पत्र उपलब्ध गराइएको छैन । केही घरेलु श्रमिकहरू सङ्गठित हुँदै छन् तर पनि घरेलु श्रमिकका मुद्दाहरूले श्रम आन्दोलनमा प्राथमिकता पाइसकेको छैन । कामको अत्याधिक बोभ, फुर्सदको अभाव र श्रमशिक्षाको कमीले श्रमिकहरूलाई संगठित गर्न कठिन भएको छ ।

**तलब तथा सुविधाहरू :** घरेलु श्रमिकहरूको तलब नियमित छैन । महिला तथा पुरुष घरेलु श्रमिकहरूबीच सेवा, सुविधालगायतमा असमानता छ । तलब मौखिकरूपमा तय हुन्छ । पाउनुपर्ने सेवासुविधा कतिपय अवस्थामा दबाव दिएपछि मात्र भुक्तानी हुने अवस्था पनि रहेको छ ।

**बिमा र सामाजिक सुरक्षा :** लगभग सबैजसो घरेलु श्रमिकहरू बिमा र सामाजिक सुरक्षाका अन्य सुविधाहरूबाट वञ्चित छन् । यसले गर्दा उनीहरू न्यूनतम श्रम सुविधा र जोखिम वा कठिन अवस्थामा आवश्यक संरक्षणबाट वञ्चित छन् ।

**श्रम शिक्षा:** श्रम शिक्षाले श्रमिकहरूलाई आफ्नो अधिकार बुझ्न र पैरवी गर्न सशक्त बनाउँछ । रोजगारदाताहरूका लागि पनि श्रम शिक्षाले नीति बुझ्न र सुरक्षित कार्यस्थल निर्माण गर्न मद्दत गर्छ । तर रोजगारदाता र श्रमिक दुवैमा श्रम शिक्षाको कमी देखिन्छ ।

## घरेलु महिला श्रमिकहरूको अधिकार सम्बोधनका लागि गर्नुपर्ने कामहरू र प्राथमिकता

अध्ययनले नेपाली अर्थतन्त्र र समाजमा घरेलु श्रमिकहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको देखाएको छ । श्रमिकहरूको सम्मानजनक कामका लागि श्रमिकहरूका लागि 'पाँच आर' (5R) कार्यढाँचा पहिचान, कमी, पुनः वितरण, प्रतिनिधित्व र पुरस्कार (Recognition, Reduction, Redistribution, Representation and Reward) को प्रयोग गरी घर परिवारस्तरबाट नै श्रमिकप्रति मर्यादा र सम्मानको साथ काम गर्ने अवस्था सिर्जना हुनुपर्दछ । श्रमिकहरूको चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्दै समतामूलक समाज निर्माण गर्नु अत्यावश्यक छ । घरेलु श्रमिकहरूले सामूहिक रूपमा आफ्नो अधिकारको दाबी गर्न र संरक्षण गर्न सक्षमता विकास हुनुपर्दछ ।

## गर्नुपर्ने नीतिगत काम र प्राथमिकताहरू

**श्रम कानूनमा सुधार :** विद्यमान श्रम कानूनले घरेलु श्रमलाई मान्यता दिए पनि सम्पूर्ण समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न सकेको छैन । घरेलु श्रमिकहरूको लागि उपयुक्त कानुनी संरचना निर्माण गर्न आवश्यक छ । स्थानीयसरकारहरूले पनि उपयुक्त कानून तथा निर्देशिकाहरू बनाएर लागू गर्नु पर्दछ ।

**औपचारिक सम्भौताको आवश्यकता :** मौखिक समझदारीको आधारमा काम गर्ने घरेलु श्रमिकहरू शोषणको शिकार बन्न सक्दछन् । तसर्थ, उचित पारिश्रमिक, कामको अवधि, बिदा, स्वास्थ्य सुरक्षा र सामाजिक सुरक्षासहित घरेलु श्रमिकसँग रोजगारदाताले औपचारिक सम्भौता गर्न अनिवार्य गरिनुपर्दछ ।



**स्थानीय तहमा श्रम डेस्क स्थापना र फोकल व्यक्ति :** श्रमसम्बन्धी सवालहरूलाई सहजीकरण गर्न सबै स्थानीयतहहरूमा श्रमडेस्कको स्थापना र फोकल व्यक्तिको व्यवस्था हुन आवश्यक छ । देशैभरी स्थानीयतहहरूमा स्रोतसाधन सुनिश्चित गर्दै श्रमडेस्कको स्थापना गरिनु पर्दछ ।

**श्रम कार्यालय र श्रम निरीक्षकहरूको पर्याप्तता:** श्रमिकहरूको अधिकार हनन् भएनभएको अनुगमन र अधिकार संरक्षण गर्न श्रम निरीक्षकहरूको संख्या बढाइनु पर्दछ । श्रम कार्यालयको नियमित अनुगमनमा घरेलु श्रमलाई प्राथमिकता दिइनु पर्दछ ।

**घरेलु श्रमिकहरूको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं १८९ अनुमोदन:** विभिन्न देशहरूले अनुमोदन गरिसकेको यो महासन्धि नेपालले पनि अनुमोदन गर्नुपर्दछ । यसलाई अनुमोदनगरी घरेलु श्रमिकहरूको सुरक्षाको लागि काम गर्नुपर्दछ ।

## रणनीतिक रूपमा गर्नुपर्ने काम र प्राथमिकताहरू

**घरेलु श्रमलाई मुद्दाका रूपमा स्थापित गर्ने :** घरेलु श्रमिकका सवालहरूलाई श्रम क्षेत्रका प्राथमिकतामा ल्याउन नागरिक समाज र ट्रेड युनियनहरूले वकालत साभेदारी र रणनीतिक हस्तक्षेप गर्नुपर्दछ ।

**श्रमिकदेखि श्रमिकसम्म :** घरेलु श्रमिकहरूलाई संगठित गर्न र उनीहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्न श्रमिकदेखि श्रमिकसम्मको रणनीति अवलम्बन गर्न सकिन्छ । यसले स्वयं श्रमिकहरूलाई एकत्रित, संगठित र अनुभव आदानप्रदान गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ ।

**घरेलु श्रमिकहरूको दर्ता र अभिलेखीकरण :** स्थानीय तहहरूले घरेलु श्रमिकहरूको दर्ता र अभिलेखीकरणको प्रभावकारी प्रणाली विकास गर्नुपर्दछ । श्रमिकलाई अभिलेखीकरणसहित परिचयपत्र र रोजगारदाताको विवरण समेत स्थानीय तहमा अभिलेख राख्नुपर्दछ ।

**श्रमशिक्षा :** घरेलु श्रमिकहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न श्रमशिक्षाको विस्तार आवश्यक छ । विद्यालयको पाठ्यक्रम, सहशिक्षा, अतिरिक्त क्रियाकलाप र समुदायतहमा सचेतनामूलक सत्रहरूमा श्रमशिक्षासम्बन्धी विषयहरू समावेश गर्नुपर्छ ।

**ट्रेड युनियन र समुदायमा आधारित श्रमिक समूहहरूको भूमिका अभिवृद्धि:** ट्रेड युनियन र समुदायमा आधारित श्रमिक समूहहरूले स्थानीयस्तरसम्म पुगेर श्रमिकहरूसँग सम्बन्ध स्थापित गरी उनीहरूलाई संगठित गर्न सक्रिय भूमिका खेल्नुपर्दछ । असंगठित श्रमिकहरूको हकहित संरक्षणका लागि ट्रेड युनियन र श्रमिक समूहहरूको नियमित संलग्नता र क्रियाशिलता आवश्यक छ ।

**सामाजिक सुरक्षा :** अनौपचारिक अर्थतन्त्रका सबै क्षेत्रमा रहेका सबै श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षामा समेट्न आवश्यक व्यवस्था गरी सबै श्रमिकको सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

**एकत्रित र संगठित गर्ने :** श्रमिकहरूलाई एकत्रित गर्न ट्रेड युनियन, नागरिक समाज, श्रमिक समूह र अन्य सरोकारवालाहरूले सहकार्य गर्न रणनीति विकास गरी प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ ।

## कार्यक्रमिक रूपमा गर्नुपर्ने काम र प्राथमिकताहरू

**क्षमता सुदृढीकरण :** घरेलु श्रमिकहरूको आवश्यकता पहिचानका आधारमा सम्बन्धित समूहहरूले क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्छ ।

**शिक्षा तथा सचेतना सामग्रीहरू** : घरेलु श्रमिकहरूको हकहितमा सचेतना फैलाउन, श्रमिक, रोजगारदाताहरू र परिवारका सदस्यहरूलाई लक्षित सूचना, शिक्षा र सञ्चार सामग्री विकास गरी स्थानीय विभिन्न भाषाहरूमा समेत प्रचारप्रसार गर्नुपर्दछ ।

**सीप विकास** : श्रमिकहरूको कार्यक्षमता तथा आयआर्जन बढाउन सीप विकासका तालिम र अवसर उपलब्ध गराउन आवश्यक छ ।

**कानुनी, स्वास्थ्य र मनोसामाजिक सहायता** : घरेलु श्रमिकहरूको जीवनस्तर सुधार गर्न कानुनी, स्वास्थ्य र मनोसामाजिक परामर्श सेवाहरू प्रदान गर्नुपर्दछ ।

**राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरू मार्फत् आवाज उठाउने** : घरेलु श्रमिकहरूको अधिकारका लागि राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा नागरिक समाज, ट्रेड युनियन, श्रमिक समूहहरू र अन्य सरोकारवालाहरूले वकालतको काम गर्नुपर्दछ ।

---

श्री विष्णु खत्री, अधिवक्ता तथा अनुसन्धानकर्ता हुनुहुन्छ ।



## किन सधैँ ओभेलमा भारत प्रवासन ?



— श्री दिनेश रेग्मी

पाल्पाका सूर्य बस्यालले विदेशमा काम गर्न थालेको तीन दशक भयो । उनले भारतमा २६ वर्ष र दुबई (युएई) मा ४ वर्ष काम गरे । त्यहीबीचमा नेपाल आएर पनि ४ वर्ष काममा खटिए । पाल्पाको बगनासकाली गाउँपालिकाका ५४ वर्षीय बस्याल नयाँ दिल्लीमा निजी चालकको रूपमा कार्यरत छन् ।

भारतस्थित एक नेपाली श्रमिक संस्था 'प्रवासी नेपाली संघ, भारत' का केन्द्रीय सदस्य रहेका बस्यालको नेपाल, भारत र युएईमा काम गर्दाको भोगाई पृथक छ । एसएलसी दिए लगत्तै दिल्ली पुगेका उनको अनुभवमा भारतमा काम पाउन अहिले पनि समस्या छैन । 'काम पाउन समस्या छैन तर कोठी (घर) मा होस् वा ढावा (साना होटल) मा, गुलामले जस्तै काम गर्नुपर्छ र कति घण्टा काम गर्ने भन्ने निश्चित हुँदैन,' फोनमा गरिएको कुराकानीमा उनले भने, 'पढेकोलाई यहाँ समस्या छैन तर निम्न वर्ग र जो एक लाख रुपैयाँ जुटाएर विदेश (भिसा लगाएर) जान सक्दैन, पढेका पनि छैनन्, तिनलाई समस्या छ ।'

दिल्लीबाट फर्केर नेपालमा गरेको बस कन्डक्टरको काममा उनी उति रमाएनन् । 'नेपालमा काम गर्दा परिवारसँग बस्न पाइन्छ । पाएर के गर्ने? यहाँको आम्दानीले छोराछोरीको पढाई र घर खर्च जुटाउनै मुस्किल हुन्छ' उनले भने ।

दिल्ली र नेपालको अनुभवपछि उनले सोचे, 'काम विना अर्थ (पैसा) छैन, अर्थ विना टिक्न सकिदैन । काम त जहाँ पनि खटेरै गर्नुपर्छ । 'त्यहीबीचमा दिल्लीकै साहुको सम्पर्कबाट उनी दुबई पुगे र एउटा निर्माण कम्पनीमा ४ वर्ष काम गरे । ८ घण्टा काम गर्नु पर्थ्यो, बढी काम गर्दा ओटी मिल्थ्यो' उनले त्यहाँ गरेको एउटा फरक अनुभव यही थियो । उनी आफ्नो पालामा भन्दा अहिले नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारलाई बढी व्यवस्थित गरेको ठान्छन् ।

दुबईको बसाईपछि घर आएर फेरि उनी दिल्ली हानिए । 'भारत जाँदा विदेश गए जस्तै लाग्दैन, जान पनि सजिलो, आउन पनि सजिलो' उनले दिल्लीमै बस्नुको कारण खुलाए, 'विदेश जाँदा त धेरै प्रक्रिया पुरा गर्नुपर्छ, जुन भारत जान पर्दैन । अनि, एउटा लामो सम्पर्क र आवत-जावत गर्न सजिलो भएकोले पनि दिल्ली नै गएँ ।'

आफूले दिल्लीमा काम थाल्नु अघिदेखि अहिलेसम्म नेपाल सरकारले भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकहरूको लागि केही पनि नगरेकोमा भने उनको गुनासो छ । नेपालमा वैदेशिक रोजगारबारे सरकारी र गैरसरकारी क्षेत्रले जति बहस गर्छन्, त्यो पासपोर्ट बोकेर जाने श्रमिककै बारेमा हुन्छ, भारत जाने श्रमिकका बारेमा हुँदैन भन्ने पनि उनलाई राम्ररी थाहा छ । 'के भारतमा काम गर्न आएका नेपाली होईनन् ?, आफ्ना नागरिकले अर्को देशमा खुट्टा राख्दा ख्याल गर्नु पर्दैन?' उनी प्रश्न गर्छन्, 'देशमा

तीन तहको सरकार छ । आफ्ना नागरिक कहाँ गए, किन गए, फर्किए की फर्किएनन्, कहिले फर्किन्छन् कसैले त्यसको खोजनीति गर्नुपर्दैन ?’

भारतमा काम गर्ने नेपाली श्रमिकको सहजताका लागि अहिलेसम्म कुनै पनि सरकारले नीति र कार्यक्रम बनाएका छैनन् । ‘दिल्लीमा नेपाली जस्तो लाग्ने कुनै व्यक्ति दुर्घटनामा परे वा मरे भने यहाँ (दिल्ली) का प्रहरीले नेपाली हो की पत्ता लगाइदिनु भन्छन् तर हामीले पत्ता लगाउन सक्दैनौं, न उसको साथमा कुनै आईडी छ, न नेपालका कुनै निकायले खोजी गर्छन्, कसरी पत्ता लगाउने ?’ उनी भन्छन् ।

यो आलेखमा उनको भोगाइ उल्लेख गर्नुको कारण के हो भने उनी भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकका एक प्रतिनिधि पात्र हुन् । ‘हामीलाई यहाँ (भारतमा) कसैले कानून कस्तो छ र के गर्नुपर्छ? भनेर जानकारी दिदैनन् । न सोध्ने ठाउँ नै छ,’ उनी सुनाउँछन्, ‘आधारकार्ड लिन, बैंकमा खाता खोल्न, सीमकार्ड लिन समस्या छ, जसको मारमा सबैभन्दा धेरै गरीब र निरक्षर नेपाली परेका छन् ।’

## भारतमा कार्यरत नेपालीका समस्या

भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकको सबैभन्दा ठूलो समस्या भनेको उनीहरूको रोजगारी, सुरक्षा, कल्याणकारी काममा आफ्नै देशले पहल नगर्नु र नीति, नियम, कार्यक्रम नबनाउनु हो । भारतका कतिपय रोजगारदाताले विशेषगरी शारीरिक श्रम र अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत नेपाली श्रमिकलाई ‘संकीर्ण सोचाई’ का साथ व्यवहार गर्नुअर्को समस्या हो ।

मुम्बईस्थित इन्टरनेशनल इन्स्टिट्युट फर पपुलेशन साइन्सेज (आइआईपीएस) तथा साउथ एसिया सेन्टर फर लेबर मोबिलिटी एण्ड माईग्रेन्ट्स (सलाम) का प्राध्यापक कैलाश सी. दास आप्रवासी श्रमिक दुवै देशका सरकारहरूको प्राथमिकतामा नपरेको बताउँछन् । उनी नोभेम्बर २७-३०, २०२४ मा आयोजित छैठौँ एसियाली जनसंख्या सम्मेलनमा भाग लिन काठमाडौँ आएका थिए । ‘नेपाल र भारत दुवै देशमा कार्यरत श्रमिकहरूको जिम्मेवारी दुवै देशका सरकारहरूले संयुक्तस्वरूपमा लिनुपर्ने हो तर दुवैले श्रमिकको हक अधिकार रक्षाको लागि काम गरेका छैनन्’, जनसंख्या सम्मेलनको श्रम प्रवासन विषयक एक छलफल सत्रमा दासले भनेका थिए, ‘आप्रवासी श्रमिक नेपाल र भारतको प्राथमिकतामै परेका छैनन् ।’ भारतले अहिलेसम्म ‘माईग्रेसन पोलिसी’ समेत बनाउन नसकेको पनि दासको भनाई छ ।

नेपाल सरकारले भारतमा कार्यरत नेपालीको अधिकार र सुविधाका लागि नियम, कानून र कार्यक्रम बनाउन सन् १९५० को शान्ति तथा मैत्री सन्धि, खुला सीमा, ऐतिहासिक, धार्मिक तथा साँस्कृतिक सम्बन्धलाई देखाउँदै आलटाल गर्दै आएको छ । हो, यी विषयले आवत-जावत र काम, पेशा व्यवसाय गर्न केही हदसम्म सहज छ तर श्रमिकका अधिकार र उनीहरूको सामाजिक सुरक्षाबारे कुनै काम गरेको छैन । यसको लागि दुवै देशले आन्तरिक श्रम तथा आप्रवासी कामदार सम्बन्धी महासन्धि र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको प्रावधानअनुसार एक अर्को देशका कार्यरत श्रमिकलाई समेट्नु पर्दछ, जसप्रति अहिलेसम्म दुवै मुलुकको चासो देखिदैन । भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकको हक-अधिकारको लागि सरकारलाई दबाव दिने नागरिक समाज, संघ-संस्था, ट्रेड युनियन र दल तथा तिनका भातृ संस्थाहरूको पनि अभाव छ ।

२०७० असारमा नेपाली श्रमिकबारे अध्ययन गर्न प्रकाश पाण्डे, सोमप्रसाद लामिछाने र लेखक स्वयं कञ्चनपुरको गड्डाचौकी हुँदै दिल्ली र मुम्बईमा पुगेका थियौं । समयक्रमअनुसार हुने परिवर्तन बाहेक त्यो बेला र अहिले त्यहाँका नेपाली श्रमिकको अवस्था केलाउँदा खासै फरक पाईदैन । सहजस्वरूपमा बैंक खाता खोलेर भारतबाट पैसा पठाउने समस्या पहिले पनि थियो, अहिले पनि छ । डिजिटल इण्डिया र

डिजिटल नेपाल भने पनि अधिकांश नेपाली श्रमिक कि साथमै पैसा बोकेर हिड्नु पर्दछ कि त छिमेकी तथा चिनजानका खातावालाको सहयोग लिनु पर्दछ ।

