

संवाहक

मानव अधिकार जर्नल

अङ्क १४



आप्रवासी कामदार विशेषाङ्क



SAMBAHAK

Human Rights Journal

Vol. 14

संवाहक

अङ्क १४

संवाहक Sambahak

मानव अधिकार पत्रिका
Human Rights Journal

वर्ष ५	फागुन २०७६	अङ्क १४
Year 5	March 2020	Vol. 14

आयोगका पदाधिकारीहरू

अध्यक्ष, माननीय अनूप राज शर्मा
सदस्य, माननीय प्रकाश वस्ती
सदस्य, माननीय सुदिप पाठक
सदस्य, माननीय मोहना अन्सारी
सदस्य, माननीय गोविन्द शर्मा पौड्याल
सचिव, वेद भट्टराई

प्रकाशक :

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
हरिहर भवन, पुल्चोक, ललितपुर, नेपाल

Office bearers of the NHRC

Chairperson, Hon. Anup Raj Sharma
Member, Hon. Prakash Osti
Member, Hon. Sudip Pathak
Member, Hon. Mohna Ansari
Member, Hon. Govinda Sharma Paudyal
Secretary, Bed Bhattarai

Publisher:

National Human Rights Commission, Nepal
Harihar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal

Email: nhrc@nhrcnepal.org, **Web:** www.nhrcnepal.org

Facebook: www.facebook.com/NepalNHRC, **Twitter:** @NepalNHRC

सर्वाधिकार © राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
हरिहर भवन, पुल्चोक, ललितपुर, नेपाल

Copyright © National Human Rights Commission
Harihar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal

उल्लेखन विधि :

यस पत्रिकालाई उल्लेख गर्नु परेमा
संवाहक, फागुन २०७६
राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, नेपाल

Citation Method:

This publication is to be cited as
Sambahak, March 2020
National Human Rights Commission, Nepal

लेआउट तथा डिजाइन
पवन भण्डारी

Layout and Design
Pawan Bhandari

प्रकाशन मिति : फागुन २०७६
प्रति : १०००

Publication Date: March 2020
Copies: 1000

आयोगको पूर्व स्वीकृतिबिना यस प्रकाशनका लेख र सामग्रीलाई बौद्धिक वा शैक्षिक प्रयोजनबाहेक व्यापारिक वा अन्य प्रयोजनका लागि पुनः उत्पादन एवम् मुद्रण तथा कुनै पनि माध्यमबाट प्रयोगमा ल्याउन पाइने छैन ।
बौद्धिक तथा शैक्षिक प्रयोजनार्थ स्रोत खुलाई आवश्यक अंशहरू साभार गरी प्रयोग गर्न सकिने छ ।

The articles and matter of this journal can not be reprinted and republished for the commercial purposes, and can not be used without the prior consent of the Commission except for intellectual and academic purposes.
For intellectual and academic purposes, necessary portions can be used with proper citation.

प्रकाशन समिति

प्रकाश वस्ती, माननीय सदस्य
वेद भट्टराई, सचिव
मुरारी खरेल, निर्देशक
डा. टीकाराम पोखरेल, निर्देशक
खिमानन्द बस्याल, मानव अधिकार अधिकृत

Publication Board

Prakash Osti, Hon'ble Member
Bed Bhattarai, Secretary
Murari Kharel, Director
Dr. Tikaram Pokharel, Director
Khimananda Bashyal, HR Officer

सम्पादन समिति

संयोजक : नवराज सापकोटा
सदस्य सचिव : कल्पना नेपाल आचार्य
प्रबन्धक : पवन भण्डारी

Editorial Board

Coordinator : Nava Raj Sapkota
Member Secretary: Kalpana Nepal Acharya
Management : Pawan Bhandari

विषय सूची/Contents

विषय		पृष्ठ
भारतमा नेपाली श्रम प्रवासन : समस्या र चुनौती	दिनेश रेग्मी	१-२२
आप्रवासी श्रमिक भर्ना अभ्यास र मानव अधिकार ज्यादती	रामेश्वर नेपाल	२३-३८
कामदारलाई अधिकार दिलाउन मिडियाको भूमिका : कतार अध्ययन	होम कार्की	३९-५६
वैदेशिक रोजगारको लैगिङ्ग पक्ष	शरू जोशी	५७-६६
आप्रवासनको सेरोफेरोमा घरेलु महिला कामदार	मञ्जु गुरूङ्ग	६७-७८
वैदेशिक रोजगार र नेपाल	पूर्णचन्द्र भट्टराई	७९-८८
Human Rights Challenges of Migrant Workers in Irregular Situation	Bed Bhattarai Nava Raj Sapkota	89-102
Access to Justice of Nepalese Migrant Workers	Shom Luitel	103-121
International Labour Standards for the Protection of Rights of Migrant Workers	Neha Choudhary	122-138
Access to Justice and Women Migrant Workers in Nepal: The Concerns and Challenges	Anurag Devkota Arati Shrestha	139-154

यस पत्रिकामा प्रकाशित लेखहरूमा व्यक्त विचार लेखकका निजी हुन् । ती विचारले लेखकको पदीय हैसियत तथा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, नेपालको प्रतिनिधित्व गर्दैनन् ।

The views expressed in the articles of this publication are solely those of the authors. The views do not represent the status of author and the views of NHRC.

भारतमा नेपाली श्रम प्रवासन: समस्या र चुनौती

दिनेश रेग्मी

सारांश

नेपाली श्रमिकले छिमेकी देश भारतमा रोजगार गर्न थालेको दुई सय वर्ष भन्दा बढी भइसकेको छ । उनीहरूको संख्या, अवस्था, कामको प्रकृति, समस्या र निराकरणका उपायबारे सरकारी तहबाट गहन अध्ययन हुन सकेको छैन । तथापि अहिलेसम्म सरकारले भारतीय रोजगारीलाई वैदेशिक रोजगारको सूचीमा राखेको छैन । नेपाल सरकारले २०४२ सालदेखि कानूनी रूपमा वैदेशिक रोजगारलाई मान्यता दिएको छ । तर, भारतमा कार्यरत् लाखौं नेपाली श्रमिकले वैदेशिक रोजगारको मान्यता नपाउँदा उनीहरू सरकारी विभेद र उपेक्षामा परेका छन् । उनीहरूको सुनुवाई नभएको, न नेपालमा नै हुने गरेको छ । भारतमा कार्यरत् नेपालीको अवस्था, कामको प्रकृति, सेवा-सुविधा, न्यायमा पहुँच, संख्या, पहिचानपत्र, बैंकमा खाता खोल्न कठिन जस्ता समस्या निराकरणका उपायबारे सरकारी तहबाट गहन अध्ययन हुन पनि सकेको छैन । भारतमा काम गर्न जाने, कार्यरत् र फर्किएका कामदारको लागि नेपाल सरकारले अहिलेसम्म कुनै नीति तथा कार्यक्रम बनाएको छैन, जवकि वैदेशिक रोजगारीको लागि तेस्रो मुलुक जाने कामदारको हकमा भने छ । भारतमा कार्यरत् नेपालीको सुरक्षा र मर्यादित रोजगारीको लागि तीन तहका सरकार (संघ, प्रदेश र स्थानीय) हरूले आफ्ना नीति, कानून र कार्यक्रममा समेटेका छैनन् । आधारभूत मानवअधिकार तथा आप्रवासी श्रमिक अधिकारको रक्षा गर्न अब तीनै तहका सरकारहरूले नेपालीको भारतीय रोजगारीको विषयलाई छुटाउन हुँदैन ।

१. ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

भारतमा नेपालीहरू रोजगारीको लागि जान थालेको औपचारिक रूपमै २ सय ४ वर्ष पुगेको छ । औपचारिक रूपमा शुरूमा नेपालीहरू त्यहाँ सैनिक सेवामा प्रवेश गरेका थिए । तत्कालीन भारतलाई उपनिवेश बनाएको अंग्रेज अर्थात बेलायत (इष्ट इण्डिया कम्पनी) को शासनकालमा अंग्रेज र नेपाल बीच सन् १८१४-१८१६ युद्ध (एङ्लो-नेपाल वार) भयो । यो युद्धपछि सुगौली सन्धिअनुसार नेपाली बैधानिक रूपमै त्यहाँको सैनिक सेवा भर्ना भएका हुन् । त्यसो त, अंग्रेजहरूले सन् १८१४-१६ मा भएको युद्धकै बेला बन्दी बनाइएका नेपाली फौजलाई एकीकृत गरी ब्रिगेड नै बनाएका थिए । 'सन् १८१६ मा इष्ट इण्डिया कम्पनीसँगको युद्धमा युद्धबन्दी बनाइएका नेपाली फौजका सैनिकहरूलाई एकीकृत गरी शुरूमा ३,००० को संख्यामा गठन गरिएको सिरमौर बटालियन नै वर्तमान अवस्थामा प्रख्यात नाम

“गोर्खा ब्रिगेड”को जन्मदाताको रूपमा रहेको छ।¹

ती गोर्खा सैनिकहरूलाई अंग्रेजले भारतमा मात्र नभएर प्रथम विश्वयुद्ध (सन् १९१४-१९१८) र दोस्रो विश्वयुद्ध (सन् १९३९-१९४५) मा पनि आफ्नो तर्फबाट लड्न पठाएका थिए। सन् १९४७ मा भारत स्वतन्त्र भएसँगै नेपाल, भारत र ब्रिटेन सरकारबीच १९४७ नोभेम्बरमा त्रिपक्षीय सन्धि भयो। उक्त सन्धिले गोर्खा ब्रिगेडका ६ बटालिएन भारतमा र ४ बटालिएन ब्रिटिस सेनामा रहने भए।²

अनौपचारिक रूपमा सुगौली सन्धि अघि र पछि, नेपालीहरू भारत र आसपासका देशहरू म्यान्मार (तत्कालीन बर्मा), भुटान, बंगलादेश (सन् १९७१ मा स्वतन्त्र हुनुअघि) पुगेर कृषि, पशुपालन, कोइलाखानी, मजदूर, भरिया, व्यापार र जागिरको रूपमा काम गरेको भेटिन्छ। यी देशहरूमा पुगेका कैयौं नेपालीको स्थायी बसाइँ नै तिनै देशमा भएको छ र उनीहरू त्यहीँका नागरिक भएका छन्। भारतको सन्दर्भमा पनि केही नेपाली जो पहिल्यै भारत गएर बसे वा सुगौली सन्धिबाट नेपालले गुमाएका भूभागका नेपाली, जो उतै रहे, उनीहरू नेपालीमूलका/नेपालीभाषी भारतीय भएका छन्।

यहाँ, नेपालबाट काम, पेसा, व्यवसाय गर्न भारत गएका प्रवासी नेपालीबारे अध्ययन गर्न खोजिएको छ। भारतमा कार्यरत नेपाली कति छन् भन्ने अनुमान पनि फरक फरक छ। नेपाली समुदायसँग कुरा गर्दा २० लाखदेखि ३० लाख र नेपाली दूतावासका अनुसार १० लाख नेपाली भारतमा कार्यरत छन्। दूतावासले अस्थायी प्रकृतीका कामदार (सिजनल वर्कर) को बाहुल्यताको कारण संख्या, कामको प्रकृति र अवस्था यकीन नभएको बताउँछ। समग्रमा भन्दा नेपालीमूलका भारतीय र प्रवासी नेपालीको गहन अध्ययन भएको पाउन सकिदैन।

नेपाल र भारतको सम्बन्धको कुरा गर्दा यो धेरै पुरानो छ। तर कति पुरानो छ भन्ने ठ्याक्कै कतै पनि काजगात भेट्न भने सकिदैन। ‘नेपाल र भारतबीच अत्यन्त राम्रो द्विपक्षीय सम्बन्ध रहि आएको छ। युगौं पुरानो इतिहास, संस्कृति, परम्परा र धर्मको जगमा आधारित यो सम्बन्ध अत्यन्त निकट, बृहत् र बहुआयामिक छ। यिनै सम्बन्धहरूले नै राजनीतिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, धार्मिक र आर्थिकरूपमा आपसी सहकार्य प्रतिबिम्बित हुँदै आएका छन्। यी ऐतिहासिक सम्बन्धमै नयाँ आयामहरू थप्दै १७ जुन १९४७ मा दुई देश बीच औपचारिक कुटनैतिक सम्बन्ध स्थापित भएको हो। यी दुई देशबीच कायम खुल्ला सीमाना हाम्रा सम्बन्धको अतुलनीय पक्ष हो। कुनै व्यवधान विनाको सीमाले दुवै पक्षका मानिसहरूको निर्बाध आवत-जावतलाई निकै महत्वपूर्ण रूपमा सघाऊ पुर्‍याईरहेको छ भने आपसी सघन अन्तरक्रियाका लागि उत्तिकै टेवा पुर्‍याएको छ।³

¹ संघीय संसद, प्रतिनिधि सभा, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध समितिको वार्षिक प्रतिवेदन २०७६। अनुसूची-८, पेज ८५

² संघीय संसद, प्रतिनिधि सभा, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध समितिको वार्षिक प्रतिवेदन २०७६। पेज ८९

³ <https://mofa.gov.np/nepal-india-relations/Retrieved on 28 Feb.2020>

२. विषय प्रवेश

नेपाल- भारत सम्बन्ध सदियौं पुरानो भए पनि नेपालले अहिलेसम्म त्यहाँ काम गर्ने र भारतले नेपालका काम गर्ने भारतीयबारे कुनै नीति र कानून बनाएको पाईदैन । नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारको लागि संस्थागत रूपमा ११० देश खुला गरेको छ । व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिमा १७२ देशमा नेपाली गएका छन् तर ती दुवै सूचीमा भारत समावेश छैन । नेपालीले व्यक्तिगत पहल र सम्पर्कबाट भारतमा रोजगारी गरेका छन् ।

अहिलेसम्म नेपालीले भारतमा र भारतीयले नेपालमा काम गर्ने आधार भनेका ऐतिहासिक, साँस्कृतिक, सामाजिक, धार्मिक र दुवै देश बीच ३१ जुलाई १९५० मा भएको शान्ति तथा मैत्री सन्धि जस्ता आधार हुन् । दुवै देशबीच खुल्ला सिमाना र एकअर्को देशमा जावत-आवत तथा काम गर्न राहदानी, अनुमतिपत्र वा कुनै प्रकारको परिचयपत्र बिना पनि सकिने भएकोले सहज छ । यी दुवै देशमा कार्यरत एक-अर्को देशका नागरिकको अवस्था, संख्या, काम, पेसा, व्यवसाय, चुनौतीको तथ्याङ्क/बृहत अध्ययन भएको भेटिदैन ।

सन् १९५० को शान्ति तथा मैत्री सन्धिअनुसार दुवै देशका नागरिकले स्वतन्त्र रूपमा एकअर्को देशमा आवत-जावत, व्यापार, व्यवसाय, बसोबास, सम्पत्ति खरीद विक्री गर्न पाउने प्रावधान छ । तत्कालीन राणा शासन कालमा वि.सं. २००७ साउन १६ गते (ई.सं. १९५० जुलाई ३१) का दिन काठमाडौंमा यो सन्धिपत्रमा हस्ताक्षर भएको थियो । १० दफा रहेका उक्त सन्धिको दफा ६ र ७ आवत-जावत, पेसा, व्यवसाय र सम्पत्ति भोगसँग सम्बन्धित छन् । दफा ६ मा 'भारत र नेपालको छिमेकी मैत्रीभावको प्रतीकस्वरूप दुवै सरकारले आफ्ना राज्य क्षेत्रमा रहेका आर्का सरकारका रैती (नागरिक)लाई आफ्ना मुलुकको औद्योगिक र आर्थिक विकास, र त्यस्तो विकाससम्बन्धी रियासत रहेकाहरूमा भाग लिनलाई राष्ट्रिय व्यवहार दिने कबूल गर्दछन् । दफा ७ मा 'नेपाल सरकार र भारत सरकारले आफ्ना राज्य क्षेत्रमा रहेका अर्को मुलुकका रैती (नागरिक)लाई निवास, सम्पत्तिको भोग, व्यापार- वाणिज्यमा भाग लिन, चलफिर गर्न अरु यस्तै प्रकारका विशेषाधिकारहरूका विषयमा पारस्परिक तौरले समान विशेषाधिकार दिनलाई कबूल गर्दछन् ।'^४

यो शान्ति तथा मैत्री सन्धिलाई खारेज, पुनरावलोकन, परिमार्जन, संशोधन गर्नुपर्छ भनेर बेला मौकामा नेपालमा राजनैतिक तथा सरकारी नेतृत्वले भन्ने गरे पनि व्यवहारिक रूपमा काम भएको छैन । दुवै देशले सन् १९५० को शान्ति तथा मैत्री सन्धि र त्यस यताका अन्य सन्धि, सम्झौताको पुनरावलोकन गर्न चार/चार सदस्यीय 'प्रबुद्ध व्यक्तिहरूको समूह (इपीजी)' सन् २०१६ मा गठन गरेका थिए । समूहमा नेपालको तर्फबाट पूर्व परराष्ट्र मन्त्री भेषवहादुर थापाको नेतृत्वमा पूर्व मन्त्री निलाम्बर आचार्य (हाल भारतका लागि नेपाली राजदुत), अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका पूर्व प्रमुख आयुक्त सूर्यनाथ गोरक्षग्रन्थमालामा ८५ पुष्प, इतिहासप्रकाशमा सन्धिपत्रसंग्रह, भाग १, योगी नरहरिनाथ, शाके १८८७, संवत् २०२२ फागुन २० गते प्रकाशित । पेज १५२ र १५३, नेपाल र भारतसरकारको बीच भएको शान्ति र मैत्रीको सन्धिपत्र

उपाध्याय र सांसद राजन भट्टराई सदस्य थिए । भारतको तर्फबाट सत्तारूढ भाजपा नेता भगतसिंह कोसियारीको नेतृत्वमा नेपालका लागि भारतीय पूर्व राजदुत जयन्त प्रसाद र प्राध्यापकद्वय महेन्द्र पी. लामा र बीसी उप्रेती सदस्य थिए । इपीजीले सन्धि-संझौताको अध्ययन गरी प्रतिवेदन तयार गरी सकेको छ । तर यो आलेख प्रकाशित हुने बेलासम्म उक्त प्रतिवेदन दुवै देशका सरकार प्रमुखहरूले बुझिसकेका छैनन् ।

भारतमा कार्यरत् नेपालीको लागि नेपाल सरकारले अहिलेसम्म कुनै नीति, नियम र कार्यक्रम बनाएको छैन । उनीहरूले त्यहाँ के कसरी काम गरेको छ भनेर पनि सरकारी तवरमा कुनै सोधखोज, अध्ययन, अनुसन्धान र कार्यक्रम गरेको पाइदैन । वैदेशिक रोजगारीमा जाने, त्यहाँ कार्यरत् र फर्केका आप्रवासी कामदारको अधिकार र वकालत क्षेत्रमा कार्यरत् तीन दर्जन भन्दा बढी राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले पनि भारतमा रोजगारीमा जाने नेपालीको विषयलाई समेटेका छैनन् । भारतमा कार्यरत् नेपालीको रोजगारीको विषयमा एकाध संस्था र न्यून संस्थामा अध्ययन प्रतिवेदन भेटाउन सकिन्छ ।

नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारको लागि संस्थागत रूपमा मान्यता दिएको अर्थात् खुला गरेको ११० देशको सूचीमा भारत र भुटानलाई समेटेको छैन^१ । भारतलाई रोजगारीको लागि खुला भन्ने हो भने सरकारले वैदेशिक रोजगारको लागि मान्यता दिएको मुलुकको सूचीमा समावेश गरेको छैन र वैदेशिक रोजगारका लागि बन्द भन्ने हो भने भारतमा जावत- आवत, पेसा, व्यवसाय गर्न कुनै रोकावट छैन । सरकारले भारतमा आवाज-जावत गर्न, पेसा-व्यवसाय गर्न सन् १९५० को शान्ति तथा मैत्री सन्धिलाई आधार मान्ने गरेको छ । सार्कका अन्य मुलुक वंगलादेश, पाकिस्तान, श्रीलंका, माल्दिभ्स र अफगानिस्तान तथा छिमेकी मुलुक चीनलाई भने सरकारले वैदेशिक रोजगारको लागि मान्यता प्राप्त मुलुकमा राखेको छ ।

भारतमा प्रवासी नेपाली (भारतमा कार्यरत् नेपाली) र भारतीय नेपाली (नेपाली मुलका वा नेपाली भाषी भारतीय) बीच कहिले काँही फरक छुट्टिने गरेको छैन । तर यी दुवै छुट्टाछुट्टै विषय हुन् र यसलाई अलग्गै अध्ययन गर्नुपर्छ । भारतका विभिन्न राज्य तथा ठाँउको विविधता र कामको प्रकृती अनुसार नेपाली श्रमिकले पाएका अवसर र समस्या पनि फरक छन् । यस्तो अवस्थामा बृहत अध्ययन बिना भारतमा कार्यरत् नेपालीको अवस्था, अवसर, समस्या र समाधानका उपायबारे भन्न पनि चुनौतीपूर्ण छ । यो आलेख त्यही कार्यरत् प्रवासी नेपालीसँगको कुराकानी, अवलोकन, मिडिया रिपोर्ट, न्यून रूपमा भेटिएका अध्ययन प्रतिवेदन र सरकारी, गैरसरकारी अधिकारीहरूको भनाईका आधारमा तयार गरिएको छ ।

^१ नेपाल सरकारद्वारा वैदेशिक रोजगारको लागि खुला गरिएका मुलुक <http://www.dofe.gov.np/recognized.aspx>.
REtrived on March 3, 2020

३. कानूनमा नपरेको वैदेशिक रोजगार

नेपाल सरकारको 'वैदेशिक रोजगार नीति-२०६८', 'वैदेशिक रोजगार ऐन- २०६४ (केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन २०७५ सहित)' र 'वैदेशिक रोजगार नियमावली- २०६४ (पाँचौं संशोधन २०७६/५/१ सहित)' कुनैमा पनि भारतीय रोजगारी परेको छैन। सरकारले भारत जाने नेपाली कामदारको विषयलाई वैदेशिक रोजगारको रूपमा कतै पनि लिएको पाइँदैन। वैदेशिक रोजगार नीति हरेक पाँच/पाँच वर्षमा संशोधन हुने भनिएको छ। तथापी यो आलेख तयार हुने बेलासम्म पहिलो संशोधन पनि भएको छैन। 'यस नीतिलाई हरेक पाँच/पाँच वर्षमा पुनरावलोकन गरी आवश्यकताअनुसार सुधार गरिनेछ। तर अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा आएको परिवर्तनलाई संशोधन गर्न आवश्यक भएमा सो अगावै पनि सुधार गर्न सकिनेछ।' ^६

वैदेशिक रोजगार ऐनका अनुसार १८ वर्ष पुगेको राहदानी बाहेक नेपाली नागरिक वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति लिएर रोजगारीका लागि विदेश जानु वैदेशिक रोजगार हो। उक्त ऐनले वैदेशिक रोजगार करार गरी स्वदेशी विमानस्थल (सशर्त विदेशी विमानस्थल) को प्रयोग गरी जानुलाई वैदेशिक रोजगार मानेको छ। वैदेशिक रोजगार करार रोजगारदाता संस्था वा निजको प्रतिनिधि र कामदार तथा इजाजतपत्रवाला (वैदेशिक रोजगार व्यवसायी) र कामदारबीच हुनुपर्छ। व्यक्तिगत रूपमा जानको लागि रोजगारदाता संस्थाबाट रोजगारीका सेवा, सुविधा र शर्तसहितको संझौतापत्र र स्वीकृतिपत्र पेश गरेर वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृत लिनुपर्छ। ^७ वैदेशिक रोजगारमा नेपालीहरू ४० लाख भन्दा बढी गएका छन् भनिदै आए पनि त्यसमा भारतमा जाने कामदारलाई समावेश गरिएको छैन। जसले श्रम स्वीकृति लिएका गएका छन्, तिनलाई मात्र वैदेशिक रोजगारमा गएको सूचीमा अंकित गरिएको छ।

भारतमा कार्यरत् नेपाली श्रमिकका विषयहरू संघीय संसद (राष्ट्रिय सभा र प्रतिनिधी सभा) र त्यस अन्तर्गतका समितिहरूको सूचीमा पनि परेका छन्। कहिले काँही सन्दर्भ र प्रसङ्गबस भारतमा कार्यरत् नेपालीका विषय उठ्ने गरे पनि छुट्टै एजेण्डाको रूपमा समिति र संसदमा ती विषयले प्रवेश पाएका छैनन्। नेपाल-भारत सीमामा विशेषगरी चाडवाडको बेला भारतबाट फर्किने नेपालीमाथि हुने लुटपाट, चोरी, ठगी र भारतबाट १ सय भारू भन्दा माथिका नोट (२ सय, ५ सय र दुई हजार भारू) ल्याउन कठिन र ल्याएर पनि नेपालमा नचाउन नपाईने जस्ता विषय संसद र समितिमा उठ्ने गरेका छन्। हाल, प्रतिनिधि सभाअन्तर्गत अन्तर्राष्ट्रियसम्बन्धी विषय 'अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध समिति' र श्रमिक (आन्तरिक तथा बाह्य)का विषय 'उद्योग तथा वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित समिति' अन्तर्गत पर्छ। मन्त्रालयगत रूपमा वैदेशिक रोजगारको विषय 'श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय' र विदेशमामिला 'परराष्ट्र मन्त्रालय'को क्षेत्राधिकारभित्रका विषय हुन्।

^६ वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८। श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं, पृष्ठ २६

^७ वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ तथा वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, कानून किताव व्यवस्था समिति। दफा ७, १९, २१, २२, २५, २६, २७

वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी विषयमा अध्ययन गर्न सांसद, मन्त्री तथा मन्त्रालयका अधिकारीहरू खाडीका देश (कतार, युएई, साउदी अरब, कुवेत, ओमन र बहराईन), मलेसिया, दक्षिण कोरिया, जापान, थाईल्याण्ड, बंगलादेश, श्रीलंका, अफगानिस्तान, यूरोप, अमेरिका र अफ्रिकाका विभिन्न मुलुकहरू जाने गरेका छन्। उनीहरूले ती ठाउँमा कामदारको अवस्था, रोजगारीको स्थिती, रेमिट्यान्स, श्रमिक वैक, श्रम संभौता/समझदारी, दूतावासको अवस्था, गन्तव्य देशका कानून जस्ता विषयमा अध्ययन, अवलोकन, कुटनैतिक भेटघाट गरेका छन्। तर, भारतमा कार्यरत कामदारका विषयमा अध्ययन भ्रमण, छलफल, निर्णय र कुटनैतिक भेटघाट भएको पाईदैन। कामदारको विषयमा नीति तथा कार्यक्रम बनाउने श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले पनि भारतमा कार्यरत नेपालीका विषयलाई अहिलेसम्म पन्छाउँदै आएको छ।

दक्षिण एसियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठन (सार्क)ले श्रम प्रवासनको एजेण्डालाई पहिलो पटक सन् २०१४ मा सम्बोधन गरे पनि सार्क भित्रको प्रवासनलाई छोएको छैन। यसले सार्क मुलुक बाहिर रहेका आफ्ना कामदारको सुरक्षा र हितका लागि सहकार्य र सहयोग गर्ने भनेको छ। नोभेम्बर २६-२७, २०१४ मा काठमाडौँमा आयोजित १८ औँ सार्क शिखर सम्मेलनले जारी गरेको ३६ वुँदे काठमाडौँ घोषणापत्रमा २१ औँ वुँदामा श्रम प्रवासन उल्लेख छ।

३.१. प्रवासमा कार्यरत कामदार-कामदारबीच विभेद

नेपाल सरकारको नीति, कानून र कार्यक्रम अवलोकन गर्दा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारबीच नै विभेद भएको छ। सरकारले वैदेशिक रोजगार मानेका देशहरू र नमानेको भारतमा जाने कामदारबीच विभेद हुने गरेको हो। जबकी कामदारले पठाएको रेमिट्यान्सको योगदान भने सबै देशको एकै छ। भारतमा कार्यरत आम नेपाली श्रमिक दुवै देशका सरकारको नीति र कानूनको विभेदमा छन्। भारतमा नेपाली कामदार दुःख-विमार, कार्यस्थल दुर्घटना, वा अन्य दुर्घटना, अंगभंग, मृत्यु हुँदा उद्धार, राहत र सहयोगबारे त्यहाँको अस्पष्ट नीति र नेपालमा उनीहरूको लागि कुनै नीति, कानून र कार्यक्रमले संवोधन नगरेको हुँदा प्रवासी श्रमिक दोहोरो मारमा छन्।

श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगार जाने हरेक कामदारले १० लाख रूपैयाँको म्यादी जीवन बीमा र वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषमा १५ सयदेखि २५ सय रूपैयाँ बुझाउनुपर्छ। वैदेशिक रोजगारको करार अवधी ३ वर्षसम्म भए १५ सय रूपैयाँ र ३ वर्ष भन्दा बढी भएमा २५ सय रूपैयाँ लाग्ने नियमावलीमा उल्लेख छ। विमाको प्रिमियम उमेर समूह र रोजगार करार अवधीअनुसार तिर्नुपर्छ। बीमाले कामदारको जुनसुकै कारणले मृत्यु भएमा वा अंगभंग भएमा घटीमा १० लाख र बढीमा १४ लाख रूपैयाँसम्म भुक्तानी गर्छ। वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट संचालित कल्याणकारी कोषबाट कामदार तथा तिनका परिवारलाई आपद-विपद पर्दा ७ लाख रूपैयाँसम्म सहयोग गर्ने प्रावधान छ। श्रम स्वीकृति लिएर रोजगारमा जाने कामदारले अनिवार्य रूपमा स्वास्थ्य जाँच र अभिमुखीकरण तालिम लिनुपर्छ।

तर, भारत जाने कामदारको हकमा यी माथिका कुनै शर्त पालना गर्नु पनि पर्दैन र कामदार दुर्घटना, बिरामी, अंगभंग, आपद-विपद, मृत्यु हुँदा कामदार तथा तिनलाई परिवारलाई सहयोग गर्ने कुनै बीमा र कल्याणकारी कोष तथा कार्यक्रम पनि छैन। फेरी, भारत जाने कामदारले स्वेच्छाले वैदेशिक रोजगार म्यादी जीवन बीमा र कल्याणकारी कोषमा रकम तिर्न चाहे पनि लिने कुनै निकाय छैन। सरकारी तहबाटै श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा जाने र श्रम स्वीकृति नलिई भारत जाने कामदारबीच विभेद छ।^८

भारतमा रोजगार गर्न जाने कामदारलाई नेपालको वैदेशिक रोजगारको नीति र कानूनले नसमेट्दा सरकारबाट दिइने सेवा, सुविधा, सहूलियतका कार्यक्रममा पनि उनीहरू विभेदमा परेका छन्। सरकारले वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका कामदारलाई न्युन व्याजदरमा १० लाख रुपैयाँसम्म सहूलियत ऋण, तालिम, आर्थिक तथा प्राविधिक सहायता जस्ता कार्यक्रम ल्याए पनि भारतबाट फर्केका नेपाली कामदार त्यसबाट वञ्चित भएका छन्।

नेपाल राष्ट्र बैंकले जारी गर्ने 'वैदेशिक रोजगार वचतपत्र'मा भारतमा रोजगार नेपाली श्रमिक सहभागी हुने प्रावधान रहे पनि भएको पाईदैन। वचतपत्रमा मुलुक बाहिर (जुनसुकै देश) को रोजगारीमा गएका र वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका नेपाली तथा गैरआवासीय नेपाली सहभागी हुन पाउने प्रावधान छ। वचतपत्र खरीद गर्न चाहने आवेदनकर्ताले राहदानी, आफू कार्यरत मुलुकको भीसा (भारतबाहेक अन्य मुलुकहरूमा कार्यरत कामदारका लागि मात्र), कार्यरत कम्पनीको आधिकारिक परिचयपत्र (म्याद ननाघेको), दुई प्रति पासपोर्ट साईजको फोटो र आफूले आर्जन गरेको विदेशी मुद्रा औपचारिक माध्यमबाट नेपाल भित्र्याएको काजगात पेश गर्नुपर्छ।^९ मूल्यरूपमा भारतमा कार्यरत आम नेपालीसँग कम्पनीको पचियपत्र वा करारपत्र नहुनु (जुन कामदारलाई लिन प्रेरित गरिएको पनि छैन र रोजगारदातालाई दिन लगाईएको पनि छैन), त्यहाँ बैंक खाता खोल्न कठिन, औपचारिक माध्यमबाट रकम पठाउनेको कमी तथा वचतपत्रबारे आमरूपमा जानकारी नगराउनुले पनि सहभागी हुन सकेका छैनन्।

३.२. बजेट छुट्टाइयो, अध्ययन गरिएन

तत्कालीन वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले आर्थिक वर्ष २०७१/०७२ को वार्षिक कार्यक्रममा भारत जाने नेपाली श्रमिकको अध्ययन गर्न भनेर १५ लाख रुपैयाँ बजेट छुट्टाइएको थियो। 'भारतको पारवहन विन्दु (ट्रान्जिट) व्यवस्थापनका लागि के गर्न सकिन्छ' अध्ययन गर्ने। भारतमा काम गर्न जानेको लगत कसरी राख्ने र भारतहुँदै अलेखबद्ध भै बाहिरिने नागरिकको उचित व्यवस्थापन कसरी गर्ने भन्ने सम्बन्धमा

^८ विभेदमा भारतीय रोजगारी <https://ekantipur.com/news/2019/12/18/157663419993276510.html>. Retrived on 3 March 2020

^९ नेपाल राष्ट्र बैंक, वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कार्यविधि (संशोधन सहित), २०६९, बुँदा नम्बर २.७, २.८, २.९, २.१ र ७.२

विशेषज्ञहरूको टोली बनाई अध्ययन अधि बढाउने ।¹⁰ तर बोर्डको तत्कालीन सचिवालय (काठमाडौं, अनामनगर) मा भारतमा काम गर्न जाने नेपाली कामदारका बारे एक पटक सामान्य अन्तरक्रियाबाहेक विशेषज्ञहरूको टोली गठन गर्न र त्यहाँ गएर अध्ययन गर्न नपाएको तत्कालीन बोर्डका एक अधिकारीले बताएका छन् । तत्कालीन श्रम तथा रोजगार मन्त्री तथा बोर्डका अध्यक्ष टेकबहादुर गुरूङले भारतीय रोजगारीको विषयमा कुनै पनि काम अधि नबढाउनु भनेकोले त्यो कार्यक्रम नै रद्ध गर्नु परेको ती अधिकारीको भनाई थियो ।¹¹ त्यसपछि पनि बोर्डले भारतमा कार्यरत् नेपाली श्रमिकको विषयमा अध्ययन गर्न कुनै टोली गठन र कार्यक्रम बनाएको छैन ।

३.३. एनआरएनएको दायरामा नपरेका प्रवासी

विश्वका ७८ मुलुकमा राष्ट्रिय समन्वय समिति भएको 'गैरआवासीय नेपाली संघ (एनआएनए)' ले पनि ठूलो संख्यामा भारतमा रहेका प्रवासी नेपालीलाई समेटेको छैन । उसको कुनै पनि परिभाषा, विधान र कार्यक्रमले भारतमा रोजगारी, पेसा र व्यवसाय गरेका नेपालीको विषयलाई सम्बोधन गरेको छैन । एनआरएनएको परिभाषामा सार्क बाहेकका मुलुकमा कार्यरत् तथा बसोबास गरेका नेपाली पर्छन् । एनआरएनएले विदेशमा बस्ने नेपालीहरूलाई एकजुट गराउने, नेपालभित्र र बाहिर उनीहरूको हितलाई प्रवर्द्धन गर्ने र नेपालको हितमा उनीहरूलाई योगदान गर्न परिचालन गर्ने उद्देश्य लिएको छ । एनआरएनए गैरआवासीय नेपालीहरूको एक बृहत र स्वतन्त्र गैर सरकारी संस्था हो ।

'गैरआवासीय नेपाली भन्नाले नेपाली मुलको विदेशी नागरिक वा दुई वर्ष भन्दा बढी नेपाल सरकारबाट खटिई विदेशस्थित नेपाली नियोगमा बहाल रहेको, विदेशस्थित शिक्षण संस्थामा अध्ययन गरिरहेको नेपाली नागरिक र दक्षिण एसियाली सहयोग संगठन (सार्क) अन्तर्गतका मुलुकहरू बाहेकका अन्य देशहरूमा पेसा, रोजगारी र व्यवसाय गरी बसोबास गर्ने नेपाली नागरिकलाई जनाउँदछ । यसै अनुच्छेदमा उल्लिखित नेपाली मूलका विदेशी नागरिक भन्नाले कुनै व्यक्ति साविकमा स्वयम् वा निजको बाबु, आमा, बाजे वा बज्यै नेपालको नागरिक पछि सार्कको सदस्य मुलुकको बाहेक अन्य मुलुकको नागरिकता लिएको व्यक्तिलाई जनाउँछ ।¹²

४. 'लाहुर' र 'मुग्लान'को शुरूवात

अहिले 'वैदेशिक रोजगार' मा जाने भन्ने गरिए जस्तै पहिला पहिला 'लाहुर' वा 'मुग्लान' जाने भनेर चिन्ने गरिन्थ्यो । नेपालीहरू दुई सय वर्ष अधि नै लाहुर जाने गरेका थिए । वैदेशिक रोजगार भनेर जान थालेको वि.सं. २०४२ मा आएको वैदेशिक रोजगार ऐनदेखि हो । लाहुर जाने परम्पराको थालनी पन्जाव प्रान्तको

¹⁰ वैदेशिक रोजगार प्रवर्धन बोर्ड, आ.व. ०७१/७२ का लागि स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट, क्र.सं. ३ (च)

¹¹ तत्कालिन वैदेशिक रोजगार प्रवर्धन बोर्डका एक पूर्व पदाधिकारीसँग पुष १७, २०७६ मा भएको कुराकानीमा आधारित । नामथर र पद उल्लेख नगरिदिन आग्रह गरेकोले एक पूर्व अधिकारी लेखिएको हो ।

¹² गैरआवासीय नेपाली संघको विधान २००३ (२०१७ को संशोधन सहित), परिच्छेद-२, परिभाषा, पृष्ठ १

राजधानी लाहोर (हाल पाकिस्तान) बाट शुरू भएको थियो । भारतमा बेलायतीहरूले शासन चलाउँदै गर्दा तत्कालीन पंजाव प्रान्तको लाहोरमा त्यहाँका राजा रन्जित (कतै नाम रणजीतसिंह (सन् १७८०-१८३९) को सेनामा भर्ती हुन नेपाली गएका थिए । तिनै नेपाली जो लाहोरको सेनामा गएका थिए, उनीहरूलाई नै स्वदेश फर्केपछि लाहुरे/लाउरे (जस्तै: अहिले आप्रवासी श्रमिक/कामदार भने जस्तै) भन्न थालियो । त्यही लाहोरलाई नै नेपालीले 'लाहुर' 'लाउर' भने ।

'ब्रिटिस र भारतीय फौजमा भर्ती भएर जाने सबै नेपाली नेपालभित्र लाहुरेका रूपमा चिनिन्छन् । नेपालसित ब्रिटिसहरूको अन्तिम निर्णायक युद्ध (सन् १८१४-१६) चलिरहेकै बखत भगोडा र युद्धबन्दी बनाइएका गोरखालीहरूलाई ब्रिटिस इस्ट इण्डिया कम्पनीले आफ्नो फौजमा भर्ती लिन थालिसकेको थियो र त्यसको सुरुआत सन् १८१५ मा भएको मानिन्छ । तर, त्यस भन्दा ६ वर्ष अगाडी (सन् १८०९ मा) नै पन्जाबका महाराज रणजीत सिंहको फौजमा नेपाली सिपाहीहरू सेवारत भइसकेका थिए । त्यस बखत रणजीत सिंहको राजधानी लाहोर थियो र फौजी नोकरीमा त्यहाँ जाने नेपालीहरू कालान्तरमा लाहुरे कहलिन थाले । लाहोर अहिले पाकिस्तानमा पर्दछ । पाकिस्तान अतित्वमा आएदेखि नै लाहोरसित नेपालीहरूको जे-जस्तो सैनिकसम्बन्ध थियो, त्यो सदाका लागि समाप्त भयो । तथापि, लाहुरे विशेषणको प्रचलन भने अझै छ ।'¹³ त्यसो त, भारतमा मुगल बंशको शासन (सन् १५२६-१७०७) हुँदा त्यहाँ काम गर्न जानेलाई मुगलानियाँ र भारतलाई मुगलान/मुगलान पनि भनिन्थ्यो । अद्यापी कतिपय गीत र लेख-रचनाहरूमा मुगलान र मुगलानियाँको चर्चा गरेको पाइन्छ । 'मुगल: विक्रमको १६ औं शताब्दीमा भारतमा शासन गर्ने तातार- देशनिवासी एक मुसलमान जाति' हुन् ।¹⁴

५. भारतमा नेपालीको रोजगारी

भारतका लगभग सबैजसो रोजगारीका क्षेत्रमा नेपाली छन् । केही व्यवसायीहरू पनि छन् । मूलतः नेपालीहरू शारीरिक श्रम प्रधान काममा अधिक संख्यामा छन् । सबैभन्दा बढी अदक्ष, केही अर्द्धदक्ष र न्यून संख्यामा दक्ष कामदार छन् । विभिन्न समयमा भारतमा भ्रमण गर्दा त्यहाँ कार्यरत् नेपालीसँगको कुराकानी तथा अध्ययन रिपोर्टअनुसार नेपाली स्वःउद्यम, निजी, सरकारी र गैर सरकारी क्षेत्रमा कार्यरत् छन् । पेसागत रूपमा चौकिदार, सवारी चालक/सहयोगी, भरिया, डोले, कूलली, कूक, वेटर, सेफ, सुपरभाइजर, डान्सर, सैनिक, प्रहरी, विद्यार्थी, शिक्षक, प्राध्यापक, कर्मचारी, पुजारी, इन्जिनियर, स्वास्थ्यकर्मी, चिकित्सक, बैंकर, कलाकार, फिल्म क्षेत्र, सर्कस, घरेलु काम लगायतमा कार्यरत् छन् ।

त्यस्तै, कोइलाखानी मजदूर, कृषी मजदूर, फलफुल मजदूर, निर्माण क्षेत्र, कारखानादेखि रेलको चालकसम्म छन् । कुनै नेपाली परिवारसहित त कुनै पुरुष र महिला एकल रूपमा त्यहाँ कार्यरत् छन् । कुनै नेपाली किशोरी तथा युवतीलाई यौन व्यवसायको लागि पनि त्यहाँ वेचविखन तथा ओसार-पसार गरेको पाइन्छ । नेपाली के कस्तो पेसा, व्यवसायमा छन् भनेर बृहत अध्ययन भएको रेकर्ड भेट्न सकिएको छैन । उनीहरू

¹³ हिमाल द्वैमासिक, कार्तिक-मंसिर, २०५५, पृष्ठ ९ 'गोरखी- गुर्खा- गोर्खा'

¹⁴ नेपाली बृहत शब्दकोष, नेपाल राजकीय प्रज्ञा प्रतिष्ठान, २०४० पौष, पृष्ठ १०८३

मूलतः धरयासी गर्जो टार्न र जीवनस्तरलाई सहज बनाउन रोजगारीको लागि भारत जाने गरेको पाईन्छ । लहैलहैमा लागेर, आफन्त/साथीसँगीको सहयोग मागेर वा भागेर भारत गएको पनि त्यहाँ भेटिन्छन् ।

नेपालका गरीब र खाद्य असुरक्षित परिवारहरू त्यसमा पनि मध्य र सुदूर पश्चिममा अति गरीब परिवारहरूमा खाद्यान्नको अभाव तथा अन्य आवश्यकता पूरा गर्नका लागि भारतमा बसाई सराई (प्रवासन) एकमात्र विकल्प भएको छ, जुन कुरा संकट वा विपत् परेको बेला अझ व्यापक रूपमा हुन जान्छ । अधिकांशले अरूसँग चर्को ब्याजमा ऋण लिई बसाई सराई गर्ने खर्च जुटाउँछन् । प्रवासमा पनि उनीहरू तल्लो स्तरको काम गर्दछन् तथा त्यसरी प्राप्त सीमित विप्रेषणले घर खर्चका महत्वपूर्ण अंश टार्न बाध्य छन् । बसाई सराईको समय गाउँमा हुने खेतीवाली र चाडबाडको समय तालिकासँग सम्बन्धित देखिन्छ ।¹⁵

वाली लगाउने, वाली थन्काउने तथा चाडपर्वहरू बसाइ सराइमा संलग्न धेरै मानिसहरूलाई घरबाट जाने वा घरबाट फर्किनु समय निर्धारणका लागि प्रमुख कारक रहँदै आएका छन् । यसरी खेती वालीको पात्रो बसाइसराइसँग यति गहिरोसँग जोडिएको छ कि जुम्लामा स्थानीय स्तरमा चलिआएको भनाई छ, “हाट जया जुम्ली चैत बाह्रसम्म नपुग्या मय्या भनी जान्नु ।” अर्थात् परदेश गएको जुम्ली चैत १२ (परम्परागत रूपमा धानको बिऊ राख्ने दिन) सम्म फर्की आएन भने मरेछ भनी बुझ्नु । बसाई सराईका लागि गाउँ बाहिर जाने मुख्य समय चाहिँ खाद्य असुरक्षाको बखत भन्दा पनि खेतीपातीको समय र चाडपर्वसँग बढी सम्बन्धित देखिन्छ ।¹⁶

भारतका कार्यरत् अधिकांश नेपालीले सरदर मासिक १० देखि १५ हजार रूपैयाँ कमाउने गरेको पाईएको छ । डोटीको शिखर नगरपालिका र कंचनपुरको पुनर्वास तथा महाकाली नगरपालिकामा भारतमा कार्यरत् ३ सय कामदारसँगको अध्ययनले यो देखाएको हो । अध्ययनअनुसार ४६.६६ प्रतिशत कामदारले मासिक १०-१५ हजार रूपैया कमाउने गरेका छन् । २७ प्रतिशतले मासिक ५देखि १० हजार रूपैयाँ र १४.६६ प्रतिशतले ५ हजार रूपैया भन्दा कम कमाएका छन् । १०.३३ प्रतिशत कामदारले मासिक १५ हजार रूपैयाँ भन्दा बढी आम्दानी गरेका छन् ।¹⁷

नेपालको तेस्रो श्रम शक्ति सर्वेक्षण, २०७४/०७५ अनुसार नेपालको बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत छ, जसमध्ये पुरुषको बेरोजगारी दर १०.३ प्रतिशत र महिलाको १३.१ प्रतिशत छ । बेरोजगारी दर शहरमा ११.६ प्रतिशत र ग्रामीण क्षेत्रमा १०.९ प्रतिशत छ । रोजगारमा रहेका र तलब/ज्याला प्राप्त गर्नेहरूको औसत मासिक आम्दानी रु. १७, ८०९/- छ, जसमध्ये पुरुषको औसत मासिक आम्दानी रु. १९, ४६४ र महिलाको रु. १३,६३० छ । जसअनुसार नेपाली महिलाले पुरुषको तुलनामा औसत मासिक

¹⁵ भारत यात्रा, नेपालबाट संकटका बेला निर्वाहका लागि बसाई सराई । विश्व खाद्य कार्यक्रम नेपाल र नेपाल विकास अनुसन्धान प्रतिष्ठान, मंसिर २०६५, प्रमुख बुँदाहरू । पेज नं. उल्लेख छैन ।

¹⁶ भारत यात्रा, नेपालबाट संकटका बेला निर्वाहका लागि बसाई सराई । पेज नं. ६

¹⁷ निड्स नेपाल कंचनपुरको बेस लाईन सर्भे, २०१७

रु. ५,८३४ (३० प्रतिशत) कम कमाउँछन्।¹⁸

भारत लगायतका बाह्य देशमा नेपाली रोजगारीका लागि जानुमा मुलतः गरीबी नै प्रमुख कारण बनेको छ। त्यसका अलावा नयाँ अवसरको खोजी, बढी कमाउने चाहना, विदेश देख्ने/काम गर्ने रहर्, काम गर्दै पढ्ने चाहना वा बाध्यता लगायतका कारण छन्।

५.१. भारतबाट भित्रिने रेमिट्यान्स

भारतमा अनौपचारिक माध्यमबाट रोजगारी गर्न जाने क्रम भए जस्तै रेमिट्यान्स पनि धेरै जसो अनौपचारिक माध्यमबाटै भित्रिने गरेको छ। अनौपचारिक माध्यमबाट के कति भित्रिएको छ भन्ने खासै लेखाजोखा भएको छैन। तथापी पछिल्लो आधा दशक यता मनी ट्रान्सफर र बैंकिङ माध्यमबाट प्राप्त भएको छ। नेपाल राष्ट्र बैंकका अनुसार आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ मा औपचारिक र अनौपचारिक गरी भारतबाट कूल १ खर्ब, २८ अर्ब, ५० करोड रूपैयाँ भित्रिएको छ। जसमध्ये औपचारिक माध्यमबाट ९० अर्ब, ५० करोड रूपैयाँ र अनौपचारिक माध्यमबाट ३८ अर्ब रूपैयाँ आएको छ। 'व्यापार सम्बन्ध र खुला सीमानाका कारण भारतबाट अनौपचारिक माध्यमबाट समेत विप्रेषणको रूपमा रकम भित्रिने अवस्थालाई मध्यनजर गरी नेपाल राष्ट्र बैंकले विप्रेषणको तथ्याङ्क तयार गर्दा भारतबाट अनौपचारिक माध्यममार्फत प्राप्त हुने विप्रेषणको आँकलन गर्ने गर्दछ।' ¹⁹

नेपालले प्राप्त गर्ने कूल विप्रेषणमा भारतबाट प्राप्त हुने हिस्सा दोस्रोमा छ। राष्ट्र बैंकका अनुसार आर्थिक वर्ष २०७६/०७७ को पहिलो चार महिनामा भारतबाट ४३.१६ अर्ब रूपैयाँ आएको छ, यो भनेको कूल ३०४.९७ अर्ब रेमिट्यान्समध्ये भारतको हिस्सा १४.२ प्रतिशत हो। पहिलो हिस्सामा कतारबाट आएको रेमिट्यान्स छ, जहाँबाट ५३.९३ अर्ब रूपैयाँ भित्रिएको छ, जुन कूल रेमिट्यान्सको १७.७ प्रतिशत हो।

