प्रवासन ३

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय संजालको वार्षिक प्रकाशन

२०८२

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालको वार्षिक प्रकाशन

प्रकाशन समिति:
अधिवक्ता कृष्णप्रसाद न्यौपाने
श्री अशोक राना
श्री चाँदनी राना

सम्पादन मण्डल:
श्री नीलाम्बर बडाल
श्री सुनिल न्यौपाने
श्री स्वर्ण कुमार झा

प्रकाशन मिति:
आश्विन २०८२

आवरण:
चन्दनध्वज राना मगर

डिजाइन:
क्लासिक प्रिन्टिङ सर्भिस

विषय सूची

अध्यक्षको कलमबाट १

श्री चिरञ्जीवी बराल

वैदेशिक रोजगार कसुरमा भएका फैसला : एक अध्ययन ३

अधिवक्ता कृष्णप्रसाद न्यौपाने

वर्तमानको कसीमा राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन नीति, २०८२ १४

सुनिल न्यौपाने

आप्रवासन, मानव बेचबिखन र मानव तस्करीको अवधारणा १९

अधिवक्ता सोम लुइटेल

Migration Governance in Nepal: Global and Regional Frameworks for Safe, Orderly, and ReguaLr Migration २५

Prajwal Sharma

रोजगारीको सन्दर्भमा लैङ्गिकता र स्याहारको काम ३०

नीलाम्बर बडाल

Strengthening Social Security for Nepali Labour Migrant Workers ३७

Swarna Kumar Jha

Climate-driven Migration in Nepal: Women's Experiences and Policy Gaps ४६

Chandani Rana

आन्तरिक श्रम आप्रवासन मार्गचित्र, सवाल, चुनौती र उपायहरू ५१

प्रकाशचन्द्र मडै

नेपालीहरूको रोजाइको गन्तव्य जापान र केही महत्वपूर्ण जानकारीमूलक विषयहरू ५४

अशोक राना

How Global Funding Cuts and Backlash Hit Women's Specialist Services Around the World ६३

Bijaya Rai Shrestha

अध्यक्षको कलमबाट

श्री चिरञ्जीवी बराल

अहिले यहाँहरू सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालको वार्षिक प्रकाशन "प्रवासन"को तेस्रो संस्करण हेरिरहनुभएको छ। यो संस्करणमा नेपालको आप्रवासन क्षेत्र र यससँग सम्बन्धित चुनौतीहरूमा केन्द्रित छ। यसले आप्रवासनका क्रममा व्यक्तिले भोगेका व्यक्तिगत अनुभवदेखि नेपाली श्रमिकहरूको सुरक्षा, अधिकार र समृद्धिका लागि कस्ता नीतिगत व्यवस्था आवश्यक छन् भन्ने कुराहरू समेटेको छ।

यस प्रकाशनमा वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी नीति, कानून, संस्थागत व्यवस्था, योजना, महिला श्रमिकको स्थिति, युरोपतर्फको आप्रवासन, आप्रवासनसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय मञ्चहरू र तिनको भूमिकालगायत विषयहरू समावेश छन्।

सरकारले भर्खरै श्रम आप्रवासन नीति, २०८२ लागू गरेको छ। नयाँ नीतिले हामीले लामो समयदेखि उठाउँदै आएका विभिन्न मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गरेको छ। उदाहरणका लागि, श्रमिकको भर्ना प्रक्रियामा हुने खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्ने, आप्रवासनसम्बन्धी सेवाहरू स्थानीयस्तरसम्म पुऱ्याइनुपर्ने, भारत जाने श्रमिकको पनि अभिलेखीकरण प्रणाली लागू गरी कल्याणकारी सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्ने, वैदेशिक रोजगारीका क्रममा मृत्यु भएका नेपालीको शवको गन्तव्य मुलुकमै अनिवार्य रूपमा पोष्टमार्टम गर्नुपर्ने, गन्तव्य मुलुकमा श्रमिकको नियमित स्वास्थ्य जाँच गराइनुपर्ने, विपद्का बेला जुनसुकै कानूनी हैसियतका नेपाली आप्रवासी श्रमिकलाई राहत, उद्धार कार्यमा भेदभाव गर्न नहुने, महिला घरेलु श्रमिकलगायत अन्य पेशामा हुने विभेद अन्त्य गरी श्रमिकलाई प्रस्थानपूर्व नै सीप र सूचनाले सबल बनाइनुपर्ने, आदि विषयहरू सम्बोधन भएका छन्। हामी सरकारका यी नीतिगत प्रावधानको स्वागत गर्दछौं। यद्यपि, नागरिक समाजले चनाखो भएर यिनको कार्यान्वयन पक्ष हेरिरहनेछ र आवश्यकता अनुसार खबरदारी पनि गरिरहेका हुनेछौं।

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल नेपाली आप्रवासी श्रमिकहरूको प्रतिष्ठा, सुरक्षा र अधिकारका लागि नीतिगत पैरवी, क्षमता अभिवृद्धि र साझा अवधारणा निर्माणमा काम गरिरहेको राष्ट्रिय मञ्च हो। सञ्जालले आप्रवासी श्रमिकको अधिकार र समृद्धिका लागि ट्रेड युनियन, मिडिया, प्राज्ञिक क्षेत्र, डायस्पोरा, अन्तर्राष्ट्रिय एवम् क्षेत्रीय सञ्जाल र मञ्चलगायत सम्बन्धित सबै सरोकारवालाहरूसँग सहकार्य गर्दै आएको छ। सञ्जालको यस वार्षिक प्रकाशनले समस्याहरू मात्र देखाउँदैन, समस्याको समाधानका उपायहरूसमेत प्रस्तुत गर्दछ। यसले आप्रवासी श्रमिक तथा तिनका परिवारको अधिकार एवम् समृद्धिमाथि केन्द्रित भई आप्रवासनलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन आवश्यक पर्ने

नीतिगत सुधार, द्विपक्षीय श्रम सम्झौता र अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगलाई अपरिहार्य ठानेको छ । यो प्रकाशन फगत् प्रकाशन मात्रै होइन, यो त नेपालमा सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित श्रम आप्रवासनका लागि नागरिक समाजको आवाज हो । यसलाई नेपालमा आप्रवासन व्यवस्थापनको मार्गदर्शकका रूपमा काम गर्ने उद्देश्यले तयार पारिएको हो ।

यो पुस्तक प्रकाशनमा निरन्तर खटिनुहुने सम्पादक मण्डलका साथीहरू, व्यवस्थापकीय चाँजोपाँजो मिलाउनुहुने सञ्जालको सचिवालयका कर्मचारी साथीहरू, आप्रवासनका क्षेत्रमा सुधारका आवाजसहित लेख, रचना उपलब्ध गराउनुहुने लेखकजन, पुस्तकको डिजाइन र छपाइ कार्यमा संलग्न प्राविधिक टिम, भाषाशिल्पी 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 सर्वसाधारणसमक्ष प्रस्तुत गर्नुपर्छ भन्ने आशयसहित यसको प्रकाशनमा सहयोग गर्ने AWO International नेपाल प्रति विशेष धन्यवाद टक्राउन चाहन्छु ।

यो पुस्तक नीति निर्माता, अनुसन्धानकर्ता, सामाजिक अभियन्ता र सामान्य पाठकहरूका लागि समान रूपले उपयोगी सावित हुनेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु ।

वैदेशिक रोजगार कसुरमा भएका फैसला : एक अध्ययन

अधिवक्ता कृष्णप्रसाद न्यौपाने

परिचय

वैदेशिक रोजगार भन्नाले विदेशमा गरिने रोजगार भन्ने बुझिन्छ। संख्यात्मक रुपमा फरक भए पनि प्रायःजसो देशका मानिस आफ्नो देशबाट अर्को देशमा गएर काम गर्दछन्। नेपालको इतिहास हेर्दा पनि अरनिको वास्तु कलाकारको रुपमा चीन गएको र काम गरेको उदाहरण भेटिन्छ। भारतमा धेरै वर्ष अगाडि देखि कृषि मजदुरका रुपमा काम गर्न नेपालीहरु जान थालेको अनुमान गरिन्छ।

वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्याङ्क अनुसार आ.व २०८०/०८१ मा नेपालबाट विभिन्न देशमा श्रम स्वीकृति लिएर कुल ७ लाख ४१ हजार २ सय ९७ (नयाँ र पुनःश्रम स्वीकृति लिएकाहरु) नेपाली वैदेशिक रोजगारमा गएका थिए। जसमध्ये पुरुष ६ लाख ६१ हजार १ सय २५ जना र महिला ८० हजार १ सय ७२ जना थिए। आ.व. २०५१/०५२ देखि आ.व.२०८०/२०८१ सम्ममा जम्मा ५६ लाख नेपाली श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा गएको पाइन्छ।

वैदेशिक रोजगारबाट आ.व. २०८०/०८१ मा १४ खर्ब ४५ अर्ब ३२ करोड रुपैयाँ विप्रेषणको रुपमा नेपाल आएको पाइन्छ। यसले नेपाली अर्थतन्त्रलाई चलायमान बनाएको छ। करिब ५६ प्रतिशत घरधुरीमा नेपाली रेमिटान्स प्रत्यक्ष रुपमा पुगेको छ।

तर वैदेशिक रोजगारले रेमिटान्स मात्र ल्याएको छैन, यसले सामाजिक र आर्थिक समस्या पनि ल्याएको छ। आ.व. २०५०/२०५१ देखि २०८०/२०८१ सम्ममा १४ हजार २ सय २४ जना नेपालीले वैदेशिक रोजगारीकै क्रममा मृत्युवरण गरेका छन। अर्कातर्फ आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ मा वैदेशिक रोजगार विभागको उद्धार तथा राहत समन्वय शाखा, मुद्दा तथा अनुसन्धान शाखा तथा प्रहरी शाखामा गरी जम्मा ७ हजार ७ सय ६३ उजुरी परेकोमा ३ हजार ८ सय ३७ उजुरी फर्स्यौट भई रु ३० करोड ९३ लाख ८९ हजार ५ सय १२ रुपैयाँ क्षतिपूर्ति भराई दिएकोबाट नै वैदेशिक रोजगार कसुर र यसमा हुने आर्थिक ठगीको अवस्था अनुमान गर्न सकिन्छ।

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कसुरमा प्रशासनिक र न्यायपालिकीय न्याय गरी दुई किसिमका न्याय हुने कानूनी व्यवस्था वैदेशिक रोजगार ऐनले गरेको छ। प्रशासनिक प्रकृतिको न्याय वैदेशिक रोजगार विभागले गर्दछ भने न्यायपालिकीय प्रकृतिको न्याय वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले गर्दछ।

[1] वैदेशिक रोजगार विभाग ताहाचल काठमाडौ, आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ को प्रगति विवरण।

[2] वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ६६(२)

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ का अनुसार वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणलाई देहायका मुद्दामा सुनुवाई गरी फैसला गर्ने अधिकार रहेको छ :

क) इजाजत पत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा वा कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाई दिन्छु भनी झुठो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएको विषय,

ख) इजाजतपत्रवालाले स्वीकृति नलिई कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा, वैदेशिक रोजगारमा लगाई दिन्छु भनी झुठो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएको विषय,

ग) इजाजतपत्रवालाले नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएको विषय,

घ) इजाजतपत्रवालाले सरकारले खुला नगरेको मुलुकमा कामदार पठाएमा वा खुला गरेको मुलुकको प्रवेशाज्ञा लिई खुला नगरेको मुलुकमा कामदार पठाएको विषय,

ङ) लिखत वा प्रतिवेदन लुकाएमा वा हेरफेर गरेको विषय।

माथि उल्लिखित विषयमा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले गरेको फैसलामा चित्त नबुझेमा चित्त नुबुझ्ने पक्षले ३५ दिन भित्र सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिने व्यवस्था छ।

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी विविध प्रकार र तथ्य रहेका उजुरी दर्ता भई ती उजुरीको उठानबाट न्यायपालिकाले विभिन्न प्रकारका फैसला गरेको पाइन्छ। वैदेशिक रोजगार सुरक्षित, मर्यादित होस् भनी र वैदेशिक रोजगारमा संलग्न हुने श्रमिकको मानवअधिकार संरक्षित हुनु पर्दछ भनी यस क्षेत्रमा कार्यरत संघसंस्था, यस विषयका अध्येता तथा स्वयं श्रमिक र सरोकारवालाहरु वैदेशिक रोजगारका मुद्दामा भएका फैसलाका बारेमा जानकारी भएमा यस क्षेत्रमा हुने वकालत अझै प्रभावकारी हुने हेतुले यो विषय यहाँ प्रस्तुत गरेको छु।

वैदेशिक रोजगार मुद्दामा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण र सर्वोच्च अदालतबाट देहायका तथ्यमा देहाय बमोजिमको फैसला भएको पाइन्छ।

१. मुद्दा : दुर्गा दाहालको जाहेरीले नेपाल सरकार विरुद्ध सुचिन्द्र प्रसाद यादव, मुद्दा नं ०७७ –FT –००२४

फैसला गर्ने अदालत : वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण

यस मुद्दामा जाहेरवाला दुर्गा दाहालले जाहेरी दरखास्तमा आफूलाई अमेरिकामा वैदेशिक रोजगारमा पठाई दिन्छु भनी प्रतिवादी सुचिन्द्र प्रसाद यादवले २० लाख रुपैयाँ लिई वैदेशिक रोजगारमा नपठाएकोले वैदेशिक रोजगार ऐन बमोजिम कारवाही गरी बिगो हर्जना भराई पाउँ भनी माग गरेको देखिन्छ।

मुद्दामा प्रमाणको रुपमा सुचिन्द्र प्रसाद यादवले दुर्गा दाहाल (जाहेरवाला) लाई वैदेशिक रोजगारका लागि अमेरिका मुलुकमा पठाई दिन्छु भनी जाहेरवालाबाट २० लाख रुपैयाँ बुझिलिई मिति २०७३/०२/०२ मा गरिदिएको सक्कल लिखत पेश गरेको देखिन्छ।

प्रतिवादी सुचिन्द्र प्रसाद यादवले वैदेशिक रोजगार विभागमा गरेको बयान :

जाहेरवाला दुर्गा दाहाललाई वैदेशिक रोजगारको लागि अमेरिका देशमा पठाउने उद्देश्यले निजसँग २० लाख लिएको छैन। मेरो दुर्गा दाहालसँग चिनजान, लेनदेन, नाता तथा रिसईवि केही छैन। जाहेरीको व्यहोरा झुठा हो। मिति २०७३/०२/०२ को कागजमा भएको सहिछाप मेरो होइन भनी प्रतिवादीले अनुसन्धानका क्रममा वैदेशिक रोजगार विभागमा गरेको बयान कागज।

प्रतिवादी सुचिन्द्र प्रसाद यादवले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा गरेको बयान :

जाहेरवालासँग मेरो चिनजान समेत छैन। मैले जाहेरवालालाई वैदेशिक रोजगारमा अमेरिका पठाइ दिन्छु भनी कुनै रकम लिएको छैन। जाहेरवालाले वैदेशिक रोजगारको लागि बनाएको सक्कल कागजमा भएको सहिछाप मेरो होइन। किर्ते जालसाजी हो। किर्ते जालसाजीमा आफूले काठमाडौ जिल्ला अदालतमा मुद्दा दायर गरेको र विचाराधिन रहेको छ भन्ने प्रतिवादी सुचिन्द्र यादवको वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको बयान कागज।

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट बकपत्र गर्न आउनु भनी पठाएको म्याद जाहेरवालालाई तामेल भए पनि म्याद गुजारी बकपत्र गर्न नआई बसेको अवस्था रहेको देखिन्छ।

यस मुद्दामा पेश गरिएको लिखत उपर काठमाडौं जिल्ला अदालतमा चलेको किर्ते जालसाजी मुद्दामा मिति २०७३/०२/०२ को लिखत कागजलाई किर्ते ठहर गरी किर्ते जालसाजी मुद्दाका प्रतिवादी, यस मुद्दाका जाहेरवाला दुर्गा दाहाललाई १० लाख जरिवाना भएको फैसला वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा पेश भएको देखिन्छ।

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको फैसला :

फौजदारी मुद्दामा प्रतिवादी उपरको कसुर प्रमाणित गर्ने भार वादीमा रहनेमा वादीको गवाह जाहेरवाला बकपत्रको लागि उपस्थित नभएको र अभियोग दाबी साथ पेश भएको लिखत समेत किर्ते मुद्दामा किर्ते ठहरी फैसला भएको देखिएकाले प्रतिवादी सुचिन्द्र प्रसाद यादवलाई वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा १० र ४३ को कसुरमा सोही दफा ४३ बमोजिम सजाय गरी जाहेरवालाको विगो र हर्जना समेत दिलाई पाउँ भन्ने वादीको अभियोग दाबी पुग्न नसकी प्रतिवादी सुचिन्द्र प्रसाद यादवले सफाई पाउने ठहर्छ।

यो मुद्दा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका माननीय अध्यक्ष रमेश कुमार खत्री, सदस्य प्रेम कुमार राई र सदस्य रमादेवी पराजुलीले फैसला गर्नु भएको थियो।

२. सतिश शाह विरुद्ध प्रहरी प्रतिवेदनले नेपाल सरकार, मुद्दा वैदेशिक रोजगार कुसुर, मुद्दा नं. ०६५-CR-०७१२

सर्वोच्च अदालत, निर्णय नं. ९०४६ , ने.का.प. २०७० अंक ८

जाहेरी दरखास्तको व्यहोरा :

यस मुद्दामा प्रतिवादी सतिश शाहले मलाई वैदेशिक रोजगारको लागि अमेरिका पठाइदिन्छु ८ लाख लिई वैदेशिक रोजगारमा नपठाई भारतको दिल्ली हुँदै बम्बईसम्म मात्र पुऱ्याई अलपत्र पारी आफू बेपत्ता भई मेरो रकम फिर्ता नगरी ठगी गरी वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ को दफा २४(२) बमोजिम अपराध गरेको हुँदा निजलाई पक्राउ गरी सोही ऐन बमोजिम कारवाही गरी मबाट लिएको रकम र क्षतिपूर्ति समेत दिलाई भराई पाउँ भन्ने जाहेरवाला मानकुमार श्रेष्ठले श्रम तथा रोजगार विभागमा दिएको जाहेरी दरखास्त।

जाहेरी साथ जाहेरवालाले भारत निवासी विजेन्द्र कुमार शर्मालाई तीन महिनाभित्र दाखिला गर्ने र दाखिला गर्न नसके प्रतिवादी सतिश शाहले जाहेरवालालाई खर्च कटाएर रु. ५ लाख फिर्ता बुझाउने शर्त गरी मिति २०६०/११/२ गते प्रतिवादी सतिश शाहले गरी दिएको सक्कल लिखत जाहेरवाला मानकुमार श्रेष्ठले मिति २०६२/०६/१४ को निवेदन साथ संलग्न राखि पेश गरेको देखिएको।

प्रतिवादीको बयान

जाहेरवाला र म समेतका व्यक्तिहरुले अमेरिका जान भनी भारतीय नागरिक विजेन्द्रकुमार शर्मालाई हामी सवैले रु. १५ लाख २५ हजार भारतीय रकम बुझाएका हौं। निज विजेन्द्रकुमार शर्मासँग म मार्फत जाहेरवालाको सम्पर्क भएको हो र जाहेरवालाले नै रकम दिएका हुन्। मैले जाहेरवालाहरुसँग रकम लिई वैदेशिक रोजगारमा पठाउने गरेको होइन भन्ने प्रतिवादी सतिश शाहको अनुसन्धान अधिकारी समक्षको बयान।

प्रतिवादीको अदालतको बयानः

प्रतिवादी सतिश शाहलाई वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ दफा ३ र २४(२) बमोजिम सजाय गरी जाहेरावालाको विगो ८ लाख रुपैयाँ र सो को ५० प्रतिशतले हुने हर्जना सहित १२ लाख रुपैयाँ जाहेरवालालाई भराई पाउँ भन्ने अभियोग पत्र।

म दमकमा मेसिनरीको काम गर्थे भनें विजेन्द्रकुमार शर्मा केरियरको काम गरी सामान ल्याउने गर्दथे। विजेन्द्रकुमार शर्मासँग मानकुमार श्रेष्ठको चिनजान मैले गराएको हो। म, विकास बस्नेत, सोमनाथ रिजाल र मानकुमार श्रेष्ठ समेत विजेन्द्रकुमार श्रेष्ठ मार्फत अमेरिका जाने भनी हामीहरु निजको घर भारत गाजियावाद गई मानकुमार श्रेष्ठले उक्त रकम दिएका हुन। निजले सो रकम मलाई दिएका होइनन्। विजेन्द्रकुमार शर्मालाई मैले अमेरिका जान भनी ३ लाख ३७ हजार भारतीय रुपैयाँ दिएकोमा मलाई समेत विचल्लीमा पारे। मेले गाजियाबाद (उत्तर प्रदेश) मा विजेन्द्रकुमारलाई मुद्दा हालेको छु। मैले

मानकुमार श्रेष्ठलाई वैदेशिक रोजगारको लागि अमेरिका पठाई दिन्छु भनी आठ लाख लिएको होइन। मानकुमार श्रेष्ठले विजेन्द्रकुमार शर्मालाई आफैंले रकम दिएका हुन्। मैले निजलाई अमेरिका पठाई दिन्छु भनी कुनै रकम नलिएको हुँदा म निर्दोष छु अभियोग दाबीबाट सफाई पाउँ भन्ने प्रतिवादी सतिश शाहको अदालतको बयान।

झापा जिल्ला अदालतको फैसला

यी प्रतिवादी सहित विदेश जान भनी मुम्बई पुगि फर्कि आएको र विजेन्द्र शर्मा भन्ने भारतीय व्यक्तिले झुक्याई भागेको कुरा दुवै पक्षले स्वीकार गरेको, भारतीय व्यक्तिले विदेश पठाउने भनी रकम लिएको कुरा देखिएको र पीडित मानकुमार श्रेष्ठकै बकपत्रले सकारेको, दिल्लीस्थित दूतावासको पत्र समेतले प्रतिवादीको दोष नदेखिई प्रतिवादी समेत मर्कामा परेको भन्ने कुरा स्थापित भएको हुँदा अभियोग दाबी प्रमाणित भएको मान्न मिलेन। प्रतिवादी सतिश शाहले आरोपित कसुरबाट सफाई पाउने ठहर्छ भन्ने झापा जिल्ला अदालतबाट २०६४/०२/२२ को फैसला।

पुनरावेदन अदालत ईलामको फैसला।

जाहेरवालाले प्रतिवादीलाई रु ८ लाख दिएको भन्ने तथ्ययुक्त कुनै प्रमाण नभएको, ५ लाख भन्दा बढीको दायित्व प्रतिवादीले स्वीकार नगरेकोले अभियोग दाबी बमोजिमको रु. ८ लाख नै र सो को कानून बमोजिमको क्षतिपूर्ति भराई दिनु पर्ने भन्ने अभियोग दाबीसँग सहमत हुन सकिएन। तसर्थ, मिति २०६१/११/२ मा प्रतिवादीले दायित्व व्यहोर्न मञ्जुरी जनाई गरिदिएको लिखतबाट देखिएको रु. ५ लाख र सो को ५० प्रतिशतले हुने हर्जना रकम समेत गरी जम्मा ७ लाख ५० हजार मात्र भरी पाउने र प्रत्यर्थी प्रतिवादीलाई उक्त दफा बमोजिम विदेश पठाई सकेको अवस्था भए तजबिजी रु.५० हजार जरिवाना हुनेमा त्यसरी पठाई नसकेको अवस्था नदेखिँदा, सो को आधा रकम रु. २५ हजार जरिवाना समेत हुने ठहर्छ भन्ने पुनरावेदन अदालत ईलामको फैसला।