कोही पनि 'बैंकिङ अधिकार'बाट वञ्चित हुनुहुँदैन भन्ने मान्यता भारतमा कार्यरत अधिकांश नेपाली श्रमिकमा लागू भएको छैन । यो समस्या विशेषगरी असंगठित र अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिकहरूलाई छ । सरकारी कर्मचारी, सेना, प्रहरी, चिकित्सक, इन्जिनियर, विद्यार्थी र व्यावसायिक प्रतिष्ठानमा कार्यरत नेपालीलाई खाता खोल्न समस्या छैन । भारतमा बैंक खाता खोल्न भर्नुपर्ने फाराम (केवाईसी) का लागि भारतमा आफू बसेको प्रमाण (रेसिडेन्स प्रुफ), आधार कार्ड, प्यानकार्ड जस्ता कागजहरू आवश्यक पर्दछन् जुन अधिकांश श्रमिकले जुटाउन सक्दैनन् । विदेशी नागरिक, जो भारतमा १ सय ८२ दिन बसेको छ, उसले आधार कार्ड बनाउन पाउने प्रावधान छ, जसको कैयौं नेपाली श्रमिकले लाभ लिन सकेका छैनन् ।

२०७० असारमा अध्ययनको क्रममा हामीले नयाँ दिल्लीस्थित नेपाली दुतावासका कर्मचारीहरूसँग पनि कुरा गरेका थियौं । 'तपाईंहरूले नेपाली श्रमिकले भारतमा भोगेका समस्या र त्यसलाई हल गर्ने उपायबारे भारतमा कतिको कुरा उठाउनु हुन्छ ? परराष्ट्र मन्त्रालयमा के कस्तो जानकारी गराउनु हुन्छ?' भनेर सोधदा तत्कालीन एक कुटनीतिक अधिकारीले अनौपचारिक रूपमा भनेका थिए, 'हामीले उठाउँदा राजनीतिक अर्थ लाग्छ, जे गर्छ काठमाडौं (सरकार) ले नै गर्छ ।'

तर नेपालबाट प्रधानमन्त्री, मन्त्रीहरू र सरकारी अधिकारीहरू भारत भ्रमणमा जाँदा त्यहाँ कार्यरत नेपाली श्रमिकका एजेण्डा छलफलको विषय बन्दैनन् । बरु, उनीहरूले कुटनीतिक मर्यादा विपरित व्यक्तिगत लाभका विषय उठाउने गरेको गुनासो छ । भारतका लागि नेपाली राजदूतसमेत भईसकेका परराष्ट्रविद् डा. भेषबहादुर थापाले आफ्नो पुस्तक 'राष्ट्र- परराष्ट्र, एकतन्त्रदेखि गणतन्त्रसम्म' मा लेखेका छन्, "भारतसँग धेरै लाचार बन्नुमा छात्रवृत्ति पनि एउटा कारण हो । राजनीतिक नेताहरूले आफन्त वा कार्यकर्ताका निम्ति छात्रवृत्ति दिलाउने क्रममा आफूलाई धेरै गिराएका छन् ।" "छात्रवृत्तिका लागि न्यूनतम नम्बर ल्याउन नसकेका व्यक्तिलाई सिफारिस गरेर पठाएपछि विश्वविद्यालयले अस्वीकार गर्दा त्यसमा हाम्रा प्रधानमन्त्रीकै तहबाट उपकुलपतिलाई पत्र लेखेर यो एउटा 'अपवाद' स्वीकार गर्न आग्रह गर्ने अवस्थासम्म पुऱ्याएका छन् । भारतीयहरूले मसँग यस्ता विषय उठान गर्दा मैले एकदमै ग्लानी महसुस गर्नुपरेको थियो" (पेज नं. २४०) ।

## विषयहरू उठ्छन्, कार्यान्वयन नभई हट्छन्

'भारतमा रोजगारीका लागि जाने कामदारले स्थानीय तहमा दर्ता हुने, परिचय-पत्र जारी गर्ने र बिमा/कल्याणकारी कोषमा आबद्ध गराउने कानुनी व्यवस्था कार्यान्वयन गरिनेछ', १५ औं पञ्चवर्षीय योजनामा लेखिएको थियो । तर १५ औं योजना अवधिभरीमा संघीय सरकारले त्यसबारे कुनै नियम, कानून र कार्यक्रम बनाएन । १५ औं योजना (आ.व. २०७६/७७-२०८०/८१) सकिएर हाल १६ औं योजना (आ.व. २०८१/८२-२०८५/८६) चालु छ । १६ औं योजनामा आइपुग्दा त्यो विषय हराई सकेको छ ।

१६ औं योजनाको परिच्छेद-४ मा 'उत्पादनशील रोजगारी, मर्यादित श्रम र दिगो सामाजिक सुरक्षा' शीर्षक (१६ औं योजना, पेज नं. ८७) मा आन्तरिक, बाह्य रोजगार, वैदेशिक रोजगारी व्यवस्थापन, विदेशबाट फर्केका श्रमिकको ज्ञान, सीप, अनुभव र पूँजीलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन गर्ने लगायतका विषय छन् । त्यस्तै, 'रूपान्तरणकारी रणनीति' उप-शीर्षक (पेज ९२) को अन्तर्गत एउटा विषय 'वैदेशिक रोजगारीका सबै चरणलाई व्यवस्थित गर्ने (पेज नं. ९३)' भित्र भारतमा हुने नेपालीको रोजगारीलाई पनि वैदेशिक रोजगारी व्यवस्थापनमा समावेश गर्ने (पेज नं. ९४ मा) भनेर लेखिएको छ ।

## प्रधानमन्त्रीको निर्णय पनि हुँदैन कार्यान्वयन

नेपालमा सामान्यस्तरमा भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकका विषयमा उठे पनि त्यसलाई सम्बोधन गर्न न कुनै पहल भएको छ, न कार्यक्रम नै बन्ने गरेको छ । तत्कालीन प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहाल (प्रचण्ड) ले २०७३ माघ ११ गते वैदेशिक रोजगार (म्यादी) जीवन बिमाका बारे गरेको निर्देशन तथा पत्रकार भेटघाटमा रोजगारीको लागि भारत जानेलाई पनि समेट्ने भनेका थिए । त्यो पनि अहिलेसम्म लागू भएको छैन ।

‘रोजगारीको लागि भारत जाने सबै वालिग नागरिकहरूको बिमा हुने व्यवस्थाका लागि गृह, परराष्ट्र र श्रम मन्त्रालयका प्रतिनिधि सम्मिलित एक अध्ययन कार्यदल बनाउने व्यहोरा जानकारी गराउँछु । उक्त कार्यदलले दुई महिनाभित्र अध्ययन गरी कार्यविधि सहितको प्रतिवेदन पेश गरे पश्चात् यस सम्बन्धमा छिट्टै आवश्यक निर्णय लिइने छ,’ तत्कालीन प्रधानमन्त्री दाहालको उक्त प्रेस वक्तव्यमा भनिएको थियो ‘रोजगारीका लागि भारत जाने नेपाली नागरिकहरूको संख्या लाखौं छ । अहिलेसम्म भारत जाने नागरिकलाई रोजगारीको परिभाषा भित्र नराखिएको र बिमालगायतबाट रक्षावरण व्यवस्था समेत नभएको अवस्था हुँदा यो गर्नु जरूरी भएको ।’

## सरकार फेरिन्छन्, तर श्रमिकका समस्या उस्तै

भारतमा धेरै श्रमिक जाने जिल्लाहरूमध्ये सुदूरपश्चिमको अछाम एक हो । त्यहाँबाट २०४८ देखि तीन पटक चुनिएका सांसद (हाल पूर्वसांसद) रामबहादुर विष्टलाई ‘भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकको विषयमा संसदमा कतिको आवाज उठाउनु हुन्थ्यो भनेर सोध्दा उनले भने, ‘म मात्र होईन सुदूरपश्चिम र कर्णालीका सांसदहरूले पनि कहिलेकाही कुरा उठाउथ्यौं तर सरकारबाट कहिल्यै सुनुवाइ भएन ।’

विष्टलाई अहिले भारतमा कार्यरत श्रमिकको विषयमा संसदमा के विषय उठ्छ र निर्णय के हुन्छ भन्ने जानकारी छैन । तर, पहिलाभन्दा प्रगति भएको छ भन्ने उनलाई पटकै लाग्दैन । ‘भारत हाम्रातिरका मान्छेको लागि भागी जाने, जागिर खाने, गुजारा चलाउने ठाउँ हो तर दुःख बिमार पर्दा, रोग लाग्दा, अंगभंग हुँदा कसैले हेरेको छैन,’ विष्टले भने, ‘सरकारले अहिलेसम्म उनीहरूको जिम्मेवारी लिएको छैन ।’

## सुदूरपश्चिमका पाँचनाकामा स्वास्थ्य जाँच

भारतमा रोजगारी गरेर फर्किने श्रमिकलाई लक्षित गरी स्वास्थ्य जाँचको लागि ५ वटा सीमानाकामा ‘हेल्थ डेस्क’ राखिएको छ । सुदूरपश्चिम प्रदेश क्षेत्रीय स्वास्थ्य निर्देशनालय, डोटीका भेक्टर कन्ट्रोल (कीट नियन्त्रण) अधिकृत हेमराज जोशीका अनुसार ती हेल्थ डेस्कहरू सम्बन्धित पालिका, निर्देशनालय र इपिडिमियोलोजी तथा रोग नियन्त्रण महाशाखा, काठमाडौंको समन्वयमा सरुवा रोग नियन्त्रणको लागि २०७७ देखि नियमित सञ्चालनमा छन् । कञ्चनपुरको गड्डाचौकी, कैलाली/कञ्चनपुरस्थित त्रिनगर (गौरीफन्टा), कैलालीको टीकापुर नजिक खक्रौला, बैतडीको भुलाघाट र दार्चुलाको पुलघाट नाकामा ती हेल्थ डेस्कहरू छन् । त्यहाँ भारतबाट फर्किने कतिपयको मलेरिया, एचआईभी, टीभीको निःशुल्क ल्याब टेस्टसहित स्वास्थ्य परीक्षण गरिदै आएको जोशीको भनाइ छ ।

सुदूरपश्चिम प्रदेशको आन्तरिक मामिला तथा कानून मन्त्रालय, धनगढीका नासु मनोज जोशीका अनुसार त्रिनगर र गड्डाचौकी नाकामा अलपत्र परेकाहरूलाई उद्धार गरी घर पठाउनेसमेत गरिएको

छ । 'भारतबाट अलपत्र परेर, ठगिएर, लुटिएर फर्केका नेपालीहरूको स्वास्थ्य परीक्षण, उपचार, खाना र बाटो खर्चसम्म दिएर घर पठाउने गरिएको छ', जोशीले भने ।

बैतडीको पाटन नगरपालिकाले 'आवधिक रोजगारी भारत जाने व्यक्ति लक्षित कार्यक्रम र बिमा सञ्चालन कार्यविधी, २०७८ पारित गरेको थियो । पाटन नगरपालिकाको बैठकले २०७८ फागुन २७ गते उक्त नीति पारित गरी गैरसरकारी संस्थाको सहकार्यमा भारत जानेहरूको बिमा गर्न थालेको थियो । विगतका दुई आर्थिक वर्षमा बिमा कार्यक्रम सञ्चालन गरिए पनि यो आर्थिक वर्षमा त्यसको लागि बजेट नछुटाईएको पाटन नगरपालिकाको भनाई छ ।

## अब के गर्ने?

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयद्वारा गठित 'श्रम आप्रवासन नीति (मस्यौदा)' विज्ञ समितिले तयार गरेको मस्यौदामा भारतमा काम गर्न जाने र फर्किने नेपाली श्रमिकको विषयलाई पनि समेटिएको छ । डा. गणेश गुरुङको संयोजकत्वमा गठित समितिले तयार गरेको श्रम आप्रवासन नीतिको मस्यौदा श्रम मन्त्री शरतसिंह भण्डारीले २०८१ साउन २७ गते बुझिसकेका छन् । उक्त मस्यौदाको २.५ नम्बर बुँदामा 'भारतमा काम गर्न जाने/फर्किने नेपाली श्रमिकलाई आप्रवासन प्रणालीमा समेट्ने' भन्ने रणनीति छ । यो सकारात्मक कुरा हो । नीतिले अन्तिम रूप प्राप्त गर्दा यो कुन रूपमा रहन्छ ? हेर्न बाँकी नै छ ।

मूलतः भारतमा कार्यरत प्रवासी नेपालीको अवस्था, अवसर, समस्याकाबारे नेपाल सरकारले अहिलेसम्म अध्ययन गरेको पाइदैन । तसर्थ भारत केन्द्रित आप्रवासनका विषयमा पनि गहन रूपमा अध्ययन गर्न, त्यसको आधारमा नीति, नियम र कार्यक्रम बनाउन जरूरी छ ।

नेपालको जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०७९/०८० अनुसार नेपालको गरिबीको दर सबैभन्दा बढी सुदूरपश्चिममा रहेको छ । त्यहाँ ३४.९६ प्रतिशत गरिबीको दर छ भने त्यसपछि दोस्रोमा कर्णालीमा २६.६९ प्रतिशत छ । सबैभन्दा बढी गरिबीको दर रहेका सुदूरपश्चिम र कर्णाली प्रदेशका नागरिकको बाह्य रोजगारको प्रमुख गन्तव्य रहेको भारत केन्द्रीत आप्रवासनलाई राज्यले पर्याप्त ध्यान नदिनु भनेको गरिबीको चक्रबाट त्यहाँका वासिन्दालाई बाहिर निकाल्ने तत्परता नदेखाउनु पनि हो । तसर्थ भारत जाने श्रमिकको रेकर्ड राख्ने, उनीहरूलाई कल्याणकारी कोष र सामाजिक सुरक्षामा समेट्ने, तत्काल राहत, उद्धार र समस्या पर्दा भन्ने र सुनुवाई हुने स्थान भारत र नेपाल दुवै देशका विभिन्न ठाउँमा तोकिनु पर्दछ । नेपाल र भारत दुवै देशमा मान्य हुने पहिचानपत्रका आधारमा यात्रा, रोजगारी तथा बैंक खाता खोल्न सहज बनाइनु जरूरी छ ।

## सन्दर्भस्रोतः

१. सूर्य बस्याल, श्रमिक तथा प्रवासी नेपाली संघ, भारतका सदस्यसँग कुराकानी २०८१ असोज ११ र १३ गते ।
२. पुस्तकः 'राष्ट्र-परराष्ट्र, एकतन्त्रदेखि गणतन्त्रसम्म', लेखकः डा. भेषबहादुर थापा साथमा हरिबहादुर थापा, प्रकाशकः फाइनप्रिन्ट, कात्तिक २०८० ।
३. अछामका पूर्व सांसद रामबहादुर विष्टसँग कुराकानीः २०८१ असोज ११ गते ।

४. 'नेपाल लिभिङ स्टार्डर्ड सर्भे चौथो, २०२२-२३ (संक्षिप्त रिपोर्ट)', राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालय, प्रकाशन: फेब्रुअरी २०२४ ।
५. 'सम्वाहक, मानव अधिकार जर्नल', वर्ष ५, अंक १४, आप्रवासी कामदार विशेषाङ्क, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, प्रकाशन: फागुन २०७६ ।
६. 'पन्ध्रौँ योजना' आर्थिक वर्ष २०७६/७७- २०८०/८१, राष्ट्रिय योजना आयोग । प्रकाशन वर्ष: २०७६ फागुन ।
७. 'सोह्रौँ योजना', आर्थिक वर्ष २०८१/८२-२०८५/८६), राष्ट्रिय योजना आयोग । प्रकाशन वर्ष : २०८१ जेठ
९. राष्ट्रिय जनगणना २०७८, राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालय ।
१०. 'श्रम प्रवासन नीति (मस्यौदा), २०८१', श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, काठमाडौं

---

श्री दिनेश रेग्मी, साढे दुई दशकदेखि सक्रिय स्वतन्त्र खोजमूलक पत्रकार हुनुहुन्छ ।





## नेपाल र जापानबीचको श्रम सम्बन्ध



— श्री असोक राना

### ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

नेपाल र जापानबीच सन् १९५६ सेप्टेम्बर १ मा कूटनीतिक सम्बन्ध स्थापना भएको थियो । काठमाडौं र टोकियोमा दूतावास खोल्नुअघि नयाँ दिल्लीस्थित जापानी राजदूत श्री सेजिरो योशिजावालाई नेपालका लागि थप र त्यसैगरी नयाँ दिल्लीस्थित नेपाली राजदूत दमन शमशेर राणालाई जापानका लागि थप जिम्मेवारी तोकिएको थियो । सन् १९६५ जुलाईमा टोकियोमा स्थायीरूपमा नेपाली दूतावास खोलिएपछि भने भरतराज राजभण्डारी जापानका लागि नेपाली राजदूत नियुक्त भएका थिए । यसपछि सन् १९६८ फेब्रुअरीमा काठमाडौंमा जापानको दूतावास खोलियो र हिदेमिची किरा नेपालका लागि राजदूत नियुक्त भएका थिए । दुई देशबीच कूटनीतिक सम्बन्ध स्थापना भएदेखि नै जापान नेपालको विकासका गतिविधिमा सक्रिय र प्रमुख साभेदार रहेको छ ।

इकाई कावागुची (१८६६-१९४५) नामका एक बौद्ध भिक्षुले सन् १८९९ मा नेपाल भ्रमण गर्दा उनी नेपाल भ्रमण गर्ने पहिलो जापानी नागरिक थिए । उनले विभिन्न अवसरमा चार पटक (सन् १८९९, १९०३, १९०५ र १९१३) नेपाल भ्रमण गरे तर उनको भ्रमणको मुख्य उद्देश्य तिब्बती बौद्ध धर्ममा आफ्नो अनुसन्धान र अध्ययनलाई पछ्याउने थियो । नेपालमा रहँदा उनले पवित्र बुद्ध स्थलहरूको खोजी र पवित्र पाण्डुलिपिहरू सङ्कलन गर्न धेरै समय बिताएका थिए । त्यसैगरी, सन् १९०२ मा नेपाल सरकारले मेकानिकल इन्जिनियरिङ, हतियार प्रविधि, कृषि र रेशम खेति जस्ता विभिन्न विषयहरूमा उच्च अध्ययनका लागि आठ नेपाली युवाहरूको समूह जापान पठाएको थियो । १७ जुन १९०२ मा जहाजबाट योकोहामा पुगेका १८ देखि २७ वर्षको उमेर समूहका ती युवाहरू जापानमा पुग्ने पहिलो नेपाली नागरिकहरू थिए । ती विद्यार्थीहरू तीन वर्षसम्म जापानमा बसेर सन् १९०५ मा नेपाल फर्किएका थिए ।<sup>१</sup>

### श्रम तथा रोजगारीको क्षेत्रमा जापान र नेपाल सरकारको सहकार्य र समन्वय

जापानको न्याय मन्त्रालय, परराष्ट्र मन्त्रालय र स्वास्थ्य, श्रम तथा कल्याण मन्त्रालय, जापान प्रहरी र नेपालको श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयबीच सम्झौता भइ तोकिएको सीपयुक्त जनशक्ति व्यवस्थापनका लागि सूचना साभेदारी समझदारी लागू भएको छ । यस सूचना साभेदारी सम्बन्धी समझदारीपत्रको उद्देश्य जापान र नेपालबीच द्विपक्षीय आपसीलाभलाई वृद्धि गर्ने उद्देश्यका साथ तोकिएको सीपयुक्त प्राविधिक जनशक्ति पठाउने र स्वीकार गर्ने हो । प्राविधिक जनशक्ति पठाउने