कूल विप्रेषणमा भारतको अंश²⁰

आर्थिक वर्ष	कूल विप्रेषण (रु. अर्बमा)	भारतबाट प्राप्त विप्रेषण (रु. अर्बमा)	कूल विप्रेषणमा भारतको अंश प्रतिशत
२०७१/०७२	६१७.३	७६.०	१२.३२
२०७२/०७३	६६५.१	७०.३	१०.५७
२०७३/०७४	६९५.५	९०.८	१३.०६
२०७४/०७५	७७५.१	१०१.१	१३.३८
२०७५/०७६	८७९.३	१२८.६	१४.६२
२०७६/०७७	३०४.९७	४३.१६	१४.२०

(प्रथम चौमासिक)

¹⁸ नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४/७५ (तेस्रो) को नतिजा। वैशाख १३, २०७६ मा तथ्याङ्क विभागबाट वितरित प्रेस विज्ञप्ती, पेज ३ र ५

¹⁹ नेपालमा विप्रेषण आप्रवाहको स्थिति, नेपाल राष्ट्र बैंक, अनुसन्धान विभाग, २०७६ पुष, पेज नं. २

²⁰ ऐ, ऐ पेज नं. ४ र ५

यसमा भारतबाट अनौपचारिक माध्यममार्फत भित्रिने रेमिट्यान्स पनि समावेश छ ।

उता, भारत आफै विदेशबाट रेमिट्यान्स भित्र्याउने प्रमुख देश हो । सन् २०१८ मा सबैभन्दा धेरै भारतले ७८,६०९ मिलियन डलर र दोस्रोमा चीनले ६७,४१४ मिलियन डलर रेमिट्यान्स भित्र्याएका थिए । भारतले रेमिट्यान्स भित्र्याउने १० प्रमुख देशमध्ये नेपाल आठौं स्थानमा पर्छ । नेपालबाट सन् २०१८ मा भारतमा ३,०१६ मिलियन डलर रेमिट्यान्स गएको थियो । उसले सबैभन्दा धेरै युएइबाट १३,८२३ मिलियन डलर, दोस्रोमा युएसएबाट ११,७१५ मिलियन डलर र तेस्रोमा साउदी अरबबाट ११,२३९ मिलियन डलर भित्र्याएको थियो । क्यानडा र अष्ट्रेलियाबाट भन्दा नेपालबाट बढी रेमिट्यान्स भारत गएको छ ।²¹

६. भारतमा नेपालीले भोगेका समस्या

पुस्तौदेखिको सम्बन्ध र एक-अर्को देशका नागरिकको चिनजानका कारण नेपालीलाई भारतमा र भारतीयलाई नेपालमा विभिन्न रोजगारी, पेसा, व्यवसाय गर्न सहज छ । सम्बन्ध पुरानो हुँदाहुँदै पनि कहिले-काँही भिन्न देशको नागरिक भएकोले उनीहरूले समस्या व्यहोर्ने र असहज महसूस भन्ने गरेका छन् । नेपालीले भारतीय रोजगारीको सम्बन्धमा सहज, असहज दुबैस्थितिको सामना गरेका छन् । नेपालीले त्यहाँको सरकारीदेखि रोजगारदाताको नीति, नियम र नेपाल सरकारले भारतीय रोजगारलाई आफ्नो नीति, कानूनमा नसमेटाउदाका समस्या व्यहोरेका हुन् । विशेषगरी, त्यहाँको सरकारी सेवा (जस्तै कर्मचारी, सैनिक, प्रहरी)मा काम गर्नेलाई तुलनात्मक रूपमा निजी क्षेत्र भन्दा धेरै सहज छ । निजी तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने नेपालीको संख्या अत्याधिक छ र समस्या पनि तिनैले बढ्ता भोगेका छन् र जसको सुनुवाई पनि भएको छैन ।

भारतमा नेपाली हराएका नेपालीको खोजी हुन नसकेको छैन । जेलमा के कति नेपाली छन्, तिनीहरूको अवस्था र न्यायमा पहुँचबारे सुनुवाई भएको छैन । दुवै देशका सीमा, विशेषगरी भारततर्फका सीमामा लुटपाट, चोरीको मारमा नेपाली श्रमिक परेका छन् । भारत-नेपालका सीमामा सामान जाँच तथा खानतलासीको नाममा सुरक्षाकर्मीले श्रमिकसँग पैसा माग्ने, सामान भ्रिकिदिने, फालिदिने गरेका घटना दिनहुँ हुने गरेका छन् । नेपालीलाई भारतमा बैंक खाता खोल्न कठिन छ । त्यहाँबाट नेपालमा फोन गर्न महङ्गो पर्छ । श्रमिकले करारपत्र, न्यूनतम तलब, सेवा सुविधा पाउन सकेका छैनन् ।

‘नेपाली कहाँ, कति छन् र के गर्दैछन् भन्ने कुनै तथ्याङ्क छैन । कुनै न कुनै रूपमा भारतमा नेपाली ‘बहादुर’ भनेर चिनिन्छन् । भारतमा काम गर्ने नेपालीलाई कसैले जिम्मा लिने गरेको छैन, जसरी तेस्रो मुलुकमा जाने कामदारको लागि सरकारले लिने गरेको छ । नेपालीलाई यहाँ बैंकमा खाता खोल्न, पैसा पठाउन, फोन गर्न समस्या छ । कतिपयले भारतको आधार कार्ड, प्यान कार्ड, भोटर कार्ड, राशन कार्ड

²¹ <https://economictimes.indiatimes.com/nri/forex-and-remittance/india-was-the-top-recipient-of-remittances-worldwide-in-2018/articleshow/70310386.cms>. Retrived on May 9, 2020

पनि लिएका छन्। यहाँ काम गर्न आफ्नो परिचय दिनको लागि, फोन लिन, रकम पठाउन, ग्यास लिन, छोरा छोरी पढाउन पनि आई.डी चाहिन्छ तर नेपाली आई.डीले काम नगरेपछि यहीको लिनु बाध्यता पनि छ। भोटर कार्ड भने ३० प्रतिशतसँग होला तर आधार कार्ड भने ७० प्रतिशतले लिएका छन्। नेपालबाट नेता आउँदा र नेपाल गएर हामीले भेट्दा पनि भारतमा कार्यरत् नेपालीका समस्या राख्दै आएका छौं तर अहिलेसम्म सुनुवाई हुन सकेको छैन।²²

भारत तथा भारतहुँदै तेस्रो मुलुकमा नेपालीको मानव बेचबिखन, ओसार-पसार पनि उत्तिकै हुने गरेको छ। नेपालको कानून विपरीत वैदेशिक रोजगारमा तेस्रो मुलुकमा नेपाली कामदारलाई भारतीय बाटो प्रयोग गरेर पठाएका थुप्रै घटनाहरू छन्। नेपाल सरकारले नेपाली श्रमिकले भारतमा भोगेका समस्या सुने पनि त्यहाँको सरकारसँग उठाउने गरेको पाइँदैन। नेपाल सरकारले भारतमा कार्यरत् नेपाली श्रमिकको विषयलाई कुनै प्राथमिकतामा राखेको छैन। भारतमा कार्यरत् नेपाली श्रमिकले भोगेका विषयमा त्यहाँको सरकार, सरकारी निकाय तथा रोजगारदातासँग समस्या राख्ने र समाधानका उपाय खोज्ने विषयमा दिल्लीस्थित नेपाली दूतावासको भूमिका र प्रयास पनि अत्यन्त कमजोर छ।

भारतमा विभिन्न पेसा, व्यवसाय र ठाउँअनुसार नेपालीले विभिन्न समस्या भोगेका छन्। उनीहरूले भोगेका केही समस्या निम्नानुसार छन्। यसमा भारतको सरकारी क्षेत्रमा कार्यरत्को समस्या नभएर आम रूपमा निजी तथा अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने नेपालीहरूको समस्या उल्लेख गरिएको छ।

६.१. पहिचानपत्रकै समस्या

मूख्यतः भारतमा कार्यरत् नेपालीलाई पहिचानपत्र वा भारतलाई मान्यता दिने परिचयपत्रको समस्या छ। पहिचानपत्रको समस्याले बैंकमा खाता खोल्न, रेमिट्यान्स पठाउन, मोवाईलको सीम किन्न, ग्यास राख्न वा अन्य प्रयोजनको लागि समस्या परेको त्यहाँ कार्यरत् नेपालीको भनाई छ। भारतमा विदेशीलाई भोटर कार्ड, राशन कार्ड, निला कार्ड दिने गरिएको छैन, तथापी कतिपयले लिएका छन्, जुन भोलीका दिनमा कानूनी समस्या बन्न सक्छ। यसलाई बेलैमा सुल्झाउन एक अर्को देशलाई मान्य परिचयपत्रको आवश्यकता छ।

दिल्लीस्थित नेपाली दूतावासका अधिकारीहरूले १८२ दिन भारतमा बसेपछि जुनसुकै विदेशीले पनि आधार कार्ड र त्यसको आधारमा प्यान कार्ड पाउने हुँदा त्यो सुविधा नेपालीले पनि लिनुपर्ने बताउँछन्। तर, सुविधाको लागि भन्दै भारतको भोटर कार्ड र राशन कार्ड लिनु कानूनसम्मत होईन। भारतमा नेपालीलाई बैंक खाता खोल्न कठिनाई परेको र खोल्ने व्यवस्था गर्नको लागि बेला मौकामा पहल भए पनि काम हुन नसकेको उनीहरू स्वीकार्छन्। तर, भारतबाट मनिट्रान्सफर मार्फत नेपालमा पैसा पठाउन

²² हरिप्रसाद घिमिरे, लुधियाना (पन्जाब), सल्लाहाकार, प्रवासी नेपाली एकता मञ्च, मंसिर २२-२३, २०७६ मा लुधियानामा गरेको कुराकानीमा आधारित।

त्यती कठिन नहुने हुँदा त्यसैबाट पठाउन र साथमा धेरै रकम बोकेर नहिड्न उनीहरूको आग्रह छ।²³

कतिपय नेपालीसँग त कुनै प्रकारको परिचयपत्र समेत हुँदैन। न नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्र, न कुनै सरकारी निकायबाट जारी प्रमाणपत्र वा भारतको आधारकार्ड वा कुनै कम्पनीको परिचय, केही पनि हुँदैन। यस्तो प्रकारको परिचयपत्र विहीनलाई काम दिन पनि गाह्रो हुने भारतीय सुनाउँछन्।²⁴ भारतका कुनै बैंकले नेपाली नागरिकता वा राहदानीबाट पनि मनी ट्रान्सफर गर्न दिएका छन् तर भारतका सबै ठाउँका बैंकमा यो सुविधा छैन। नेपाली बैंकले सहकार्य गरेका भारतीय बैंकमा जहाँ नेपाली प्रतिनिधि छन्, ति बैंकबाट मनी ट्रान्सफर गर्न सहज छ। तर, त्यहाँका बैंकमा खाता खोलेर रकम जम्मा गर्न र खातै मार्फत ट्रान्सफर गर्न कठिन छ।

‘भारतीय श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयका उप महानिर्देशक अन्जनकुमार जेनाले भारत-नेपाल शान्ति तथा मैत्री सन्धिको धारा ६ र ७ अनुसार एक अर्को देशका नागरिकलाई आप्रवासी कामदारको रूपमा व्याख्या नगरेकोले उनीहरूले नागरिक सरह सुविधा पाउने बताउँछन्। कानूनी परामर्शदाता अनिता अब्राहमले नेपाली आईडी (राहदानी, नागरिकता) भारतमा स्वीकार नभएर समस्यामा पर्नु भनेको मानवअधिकार र नेपाल-भारतमैत्री सन्धिको उल्लंघन हो भनिन्। भारतीय प्राध्यापक एसडी मुनिले नेपालीले भारतमा खाता खोल्न र पैसा पठाउन कठिनाई भएमा मैत्री सन्धिअनुसार अदालतमा जान सकिने बताएका थिए।’²⁵

६.२. भारतमा खाता खोल्न कठिन

भारतमा नेपालीले सानो-तिनो रोजगारी पाउन भन्दा पनि कमाएको पैसा बैंकिङ प्रणाली मार्फत स्वदेश पठाउन कठिन भएको धेरैको ठम्माई छ। वर्षौंदेखि नेपालीले भोगेको यो समस्या भोग्दै आएका छन्।²⁶ नेपालीले जसरी भारतमा बैंक खाता खोल्न समस्या व्योहोरेका छन्, त्यसैगरी नेपालमा पेसा, व्यवसाय, काम गर्ने भारतीय भने व्योहोरेका छैनन्। उनीहरूले आफ्नो देशको आधारकार्ड वा आफ्नो दूतावासको सिफारिश पत्र, बसाई/कार्यस्थलको पत्रको आधारमा नेपालमा खाता खोल्ने गरेका छन्।

भारतमा बैंक खाता खोल्न नेपाली राहदानी, नागरिकताको प्रमाणपत्र र नेपाली दूतावासको सिफारिशपत्र मान्य नहुँदा उनीहरूले कठिनाई भोगेका हुन्। बैंकमा खाता खोल्न केवाईसी फर्म (खातावालाको विस्तृत विवरण) भर्नुपर्ने हुन्छ। भारतमा कार्यरत अधिकांश नेपालीले त्यहाँ काम र बसोबास गरेको आधारमा केवाईसीको लागि कागजात पुर्याउन सकेका छैनन्। भारतमा खाता खोल्न मुख्यतः भारतीय आधारपत्र

²³ नेपाली दूतावास, दिल्लीमा कुटनैतिक अधिकारीहरूसँग २०७६ मंसिर २५ र २६ गते गरेको कुराकानीमा आधारित

²⁴ भारत उत्तरप्रदेशस्थित हरिद्वारमा गोपाल सिंघल, प्रबन्धक, तायल धर्मशालासँग मंसिर २१, २०७६ मा भएको कुराकानी:

²⁵ भारतको राजधानी नयाँ दिल्लीमा अप्रिल २४, २०१४ मा आयोजित ‘क्रस बोर्डर माईग्रेसनसम्बन्धी कानूनी परामर्श’ कार्यक्रममा व्यक्त विचार

²⁶ भारतबाट पैसा पठाउन कठिन, कान्तिपुर दैनिक, २०७० असार १७, पृष्ठ १।

र प्यानकार्ड, घर धनीले दिएको आवासपत्र वा टेलिफोन/पानी/विजुलीको बिल पेश गर्नुपर्ने जस्ता नियमले नेपालीलाई समस्या परेको छ ।

भारतमा १८२ दिन बसेको कुनै पनि विदेशीले आधारकार्ड र प्यानकार्ड पाउने प्रावधान भए पनि त्यसबारे अधिकांश नेपालीलाई जानकारी छैन । फेरी, त्यो कसरी बनाउने, के के काजगात र प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्छ भन्ने सूचना पनि नेपालीले पाएका छैनन् र दिने कुनै निकाय पनि छैन । कतिपय नेपाली आधार कार्ड बनाउन एजेण्ट, दलालको भर परेका छन् । कतिपयले आफू कार्यरत् ठाउँ (आवास) र कामको पत्र पाउन नसकेर आधारकार्ड बनाउन सकेका छैनन् । नेपालीलाई नेपाली परिचयपत्र (राहदानी, नागरिकता, नेपाली दूतावास वा नेपालद्वारा जारी कुनै परिचयपत्र) वा दुवै देशलाई मान्य हुने कुनै परिचयपत्रको आधारमा खोल्न पाउने व्यवस्था गर्न नेपाल सरकारसँग आग्रह गरेका छन् ।²⁷

एक सय वा त्यो भन्दा तलका भारतीय नोटमात्र नेपालमा प्रयोग गर्न दिने सरकारी नीतिका कारण पनि एक सय भन्दा माथिका नोट ल्याउँदा नेपाल-भारत सीमा क्षेत्रमा कामदारले सास्ती खेपेका छन् । भारतबाट सजिलै पैसा पठाउन पाउने हो भने नेपालीका आधा भन्दा समस्या हल हुन्थे र चोरी हुने, लुटिने डर पनि हुँदैनथ्यो भन्ने भारतीय नेपालीको ठम्माई छ । उनीहरूले न भारत सरकार, न नेपाल सरकारको प्राथमिकतामा यो विषय परेको छ भनेका छन् । भारतमा सरकारी पेसा, विद्यार्थी र केही पेसाकर्मी, जसलाई त्यहाँका बैंकमा खाता खोल्न र बैंकिङ प्रणालीबाट पैसाको कारोवार गर्न सहज छ । तर ठूला संख्यामा कार्यरत् नेपालीले त्यो सुविधा पाएका छैनन् । ग्लोबल आई.एम.ई बैंक, प्रभु बैंक, एभरेष्ट बैंक, एस.बी.आई बैंक तथा मनी ट्रान्सफर कम्पनीले भारतबाट नेपालमा रेमिट पठाउने गरेका छन् । यसले त्यहाँ कार्यरत् नेपालीलाई केही सहज बनाएको छ । बैंक वा मनी ट्रान्सफर मार्फत एक पटकमा ५० हजार भारू र वर्षमा १२ पटकसम्म पठाउन पाउने नियम छ । त्यसले ५० हजार भारू भन्दा बढी बचत गरी घर पठाउनेलाई समस्या छ । मनी ट्रान्सफर पद्धतिबारे पनि सबै नेपालीले जानकारी पाई नसकेकोले अधिकांशले कठिनाई भोगेका यो क्षेत्रमा कार्यरत्हरूको भनाई छ ।²⁸

‘भारतस्थित नेपालीहरूले स्वदेशमा नै सस्तो र सहज रूपमा विप्रेषण पठाउनका लागि सहजीकरण गर्न भारतको केन्द्रीय बैंकले सन् २००९ देखि इण्डो- नेपाल रेमिट्यान्स स्किम संचालन गर्दै आएको छ । यस योजना अन्तर्गत श्रमिकले बैंक खाता नभए पनि वर्षको १२ पटकसम्म प्रति कारोवार २५,०००/- भारतीय रूपैयाँ बैंकिङ प्रणालीबाट नेपाल पठाउन सक्छन् । यस योजनासँग आवद्ध बैंकहरूले नेशनल इलेक्ट्रोनिक फण्ड ट्रान्सफर मार्फत स्टेट बैंक अफ इण्डिया (एसबीआई) को डेडिकेटेड अकाउन्टिङ युनिटमा रकम ट्रान्सफर गर्छन् । नेपाल एसबीआई बैंक लिमिटेडले आफ्नो शाखा र प्रभु मनि ट्रान्सफर मार्फत पैसा ग्राहकको हातमा पुर्‍याउने गर्छ । नेपाल एसबीआई बैंकमा खाता हुने श्रमिक वा तिनको परिवारको हकमा नेपालमा विप्रेषण पठाउन कुनै शुल्क लाग्दैन भने सो बैंकमा खाता नभएको खण्डमा

²⁷ भारत, पंजाबको जालन्धरमा मंसिर २३, २०७६ मा नेपाली समूदायसँग गरेको कुराकानीमा आधारित ।

²⁸ निड्स नेपाल, कंचनपुर, भारतमा कार्यरत् नेपाली श्रमिकको अध्ययन प्रतिवेदन, डिसेम्बर २०१९

भारतीय रूपैयाँ ५ हजारसम्मको लागि भारतीय रूपैयाँ ५०/- र भारतीय रूपैयाँ ५ हजारदेखि ५० हजारसम्म पठाउन भारतीय रूपैयाँ ७५/- शुल्क लाग्ने व्यवस्था छ।²⁹

६.३. भारतबाट नेपालमा फोन गर्न महङ्गो :

नेपालबाट भारतमा फोन गर्न भन्दा भारतबाट नेपाल फोन गर्दा प्रति मिनेट करीव १५ रूपैयाँ महङ्गो पर्छ। नेपालबाट भारतमा कल गर्दा प्रति मिनेट ३ रूपैयाँले हुन्छ भने भारतबाट नेपालमा फोन गर्दा प्रति मिनेट १२-१४ भारू खर्चिनुपर्छ। प्रवासमा कार्यरत् नेपालीले भारतबाट नेपाल फोन गर्दा लाग्ने शुल्क नेपालबाट गर्दा जस्तै बनाउन सरकारलाई आग्रह गरेका छन्। अहिले इन्टरनेटको सुविधाले नेट फोन (म्यासेन्जर, भाइवर, इमो आदि) बाट खबर आदान-प्रदान गर्न सहज बनाएको छ। तर, सबै ठाउँ (कल गर्ने र रिसिफ गर्ने) मा यो सुविधा नहुँदा, दुवैतर्फ अनलाईनमा बस्ने समय नमिल्दा, र सबैले नचलाउन नसक्ने हुँदा मोबाईल फोन सहज छ, यसैलाई नेपालबाट कल गर्दा हुने खर्च जति नै बनाउन प्रवासमा कार्यरत् नेपालीको भनाई छ।

भारतीय प्रधानमन्त्री नरेन्द्र मोदी नेपाल भ्रमणमा आएको बेला २०७१ साउन १८ गते संसदमा संबोधन गर्ने क्रममा भारतबाट नेपालमा फोन गर्दा लाग्ने शुल्क घटाउने आश्वासन दिएका थिए। शुल्क महङ्गो भएको कारण 'नमस्कार भनेर फोन राख्नपर्ने बाध्यता' हटाउन उनले पहल गर्ने बताएका थिए। मोदीको घोषणापछि सरकारी स्वामित्वको टेलिकम वीएसएनले प्रति मिनेट १० भारूको कललाई भारू ६ मा झारेको थियो। तर अन्यको हकमा भने उस्तै छ।³⁰

६.४. न्यूनतम् सुविधा र करारपत्र अभाव

भारतमा रोजगाररत अधिकांश नेपाली श्रमिकले त्यहाँका रोजगारदाताबाट नियुक्तीपत्र/करारपत्र पाएका छैनन्। मौखिक आधारमा तलव सेवा सुविधा निर्धारण, जुन कुनै बेला भंग हुन सक्छ। भारतका कतिपय राज्यले श्रमिकको न्यूनतम् पारिश्रमिक पनि निर्धारण गरेका छन्। त्यो सुविधा पनि नेपाली श्रमिकले पाएका छैनन्। करारपत्र नहुँदा कार्यस्थल दुर्घटना, विरामी, घाइते हुँदा पनि कामदार सामाजिक सुरक्षाबाट वञ्चित भएका छन्।

भारत चण्डीगढस्थित देश सेवक भवनमा नेपाल समुदायद्वारा आयोजिक एक कार्यक्रमका क्रममा त्यहाँ चण्डीगढमा कार्यरत् नेपालीहरूसँग छलफल हुँदा उनीहरूले कुनै ठुला कम्पनी बाहेकमा करारपत्र नपाईने र सेवा सुविधा कम पाईने गरेको बताए। उनीहरूले भारत प्रवासमा कमाएको ज्ञान, सीप, क्षमता र डिग्रीलाई नेपाल सरकारले सम्मान गर्दै काम दिन तथा भारतमा कार्यरत् नेपालीको लागि छुट्टै कार्यक्रम ल्याएर समेट्न आग्रह गरे। घर जाँदा सीमा क्षेत्रमा भारतीय र नेपाली प्रहरीबाट समस्या भोग्नु परेको पीडा पोखे।³¹

²⁹ नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, २०२०। पेज नं. १११। श्रम, रोजगार तथा सामाजिक कल्याण मन्त्रालय

³⁰ <https://ekantipur.com/business/2019/12/26/15773280446414035.html>. Retrived on March 4, 2020

³¹ भारतको चण्डीगढमा मंसिर २४, २०७६ मा नेपाली समुदायसँग गरेको कुराकानीमा आधारित।

६.५. वेपत्ता, आश्रयस्थल र जेलमा

भारतमा काम गर्न गएका नेपाली कति वेपत्ता, कति जेलमा र कुनै बालबालिका आश्रममा भेटिएका छन् । तर तिनीहरू कहाँ, के कति छन्, अवस्था कस्तो छ भन्ने सोधखोज हुन सकेको छैन । जेलमा भएकाले कानूनी उपचार पाएका छन् की छैनन भन्ने खोजी भएको छैन ।

भारतीय राष्ट्रिय अपराध तथ्याङ्क शाखा (नेशनल क्राईम ब्यूरो-एनसीआरबी) का अनुसार भारतका विभिन्न जेलमा ६१२ नेपाली छन् । भारतका १ हजार ४१२ जेलमा कूल विदेशी कैदी बन्दी ६ हजार ३७० मध्ये नेपाली दोस्रो सूचीमा छन् । पहिलो सूचीमा बंगलादेशी छन्, जसको संख्या ३ हजार ७७० छ ।³²

भारतमा काम गर्न गएर वेपत्ता र घर परिवारसँग सम्पर्क विहीन भएकाहरूको सूची पनि लामै छ । उनीहरूको खोजीको लागि कुनै सरकारी निकायले पहल गरेको छैन । कंचनपुरको वेदकोट नगरपालिकाका ३६, महाकाली नगरपालिकाका ५४, पुनर्वास नगरपालिकाका ३६ र डोटीको शिखर नगरपालिकाबाट एक सय जना वेपत्ता भएको तथ्याङ्क छ । उनीहरू सबै रोजगारीको लागि भारत पसेका थिए । वेपत्ता मध्ये एकाध घर फर्किएका पनि छन् । कंचनपुरको शुल्काफाँटा नगरपालिकाका गणेश ऐर परिवार र स्थानीयको सोधखोजले २४ वर्षपछि ०७५ जेठ २१ गते घर फर्केका छन् । उनकै गाउँका एक व्यक्तिले पंजावको अमृतसरमा गणेशजस्तै व्यक्ति देखेको भनेपछि गणेशका छोरा शेरबहादुर उनैसँग बाबुलाई खोज्न पुगे । सोधीखोजी गरेर बाबुलाई भेटेपछि घर फर्काए ।³³

अचानक पञ्जाबबाट फर्केका एक गाउँलेले गणेशजस्तै व्यक्ति देखेको भनेपछि परिवारमा आशा पलायो । अमृतसरमा गणेशकै गाउँलेले देखेपछि उनी त्यहाँ भएको खबर घर-परिवारले पाएको हो । त्यसपछि जेठो छोरा शेरबहादुर गणेशलाई देख्ने गाउँलेसँगै पञ्जाब पुगे । सोधीखोजी गरेपछि उनलाई भेटेर घर फर्काए ।

भारतको दिल्लीस्थित पहाडगञ्जको आश्रयस्थल सलाम बालक ट्रस्टमा सन् २०१४ को अप्रिलमा पुग्दा त्यहाँ भेटिएका ६० बालकमध्ये १५ वर्षमुनीका ५ जना नेपाली बालक थिए । उनीहरूमध्ये कुनैलाई सडकबाट र कुनैलाई बाल श्रमिकको रूपमा घर, कम्पनीमा राखेको भेटेपछि प्रहरीले उद्धार गरेको थियो । उद्धार भएका अन्य बालकहरूमा भारती र बंगलादेशी थिए । आश्रमका अधिकारीहरूले उद्धार गरिएका बालकहरूको अभिभावक पत्ता लगाउन कठिन हुने गरेको बताएका थिए ।

६.६. समस्या अनेक, सुनुवाई हुँदैन

२०७६ मंसिरमा भारतमा कार्यरत् नेपाली र केही भारतीयसँग हरिद्वार, लुधियाना, अमृतसर, चण्डीगढ र दिल्लीमा कुरा हुँदा समस्याबारे अध्ययन र समाधानको लागि प्रयास नभएको बताउँछन् । भारतमा

³² भारतका जेलमा ६१२ नेपाली । <http://annapurnapost.com/news/136929>. Retrived on 14 March 2020

³³ काम गर्न जान्छन्, उतै हराउँछन् । <https://ekantipur.com/news/2019/12/31/15777573791973634.html>. Retrived on 14 March 2020

कार्यरत् कैयौ नेपालीलाई कुन अस्पतालमा के कस्तो उपचार हुन्छ र प्रवासीलाई उपचारको लागि के सुविधा छ भन्ने जानकारी पाएका छैनन् ।

नेपालबाट सिधासाधालाई ललाई-फकाई गरेर भारत ल्याएर बेचबिखन गर्ने प्रवृत्ति पनि छ । विशेष गरी घरमा काम गराउन त्यसरी विक्री गरेको पाईन्छ । उनीहरूले कोठी (घर)मा काम लगाए बापत कमिसन लिने गरेका छन् । त्यसरी ल्याएका मान्छेसँग कुनै प्रकारको पनि आईडी हुँदैन र समस्या पर्दा उनीहरूले दुःख पाउने गरेका छन् । पछिल्लो अवधी नेपालीले मनी ट्रान्सफरबाट रकम पठाउने चलन बढेको छ । हामीले नेपाली परिचयपत्र (नागरिकता र राहदानी) को आधारमा पनि रकम पठाएका छौं । तर यहाँका बैंकमा यही (भारतकै) परिचयपत्र नभई बैंक खाता खोल्न सकिदैन ।

भारतमा कुनै नेपाली एचआईभी संक्रमित छन् । उनीहरूमा सचेतना र औषधी उपचारको लागि पाउने सुविधाको पनि अभाव छ । यसबाट जोगिन र लागेकोलाई औषधी, उपचारमा सहयोग पुऱ्याउन अभियान चलाउनपर्छ । अमृतसरमा २ वर्ष अघि एक नेपालीलाई मारेर गाडीमा फालिदिएका थिए । कसले मारे भन्ने कुनै पत्ता लागेको छैन । पुलिस, प्रशासनलाई भन्दा पनि कुनै पहल भएको छैन । सानातिना समस्या त नेपालीका आईरहन्छन् र नेपालीहरू मिलेर सहयोग गरेका छन् ।

विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थाको सहकार्यमा भएको एक अध्ययन प्रतिवेदनअनुसार भारतमा कार्यरत् ९१.९ प्रतिशत नेपाली कामदारले सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवामा पहुँच पाएका छैनन् । ४७.७ प्रतिशत कामदारले भारतबाट नेपालमा फोन गर्न महङ्गो भएका भनेका छन् । निःशुल्क स्वास्थ्य सेवाबारे जानकारीको अभाव छ, जागिर गुमाउने भय र स्वास्थ्य उपचारको लागि भाषाको समस्या छ । एचआईभी/एड्स संक्रमित आप्रवासी कामदारले नेपालबाट त्यसको औषधी- उपचार गरेको उपचारको काजगात (रिफरल कार्ड) नलैजाँदा भारतमा एआरटी उपचारमा कठिनाई भोगेका छन् ।³⁴ यो अध्ययन १९९१ सहभागी बीच भएको प्रतिवेदनमा उल्लेख छ ।

७. समाधान उपाय के हुन सक्दछन् ?

मूलतः भारतमा कार्यरत् प्रवासी नेपालीको अवस्था, अवसर, समस्याकाबारे नेपाल सरकारले अहिलेसम्म अध्ययन गरेको पाईदैन । सरकारी निकाय, संघीय संसद तथा संसदीय समितिहरू पनि जसरी आप्रवासी कामदारको अध्ययन भन्दै खाडी, मलेसिया, कोरिया, जापान, युरोप लगायतका मुलुकमा जाने गरेका छन्, भारतमा गएका छैनन् । यसलाई पनि प्राथमिकतामा राखेर अध्ययन गर्न र त्यसैको आधारमा नीति, नियम, कार्यक्रम बनाउन जरूरी छ । तत्कालको लागि नेपालीले भोगेका विद्यमान समस्याबारे भारतीय अधिकारी र त्यहाँका निकायसँग कुराकानी गरी हल गर्न र प्रवासी कामदारको लागि कुनै प्रकारको कल्याणकारी कार्यक्रम ल्याउनुपर्छ । भारतमा कार्यरत् नेपालीलाई आई परेको पहिचानपत्रको समस्या समाधानका लागि पहल गर्न ढिलाई गर्नुहुँदैन ।

³⁴ Assessment of problem and challenges faced by Labor migrants of Nepal, 2017. Chapter 5. Report received from email. No page number mentioned.

भारतमा काम गर्न जाने नेपालीहरू प्रायः निजी घर, कम्पनी, बजारमा चौकीदारी, दैनिक मजुरी तथा कृषि मजदूरमा छन्। निम्न स्तरको काम, न्युन तलवा तथा पारिश्रमिक, हेपचेप र अपमान सहैर काम, पेसागत तथा भौतिक असुरक्षा, कमाएको रकम घर पुर्‍याउन कठिन, दुर्घटना वा गंभिर विरामी हुँदा उपचारको अभाव, मृत्यु वा अंगभंग हुँदा कुनै किसिमको क्षतिपूर्तिको प्रबन्ध नहुनु, एचआईभी/एड्स लगायतका रोगबाट संक्रमण आदि नेपालीको भारतमा रोजगारीका प्रमुख सवाल हुन्। भारत जाने नेपाली कामदारहरूको व्यवस्थित अभिलेखीकरण तथा बिमा कार्यक्रम सबैभन्दा प्रभावकारी साधन हुने छ। स्थानीय तह, प्रदेश तथा संघीय सरकार बीचको समन्वयमा नेपालीहरूको भारतीय आप्रवासन तथा रोजगार नीति निर्माण, व्यवस्थित अभिलेखीकरण तथा बिमा कार्यक्रमलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गरिन आवश्यक छ।³⁵

करारपत्र बिना भारतमा कार्यरत नेपाली कानूनी अधिकारबाट बञ्चित भएका छन्। भारतका विभिन्न राज्यले तोकेको न्यूनतम तलब लगायतका सेवा सुविधा कामदारले पाउन सकेका छैनन्। स्वदेशमा होस् वा विदेशमा रोजगारीको लागि अनिवार्यरूपमा करारपत्र हुनुपर्छ। यसले कामदारको हक सुरक्षित गर्छ भने काम के गर्ने, कति समय गर्ने, त्योअनुसार सेवा सुविधा के पाउने भन्ने पनि स्पष्ट गर्छ।

बैंक खाता खोल्न नपाउँदा नेपालीले दुःख गरेर कमाएको ठूलो रकम भारतमा जोखिममा परेको मात्र छैन, एक कामदारले पाउने बैंकिङ अधिकार पनि हनन् भएको छ। सरकारले अबिलम्ब यसतर्फ भारतीय बैंकिङ तथा सरकारी निकायसँग पहल गर्नुपर्छ, ताकी नेपालीले सहजै खाता खोल्न र नेपाली परिचयपत्रको आधारमा बैंकिङ माध्यमबाट स्वदेश रकम पठाउन सकून्।

भारतीय रोजगारमा जाँदा कामदारले न्यूनतम के कस्ता सूचनाहरू पाउनु पर्छ भन्ने बारे जनचेतना बढाउनु जरूरी छ। सीमा क्षेत्रमा कामदारलाई एकै छिन रोकेर भनेको जानकारी व्यवहारिक हुन सक्दैन, यो केवल सामान्य सोधपुछ मात्र हुन्छ। बरु यती बेला उनीहरू कहाँ, के गर्न जान लागेका हुन् भन्ने जानकारी लिएर सूचना सामाग्रीहरू दिन सकिन्छ, ताकी उनीहरूले आवश्यक पर्दा सूचना कहाँबाट कसरी जानकारी लिन सकिन्छ भन्ने थाहा पाउन सकून्। सूचनाको लागि कम्तिमा स्थानीय निकाय गाउँपालिका, नगरपालिकामा वैदेशिक रोजगार शिक्षा र सूचनाको प्याकेज बनाएर दिन सकियो भने कामदारलाई सहज हुन्छ। त्यसका अलवा स्वदेश र भारतमा सूचना केन्द्रहरू हुन जरूरी छ, जसको लागि कामदारले सहज रूपमा जानकारी लिन सकून्। यो काम गर्न तथा सहयोग पुर्‍याउन प्रवास तथा नेपालमा रहेका नेपाली संघ संस्था, तथा राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले सहयोग पुर्‍याउन सक्छन्।³⁶

³⁵ भारतमा रोजगारीका लागि जाने कामदारको व्यवस्थित अभिलेख राखी रोजगारीको क्रममा हुने सम्भावित जोखिम न्यूनीकरणको लागि आवश्यक बिमा कार्यक्रम संचालन गर्ने सम्बन्धमा सम्भाव्यता अध्ययन प्रतिवेदन। सामाजिक विकास मन्त्रालय, प्रदेश सरकार, प्रदेश नम्बर ७, धनगढी, कैलालीद्वारा आर्थिक वर्ष २०७४/०७५ मा सञ्चालित कार्यक्रम। अध्ययनकर्ता: सञ्चार प्रतिष्ठान नेपाल, कैलाली, अध्ययनको सारांश, पेज उल्लेख छैन।

³⁶ निड्स नेपाल, कंचनपुर, भारतमा कार्यरत नेपाली श्रमिकको अध्ययन प्रतिवेदन, डिसेम्बर २०१९

भारत जाने कामदारलाई पनि सामान्य अभिलेखीकरण तालिम, कल्याणकारी कोषमा रकम जम्मा र वैदेशिक रोजगार विमा गर्न आवश्यक छ। अहिले कुनै कामदारले चाहेर पनि गर्न कल्याणकारी कोषमा रकम जम्मा र वैदेशिक रोजगार विमा गरेर भारत जान पाउने कानूनी प्रावधान छैन। सरकारले तेस्रो मुलुकको भन्दा छिमेकी मुलुकको लागि केही खोकुलो तर व्यवस्थित वैदेशिक रोजगार नीति, कानून र कार्यक्रम बनाउनुपर्छ। र, त्यसलाई बदलिंदो परिस्थिति र तत्कालीन अवस्था अनुसार परिमार्जित गर्दै रोजगारलाई व्यवस्थित र आफ्नो नागरिकको हक, अधिकार सुरक्षित बनाउनुपर्छ। भारतीय रोजगारीलाई व्यवस्थित बनाउन सरकारले सन् १९५० को सन्धिलाई हटाएर नयाँ सन्धि वा त्यसलाई संशोधन गरेर नागरिकमैत्री बनाउन आवश्यक छ। सरकारले भारतमा कार्यरत् नेपालीको सुरक्षा र अधिकारका लागि श्रम प्रवासन नीति, नियम र कार्यक्रममा भारतलाई समेट्नुपर्छ, जसरी वैदेशिक रोजगारको लागि सरकारले नीति, नियम, कार्यक्रम, संरचना बनाएको छ। भारतमा कार्यरत् नेपालीको लागि छुट्टै कल्याणकारी कोषको स्थापना र बीमाको व्यवस्था गरी त्यसमा शुरूमा स्वेच्छिक र क्रमिक रूपमा अनिवार्य बनाउँदै समेट्नुपर्दछ। सीमामा पनि समस्याबारे गुनासो सुन्ने निकाय तथा संयन्त्र बनाउन आवश्यक छ, जसबाट पीडितका समस्या सुन्न र हल गर्न सजिलो हुन्छ।³⁷

रोजगारीका लागि भारत जानेहरूलाई नेपालको वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानूनले समेट्दैन। शोषण वा अन्य समस्यामा परेमा सरकारी सहयोग प्राप्त गर्ने संभावना ज्यादै न्यून वा नगण्य मात्रामा छ। भारतमा काम गर्न जाने नेपालीहरू चाहे औपचारिक क्षेत्र (जस्तै: कम्पनी, होटल)मा काम गरेका हुन् वा अनौपचारिक क्षेत्र (जस्तै: घरेलु काम वा कृषि क्षेत्र), उनीहरूलाई त्यहाँका रोजगारदताले करारपत्र वा परिचयपत्र नदिने हुँदा पहिचान वा परिचयको ठूलो समस्या देखिन्छ। भारत जानेहरूलाई वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको सेवालै पनि समेट्दैन भने तेस्रो मुलुकमा जानेहरूको जस्तो रोजगारीमा जानु अघि बीमा पनि गरिदैन। सरकारले २०७३ माघ ११ गते वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको सुधारका लागि गरेको घोषणामा रोजगारीका लागि भारत जानेहरूलाई श्रम स्वीकृति जारी गर्ने तथा बीमा र कल्याणकारी कोषको सेवा उपलब्ध गराउने भने पनि हालसम्म सो घोषणा कार्यान्वयन भएको देखिएन।³⁸

भारतर्फ जानेको संख्या, रोजगारीसम्बन्धी विशेषता, विप्रेषणको प्रवृत्ति, आप्रवासनमा जानेले भोग्नु परेका चुनौतीहरू जस्ता भारततर्फको आप्रवासनको विवरणको बारेमा राम्रो जानकारी हुने गरी स्थानीय तहमै रहेका रोजगार सेवा केन्द्रमा भारत जाने कामदारको अभिलेखीकरण गर्नुपर्छ।³⁹

सरकारले नीति तथा कार्यक्रम ल्यायो र वैदेशिक रोजगार ऐन संशोधन भयो भने भारतमा काम

³⁷ ऐ ऐ प्रतिवेदन

³⁸ आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको अवस्था। आप्रवासी कामदार भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच विषयको अनुसन्धान प्रतिवेदन। राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, २०७६, पेज नं. १३४ र १६७

³⁹ नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, २०२०, पेज नं. १२७। श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

गर्न जाने नेपालीको लागि छुट्टै कल्याणकारी कोष खडा गरी वैदेशिक रोजगार बोर्डले सञ्चालन गर्न सक्दछ । भारतमा रोजगारीको लागि जानेको लगत संकलन र कार्यक्रम बनाउन स्थानीय निकायले सक्ने भए पनि गरेका छैनन् । स्थानीय निकायमा रेमिट्यान्स पनि जाने, कामदार आवात-जावत पनि गर्ने, अंगभंग, विरामी हुँदा पनि त्यही पुग्ने हुँदा कल्याणकारी कोषको दायित्व स्थानीय निकायले लिँदा नै बढी प्रभावकारी हुन्छ । भारत जाने कामदारको लागि छुट्टै म्यादी बीमा र त्यसैमा कल्याणकारी सहायतालाई समावेश गर्दा सहज हुन्छ । बोर्डले भारतमा जाने कामदारको लागि कल्याणकारी कोष खडा गर्न र कार्यक्रम गर्न पहिला त वैदेशिक रोजगार ऐन संशोधन गरी त्यसलाई समेट्नुपर्छ । ऐन संशोधन, श्रोत-साधन र जनशक्तिको व्यवस्था भयो भने बोर्डले भारतको लागि छुट्टै कोष संचालन गर्न वा स्थानीय तह र प्रदेशहरूले गरेका कार्यक्रममा प्राविधिक सहयोग पुऱ्याउन सक्छ । भारतमा काम गर्न जाने कामदारको लागि कल्याणकारी कोष खडा गर्न केही रकम कामदारसँग र केही रकम सामाजिक उत्तरदायित्व अन्तर्गत संघ-संस्थाबाट लिन पनि सकिन्छ ।⁴⁰

तत्कालीन वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डद्वारा २०७५ मा पूर्व सचिव पूर्णचन्द्र भट्टराईको संयोजकत्वमा गठित ८ विज्ञहरूको 'वैदेशिक रोजगार सुधार सुझाव कार्यदल' को प्रतिवेदनले भारतीय रोजगारी नेपालीको श्रम प्रवासनमा नीतिमा नपरेको औल्याएको छ । नेपालका नीति तथा कानूनले भारत कामका लागि जानुलाई वैदेशिक रोजगार नमान्नु, परम्परादेखि नै भारत र नेपालका बीच सहज आवतजावत हुनु, सरकारले भारत जानेको विवरण राख्ने प्रयत्न अघि नबढाउनु, भारत जानेमध्येको ठूलो संख्या मौसमी रोजगारीमा संलग्न हुनु तथा यसको व्यवस्थापनका लागि पर्याप्त ध्यानाकर्षण गराउन नसक्नु आदि कारणहरू छन् । यसको समाधान हुन नसक्दा लाखौं नेपालीहरू निरन्तर समस्यामा पर्दै आएका छन् ।⁴¹

सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

१. संघीय संसद, प्रतिनिधि सभा, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध समितिको वार्षिक प्रतिवेदन २०७६
२. <https://mofa.gov.np/nepal-india-relations>
३. गोरक्षग्रन्थमालामा ८५ पुष्प, इतिहासप्रकाशमा सन्धिपत्रसाग्रह, भाग १, योगी नरहरिनाथ, २०२२ फागुन २० गते प्रकाशित
४. वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ । श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं
५. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ तथा वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ । कानून किताव व्यवस्था समिति, २०७६ असोज
६. विभेदमा भारतीय रोजगारी <https://ekantipur.com/news/2019/12/18/157663419993276510.html>

⁴⁰ वैदेशिक रोजगार बोर्डका कार्यकारी निर्देशक राजनप्रसाद श्रेष्ठसँग फागुन ११, २०७६ मा बोर्डको सचिवालयमा गरेको कुराकानी ।

⁴¹ तत्कालिन वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डद्वारा गठित वैदेशिक रोजगार सुधार सुझाव कार्यदलको प्रतिवेदन, २०७५ साउन, पेज नं. ५४

७. नेपाल सरकारद्वारा वैदेशिक रोजगारको लागि खुला गरिएका मुलुक <http://www.dofe.gov.np/recognized.aspx>
८. वैदेशिक रोजगार प्रवर्धन बोर्ड, आ.व. ०७१/७२ का लागि स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट
९. गैरआवासीय नेपाली संघको विधान २००३ (२०१७ को संशोधन सहित) र एनआरएनएको वेवसाईट
१०. हिमाल त्रैमासिक, कार्तिक-मंसिर, २०५५
११. नेपाली बृहत शब्दकोष, नेपाल राजकीय प्रज्ञा प्रतिष्ठान, २०४० पौष
१२. भारत यात्रा, नेपालबाट संकटका बेला निर्वाहका लागि बसाई सराई । मंसिर २०६५
१३. नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण, २०७४/७५ (तेस्रो) को नतिजा
१४. निड्स नेपाल, कंचनपुर । भारतमा कार्यरत् नेपाली श्रमिकको अध्ययन प्रतिवेदन, डिसेम्बर २०१९,
१५. Assessment of problem and challenges faced by Labor migrants of Nepal, 2017
१६. भारतमा रोजगारीका लागि जाने कामदारको व्यवस्थित अभिलेख राखी रोजगारीको क्रममा हुने सम्भावित जोखिम न्यूनीकरणको लागि आवश्यक विमा कार्यक्रम संचालन गर्ने सम्बन्ध सम्भाव्यता अध्ययन प्रतिवेदन । धनगढी, कैलाली, आर्थिक वर्ष २०७४/०७५
१७. निड्स नेपाल, कंचनपुरको वेबसाईट सर्भे, २०१७
१८. आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको अवस्था । आप्रवासी कामदार भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच विषयको अनुसन्धान प्रतिवेदन । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
१९. वैदेशिक रोजगार सुधार सुझाव कार्यदलको प्रतिवेदन, २०७५ साउन
२०. भारत तथा नेपालका कार्यरत् विभिन्न पेसा र व्यवसायीका व्यक्तिहरूसँगको कुराकानी
२१. भारतीय जेलमा ६१२ नेपाली <http://annapurnapost.com/news/136929>
२२. काम गर्न जान्छन्, उतै हराउँछन् <https://ekantipur.com/news/2019/12/31/15777573791973634.html>
२३. नेपालमा विप्रेषण आप्रवाहको स्थिति, नेपाल राष्ट्र बैंक, २०७६ पुस
२४. नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन, २०२० । श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

आप्रवासी श्रमिक भर्ना अभ्यास र मानव अधिकार ज्यादती

रामेश्वर नेपाल

सारांश

विश्वव्यापीकरण र गन्तव्य मुलुकहरूमा श्रमिकहरूको माग र स्वदेशमा रोजगारीको प्रयाप्त अवसर नभएका कारण लाखौं नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपालीहरूको संरक्षणको लागि नेपाल सरकारले छुट्टै कानून लागू गरेको छ । साथै, संस्थागत संयन्त्रहरूको समेत व्यवस्था गरेको छ । आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता र प्रयासहरू पनि गरेको छ । वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्टहरूले रोजगारीका लागि विदेश जान चाहने ९० प्रतिशत भन्दा बढीलाई रोजगारीमा जोडिदिने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगारका कारण कयौं श्रमिकले विदेशमा रोजगारी प्राप्त गरी राम्रो आम्दानी गरी आफू र आफ्नो परिवारको जीवनयापनलाई थप सहज बनाउन सकेका सकारात्मक उदाहरणहरू प्रशस्तै पाइन्छन् । तर पनि हजारौं कामदारहरू गम्भीर समस्या र जोखिमको अवस्थामा पुग्ने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगार व्यवसायीमा गलत अभ्यासहरूले आप्रवासीहरू उपर शोषण र ठगीमा मात्रै नभै जबर्जस्ती श्रम शोषण र मानव बेचबिखनको अपराधिक जालोमा पर्ने गरेको पाइन्छ, जुन स्पष्टतः मानव अधिकार ज्यादतीको विषय हो । यसमा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूको गलत अभ्यास प्रमुख कारक तत्वको रूपमा देखिन्छ भने व्यवसायीहरूबाट हुने त्यस्तो ज्यादतीबाट श्रमिकलाई संरक्षण गर्ने र ज्यादतीकर्तालाई कानूनबमोजिम सजाय गर्ने काममा सरकारी प्रयास प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।

पृष्ठभूमि

नेपालको श्रम बजारमा हरेक वर्ष करीब ५ लाख नेपालीहरू थपिने गर्दछन्^१ रोजगारी र श्रमको हकलाई नेपालको संविधान, २०७२ ले मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरेको^२ भए पनि यसरी श्रम बजारमा

^१ आर्थिक सर्वेक्षण २०७५/७६ : नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, पृष्ठ ६१ । <https://mof.gov.np/uploads/document/file/economic-survey.pdf> मा उपलब्ध ।