सर्वोच्च अदालतको फैसला

मिति २०६१/११/२ मा प्रतिवादीले गरी दिएको लिखतको सार व्यहोरालाई हेर्दा निजको दायित्व विजेन्द्रकुमार शर्मालाई तीन महिना भित्र उपस्थित गराउनुपर्ने, सो समयमा उपस्थित गराउन नसके ५ लाख बुझाउनुपर्ने भन्ने देखिन्छ। यस अनुसार विजेन्द्रकुमार शर्मालाई उपस्थित गराउँदा कुनै कसुर नहुने, तर उपस्थित गराउन नसक्दा कसुर हुने स्थिति र अवस्था आउँदा विरोधाभास रहेको देखिन आउँछ। मिति २०६१/११/२ को कागजको व्यहोरालाई हेर्दा पुनरावेदक प्रतिवादीले रकम लिएर खाएको देखिदैन। प्रतिवादीले रकम लिएर खाएको भए तेस्रो व्यक्ति विजेन्द्र शर्मालाई उपस्थित गराउनुपर्ने शर्त बन्देज राख्नुपर्ने आवश्यकता नै रहने देखिदैन। शर्त कबुल अनुसार मानिस उपस्थित गराउन नसकिएको स्थितिमा देवानी दायित्वसम्म आकर्षित हुन सक्ने देखिन्छ।

प्रतिवादीले जाहेरवालालाई रकम तिर्नु बुझाउनुपर्ने दायित्व भएमा कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम जाहेरवालाले दिलाई भराई पाउने नै देखिनाले प्रतिवादी सतिश शाहलाई अभियोग दाबी बमोजिम कसुर ठहर हुने गरी पुनरावेदन अदालत ईलामबाट भएको फैसला मिलेको नदेखिँदा उल्टि भई प्रतिवादीले अभियोग दाबीबाट सफाई पाउने ठहर्छ ।

३. बुद्धिमान सुनारको जाहेरीले नेपाल सरकार विरुद्ध टिका माया सुनार, तिवारी, मुद्दा वैदेशिक रोजगार, मुद्दा नं ०६८ -CR-०१०२, सर्वोच्च अदालत

जाहेरी दरखास्तको व्यहोरा :

प्रतिवादी टिका माया सुनारले मलाई वैदेशिक रोजगारको लागि बेलायत पठाउन भनी रु. ७ लाख ९३ हजार र सक्कल राहदानी लिई तीन महिना भित्र वैदेशिक रोजगारमा पठाउने छु, पठाउन नसके वैदेशिक रोजगार ऐन बमोजिम कारवाही गरी उक्त रकम र क्षतिपूर्तिको रकम लिनुहोला भन्ने व्यहोराको कागज गरी दिनु भएकोमा बारम्बार ताकेता गर्दा मलाई रोजगारमा नपठाई रकम र राहदानी समेत नदिई आलटाल गरी ठगी गरेकाले विपक्षीलाई वैदेशिक रोजगार विभागबाट पक्राउ गरी उक्त रकम रु. ७ लाख ९३ हजार, सो को ५० प्रतिशतले हुने हर्जना भराई, मेरो पासपोर्ट समेत फिर्ता गराई पाउँ भन्ने बुद्धिमान सुनारले वैदेशिक रोजगार विभागमा दिएको जाहेरी दरखास्त ।

प्रतिवादीको बयान : मेरो पहिलो श्रीमान ब्रिटिस आर्मीमा काम गर्नु हुन्थ्यो । सेवामा रहँदै वहाँको मृत्यु भयो । वहाँले पाउने रकम तथा अन्य ब्रिटिस आर्मीले पाउने रकम लिनका लागि लाग्ने खर्च बुद्धिमान सुनारले लगानी गर्ने र ब्रिटिस आर्मीबाट आउने रकम हामी दुवैले आधा आधा लिन मञ्जुर भई निज बुद्धिमान सुनारले मलाई पैसा दिएका हुन् । मैले आफैं ब्रिटिस आर्मीको काम गर्न नजान्ने भएकाले तेह्रथुम घर भएको बलबहादुर लिम्बुलाई उक्त रकम दिएकी हुँ । त्यसपछि निजको मसँग सम्पर्क छैन र पाउने सुविधा पनि पाएकी छैन । निज बुद्धिमान सुनुवारको पासपोर्ट मैले लिएकी पनि होइन । निजसँग रकम लिएको हो तर वैदेशिक रोजगारमा पठाउन लिएको होइन । मैले पढे लेखेकी छैन, उक्त कागज मैले पढ्न जानिन, मलाई पढेर सुनाएनन्, घरायासी लेनदेन भनेकाले मैले सही गरिदिएकी हुँ । निजसँग लिएको रकम रु. ४ लाख ५० हजार मध्ये १ लाख २३ हजार फिर्ता गरिसकेकी छ । बाँकी रकम केही समय पाए पछि फिर्ता गर्नेछु । वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने इजाजत लिएकी छैन भन्ने टिकामाया सुनुवारले गरेको बयान कागज ।

प्रतिवादीको बयान :

जाहेरवाला बुद्धिमान सुनार मैले ५ वर्ष देखि टिका लगाई दिएको भाई पर्दछन्, निज जाहेरवालालाई मैले वैदेशिक रोजगारका लागि पठाउन भनी रु.७ लखा ९३ हजार लिएको भन्ने कुरा झूठा हो । सत्य

कुरा के हो भने २०६३ साल भदौ महिना तिर मेरो श्रीमान जडिबुटीको काम गर्ने हुँदा आवश्यक परेकाले जाहेरवालासँग तीन पटक गरेर रु. २५ हजार रकम लिएकी थिएँ । सो रकम मैले तीन पटक गरेर फिर्ता गरेकी छु । सो रुपैयाँ दिई सकेपछि ब्याज समेत दिनु पर्छ भनी माग गरेका थिए, मैले भएको बेला दिउँला भनेकी थिएँ । यतिकैमा निजले बालाजु चौकीमा लगि एक दिन एक रात राखि मिलापत्र गर्नुपर्छ भनी त्यस्तो कागज गराएछन्, पढी नसुनाई बेलुका तिर निजका आफ्ना मानिसहरु भेला जम्मा भई मेरो हात समाई सहिछाप गरेका थिए । यस्तो व्यहोराको कागज भनी मलाई थाहा थिएन । मैले २०६६/१०/६ गते पक्राउ परेपछि थाहा पाएकी हुँ । अनुसन्धान अधिकारी समक्षको बयान व्यहोरा त्यस बखत आत्तिएर भनेकी हुँ भन्ने वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको बयान ।

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको फैसला :

प्रतिवादीले जाहेरवालाबाट वैदेशिक रोजगारमा पठाउने प्रयोजनको लागि रकम लिएको नदेखिएको एवम् लेनदेनमा सम्बद्ध निकायमा उजुरी गरे कानून बमोजिम हुने नै हुँदा अभियोग दाबी बमोजिम प्रतिवादीले यस मुद्दाबाट दायित्व व्यहोर्नुपर्ने देखिन आएन । अतः प्रतिवादी टिकामाया सुनार (तिवारी) ले आरोपित कसुरबाट सफाई पाउने ठहर्छ भन्ने मिति २०६७/०७/२३ मा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिरणबाट भएको फैसला ।

सर्वोच्च अदालतको फैसला :

वैदेशिक रोजगारमा पठाउने प्रयोजनका लागि रकम लिएको तथ्य स्थापित नभए पनि लिखतमा उल्लिखित रकम लिएको कुरा अन्यथा प्रमाणित नभएसम्म प्रतिवादीलाई देवानी दायित्व (Civil Liability) अन्तर्गत लिखत बमोजिमको रकम कानून बमोजिम असुल गर्न पाउने नै हुँदा अभियोग दाबी बमोजिम प्रतिवादीले यस मुद्दाबाट फौजदारी दायित्व (Criminal Liability) व्यहोर्नुपर्ने अवस्था नदेखिँदा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट प्रतिवादीले सफाई पाउने गरी भएको फैसला अन्यथा मान्नु पर्ने अवस्था आएन ।

४. ठाकुर घले समेत विरुद्ध Worldwide Asian Manpower Service Pvt.Ltd. का तत्कालिन शेयरधनी लक्ष्मी गुरुङ्ग समेत, मुद्दा वैदेशिक रोजगार कसुर, ने.का.प. २०७७ अंक ४, निर्णय नं. १०४८७.

जाहेरी दरखास्त :

हामी जाहेरवालालाई प्रतिवादी लक्ष्मी गुरुङ्गले वैदेशिक रोजगारका लागि तान्जानिया मुलुकमा पठाई दिन्छु भनी निजको अफिस Worldwide Asian Manpower Service Pvt.Ltd. (इजाजतपत्र नं. ७५०) बसुन्धरामा मिति २०६९/६/३० गते हामीहरु ठाकुर घलेबाट ३ लाख २५ हजार, चन्द्रबहादुर पाण्डेबाट

८७ हजार, कृष्णबहादुर तामाङ्गबाट २ लाख ५२ हजार, फूलबहादुर तामाङ्गबाट २ लाख ३९ हजार, रामचन्द्र पोखरेलबाट २ लाख ०९ हजार, राजु घिमिरेबाट ३ लाख ३५ हजार, नारायणकाजी मगरबाट ९० हजार, मानबहादुर थापाबाट २ लाख ३५ हजार, मंगलबहादुर गुरुङ्गबाट २ लाख १८ हजार, सुरेश वाईवाबाट मिति २०६८/०९/०५ मा ३ लाख, गणेशबहादुर पाण्डेबाट ०६९/०५/२९ मा आफैंलाई भुक्तानी हुने गरी दिएको चेकबाट रु. ४ लाख ५० हजार लिई रसिद कागज समेत बनाई दिई वैदेशिक रोजगारको लागि तान्जानिया नपठाई रकम समेत फिर्ता नगरेकाले निज लक्ष्मी गुरुङ्गलाई वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ बमोजिम कारवाही गरी विगो तथा हर्जना दिलाई भराई पाउँ भन्ने समेत व्यहोराको जाहेरवालाहरु ठाकुर घले समेत जना ११ को संयुक्त जाहेरी दरखास्त ।

प्रतिवादी लक्ष्मी गुरुङ्गको बयान

जाहेरवालाहरुलाई तान्जानिया भने पनि दुबईको सेक्युरिटी गार्डमा पठाउन भनी रकम लिएको रु. २६ लाख रकम मध्येका जाहेरवालाहरु ठाकुर घलेको रु. २ लाख ७० हजार, सुरेश वाईवाको १ लाख ६० हजार, गणेश कुमार पाण्डेको रु. ३ लाख रकम मात्र बाँकी छ । निजहरुको अरु रकम तुम्लिङटार प्रहरी चौकीमा बुझाएको हो । अन्य उजुरीकर्ताहरुले पेश गरेको रकम सही हो र म तिर्ने छु भन्ने समेत व्यहोराको प्रतिवादी लक्ष्मी गुरुङ्गले वैदेशिक रोजगार विभागमा गरेको बयान ।

अभियोग पत्रः

प्रतिवादी लक्ष्मी गुरुङ्गले जाहेरवालाहरुलाई तान्जानिया मुलुकमा पठाई दिन्छु भनी झुठा आश्वासन प्रलोभनमा पारी जाहेरवालाहरुलाई भनेबमोजिमको मुलुकमा नपठाई बुझि लिएको रकम समेत फिर्ता नगरेको हुँदा निज प्रतिवादी लक्ष्मी गुरुङ्गको उक्त कार्य वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ४४ विपरीतको कसुर अपराध भए गरेको देखिँदा निज प्रतिवादीलाई सोही ऐनको दफा ४४ सजाय गरी विगो रकम र सो को ५० प्रतिशतले हुने हर्जना समेत गरी रु.३९ लाख ६० हजार प्रतिवादी लक्ष्मी गुरुङ्गबाट जाहेरवालालाई दिलाई भराई पाउँ भन्ने अभियोग पत्र ।

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको फैसला :

जाहेरवालाहरुबाट लिएको रकम मध्ये केही रकम बुझाई सकेको छु भनी प्रतिवादीले जिकिर लिएको भए पनि सो तथ्य पुष्टि हुने प्रमाण प्रतिवादीले दिन सकेको देखिँदैन र भनिए बमोजिमको मुलुकमा जाहेरवालाहरुलाई नपठाएको तथ्यलाई प्रतिवादीले स्वीकार गरेको हुँदा उल्लिखित तथ्य प्रमाणहरुले प्रतिवादीले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ४४ बमोजिमको कसुर गरेको पुष्टि भएकाले अभियोग दाबी बमोजिम निज प्रतिवादीलाई ऐ. ऐनको दफा ४४ ले ३ वर्ष कैद र तीन लाख रुपैयाँ जरिवाना भई जाहेरवालाहरुले दाबी बमोजिम विगो र हर्जना समेत भरी पाउने ठहर्छ भन्ने वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, काठमाडौंबाट मिति २०७५/०१/१० मा भएको फैसला ।

५. नमिता देवको जाहेरीले नेपाल सरकार विरुद्ध पाल्पा जिल्ला बगनासकाली गा.पा. वडा नं ७ बस्ने टिका कुमारी थापा, मुद्दा वैदेशिक रोजगार कसुर, निर्णय नं. १०६५६, ने.का.प. २०७८ अंक ४, पूर्ण इजलास।

जाहेरी दरखास्त :

प्रतिवादी टिका कुमारी थापाले मलाई साइप्रस देशमा म भरपर्दो माध्यमबाट ब्युटिसियन पदमा काममा लगाई दिन्छु भनी तीन महिना भित्र वैदेशिक रोजगारमा पठाउने शर्तमा मबाट मिति २०६९/०१/०७ मा रु. ९ लाख ५० हजार रुपैयाँ लिई वैदेशिक रोजगारमा नपठाएकाले वैदेशिक रोजगार ऐन अनुसार कारवाही गरी मेरो विगो रु. ९ लाख ५० हजार र सो को कानून बमोजिम हुन आउने हर्जना रकम दिलाई भराई हदैसम्म सजाय गरी पाउँ भन्ने व्यहोराको नमिता देवको मिति २०७२/११/१८ मा वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता भएको जाहेरी दरखास्त।

प्रतिवादी टिका कुमारी थापाको अनुसन्धान अधिकृत समक्षको बयान :

मैले जाहेरवाला नमिता देवलाई वैदेशिक रोजगारमा साइप्रस देश पठाइदिन्छु भनी रकम लिएको छैन। निज जाहेरवाला र मसँगै ढुकुटी खेल्थ्यौं। सो ढुकुटी खेल्ने क्रममा मैले जाहेरवालाबाट करिब दुई वर्ष अगाडि रु ४ लाख रुपैयाँ लिएको थिएँ। सो वापत मैले निजलाई मेरो नामको जग्गा दिन तयार भएको थिएँ। तर जाहेरवालाले मलाई झुक्यानमा पारी बैना कागज भनी वैदेशिक रोजगारको कागजमा सही गराएको रहेछ। सो सक्कल लिखत कागजमा भएको सही मेरै हो, औंठाछाप कसको हो यकिन भएन। सो लिखतमा लेखेको व्यहोरा झुठा हो। उक्त लिखत कागजमा लेखिएको रकम मैले लिएको छैन भन्ने व्यहोराको प्रतिवादी टिका कुमारी थापाले अनुसन्धान अधिकृत समक्ष गरेको बयान।

प्रतिवादी टिका कुमारी थापाको कार्य वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा १० र ४३ विपरीतको कसुर भए गरेको देखिँदा निज प्रतिवादी टिका कुमारी थापालाई ऐनको दफा ४३ बमोजिमको सजाय गरी पाउन र जाहेरवालाबाट लिए खाएको विगो रु. ९ लाख ५० हजार र सो को ५० प्रतिशतले हुन आउने हर्जना रकम रु. ४ लाख ७५ हजार समेत गरी जम्मा रु. १४ लाख २५ हजार प्रतिवादी टिका कुमारी थापाबाट जाहेरवाला नमिता देवलाई भराई पाउँ भन्ने व्यहोराको वादी नेपाल सरकारको अभियोग पत्र।

प्रतिवादी टिका कुमारी थापाले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा गरेको बयान

जाहेरी दरखास्तको व्यहोरा पढी बाची सुनि पाएँ। म वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी काम गर्दिन। जाहेरवाला र मेरोबीच भएको ढुकुटी सम्बन्धी कारोबारमा जग्गाको बैना गर्ने भनेर कागज गराएका हुन्। जाहेरवालीले १० लाखको ढुकुटी खेलाएकी थिईन। मैले सो ढुकुटीबाट ४ लाख बुझि लिएकी थिएँ। कागज जाहेरवालाको मान्छेले तयार गरी ल्याएको थियो, मलाई पढ्न समेत दिएनन्। बैनाको कागज भनी झुक्याई

जबरजस्ती सहिछाप गर्न लगाएका थिए। हाल आएर मात्र वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कागज भनी थाहा पाएकी हुँ। मैले निजलाई साइप्रस पठाउने भनी रकम लिईं नपठाएको भन्ने व्यहोरा झुठा हो। वैदेशिक रोजगार गर्ने अनुमति लिएको छैन। मैले अभियोग दाबी अनुसारको कसुर नगरेको हुँदा सजाय हुनुपर्ने होइन भन्ने व्यहोराको प्रतिवादी टिका कुमारी थापाले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा गरेको बयान।

जाहेरवाला नमिता देवले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा गरेको बकपत्र।

मिति २०७२/११/१८ गतेको जाहरी दरखास्तमा लेखिएको व्यहोरा तथा सहिछाप मेरो आफ्नै हो। मैले वैदेशिक रोजगारमा साइप्रस मुलुकमा जान भनी प्रतिवादी टिका कुमारी थापालाई रकम दिएको थिएँ। प्रतिवादीलाई रकम बुझाएको लिखत जाहेरी साथ पेश गरेकी छु । मलाई यी प्रतिवादीले वैदेशिक रोजगारमा साइप्रस मुलुकमा पठाईनन् र लिएको रकम समेत फिर्ता दिईनन्। मैले निजलाई दिएको रकम दिलाई भराईपाउँ भन्ने समेत व्यहोराको जाहेरवाला नमिता देवले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा गरेको बकपत्र।

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट भएको फैसला :

निज प्रतिवादीले वैदेशिक रोजगारमा साइप्रस देशमा पठाउने भनी जाहेरवालाबाट रकम लिई वैदेशिक रोजगारमा पनि नपठाउने र रकम पनि फिर्ता नगर्ने समेतका कार्य वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा १० र ४३ विपरीतको कसुर र र अपराध भएको देखिँदा प्रतिवादी टिका कुमारी थापालाई ऐ. ऐनको दफा ४३ बमोजिमको सजाय १ वर्ष ६ महिना कैद र रु. १ लाख ५० हजार रुपैयाँ जरिवाना हुने साथै जाहेरवालाले अभियोग पत्रमा मागदाबी गरे बमोजिमको विगो र हर्जना वापतको जम्मा रु १४ लाख २५ हजार रुपैयाँ समेत प्रतिवादीबाट भराई पाउने ठहर्छ भन्ने वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट २०७३/०३/०७ मा भएको फैसला।

प्रतिवादी टिका कुमारी थापाले सर्वोच्च अदालतमा दायर गरेको पुनरावेदन पत्र :

वैदेशिक रोजगारमा पठाउने उद्देश्य नराखी गरिएको लेनदेनमा वैदेशिक रोजगार ऐन आकर्षित हुने नभई मुलुकी ऐन, लेनदेन व्यवहारको महल आकर्षित हुन्छ। मैले बयानका क्रममा पनि जाहेरवालाको लिखतलाई समर्थन हुने गरी बयान नगरेको अवस्थामा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट भएको त्रुटिपूर्ण फैसला बदर गरीपाउँ भन्ने प्रतिवादी टिका कुमारी थापाले सर्वोच्च अदालतमा दायर गरेको पुनरावेदन पत्र।

सर्वोच्च अदालतको फैसला

हरेक मुद्दामा पक्षले अदालत वा न्यायीक निकाय समक्ष प्रस्तुत हुँदा कसरी के कुन प्रमाणका साथ कुन प्रकृतिबाट बयान गरेको छ, निजले भनेको र पेश गरेको प्रमाणबीच तादम्यता छ छैन, कुन अवस्था

परिस्थितिमा त्यस्तो कागज गर्नु परेको हो, सहमतिमा कागज गरेको होइन भने कानूनी उपचार खोजेको छ छैन, सो स्पष्ट रुपमा राख्नु पर्ने । अन्य तथ्य र प्रमाणले पुष्टि गर्न नसकेको अवस्थामा अनुसन्धान र न्यायाधिकरणमा गरिएको अपुष्ट बयानमा अन्य कारोबारको सन्दर्भमा कागज भएको हो भनी लिएको जिकिरका आधारमा विना तथ्य र प्रमाण पेश भएको लिखतलाई अन्य व्यवहार मिलान गर्ने सन्दर्भमा भएको होला भनी अनुमान गर्न नसकिने भनी प्रतिवादीको पुनरावेदन खारेज गरी वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले मिति २०७३/०३/०७ मा गरेको फैसलालाई सदर गरेको छ ।

निष्कर्ष:

माथि उल्लिखित तथ्य र फैसला हेर्दा एउट मुद्दामा जाहेरवाला अदालतमा वकपत्र गर्न उपस्थित नभएको र जाहेरवालाले पेश गरेको लिखत किर्ते मुद्दामा जिल्ला अदालतबाट किर्ते ठहर भई सकेको अवस्थामा वैदेशिक रोजगार कसुर ठहर हुन नसकेको देखिएको छ ।

दोस्रो मुद्दामा जुन व्यक्ति उपर अभियोग लगाईएको हो सो व्यक्ति स्वयं वैदेशिक रोजगारमा जाने देखिएको, अभियुक्तले चिनाई दिएको र ठगी गर्ने व्यक्तिलाई उपस्थित गराउँछु, गराउन नसके रुपैयाँ तिर्छु भनी गरिदिएको कागजबाट वैदेशिक रोजगार नठहरेको देखिएको छ ।

तेस्रो मुद्दामा अन्य प्रयोजनका लागि रुपैयाँ लिएको तथ्य स्थापित भएकोमा वैदेशिक रोजगार नठहर्ने । विगो रकम जाहेरवालाले अन्य कानून बमोजिम दाबी गरी दिलाई पाउने भन्ने फैसला भएको पाइन्छ ।

चौथो मुद्दामा वैदेशिक रोजगारमा पठाई दिन्छु भनी रकम बुझि लिई इजाजतवाला कम्पनीको भरपाई समेत बनाई जाहेरवालालाई दिएको देखिएको अवस्थामा इजाजतपत्रवाला कम्पनीका सञ्चालकलाई दफा ४४ बमोजिम सजाय भई जाहेरवालाको विगो र हर्जना दिलाई पाउने ठहरेको पाइन्छ ।

पाँचौ मुद्दामा ढुकुटी खेल्ने सिलसिलामा रुपैयाँ लिएको हो, वैदेशिक रोजगारको होइन भनिए पनि प्रतिवादीले सो ढुकुटी खेलेको रकम लिएको भन्ने पुष्टि हुने प्रमाण पुऱ्याउन नसकेकाले प्रतिवादीको पुनरावेदन जिकिर नपुग्ने, प्रतिवादीलाई सजाय हुने र जाहेरवालाले अभियोग बमोजिम दाबीको विगो र हर्जना रकम पाउने फैसला भएको पाइन्छ ।

यसरी विभिन्न तथ्यका मुद्दामा भएका भिन्न फैसलाले प्रमाणको महत्वलाई झल्काएका छन् । त्यसैले वैदेशिक रोजगार कसुर भनेर आरोप लगाउनु मात्र पनि पर्याप्त हुँदैन, पुष्टि हुनुपर्छ भन्ने माथिका फैसलाको निष्कर्ष देखिन्छ ।

अधिवक्ता कृष्णप्रसाद न्यौपाने:- लेखक आप्रवासी श्रमिकको न्यायमा पहुँचको सुनिश्चितताकालागि लामो समयदेखि अग्रणी भूमिकामा क्रियाशील हुनुहुन्छ । वहाँ कानून व्यवसायीहरुको सामाजिक संस्था पिपुल फोरमका संस्थापक हुनुहुन्छ ।