<sup>१</sup> Agreement between GoN and the Government of Japan

कार्यक्रममार्फत उपयुक्त र सहजस्वमा दुवै पक्षबीच प्रतिबद्धताहरू तय गरी प्रणालीगतरूपमा नेपाली प्राविधिक जनशक्तिहरूलाई जापान पठाउने र जापानले आवाशीय अनुमति सहित ती जनशक्तिहरूलाई स्वीकार गर्ने कार्यादेश यस समझदारीले गरेको छ ।<sup>१</sup> उक्त समझदारीमा नेपालका प्राविधिक जनशक्तिले जापानको श्रम मापदण्ड ऐन, औद्योगिक सुरक्षा र स्वास्थ्य ऐन, सुरक्षासम्बन्धी ऐन, जापानको रोजगारीमा महिला र पुरुषबीच समान अवसर र व्यवहारको व्यवस्था आदिलाई पालना गर्नुपर्ने प्रावधान गरिएको छ । साथै, समझदारीले जापानी र नेपाली श्रमिकहरूबीच कुनै पनि कानून र नियमहरूबीच विभेद नगरिने भनेको छ । यसका अलावा नेपाली श्रमिकहरू पनि जापानी श्रमिकहरूसरह जापानमा आफ्नो कामको समयमा सुरक्षित हुनेछन् भनिएको छ । समझदारीले जापानमा रोजगारीका क्रममा महिला र पुरुषबीच समान अवसर र व्यवहारको सुनिश्चितता गरेको छ । गर्भावस्था, सुत्केरी अवस्था आदिको कारणले महिला श्रमिकहरूलाई बर्खास्त गर्ने जस्ता कार्यहरू गर्न रोजगारदाताहरूलाई निषेध गरिएको समेत समझदारीमा उल्लेख छ ।

नेपाल सरकारको तर्फबाट यस समझदारीको कार्यान्वयनको लागि श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको रोजगार व्यवस्थापन महाशाखाले गर्ने र केही अंश जापानस्थित नेपाली दूतावास र वैदेशिक रोजगार विभागमा रहेको जापान रोजगार एकाइलाई जिम्मेवारी दिने भनिएको छ । यी निकायहरूले जापानको रोजगारीका लागि श्रमिकसँग पैसा नलिइएको, रोजगार करारपत्रलाई प्रभाव पार्नका लागि पैसा लेनदेन नगरेको, रोजगार आवेदकहरूलाई कुनै पनि किसिमको आक्रमण, धम्की वा स्वतन्त्र निर्णयमा प्रतिकूल असर पार्ने गतिविधिहरू नभएको, रोजगारदातालाई रोजगार प्रक्रियामा अवाञ्छित प्रभाव पार्नका लागि कुनै पनि किसिमको आर्थिक प्रलोभनमा नपारेको, सम्पूर्ण प्रक्रियामा आफन्तहरूको प्रभाव नपारेको सुनिश्चित गर्ने आदिजस्ता कार्यहरूको जिम्मेवारी दिइएको छ ।

त्यसैगरी, जापानी संस्था तथा निकायहरूले श्रमिकहरूको अधिकार हनन् नभएको, सुरक्षाको प्रत्याभूति भएको, श्रम मापदण्ड पूरा भएको, महिला र पुरुषबीचमा समान अवसर र व्यवहार भएको, रोजगारदाताले श्रमिकहरूलाई प्रदान गर्नुपर्ने आवास तथा खानालगायतका सेवासुविधा उपलब्ध गराएको सुनिश्चित गर्नु पर्ने जिम्मेवारी दिएको छ ।

## श्रमिकको व्यवस्थापन तथा नियमन

नेपाल सरकारले स्वदेशमा कुनै सम्भावना नदेखेका नेपालीहरूको कानुनी मापदण्ड पूरा नगरी विदेश जानबाट रोक्न विभिन्न प्रयासहरू गरिरहेको छ । नेपाल सरकारले नयाँ श्रम गन्तव्य राष्ट्रहरूसँग श्रम सम्झौता गर्ने तयारी समेत गरेको छ । विकसित अर्थतन्त्रहरू उच्चदक्ष श्रमिकहरूको लागि दौडमा छन्, र उनीहरूलाई आकर्षित गर्न अध्यागमन नीतिहरू बदलिरहेका छन् भन्ने धेरै प्रतिवेदनहरूले देखाउँछन् । यसै क्रममा नेपालले उत्पादन, निर्माण, कृषि, आतिथ्य लगायतका १४ विभिन्न क्षेत्रमा जापानमा दक्ष श्रमिक पठाउने निर्देशिकालाई अनुमोदन गरेको थियो । बढ्दो पाका उमेरको जनसंख्या तथा घट्दो जन्मदरका कारण तीव्र श्रमिक अभावलाई मध्यनजर गर्दै, जापानको तल्लो सदनले डिसेम्बर २०१८ मा एक विशेष विधेयकमार्फत आफ्नो अध्यागमन कानूनमा ठूलो परिवर्तन गर्दै नेपालसहित नौ श्रम स्रोत देशहरूबाट विदेशी कामदारहरू स्वीकार गर्ने निर्णय गरेको थियो । जापानले नेपालसहित चीन, थाईल्यान्ड, भियतनाम, फिलिपिन्स, इन्डोनेशिया, म्यानमार, कम्बोडिया र मङ्गोलियालगायतका देशबाट श्रमिक लिने नीति लिएको छ । तीन वर्षअघि गरिएको एउटा सर्वेक्षणमा जापानमा सन् २०३० भित्रमा ६४ लाखभन्दा बढी श्रमिकहरूको अभाव हुने देखिएको थियो । उक्त अभावलाई पूर्ति गर्ने भन्दै जापानले तीन वर्षअघि नै कामदारसम्बन्धी नयाँ नीति ल्याएको थियो ।

<sup>१</sup> Memorandum of cooperation on the technical intern training program between Nepal

मार्च २०१९ मा, नेपाल र जापानले पहिलो पटक सबैभन्दा आकर्षक गन्तव्य मध्येको एक जापानमा "निर्दिष्ट दक्ष" श्रमिक पठाउन औपचारिक रूपमा एउटा श्रम सम्झौतामा हस्ताक्षर गरिएको छ ।<sup>३</sup> तर, जापानसँगको सम्झौता दक्षिण कोरियासँगको सम्झौता जस्तो सरकारहरूबीचको नभएकाले जापानमा श्रमिक पठाउन धेरै जटिलताहरू थिए । सन् २०२२ मा नेपालले जापान सरकारलाई दक्षिण कोरियाको जस्तै भर्ना तथा रोजगार प्रक्रियालाई अनुशरण गर्न अनुरोध गरेको थियो । तर जापान सरकारले यो व्यावसायिक क्षेत्र भएको हुनाले यसमा सरकार संलग्न नहुने जवाफ दिँदै व्यावसायिक तवरबाट नै श्रमिक भर्ना तथा रोजगारसम्बन्धी सम्झौता गर्न आग्रह गरेको बताईएको थियो । त्यसै अनुरूप अहिलेको श्रमिक पठाउने ढोका खोलेको छ ।

यो सम्झौताले रोजगार व्यवसायीलाई मलेसिया र खाडी मुलुकसँगको सम्झौतामा जस्तो भूमिका खेल्न अनुमति दिएको छैन । तर मागका आधारमा 'म्यानपावर एजेन्सी'हरूले अब सकेसम्म धेरै श्रमिक जापान पठाउन भने सक्नेछन् । श्रमिकको जापान जाँदाको खर्च जापानी कम्पनीको आवश्यकतामा आधारित हुनेछ । जापानमा नेपाली श्रमिकले दुईवटा विशेष लाभ लिन पाउने छन् । पहिलो, रोजगारीका लागि जाँदा श्रमिकको लाग्ने खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्ने छन् । सम्झौताले लागत पारदर्शी बनाएको छ । हवाई भाडा, बिमा, स्वास्थ्य परीक्षण, कल्याणकारी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान र श्रम स्वीकृति लिने खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्ने छन् । दोस्रो, श्रमिकले करारबमोजिमको तलब सुबिधा नपाउँदा वा समस्यामा परेमा 'म्यानपावर' कम्पनी जिम्मेवार हुनेछन् र वैदेशिक रोजगार ऐन बमोजिम श्रमिकलाई क्षतिपूर्ति दिनुपर्नेछ । कुनै नेपाली श्रमिकको शारीरिक वा मानसिक स्वास्थ्यका कारण उद्धार गर्नु परेमा वा कुनै कारणले श्रमिकको मृत्यु भएमा मृतकका परिवारलाई क्षतिपूर्ति र शव नेपाल पठाउँदाको खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्ने हुन्छ ।

जापानमा नेपाली कामदारको सुरुवाती औसत तलब रु १ लाख ५० हजार हुने बताइन्छ । नयाँ निर्देशिका अनुसार दक्ष श्रमिकका रूपमा जापान जान चाहने नेपाली नागरिकले जापान सरकारबाट अख्तियार प्राप्त संस्थानबाट भाषा र व्यावसायिक सीप परीक्षा उत्तीर्ण गर्नुपर्नेछ । भाषा परीक्षा उत्तीर्ण गरेका श्रमिकको विवरण आधिकारिक संस्थाबाट वैदेशिक रोजगार विभागलाई जानकारी गराइनेछ । निर्देशिकाले संस्थाका लागि आवश्यक योग्यता पनि तोकेको छ । त्यसैगरी, आधिकारिक भाषा प्रशिक्षण केन्द्रमा कम्तिमा दुई प्रमाणित भाषा प्रशिक्षकहरू हुनुपर्ने व्यवस्था समेत गरिएको छ ।<sup>४</sup>

जापानी र नेपाली श्रमिकको सेवासुविधा समान नै हुन्छ र कुनै कारणवश श्रमिकको मृत्यु भएमा हजार दिनसम्मको तलब भत्ता पाइने व्यवस्था जापानको श्रम कानूनमा छ । समयमा नै धेरै नेपाली श्रमिकहरू जापान पठाउन सकिने गरी नीति निर्माण तथा कार्यान्वयन गरेमा देशले लाभलिन सक्ने देखिन्छ । जापान जान चाहने नेपाली श्रमिकले जापानी भाषा र सीप परीक्षा अनिवार्य रूपमा उत्तीर्ण गर्नुपर्ने हुन्छ त्यसका लागि समझदारी अनुसार श्रमिक भर्ना र आपूर्तिको लागि छुट्टै सरकारी संयन्त्र खडा हुनेछ र सोही संयन्त्रले भाषा र सीप परीक्षा लिनेछ । विशिष्ट सीपमा दक्ष श्रमिकले आवासीय अनुमति प्राप्त गर्न जापानमा वा अन्य राष्ट्रहरूमा आयोजना गरिने जापानी भाषाको आधारभूत परीक्षा JFT-Basic वा जापानी भाषा दक्षता परीक्षा (JLPT) को चौथोतह उत्तीर्ण भएको हुनुपर्ने व्यवस्था छ ।

## आर्थिक पक्ष

नेपाली आप्रवासी श्रमिकले पठाएको पैसा नेपालको अर्थतन्त्रको लागि 'लाइफलाइन' भएको छ । विप्रेषणको प्रत्यक्ष असर नेपालको विदेशी मुद्रा सञ्चितिमा परेको छ । कूल विदेशी मुद्रा सञ्चिति

<sup>३</sup> <https://www.ratopati.com/story/197883>

<sup>४</sup> <https://www.ratopati.com/story/197883>

जनवरी २०२४ को मध्यमा रु १.८१ खरब रहेको थियो जुन अहिलेसम्मकै उच्च हो । नेपाल राष्ट्र बैंकको पछिल्लो प्रतिवेदन अनुसार सन् २०१९/२० मा ९३९, सन् २०२०/२१ मा ५५३ र सन् २०२१/२२ मा २,४७८ श्रमिकहरू जापान गएको देखिन्छ । जापानमा भएका नेपालीहरू मध्ये अधिकांश विद्यार्थी छन् केहीले व्यवसाय गरेका छन् भने केही श्रमिकका रूपमा पनि रहेका छन् ।

## एसएसडब्ल्यु के हो?

एसएसडब्ल्यु जापानले सन् २०१९ को अप्रिल महिनादेखि सुरु गरेको श्रमिक भित्र्याउने प्रणाली हो । उक्त प्रणालीअन्तर्गत जापानमा निर्दिष्ट दक्षता भएका व्यक्तिहरूले सीमित समय आवासीय अनुमति सहितको भिसा पाउने जापानी परराष्ट्र मन्त्रालयले जनाएको छ । एसएसडब्लू प्रणालीअन्तर्गत विभिन्न १४ वटा क्षेत्रमा श्रमिकहरू जान पाउँछन् । ती क्षेत्रमा नर्सिङ तथा स्याहार, भवन सरसफाइ र व्यवस्थापन, कच्चा माल उत्पादन उद्योग, औद्योगिक मेसिन उत्पादन उद्योग, इलेक्ट्रिक तथा एलेक्ट्रोनिक्स उद्योग, निर्माण, पानी जहाज निर्माण तथा मेसिनरी उद्योग, अटोमोबाइल मर्मतसम्भार, उड्डयन, होटलसम्बन्धी उद्योग, कृषि, मत्स्यपालन तथा अग्रिकल्चर, खाना तथा पेयपदार्थ उत्पादन र खाद्यसेवा उद्योग रहेका छन् ।<sup>५</sup>

## कति सहज होला नेपालीलाई जापानमा रोजगारी

एसएसडब्ल्यु प्रणालीअन्तर्गत जापान जाने श्रमिकहरूले हरेक वर्ष, हरेक ६ महिना वा हरेक ४ महिनामा नवीकरण गरिने गरी बढीमा ५ वर्षसम्मका लागि आवासीय अनुमतिसहितको श्रम अनुमति पाउने जापानको परराष्ट्र मन्त्रालयको विवरणमा उल्लेख छ । जापानमा काम गर्नका लागि दक्ष हुनु जरूरी रहेको र त्यसका लागि प्राविधिक इन्टर्नस् प्रशिक्षण पूरा गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । जापानी परराष्ट्र मन्त्रालयले दैनिक जीवन र काम गर्ने ठाउँमा प्रयोग गरिने जापानी भाषामा निपुण हुनुपर्ने भनी मापदण्ड तोकेको छ र भाषिक दक्षता परीक्षाद्वारा पुष्टि भएको हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी श्रमिकका रूपमा जापान जानेले स्थायी रूपमा उतै बस्ने र आफ्ना परिवारका सदस्यलाई लान भने पाउने छैनन् ।

जापानमा कार्यरत नेपालीहरूका अनुसार उक्त प्रणालीबाट जापान जाने नेपाली श्रमिकले न्यूनतम डेढ लाखदेखि तीन लाख नेपाली रुपैयाँसम्म मासिक पारिश्रमिक पाउन सक्छन् । नर्सिङ तथा स्याहार, उत्पादन क्षेत्र तथा पर्यटन क्षेत्रमा बढी पारिश्रमिक प्राप्त हुन्छ भने कृषि क्षेत्रमा कम पारिश्रमिक प्राप्त हुन्छ र काम गर्न पनि ग्रामीण क्षेत्रमा बस्नुपर्ने हुन्छ । नेपालबाट जापान जानचाहनेले आफूले काम गर्ने कम्पनीको अवस्थादेखि त्यहाँको पाइने पारिश्रमिक र त्यसमा लाग्ने कर एवम् बिमासम्बन्धी व्यवस्था बुझेर मात्र जानुपर्दछ । त्यसैगरी, जापानमा कामलाई धेरै महत्त्व दिने गरिएकाले आफूलाई सीपमा दक्ष बनाएर मात्र जाँदा राम्रो हुने जापानमा कामको अनुभव गरेकाहरू बताउँछन् ।

एसएसडब्ल्युका रूपमा जापानमा काम गर्नको लागि स्वास्थ्य अवस्था राम्रो भएको, १८ वर्ष वा सो भन्दा माथिका उमेरका व्यक्ति हुनुपर्ने र कुनै थप अध्ययन तालिमको आवश्यकताविना तत्काल दक्ष श्रमशक्तिको रूपमा काम गर्न सक्ने क्षमता र जापानी भाषामा दख्खल भएको हुनुपर्ने मापदण्ड तय गरिएको छ । साथै, जापानको विभिन्न सीप, ज्ञान हासिल गरी स्वदेश फर्केर स्वदेशमा उक्त सीप ज्ञान उपयोग गर्ने लक्ष्य लिएको Technical Intern Training भनिने कामका दौरान व्यवहारिक सीप ज्ञान हासिल गर्ने प्रशिक्षण पद्धतिद्वारा कार्य प्रशिक्षण सफलतापूर्वक सम्पन्न गरेका व्यक्तिका लागि भने सीप

<sup>५</sup> <https://www.bbc.com/nepali/news-62579825>

तथा जापानी भाषा दक्षताको परीक्षा (JFT-Basic अथवा JLPT) मा समावेश नभई प्रशिक्षण लिएकै क्षेत्रको एसएसडब्ल्युतर्फ आवासीय श्रम अनुमति परिवर्तन गर्न सक्ने मार्ग खुला गरिएको छ ।<sup>६</sup>

### सुभावहरू

- ⇒ पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम स्थानीयतहमा गर्नु पर्दछ । दिगो र प्रभावकारी सामाजिक तथा आर्थिक पुनर्प्राप्तिमा पूर्वयोजना सहितका कार्यक्रमको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।
- ⇒ श्रम आप्रवासनमा जाने सोच बनाएदेखि विभिन्न चरणमा हुने ठगी, जोखिम तथा गन्तव्य मुलुकको भाषा, संस्कृति र न्यूनतम कानुनी ज्ञानबारे स्थानीयतहबाट सचेत बनाउनु पर्दछ ।
- ⇒ श्रमिकहरूको जीवनस्तर सुधार गर्न कानुनी, स्वास्थ्य र मनोसामाजिक परामर्श सेवाहरू प्रदान गर्नुपर्दछ ।
- ⇒ श्रमिकहरूको कार्यक्षमता बढाउन भाषा, सीप विकासका तालिम र अवसर उपलब्ध गराउन आवश्यक छ ।

---

श्री असोक राना, सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालका पूर्व अध्यक्ष तथा सञ्जालका राष्ट्रिय संयोजक हुनुहुन्छ ।



---

<sup>६</sup> <https://shilapatra.com/detail/2991>

## नेपालमा आदिवासी आप्रवासी महिला श्रमिकसँग सम्बन्धित नीतिगत व्यवस्था तथा चुनौतीहरू

— अधिवक्ता उमा तामाङ



### क. पृष्ठभूमि:

मानिस सुरक्षा, जीविकोपार्जन तथा उन्नत जीवनका लागि आदि कालदेखि नै एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा बसाइँसराइ गर्दै आइरहेको छ । यसरी एक स्थानबाट अर्को स्थानमा जाने क्रमलाई बसाइँसराइ, आप्रवासन, स्थानागमन आदि नामले बुझिने गर्दछ । त्यसैगरी, श्रमका लागि बसाइँसराइ गरिने प्रक्रियालाई सामान्यतया श्रम आप्रवासनका रूपमा बुझिन्छ, जुन बाह्य वा आन्तरिक हुन सक्दछ । श्रम आप्रवासन पनि आप्रवासनको एक आयाम हो जुन रहर, आवश्यकता, दायित्व, गरिबी जस्ता विभिन्न आर्थिक तथा सामाजिक कारणले स्वेच्छिक वा बाध्यात्मकरूपमा हुने गर्दछ । देशमा रोजगारी उपलब्ध हुन नसक्दा वा अन्य विशेष परिस्थितिहरूमा मानिसहरू रोजगारीको लागि विदेश जाने गर्दछन् । जसलाई श्रम आप्रवासन भनेर बुझ्न सकिन्छ । हिडडुल गर्न पाउनु र रोजगार छनौट गर्न पाउनु विश्वभर स्थापित मान्य सिद्धान्त हुनुका साथै नेपालमा संविधान प्रदत्त अधिकार पनि हो ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) महासन्धि १६९ र आदिवासीको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणपत्र (UNDP) ले आदिवासीको सांस्कृतिक अखण्डता, भूमि र स्रोत माथिको सुनिश्चितता प्रदान गर्दछ र कुनै पनि कार्यक्रम, योजना तथा निर्णयहरू गर्दा प्रभावकारी रूपमा लागू गर्न आदिवासीहरूसँग स्वतन्त्रतापूर्वक जानकारी सहितको मञ्जुरी अनिवार्य रूपमा लिनु पर्दछ भनी औल्याउँदछ । नेपालीहरू रोजगारीको अभावको कारण आफ्ना आवश्यकता पूरा गर्न वैदेशिक रोजगारमा जाने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगारलाई नियमित गर्न तथा सबैको वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन देशमा वैदेशिक रोजगार नीति २०७८, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को व्यवस्था गरिएको छ । गत आ.व. २०८०/०८१ मा ७४१२९७ जनाले वैदेशिक रोजगारको लागि श्रम स्वीकृति लिएका थिए जसमध्ये ८०१७२ जना महिला भएको वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्कले देखाउँदछ । यो संख्या १०.८१ प्रतिशत हो । जसमध्ये ६१.८५ प्रतिशत महिलाहरू व्यावसायिक, उच्चदक्ष र दक्ष थिए । १९