^२ नेपालको संविधान, २०७२, धारा ३३ र ३४

थपिने केही हजारले मात्र स्वदेशमा रोजगारी पाउने गरेका छन्। अर्कोतर्फ विश्वव्यापीकरणको प्रभावका कारण विश्व श्रम बजारबाट नेपाली आप्रवासी श्रमिकहरूको माग प्राप्त हुने गरेको छ। फलस्वरूप आफू र आफ्नो परिवारको आर्थिक समुन्नतिको आशामा वर्षेपिच्छे लाखौं नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेका छन्। सबै नेपालीलाई स्वदेशमा रोजगारी सिर्जना गर्न नसकिएको अवस्थामा वैदेशिक रोजगारी तत्कालको बेरोजगारी समस्या समाधानमा एउटा महत्वपूर्ण उपायका रूपमा लिने गरिएको छ।

वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार २०५०/५१ देखि २०७५/७६ सम्म कूल ५३ लाख ७० हजार ८२० जनाले श्रम स्वीकृति लिएका छन्।^३ नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीबाट फर्की आएकाहरूको अभिलेख विगतमा राख्ने गरेको थिएन (हालै मात्र राख्न थालिएको) भने अनौपचारिक तवरबाट विदेश पुगेका/पुत्याइएकाहरूको संख्या यकीन गर्न कठिन छ। त्यस्तै भारत जानेहरूको पनि अभिलेख राख्ने नगरिएको कारण त्यहाँ कति जना कार्यरत छन् भन्ने आधिकारिक आँकडा छैन। यद्यपि श्रम स्वीकृति लिएर गएका, अनौपचारिक रूपमा गएका/लगिएका र भारतमा रोजगारीमा रहेकाहरूको कूल संख्या कमसेकम ४० लाख हुन सक्ने अनुमान गरिन्छ, जुन देशको कूल जनसंख्याको भण्डै १४ प्रतिशत हुन आउँछ। रोजगारीका लागि विदेश जान श्रम स्वीकृति महिलाहरूको संख्या सरदर ५ प्रतिशत रहेको छ।

नेपाल सरकारले संस्थागत रूपमा (रिक्रुटमेन्ट कम्पनी मार्फत) जान ११० मुलुक खुला गरेको (हाललाई इराक, अफगानिस्तानको रेड जोन र लिबियाका लागि श्रम स्वीकृति दिन रोक्कागरिएको^४) छ। त्यसैगरी व्यक्तिगत रूपमा नेपाल सरकारले निषेध गरेका भन्दा बाहेक विश्वका कुनै पनि मुलुकका लागि श्रम स्वीकृति दिने गरेको र विश्वका १७२ मुलुकमा नेपालीहरू कार्यरत रहेको बताउने गरिएको छ। यति धेरै मुलुक रोजगारीका लागि खुला रहेको भएपनि ९५ प्रतिशत नेपाली श्रमिकको गन्तव्य खाडीका छवटा (कतार, साउदी अरब, संयुक्त अरब इमिरेट्स, कुवेत, बहराइन रेमन) र मलेसिया गरी सात मुलुक रहने गरेको देखिन्छ।

नेपालबाट रोजगारीका लागि विदेशिनेहरू अधिकांश निर्माण, उत्पादन क्षेत्र र घरेलु कामका लागि जाने गर्दछन्, जसमध्ये धेरैजसोलाई पर्याप्त सिप वा सम्बन्धित कामको प्राविधिक ज्ञानबेगर नै कामका लागि भर्ना गरी पठाउने गरिएको पाइन्छ। वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूमध्ये “कम दक्ष” (नेपाल सरकारले “अदक्ष” भनी वर्गिकरण गरेको) ७४ प्रतिशत, “अर्ध-दक्ष” प्रतिशत, “दक्ष” १४ प्रतिशत भन्दा कम, र “अतिदक्ष वा पेसेवर” १ प्रतिशत भन्दा कम रहेको पाइएको थियो।^५

^३ नेपाल सरकार, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन २०२० को पृष्ठ १, १०, १८ मा उल्लिखित सो अवधिको संख्यामा *Employment Permit System* मार्फत सरकारी तवरबाटै दक्षिण कोरिया जानेको संख्या समेत जोड्दा हुन आउने संख्या।

^४ वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/recognized.aspx>

^५ नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४, पृष्ठ ५२।

अर्थतन्त्रमा योगदान

नेपालको अर्थतन्त्रमा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूले उल्लेख्य योगदान पुऱ्याउँदै आएका छन् । देशको कूल घरधुरीको ५५.८ प्रतिशत परिवारले विप्रेषण प्राप्त गर्ने गर्दछन् ।⁶ विश्व बैंकको एक अध्ययनअनुसार धेरै विप्रेषण (Remittance) भित्र्याउने मुलुकहरूको सूचीमा नेपाल विश्वमा तेस्रो स्थानमा रहेको थियो ।⁷ गत आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा रु.८७९ अर्ब २७ करोड विप्रेषण (रेमिट्यान्स) नेपाल भित्रिएको थियो ।⁸ सो रकम कूल गार्हस्थ उत्पादन (जीडीपी) को २५ प्रतिशत भन्दा बढी हो । धेरै नेपाली परिवारका लागि दैनिक आवश्यकताहरू पूरा गर्न वा आफ्नो भविष्यको जोहो गर्न (जस्तै: छोराछोरीको शिक्षामा खर्च गर्न, जमिन खरिद गर्न, घर निर्माण गर्न वा साना व्यवसायमा लगानी गर्न) विप्रेषण (Remittance)ले महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ । वैदेशिक रोजगारीका कारणले बेरोजगार वा वैकल्पिक रोजगारीका उपाय खोजी गर्नेलाई एक प्रकारको विकल्प दिएको मात्रै नभई विदेशबाट सिप र दक्षता पनि नेपाल भित्रिएको छ ।

वैदेशिक रोजगारीमा जाने तरिका

रोजगारीका लागि तेस्रो मुलुक⁹जाने नेपालीले नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृति लिनु अनिवार्य छ । यद्यपि नेपालबाट अनौपचारिक तवरले प्रशस्त मात्रामा वैदेशिक रोजगारीमा जाने/लैजाने गरेको पाइन्छ । नेपालबाट खासगरी ३ तवरले वैदेशिक रोजगारीमा जाने वा लैजाने अभ्यास पाइन्छ ।

१. श्रम स्वीकृति लिएर तेस्रो मुलुक जाने

सरकारबाट श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा जानुलाई औपचारिक(सरकारले वैधानिक तरिका भन्ने गरेको) तरिका मानिन्छ । नेपाल सरकारले मूलतः दुई प्रकारका श्रम स्वीकृति दिने गर्दछ ।

क. संस्थागत श्रम स्वीकृति : वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने बहुसङ्ख्यक नेपालीहरूलाई विदेशबाट प्राप्त मागका आधारमा नेपाल सरकारबाट इजाजत पत्र प्राप्त गरेका वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले भर्ना गर्ने गर्दछन् । श्रम स्वीकृति लिई जाने ९० प्रतिशत को हाराहारीको सङ्ख्याका श्रमिकलाई यस्ता एजेन्सीहरूले भर्ना गर्ने गरेको देखिन्छ ।¹⁰

⁶ केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग (Central Bureau of Statistics), Nepal Living Standards Survey 2010/11, Statistical Report volume Two, November 2011, Page 78. <http://cbs.gov.np/nada/index.php/catalog/37> मा उपलब्ध ।

⁷ विश्व बैंक, आप्रवासन र विकाससम्बन्धी ब्रिफ नं. २३ (Migration and Development Brief No. 23), २०१४

⁸ नेपाल राष्ट्र बैंकको वेबसाइट https://www.nrb.org.np/ofg/current_macro-economic/1.%20CMEs%20Annual_%20Nepali%20Final%20Compilation%202075-76-Updated.pdf

⁹ भारत बाहेकका मुलुक ।

¹⁰ नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको “वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४” (पृष्ठ १९) अनुसार आ.व. २०७३/७४ मा वैदेशिक रोजगारीमा गएका मध्ये ९२.४४ प्रतिशत

ख. व्यक्तिगत श्रम स्वीकृति: व्यक्ति आफैले वा आफन्तमार्फत काम खोजी गरी वैदेशिक रोजगार विभागबाट व्यक्तिगत श्रम स्वीकृति लिन सकिन्छ। व्यक्तिगत श्रमस्वीकृतिमा जानेको सङ्ख्या औपचारिक रुपमा जाने कूल सङ्ख्याको १० प्रतिशत भन्दा कम रहेको देखिन्छ।

२. रोजगारीका लागि भारत जाने

नेपाल र भारतबिचको सन् १९५० को सन्धिले दुबै देशका नागरिकलाई एकअर्काको भूभागमा आवतजावत, व्यापारव्यवसाय, सम्पत्ति खरिदबिक्री र बसोबास गर्न पाउने व्यवस्था गरेको^{११} हुँदा रोजगारीका लागि नेपालीहरु सहजै भारत जान सक्दछन्। नेपालीहरुलाई भारतमा रोजगारीमा जान श्रम स्वीकृति लिन आवश्यक पर्दैन र त्यसरी जानुलाई वैध मानिन्छ। खुला सिमानाको प्रयोग गर्दै नेपालका विभिन्न भेगबाट गएका लाखौं नेपालीहरु भारतमा कार्यरत छन्।

३. अनौपचारिक तवरले तेस्रो मुलुक जाने

तेस्रो मुलुकमा रोजगारीमा जाने कयौं नेपालीहरु अनौपचारिक तवरले जाने गरेको वा उनीहरुलाई बिचौलियाहरुले लैजाने गरेको पाइन्छ। एजेन्टहरुले भारतको खुला सिमानाको प्रयोग गर्दै, भिजिट वा पर्यटक भिसामा वा अन्य उपाय लगाएर विदेश पुर्‍याउने गरेका प्रशस्तै उदाहरण पाइन्छ।

अनौपचारिक तवरले जानुलाई “अवैधानिक” भन्ने गरिएको छ। यद्यपि त्यसरी गएर केही समय काम गरी नेपाल फर्केकाहरु पुनः त्यही स्थानमा काम गर्न जान चाहेमा श्रमस्वीकृति प्रदान गरी “वैधता” (लिगलाइज) गर्ने गरिएको छ।

श्रमिक भर्ना गर्ने व्यवसायको सेवा उपयोगी

वैदेशिक रोजगारीमा जाने विकल्प रोज्नेहरुलाई वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र एजेन्टको व्यवसायिक सेवा उपयोगी त छँदैछ, नेपालमा रहेको बेरोजगारीको विकराल समस्याको तत्कालको समाधानका लागि तिनले खेलेको भूमिका उत्तिकै महत्वपूर्ण रहेको पाइन्छ। वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरुले विभिन्न गन्तव्य मुलुकमा बजार प्रवर्द्धन एवं व्यवसायिक जोखिमसमेत मोलेर गरेको व्यवसायका कारण लाखौं जनालाई विदेशको रोजगारीको अवसर प्राप्त भएको छ। उनीहरुको यस व्यवसायका माध्यमबाट कयौंले विदेशमा रोजगार पाई कमाई गरेर आफू र आफ्नो परिवारको खर्च धान्न वा भविष्यका लागि केही बचत गर्न सफल भएका प्रशस्त उदाहरणहरु पाइन्छन्।

वैदेशिक रोजगारीको व्यवस्थापन र नियमन गर्ने निकायहरु

वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन र आप्रवासी श्रमिकहरुको संरक्षण गर्न भनी नेपालले छुट्टै कानून (वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४) नै लागु गरेको छ भने वैदेशिक

र २०७२/७३ मा ९०.८९ प्रतिशत वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले भर्ना गरेकाहरु थिए।

^{११} नेपाल भारतबिचको शान्ति तथा मैत्री सन्धि, सन् १९५०, धारा ७ <https://mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/6295/Treaty+of+Peace+and+Friendship> मा उपलब्ध छ।

रोजगारीसम्बन्धी कामको व्यवस्थापनका लागि छुट्टै विभाग (वैदेशिक रोजगार विभाग) स्थापना गरेको छ। त्यसका अलावा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी विषयको उपयोगी जानकारी दिने तथा दुर्घटनामा परेका र मृत्यु भएकाहरूलाई राहत दिलाउने कामका लागि छुट्टै निकायका रूपमा वैदेशिक रोजगार बोर्ड रहेको छ। अधिक संख्यामा नेपाली श्रमिकहरू रहेका मुलुकहरूमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गरिएको छ। वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी मुद्दाको सुनुवाइका लागि न्यायिक निकायका रूपमा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणपनि रहेको छ।

नेपाल सरकारको दायित्व

वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेहरूलाई व्यवसायीहरूबाट हुन सक्ने ज्यादतीबाट संरक्षण गर्न उपयुक्त कदम चाल्नु नेपाल सरकारको जिम्मेवारी हो। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को तर्जुमा गरेर नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीका लागि बिदेसिने नेपाली श्रमिकहरूको संरक्षण गर्न र वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमिक भर्ना (Recruitment) प्रक्रियाको अनुगमन तथा नियमन गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई स्विकारेको छ। नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरू तथा नेपालद्वारा व्यक्त गरिएका प्रतिबद्धताहरू अनुसार श्रमिकलाई संरक्षण प्रदान गर्ने नेपाल सरकारको दायित्वभिन्न पर्दछ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले विभागलाई रोजगारी करारमा उल्लेख भएको भन्दा फरक काम वा कम तलब तथा सुविधा भएमा वा तोकिए भन्दा बढी भर्ना शुल्क लिएमा सम्बन्धित वैदेशिक रोजगार एजेन्सीलाई जरिवाना गराउने वा क्षतिपूर्ति असुलउपर गराउने अधिकार दिएको छ। त्यस्तै ऐनले श्रमिक र रोजगारदाता संस्था वा श्रमिक भर्ना गर्ने कम्पनीबिच हुने कुनै विवादको समाधानमा सहयोग गर्न श्रम सहचारीको व्यवस्था गरेको छ।

वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूले ऐनअन्तर्गतका सबै जिम्मेवारीहरू पूरा गरेको सुनिश्चित गर्नु पनि नेपाल सरकारको दायित्व हो। ऐनअन्तर्गतका जिम्मेवारीहरू पूरा नगर्ने कम्पनीहरूको इजाजपत्र रद्द गर्ने वा अन्य सजाय गर्नसक्ने अधिकार छ। यो कुरा पनि स्पष्ट हो कि वैदेशिक रोजगारीमा आउने श्रमिकहरूको पासपोर्ट वा उनीहरूको परिचयसम्बन्धी कागजात नियन्त्रणमा लिने, आवश्यक कागजपत्रबाट वञ्चित गर्ने, श्रमिकहरूको हिँडडुलमा प्रतिबन्ध लगाउने र आप्रवासीहरूका विरुद्ध शारीरिक हिंसाको प्रयोग गर्नेलगायतका ज्यादती रोक्ने जिम्मेवारी गन्तव्य मुलुकका सरकारहरूको दायित्व हो। तथापि गन्तव्य मुलुकमा गएर भोग्नु पर्ने समस्याको विजारोपण श्रमिक भर्ना प्रक्रियामा नेपालमै हुनबाट रोक्न नेपालले पनि उपयुक्त कदम चाल्नु पर्दछ।

आप्रवासी श्रमिकका अधिकार

आफ्नो मुलुक छाडेर अन्य देशमा रोजगारीमा गएको भए पनि आप्रवासीहरूले मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा र अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून तथा नेपालको संविधान तथा कानून अनुसारका अधिकारहरू उपभोग गर्न पाउने हकरहन्छ। अरु व्यक्तिहरू भन्दा आप्रवासी श्रमिकलाई पनि जीवनको अधिकार, यातना

तथा अन्य क्रूर, अमानवीय वा अपहेलनात्मक व्यवहार वा सजायबाट मुक्ति; बाँधा वा दासताबाट मुक्ति; कानूनका दृष्टिमा व्यक्तिको हैसियत पाउने अधिकार; अभिव्यक्ति, आस्था तथा धार्मिक स्वतन्त्रता; व्यक्तिगत गोपनीयता; स्वेच्छाचारी गिरफ्तारीबाट संरक्षण; मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्यका लागि सम्भाव्य उत्कृष्ट मापदण्डको प्राप्ति; शिक्षा, स्वास्थ्य तथा आवासमा विभेदरहित पहुँच; घुमफिर र उपयुक्त स्थानमा बसोबास गर्ने; पर्याप्त र यथोचित खाना तथा पानी; काम गर्न पाउने तथा कार्यस्थल सुरक्षालगायतका अधिकारहरु; मानव बेचबिखनजन्य ज्यादतीबाट संरक्षण; सङ्गठित हुन पाउने; वाक तथा धार्मिक स्वतन्त्रता; आफूउपर अभियोग लागेको अवस्थामा स्वच्छ सुनुवाइको अधिकार; आफूले आर्जन गरेको धनसम्पत्तिको उपयोग र सुरक्षित स्थानान्तरणको अधिकार जस्ता अधिकारहरु रहन्छन् ।

मानव अधिकार सम्बन्धी विभिन्न कानून एवं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आई.एल्.ओ.) महासन्धि; नेपालको संविधान तथा सम्बन्धित कानून; संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायले आप्रवासी श्रमिकको अधिकारसम्बन्धमा प्रकाशित गरेका प्रतिवेदन र सिफारिस; ग्लोबल कम्प्याक्ट अन माइग्रेसन (जीसीएम), कोलम्बो प्रोसेस लगायत नेपालले व्यक्त गरेका अन्तर्राष्ट्रिय र क्षेत्रीय प्रतिबद्धता एवं घोषणाहरूले आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकारका बारेमा उल्लेख गरेका छन् ।

भर्ना प्रक्रियामा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीका ज्यादती

श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूमध्ये ९० प्रतिशत भन्दा बढीलाई वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूले भर्ना गर्ने गरेको पाइन्छ । त्यसरी जानेहरूमध्ये कतिपयले केही कमाई गरेर आफू र आफ्नो परिवारको खर्च धान्न एवं केही बचत गर्न सकेका कारण आफ्नो वैदेशिक रोजगारी गमनलाई सफल भएको मान्ने गरेका छन् । तर ठूलो संख्याका आप्रवासी श्रमिकहरू विभिन्न प्रकारका समस्या र ज्यादतीमा पर्ने गर्दछन् ।

पछिल्लो डेढ दशक वैदेशिक रोजगार एउटा आकर्षक व्यवसायका रूपमा देखा परेको छ । यस क्षेत्रका सबै व्यवसायीका अभ्यास गलत नभए पनि कयौँले आप्रवासीहरूलाई भुटा कुरा बताएर भर्ना गर्ने र शोषण एवं ठगी गर्ने, जबर्जस्ती श्रमको जोखिममा धकेलिदिने र मानव ओसारपसार वा बेचबिखनसम्मका कसुरहरू गर्ने गरेको पाइन्छ । व्यवसायीहरूबाट हुने त्यस्तो ज्यादतीबाट श्रमिकलाई संरक्षण गर्ने र ज्यादतीकर्तालाई कानून बमोजिम सजाय गर्ने काममा सरकारी प्रयास प्रभावकारी हुन सकेको छैन । फलस्वरूप यस्ता ज्यादतीका घटनाले निरन्तरता पाएको छ र वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा कहाली लाग्दा र पन्छाउन मुश्किल समस्याको चाड लागेको छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको एक अनुसन्धान¹² अनुसार एजेन्ट र/वा वैदेशिक रोजगार एजेन्सी मार्फत गएकाहरूमध्ये ७६.७४ प्रतिशत आप्रवासी श्रमिकले भर्ना वा रोजगारी सिलसिलामा निम्न मध्ये कुनै न कुनै प्रकारका समस्या भोग्नु परेको देखिएको छ ।

¹² राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकारको अवस्था सम्बन्धी अनुसन्धान प्रतिवेदन, २०७६ असार । https://www.nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/Research_Report_MigrantWorker_Situation_compress_2073-03-31.pdf मा उपलब्ध छ ।

तलब र सुविधा फरक :

धेरैजसो आप्रवासी श्रमिकहरूले सामना गर्ने गरेको समान समस्या भनेको तलब वा सुविधामा भुक्त्यान हो । भर्ना गर्ने बेलामा जति तलब भनिएको हुन्छ, या त अन्त्यमा आएर त्यो भन्दा कम रकमको करार गराइन्छ या गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि त्यति नदिने समस्या प्रमुख रूपमा रहेको देखिन्छ ।

तलब कटौती र रोक्का :

रोजगारदाताले श्रमिकको पारिश्रमिक रोक्का (होल्ड) गरेर राख्ने गरेको कारण सो रकम भुक्तानी पाउनका लागि बाध्यकारी काम गर्नुपर्ने अवस्थामा उनीहरू पुगेको देखिन्छ ।

कामको प्रकार फरक

गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि नेपालमा एजेन्सीले बताएको वा श्रमस्वीकृतिमा र सम्झौतापत्रमा उल्लेख गरिएको भन्दा फरक काममा लगाइनु अर्को प्रमुख समस्या हो ।

रोजगारदाता नै फरक

श्रमिकहरूलाई पहिला भनिए भन्दा फरक रोजगारदाताकोमा पठाउने वा बीचमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्ने अभ्यास पनि पाइन्छ । यसरी फरक रोजगारदाताकहाँ काम गर्नुपर्दा पहिला भनिए भन्दा काम र तलब फरक (प्रायः कठिन काम र कम तलब) हुने गर्दछ ।

ओभरटाइम कामको भुक्तानी नदिइने

आप्रवासी श्रमिकहरू प्रायः अतिरिक्त कार्य समय (ओभर टाइम) काम गरेर मासिक तलब भन्दा अतिरिक्त कमाई हुने काम गर्न रुचाउँछन् । त्यस मनोविज्ञानलाई बुझ्नेका व्यवसायीहरूले उनीहरूलाई भर्ना गर्ने बखत अतिरिक्त समय काम वा त्यसवापत अतिरिक्त भुक्तानी पाइन्छ भन्ने गरे पनि तीमध्ये केहीले अतिरिक्त समय काम गरेको तर अधिकांशले त्यस्तो भुक्तानी पाउँदैनन् ।

खानाको व्यवस्था वा खाना खर्च र आवास

गन्तव्य मुलुकका धेरैजसो रोजगारदाताले श्रमिकलाई या त खानाको व्यवस्था गरेका हुन्छन् या खानावापतको रकम भुक्तान दिने गर्दछन् । तर कतिपयले न त खाना भत्ता दिन्छन् न खानाको व्यवस्था नै । यसका कारण श्रमिकले आफ्नो खर्चमा खानाको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ ।

रोजगारी करारपत्रमा भुक्त्यान

संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने हरेकले रोजगारदाता, उसले गर्नुपर्ने काम, पारिश्रमिक, खाना तथा आवासको सुविधा, स्वास्थ्यउपचारको व्यवस्था आदि स्पष्ट उल्लेख गरिएको करारपत्र पाउनुपर्छ। रोजगारीको करारपत्र विदेश प्रस्थान गर्नुअघि नै दिइनुपर्दछ र एकप्रति सम्बन्धित श्रमिकलाई दिनुपर्ने व्यवस्था छ।¹³ तर पहिला काम र तलब सुविधाका बारेमा जे बताइएको हुन्छ, त्यो भन्दा करारपत्रमा फरक सेवासर्त र पारिश्रमिक उल्लेख गरिने अभ्यासहरु भएको पाइन्छ।

एक भन्दा बढी वा नक्कली करारपत्र

श्रमिकलाई जबर्जस्ती श्रममा धकेल्ने अर्को कारक दोहोरो वा नक्कली करारपत्र हो। व्यवसायीले एकभन्दा बढी करारपत्र पनि दिने गरेको पाइन्छ। या त नेपालमै दुईवटा करारपत्र दिने वा गन्तव्यमा पुगेपछि रोजगारदाताले अर्को करारनामा गराउने अभ्यास पाइन्छ। दोहोरो करार वा नक्कली करारपत्र तयार गर्ने काम नेपाल कानूनले निषेध गरेको छ, तर व्यवहारमा व्यवसायीहरुले यस्तो अभ्यास गर्ने गरेको पाइन्छ।

व्यवस्थापिका संसदको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिद्वारा गठित उपसमितिको २०७३ चैतको एक प्रतिवेदन¹⁴ अनुसार “खाडीका मुलुकहरु पुग्ने ९० प्रतिशत भन्दा बढी कामदारहरुलाई दोहोरो श्रमसम्झौता गर्न बाध्य पारिएको” छ। प्रतिवेदनमा भनिएको छ, “नेपालमा बढी तलब सुविधा भएको सम्झौतापत्र बनाई करार गराउने र उक्त करारबाट कामदार पठाएपछि गन्तव्य देशमा पुर्‍याएर पहिलाको सम्झौताभन्दा कम तलब तथा बढी करार अवधि भएको अर्को सम्झौतापत्र बनाई करार गराउने व्यापक प्रचलन रहेको पाइयो।”

अत्याधिक र गैरकानूनी शुल्क असुली

गैरकानूनी र अत्याधिक शुल्क असुली अर्को, सम्भवतः सबैभन्दा ठूलो, समस्या हो। २०७२ असार २१ गतेदेखि नेपाल सरकारले खाडीका ६ वटा देश र मलेसियाका हकमा “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” को नीति लागू गरी ती देशमा कामका लागि श्रमिक भर्ना गर्दा बढीमा १० हजार रूपियाँसम्म लिन पाउने व्यवस्था गरेको छ। अन्य देशका हकमा फरक फरक रकम तोकिएको छ। तरपनि व्यवसायीले त्यसको उल्लङ्घन गर्दै श्रमिकबाट अधिक रकम असुली गर्ने गरेका छन्।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान¹⁵बाट संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा गएका वा एजेन्टले अनौपचारिक रूपमा लगेकामध्ये ७७.९१ प्रतिशत ले तोकिएको भन्दा बढी शुल्क तिर्नुपरेको फेला पारेको थियो भने निःशुल्क भिसा निःशुल्क टिकट लागू भएपछि सो नीतिमा उल्लिखित मुलुकमा संस्थागत

¹³ वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २५ (१) र (२)।

¹⁴ व्यवस्थापिका संसद, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समिति, खाडी मुलुकको स्थलगत अनुगमन निरीक्षण भ्रमण उपसमितिको प्रतिवेदन-२०७४

¹⁵ राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, आप्रवासी श्रमिकहरुको अधिकारको अवस्था, २०७६ असार।

श्रमस्वीकृतिमा गएका सबै (१०० प्रतिशत नै) गैरकानूनी त्यो पनि अत्याधिक (घटिमा ७० हजार देखि बढीमा २ लाख १० हजारसम्म) रकम असुलीमा परेका थिए ।

रसिद नदिने वा पूरा रकमको रसिद नदिने

वैदेशिक रोजगार ऐन अनुसार हरेक श्रमिकलाई उसले तिरेको रकम खुलाई रसिद दिनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ ।¹⁶ तर व्यवहारमा त्यसो हुने गरेको पाइँदैन । श्रमिकले रकम तिर्दा व्यवसायीले रसिद नदिने वा दिए पनि पूरा रकम उल्लेख नगरी दिने गर्दछन् । “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” नीति कार्यान्वयनमा आएपछि व्यवसायीले श्रमिकबाट ठूलो रकम लिने तर “१० हजारभन्दा बढीको रसिद काट्नै पाइँदैन” भनेर ठूलो रकम लिए पनि रसिद भने १० हजार रूपियाँको मात्र दिने गरेको पाइन्छ ।

व्यवसायीबाट श्रमिक ठगीमा पर्ने सबैभन्दा ठूलो समस्या रकम तिरेको प्रमाण नहुनुबाट उत्पन्न हुने गरेको देखिन्छ । आफूले तिरेको रकमको प्रमाण नहुँदा आफूलाई पहिला बताइएबमोजिमको काम वा भने जति तलब नपाए पनि बाध्य भएर त्यही काम गर्नुपर्ने बाध्यता श्रमिकलाई पर्दछ । त्यस्तै एजेन्ट र/वा एजेन्सीबाट कामको शर्तमा भुक्तान भएको भनी आफूले तिरेको रकम फिर्ता गराइदिन सरकारी निकायमा पुग्ने श्रमिकहरुसँग प्रमाण पुग्दैन । तसर्थ तिनले जति तिरेर गएको भए पनि व्यवसायीले जति रकम फिर्ता दिन्छन् त्यतिमा चित्त बुझाउनुपर्ने परिस्थिति देखिन्छ । यसबाट उसै त समस्यामा परेका आप्रवासीहरुले चर्को व्याजदरमा ऋण काढेर ल्याएको ठूलो धनराशी गुमाउनु परिरहेको छ ।

मागपत्रदेखि नै समस्याको बीजारोपण

नेपालका एजेन्सीहरुले गन्तव्य मुलुकबाट ल्याउने मागपत्र नै यथार्थभन्दा फरक हुने गरेको देखिन्छ । मागपत्रमा भिसा र टिकटको खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्ने भनी उल्लेख नगरेसम्म नेपाली दुतावासले प्रमाणिकरण गर्दैन । तसर्थ व्यवसायीहरुले नै ती रोजगारदातालाई “मागपत्रमा चै भिसा र टिकटको खर्च व्यहोर्छु भनेर लेखिदिनु तर खर्च चै हामी श्रमिकबाटै गराउँला” भनी मागपत्र तयार गराउँछन् र त्यसका आधारमा श्रम स्वीकृति गराउने गरिन्छ । यसरी टिकट र भिसाको शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने नभै श्रमिकलाई तिर्नुपर्ने देखिन्छ ।

रोजगारदाताले टिकट र भिसा खर्च व्यहोरेका मागहरुमा श्रमिक भर्ना गरिँदा पनि लागतको भार श्रमिकमाथि नै पर्ने अभ्यास उत्तिकै छ । व्यवस्थापिका संसदअन्तर्गतको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको प्रतिवेदन¹⁷ मा भनिएको छ, “यो व्यवस्था (निःशुल्क टिकट, निःशुल्क भिसा) लागु भएपछि खाडी पुगेका नेपाली कामदारहरुले कम्तीमा ५० हजार देखि बढीमा ९ लाखसम्म तिरेर वैदेशिक रोजगारीमा गएको पाइयो । हामीले (संसदीय टोलीले) भ्रमण गरेका ... कम्पनीका व्यवस्थापकहरुले

¹⁶ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २४ (३)

¹⁷ व्यवस्थापिका संसद, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समिति, खाडी मुलुकको स्थलगत अनुगमन निरीक्षण भ्रमण उपसमितिको प्रतिवेदन-२०७४

आफूहरूले कामदार ल्याउन म्यानपावर कम्पनीलाई फ्री भिसा, फ्री टिकट तथा सर्भिस चार्ज पनि दिएको बताए तापनि त्यहाँ कार्यरत कामदारसँग सोधपुछ गर्दा उनीहरूलाई पठाउने म्यानपावर कम्पनीले मोटो रकम असुलेर पठाएको पाइयो ।”

विगतमा गन्तव्य मुलुकको चेम्बर अफ कमर्स वा नोटरी पब्लिकबाट प्रमाणित गरिएका मागपत्रलाई पनि मान्यता दिँदा त्यसले ‘नक्कली मागपत्रको विगविगी’ भएको भनी सरकारले “वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मागपत्र जाँचबुझ निर्देशिका, २०७५”^{१८} नै ल्याएर सबै मागपत्रहरू गन्तव्य मुलुकका नेपाली कुटनैतिक नियोगबाट मात्रै प्रमाणिकरण गरिएको हुनु पर्ने र नियोगले प्रमाणिकरण गर्दा-रोजगारदाताले नेपाली श्रमिकलाई उपलब्ध गराउने न्यूनतम पारिश्रमिक एवं सेवासुविधा, रोजगारदाताको वैधानिकता, रोजगारदाताले श्रम गन्तव्य मुलुकको सरकारबाट प्राप्त नेपाली श्रमिक माग गर्न दिएको स्वीकृतिसम्बन्धी कागजात, र अन्य आवश्यक विवरण बुझी यी विषयमा आवश्यकताअनुसार स्थलगत अनुगमनसमेत गरी माग प्रमाणीकरण गर्नुपर्दछ । तर त्यसका बाबजुद एकप्रकारको मागपत्र प्रमाणित गराउने तर अभ्यास भने मागपत्रको भन्दा फरक गर्ने परिपाटी रोकिएको देखिएन ।

आपूर्तिकर्ता (Supplier) कम्पनीमा पठाउने

नेपालमा प्राप्त हुने मागहरूमध्ये उल्लेख्य मात्रामा श्रमिक आपूर्ति गर्ने (Supplier) कम्पनीको हुने गरेको पाइन्छ । आपूर्तिकर्ताले विभिन्न रोजगारदाताबाट माग प्राप्त गरी आवश्यकता अनुसार कहिले एक ठाउँमा त कहिले अर्को ठाउँमा काममा पठाउने गर्दछन् । कतिपय यस्ता कम्पनीहरूले समयमा आवासीय परिचयपत्र नबनाइदिने, पासपोर्ट लगायतका कागजात नियन्त्रणमा लिने, भने अनुसारको तलव नदिने वा तलव नदिने गर्दछन् ।

दर्ता नभएका एजेन्ट मार्फत् श्रमिक भर्ना गर्ने

वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुक व्यक्तिलाई स्थानीय एजेन्टहरूले वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूसँग सम्पर्क गराउने र एजेन्सीले तिनको श्रम स्वीकृतिका प्रक्रिया पूरा गर्दछन् । यस्ता एजेन्टहरूको संख्या ६० हजार भन्दा बढी भएको बताइन्छ । वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने ९० प्रतिशत भन्दा बढीलाई व्यक्तिगत एजेन्टले मध्यस्थता गर्ने गरेको पाइन्छ ।

२०७५ फागुनसम्म एजेन्सीले दर्ता भएका एजेन्टहरूलाई मात्रै श्रमिक भर्नाको प्रक्रियामा मध्यस्थता गराउन सक्ने व्यवस्था थियो । तर त्यतिबेलासम्म पनि दर्ता भएका एजेन्टको संख्या एक हजारको हाराहारिमा मात्रै थियो । २०७५ फागुनमा वैदेशिक रोजगार ऐनबाट एजेन्टको व्यवस्था नै खारेजी भएको छ । यद्यपि एजेन्सीहरूले त्यस्ता अनधिकृत एजेन्टहरूकै भरमा श्रमिक भर्ना आएका छन् । एजेन्सी सञ्चालकहरूका अनुसार तिनका ९० प्रतिशत भन्दा बढी क्लाइन्ट स्थानीय एजेन्ट मार्फत् नै आउने गर्दछन् । त्यस्ता एजेन्टले एजेन्सीहरूले भने बमोजिमको भर्ना शुल्क उठाउने, काम र तलवका

^{१८} वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मागपत्र जाँचबुझ निर्देशिका, २०७५

आकांक्षीहरूलाई भुटा कुरा बताउने गरे पनि त्यस्ता कार्यमा एजेन्सीको संलग्नता आधिकारिक रूपमा कतै देखिँदैन ।

महिला आप्रवासनमा चुनौती

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले वैदेशिक रोजगारीमा श्रमिक पठाउँदा लैङ्गिक विभेद नगरिने (दफा ८) भन्ने व्यवस्था गरेको भए पनि नेपाल सरकारले महिलाहरूलाई कहिले ‘प्रतिबन्ध’ त कहिले ‘उमेर हद’ तोक्ने गरेको छ । यस्तो क्रम गएको दुई दशकदेखि चलि नै रहेको देखिन्छ । महिलालाई वैदेशिक रोजगारीमा जान रोक लगाउँदा उनीहरू असुरक्षाबाट मुक्त रहन्छन् भन्ने धारणाका साथ “प्रतिबन्ध” वा उमेर हदका निर्णयहरू गरेको बताइए पनि त्यस्ता निर्णयले महिलालाई त्यहाँ पुर्‍याउनेहरूलाई खासै रोक्नेको देखिँदैन । नेपाली राजदूतावास साउदी अरबको एक अध्ययनले त्यहाँ अनौपचारिक माध्यमबाट पुर्‍याइएका/पुगेका महिलाहरूको सङ्ख्या ७० हजार रहेको उल्लेख गरेको छ ।¹⁹

अनौपचारिक रूपमा हुने श्रमिकको ओसारपसारमा नेपाल सरकारका कर्मचारीहरूको संलग्नता रहेको कुरा धेरै नै चर्चा हुने गरेको पाइन्छ । यस सम्बन्धमा परराष्ट्र तथा श्रम समितिको प्रतिवेदन²⁰मा “खाडी मुलुकमा अवैध ढङ्गले पुर्‍याइएका घरेलु कामदारहरूमध्ये ६० प्रतिशत नेपालकै विमानस्थलबाट भिजिट भिसा वा सेटिडमा पुर्‍याइएको पाइएकाले त्यस्तो अवैध धन्डामा विमानस्थलमा कार्यरत अध्यागमनका कर्मचारी, सुरक्षाकर्मी, वायुसेवा कम्पनीका कर्मचारी र बिचौलियाहरूको प्रत्यक्ष संलग्नता रहेको र बाँकी ४० प्रतिशत भारतका विभिन्न शहर, श्रीलङ्का, चिन र अन्य अफ्रिकी मुलुक हुँदै खाडी पुर्‍याएर बेच्ने गरिएको पाइयो” भनिएको छ ।

अध्यागमनका अधिकारीहरूको मानव ओसारपसारमा संलग्नतालाई तत्कालीन प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहालले पनि एक औपचारिक कार्यक्रममा इङ्गित गर्नुभएको थियो । २०७३ माघ ११ गते वैदेशिक रोजगार क्षेत्र सुधारका केही कार्यक्रम घोषणा²¹ गर्ने क्रममा उहाँले “कतिपय देशमा गएका नेपालीहरूले दुःख पाउनुको कारण नेपालकै हाम्रो ब्युरोक्रेसी, अध्यागमन विभागका र म्यानपावर कम्पनीका कमीकमजोरीहरू नै बढी जिम्मेवार भएको देखियो, यसमा हामीले सुधार गर्न आवश्यक छ” भनी यसतर्फ इङ्गित गर्नुभएको थियो ।

महिलालाई प्रतिबन्ध लगाउने सरकारका यस्ता निर्णयका कारण अनौपचारिक मार्ग प्रयोग गर्ने वा श्रमस्वीकृतिको प्रक्रिया नगरी विदेश गएका/पुर्‍याइएका उनीहरू जबर्जस्ती श्रम, बेचबिखनजस्ता जोखिममा पर्ने गरेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको एक अनुसन्धानबाट उमेर हदको निर्णयका

¹⁹ नेपाली दूतावास, रियाद, साउदी अरब, “साउदी अरबमा रहेका नेपाली कामदारका समस्या र समाधानका उपाय” आश्विन २०६९, पृष्ठ २५ ।

²⁰ व्यवस्थापिका संसद, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समिति, खाडी मुलुकको स्थलगत अनुगमन निरीक्षण भ्रमण उपसमितिको प्रतिवेदन-२०७४, पृष्ठ १८ र १९ ।

²¹ वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको सुधारका कार्यक्रम घोषणा गर्दै २०७३ माघ ११ गते प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहालले दिनुभएको मन्तव्य, <https://www.youtube.com/watch?v=Y1F6PBlmC9E> मा उपलब्ध ।

कारण त्यस उमेर समूहका महिला आप्रवासन नरोकिएको बरू उल्टै त्यस्ता महिला आप्रवासीमाथि हुँदै आएको विभेद वा हिंसेले निरन्तरता पाइरहेको देखिएको छ ।²² यसरी गएका/लगिएका श्रमिकहरूले कथंकदाचित् कुनै भवितव्य पर्न गई अडगभडग वा मृत्यु भएमा कल्याणकारी कोष तथा विमालगायतका आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न सक्दैनन् भने अनौपचारिक तवरले जानेहरूको कुनै अभिलेख पनि सरकारसँग हुँदैन ।

महिलामाथि लगाइएको प्रतिबन्ध वा उमेरहद नेपालको वैदेशिक रोजगार कानून तथा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून र आई.एल्.ओ. महासन्धिको प्रावधानका दृष्टिले स्पष्टतः विभेदकारी देखिन्छ । प्रतिबन्ध लगाउँदैमा वा उमेर हद तोक्दैमा महिला सुरक्षित नहुने हुँदा उनीहरूलाई सुरक्षित गर्नेतर्फ बढी ध्यान दिनुपर्ने थियो ।

व्यवसायीका गलत अभ्यास स्पष्टतः मानव अधिकार ज्यादती

माथि उल्लेख गरिएका जस्ता व्यवसायीका अभ्यासहरू र श्रमिकले भोग्नुपरेको समस्या स्पष्टतः मानव अधिकार ज्यादतीको विषय हो । व्यवसायीका अभ्यासका कारण कमसेकम निम्न प्रकृतिका मानव अधिकार ज्यादती भएको देखिन्छ ।

क. शोषण

वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र एजेन्टहरूले आप्रवासी श्रमिकहरूलाई उनीहरूको काम र रोजगारी करारका मूलभूत विषय जस्तै: तलबदर, कामको प्रकार, काम गर्नुपर्ने समय, ओभरटाइम वा बिदाको सुविधा आदिका बारेमा यथार्थभन्दा फरक कुरा बताउने गरेको पाइन्छ । त्यस्तै उनीहरूले श्रमिकबाट सरकारले तोकेको भन्दा अत्याधिक वा गैरकानूनी शुल्क व्यवस्थित ढङ्गबाट असुली गर्ने गरेको देखिन्छ । यस्ता अभ्यासहरू श्रमिकविरुद्धका शोषण हुन् र त्यस्तो शोषण मानव अधिकार ज्यादती हो ।

ख. जबर्जस्ती श्रम

वैदेशिक रोजगारीमा जाने कयौं नेपालीहरू स्थानीय एजेन्ट वा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले विदेशमा पाइने कामका बारेमा बताइएको सुरुकै भुटा जानकारीका कारण र उनीहरूसँग व्यवसायीले लिने अत्याधिक वा गैरकानूनी शुल्क तिर्न ठूलो ऋण लिने गर्छन् । ऋणका कारणले गर्दा कथंकदाचित् आफूलाई पहिला बताइएको भन्दा फरक तलब र सुविधाको काम दिलाइन लागेको थाहा भए पनि त्यसैलाई स्वीकार्न उनीहरू बाध्य हुन्छन्, किनकि त्यसो नगरेमा उनीहरूले

²² अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, २०१५ । *NO EASY EXIT: Migration Bans Effecting Women from Nepal*. International Labour Organization, Migrant Branch and Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Page IX .; [f] k/[tj]bg http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_428686.pdf उपलब्ध छ ।

चर्को ब्याजदरमा ऋण लिएर तिरेको भर्नाशुल्कको रकम गुम्ने र आफू ठूलो ऋणमा पर्ने खतरा हुन्छ । कतिपय श्रमिकहरूले गन्तव्य मुलुकमा नपुग्दासम्म आफूलाई भुटा कुरा बताइएको कुरा थाहा पाउँदैनन् किनभने उनीहरूलाई एउटा कुरा बताइएको तर सम्झौतापत्रमा अर्कै कुरा उल्लेख गरिएको हुन सक्दछ । त्यस्तै सम्झौतापत्रलगायतका कागजात समयमै दिइने गरिएको पाउँदैन र प्रायः उडान हुने अघिल्लो दिन वा सोही दिन केही घण्टाअघि दिइन्छ । यतिवेला आफूलाई भुक्त्याइएको कुरा थाहा पाए पनि उनीहरू आफ्नो निर्णय बदल्न सक्ने परिस्थितिमा हुँदैनन् । अर्कोतर्फ निर्णय बदल्न नै चाहनेलाई पनि सजिलो छैन । व्यवसायीहरूले 'यदि जान अस्वीकार गरेमा पैसा फिर्ता हुँदैन' वा 'हवाई भाडा र/वा अहिलेसम्म लागेको खर्च कटाएर मात्र बाँकी फिर्ता हुन्छ' पनि भन्ने गरेको पाइन्छ ।

काम वा पारीश्रमिक फरक परेको भनी गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि अरु कुराको परबाह नगरी काम छोडेर स्वदेश फर्कौं न त भने पनि फर्कन सजिलो हुँदैन । एक त धेरैजसोको पासपोर्टलगायतका कागजात रोजगारदाताले नियन्त्रणमा लिने गरेको पाइन्छ, जसले गर्दा श्रमिकहरू सजिलै स्वदेश फर्कन सक्दैनन् । अर्को कुरा केही मुलुकमा विद्यमान काफला^{२३} प्रणाली जस्ता अध्यागमन नियमका कारण पनि रोजगारदाताले अनुमति नदिएसम्म उनीहरू घर फर्कन सक्दैनन् । यस्तो अवस्था अन्तर्राष्ट्रिय कानून र नेपाल कानून अनुसार जबर्जस्ती श्रमको अवस्था हो ।

नेपालले अनुमोदन गरेको अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमसम्बन्धी महासन्धि^{२४} अनुसार “कुनै पनि दण्ड (Penalty) को डरमा कुनै व्यक्तिबाट गराइएको सबै काम वा सेवा (Work or Service) जसका लागि त्यस व्यक्तिले आफूलाई स्वेच्छिक रुपमा उपलब्ध गराएको हुँदैन (Not Voluntary) ” त्यस्तो अवस्थालाई जबर्जस्ती श्रम वा बाध्यकारी श्रमको अवस्था भनिन्छ । नेपालको कानूनले पनि यस्तो कार्यलाई बाँधा श्रम भनी परिभाषित गरेको छ । नेपालको श्रम ऐन अनुसार “बाँधा श्रम” भन्नाले “कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रुपमा कारबाही गर्ने डर त्रास देखाई निजको इच्छाविपरीत कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य” भनी परिभाषित^{२५} गरिएको छ ।

वाध्यकारी श्रम मानव अधिकार ज्यादती हो र यस्तो कार्य नेपालले अनुमोदन गरेको जबर्जस्ती वा बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी आई.एल्.ओ. महासन्धि १९३० (नं. २९) र नेपालको श्रम ऐनविपरीतको कार्य हो ।

^{२३} यस प्रणालीअनुसार आप्रवासी श्रमिकको विदेश बसाइ र रोजगारी गन्तव्य मुलुकका स्पान्सरको नियन्त्रणमा हुने गर्दछ, जसका कारण श्रमिकले स्पान्सरको अनुमति बेगर काम परिवर्तन गर्न र स्वदेश फर्कन पाउँदैनन् । यो प्रणाली खाडीका बहराइन, कुवेत, कतार, साउदीअरब, संयुक्त अरब इमिरेट्स र ओमानमा लागु रहेको छ । कतारले हालैका वर्षमा यस प्रणालीको अन्त्य गरेको भनी घोषणा गरेको भए पनि रोजगारदाताले सजिलै घर फर्कन नदिएर महिनौंसम्म रोकिनु पर्ने गरेका समाचारहरू प्रकाशमा आउने गरेका छन् ।

^{२४} अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमसम्बन्धी आई.एल्.ओ. महासन्धि १९३० (नं. २९), धारा २ (१)

^{२५} श्रम ऐन २०७४, दफा ४ (१)

ग. मानव वेचविखन र ओसारपसार

वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र स्थानीय एजेन्टहरूले कामको मूलभूत पक्ष (काम, रोजगारदाता, तलब, कार्यघण्टा वा सुविधा) का बारेमा भुक्त्याई भर्ना गर्ने गरेको पाइन्छ। यसरी भर्ना गरिएका श्रमिकहरू अत्याधिक वा गैरकानूनी शुल्क, कामको प्रकार, पारिश्रमिकलगायतका कुरामा शोषणमा पर्नेगरेको हुँदा अन्तर्राष्ट्रिय मानवअधिकार कानून एवं नेपाल कानूनले गरेको परिभाषाअनुसार यस्तो काम मानव वेचविखन तथा ओसारपसारको कोटिमा पर्दछ।

मानव वेचविखन सम्बन्धी सयुक्त राष्ट्रसङ्घीय उपलेख^{२६} अनुसार - मानव वेचविखन (Trafficking in persons) भन्नाले शोषण (Exploitation) को उद्देश्यले धम्की वा बलको प्रयोग वा जोरजबर्जस्तीका अन्य माध्यम, अपहरण, जालसाजी, भुटा कुरा (Deception), अधिकारको दुरुपयोग वा जोखिमताको अवस्था, वा रकमको भुक्तानी दिएर वा प्राप्त गरेर अर्को व्यक्तिमाथि नियन्त्रण राख्न व्यक्तिको सहमति हासिल गर्ने माध्यमहरूबाट व्यक्तिहरूको भर्ना (Recruitment), ओसारपसार, स्थानान्तरण, आश्रय दिने वा ग्रहण गर्ने कार्य बुझिन्छ। त्यस्तै मानव वेचविखन सम्बन्धी नेपाल कानूनलाई हेर्दा पनि वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको भर्नाका क्रममा हाल देखिएका अभ्यासहरू सो कानून विरुद्धको कसुरका रूपमा देख्न सकिन्छ। मानव वेचविखन तथा ओसारपसार ऐन^{२७} अनुसार, “...शोषण गर्ने उद्देश्यले कुनै प्रकारले ललाई फकाई, प्रलोभनमा पारी, भुक्त्याई, जालसाज गरी, प्रपञ्च मिलाई,कसैलाई ... नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजाने वा अरु कसैलाई दिने” कार्यलाई मानव ओसार भनिएको छ।

यसरी श्रमिक भर्ना र रोजगारीका क्रममा उनीहरू वेचविखन वा ओसारपसारमा पर्ने गरेको देखिन्छ, जुन स्पष्टतः मानव अधिकार ज्यादती हो।

कमजोर नियमनले ज्यादतीलाई निरन्तरता

वैदेशिक रोजगार ऐनले व्यवसायीहरूको काम कारबाहीको नियमित अनुगमन गर्न, कामदारहरूमाथि ठगी वा ज्यादती गरेमा उनीहरूको न्याय सुनिश्चित गर्न विभिन्न हस्तक्षेपकारी भूमिका खेल्न वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार बोर्डलाई स्पष्ट अधिकार दिएको छ।

वैदेशिक रोजगारीका लागि इजाजतप्राप्त गरेका वा नगरेका कसैबाट “कुनै कसुर भएगरेको वा हुन लागेको कुरामा कसैको उजुरी परी वा अन्य कुनै तरिकाबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा विभागलाई जानकारी हुन आएमा” सोको अनुसन्धान गर्ने जिम्मेवारी पनि विभागको हो।^{२८} वैदेशिक रोजगार ऐन