वर्तमानको कसीमा राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन नीति, २०८२

सुनिल न्यौपान

वि.सं. २०६८ सालमा जारी गरिएको वैदेशिक रोजगार नीति मुलतः ५ वर्षका लागि बनाइएको थियो । सो नीतिले तत्कालिन आवश्यकतालाई सम्बोधन गरेपनि वर्षौंसम्म सोही नीति कार्यान्वयनमा रहँदा त्यसले पछिल्लो कालमा देखिएका विषयलाई सम्बोधन गर्न सकेन । तसर्थ, नेपालको नागरिक समाज र ट्रेड यूनियनहरुले नयाँ नीतिका लागि बहस, पैरवी गर्दै आएका थिए । सोही परिवेशमा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले गठन गरेको विज्ञ समूहले गरेको मस्यौदामा आधारित रहेर सरकारले नयाँ राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन नीति, २०८२ जारी गरेको छ । वि.सं. २०८२ श्रावण १८ गते बसेको मन्त्रिपरिषद बैठकबाट पारित सो नीतिले वर्षौंदेखि उठाउँदै आएका थुप्रै विषयहरुलाई सम्बोधन गरेको छ ।

सुरक्षित वैदेशिक रोजगारको विषयमा धेरै वर्षदेखि वकालत गर्दै आएका नागरिक समाजकै प्रतिनिधिहरुको नेतृत्व र सहभागितामा गठित विज्ञ समूहद्वारा मस्यौदा तयार पारिएका कारण पनि नयाँ नीति धेरै हदसम्म प्रगतिशील छ । सो नीतिले वर्तमान समयमा उठ्दै आएका धेरै मुद्दाहरुलाई सम्बोधन पनि गरेको छ । नीतिले संघीयताको मर्म बमोजिमका कतिपय विषयहरुमा प्रदेश र स्थानीय सरकारहरुको सहभागितालाई व्यवस्थित गर्ने काम पनि गरेको छ जुन यसको सबल पक्ष हो ।

वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापनमा स्थानीय सरकार र स्थानीय अधिकारीहरुको भूमिका

नयाँ नीतिमा श्रम आप्रवासनका सेवा तथा प्रक्रियालाई संघीयता अनुरुप पुनर्संरचना गर्ने उल्लेख गरिएको छ । आप्रवासन सम्बन्धी सेवा प्रवाहलाई श्रमिकमैत्री बनाउँदै प्रदेश र स्थानीयतहसम्म विस्तार गर्ने विषय नीतिमा समेटिएको छ ।

नीति तथा कानूनमा संघ, प्रदेश र स्थानीयतहका काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी थप स्पष्ट गरिने उल्लेख गर्दै स्थानीयतहस्थित रोजगार सेवा केन्द्रलाई रुपान्तरण गर्दै श्रम आप्रवासनको एकल बिन्दु सेवा केन्द्र (वान स्टप सर्भिस) का रुपमा विकास गर्ने नयाँ नीतिमा उल्लेख गरिएको छ ।

श्रम आप्रवासन व्यवस्थापनमा संघ, प्रदेश र स्थानीयतहबीच समन्वय र सहकार्य गरिने भन्दै नीतिले कानूनी रुपमा स्थापित विषयगत समितिहरुलाई थप क्रियाशील र सक्रिय बनाउने उल्लेख गरेको छ ।

पूर्वप्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम र श्रम आप्रवासनसम्बन्धी सूचना प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन अभिमुखीकरण सेवाहरुलाई स्थानीयतहसम्म बिस्तार गर्ने विषय महत्वपूर्ण विषय हो । नयाँ नीतिले वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरुलाई प्रदान गरिने त्यस्तो सेवालाई स्थानीयतहसम्म पुर्‍याउने लक्ष्य राखेको छ ।

नीतिले श्रम आप्रवासनसम्बन्धी विवाद तथा क्षतिपूर्तिसँग सम्बन्धित विषयलाई जिल्ला प्रशासन कार्यालय र जिल्ला अदालतबाट नै समाधान गर्ने गरी कानूनी प्रबन्ध गर्ने व्यवस्था गरेको छ। सो विषय आगामी तीन वर्षभित्रमा कार्यान्वयन गरिसक्ने कार्ययोजनाको लक्ष्य महत्वपूर्ण पक्ष हो । वैदेशिक रोजगारीका ठगी सम्बन्धी मुद्दाको न्याय निरुपण काठमाडौं स्थित निकायहरुबाट मात्र हुने व्यवस्थाले ठगी लगायत अन्यायमा परेका श्रमिकले बढी झण्झट खेप्नु परेको गुनासो पश्चात केही नेपाल ऐन संशोधन, २०७५ पश्चात व्यक्तिगत ठगीका घटनामा जिल्ला प्रशासन कार्यालयले नै मेलमिलाप गराउन सक्ने प्रावधान हाल कार्यान्वयनमा छ । यसले व्यक्तिगत ठगीका घटनामा धेरै जिल्लामा पीडितहरुले छिटोछरितो रुपमा सेवा प्राप्त गर्न थालिसकेका छन् । वैदेशिक रोजगारको मुद्दा जिल्ला तहका अदालतहरुबाट नै छिनोफानो गर्ने र हाल वैदेशिक रोजगार विभागलाई प्रदान गरिएको मुद्दाको तहकिकात गर्ने जिम्मेवारी हटाइनु पर्ने आवाज नागरिक समाजले विगत लामो समयदेखि उठाउँदै आएको छ। यहि विषयलाई नयाँ नीतिले सम्बोधन गर्न खोजेको हो । यसैगरी वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट प्रदान गरिने न्यायिक सेवाहरुलाई प्रदेश तहसम्म विस्तार गरिने, वैदेशिक रोजगार बोर्डलाई पुनर्सरचना गर्नुका सार्थ बोर्डको कार्यलाई सरल, प्रभावकारी र श्रमिकमैत्री बनाउने लक्ष्य पनि नीतिले लिएको छ। यो सकारात्मक पक्ष हो । तर नीतिमा समेटिएका यी विषयलाई कार्यान्वयनमा लैजान वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ मा संशोधन हुनु आवश्यक छ। श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले हाल सो ऐन संशोधनको पनि गृहकार्य गरिरहेका कारण नीति अनुरुप नै ऐन संशोधनको गृहकार्य अगाडि बढेमा मात्र नीतिले लिएको लक्ष्य पुरा हुनेछ।

पछिल्ला केही वर्षयता मानसिक स्वास्थ्यको विषय उत्तिकै प्राथमिकतामा परेको विषय हो । वैदेशिक रोजगारीमा गएका व्यक्ति वा उनीहरुका परिवारका सदस्यहरुलाई मनोसामाजिक परामर्शको आवश्यकता हुन सक्दछ। सो परिवेशमा नीतिमा वैदेशिक रोजगारीका कारण व्यक्ति तथा परिवारमा उत्पन्न मानसिक समस्याहरुलाई सम्बोधन गर्न स्थानीयतहमार्फत मनोसामाजिक परामर्श सेवा प्रदान गरिने उल्लेख हुनुले यो सेवा विस्तार र निरन्तरताको आधार तयार पार्न सक्दछ। हाल देशका धेरैवटा पालिकाहरुले यस्तो सेवा उपलव्ध गराउन थालिसकेका छन् ।

वैदेशिक रोजगारीमा रहेका श्रमिकले आफ्नो समुदायको विकासका निमित्त पठाएको विप्रेषणको रकममा स्थानीय सरकारले थप विनियोजन गरी सामुदायिक विकास तथा स्थानीय पूर्वाधार निर्माणमा परिचालन गरिने पनि सरकारको नीति रहेको छ। यो सकारात्मक पक्ष हो ।

भर्ना शुल्कमा अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता अनुरुपकै व्यवस्था

राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन नीति, २०८२ ले श्रमिकको भर्ना शुल्क रोजगारदाताले नै व्यहोर्ने प्रणालीको विस्तार र प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने उल्लेख गरेको छ। नीतिमा श्रम आप्रवासनमा स्वच्छ र न्यायोचित भर्ना छनौट प्रणाली अवलम्बन गर्ने, श्रम आप्रवासनसम्बन्धी प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्ने व्यवसायीका

लागि प्रोत्साहन प्रदान गर्न मापदण्ड बनाई सोको कार्यान्वयन गर्न, गराउन प्रभावकारी अनुगमन संयन्त्र निर्माण गरिने उल्लेख छ।

यसैगरी श्रम आप्रवासनमा जाने श्रमिकको भर्ना प्रक्रियालाई पारदर्शी, न्यायोचित र स्वच्छ बनाउन वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई जवाफदेही बनाइने र श्रम आप्रवासनसम्बन्धी व्यवसायीले प्रदान गर्ने सेवाको अनुगमन सूचक तयार गरी निरन्तर अनुगमन गरिने तथा मूल्याङ्कनका आधारमा पुरस्कृत र दण्डित गरिने उल्लेख छ। यो सकारात्मक पक्ष हो।

गन्तव्यमुलुक विशेष व्यवस्था

श्रमिकको आकस्मिक मृत्यु भएमा गन्तव्य मुलुकमा नै शवको पोष्टमार्टम गरिने एवं शव स्वदेश ल्याउने साथै राहत, वीमा, आर्थिक सहायता लगायतका सुविधा प्राप्ति गर्ने प्रक्रियालाई थप सरलीकरण गरिने विषय नीतिमा समेटिएको छ। वैदेशिक रोजगारीका क्रममा युवा उमेरका श्रमिकको मृत्युदर चिन्ताजनक रुपमा रहेको अवस्थामा मृत्युको कारण पहिचानका लागि शवको पोष्टमार्टम उचित रुपमा गरिनुपर्ने आवाज उठ्दै आएको छ। मुख्यतः मृत्यु भएका अधिकांशको मृत्युको कारण प्राकृतिक भनीने गरेका कारण मृत्युको सही कारण पत्ता नलाग्दा मृत्यु श्रृंखला जारी नै रहेको छ। यदि सरकारले नीतिमा उल्लेख गरिए अनुरुप गन्तव्य मुलुकमा नै शवको उचित रुपमा पोष्टमार्टम हुने व्यवस्था गराउन सकेमा मृत्युको श्रृंखलामा केही कमी हुनेछ।

यसैगरी नयाँ नीतिले सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरुमा श्रम आप्रवासनका सबै पक्षलाई समेट्ने, रोजगारीमा गएका श्रमिकहरुको लागि गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताबाट सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदानका लागि द्विपक्षीय सम्झौतामा समावेश गरिने उल्लेख हुनु अर्को सकारात्मक विषय हो। यसले भविष्यमा नेपालको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा नेपाली श्रमिकलाई गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताको योगदान सहित संलग्न गराउने बाटो खोल्नेछ।

नयाँ नीतिको अर्को महत्वपूर्ण पक्ष भनेको यसले भारत केन्द्रित रोजगारीलाई समेट्नु पनि हो। नीतिमा भारतमा काम गर्न जाने नेपाली श्रमिकलाई श्रम आप्रवासन प्रणालीमा समेट्ने, भारतमा काम गर्न जाने नेपालीलाई सुसूचित गर्ने, उनीहरुको तथ्याङ्क संकलन तथा व्यवस्थापन स्थानीयतहस्थित रोजगार सेवा केन्द्रमार्फत गरिने उल्लेख छ। यसैगरी भारतमा काम गर्न जाने नेपाली श्रमिकको अधिकार संरक्षणका लागि विद्यमान वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषजस्तै कानूनबमोजिम उपयुक्त मोडेल निर्माण गरी क्रमशः आबद्ध गराउँदै लगिने उल्लेख गरिएको छ। यसले हाल भारत बाहेकका मुलुकहरुमा रोजगारीका लागि श्रम स्वीकृति लिएर जाने श्रमिक र उनीहरुका परिवारले प्राप्त गर्दै आएको आर्थिक सहायता भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकले पनि प्राप्त गर्ने अवस्था निर्माण हुनेछ।

नीतिले श्रम आप्रवासन चक्रको अन्तिम चरण अर्थात स्वदेश फर्किएकाहरुको पुनःएकीकरण, व्यवस्थापन

र उनीहरुले हासिल गरेको ज्ञान, सीप र पुँजीको परिचालनलाई पनि महत्वका साथ समेटेको छ। नीतिमा श्रम आप्रवासनबाट फर्किएका श्रमिकहरुमा उद्यमशीलता तथा व्यावसायिक क्षमता विकास गर्ने, आप्रवासनबाट फर्किएका कामदारको समाज र परिवारमा सम्मानजनक पुनःएकीकरण गर्ने, श्रम आप्रवासनबाट फर्किएका श्रमिकहरुलाई सञ्जालमा आबद्ध गराई समुदायस्तरमा जनचेतना अभिवृद्धिका लागि परिचालन गरिने उल्लेख गरिएको छ। यसैगरी श्रम आप्रवासनबाट फर्किएका श्रमिकको स्वास्थ्य बीमालाई निरन्तरता हुने व्यवस्था मिलाइने, सीप अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरिने, आप्रवासी श्रमिकका परिवारका सदस्यहरुलाई उद्यमशीलता, सीप विकास र वित्तीय साक्षरतामार्फत उद्यम व्यवसायमा लाग्न प्रेरित गरिने पनि उल्लेख गरिएको छ।

नयाँ नीतिले पहिलो पटक लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यकहरुका विषयमा पनि विशेष व्यवस्थाको विषय समेटेको छ। नीतिमा श्रम आप्रवासनका क्रममा हिंसा, शोषण तथा समस्यामा परेका महिला र लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक समुदायका श्रमिकहरुको पुनःस्थापना तथा सम्मानजनक पुनःएकीकरण गर्न स्थानीयस्तरमा विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गरिने उल्लेख गरिएको छ।

चुनौतीहरु

लामो प्रतिक्षा पश्चात जारी भएको राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन नीति, २०८२ ले वर्तमान समयका थुप्रै आवश्यकतालाई सम्बोधन गरेपनि चुनौतीको चाङ सानो छैन। मुख्यगरी भर्ना शुल्कको विद्यमान बेथिति र त्यसलाई रोजगारदाताले नै भर्ना खर्च लगायतको शुल्क व्यहोर्ने व्यवस्थाको कार्यान्वयन यसको पहिलो चुनौती हो। हाल सरकारले मलेशिया लगायतका मुलुकहरुसँग गरेको श्रम सम्झौताले रोजगारदाताले नै श्रमिकको भर्ना शुल्क लगायतको खर्च व्यहोर्ने ग्यारेण्टी गरेको भएपनि त्यसको कार्यान्वयन फितलो छ। रोजगारीका लागि जान चाहने श्रमिकसँग गैरकानूनी एजेण्ट र उनीहरुकै आडमा अधिकांश मेनपावर कम्पनीहरुले प्रतिव्यक्ति लाखौं उठाइरहँदा पनि सरकार मुकदर्शक बनिरहेको छ। प्रभावकारी अनुगमन, कानून विपरीत काम गर्नेहरुलाई दण्डसजायको अभावमा यो गलत कार्य जारी नै छ। नयाँ नीतिले पनि रोजगारदाताले नै श्रमिकको भर्ना शुल्क लगायतको खर्च व्यहोर्ने व्यवस्थालाई विस्तार गर्ने भनेपनि सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन मुख्य चुनौती हो।

यसैगरी नीतिले संघियताको मर्म अनुरुप वैदेशिक रोजगारीको सेवाप्रवाहमा स्थानीय र प्रदेश सरकारको भूमिका प्रसस्त राखेको छ। देशका धैरै पालिकाहरुले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सेवा प्रवाहमा यस अगाडि देखि नै तत्परता देखाई सेवा सुरु गरिसकेका छन्। विशेषगरी सुरक्षित आप्रवासन (सामी) कार्यक्रमको देशव्यापी विस्तारले पनि स्थानीय र प्रदेश सरकारलाई सुरक्षित वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कार्यक्रम सञ्चालनमा संलग्न गराइसकेको छ। तर स्थानीय र प्रदेश सरकारहरुले बजेट व्यवस्था गरेपनि सेवा प्रवाहलाई चुस्त बनाउनु र त्यसको निरन्तरता अर्को चुनौती हो। अप्ठ्यारोमा परेका श्रमिकलाई स्थानीय र प्रदेश सरकारले द्रुत सेवा उपलब्ध गराउन सकेमा र सेवालाई निरन्तरता दिन सकेमा मात्र

नीतिले कल्पना गरे अनुरुप वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सेवाको स्थानीयकरण प्रभावकारी हुनेछ।

नीतिले गन्तव्यमुलुक केन्द्रित केही व्यवस्था गरेको छ जसको कार्यान्वयनका लागि नेपालका अन्तरसरकारी निकायहरुबीच प्रभावकारी समन्वय जरुरी छ। यसअघि श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, परराष्ट्र मन्त्रालय, गृह मन्त्रालयबीच सो अनुरुपको समन्वय नदेखिएका उदाहरणहरु प्रशस्तै छन्। तसर्थ, यी निकायहरुबीच बलियो समन्वयको खाँचो अर्को चुनौती हो।

नीति कार्यान्वयनका लागि श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले कार्ययोजना पनि तयार पारेको छ। समयसीमा सहितको कार्ययोजना तयार हुनु स्वागतयोग्य कुरा हो। तर सो कार्ययोजना कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार निकाय निरन्तर चनाखो हुन जरुरी छ।

सुनिल न्यौपानेः– लेखक रोजगारी र श्रम आप्रवासनका विषयमा लामो समयदेखि सञ्चारक्षेत्रमा क्रियाशील हुनुहुन्छ। वहाँ www.deshparadesh.com का सम्पादक हुनुहुन्छ। वहाँ श्रम रोजगार पत्रकार समूहका संस्थापक हुनुहुन्छ।

आप्रवासन, मानव बेचबिखन र मानव तस्करीको अवधारणा

अधिवक्ता सोम लुइटेल

(१) **मानव बेचबिखनको परिभाषा**

मानिसलाई बेचबिखन गर्ने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजाने कार्यलाई मानव बेचबिखन भनिन्छ। परम्परागत रुपमा वेश्यावृत्तिमा लगाउने उद्देश्यले गरिने मानव बेचबिखनलाई कानूनले समेटेको थियो भने हाल मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन, २०६४ ले अन्य शोषण गर्ने (जस्तो कि बाध्यकारी श्रम) उद्देश्यले हुने ओसारपसारलाई समेत अपराध मानिएको छ। बेचबिखन र ओसारपसार हुनका लागि शोषण गर्ने उद्देश्य, पीडितलाई झुक्याउने वा थाहा जानकारी नहुने तथा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लगिएको हुनु पर्दछ।

मानव बेचबिखनमा प्रभावितलाई झुक्याई र जालसाज गरी खरिद बिक्री वा स्थानान्तरण गरिएको हुन्छ, जसको उद्देश्य शोषण गर्ने रहेको हुन्छ। शोषण शब्दले सवै प्रकारका शोषणलाई भने समेट्दैन। यो शोषण भित्र मुख्यतः यौन शोषण, दास बनाउने, बाध्यकारी श्रम र मानव अङ्ग गैरकानूनी तवरले झिक्ने जस्ता कार्य पर्दछन्। यसर्थ शोषण गर्ने उद्देश्यले झुक्याई वा जालसाज गरि कुनै व्यक्तिलाई एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा लैजाने वा किनबेच गर्ने कार्य बेचबिखन हो। पार्लेमो प्रोटोकल अनुसार बेचबिखन भन्नाले "Trafficking in persons" shall mean the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation. Exploitation shall include, at a minimum, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices simiaLr to slavery, servitude or the removal of organs; भन्ने बुझिन्छ।

मानव बेचबिखन सम्बन्धी कसुर विश्वव्यापी रूपमा फैलिएको तथा मानवीय अस्मिता, आत्मसम्मान र मानवता विरूद्धकै जघन्य अपराध हो। आधुनिक युगमा भएको सूचना प्रविधिको व्यापक विकास, भौतिक प्रगति र त्यसको विश्वव्यापीकरणले मानवीय जीवनशैलीमा ल्याएको परिवर्तन, मानिसका आवश्यकताका बदलिंदो आयाम र श्रम आप्रवासनको अपत्यारिलो लहरले विभिन्न आवरण र स्वरूपमा मानव बेचबिखनका अपराधजन्य क्रियाकलापहरू हुने गरेको पाइन्छ।

नेपालमा मानिसको खरिद बिक्री गर्ने, दासदासीको रुपमा राख्ने, नेपालको सिमाना कटाई भारतका विभिन्न शहरका वेश्यालयमा पुऱ्याई चेलिबेटीलाई वेश्यावृत्तिमा लगाउने कार्यलाई मानव बेचबिखनको

कार्य हो भन्ने परम्परागत धारणा रहेको थियो । यसर्थ मानव बेचबिखनलाई महिला विरुद्धको अपराधको रुपमा हेर्ने गरिएको थियो । हाल मानव बेचबिखनको दायरा फराकिलो हुँदै गएको छ । महिला तथा बालिकाहरु मात्र बेचबिखनबाट पीडित हुन्छन् भन्ने आम धारणामा विस्तारै परिवर्तन हुँदै गईरहेको छ । विज्ञान र प्रविधिको विकास सँगसँगै यस्ता अपराधको प्रवृत्ति र स्वरुपमा समेत परिवर्तन हुँदै आईरहेको छ । हाल विभिन्न स्वरुप र प्रवृत्तिमा मानव बेचबिखनका घटनाहरु बढिरहेको पाइन्छ । मानव बेचबिखन देश भित्रै पनि भईरहेको छ । यसको अतिरिक्त भारतको शहरहरुमा मात्र नभई हाल युरोप अमेरिका लगाएतका खाडी राष्ट्रहरुमा समेत ठूलो संख्यामा नेपालीहरु मानव वेचबिखनको जोखिममा परिरहेका छन् ।

यस्ता कसूरहरू देश भित्रै वा संगठित रूपमा अन्तरदेशीय रूपमा समेत हुन सक्दछ । मानव बेचबिखन परम्परागत प्रवृतिलाई हेर्ने हो भने आर्थिक फाइदाको लागि जबरजस्ती वा जालसाँजी गरी महिला तथा किशोरीहरूलाई वेश्यावृत्तिमा लगाउने उदेश्यले बेचबिखन हुने गरेको पाइन्थ्यो । हाल देखिएका मानव बेचबिखनका स्वरुप तथा प्रवृतिहरु निम्नानुसार छन्ः

- महिला तथा बालिकाहरुलाई आकर्षक रोजगारीको प्रलोभन दिई ग्रामीण भेगबाट देशका मुख्य मुख्य शहरहरुमा ल्याई होटल, रेष्टुराँ, डान्स बार, मसाज पार्लर, दोहोरी साँझहरुमा यौनशोषण गर्ने तथा वेश्यावृत्तिको काममा लगाउने,
- वैदेशिक रोजगारीको नाममा भारत लगाएतका मुलुकहरुमा बेचबिखन गर्ने र वेश्यावृत्तिमा लगाउने कार्यहरु भईरहेको,
- गरिवी तथा आर्थिक अवस्था कमजोर भएका व्यक्तिहरुलाई पैसाको लोभ, लालच र प्रलोभन दिई वा अन्य कुनै किसिमले नियन्त्रणमा लिई नेपाल तथा भारतका विभिन्न अस्पतालहरुमा कानून विपरीत निजहरुको शरीरको अङ्ग झिक्ने र अन्य व्यक्तिलाई प्रत्यारोपण गर्ने कार्यहरुमा वृद्धि भईरहेको,
- वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदारको श्रम स्वीकृति समेत नलिई विभिन्न गैरकानूनी बाटो तथा भिजिट भिषामा ईराक, ओमन, कुवेत, कतार लगाएतका खाडी मुलुकहरुमा महिला कामदारहरुलाई वेश्यावृत्तिको काममा लगाउने कार्यहरुमा वृद्धि भईरहेको,