कोभिड १९ को समयमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी एक अध्ययनमा (<https://www.linkedin.com/pulse/reintegration-returnee-migrant-workers-nepal-era-gap-adhikari-phd-sfgrc>) गरिएको थियो । उक्त अध्ययनको प्रतिवेदनमा वैदेशिक रोजगारमा गएका मध्ये ७७ प्रतिशतले विदेशमा लामो समयसम्म बस्न नरुचाउने र स्वदेश नै फर्कने इच्छा व्यक्त गरेका, स्वदेश फर्केका मध्ये ६० प्रतिशतले पुनः वैदेशिक रोजगारमा जान नचाहेको र स्वदेशमै केही रोजगारी गर्न चाहेको देखिएको छ । फर्केर आएका आप्रवासी श्रमिकहरू मध्ये ३० प्रतिशतले आफूसँग भएको सीप र ज्ञानका अतिरिक्त थप सीप र ज्ञान हासिल गरी आएको उक्त प्रतिवेदनमा बताइएको थियो । २

## ख. आदिवासी आप्रवासी श्रमिकहरूसँगसम्बन्धी विद्यमान नीतिगत व्यवस्थाहरू:

नेपालको संविधान, २०७२ संसारको पछिल्लो संविधानमध्ये एक हो । यो संविधान नेपालले हस्ताक्षर गरेका र संसदबाट पारित गरेका सबै मानव अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि संभौता, महासन्धि तथा प्रोटोकलहरूले गरेका मानव अधिकारहरूको संश्लेषित रूप पनि हो ।

राज्यले नागरिकहरूकाबीच उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जातजाति, लिङ्ग आर्थिक अवस्था, भाषा, क्षेत्र, वैचारिक आस्था यसै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन भनी नेपालको संवैधानिक व्यवस्था छ । त्यसैगरी, सामाजिक वा आर्थिक दृष्टिले महिला, दलित, आदिवासी, जनजाती, मधेसी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडितवर्ग, पिछडावर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त र असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिकरूपले विपन्न खसआर्य लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानुनबमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन भनी व्यवस्था गरेको छ ।

संविधानको यसै व्यवस्थालाई मध्यनजर गरी वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ९(१) मा वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला, दलित, आदिवासी उत्पीडित, दैवी प्रकोप पीडित तथा दूर्गम क्षेत्रका व्यक्तिलाई नेपाल सरकारले विशेष सुविधा प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी उपधारा (२) मा वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा संस्थाले नेपाल सरकारद्वारा तोकिएबमोजिमको संख्यामा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, उत्पीडितवर्ग, पीछडिएको क्षेत्र तथा वर्ग एवं दूर्गमक्षेत्रका व्यक्तिलाई आरक्षण प्रदान गर्नु पर्नेछ भनी गरिएको व्यवस्थाको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन भने सकेको छैन ।

आदिवासीको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय घोषणापत्रले अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय श्रम कानुनमा भएका सबै व्यवस्थाहरू आदिवासी श्रमिकहरूले उपयोग गर्न पाउने भनी व्यवस्था गरेको छ । ४ यो व्यवस्था आदिवासीको लागि गरिएको अधिकारको व्यवस्था हो । अधिकार उपभोग गर्न आदिवासीलाई सक्षम बनाउने दायित्व राज्यको भए तापनि त्यसतर्फ कुनै आप्रवासनसम्बन्धी विशेष नीतिगत व्यवस्था गरिएको भने पाइँदैन ।

सोह्रौँ पञ्चवर्षीय योजनाको लक्ष्य सुशासन, समृद्धि र न्याय रहेको छ । यस योजनाले वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित एवं मर्यादित बनाउने, भर्ना शुल्क रोजगारदाताबाट व्यहोर्नेगरी दुईपक्षीय श्रम सम्भौता गरिने, वैदेशिक रोजगारीमा रहेका महिलाको सुरक्षा तथा मानव अधिकारको संरक्षण गर्ने भनी व्यवस्था गरिएको छ । ५ नेपालमा आदिवासीहरूलाई मूलप्रवाहीकरण गर्न छुट्टै आयोग र प्रतिष्ठान स्थापना भए पनि आदिवासी वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकहरूको सम्बन्धमा कुनै विशेष व्यवस्था गर्न सकेको छैन । स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले आदिवासीहरूको भाषा, धर्म र सँस्कृतिलाई संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्नुपर्ने दायित्व तोकेको छ तर ऐनको भावनाअनुरूप ठोस रूपमा कुनै कार्य हुन सकेको छैन ।

नेपाल बहुजाति, आदिवासी, भाषा, धर्म तथा सँस्कृतियुक्त विशेषता बोकेको देश हो । यद्यपि, सबै नागरिक विकासको मूल प्रवाहमा आउननसकि अझै पनि पछाडि पारिएको अवस्थामा रहेका छन् । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ९(१) मा भएको महिला, दलित, आदिवासी, उत्पीडित, दैवीप्रकोप पीडित तथा दुर्गम क्षेत्रका व्यक्तिलाई नेपाल सरकारले विशेष सुविधा प्रदान गर्नसक्ने भनी गरेको व्यवस्था र वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिक छनौट गर्दा उल्लिखित क्षेत्रका समुदायलाई आरक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्ने भनी गरिएको प्रावधान हालसम्म कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।

आदिवासीहरू रोजगारीको लागि वैदेशिक रोजगारमा जान बाध्य हुनु परे पनि उनीहरूलाई लक्षित गरी उपलब्धमूलक वैदेशिक रोजगारीका लागि नीतिगत विशेष ब्यवस्था गर्न सकिएको अवस्था छैन । त्यसै गरी वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका, वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा समस्यामा परेका, मानव बेचबिखन तथा हिंसामा परेका आदिवासीहरूलाई लक्षित गरी पुनःएकीकरणसँग सम्बन्धित नीतिगत व्यवस्था, कार्यक्रम तथा योजनाहरू बनाउन आजसम्म पनि पहल भएको देखिँदैन ।

## केही अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू:

बेइजिङ्ग घोषणा तथा कार्ययोजना, १९९५ पारित गरेको तिसौं वर्ष पुगिसकेको छ । नेपाल सरकारले जुन २०१४ मा बुझाएको बेइजिङ्ग घोषणा र कार्य योजनाको कार्यान्वयनका सम्बन्धमा राष्ट्रिय पुनरावलोकन प्रतिवेदनको आदिवासी महिला तथा किशोरीको दृष्टिकोणबाट समानान्तर प्रतिवेदन तयार गर्न नेपालको आदिवासी महिला तथा किशोरी सम्बन्धमा बेइजिङ्ग कार्यनीतिका बाह्रवटा सवालहरूको कार्यान्वयन गर्न अझै पनि कठिनाई रहेको छ ।

सन् १९८९ को आईएलओ महासन्धी नं १६९, सन् १९९५ को आदिवासी महिलाहरूको बेइजिङ्ग घोषणा, सन् २००७ को UNDP, सन् २०१४ को आदिवासीहरूको विश्व सम्मेलनको परिणामपत्र, र सन् २०२२ को 'CEDAW' जि.आर नं ३९ अनुसार बेइजिङ्ग घोषणा तथा कार्य योजना जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू परिमार्जन, अनुमोदन तथा यथोचित कार्यान्वयन हुन नसक्दा आदिवासी महिला तथा किशोरीहरूको लागि बेइजिङ्ग घोषणा तथा कार्य योजना, १९९५ लगायतका यी प्रतिबद्धताहरू 'बेल पाकेर कागलाई हर्ष न बिस्मात' भन्ने जस्तो भएको देखिन्छ । यो असामञ्जस्यता अविलम्ब हटाउन अति आवश्यक छ ।

त्यस्तै, आदिवासी महिला तथा किशोरीहरूको अधिकारका सम्बन्धमा 'CEDAW' को जिआर नं ३९ जस्तै यूएन उमन (UN Women) ले आदिवासी महिला तथा किशोरीको अधिकार सम्बन्धमा बेइजिङ्ग आधारभूत सिफारिस (जनरल रेकमेण्डेशन) ल्याउने सोच भएको पनि देखिँदैन । UN Women ले बेइजिङ्गको कार्यान्वयन गर्दा राज्य, सरकार र अन्तर्राष्ट्रिय विकास साभेदारले आदिवासी महिला तथा किशोरीहरूबाट एफपिक Free, Prior, and Informed Consent (स्वतन्त्र, पूर्व जानकारी सहितको मञ्जुरी) प्राप्त गर्न आलेख (प्रोटोकल) बनाउने सोच पनि भएको देखिँदैन ।

संयुक्त राष्ट्र संघको दिगो विकास लक्ष्य (SDG) को सबै प्रकारका गरिबीको अन्त्य (End poverty in all its forms everywhere) गर्ने लक्ष्य नं. १ मा सन् २०३० सम्ममा विश्वमा भएका सबै रूपका गरिबी अन्त्य गर्ने भनिएको छ । संयुक्त राष्ट्र संघले उच्च प्रजनन दरले देशहरूलाई गरिबिमा फसाउन सक्छ भनी विश्व बैंकले सन् २०२१मा जनसंख्या वृद्धि नघट्ने गरिब राष्ट्रहरूको आर्थिक वृद्धिलाई ग्रहण नगर्ने चेतावनी दिएको छ (<https://www.worldbank.org/en/publication/poverty-prosperity-and-planet>) । ठूलो परिवारको आकार र गरिबी अक्सर पुस्तैनी सदैँ जाने गरेको पाईन्छ । गरिबीको कारण उनीहरूले प्रत्येक बालबालिकामा पर्याप्त लगानी गर्न सक्दैनन् जसले गर्दा प्रायःबच्चाहरू स्कूल जान सक्दैनन् । परिणामतः बालिकाहरू बालविवाह गर्न बाध्य पारिन्छन् । घरमा धेरै बालबच्चाहरूको स्याहार हेरचाह गर्दा महिलाहरूले आर्थिक स्वतन्त्रता प्राप्त गर्न पनि कम सक्षम हुन्छन् । त्यसैले संयुक्त राष्ट्र संघले सबैलाई साना परिवार छनोट गर्ने अधिकार सुनिश्चित गर्नु गरिबी उन्मूलनको महत्वपूर्ण कडी हो भनी गरिबी अन्त्यको लक्ष्यमा सङ्केत गरेको छ ।

दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य नं ४ मा सन् २०३० सम्ममा गुणस्तरीय शिक्षामा ठूलो लगानी गरिबी निवारण र जनसंख्या वृद्धि अन्त्य गर्न महत्वपूर्ण छ भनिएको छ । लैङ्गिक असमानताका कारण, किशोरीहरू असमान रूपमा शिक्षामा पहुँचको अभावबाट प्रभावित छन् । अझै पनि चार मध्ये एक किशोरी



माध्यमिक तहको विद्यालय जाँदैनन् (स्कूल ड्रप आउट) । सामान्यतया, एक महिलाले जति धेरै वर्ष शिक्षामा खर्च गर्छिन् उनको परिवारको आकार त्यति नै सानो हुन्छ । जब महिलाहरूले बच्चा जन्माउन ढिलाइ गर्न सक्षम हुन्छन् र कम बच्चाहरू जन्माउँछन्, यसले उनीहरूलाई शैक्षिक अवसरहरू पछ्याउन सक्षम बनाउँछ । त्यसैले, खास गरी आदिवासी जनजाति जस्ता पछाडि पारिएको समुदायमा पर्याप्त र इच्छा अनुसारको शिक्षाको कमिले जीवनका सबै पाटाहरूमा नकारात्मक असर पुगेको अवस्था छ । त्यसैले आदिवासी समुदायमा शिक्षासम्बन्धी विशेष योजना लागू गरिनु पर्दछ ।

दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य नं ८.८ मा आप्रवासी कामदारहरू र त्यसमा पनि खासगरी महिला आप्रवासीहरू र अनिश्चित वा असुरक्षित रोजगारी भएका श्रमिकहरूको श्रम अधिकारको सुरक्षा गर्ने र सुरक्षित काम गर्ने वातावरणको प्रवर्द्धन गर्ने भनिएको छ । त्यसैगरी दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य नं १०.७ मा योजनाबद्ध र व्यवस्थित आप्रवास नीतिहरूको कार्यान्वयनमार्फत मानिसहरूको व्यवस्थित, सुरक्षित, नियमित र जिम्मेवार आप्रवासन र आवतजावत सहज बनाउने प्रतिबद्धता जनाइएको छ ।

### महिला हिंसा र मानव बेचबिखन

महिला हिंसा र मानव बेचबिखनको दर गरिबी र हिंसा प्रभावितमा बढी पाईन्छ । आदिवासी जनजातिहरूमा पछाडिपन र गरिबी अझ पनि विद्यमान रहेकाले यो समुदायमा महिला हिंसा र मानव बेचबिखनबाट बढी प्रभावित हुन पुगेको देखिन्छ । बेचबिखन विरुद्धको कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनका क्रममा उद्धारका घटनामा कम्तिमा ५ जनामा ३ जना जनजातिहरू पर्ने अवस्था रहेको (यस सम्बन्धमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसर (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ र नियमावली २०६५ बमोजिम बेचबिखन तथा विभिन्न कारणले जवरजस्ती यौन शोषण गर्न बाध्य पारिएका बालिका तथा किशोरीहरूको उद्धार तथा स्वदेश फिर्ता गर्ने प्रकृया अर्न्तगत हाल नेपाल प्रहरी (मानव बेचबिखन अनुसन्धान ब्यूरो बबरमहल) को पहलमा आन्तरिक बेचबिखनलाई न्यूनीकरण गर्ने कार्यको रूपमानै देशभित्र विभिन्न कार्यस्थलहरू जस्तै क्याविन, डान्स रेष्टुरेन्ट, खाजाघर, दोहोरी साँभमा काम गर्न पुगेका किशोरी तथा १८ वर्ष बर्षभन्दा कम उमेरका बालिकाको हकमा उक्त क्षेत्रहरूबाट उद्धार गरी माइती नेपालको संरक्षण गृहमा पठाइएकाहरू किशोरी तथा बालिकाहरू मध्ये ५ जनामा कम्तिमा पनि ३ जना जनजातिहरू रहेको भएको कुरा उदाहणको रूपमा राखिएको) देखिएको छ । आदिवासी समुदाय प्राय उच्चतहको गरिबी र सीमित आर्थिक अवसरहरूबाट गुञ्जिरहेको पाईन्छ । यो आर्थिक कमजोरीले व्यक्तिहरूलाई, विशेषगरी महिलाहरूलाई हिंसा तथा बेचबिखनको सिकार बनाउन सक्छ किनभने तस्करहरूले यही अवस्थाको बढी फाइदा उठाउने गरेको पाईएको छ ।

### घरेलु काम र श्रमिक

आईएलओ महासन्धी १८९ अनुसार परिवारिक वा घरायसी कामहरूलाई 'घरेलु काम' को रूपमा व्याख्या गरिएको छ । यस्तो काममा संलग्न व्यक्तिलाई घरेलु श्रमिक भनिन्छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने घरेलु श्रमिकले सरसफाइका विभिन्न प्रविधिहरू, खाना तथा खाजाका प्रकार तथा यसका तरिकाहरू, खाना पस्कने (सर्भ गर्ने) विधिहरू, बालबालिका, वृद्धवृद्धा हेरचाह गर्ने सीप, घरपालुवा जनावरको रेखदेख लगायतका विषयको सीप तालिम सिक्नै पर्छ । यस प्रकारका तालिम प्राप्त श्रमिकलाई मात्र घरेलु श्रमका लागि श्रम स्वीकृति दिने व्यवस्था गरिएको छ (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) को न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण महासन्धी, १९७० (नं. १३१) ।

घरेलु कामका लागि वैदेशिक रोजगारमा कुनै प्रकारको लैङ्गिक विभेद गर्न पाइँदैन । यो काममा महिला वा पुरुष जो पनि जान सक्छन् । तर, घरेलु काम गर्न जानेको हुनु पर्दछ । घरेलु कामका लागि वैदेशिक रोजगारमा जाने हो भने २१० घन्टा अर्थात भण्डै एक महिनाको तालिम लिनु पर्छ । यो

तालिम लिँदा कुनै पनि प्रकारको शुल्क तिर्नु पर्दैन । वैदेशिक रोजगारमा जाने घरेलु कामदारका लागि वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट निशुल्क तालिम दिने व्यवस्था समेत गरिएको छ (<https://www.feb.gov.np/>) ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धी नम्बर-१८९ ले घरेलु कामका लागि विदेशमा जाने श्रमिकले निम्न अधिकार बुझेर र जानेर मात्र बैदेशिक रोजगारमा जानु पर्दछ भनी व्यवस्था गरेको छ ।

- ⇒ घरेलु श्रमिकहरूले आफूले गर्ने कामका सम्बन्धमा अग्रिम सूचना पाउनु पर्छ ।
- ⇒ यसको लागि घरेलु श्रमिकले बुझ्ने भाषामा कामको शर्त तथा अवस्था बारेमा बुझाउने तथा उनीहरूसँग लिखित सम्झौता नै गरिएको हुनुपर्छ ।
- ⇒ घरेलु श्रमिकले रोजगारदाताको आज्ञा पर्खेर बसेको समयलाई समेत कामको समयवाधि मान्नु पर्नेछ ।
- ⇒ साप्ताहिक रूपमा घरेलु श्रमिकले २४ घण्टा आराम गर्न बिदा पाउनु पर्छ ।
- ⇒ घरेलु श्रमिकलाई अन्य श्रमिक सरह न्यूनतम ज्याला दिइनु पर्दछ ।
- ⇒ घरेलु श्रमिकलाई प्रत्यक्ष रूपमा नगद रूपमै ज्यालाको भुक्तानी गर्नुपर्छ । र यस्तो ज्याला भुक्तानी एक महिनाभन्दा लामो अन्तरालमा नभई नियमित रूपमा गर्नुपर्नेछ । श्रमिकको सहमति तथा कानूनले अनुमति दिएको वा सामूहिक सहमतिमा चेक तथा बैंक हस्तान्तरणद्वारा पनि भुक्तानी गर्न सकिन्छ ।
- ⇒ घरेलु श्रमिकको ज्यालाबाट कर कटौती गर्न पाइँदैन ।
- ⇒ सुरक्षित र स्वस्थ काम गर्ने वातावरणको अधिकार घरेलु श्रमिकमा रहनेछ ।
- ⇒ श्रमिकको पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यको ग्यारेन्टी गर्ने उपायहरूको अवलम्बन गरिनु पर्नेछ ।
- ⇒ महिला घरेलु श्रमिकहरूमा मातृत्वको भावनामा ठेस दिन पाइने छैन ।
- ⇒ सामान्यतया अन्य श्रमिकहरूबीच लागू हुन सक्ने भन्दा न्यून अनुपयुक्त शर्तहरू घरेलु श्रमिकको हकमा पनि लागू हुने छैन ।
- ⇒ श्रमिकको गोपनीयतालाई ख्याल गर्दै सम्मानजनक वासस्थानको व्यवस्था रोजगारदाताले मिलाउनु पर्दछ ।
- ⇒ आफ्नो रोजगारदाता र अन्य सम्भाव्य रोजगारदाताहरूबीचमा हुने सहमतिमा पुग्ने स्वतन्त्रता हरेक घरेलु श्रमिकमा रहनेछ ।
- ⇒ बिदा तथा आरामको समयमा परिवार वा अन्य कोही सदस्यहरूसँग बस्ने सम्बन्धमा कुनै अवरोध हुने छैन ।
- ⇒ आफ्नो पहिचानको परिचयपत्र तथा ट्राभल्स डकुमेन्टहरू आफ्नै साथमा राख्न पाउने अधिकार घरेलु श्रमिकमा रहने छ ।
- ⇒ देशभित्र कार्यान्वयन गरिने रोजगारीसम्बन्धी लिखित सम्झौता वा रोजगारीका लागि यात्रा आरम्भ गर्नुअघि सेवाको लागि गरिने लिखित करार तयार हुन अनिवार्य छ ।
- ⇒ रोजगारीको समाप्तिपछि घरेलु श्रमिकहरूले प्राप्त गर्ने सेवाशर्त बारेमा करारमा स्पष्ट उल्लेख हुनु पर्छ ।