^{२६} व्यक्तिहरू विशेषगरी महिला र बालबालिकाको वेचविखन रोक्ने, अन्त्य गर्ने र कारबाही चलाउनेसम्बन्धी सयुक्त राष्ट्रसङ्घीय उपलेख, २०००, २२३७ UNTS 319 (२५ डिसेम्बर २००३ देखि लागु भएको) को धारा ३ (क)।

^{२७} मानव वेचविखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४; दफा ४ (२), (ख)

^{२८} वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४; दफा ६१ (१)

अनुसार विभागले समय समयमा इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा अनुगमन तथा निरीक्षण गर्नु पर्दछ। तर विभागले व्यवसायीका काम कारबाहीको नगण्य मात्रामा मात्रै अनुगमन गर्ने गरेको देखियो। महालेखा परीक्षकको छपन्नौँ प्रतिवेदन^{२९} मा विभागले अनुगमनको कार्ययोजना तयार गरी सबै वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई समेटेर अनुगमन गर्ने गरेको नदेखिएको र केवल उजुरीमा केन्द्रित भई अनुगमन गर्ने गरेको भनी उल्लेख गरिएको छ।

कुनै एजेन्सी वा एजेन्टविरूद्ध उजुरी परेमा विभागको प्रयास कसुरदारलाई कानूनबमोजिम सजाय गर्नेतर्फ भन्दा पनि पीडितलाई केही रकम दिलाएर एजेन्सीलाई तोकिए बमोजिमको सजाय नगर्ने गरेको देखियो। विभागमा पर्ने उजुरीका प्रकृति हेर्दा आर्थिक क्षतिपूर्ति भराउने वा मेलमिलाप गराउने खालका मात्रै नभई कसुरदारलाई इजाजत रद्द गर्ने, जरिवाना गर्ने लगायतका कारबाही गर्नुपर्ने प्रकृतिका समेत हुने गरेका देखिन्छन्। तर जुन मात्रामा श्रमिक विरूद्धका ज्यादतीका घटना भएका छन् त्यस मात्रामा विभागले एजेन्सीलाई खासै सजाय गर्ने गरेको गरिएको देखिएन।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले गरेको एक अनुसन्धान^{३०}का क्रममा विभागमा परेका ६ सय ३८ वटा संस्थागत उजुरीलाई नमूनाका रूपमा लिई तिनमा निवेदकले गरेको मागदावी र विभागले गरेको निर्णयहरूको अध्ययन गरिएको सो अनुसन्धानको प्रतिवेदनमा उल्लेख छ। आयोगको प्रतिवेदन अनुसार विभागमा परेका ती उजुरीमध्ये २ सय ४७ वटा विभागले फरफारक गरेको, जसमा ३८ जना उजुरीकर्ताले आपसी सहमति (Mutual Agreement) गरेको भनी अभिलेखमा जनाइएको र बाँकी २ सय ९ वटामा विभागले पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिलाएको (Compensated) उल्लेख छ। आयोगको प्रतिवेदनमा यस सम्बन्धमा भनिएको छ, “उजुरीको प्रकृतिलाई हेर्दा सम्बद्ध एजेन्सीहरूलाई वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ४७, ५३ वा ५५ बमोजिम जरिवानासमेत गर्नुपर्ने हुन सक्दथ्यो, तर ती २ सय ४७ वटा उजुरीको फरफारख गर्दा एउटा पनि एजेन्सीलाई कुनै सजाय गरिएको जानकारी आयोगलाई प्राप्त हुन सकेन। यो त एउटा त्यस्तो उदाहरण हो जसले सरकारी निकायबाट ज्यादतीकर्तालाई जिम्मेवार बनाउनमा देखिएको उदासिनता वा वेवास्तालाई उजागर गर्दछ। नियमनकारी सरकारी निकायका यस्ता उदासिनताले पनि आप्रवासी श्रमिक विरूद्धका ज्यादतीका शृङ्खलाले निरन्तरता पाउँदै आएको छ।

निष्कर्ष

एकातर्फ विश्वव्यापीकरण र गन्तव्य मुलुकहरूले गर्ने श्रमिकहरूको माग अर्कोतर्फ स्वदेशमा रोजगारीको सहज अवसर नभएका कारण लाखौँ नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेका छन्। वैदेशिक

^{२९} महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौँ; महालेखा परीक्षकको छपन्नौँ वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७५, पृष्ठ २५३ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG-Performance-Annual-Report-1.pdf> मा उपलब्ध छ।

^{३०} राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकारको अवस्था सम्बन्धी अनुसन्धान प्रतिवेदन, असार २०७६।

रोजगारीमा जाने नेपालीहरूको संरक्षणको लागि नेपाल सरकारले छुट्टै कानून लागू गर्नुका साथै संस्थागत संयन्त्रहरू समेत विकास गरेको छ । यसका अलावा आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता र प्रयासहरू पनि गरेको छ ।

रोजगारीका लागि विदेश जान चाहने ९० प्रतिशत भन्दा बढीलाई वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्टहरूले रोजगारीमा जोडिदिने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगार व्यवसायीका व्यवसायिक सेवाका कारण कयौँ श्रमिकले विदेशमा रोजगारी प्राप्त गरी राम्रो आम्दानी गर्न एवं आफू र आफ्नो परिवारको जीवनयापनलाई थप सहज बनाउन सकेका सकारात्मक उदाहरणहरू प्रशस्तै पाइन्छन् । तर हजारौँ अन्य गम्भीर समस्या र जोखिमको अवस्थामा पुग्ने गरेका छन् ।

वैदेशिक रोजगार व्यवसायीमा गलत अभ्यासहरूले आप्रवासीहरू उपर शोषण र ठगीमा मात्रै नभै जबरजस्ती श्रम र मानव बेचबिखनसम्मको ज्यादतीमा पर्ने गरेको पाइन्छ, जुन स्पष्टतः मानव अधिकार ज्यादतीको सवाल हो । यसो हुनुमा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूको गलत अभ्यास मुख्य कारकको रूपमा देखिन्छ भने व्यवसायीहरूबाट हुने त्यस्तो ज्यादतीबाट श्रमिकलाई संरक्षण गर्ने र ज्यादतीकर्तालाई कानून बमोजिम सजाय गर्ने काममा सरकारी प्रयास प्रभावकारी हुन सकेको छैन । फलस्वरूप यस्ता ज्यादतीका घटनाले निरन्तरता पाएको छ ।

कामदारलाई अधिकार दिलाउन मिडियाको भूमिका : कतार अध्ययन

होम कार्की

सारांश

कतारमा आप्रवासी कामदारका विषयमा कतारबाटै साप्ताहिक रुपमा प्रकाशित नेपाली पत्रिका कान्तिपुर र राजधानीले निरन्तर कलम चलाउँदै आएका थिए । बेला-बेलामा भारत, पाकिस्तान र फिलिपिन्सले आ-आफ्ना कामदारले पाएका दुःखका विषयहरूमा जानकारी दिँदै आइरहेका थिए । नेपाली मिडियाले २००८ बाटै कतारमा बसेर नै नेपालीको अवस्था चित्रण गर्दै आइरहेको थियो । तर, त्यो नेपाली समुदाय र नेपालमा मात्रै सीमित भयो । अन्तर्राष्ट्रिय सञ्चार माध्यमले कामदारको अधिकारको पक्षमा रिपोर्टहरू बनाउन थालेपछि बल्ल कामदारको आवाज उठ्न थाल्यो । मिडिया र अधिकारकर्मीले कतारका कामदारको विषयलाई लिएर फिफामाथि दवाव बढाउने गरी अभियान शुरू भयो । कतिपय देशहरूमा मानव अधिकारको अवस्था दयनीय छ । सन् २०१८ मा विश्वकपको बेला मानव अधिकारकर्मी, सञ्चारकर्मी, वकील, समलिङ्गीले भेला हुन पाउने अधिकार, स्वतन्त्रपूर्वक लेखन र बोल्न पाउने अधिकारको प्रश्नलाई मिडियाले जोड दिइरहेका छन् । कतारमा कार्यरत नेपालीलाई सूचना दिएर विषयको जानकारीसम्म गराउन सक्ने अवस्था थियो । एउटा अन्तर्राष्ट्रिय मिडियाले शृंखलाबद्ध रिपोर्टिङ गरेकै कारण कामदारको हित, अधिकार र केही स्वतन्त्रता प्रदान गर्ने गरी कतारले आवासीय कानून र श्रम कानून परिवर्तन गर्न बाध्य भयो । यसका लागि नेपाली मिडिया भने सहयोगीको रुपमा देखियो । मिडियाको अवस्था र परिस्थितीअनुसार समाजमा प्रभाव रहन्छ । अनिश्चित विषयहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा फैलाउनका लागि मिडियासँग शक्ति छ । मिडियाले सूचना मात्रै दिँदैन । आफ्नो उद्देश्यअनुसार कार्यसूची तय (एजेन्डा सेटिङ) गरी लबिङ्ग पनि गर्दछ । सार्वजनिक हितका सम्बन्धमा सार्वजनिक चेतना बढाउन सन्देश दिई ध्यानाकर्षण गरी कार्यसूची निर्धारण गर्दछ ।

पृष्ठभूमि

एक्काइसौं शताब्दीमा नेपालबाट हुने गरेको वैदेशिक रोजगारी वास्तवमा अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनको सबभन्दा महत्त्वपूर्ण अंश हो (श्रम मन्त्रालयको प्रतिवेदन, २०१४/१५) । सन् २०१०/११ मा २.५४ खर्ब अमेरिकी डलर रहेको विप्रेषण सन् २०१८/१९ मा आइपुग्दा ८.७९ खर्ब पुगेको छ । सन् २०१७/१८ मा कूल गार्हस्थ उत्पादनमा विप्रेषणको अनुपात हेर्दा टोंगा, किर्गिज गणतन्त्र, ताजकिस्तान र हाइटीपछि नेपाल विश्वको पाँचौ स्थानमा रहेको थियो (श्रम सर्वेक्षण रिपोर्ट, २०२०) । यसले कूल गार्हस्थ उत्पादन (जीडीपी)मा प्रभाव परेको छ । यसले जीडीपीमा कृषिपछि दोस्रो प्रमुख ३० प्रतिशत योगदान पुऱ्याएको छ ।

कामदारको रूपमा संस्थागत रूपमा श्रम स्वीकृति लिएर वि.स. २०४४ बाट मात्रै जान थालिएको हो (श्रम मन्त्रालय, २०६४) । नेपालमा पर्याप्त रोजगारीका अवसर नभएपछि यो बाध्यतामुलक विकल्पको रूपमा स्थापित भयो (राष्ट्रिय योजना आयोग, २०७४) । खाडीमा तेल उत्पादन बृद्धि भई विकास निर्माणले गति लिएपछि न्यून तलबमा काम गर्ने नेपालीको लागि अवसर खुल्न आएको हो (श्रम मन्त्रालय वार्षिक प्रतिवेदन, २०७१) । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा नेपाली श्रमिकको ठूलो माग छ । दुई दशकअघिसम्म नेपाली कामदारको रोजाइमा वैदेशिक रोजगार पर्दैनथ्यो । वैदेशिक रोजगार विभाग (वैरो)का अनुसार आर्थिक वर्ष २०५०/५१ मा तीन हजार ६ सय ५ जना मात्रै वैदेशिक रोजगारमा गएका छन् । यो सख्या बढेर २०७६/७७ सालसम्म आइपुग्दा वार्षिक ५ लाखको हाराहारीमा आइपुगेको छ । पुरुष र महिला कामदारका लागि मलेसिया, कतार, साउदी अरेबिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स, बहराइन, कुवेत, ओमन, दक्षिण कोरिया, लेबनान, इजरायल र हङकङ प्रमुख गन्तव्य हुन् (वैरो, २०७३) । नेपालको जनसंख्याको करिब ७.२० प्रतिशत हिस्सा मुलुक बाहिर रहेको देखिन्छ (केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, २०६८) । यसको ठूलो हिस्सा वैदेशिक रोजगारीमा छन् ।

कतारमा नेपाली कामदार जान थालेको १९८५ बाट शुरु भएको देखिन्छ (अध्यागमन विभाग, कतार) । १९८७ को समयदेखि काम गर्दै आइरहेका नेपाली कामदार अहिले पनि कतारमा भेटिन्छन् (करिमवक्स मिया, २०७३) । कतार नेपालीका लागि प्रमुख गन्तव्य हो । हरेक वर्ष एक लाख नयाँ कामदार कतार जाने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार १० लाख नेपालीले श्रम स्वीकृति लिएर कतार गइसकेका छन् । नेपाली दूतावासका अनुसार ४ लाख नेपाली कतारमा कार्यरत् छन् । आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा वैदेशिक रोजगारीमा जानेको ३१.८ प्रतिशत कतार गएका थिए । कतारले अरू देशको तुलनामा नेपालीलाई प्राथमिकता दिने गरेको छ (युसुफ मोहममद, नेपालका लागि कतारका राजदूत) । न्यून ज्याला पाउने आप्रवासी कामदारले कतारको विकास निर्माणमा ठूलो सहयोग गरेको छ । आउँदो एक दशकमा कतारले २२० बिलियन डलर विकासको कार्यमा खर्च गर्ने योजनामा छ (केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, कतार, २०१६) । यो विकास निर्माणमा आउने सबैभन्दा बढी दक्षिण एसियाबाट कामदार ल्याउने गरेका छन् ।

आप्रवासी कामदारमाथि मिडियाको नजर

अन्तर्राष्ट्रिय सञ्चार माध्यमले कामदारको अधिकारको पक्षमा रिपोर्टहरू बनाउन थालेपछि बल्ल कामदारको आवाज उठ्न थाल्यो । मिडिया र अधिकारकर्मीले कतारका कामदारको विषयलाई लिएर फिफामाथि दवाव बढाउने गरी अभियान शुरु भयो । अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आईटियुसी)ले 'नो बल्ड कप विथ आउट लेवर राइट्स' अर्थात् 'कामदारलाई अधिकार विना विश्वकप हुनु हुँदैन' भन्ने अभियान शुरु भयो (आईटियुसी, २०१२) । यसमा बिबिसी, सिएनन, खेलकूद सम्बन्धी मिडियाकर्मीहरूको बाक्लै आवतजावत हुन थाल्यो (१३ नोभेम्बर २०१२, कान्तिपुर) । मिडियाले उठाइरहेको विषयप्रति प्रतिरक्षा गर्न कतारलाई निकै गाह्रो हुन थाल्यो । कतार मिडियाले उठाइरहेको आवाजप्रति गम्भीर रूपमा लिँदै आफ्ना संयन्त्रहरूलाई परिचालन गर्ने प्रयास गरिरहेको छ (डा. मुर्ती, एनएचएसएचआर) ।

अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा विश्वकपको ठूलो अर्थ र महत्त्व जोडिएको हुन्छ । तेल र ग्यासको धनी भएको कतारलाई शक्तिशाली देशले समेत कुनै किसिमको दबाव बढाउन सकिरहेको थिएन (डा. रे, कतार) । स्पेन्सरसीपको नाममा त्यहाँ कामदारमाथि हुने शोषण, यातना र मानसिक दबावबारे अन्तर्राष्ट्रिय तहमा छलफल समेत हुन सकिरहेको थिएन । अर्कोतर्फ नेपाल जस्तो कामदार आपूर्ति गर्ने देशले आफ्ना नागरिकको हित र हकको पक्षमा खुलेर कतार सरकारसमक्ष विषय राख्न सकिरहेको थिएन (जेम्स, एम्नेष्टी) । यस्तो अवस्थामा कतारले विश्वकप खेलाउन गइरहेको थियो । यही मौकामा अन्तर्राष्ट्रिय मिडियाले कामदारहरू विषयहरूलाई प्राथमिक दिएर उठाए । जुन फुटबलसँग जोडिएकोले विषयको महत्त्व पनि निकै बढ्यो (पाण्डे बिन्दा, आइएलो) ।

आ-आफ्ना सपना सजाएर आएकाहरूलाई भरपर्दो सूचना दिन पनि नेपाली सञ्चार माध्यमले रिपोर्टिङलाई त्यही हिसाबमा आफुलाई उभ्याएको छ । शेर पब्लिकेशनले सन् २००७ बाट ‘राजधानी अन्तर्राष्ट्रिय साप्ताहिक र कान्तिपुर पब्लिकसनले सन् २००८ बाट कान्तिपुर प्रवास साप्ताहिक (३१ जुलाई २०१६ बाट बन्द) दोहाबाटै प्रकाशित गर्‍यो । यो मिडियाले प्रवास र नेपाललाई जोड्ने पुलको भूमिका मात्रै निभाएनन् कि कामदारलाई आफ्नो अधिकारबारे जानकारी दिनेदेखि अधिकारको लागि कतारी निकायमा पुग्न समेत बाटो देखाइदिने काम गर्दै आयो (डा. मिश्र सूर्यनाथ, पूर्व राजदूत) ।

मिडिया प्रभाव सिद्धान्त

विश्वव्यापी समाजमा व्यापक रूपले मिडिया भन्नु शक्तिशाली बन्दै गइरहेको छ (गभर्नर जर्ज, १९९४) । फराकिलो ढंगले सही बाटोतर्फ लैजान मिडिया निकै महत्त्वपूर्ण निकाय हो (कुरेन्स, २००२) । आमसञ्चारले गर्ने कामबाट निस्कने परिणाम नै मिडिया असर हो । विभिन्न सिद्धान्त र अध्ययनले मिडियाको कामबाट व्यक्तिगत, संस्थागत, राष्ट्रिय समुदाय, सामाजिक संस्थाहरू र संस्कृतिमा प्रत्यक्ष प्रभाव परिरहेको देखिन्छ (म्याक्वेल डेनिस, १९९४) । मिडिया निश्चित समयमा अवस्था हेरी निकै प्रभावकारी भइराख्छ । मानिसहरू सूचना र मागदर्शनका लागि मिडियामाथि निकै भर पर्दाको अवस्थामा मिडिया निकै बलियो हुन्छ (बल-रोकिअच र डिफ्ल्युर, १९७६) । मिडियाको गुण वा स्वभाव अनुसार उसले समाजमा प्रभाव पारेको छ, र वास्तविकतालाई परिवर्तन गर्दै लैजान्छ (ल्याड एन्ड ल्याड, १९८१) । मिडिया निकै शक्तिशाली हुन्छन् । मिडियाले मानिसको धारणा मात्र परिवर्तन ल्याउने होइन कि लामो लक्ष्य, योजना, संस्कृतिलाई विश्लेषण पनि गर्दछ (इलिजाबेथ, १९६०) । आमसञ्चारको विकाससँगै यसले पार्ने प्रभावको पनि अध्ययन भइरहेको छ । आमसञ्चारविद्हरूले आमसञ्चारले समाजमा पारेको असरलाई हेर्दा नयाँ-नयाँ सिद्धान्तहरू ल्याइरहेका छन् (रुसेल न्युम्यान, २०११) । निश्चित प्रश्नहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा फैलाउनका लागि मिडियासँग शक्ति छ (म्याक्वेल डेनिस, १९९४) । मिडियाले सूचना मात्रै दिँदैन । आफ्नो उद्देश्य अनुसार कार्यसूची तय (एजेन्डा सेटिङ) गरी लबिङ पनि गर्छ । सार्वजनिक हितका मामलामा सार्वजनिक चेतना बढाउन समाचार दिई ध्यानाकर्षण गरी कार्यसूची निर्धारण गर्छ (म्याकमस एन्ड सू, १९७२) । मिडियाले प्रभावकारी ढंगले घटनाको दायरा तय गरिदिन्छ, र छलफलका लागि विषय निर्धारण गरिदिन्छ (ल्याड एन्ड ल्याड, १९८३) ।

विश्वव्यापीकरण मिडियामा खेलकूद

विश्व समुदायमा खेलकूद र मिडिया एकआपसमा सहजपूर्ण जीवनको हितका लागि दुईपक्षीय सम्बन्ध रही आएको छ (म्याकचेस्नी, १९८९) । लाखौं मानिसहरू खेलकूदसँग सरोकार राख्ने क्षेत्रमा प्रत्यक्ष रोजगार पाएका छन् । त्यो खेल व्यवस्थापन, प्रसारण, खेलकूद सामग्री उत्पादन, विज्ञापन, खेलकूद सामानको विक्री वितरण, बजार व्यवस्थापनदेखि मोडलिङसम्म छन् (होई रुसेल, २००५) । मिडिया र खेलकूदबीच सधैं एकआपसमा केन्द्रीय भूमिका रहिरहन्छ (निकोलोसन, २००४) । खेलकूद मानिसको दैनिक जीवनसँग जोडिएकाले मिडियाको सबैभन्दा मुख्य 'कन्टेन्ट' हो (रोई, १९९९) ।

रोबर्ट डेविस (२००१) ले भनेका छन् :

‘खेलकूद र मिडिया विश्वव्यापीकरणको खेलको मुख्य अभिनेताको बीचमा सबैभन्दा शक्तिशाली संयोजना गर्ने भूमिका हुन्छ । खेल उद्योगका लागि मिडियाको विषयवस्तुसँग अनौठो तालमेल हुन्छ । यस्तो गठनबन्धन हुनुको पछाडि विशाल दर्शक, अपार आर्थिक प्रभाव र धेरै देश तथा समुदायबीच पुग्ने माध्यम हो ।’

विश्व आर्थिक फोरम (२००९) को अध्ययन अनुसार ‘खेलकूद व्यापार यति ठूलो छ खेलकूदसँग सम्बन्धी सामानको वार्षिक बजार मात्रै ६ सय बिलियन डलर छ । १६ देखि २५ वर्ष उमेर समूहमा लक्षित यो बजार धेरै देशको कूल गार्हस्थ्य उत्पादन बराबर हुन आउँछ ।’ यो अध्ययनको पृष्ठ ९ मा लेखिएको छ, ‘विश्वकप र ओलम्पिक खेल देखाउने अधिकार लिनका लागि टेलिभिजनले २.३ बिलियन डलरसम्म लगानी गर्छन् । जुन विज्ञापनदातासँग जोडिएको हुन्छ ।’ ब्राजिलमा सम्पन्न विश्वकप २०१४ मा ४.४ बिलियन डलर राजस्व संकलन गरेको थियो (आर्थिक प्रतिवेदन, फिफा २०१४) । २.४ बिलियन डलर टेलिभिजनमा प्रसारणको अधिकार, १.६ बिलियन स्पन्सरसीप र ५.२७ मिलियन डलर टिकट विक्रीबाट संकलन भएको थियो (आर्थिक प्रतिवेदन, फिफा २०१४) । अर्जेन्टिना र जर्मनीबीचको फाइनल खेलमा मात्रै स्टेडियम र टेलिभिजनमा सहित एक बिलियन दर्शकले प्रतियोगिता हेरेका थिए (फिफा रिपोर्ट, २०१५) । बढ्दो प्रभावले खेलकूद र खेलकूदसँग सम्बन्धित उद्योगले विश्व बजारमा शक्तिशाली प्रभाव पारेको छ (ड्यानियल, २००३) । खेलकूदसँग राजनीति पनि गाँसिन्छ । ‘जब-जब विश्वलाई जोड्ने खेलकूद गतिविधि हुन थाल्छ, तब-तब त्यो देशको मानव अधिकार, आर्थिक पाटो, राजनीतिक अधिकारका विषयहरू माथि बहस हुन थाल्छ’, एमनेस्टी इन्टरनेसनलको प्रतिवेदन (२०१५) मा उल्लेख छ । सन् १९६८ मा मेक्सिकोमा समर ओलम्पिक खेल हुन गइरहेको थियो । युवा मेक्सिकनहरू गरीबी, भ्रष्टाचार र दमनकारी सरकारको विरुद्धमा थिए । खेलको १० दिन अगाडि ‘टिलाटेलीको स्क्वायर’ मा भेला भई उनीहरूले आन्दोलन गरे, ‘हामीलाई ओलम्पिक खेल चाहिँदैन, हामी क्रान्ति चाहन्छौं ।’ आन्दोलन हुँदा तीन सय जनाको मृत्यु भयो । खेल भएन (ल्याटिन टाइम्स) ।

इक्वेटोरियल गिनीमा क्रूर शासकले सन् २०१२ मा प्रख्यात अफ्रिकन कप खेलाउने विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय

मिडियाले त्यहाँको मानव अधिकारको विषय व्यापक रूपमा उठायो । उसले सन् २०१५ मा पनि आयोजना गर्न खोज्दा त्यही विषयले पाएन । (ल्याटिन टाइम्स, २०१५)

आइजरबाइजनमा सन् २०१५ मा भएको युरोपियन खेल भयो । जसलाई मिनी ओलम्पिक भनिन्छ । भ्रष्टाचार र स्टेडियम बनाउन दमन गरेको भन्ने रिपोर्ट मिडियामा आयो । त्यहीको मिडियाले लेख्न पाउँदैनथ्यो । आइजरबाइजनले बढी रिपोर्टिङ गर्ने गार्जियन मिडिया र रेडियो फ्रास्सलाई आउन रोक लगायो (ल्याटिन टाइम्स, २०१५) । सन् २०१६ मा समरमा ब्राजिलमा ओलम्पिक खेल भयो । यस खेलसँगै समलिङ्गीहरूले कानूनी वैधता पाउनुपर्ने माग राखेर निरन्तर प्रदर्शन भइरह्यो । जुन अन्तर्राष्ट्रिय प्रश्नको रूपमा चिनियो । यसलाई मिडियाले पनि उल्लेख्य स्थान दियो (एमनेस्टी इन्टरनेसनल, २०१६) ।

रसियामा मानव अधिकारको अवस्था दयनीय छ । सन् २०१८ मा विश्वकपको बेला मानव अधिकारकर्मी, सञ्चारकर्मी, वकील, समलिङ्गीले भेला हुन पाउने अधिकार, स्वतन्त्रपूर्वक लेखन र बोल्न पाउने अधिकारको प्रश्नलाई मिडियाले जोड दिइरहेका छन् । सन् २०१८ मा दक्षिण कोरियामा 'विइन्टर ओलम्पिक' भयो । त्यहाँ विदेशी कामदारमाथि दमन भइरहेको, लामो समयसम्म काममा लगाउने, तलब भुक्तानी नगर्ने, विदा नदिने, बसाई अवस्था निकै खराब रहेको विषयलाई प्रमुख रूपमा मिडियाले उठायो । विश्वव्यापी रूपमा आप्रवासन प्रश्न एउटा हटकेक भएपछि आमसञ्चारले पनि त्यही रूपमा यस क्षेत्रलाई रिपोर्टिङको विषयवस्तु बनाउन थालेको छ (माइग्रेट राइट्स वाच, २०१४) । राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय छापा र विद्युतीय माध्यमले आप्रवासनको मुद्दालाई निकै महत्त्वको साथ उठाउँदै आएको छ (निकोलोस, ह्युमन राइट्स) ।

श्रमिकका प्रश्न

कतारी राजा हमाद अल थानीले आफ्नो बाबुबाट सत्ता हातमा लिएपछि विदेशी लगानीकर्ताहरूका लागि बाटो खोलिए । विश्वका निर्माण क्षेत्रका ठूला हस्तीहरू एलएनजी टर्मिनलले रस्लाफान क्षेत्रमा तेल उत्पादनको क्षेत्रमा हात हाले । जहाँ एक लाख कामदार कार्यरत छन् । त्यतिखेर आप्रवासीको संख्या ३ लाख ७० हजार जना मात्रै काम गर्थे (कतारको भौगोलिक विवरण, २०११) । त्यसपछिका हरेक दिन कतारीका लागि महत्त्व बन्दै गए । विदेशी कामदारको ओइरोनै लाग्न थाल्यो, जुन निरन्तर छ ।

योसँगै कतारमा कामदारको शोषणबारे पनि बाहिरी दुनियाँको ध्यान खिचिन थाल्यो । अमेरिकी राज्य विभागका अनुसार एसिया र अफ्रिका देशका भूभागबाट आप्रवासी कामदारलाई जवर्जस्ती श्रम र वेश्यावृत्तिका लागि ओसारपसार हुने गरेको छ (ह्युमन ट्राफिकिङ रिपोर्ट, २०११) । कतारमा सीप नभएका कामदार वा घरेलु कामदारहरू आफूखुसी आइरहेका छन् । यहाँ कामदार सामान्य अधिकारहरू पनि उल्लंघन भइरहेका छन् । जस्तो: कामदारलाई पिट्ने, उनीहरूको तलब रोकिदिने, कामदारलाई फाइदाका लागि मात्रै प्रयोग गर्ने, कामदारलाई आवत-जावतमा रोक लगाउने (कामदारका राहदानी, ट्राभल डकुमेन्ट कम्पनीले लिने र एक्जिटपत्र ननिकाल्ने) कानूनी कारबाहीको धम्की दिने र यौन दुर्व्यवहार गर्ने काम भइरहेको छ (ह्युमन ट्राफिकिङ रिपोर्ट, २०११) । धेरै आप्रवासी कामदार म्यानपावर कम्पनीलाई

ज्यादा भन्दा ज्यादा लागत शुल्क तिरेर कतार आएका छन् । यी अभ्यासले कतारमा उच्च रूपमा जवर्जस्ती श्रममा लगाइएको छ । (ह्युमन ट्राफिकिङ रिपोर्ट, २०११) कतारले लगाएको स्पेन्सरसीप कानून (कफला) को विश्वव्यापी रूपमा 'आधुनिक दिनको दासत्व' को रूपमा आलोचना गरेको छ । स्पेन्सरसीप कानूनको प्रावधानअनुसार रोजगारदाता (स्पेन्सर) लाई कामदारको आवासीय अनुमतिलाई खारेज गर्ने स्वतन्त्रताको असीमित अधिकार दिएको छ । कामदारलाई रोजगारदाता परिवर्तन गर्न रोक्ने, प्रहरी निकायमा गएर कार्यरत कामदार फरार भएको भन्दै उजुरी हालिदिने र देश छोड्न अनुमति दिन अस्वीकार गर्ने अभ्यास छ (ह्युमन ट्राफिकिङ रिपोर्ट, २०११) । यसको नतिजा स्पेन्सर कामदारको आवत-जावतमाथि रोक लगाउने र कामदारहरू आफूमाथि भएको शोषण र अधिकार खोज्नका लागि सरकारी निकायमा उजुरी गर्न जान डराउँछन् (ह्युमन ट्राफिकिङ रिपोर्ट, २०११) ।

घरेलु कामदारहरू घर छोडेर आउने बेला तस्करीको सिकारमा पर्दै आएका छन् । उनीहरूलाई कतारको श्रम कानूनले सम्बोधन गर्दैन । कतार महिला कामदारका लागि प्रमुख गन्तव्य बन्दै आएको छ । तर कतारमै पुगेर उनीहरू यौनव्यवसाय गर्न पुगेका छन् । पीडित भएर भागेका महिलाहरूलाई व्यक्तिले गैरकानूनी हैसियत भएको मौका छोपी भन्नु यस्तो जोखिममा फसाउने गरेका छन् (ह्युमन ट्राफिकिङ रिपोर्ट, २०११) ।

कतार सरकारले मानव अधिकार र कामदारलाई गर्ने व्यवहारको पक्षमा आफ्नो भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ (कतार रिपोर्ट, २००६) । सन् २००२ मा स्थापना भएको राष्ट्रिय मानव अधिकार समिति (एनएचआर) सरकारको अधीनमा रहेर मानव अधिकारको सुरक्षाका लागि कवचको काम गर्दै आएको छ (एनएचआरको सन्देश, २०१६) । मानव तस्करविरुद्ध काम गर्न शेखा मोजा विन्ट नासिर अल मिसनिदले 'कतार फाउन्डेसन अन कम्प्याटिबल ह्युमन ट्राफिकिङ (क्यूएफसीएचटी) गठन गरेको छ । जसले विशेष गरी जनचेतना फैलाउने काम गर्दै आएको छ ।

कतारलाई विश्वकप

२०२२ फिफा विश्वकपको २२ औं संस्करणको पुरुष फुटबल प्रतियोगिता कतारले गर्दैछ । मध्यपूर्व तथा अरबको मुस्लिम देशमा पहिलो पटक यो प्रतियोगिता हुन लागेको हो । आयोजक राष्ट्र सहित ३२ देशको राष्ट्रिय टिमले प्रतिस्पर्धा जनाउने छन् ।

जुन र जुलाईमा हुने यो पहिलो विश्वकप हुँदैछ । प्रतियोगिता नोभेम्बरदेखि मध्य डिसेम्बरसम्म हुँदैछ । समय समेत घटाएर २८ दिनमा ल्याइएको छ । फाइनल खेल कतारको राष्ट्रिय दिवस (नेसनल डे) डिसेम्बर १८ मा हुनेछ (फिफा, २०१५) ।

विश्वकप प्रतियोगिता हात पार्न ठूलो भ्रष्टाचार गरेको आरोप कतारलाई लागेको छ । यो आरोप लागेपछि फिफाले मिसहेर ग्रासियको नेतृत्वमा छानबीन टोली बनाएको थियो । तर, ग्रासियले बुझाएको रिपोर्टलाई फिफाले 'भौतिक रूपमा अपूर्ण र गलत' भनिदियो (बीबीसी) । २७ मे २०१५ मा स्वीस फेडेरल प्रोस्ट्रिक्टोर्सले २०२२ र २०१८ को विश्वकप खेल घोषणा गर्ने प्रक्रियामा भ्रष्टाचार र मुद्रा अपचलन

गरेको भन्दै फाइल खुल्ला गरेको थियो (फेडरल काउन्सिल, स्वीस सरकार)। फिफाको लेखा तथा उज्जुरी समितिका प्रमुख डोमिनीको स्केलाले कतार र रसियाले मत किनेको भन्दै अवार्ड प्रक्रियालाई रद्द गर्नुपर्ने बताए (ओभन गोवियसन, द गार्जियन)।

२०१८ र २२ को विश्वकप आयोजक राष्ट्र छनोट प्रक्रिया २००९ को जनवरीबाट शुरू गरिएको थियो। त्यसका लागि इच्छुक राष्ट्रलाई निवेदन दिनका लागि २ फेब्रुअरी २००९ सम्म समयसीमा तोकेको थियो (गोभ स्टेभा, फुयचर वर्ल्डकप)। शुरुमा २०१८ का लागि ११ देशले निवेदन हालेका थिए। २०२२ का लागि अस्ट्रेलिया, जापान, कतार, साउथ कोरिया र अमेरिकाले निवेदन दिएका थिए। २ डिसेम्बर २०१० मा ज्युरिचमा बसेको २२ सदस्यीय फिफाको कार्यकारिणी समितिले मतदान प्रक्रियाबाट प्रतियोगिताका लागि कतारलाई आयोजक राष्ट्र छानेको थियो।

मत खरिद गरेको आरोपमा दुई कार्यकारिणी सदस्यलाई निलम्बन गरेको थियो (विल्सन स्टेभा, टेलिग्राफ)। खेलकूद खेलाउने जिम्मा कतारको पक्षमा गएपछि मिडिया विश्लेषक, अमेरिका, अस्ट्रेलिया तथा ब्रिटिस निकायबाट फिफाको व्यापक आलोचना भएको थियो (जेम्स स्टुवर्ड, द गार्जियन, २०१०)। विश्वकप खेलाउने सबैभन्दा सानो देशको रूपमा कतार रहेको छ। सन् २०२२ सम्म यसको जनसंख्या २८ लाख पुग्ने अनुमान गरिएको छ (कतार तथ्याङ्क विभाग, २०१३)।

फुटबल खेलको रंगशालाको न्यूनतम तापक्रम २० डिग्री तापक्रम चाहिन्छ। जुनदेखि सेप्टेम्बर मध्यसम्म कतारको तापक्रम ४५ डिग्रीसम्म रहन्छ। त्यही भएर कतारले चिसो मौसम नोभेम्बरदेखि डिसेम्बरको मध्यसम्म खेल आयोजना गर्ने तयारीमा लागेको हो। कतारले बनाएको रंगशाला गरीब देशलाई दिने जनाएको छ। कतारले शुरुमा १२ वटा रंगशाला बनाउने भनिए पनि ८ वटामा कायम गर्ने जनाएको छ (फाट्टाह जैनाव, २०१३)।

कतारले आयोजक देशको जिम्मेवारी पाएपछि अन्तर्राष्ट्रिय मिडिया र मानव अधिकारवादी समूहहरूले कतारको मानव अधिकार, विशेष गरी कामदारको अवस्था, समलिङ्गीको अधिकार, उच्च तापक्रमको मौसम र आतंकवादलाई आर्थिक र कूटनीतिक रूपमा कतारको सलंगनताको विषयलाई लिएर बढी नै चासो दिएर आफ्ना ध्यानहरू केन्द्रित गर्न थाले (काउफम्यान मिसेल, २०११)। कतारले विश्वकप किनेको आरोपहरू निरन्तर लागि रह्यो (बीबीसी, २०११)।

शृंखलाबद्ध रिपोर्टिङ

२०२२ फिफा विश्वकप आयोजना गर्ने बाजी मारेपछि कतारको निर्माण क्षेत्रको कार्य हवातै बढ्यो। विश्वकप आयोजना गर्ने बाजी जितेपछि दुनियाँको आँखा लाग्नु र चासो बढ्न थाल्यो। सबैभन्दा पहिला अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघ (आईटीयूसी) ले 'कामदारको अधिकार बिना विश्वकप हुँदैन' भन्ने नारा बोकेर कतार भूमिमै च्याली आयोजना भयो (कान्तिपुर प्रवास साप्ताहिक, २०१२)। कतारमा आप्रवासी कामदारका विषयमा कतारबाटै साप्ताहिक रूपमा प्रकाशित नेपाली पत्रिका कान्तिपुर र राजधानीले निरन्तर कलम चलाउँदै आएका थिए। बेला-बेला भारत, पाकिस्तान र फिलिपिन्सले आ-आफ्नो

कामदारले पाएका दुःखका विषयहरू दिँदै आइरहेका थिए । नेपाली मिडियाले २००८ बाटै कतारमा बसेर नै नेपालीको अवस्था चित्रण गर्दै आइरहेको थियो । तर त्यो नेपाली समुदाय र नेपालमा मात्रै सीमित भयो (कतारका लागि नेपाली राजदूत सूर्यनाथ मिश्र २००८-१२) । एसियाली कामदारको पीडा एसियाली मुलुकहरूमा भन्दा बाहिरी दुनियाँमा जान सकिरहेको थिएन । श्रमिकका हितको पक्षमा आवाज उठाउने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन समेत कतार छिर्न सकिरहेको थिएन (साहित्यकार वैद्य शिखर, २०१४) ।

कतारमा नेपालीले भोग्दै आएका समस्याहरू नेपालीका लागि नयाँ विषय थिएनन् । तर, त्यही विषय लन्डनबाट प्रकाशित गार्जियनले विश्वकपसँग जोडेर आधुनिक दासत्व (मोर्डन डे सेल्भरी) लाई आफ्नो ब्यानर समाचारको रूपमा प्रकाशित गर्‍यो (२५ सेप्टेम्बर, २०१३) ।

नेपाली मिडिया र गार्जियनले विशेष रूपमा उठाएको विषय :

- विश्वकपका प्रोजेक्टमा कामदारलाई जबर्जस्ती श्रम गर्न बाध्य बनाइएको छ ।
- कामदारले सम्झौताअनुसार तलब नपाउँदा कम्पनी छाडेर हिँड्न बाध्य छन् ।
- रोजगारदाताले कामदारका राहदानी जबर्जस्ती लिएर राखेका छन् । आईडी कार्ड (कतारमा बस्न अनुमतिपत्र) बनाइदिन इन्कार गर्छन् । उनीहरूलाई गैरकानूनी हैसियतमा बस्न बाध्य पारिएको छ ।
- कामदारलाई कार्यक्षेत्रमा पानी पिउन पनि दिन अस्वीकार गरिएको छ ।
- एक महिनामा ३० नेपाली कामदारको ज्यान गइसकेको छ । हरेक दिनजसो एक नेपालीको ज्यान गइरहेको छ ।

नेपाली मिडिया नेपालमा सीमित थियो । तर, गार्जियनको रिपोर्टिङले पहिलो तरंग युरोपमा ल्यायो । किनकि विश्वभर अधिकारको कुरा सिकाउने ठूला अधिकारवादी र मिडिया, फुटबलका हस्तीहरू त्यहाँ थिए । त्यसपछि कतार हुँदै एसियातिर सल्लिक्यो । त्यसलाई नेपालीसहित एसियाका मिडियाहरूले आफ्ना भाषामा उल्ट्या गरी प्रकाशन/प्रसारण गरे । स्थिति कस्तो भयो भने विश्वभर शक्तिशाली मिडियादेखि साना मिडियाहरूले कतारको विषय प्रकाशन/प्रसारण अनिवार्य गर्नुपर्ने अवस्था आयो (जेम्स, अनुसन्धानदाता एमनेस्टी इन्टरनेसनल) । कतारको विषय विश्वव्यापीकरण बन्थ्यो । कामदारका अन्तर्राष्ट्रिय संस्था आईटीयूसीले विषयलाई थप मलजल गर्दै यही दरमा कामदारको मृत्यु भएमा फुटबल खेलनुअघिसम्म ४ हजार कामदारले ज्यान जाने वक्तव्य निकाल्यो (२६ सेप्टेम्बर, २०१३ आईटीयूसी) । संयुक्त राष्ट्र संघको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) ले कतार जबर्जस्ती श्रम शोषण गर्न कार्यलाई रोक्न असफल भएको बतायो (२७, सेप्टेम्बर २०१३)

कतारमै मुख्य कार्यालय रहेको अलजजीरा टेलिभिजन समेत कामदारको अवस्था खोज्न र पीडितहरू भेटाइदिन कान्तिपुरको दोहा कार्यालयमा आइपुग्यो (कार्की होम, कान्तिपुर) । अलजजीराले सन्तुलित र होसियारीपूर्वक कामदारको अवस्था चित्रण गर्दै समाचार दियो । उसले विशेषगरी नेपालीसहित एसिया

देशबाट आउने कामदारहरू कतारमा आएर आर्थिक फाइदा आर्जन गरी उनीहरूको देश र परिवारलाई मजबुत बनाउन सक्षम भएको प्रति जोड दिएका थिए (२ अक्टोबर, २०१३) ।

विश्व समुदाय कतारप्रति पूरै खिनियो । अमेरिका, बेलायत, चीनदेखि फिफा र व्यवसायिक रूपमा चिनिएका खेलाडीहरूले पनि कतारविरुद्ध वक्तव्य दिनुपर्ने अवस्था सिर्जना भयो । कतार पूरै रक्षात्मक अवस्थामा आयो । नेपालीलाई प्रमुख ताकेर समाचार आएको हुँदा नेपाल मौन हुन पुग्यो । नेपालका अधिकारीहरूले विदेशी मिडियालाई यसबारे औपचारिक धारणा दिएनन् । किनकि नेपालको लागि नयाँ विषय थिएन ।

कतारबाट प्रकाशित स्थानीय पत्रपत्रिकाहरूले कतारले रक्षात्मक अवस्थामा दिएको सरकारी धारणा प्रमुख विषय बन्यो (अक्टोबर १, कान्तिपुर) । कतार सरकारद्वारा आयोजित पत्रकार सम्मेलनमा गार्जियनले भनेको जस्तो कामदारको अवस्था दयनीय नभएको भन्दै नेपाली समुदायको प्रतिनिधित्व गर्दै गैरआवासीय नेपाली संघ, कतारले भन्यो, ‘कतारमा नेपाली कामदारले कुनै समस्या पाएको छैन (१ अक्टोबर, २०१३)’ गार्जियनले एकपछि अर्को तथ्यहरू सार्वजनिक गर्दै गयो । कतिपय तथ्य भने गलत थिए । सडक दुर्घटनामा परेर दाहिने खुट्टामा गम्भीर चोट लागेका धादिङका भुपेन्द्र मल्ल ठकुरी कम्पनीसँग मुद्दा लड्दा क्षतिपूर्ति मुद्दा जिते । अदालतले मल्ललाई एक लाख २२ हजार रियाल क्षतिपूर्ति दिलायो । नेपाली दूतावासले तेस्रो बीमाबाट फेरि अर्को एक लाख २२ हजार रियाल दिलायो । पछि उनी २६ जुलाई २०१३ मा घर फर्के (२७ जुलाई, कान्तिपुर) । उनी विमानस्थलबाट घरसम्म फलो गर्दै गार्जियनले भिडियोसहित रिपोर्टिङ गर्‍यो । त्यसमा उसले केही नपाएको भन्दै कतारको आलोचना मात्रै गरेको एउटा पीडित कामदारको घटना विवरण बनाएको थियो (२, अक्टोबर २०१३) । विश्वकप रंगशाला बनाउन शुरु भएकै थिएन । रंगशाला बनाउने क्रममा कामदारको ज्यान गएको भनेर रिपोर्ट पनि आयो (२६ अक्टोबर, नेपाली दूतावास) उसको केही भ्रम फैलाउने विषय भए पनि कामदारको अवस्था चित्रण बलियो ढंगले उठाएकाले अरू पक्ष गौण बन्यो (१५ अक्टोबर २०१३ सम्पादकीय: गल्फ टाइम्स) । कान्तिपुर र राजधानीको हरेक अंकमा कम्पनीबाट भइरहेको शोषण, बिनातलब पनि काममा जानुपर्ने, घर फर्कन नपाउने, खाना समस्या, दूतावासमा जाँदा कामदारले भोग्नुपर्ने सास्ती, अदालतमा धाइरहनु पर्दाका सास्तीका समाचारहरू प्रकाशन हुन्थे । सुख पाएका कामदारका कथाहरू दुर्लभ भै हुन्थे । जुन त्यहाँको अरू मिडियाको प्राथमिकतामा पर्दैनथ्यो । अर्को महत्त्वपूर्ण पक्ष नेपाली पत्रिकामा पीडक कम्पनी (स्पोन्सर) को नाम पनि उल्लेख हुन्थ्यो । कम्पनीले मुद्दा हालिदिएमा आवासीय संवाददाता जेल जानेदेखि प्रतिष्ठामा आँच पुऱ्याएबापतको क्षतिपूर्तिसम्म दिनुपर्ने हुन्थ्यो । तैपनि जोखिम मोल्दै कामदारलाई दुःख दिने कम्पनीको नाम समाचारमा उल्लेख गरिएको हुन्थ्यो । नेपाली मिडियाले त्यही सेन्सर गराएर प्रकाशन गर्नु कम चुनौती थिएन (पाण्डे इन्द्रदेव, श्रम सहचारी नेपाली दूतावास (२०१२-२०१४) । तर, यी पत्रिकाले दिएको कतारी तथा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा कम प्रभाव पार्ने अवस्था थियो । भरपूर सूचना दिएर बाह्य मिडियाका लागि अनुसन्धान गर्नका लागि दरिलो स्रोत भने बन्यो (पाण्डे बिन्दा, आईएलओ) ।

कतारको विश्वकप नै धरापमा परेपछि कतारले स्वतन्त्र र निष्पक्ष अनुसन्धान गरी प्रतिवेदन तयार गर्न

भन्दै लन्डनमै रहेको अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको “ल फर्म” ‘डीएलए पाइपर’ लाई जिम्मा दियो । उसले तयार पारेको प्रतिवेदनअनुसार आफूहरू अगाडि बढ्ने घोषणा गर्‍यो (७, अक्टोबर, २०१३) । डीएलएलाई कतारको संविधान, कतारले अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा अनुमोदन गरेका कानून, स्रोत देशसँग गरेको दुईपक्षीय सम्झौताहरू, यूएनको विशेष प्रतिनिधिबाट कतारका कामदारका मानव अधिकारबारे तयार प्रतिवेदन, आईएलएको श्रमिक अधिकारका महासन्धि, एमनेस्टी र ह्युमन राइट्स वाचको प्रतिवेदन लगायत विषयमा अध्ययन गरी सुझाव दिने जिम्मेवारी दिइयो ।

कतारबाट प्रकाशित गल्फ टाइम्सले सरकारी धारणालाई प्रमुख स्थान दिइरह्यो । गल्फ टाइम्सले आप्रवासी कामदार समस्या पर्नुको कारण कतार मात्रै होइन पठाउने देशको पनि प्रमुख कमजोरी छ भन्ने दृष्टिकोण राखेर समाचार उत्पादन शुरू गर्ने भनेर विशेष सम्पादकीय नै लेख्यो (१५, अक्टोबर २०१३) । गल्फ टाइम्सले नेपाल, भारत, बंगलादेश, फिलिपिन्स, श्रीलंका र पाकिस्तानमा रिपोर्टिङ गर्न आफ्ना संवाददाताहरूलाई पठायो । ती संवाददाताले बनाएको विशेष रिपोर्टिङ नोभेम्बर महिनाभर निरन्तर दियो । सबै रिपोर्टिङमा एउटै विषय उठाइएको थियो, ‘कतार सरकारको शून्य लागतमा कामदार ल्याउने नीति रहेको छ । भीसा र टिकटको पैसा कामदारले तिर्नु पर्दैन । तर, ती देशका सरकारहरू म्यानपावरलाई अनुगमन गर्न असफल छन् । स्रोत देशमै कामदार ठगिने गरेका छन् । उनीहरू स्वास्थ्य परीक्षण पनि जथाभावी छ । कामदारलाई भुक्त्याएर पठाइरहेका छन् ।’

२०१३ को सेप्टेम्बर २५ देखि निरन्तर विश्वस्तरका मिडियाले कामदारका मानव अधिकारको पक्षमा उठाइरह्यो । स्थानीय पत्रिकाले कतारको बचावट खाडीभन्दा बाहिर जान सकेन । अलजजीराले पनि कतारको पक्षमा कडा रूपमा उभिन सकेन । उसले कतारमा कामदारको अवस्थाबारे केही रिपोर्टहरू प्रसारण गरेर मौन नै बसिदियो । रुचीको विषय अमेरिकामा नेटवर्क रहेको अलजाजीराबाट रिपोर्टरहरू रिपोर्टिङ गर्न कतार आए (कार्की होम, कान्तिपुर) । गार्जियनले अमेरिकी गैरसरकारी संस्था युनाइटेड ह्युमनिटीको सहयोग लिएको थियो । कतारलाई एउटा विशेष प्रोजेक्ट बनाएर ठूला-ठूला रिपोर्टिङ गर्न थाल्यो । यस विषयले उठिरहेको बेला एमनेस्टी इन्टरनेसनलले ‘द डार्क साइड अफ कतार’ भन्दै अर्को सनसनीपूर्ण रिपोर्ट सार्वजनिक गर्‍यो (२३ नोभेम्बर २०१३) ।