  विवाहको नाममा नेपालबाट किशोरी तथा महिलाहरु चीन, कोरिया लगाएतका मुलुकहरुमा पुऱ्याई यौनशोषणको सिकार भई रहेका,
- आकर्षक तलब सुविधा हुने आई.टि. तथा कम्प्युटर सम्बन्धी काममा लगाईदिने प्रलोभनमा शिक्षित युवालाई थाईल्याल्ड र म्यानमारमा पुऱ्याई अनलाईन ठगी गर्न बाध्य बनाई शोषण गर्ने गरिएको ।

नेपाल कानूनले बेचबिखन र ओसारपसारमा अलग अलग परिभाषा गरेको छ । मानव बेचबिखनमा

२० वर्ष कैद र २ लाख जरिवानाको व्यवस्था छ। जरिवानाको ५०% नघट्ने गरि मनासिक माफिकको क्षतिपूर्ति पीडितलाई भराईदिने कानूनी व्यवस्था रहेको छ।

(२) **बाध्यकारी श्रम**

बाध्यकारी श्रम मानव बेचबिखन सम्बन्धित हुन्छ। मानव बेचबिखनको एक प्रयोजन बाध्यकारी श्रममा लगाउने हो जसलाई पालेर्मो प्रोटोकल र नेपाल कानूनले शोषणको परिभाषा भित्र समेटेको छ। बाध्यकारी श्रममा पीडितलाई प्रायः झुक्याई थोरै पारिश्रमिक वा केही पनि नदिई काममा राखिन्छ। उनीहरु माथि ऋण थोपरिन्छ। आफ्नो परिचय खुल्ने कागजात जफत गरिएका जस्ता कारणले सो काम छोड्न पनि सक्दैनन्। गरिबी, अशिक्षा, भेदभाव र बाध्यात्मक स्वरुपको आप्रवासन केही त्यस्ता कारणहरू हुन् जसले श्रमिकलाई बाध्यकारी श्रममा पर्ने जोखिम बढाउँदछ। बाध्यकारी श्रम भन्ने शब्दले डर, धम्की वा दण्ड देखाई व्यक्तिलाई इच्छा विपरीत श्रम गराउनु हो। बाध्यकारी श्रममा परेका मानिसको स्वतन्त्रतामा अंकुश लगाईएको हुन सक्दछ र परिस्थितिले उनीहरु काम छोड्न पनि स्वतन्त्र हुँदैनन्।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको बाध्यकारी श्रम महासन्धि १९३० अनुसार बाध्यकारी श्रम भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिले डर वा धम्कीको कारण सजायको रुपमा गर्नुपर्ने सम्पूर्ण कार्य वा सेवालाई जनाउँछ। उक्त कार्य कामदारहरुले प्रायः आफ्नो इच्छा विपरीत गरेका हुन्छन्। बाध्यकारी श्रमलाई साधारणतया नवदासत्वको रुपमा लिने गरिएता पनि परम्परागत रुपमा बुझिँदै आएको दासत्व र बाध्यकारी श्रममा अवधारणागत भिन्नता रहेको छ। दास प्रथामा दासको मालिक कोही व्यक्ति हुन्थ्यो भने बाध्यकारी श्रममा कोही व्यक्तिको प्रत्यक्ष उपस्थिति विना नै डर र धम्की देखाई काम गर्न बाध्य पारिने र स्वतन्त्रता खोसिने अवस्था हुन्छ। त्यसकारण बाध्यकारी श्रमका विविध प्रकारहरु मध्ये दासत्व एउटा स्वरुप हो।

श्रम ऐन, २०७४ दफा ४ का अनुसार कुनै श्रमिकलाई प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा बाँधा श्रममा लगाउनु हुँदैन। बाँधा श्रम भन्नाले कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रुपमा कारवाही गर्ने डरत्रास देखाई निजको इच्छा विपरीत कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य सम्झनु पर्दछ। श्रम ऐन, २०७४ को दफा १६४ अनुसार कसैले बाँधा श्रममा लगाएमा श्रम अदालतले त्यस्तो व्यक्तिलाई दुई वर्षसम्म कैद वा पाँचलाख रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय गरी त्यस्तो व्यक्तिबाट श्रमिकको पारिश्रमिक भत्ता तथा सुविधा र सो को दोब्बर रकम हर्जाना समेत श्रमिकलाई भराई दिन सक्नेछ। तर कसैले नेपाल बाहिर लगेर बाँधा बनाएको भए त्यस्तो व्यक्तिलाई नेपाल ल्याउन लाग्ने खर्च समेत भराउन समेत आदेश दिनेछ।

कमैया श्रम (निषेध गर्ने) सम्बन्धी ऐन, २०५८ दफा १५ अनुसार कसैले कमैया श्रमिक राखेमा १५ हजार रुपैयाँ देखि २५ हजार रुपैयाँसम्म जरिवाना गरी त्यसरी काममा लगाएको प्रत्येक दिनको ऐन बमोजिम निर्धारित न्यूनतम ज्यालादरको दोब्बर रकम त्यस्तो काम लगाउने व्यक्तिबाट काम गर्ने व्यक्तिलाई भराई दिनेछ।

मुलुकी अपराध संहिता, २०७४

मुलुकी अपराध संहिता २०७४ को दफा १६२, १६३ र १६४ अनुसार कसैको इच्छा विरुद्धमा काममा लगाउने र कुनै व्यक्तिलाई दास बनाउन नपाउने ग्यारेन्टी गरिएको छ । संहिताले निम्न व्यवस्था गरेको छः

- कसैले कसैलाई निजको इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन हुँदैन । इच्छा विरुद्ध काम गराउने व्यक्तिलाई तीन महिनासम्म कैद वा पाँचहजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुनेछ ।
- कसैले कुनै व्यक्तिलाई दास वा कमारा, कमारी बनाउन, त्यस्तो हैसियतमा राख्न, काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनै पनि व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन । यस्तो कसुर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई पाँचदेखि १० वर्षसम्म कैद र ५० हजारदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।
- कसैले कुनै व्यक्तिलाई कुनै पनि प्रकारको प्रतिफल वापत कमैया राख्न वा बन्धक बनाउन वा बाँधा राख्न वा बाँधाको हैसियतमा काममा लगाउन वा सो सरहको अन्य कुनै पनि प्रकारको व्यवहार गर्न वा गराउन हुँदैन । यस्तो कसुर गर्ने वा गराउने व्यक्तिलाई तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद र ३० हजार रुपैयाँदेखि एक लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना हुनेछ ।
- मुलुकी अपराध संहिता २०७४ दफा १६९ अनुसार उल्लेखित कसुर गर्ने व्यक्तिबाट पीडित व्यक्तिलाई पुगेको क्षति वा पीडा वापत मनासिव क्षतिपूर्ति भराई दिने व्यवस्था छ ।

(३) **आप्रवासनको परिभाषा**

मानिसहरु एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जाने प्रक्रियालाई आप्रवासन भनिन्छ । विभिन्न कारणले आफ्नो थातथलो छाडी मानिसहरु अन्य ठाउँमा जाने गर्दछन् । ती कारणहरुमा राम्रो अवसरको खोजी, कामका लागि, पढ्नका लागि, व्यापारका लागि घुम्न/नयाँ-नयाँ ठाउँ हेर्नका लागि तथा अनुसन्धान आदिका कार्यहरु पर्दछन् । कतिपय व्यक्तिहरु देश भित्रै एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा/जिल्लामा जाने गर्दछन्, जसलाई आन्तरिक आप्रवासन भनिन्छ । कतिपय व्यक्तिहरु देश बाहिर पनि जाने गर्दछन्, जसलाई अन्तराष्ट्रिय आप्रवासन भनिन्छ । काम गर्नका लागि अर्काको देशमा जाने कार्यलाई श्रम आप्रवासन भनिन्छ । यसलाई सजिलोसँग बुझ्न वैदेशिक रोजगार भने पनि हुन्छ । वैदेशिक रोजगारमा जानु नराम्रो विषय होइन र यो कानूनी प्रक्रिया हो । तर पनि वैदेशिक रोजगारी दिलाउने वा काममा लगाउने सन्दर्भमा कतिपय समस्याहरु आउने भएकाले ती समस्याहरुलाई सम्बोधन गर्न कानून बनाई लागु गरिएको हो । छोटो समयका लागि श्रम गर्न हुने अन्तराष्ट्रिय आप्रवासनका मूख्य दुई स्वरुप हुन्छन् । श्रम स्वीकृति लिई कानूनी प्रक्रिया पुरा गरेकोलाई लेखबद्ध (Documented) र श्रम स्वीकृति नलिई जाने कार्यलाई अलेखबद्ध (Undocumented)

वा अनियमित आप्रवासन भन्दछन् । श्रम आप्रवासन कानूनी प्रक्रिया हो, तर श्रम आप्रवासनको भर्ना प्रक्रिया वा अन्य अवस्थामा शोषण गर्ने कार्य भएमा सो फौजदारी कसुर हुन्छ ।

४) मानव तस्करीको परिभाषा

अर्काको देशमा गैरकानूनी तवरले (भिषा र बस्ने अनुमती नभएको) प्रवेश गर्ने र गराउने कार्य जसमा तस्करी गर्ने व्यक्तिले लाभ लिएको हुन्छ र तस्करीमा प्रयोग भएको व्यक्ति जानाजान तस्करीको कार्यमा संलग्न भएमा मानव तस्करी मानिन्छ । मानव तस्करीका मुख्य तत्वहरु

- गैर कानूनी रुपले अर्को मुलुक प्रवेश गराउने
- प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष आर्थिक वा अन्य कुनै वस्तुगत लाभ
- प्रभावित व्यक्ति स्वयं जानी जानी तस्करीको कार्यमा संलग्न हुनु

संगठित अपराध बिरुद्ध संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धि (सन् २०००) को पूरकको रुपमा आप्रवासी कामदार हरुको जल, स्थल र हवाई मार्गबाट गरिने तस्करी विरुद्धको संयुक्त राष्ट्र संघीय प्रोटोकल अनुसार प्रवासीहरुको तस्करी" भन्नाले, "Smuggling of migrants" shall mean the procurement, in order to obtain, directly or indirectly, a financial or other material benefit, of the illegal entry of a person into a State Party of which the person is not a national or a permanent resident" रहेको छ ।

महान्यायाधिवक्ताको कार्यालयले यु.एन.ओ.डी.सी.को सहयोगमा बनाएको मानव तस्करी सम्बन्धी मस्यौदा विधेयकका अनुसार "मानव तस्करी" भन्नाले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष आर्थिक वा अन्य कुनै वस्तुगत लाभका लागि कुनै व्यक्तिलाई निज नागरिक वा स्थायी बासिन्दा नभएको मुलुकमा गैरकानूनी रुपमा प्रवेश गराउने कार्यलाई सम्झनु पर्दछ ।

मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ को दफा ४ को उपदफा २(ग) अनुसार गैरकानूनी लाभ वा अन्य फाइदा लिने उद्देश्यले बदनियतपूर्वक कुनै नेपाली नागरिक, विदेशी वा आप्रवासी व्यक्तिलाई नक्कली वा झुट्ठा कागजात बनाई वा झुक्याई विदेश लैजाने वा त्यस्तो व्यक्तिको आफ्नो मुलुक वा निज रहेको स्थान बाहेक अन्य मुलुकमा गैरकानूनी रूपमा प्रवेश गराउने मानव तस्करी सम्बन्धी कार्य गरे वा गराएमा सातवर्ष देखि १० वर्ष सम्म कैद हुने कानूनी व्यवस्था रहेको छ ।

५) आप्रवासन, मानव बेचबिखन र मानव तस्करीको फरक

आप्रवासन, मानव बेचबिखन र मानव तस्करी बीचमा सम्बन्ध रहेको छ । मान्छेको सुख खोज्ने प्रवृत्ति र समृद्धिको चाहनाले आप्रवासन एक माध्यम बन्दछ । आप्रवासनका क्रममा कति व्यक्तिहरु बेचबिखनमा

पर्ने गर्दछन् । बढ्दो र अनियमित आप्रवासनले मानव तस्करीको लागि आधार तयार गर्दछ । मानव बेचबिखन र मानव तस्करी विचमा फरक छ, तर पनि कतिपय अवस्थामा यी दुई अपराधबीच सम्बन्ध रहेको हुन्छ । मानव बेचबिखन र मानव तस्करी संगठित अपराध हुन् । आप्रवासन कानूनी प्रक्रिया हो ।

आप्रवासन, मानव बेचबिखन र मानव तस्करीबीचको भिन्नता

आप्रवासन	**मानव बेचबिखन**	**मानव तस्करी**
कानूनी प्रक्रिया हो	संगठित अपराध हो	संगठित अपराध हो
स्वैच्छिक कार्य हो	झुक्याएर गरिन्छ	पीडितको सहमति हुन्छ
देश बाहिर हुन्छ	देश भित्र र बाहिर दुवै हुन सक्दछ	अर्काको देशमा गैरकानूनी प्रवेश
श्रम आप्रवासन कमाईका लागि हुन्छ	शोषण अनिवार्य तत्व हो	लाभ अनिवार्य तत्व हो
श्रम आप्रवासनको क्रममा ठगी र शोषण भएमा गैरकानूनी कार्य हुन्छ	गैरकानूनी कार्य हो ।	गैरकानूनी कार्य हो

अधिवक्ता सोम प्रसाद लुईटेलः– लेखक श्रम आप्रवासन विज्ञ हुनुहुन्छ । वहाँले नेपालको वैदेशिक रोजगार नीति तथा कानून निर्माणमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुभएको छ । वहाँ कानून व्यवसायीहरूको सामाजिक संस्था पिपुल फोरमका संस्थापक हुनुहुन्छ ।

Migration Governance in Nepal: Global and Regional Frameworks for Safe, Orderly, and ReguaLr Migration

Prajwal Sharma

Migration governance has emerged as one of the most significant areas of public policy discourse and global cooperation in recent times.

The global consensus on migration governance began to consolidate in 2015 when United Nations member states adopted the 2030 Agenda for Sustainable Development. This landmark framework recognized migration not merely as a cross-border movement of people but as a transformative driver for development, resilience, and global cooperation. Within the Sustainable Development Goals (SDGs), migration is explicitly embedded in several targets, most prominently in Goal 10.7, which calls for facilitating safe, orderly, reguaLr, and responsible migration through well-managed migration policies. Additional linkages are evident in Goal 8.8 on protecting labour rights, Goal 16.2 on ending trafficking, Goal 17 on strengthening global partnerships and 10.c on promoting safer and cheaper remittances transfers. It also drives progress in poverty reduction, health, education, gender equality, and climate action. Migrants contribute to innovation, skills transfer, and growth, while remittances strengthen families and communities. Well-managed migration policies can thus act as catalysts for achieving the entire SDG agenda. For Nepal, these global commitments have provided an important normative anchor, offering both a policy reference and an accountability framework as well as pathways to leverage migration in pursuit of broader, sustainable development outcomes.

The "Sustainable Development Goals: Status and Roadmap 2016–2030" and the more recent "SDG Needs Assessment, Costing and Financing Strategy: An Update" illustrate that migration is recognized across economic, social, and governance domains. Nepal's SDG Third Voluntary National Review (VNR) also highlights the critical role of remittances in sustaining household income and national foreign exchange reserves while drawing attention to vulnerabilities faced by migrant workers. The VNR notes that significant number of households have at least one migrant member, a trend confirmed by both the 2021 Census and the 2022 Nepal Demographic and Health Survey. These surveys and available administrative reports emphasize the gendered dimensions of migration, the challenges of ethical recruitment, and the potential of diaspora engagement in advancing sustainable development. The Sixteenth Periodic Plan (2024/25–2028/29) further integrates migration as a key theme, situating it within the agenda of economic prosperity and climate-friendly development. This is significant because climate-induced displacement and labour migration are increasingly intertwined in Nepal, particuaLrly in rural municipalities most vulnerable to natural disasters and environmental change. The 16th Plan's emphasis on green and climate-resilient growth recognizes that migration governance cannot be detached from broader sustainability and resilience planning.

Nepal's migration governance efforts are also situated within global processes that emerged after the 2016 New York DecaLration on Migrants and Refugees. That DecaLration committed governments to the development of two global compacts, on migration and on refugees, that would embody a cooperative framework for shared responsibilities. Nepal (GCM Champion country) actively participated in the negotiations of the Global Compact for Safe, Orderly and ReguaLr Migration (GCM), adopted in Marrakech and by 152 countries at UN General Assembly in 2018. During the drafting process, Nepal, together with other Asian labour-sending countries, played a proactive role through the Colombo Process (CP). Established in 2003 as a regional consultative process of 12 Asian labour-sending countries, the CP has served as a critical forum for policy dialogue and cooperation on labour migration. Nepal, as one of its founding members, assumed the chairmanship between 2017 and 2021, providing leadership in shaping regional and global migration debates. A landmark event during this period was the Kathmandu meeting of CP member states, where migration governance recommendations were consolidated and submitted to the Special Representative of the UN Secretary-General for the GCM. Most of these recommendations, including those on fair recruitment, skills recognition, remittance facilitation, and protection of migrants in vulnerable situations, were incorporated into the final GCM text. SimiaLrly, the 2018 Kathmandu DecaLration of Colombo Process Member States Ministerial Consultation strongly highlights the need for collective efforts to ensure safe, orderly and reguaLr migration. This illustrates how Nepal, through regional platforms, has influenced global norm-setting.

The Colombo Process continues to function through thematic working groups on skills and qualification recognition, promoting safer and faster remittances, pre-departure orientation and empowerment, labour market analysis, ethical recruitment and fostering capacities for migration management. Its contribution is evident not only in the GCM but also in national policy frameworks. For Nepal, continued engagement with CP offers a pathway to align domestic reforms with regional best practices while amplifying its voice in shaping policies that directly affect Nepali migrant workers in destination countries. Complementing the CP is the Abu Dhabi Dialogue (ADD), established in 2008 as a forum bringing together both labour-sending and receiving countries across Asia and the Gulf. The 7th Ministerial Consultation of ADD emphasized ethical recruitment, technology-enabled migration systems, and mutually beneficial skills mobility pathways. For Nepal, these priorities are highly relevant, as unethical recruitment practices and skills underutilization remain persistent challenges. By leveraging the ADD's ministerial decaLrations, Nepal can strengthen bilateral agreements with destination countries, advocate for lower recruitment costs/Employers Pays Principle, and enhance protection mechanisms for its workers abroad.

Equally important is Nepal's participation in the Bali Process on People Smuggling, Trafficking in Persons and Related Transnational Crime. This mechanism, co-chaired by

Australia and Indonesia since 2002, comprises over 45 member states and international organizations. Nepal's involvement is critical given the increasing nexus between irreguaLr migration, human trafficking, and organized crime in the region. Participation in the Bali Process allows Nepal to coordinate with regional and international partners, strengthen border management, and enhance victim protection frameworks. It also complements Nepal's commitments under the GCM, particuaLrly Objective 10 on preventing trafficking and Objective 11 on managing borders in an integrated, secure, and coordinated manner.

At the global level, Nepal's engagement is equally pronounced through the Global Forum on Migration and Development (GFMD), established in 2007 as a state-led, voluntary, and non-binding process that brings together governments, civil society, international community and private sector actors. The GFMD has become a vital platform for dialogue and knowledge exchange, linking migration governance to development agendas. Nepal has been an active participant in GFMD summits, contributing perspectives as a major labour-sending country. The upcoming 15th GFMD Summit, scheduled for September 2025 in Colombia, will focus on "ReguaLr Migration, Labour Mobility, and Human Rights: PilaLrs of Development and Well-being of Societies." This theme resonates strongly with Nepal's priorities of promoting safe and ethical labour migration, protecting migrant rights, and leveraging migration for national development. Inspired by the GFMD, the Ministry of Labour, Employment and Social Security together with IOM, has established the Nepal Forum on Migration and Development (NFMD). The NFMD is a pioneering national platform enabling multi-stakeholder engagement across government, academia, civil society, and diaspora groups.

Nepal has taken concrete steps domestically through the formulation of a comprehensive Labour Migration Policy, addressing the full cycle of labour mobility for both Nepali migrants abroad and foreign workers in Nepal. Rooted in SDG commitments and the GCM's guiding principles, it emphasizes rights-based approaches, fair recruitment, and gender sensitivity. Another milestone is the GCM National Implementation Strategic Framework, which aligns national migration governance with global objectives. Nepal also prioritizes diaspora engagement, recognizing the potential of Nepali communities abroad in knowledge transfer, investment, and skills development - exemplified by initiatives such as the "Harnessing Diaspora for SDGs and GCM" consultation during the Second Asia-Pacific Regional Review of the GCM.

The cumulative effect of these national, regional, and global engagements is that Nepal finds itself at a momentum point in migration governance. With strong domestic policies, active participation in regional consultative processes like the Colombo Process and Abu Dhabi Dialogue, contributions to global frameworks and processes such as the GCM and GFMD, and the institutionalization of multi-stakeholder dialogue through NFMD, Nepal has built an inclusive and comprehensive architecture for migration governance. However, translating international ambitions into tangible national outcomes remains a

challenge, particuaLrly where migration is closely tied to socioeconomic vulnerabilities. Effective governance demands not only alignment of laws with global standards but also strong and resourceful institutions for safeguarding rights, ensuring fair recruitment, and managing cross-border mobility.

Going forward, Nepal's ability to capitalize on regional and global commitments will be crucial. The Colombo Process provides avenues to strengthen regional partnerships, exchange of good practices, experiences, and challenges. The Abu Dhabi Dialogue can be leveraged for innovations in digital migration management and ethical recruitment practices. The Bali Process offers a framework for combating trafficking and transnational crime in coordination with regional partners. A recent Asia-GCC Dialogue organized by the Ministry of Labour, Employment and Social Security in collaboration with IOM serves as a strong example of fostering cooperation between origin and destination countries to harmonize migration policies and practices. At the global level, Nepal's active role in the GFMD and its domestic NFMD platform ensures that migration governance remains participatory, evidence-based, and development-oriented. Aligning these processes with the Sixteenth Plan's development vision can further integrate migration into sustainable development pathways.

In conclusion, migration governance for Nepal is no longer confined to managing labour outflows but has evolved into a multi-dimensional agenda linking human rights, sustainable development, diaspora engagement, and regional cooperation. With the SDGs as a guiding framework, the GCM as a cooperative platform, and national policies grounded in inclusivity, Nepal is well positioned to ensure safe, orderly, and reguaLr migration. The current momentum provides an opportunity to consolidate progress, address persistent gaps, and harness migration as a driver of resilient, equitable, and sustainable development. Ultimately, advancing responsible and effective migration governance will require sustained commitment, adaptive strategies, and recognition of the central role migrants play in shaping Nepal's development trajectory.

Prajwal Sharma:- He is a prominient contributor to the various regional and global consultative processes of Nepal. He is Head of Migration and Development Department at IOM Nepal.

References

Global Forum on Migration and Development. (2024). GFMD 2024–2025 Concept Note: ReguaLr Migration, Labor Mobility, and Human Rights – PilaLrs of Development and Well-being of Societies. GFMD. https://gfmd.org

International Organization for Migration. (2018). Global Compact for Safe, Orderly and ReguaLr Migration. United Nations. https://www.iom.int/global-compact-migration

Ministry of Labour, Employment and Social Security. National Labour Migration Policy 2082. Government of Nepal.

National Planning Commission. (2017). Sustainable Development Goals: Status and Roadmap 2016–2030. Government of Nepal.

National Planning Commission. (2020). Nepal's Sustainable Development Goals: Needs Assessment, Costing, and Financing Strategy. Government of Nepal.

National Planning Commission. (2023). Nepal's Third Voluntary National Review of the SDGs. Government of Nepal.

National Planning Commission. (2024a). Sixteenth Plan (2024/25–2028/29). Government of Nepal.

National Planning Commission. (2024b). Green and Climate Friendly Development: Conclusion of Secretary-Level Discussion. Government of Nepal.

United Nations General Assembly. (2016). New York DecaLration for Refugees and Migrants. A/RES/71/1. United Nations.

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. A/RES/70/1. United Nations.