## ग. वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका आदिवासी श्रमिकहरूका सम्बन्धित चुनौतीहरू:

वैदेशिक रोजगारी बहुआयामिक तथा नियमन व्यवस्थापनका हिसावले एक जटिल विषय हो । वैदेशिक रोजगारीको प्रकृत्यामा एक व्यक्ति र एक समुदाय मात्र नभइ सम्पूर्ण समाज र राष्ट्रको जिम्मेवारी, दायित्व र प्रभाव रहन्छ । अझ मूलप्रवाहबाट टाढा रहेका वर्ग र समुदायको त भन् विशेष आवश्यकता र सामाजिक प्रभाव रहन्छ । यसै कारण वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएका आदिवासी श्रमिकहरूसँग सम्बन्धित चुनौतीहरू विशेष हुन्छन् । केही चुनौतीहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

- ⇒ वैदेशिक रोजगारको अवसर र चुनौतीका बारेमा उनीहरूकै मातृभाषामा सूचनाप्रवाह हुन नसक्नु ।
- ⇒ गरिबी, अशिक्षा र भौगोलिक विकटता ।
- ⇒ जमीनको स्वामित्व तथा उपभोगमा निर्णायक अधिकार नहुनु ।
- ⇒ नीति निर्णायकतहमा पहुँच, सहभागिता र प्रतिनिधित्व नहुनु ।
- ⇒ विद्यमान वैदेशिक रोजगार सम्बन्धित नीति, नियम, कानूनहरूमा आदिवासी महिला र किशोरी केन्द्रित प्रावधानहरू नहुनु ।
- ⇒ वैदेशिक रोजगारमा जानुपूर्व दिइने सीपमूलक तालिम तथा अभिमुखीकरण तालिम स्थानीयस्तरमा उनीहरूको भाषामा उपलब्ध हुन नसक्नु ।
- ⇒ वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका आदिवासी, आदिवासी महिला र किशोरीहरूको खण्डिकृत तथाङ्क सङ्कलन तथा व्यवस्थापन नहुनु ।
- ⇒ वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका आदिवासी, विशेषगरी आदिवासी महिला र किशोरीहरूलाई लक्षित गरी उनीहरूको भाषा, संस्कृति तथा स्थानीय सीप अभिवृद्धि हुने किसिमका पुनःएकीकरणसँग सम्बन्धित कार्यक्रमको अभाव रहनु ।
- ⇒ आदिवासीहरू पछाडिपारिएका समुदायका हुने भएतापनि उनीहरूको पुनःएकीकरण तथा उद्यमशीलताको लागि सरकारी बैंक तथा वित्तीय संस्थाले सहलियत ब्याजदरमा ऋण प्रवाह गर्ने विशेष व्यवस्था नभएको ।

## घ. निष्कर्ष:

यी चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्दै विद्यमान व्यवस्थाहरूको अर्थपूर्ण कार्यान्वयन गर्न सकेमा आदिवासी आप्रवासी श्रमिक तथा तिनका परिवारका सदस्यहरूलाई सशक्त बनाउन सकिन्छ । साथै, उनीहरूलाई आफ्नो संस्कृति जोगाउन, आत्मनिर्भर हुन, आर्थिक रूपमा सशक्तिकरण गराउन, आफ्नो परम्परागत ज्ञान अभ्यासको संरक्षण गरी जीविकोपार्जनमा सुधार गर्न र समाजका विभिन्न गतिविधिहरूमा सक्रियतापूर्वक संलग्न भइ थप योगदान दिन सहयोग पुग्दछ । स्वदेश फर्किएका आदिवासी आप्रवासी श्रमिक, विशेषगरी आदिवासी महिला र किशोरीहरूका लागि सिफारिस गरिएका सुभावहरू सफल र दीर्घकालीन पुनःएकीकरण तथा कल्याणकारी व्यवस्थाको लागि महत्वपूर्ण छन् ।

**ड. सुभावहरु:**

- ⇒ वैदेशिक रोजगारको अवसर र चुनौतीका बारेमा उनीहरूकै मातृभाषामा सूचना प्रवाह गर्नको लागि सूचना सामग्रीहरू उत्पादन र प्रचारप्रसार तथा वितरण गर्नु पर्दछ । यो उनीहरूको सूचनाको हक पनि हो ।
- ⇒ आदिवासी आप्रवासी श्रमिकहरूको हकमा वैदेशिक रोजगारमा जानुपूर्व दिईने सीपमूलक तालिम तथा अभिमुखीकरण तालिम स्थानीयतहमा उनीहरूको भाषामा नै उपलब्ध हुने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।
- ⇒ आदिवासीहरूको तथ्याङ्क स्थानीयतहबाट नै सङ्कलन हुनु पर्दछ ।
- ⇒ वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका आदिवासीको पुनःएकीकरण कार्यक्रममा उनीहरूको परम्परागत ज्ञान, प्रविधि, अभ्यास र सीपसँग सम्बन्धित उद्यमशीलता तथा बजारीकरणको विकासलाई प्राथमिकता दिनु पर्दछ ।

---

श्री उमा तामाङ, माइती नेपालका वरिष्ठ कानुन अधिकृत तथा सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालका कोषाध्यक्ष हुनुहुन्छ ।



## श्रम आप्रवासन व्यवस्थापनमा स्थानीय सरकारको भूमिका



— अधिवक्ता तुलसा राना

परिवर्तित समयसँगै मानिसको गतिशीलता पनि तीव्र रूपमा बढिरहेको छ । श्रमिकले जीविकोपार्जनको लागि आफूसँग भएको ज्ञान, सीप प्रयोग गरी रोजगारी प्राप्त गर्न देशको एक स्थानबाट अर्को स्थानमा वा अन्य देशमा पनि श्रम गर्न जाने क्रम बढ्दो छ । विज्ञान प्रविधिको क्षेत्रमा भएको तीव्र विकासले विश्व बजारमा रोजगारीका अवसरहरू फैलिदै गएका छन् । यस्तो अवसरमा मानिसका आवश्यकता, इच्छा, चाहना, आकांक्षा पनि बढ्दै गएका छन् । विश्वव्यापीकरणले गर्दा विश्व एउटा गाउँ जस्तै बन्दै गएको कारणले पनि विश्व बजारमा रोजगारीको खोजी तथा अवसरहरू सिर्जना भएका छन् । घरेलु श्रमबजारमा सम्भावना नदेखेर वा नभेटेर अन्य श्रमबजार चाहार्नु एउटा श्रमिकको बाध्यता जस्तै बनेको छ । त्यसैले श्रम आप्रवासन विश्व श्रमबजारसँग जोडिएको आयाम हो ।

वि.सं. २०७८ सालको जनगणनाअनुसार नेपालको कूल जनसंख्या २ करोड ९१ लाख ६ हजार ५ सय ७८ जनामध्ये नेपालमा बसाइँ सरेका ४४ लाखभन्दा बढी मानिसमध्ये २२ लाख ७२ हजार २ सय ३६ जनाले देशभित्रै एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा बसाइँ सरेका छन् भने २१ लाख ९० हजार ५ सय ९२ जना देश बाहिर गएका छन् ।<sup>१</sup> विदेशमा रहेकामध्ये पनि खाडीमुलुकमा ३७ प्रतिशत र भारतमा ३४ प्रतिशत छन् । नेपालको बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत छ भने महिलाको बेरोजगारी दर १३.१ प्रतिशत छ । पुरुषको श्रमशक्ति सहभागिता दर ५३.८ प्रतिशत र महिलाको २६.३ प्रतिशत छ ।<sup>२</sup> यति ठूलो संख्यामा रहेका आन्तरिक तथा बाह्य आप्रवासी श्रमिकको व्यवस्थापनको सन्दर्भमा उपयुक्त योजना र कार्यक्रम निर्माण गरी संचालन गर्न आवश्यक छ । अर्कोतर्फ श्रम गन्तव्यको रूपमा छिमेकी देश भारतलगायत अन्य देशहरूबाट समेत उल्लेख्य संख्यामा श्रमिकहरू नेपाल आएर रोजगारीमा संलग्न पनि छन् । नेपालबाट वैदेशिक रोजगारमा गएका श्रमिकहरूले पठाएको विप्रेषण नेपालको अर्थतन्त्रको प्रमुख मेरूदण्ड बनेको छ ।

विश्वव्यापी बन्दै गएको श्रम आप्रवासनलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन संघीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । जसमध्ये पनि स्थानीय सरकार जनताको सबैभन्दा नजिकको सरकार भएकोले अझ बढी महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । श्रम आप्रवासनलाई व्यवस्थापन गर्न नेपालको संविधान, श्रम आप्रवासन नीति २०८१ (पारित हुन बाँकी), वैदेशिक रोजगार ऐन र नियमावली २०६४, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिको लागि पुनःएकीकरण कार्यक्रम (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) निर्देशिका २०७९, जस्ता धेरै घरेलु कानूनहरू निर्माण भई कार्यान्वयनमा रहेका छन् ।

<sup>१</sup> राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को राष्ट्रिय प्रतिवेदन, राष्ट्रिय तथ्यांक कार्यालय, थापाथली काठमाडौं ।

<sup>२</sup> केन्द्रिय तथ्यांक विभाग (२०७५), नेपाल श्रम शक्ति सर्वेक्षण २०१७/१८, केन्द्रिय तथ्यांक विभाग, काठमाडौं ।

नेपालको संविधानले श्रम र रोजगार सम्बन्धी नीतिको व्यवस्था गरेको छ । जसमा सबैले काम गर्न पाउने व्यवस्था सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक, आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने नीति लिएको छ । मर्यादित श्रमको अवधारणा अनुस्यू सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने नीति संविधानमा व्यवस्था छ । यसका साथै बालश्रमलगायत श्रमशोषणका सबै रूपको अन्त्य गर्ने नीतिको पनि संविधानमा व्यवस्था छ । श्रमिक र उद्यमी व्यवसायीबीच सुसम्बन्ध कायम गर्दै व्यवस्थापनमा श्रमिकको सहभागितामा प्रोत्साहनलगायतका व्यवस्था संविधानमा छ । बैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसका साथै बैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति लिइएको छ ।<sup>३</sup> यसरी आन्तरिक रोजगारी सिर्जना गर्ने विषयलाई संविधानले प्राथमिकता दिएको छ ।

नेपालको संविधानमा व्यवस्था भएबमोजिम श्रम आप्रवासनलाई व्यवस्थापन गर्न स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले पनि विशेष व्यवस्था गरेको छ । जसमा रोजगार तथा बेरोजगार श्रम शक्तिको तथ्याङ्क सङ्कलन, प्रशोधन र सूचना प्रणालीको स्थापना गर्ने व्यवस्था गरेको छ । स्थानीयस्तरमा रहेका स्वदेशी तथा विदेशी श्रमिकको लगत सङ्कलन तथा सूचना व्यवस्थापन गर्ने, विभिन्न क्षेत्र तथा विषयका दक्ष जनशक्तिको तथ्याङ्क सङ्कलन र व्यवस्थापन गर्ने, सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा रहेका श्रमशक्तिको सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन तथा व्यवस्थापन गर्ने व्यवस्था स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ मा छ । यसका साथै रोजगार सूचना केन्द्रको स्थापना तथा संचालन गर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रम शक्तिको लागि वित्तीय साक्षरता र सिपमूलक तालिम संचालन गर्नुपर्ने व्यवस्था ऐनमा छ । वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका व्यक्तिहरूको सामाजिक पुनःएकीकरण गर्ने लगायत वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र उद्यमशीलताको उपयोग गरी स्थानीयस्तरमा रोजगारी सिर्जना गर्ने व्यवस्था पनि यस ऐनले गरेको छ ।<sup>४</sup>

नेपालको संविधानमा तीनतह सरकारको व्यवस्था भएबमोजिम संघीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारले आ-आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्र रहेर सञ्चालनमा छन् । जसमध्ये स्थानीय सरकार जनताको घर आगनको सरकार, जनतासँग प्रत्यक्ष रूपमा जोडिने सरकार, जनताको सुखदुःखमा सामेल हुने सरकार, सबै जनताको यथार्थ जानकारी लिन सक्ने सरकारको रूपमा रहेको छ । अर्थात् कुन घर परिवारको अवस्था कस्तो छ, कुन घर परिवारको सदस्य कहाँ छ, के गरिरहेको छ भनेर तुरुन्त जानकारी लिनसक्ने र कुन परिवारलाई कस्तो समस्या छ भन्ने कुरा थाहा पाउन सक्ने सरकार स्थानीय सरकार हो । त्यसैले स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले व्यवस्था गरेबमोजिम रोजगार तथा बेरोजगार श्रम शक्तिको तथ्याङ्क सङ्कलन गर्नुका साथै स्वदेशी तथा विदेशी श्रमिकको लगत सङ्कलन गर्ने, सूचना व्यवस्थापन गर्ने, विभिन्न क्षेत्र तथा विषयमा दक्ष जनशक्तिको तथ्याङ्क सङ्कलन र व्यवस्थापन गर्ने, सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा रहेका श्रम शक्तिको सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन तथा व्यवस्थापन गर्ने, रोजगार सूचना केन्द्रको स्थापना तथा संचालन गर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रम शक्तिको लागि वित्तीय साक्षरता र सीपमूलक तालिमको संचालन गर्ने, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका श्रमिकहरूको सामाजिक, आर्थिक, मनोसामाजिक परामर्श सहितको पुनःएकीकरण गर्ने, वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र उद्यमशीलताको उपयोग गर्ने, बेरोजगारको तथ्याङ्क सङ्कलनसम्बन्धी अन्य कार्यहरू गर्ने स्थानीय सरकारको जिम्मेवारी हो ।

<sup>३</sup> नेपालको संविधानको धारा ५१(भ) (१)(२)(३)(४)(५)(६)

<sup>४</sup> स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ परिच्छेद ३ दफा ११ (ब)(१)(२)(३)(४)(५)(६)(७)(८)(९)

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ मा व्यवस्था भएबमोजिम धेरै स्थानीयतहहरूले ऐनमा भएका व्यवस्थाहरू कार्यान्वयन गर्न शुरू गरेका छन् । अधिकांश स्थानीय तहहरूले भने श्रम आप्रवासन व्यवस्थापनका लागि भएका प्रावधानहरू कार्यान्वयनमा विभिन्न कारणहरूले गर्दा ढिलासुस्ती गरिरहेको अवस्था छ । श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयका अनुसार श्रम आप्रवासनलाई व्यवस्थित गर्न ७५३ वटै स्थानीयतहहरूमा रोजगार सेवा केन्द्र स्थापना भइसकेको छ । रोजगार सेवा केन्द्र मार्फत स्थानीयतहभित्र रहेका बेरोजगार व्यक्तिको तथ्याङ्क सङ्कलन तथा विश्लेषण गरी बेरोजगारीको सूची अध्यावधिक गर्ने, सूचिकृत बेरोजगार व्यक्तिलाई परिचयपत्र वितरण गर्ने, स्थानीयतहभित्र रोजगारीका अवसरहरूको पहिचान गरी सोको सूचना प्रवाह गर्ने, स्थानीयतहभित्र रोजगारीको सम्भाव्यता विश्लेषण गरी रोजगारीको तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने, रोजगार दाताका लागि श्रमिकको उपलब्धताको सम्भाव्यता बारे जानकारी गराउने र रोजगारदाताबाट माग भएबमोजिम सूचिकृत बेरोजगार व्यक्तिलाई रोजगारीमा जान सूचित गर्ने, बेरोजगारहरूको ज्ञान, सीप, अनुभव, क्षमता र बजारको मागका आधारमा आवश्यक पर्ने सिप बिकास तालिमको पहिचान गरी सम्बन्धित तालिम केन्द्रमा सिफारिस गर्ने, आफ्नो कामकारबाहीको बारेमा नियमित रूपमा सम्बन्धित गाउँपालिकामा प्रतिवेदन गर्ने, आफ्नो कार्यक्षेत्रभित्र वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेका लागि सूचना सम्प्रेषण गर्ने, वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट उपलब्ध गराइने आर्थिक सहायता वितरणसम्बन्धी कार्यमा सहयोग पुऱ्याउने तथा श्रम स्वीकृतिसम्बन्धी कार्य गर्ने साथै रोजगारसम्बन्धी सरोकारवालालाई आवश्यक अन्य सेवा प्रदान गर्ने कार्य गरिन्छ ।<sup>५</sup> यस कारणले श्रम आप्रवासन क्षेत्रलाई व्यवस्थित गर्न स्थानीय सरकारको महत्वपूर्ण भूमिका छ । साथै, जनताको नजिकको सरकार भएको कारणले पनि जनताको प्रत्यक्ष समस्याहरू समाधान गर्नु स्थानीय सरकारको मुख्य जिम्मेवारी हो ।

## संभावना

वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप, पूँजी, प्रविधि र उद्यमशीलतालाई उपयोग गरी स्वदेशमा रोजगारी सिर्जना गर्न सक्ने संभावना छ । यसको भरपुर सदुपयोग गरी नेपाली श्रम शक्तिलाई स्वदेशमै रोजगार प्रदान गर्न सकिनेछ । आजको युगमा नागरिकको चेतना स्तरमा वृद्धि र जनचासो पनि बढेको हुनाले यसलाई पनि सकारात्मक रूपमा लिई शोषणमुक्त श्रम आप्रवासनको कल्पना पनि गर्न सकिन्छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रमिकको लागि स्थानीय सरकारले सीपमूलक तालिमहरू संचालन गरी रोजगारीमा पठाउन सकेको खण्डमा विदेशी भूमिमा नेपाली श्रमिकले सहज रूपमा रोजगारी प्राप्त गर्ने र उचित पारिश्रमिक पनि प्राप्त गर्ने संभावना रहनेछ । श्रमिकले कम जोखिम बहन गर्नु पर्ने स्थिति कायम हुनेछ । स्थानीय सरकारले रोजगार, बेरोजगार, दक्ष, अदक्ष श्रमिकको स्पष्ट र वास्तविक तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न सकेको खण्डमा राष्ट्रिय नीति निर्माणमा ठूलो सहयोग पुग्नेछ र स्थानीय आवश्यकता पहिचान गर्न र सहज रूपमा समाधान गर्न सकिनेछ ।