उसले पनि मिडियाहरूमा आएजस्तै कामदारको अवस्थाबारे गहिरो रूपमा अध्ययन गरी आधारभूत मानव अधिकार पनि उपयोग गर्न नपाएको भन्दै निकै दयनीय भएको ठहर्याउँदै कतारलाई आफ्नो कानूनमा सुधार गर्न सुझाव दियो (पृष्ठ नम्बर : १२३-१२९) । उसले औल्याएको मूलभूत पक्षहरू :

- स्पेन्सरसीप (कफला) व्यवस्थाको सैद्धान्तिक रूपमा सुधार
- तत्कालै स्पेन्सरसीपबाट कामदारलाई गर्ने शोषणविरुद्ध कदम चाल
- कामदारलाई तुरुन्तै स्वास्थ्य कार्ड पाउने व्यवस्था
- श्रम कानूनमा सुधार

- कामदारको सुरक्षा गर्न श्रम कानूनलाई प्रभावकारी ढंगबाट कार्यान्वयन
- फिफाले भने कतार निकायलाई सार्वजनिक रूपमा सन्देश पठाउँदै निर्माण क्षेत्रमा कार्यरत कामदारको मानव अधिकारलाई सम्मान गर्न लगाउने । जुन विश्वकपसँग जोडिएको प्रोजेक्टमा मात्रै नभई सबै क्षेत्रमा कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने ।

यसलाई सबैले कभर गरेका थियो । गार्जियनलाई एमनेस्टीको रिपोर्टले भन्नु होसला दियो । उसले यो रिपोर्टलाई उच्च प्राथमिकता दियो (२४, नोभेम्बर २०१३) । यो रिपोर्टले कतारलाई फेरि विश्व समुदायमा नङ्ग्यायो । कतारलाई यसको प्रतिरक्षा गर्न ठूलै कूटनीतिक लबिइङ गर्नुपर्‍यो । उसले विषयलाई लुकाउनुको सट्टा कामदारको अवस्था स्वीकार गर्दै आफूहरू थप सुधार गर्न लागेको बतायो (डा. अली अध्यक्ष, कतार मानव अधिकार समिति) । कतारलाई सबैभन्दा पहिलो कामदारको तलब सुरक्षा गरेको प्रत्याभूति गराउनु थियो । त्यसका लागि उसले बैंकबाट प्रत्येक महिना पहिलो हप्ताभित्र कामदारलाई तलब भुक्तानी गर्नुपर्ने र नगरे कम्पनीलाई कालो सूचीमा राख्ने गरी श्रम संशोधन गर्ने निर्णय गर्‍यो (सामाजिक प्रशासन तथा श्रम मन्त्रालय, २०१४) । त्यो नीति लिन लागिएको भन्दै अधिकारवादीहरूले स्वागत गर्दै स्पेन्सरसीप व्यवस्थालाई पनि हटाउनुपर्ने माग राखे । कतारले घरेलु कामदारलाई पनि श्रम कानूनभित्र ल्याउने निर्णय लियो (कान्तिपुर प्रवास साप्ताहिक, २०१४) । घरेलु कामदारलाई श्रम कानूनभित्र ल्याउनु निकै ठूलो प्रगति भन्दै चौतर्फी स्वागत भयो (१८ मे, दोहा न्युज) ।

बहुप्रतीक्षित डीएल पाइपरले १३९ पृष्ठ लामो विस्तृत प्रतिवेदन कतारलाई बुझायो (२५ अप्रिल २०१४) जसमा कतारले अवलम्बन गरेको सबै कानून, नीति, सन्धि-सम्झौताको केसा-केसा केलाई सुझाव दियो । त्यसलाई सबै मिडियाले आ-आफ्नो प्राथमिकता अनुसार समाचार प्रकाशन गरे । स्थानीय पत्रिकाले कतारले चालेका हितको पक्षलाई उठायो (२८ अप्रिल २०१४, पेनेन्सुला) । बाहिरी मिडियाले भने कामदारको अवस्थामा औल्याएको विषयलाई प्राथमिकता दिए (२९ अप्रिल २०१४ बीबीसी) ।

डीएल पाइपरको मूल सुझाव थियो (बुँदा ४०१, पेज १३७) :

‘कतारको कानूनबारे एमनेस्टी, ह्युमन राइट्स वाच, प्रेस र अरू संस्थाहरूले प्रश्न उठाइरहेका छन् । उनीहरूले उठाएको भैं कानूनमा ग्याप छ । कतारको कानून र यसलाई कार्यान्वयन गर्ने पक्षमा ज्ञाप रहेको हामीले पत्ता लगाएको छौं । हामी आप्रवासी कामदारको कल्याण, सुरक्षा र उनीहरूको मानव अधिकारलाई प्रत्याभूति तथा रक्षा गर्न नयाँ कानून बनाउन र त्यसलाई प्रभावकारी ढंगले कार्यान्वयन गर्न संयन्त्र बनाउन सिफारिश गर्छौं ।’

२०१४ को जुन महिनाभरि डीएल पाइपरकै प्रतिवेदन र कतारले त्यसलाई गर्ने कसरी अवलम्बन गर्दछ भनेर समाचार आइरहे । कतारका अधिकारीहरूले आ-आफ्ना धारणा राखे पनि औपचारिक रूपमा केही प्रतिक्रिया आएको थिएन (कार्की, कान्तिपुर)

गार्जियनले फेरि कामदारलाई कार्यक्षेत्रमा गर्ने दुर्व्यवहार, अदालतमा धाउनुपर्ने अवस्था लगायत राखेर अर्को ठूलो विशेष रिपोर्ट प्रकाशन गर्‍यो (२६ जुलाई २०१४) । जुन एक वर्षपछि गरिएको अर्को ठूलो

र गहन रिपोर्ट थियो । यसले कतारलाई थप दवावमा राख्यो । कतारको स्थानीय समुदायमा कफला व्यवस्था सुधारन वा अन्त्य गर्ने विषयमा छलफल, बहस शुरु भयो (गल्फ टाइम्स, २०१४) ।

कतारले आफूले स्पोंसरसीप व्यवस्थामा सुधार गर्न चाहेको भन्दै गृह मन्त्रालयले पहिलो पटक पत्रकार सम्मेलन गरेर आफ्नो धारणा राख्यो । (२५ अगस्ट, २०१४, कान्तिपुर) । पत्रकार सम्मेलनमा कतारले राखेको घोषणा :

- दुईथरी करारपत्र । दुई वर्ष र अनिश्चित । अनिश्चित ५ वर्षको हुनेछ । ५ वर्ष काम गरेपछि एनओसी नचाहिने ।
- करारमा केन्द्रित स्पोंसरसीप । राहदानी कामदार आफैले राख्न पाउने ।

कतारका अमीर शेख तमामले सीएनएनलाई विशेष अन्तर्वार्ता दिँदै आप्रवासी कामदारले कतारको विकासमा योगदान पुऱ्याएकोप्रति आभार व्यक्त गर्दै उनीहरूको सुरक्षा आफ्नो जिम्मेवारी भएको बताए (२४ सेप्टेम्बर, २०१४) ।

आप्रवासी कामदारको विषयमा कतारी प्रमुखको हैसियतमा उनले बाहिरी दुनियाँ समक्ष पहिलो पटक मुख खोलेको थियो । यसले कतारले श्रम कानून र आवासीय कानूनमा परिवर्तन र सुधार दिशाउन्मुख भइरहेको सन्देश आयो ।

कानून परिवर्तन

बैंकबाट कामदारलाई तलब भुक्तानी गर्नुपर्ने नियमलाई २ नोभेम्बर २०१५ बाट लागू गरियो । यो अनुगमन गर्न श्रम, आन्तरिक मन्त्रालय र कतार केन्द्रीय बैंकले समिति बनाए । बैंकबाट तलब नदिने कम्पनीको करोबार नै रोक्का गर्ने श्रम मन्त्रालयले निर्णय लियो । कम्पनीले बैंकमा अनिवार्य कामदारको खाता खोलियो (लेननार्ट, टीएमएफ ग्रुप) । तलब नदिनेलाई ६ हजार रियाल जरिवाना र कम्पनी म्यानेजरलाई जेल सजायको व्यवस्था गर्‍यो । यो व्यवस्थाले कामदारको तलब पाउने व्यवस्थालाई ग्यारेन्टी गरेको छ (डा. मुर्ती, अध्यक्ष एनएचसीएचआर) ।

कतारका अमीर शेख तमिम बिन हमाद अल-थानीले 'आप्रवासी कामदारको प्रस्थान, स्वदेश फिर्ता (एक्जिट परमिट), आवासीय र स्पोंसरसीप (कफला) सम्बन्धी कानून नम्बर २१, २०१५' जारी गरे (२७ अक्टोबर, २०१५) । यो कानूनले 'स्पोंसरसीप सम्बन्धी कानून नम्बर ४, २००९' लाई प्रतिस्थापन गरेको छ । यो कानूनले ६३ वर्षदेखि कतारमा लागू भएको स्पोंसरसीप कानून परिवर्तन भयो । सुधारिएको कानूनलाई कतारले आफ्नो सरकारी संयन्त्रलाई नयाँ कानूनको प्रावधानअनुसार काम गर्न सक्ने क्षमतामा विकास गरी एक वर्षपछि कार्यान्वयनमा ल्याउने घोषणा भयो । यो कानून लागू गर्नु अघि कतारमा रहेका गैरकानूनी हैसियतमा बसेकालाई स्वदेश फिर्तका लागि सेप्टेम्बर १ देखि डिसेम्बर १ सम्म तीनमहिने आममाफी लागू गरियो (२५ अगस्ट, २०१६ कान्तिपुर) ।

बहुप्रतिक्षित स्पोंसर कानूनलाई कतारले १३ डिसेम्बर २०१६ देखि कार्यान्वयनमा ल्याएको घोषणा भयो

(श्रम मन्त्रालय, २०१६) । यस कानूनका प्रमुख विशेषताहरू :

- करारपत्रमा केन्द्रित स्पान्सरसीप
- पाँच वर्षसम्म एउटै कम्पनीमा सेवा दिए एनओसी दिनुपर्ने ।
- करारपत्र सकिएलगत्तै स्वदेश फिर्न पाइने ।
- सक्कली करारपत्र बोकेकालाई मात्रै कतार प्रवेश गर्न दिइने ।
- कम्पनीले कामदारलाई रोक्ने अधिकार कटौती ।
- श्रम विवाद भएमा अस्थायी स्पान्सर पाउने ।
- दोस्रो देशमा भ्रमण गर्न एक्जिट पत्र नचाहिने, कतारलाई छोड्नुपरेमा मात्रै एक्जिट पत्र चाहिने
- राहदानी राख्ने रोजगारदाता कम्पनीलाई १० देखि २५ हजार रियाल जरिवाना
- अनुमति बेगर अर्को कम्पनीमा कामदार पठाए ५० हजार रियाल जरिवाना र तीन वर्ष जेल
- कम्पनीले निष्कासन गरेमा चार वर्ष कतार आउन नपाउने
- श्रम मन्त्रालयबाट रोजगारपत्रमा प्रमाणीकरण गरेपछि मात्रै भीसा जारी

कतारले कानून मात्रै जारी गरेनकि नेपालीलाई लक्षित गरी नेपाली भाषामै त्यसलाई अनुवाद समेत गर्‍यो । आफूहरूले चाहेजस्तो नभएको भन्दै अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियनले पूर्ण नभएको बतायो । यसले कामदारलाई सौदाबाजीको अधिकार, संगठन निर्माण र कामदारको न्यूनतम तलब तोकिनुपर्ने अडान राख्यो (बरो, महासचिव आईटीयूसी) । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले कार्यान्वयन पक्ष हेर्न जरुरी रहेका बतायो । नेपाली कामदारको अवस्थामा भने जति आएको छ, त्यसलाई कार्यान्वयन गर्न सके भने हाम्रो लागि उपलब्धि हो (कार्की, २८ मंसिर २०७३ कान्तिपुर) । यी कानून परिवर्तन हुनुको मिडिया शृंखलाबद्ध रिपोर्टिङको परिणामको रूपमा लिइएको छ । युरोपतिरबाट कतारलाई दबाव पुर्‍याउने काम भने गर्जियनको रिपोर्टिङले गर्‍यो । नेपाली समुदायको लागि नेपाली मिडियाको भूमिका रह्यो । अन्तर्राष्ट्रिय मिडिया (खास गरी युरोप) ले हाल विश्वकप प्रोजेक्टमा काम गर्ने कामदारको आवास, कार्यक्षेत्रको सुरक्षा र स्वास्थ्य र उनीहरूको जीवनयापनमा केन्द्रित रहेर विषय उठान गर्न अभै छोडेको छैन ।

निष्कर्ष/सुझाव

नेपाली सञ्चार माध्यमका लागि स्वदेशमा बस्नेका लागि मात्रै सूचना दिएर हुँदैन । विदेशमा बस्ने नेपाली, जो नेपालबाट प्रत्यक्ष जोडिएको हुन्छ । उनीहरूको सुरक्षाका लागि काम गर्नुपर्दछ र खाडीमा काम गर्ने कामदारको अधिकार दिलाउन केन्द्रित हुनुपर्ने अवस्था बन्यो । खाडीका विषयवस्तुलाई आफ्नो मिडियाले प्राथमिकता नदिए त्यो मिडिया नै पछि पर्ने अवस्था आयो ।

वैदेशिक रोजगारमा नेपालमा शहरिया क्षेत्र मात्रै नभएर ग्रामीण र पिछडिएका भेगका मानिसहरूको बाहुल्य छ । वैदेशिक रोजगारका विविध पाटाहरू छन् । आर्थिक रूपमा ठगी, शारीरिक रूपमा शोषण, मानसिक यातनादेखि मानव बेचबिखनसम्मका डरलाग्दो तस्वीरहरू छन् । पुस्तादेखि कायम नेपालको भौगोलिक सामाजिक संरचनामा आएको परिवर्तनका मुख्य कारक वैदेशिक रोजगार नै हो ।

कतार नेपालीको लागि सहज पहुँच भएको देश हो । कतारलाई नेपाल बाहिरको अर्को नेपाल भनिन थालेको छ । नेपालको वडा, वडाका नागरिक कतारका कुनाकाप्चामा भेटिन्छन् । नेपालमा रोजगारीको अवसर नहुनु र कतारले चाहेजस्तो कामदार नेपाली हुनुले पनि एकअर्काका निम्ति परिपूरक बनेको छ । कतारले दक्षिण एसियामध्ये सबैभन्दा बढी विश्वास पनि नेपालीलाई नै गरेको देखिन्छ । नेपालीबाट कतारको आन्तरिक सुरक्षामा खतरा पैदा नभएको र न्यून ज्यालामा कठिन काममा लगाउन सकिने भएकोले पहिलो रोजाईमा परेको हो । कतारको उच्च तापक्रममा जसरी नेपालीले काम गर्न सक्छन् । त्यो क्षमता अरु देशका नागरिकबाट सम्भव हुन सहज छैन । कामअनुसारको ज्याला नभए पनि बाध्यता पूर्वक दैनिक गुजाराको लागि नेपालीले आफ्नो यौवन कतारमै फालेका छन् । यसलाई कतारले आफ्नो विकासमा लागि भरपुर रूपमा सदुपयोग गरेको छ । नेपालीले कतारको कानूनमा थिचोमिचो र दास सरह काम गर्दै आएका थिए । जुन विश्वकप खेलाउने हैसियत पाएपछि कतार विश्वसामु उदाङ्गियो ।

विश्वका मिडियाले नेपालीलाई केन्द्रित गरेर 'रिपोटिङ' शुरु गर्‍यो । भारत, फिलिपिन्स, बंगलादेश, श्रीलंका र पाकिस्तानका नागरिकहरू पनि उल्लेख काम गर्छन् । तर, अन्तर्राष्ट्रिय मिडियाले ती देशका नागरिक खास रोजाईमा परेनन् । यसका कारणहरू छन्, : नेपाली कामदारले आफ्ना विषयहरू डर नमानी जस्ताको तस्तै भनिदिनु पनि हो । कतारबाट प्रकाशित दुई नेपाली पत्रिका कान्तिपुर र राजधानीले नियमित रूपमा उनीहरूका समस्या उठाउनु र त्यसलाई उनीहरूले सन्दर्भ सामग्रीको रूपमा प्रयोग गर्नु हो । कतारमा सयभन्दा बढी संघसंस्था क्रियाशील हुनुले पनि उनीहरूको कामदारसँग सहज पहुँच भयो । अन्य देशभन्दा नेपालका सरकारी संयन्त्रबाट पनि चाहे जति सूचना सहज पाउँथे । अन्तर्राष्ट्रिय मिडिया नेपाली कामदारको हितको लागि भनेर कतार छिरेको थिएनन् । खासमा यो खेलकूदसँग जोडिएको राजनीति थियो । कतार आफै विश्व समुदायको हीरा भएर चम्किन चाहिरहेको थियो, जुन राजनीतिबाट सम्भव थिएन । त्यसको लागि कतारले खेलकूदलाई छान्यो । कतारले फुटबलसहित अरु खेलहरू पनि कतारमै गर्दै आइरहेको छ । कतार खेलकूदबाटै विश्व समुदायमा आफ्नो बलियो उपस्थिति बनाउन चाहिरहेको थियो । सन् २०३० मा कतारले आफूलाई विश्व समुदायमा कस्तो देखाउने भनेर 'भिजन ३०' अनुसार काम गरिरहेको छ । विश्वकप भिजन ३० को एउटा सिर्षी हो ।

विश्वकपको प्रतिस्पर्धामा वेलायत र अमेरिका जस्तो शक्तिशाली देश पनि उत्रिएका थिए । कतारले विश्वकप पाएको प्रति ती देश खुसी थिएनन् । कतारलाई अरु माध्यमबाट दबाव दिने ठाँउ पनि थिएन । किनकि विश्वमै उत्पादन हुने ग्यासको ठुलो हिस्सा कतारमै थियो । जुन शक्तिशाली देशले कतारबाटै लाग्ने गरेका छन् ।

दबाव दिने पखाईमा बसेका मिडियाका लागि कतार छिर्न विश्वकप माध्यम बनिदियो । ती मिडियाले

उठाएको मूल मुद्दा कफला व्यवस्था (स्पोन्सरसीप सिस्टम) र कामदारले तलब नपाउने अवस्थामा सम्बन्धित थियो । यही खालको डरलाग्दो समस्या साउदी अरब, कुवेत, युएई र मलेसियामा कार्यरत आप्रवासी कामदारले भोगिरहेका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय मिडियाको ती देश अझै रोजाईमा परेका छैनन् । आफ्ना नागरिकको हितको लागि नेपाल वा स्रोत देशका सरकारले दरिलो ढंगले आवाज उठाउन नसकिरहेको बेला अन्तर्राष्ट्रिय मिडियामा छाउँदा कतारले ४० वर्ष पुरानो कानूनलाई परिवर्तन नगरी सुखै पाएन ।

नेपाली मिडिया आफैले यस्ता विषय सशक्त ढंगले उठाए पनि भाषागत समस्याले अपर्याप्त वा कम प्रभाव परेको थियो । नेपाली मिडियाको प्रभाव नेपालमा मात्रै सीमित बन्यो । कतारमा कार्यरत नेपालीलाई सूचना दिएर विषयको जानकारीसम्म गराउन सक्ने अवस्था थियो । एउटा अन्तर्राष्ट्रिय मिडियाले शृंखलाबद्ध रिपोर्टिङ गरेकै कारण कामदारको हित, अधिकार र केही स्वतन्त्रता प्रदान गर्ने गरी कतारले आवासीय कानून, श्रम कानून परिवर्तन गर्न बाध्य भयो । यसका लागि नेपाली मिडिया भने सहयोगीको रूपमा देखियो ।

नेपालीलाई पात्र बनाएर अन्तर्राष्ट्रिय मिडियाले विषय उठाउदा फाइदा नेपालीले मात्रै पाएनन् । कतारमा कार्यरत २२ लाख आप्रवासी कामदारको अधिकारको लागि ढोका खुल्यो । नयाँ कानूनले कामदारले भोग्दै आएका धेरै विषयमाथि सम्बोधन भएको छ । पहिलो कम्पनीमाथि सीमित स्पोन्सरसीप करारपत्रअनुसार लागू भयो । अर्थात् कामदारले सम्झौता गरेर कतार जाने बेला जे लेखिएको छ, त्यो अनुसार कार्यान्वयन हुन्छ । करारपत्रमा लेखिएको काम, तलब, सेवा-सुविधा फरक परेमा कामदारले सम्बन्धित निकायमा तुरुन्तै उजुरी गर्न सक्ने व्यवस्था बन्यो । नेपाल जस्ता मुलुकले आफ्नो कामदारको लागि तोकिएको न्यूनतम तलब कार्यान्वयन हुने अवस्था सिर्जना भयो ।

दोस्रो सबैभन्दा महत्वपूर्ण विषय भनेको 'एक्जिट' पत्र थियो । कम्पनीलाई मात्रै कामदारको एक्जिट पत्र (स्वदेश फिर्न दिने अनुमति) निकाल्ने अधिकार कतार सरकारको आन्तरिक मन्त्रालयबाट पनि दिन मिल्ने बनायो । एउटा कम्पनी छाडेर अर्कोमा जान पाउने 'एनओसी' दिने व्यवस्था लागू भयो । यो व्यवस्थाले अवसर पाएमा अर्को कम्पनीमा क्षमताअनुसार काम गर्न पाउने वातावरण बन्यो । दुईवर्षे करारपत्रमा आएको व्यक्तिले करारपत्र सकिएपछि अर्को कम्पनीमा काम गर्न चाहेमा जान सक्ने बाटो खुल्यो । सीमा नतोकिएको करारपत्र अनुसार पाँचवर्षे कम्पनीमा सेवा दिइसकेपछि कम्पनीले अनिवार्य 'एनओसी' दिनुपर्ने व्यवस्था बन्यो ।

कम्पनीले कामदारको राहदानी राख्न नपाउने व्यवस्था बन्यो । कामदारको इच्छाविपरीत राहदानी राखेमा रोजगारदातामाथि कारवाहीको नियम आयो । कम्पनीले कामदारको तलब पाउने व्यवस्था ग्यारेन्टी गर्न बैंकबाटै तलब दिने गरी कामदारको तलब सुरक्षा व्यवस्था लागू भयो । यसले तलब नदिने कम्पनीलाई जेलसम्मको सजाय दिने व्यवस्था लागू भयो । तलब नदिने कम्पनीलाई बन्द गर्न सक्नेसम्म व्यवस्था लागू भयो ।

यी सबै फुटबलसँग जोडिएको राजनीतिले सम्भव भएको थियो । त्यसको मूल कारण विषयको अन्तर्राष्ट्रियकरण हुनु हो । विश्वव्यापी समाजमा व्यापक रूपले मिडिया भन्ने शक्तिशाली बन्दै गइरहेको छ । मिडिया अवस्थाअनुसार प्रभावकारी र समाजमा यसको प्रभाव रहन्छ । अनिश्चित विषयहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा फैलाउनका लागि मिडियासँग शक्ति छ । मिडियाले सूचना मात्रै दिँदैन । आफ्नो उद्देश्यअनुसार कार्यसूची तय (एजेन्डा सेटिङ) गरी लबिङ पनि गर्छ । सार्वजनिक हितका मामलामा सार्वजनिक चेतना बढाउन समाचार दिई ध्यानाकर्षण गरी कार्यसूची निर्धारण गर्छ । कतारले बाध्य भएर अन्तर्राष्ट्रिय समुदायलाई देखाउनको लागि आफ्ना नागरिकको अधिकार खोसेर भए पनि आप्रवासी र श्रम कानूनलाई परिवर्तन गर्‍यो । मिडियाले पार्ने असरबारे यो प्रकरण भन बलियो र समयसापेक्ष उदाहरण हो ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू :

Blanchard, Christopher (2014). *Qatar: Background and U.S. Relations*. Congressional Research Service. p. 17. "Combined bidding confirmed". FIFA. 20 December 2008. Archived from the original on 22 January 2009. Retrieved 20 December 2008

"Country Narratives". *Human Trafficking Report 2011*. Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons, United States Department of State. June 2011. Retrieved 2012-01-21.

Devereux, Eoin (2007). *Understanding the media*. London, Los Angeles: SAGE. pp. 28–30. ISBN 9781412929912

Dr. Piyasiri. "The Views of the International Labor Organization". Retrieved 7 July 2013

E. Herman, R. Mc Chesney, 1997 *The Global Media: The New Missionaries of Corporate Capitalism*, Cassell, London, United Kingdom .

Fattah, Zainab (22 April 2013). "Qatar Is in Talks to Reduce World Cup Stadiums, BofA Says". Bloomberg. Retrieved 25 May 2013.

"FIFA Executive Committee confirms November/December event period for Qatar 2022". FIFA.com. 19 March 2015

"Fifa report 'erroneous', says lawyer who investigated corruption claims". *BBC Sport*. British Broadcasting Corporation. 13 November 2014. Retrieved 24 February 2015.

Figenschou, Tine Ustad (2013). *Al Jazeera and the Global Media Landscape: The South is Talking Back*. Routledge. p. 38. ISBN 978-0415814430

Flew, T. (2007). *Understanding Global Media*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

Frederick, Howard H. (1993-01-01). *Global communication and international relations*. ISBN 9780534193447

Goff, Steve (16 January 2009). "Future World Cups". *The Washington Post*. Retrieved 16 January 2009.

<http://www.intechopen.com/books/the-systemic-dimension-of-globalization/explaining-global-media-a-discourse-approach>

https://en.wikipedia.org/wiki/Study_of_global_communication#cite_note-1.

http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/56/80/39/fr2014weben_neutral.pdf

<http://www.businessinsider.com/fifa-brazil-world-cup-revenue-2015-3>

<http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/crisis/lang--en/index.htm>

http://cscs.scu.edu/trends/v22/v22_4.pdf

<http://www.imd.inder.cu/adjuntos/article/557/Sport%20and%20the%20Media%20Managing%20The%20Nexus.pdf>

http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm
<https://www.hrw.org/report/2012/06/12/building-better-world-cup/protecting-migrant-workers-qatar-ahead-fifa-2022>
<https://www.hrw.org/news/2012/06/12/qatar-migrant-construction-workers-face-abuse>
<https://www.hrw.org/world-report/2017/country-chapters/qatar>
http://www.academia.edu/556090/The_Geopolitics_of_the_News_The_Case_of_the_Al_Jazeera_Network
<http://www.nhrc-qa.org/en/nhrc.aspx?page=48>
http://www.menafn.com/qn_news_story_s.asp?StoryId=1093382818
<https://www.theguardian.com/global-development/2013/sep/26/qatar-migrant-labour-abuse>
<https://www.theguardian.com/world/2013/oct/01/qatar-world-cup-2022-nepalese-die-building-sites>
<https://www.theguardian.com/world/2013/oct/02/qatar-migrant-worker-story>
<https://www.theguardian.com/world/2013/sep/27/qatar-failing-forced-labour-un>
<https://www.theguardian.com/global-development/2016/mar/31/migrant-workers-suffer-appalling-treatment-in-qatar-world-cup-stadiums-says-amnesty>
<http://www.engineersagainstopoverty.org/documentdownload.axd?documentresourceid=58>
<https://www.youtube.com/watch?v=IB0utUsZgjM>
<https://www.amnestyusa.org/sites/default/files/mde220102013eng.pdf>
<https://www.migrant-rights.org/2014/05/dla-piper-report-calls-on-an-end-to-kafala-system-and-study-into-migrant-cardiac-deaths/>
<https://www.hrw.org/news/2014/05/14/qatar-report-migrant-workers-criticizes-treatment-workers>
<https://www.theguardian.com/global-development/2014/jul/28/-sp-qatar-migrants-tower-football-world-cup>
<https://dohanews.co/qatars-emir-approved-changes-countrys-labor-law/>
<http://www.theguardian.com/global-development/2014/jul/28/-sp-qatar-migrants-tower-football-world-cup>
<http://www.theguardian.com/global-development/series/modern-day-slavery-in-focus+world/qatar>
<http://www.theguardian.com/global-development/2013/sep/25/qatar-nepalese-workers-poverty-camps>
<http://www.theguardian.com/global-development/2014/apr/23/foreign-domestic-workers-qatar-abuse>
<http://www.theguardian.com/global-development/2014/jul/29/qatar-world-cup-stadium-workers-earn-45p-hour>
<http://dohanews.co/european-delegation-told-deep-revision-kafala-coming-qatar/>
<http://dohanews.co/amnesty-urges-qatar-make-bold-reforms-tackle-domestic-worker-abuse/>
<http://kantipur.ekantipur.com/news/2014-05-16/389243.html>
file:///C:/Users/Appeal/Downloads/Qatar%20WPS_OCT2015%20final.pdf
<http://kantipur.ekantipur.com/news/2016-12-13/20161213105323.html>
<https://dohanews.co/qatars-emir-approves-kafala-reforms-changes-more-than-one-year-away/>
<http://kantipur.ekantipur.com/news/2016-08-25/20160825083810.html>
 "IREX Report 2008" (PDF). irex.org. Retrieved 20 January 2015.
 J. B. Thompson, 1995 *The Media and Modernity*, Polity Press, Cambridge, United Kingdom.
 James, Stuart (2 December 2010). "World Cup 2022: 'Political craziness' favours Qatar's winning bid". *The Guardian*. London. Retrieved 3 December 2010
 Kaufman, Michelle. "Tiny Qatar beats out America for World Cup – Total Soccer | Fútbol Total". *Miami Herald*. Retrieved 2 December 2011.
 Lois Ross, *Migrant Workers in Canada: a review of the Canadian seasonal agricultural workers program*, (The North-South Institute, 2006)
 "Mainstreaming of Migration in Development Policy and Integrating Migration in the Post-2015 UN

- Development Agenda" (PDF). www.ilo.org.
- Monroe, E. Price (2003). "Global Media, Historic Development of". *Encyclopedia of International Media and Communications, Volume 2*.
- Mowlana, Hamid (1996-02-05). *Global Communication in Transition: The End of Diversity?*. SAGE Publications, Inc
- M. Castells, 1996 *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture* Vol. I, Blackwell, Cambridge, MA; Oxford, United Kingdom
- "New cybercrime law could have serious consequences for press freedom in Qatar". cpj.org. 27 September 2014. Retrieved 19 January 2015.
- Owen Gibson (7 June 2015). "Russia and Qatar may lose World Cups if evidence of bribery is found". *The Guardian*.
- "Population structure". Qatar Statistics Authority. 31 January 201
- Qatar Country Study Guide Volume 1 Strategic Information and Developments*. Int'l Business Publications, USA. 2012. p. 196. ISBN 978-0739762141.
- "Information and Media". qatarembassy.net. Retrieved 19 January 2015.
- Qatar Mineral & Mining Sector Investment and Business Guide*. Intl Business Pubns USA. 2009. p. 246. ISBN 978-1438739854
- "Qatar: National Human Rights Committee report". *Qatar National Human Rights Committee. 2006-05-03*. Retrieved 2008-03-25.. According to the source at zawya.com, the web link "...is the unofficial translation by The Peninsula team of the 57-page Arabic text of the report released by the National Human Rights Committee yesterday."
- "Qatar: New Cyber Crime Law poses real threat to Freedom of Expression". gc4hr.org. 17 September 2014. Retrieved 19 January 2015
- "Qatar 2022 World Cup workers 'treated like cattle', Amnesty report finds". 17 November 2013. Retrieved 7 January 2014
- "Revealed: Qatar's World Cup 'slaves', Exclusive: Abuse and exploitation of migrant workers preparing emirate for 2022". 25 September 2013. Retrieved 7 January 2013
- Rugh, William A. (2004). *Arab Mass Media: Newspapers, Radio, and Television in Arab Politics* (1st ed.). Praeger. pp. 61, 72. ISBN 978-0275982126.
- S. Hjarvard, 2001 *News Media and the Globalization of the Public Sphere*, In S. Hjarvard (ed.), *News in a Globalized Society, 1739*, Nordicom, Gothenburg, Sweden.
- Tehrani, Majid. "Global Communication and international relations: changing paradigms and policies". *The International Journal of Peace Studies*.
- . "The demographic Profile of Qatar" (PDF). United Nations. 2011.
- "The Office of the Attorney General of Switzerland seizes documents at FIFA". *The Federal Council*. The Swiss Government. 27 May 2015. Retrieved 27 May 2015
- The Report: Qatar 2009*. Oxford Business Group. 2009. p. 200. ISBN 978-1902339252.
- The Report: Qatar 2010*. Oxford Business Group. 2010. p. 237.
- "UNESCO • General Conference; 34th; Medium-term Strategy, 2008–2013; 2007" (PDF). Retrieved 8 August 2011.
- Unions: Foreign workers often underpaid, overworked yle 4.2.2013
- "Valcke denies 2022 'bought' claim". BBC News. 30 May 2011.
- Wilson, Steve (18 November 2010). "World Cup 2018: meet Amos Adamu and Reynald Temarii, the Fifa pair suspended over corruption". *The Telegraph*. London. Retrieved 20 March 2014.
- "2014 FIFA World Cup™ reached 3.2 billion viewers, one billion watched final". *FIFA.com*. 16 December 2015.

वैदेशिक रोजगारको लैगिङ्ग पक्ष

शरु जोशी

सारांश

आगामी जनगणना २०७८ मा हुँदैछ । मुलुकमा संघीयतापछि परिवर्तन भएका, घटेका वा अतिरिक्त लैङ्गिक समावेश भएका क्षेत्रहरु जोडेर बनेका नेपालका ७५३ गाउँपालिका तथा नगरपालिकाहरुमा कति महिला श्रम आप्रवासनमा छन् देखिनेछ । महिला श्रमिकको हकमा अनौपचारिक महिला समेतको तथ्याङ्क सकलन गरिने हुनाले संघीयतापछिको श्रम आप्रवासनको कार्यमा लैगिङ्गपक्ष संवोधन गर्न आगामी जनगणनाले वेसलाइन प्रदान गर्नेछ । श्रम आप्रवासनका बहसमा विसर्न नहुने तथ्य २०१०/२०११ को नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण हो, जसमा विप्रेषणको ११ प्रतिशत योगदान महिला कामदारको रहेको छ । वैदेशिक रोजगार नीतिका ७ उद्देश्यहरु मध्ये एक श्रम बजारमा महिला कामदारहरुका सरोकारलाई संवोधन गर्दै समग्र आप्रवासन चक्रमा उनीहरुको अधिकार सुनिश्चित गर्ने रहेको छ । यस नीतिमा महिला श्रमिकका सवाल संवोधन गर्न फरक लक्ष्यसहित अन्य लक्ष्यहरूसँग मूलप्रवाहीकरण समेत बलियो रुपमा हुन सकेको छ । नेपाल नीति बनाउन अग्र पंक्तिमै छ, तर कार्यान्वयनमा समस्या मात्र होइन घनिभूत कमी कमजोरी छ । राष्ट्रिय मात्र होइन, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय बहसमा समेत महिलाका विषय केन्द्रबिन्दुमा देखिँदैन । लैङ्गिक सवाललाई अत्यन्त महत्व दिएको भन्दै छेउ कुनामा जोडने वा तान्ने काम गरिन्छ । यसै बीच मानव अधिकार आयोगले सन् २०१९ मा अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन गरेर मन्त्रालयहरु बाहेक अलग संयन्त्रको खबरदारी गर्ने संयन्त्र बनाएको छ । यसमा सामूहिक बहस प्रारम्भ गरेर नीति, ऐन, कार्ययोजना बनाउँदै जाने, तर कार्यान्वयन नगर्ने परिस्थितिको अन्त्य गर्नुपर्दछ । नत्र श्रम आप्रवासमा भएका महिला, बालबालिका तथा घरमा भएका परिवारका लैङ्गिक पक्ष ओभरलेको ओभरलेमै रहने छन् ।

पृष्ठभूमि

वैदेशिक रोजगारीमा जाने कूल नेपाली श्रमिकहरुको विगत १० वर्षको तथ्याङ्क अध्ययन गर्दा पुरुषको संख्या ९५.६२ प्रतिशत र महिलाको ४.३८ प्रतिशत^१ रहेको पाइन्छ । आ.ब. २०७३/०७४ को तथ्याङ्कमा ५.२६ प्रतिशत महिला र ९४.७४ प्रतिशत पुरुष श्रम आप्रवासनमा रहेको पाइन्छ^२ । वैदेशिक रोजगारमा

^१ नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन २०२०, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय ।

^२ नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन २०१५-२०१६, २०१६-२०१७, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

जाने महिलाको संख्या क्रमशः वृद्धि हुँदै गइरहेको पाइन्छ। आ.व. २०६५/०६६ मा वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला कामदारको संख्या ८,५९४ (३.९० प्रतिशत) रहेको थियो भने आ.वा. २०७३/०७४ सम्म आइपुग्दा यो संख्या २०,१८९ (५.२६ प्रतिशत) मा पुगेको देखिन्छ। २०५८ को जनगणनामा करीब ८३००० महिला देश बाहिर छन भन्ने तथ्याङ्क आयो^३ जसलाई आधार मानेर महिला श्रमिकका हक अधिकारका वकालत शुरु भएका थिए। २०६८ को जनगणनामा भने यस विषयको महत्वलाई बुझेर वैदेशिक रोजगार बारे एक थप प्रश्न राखियो। यस बमोजिम ७.३ प्रतिशत नेपाली मुलुकबाहिर रहेको तथ्याङ्क बाहिर आयो जस्मा १२.४ प्रतिशत^४ महिला श्रमिक थिए।

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको २०२० को प्रतिवेदन बमोजिम प्रदेश नं. १ बाट २४.४ प्रतिशत, प्रदेश नं. २ बाट २४.२ प्रतिशत, प्रदेश नं. ३ बाट १५ प्रतिशत, प्रदेश नं. ४ बाट १३.८ प्रतिशत, प्रदेश नं. ५ बाट १६.८ प्रतिशत, प्रदेश नं. ६ बाट ३.२ प्रतिशत र प्रदेश नं. ७ बाट २.६ प्रतिशत नेपाली श्रम स्वीकृति लिएर विदेश काम गर्न गएको पाइन्छ। श्रम आप्रवासनमा पुरुषको तुलनामा महिलाको सहभागिता अत्यन्तै कम हुनाले नेपालमा हुने श्रम आप्रवासनलाई पुरुषको दृष्टिकोणले हेर्ने प्रवृत्ति छ। या त महिला भन्नासाथ घरेलु श्रमिककै सेरोफेरोमा सोच्ने चलन छ। श्रम आप्रवासनको लैगिङ्ग अनुपात हेर्दा करीब ५ प्रतिशत देखिन्छ। सन २०१८-२०१९ मा नेपाल सरकारले श्रम आप्रवासनलाई पारदर्शी बनाउन लिएको कदमले पुरुष श्रमिकको पनि सख्या घटेको छ, जसले गर्दा लैगिङ्ग अनुपात यस वर्ष भने बढेर ८.५ प्रतिशत पुगेको छ। करीब २१ वर्षदेखि महिला श्रमिकमा घरेलु काममा लाग्दै आएको प्रतिवन्धका कारण महिला श्रमिकका कुरा गर्दा कल्याणकारी सोचले प्राथमिकता पाएको देखिन्छ, मानौं महिला श्रमिक भनेको घरेलु श्रमिकमात्रै हो।

२०१७-२०१८ मा औपचारिक तवरबाट जाने नेपाली महिला श्रमिकले रोजेको मुलुकमा यु.ए.इ २९.३ प्रतिशत, कतार १७.२ प्रतिशत, मलेसिया १३.५ प्रतिशत, कुवेत ७.३ प्रतिशत, जोर्डन ६.७ प्रतिशत, साइप्रस ६.३ प्रतिशत, मालदिभ्स २.५ प्रतिशत, टर्की २.१ प्रतिशत, पोल्याण्ड १.९ प्रतिशत र अन्य ८.६ प्रतिशत थियो। जहाँ कूल महिला श्रमिकमध्ये ७४ प्रतिशत महिला काम गर्छन्। यसमा भारतमा काम गर्ने महिला श्रमिकको तथ्याङ्क छैन र स्वीकृति नलिई जानेको संख्या त हुने नै भएन।

२०१८-२०१९ मा औपचारिक तवरबाट जाने नेपाली महिला श्रमिकले रोजेको मुलुकमा यु.ए.इ ३५.६ प्रतिशत, कतार १८.० प्रतिशत, साउदी अरेबिया ७.७ प्रतिशत, कुवेत ७.७ प्रतिशत, साइप्रस ७.५ प्रतिशत, जोर्डन ६.७ प्रतिशत, माल्टा ३.२ प्रतिशत, मालदिभ्स २.४ प्रतिशत, टर्की २.१ प्रतिशत, बहराइन २.१ प्रतिशत र अन्य ७.० प्रतिशत छ। यो संख्या कूल महिला श्रमिक मध्ये ७७ प्रतिशत हो। यी देशहरुमा महिलाको श्रमिकको सहभागीता हेर्दा पुरुषको भन्दा महिला श्रम गर्न जाने मुलुकमा विविधता छ। तर अनौपचारिक समेत महिला श्रमिकको सन्दर्भमा खाडी मुलुक प्रमुख गन्तव्य मुलुकका रुपमा

^३ राष्ट्रिय जनगणना २०५८, केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग

^४ केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, पपुलेशन मोनोग्राफ भोलुम १, २०१४

रहेको थियो र अभै पनि रहेको हुनसक्दछ । नेपाल सरकारले महिलाको सुरक्षाका लागि करीब २१ वर्ष अघि लगाएको प्रतिबन्ध, तथा नियमन गर्न ल्याएका नीतिगत व्यवस्थाका कारण अभै ठूलो संख्यामा महिला अनौपचारिक बाटो भएर गएका छन् । यस तथ्यको पुष्टि गर्ने तथ्याङ्क हेर्दा सन् २०१०/२०११ को नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षणमा विप्रेषणको ११ प्रतिशत योगदान महिला कामदारले गरेको तथ्य उल्लेख छ ।^५

महिला श्रमिक कुन जिल्ला र प्रदेशबाट जान्छन् भन्ने ट्रेण्ड हेर्दा प्रमुख १० जिल्लाहरुमा क्रमशः भापा, सिन्धुपाल्चोक, मकवानपुर, मोरङ्ग, काठमाडौं, काभ्रेपलान्चोक, इलाम, नुवाकोट, सुनसरी र चितवन रहेका छन् । प्रदेशमा हेर्दा १ र बागमती बाट बढी महिला श्रमिक गएको पाइन्छ । महिलाको श्रम आप्रवासनका सन्दर्भमा अक्सर नकारात्मक सामाजिक दृष्टिकोण पाइन्छ । महिला कामदारहरुको हकमा यौनजन्य दुर्व्यवहार, शारीरिक हिंसा, आर्थिक शोषण, घरेलु कामदारको रूपमा जाने महिलाहरुलाई प्राप्त हुनुपर्ने न्यूनतम कानूनी संरक्षण प्राप्त हुन नसक्नु र महिला रोजगारीलाई हेर्ने नकारात्मक सामाजिक दृष्टिकोण मुख्य समस्या हुन् । आवश्यक सीप एवं भरपर्दो सूचनाको अभाव तथा खुल्ला सिमानाका कारण महिलाहरु अक्सर अनौपचारिक मार्गबाट विशेषगरी घरेलु कामदारका रूपमा विदेश जाने हुँदा उनीहरु जोखिमयुक्त काममा छन् । यसैगरी मुख्य गन्तव्य मुलुकहरुले घरेलु कामदारलाई श्रम कानूनको दायरामा नल्याउँदा कानूनी संरक्षण पाउनमा कठिनाई भएको छ । कतिपय हङ्कङ्ग, लेबनान जस्ता मुलुकले अभै नेपाली श्रमिकलाई प्रतिबन्ध लगाएको छ, मुख्य गन्तव्य मुलुकहरुमा पर्याप्त सुरक्षित गृह स्थापना गर्न नसक्नु र भएका सुरक्षित गृहबाट समेत महिला कामदारहरुलाई अपेक्षित सेवा र सुरक्षा प्रदान हुन नसकेको कुरा यथार्थ हो । यसपरिवेशमा महिला श्रमिकको आधारभूत मानव अधिकारको संरक्षण सधैं नै चुनौती बनेको छ । पछिल्लो समयमा अन्य समस्याहरु खासगरी पारिवारिक विखण्डन अत्याधिक चर्चामा आयो । यो स्वभाविक कि अस्वाभाविक रूपमा आएको भनी सबै चिन्तित भए । न्यायिक समितिमा पारपाचुकेका मुद्दा अति बढेको समाचार सञ्चार माध्यममा हवातै बढेको थियो । तर, यो पनि सत्य हो कि बाबु र आमाको श्रम आप्रवासनले बालबच्चाले अभिभावकबाट पाउने स्याहार सुशारमा हास आएको छ । आमा बाबु जस्तो बालबालिकाप्रति जिम्मेवारी अन्य पारिवारिक सदस्य को हुने संभावना अत्यन्त कम हुन्छ । दोस्रो कुरो, आर्थिक सक्षमता, स्नेह, माया र स्याहार सुसारको विकल्प हुन पनि सक्दैन । अधिकांश अभिभावक पुरुष हुन्छन् । सन् २०१५ मा गरिएको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको अध्ययनब(मोजिम बालबालिकाको अध्ययनका लागि लिइएको ऋणले अभिभावकमा मानसिक तनाव ल्याउने र थप गरीबी लगायत कैयौ चुनौती सामना गर्नुपरेको छ । अर्थात ऋणको भारमा वैदेशिक रोजगारमा आफ्ना बालबालिकाको पालनपोषण गर्नमा अभिभावकहरु सक्षम हुँदोरहेछन् भन्ने सबैमा लागू नहुँदो रहेछ । सगंसगै, घरमा आश्रित ज्येष्ठ सदस्यको अलपत्र परेको प्रसंगहरु हरेक नगरपालिका, गाउँपालिकामा आउन थालेका छन् । हेरचाहजन्य सेवामा नेपालमा केयर डेफिसीट देखिन्छ । विशेषगरी बालबालिका तथा ज्येष्ठ नागरिकका आवश्यकताअनुरूपको संस्थागत हेरचाहजन्य सेवाहरु उपलब्ध पनि छैनन् ।

⁵ [http://cbs.gov.np/image/data/Surveys/Nepal%20Living%20Standard%20Survey%202010_11 English/Statistical_Report_Vol2.pdf](http://cbs.gov.np/image/data/Surveys/Nepal%20Living%20Standard%20Survey%202010_11%20English/Statistical_Report_Vol2.pdf)

व्यवसायिक हेरचाहजन्य सेवा उपलब्ध नहुँदा वा महङ्गो हुँदा, त्यो अभावको पूर्ति अन्य आफन्त महिला र बालिकाहरुबाट गरिन्छ। हाल विश्वमा ६५ करोड बालबिवाह हुने तथ्यबाहिर आएको छ।^६ नेपालमा १५ वर्ष मुनिका १० र १८ वर्ष मुनिका ३७ प्रतिशत बालिकाको बिवाह हुने गरेको छ।^७ बाबु आमाको आप्रवासनले कतै बाल बिवाह वा कम उमेरमा हुने बिवाहको सम्बन्ध त छैन भन्ने समेत हेर्ने बेला भएको छ। श्रम आप्रवासनमा हिजोका समयमा रहेका मुद्दासहित विश्वव्यापीकरणले थप अवसर र चुनौती ल्याउँदै गरेको तथ्य हामी सामु छ।

नीतिगत व्यवस्था

श्रम आप्रवासनमा नीतिगत व्यवस्था हेर्दा नेपालको संविधानको धारा ३३ ले रोजगारलाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरेको छ र प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक समेत प्रदान गरेको छ।^८ थसैगरी राज्यका नीतिहरुअन्तर्गत धारा ५१ मा श्रम र रोजगारसम्बन्धी नीतिमा समेत वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने तथा वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति अवलम्बन गरिने उल्लेख रहेको छ।^९ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा लैङ्गिक समानताका लागि सकारात्मक व्यवस्था गरिने उल्लेख छ। धारा ८ ले लिङ्गका आधारमा बिभेद नगरिने उल्लेख छ। तर, कार्यान्वयनमा धेरै ठूलो कमी कमजोरी छ।

वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित बनाउन आवश्यक पर्ने कानूनी, संरचनागत तथा कार्य प्राथमिकतालाई निर्देशित गर्न नेपाल सरकारले वि.सं. २०६८ मा वैदेशिक रोजगार नीति ल्याएको थियो।^{१०} वैदेशिक रोजगार नीतिलाई कार्यान्वयन गर्न ४ वर्ष अथक मिहेनत गरेर सुरक्षित वैदेशिक रोजगारीका लागि राष्ट्रिय रणनीतिक कार्ययोजना, २०७२ समेत तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो।^{११} वैदेशिक रोजगार नीतिका ७ उद्देश्यमध्ये एक श्रम बजारमा महिला कामदारहरुका सरोकारलाई संवोधन गर्दै समग्र आप्रवासन चक्रमा उनीहरुको अधिकार सुनिश्चित गर्ने रहेको छ। यस नीतिमा महिला श्रमिकका प्रश्न संवोधन गर्न फरक लक्ष्य सहित अन्य लक्ष्यहरूसँग मूलप्रवाहीकरण समेत बलियो रूपमा हुन सकेको छ। यस नीति कार्यान्वयन गर्न सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि राष्ट्रिय रणनीतिक कार्ययोजना, २०७२ तयार पारिएको थियो। महिला श्रमिकका सन्दर्भमा लक्ष्य ४.१ मा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानून, नीति, कार्यक्रम र आयोजनाहरु लैङ्गिक दृष्टिले विश्लेषण गरी महिलाहरुका सुरक्षा लगायतका महत्वपूर्ण