United Cities and Local Governments. (2024). Nepal Voluntary Subnational Review 2024. UCLG. https://gold.uclg.org/sites/default/files/uploaded/NepalVSR2024.pdf

The Bali Process. (n.d.). Overview: The Bali Process on People Smuggling, Trafficking in Persons and Related Transnational Crime. https://www.baliprocess.net

Abu Dhabi Dialogue. (n.d.). Members and Thematic Priorities. https://abudhabidialogue.org

International Organization for Migration. (2025, June 26). Asian and Gulf Cooperation Council (GCC) states explore initiatives to promote reguaLr migration pathways. https://nepal.iom.int/news/asian-and-gulf-cooperation-council-gcc-states-explore-initiatives-promote-reguaLr-migration-pathways

Colombo Process. (n.d.). Overview and Thematic Working Groups. https://www.colomboprocess.org

रोजगारीको सन्दर्भमा लैङ्गिकता र स्याहारको काम

नीलाम्बर बडाल

सन्दर्भ

नेपालबाट रोजगारीका लागि बाहिरिने श्रमिकहरुको संख्या दैनिक सरदर २२ सयको हाराहारीमा रहेको वैदेशिक रोजगार विभागको गत आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को आवधिक तथ्याङ्कले देखाउँदछ। जसमध्ये ११.२५% संख्या (९४४५५जना) महिलाहरुको रहेको छ भने ती महिलाहरू मध्ये २६% भन्दा बढी (२४७४६ जना) न्यूनदक्ष श्रमिकहरू रहेका छन्।

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीका लागि जाने अधिकांश महिलाहरू घरेलु श्रमिक तथा सरसफाई कर्मचारीहरूको रुपमा जाने गरेको तथ्याङ्कहरूले देखाउँदछ। विशेषगरी कुवेत, साउदी अरब, कतार, संयुक्त अरब इमिरेट्स (युएई), जोर्डन, जर्मनी र साइप्रसमा नेपाली श्रमिकहरु घरेलु श्रम गर्न जाने गरेका छन्। गृह श्रमिकका रुपमा बालबालिका, वृद्ध, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, बिरामी वा अन्य स्वास्थ्य समस्या भएका व्यक्तिहरुलाई घरमा नै बसेर वा घर बाहिरको आवासबाट ओहरदोहर गरेर वा सेवा केन्द्रहरुमा गएर सेवा प्रदान गर्ने देखि घरायसी सहयोगीका रुपमा काम गर्ने जस्ता स्याहारको कामका लागि नेपाली श्रमिकहरु जाने गरेका छन्। जसमध्ये महिलाहरूको संख्या उल्लेख्य छ। हुन त माली, सवारी चालक, सरसफाई कर्मचारी सबै घरायसी काम भित्र पर्दछन् जसमा पुरुषहरूको पनि संलग्नता रहन्छ तर सामान्यतया घरायसी काम भनेर हामी घर भित्रको भान्छा र सरसफाईको काम र महिलासँग मात्र जोडेर बुझ्दछौं।

विश्वव्यापी रुपमा स्याहारको काममा ३८ करोड १० लाख श्रमिकहरु कार्यरत छन्, जसमध्ये ९२.४ करोड महिला र १३.२ करोड पुरुष रहेका छन्। तथ्याङ्क अनुसार, विश्वमा उपलब्ध रोजगारी मध्ये ११.५ प्रतिशत रोजगारी स्याहार सम्बन्धी रोजगारी रहेको छ ।

नेपाल भित्रको कुरा गर्दा, कामको आधारमा खण्डिकृत अभिलेख तथा तथ्याङ्क उपलब्ध नभएका कारण यी काममा संलग्न श्रमिकहरूको यकिन तथ्याङ्क कुनै पनि सरकारी वा गैर सरकारी निकायहरूसँग छैन। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन(आइ.एल.ओ) का अनुसार नेपालमा २ लाख घरेलु श्रमिक रहेको अनुमान गरिन्छ जसमध्ये बहुसंख्यक महिला छन्। अर्को तर्फ विदेश स्थित नेपाली नियोगहरूको विवरणमा आधारित भन्दै कतिपय सञ्चार माध्यमहरूले खाडी क्षेत्रमा मात्र नेपाली महिला घरेलु श्रमिकहरूको संख्या ६० हजारभन्दा बढी रहेको जनाउने गरेका छन्। वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार दुई देशका सरकारी निकायहरुबीचको सम्झौत पश्चात इजरायलमा रहेको दीर्घकालिन स्याहार केन्द्रहरुमा २०८१ पुष मसान्तसम्ममा झण्डै १ हजार ४ सय नेपाली हेरचाह सम्बन्धी काममा गएका छन्।

लैङ्गिकताको कुरा

लैङ्गिकतालाई सामान्यतः साँघुरो अर्थमा महिलाको सवालकारुपमा परिभाषित गरिँदै आएको पाइन्छ। जबकी, लैङ्गिकताले महिला, पुरुष वा फरक लैङ्गिक पहिचान भएका व्यक्तिहरुका विशिष्ट शारीरिक, भावनात्मक, बौद्धिक तथा सामाजिक सन्दर्भहरुलाई जनाउँदछ। नेपालको संविधान २०७२ ले पनि प्रत्येक नागरिकलाई लैङ्गिक समानताको हक (धारा १८ (३)), रोजगारीको हक (धारा ३३) र श्रमको हक (धारा ३४) प्रत्याभूत गरेको छ। यद्यपि, लैङ्गिकताको विषयमा काम गर्नेहरूले पनि कतिपय अवस्था र परिवेशमा महिलाहरूलाई परम्परावादी पितृसत्तात्मक संरक्षणवादी सोचबाट मात्र परिभाषित गर्ने गरेको पाइन्छ। फरक लैङ्गिक पहिचान भएकाहरूको विषयमा त अझै समभाव विकास गर्ने तर्फ धेरै काम गर्न बाँकी नै छ। हाम्रा नीति तथा कानूनहरूले लैङ्गिक समानताका प्रावधानहरू गरे पनि व्यवहारमा भने अझै लैङ्गिकताको कुरा सतही वा लोकाचारका लागि मात्रै हुने गरेको पाइन्छ। अझैपनि हाम्रो समाजमा लैङ्गिक समावेशिता तथा सहभागिताको अभ्यास कानूनी दायित्व पुरा गर्नका लागि मात्र हुने गरेको पाइन्छ।

यस अर्थमा हामी लैङ्गिक सवालमा अझै शुरुवात बिन्दुमा मात्र छौं। लैङ्गिकता अभ्यास तर्फ अघि बढ्दा शुरुवातमा लैङ्गिक रुपमा संवेदनशील भई त्यस तर्फ उत्तरदायित्व पुरा गर्दै लैङ्गिक रुपान्तरणमा पुग्ने लक्ष्य हुनु पर्दछ।

लैङ्गिक संवेदनशिलता

नीति, कार्यक्रम वा परियोजनाहरुमा लैङ्गिक भिन्नता, तिनको भूमिका र त्यसका प्रभावहरुका बारेमा बुझ्नुलाई लैङ्गिक संवेदनशिलता भनिन्छ। सामान्य अर्थमा भन्दा यो लैङ्गिकता र यसका आयामहरूका बारेमा बुझेको अवस्था हो । संवेदनशिलता भन्नाले "बुझ्ने कार्यलाई जनाउँछ। कुनै पनि कार्यक्रम, नीति वा परियोजनालाई" महिला, पुरुष, लैङ्गिक अल्पसंख्यक तथा विभिन्न समुदायमा पर्ने भिन्नता, भूमिका र उनीहरूमाथि पर्ने प्रभावहरूको बारेमा चेतना र जागरूकता राखेको अवस्था नै संवेदनशिलताको चरण हो।

लैङ्गिक उत्तरदायित्व

यो लैङ्गिक संवेदनशिलता भन्दा अगाडि बढेको अवस्था हो जहाँ लैङ्गिक भिन्नतालाई मान्यता दिइने मात्र नभई उक्त भिन्नतालाई सम्बोधन गर्ने व्यवहारिक कदम समेत चालिन्छ। समस्यालाई बुझेर त्यसको समाधानका लागि सक्रिय कार्य गर्ने यस अवस्थालाई हामी लैङ्गिक उत्तरदायित्वको चरण मान्न सक्दछौं। यो अवस्थामा हामी लैङ्गिक विषयहरूलाई "सम्बोधन गर्ने" कार्य गर्दछौं। यसको लक्ष्य महिला, पुरुष र फरक लैङ्गिक पहिचान भएकाहरूको विशेष आवश्यकतालाई पूरा गर्ने गरी कार्यक्रमहरू योजना र कार्यान्वयन गर्नु हो।

लैङ्गिक रुपान्तरण

यो अवस्थामा समाजको सोच र व्यवहारमा नै स्थायी परिवर्तन आउँदछ। यस अवस्थाले "परिवर्तन ल्याउने" कार्यलाई जनाउँछ। यो सबैभन्दा गहिरो र व्यापक दृष्टिकोण हो। यसको उद्देश्य लैङ्गिक असमानता र भेदभावमा निहित मूल कारणहरू, जस्तै हानिकारक सामाजिक मान्यता, रूढीवादी विश्वास, र संरचनात्मक असमानताहरूमा सीधै काम गर्नु हो। यसले लैङ्गिक सम्बन्धहरू, शक्तिको सन्तुलन र सामाजिक मान्यताहरूलाई नै पुनः परिभाषित गर्न खोज्छ।

हामी सबैको दायित्व

विभिन्न तहहरू संवेदनशील हुनुले समस्यालाई बुझ्न मद्दत गर्छ, उत्तरदायी हुनुले त्यसलाई समाधान गर्छ, र रूपान्तरकारी हुनुले समस्यालाई नै उभिन नदिई स्थायी रूपमा समाधान गर्छ। लैङ्गिक समानताको लक्ष्यमा पुग्नका लागि हामीले संवेदनशीलताबाट सुरू गरी उत्तरदायित्वको बाटो लिंदै अन्त्यमा रूपान्तरकारी परिवर्तनको लक्ष्य राख्नु आवश्यक छ।

स्याहारको काम

अरुको शारीरिक, मानसिक र संवेगात्मक आवश्यकतालाई पेशागत वा परम्परागत जिम्मेवारीको रुपमा प्रदान गरिने सेवामूलक कामलाई स्याहारको काम भनिन्छ। प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा आर्थिक लाभका लागि वा स्वयंसेवी रुपमा बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, बिरामी, अशक्त वा स्वास्थ्य समस्या भएका व्यक्तिहरुको हेरचाह गर्ने, खाना पकाउने, सरसफाई गर्ने, बारी बगैंचा स्याहार्ने जस्ता घरायसी कामहरु स्याहारको काम अन्तर्गत पर्दछन्।

परम्परागत रुपमा चलिआएको लैङ्गिक जिम्मेवारीका रुपमा अहिले पनि स्याहारको काममा विशेषतः महिलाहरुको भूमिका रहेको पाइन्छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको तथ्याङ्क अनुसार विश्वमा ६ करोड ७० लाख भन्दा बढी घरेलु श्रमिकहरु कार्यरत छन्। त्यसमध्ये ८० प्रतिशतको हाराहारी अर्थात ५ करोड ४० लाख जति महिला छन्। पारिश्रमिक बिना गरिने स्याहार सम्बन्धी काम मध्ये ७८.२ प्रतिशत काम महिलाले गर्दछन् जुन पुरुषहरुको तुलनामा ३.२ गुणा बढी हो। नेपालको सन्दर्भमा बिना पारिश्रमिक काम गर्ने महिलाको संख्या पुरुषको तुलनामा ६ गुणा बढी छ। दैनिक गणना गर्दा महिलाले ४ घण्टा २५ मिनेट र पुरुषले १ घण्टा २३ मिनेट परिश्रमिक बिना गरिने स्याहार सम्बन्धी काम गर्दछन्।

घरायसी कामलाई कामको रुपमा अझै पनि हेरिएको पाईदैन। घर भित्रको काम, विशेषगरी स्याहारको कामको आर्थिक मूल्याङ्कन कहिं कसैबाट पनि भएको पाईदैन। घरायसी स्याहारको काममा संलग्न स्वयंले पनि सचेतनाको अभावमा यसलाई कामको रुपमा गणना गरेको वा यसको आर्थिक योगदानको चर्चा गरेको पाईदैन। महिलाले नै गर्नुपर्ने कामका रुपमा बुझिएको घरायसी तथा अन्य स्याहारका कामलाई परम्परागत लैङ्गिक भूमिकाका रुपमा लिईएको पाइन्छ। जसका कारण यसलाई आर्थिक

योगदानका दृष्टिकोणबाट हेरिँदैन । उदारणका लागि, पुरुषले आर्थिक लाभका लागि गर्ने भान्छाको कामलाई पेशागत रुपमा लिईन्छ भने महिलाले बिहान बेलुका गर्ने भान्छाको कामलाई कामका रुपमा समेत हेरिँदैन । अझ उदेक लाग्दो त के छ भने, सामान्यतया बाहिर पेशागत रुपमा भान्छको काम गर्ने पुरुषले समेत घरको भान्छाको काममा महिलालाई सघाएको बिरलै पाइन्छ ।

नेपालको १६ औं आवधिक योजना

नेपालको १६ औं योजनामा वैदेशिक रोजगारीका विभिन्न आयाममा कार्यक्रमहरू तय गरिएका छन् । यसै सन्दर्भमा चालु आवधिक योजनाले आप्रवासी स्रोत केन्द्र/उपकेन्द्र स्थापना तथा व्यवस्थापन गर्ने लक्ष्य लिएको छ। जस अन्तरगत, आर्थिक वर्ष २०८५ देखि आ.व. २०८६ सम्ममा ९४ वटा केन्द्रहरु स्थापनाको लक्ष्य राखिएको छ । उक्त योजनामा वैदेशिक रोजगारीलाई सीपमा आधारित बनाउँदै लैजाने उद्देश्य अनुरुप सीप विकास अन्तरगत व्यावसायिक सीप विकासलाई लक्षित गरिएको छ । साथै, विप्रेषणको सदुपयोग तथा पुनःएकीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, विप्रेषणलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा रहेका महिलाको सुरक्षा तथा मानवअधिकारको संरक्षण गर्ने, लैङ्गिक समानता/महिला सशक्तिकरणका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने जस्ता दुरगामी प्रभाव पार्ने विशेष कार्यक्रहरू सञ्चालन गर्न यस आवधिक योजनाले निर्देशित छ।

यस क्षेत्रका चुनौतिहरू

हाल विश्वमा २ अर्ब १० करोड स्याहार सहयोगी (श्रमिक)को आवश्यक्ता रहेको र सो संख्या सन् २०३० सम्ममा २ अर्ब ३० करोड पुग्ने आंकलन गरिएको छ (ILO report on Care work and care jobs worldwide) । बढ्दो शहरी जनसंख्या सँगै विश्वमा मात्र नभई नेपालमै पनि स्याहारको कामको क्षेत्र बिस्तार हुँदै गईरहेको छ । तर, हाम्रा नीति तथा कार्यक्रमहरूमा यसका लागि तयारी देखिँदैन । राष्ट्रिय जनगणना २०७८ ले नेपाली परिवारको औषत संख्या ४.३२ जना देखाएको छ। अघिल्लो जनगणनामा यो संख्या ४.८८ थियो । सहरी क्षेत्रमा परिवारको आकार औषत भन्दा पनि सानो देखिएको छ। जहाँ एक परिवारमा ४.२ जना मानिसहरु बस्छन् भने ग्रामीण क्षेत्रमा ४.५५ जना छन् । राष्ट्रिय जनगणना २०६८ र २०७८ को बीचमा शहरी जनसंख्या ५ प्रतिशत बढेको छ। यसरी परिवारको संख्या घट्दै जानुले भविष्यमा बढ्दो उमेरको जनसंख्याको हिस्सा बढ्दै जाने संकेत गर्दछ भने शहरी जनसंख्यामा उल्लेख्य वृद्धि हुनुले स्याहारको कामको माग बढ्दै जाने संकेत गर्दछ। तर यस सन्दर्भमा कानूनी र नीतिगत पबन्ध पर्याप्त हुन सकेको छैन, स्याहारको कामका लागि विदेश जान चाहनेहरु प्रति पनि बेवास्ता गरिएको छ। यस्ता चुनौतिहरुका बावजुद यो क्षेत्रको निरन्तर विस्तार भने भइरहेको छ।

नेपालमा श्रम क्षेत्रसँग सम्बन्धित यकिन सरकारी तथ्याङ्कको अभाव छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइ.एल.ओ) का अनुसार नेपालमा २ लाख घरेलु श्रमिक रहेको अनुमान गरिन्छ। सिविसको तथ्याङ्क

अनुसार २ लाख ५० हजार छ र जसमध्ये बहुसंख्यक महिला छन् । यसले गर्दा तथ्याङ्को अन्योल सिर्जना भएको छ। फलस्वरुप, कार्यक्रम योजना, विकास तथा कार्यान्वयनमा यसले जटिलता उत्पन्न गरेको छ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले महिलालाई वैदेशिक रोजगारमा जान खुल्ला गरेको भएतापनि घरेलु कामका लागि विदेश जान हाल बन्देजको अवस्था रहेको छ । १९९८ मा कुवेतमा कानी शेर्पाको वैदेशिक रोजगारीका क्रममा मृत्यु भएपछि बन्देजका शिलशिला शुरु भए एता घरेलु श्रमिकका रुपमा नेपालीहरूको वैदेशिक रोजगारी सशर्त र अड्चनै अड्चनले भरिएको पाइन्छ। प्रतिनिधि सभाको श्रम समितिले वैदेशिक रोजगारीमा घरेलु श्रमिकको रुपमा पठाउने सम्बन्धमा ठोस कानून नबनेसम्म तथा नेपाल र सम्बन्धित रोजगारदाता मुलुकबीच द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गरी रोजगारीलाई व्यवस्थित र मर्यादित नबनाएसम्मका लागि घरेलु काममा श्रमिकहरु पठाउन पूर्ण रुपमा बन्देज लगाउन निर्देशन दिएको थियो । तर हाल देहायको अवस्थामा मात्र घरेलु कामदार पठाउने भनी सशर्त खुला गरेको अवस्था छ।

क. नेपालबाट घरेलु कामदार लैजान चाहने देशमा घरेलु कामदारको सेवा, शर्त र सुरक्षा सम्बन्धमा छुट्टै र ठोस कानूनी व्यवस्था रहेको,

ख. नेपाल र सम्बन्धित मुलुकबीच घरेलु कामदार पठाउने सम्बन्धमा द्विपक्षीय श्रम सम्झौता सम्पन्न भएको र त्यस्तो श्रम सम्झौतामा कामदारकोआधारभुत श्रम अधिकार जस्तैः पारिश्रमिक, बिदा (साप्ताहिक वार्षिक), सामाजिक सुरक्षा, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य, कार्यघण्टा, २४ घण्टे बीमा, अतिरिक्त कामको थप सुविधा आदिको सुनिश्चितता भएको,

ग. द्विपक्षीय श्रम सम्झौतामा घरेलु कामदारले भोग्नु पर्ने समस्या समाधानको लागि बलियो र प्रभावकारी द्विपक्षीय संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको,

घ. घरेलु कामदारको रुपमा विदेश पठाउनु पूर्व कम्तिमा पनि घरेलु काम सम्बन्धी आधारभुत तालिम प्राप्त गरेको, सम्बन्धित मुलुकमा बोलिने भाषामा सम्वाद गर्न सक्ने गरी भाषागत ज्ञान प्राप्त गरेको, सम्बन्धित मुलुकको परम्परा, संस्कार र सस्कृतिको बारेमा आधारभूत जानकारी हासिल गरेको र सम्बन्धित देशमा पुगेपछि काम शुरु गर्नु अगाडी अनिवार्य रुपले तालिम दिने व्यवस्था भएको।

ङ. समान काम गर्ने नेपाली कामदार र सम्बन्धित देशका कामदारबीच सेवाको शर्त, सुरक्षा, कार्यवातारण र सुविधामा भेदभाव नभएको,

च. घरेलु श्रमिक माथि शारीरिक, मानसिक र यौनजन्य हिंसा गर्ने स्पोन्सर, मालिक वा परिवारको सदस्यलाई कडा कारवाही गर्ने व्यवस्था सम्बन्धित देशको कानूनमा रहेको,

छ. घरेलु कामदारले सहज तरिकाले परिवार र दूतावाससँग सम्पर्क गर्न सक्ने व्यवस्था भएको।

यी शर्तहरू विद्यमान परिस्थितिमा वैदेशिक रोजगारीका लागि नेपाली श्रमिकहरू जानको लागि अनुकुल भएको देखिँदैन। यी र यस्ता विभिन्न चुनौतिहरूका कारण घरायसी तथा स्याहारको काममा नेपालीहरुले आन्तरिक वा बाह्य रोजगारीका अवसरहरूमा सहज र वैधानिक तवरबाट संलग्न हुन सकिरहेका छैनन्।

केही असल अभ्यासहरू

विभिन्न प्रतिकुलताका बीचमा पनि नेपालमा श्रमको र विशेषगरी घरायसी तथा स्याहारको कामका क्षेत्रमा केही उल्लेखनिय अभ्यास भने भई नै रहेका छन्। ती मध्ये केही तल उल्लेख गरिएको छ।

- इजरायलमा दीर्घकालिन स्याहार केन्द्रमा श्रम सम्झौता अन्तरगत श्रमिक पठाउने कार्यको शूरुवात भएको छ।
- संयुक्त अरब ईमिरेट्समा व्यवस्थित रुपमा घरेलु श्रमिक पठाउने तयारी अन्तिम चरणमा पुगेको छ।
- इजरायलमा घरेलु श्रमिकको माग सम्बन्धमा द्विपक्षीय छलफल अघि बढेको छ।
- आईएलओको घरेलु श्रमिक सम्बन्धी महासन्धि नम्बर १८९ अनुमोदनको प्रकृयामा रहेको छ।
- घरेलु श्रमिकहरुको पनि सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्धता शुरु भएको छ।
- बुढानिलकण्ठ, भीमफेदी जस्ता केही पालिकाहरुमा घरेलु लगायत अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिकहरुको अभिलेख राख्न शुरु गरेका छन्।
- झापाको विर्तामोड नगरपालिकाद्धारा आफ्नो क्षेत्रका श्रमिकहरुलाई परिचय पत्र उपलव्ध गराउने कामको सुरुवात गरिएको छ।
- मोरङको बेलवारी नगरपालिकाद्धारा हालसालै श्रम डेस्क स्थापना गरिएको छ।
- कोशी प्रदेश सरकारले समस्यामा परेका महिला श्रमिकका लागि सीप विकास तालिम सञ्चालन तथा उद्यम सुरुवातका लागि बीउ पुँजीको व्यवस्था गरेको छ।
- घरेलु काम एउटा सम्मानित काम हो भन्ने कुरालाई स्थापित गर्न ८ मार्चको अवसरमा पालिकाहरुले घरेलु श्रमिकहरुलाई सम्मान कार्यक्रम आयोजना गर्ने गरेको छ।

निष्कर्ष

नेपाली श्रमशक्तिको रोजाई आन्तरिक र बाह्य रोजगारीमा बराबर नै देखिन्छ। तर, नेपाल भित्र उपयुक्त रोजगारीका अवशरहरूको अभावका कारण नेपाली श्रमशक्तिको ठूलो हिस्सा वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेको छ। परम्परागत सोच र संरक्षणवादी मानसिकताका कारण विभिन्न समयमा विभिन्न बहानामा

नेपाली महिलाहरूको ठुलो रोजगारीको क्षेत्र घरेलु कामका लागि विदेश जान रोक लगाउँदै आइएको पाइन्छ भने नेपाल भित्रै पनि घरेलु श्रमिकका रुपमा काम गर्न अनुकुल नीति, कानून तथा वातावरणको सिर्जना गर्न सकिएको छैन। सामान्यतया लैङ्गिकतालाई साँघुरो परिभाषामा बुझिने र महिलाका विषय मात्र मानिने भएका कारण अझै पनि यौनिक तथा लैङ्गिक अल्पसंख्यकका श्रम तथा रोजगारका मुद्दाहरू मुलधारमा आउन सकेका छैनन् भने रोजगारीलाई पुरुषको अधिनस्थ क्षेत्रका रुपमा लिईएको पाइन्छ। महिलाले परम्परागत रुपमा सम्हाल्दै आएको स्याहार र घरायसी कामको क्षेत्रको आर्थिक मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन। परिणामतः घरायसी तथा स्याहारको कामलाई कामको रुपमा हेरिने गरेको पाईदैन। तर अर्को तर्फ, घट्दो परिवारको आकार र बढ्दो शहरी जनसंख्याले स्याहारको कामको माग बढ्ने निश्चित भएको संकेत गर्दछ। समयमा नै यस तर्फ नीति निर्माण तथा कार्यक्रम तथा योजना विकास गर्ने जस्ता ठोस कदम नचाले ठूलो सम्भावना भएको आन्तरिक रोजगारीको क्षेत्रको लाभ लिनबाट बञ्चित हुने अवस्था सिर्जना हुन सक्दछ।

नीलाम्बर बडालः- वहाँ श्रम रोजगारका विषयमा पैरवी, अनुसन्धान तथा क्षमता विकासका कार्यहरू गर्दै आउनु भएको छ। वहाँ श्रम तथा रोजगार विज्ञ हुनुहुन्छ। वहाँ हाल सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालका कार्यक्रम तथा बाह्य मामिला प्रमुखको रुपमा कार्यरत हुनुहुन्छ।

Strengthening Social Security for Nepali Labour Migrant Workers

Swarna Kumar Jha

Background

Foreign labour migration has become an integral part for country like Nepal. Every year, hundreds of thousands of Nepali migrate abroad in search of employment. Due to limited employment opportunities within Nepal and expanding opportunities abroad, foreign labour migration from Nepal has grown exponentially over the past two decades. According to the Department of Foreign Employment (DoFE), a total of 839,266 labour approvals, including re-entry, were issued in the fiscal year 2024/25. Of these, 94,455 (11.25%) were issued to women. However, these figures exclude individuals migrating through irreguaLr channels or via India. Remittances sent by Nepali migrant workers play a vital role in the country's economy. During the fiscal year 2024/25, Nepal received NPR 1,723.27 billion in remittances, contributing to over a quarter of the nation's Gross Domestic Product (GDP).