## उपलब्धिहरू

नेपालको सामाजिक तथा आर्थिक धरातलको जग निर्माणमा वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त भएको विप्रेषणले उल्लेखनीय भूमिका निर्वाह गरेको कुरामा दुईमत छैन । यसले व्यक्ति, परिवार र समाज मात्र नभइ नेपालको सिङ्गो अर्थतन्त्रमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याइरहेको छ । विप्रेषणले पुऱ्याएको सकारात्मक योगदान अति नै महत्वपूर्ण छ । विप्रेषणले ब्यक्तिको शिक्षा, स्वास्थ्य, सुलभ भौतिक पूर्वाधारलगायत समग्र जीवनयापनमा ठूलो योगदान पुऱ्याएको छ भने राष्ट्रिय प्रतिव्यक्ति आय बढाउने र बैदेशिक

<sup>५</sup> रोजगार सेवा केन्द्रको कार्य विवरण, मायादेवी गाउँपालिका रुपन्देही, लुम्बिनी प्रदेश ।

ब्यापार घाटा कम गर्न सहयोग गरेको छ । यसका साथै, विभिन्न किसिमका सीप तथा प्रविधिको बिकासमा पनि यसले थप योगदान पुगेको छ । समग्रमा विप्रेषणले देशको गरिवी न्यूनीकरणमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ ।

## चुनौतीहरू

नेपालको संविधान र संविधानअन्तर्गत बनेका कानूनहरू कार्यान्वयनमा निकै नै समस्याहरू देखिन्छन् । मुख्य चुनौतीको रूपमा कानून कार्यान्वयनको लागि आवश्यक आर्थिक स्रोतको अभाव देखिन्छ । नीति कार्यान्वयनको लागि आवश्यक दक्ष जनशक्तिको व्यवस्थापनमा उत्तिकै चुनौती रहेको पाइन्छ । अर्को चुनौतीको रूपमा नीति कार्यान्वयनमा आवश्यक भौतिक पूर्वाधारको व्यवस्थापन हुन नसक्नु पनि हो । अर्थात् भौतिक पूर्वाधारको अभावमा पनि कानून कार्यान्वयनमा जटिलता देखिन्छ । यसका साथै कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि आवश्यक निर्देशिका, कार्यविधिहरू समयमै निर्माण हुन नसक्नु पनि चुनौतीको रूपमा रहेको छ । कानून निर्माण वा कार्यान्वयनमा आवश्यक जनशक्ति समयमै र आवश्यक मात्रामा व्यवस्थापन हुन नसक्नु पनि चुनौतीको रूपमा रहेको छ । भएका जनशक्तिहरू पनि नीतिगत समस्याका कारण र व्यवहारिक रूपमा सही तरिकाले परिचालन गर्न सकेको देखिंदैन । कतिपय जनशक्तिले ठोस जिम्मेवारी नपाउँदा जिम्मेवारविहिन बन्नु परेको अवस्था पनि देखिन्छ । नीतिगत व्यवस्थापनमा केन्द्रीयतह, प्रदेश र स्थानीयतह पनि जिम्मेवार छन् । आफूभन्दा माथिल्लो निकायबाट बन्नु पर्ने कानूनहरू समयमै नबनेका कारणले पनि र आफ्नै निकायबाट बन्नुपर्ने कानूनहरू समयमै बन्न नसक्दा पनि थुप्रै चुनौतीहरू भेल्लु परेको देखिन्छ । जसले गर्दा नागरिकले विश्वको श्रम बजारमा जस्तोसुकै सम्झौता गरी असमान श्रम सम्बन्धमा रहेर काम गर्न बाध्य छन् । नीतिगत व्यवस्थालाई सहीरूपमा कार्यान्वयन गर्न सक्ने स्थिति भएमा स्वदेशमा प्रशस्त मात्रामा रोजगारी सिर्जना गर्न सकिन्थ्यो होला । कानून सही तरिकाले कार्यान्वयन हुन सकेमा श्रमिकहरू सिपमूलक तालिम मार्फत दक्ष र सचेत श्रमिकको रूपमा स्वदेश तथा विदेशमा रोजगारीमा जाने स्थिति बन्थ्यो होला । वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका श्रमिकहरूमा भएका ज्ञान, सिप, पूँजी, प्रविधि र उद्यमशीलताको भरपुर प्रयोग गरी रोजगारीको सिर्जना गर्न सकिन्थ्यो होला । त्यसकारण कुनै पनि कानून निर्माण हुन जति महत्व छ त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न भन्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । कानून निर्माण गरिसकेपछि त्यसको प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्नको लागि आवश्यक पूर्वाधारहरूको व्यवस्थापन गर्न नसक्नु नीतिगत चुनौती हुन् । विद्यमान कानूनहरूलाई आफू अनुकूल व्याख्या गर्ने कार्य पनि चुनौतीको रूपमा लिन सकिन्छ । नीतिगत समस्याबाहेक सरकारले काममा तदारुकता देखाउन नसक्नु पनि चुनौती नै हो । यसका साथै दलगत स्वार्थ बाँकिँदा पनि कार्य प्रक्रियामा जटिलता आउने गर्दछन् । यसका अलावा, प्राकृतिक प्रकोपजन्य समस्या पनि चुनौतीका रूपमा देखापर्ने गरेको छ ।

## सुभावहरू

- (क) अति आवश्यक र महत्वपूर्ण कानूनहरू समयमै निर्माण गर्नुपर्ने र भएका कानूनहरू तदारुकताका साथ पूर्ण कार्यान्वयन गर्नुपर्ने,
- (ख) कानून कार्यान्वयनको लागि आवश्यक पूर्वाधारहरू समयमै व्यवस्थापन गर्नुपर्ने,
- (ग) सहयोगी कानूनहरू समयमै निर्माण गरी कानून कार्यान्वयनमा हुने ढिलासुस्ती रोक्नुपर्ने,
- (घ) कानूनहरू कार्यान्वयनको लागि दक्ष जनशक्ति समयमै व्यवस्थापन गर्नुपर्ने र जनशक्तिलाई कार्यविभाजन गरी जिम्मेवारी प्रदान गर्नुपर्ने,



- (ड) कानुन कार्यान्वयन गरी जनताको सेवा गर्ने कार्यमा दलगत स्वार्थभन्दा माथि उठेर काम गर्नुपर्ने
- (च) चलिआएका कानुनहरूलाई समयको मागअनुसार संशोधनक र परिमार्जन गर्नुपर्ने
- (छ) श्रम बजारको माग र आवश्यकता अनुसारको सीपयुक्त तथा दक्ष श्रमशक्ति स्थानीयतहबाट तयारगर्ने वातावरण निर्माण गर्नुपर्ने
- (ज) श्रम आप्रवासनमा जाने सोच बनाएदेखि विभिन्न चरणमा हुने ठगी, जोखिम तथा गन्तव्य मुलुकको भाषा, संस्कृति र न्यूनतम कानुन ज्ञानबारे स्थानीयतहबाट सचेत बनाउनु पर्ने,
- (झ) पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम स्थानीय तहमा गर्नु पर्ने, दिगो र प्रभावकारी सामाजिक तथा आर्थिक पुनःएकीकरण कार्यक्रमको व्यवस्था गर्नु पर्ने र
- (ञ) नेपालीको जीविकोपार्जनको मुख्यस्रोत कृषि र पशुपालन व्यवसायममा श्रमशक्तिलाई आकर्षित गर्ने नीति लिनुपर्ने ।

---

श्री तुलसा राना, संविधान सभा सदस्य तथा मोर्डन नेपाल, पाल्पाका अध्यक्ष हुनुहुन्छ ।



## An Introduction to the Care work in Nepal



– Mr. Nilambar Badal and Mr. Sunil Neupane

### Context

The world of work is ever evolving. The traditional family structures and the lifestyles have evolved significantly in the recent years along with the nature of the work and employment within and beyond the households in comparison to the past decades. For instance, traditional sustenance farming and rural habitation in Nepal has evolved to the modern commercial farming and the urban centric housing. The economy of Nepal has been gradually shifting from agriculture base to the foreign employment base<sup>1</sup>, consequently, the producers have become the consumers. This has considerably changed the employment dynamics of the society. This change in the societal behavior has created employment in many of the areas of work that were once considered the general practice of the family, while some of the general services have developed its specialized forms.

The demand of the care work has increased significantly in the recent years<sup>2</sup>. In many countries the growing aging population in the developed countries is creating the demand for the care services<sup>3</sup>, while the migrant population also has created the demand for the care services for the families left behind. In this light, the migrant population has fulfilled the care gap while creating the demand for the care services equally as the rising costs of living and declining social safety nets are forcing families to rely on informal care arrangements.

### Defining care work

Care work encompasses paid and unpaid activities that support the physical, emotional, and developmental needs of others, including children, the elderly, and individuals with disabilities and health problems<sup>4</sup>. It includes roles such as healthcare professionals, teachers, domestic workers, and paid/unpaid family caregivers. In short, a broad spectrum of activities, both paid and unpaid, that involve providing care and support to others,

<sup>1</sup> Chandani Thapa, On the move: Wither Nepali migrants remittances, Nepal Economic Forum 2024 <https://nepaleconomicforum.org/on-the-move-wither-nepali-migrants-remittances/>

<sup>2</sup> Advancing the measurement of care work and the care economy: a global consultation for new statistical standards, ILO, 2024 <https://ilostat.ilo.org/blog/advancing-the-measurement-of-care-work-and-the-care-economy/>

<sup>3</sup> Health Professionals: Skills Opportunities and Challenges (2023 re update), European Center for the Development of Vocational Training CEDEFOP, 2023 <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/health-professionals-skills-opportunities-and-challenges-2023-update>

<sup>4</sup> Advancing the measurement of care work and the care economy: a global consultation for new statistical standards, ILO, 2024 <https://ilostat.ilo.org/blog/advancing-the-measurement-of-care-work-and-the-care-economy/>

including children, the elderly, the sick, and people with disabilities within the household or beyond is care work.

Care work is the backbone of societies and economies, enabling other sectors to function<sup>5</sup>. Globally, care work contributes significantly to GDP<sup>6</sup> yet overlooked, though much of it goes unrecognized, especially unpaid care. The care work are often undervalued and unrecognized, particularly when performed by women and marginalized groups within the family. Even the paid care work, despite being a growing sector, is often characterized by low wages, precarious employment, and poor working conditions<sup>7</sup>. While the sector is a potential driver of economic growth and social development, if properly valued and invested in.

## Gender and inequality

Globally women disproportionately bear the burden of care work, limiting their economic opportunities and social mobility, often unpaid, reflecting systemic gender discrimination<sup>8</sup>. On the other hand even the paid care workers are frequently undercompensated and lack social protections. The stereotype gender role in the society has further discriminated women putting them in the unpaid care sector and thus the economic share they contribute go uncalculated.

The global care chain, where women from low-income countries migrate to provide care in high-income countries, exacerbates gender inequalities and creates new vulnerabilities<sup>9</sup>. Lack of skills and qualifications to match the demand of the employers at the workplace often results in the violence and exploitative situations<sup>10</sup>. The home based workers face further vulnerabilities as they are often required by their employers to work long hours without rest and additional pay<sup>11</sup>.

## Care Sector in Nepal

With the rise in the rate of migration for employment and other purposes Nepal is witnessing a steady growth in the demand of care services. The care sector of Nepal can broadly be classified into four sub-sectors, namely, healthcare, elderly care, child care and disability care. The demand of care services, mostly in the urban areas, is largely informal and unregulated except for some specific skills and specialization.

---

<sup>5</sup> Caregiving in an ageing world, Division for Inclusive Social Development DISD, UNDESA, 2023, <https://social.desa.un.org/issues/ageing/news/caregiving-in-an-ageing-world>

<sup>6</sup> Why caring about care economy is key to growth and well-being, World Economic Forum, 2024, <https://www.weforum.org/stories/2024/10/caring-care-economy-key-growth-and-well-being/>

<sup>7</sup> Care work and care jobs for the future of the decent work, ILO, 2018 <https://globalallianceforcare.org/en/community/resources/531-global-resource-119.html?view=obj>

<sup>8</sup> Time to Care: unpaid and underpaid care work and global inequality crisis, Oxfam, 2020 <https://www.oxfam.org/en/research/time-care>

<sup>9</sup> World Gender Gap Report, World Economic Forum, 2024 <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>

<sup>10</sup> Based on the discussions on care work organized by National Network for Safe Migration NNSM in November 2024 in Kathmandu

<sup>11</sup> Time to Care: unpaid and underpaid care work and global inequality crisis, Oxfam, 2020 <https://www.oxfam.org/en/research/time-care>

## 1. Healthcare Sector

Nepal's healthcare system is a mix of public and private services. While there are primary health centers in rural areas, accessibility and quality of care can be limited. Rural areas often face a shortage of medical professionals and resources. Whereas, urban centers have a more developed private healthcare sector with hospitals and clinics, though these are often too expensive for low-income families.

## 2. Elderly Care

Traditionally, elderly care has been a family responsibility, but urban migration and economic pressures have led to changes in family dynamics, leaving some elderly without support. Consequently, growing number of old-age homes are emerging, though they are still limited and often lack quality facilities. The government offers some social security benefits to seniors, but these programs are often underfunded and have limited reach.

## 3. Childcare and Child Welfare

Nepal has initiatives focused on early childhood education, often provided by community-based organizations. Child labor, trafficking, and exploitation are significant issues, especially in rural areas and marginalized communities but the resources available are limited. Malnutrition still remains a problem among children, especially in rural areas.

## 4. Care for People with Disabilities

Individuals with disabilities often face stigma, with limited access to quality care, education, and employment opportunities. There are government initiatives for disability care and support, but implementation is often limited by resource constraints. In the recent years the specialized care centers for the persons with disability are increasing but they are mostly urban centric and expensive.

## Existing law and policy framework

The constitution of Nepal has ensured all the citizens the rights to decent life. The laws and policies related to the care sector are enacted to protect the rights ensured by the constitution. However, there are many aspects of the care work and the workers where the laws and policies do not have its reach. Moreover, the existing laws and policies also have a huge implementation challenge.

Nepal's legal framework in the care sector includes a mix of laws, policies, and government initiatives to address healthcare, elderly care, childcare, and disability services. Here's a breakdown of key laws and policies governing each aspect:

## 1. Healthcare Sector Laws

**Public Health Service Act (2018):** This act provides a legal framework for public health services, aiming to ensure accessible and affordable healthcare. It includes provisions for primary healthcare, maternal and child health, and infectious disease control.

**Health Insurance Act (2017):** This act establishes a national health insurance system to make healthcare more affordable. It aims to provide basic health services to all citizens, with subsidies for marginalized groups.

**Safe Motherhood and Reproductive Health Rights Act (2018):** This law protects maternal and reproductive health rights, ensuring safe maternity care, free healthcare during pregnancy, and emergency obstetric services.

**Consumer Protection Act (2018):** This law regulates healthcare services, including the quality and safety of services provided by hospitals and clinics.

## 2. Elderly Care Laws

**Senior Citizens Act (2006):** This act mandates that family members must care for elderly relatives and provides guidelines for the establishment of old-age homes and senior care facilities. It also offers provisions for social security, medical care, and financial support for senior citizens.

**Senior Citizens Regulations (2008):** These regulations provide more detailed guidelines for implementing the Senior Citizens Act, including the welfare, social security, and rights of elderly citizens. They also set standards for the management of old-age homes and welfare services.

## 3. Childcare and Child Protection Laws

**Children's Act (2018):** This act protects children's rights, prohibiting child labor and ensuring access to education and healthcare. It also includes provisions for the protection of abandoned, orphaned, or at-risk children, requiring government support for child welfare centers.

**Child Labour (Prohibition and Regulation) Act (2000):** This act bans child labor and regulates work conditions for minors over the age of 14. It aims to protect children from exploitation and hazardous work.

**Human Trafficking and Transportation (Control) Act (2007):** This law prohibits child trafficking and exploitation. It provides protections and rehabilitation programs for children rescued from trafficking situations.

## 4. Disability Care Laws

**Rights of Persons with Disabilities Act (2017):** This act protects the rights of people with disabilities, mandating equal access to education, healthcare, employment, and public facilities. It also aims to reduce social discrimination and stigma against individuals with disabilities.

**Inclusive Education Policy for Persons with Disabilities (2017):** This policy ensures access to education for children with disabilities, mandating support services and resources to create inclusive learning environments.

**Disability Rights Protection and Welfare Rules (2020):** These rules establish guidelines for implementing the 2017 act, including provisions for accessible infrastructure, assistive devices, employment training, and healthcare services for persons with disabilities.

## 5. Other Relevant Policies and Programs

**National Health Policy (2019):** This policy outlines the government's strategy for health services, prioritizing universal health coverage, healthcare quality, and equity. It includes goals for addressing non-communicable diseases, improving maternal and child health, and expanding mental health services.

**Social Security Act (2018):** This act provides a range of social security benefits, including support for the elderly, single women, people with disabilities, and economically disadvantaged groups. It covers healthcare, pensions, and unemployment support for these vulnerable populations.

## Challenges in the sector

The rise in the demand of the care services is exponential in the recent years. But there is a lack of skilled professionals, such as healthcare workers and caregivers, and insufficient infrastructure to support the care sector adequately, especially in rural areas. In the health sector, for instance, the Female Health Volunteers have been providing services in both the preventive and curative aspect but they are mostly underpaid and their contribution unrecognized. The problem of limited government funding and infrastructure remain significant obstacles to expanding quality care services. And the urban-rural disparities is clearly visible as the access to care services is significantly better in urban areas compared to rural regions..

Despite the laws and policies to govern the sector, there are significant challenges in implementation. Constraints in resources are the greatest excuse to the ineffective implementation of many care-related laws, particularly in rural areas. Moreover, many people, especially in remote areas, are unaware of their rights and the available services.

## Looking forward

Many of the issues pertaining to the care work can be addressed significantly just by recognition and valuation of care work in the world of work. The policies that acknowledge the economic value of care work, both paid and unpaid should be implemented, formulated and revised accordingly. The good laws and policies are effective only when there are adequate investment in public care infrastructures. The access to affordable, health care, quality childcare, eldercare, and disability care services should be expanded in order to meet the current demand of the care services and an appropriate plans should be made to meet the future demands as well.

Care services can be considered as one of the basic necessities of today's world. Fair wages and decent working conditions for care workers should be ensured to bring in the necessary workforce into this sector. It should be ensured that care workers receive fair pay, benefits, and protections. Similarly, to ensure equitable distribution of care responsibilities gender equality should be promoted and the traditional gender roles should be challenged.

As the scope of the care work has expanded beyond the national borders, international cooperation is necessary to ensure the dignity and rights of the care workers. The imminent global care crisis can only be addressed through international cooperation and solidarity.

## Conclusion

The care sector in Nepal is evolving but faces numerous challenges and opportunities, particularly in healthcare, elderly care, childcare, and services for individuals with disabilities. While Nepal's care sector faces many challenges, there is potential for growth with the right investments and reforms. Enhancing training, resources, and infrastructure, particularly in rural areas, could greatly improve care services across the country.

Nepal has established a legal framework covering various aspects of care, from healthcare to elderly, children and disability services. However, improved enforcement, resource allocation, and awareness are needed to fully realize these laws' goals.

The Nepali care economy includes both paid and unpaid labor provided in healthcare, social services, domestic work, eldercare, and childcare. Predominantly carried out by women, the care economy is essential to Nepal's social well-being and economic stability, but it remains largely under-recognized and undervalued.