^६ Progress of the Worlds's Women 2019-2020, UN Women

^७ Demographic Health Survey 2018 Nepal, Ministry of Health

^८ नेपालको संविधान २०७२ धारा ३३ तथा ५१

^९ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

^{१०} वैदेशिक रोजगार नीति २०६८, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय

^{११} सुरक्षित वैदेशिक रोजगारीकालागि राष्ट्रिय रणनीतिक कार्ययोजना, २०७२

आवश्यकताहरू सम्बोधन हुने गरी कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिनेछ भन्ने उल्लेख छ । यद्यपि यसतर्फ के कस्ता पहल भए समीक्षा आवश्यक छ । यसमा महिला श्रमिकका विषयमा अझै बिभेदपूर्ण व्यवहार जारी छ । करीब २१ वर्षअघि लगाइएको प्रतिबन्धले कति महिला सुरक्षित भए वा असुरक्षित भए, लुकेर जान बाध्य भए, यसले अमर्यादित तवरले काम गर्न बाध्य भए, शोषणमा परे, जोखिममा परे भन्ने बारे समीक्षा भएकै छैन । वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला श्रमिकमाथि पटक-पटक लागेको प्रतिबन्धका कारण कति महिला घर फर्कन नसकेर परिवारबाट अलग बस्न बाध्य छन् । श्रीमानले श्रीमती गुमाए वा बहुविवाह गर्न बाध्य भए, कति आमा बिना बाँच्न बाध्य बालबालिकाको बालापन हरायो, कति बालश्रममा पसे, बालविवाहमा फसे, अपराधमा फसे, त्यसको क्षतिपूर्ति कसले तिर्ने नेपाल सरकारले समष्टिगत विश्लेषण गरेकै छैन । लक्ष्य ४.२ मा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने महिलाहरूको लागि श्रम बजारका माग तथा तुलनात्मक लाभका क्षेत्रहरू पहिचान गरी अवसरहरूमा विविधिकरण तथा तदनुरूप सीपमूलक तालिम तथा प्रशिक्षण दिइनेछ । यस लक्ष्यमा केही प्रगति देखिन्छ । लक्ष्य ४.३ मा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने महिलाहरूलाई लक्षित गरी रोजगार पूर्व चरणमा सघनरूपमा सूचनाहरू प्रवाहित गरी उनीहरूलाई सूचनायुक्त छनौटको अवसर सिर्जना गरिनेछ भन्ने रहेको छ । २०७२ को नयाँ संविधानमा सूचनाको हक स्थापित भएको छ ।¹² सूचनामा पारदर्शी हुने वा सूचना माग्ने संस्कार स्थापित गर्न सके धेरै बेथितिहरू कम गर्न सकिन्थ्यो । आज स्थानीय सरकारमा श्रम आप्रवासनको समग्र सूचना एक ठाउँमा राख्न सकिएको छैन वा के के सूचना राख्नु पर्दछ भन्ने जानकारी पनि नहुन सक्दछ । लक्ष्य ४.४ मा श्रम आप्रवासनको प्रक्रियामा महिलाहरू विरुद्ध हुनसक्ने विभेद तथा हिंसालाई अन्त्य गरी उनीहरूको हक अधिकार सुनिश्चित गर्न कानूनी तथा संस्थागत उपायहरू अवलम्बन गरिनेछ भन्ने उल्लेख छ । कार्यक्रमको हकमा राजदूतहरू, महावाणिज्यदूत र श्रम सहचारीहरू र महिला अधिकृतहरूलाई महिला कामदारको हक, अधिकार र मुद्दा लगायत वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी अभिमुखिकरण तालिम दिने राखिएको छ । यी कुरामा क्रमिक र संस्थागत विकास भएको देखिदैन । लक्ष्य ४.५ मा द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय श्रम सम्झौताहरूमा महिलाको सुरक्षाका लागि विशेष प्रावधानहरू समावेश गरिनेछ भन्ने उल्लेख छ । यस नीति आए पछि नेपालले जापान, मरीसस, मलेशीया, इजरायल, जोर्डन, बहराइन, युएइ, दक्षिण कोरीया, कतार गरी ९ मुलुकसँग द्विपक्षीय सम्झौता गरेको छ । नेपालको द्विपक्षीय सम्झौता र सम्झौता मध्य इजरायल र जोर्डनसँग भएको नेपालको सम्झौताले मात्र गन तब्य मुलुकमा हुन सक्ने बेचबिखन र बाधा श्रमबाट संरक्षण र महिला कामदारका विशिष्ट अवस्थाहरू बारे संवोधन गरेको छ । अन्य सम्झौताहरूमा महिला कामदारका सरोकारहरूलाई छुटेका छन् । दक्षिण कोरियासँगको सम्झौतामा कामदार फर्कि आएपछिको पुर्नएकिकरण बारे व्यवस्था उल्लेख छ । नेपाल सरकारले स्वयं पनि नमूना पुर्नएकिकरण कार्यक्रम संचालन गरेको थियो तर, यसलाई संस्थागत गर्न सकेको छैन । यस्ता पुर्नएकिकरण कार्यक्रमको अभावमा बिकल्प नदेखेर फर्केका महिला पुन वैदेशिक

¹² नेपालको संविधान, धारा २७

रोजगारमा फर्कने प्रवृत्ति कायम छ । कतिपय सम्झौताहरूमा महिला कामदारहरूको फरक फरक उमेर जस्तो इजरायलमा २५ वर्ष, जोर्डनमा २४ वर्ष प्रयोग रहेको पाइन्छ ।

यस कार्ययोजनामा महिला श्रमिकका बारेमा कतिपय राम्रा प्रावधान पनि छन् । उदाहरणका लागि वैदेशिक रोजगारको आर्थिक तथा सामाजिक लागत र जोखिम बारे महिला, बालबालिका र ज्येष्ठ नागरिकहरूमाथि पर्ने सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी जोखिम न्यूनीकरणसम्बन्धी अध्ययन गरी योगदानसहितको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम संचालन गर्ने रहेको थियो । यस गंभीर विषयमा सहमति त देखिन्छ । तर, यो अगाडि बढ्न सकेन, जबकि घर भित्र योगदान गरेको घरायसी कामको मूल्याङ्कन हुन पर्दछ भन्ने कुरा दीगो विकासः लक्ष्य ५ मा प्रतिविम्बित भएको छ । यस लक्ष्यमा हाल काम गरि रहेको समय १४ घण्टाबाट घटाएर सन् २०३० सम्म ६ घण्टा पुर्याउने भन्ने छ ।¹³ तर यो घरायसी काममा पुरुषको साभेदारी नगरी कसरी महिलाको कार्य घटाउन सकिन्छ भन्ने विषयमा मौन छ । समस्या नै यथास्थिति सहितको समानता र विकासको परिकल्पना गर्नु हो । राष्ट्रिय कार्ययोजनामा अर्को दिगो हुन सक्ने कार्यक्रम वैदेशिक रोजगारबाट फर्केर आएका कम्तीमा २०० महिला कामदारहरूलाई प्रत्येक वर्ष प्रशिक्षक प्रशिक्षण तालिम दिने भन्ने छ । अर्को कार्यक्रममा घरेलु कामदार/ केयर गिभरको तालिम पाठ्यक्रमलाई प्रत्येक ३-३ वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने र तालिम पुस्तिका तथा तालिम सामग्रीहरूको आवश्यकताबमोजिम परिमार्जन गर्ने भन्ने छ । यसमा ३५ दिने पाठ्यक्रम त बनेको छ, तर घरेलु काममा प्रतिबन्ध कायमै भएकाले यसको प्रभावकारीतामा प्रश्न उठेको छ । कार्ययोजनाको अर्को कार्यक्रममा स्थानीय स्तरमा महिला तथा बालबालिका कार्यालय मार्फतका आमा समूह लगायतका महिला समूहका सदस्यहरूलाई सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका सम्पूर्ण चरणगत प्रक्रियाहरू र वैदेशिक रोजगार कानून सम्बन्धमा आधार भूत ज्ञान दिलाई परिचालन गर्ने भन्ने छ, यसमा केही जिल्लामा काम भएका छन तर निरन्तरता र स्थानीय सरकारबाट अपनत्व ग्रहण गरिनु आवश्यक छ । आमा समूह र प्राथमिक स्वयंसेविका घर-घरका विषयमा जानकारी राख्ने स्थानीय संयन्त्र हो, जसबाट वस्तुस्थिति बुझ्न सकिने संभावनाबाट फाइदा उठाउन सकिएको छैन । अर्को कार्यमा बढी कामदारहरू जाने गन्तव्य राष्ट्रहरूसँग घरेलु कामदारहरूको सुरक्षाका लागि छुट्टैश्रम सम्झौता गर्ने उल्लेख छ, तर घरेलु श्रम विशेष सम्झौता हुन सकेको छैन । घरेलुश्रम मुलुकभित्रै पनि कम प्राथमिकतामा परेको विषय हो । घरेलु कामको विश्वमा माग, आपूर्ति गर्ने बजार, बिना पारिश्रमिकको काम र नेपालले लगाई रहेको प्रतिबन्ध वीचको सम्बन्धलाई समष्टिगत रूपमा बुझ्ने अत्यन्त कम प्रयास भएको छ । श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले कामका न्युनतम ज्याला रू १३४५० सहितको सुधारको प्रयास तरेको छ । तर,¹⁴ यसको कार्यान्वयन र अनुगमन बलियो बनाउनु पर्ने छ । अर्कातिर घरेलु श्रमिकलाई सम्मान गर्नु उनको हक अधिकार बहाल गर्नु सरकारको मात्रै दायित्व होइन । यसका लागि नागरिक र घर परिवार पनि तयार हुन पर्दछ तर घरेलु श्रमिकका सन्दर्भमा देखिएका सरोकार समस्या संबोधन गर्न नेपालले केहि मुलुकसँग प्रोटोकल तयार गर्न शुरु गरेको छ, यस प्रयासले नेपालका लागि अवसर सिर्जना गर्न सकिन्छ ।

¹³ NPC SDG Road map 2016

¹⁴ न्युनतम ज्यालासम्बन्धि राजपत्रमा प्रकाशित सुचना १३ श्रावण २०७४

सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी कार्ययोजनाले समग्र कर्मचारीतन्त्रको क्षमता अभिवृद्धि गर्न एक क्रियाकलाप राखेको थियो । यसमा, परराष्ट्र मामिला अध्ययन प्रतिष्ठान, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, राष्ट्रिय न्यायिक प्रतिष्ठान, राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र, न्याय प्रशासन तालिम केन्द्र, प्रहरी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, शैक्षिक जनशक्ति विकास केन्द्रलगायतका तालिम प्रदायक निकायहरूको पाठ्यक्रममा सुरक्षित वैदेशिक रोजगार, श्रम कूटनीति विषयलाई समावेश गर्ने र कूटनीतिक कर्मचारी तथा श्रम सम्बद्ध कर्मचारीको तालिम तथा क्षमता विकास गर्ने रहेको छ । यो मुलुककै क्षमता बढाउन अत्यन्त आवश्यक कार्य हो, जसले सरकारका भिन्न निकायलाई एउटै लक्ष्यमा काम गर्न प्रेरित गर्छ, आधारभूमि प्रदान गर्दछ । ‘ग्लोबल कम्प्याक्ट अन माइग्रेसन’को मुख्य मर्म नै श्रम आप्रवासनलाई “होल अफ सोसाइटी” अप्रोच र “होल अफ गर्भन्मेन्ट” अप्रोच बाट हेरिनु पर्दछ भन्ने हो । दुःखको कुरा, यस्तो महत्वपूर्ण कुरा श्रम र परराष्ट्रका केही सीमित सरकारी कर्मचारी र केही साभेदार निकाय र सघ सँस्थालाई मात्र थाहा हुन्छ ।

अर्को कार्यमा राजदूतहरु र कर्मचारीहरुको कार्यनिर्देश (TOR) मा पुनरावलोकन गरी श्रम कूटनीति तथा श्रमिकहरुको अधिकारसम्बन्धी विषयलाई समावेश गर्ने भन्ने रहेको छ । यस्मा स्पष्ट कार्यदेश राख्नु पर्दछ तर राजनीतिक नियुक्ति र कर्मचारीबाट गएका राजदूतका कार्यसम्पादनबारे समिक्षा आवश्यक छ । अफशोच यति संवेदनशील पदमा अत्यन्त लोभका आधारमा, नाताका आधारमा व्यक्ति चयन हुन्छन् । तिनको जवाफदेहिता सीमित व्यक्ति वा राजनीतिक दलसँग मात्र रहन्छ । यस्ता महत्वपूर्ण कुरामा राजनीतिक दलहरुमा मतैक्यता हुनाले यस्ता संवेदनशील विषयमा कसरी अधि बढ्ने भन्ने चुनौती सदासर्वदा रहिरन्छ ।

अन्य नीति तथा कार्ययोजना भन्दा फरक रोजगारीका लागि भारतमा जाने नेपालीहरुको हक हित र सुरक्षाको लागि अपनाउनु पर्ने उपायहरुबारे अध्ययन गर्ने महत्वपूर्ण क्रियाकलाप यसमा परेको छ । वास्तवमा भारतमा जाने श्रमिकको नेपालमा ठूलो योगदान छ यी श्रमिकका मानव अधिकारका विषयमा ठोस अध्ययन भएकै छैन । भारत जाने नेपालीका बारेमा जनगणनामा तथ्याङ्क संकलन गर्ने प्रयास भएका छन् । तर, तथ्याङ्क यथार्थ परक नभएको अनुमान छ । भारतमै घरेलु श्रमिकले खाडीमुलुकभन्दा बढी कमाउने अनुभव कति महिला श्रमिकले बताएका छन् । तर, नजिकमै भएका अवसरप्रति सदैव नेपाल ‘उल्झनमा’ देखिन्छ । चुरो कुरो बुझ्ने सहास नै नगरेका भान हुन्छ । कार्ययोजनाले दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठन सार्कमार्फत आप्रवासी कामदारको अधिकार रक्षाको लागि संयुक्त रणनीति विकास गर्ने पनि समेटेको छ उल्लेख छ । यसमा सार्कका तर्फबाट संवोधन गर्ने पहल सहमति भएको छ तर प्रगति भने सुस्तरहेको देखिन्छ ।

कार्ययोजनामा उल्लेख श्रम बजारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव, बजारको प्रवृत्तिलगायतका विषयमा संयुक्त राष्ट्र संघीय निकायहरु, अन्तर्राष्ट्रिय संघ/संस्थाहरूसँग सहकार्य गरी प्रत्येक वर्ष Migration Year Book प्रकाशन गर्ने कार्यमा भने प्रगति भएको छ । वैदेशिक रोजगार बोर्डले यो प्रतिवेदन प्रदेश र स्थानीय सरकारको तथ्याङ्क संकलन कार्यक्रम र बजेटका लागि महत्वपूर्ण आधार बनेको छ र ७५३ पालिकाहरुमा यसको ‘इ कपी’ उपलब्ध गराइनु राम्रो हुन्छ ।

महिला, विपन्न, दलित, दूर्गम क्षेत्र तथा उपेक्षित वर्ग र क्षेत्रका लागि सहूलियत दरमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले ऋण टेवासम्बन्धी कार्यविधिसहित कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने उद्देश्य छ। यसमा उपलब्धि हुन सकेको छैन, संविधानले समावेशिताका लागि गरेको यो प्रतिबद्धता कार्यान्वयन गर्न यो एक अवसर हुन सक्दछ।

वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका कामदारहरूलाई लक्षित गरी पुर्नएकीकरण कार्यक्रम सीप अभिवृद्धि र उच्च(मशीलता तालिम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने भन्ने महत्वपूर्ण कार्यमा प्रगति भएको छ। यसका लागि निर्देशिका तथा तालिम प्याकेज तयार भएता पनि कार्यान्वयन हुन सकेको छैन। श्रम आप्रवासनका क्षेत्रमा यस क्षेत्रमा खाडी मुलुकलाई केन्द्रमा राखेर करीब ६०० महिलाका लागि वैदेशिक रोजगारमा हासिल गरेको सीप र ज्ञानको उपयोग गर्न युएन वुमन, एफादको सहयोगमा नमुना कार्यक्रम संचालन गरेको थियो सोही सीपमा आधारित कृषि, पर्यटन लगायतका विविध उद्यममा वित्तीय लगानीको व्यवस्था मिलाउने अर्को महत्वपूर्ण कार्य योजनामा भएता पनि कार्यान्वयन हुन सकेको छैन। मुलुक संघीयतामा प्रवेश गरेकाले यो महत्वपूर्ण कार्यमा अन्तरमन्त्रालय समन्वय साथै प्रदेश र स्थानीय सरकारसँग सहकार्य गर्न आवश्यक छ।

वैदेशिक रोजगारको आर्थिक तथा सामाजिक लागत र जोखिमबारे अध्ययन अनुसन्धान गर्ने कार्यमा भने केही प्रगति भएको छ। ती अध्ययन प्रतिवेदनका निष्कर्षहरू बारे प्रचार प्रसार गर्दै राष्ट्रिय स्तरको बृहत अध्ययन अभै आवश्यक छ। हाल प्रधानमन्त्रीज्यूको अध्यक्षतामा प्रतिष्ठानको स्थापना भै सकेकाले यसतर्फ समन्वय गर्न आवश्यक छ। मुख्य रूपमा भन्नु पर्दा जहाँ सम्पूर्ण सरकारका निकायको ध्यानाकर्षण गर्न आवश्यक छ, ती अध्ययन अनुसन्धानमा नीति प्रतिष्ठानसँगको साभेदारी महत्वपूर्ण हुन्छ।

वैदेशिक रोजगारमा गएका पीडित कामदारहरूको उद्धारका कार्य गर्ने कार्यमा भने निरन्तर प्रगति भएको र बिस्तार भएको देखिन्छ। कार्ययोजनामा उल्लिखित वैदेशिक रोजगार सम्बद्ध संस्थाहरूले गर्नुपर्ने सामाजिक उत्तरदायित्वसम्बन्धी अध्ययन गर्ने कार्यमा विदेश स्थित निजी संस्थाको सहयोग लिनसक्ने संभावना(टाबाट फाइदा लिन सकिएको छैन। कार्ययोजनामा उल्लिखित वैदेशिक रोजगार ऐन/नियमावलीमा संशोधन गरी कोषको रकम उपयोगको कार्यक्षेत्र विस्तार गर्ने प्रश्नमा विकास भएता पनि प्रतिबन्धका कारण अनौपचारिक क्षेत्रबाट जाने महिला यस सेवाबाट करीव करीव बञ्चित नै छन। यस्ता कोषका बारेमा जानकारी राख्दा हाल देखिएको कोरोना भाइरसमा सहयोग लिन सकिन्थ्यो।

वैदेशिक रोजगारको क्रममा बाबु आमा मृत्यु भै पीडित कामदारहरूको बालबालिकाहरूको शैक्षिक अध्ययनसम्बन्धी कार्यक्रमको मापदण्ड तर्जुमा गरी लागू गर्ने भन्ने कार्य योजनामा प्रगति देखिन्छ। तर, यसको प्रचार प्रसार अपर्याप्त छ। अर्को कुरा महिला श्रमिक, जो औपचारिक तवरबाट जान सकेनन्, उनको मृत्यु हुँदा तिनका बालक शिक्षाबाट बञ्चितहुन पुगेको वास्तविकतालाई कसरी संबोधन गर्ने भन्ने चुनौती छ।

सुरक्षित वैदेशिक रोजगारीकालागि राष्ट्रिय रणनीतिक कार्य योजना २०७२ मा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी विद्यमान कानूनी व्यवस्थाहरूमा महिलासम्बन्धी व्यवस्थाहरू पुनरावलोकन गरी महिला मैत्री बनाउने, यसमा खासै परिणाममुखी काम हुन सकेको छैन।

नेपालले लक्ष्य राखेर गर्न नसकेकोमा ५ हजारभन्दा बढी नेपाली कामदार भएका मुलुकहरुमा नेपाली नियोगहरु स्थापना गर्ने र त्यसमा श्रम सहचारीको दरबन्दी समेत सिर्जना गर्ने पर्दछ। व्यवहारिक रुपमा यो कार्य संभव नहुन सक्दछ भन्ने ठहर हो भने, यसकालागि गैर आवासीय नेपाली सघंसंस्थाहरुसंग सहकार्य गर्न सकिन्छ। यस सघंका सदस्यहरुमा वैदेशिक रोजगारमा पठाउने व्यवसायी पनि हुनसक्दछ र उनीहरुको उद्देश्य नाफा कमाउने हुन्छ न कि नेपालीलाई मद्दत गर्ने। निस्वार्थ सेवा गर्ने भन्ने कुरामा सरकारले “बेनिफिट अफ डाउट” गरेको हुन सक्दछ तर विदेशमा कार्यरत् भरपर्दा थुप्रै नेपाली हुन सक्दछन्, जसलाई परिचालन गर्न सकिन्छ।

दुःखको कुरा ठूलो मेहनत, छलफल र घमसाघमसी समेत पार गरेर पास भएका र श्रम आपवासनमा आइ सकेका नीतिहरुको कार्यान्वयन भन्दा नयाँ नयाँ कानून नीति ल्याउन कोशिश गरिन्छ। तर सबै भन्दा जोखिममा रहेका समूह महिला, बालबालिका र ज्येष्ठ नागरिकका बारे प्रयास अत्यन्त अपुग छ। राष्ट्रिय मात्र होइन, क्षेत्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रिय बहसमा समेत महिलाका विषय केन्द्रबिन्दुमा देखिदैन। लैङ्गिक सवाललाई अत्यन्त महत्व दिएको भन्दै छेउ कुनामा जोड्ने वा तान्ने काम गरिन्छ। यद्यपि महिला अधिकार महासन्धिको साधारण सुझाव न.२६ तथा घरेलु श्रमिकबारे महासन्धि १८९ बारे प्रचारप्रसार गर्न सके यस विषयलाई ओभरलुक गर्नबाट बचाउन सकिन्छ।

तुलनात्मक रुपमा भन्नु पर्दा नेपालमा श्रम आप्रवासनमा धेरै प्रयास भएका छन्, श्रमिकको हक अधिकारलाई लिएर रोजगारदाताका मुलुकसंग हाक्काहाक्की कुराहरु गरेर इतिहास निर्माण गरिएको छ। तर, घर परिवारको सचेतना र सूचना दिने वा माग्ने संकार नभएकाले अझै श्रम आप्रवासन अनौपचारिक जानकारीका आधारमा बढेको छ। मुलुक राजनीतिक रुपमा धेरै फड्को हाने पनि महिलाका हकमा सोच, मनस्थिति र दृष्टिकोणमा परिवर्तन भएको छैन। प्रतिबन्ध एक मात्र उपाय देख्ने शैली अन्त्य हुनु पर्दछ। एउटै संयन्त्रबाट पुरुषले मृत्यु वा केही भएमा २०-२५ लाखको क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्ने र महिलाले टुलुटुलु हेर्नुपर्ने साथै दोस्रो दर्जाका नागरिकको अनुभूति गनुपर्ने परिस्थितिको अन्त्य हुनु पर्दछ। यो पनि सही हो कि प्रतिबन्ध अन्त्य गर्नासाथ समस्या समाधान हुने वाला छैन यसका लागि सँगसँगै अन्य बृहत कार्यक्रमको प्याकेज ल्याइनु पर्दछ। यस विषयमा काम गर्ने संयत्रहरुमा सामूहिक नेतृत्व आवश्यक छ। यसै बीच मानव अधिकार आयोगले सन २०१९ मा अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन गरेर मन्त्रालयहरु बाहेक अलग संयत्रको खबरदारी गर्ने संयत्र बनाएको छ, यसमा निरन्तरता दिएर सामूहिक बहस प्ररम्भ गरेर नीति, ऐन, कार्य योजना बनाउदै जाने तर कार्यान्वयन नगर्ने परिस्थितिको अन्त्य गर्नु पर्दछ। नत्र श्रम आप्रवासनमा भएका महिला र तिनको घरमा भएका परिवारका लैङ्गिक पक्ष ओभरलुक ओभरलुकै गर्नेछन्।

सन्दर्भ सामाग्री:

- १ नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन २०२०, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
- २ नेपाल श्रम आप्रवासन प्रतिवेदन २०१५-२०१६, २०१६-२०१७, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
- ३ राष्ट्रिय जनगणना २०५८, केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग
- ४ केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, पपुलेशन मोनोग्राफ भोलुम १, २०१४
- ५ Progress of the Worlds's Women 2019-2020, UN Women
- ६ Demographic Health Survey 2018 Nepal, Ministry of Health
- ७ नेपालको संविधान २०७२
- ८ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
- ९ वैदेशिक रोजगार नीति २०६८, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय
- १० सुरक्षित वैदेशिक रोजगारीकालागि राष्ट्रिय र रणनीतिक कार्ययोजना, २०७२
- ११ National Planning Commission SDG Road Map 2017
- १२ न्युनतम ज्याला सम्बन्धि राजपत्रमा प्रकाशित सूचना १३ श्रावण २०७४

आप्रवासनको सेरोफेरोमा घरेलु महिला कामदार

मन्जु गुरूङ

सारांश

घरेलु काम लैङ्गिक विषय होइन । तर महिला र पुरुषबीचको सामाजिक भूमिकाको विभाजन रेखाका कारण घरेलु काम महिलाको एकलौटी पेवाजस्तै बनेको छ । नेपाली परिवेशमा घरको काम महिलाले गर्ने र आर्थिक गणनामा नआउने काम भन्ने बुझाई रहेको देखिन्छ भने घरेलु कामदार आर्थिक गणनामा आउने कामसँग सम्बन्धित व्यक्तिका रूपमा परिभाषित भएको छ । यही सेरोफेरोमा स्वदेशमा विभेद खेपिरहेका महिलाहरु वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदारतर्फ आकर्षित भएका हुन् । वास्तवमा घरेलु कामदार वा घरेलु काम विशुद्ध पेशागत र मर्यादित काम हो अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) ले तोकेका श्रम अधिकारका न्यूनतम मापदण्ड तथा घरेलु कामदार सम्बन्धित आइएलओ महासन्धि नम्बर १८९ अनुसारका श्रम अधिकारको प्रत्याभूति हुन सकेमा घरेलु काम एक वैकल्पिक रोजगारीको क्षेत्र बन्नेछ तर नेपालको आन्तरिक श्रम बजारमा काम गरिरहेका घरेलु कामदार हुन वा वैदेशिक रोजगारमा गएका घरेलु कामदारहरु हुन् आधारभूत श्रम अधिकार मात्र होइन, स्वतन्त्र घुमफिर गर्ने, बोल्ने र अन्तर्क्रिया गर्ने, आफन्त र परिवारसँग मिलन गर्ने लगायतका दर्जनौ मानव अधिकारबाट पनि वञ्चित छन् ।

१. महिलाका पेशा, व्यवसाय र रोजगार

जैविक भिन्नता बाहेक समान रूपमा जन्मिएका महिलालाई समाज सिर्जित विभेदकारी मान्यताले देश बाहिर र देशभित्र मात्र होइन, आफ्नै घर परिवारभित्र पनि केही अपवाद बाहेक फरक ढंगले हेर्ने दृष्टिकोण विश्वव्यापी रूपमा कायम छ । नेपालमा पनि अन्य मुलुक भन्दा फरक छैन । राज्यका नीति र कानूनहरु यही विभेदकारी सोचका उपजका रूपमा कार्यान्वयन भईरहेका छन् । नेपालको इतिहासमा पहिलो संहिताबद्ध कानून वि.सं १९१० को मुलकी ऐन त्यही विभेदकारी समाजको उत्पादन थियो । जुन कानूनको छायाँले अहिले पनि नेपाली समाजलाई पछ्याईरहेको छ । देशमा गणतन्त्रसहितको लोकतन्त्र आयो । समता र समानताका लागि नयाँ संविधान जारी भयो । नयाँ कानूनहरु पनि बने, तर पनि महिलाको पेसा, व्यवसाय र रोजगारीका क्षेत्रहरु अझै पनि सम्मानित र मर्यादित बन्न सकेका छैनन् । त्यस मध्येको एक महिलाको घरेलु काम पनि हो ।

हुन त घरेलु काम र घरेलु कामदार फरक प्रसङ्ग हो । घरेलु काम आर्थिक गणनामा आउन नसकेको

हालको संरचनामा विना पारिश्रमिकको सेवामूलक काम हो भने घरेलु कामदार पारिश्रमिक सहितको काम हो । नेपालका महिलाको पेसा तथा व्यवसाय तथा रोजगारको क्षेत्रहरु हेर्ने हो भने यही आर्थिक गणना हुन नसकेको कामहरुमा सहभागिता देखिन्छ । वि.सं २०६८ को जनगणना अनुसार व्यक्तिले गरेको धेरैजसो समय गरेको आर्थिक कामको वर्गिकरण अनुसार कृषि, वन र माछापालनलाई मुख्य पेसा मानिएको छ ।^१ यस पेसामा देशको कूल जनसंख्याको ६०.४ प्रतिशतले अँगालेका छन् । बाँकी ३९.६ प्रतिशतले गैह्र कृषि पेसा अँगालेका छन् । यही तथ्याङ्कमा महिलाको पेसा, व्यवसायतर्फ ६७.७ प्रतिशत कृषि, वन र माछापालन कार्यमा सम्लग्न रहेको देखिन्छ । त्यसरी नै १५ प्रतिशत प्रारम्भिक पेसामा, ९.५ प्रतिशत शिल्पकला र तत्सम्बन्धित काममा, ४.५ प्रतिशतसेवा तथा वस्तु विक्री बितरणमा र १.३ प्रतिशतले पेसा विशेषज्ञता लागेको देखिएको छ । तर यो औपचारिक रुपमा प्राप्त तथ्याङ्क हो । वास्तवमा भन्ने हो भने महिलाले गर्ने मुख्य कामको गणना नै हुन सकेको छैन ।^२ महिलाले गर्ने मुख्य काम कृषि तथा हेरचाहलाई हालसम्म पनि उत्पादनशिल कार्यको रुपमा मान्यता दिइएको छैन । उत्पादनका हरेक कार्यमा महिलाको प्रमुख भूमिका रहन्छ । यद्यपि महिलाहरुले गर्ने कार्यलाई केवल सेवामूलक कार्यको रुपमा सिमित गरिएको छ । महिलाले गरिरहेको कार्यले समग्र रुपमा देशको कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा योगदान पुर्‍याउँछ । यद्यपि महिलाले गर्ने कामको मान्यता र सम्मान हुन सकेको छैन ।

नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण अनुसार पछिल्ला वर्षहरुमा नेपालमा गरिवीको सङ्ख्या घट्दो क्रममा रहेको पाइन्छ । जसअनुसार २०५२/०५३ मा शहरीक्षेत्रको तथा ग्रामीण क्षेत्रको गरिवीको दर ४१.७६ र ४३.२७ प्रतिशत रहेको थियो भने सो दर घटेर २०६७/०६८ मा आएर २५.१६ र २७.४३ प्रतिशतमा झरेको देखिन्छ ।^३ त्यस्तैगरि घरमूलीको भूमिकामा रहेका महिलाको सङ्ख्या सन् २००१ मा १४ प्रतिशत थियो । अहिले वृद्धि भएर २५.७३ पुगेको छ । शहरी क्षेत्रमा २८.१ प्रतिशत र ग्रामीण क्षेत्रमा २५.२ प्रतिशत महिला घरमूलीको भूमिकामा छन् । सन् २०११ को जनगणनाको नतिजा अनुसार महिला घरमूलीको प्रतिशत सन् २००१ को तुलनामा १४ प्रतिशतबाट बढेर २६ प्रतिशतभन्दा माथि देखिएको छ । नेपालमा गरिवीको रेखामुनिको जनसङ्ख्यादर सकारात्मक दिशातर्फ उन्मुख भएको प्रतित भए पनि महिलाहरुको स्थितिमा तात्त्विक भिन्नता भने आंकलन गर्न सकिएको छैन ।

विश्व भरिनै महिलाहरुश्रमको मूल्य विना दिनरात कार्य गरिरहेको पाइन्छ । धेरै अध्ययन अनुसन्धानले पनि विश्वमा लगभग ७५ प्रतिशत महिलाहरुले विना पारिश्रमिकको काम गरिरहेका छन् । महिलाहरु सरदर १० देखि १८ घन्टासम्म घरको आन्तरिक काममा व्यस्त रहन्छन् जसको कुनै पारिश्रमिक प्राप्त हुदैन । धेरै जसो महिलाहरु बच्चा हेर्ने विरामी स्याहारने, खानपान तथा घरको र समय भएमा सामुदायिक कार्यमा संलग्न रहेको पाइन्छ । महिलाले गर्ने गरेका त्यस्ता कामहरु सामाजिक, आर्थिक मूल्यका दृष्टिकोणले मूल्यवान भएर पनि मूल्याङ्कन गरेको पाइन्छ ।

^१ नेपालको जनगणना २०६८

^२ डा मीना आचार्य र अरूहरु(सं), (२०७२), रूपान्तरणमा महिला, काठमाडौं अस्मिता महिला प्रकाशन गृह सञ्चार तथा संस्था ।

^३ नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०१९

२. घरेलु कामदारको परिभाषा र पहिचान

घरेलु कामदारको अभ्यास तत्कालीन दास युगबाट नै सुरु भएको भएता पनि आधुनिक राज्य प्रणालीमा यो मर्यादित र उत्पादनशील काम हो । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको १०० औं साधारण सभाले पारित गरेको घरेलु कामदारसम्बन्धी महासन्धि, नम्बर १८९ ले घरेलुकामदार र घरेलु कामको स्पष्ट व्याख्या गरेको छ । यस महासन्धिको धारा १ अनुसार घरेलु काम भन्नाले 'घर परिवार वा घर परिवारहरुभित्र वा निम्ति हुने श्रम भन्ने बुझ्नु पर्दछ' भनेको छ ।^४ यसै गरी 'घरेलु कामदार भन्नाले रोजगारीका रूपमा घरेलु काममा संलग्न कुनै पनि व्यक्ति भन्ने बुझ्नु पर्दछ' भनेको छ । यस महासन्धि अनुसार 'पेसाका हिसाबले नभई कहिलेकाँही मात्र घरेलु काम गर्ने व्यक्ति घरेलु कामदार होइन' भन्ने परिभाषा पनि यस महासन्धिले दिएको छ ।

यसबाट स्पष्ट हुन्छ, घरेलु काम र कामदार कुनै लैङ्गिक विषय होइन । यो विशुद्ध पेसागत मर्यादित काम हो घरेलु कामदार सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) महासन्धि नम्बर १८९को प्रस्तावनामा^५ उल्लेख भए अनुसार यो महासन्धि ल्याउनुमा केही कारणहरु छन् । खास गरेर पारिवारिक जिम्मेवारीसहित महिला र पुरुष कामदारले बढ्दो रूपमा कामको अवसर पाउने स्थिति ख्याल गर्दै वृद्धवृद्धा, अपाङ्गतामा रहेकालाई हेरचाह गर्न पाउने फराकिलो अवसर र स्वदेश तथा देश-देशविच उल्लेख्य आयस्रोत स्थानान्तरण हुने स्थिति समेत समावेश गरी विश्व अर्थतन्त्रमा घरेलु कामदारहरुको महत्वपूर्ण योगदानको कदर गर्नाका लागि यो महासन्धि ल्याइएको हो । यस महासन्धिले अदृश्य रूपमा घरेलु कामको अवमूल्यन भइरहेको पक्षलाई उजागर गरेको छ । घरेलु काम मूलतः महिला र बालिका तथा धेरै आप्रवासी वा सुविधाविहीन समुदायबाट धानिएको रोजगारको क्षेत्र हो । औपचारिक रोजगारको अभाव रहने विकासशील देशहरुमा घरेलु कामदारहरुले राष्ट्रिय श्रमशक्तिको महत्वपूर्ण हिस्सा ओगट्दछन् र उनीहरु नै सबैभन्दा सीमान्तकृत अवस्थामा रहन्छन् भन्ने कुरालाई पनि आइएलओले स्वीकारेको छ । महासन्धि भन्छ, घरेलु कामदारहरु कामका शर्त र सेवामा विभेदमा परिरहेको र मानव अधिकारको उल्लंघन भएकाले पनि यो महासन्धि त्यस विरुद्ध उभिएको छ ।

घरेलु कामदार अनौपचारिक क्षेत्रका कामदार हुन् । तर घरेलु कामदारले कुन कुन काम गर्नु पर्छ भन्ने स्पष्ट हुन जरुरी छ । घरेलु कामदारले गर्ने कामका सम्बन्धमा विभिन्न मापदण्ड तथा परिभाषाहरु प्रचलित छन् । नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारमा पठाउने घरेलु कामदार सम्बन्धित निर्देशिका, २०७२^६ अनुसार केही कामको सूचि दिइएको छ । यस अनुसार (क) घर परिवारमा खाना पकाउने, (ख) घरको हेरचाह गर्ने, (ग) करेसाबारी तथा बगैचाको काम गर्ने, (घ) बच्चा तथा वृद्धवृद्धाको स्याहारसुसार गर्ने, (ङ) घरायसी निजी सवारी चालक, (च) हाउसमेड वा हाउस व्वाई, (छ) घरको सर सफाईको काम गर्ने (ज) घरको सुरक्षा सम्बन्धित काम गर्ने आदिलाई घरको काम र यी काम गर्नेलाई घरेलु कामदार मानेको छ ।

^४ <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

^५ आप्रवासीश्रम संगठनहरूसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिहरू (आइएलओ) २०११

^६ श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय (२०७६) संशोधन सहित

घरेलु कामदारलाई नेपालको श्रम ऐन, २०७४ ले पनि सम्बोधन गरेको छ । ऐनको दफा ८८मा 'घरेलु श्रमिक' को व्यवस्था गर्दै सरकारले त्यस्ता श्रमिकको न्यूनतम पारीश्रमिक तोक्न सक्ने, घरेलु श्रमिकलाई साप्ताहिक विदा दिनु पर्ने, उनीहरूको चाड पर्व र संस्कृति तथा कूल धर्म मान्न दिनु पर्ने उल्लेख छ ।⁷

३. नेपालमा घरेलु कामदार : कमलरी प्रथा कै निरन्तरता

नेपालमा घरेलु कामदारहरू कुन अवस्थामा छन् भन्ने कुराको स्पष्ट लेखाजोखा छैन । केही अनुसन्धानकर्ताहरूले घरेलु कामदारको सन्दर्भलाई तत्कालीन दास युगको दास प्रथा र कमराकमारी राख्ने प्रचलनसँग दाँजेका छन् । स्वभाविकरूपमा नेपालमा मात्र होइन विश्वव्यापी रूपमा नै दास प्रथा थियो । नेपालमा राजा पृथ्वीनारायण शाहले आफ्ना दासदासीलाई अमलेख गरि सिपाहीमा नियुक्ति दिएको इतिहास पाउन सकिन्छ । भीमसेन थापा, जंगबहादुर राणा, वीरशम्सेर, देवशम्सेर राणाहरूले आ-आफ्ना पालामा दास प्रथा अन्त्यको घोषणा गरेका थिए । तर ती घोषणाहरू सफल भएनन् । भीमसेन थापाले १९८७ मा लालमोहर जारी गरी सात गाउँका दनुवारलाई बाँधा नबनाउनु भन्ने आदेश जारी गरेको इतिहास छ । त्यसै गरी उनले मगर जातिलाई कमराकमारी राख्न प्रतिबन्ध लगाएका थिए । सन् १९२५ मा चन्द्र शम्सेरका पालामा ५१,७८२ जना कमरा कमारी अमलेख गरेका थिए । इतिहासकारहरूका अनुसार बाराको अमलेखगन्जमा मुक्त कमाराहरू राखिएको थियो तर त्यहाँ औलोको प्रकोपका कारण बस्न नसके पछि पुनः कमारामा फर्किएको केहीको कथन छ । यस्तै एउटा कुप्रथा कमैयाको थियो । २०५७ सालमा सरकारले कमैया मुक्ति र २०६५ साल भदौ २० गते हलिया मुक्तिको घोषणा गरिएको छ । तर ती मुक्ति र अमलेखका प्रयासहरू सकारात्मक कदम हुँदाहुँदै पनि तीनको पुर्नस्थापना र श्रम अधिकारका कुराहरू अहिले चर्चाविहिन बनेको छ । नेपाल सरकारले २०५८ सालमा कमैया श्रम (निषेध) ऐन जारी गर्‍यो । यस ऐन अनुसार कमैया श्रमिक भन्नाले भैँसवार, गँवार, वर्दिकाकार, छेकरवार, हरुवा, चरुवा, गोठालो, कमलरी वा यस्तै श्रम गर्ने व्यक्ति राख्न नपाउने व्यवस्था गरियो । तर अहिले लोकतन्त्र र गणतन्त्र आए पछि ल्याइएको श्रम ऐन २०७४ले घरेलु श्रमिक राख्न पाउने कानूनी व्यवस्था गरेको छ ।

नेपालमा यस प्रकारको घरेलु कामदार कति छन् स्पष्ट तथ्य र तथ्याङ्क छैन । अनुसन्धानकर्ताहरूको भनाईमा यस प्रकारका कामदार मूलतः शहरी इलाकामा छन् । तर तीनको संख्या, अवस्था र श्रम अधिकारका बारे अहिलेसम्म तथ्यहरू प्रकाशमा आएको छैन । तर तत्कालीन कमैयाकै अर्को स्वरूपमा विना पारिश्रमिक, विना सेवा सुविधा र कामदारका न्यूनतम मानव अधिकारको प्रत्याभूति नभएका कामदारहरू शहरका हरेक ठूलठूला महलमा भेटिन्छन् । यो नै विडम्बनापूर्ण स्थिति हो ।

घरेलु कामदारको माथिको परिभाषा अनुसार घरको सुरक्षा देखि निजी सवारी चालक र घरभित्र काम गर्ने कामदार पर्दछन् । यस्ता रोजगारीमा सम्लग्न जनशक्ति र रोजगारदाता देशभित्रै उपलब्ध छ । तर ती काममा श्रम अधिकारका आधारभूत मान्यताहरू स्थापित भएका छैनन् । धेरै त बालबालिकाहरू यस्ताश्रममा लगाइएको पाइन्छ । श्रम ऐन, २०७४ले नै शिक्षाका लागि कामदार राख्न सकिने जस्ता छिद्रलाई प्रयोग गर्दै घरेलु कामदारका रूपमा बालबालिकाको श्रम शोषण भइरहेको छ ।

⁷ श्रम ऐन, २०७४

काम भनेको काम नै हो । कामको कुनै श्रेणी र तह हुँदैन । तर त्यो काम मर्यादित हुनु पर्दछ । श्रम अधिकारकर्मीहरू मर्यादित कामलाई आम्दानी, वृत्ति विकास, कार्यथलो, वातावरण र सामाजिक सुरक्षाजस्ता आधारभूत विषयसँग जोडेर हेर्ने गरेका छन् । अर्थात् रोजगारी, अधिकार, संरक्षण र सम्वादयुक्त काम मर्यादित काम हो । नेपालको श्रम बजारमा कार्यरत घरेलु कामदारहरू यिनै मर्यादा विपरित तत्कालीन कमैया कै निरन्तरताका रूपमा कार्यरत छन् । यो पक्ष भने चिन्ताको पक्ष हो ।

४. घरेलु कामदारका श्रम अधिकारहरू

घरेलु काम आफैमा अमर्यादित काम होइन । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) ले तोकेका श्रम अधिकारका न्यूनतम मापदण्ड तथा घरेलु कामदार सम्बन्धित आइएलओ महासन्धि नम्बर १८९ अनुसारका श्रम अधिकारको प्रत्याभूति हुन सकेमा घरेलु काम एक वैकल्पिक रोजगारीको क्षेत्र बन्नेमा दूर्लभ छैन । त्यसो त नेपालले घरेलु कामदारसम्बन्धि महासन्धि नम्बर १८९ अनुमोदन गरेको छैन तर पनि नेपाल अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सदस्यको नाताले अन्य महासन्धिले तोकेका मापदण्डको उल्लंघन गर्न सक्दैन । श्रम अधिकार र मापदण्डलाई तोक्ने केही महासन्धिहरू नेपालले अनुमोदन गरेको छ ।

तालिका १ : नेपालले अनुमोदन गरेका आएलओ महासन्धिहरूको सूचि

महासन्धि	महासन्धि नम्बर	अनुमोदन गरेको मिति
भेदभाव (रोजगारी र पेसा) सम्बन्धि महासन्धि, १९५८	१११	१९ सेप्टेम्बर १९७४
समान पारिश्रमिक सम्बन्धि महासन्धि, १९५१	१००	१० जुन १९७६
साप्ताहिक विदा (उद्योग) सम्बन्धि महासन्धि, १९२१	१४	१० डिसेम्बर १९८६
त्रिपक्षीय परामर्श (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) महासन्धि, १९७६	१४४	२१ मार्च १९९५
सङ्गठित हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकार सम्बन्धित महासन्धि, १९४९	९८	११ नोभेम्बर १९९६
रोजगारीमा संलग्न हुन पाउने न्यूनतम उमेर सम्बन्धित महासन्धि, १९७३	१३८	३० मे १९९७
बाध्यकारीश्रम सम्बन्धित महासन्धि, १९३	२९	३ जनवरी २००२

संवाहक

निकृष्ट प्रकारको बालश्रम विरुद्धको महासन्धि, १९९९	१८२	३ जनवरी २००२
बाध्यकारीश्रमलाई उन्मुलन गर्ने महासन्धि, १९५७	१०५	३० अगष्ट २००७
न्यूनतम ज्याला निर्धारण सम्बन्धित महासन्धि, १९७०	१३१	सेप्टेम्बर १९७६

स्रोत : अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (२०२०)

यिनै अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि तथा मापदण्डका आधारमा घरेलु कामदारका विशेष अधिकारहरु हुन्छन् । संक्षिप्तमा ती अधिकारहरु यस प्रकार छन् ।

सम्मानजनक काम : घरेलु कामदारले अन्य श्रमिक भन्ने न्यायोचित अधिकार वातावरण र यदि उनीहरु घर परिवारमा नै बस्छन् भने उनीहरुको गोपनीयतालाई सम्मान हुने बसोबास तथा सम्मानजनक वातावरणको सुनिश्चितताका लागि राज्य र रोजगारदाताले गर्नु पर्ने हुन्छ । (धारा ६)

सेवासर्तबारे जानकारी : हरेक घरेलु कामदारले उचित, रुजु गर्न मिल्ने र सजिलै बुझिने तरिकाले तयार गरिएको आफ्नो रोजगारीका सेवाशर्तहरुबारे पूर्ण जानकारी रहने कुराको सुनिश्चितताको अधिकार राख्छन् । सम्भव हुने स्थानमा राष्ट्रिय कानून, नियमहरु वा सामुहिक सम्झौताहरुमा आधारित रही लिखित सम्झौतामा काम गर्ने अधिकार हुन्छ । सेवा तथा सर्तनामामा अधिकतम काम गर्ने स्थान वा स्थान, सम्झौता लागू हुने मिति र समयावधि, गर्नुपर्ने कामको प्रकृति, तलब सुविधा, हिसाब गर्ने तरिका र भुक्तान विधि, कामको घण्टा, वैतनिक वार्षिक विदा र दैनिक तथा हप्ताको आरामको समय, खाने र बस्ने व्यवस्था, घर फिर्तीसम्बन्धि सर्तनामा र रोजगारदाताका तर्फबाट दिने सूचनाका विषयमा पूर्व जानकारी हुनु पर्छ । (धारा ७)

आप्रवासी घरेलु कामदार : आप्रवासी घरेलु कामदारले माथि उल्लिखित सुविधा लगायत आफ्नो भ्रमण कागजात सुरक्षित राख्ने र स्वतन्त्र घुमफिरका अधिकार हुन्छन् । महासन्धि अनुसार आप्रवासी कामदारका सम्बन्धमा उत्पत्तिको राष्ट्र र गन्तव्य राष्ट्रबीच द्विपक्षीयश्रम संझौता हुन अनिवार्य छ ।

सामुहिक सौदावाजीको अधिकार : घरेलु कामदारहरुले सामुहिक सौदावाजीको अधिकार राख्दछन् । घरेलु कामदारहरुले संगठन खोल्न, ट्रेडयुनियनमा आवद्ध हुने अधिकार राख्छन् ।

५. घरेलु कामदारमा लैङ्गिकता र आप्रवासनको सन्दर्भ

लैङ्गिक अवधारणाले मानव जातिभित्रको पुरुष र स्त्रीबीचको जैविक अन्तर र यसले उब्जाएका विभिन्न पाटोलाई विश्लेषण गर्दछ । यस अवधारणाले महिला र पुरुषबीचको सामाजिक भूमिका र उनीहरुलाई समाजले निर्धारण गरेको सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक, एवम् धार्मिक भूमिका तथा विभेदहरुको मुल्याङ्कन गर्ने र गराउने कार्य लैङ्गिक अवधारणाको विकाससँगै सुरू भएको हो ।

आधा आकास आधा धर्ति ओगटेका महिला जो संसारमा आईसकेपछि फरक पहिचान सहित आफ्नो

अस्तित्व बहन गरेका छन् । यसरी नेपालमा ५२ प्रतिशत संख्याको रूपमा रहेका महिलाको अवस्थालाई नजिकबाट नियालेर र केलाएर हेर्ने हो भने पनि समग्र महिलाको नै फरक फरक अवस्था र स्थिती देख्न सकिन्छ । जातियता, भौगोलिक विकटता, सामाजिक बनोट र विभिन्न फरक फरक अवस्था र स्थितीमा रहेका हरेक महिलाको आफ्नै छुट्टै पहिचान र स्थिती पाउन सकिन्छ ।

लैङ्गिक विभेद, असमान तथा विभेदकारी कानूनी नीति नियम, सामाजिक कुरीति र कुसंस्कारका कारण प्रतिदिन महिलाहरुमाथि अन्याय अत्याचार र हिंसा भईरहेको छ । अधिकांश महिलाहरुले आफूले भोगेका अन्याय, अत्याचार र हिंसाको बारेमा आवाज उठाउदा समुदायद्वारा लाञ्छना तथा बहिष्कार गर्ने कुराले न्यायमा महिलाहरुको पर्याप्त पहुँच पुग्न सकेको छैन । अहिले पनि न्यायका लागि आवाज उठाउदा भयभित तथा त्रासको अवस्थामा बस्नु पर्ने हुन्छ । समग्र महिलाहरुको नै राज्यको नीति निर्माण तथा निर्णायक तहमा निकैकम प्रतिनिधित्व भएकोले गर्दा महिलाहरुको सुनवाईमा कमि आउने गर्दछ ।