The contribution of migration and migrant workers to the development of both their home countries and the countries where they work is significant. Despite their contribution, migrant workers frequently face unsafe working conditions, non-payment of wages, lack of legal protection, limited access to healthcare, and even death during their employment abroad. Their families at home are also left vulnerable, especially when proper compensation, insurance or legal mechanisms are absent.

The Constitution of Nepal, 2015 recognizes social protection as a fundamental right. Article 34 of the Constitution mentions the right to social security based on contributions for every workers while article 43 of the Constitution guarantees the right to social security for citizens who are economically and socially disadvantaged, including the elderly, disabled, women, and minority communities. Universal DecaLration of Human Rights, Article 25 (1) provisions "Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control."

[3] https://dofe.gov.np/yearly.aspx

[4] https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2025/08/Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2024.25.pdf

[5] https://www.moljpa.gov.np/public/uploads/2f6eae19-1c40-40be-ac6b-f110bc3ead33.pdf

[6] https://www.un.org/en/about-us/universal-decaLration-of-human-rights and https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf

Current Legal and Institutional Framework

1. Foreign Employment Welfare Fund (FEWF)

Established under the Foreign Employment Act, 2007, the FEWF collects contributions from migrant workers before departure. The contributory amount is NPR 1500.00 for the employment contract of three years and NPR 2500.00 for more than three years. The fund is used to:

- Repatriate bodies of deceased workers
- Provide financial support to families in case of death or injuries
- Support medical treatment for injured workers
- Provide educational schoaLrships to the children of deceased or injured migrant workers

If a migrant worker dies within the contract period or one year of the concluding of the contract, the FEB provides compensation of NPR 1,000,000 to his/her family up to one year of receiving the evidence of death.

2. Mandatory Insurance Schemes

The Foreign Employment Act, 2007 and the Foreign Employment Rules, 2008 have made it compulsory for individuals seeking employment abroad to have insurance. The insurance cost depends on the worker's age and the length of their employment contract (see Table 1). The current insurance policies are in line with the Foreign Employment (ad-hoc) Life Insurance Directive introduced in 7 March 2024.

According to Table 2, if a worker passes away, their family may receive up to NPR 1,500,000 as an insurance amount. In the case of injuries sustained while working abroad, the worker or their family may be eligible for up to NPR 1,000,000 in compensation.

Additionally, migrant workers diagnosed with a 'critical illness' can receive an extra benefit of NPR 500,000. To qualify for this, they must have purchased separate critical illness insurance by paying an extra premium of NPR 400.

Table 1: Insurance Premiums

Insurance period (year)	Insurance Amount	Insurance premium by age group (in NPR)				Premium for insurance of NPR 500,000 against critical illness (all age groups)
		18 to 35	36 to 50	51 to 64	64+	
1	1,000,000	1,486	2,175	5,076	For those aged 64 and above the amount of insurance will be as per the insurance company's policies, but not exceeding the premium fixed for the age group 51-64 by more than 150 per cent.	NPR 400
1.5		2,229	3,263	7,614		
2		2,646	3,625	7,250		
2.5		3,308	4,531	9,063		
3		3,524	4,930	9,570		
3.5		4,111	5,752	11,165		
4		4,423	6,090	12,035		
4.5		4,976	6,851	13,539		
5		5,148	7,105	14,500		
5.5		5,663	7,816	15,950		
6		5,728	8,411	16,820		
6.5		6,205	9,112	18,222		

Table 2: Insurance Benefits

Section	Incidence	Benefits (in NPR)
A	Death	1,000,000* + 100,000 (to bring the dead body to Nepal) + 100,000 (to perform death rituals) + 200,000 (to maintain the loss of income due to the death of the person) + 100,000 (towards treatment, in case of death occurs during treatment) Maximum Total: 1,500,000

B	a. Total permanent disability; or b. Incurable damage of sight on both eyes; or c. Complete damage of parts of the body above the ankles of both legs or wrists of both hands; or d. Complete damage of one of the legs, hands and eyes.	1,000,000
C	a. Complete damage of sight of one eye; or b. Complete damage of one of the legs, hands or c. Completely speech impaired; or d. Completely hearing impaired	500,000
D	a. Complete damage of the hearing capacity of an ear; or	200,000
	b. Complete damage of a thumb.	
	c. Complete damage of an index finger.	150,000
	d. Complete damage of any other finger.	70,000
	e. Complete damage of a big toe.	50,000
	f. Complete damage of any other toe.	40,000
	g. Damage/loss of any other body part.	As determined by an expert

*Section 26 (1) of Foreign Employment Act, 2007 states: 'The licensee shall, prior to sending a worker for foreign employment, procure insurance of at least five hundred thousand rupees with validity for the term of contract so that such worker can claim damages for death or mutilation, if such a worker who has gone for foreign employment pursuant to this

Act dies from any cause at any time or gets mutilated.'

3. Bilateral Labour Migration Agreements (BLMAs)

Nepal has signed Bilateral Labour Migration Agreements (BLMAs) and Memorandum of Understandings (MoUs) with several destination countries to protect workers' rights. Some agreements include provisions for:

- Standard labour contracts
- Minimum wage guarantees
- Social protection rights in countries of destination. The BLMA between Nepal and Malaysia is taken an example of such provisions.
- Most agreements lack enforceable social security provisions.

4. Social Security Fund (SSF)

In March 2023, the government made a provision for migrant workers to be associated with the Social Security Fund (SSF). As per the provision, workers going for foreign employment have to be enlisted in the Fund before acquiring a labour permit. By enrolling in SSF, migrant workers would be benefited from financial support in need. There are varieties of plans/schemes in which migrant workers can enroll; such as a) accidental and disability protection scheme; b) dependent family protection scheme; c) old age protection scheme; and d) medical, health and maternity protection scheme. Migrant workers need to contribute 21.33 per cent or up to three folds of the basic saaLry set for industrial sector workers by the government to enroll in the scheme.

Key Challenges

Despite these efforts, several challenges limit the effectiveness of Nepal's social security system for migrant workers:

1. Informal and IrreguaLr Migration

The Constitution of Nepal provisions equal opportunity for both men and women in employment, economic, social and political sphere. The Foreign Employment Act, 2007 (section 8) states that while sending worker for foreign employment, the worker shall not be discriminated based on gender. However, women are discriminated and denied of opportunities and support in comparison to men. The mobility restriction imposed by government on domestic work for foreign employment can be taken as an example in this regard. Though men also migrate as domestic worker, majority of women are engaged in this job. So this protectionist view debarring migration is mainly focused to women. This leads women to the state of undocumented, and they are at high risk of trafficking and forced labour.

---

[10] https://moless.gov.np/content/11247/labor-agreement-between-the-government-of-nepal/

[11] https://ssf.gov.np/list/act_regulation/foreign-sector-social-security-scheme-operation-procedure-with-first-amendment-2079

The undocumented migrant workers are being deprived from the service delivery and they are not in the record of Nepal Government. This is the reason undocumented migrants are amongst the most vulnerable groups that have been ignored by the state authorities. They do not entertain state protections and welfare schemes facilities in usual process.

2. Labour Migration to India

The Foreign Employment Act, 2007 does not recognize India as a foreign labour migration destination. So, migrant workers are not enrolled in the welfare schemes of Foreign Employment Board. However, the Labour Migration Policy, 2025 has envisioned including them in social security through a fund simiaLr to Foreign Employment Welfare Fund. Yet implementation remains challenging due to open border flows and limited administrative capacity.

2. Lack of Awareness

Many migrant workers and their families are not well-informed about their rights or how to access social security benefits. Language barriers, legal illiteracy, and lack of outreach from relevant institutions contribute to this gap. SimiaLrly, it has been observed that migrant workers discontinue depositing the mandatory minimum amount to Social Security Fund when they reach the country of destination.

3. Bureaucratic Hassles

Accessing compensation or insurance often involves time-consuming. Families of deceased or injured workers may have to wait months or even years to receive benefits. Sometimes they get cheated from the service providers and middlemen to receive benefits.

4. Weak Coordination

There is insufficient coordination between diplomatic missions of Nepal at countries of destination, Department of Foreign Employment, Foreign Employment Board, Social Security Fund and local governments. This results in fragmented service delivery and poor support for migrants in distress.

5. Lack of Integration and Policy Coherence

A lack of institutional integration and policy coherence weakens the effectiveness of social protection systems and results in unnecessary duplication and inefficiencies. For example, Social Security Fund and Foreign Employment Board both are receiving contribution from migrant workers and seems duplication in their mandates.

---

[12] https://ssf.gov.np/list/annual-reports/annual-report-2080-81

[13] https://myrepublica.nagariknetwork.com/news/six-arrested-for-embezzling-insurance-funds-of-deceased-nepali-migrant-workers

6. Lack of Trust

Migrant workers as well as their employers may be reluctant to pay social security contributions if they cannot expect benefits in return whether this is real or perceived. This may be amongst others because of poor or limited trust in the governance of social security administrations/institutions. Migrant workers perceive that contribution made to Social Security Fund is mere a fee paid to the government.

7. Maternity Benefits

Though the Social Security Fund ensures maternity benefits for the contributors for every child born, it excludes a aLrge chunk of female migrant workers employed as domestic workers as they are not in the formal record of government. Likewise, the scheme does not clearly mentions in regard to maternity benefits for child born abroad.

Policy Recommendations

To create a more inclusive and effective social protection system for Nepali labour migrants, the following measures are recommended:

1. Awareness Raising

Awareness raising to migrant workers regarding the Social Security Fund as well as motivating them to continue the scheme from the countries of destination they are working in.

2. Strengthen Pre-Departure Orientation

Orientation programmes should include detailed information on insurance, legal rights, how to access support abroad, and how to file claims from the Social Security Funds or Foreign Employment Welfare Fund or insurance providers.

2. Improve Access to Justice

Migrant workers should have easier access to legal aid services both in Nepal and at countries of destination. Diplomatic missions of Nepal there should be better equipped with legal officers and trained labour counselors/attachés.

---

[14] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_869766.pdf

[15] https://ssf.gov.np/list/annual-reports/annual-report-2080-81

3. Digitalize Welfare System

A centralized digital database to keep track of migrant workers from pre-departure to return would make it easier to manage social protection schemes, claims, compensation, and reintegration support.

4. Implement One-door Policy

Implement a one-door policy for the amount to be deposited for insurance, welfare fund, and social security scheme. Arrangements should be made to deposit the amount of the Foreign Employment Welfare Fund, the amount of insurance, and the amount to be deposited in the contribution-based Social Security Fund by depositing it in the Foreign Employment Welfare Fund itself so that workers receive benefits in an integrated manner, as well as amendments should be made to determine the ToR for the amount deposited under different headings and the payments received from it.

5. Negotiate Better Bilateral Labour Migration Agreements

Nepal Government must push for the social security benefits for migrant workers by bringing on board the employers of countries of destination through the bilateral labour migration agreements with those countries who agree to make their employers contribute on social security scheme.

6. Policy Reforms

Formulation of and adoption of gender-sensitive and inclusive social protection policies aligned with international labour standards in countries of destination.

7. Strengthen Dialogue

Initiate frequent dialogues for the collaboration and coordination between governments, employers, and workers' organizations in countries of origin and destination.

8. Enhance Access to Benefits

Raise awareness campaigns about access to social protection schemes. Develop simplified administrative systems to facilitate registration and claims processes.

Conclusion

Nepali migrant workers are not merely remittance senders or the lifeline of Nepal's economy; they are dreamers who migrate with the hope of improving their families' lives.

---

[16] National Network for Safe Migration (NNSM) had submitted this suggestion in a 3-column for the amendment of Foreign Employment Act, 2007 submitted to Ministry of Labour, Employment and Social Security (MoLESS) in January 2025.

Their safety, security, dignified return, and reintegration must be prioritized with greater concern by all relevant stakeholders. The state must ensure their inclusion in social security schemes and strengthen service delivery through proper implementation in order to build their trust.

Swarna Kumar Jha:- He is an activist working in the labour migration sector. He has been contributing to the research on the various aspects of the labour migration. He is the Chief of Communications and Internal Affairs at National Network for Safe Migration.

Climate-driven Migration in Nepal: Women's Experiences and Policy Gaps

Chandani Rana

Introduction

Over the past few decades, Nepal has witnessed a sharp increase in both domestic and international migration. Migration in Nepal is no longer driven solely by economic necessity. As climate change accelerates, environmental shocks such as glacial lake outburst floods, erratic rainfall, prolonged droughts, and landslides have emerged as potent triggers shaping the movement of people, promoting many to seek employment in urban centers within Nepal and Malaysia and Gulf Cooperation Council countries. Nepal's fragile ecosystems, dramatic topography, and reliance on sensitive sectors like agriculture, water, and forestry. Those amplify these impacts, disproportionately affecting women and other marginalized groups.

The gendered impacts of climate change in Nepal are rooted in structural inequalities. Women have less access to land ownership, credit, and agricultural inputs. They are underrepresented in decision-making bodies that shape climate adaptation policies. Social norms often confine them to unpaid care work, limiting their ability to diversify income sources.

women's economic participation in Nepal stands at just 28.6 percent compared to 53.1 percent for men and 90 percent of employed women are engaged in vulnerable, informal jobs. Climate stressors push these precarious livelihoods to the brink, leaving migration as one of the few viable coping strategies.

Female migration in Nepal reflects a complex interplay between gendered social norms, structural inequalities, and environmental stressors. With little research specifically examining climate change's impact on women's mobility, this article analyzes how key climate stressors in Nepal amplify women's vulnerabilities and drive both internal and international migration. Drawing on examples from the country's diverse ecological zones, it identifies policy gaps that leave migrating women without adequate protection and proposes targeted interventions to transform migration into a pathway for resilience and empowerment.

Nepal's Vulnerability to Climate Change

Nepal's steep mountains and small-scale farms depend on predictable weather, making the country highly sensitive to climate shifts. The Himalayas are warming faster than the global average, causing glaciers to melt quickly and glacial lakes to burst more often. The monsoon has grown erratic intense downpours alternate with unexpected dry spells triggering floods, landslides, and soil erosion. In the lowland Terai, rising heat and

changing rainfall patterns hurt rice and maize harvests. In the mid-hills and high-altitude areas, dry-season water shortages worsen. Altogether, these stresses destroy livelihoods, deplete natural resources, and weaken traditional coping methods, driving many families to migrate in search of stability.

Gendered Impacts of Climate Stressors

Climate change does not affect all members of a community equally. In Nepal, prevailing gender norms and socio-economic disparities shape how men and women experience environmental change. Women bear primary responsibility for household tasks fetching water, collecting firewood, and tending kitchen gardens and these duties grow more arduous as water sources dwindle and forests retreat. Crop failures increase women's workload, as they must travel farther distances for fuel and fodder. Additionally, women often lack formal land titles, access to credit, and decision-making power in community institutions, limiting their capacity to recover from climate shocks. These intersecting factors deepen the socio-economic vulnerabilities of rural women and increase the likelihood that migration will be their household's chosen adaptation strategy.

Climate-Induced Migration as a Coping Strategy

Faced with repeated environmental shocks and weakened agricultural incomes, many rural households in Nepal turn to migration as a means of survival. Women's migration—whether seasonal, internal, or international—serves multiple functions: generating remittances to replace lost harvests, diversifying income sources, and accessing services in urban centers. For women, migration also offers opportunities to escape gender-based violence, earn independent wages, and pursue personal growth. However, climate-induced migration for women often unfolds through precarious channels, including informal brokers and unauthorized routes, exposing them to exploitation, contract substitution, and unsafe working conditions. Without gender-responsive policies, migration risks replicating the very vulnerabilities it seeks to mitigate.

While many case studies exist, examples from different districts that highlight how climate change affects and influences the migration experiences of women is interesting to observe.

The following district-level cases illustrate how climate stressors intersect with gendered vulnerabilities to shape migration decisions.

Ramechhap: Water Scarcity and Seasonal Migration

In Ramechhap District's mid-hills, shifting monsoon patterns in 2019 led to the near-complete failure of maize and millet crops. As springs and streams dried up, women reported walking up to three hours each day to fetch water. Faced with mounting household

responsibilities and dwindling food reserves, numerous women migrated seasonally to Kathmandu. There, they secured low-skill wage labor in construction sites and informal markets, sending remittances home to purchase water from private tanker services and rebuild depleted grain stores.

Bardiya: Flood-Driven Displacement and Cross-Border Work

The Babai River in Bardiya District has experienced repeated flood surges over the past decade. Floodwaters washed away fertile farmland and triggered soil erosion, undermining local agricultural livelihoods. Displaced women, many of whom lacked formal land ownership documents, found their land claims invalidated by shifting river courses. To cover household needs, they traveled to India and the Gulf countries through unregistered agents, taking up domestic work and caregiving roles. The absence of regulated migration pathways left them vulnerable to contract breaches, wage theft, and limited access to social protection.

Udayapur: Landslides and Informal Recruitment

In 2020, a massive landslide in Udayapur District destroyed terraced fields and several homes. Families depleted savings on reconstruction loans, and agriculture no longer provided a reliable income. Young women in the affected villages turned to informal brokers to facilitate labor migration to Malaysia and Kuwait. These brokers bypassed formal channels, charging exorbitant fees and promising destination-country jobs that often did not materialize or paid far less than agreed. The women's seasons-long contracts forced them into exploitative employment with minimal legal recourse.

Policy Landscape and Gaps

Nepal's national policies on climate adaptation, disaster risk reduction, and migration acknowledge the importance of gender but remain siloed and insufficiently coordinated. The National Adaptation Plan and Local Adaptation Plans for Action outline measures for resilient agriculture, water resource management, and early warning systems but lack explicit provisions for women's mobility needs. The Foreign Employment Act focuses on regulating labor migration but fails to address climate-induced displacement or seasonal migration patterns. Furthermore, data systems do not capture gender-disaggregated, climate-linked migration flows, impeding evidence-based policymaking. As a result, women migrating from climate-stressed regions often slip through protection gaps, with limited access to social safety nets, legal assistance, or skills training tailored to their circumstances.

This fragmented policy landscape underscores the urgent need for integrated, gender-responsive frameworks that address both climate adaptation and migration.

Recommendations

To transform climate-induced migration from a distress response into a strategy for empowerment, a gender-responsive approach is critical. Key recommendations include:

1. Data and Policy Integration

- Strengthen gender-disaggregated data systems to track climate-linked migration flows, destinations, remittance uses, and labour conditions for women migrants.
- Integrate women's mobility and safe migration pathways into national and local climate adaptation policies, allocating dedicated budgets and monitoring mechanisms.
- Conduct in-depth studies on climate change and women migrant workers to better understand its impacts, their coping strategies, and ways to reduce risks.

2. Livelihoods and Resilience

- Expand climate-smart agricultural and water-management programs that reduce women's care burdens—such as drip irrigation and community water harvesting—while involving women in leadership roles.
- Develop social protection instruments—such as climate-indexed crop insurance and emergency cash transfers—targeted at women-headed households in disaster-prone districts.

3. Migration Safety and Empowerment

- Create agreements between countries that recognize women's skills, protect their rights while working abroad, and support safe, formal job recruitment so they don't have to rely on informal brokers
- Provide pre-departure orientation, vocational training, and financial literacy programs tailored to climate-affected women, equipping them with digital, technical, and entrepreneurial competencies.
- Support community-based early warning systems and disaster-risk reduction initiatives that draw on women's local knowledge and ensure their meaningful participation in planning and decision-making processes.

Conclusion

Climate change in Nepal is deepening gender inequalities and driving more women to migrate—both internally and internationally. District-level examples from Ramechhap, Bardiya, and Udayapur reveal how environmental stressors like droughts, floods, and

landslides intersect with limited land rights, poor access to credit, and restrictive social norms to shape women's migration experiences. Addressing these challenges requires policies that center women's needs, strengths, and aspirations. By investing in gender-sensitive data, inclusive climate planning, safe migration frameworks, and skill-building opportunities, Nepal can transform climate-induced migration from a pathway of vulnerability into one of resilience and empowerment. Women are not just victims of climate change, they are leaders, innovators, and agents of transformation. Therefore, placing women at the heart of climate and migration policy is not only a matter of justice, it is a catalyst for sustainable development across all communities.

References

1. Government of Nepal, Ministry of Labour, Employment and Social Security. Nepal Migration Report 2022. Kathmandu, 2022.
2. International Organization for Migration. World Migration Report 2022. Geneva, 2022.
3. International Organization for Migration. Climate Change and Migration in South Asia: A Review of Evidence. IOM Regional Office for South Asia, 2019.
4. UN Women. Turning Promises into Action: Gender-Responsive Analysis 2022. New York, 2022.
5. Central Bureau of Statistics, Government of Nepal. National Literacy Survey 2021. Kathmandu, 2021.
6. International Organization for Migration. Nepal Migration Data Report 2017. Kathmandu, 2017.
7. Ghose, R. & Orchiston, C. Environmental Triggers of Migration: Case Studies from South Asia. Journal of Migration Studies, Vol. 10, Issue 2, 2022.

Chandani Rana:- Strong advocate of the women rights, she asserts the rights of the women can only be ensured through equal opportunity. She is the vice chairperson of NNSM representing ABC Nepal, the pioneer women led institution working for the rights and protection of nepali women in informal sector.