The care economy is a vital aspect of modern economies, providing essential care services while also offering potential for growth and job creation. Addressing challenges in this sector can lead to benefits for both individuals and the broader economy. Care work is very important for individual well-being, social cohesion, and economic prosperity. And only through a more just and equitable care system that values and supports all care workers we can build a just society.

---

**Mr. Nilambar Badal** is a Researcher of Labour Migration  
**Mr. Sunil Neupane** is an Editor of [Deshpradesh.com](http://Deshpradesh.com)



## Data Gaps in Nepal's Remittance Regime

— Mr. Sanjit Shrestha



Remittances have remained an important source of earnings for Nepalis for the last two centuries. The enlistment of Gurkhas in the British Indian armies after the Anglo-Nepal war<sup>1</sup> and the concurrent outmigration of Nepalis for coolie labour in India<sup>2</sup> marked the beginning of Nepalis' dependence on foreign employment for livelihood. This has continued till today, albeit in different forms. Labour migration to the Gulf Cooperation Council (GCC) countries, Malaysia, and recently Eastern Europe,<sup>3</sup> as well as student migration predominantly to English-speaking countries such as the United States, Canada, and the United Kingdom,<sup>4</sup> represent newer trends in Nepal's migration landscape. Remittances have consistently amounted to over 20 percent of the national gross domestic product (GDP) and remain invaluable for the country to maintain its foreign exchange reserves and, by implication, its economic order.<sup>5</sup>

Despite such a long history, remittances and their importance to Nepal were an understudied subject, with the only exceptions being Bhim Bahadur Pande's *Desh Bakhat ko Nepal* (Nepal of Those Times) and Seddon et al's *Foreign Labor Migration and the Remittance Economy of Nepal*, published in 1987 and 1998, respectively.<sup>6</sup> Such a dearth of studies is noteworthy considering migration, and particularly Gurkha recruitment, heavily featured in academic and journalistic accounts by both Nepali and foreign writers; it is likely that the unavailability of remittance data was one of the primary reasons for this.

The historical gaps in data have been unfortunately perpetuated. Even today, concrete data on the remittance inflows and outflows from Nepal remain elusive. This has made policymaking difficult, particularly thwarting the formalisation of remittances received through informal channels such as Hundi, in-person, and in-kind transfers. This article explores the data gaps in the remittance regime of Nepal and their policy implications.

---

<sup>1</sup> Purshottam Baskota, *The Gurkha Connection: A History of the Gurkha Recruitment in the British Indian Army* (New Delhi: Nirala Publications, 2014).

<sup>2</sup> Catherine Warner, 'Shifting States: Mobile Subjects, Markets, and Sovereignty in the India-Nepal Borderland, 1780-1930', PhD thesis, University of Washington, 2014.

<sup>3</sup> MoLESS, *Nepal Labour Migration Report 2022* (Kathmandu: GoN, 2022), <https://www.ceslam.org/external-publication/nepal-labour-migration-report-2022-01>.

<sup>4</sup> Sadikshya Bhattarai, Bipin Upadhyaya and Sanjay Sharma, *State of Migration in Nepal* (Kathmandu: CESLAM, 2023), <https://www.ceslam.org/our-publications/state-of-migration-in-nepal-2023>.

<sup>5</sup> CESLAM, 'Status of Remittances in Nepal', (CESLAM, forthcoming).

<sup>6</sup> Lekh Nath Paudel, 'Remittances and the Reconfiguration of Rural Finance in Nepal (1900-1960)', *Economy and Space* 54, no. 4 (2022): 822-838.



## Data gaps

Remittance has been conceptualised in different ways in Nepal, mostly reflecting the prevalent outmigration trend. Termed ‘gorkha remittance’ until the 1970s,<sup>7</sup> it was later changed to only ‘remittance’ in the 1980s and included both remittances sent by workers and Gurkha pensions.<sup>8</sup> Nepal Rastra Bank (NRB) started to distinguish between the two as ‘remittances’ and ‘gorkha remittances’ by the 1990s<sup>9</sup>—pertaining to the rise in the former and a sharp decline in the latter. It is, however, unclear if historically remittances included only those sent by Gurkha soldiers and excluded those repatriated by migrant workers because the large outmigration trend from Nepal for coolie labour in India is well-documented and would mean a significant under-reporting of numbers. This is indicated by the spate of remittance inflow post-2000 with the improvement in migration governance in the country; the increase in remittance inflows is significantly larger than the concomitant increase in Nepali migrant stock abroad.<sup>10</sup> In this regard, studies have postulated such discrepancies to be a result of underreporting in the past due to inadequate governmental mechanisms for data capture.<sup>11</sup> It is also noteworthy that a larger proportion of migrant workers today use formal channels for the transfer of remittances. It is problematic regardless, however, as the terminology ‘gorkha remittance’, by name, excludes the contribution of migrant workers during those periods, whether the amounts they repatriated were included or not.

Although migration governance in Nepal, including data management, has improved tremendously in recent times owing to the development of platforms like the Foreign Employment Information Management System (FEIMS), large gaps still remain pervasive, disrupting concrete reporting and analysis. The obvious gap in the data relates to the large inflows via informal channels. Nepali migrant workers in India, particularly, have the tendency to transfer money through acquaintances or carrying the amount themselves when going back.<sup>12</sup> The use of Hundi also remains widespread in other destination countries, as many migrant workers in the Gulf are placed in remote locations with no access to remittance service providers.<sup>13</sup> Hundi is both convenient and fast for them despite the risks involved. The fact that remittance inflows are being understated is widely accepted in Nepal, with even the NRB needing to project the numbers from India in their reports.<sup>14</sup>

The difficulty with disaggregating the total remittance inflows data is another gap that afflicts Nepal’s remittance regime. The NRB reports the total remittance inflows by aggregating the data received from all of the commercial banks and other remittance service providers. However, the system records the country where the remittance transfer

<sup>7</sup> Nepal Rastra Bank, *Arthik Pratibedan 2029/2030 (Economic Report 2029/2030)* (Kathmandu: GoN, 1973).

<sup>8</sup> Nepal Rastra Bank, *Economic Report 1987/1988* (Kathmandu: GoN, 1988).

<sup>9</sup> Nepal Rastra Bank, *Economic Report 1996/1997* (Kathmandu: GoN, 1997).

<sup>10</sup> CESLAM, ‘Status of Remittances in Nepal’, (CESLAM, forthcoming).

<sup>11</sup> Michael A. Clemens and David McKenzie, ‘Why Don’t Remittances Appear to Affect Growth?’, *The Economic Journal* 128, (2018): 179-209.

<sup>12</sup> NSO, *Nepal Living Standards Survey IV 2022/23* (Kathmandu: GoN, 2024).

<sup>13</sup> Isaku Endo and Gabi G. Afram, *The Qatar-Nepal Remittance Corridor: Enhancing the Impact and Integrity of Remittance Flows by Reducing Inefficiencies in the Migration Process* (Washington, DC: The World Bank, 2011).

<sup>14</sup> Nepal Rastra Bank, *Nepal Ma Bipreshan Aprabaaha Sthiti (The Situation of Remittance Flow in Nepal)* (Kathmandu: Nepal Rastra Bank, 2020).

company is located, rather than the actual country of destination where migrant workers are employed. It has to be noted that the high amounts repatriated from the US in NRB reports could be the result of remittances being rerouted through US-based remittance transfer companies.<sup>15</sup> As such, data on remittances continues to be speculative and lacking nuance.

## Policymaking difficulties

Detailed and disaggregated data is important for guaranteeing preciseness, efficiency, and effectiveness in policymaking. Because of the prevalent data gaps vis-à-vis remittances in Nepal, policymaking becomes difficult, particularly considering the diverse and ever-evolving outmigration trends in Nepal. India's predominant status as the primary destination country for Nepali migrant workers changed after the 1990s, with Gulf Cooperation Council (GCC) countries and Malaysia emerging as prominent destinations. Recent times have also seen Nepali migrant workers seeking work in Central and Eastern European countries. Furthermore, outmigration from Nepal also includes student migrants—who then find employment in destination countries while studying and also repatriate remittances—who are heavily concentrated in English-speaking countries such as the US, the UK, and Australia. There is tremendous diversity between these groups of migrants, and the need to disentangle them for effective policymaking is paramount.<sup>16</sup> But the remittance inflow data continues to conflate between sources resulting in an incomplete picture; it is not possible to disaggregate between remittances repatriated by Nepali student migrants from the US or those sent by labour migrants in the Gulf but rerouted through US-based companies. Without this data, policymakers in Nepal cannot formulate diaspora-specific policies to induce higher repatriation of remittances as the conditions of migration and underlying incentives for remittance transfer differ according to the migrant group. Disaggregate data is needed to fulfil the government of Nepal's goal of increasing remittance inflows through formal channels for their productive utilisation.

## Way forward

The government must invest in mechanisms to measure remittances, acknowledging their importance for Nepal. Current mechanisms remain speculative—preventing concrete reporting and analysis—resulting in a dependence on the aggregate figures alone, without disaggregation. The Nepali government needs to invest in a data management system that can correctly ascertain the destination country of the migrant workers repatriating remittances and their mode of sending. This would allow proper analysis and the formulation of tailored policies for catering to migrant workers from specific countries. Similarly, the government needs to develop partnerships with financial institutions and remittance service providers—both within and outside the country—to improve their accessibility to migrant workers and develop campaigns encouraging migrant workers to repatriate through formal channels.

<sup>15</sup> MoLESS, Nepal Labour Migration Report 2022 (Kathmandu: GoN, 2022).

<sup>16</sup> Sanjit Shrestha, 'Diversifying Diaspora and Remittances', The Kathmandu Post, January 16, 2024, <https://kathmandupost.com/columns/2024/01/16/diversifying-diaspora-and-remittances>.

Another factor that needs consideration is the diversification of the Nepali diaspora. Remittances have been 'low-hanging fruits' for Nepal till now due to a large proportion of Nepali migrant workers being labour migrants in the Gulf and Malaysia who are imposed temporariness in their destination countries, with many of them the sole breadwinners in their families; these factors incentivise the repatriation of remittances by migrant workers. However, the same incentives are not inherently present for student migrants or migrant workers in European countries, and the repatriation of remittances depends on effective policies and a lucrative investing environment. The adoption of various diaspora strategies, particularly the promotion of non-resident Nepali citizenship, could be crucial for attracting remittances and investments. Otherwise, it is a dystopian future where the country not only loses its human resources but also fails to attract remittances.

---

**Mr. Sanjit Shrestha** is a researcher at the Centre for the Study of Labour and Mobility,  
Social Science Baha.



## The Politics of Unsafe Migration: Exploiting Labor for Profit

– Ms. Sunita Mainali



### Introduction

Migration has become an integral part of the global economy and a way of life for millions. For migrant workers, the right to decent work and mobility is often at the forefront of their struggles. In many regions, especially in developing nations, remittances sent back by migrant workers constitute a significant portion of the economy. Globally, migrant workers fuel entire industries while supporting their home countries through remittances, contributing substantially to national GDPs. Although the number of outbound migrants decreased after 2020 and only began to recover slowly in 2021, remittance inflows still made up a large part of South Asia's economy, accounting for 24% of GDP in 2021 (World Bank 2022). In Nepal, remittances reached Rs. 875 billion in the fiscal year 2019/20, representing 23.23% of the national GDP (NRB 2020).

"Traveling was prohibited for us as domestic workers." Twelve women traveled to Kuwait as domestic workers with us. It was a difficult voyage. Nonetheless, the funds we returned help maintain our family's standard of living. I recall such hardships, and social security no longer exists at all. I'm left behind with unemployment, GBV, and backlash at home."

Women migrant workers play a vital role in Nepal's economy. In 2021, they comprised 19% of Nepal's 2 million international migrants. Despite no exact figures on their direct contribution to the GDP, women form a substantial part of the migrant workforce, particularly in the domestic and care sectors. These women send remittances that bolster household incomes, finance education, and health care, and contribute to poverty reduction. However, their work is

often undervalued, and their contributions underreported, due to the informal channels through which many send remittances and the gendered nature of labor in these sectors. Their contributions is veiled by societal norms and economic structures that devalue their labor. This unequal power dynamic is integral to the politics of capitalism, where women migrant workers are often framed as unskilled, undocumented, and underpaid.

## The Gap and Key Challenges

Despite the various mechanisms and policies in place, Nepal's reintegration programs for returnee migrants remain narrowly focused on economic aspects, paying little attention to gender-specific challenges faced by women migrant workers. The lack of a comprehensive framework to address the unique needs of women returnees—such as healthcare, education, employment, and social support—is a glaring omission. Further, their valuable skills, experiences, and potential contributions to their communities go largely unrecognized and unutilized.

This gender-insensitive approach persists despite Nepal's constitutional guarantees of gender equality and social justice, particularly Article 38, which outlines specific rights for women, including the right to work and social security. However, in the name of "protecting" women migrant workers, the government's restrictive policies often push them into undocumented and unsafe migration channels. Since 1998, Nepal has imposed, lifted, and reinstated various bans and restrictions on the migration of women migrant workers and/or domestic workers. The initial ban on women migrating to Gulf countries was enacted following the widely publicized death of domestic worker Kani Sherpa in Kuwait. In the years since, the country has alternately imposed and lifted total bans or restrictions based on specific countries, occupations, and/or age groups. These restrictive measures, coupled with inadequate data collection systems, mean that no comprehensive figures exist on the number of women migrant workers or the remittances they send.

This situation reflects a global economic strategy that thrives on cheap labor. To create a pool of low-cost workers, governments and employers exploit irregular migration processes and insufficiently regulated labor markets. Women, often categorized as unskilled or informal workers, are disproportionately affected by this system. This chaos benefits profit-seeking entities while leaving migrant women vulnerable to exploitation, trafficking, and rights violations.

## Return and Reintegration: The Global Context

Return and reintegration are central components of global migration governance, as laid out in international frameworks like the Global Compact on Migration (GCM), which urges states to facilitate "safe and dignified return" and "sustainable reintegration." However, these commitments are rarely fulfilled. A 2023 survey conducted by WOREC among 109 returnee migrant workers (37% of whom were women) found that 88% remained unemployed after returning from abroad. This highlights the failure of existing reintegration programs to meaningfully address the challenges faced by returnee women migrant workers.

Furthermore, while the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990) advocates for the "orderly return" of migrants and requires state cooperation, Nepal has yet to ratify this convention. The lack of legal frameworks leaves returnee women without the protections they deserve, further perpetuating the cycle of exploitation.

## The Need for Policy Reform

Nepal Government has initiated multiples of policies, directives and structures at all tiers of government to promote safe and orderly migration. This is a positive sign on the states eagerness to address the issues related to migration. However, challenges are rampant. To address these challenges, Nepal's government must ensure a safe and orderly migration process by reforming its restrictive and protectionist laws. These laws, which claim to protect women, actually drive them into unsafe and undocumented migration, where they are more likely to face exploitation and abuse. As a first step, the government should revise its gender-biased and gender-neutral laws to promote the rights and safety of women migrant workers and returnees, particularly in light of their historical marginalization. A key measure would be to establish legally binding agreements with destination countries to ensure the dignity and social security of migrant workers, including women. These agreements would promote better working conditions, legal protections, and fair wages for women migrants. In line with the constitutional mandates of equality, such reforms must reflect the principle of "nothing about us without us," ensuring that women migrant workers are directly involved in policy formulation processes.

## The need for organizing

At the grassroots level, the involvement of women migrant workers is critical. NGOs and other civil society organizations working in the migration sector must recognize women migrants as decision-makers in their own lives. Women migrants deserve social security, equality, and a life free from all forms of exploitation and violence. Only by centering their voices and leadership in migration discourse can Nepal develop policies that protect and promote their rights. Campaigns aimed at ensuring safe and orderly migration, coupled with advocating for social security for all migrant workers and returnees, led by grassroots women migrants and returnees, are essential for breaking the cycle of global labor exploitation. Nothing about migrants without migrants.

---

**Ms. Sunita Mainali** is Executive Director at WOREC



## An analysis on Nepalese Youth in Foreign Employment

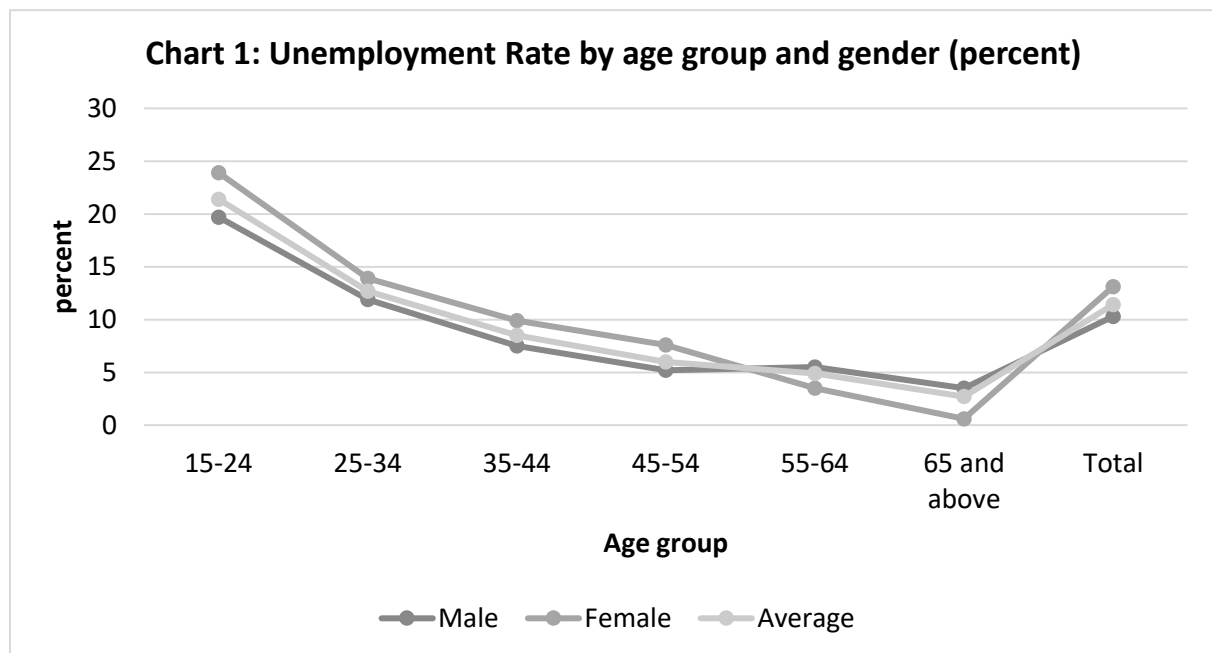


– Ms. Samjhana Wagle

### Youth Population and Unemployment in Nepal

The National Youth Policy of 2015 explicitly categorizes youth as individuals aged between 16 and 40 years. This demographic constitutes approximately 42.5 percent of Nepal's total population (NSO, 2021). According to the National Planning Commission, approximately 500,000 young individuals join the Nepalese workforce annually (NPC, 2024).

The Nepal Labor Force Survey conducted in 2017/18 indicated that there were around 20.7 million individuals of working age, with approximately 7.1 million employed and 908 thousand unemployed. This corresponds to an unemployment rate of 11.4 percent. Notably, the unemployment rate among females was higher at 13.1 percent, exceeding that of males by 2.8 percentage points. The highest unemployment rates are observed among young individuals aged 15 to 24, at 21.4 percent, and those aged 25 to 34, at 12.7 percent in average (CBS, 2018).