विश्व गतिशिल अवस्थामा रहेको बेलामा पनि नेपालको अवस्था उहि १९ औं शताब्दीको रूढीवादी परम्परा, कुरीति र कुसंस्कारमा असंख्यक नेपालीहरु घेरिरहेका छन् । हाम्रो समाजमा आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक रूपमा कमजोर भएका दुःखी, गरीब, पिछडिएका वर्गहरुको संख्या उल्लेखनिय रूपमा बढ्दो रहेको छ । पितृसत्तात्मक सौचले जकडिएको नेपाली समाजमा महिलाहरु अझ पनि लैङ्गिक विभेद सहन बाध्य छन् । महिलाहरुलाई अझै पनि समाजको दोस्रो दर्जाको रूपमा लिइने गरिन्छ । महिला त्यसमा पनि एकल (विधवा) महिलाहरुको अवस्था त अझ कहालिलागदो रहेको छ । यसले गर्दा सम्पूर्ण महिलाहरुको विकासमा अवरोध पुऱ्याएको छ ।

कुनै पनि महिलाले विविध कारणले परिवारको सम्पूर्ण पालन पोषण रेखदेख तथा उत्तरदायित्व व्यहोर्नु पर्ने हुन्छ । नेपाली महिलाको उपरोक्त समस्या र चुनौतिकाबीच देशमा उपलब्ध अवसरहरु तर्फ आकर्षित हुने गरेका छन् । यही भएर श्रम अधिकारका आधारभूत मापदण्ड पुरा नगरिएका आन्तरिक श्रम बजारको घरेलु काममा र यसबाट फड्को मार्दै वैदेशिक रोजगारको घरेलु कामदारका रूपमा जाने गरेका हुन् ।

श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयका अनुसार श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाको संख्या २०७६ असारसम्म २ लाख १८ हजार २७३ पुगेको देखाईएको छ ।^८ तर, यस तथ्याङ्कमा भारतमा रहेका कामदार, भारतको बाटो हुँदै तेस्रो मुलुक जाने कामदार तथा विद्यार्थी भिसा र अन्य आश्रित भिसालाई प्रयोग गरेर वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला कामदारको गणना गरिएको छैन । हाल सम्मको अनुमान अनुसार सरकारी स्वीकृति लिएर जाने भन्दा गैरकानूनी तथा अन्य प्रयोजन देखाएर वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाको संख्या अधिक छ ।

आधिकारिक रूपमा वैदेशिक रोजगार विभागले लैङ्गिक खण्डकृत तथ्याङ्क सन् २००६/०७ देखि राख्न सुरु भएको हो । तरै पनि यस सरकारी तथ्याङ्कले वैदेशिक रोजगारमा गएका आप्रवासी नेपाली महिलाको

^८ राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, २०७६, आप्रवासी कामदारको अधिकारको अवस्था ।

वास्तविकता उजागर गर्दै न भन्नेहरूमा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग पनि पर्दछ, जसले यो आफ्नो प्रतिवेदनमा व्यक्त गरेको छ। राष्ट्रिय योजना आयोगको सन् २०११ को एक प्रतिवेदन अनुसार २००,००० नेपाली महिलाहरू वैदेशिक रोजगारको निम्ति आप्रवासनमा रहेका खुलाएको थियो। जो कुल वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपाली कामदारहरूको ८.१० प्रतिशत हुन जान्छ। तर केही अनुसन्धानकर्ताहरूले वैदेशिक रोजगारमा रहेका नेपाली महिलाको संख्या ११ प्रतिशत माथि रहेको औल्याउँदै आएका छन्। जे भए पनि वैदेशिक रोजगार तर्फ नेपाली महिलाको आकर्षण बढ्दो छ।

वैदेशिक रोजगारमा महिलाको कुरा गर्दा भारतीय भूमिमा मौसमी कामका लागि जानेको संख्या अधिक छ। अनौपचारिक तथ्याङ्कहरूमा भारतमा तीन देखि चारलाख नेपालीहरू कामका लागि जाने गरेको बताईएको छ। तर मौसमी कामदार यसमा थप्ने हो भने भारतमा कामका लागि जानेहरूको संख्या यो भन्दा धेरै हुने निश्चित छ। कामका लागि भारत जाने कामदारको अभिलेख पद्धति अभै विकास भएको छैन। खुला सीमाना र आवत जावतमा सहज हुने भएको हुँदा भारतीयकामदार नेपाली श्रम बजारमा मौसमी आउने क्रमसँगै नेपालीहरू पनि भारतीय बजारमा जाने गर्छन्। यसकारण पनि वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला वा पुरुषको सही तथ्याङ्क प्राप्त हुन कठिन छ।

पौरखी नेपालको आफ्नो कार्यक्षेत्र रहेको जिल्ला कैलाली, बाँके, मकवानपुर, नवलपरासी (पश्चिम), सुनसरी, चितवन, भापा, दोलखा र काठमाडौँमा नमूना स्थलगत सर्वेक्षणका क्रममा हरेक ९ घर परिवारमा एक जना वैदेशिक रोजगारमा गएर फर्केकी महिला भेटिएको थियो।^९ यस हिसावले नेपालको कुल परिवार संख्या ५४ लाख २७ हजार ३०२ मा लगभग ६ लाख महिलाहरू वैदेशिक रोजगारमा गएर फर्केको अनुमान लगाउन सकिन्छ।

६. वैदेशिक रोजगारमा महिलाको प्रमुख पेशा (घरेलु कामदार)

वैदेशिक रोजगारका क्रममा विभिन्न मुलुकमा महिलाहरू पुग्ने गरेको चर्चा भई सकेको छ। तर ती मुलुकमा नेपाली महिलाहरूले कस्तो काम गर्छन् भन्ने प्रश्न अभै विवादित छ। धेरै अनुसन्धानहरूले नेपाली महिलाहरूको वैदेशिक रोजगार घरेलु काम मात्र हो भन्ने विश्लेषण गरेका छन् भने केहीले घरेलु काम बाहेक कम्पनीको काम पनि महिलाका लागि उपलब्ध हुनेमा आफ्नो कलम चलाएका छन्।

नेपाल विकास संस्थान (निड्स)ले सन् २००६मा गरेको अध्ययनमा ६६ प्रतिशत नेपाली महिलाहरू घरेलु कामदारका रूपमा गएको अनुसन्धान प्रतिवेदन सार्वजनिक गरेको थियो।^{१०} युएन ओमनले - तत्कालीन अवस्थामा युनिफेमबाट प्रकाशित सामाग्री) पनि आफ्नो प्रकाशनमा नेपाली महिलाहरू अनौपचारिक, अनियमित वा गैरकानूनी क्षेत्रमा काम गर्ने गरेको उल्लेख गरेको छ।^{११} तथापि निड्सको अध्ययनले कारखाना, कार्यलय, रेष्टुरेन्टमा पनि आप्रवासी महिलाहरूले काम गरेको विवरण दिएको छ। खाडी मुलुकमा उपलब्ध रोजगारी घरायसी काम हुने गर्दछ।

^९ (पौरखी, २०७६) घरेलु कामदारको आर्थिक शक्तिकरणसम्बन्धी अप्रकाशित प्रतिवेदन।

^{१०} नेपाल अध्ययन विकास संस्था (२००६)

^{११} युनिफेम, (२००६)

पौरखी नेपालले गरेको अध्ययन मध्ये मध्ये ९१ प्रतिशतले वैदेशिक रोजगारका क्रममा घरेलु काममा गएको तथ्याङ्क सार्वजनिक गरेको छ। बाँकी ९ प्रतिशत मात्र कम्पनीलगायतका काममा गएका थिए।¹² कम्पनीकै काममा पनि उनीहरू सरसफाई लगायतको काम गर्नु पर्दथ्यो। यसकारण वैदेशिक रोजगारमा नेपाली महिलाको काम घरायसी काम अर्थात घरेलु कामदार नै प्रमुख हो भन्न सकिन्छ।

पौरखी नेपालको सुरक्षित आवास गृहमा आइपुगेका २६३८ आप्रवासी महिलाकामदारहरूको वैदेशिक रोजगारको वैधानिकता अध्ययन गर्दा ५४ प्रतिशत अर्थात १४३६ महिला कामदारहरूश्रम स्वीकृति नभएको पाइएको थियो।¹³ यी तथ्य र तथ्याङ्कले पनि वैदेशिक रोजगारमा महिलाको सहभागिता घरेलु कामदारका रूपमा भएको प्रमाणित हुन्छ।

महिलाको वैदेशिक रोजगारबाट जीविकोपार्जनमा योगदान पुगेको सरकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रको अध्ययन अनुसन्धानहरूबाट पुष्टी भएको विषय हो। राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको प्रतिवेदनमा जनाइए अनुसार सन् २०११ मा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा २३.५ प्रतिशत वैदेशिक रोजगारको योगदान थियो। त्यस्तै सन् २०११ को नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षणको तथ्याङ्क अनुसार वैदेशिक रोजगारबाट नेपालमा भित्रिने विप्रेषण विगत १५ वर्षमा ३० गुणाले वृद्धि भएको छ, जो सन् १९९५/९६ मा रु ७ अर्ब थियो भने सन् २००४/०४ मा रु. ३५ अर्ब र सन् २०१०/११ मा २०८ अर्ब पुगेको पाइयो। त्यस्तै केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागले प्रकाशित गरेको नेपालको तथ्याङ्कीय भ्रलक २०६८ मा आ.व. २०६७/६८ मा विप्रेषणको रकम रु २३१ अर्ब भनी जनाइएको छ। पछिल्लो नेपाल राष्ट्र बैंकको तथ्याङ्क अनुसार आ.व. २०७२/७३ मा विप्रेषण आप्रवाह वृद्धि भई रु ६ खर्ब ६५ अर्ब पुगेको तथ्याङ्क सार्वजनिक गरेको छ। यसबाट कूल गार्हस्थ्य उत्पादनसँगको अनुपात २९.६ प्रतिशत पुगेको उल्लेख छ। वैदेशिक रोजगारीले नेपालमा बेरोजगारी दर घटाउन र नेपाली समाजको लागि सेफ्टी भत्वको भूमिका खेलेको राष्ट्र बैंकको दाबी छ।¹⁴

७. आप्रवासी घरेलु महिला कामदारका सरोकारहरू

महिलाको वैदेशिक रोजगार राज्य पक्षबाट ज्यादै नियमनमा पारिएको गरिएको एउटा विषय हो। एसियाका केही मुलुकहरूजस्तै नेपालले महिलाहरूलाई वैदेशिक रोजगारमा अतिरिक्त सर्तहरू तथा विभिन्न प्रतिबन्धहरू अवलम्बन गर्दै आएको छ। उदाहरणका लागि, सन् १९८५ को वैदेशिक रोजगार ऐनले महिलाहरूलाई आफ्नो अभिभावकको स्वीकृति बिना देश छोड्न निषेध गरिएको थियो। सन् १९९८ को ऐनमा भएको दोस्रो संशोधनले यसको प्रतिबन्धात्मक प्रावधानलाई कायम राख्नुका साथै अभिभावक अतिरिक्त सरकारको समेत अनुमति चाहिने प्रावधान थप गरेको थियो। कानी शेर्पा नामक नेपाली घरेलु कामदारहरूको कुवेतमा मृत्यु भएपश्चात सरकारले नेपाली महिला कामदारहरूका लागि खाडी सहयोग परिषद देशहरूमा जान पूर्ण प्रतिबन्ध लगायो। यो प्रतिबन्ध महिलाहरूका लागि औपचारिक क्षेत्रको

¹² पौरखी सर्वेक्षण, २०१९

¹³ पौरखी, २०७६

¹⁴ नेपाल राष्ट्र बैंकको प्रतिवेदन २०२०

संवाहक

कामका लागि मात्र सन् २००३ मा आंशिक रुपमा हटाइयो भने घरेलु कामका लागि अझै प्रतिबन्धित कायम छ । विदेश जाने कामदारहरुका लागि रक्षात्मक संयन्त्रहरु लागू गरेपछि सन् २०१० मा यी प्रतिबन्ध हटाइएपनि सन् २०१२ मा ३० वर्ष मुनिका कुनै पनि महिलाहरुलाई घरेलु कामका लागि खाडी र मध्यपूर्वमा जान रोक लगाउने उद्देश्यले पूनः लागू गरियो र हाल संशोधन गरि २५ वर्ष कायम छ । ती प्रतिबन्धहरु अधिकारमूखि अवधारणा भन्दा पनि कल्याणकारी अवधारणाले ओतप्रोत थिए । परिणामतः नेपाली महिलाहरुघरेलु कामका लागि अनियमित माध्यमद्वारा औपचारिक प्रणाली प्रदान गर्न सक्ने कुनै पनि सुरक्षाको प्रत्याभूति बेगर खाडी र मध्यपूर्वका देशहरुमा जाने क्रम अहिले पनि जारी रहेको छ ।

तालिका: २ महिला कामदारहरुको आवतजावतमा सरकारी रोकको सिलसिला

समयावधि	प्रतिबन्धको स्वरूप
१९८५ अगाडि	महिलालाई वैदेशिक रोजगामा जाने कुनै अनुमति थिएन
१९८५-१९९८	महिलाहरुलाई वैदेशिक रोजगारमा जानका लागि अविभावक (आमाबाबु, लोग्ने वा अन्य नातेदार) को स्वीकृति आवश्यक पर्ने ।
१९९८-२००३	खाडी मुलुकमा महिलाहरुको आप्रवासनमा पूर्ण प्रतिबन्ध ।
२००३-२०१०	खाडी मुलुकमा महिलाहरुको आप्रवासनमा आंशिक प्रतिबन्ध ।
जनवरी २००९-मे २००९	लेबनानमा घरेलु कामदारको रुपमा महिलालाई जान पूर्ण प्रतिबन्ध ।
२०१२ - मे २०१४	खाडी मुलुकमा ३० वर्ष मुनिका महिलाहरुलाई घरेलु कामदारको रुपमा जान निषेध ।
मे २०१४ - अप्रिल २०१५	खाडी मुलुकमा सबै उमेरका आप्रवासी महिलाहरुलाई घरेलु कामदारको रुपमा भर्ति हुन पूर्ण प्रतिबन्ध ।
१७ जनवरी २००७	खाडी मुलुकमा २५ वर्ष मुनिका महिलाहरुलाई घरेलु कामदारको रुपमा काम गर्न निषेध ।
५ सेप्टेम्बर २००८	महिलालाई खाडी मुलुकमा घरेलु कामदारमा जान पूर्ण प्रतिबन्ध

स्रोत : अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (सन् २०१९) माइग्रेसन इन नेपाल, अ कन्ट्री प्रोफाइल

उपरोक्त विश्लेषणका आधारमा महिलाको वैदेशिक रोजगार र घरेलुकामदारमा जाने महिलाका सम्बन्धमा सरकारले स्थिर नीति अख्तियार गरिनु पर्दछ ।

- खास गरेर घरेलु कामका लागि वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारका विषयमा सरकारी नीति, कार्यक्रमहरु कामदारमैत्री बन्न सकेका छैनन् । नेपाल सरकारबाट जारी भएको वैदेशिक रोजगारमा जाने घरेलु कामदार सम्बन्धित निर्देशिका, २०७२ कार्यन्वयनमा नै नआई विभिन्न बाधा व्यबधानहरुको कारण देखाउँदै निश्क्रिय बनाइएको छ । यस निर्देशिकामा द्विपक्षीय श्रम संझौता गरिए पछि मात्र घरेलु कामदारमा पठाइने उल्लेख छ । तर हालसम्म जोर्डन बाहेक अन्य मुलुकसँग श्रम संझौता गरिएको छैन । यस तर्फ राज्यले शिघ्र कदम चाल्नु पर्दछ ।
- वैदेशिक रोजगार ऐनले घरेलु कामदारलाई समेट्न सकेको छैन । आन्तरिक श्रम बजारका घरेलु

कामदारहरु पनि न्युनतम श्रम अधिकारबाट वञ्चित रहेका छन् । विश्वव्यापी रुपमा घरेलु कामदारको आवश्यकता तथा माग बढीरहेको बेला अन्तर्राष्ट्रिय र आन्तरिक श्रम बजारमा कार्यरत र संभावित घरेलु कामदारका अधिकारलाई व्यवस्थित बनाउँदै यो पेसालाई मर्यादित, लाभदायी बनाउन आवश्यक छ ।

- पछिल्लो समयमा नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारलाई अल्पकालीन रणनीतिका रुपमा प्रस्तुत गर्दै अन्तरसरकारी श्रम संझौता गरेर मात्र वैदेशिक रोजगारमा कामदार प्रेषित गर्ने नीति ल्याए पछि सबैभन्दा बढी संभावित घरेलु कामदार प्रभावित भएका छन् । यो नीतिले पूर्ववर्ती सरकारबाट घरेलु कामदार त्यसमा पनि बिशेष गरेर महिला कामदारमाथि लगाईएको प्रतिबन्धले निरन्तरता पाएको छ । परिणामस्वरूप अबैधानिक बाटोबाट वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रवृत्तिलाई प्रोत्साहित गरेको छ ।
- नेपालमा बिद्यमान रोजगारको अवसर र श्रम बजारमा प्रवेश गरेका कामदारहरुको शैक्षिक स्तर, दक्षताका आधारमा घरेलु कामदार एक संभावना भएको बैकल्पिक पेसा बनेको छ । यसको व्यवसायिक दक्षता अभिवृद्धि गर्न तालीम तथा शसक्तिकरणका लागि सरकारी र गैरसरकारी तहबाट प्रयास जारी रहेकै बखत नागरिकको पेसा तथा व्यवसाय रोज्ने मौलिक हक तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनले प्रत्याभूत गरेको श्रम अधिकार कुण्ठित बन्न पुगेको छ । यो क्रम जारी रहेमा गैरकानूनी बाटोबाट वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रवृत्ति बढ्ने र यसको परिणाम कामदारहरु बिदेशमा बेचबिखनमा पर्न सक्ने श्रम अधिकारका आधारभूत कुराबाट वञ्चित रहनु पर्ने र अन्ततः उनीहरुलाई उद्धार तथा पुनस्थापना गर्न राज्यलाई ठूलो बोझको रुपमा पर्न सक्ने बिगतका अनुभवबाट सिद्ध भएको छ ।
- घरेलु काम विश्वव्यापी मान्यता पाएको एक सम्मानित पेसा हो । यसलाई व्यवसायिक प्रबर्द्धन गरेर वैदेशिक क्षेत्रमा बेरोजगारलाई रोजगार उपलब्ध गराउन सकिने संभावना बिद्यमान रहेको छ । मानव अधिकारको न्युनतम प्रत्याभूति, श्रमको सम्मानलगायतका सुधारात्मक कदमबाट सुरक्षा, मानवअधिकार, न्युनतम सेवा शुल्क, श्रम अधिकारको ग्यारेन्टी हुने गरी श्रम संझौता लगायतका संयन्त्रको विकास गर्न सकिने संभावना रहँदा रहँदै मानवअधिकारको उलंघनकारी नीति अख्कीयार गर्नु गलत भएको आम कामदारहरुको भनाई रहँदै आएको छ । यो नीति जारी रहेमा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने खास गरेर महिला कामदारहरु कठीनाईमा पर्ने, अभिलेखबद्ध हुन समस्या पर्ने संभवना छ । यसर्थ यी समस्यालाई समाधान गरी वैदेशिक रोजगारमा जाने र आन्तरिक श्रम बजारमा कार्यरत र संभावित घरेलु कामदारका अधिकारलाई सम्मान, सुरक्षा र व्यवस्थित गर्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको घरेलु कामदार सम्बन्धितमहासन्धि नम्बर १८९ लाई संसदबाट अनुमोदन गर्न तथा अन्य सेवा संयन्त्रलाई सुचारू गरी न्युनतम मापदण्डका आधारमा घरेलु कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा जान पाउने व्यवस्था मिलाउन ढिलाई गर्न हुन्न ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

- नेपालको संविधान २०७२
- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (सन् २०१९) माइग्रेशन इन नेपाल, अ कन्टी प्रोफायल)
- मानव अधिकार आयोग (२०७६) आप्रवासी कामदारहरूको अधिकाको अवस्था ।
- श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय (२०१६), वैदेशिक राजेगारका लागि श्रम आप्रवासन नेपालको स्थिति प्रतिवदेन २०१४/१५
- प्रा.डा. चन्दा भद्रा (२०१२) आप्रवासी महिला कामदारहरूको आर्थिक सुरक्षा अभिवृद्धि तथा उनीहरू विरुद्ध हुने हिंसालाई सम्बोधन गरी सुरक्षित आप्रवासन सुनिश्चित गर्न स्थानीय शासनको उत्तरदायीत्व प्रतिवेदन, महिला तथा बालबालिका मन्त्रालय र संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालयलाई बुझाईएको ।
- डा मीना आचार्य र अरूहरू(सं), (२०७२), रुपान्तरणमा महिला, काठमाडौं: अस्मिता महिला प्रकाशन गृह संचार तथा संस्था ।
- मन्जु गुरुङ (२०७२) नेपालको स्थानीय शासनमा, लैगिंक उत्तरदायी बजेट, काठमाडौं : मीरेष्ट नेपाल ।
- लोकतन्त्रका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघीय कोष र मिरिष्ट नेपाल (२०७२) स्थानीय निकायमा लैगिंक उत्तरदायी बजेट ।
- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, राष्ट्रिय जनगणना २०६८

वैदेशिक रोजगार र नेपाल

पूर्णचन्द्र भट्टराई

भूमिका

वर्तमान विश्वमा आप्रवासन एक आर्थिक तथा सामाजिक वास्तविकता हो । आप्रवासन भनेको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा आवतजावत गर्ने प्रक्रिया हो । आप्रवासन आफ्नै देशभित्र एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा बसाइँ सरेर वा एक देशबाट अर्को देशमा विभिन्न प्रयोजनको लागि जाने कार्य हो ।

संसारका धेरै मानिसहरु आफ्नो प्यारो जन्मस्थान र रहे, बसेको थातथलो छोडेर राम्रो चाहना र राम्रो जीवनको निमित्त स्वेच्छा वा बाध्यतापूर्वक आप्रवासनमा जाने गर्दछन् । मानिसको यो गतिशीलता बढी आय, राम्रो शिक्षा, परिवारको उन्नति र बालबच्चाको भविष्यको निमित्त अवसरको रुपमा रहने गरेको पाइन्छ । विश्वका सबै स्थानमा समान विकास र अवसरहरुको उपलब्धता छैन । मानिस गतिशील प्राणी भएकाले स्वाभाविक रुपमा राम्रो चाहनाले आप्रवासनलाई प्रेरित गरिरहेको हुन्छ चाहे त्यो गाउँ, शहर होस् वा राजधानी वा विदेश ।

जब मानिस आफ्नो परम्परागत थातथलो छोडेर परदेशिन्छ, आशा र अनिश्चितताहरुको बीचबाट गुज्रिरहेको हुन्छ । अधिकांश मानिस आफू र आफ्नो परिवारको निमित्त राम्रो अवसर, क्षमताको उपयोग गर्ने मौका तथा उपयुक्त वातावरणको आशामा प्रवासनमा जाने गर्दछन् । अपेक्षाअनुसार सफलता प्राप्त हुन नसकेमा पुरानो थातथलो र नयाँ बासस्थान दुवैतर्फ लाभ पुग्न सक्दछ । यसैगरी रैथानेहरुको अवसर खुम्चिएमा उनीहरुको उन्नतिमा अवरोध पुगेको अवस्थामा समस्याहरु भन्नु बढ्ने र आप्रवासीहरु स्थानीयवासीको कोपभाजन बन्न पुग्दछन् ।

आप्रवासन मानिसको अधिकार

आप्रवासन व्यक्तिको मौलिक अधिकार हो । यो भन्दा पर कहाँ बस्ने भन्ने कुरा मानिसको स्वतन्त्रताको अधिकारको आधारभूत पक्ष पनि हो । यसैले आप्रवासन व्यापक, सुदृढ मानवीय नजरबाट हेरिनुपर्ने विषय हो । आप्रवासनलाई विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकारसम्बन्धी दस्तावेजहरुले अधिकारको रुपमा स्थापित गरेको छ । नेपालको संविधानको श्रम तथा रोजगारसम्बन्धी नीतिले वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी विषयमा उल्लेख गरेको छ ।

विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरूले आप्रवासी कामदारहरूको मानव अधिकार र श्रमसम्बन्धी अधिकारहरू प्रदान गरेका हुन्छन् । यसमा मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, १९४८ ज्यादै महत्वपूर्ण छ जसले मानव अधिकारको उपभोगमा “सबै व्यक्ति समान प्रकारको हकदार रहने” उल्लेख गरेको छ । यसैगरी सबै कामदार तथा तिनका परिवारका सदस्यहरूको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९९०, (यसलाई आप्रवासी कामदार सम्बन्धी विशिष्टिकृत महासन्धि पनि भन्ने गरिन्छ) नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, १९६६, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध, १९६६, महिलाविरूद्ध सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि, १९७९ यातना तथा अन्य क्रूर अमानवीय वा अपहेलनात्मक व्यवहार वा सजायविरूद्धको महासन्धि १९८४, बाल अधिकार महासन्धि, १९८९ र मानव बेचबिखन रोकथाम, नियन्त्रण तथा सजायसम्बन्धी आलेख (प्रोटोकल), २००० प्रमुख रहेका छन् ।

श्रमसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका महासन्धिले र मापदण्डहरू श्रमिकको अधिकार संरक्षणका क्षेत्रमा महत्वपूर्ण रहने गर्दछन् । यसमा मुख्यतः अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमसम्बन्धी आई.एल.ओ. महासन्धि, १९३०, रोजगारीका लागि आप्रवासन (परिमार्जित महासन्धि), १९४९, घरेलु कामदारहरूका लागि मर्यादित कामसम्बन्धी महासन्धि, २०११, सङ्गठन स्वतन्त्रता र सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी महासन्धि, १९४८, आप्रवासी कामदार (अतिरिक्त व्यवस्था) महासन्धि, १९७५ र निजी रोजगार एजेन्सीसम्बन्धी महासन्धि, १९९७ प्रमुख रहेका छन् ।

आप्रवासन र आप्रवासी कामदार

यदाकदा आप्रवासन र आप्रवासी कामदारलाई पर्यायवाची रूपमा प्रयोग गर्ने गरिएको पाइन्छ । आप्रवासन भनेको एक मुलुकबाट अर्को मुलुकमा जाने प्रक्रिया हो भने आप्रवासी कामदार शब्दले आफू नागरिक नरहेको राष्ट्रमा तलब पाउने क्रियाकलापमा लागेको वा लगाइएको व्यक्तिलाई जनाउँदछ । विश्वमा करिब २७.२ करोड^१ भन्दा व्यक्तिहरू आफ्नो देशबाहिर बसेका छन् । यो विश्वको कुल जनसंख्याको ३.५ प्रतिशत हुन आउँछ । आप्रवासीमध्ये पुरुष र महिलाको हिस्सा क्रमशः ५२ र ४८ प्रतिशत रहेको छ जबकि रोजगारीको निमित्त वैदेशिक रोजगारमा संलग्नमध्ये पुरुष र महिला अनुपात क्रमशः ५८ र ४२ प्रतिशत रहेको छ । कुल आप्रवासीमा दुई तिहाइ हिस्सा वैदेशिक रोजगारले ओगटेको छ । आप्रवासीमध्ये ७४ प्रतिशत सक्रिय उमेर (२०-६४ वर्ष) समूहका रहेका छन् ।

विश्वमा धेरै आप्रवासी भित्र्याउने मुलुकमा संयुक्त राज्य अमेरिका, फ्रान्स, रसिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स र साउदी अरेबिया रहेका छन् । सन् २०१३ देखि २०१७ को तथ्याङ्क विप्लेषणले यस अवधिमा उच्च आय मुलुकमा आप्रवासीको आकारमा सामान्य कमी (११२.३ मिलियनबाट १११.२ मिलियन) आएको देखिन्छ भने मध्यम आय भएका मुलुकमा आप्रवासन बढ्दो आकारमा (१७.५

^१ World Migration Report, 2020, IoM

मिलियनबाट ३०.५ मिलियन) देखिएको छ । अत्याधिक संख्यामा आप्रवासनमा जाने मुलुकमा भारत (१७.५ मिलियन), मेक्सिको (११.८ मिलियन) र चीन (१०.७ मिलियन) को नाम आउँदछ ।

आप्रवासनको प्रवृत्ति

सामान्यतया अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन पिछडिएका मुलुकबाट विकसित देशहरु खासगरी युरोप, उत्तरी अमेरिका र अस्ट्रेलियामा हुने गर्दछ भने नयाँ रोजगारीका अवसर रहेका मुलुकहरुमा । आप्रवासन विकसित देशमा कम विकसित मुलुकबाट आउने मात्र विषय नभई देशभित्रकै तुलनात्मक कम विकसित स्थानबाट बढी विकास भएको क्षेत्रमा समेत हुने गर्दछ । मुलुकभित्रको आन्तरिक बसाइँसराइको प्रवृत्ति पनि उच्च रहेको छ । चीन र भारतमा मात्र आन्तरिक बसाइँ सर्नेहरु कूल अन्तरदेशीय बसाइँ सर्नेभन्दा बढी छन् ।

आप्रवासनका निमित्त अनेकौं नीतिगत र स्रोत पहुँचमा अवरोधहरु हुने गर्दछन् । अति कम विकसित मुलुकका नागरिकहरुमा यस्तो आप्रवासन कम पाइन्छ भने मानव विकासका दृष्टिले तल रहेका देशहरुको औसत आप्रवासन दर चार प्रतिशतको हाराहारीमा मात्र रहेको छ जबकि उच्च मानव विकासको अवस्था भएका मुलुकहरुमा यस्तो जनसंख्या यसको डबलभन्दा बढी रहेको छ । यसले विकास र आप्रवासन एक अर्कामा आबद्ध रहेको प्रस्ट हुन्छ ।

आप्रवासनका कारणहरु

आप्रवासन वैदेशिक रोजगारी शिक्षा, विवाह, अवसरको खोजी, व्यापार व्यवसाय, आन्तरिक द्वन्द्व, लैङ्गिक विभेद, आर्थिक अभाव वा गरिबी आदि कारणले हुने गरेको पाइन्छ । नेपालको सन्दर्भमा सबैभन्दा बढी रोजगारका लागि मानिसहरु विदेशिने गरेको पाइन्छ । असुरक्षा र द्वन्द्वका कारण विस्थापित मानिसहरुका खास समस्या र चुनौतीहरु रहेका हुन्छन् । यसको ठूलो संख्या विकसित देशतर्फ शरणको खोजीमा पुगिरहेका छन् । आन्तरिक विस्थापित जनसंख्याको आकार पनि सानो छैन । यसैगरी अर्को जोखिममा रहेको समूह किशोरी तथा युवतीहरु हुन् जुन जान वा अन्जानमा राम्रो जीवनको आसमा मानव वेचबिखनको सिकार बनेका हुन्छन् वा शारीरिक वा यौन शोषणको सिकार बनाइन्छन् ।

नेपालीको आप्रवासन

संयुक्त राष्ट्रसंघको आप्रवासनका लागि अन्तराष्ट्रिय संगठन (आई.ओ.एम) ले आप्रवासी भन्नाले आफू अक्सर बसोबास गरेको स्थानबाट देशभित्रै वा विदेशको कुनै भूभागमा स्थायी वा अस्थायी रूपले विभिन्न कारणले सर्ने व्यक्तिलाई बुझाउँदछ भनी परिभाषित गरेको छ । नेपालमा पनि आप्रवासन प्राचिनकाल देखि नै हुँदै आइरहेको भएतापनि पछिल्लो समय वैदेशिक रोजगारीले गर्दा अन्तराष्ट्र आप्रवासनको आकार निकै बढिरहेको छ ।

नेपाली युवाहरुको आप्रवासन प्रवृत्तिलाई नियाल्दा आन्तरिक बसाइँसराइ, भारतमा जाने र अन्य मुलुकमा

वैदेशिक रोजगारमा जाने गरी मुख्यतः तीनवटा पाटो रहेको पाइन्छ। भारततर्फको रोजगारलाई नेपालको वैदेशिक रोजगारीले समेटेको छैन।

नेपाली युवाहरु कामका लागि देशबाहिर जाने क्रमले आप्रवासनको इतिहास कोरेको पाइन्छ। भन्डै २ शताब्दी अगाडि अर्थात् सन् १८१६ देखि नेपाली सैनिक सेवामा भर्ना गर्ने निर्णय भएपछि यस्तो प्रक्रिया प्रारम्भ भएको हो। प्रारम्भिक अवस्थामा नेपालको वैदेशिक रोजगारीको निमित्त हुने प्रवासन छिमेकी मुलुक भारत, बर्मालगायतका सीमित छिमेकी मुलुकमा नै केन्द्रित रहेको थियो। अहिले नेपालीहरु दुई सयभन्दा बढी व्यवसायका लागि संसारको १७० भन्दा बढी मुलुकहरुमा छरिएका छन्। यद्यपि, नेपालमा वैदेशिक रोजगारीको सन्दर्भमा हुने आप्रवासनको सन्दर्भमा भारतबाहेक अन्य मुलुकमा रहेका नेपालीहरुलाई मात्र समावेश गरिन्छ।

आज नेपाल दक्षिण एसियाका श्रम निर्यात गर्ने मुलुकमध्ये प्रमुख राष्ट्रको पङ्क्तिमा रहेको छ। नेपालको बेरोजगारी समस्याको प्रमुख वैकल्पिक निकासका रुपमा रहेको वैदेशिक रोजगारीलाई सही प्रकारले व्यवस्था गर्न सकिएमा नेपाली कामदारले विश्वका जुनसुकै मुलुकमा पनि मर्यादित र सम्मानित रुपमा रहने अवसर प्राप्त गर्न सक्नेछन्।

श्रम र रोजगारीको वर्तमान अवस्था

(क) श्रम र रोजगारी

नेपालको कूल जनसंख्यामध्ये उत्पादनशील युवाहरु (१५-६४ वर्ष उमेर) को प्रतिशत ५६.५ छ। देशमा प्रत्येक वर्ष करिब पाँच लाख थप जनशक्ति श्रम बजारमा प्रवेश गर्दछन्। प्रतिवर्ष रोजगार बजारमा आउने युवाको सानो अंशलाई मात्र मुलुकभित्र रोजगारीको उत्पादन हुने अनुमान गरिन्छ। नेपालमा एकातर्फ आन्तरिक श्रम बजारको प्रशोचन क्षमता (Absorption Capacity) न्यून हुँदा अतिरिक्त श्रमशक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेका छन् अर्थात् एकातर्फ श्रम बजारमा आउनेमध्ये ठूलो हिस्सा वैदेशिक रोजगारीतर्फ परिचालित हुनुपर्ने बाध्यता नै अर्कोतर्फ उदार श्रम नीति, सीपमूलक श्रमशक्तिको अपर्याप्तता र कमजोर श्रम निरीक्षण तथा नियमनका कारण विदेशी श्रमिक आप्रवाह बढ्दै गएको र स्वदेशी श्रमिक विस्थापित हुँदै गएको अवस्था छ। श्रम शक्तिको ३६.५ प्रतिशत औपचारिक क्षेत्रमा संलग्न रहेको र बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत रहेको छ। श्रम शक्ति सहभागिता दर ३८.५ रहेको र बाध्यकारी श्रम सहभागिता दर १.२ प्रतिशत रहेको छ। आ.व. २०७४/७५ मा औसत श्रम उत्पादकत्व वार्षिक रू. १ लाख ८४ हजार रहेको छ।

(ख) वैदेशिक रोजगारीको आकार

नेपालले वैदेशिक रोजगारका निमित्त खुला गरेको देशमा आ.व. ०७५/७६ सम्म श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीको संख्या ३८,९८,४७९ जना (फर्किएकाको तथ्याङ्क नरहेको) पुगेको छ।

दैनिक करिब १ हजारभन्दा बढी युवा श्रम स्वीकृति लिएर विदेशिने गरेका छन्। नेपाली युवाको वैदेशिक रोजगारको मुख्य गन्तव्यका रुपमा मलेसिया, कतार, साउदी अरेबिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स नै प्रमुख रही आएका छन्। कुनै तालिम र सीप हासिल नगरीकन वैदेशिक रोजगारमा जानेको हिस्सा करिब तीन चौथाइ रहेको छ। अध्ययन, पर्यटन, व्यवसाय, पारिवारिक कारण तथा बिनास्वीकृति खुला सिमानाबाट ठूलो संख्यामा वैदेशिक रोजगारीमा गएको पाइन्छ। नेपालमा कुल जनसंख्याको करिब ११.२३ प्रतिशत वैदेशिक रोजगारमा संलग्न रहेको अनुमान छ। हाल विश्वका व्यक्तिगत तवरले १७० मुलुकमा नेपाली कार्यरत छन् भने ११० देशहरु संस्थागत रुपमा वैदेशिक रोजगारीका लागि खुला गरिएको छ।

(ग) आप्रवासनको आर्थिक योगदान

वैदेशिक रोजगारीबाट आर्थिक वर्ष ०७५/७६ मा ८७९.२७ अर्ब रुपैयाँ बैकिङ प्रणालीबाट विप्रेषणको रुपमा भित्रिएको छ। अनौपचारिक रुपमा प्राप्त हुने विप्रेषणलाई समेत आकलन गर्दा वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त हुने विप्रेषण आयको आकार भन्दाै वार्षिक बजेटको हाराहारीमा नै रहेको अनुमान पनि गर्ने गरिन्छ। आर्थिक वर्ष ०७५/७६ को आर्थिक सर्वेक्षणले विप्रेषण आय अनुपात देशको कूल गार्हस्थ उत्पादनको २५.१ प्रतिशत रहेको छ जुन विश्वकै उच्चमध्येको एक हो। साथै विप्रेषण आयले नेपालको विद्यमान गरिबीको आकारलाई न्यून पार्न महत्वपूर्ण योगदान गरेको नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षणले जनाएको छ।

आप्रवासन र विकास

आन्तरिक र अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँसराइले मानव विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ। विकास योजनामा बसाइँसराइलाई ध्यानमा राख्नु आवश्यक हुन्छ। शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीको खोजीमा मानिसहरुको आवतजावतले सीप, ज्ञान र पुँजी प्रवाहमा सहयोगसमेत पुर्‍याएको छ।

गरिबी हरेक देशका लागि चुनौती बन्ने गरेको छ। गरीबीलाई केही हदसम्म टार्न आप्रवासनले सहयोग पुर्‍याउने गरेको उदाहरणहरु पाइन्छन्। गरीब मुलुकहरुमध्ये पर्ने नेपालका निमित्त पनि वैदेशिक रोजगार अपरिहार्य बन्दै गएको छ। उच्च आययुक्त दक्ष कार्यमा संलग्न हुने गर्दछन् भने अधिकांश गरीब देशबाट अदक्ष र कम आय हुने क्षेत्रमा विदेशमा रोजगारीमा जाने प्रचलन छ। तर यसको अर्थ वैदेशिक रोजगारीमा गरीब देशका मानिस मात्र जान्छन् भन्ने होइन। उदाहरणका लागि अहिले बेलायतका ४० लाखभन्दा बढी मानिसहरु अस्ट्रेलिया, क्यानडा, अमेरिकालगायत विश्वमा कामका लागि गएका छन्। यसैले वैदेशिक रोजगारलाई विश्वव्यापीकरणको परिवेशले सृजना गरेको अवसर र यस अवसरको निमित्त दक्षताको विकासमा आधारित भएर तुलनात्मक लाभ लिने दृष्टिले हेर्न आवश्यक छ।

आप्रवासनका कारण धेरै मुलुकका जनताको जीवनस्तरमा सुधार आएको छ। नेपालले ०६५/६६ मा दुई अर्बको हाराहारीमा रहेको विप्रेषण आय आ.व. ०७५/७६ सम्ममा कैयौँ गुना बढेर करिब ८ अर्ब

पुगेको छ । गरीबी न्यूनीकरण र बढ्दो श्रम शक्तिलाई रोजगारी दिन विप्रेषणको प्रमुख भूमिका रहेको छ । रोजगारी सिर्जनाका लागि घरेलु प्रयास पर्याप्त छैन । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा भर पर्ने पर्ने हुन्छ, त्यसकारण उनीहरूलाई विदेशमा रोजगारी खोज्नुको विकल्प छैन । अन्तर्राष्ट्रिय बसाइँसराइका कारण देशले ठूलो प्रगति हासिल नगरे पनि देशको अर्थतन्त्रलाई हानी, दुर्गति हुनबाट जोगाएको छ ।

आप्रवासनले विश्वमा पुर्‍याएको योगदान

श्रमका लागि मानिस एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा जाने क्रमले कामदार पठाउने, प्राप्त गर्ने र ट्रान्जिटमा रहने मुलुकले समेत त्यसबाट फाइदा लिन सक्दछ ।

पुँजीको ओहोरदोहोरले संस्कृत, मूल्यमान्यतालाई साथमा लिएर नआउने तर मानव स्रोतको परिभ्रमणले संस्कृति, मूल्यमान्यता र सीपजस्ता कुरा पनि साथमा लिएर आउने हुँदा यसबाट दीर्घकालीन लाभ हुन्छ । विश्वमा सात जनामा एक जना मानिस परिभ्रमणमा हुने पाइएको छ र यसले नयाँ वातावरणमा काम गर्ने क्षमताको विकास हुने तथा उनीहरूको आर्थिक विकासमा ठूलो टेवा पुर्‍याउँदछ ।

आप्रवासनमा रहेका जनसंख्याको अधिकांश मानिसहरू आप्रवासनका क्रममा उत्पन्न हुने समस्या तथा नयाँ परिवेशमा समायोजनको जटिलताका बाबजुद वर्तमान अवस्थाबाट खुसी भएको देखिएको छ । आप्रवासीहरू जब कुनै खास स्थानमा स्थापित हुन्छन्, त्यहाँको परम्परागत समाज तथा क्रियाकलापमा उनीहरू अधिक संलग्न हुने गरेको पाइन्छ । यसले पनि आप्रवासन विश्वको आर्थिक विकास र सामाजिक पुँजी निर्माणको निमित्त अत्यन्त महत्वपूर्ण रहेको दृष्टिगोचर हुन्छ ।

नेपाली आप्रवासी कामदारको अवस्था

करिब ९५ प्रतिशत नेपाली श्रमिकको रोजगार गन्तव्य खाडीका ६ मुलुक र मलेसिया रही आएको छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूमध्ये अधिकांश (९० प्रतिशत) इजाजत प्राप्त एजेन्सीहरूबाट संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा जाने गरेको भए तापनि ९५ प्रतिशत एजेन्टका माध्यमबाट मात्र एजेन्सीमा पुग्ने गरेको अध्ययनले देखाएको छ । उचित शुल्कमा वैदेशिक रोजगारमा जाने अवसर विरलै प्राप्त हुन्छ, एजेन्सी र यिनले परिचालन गर्न बिचौलियाबाट हुने ठगीले शून्य लागतको आकार करिब शून्य नै रहेको छ, नैतिकतायुक्त भर्ना वा स्वच्छ भर्ना विरलै देखिने घटनाको रूपमा लिइने गरिन्छ । अनेकौँ बहानामा पासपोर्ट रोजगारदाताले कब्जा गर्ने, परिचयपत्र नबनाइदिने, श्रम सम्झौताविपरीत अधिक काममा लगाउने, तलब र सुविधा फरक, कामको प्रकार फरक, रोजगारदाता नै फरक, करारपत्रमा भुक्तान, जबर्जस्ती काम, उपयुक्त आवास तथा सुविधाको अभाव, व्यवसायजन्य सुरक्षाको अभाव जस्ता कुरा (७६.७४५) आमरूपमा सुनिने विषय बनिसकेका छन् ।

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूउपर हुने प्रमुख मानव अधिकारसम्बन्धी ज्यादतीका घटनामा शोषण, जबर्जस्ती श्रम र मानव बेचबिखन र ओसारपसार प्रमुख रहेका छन् ।

सुरक्षित आप्रवासनमा नेपालको प्रयास

नेपालले वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित गर्न त आवश्यक ऐन कानूनको तर्जमा गरेको छ । यसमा वैदेशिक रोजगार ऐन, नियमावली, अध्यागमनसम्बन्धी ऐन, नियम तथा आप्रवासी नेपालीसम्बन्धी ऐनहरु रहेका छन् । नेपालको संविधानले रोजगारी र श्रमको हकलाई मौलिक हकको रूपमा स्थापित गर्नका साथै दक्ष र व्यावसायिक श्रमशक्तिको विकास गर्ने, श्रमिक र उद्यमीबीच सुसम्बन्ध कायम गर्ने, वैदेशिक रोजगारबाट आर्जित पुँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवको स्वदेशमा उपयोग गर्ने र सबैका लागि मर्यादित कामको अवसर सुनिश्चित गर्ने नीति लिएको छ । श्रम संगठनको अभिसन्धि १६९ ले मर्यादित र सुरक्षित रोजगारी र श्रमको उत्पादकत्वको प्रत्याभूति गरेको छ । राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ र वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ कार्यान्वयन भएको छ भने दिगो विकास लक्ष्य र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन अभिसन्धिमार्फत सुरक्षित रोजगारीको प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको छ । यसका लागि आन्तरिक रोजगारीको प्रवर्द्धन, बाध्यात्मक वैदेशिक रोजगारीको अन्त्य र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्ने रणनीतिअनुरूप विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालनमा रहेका छन् ।

यसैगरी नेपालले विश्वका ९ मुलुकहरूसँग श्रम सँझौता/समझदारी गरेको छ जसमा द. कोरिया, यू.ए.ई, बहराइन, कतार, मलेसिया, जोर्डन र मौरिसससँग श्रम सँझौता गरेको छ भने जापान र इजरायलमा समेत कामदार पठाउने सहकार्यको समझदारी पत्रको आदानप्रदान भएको छ । आप्रवासी नेपाली कामदारको हितको व्यवस्थापनका निमित्त मुख्य गन्तव्य मुलुकमा रहेका नेपाली दूतावासमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गरेको छ । कतिपय पेसामा कामसम्बन्धी पेसाको तालिम दिएरमात्र श्रमिक पठाउने नीति अवलम्बन भएको छ । वैदेशिक सहायतामा दुर्घटना तथा जीवन गुमाएका नेपालीहरुका लागि आर्थिक सहायतामा बढोत्तरी भएको छ, अनिवार्य बीमाको व्यवस्था लागू भएको छ । आधारभूत सूचना तथा जानकारी प्रणाली विस्तार भएको छ । जिल्ला जिल्लामा वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्रहरु विस्तार भएका छन् । सेवा प्रणालीमा सुधार तथा नवीनतम सूचना प्रविधिको प्रयोग गरिएको छ । मुख्य गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम सम्झौताका प्रयास भइरहेका छन् । आन्तरिक रोजगारीको सृजना राज्यको उच्च प्राथमिकतामा परेको छ ।

यसैगरी नेपालले विश्व आप्रवास तथा विकास मञ्च, कामदार पठाउने मुलुकहरुको मञ्चको रूपमा कोलम्बो प्रक्रिया तथा स्रोत र गन्तव्य मुलुकको साझा मञ्चको रूपमा आबुधाबी प्रक्रियामा समेत सहभागी रहँदै आपसी हितलाई उच्चतम बनाउने प्रयास गरिरहेको छ । नेपाल मानव अधिकार आयोगले प्रमुख गन्तव्य मुलुकमा निगरानी बढाउनका साथै सम्बन्धित पक्षसँग सहकार्यको विस्तार गरिरहेको छ । नेपाली दूतावासहरुले नेपाली श्रमिकको हित संरक्षणमा आफ्नो कूटनीतिक प्रयासहरु बढाउनका साथै श्रमिकको पक्षमा आई.एल.ओ., जी.सी.एम, ग्लोबल फोरमलगायतका अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च र सार्क जस्ता फोरममा बढी सघन रूपमा कूटनीतिक प्रयास हुन थालेका छन् ।

नेपालको आप्रवासी कामदारको मानव अधिकार

विश्वव्यापीकरणले विश्व आज एक सानो गाँउको रूपमा परिणत हुदैछ । वस्तु, पूँजी र प्रविधि सँगै श्रमको पनि सहज आवत जावत हुनु पर्ने कुरा अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा जोडतोडका साथ उठिरहेको छ । यस परिवेशमा आप्रवासी कामदारको विस्तार हुने क्रम निरन्तर रहेको छ ।

मानव अधिकार व्यक्तिको नैसर्गिक अधिकार हो । यसको निर्वाध प्रयोगको वातावरण निर्माण गर्नु आजको सभ्य समाजको कर्तव्य हुन आउँदछ । यसैले अहिले आप्रवासनको विषय अन्तर्राष्ट्रिय चासोको विषय बन्न पुगेको छ ।

नेपाली कामदारले व्यहोरिरहेका उच्च लागत ठगी, अनिच्छित श्रम, दुर्व्यवहार, आफूसँग पहिचानका दस्तावेज राख्न नपाउने, अलेखबद्ध गराइने अवस्था, समयमा ज्याला भूक्तानी, स्वास्थ्य उपचार सुविधामा असहजता, पारिश्रमिक र सेवा सुविधा न्युन हुने, समयमा फर्कन नपाउने, परिवारलान नपाउने, आधारभूत श्रम मापदण्डका साथै मानवअधिकारको अभाव, घरेलु महिला कामदारहरूको श्रम तथा अन्य शोषणआदि समस्या मानव अधिकारसँग जोडिएका विषय हुन् ।

नेपाली कामदारको मानवअधिकारको चर्चा गर्दा चार पक्षहरू महत्वपूर्ण हुने गर्दछ । यसमा पहिलो पक्ष वैदेशिक रोजगारीलाई सुव्यवस्थित गर्न हो । दोश्रो गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम संझौता गरी विदेशमा नेपाली कामदारको हक अधिकारको सुनिश्चिता गर्नु रहन आउँदछ भने तेस्रो श्रमिक कामदार सम्बन्धी मापदण्डको कार्यान्वयनमा अन्तर्राष्ट्रिय समुदायसँग सहकार्यता गरी यस्ता अनुबन्धहरूको परिपालनाका लागि अनुकूलताको विकास गर्न, चौथो पक्ष जनचेतना र मानव अधिकारको बारेमा जागरूकता हो, जसको अभावमा अधिकारको याचना कमजोर बनीरहेको छ ।

वैदेशिक कामदारको अधिकारहरू संरक्षण गर्ने धेरै अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिहरूको नेपाल पक्ष राष्ट्र हो । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले समेत सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित रोजगारीको उद्देश्य राखेको छ । यसले मुलुक भित्र र बाहिर समेत कामदारको मानव अधिकारको संरक्षणका व्यवस्थाहरू राखेको छ, उक्त ऐनको प्रभावकारी कार्यान्वयनले वैदेशिक रोजगारमा रहेका नेपालीहरूको मानव अधिकार संरक्षणमा ठूलो परिवर्तन ल्याउन सक्दछ । यसलाई सघाउ पुर्‍याउन वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ समेत कार्यान्वयनमा रहेको छ । यसैगरी सरकारका मानव अधिकार राष्ट्रिय कार्ययोजनाहरू समेत वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रलाई समाहित गरेको पाइन्छ भने राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले नेपाली श्रमिकहरूको मुख्य गन्तव्य मुलुकहरूमा सहकार्य, समझदारी र अन्य अनुगमन प्रणाली विस्तार गरिरहेको छ । संसदीय अनुगमनको प्रयासहरू विस्तार भइरहेका छन्, नेपाली ट्रेड यूनियनहरूले समेत गन्तव्य मुलुकका संस्थाहरूसँग आफ्नो सहकार्यता विस्तारमा प्रयासरत छन् ।

आप्रवासी कामदार र तिनीहरूको परिवार आफ्नो राष्ट्रमा नभएको र रोजगारीको राष्ट्रमा भएको कारण

उनीहरूले सामना गर्ने पर्ने कठिनाईहरू र उनीहरूको कमजोर अवस्थालाई विश्वव्यापी मान्यताको आधारमा संरक्षण र सुरक्षित गर्न आवश्यक छ । आफ्ना नागरिक मुलुकमा रहेको अवस्थामा भन्दा बाहिर भएको अवस्थामा चिन्ता र चासो हुनु स्वभाविक हुन्छ । त्यसमा पनि लाखौंको संख्यामा वैदेशिक रोजगारमा गएका देशका युवा नागरिकहरूको बारेमा भन्ने चासो हुनु पर्दछ । यसक्रममा कामदारहरूको मानव अधिकारको विषय महत्वपूर्ण रूपमा आउदछ ।

निष्कर्ष

मुलुकभित्र पर्याप्त आयमूलक रोजगारीको अवसर कम छ । यस अवस्थामा श्रम बजारमा आउने नेपाली युवाहरूलाई समयानुकूल ज्ञान, सीपहरूमा प्रशिक्षित गरी फलदायी वैदेशिक रोजगारका अवसरहरू उपलब्ध गराउनु समयको माग हो । वैदेशिक रोजगारीमा मागअनुसारको तालिम र दक्षता प्रदान, देशगत तथा पेसागत विविधीकरण, सुरक्षित वैदेशिक रोजगारको विकल्प प्रदान गर्ने राज्यको प्राथमिकताभित्र पारिनुपर्छ । यस क्षेत्रबाट प्राप्त हुने आर्थिक एवं गैरआर्थिक लाभलाई गरिबी निवारण तथा राष्ट्रको दिगो आर्थिक, सामाजिक विकासका लागि लगानी गर्न सकिन्छ । त्यसका लागि नेपाल सरकारले आप्रवासन नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन, वैदेशिक रोजगारीलाई अर्थतन्त्रमा पुर्‍याएको योगदानअनुसार प्राथमिकीकरण, राष्ट्रिय संरचना र नियोगहरूमा स्रोत साधनको विनियोजन गर्नेतर्फ ध्यान पुर्‍याउन आवश्यक छ ।

अन्तराष्ट्रिय बजारमा प्राप्त अवसरहरूको पहिचान, विविधीकरण र प्रवर्द्धन गर्न आप्रवासनको समग्र चरणहरू तथा प्रक्रियालाई सरल, पारदर्शी, मर्यादित, भरपर्दो, सुलभ, व्यवस्थित र सुरक्षित बनाइनुपर्नेमा दुईमत छैन । अन्तराष्ट्रिय आप्रवासनमा महिलाहरूको पहुँचलाई सहज र सुरक्षित, बनाउन उनीहरूको क्षमता एवं दक्षतामा सुधार गर्दै आप्रवासनलाई लैङ्गिक दृष्टिले हेर्नेपर्ने अर्को महत्वपूर्ण पक्षमा पनि ध्यान पुग्न आवश्यक छ । विदेशमा जाने नेपाली आप्रवासीहरूको हक अधिकारको संरक्षण गर्ने महत्वपूर्ण पक्षहरूमा सर्वप्रथम सरकारले नै उचित ध्यान दिनुपर्दछ । यसको निमित्त देशको, वैदेशिक रोजगार तथा सुरक्षित आप्रवासन सम्बद्ध प्रशासनिक संरचनाको सक्षमता अभिवृद्धि र कानुनको कार्यान्वयन पक्षलाई प्रभावकारी एवं समयानुकूल सुधार आजको आवश्यकता र माग हो ।

सन्दर्भ सामग्री

१. आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको अवस्था, आप्रवासी कामदार भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच विषयको अनुसन्धान प्रतिवेदन, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, २०७६
२. एमनेष्टी इन्टरनेशनलका प्रतिवेदनहरू

३. नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति
४. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, कानून किताब व्यवस्था समिति
५. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६५, कानून किताब व्यवस्था समिति
६. वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय
७. बसाइँ सराईको प्रभाव, गुणराज तिवारी कान्तिपुर दैनिक, १७ फागुन २०७६
८. पन्ध्रौँ योजनाको आधारपत्र (आ.व. २०७६/७७(२०८०/८१) राष्ट्रिय योजना आयोग
९. व्यवस्थापिका(संसद अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिका प्रतिवेदनहरू
१०. सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि राष्ट्रिय रणनीतिक कार्ययोजना, २०७२
११. World Migration Report, 2020, IoM
१२. Migration in Nepal a country Profile 2019, IoM Nepal

Human Rights Challenges of Migrant Workers in Irregular Situation

Bed Bhattarai

Nava Raj Sapkota

Abstract

The phenomenon of irregular migration has been a salient and sensitive issue in policy-making and public debate in Nepal. Migrants in an irregular situation especially the migrant workers in irregular situation tend to be disproportionately vulnerable to discrimination, exploitation and often living and working in the shadows, afraid to complain if not no easy access to such mechanisms, and denied their human rights and fundamental freedoms. The Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families and other related ILO Conventions are crucial documents for the protection of the rights of all the migrant workers. There are many other international instruments that have provisions which can be used to guarantee minimum rights of irregular migrants. Some of these include the Universal Declaration of Human Rights (1948), the International Covenant on Civil and Political Rights (1966), including other core human rights treaties, and ILO Convention 143 on Migrant Workers (1975). This write up highlights the fundamental rights and freedom of the migrant workers in irregular situation and explores some of the challenges.