आन्तरिक श्रम आप्रवासन मार्गचित्र, सवाल, चुनौती र उपायहरु

प्रकाशचन्द्र मडै

आन्तरिक श्रम आप्रवासन पृष्ठभूमिः

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को प्रतिवेदन अनुसार नेपालको जनसंख्या २ करोड ९१ लाख ६४ हजार रहेकोमा ११% (२२ लाख) नेपाली जनगणनाको समयमा स्वदेशमा नरहेको (Absentee) देखाउँदछ । नेपालमा लगभग ५० लाख जनसंख्या आन्तरिक आप्रवासी कामदार रहेको अनुमान गरिएको छ ।

वि.सं २०७८ को जनगणना अनुसार सुदुरपश्चिम प्रदेशमा २७% जनसंख्या आन्तरिक आप्रवासीको रुपमा रहेको देखिन्छ। जसमध्ये ८% मानिसहरु बसोवास गरिरहेको स्थानीयतह भन्दा फरक स्थानीयतहमा जन्मिएको निड्स नेपालको आप्रवासन मार्गचित्र अध्ययन २०२४ ले देखाउँदछ। १८% फरक जिल्लामा जन्मेको सोही अध्ययनले देखाउँदछ । सुदुरपश्चिम प्रदेशका पहाडी जिल्लावाट आएर सबैभन्दा बढी मानिसहरु कैलाली जिल्लामा आन्तरिक आप्रवासीको रुपमा स्थायी र अस्थायी रुपमा बसेको देखिन्छ । आन्तरिक बसाईसराईको मुख्य कारण रोजगारीको अवसर, व्यवसाय र वालवालिकाको राम्रो शिक्षादिक्षा रहेका छन् । सो अध्ययन गोदावरी नगरपालिकाको वडा नं. १,२,३ र ४ तथा धनगढी उपमहानगरपालिकाको वडा नं. १,२,३,४,५ र १९ को ५९ घरघुरी, २५० व्यक्तिहरु, १२ जना मुख्य सूचनादाता, २ वटा लक्षित समूह छलफल गरी गरिएको थियो । यो लेख सो अध्ययन र अन्य द्धितीय सूचना श्रोतलाई आधार मानेर तयार पारिएको छ ।

आन्तरिक श्रम आप्रवासन र श्रमिकका सवाल र चुनौती कस्ता छन् ?

क) बसाईसराईका कारण धनगढी उपमहानगरपालिका र गोदावरी नगरपालिकाका धनगढी र अत्तरिया तथा आसपासका साना बजार क्षेत्रहरुमा जनसंख्या उच्च दरले वृद्धि भईरहेको छ भने सोही अनुरुप पुर्वाधार विकास भईरहेको छ, जसका कारण सेवा सुविधाहरुको माग बढिरहेको छ ।

ख) आप्रवासी सम्बन्धी विस्तृत तथ्याङ्कको अभाव र स्थानीय सरकारको सिमित साधन स्रोत र क्षमताका कारण आप्रवासीहरुका सम्बन्धमा योजना निर्माण गरी उनीहरुलाई प्रदान गर्नुपर्ने सेवा सुविधा प्रभावकारी हुन सकेका छैनन् ।

ग) स्थानीयतहका कर्मचारीहरुका अनुसार लगभग ५०% ले आफ्नो पुरानो थातथलोसँगको सम्बन्धलाई निरन्तरता प्रदान गरिरहेको र स्थायी रुपमा बसाईसराई लिएर नआएको देखिन्छ । यसले गर्दा तराई र शहरी क्षेत्रमा जनसंख्या बढ्दै गएको छ तर वास्तविक तथ्याङ्कमा घरधुरी र जनसंख्या कम देखिने गरेको छ। फलस्वरुप प्राकृतिक श्रोत र साधन तथा स्थानीय

सरकारले प्रवाह गर्ने सेवा सुविधाहरु जस्तै खानेपानी, बिजुली, सरसफाई आदिमा प्रभाव परिरहेको छ ।

घ) बसाईसराई दर्ता नगराउँदा आप्रवासीहरुका लागि सामाजिक सुरक्षाका अवसरहरुमा पहुँच हुन सकिरहेको छैन भने पहुँच भईहालेमा पनि पर्याप्त हुँदैन । आन्तरिक आप्रवासी कामदार र तिनका परिवारलाई सामाजिक सुरक्षाका विभिन्न कार्यक्रममा जोडिन समस्या रहेको छ। उदाहरणका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा जोडिन अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकलाई स्थानीय सरकारले सिफारिस गर्नुपर्ने अवस्था छ । आन्तरिक आप्रवासी कामदारहरु सम्बन्धित गन्तव्यको वडामा सूचीकृत हुने व्यवस्था भए पनि सूचीकृत गर्ने गरिएको छैन जसका कारणले प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रमको न्यूनतम १०० दिनको रोजगारीमा पनि आन्तरिक आप्रवासी कामदारहरुको पहुँच हुन सकिरहेको छैन ।

ङ) आन्तरिक आप्रवासी श्रमिक र उनीहरुको परिवारको कुनै वित्तीय योजना नभएको, श्रमिक अधिकारको बारेमा पनि एकदमै कम जानकारी भएको, सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका कार्यक्रम र आबद्धता/प्राप्त गर्ने प्रक्रियाको बारेमा जानकारी नभएको देखिन्छ ।

च) लगभग ६५% आन्तरिक आप्रवासी र श्रमिकहरु सरकारले प्रदान गर्ने सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक संरक्षणका कार्यक्रमको बारेमा अनभिज्ञ देखिन्छन् भने उनीहरु स्थानीय सरकारको वडाबाट उक्त सूचना, जानकारी प्राप्त गर्ने चाहना राख्दछन् ।

आन्तरिक श्रम आप्रवासन व्यवस्थापन किन ?

क) स्थानीय सरकारलाई आफ्नो क्षेत्रमा आन्तरिक आप्रवासी श्रमिक र अनौपचारिक श्रमिकहरु कति संख्यामा छन् भन्ने जानकारी हुन र उनीहरुका समस्याहरुको बारेमा जानकारी हुन एकदमै आवश्यक छ ।

ख) अध्ययनका अनुसार ३६% आन्तरिक आप्रवासी श्रमिकहरु निर्माण, यातायात, सेवा क्षेत्रहरु र दैनिक ज्यालादारीको रुपमा काम गर्ने गरेको देखिन्छ, जुन क्षेत्रहरु जोखिमयुक्त भएकोले उनीहरुको सामाजिक सुरक्षा र संरक्षण आवश्यक देखिन्छ ।

ग) आन्तरिक आप्रवासीको रुपमा शहरी क्षेत्रमा काम गर्न आउने श्रमिकहरु त्यहाँ बस्दा र काम गर्दा औपचारिक र अनौपचारिक एजेण्टको सम्पर्कमा आएर खाडी मुलुकमा जाने योजना बनाउने र अधिकांशले धेरै रकम तिरेर जाने सम्भावना अध्ययनले देखाउँदछ ।

अब के गर्नुपर्ला ?

क) केन्द्र, प्रदेश सरकारसँगको समन्वयमा स्थानीय सरकारले आन्तरिक, अन्तरदेशीय आप्रवासी र अनौपचारिक श्रमिकको तथ्याङ्क सहितको अद्याबधिक साथै श्रमिकको सीपको उचित मुल्यांकन गर्ने प्रणाली विकास गर्नुपर्ने देखिन्छ । साथै एकिकृत तथ्याङ्क प्रणाली निर्माण गरी अद्यावधिक रुपमा राख्ने नीतिगत व्यवस्था गर्नु पर्दछ।

ख) श्रम कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम सबै तहका सरकारले निर्माण, कृषि र घरायसी काम लगायतका क्षेत्रमा श्रम गर्ने श्रमिकको पहिचान सहित औपचारिक कामको मान्यता दिन आवश्यक छ।

ग) वडास्तरबाट नै रोजगारी र सीप सम्बन्धि सबै प्रकारका तालिम, सामाजिक सुरक्षाका योजना सम्बन्धी सही र अद्याबधिक सूचना सम्प्रेषण गर्न र उपलब्ध सार्वजनिक सेवा, सुविधासँग श्रमिकलाई जोड्ने पुलको काम गर्न वडास्तरमा श्रमिक सूचना केन्द्र स्थापना गर्न आवश्यक रहेको छ।

घ) सरकारले प्रदान गर्ने जुनसुकै सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका योजना र कार्यक्रम अस्थायी बसोवास गर्ने, आन्तरिक आप्रवासीहरुलाई नेपाल भित्र जुनसुकै स्थानबाट प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था गर्नुपर्दछ । साथै आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारलाई बिना भेदभाव तीनवटै तहका सरकारले सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका योजनामा समेट्नुपर्दछ।

(यो आलेख धनगढी उपमहानगरपालिका र गोदावरी नगरपालिकामा गरिएको अध्ययनको आधारमा तयार पारिएको हो।)

प्रकाशचन्द्र मडैः- लेखक लामो समय देखि आन्तरिक बसाईसराई तथा भारत आप्रवासनका विविध विषयमा क्रियाशील हुनुहुन्छ । वहाँ निड्स नेपालका सह-कार्यकारी निर्देशक हुनुहुन्छ। वहाँ सञ्जालका कार्यसमिति सदस्य हुनुहुन्छ।

नेपालीहरूको रोजाइको गन्तब्य जापान र केही महत्वपूर्ण जानकारीमूलक विषयहरू

अशोक राना

नेपालमा श्रमको मर्यादित र सुरक्षित व्यवस्थापनबाट रोजगारी सिर्जना, रोजगारीका लागि सीपयुक्त आवश्यक जनशक्तिको विकास, श्रमको क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षा र व्यवसायजन्य स्वास्थ्य र सुरक्षाको प्रवर्द्धन, बालश्रम निवारण लगायतका कामहरू हुँदै आएको छ । वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउनु र वैदेशिक रोजगारबाट आर्जित सीप, प्रविधि र पुँजीको उपयोगबाट आन्तरिक रोजगारी प्रवर्द्धन गर्नु आजको आवश्यकता र जिम्मेवारी रहेको छ ।

नेपालको संविधानमा नेपाली नागरिकलाई वैदेशिक रोजगारीमा पठाई स्वदेशमा वैदेशिक मुद्रा, प्रविधि र सीप भित्र्याउने कुरा उल्लेख गरिएको छ । चालु आवधिक योजनामा बाध्यतावश वैदेशिक रोजगारीमा जानुपर्ने अवस्थाको अन्त्य गर्ने लक्ष्यका साथ स्वदेशमा नै पर्याप्त रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्न आवश्यक नीतिगत र कार्यक्रमगत व्यवस्थाहरू गरिने भनीएको छ । तर मुलुकको विद्यमान आर्थिक अवस्था र आन्तरिक रोजगारीका अवसरहरू अत्यन्तै थोरै भएको कारण नेपाली नागरिकले विदेशमा रोजगारीको लागि जानै पर्ने बाध्यता रहेको छ । यसलाई स्वैच्छिक बनाउनु आजको आवश्यकता पनि हो । तत्कालका लागि वैदेशिक रोजगारीमा नेपाली नागरिकलाई पठाएर मुलुकको वैदेशिक मुद्रा सञ्चिति र आर्थिक क्षेत्रका अन्य विषयहरूमा केही योगदान पुगेजस्तो देखिए पनि दीर्घकालका लागि वैदेशिक रोजगारीलाई एउटा विकल्पको रुपमा मात्र स्थापित गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ मा मुलतः तीन प्रकारले नेपाली नागरिकहरू वैदेशिक रोजगारीमा जान सक्ने व्यवस्था उल्लेख गरिएको छ । पहिलो, नेपाली नागरिकले आफ्नो योग्यता र इच्छा अनुसार विदेशी मुलुकको रोजगारदातासँग सम्पर्क गरी रोजगारी प्राप्त गर्न सक्छन् । दोश्रो, वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा १२ बमोजिम इजाजतप्राप्त वैदेशिक रोजगार व्यावसायीहरूको सहजीकरणमा नेपाली नागरिकहरू वैदेशिक रोजगारीमा जान सक्छन् । तेश्रो, नेपाल सरकार र गन्तव्य मुलुकको सरकारबीच सरकारी तवरबाट नै नेपालीहरूलाई रोजगारी दिने सम्बन्धी सम्झौता (G2G) गरेर सरकारको पहलमा नेपाली नागरिकहरू विदेशमा रोजगारीका लागि जान सक्छन् ।

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने कार्यमा नियामक र कल्याकारी पक्षहरू महत्वपूर्ण रहँदै आएका छन् । वैदेशिक रोजगार विभागले प्रकाशन गरेको आर्थिक वर्ष २०८१/०८२ को श्रम स्वीकृतिको विवरण अनुसार पुरुष ७,४४,८११ महिला ९४,४५५ जना गरी जम्मा ८,३९,२६६ जनाले वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम स्वीकृति लिएको देखिन्छ । वैदेशिक रोजगार विभागले नियामक निकायको भूमिका निर्वाह गर्छ भने वैदेशिक रोजगार बोर्डले कल्याणकारी कामहरूको नेतृत्व गर्ने गरेको छ ।

जापानको ब्याचलर पास भिषाका बारेमा जानकारी तथा रोजाईको विषय

आवेदन

ब्याचलर पास (गिजिन्केकु)/इन्जिनियरिङ भिषा/उच्च दक्ष High Skill) भिषामा आफै वा कसैको माध्यमबाट पनि आवेदन गर्न सकिन्छ। यस खालको भिषामा जुनसुकै विषयमा (स्नातक) ब्याचलर पास भएको हुनुपर्ने हुन्छ। भिषा आवेदन कन्सल्टेन्सी वा आफूले चिनेजानेका व्यक्तिबाट पनि गर्न सकिन्छ। भाषाको कुरामा N5 वा N4 तह सम्मको दक्षता हुँदा राम्रो मानिन्छ। प्रक्रिया समयमा Work Permit /अफर (नाइटे) आएपछि मात्र भिषा आवेदन गर्न पाइन्छ। जापानको ठाउँ अनुसार भिषा आउने समयमा फरक पर्न सक्छ। जस्तैः टोकियोका लागि अलि बढी समय लाग्न सक्दछ (लगभग ३ महिनादेखि ६ महिनासम्म लाग्न सक्ने पाइएको छ)।

लागत

ब्याचलर भिषामा जापान जानको लागि ३ लाख देखि ५ लाखसम्म लागत लाग्ने देखिन्छ। तर कन्सल्टेन्सी अनुसार यो भन्दा बढी रकम लिएको पनि पाइन्छ। यसै भिषामा १६ लाखसम्म पनि लिएको बिभिन्न माध्यमवाट सुन्नमा आएको छ। त्यसैले यस प्रकारको भिषामा जापान जाने श्रमिकले लागतको विषयमा ध्यान दिनुपर्ने अति जरुरी देखिन्छ। यस खालको भिषामा जाने श्रमिकको जापानी भाषाको ज्ञान अनुसार १ लाख साठी हजार देखि ३ लाख नेपाली रुपैयाँ सम्मको अनुपातमा आम्दानी हुने गर्दछ। यसमा कुनै कम्पनीले खाना तथा बस्ने व्यवस्थाको पनि सुविधा प्रदान गरेको हुन्छन् भने कुनै-कुनै कम्पनीले बोनसको पनि व्यवस्था गरेको पाइन्छ।

ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु

श्रमिकले अन्तरवार्ता दिएर आवेदन गरेको खण्डमा राम्रो मानिन्छ। यसो गर्दा कामको विषयमा स्पष्ट जानकारी पाउन सकिन्छ साथै श्रमिक आफै पनि कामको विषयमा ढुक्क हुन सक्दछन्। बिना अन्तरवार्ता जाँदा कसको विश्वास गर्ने भन्ने हुन्छ। श्रमिकको आफ्नो विश्वासिलो मान्छे छ भने अन्तरवार्ता नदिएर पनि जान सकिन्छ। कामको सन्दर्भमा खास गरी होटल क्षेत्रमा जाँदा होटलमा गर्नुपर्ने सम्पूर्ण कामहरू गर्नु पर्दछ। जस्तैः किचन, सरसफाई, वेटर लगायतका काम गर्नुपर्ने हुन्छ। अन्य कामहरूमा केयरगिभर, कृषि, फ्याक्ट्री जस्ता काममा पनि जान सकिन्छ। श्रमिक आफूलाई सजिलो र मनपर्ने काम छनौट गर्दा राम्रो हुन्छ।

ब्याचलर पास भएका व्यक्तिहरू विद्यााथीं भिषामा भन्दा ब्याचलर भिषामा जाँदा राम्रो मानिन्छ र गएको मितिदेखि नै तलबको गणना हुने गर्दछ। विद्यार्थी भिषामा जाँदा पढ्ने समय छुट्टाएर काम गर्नुपर्ने हुन्छ। जसले गर्दा तनावको अवस्था आउन सक्छ। जापान सरकारले यस्तो खालको भिषामा कुनै समय किटान गरेको छैन। तर श्रमिकले जापान सरकारको नीति नियममा रहेर काम गर्नुका साथै जापानमा

बस्नु पर्दछ। जापानमा पनि अन्य देशको जस्तै ग्रीन कार्ड पनि पाउन सकिने सम्भावना पनि हुन्छ।

ब्याचलर पास भिषामा राम्रो पक्ष भनेको आफ्नो श्रीमान, श्रीमती र बालबच्चालाई समेत Dependent भिषामा लैजान/बोलाउन सकिन्छ। श्रमिक एक्लै गएर पैसा कमाउनु भन्दा दुई जना गएर पैसा बढी कमाउन सकिन्छ। Dependent प्रक्रियामा श्रमिकले ३/४ महिनाको तलब बुझेको कुनै पनि प्रमाण देखाउनु पर्दछ। अर्थात आम्दानीको स्रोत देखाउनु पर्दछ। श्रमिकले बस्नको लागि खर्च व्यवस्थापन गर्न सक्ने अवस्था पछि मात्र Dependent Visa को प्रक्रिया अगाडि बढाउन राम्रो मानिन्छ। यस प्रक्रियाबाट जाने श्रमिकले मासिक २८ घण्टा काम गर्न कानूनी रुपमा नै दिने गरेको पाइन्छ।

उमेर र अनुभव

जापानमा श्रमिकको रुपमा जानको लागि सीप भएको, र राम्रो काम गर्न सक्ने १८ वर्ष उमेर पूरा गरेका व्यक्ति श्रमिकको रुपमा जान सकिन्छ। अन्तरवार्ता (मेचसुचु) मा आफ्नो बारेमा परिचय (जीकोसोकाइ) दिनु पर्दछ। तपाई किन जापान जान चाहनुहुन्छ ? तपाई अहिले के गर्दै हुनुहुन्छ ? कति वर्षसम्म जापान बस्न चाहनुहुन्छ ? तपाईको रुची के हो ? साथै तपाईले गर्न चाहेको कामको विषयमा पनि २/४ वटा प्रश्नहरु सोध्न पनि सक्दछ। अन्तरवार्ता पछि (नाइते) अफर लेटर आउने गर्दछ। श्रमिकले राम्रोसँग भाषा सिकेर, जानेर र बुझेर मात्र जापान जाँदा बढी उत्तम मानिन्छ। किनकि श्रमिकले जापान गए पछि बैंक र आफू बस्ने पालिकाको वडा कार्यालयहरूमा आफै प्रक्रियाहरू गर्नुपर्ने हुन सक्छ। त्यसैले पनि भाषा जान्नुपर्ने वा जानेर जानु राम्रो मानिन्छ।

एकतर्फी यात्रा अनुमतिपत्र (Travel Document)

जापानमा रहेका नेपाली नागरिकको राहदानी हराएको/चोरी भएको/नष्ट भएको, राहदानीको म्याद सकिएको तथा जापानमा जन्म भएका नेपाली नागरिकका सन्ततिहरूको राहदानी बनिनसकेको अवस्थामा तुरुन्त नेपाल फर्कनु पर्ने अवस्था सिर्जना भएमा एकतर्फी यात्रा अनुमतिपत्रका लागि जापान राजदूतावासमा निवेदन दिएमा ३ महिनाको बहाल अवधि रहनेगरी एकतर्फी यात्रा अनुमतिपत्र जारी गर्न सकिने छ। एकतर्फी यात्रा अनुमतिपत्रबाट नेपाल बाहेक अन्य देशको यात्रा गर्न सकिने छैन। पुनः जापान फर्की आउने आवेदकले जापानको अध्यागमन कार्यालय (न्युखानमा) बाट Re-entry permit लिएर मात्र नेपाल आउनु पर्नेछ। नेपालबाट जापान फर्कँदा राहदानी नै आवश्यक पर्ने हुँदा आवेदकले नेपाल आए पश्चात समयमै राहदानीको लागि सम्बन्धित निकायमा आवेदन दिनु पर्नेछ।।

एकतर्फी यात्रा अनुमतिपत्रका लागि आवश्यक कागजातख

- नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि
- राहदानीका सक्कल र प्रतिलिपि। राहदानी हराएको खण्डमा प्रहरी प्रतिवेदनको प्रतिलिपि।

- हालसालै खिचेको पासपोर्ट साइजको २ प्रति फोटो ।
- राजस्व दस्तुर जा.ये. ८,०००।
- १६ वर्षभन्दा कम उमेरका आवेदक तथा जापानमा जन्मिएका नेपाली नागरिकका सन्ततिको हकमा निम्न कागजात थप आवश्यक पर्नेः
  - ✧ आवेदकको नाबालक परिचयपत्रको प्रतिलिपि
  - ✧ जापानको सिटी अफिसबाट जारी जन्मदर्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि-स्युस्योउ-तादोके जुरी-स्योउमेइस्यो (जापानमा जन्मिएको हकमा) ।
  - ✧ आवेदकको जाइर्यु कार्डको प्रतिलिपि (जापानमा जन्मिएको हकमा) ।
  - ✧ आवेदकका बुवा र आमा दुवैजनाको नागरिकता र राहदानीको प्रतिलिपि ।
  - ✧ आवेदकका बुवा-आमाको विवाहदर्ता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि ।

कागजात प्रमाणीकरण

- नेपालको सरकारी निकायबाट जारी सवारी चालक अनुमति पत्र, अविवाहित-विवाहित-सम्बन्ध विच्छेद प्रमाणपत्र, प्रहरी/चारित्रिक प्रमाणपत्र, ठेगाना प्रमाणीकरण आदि जस्ता कागजातहरु जापानको सिटी अफिस वा अन्य निकायमा पेश गर्नुपूर्व उल्लिखित कागजातको सक्कलमा नेपाली राजदूतावास, टोकियोबाट प्रमाणित गराउनु पर्दछ ।
- नेपाली दूतावास टोकियोबाट प्रमाणित गर्नुपूर्व उल्लिखित कागजातलाई काठमाडौंको त्रिपुरेश्वरमा रहेको परराष्ट्र मन्त्रालयको कन्सुलर सेवा विभागबाट प्रमाणीकरण गराई सो को अनलाइन प्रणालीमा प्रविष्ट गराएको हुनुपर्दछ ।
- यसरी अनलाइन सिस्टममा प्रविष्ट गर्दा प्राप्त हुन रिफरेन्स नम्बरको आधारमा कागजातको बैधानिकता जाँच गरेर मात्र राजदूतावासबाट प्रमाणीकरण गरिने र सोको आधारमा जापानको सरकारी निकायमा उल्लिखित कागजात स्वीकार गरिने हुँदा कन्सुलर सेवा विभागबाट प्रमाणित नभएका कागजातमा नेपाली दूतावास टोकियोले प्रमाणित गरिदिन सक्दैन ।
- कागजात प्रमाणीकरणको लागि स्वयं व्यक्ति दूतावासमा उपस्थित हुनु जरुरी छैन । कन्सुलर सेवा विभागबाट प्रमाणित सक्कल कागजात नेपाली नागरिकता प्रमाणपत्र र राहदानीको फोटोकपी, प्रमाणीकरणको विषय खुलाई आवेदकको सम्पर्क नम्बर र ठेगाना खुल्ने गरी नेपाली भाषामा रीतपूर्वक लेखिएको निवेदन सँगै राखी हुलाक मार्फत पठाउन सकिनेछ । यसरी हुलाकबाट पठाउँदा कागजात फिर्ता पठाउन ठेगाना लेखिएको चिठ्ठी र राजस्व

दस्तुर पनि साथमा राखी पठाउनु पर्नेछ। प्रमाणीकरण दस्तुर प्रति कागजात जापानी येन. ८०००.०० लाग्नेछ।