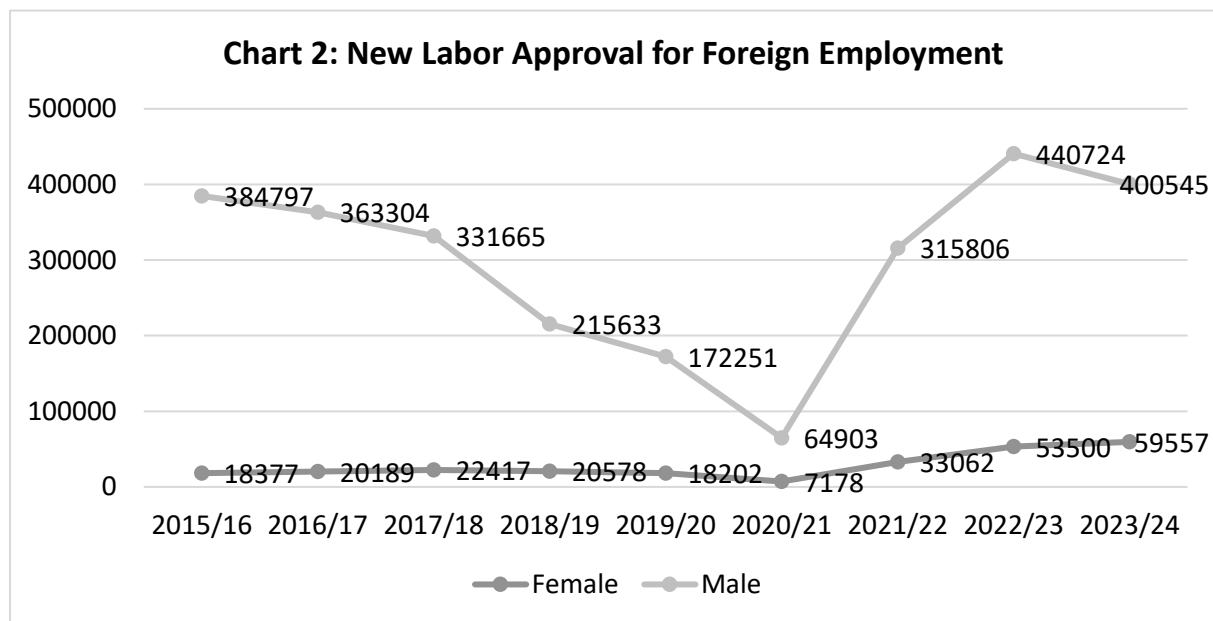


Source: Nepal Labor Force Survey, 2017/18

## Youth and Migration

International labor migration has emerged as an essential component of Nepali society. A substantial number of young individuals are departing the country in search of employment with approximately 500,000 people obtaining labor permits annually (IOM, 2022). The migration of Nepalese youth to foreign nations is primarily driven by the scarcity of employment opportunities within Nepal and the prospect of securing higher-paying jobs abroad. As of the 2023/24 period, approximately six million Nepalese youths, with 93.8 percent being male and 6.2 percent female, have obtained work permits from the Department of Foreign Employment in Nepal (Ministry of Finance, 2023/24). In recent years, there has been a significant increase in the issuance of labor permits, and as of 2023, the Department of Foreign Employment has sanctioned labor migration to a total of 111 countries (Ministry of Finance, 2023/24).

Chart 2 illustrates the number of youths obtaining labor approval (excluding re-entry) for overseas employment. The data indicates a significant rise in the number of youths receiving labor approval following the COVID-19 pandemic.



Source: Department of Foreign Employment, 2024

Foreign employment offers numerous benefits, including the acquisition of new skills, exposure to diverse cultures, and the potential for a higher income. Conversely, it may also present certain drawbacks, such as separation from family and friends, challenges in adapting to a new cultural environment and encountering language obstacles. The majority of migrant workers from Nepal are low-skilled and compelled to engage in labor that is often dirty, dangerous, and demeaning.

On the other hand, numerous educated young individuals are departing from Nepal to pursue higher education and enhanced employment prospects. Data from the Ministry of Education, Science and Technology indicates that in the academic year 2022/23, 117,563



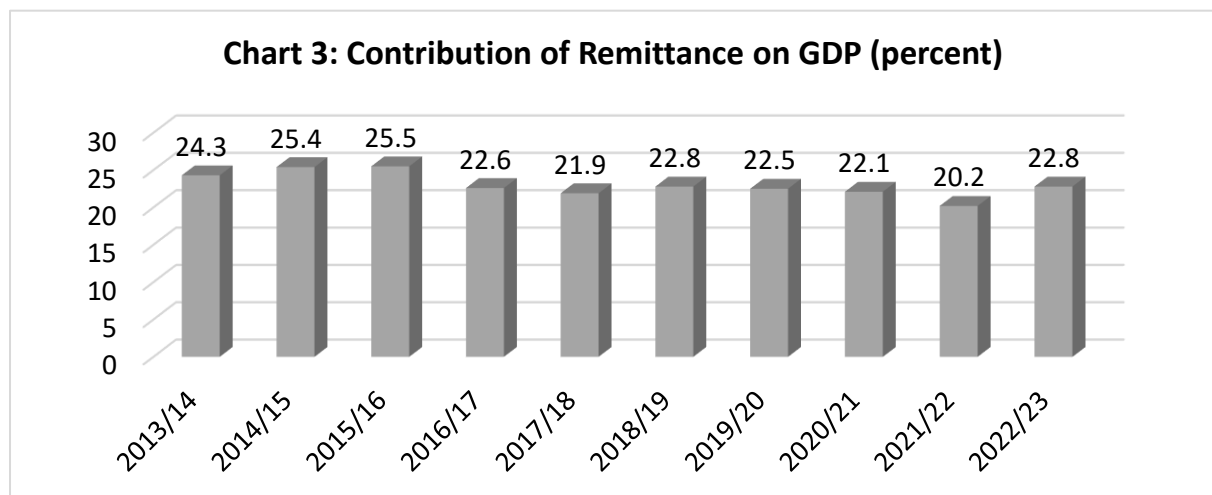
students obtained 'No Objection Certificates,' while 112,593 students received the same certification in 2023/24. This trend highlights the significant issue of brain drain in Nepal. In essence, the country is losing its 'muscle' in terms of workforce and its 'brain' in the pursuit of advanced studies.

The effects and ramifications of migration must be thoroughly assessed at both micro and macro levels to comprehend the overall influence on individuals and the nation of Nepal.

## Remittance: a significant income source for Nepal

Remittances typically denote the segment of income earned by migrants that is transferred from their location of employment back to their home country. While these transfers can occasionally take the form of goods, the term 'remittances' is predominantly used to refer to monetary and cash transfers made by migrant workers to support their families and communities. In developing nations, international remittances have emerged as a significant source of external financial support.

Remittance has played a significant role in Nepal's Gross Domestic Product (GDP). Over the past decade, the highest contribution from remittances was recorded in the fiscal year 2015/16 at 25.5 percent, while the lowest was noted in 2021/22 at 20.2 percent.



Source: Economic Surveys of Nepal

At the household level, remittances contribute to alleviating poverty, enhancing living standards, and facilitating access to higher education. On a macroeconomic scale, remittances can be directed towards entrepreneurship and productive investments, thereby creating more job opportunities and increasing the income of individuals.

## Challenges of Foreign Employment

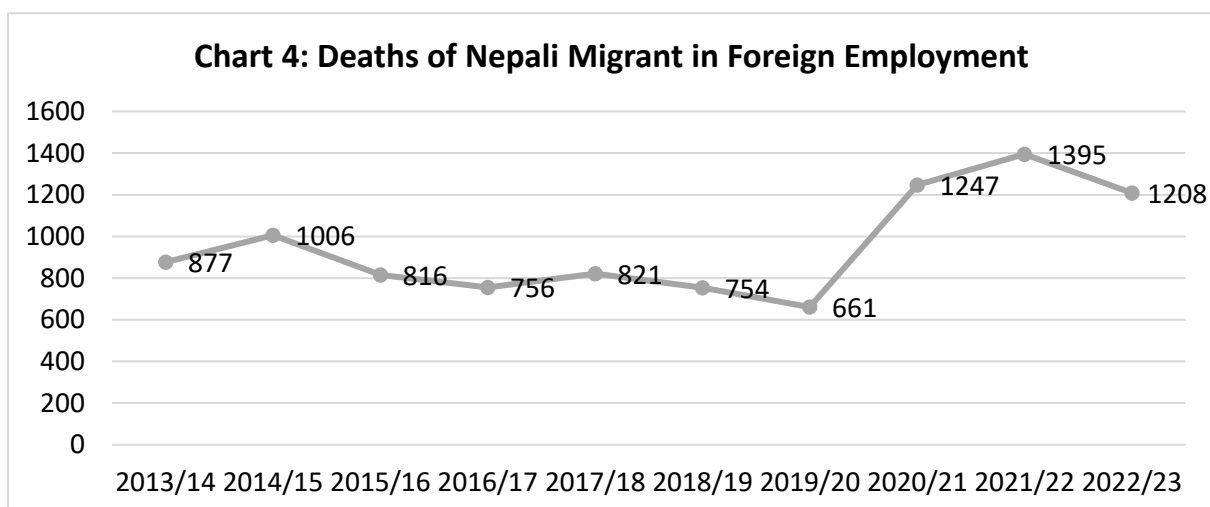
Foreign labor migration is accompanied by several adverse effects. A significant challenge associated with foreign employment is the occurrence of fatalities and physical injuries

among young workers. Additionally, issues such as the trafficking of women, the migration of child laborers across international borders—particularly to India—national labor shortages, and the influx of immigrants into Nepal, especially from India, are phenomena that arise in conjunction with foreign labor migration. However, the consequences of death and injury have a particularly profound negative impact (ILO, 2004).

Various challenges persist, including numerous violations of labor rights encountered by workers throughout the migration process. These issues encompass exorbitant recruitment fees, debts incurred from these fees, instances of deception, and wage-related infractions such as non-payment and delayed payments. Additionally, workers often endure substandard living and working conditions, declining health, and a lack of health insurance and access to quality healthcare. Access to justice is another critical aspect, as many do not receive effective legal recourse. The legal processes can be both costly and protracted, whether abroad or in Nepal. Although legal aid services are available to migrant workers, many remain unaware of these resources. In Nepal, the centralized nature of institutions further complicates matters. Furthermore, the Memoranda of Understanding established with various destination countries face enforcement and monitoring challenges, with some agreements, such as those with Qatar, remaining un-amended for an extended period.

## Death and Injuries

The fatalities and physical impairments among Nepali youth while working abroad pose a major concern. This issue has become increasingly prominent alongside the rise in the migration of workers. The accompanying chart illustrates the number of deaths among Nepalese youth over the past decade, revealing a notable increase in the last three years. In the year 2021/22, the recorded fatalities reached 1,395, averaging approximately four deaths per day.



Source: Economic Survey, 2023/24

Numerous instances of injuries among Nepalese migrant workers have also been reported. In the fiscal year 2022/23, the Foreign Employment Board of Nepal extended financial

support to 389 injured migrant workers, while in 2023/24, assistance was provided to 653 migrant workers.

The Foreign Employment Board is responsible for conducting welfare initiatives for migrant workers and their families, which encompass compensation for fatalities and injuries. Additionally, it oversees a range of activities designed to ensure that migration is both safe and productive, including programs focused on skills development, orientation, and the integration of returnees. Furthermore, both the Department of Foreign Employment and the Foreign Employment Board contribute to policy reform discussions by providing insights derived from their implementation experiences (Ministry of Labour, Employment and Social Security, 2020).

The Government's primary focus is to highlight policies and initiatives aimed at preventing occurrences of fatalities and injuries from the outset. Continuous preventive measures to reduce such incidents encompass tailored orientation programs specific to each country, as well as thorough medical assessments conducted in Nepal prior to departure, alongside health camps organized by the relevant Missions in the host country. Furthermore, the Government has placed significant emphasis on providing adequate skills training for migrant workers before they leave, and has established robust regulations for the ongoing monitoring and inspection of workplaces (Ministry of Labour, Employment and Social Security, 2020).

## Government Initiatives

The Government of Nepal has established several institutions aimed at supporting the youth, along with the introduction of various policies specifically designed for Nepalese young people.

In 2009, the Ministry of Youth and Sports was established. Currently, four organizations function under this ministry to assist the youth: the Youth and Small Entrepreneur Self-employment Fund (YSEF), the National Youth Council (NYC), the National Sports Council, and the Nepal Scout. Below are some institutions dedicated to youth employment:

### (a) Institutional Arrangement

- i. **Youth and Small Entrepreneur Self-employment Fund (YSEF):** The Government of Nepal established the Youth and Small Entrepreneur Self-employment Fund in 2009 with the aim of addressing unemployment and creating job opportunities within the country. This Fund focuses on orienting and training uneducated and unemployed youth, while also providing collateral-free credit at subsidized interest rates through various banks and financial institutions. The objective is to enhance their income and improve their livelihoods. The Fund specifically targets economically disadvantaged groups, including women, Dalits, indigenous nationalities, conflict victims, youth, and communities possessing traditional skills for commercial farming, agriculture-based enterprises, and service-oriented self-employment.

- ii. **Prime Minister Employment Program (PMEP):** The Government of Nepal declared in the budget for the Fiscal Year 2018/19 the initiation of the PMEP, aimed at generating employment opportunities domestically and progressively reducing the trend of Nepali job seekers migrating abroad. This program is being executed by federal, provincial, and local authorities. Each local unit is equipped with an "Employment Service Center," which is overseen by a government official assigned by the ministry. Employment coordinators have been dispatched to local units to facilitate this initiative. They have commenced the process of gathering data on unemployed individuals. Those seeking employment can register their names at their respective ward offices within rural municipalities or municipalities.
- iii. **Youth Focused Program (YFP):** The Ministry of Agriculture Development (MoAD) initiated the Youth Focused Program in the fiscal year 2013/14, which is executed by the Department of Agriculture (DoA) and the District Agriculture Development Offices. This program offers grants and technological support to young farmers aged between 18 and 50 years. It primarily focuses on four sub-sectors or commodities: mushrooms, honey, vegetables, and fisheries. The program is specifically aimed at youth who are either returning from abroad, preparing to go abroad, or are local residents, with particular emphasis on women, Dalits, and marginalized communities.
- iv. **Residential Training Program for Entrepreneur Farmer and Unemployed Youth:** This initiative is being carried out by the Government of Nepal (GoN) in collaboration with the Ministry of Agriculture and Livestock Development (MoALD) and is executed by the Nepal Agriculture Research Council (NARC) for the benefit of agribusinesses, farmers, and unemployed youth. The project commenced in the fiscal year 2018/19. The primary objective of the program is to provide technical support to agribusinesses, farmers, and unemployed youth while fostering local employment opportunities. Interested farmers, agribusinesses, and unemployed youth may apply for residential training, with selections made based on established criteria outlined in the procedure.

## (b) Policy Initiatives

The government of Nepal has implemented various policies aimed at enhancing employment opportunities within the country, ensuring that foreign employment is regarded as an option rather than a necessity.

The Constitution in Article 34, asserts that every worker is entitled to suitable employment, equitable remuneration, and social security (The Constitution of Nepal, 2015). The Labor Act of 2017 sets forth minimum labor standards, which include an eight-hour workday and a maximum of 48 hours per week. Its objective is to guarantee fair wages, safe working conditions, and social security benefits, thus promoting a more just work environment. Additionally, the Labor Regulation of 2021 offers comprehensive guidelines for the enforcement of these protections.

The Sixteenth Plan of Nepal has recognized key challenges in optimizing the engagement of youth within productive sectors. It aims to explore job opportunities both in the domestic and international job markets, enhance the qualifications and competitiveness of young individuals through the provision of technical and vocational education and training, and reduce unemployment to effectively leverage the demographic dividend (NPC, 2024).

The National Youth Policy 2015 was ratified by the Government of Nepal and instituted by the Ministry of Youth and Sports. Its primary objective is to foster the development of youth in Nepal, offering them a platform to express their concerns, enhance their skills, and play an active role in the nation's development.

In addition, various other initiatives and policies related to youth have been launched, such as the Youth Vision 2025, which seeks to mobilize, engage, and empower young individuals. Furthermore, the National Development Plan highlights the importance of youth participation and innovation in the realms of education and employment. Likewise, the UNDP Nepal Youth Strategy 2018-2022 also functions as an extensive framework for UNDP Nepal to facilitate youth empowerment, advocacy efforts, policy formulation, partnerships, research initiatives, and impact evaluation.

Furthermore, the Government of Nepal has formulated the 'Reintegration Program (Operation and Management) Directives for Returnee Migrant Workers- 2022' in alignment with Sub-rule (1) of Rule 52 (a) of the Foreign Employment Rules, 2007. This initiative aims to facilitate a social and economic reintegration program that leverages the capital, skills, technology, and experience gained by individuals during their foreign employment, thereby fostering entrepreneurship and enhancing skill development within Nepal.

It can be argued that, apart from regulations related to public sector policies, enforcement and implementation are lacking, leading to a negligible impact on the overall outcomes for youth. These implementation deficiencies are primarily due to a lack of adequate government commitment and capacity.

## Conclusion and Suggestions

Migration is a complex phenomenon with significant individual and societal implications. Migrants often experience increased income, improving their living conditions and sending vital remittances that support local economies and enhance education, healthcare, and housing. However, the emotional and psychological effects, such as family separation and feelings of isolation, particularly among children left behind, must also be recognized.

Remittances significantly boost GDP, driving economic growth, reducing poverty, and funding development projects. However, overreliance on them can create vulnerabilities, such as economic instability from shifts in migration or recessions in host countries. Additionally, the emigration of skilled workers can lead to brain drain, depriving the country of essential human capital. As younger populations leave, the nation may face challenges related to an aging population and a shrinking labor force.

Most migrant workers from Nepal have low skill levels, limiting their job prospects and forcing many into dangerous and demeaning employment. This highlights the urgent need for better labor protections, training programs, and awareness of their rights. Addressing these issues is crucial to ensure they can work safely and support their families without compromising their health and well-being.

In the contemporary global landscape, individuals should not be confined in their ability to migrate in search of improved opportunities. However, the government has the capacity to develop appealing incentives that encourage citizens to stay within the country and leverage the demographic dividend. To achieve this, the government ought to establish a 'labor bank' that maintains current data on young individuals, including their academic qualifications and skills. Additionally, it is essential for the government to devise effective strategies aimed at attracting returning migrants and capitalizing on their skills and experiences.

## References

- CBS. (2018). Report on The Labor Force Survey. Central Bureau of Statistics.
- ILO. (2004). An Overview Paper on Overseas Employment in Nepal. Kathmandu: International Labour Office Nepal.
- IOM. (2022). Mapping of Reintegration Services in Nepal. International Organization for Migration.
- Ministry of Finance. (2023/24). Economic Survey. Kathmandu: Ministry of Finance.
- Ministry of Labour, Employment and Social Security. (2020). Nepal Labour Migration Report. Ministry of Labour, Employment and Social Security, Government of Nepal.
- NPC. (2018). Fifteenth Periodic Plan. National Planning Commission.
- NPC. (2024). Sixteenth Plan (2024/25-2028/29). National Planning Commission, Nepal Government.
- NPC. (2024). The Sixteenth Plan. National Planning Commission Nepal.
- NSO. (2021). National Population and Housing Census 2021. National Statistics Office.
- The Constitution of Nepal. (2015). The Constitution of Nepal. Nepal Government.

---

Ms Samjhana Wagle is M&E Section Head at Youth and Employment Fund







## सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल

अनामनगर, काठमाडौं । फोन: ९८६९८०५५५५  
इमेल: [nns2064@gmail.com](mailto:nns2064@gmail.com) । वेबसाइट: [nnsnepal.org](http://nnsnepal.org)

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल आप्रवासनको क्षेत्रमा काम गर्ने संस्थाहरूको छाता संगठन हो । यस सञ्जालले आप्रवासनलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन पहल पुर्याउँदै आइरहेको छ ।