- जापानको सिटी अफिस वा अन्य सरकारी निकायबाट जारी भएका जन्म दर्ता, मृत्यु दर्ता, विवाहितको सम्बन्ध विच्छेद प्रमाणपत्र आदि जस्ता कागजातहरु नेपालको सरकारी निकायमा पेश गर्नु पुर्व उल्लिखित कागजातलाई जापानको परराष्ट्र मन्त्रालयको कन्सुलर अफेयर्स ब्यूरोबाट प्रमाणकरण गराई तत्पश्चात नेपाली राजदूतावास टोकियोबाट प्रमाणीकरण गराएर पछि मात्र नेपाल पठाउनु पर्नेछ।
- जापानको परराष्ट्र मन्त्रालय र नेपाली राजदूतावास टोकियोबाट प्रमाणित नभएका कागजातलाई नेपालमा स्वीकार गरिदैन।

१. **मञ्जुरीनामा (Affidavit)**

विवाह दर्ता, जन्म दर्ता, कागजात दर्ता, सवारी साधनको नामसारी आदिको लागि जापानमा रहनुभएका नेपाली नागरिकहरु विविध कारणवश नेपालजान असमर्थ भएको अवस्थामा सो कार्यका लागि आवेदकले नेपालमा रहेका परिवार तथा आफन्तजनलाई मंन्जुरी प्रदान गर्न सक्नेछन्। यसको लागि आवेदक स्वयं दूतावासमा उपस्थित भई राजदूत तथा दूतावासका कर्मचारीको रोहवरमा मञ्जुरीनामा कागजमा सहिछाप गर्नु पर्नेछ। सहिछाप पश्चात दूतावासबाट प्रमाणित गरी सोको सक्कल आवेदकलाई उपलब्ध गराइनेछ। उक्त प्रमाणित मञ्जुरीनामालाई आवेदकले नेपाल पठाई सोको आधारमा मञ्जुरीनामा लिने व्यक्तिले आवेदकको तोकिएको कार्य सम्पन्न गरिदिनुहुने छ।

मञ्जुरीनामाको लागि आवश्यक कागजात :

- रीतपूर्वक लेखिएको निवेदन आवेदन फारम
- मञ्जुरीनामा लिने र दिने दुवैजनाको नागरिकता प्रमाणपत्र, राहदानी र जाइर्यु कार्डको फोटोकपी
- मञ्जुरीनामाको विषयसँग सम्बन्धित कागजात (विवाहको प्रमाण, सवारी साधनको ब्लुवुक आदि)
- राजस्व दस्तुर जापानी येन. १५०००.००

२. **राष्ट्रिय परिचयपत्र** (**Nationality Paper**)

दूतावासले नेपाली नागरिकका लागि आवश्यकता अनुसार नेपाली नागरिक हो भन्ने परिचयपत्र जारी गर्न सक्नेछ।

आवश्यक कागजात ः

- आवेदकको नेपाली नागरिकता प्रमाणपत्रको फोटोकपी।
- आवेदकको राहदानीको फोटोकपी

जापानमा जन्मिएको बच्चाको हकमा नेपाली राष्ट्रियता खुल्ने कागजात (नाबालक परिचयपत्र, जन्म दर्ता, नेपालको राहदानी), बच्चाको वुवा र आमा दुवैजनाको नागरिकता तथा विवाहदर्ता, जापानको सिटी अफिसबाट जारी भएको जन्मदर्ता र जाइर्यु कार्डको फोटोकपी साथमा राखी निवेदन पठाउन सकिनेछ।

- रीतपूर्वक लेखिएको निवेदन फारम
- राजस्व दस्तुर जापानीज येन. ८०००.००
- नेपाली दूतावास टोकियोबाट राष्ट्रिय परिचयपत्र बनाइदैन।

३. **विवाहदर्ता प्रमाणपत्र** (**Marriage Letter**)

जापानमा विवाह गरेका नेपाली नागरिकका लागि दूतावासले विवाहदर्ता प्रमाणपत्र जारी गर्न सक्नेछ।

आवश्यक कागजातः

- आवेदकले जापानको सिटी अफिसमा दर्ता भई मेयरबाट जारी भएको विवाह दर्ता (कोन्तोदोक्ये जुरीसोमेस्यो) को सक्कल र त्यसको अङ्ग्रेजी अनुवाद प्रति,
- श्रीमान श्रीमती दुवैजनाको नागरिकता, राहदानी र जाइर्यु कार्डको फोटोकपी,
- रीतपूर्वक लेखिएको निवेदन (निवेदन राजदूतावासको वेबसाइटमा आवेदन फारम)
- राजस्व दस्तुर जापानीज येन.८०००.००

यदि नेपाली नागरिकले जापानी वा अन्य देशका नागरिकसँग विवाह गरेको खण्डमा माथि उल्लिखित कागजातको अतिरिक्त जापान वा अन्य देशबाट जारी राहदानी, रेसिडेन्स कार्ड, ड्राइभिङ्ग लाइसेन्स वा जाइर्यु कार्डको फोटोकपी साथमा पेश गर्नु पर्नेछ।

४. हस्ताक्षर रुजु तथा प्रमाणीकरण (Signature Verification)

बैंकिङ्ग कारोवार, व्यावसाय स्थापना तथा अन्य प्रयोजनका लागि आवेदकको हस्ताक्षर र औँठाछापको प्रमाणीकरण गर्नुपर्ने भएमा दूतावासले उल्लिखित विवरणहरु प्रमाणीकरण गरि दिन सक्नेछ । यसको लागि आवेदक स्वयमं दूतावासमा उपस्थित भई राजदूत तथा दूतावासका कर्मचारीको रोहवरमा सही छाप गर्नु पर्नेछ ।

आवश्यक कागजातः

- रीतपूर्वक लेखिएको निवेदन (हस्ताक्षर प्रमाणीकरण फारम)
- नेपाली नागरिकता प्रमाणपत्रको फोटोकपी
- राहदानीको फोटोकपी
- जाइर्यु कार्डको फोटोकपी
- राजस्व दस्तुर जापानी येन. ८०००.००

५. नेपाली नागरिकता परित्याग (Renunciation of Nepali Citizenship)

नेपाल नागरिकता नियमावली, २०६३ को नियम ९ मा नेपाली नागरिकता परित्याग गर्ने कार्यविधि सम्बन्धी देहाय बमोजिम व्यवस्था गरिएको छ :

(१) कुनै नेपाली नागरिकले नेपालको नागरिकता त्याग्न चाहेमा निज नेपालभित्र बसेको भए सम्बन्धित प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष र विदेशमा बसेको भए सम्बन्धित नेपाली राजदूत वा नेपाली नियोग प्रमुख वा महावाणिज्यदूत वा वाणिज्यदूत समक्ष आफूले प्राप्त गरेको नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्रको सक्कल प्रति संलग्न गरी अनुसूची-९ बमोजिमको ढाँचामा सूचना दिनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम विदेशमा सूचना दिएको भए सात दिन भित्र पूरा विवरण खोली नेपाली राजदूत वा नेपाली नियोग प्रमुख वा महावाणिज्यदूत वा वाणिज्यदूतले परराष्ट्र मन्त्रालय मार्फत मन्त्रालयमा लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम प्राप्त भएको सूचना मन्त्रालयले सम्बन्धित प्रमुख जिल्ला अधिकारी समक्ष पठाउनु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम सूचना प्राप्त भएपछि प्रमुख जिल्ला अधिकारीले त्यस्तो सूचना अनुसूची-१० बमोजिमको ढाँचाको दर्ता किताबमा दर्ता गर्नु पर्नेछ र त्यसरी दर्ता भएको मिति देखि त्यस्तो व्यक्तिको नेपाली नागरिकता समाप्त हुनेछ ।

शव वा अस्तु नेपाल पठाउने व्यवस्था

नेपाली नागरिकको जापानमा मृत्युभई शव वा अस्तु नेपाल पठाउनु पर्दा अपनाउनु पर्ने प्रक्रिया ः

- नेपाली नागरिकको दुर्घटना/मृत्युबारे जापानको स्थानीय प्रहरीलाइ खबर गर्ने ।
- नेपाली राजदूतावास र मृतकका नजिकैका आफन्तलाई मृत्युको जानकारी गराउने ।

यदि दुर्घटनाबाट मृत्यु भएको हो भने दुर्घटनाको जिम्मेवार पक्ष वा दुर्घटनाका विषयमा जापानको प्रहरीले छानबिन अगाडि बढाएको बारेको पत्र तथा बीमा कम्पनिको क्षतिपूर्ति सम्बन्धी विषय दूतावास तथा मृतकका परिवारजनलाई लिखित तथा मौखित रुपमा जानकारी गराउनुपर्ने छ ।

जापानको सम्बन्धित स्थानीय निकायबाट जारी आधिकारिक मृत्यु प्रमाणपत्र अस्पतालको प्रतिवेदन, Infection Free Certificate (if applicable), पोस्ट मोर्टम प्रतिवेदन, प्रहरी प्रतिवेदन र जापानमा दाहसंस्कार गरेको खण्डमा क्रिमेसन प्रमाणपत्र आदि प्राप्त गरी जापानको परराष्ट्र मन्त्रालयको कन्सुलर अफेयर्स ब्यूरोबाट प्रमाणित गराई अङ्ग्रेजी भाषामा समेत अनुवाद गराउनु पर्ने छ । नेपालमा वैदेशिक रोजगार बोर्ड, बीमा कम्पनी, वडा कार्यालय लगायतका अन्य निकायमा पेश गर्नुपर्ने हुँदा उल्लिखित कागजातलाई शवसँगै पठाउनु पर्ने हुन्छ । वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट क्षतिपूर्ति रकम पाउने भएमा सोको लागि नेपाली राजदूतावास, टोकियो मार्फत वैदेशिक रोजगार बोर्डमा समन्वय गर्ने ।

मृतक कार्यरत कम्पनिले मृतकलाई नियमानुसारको तलब अन्य सुविधा आदि दिन बाँकी रहेमा सो रकम, कम्पनिको तर्फबाट पाउने क्षतिपूर्ति रकम, जापानको श्रम कानून अनुसार सम्बन्धित बीमा कम्पनिबाट पाउने रकम मृतकका परिवारलाई कम्पनिले कहिले उपलव्ध गराउने सो बारेमा दूतावास तथा मृतकका परिवारजनलाई लिखित तथा मौखित रुपमा जानकारी गराउनुपर्ने । मृतकको साथमा रहेको इलेक्ट्रोनिक्स सामान, गरगहना, नगद वा अन्य जिन्सी सामाग्री वा निजको बैंक खातामा रहेको रकम नेपालमा रहेका मृतकका आफन्तलाई शवसँग पठाउन नसकिएको खण्डमा मुचुल्का तयार गरी जापानमा रहेका मृतकका आफन्तलाई जिम्मा लगाउने र सोको फोटोकपी दूतावासलाई उपलब्ध गराउनु पर्दछ । उल्लिखित सामग्री नेपाल पठाउनको लागि दूतावासले सम्बन्धित निकायसँग समन्वय गरीदिने गर्दछ । शव नेपाल झिकाउने सम्बन्धमा मृतकका परिवारबाट नेपालको सम्बन्धित वडा कार्यालय/कन्सुलर सेवा विभाग मार्फत मञ्जुरीनामा प्राप्त गर्ने । मृतकका आफन्तलाई शव पुग्ने मिति, उडान तालिकाबारे समयमै सूचना दिई सम्बन्धित एयरलाइन्स कम्पनिको काठमाडौं स्थित कार्यालयमा गई शव बुझ्ने सहमति प्रदान गर्न सल्लाह दिने । माथि भनिएका प्रक्रिया पुरा गरेपछि शव वा अस्तु नेपाल फिर्ता पठाउन कुनै आपत्ति नभएको जनाउने पत्र दूतावासबाट जारी हुने ।

आवश्यक कागजात

- शव वा अस्तु नेपाल लैजान दूतावासलाई सम्बोधन गरी लेखिएको निवेदन।
- शव वा अस्तु नेपाल झिकाउने सम्बन्धमा मृतकका परिवारबाट प्राप्त मञ्जुरीनामा वा नेपालको सम्बन्धित वडा कार्यालय/कन्सुलर सेवा विभागबाट प्राप्त सिफारिस पत्र।
- मृत्यु वा दुर्घटनाका सम्बन्धमा प्रहरीको प्रतिवेदन, अस्पतालको प्रतिवेदन, पोष्टमार्टम प्रतिवेदन, Free of Infection Report (if applicable) र जापानमा दाहसंस्कार गरेको खण्डमा दाहसंस्कार प्रतिवेदन।
- जापानको सम्बन्धित निकायबाट जारी मृत्यु प्रमाणपत्र।
- मृतकको राहदानीको सक्कल तथा फोटोकपी।
- मृतकको नागरिकताको फोटोकपी।
- शव वा अस्तु नेपाल लैजाने बुकिङ्ग गरिएको हवाई टिकट वा उडानको विवरण।
- शव वा अस्तु नेपाल लैजाने व्यक्तिको राहदानीको फोटोकपी।

(यो आलेख सरकारी निकायका वेवसाइट, विभिन्न पत्रपत्रिका र सम्बन्धित देशमा काम गरि रहेका तथा फर्किएका नेपाली श्रमिक संगको अन्तरवार्ताको आधारमा तयार पारिएको हो।)

असोक रानाः- लेखक श्रम तथा रोजगारका क्षेत्रको सुधारका निम्ति लामो समय देखि पैरवी गर्दै आईरहनुभएको छ। वहाँ सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जालका पूर्व अध्यक्ष तथा राष्ट्रिय संयोजक हुनुहुन्छ।

How Global Funding Cuts and Backlash Hit Women's Specialist Services Around the World

Bijaya Rai Shrestha

Across the world, women's rights organizations are facing a tough and uncertain time. From Latin America to South Asia, funding for women's shelters and support services is shrinking . Political backlash is growing. And the most affected are those who are already the most vulnerable— women escaping violence, discrimination, and exploitation. Recent media reports highlight that 34 projects in Nepal supported by USAID, valued at approximately NPR 46.12 billion (around USD 329 million), have been permanently discontinued—posing a serious challenge to the country's ongoing development efforts . Furthermore, hospitals that provide care under the 'Safe Motherhood' project have been asked to pay NPR 380 million immediately by the Department of Health and Services' Family Welfare Division in Nepal .

An Example of Nepal.

Nepal has felt its impact deeply. Organizations in Nepal have been supporting Nepali women migrant workers—especially those returning from the Gulf countries facing severe problems such as wage theft, forced labor, abuse, and deep psychological trauma since its establishment. Most return undocumented, traumatized without legal and social protection. At Aaprabasi Mahila Kamdar Samuha (AMKAS), emergency shelter is a safe space where women can recover, rest, and begin to rebuild where the distressed returnee are provide free accommodation, food, medical checkups, legal support, psychosocial counseling, family reunification and reintegration support. But with major global donors like USAID pulling out of Nepal, everything has changed.

Civil Society aLrgely rely on the support from the international agencies to continue working for the humanitarian cause, which is under threat due to constrains in the resources. Since most of the projects were already on schedule and in active implementation the sudden changes in the donor funding priorities exerted a great pressure in the grass-root organizations providing services directly to the affected population. The sudden turn of the funding source by a major funding partners has an immense impact on the support

[17] "At a breaking point: the impact of foreign aid cuts on women's organizations in humanitarian crises worldwide", UN Women report April 2025 (Link)

[18] Anil Giri, "In Nepal US pulls the plug on aids projects worth Rs46.12 billion." 12 March 2025, The Kathmandu Post (Link)

[19] Arjun Poudel, "Fund crunch threatens Nepal's Safe Motherhood programme" April 15, 2025, The Kathmandu Post (Link)

of the other funding agencies as well. The balance of the resources has been abruptly disrupted by the decision at an end. Without project based funding, the services provided to the women migrant workers including the operation of the shelter is cut down to the mere sustenance. In case of the shelters for the distressed migrants the facilities has to lay off of the staff members to cover the expenses for the primary essentials as the shelter facility is not just a temporary refuse but a place where an individual wave their dream of building back better, and we know there's nowhere else, they can go.

The impact is heartbreaking. We've seen an increase in the number of women in need of the support, but we have fewer resources to help them. Many come home from years of domestic work abroad, unpaid and traumatized, with no family support. Some are survivors of trafficking and modern-day slavery. Others are young mothers. Without safe shelter, they face re-victimization and stigma back home.

This funding crisis is not just financial—it's political.

The problem goes beyond funding. Policymakers have been slow—and in some cases unwilling— to act. Nepal's long-standing restrictions on domestic workers migrating to the Gulf remains persists, despite mounting evidence that it pushes women into irreguaLr and dangerous migration routes. Many of the women we shelter had no legal option to work abroad, and ended up in exploitative situations without any labor protections or legal recourse.

Campaigning for the ratification of the ILO Convention 189 and 190 is on progress in Nepal in the leadership of AMKAS Nepal under the NNSM Women Rights Group, which would recognize and protect the rights of domestic workers and address violence and harassment in the world of work. Despite repeated calls, coordination, and outreach, there has been little to no progress from policymakers. The lack of political will is not only disheartening—it's dangerous. It leaves women vulnerable, invisible, and unsupported by the very systems meant to protect them.

The shrinking space for women's rights work is not just a Nepal issue—it's a global one. Across regions, we've seen a rollback in support for gender-based violence programs. Donors are leaving, Governments are failing to step in. And feminist organizations are expected to carry the burden without resources, protection, or recognition. For grassroots organizations, the situation is critical. Shelters are not optional services—they are lifelines. Without them, women returning from abuse only to face stigma, homelessness, and re-exploitation. A safe place to sleep, a warm meal, counseling, and legal advice—these are not luxuries. They are the bare minimum sustenance amenities for recovery and justice.

Despite all this, we continue.

We're finding new ways to survive—local fundraising, community partnerships, and volunteer support are now our short-term fixes. We need long-term, flexible support to continue offering life-saving services. We urgently call on international donors and allies to stand with us to:

- Restore and protect long-term, flexible funding for grassroots women's organizations.
- Support shelters and services specifically for migrant and trafficked women.
- Ensure smoother transitions when aLrge-scale programs close, so that services don't just disappear overnight.
- Uplift women's voices and leadership in global advocacy spaces.

If we allow the current backlash and funding crisis to continue, we risk undoing decades of progress. The cost will not be measured in reports—it will be measured in the lives of women left without safety, without justice, and without hope.

We urge funders and partners to see this moment not as a time to retreat—but as a time to recommit to feminist, rights-based work. Every contribution makes a difference.

Bijaya Rai Shrestha:- She is a prominent women rights activist and has been representing Nepal in different regional and global forums to voice the women migrant workers. She is founder of AMKAS Nepal.

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल (NNSM)

नेपाली श्रमिक र श्रमिकका परिवारको हक अधिकार संरक्षणमा समर्पित गैर सरकारी संस्थाहरूको अग्रणी छाता संस्था हो । विशेषगरी नेपाली प्रवासी श्रमिकले वैदेशिक रोजगारीका क्रममा भोग्नुपरेका समस्या तथा चुनौतीहरू समाधान गर्नका लागि समन्वयकारी दृष्टिकोणको आवश्यकतालाई ध्यानमा राखेर NNSM को स्थापना भएको हो ।

NNSM नेपालबाट सुरक्षित, मर्यादित र उपलब्धिमूलक श्रम आप्रवासन प्रवर्द्धन गर्न स्थापना गरिएको नागरिक समाज, अभियन्ता र आप्रवासन विज्ञहरूको सञ्जाल हो । विक्रम सम्वत् २०६५ आषाढ १८ मा स्थापना भएदेखि नै हामी प्रवासी श्रमिक र श्रमिकका परिवारहको हकहित संरक्षणका लागि पैरवी, जनचेतना र नीति सुधारमा अग्रणी भूमिका खेल्दै आएका छौं ।

नेपालका सातै प्रदेशमा फैलिएका ३८ सदस्य संस्थाहरू मार्फत हामीः

- ✓ प्रवासी श्रमिकहरूको अधिकारको लागि सामूहिक आवाज उठाउँछौं
- ✓ आप्रवासन सम्बन्धी कार्यक्रमहरूमा दोहोरोपन हटाउँछौं
- ✓ राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन नीतिहरूमा प्रभाव पार्ने पैरवीको काम गर्छौं
- ✓ हाम्रा सदस्य संस्थाहरू मार्फत महत्वपूर्ण सेवाहरू प्रदान गर्छौं
- ✓ नेपालको आप्रवासन विषयको प्रमुख श्रोत केन्द्रको रूपमा काम गर्छौं ।

The National Network for Safe Migration (NNSM)

It serves as Nepal's foremost coalition of civil society organizations dedicated to advancing the rights and welfare of migrant workers. NNSM emerged in response to the growing need for a coordinated approach to address the challenges faced by Nepali migrant workers and their families.

The NNSM is a leading coalition of civil society organizations, activists, and migration experts dedicated to promoting safe, fair, and dignified labor migration from Nepal. Since our establishment in 4 June 2008, we have been at the forefront of advocacy, awareness, and policy reform to protect migrant workers and their families.

With 38 member organizations across all 7 provinces, we:

- ✓ Amplify collective voices for migrant workers' rights
- ✓ Eliminate duplication in migration-related programs
- ✓ Influence national & international migration policies
- ✓ Provide critical support services through our members
- ✓ Serve as Nepal's premier knowledge hub on migration issues

Kathmandu, Nepal info@nnsmnepal.org +977 986980555

ABC NEPAL since 1987

ADVOCACY FORUM

AMKAS NEPAL 2016 KATHMANDU

ASIAN HUMAN RIGHTS AND CULTURE DEVELOPMENT FORUM

CARITAS NEPAL कारितास नेपाल

CCN

सामुदायिक विकास मञ्च Community Development Forum लमही-११, दाङ

कर्णाली ग्रामीण उत्थान तथा समाज विकास केन्द्र मुगु CDS-PARK

CLASS Nepal

"मन, वचन र कर्मले समाज सेवा" CN Nepal कन्सर्न नेपाल

Centre for Social Change सामाजिक परिवर्तन केन्द्र

FEJS Foreign Employment Journalist Society

FEONA Federation of Nepal Foreign Employment Orientation Agency, Kathmandu, Nepal

कानुन, न्याय तथा सामाजिक कल्याण मञ्च-नेपाल

Forum for Nation Building FNB Nepal

महिला, कानून र विकास मञ्च २०५२

human rights film center

JCYCN 2001 Jagriti Child and Youth Concern Nepal जागृति बाल तथा युवा सरोकार नेपाल

LEADS NEPAL

श्रम रोजगार पत्रकार समूह

Media Advocacy Group MAG 2064 Nepal

आधुनिक नेपाल स्था. २०७३ MODERN NEPAL

माइती नेपाल • Maiti Nepal

MAN MIGRANTS ASSOCIATION NEPAL

needs BE RESILIENT nepal

NIDS Nepal Institute of Development Studies

OPPORTUNITY VILLAGE NEPAL शुभ अवसर ग्राम नेपाल

मानव अधिकारका लागि जनमञ्च पिपुल फोरम

ROYM NEPAL RURAL ORIENTED YOUTH MOVEMENT

PNCC Pravasi Nepali

POURAKHI NEPAL 2003

READ Nepal Inspiring Rural Prosperity

स्वतन्त्रता अभियान SWATANTRATA ABHIYAN for a larger freedom

सहयोगी समाज नेपाल सर्लाही

SANCHARIKA SAMUHA FORUM OF WOMEN JOURNALISTS & COMMUNICATORS

Saathi Sewa Samaj

WOREC WOMEN'S REHABILITATION CENTRE NEPAL 1991

Youth Action Nepal युवा कार्य नेपाल

OUR MEMBERS

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय संजाल

अनामनगर, काठमाडौं । फोनः ९८६९८०५५५५
इमेलः info@nnsmnepal.org । वेबसाइटः nnsmnepal.org

सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय संजाल आप्रवासनको क्षेत्रमा काम गर्ने संस्थाहरूको छाता संगठन हो । यस संजालले आप्रवासनलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन पहल पैरवी गर्दै आइरहेको छ ।