An Introduction to the Migrant Workers

The Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families is a crucial document for the protection of the rights of all the migrant workers. Article 2 of the Convention defines the term "migrant worker" as a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national." Article 5 of the Convention also provides recognition to the irregular migrant workers. For the purposes of the present Convention, migrant workers and members of their families: (a) Are

considered as documented or in a regular situation if they are authorized to enter, to stay and to engage in a remunerated activity in the State of employment pursuant to the law of that State and to international agreements to which that State is a party; (b) Are considered as non-documented or in an irregular situation if they do not comply with the conditions provided for in subparagraph (a) of the present article.

Migrant Workers in Irregular Situation

The image of a small fishing boat drifting in the middle of the ocean brings into sharp relief key issues pertaining to the complex phenomenon of irregular migration and raises such questions as: Who are the people in the boat? What are their motivations? What are their needs? What is their legal status? Within whose responsibility do these persons fall? How can States and other stakeholders best address such situations? What can be done to reduce the incidence of such events and avoid undue suffering and loss of life?¹

There is no universally accepted definition of irregular migration. The International Organization for Migration (IOM) defines it as "movement that takes place outside the regulatory norms of the sending, transit and receiving country". A migrant in an irregular situation may fall within one or more of the following circumstances:

- He or she may enter the country irregularly, for instance with false documents or without crossing at an official border crossing point;
- He or she may reside in the country irregularly, for instance in violation of the terms of an entry visa/residence permit;
- He or she may be employed in the country irregularly, for instance he or she may have the right to reside but not to take up paid employment in the country;

It is important to note that the phenomenon of irregular migration refers to both the movement of people in an undocumented fashion, or irregular migration flows, and the number of migrants whose status may, at any point, be undocumented, or irregular migration stocks.²

In the *global context*, a person who, owing to irregular entry, breach of a condition of entry or the expiry of their legal basis for entering and residing, lacks legal status in a transit or host country. In the *EU context*, a third-country national present on the

¹ INTERNATIONAL DIALOGUE ON MIGRATION 2008: Challenges of Irregular Migration: Addressing Mixed Migration Flows, Discussion Note

² <https://migrationdataportal.org/themes/irregular-migration>

territory of a Schengen State who does not fulfil, or no longer fulfils, the conditions of entry as set out in the Regulation (EU) 2016/399 (Schengen Borders Code) or other conditions for entry, stay or residence in that EU Member State.³ Council of Europe prefers to use the term “irregular migrant” to other terms such as “illegal migrant” or “migrant without papers”. This term is more neutral and does not carry, for example, the stigmatisation of the term “illegal”. It is also the term increasingly favoured by international organisations working on migration issues.⁴ But in the Asian context, well agreed definition is still to be explored.

Irregular migration is a movement that takes place outside the regulatory norms of the sending, transit and receiving countries. There is no clear or universally accepted definition of irregular migration. From the perspective of destination countries it is entry, stay or work in a country without the necessary authorization or documents required under immigration regulations. From the perspective of the sending country, the irregularity is for example seen in cases in which a person crosses an international boundary without a valid passport or travel document or does not fulfil the administrative requirements for leaving the country. There is, however, a tendency to restrict the use of the term “illegal migration” to cases of smuggling of migrants and trafficking in persons.⁵

Therefore, it is a complex phenomenon and varies greatly in scope according to the national and regional context. While global figures are difficult to obtain, one author estimated that approximately 20 per cent (50 million) of all international migrants are in an irregular situation, though this varies widely across regions. Many descriptive labels have been proposed and discussed, often heatedly, over the years but there is general agreement in the international community in using the term “irregular migrants” or “migrants in an irregular situation/status”, or “undocumented” or “non-documented”, to indicate those who undertake movements that are not in compliance with the law of the origin, transit, and/or destination countries, whereas the term “regular migrant” indicates those who undertake movements that are compliant. From the perspective of transit or destination countries, irregular migration refers to entry, stay or work in a country without the necessary authorization or documents required under immigration and labour regulations. From the perspective of origin

³ https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/irregular-migrant_en

⁴ Human rights of irregular migrants: Report Committee on Migration, Refugees and Population.

⁵ Towards Safe, Orderly and Regular Migration in the AsiaPacific Region Challenges and Opportunities, UN The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), 2017, page 10.

countries, the irregularity is, for example, seen in cases in which a person crosses an international boundary without a valid passport or travel document or does not fulfil the administrative requirements for leaving the country.⁶

Irregular migration in Asia and Pacific⁷

Migration flows are the largest in the Asia region. More than 1.8 million departures from the Philippines to work abroad were counted annually in 2012, 2013 and 2014. In a typical year, more than half a million people leave Bangladesh, India, Indonesia, Nepal and Pakistan to work abroad, while Sri Lanka, Thailand and Viet Nam deploy well over 100,000 migrant workers per year.⁸

An estimated one-third of the migrant workers in the Asia-Pacific region have “irregular” status; they entered a foreign country without going through the formal immigration process or they do not have a valid work permit. Irregular workers, like all workers, are still entitled to basic rights at work. But because of their status, they are very vulnerable to exploitation and have little or no avenue for legal redress. Typical examples of irregular migrant workers include: visitors or trainees overstaying their visas; regular migrants continuing beyond the contract period; regular migrants running away from their designated employer; students engaged in employment; and persons who have arrived in a country via informal channels or were trafficked into the sex industry or other exploitive forms of labour.

A comprehensive response to irregular migration requires a combination of measures, including expanded opportunities for and access to legal migration, improved law enforcement, strengthened labour inspection to reduce incentives for irregular employment and the establishment of a legal and administrative environment that is conducive to legal migration.

UN Women estimated in 2013 that of the approximately 3.2 million Nepali workers in countries other than India, half were undocumented.⁷¹ Of those, approximately 90 percent were women,⁷² and as many as 80 percent of Nepal’s total female migrant workers are in an irregular status.⁷³ Scholars have speculated that about 30–40 Nepali women travel to the Gulf region daily to work as domestic workers; and most of the approximate 20,000–25,000 working in Saudi Arabia alone are working there “illegally”.⁹

⁶ file:///D:/SDG%20Booklet/Irregular/ILO%20on%20irregular%20migration.pdf

⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098142.pdf

⁸ Economic and Social Commission for Asia and the Pacific Asia-Pacific Regional Preparatory Meeting for the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration Bangkok, 6-8 November 2017.

⁹ Migrant Workers’ Access to Justice at Home: Nepal, Open Society Foundation, New York, USA (2014, page 46).

Drivers of Migration in Asia Pacific

Drivers of migration can be divided into factors that drive the desire to migrate and factors that actually lead to the inception of migration. In many cases, migration is driven by the sheer need, such as humanitarian crises and threatened livelihoods, but also by financial needs. However, people can migrate only when there are opportunities to migrate, such as job opportunities, and ways to migrate, whether through regular and official, informal or illegal channels, such as through migrant smugglers.¹⁰

Irregular migration is often a consequence of limited legal channels through which to migrate for work, family reunification, or inadequate information about other options. Like regular labour migration, irregular labour migration is driven by asymmetries between the demand for labour and the supply in countries of destination and origin, resulting from a tension between economics (including “push” and “pull” factors) and politics. In countries of destination, misguided public and political pressure often prevents businesses from hiring the workers they need. In some cases, labour migrants, except in some sought-after, mainly highly-skilled professions, are pushed towards irregular migration channels.¹¹

As the Sutherland (*Report of the Special Representative of the Secretary-General on Migration*, A/71/728 (3 Feb. 2017), paras 57-59) report observed, addressing irregular migration and widening pathways for regular migration are closely linked and require a range of measures in destination, transit and origin countries. These include control of external borders to reduce irregular entries and targeted capacity-building efforts to this end. But it also includes measures to create or enhance regular pathways, including through providing well-regulated and supervised social partner-driven programmes, the regularization of migrants in an irregular situation (for example when they have been living and working in the destination country for long periods, abiding by local laws, and/or have established family and community ties), expanding visa schemes, facilitating visas for multiple-entries and/or for students (including study/work programs), fostering family reunification, permitting dual citizenships, and offering temporary protection status for victims of natural

¹⁰ Economic and Social Commission for Asia and the Pacific Asia-Pacific Regional Preparatory Meeting for the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration Bangkok, 6-8 November 2017.

¹¹ Irregular migration and regular pathways, including decent work, labour mobility, recognition of skills and qualifications and other relevant measures.

disasters, among others.¹² The means to increase regular pathways should cut across the spectrum, ranging from those that are temporary and address genuine labour market shortages (e.g. seasonal agricultural workers), to those that provide a path to citizenship.

Rights of the Migrant workers in Irregular Situation

While talking about the rights of the irregular migrant workers, it is important to discuss what human rights is? National Human Rights Commission Act 2012 defines human rights though may not be comprehensive enough to address the irregular migrant workers but it is quite extensive definition. Section 2 (f) of the NHRC Act defines human rights as "Human Rights" means rights related to life, liberty, equality and dignity of a person provided by the Constitution and other prevailing laws and this term also includes the rights contained in the international treaties regarding human rights to which Nepal is a party.

Similarly, there is no single instrument which deals with the rights of irregular migrants. The most relevant international instrument is the United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (1990).¹³ At the international level, conventions such as the Protection of the Rights of All Migrant Workers and conventions of the International Labour Organization provide guidance on the treatment of migrants, notably with regards to their equal treatment with national workers. They have been supplemented by soft law frameworks and global dialogue processes, culminating in the inclusion of migration in specific targets in the 2030 Agenda for sustainable development. There are many other international instruments that have provisions which can be used to guarantee minimum rights of irregular migrants. Some of these include the Universal Declaration of Human Rights (1948), the International Covenant on Civil and Political Rights (1966), the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966), the Convention on the Rights of the Child (1989), the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1965), ILO Convention 143 on Migrant Workers (1975).

These documents without prejudice to measures designed to control movements of migrants for employment by ensuring that migrant workers enter national territory and are admitted to employment in conformity with the relevant laws and regulations.

¹² Irregular migration and regular pathways, including decent work, labour mobility, recognition of skills and qualifications and other relevant measures

¹³ Human rights of irregular migrants: Report Committee on Migration, Refugees and Population.

The migrant worker shall, in cases in which these laws and regulations have not been respected and in which his position cannot be regularised, enjoy equality of treatment for himself and his family in respect of rights arising out of past employment as regards remuneration, social security and other benefits.¹⁴

The human rights apply to undocumented migrants in a variety of instruments and treaties within the international human rights framework. It, then, provides insights into the vulnerability and discrimination facing undocumented migrants in core aspects of their daily lives. Specific examples are provided to illustrate the challenges that exist concerning undocumented migrants' access to health care services, education, and fair working conditions. In providing these examples, there are also challenges providing services and ensuring the protection of the rights of undocumented migrants in the concrete application of these universal principles to local realities. Non-discrimination, together with equality before the law and equal protection of the law without distinction of any kind, are fundamental tenets of human rights and referenced in almost all human rights treaties.¹⁵

Similarly, In many countries, domestic work basically operated by the irregular migrant workers is not protected by labour laws, as a result, mostly women and girls, are particularly vulnerable to discrimination, exploitation and abuse. Many domestic workers suffer rights violations at work including:¹⁶

- very low pay and long working hours – up to 18 hours
- no regular holidays and few days off
- insufficient food and accommodation
- confinement and isolation
- withholding or delaying of salary payment, and
- seizure of identification documents
- the right to compensation for work accidents;

The rights are also strengthened by ILO Conventions No. 97 and No. 143 and provide that migrant workers should receive the same treatment as national workers, covering such issues as injury, maternity, sickness, invalidity, death, unemployment

¹⁴ C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), Article 9 (1)

¹⁵ IRREGULAR MIGRATION: CHALLENGES, LIMITS AND REMEDIES Michele LeVoy and Eve Geddie, page 88-89.

¹⁶ Irregular migration and regular pathways, including decent work, labour mobility, recognition of skills and qualifications and other relevant measures

and family responsibilities and any other contingency. In practice in most Asian countries social security is more likely to be available only to skilled professional migrants. There are some exceptions. In the Republic of Korea, legally admitted foreign workers who are skilled are also covered by social security, though irregular migrants can also be covered for industrial accidents. And in Japan the law provides for insurance benefits when a worker suffers injury, disease, physical disability, or death resulting from employment – regardless of the worker’s nationality or whether the worker’s stay or work is legal or illegal.¹⁷

According to the Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM), a NGO involved in the protection of irregular migrants in Europe the four most important aspects of fair employment conditions for irregular migrants relate to:¹⁸

- the right to a fair wage;
- the right to compensation for work accidents;
- the right to defend these rights in the labour courts or tribunals of the country of employment;
- the right to organize.

A particularly exploitative practice concerns the inability of all migrants, whether lawfully resident or irregular, to claim their rights arising out of past employment, such as payment of past wages/remuneration and reimbursement of social security and other contributory benefits. ILO Convention No. 143 calls for equal treatment between irregular migrants and regular migrants in this area.

The Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration a mile stone document for the protection of rights of the migrant workers and is based on international human rights law and upholds the principles of non-regression and non-discrimination. By implementing the Global Compact, it ensures effective respect for and protection and fulfilment of the human rights of all migrants, regardless of their migration status, across all stages of the migration cycle.¹⁹

Proclaiming the rights to which irregular migrants should be entitled and securing those rights in practice are two entirely different matters. There are a number of

¹⁷ Protecting Migrant Workers: Governance of Labour Migration in Asia and the Pacific International Labour Organization 2008.

¹⁸ file:///D:/SDG%20Booklet/Irregular/Measures%20to%20prevent.pdf.

¹⁹ Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration: Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2018, page 5.

legal and practical obstacles to the enjoyment of these rights. In many countries, criminalization of the provision of assistance to irregular migrants is a significant legal obstacle to the ability of irregular migrants to secure adequate accommodation. Moreover, the legal obligation imposed on officials to denounce irregular migrants (e.g. in Germany) to the immigration authorities can mean that irregular migrants are less able to rely on their rights. In practice, there is also inadequate information available to irregular migrants to enable them to assert their rights. For example, while access to emergency health care is available in most European countries to all persons without distinction of any kind, including legal status, irregular migrants are rarely informed of this right and doctors are frequently unaware whether such health care can be provided and to what degree.²⁰

Challenges of Irregular Migrant workers

Both regular and irregular migration are determined by facilitating facts, notably policy factors which may permit or constrain migration; the role played by recruitment agencies, who facilitate migration through legal and illegal methods; social networks, through which information flows, and cultures of migration are developed and sustained; and porous borders which allow people to enter, with or without authorization. Irregular migration takes place across Asia region, including movements of labour migrants and forced migrants in mixed flows, which are characterized by vulnerability of all, while smuggling and trafficking in persons also occurs. Irregular migration is often the result of restrictions on migration, and puts the lives and human rights of migrants at risk.

Once in an unregulated status, migrants are systematically denied those elements that constitute a basic standard of living and face a de facto violation of their fundamental rights. They lack health care, are denied education, are deprived of labour protections, occupy the worst available housing conditions, and largely remain invisible in the eyes of policy makers. Considering a human rights perspective, migrants face significant risks throughout the migration process, from recruitment to return and through abusive practices by recruitment agents, employers and others. These abuses are facilitated by legal and capacity gaps which disempower migrants. Women migrant workers face particular risks in this regard, especially those working in domestic work. These risks are even more acute for migrants in an irregular situation.²¹

²⁰ file:///D:/SDG%20Booklet/Irregular/Measures%20to%20prevent.pdf

²¹ Towards Safe, Orderly and Regular Migration in the AsiaPacific Region Challenges and Opportunities, UN The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), 2017, page 6.

Migrants who fall into an irregular status often face considerable exploitation and risk arrest and deportation. Nonetheless, despite their irregular status workers usually retain the right to seek redress in the destination country for claims arising from their employment. They may be required to stay at the embassy or in an immigration detention center while pursuing redress, a significant deterrent for many workers. In case of Nepali migrant workers, migrant workers who fall into irregular status abroad are also entitled to seek redress upon return to Nepal so long as they are able to provide documents such as their contract and visa as evidence to support a claim. This evidentiary requirement poses significant practical challenges for many workers who fall into irregular status because employers confiscate personal documents and workers who leave their employers in distress or due to a dispute find it hard to recover their papers. It is also a significant obstacle for workers who do not travel abroad through regular channels and do not have the required contracts or receipts for payment of fees.²²

Their illegal status makes irregular migrants susceptible to discriminatory practices. The employers take full advantage of this, and willfully depress the wage rate and deprive irregular migrants of other social security measures like health funds. This also helps them recruit more of these cost-effective migrants. However, the risk of sanctions and punitive actions are quite high in case the illegal migrants are detected.²³

In most of the Countries, the most dangerous moment for the irregular migrants is while facing police. A potent source of information for the police is the Japanese neighbors of the irregular migrants. To combat clandestine immigration, Japan, like other developed countries, employs propaganda. Public campaigns are used to give a criminal image to irregular migrants. Though there is scant scientific basis for the necessity to impose this image of “security threat” on these irregular migrants, they are usually put under the “criminal-security concerns basket”.²⁴

Undocumented migrants are particularly vulnerable to trafficking. They may then be forced to work in brothels, children are forced to work in circuses and coal mines, and men are being trafficked for their body parts. There is also some evidence that many migrant workers use irregular channels to access foreign employment, not going through the process of obtaining a labour permit, increasing their risk to

²² Migrant Workers’ Access to Justice at Home: Nepal, Open Society Foundation, New York, USA (2014, page 49)

²³ <https://kathmandupost.com/opinion/2017/01/11/plight-of-irregular-migrants>

²⁴ <https://kathmandupost.com/opinion/2017/01/11/plight-of-irregular-migrants>

trafficking.²⁵ There is some suggestion that government requirements such as the mandatory orientation training are onerous and may deter migrants from seeking a labour permit. Other reasons may be to circumvent government restrictions on the type of work permitted for women (domestic work).

Irregular migration, also poses including migrant smuggling from Nepal and involves a range of routes, transit points and destination countries, which are diverse and frequently evolving. Available evidence suggests that India is the primary transit country for smuggled migrants from Nepal. A UNODC study reports that once in India, they join Indian migrants on the land and air routes heading to destinations such as Europe, the US and the Gulf Countries, at times using a forged document provided by smugglers, for their onward journey to third countries. Chennai, New Delhi, Mumbai and Jalandhar are reported to be important transit cities in India.²⁶

However, many NHRIs report that migrants are unable to access the labour market due to overly complicated or costly processes for obtaining work permits, discrimination or other barriers. Furthermore, migrants, especially those who are undocumented, often face a heightened risk of exploitation in the labour market due to their precarious legal situation.²⁷

Despite being entitled to human rights on an equal basis with others, in practice, migrants often face additional obstacles to enjoy their economic and social rights, which ultimately impacts on their ability to live with dignity and to contribute to the host society.

In the Netherlands, according to the Dutch NHRI, irregularly staying migrants do not necessarily have access to certain basic rights, such as the right to shelter, food and clothing, as access to these rights is made conditional on the migrants' cooperation to leave the country.²⁸

As per human rights standards and norms, the detention of irregular migrants should be used only as a last resort and not for an excessive period of time. Where necessary, irregular migrants should be held in special detention facilities and not with convicted prisoners. Children should only be detained as a measure of last resort and then for

²⁵ Migration in Nepal: A Country Profile, 2019 International Organization for Migration (IOM), page 69.

²⁶ Ibid, page 73.

²⁷ <http://ennhri.org/wp-content/uploads/2019/11/Migrants%E2%80%99-access-to-economic-and-social-rights-Good-Practices-and-challenges-of-NHRIs.pdf>, page 17.

²⁸ Ibid, page 9-10.

the shortest appropriate period of time. Detention or holding of other vulnerable persons (pregnant women, mothers with young children, elderly, people with disabilities) should be avoided wherever possible. Suitable accommodation should be available to lodge families together but otherwise men and women should be housed separately. Detainees should have the right to contact anyone of their choice (lawyers, family members, NGOs, UNHCR, etc.), have access to adequate medical care and access to an interpreter and free legal aid where appropriate.²⁹

One of the major challenges is the lack of migration data of irregular and is attributed to multiple reasons. In some countries it may reflect dearth of capacity to gather these data, or lack of awareness on their importance. In other countries, however, it may be primarily due to the lack of coordination within and between Government offices and other actors which produce different migration statistics. Finally, much migration within the Asia-Pacific region is undocumented, hidden from both country of origin and destination authorities through clandestine border crossing or work without authorization following regular entry. Another challenge faced by countries lies in the collection of emigration data; this relies on effective data-sharing between countries of origin and destination, which often does not occur in practice.³⁰

Impacts of Migration

Migration as a global phenomenon has to be regulated properly. Migrants make major contributions across all aspects of development in both countries of origin and destination. The contributions do not solely benefit migrants themselves, but the communities they came from, and the communities they live in abroad. However, there can be some negative impacts associated with migration, requiring policy measures to maximize the positive impacts and minimize the negative ones. In particular, as long as migrants are in a position of vulnerability to exploitation and abuse, the material benefits of migration for all parties are limited, and the process of building societies that are truly inclusive and capable of achieving sustainable development is hindered.³¹

In the context of the 2030 Agenda for Sustainable Development, ensuring that migration takes place in a safe, orderly, and regular fashion will be a key priority

²⁹ Human rights of irregular migrants: Report Committee on Migration, Refugees and Population

³⁰ Towards Safe, Orderly and Regular Migration in the AsiaPacific Region Challenges and Opportunities, UN The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), 2017, page 22.

³¹ Towards Safe, Orderly and Regular Migration in the AsiaPacific Region Challenges and Opportunities, UN The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP), 2017, page 5.

for countries of Asia and the Pacific. The 2030 agenda for sustainable development considers migrants both as agents of sustainable development, and its beneficiaries.

Migration and foreign employment generates financial and human capital which, if leveraged for development, can help reduce poverty. Adams (2003) reports that a 10 % increase in the share of international migrants in a country's population reduces the share of people living in poverty (\$1.00/person/day) by 1.9%. Before developing strategies that can help people benefit more from the migration that is already taking place, it is important to understand more about the process, the way it affects and is used by society, and the flows of remittances. Agriculture in South Asia has become a source of labour force for foreign employment particularly to East Asian Countries, Gulf Countries and North America. Increased foreign employment opportunities in a decade of time have decreased the labour force in agriculture. Effects of this exodus of labour force to the agriculture productivity have not been adequately studied. The returnees from foreign employment are being repatriated to the agriculture sector. Thus, agriculture is also a cushion for the labour force expelled from other sectors.³² Very scanty literatures are available on the effects of foreign employment in the domestic economy, particularly in agriculture. Pant (2008) argues that the remittances can generate a positive effect on the economy through various channels such as savings, investment, growth, consumption, and poverty and income distribution. Similarly, remittances also contribute significantly to GDP and to stability of the economy by lowering the probability of current account reversals.

Similarly, migration can have negative impacts too. Recently, an unexpected threat is the COVID-19 epidemic affecting countries where Nepali overseas workers are based. The country with the second-largest burden of disease outside China is South Korea where there are about 40,000 Nepali workers. Of the 14 new cases of COVID-19 detected in the UAE this week, two were Nepalis. There are about 200,000 Nepali workers in the Emirates. Qatar also has about 400,000 Nepali workers, and the country has now temporarily banned workers from Nepal and other countries. Qatar has so far detected 15 infected individuals. Cases have also been diagnosed in other West Asian countries with sizeable Nepali working populations: Bahrain (109), Kuwait (65), Oman (18) and Saudi Arabia (15).³³ This

³² The Journal of Agriculture and Environment Vol:14, Jun.2013 Technical paper EFFECTS OF LABOUR MIGRATION ON POVERTY AND AGRICULTURAL GROWTH IN NEPAL by Krishna P. Pant, page 88.

³³ Crossborder virus and Nepali migrant workers: The COVID-19 epidemic has hit countries where millions of Nepalis work, The Nepali Times, March 10, 2020.

type of unpredictable pandemic may enhance severe challenges for the protection of the rights of migrant workers in irregular situation.

Conclusion

Despite having adequate national laws to govern foreign employment, Nepal cannot exercise extraterritorial jurisdiction to protect its migrant workers in destination countries or prosecute foreign individuals or organisations under its law. There is very little Nepal can do in terms of protecting the rights of workers in a foreign country. Moreover, in most cases, the government's provisions are applicable to documented migrant workers only and it recognises workers as documented only if they have received approval from the government. There are no provisions allowing an undocumented worker to be able to benefit from the security, justice or compensations enshrined in these policy frameworks. It is perhaps time for the government to revisit these policy measures that are targeted only for documented workers given that both regular and irregular migrants contribute significantly to the economy. This becomes particularly pertinent at a time when many Nepalese are knowingly or otherwise going for foreign employment through irregular means, usually via India.³⁴

The main challenges to upholding the rights of undocumented migrants are not at the theoretical level, but exist at the practical levels of applying and implementing international standards. The UN and its Member States must integrate human rights norms, principles, standards, and goals into each aspect of their structures and policies. Only when this is achieved will the policy-driven destitution facing undocumented migrants be recognized as a result of discrimination, exploitation, and inequality, and no longer be considered a legitimate approach in addressing and resolving irregular migration. The irregular migrant workers should also be seen from the applicability of international human rights principles. Basically, irregular migrants are critical to the protection of their rights like health and employment opportunities. In each of these areas, there are specific standards and principles that apply to the protection of migrant workers.

³⁴ Governing Labour Migration in Nepal An Analysis of Existing Policies and Institutional Mechanisms, Centre for the Study of Labour and Mobility (CESLAM), 2017, page 69.

Access to Justice of Nepalese Migrant Workers

Shom Luitel

Abstract

Access to justice is defined as the ability of people to seek and obtain a remedy through formal or informal institutions of justice for grievances in compliance with human rights standard. While talking on access to justice of migrant workers we need to consider two elements; access to justice in home and access to justice in destination countries. The Government of Nepal has enacted laws and policies to ensure access to justice of migrant workers. To ensure safety and protection in destination countries the Government of Nepal concluded Bilateral Labour Agreement (BLA) and Memorandum of Understanding (MoU) with destination countries. Despite the enactment of laws, policies and establishment of formal mechanisms majority of migrant workers still face obstacles for accessing justice.

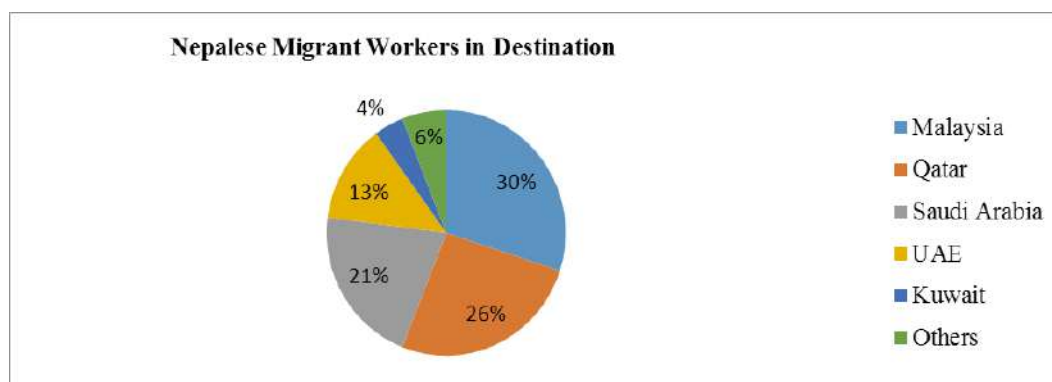
There is inadequate legal provision to safeguard rights of migrant workers and lack of awareness about their rights and redress mechanism. Furthermore, centralized redress mechanisms and process, low paid, medical fail, falling in to difficult situation- undocumented, trafficking are most of harms faced and are unaware about laws which provide rights and the existing mechanisms on claiming for the justice to the mistreatment they suffered. Many of the migrant workers even face language and information channel barriers. To ensure access to justice the Government of Nepal should reform the laws with adequate compensation and addressing governance issue. Similarly, this article also offers suggestions like legal awareness programs in destination and Country of Origin, decentralization of redress mechanisms, expansion of legal aid scheme in CDO, initiate BLA with redress procedures with country of destination, ratify the ICMW 1990 and ensure victims friendly criminal procedures.

1. Background

Migration is a natural process of human civilization and there are many pull and push factors for the cause behind it. Unemployment, poverty, conflict, climate change, violence and human nature for better life are some of the push factors whereas good employment opportunity, development, and lack of local human resource

are common pull factors. For now, out of many reasons to migrate, recent massive earthquake factors have been added as a push factor for migration from Nepal. The number of permits issued by the Department of Foreign Employment (DoFE) is steadily increasing since 2009 to current fiscal year. DoFE has issued 43,78,656 labor permits to Nepalese workers till fiscal year 2017/2018 and two thirds of them are in Gulf Countries and Malaysia (Nepal Labour Migration, Fact Sheet, 2017). However, the numbers do not include emigration or migration to India (where a permit is not necessary and borders are open), which is the most popular and easily accessible destination for Nepali workers. Among 110 officially open destinations for, GCC countries along with Malaysia have been prominent destinations for Nepali migrant workers.

Figure 1: Migrant workers in Destination (Labour Migration for Employment, Status Report for Nepal 2014,15-2016/17)



While Nepali migrant workers continue to fill the labor gaps especially in Gulf Cooperation Council (GCC) countries and Malaysia. Nepali migrant workers sent home \$8.1 billion in 2018, making it the 19th biggest beneficiary of funds sent by migrants around the world. This figure in remittance is in similar standing in the context of Nepal, contributing around 32.1 % of GDP. (ILO, 2018) As per the data presented by FEIMS in 2018 - 74.5 % migrant workers are unskilled, 24 % are semiskilled and only 1.5% are skilled which shows that unskilled percentage of Nepalese workers are mostly employed in difficult, dirty and dangerous (3D) works; consequently are more prone to various forms of ill treatments in the entire migration circles.

In Nepal recruiting agencies registered to facilitate foreign employment business along with 27 branches of recruitment agencies. There are other institutions who are involve in foreign employment; Pre-departure orientation centers for orientation, insurance companies for workers insurance and health institution for health check. Nepal has been trying to manage foreign employment with numbers of institutional mechanisms and infrastructures. Within the countries there are different mechanisms such as ministry for policy formulation, department for management, board for welfare and tribunal for justice delivery (see more in below chapter). Nepal has diplomatic missions in 30 different countries, safe home for women in four countries and labour attaché in 8 countries (Nepal Labour Migration, Fact Sheet , 2017). There are 529 Nepali workers in foreign prisons and 28 Nepali migrant workers in coma in destination hospitals 730 migrant workers died and 335 workers injured during the 10 year period (Foreign Employment Board bulletin , 2018).

2. Introduction

Access to justice is defined as the ability of people to seek and obtain a remedy through formal or informal institutions of justice for grievances in compliance with human rights standards (Necessary Condition: Access to Justice). There is no access to justice where citizens (especially marginalized groups) fear the system, see it as alien, and do not access it; where the justice system is financially inaccessible; where individuals have no lawyers; where they do not have information or knowledge of rights; or where there is a weak justice system. Access to justice involves normative legal protection, legal awareness, legal aid and counsel, adjudication, enforcement, and civil society oversight.

Access to justice has three major dimensions;

- a. Appropriate and rights friendly laws
- b. Efficient law enforcement agencies
- c. Legal support to victims

For accessing justice there should be adequate provisions in law to provide compensation to victims and punishment for criminal activities. Rights should be guaranteed and procedures of remedy should be simple, transparent and accessible to the clients. Without efficient, committed, corruption free, decentralized and competent law enforcement agencies, people either do not have trust to the system or cannot access service of the system due to various reasons. Another aspect of access to justice is the availability of an adequate legal support system to victims. Important

element of it is free legal aid to people. But this should not limit to legal representation to clients in courts but should be expanded to legal awareness, capacity building and provide service to target community in administrative mechanisms. Furthermore this also should incorporate aspects of law reformation because unjust law cannot provide justice. Policy formulation, policy implementation and judgments enforcement are also part of access to justice. While talking on access to justice of migrant workers we need to consider two elements; access to justice in home and access to justice in destination countries.

3. Analysis on Nepal Effort on Access to Justice of Migrant Workers

i. Legal and policy Framework

Access to Justice aims to ensure fair and just remedy for the violation of one's right and also refers not only to the courts, but also to civil and administrative processes such as immigration review or state compensation funds which the migrant workers and member of their families for getting support in safe migration can better access. Increasing vulnerability and ratio of affected migrant community in the destination country and country of origin and rising mobility of migrant workers in dire need of job and income have pursued deeper concern over them.

Some positive initiatives have been taken by government towards safe migration through legislation including institutional measures with the related steps in the field of the labor migration. In the process of migration, the large numbers of Nepali migrant workers have been the victims of exploitation, human rights violations and abuses by the employers, recruitment agencies and private agencies. In the course, foreign labor migration is governed by national, bilateral and international laws, regulations and policy instruments. The newly promulgated Constitution of Nepal 2015 for the first time in Nepalese history has addressed the issue of Foreign labor migration in article 51.

a. International Conventions

A numbers of human rights instruments deal with workers issues, specifically not as workers in all case but as an individual/person they entitle to enjoy basic human rights. Core human rights conventions provide basic protection to the workers. Among them CEDAW has General Recommendation 26 to deal with women migrant worker issues. This recommendation 2008 recognizes the potential vulnerability caused by gender discrimination and recommends states to apply principles of human rights and gender equality to the case of women migrants. ICCPR, ICESCR and ICMW 1990 are more relevant for the issue. Nepal ratified Protocol to Prevent, Suppress

and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime²⁰⁰⁰. Unfortunately Nepal's major destination countries have not ratified most of the human rights Conventions, thus Nepali workers are unable to enjoy those rights in destination countries. Human rights Conventions provide following protection to the workers;

- Right to equality and non-discrimination
- Right to just and favorable conditions of work
- Right to social security
- Right to equal pay for equal work
- Rights to decent work
- Equality in court proceeding and fair trial
- Rights against racial discrimination
- Rights to freedom of movement and freedom of association

Right to just and favorable remuneration and right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay (International Conventions related to Labour Migration, 2070).

Nepal has not ratified migrant workers specific Conventions such as ICMW 1990, ILO domestic workers convention 2011 and ILO private employment agency Convention 1997. Nepal is a party to the CEDAW, but has not developed an action plan to implement the General Recommendation 26 specific to women migrant workers.

b. Foreign Employment Policy

The Foreign Employment Policy introduced in 2012 responds to issues in the migration cycle that had not been addressed previously. The policy is vital to the safety and protection of workers as its topmost priority, including institutional provisions for monitoring. It acknowledges the increasing number of female migrant workers, especially for domestic work and the care industry and the importance of remittances in the development of migrant workers and their families and society as a whole. It also attempts to facilitate labor migration with the following strategies:

- To identify and promote employment opportunities at international market.
- To develop skilled human resources having competitive capacity for maximize

benefits from foreign employment.

- To create each step of foreign employment simple, transparent, reliable, organized and safe.
- To address concerns of female workers on labor market and ensure their rights in overall migration cycle.
- To ensure good governance on foreign employment management.
- To mobilize local, national and international resources for foreign employment management and also promote collaborative efforts through increasing sectoral partnership.
- To mobilize remittance on human development and productive sector as much as possible.

c. **Foreign Employment Act 2007**

The Foreign Employment Act 2007 was enacted to address the new issues brought by the rapid growth in foreign labor migration. The Act contains several provisions that respond to the changing dynamics of foreign labor migration patterns. For the first time, the act has removed gender discrimination with respect to foreign employment by providing equal right to women on foreign employment. More importantly, special reservation on foreign employment has proposed to the women, dalits, and indigenous people. It prescribes recruitment process of workers including selecting, medical testing, linking with welfare scheme, making contract, doing insurance and pre-departure training and labor permit. Other important provision is "foreign employment welfare fund" which is directed to the workers and their families. Another provision is monitoring and investigating system for ensuring the control of malpractices, cheating of workers by the agents or employment agencies. Similarly, there is a provision of "Foreign Employment Tribunal" to deal with cases which are related to foreign employment. There is provision for compensation in case of death, injury, medical fail and cheating. Other features include:

- Compulsory provision for labour approval before going abroad
- Non-Discrimination against Women workers
- Provision of free visa and ticket policy for gulf and Malaysia
- Foreign Employment Welfare Fund for welfare of workers
- In case of cheating and exploitation compensation to victim and punishment to culprit.

- Compensation in case of medial fail in destination countries
- Separate Foreign Employment Tribunal for case adjudication
- In case of breach of contract by providing salary less than specified in the contract, the migrant worker shall be compensated by the recruiting agency that sent workers.
- Provision for mandatory insurance, medical test and pre departure orientation
- Ensure welfare provision such as medical treatment for sick workers and scholarship for dead workers' children
- Reintegration program to returnee migrant workers.

Figure -2

Laws related to foreign employment

- a. Foreign employment act 2007
- b. Foreign Employment Regulation, 2008
- c. Local Government Operation Act 2074
- d. Domestic Workers Guideline, 2015 14
- e. Human Trafficking and Transportation (Control) Act 2064
- f. Non-Resident Nepali Act, 2008

The Government of Nepal has enacted Local Government Operation Act 2017 which provides legal jurisdiction to Village Council and Municipality on foreign employment. It includes data collection of unemployed, information /data collection on foreign employment, awareness on foreign employment process, financial literacy and skill training to potential migrant workers, social re-integration of returnee migrant workers, utilization of knowledge, skill and entrepreneurship got through foreign employment under the local governments' jurisdiction.

The Supreme Court of Nepal has given directive orders to the Government of Nepal on the issues of decentralization of foreign employment justice mechanisms (Advocate Shom Luitel on behalf of People Forum Vs. Nepal Government, 2073) in local level, bilateral agreement and rescue mechanism (Advocate Shom Luitel on behalf of People Forum Vs. Government of Nepal et.al), voting rights (Advocate Prem Chandra Rai VS Council of Ministers, 2018) to migrant workers and DoFE jurisdiction on adjudication of foreign employment cases.

ii. Nepal's Labour Agreement

Bilateral agreement is considered as an important tool in international treaties, regional consultative process and national laws and policies. To conduct bilateral agreement, willingness of sending and receiving country plays a vital role. Only government cannot do that. However, if you see critically, Nepal government has opened 110 countries for foreign employment where only 9 Bilateral Labour agreement (BLA) (Advocate Shom Luitel on behalf of People Forum V. Government of Nepal et. al, 2074) and Memorandum of Understanding (MoU) with destination countries have been signed. It indicates that Nepal government's less priority to initiate bilateral agreement and even among them 7 are MoUs with less binding character.

Content of most of the bilateral agreements and MoUs are weak in term of securing rights of migrant workers in destination countries (Study on Nepal's Bilateral Labor Agreements with Destination Countries). Some provisions of agreement are discriminatory toward the women and even contrary with the prevailing laws. Lack of appropriate skills and lack of institutional memory are also important obstacles for meaningful BLA/MOU. The Government is not able to change the mind-set while making and negotiating BLA /MOU by not involving relevant stakeholders contrary the GCM principle- only government cannot solve problems related migration- need whole society approach (Global compact for safe orderly and regular migration, 2018). Those agreements contain joint committee or technical committee as mechanisms for enforcement of agreement but lack of implementation of the provisions.

Figure -3 Nepal BLAs/MoUs

Country	Year	Nature of agreement
Nepal and Qatar	March, 2005	Bilateral Agreement
Nepal and Jordan	October, 2017	Bilateral Agreement
Nepal and Bahrain	April, 2008	MoU
Nepal and UAE	July, 2007	MoU
Nepal and Israel	August, 2015	MoU
Nepal and Japan	July, 2011	MoU
Nepal and Korea	July, 2007	G2G
Nepal and Malaysia	2018	MoU
Nepal and Mauritius	20019	MoU

Recently Nepal has made bilateral agreement with Malaysia, Mauritius and renewed MoUs with UAE and Japan. Those MoUs have ensured basic safety to the workers and incorporate employer pay (Japan not yet settled) model. In employer pay model employers are responsible to pay recruitment cost and for migrant workers it will be zero recruitment cost. Other provisions of agreements(Malaysia, UAE and Mauritius) includes non confiscation of passport, rights to change employer in certain condition, salary in workers bank account, return ticket in emergency situation and resident permit while cases are pending. Implementation of these provisions needs to be ensured as we are having experience of failure of implementation of free visa free ticket policy.

iii. **International and Regional Consultative Process on Labour Migration**

Nepal government is a part of international and regional consultative process on labour migration; GCM, GFMD, CP and ADD. Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM) is adopted by the UN General Assembly in 2018. It recognizes migrant rights as human rights and establishes mechanisms within UN system to deal with migration issues. It has 23 objectives with emphasis on whole of nations and whole of society approach in implementing GCM. Global Forum on Migration and Development (GFMD) is international nonbinding consultative forum where governments meet each year to share best practice and discuss challenges of migration and development. The regional consultative processes in Asia are Abu Dhabi Dialogue (ADD) and Colombo Process (CP). ADD is composed by countries of origin and countries of destination whereas CP is formed by labor sending countries.

SAARC is the inter-governmental mechanism in South Asia which has adopted agenda on labour migration known as agenda 21 on 18th SAARC summit held in Kathmandu in 2014. Nepal government has lead to prepare/adopt the SAARC Plan of Action on Labour Migration which has 3 core objectives; to set up an institutional mechanism at the regional level, to facilitate the development of a 'SAARC Declaration on Labour Migration and identify priority thematic areas for regional cooperation (SAARC initiative on Labour Migration).

iv. **Institutional Mechanisms**

a) **The Ministry of Labour and Employment**

The Ministry of Labuor and Employment is the apex body that governs labor administration and management. It manages safe, dignified and decent foreign employment and serves to create an enabling environment for relations among employers, workers and other stakeholders. The Ministry has been mandated with

responsibility for the making labour agreement with destination countries, policy formulation including regulating foreign employment as defined in labor-related legislation and takes the lead in the formulation, implementation, coordination, monitoring and evaluation of policies, plans and programs related to foreign labor migration and employment.

b) The Department of Foreign Employment

The Department of Foreign Employment was established to manage safe and dignified foreign employment, including regulating to operations of the recruiting agencies and other business offering related services to ensure they conduct fair and decent practices. Similarly the Department regulates labor permit system, including the issuance of, renewal and revocation of a license to operate for RAs and control fraud. The Department of Foreign Employment, which receives complaints of violations of the FEA 2007, conducts investigations, makes judgments in respect to certain offenses under the act and imposes penalties, and registers charge sheet in more serious cases at the Foreign Employment Tribunal.

c) The Foreign Employment Board

The Foreign Employment Promotion Board was established with the main functions to implement promotional activities for foreign employment and to ensure the social protection and welfare of migrant workers through the functions and duties like carrying out studies of international labour markets and explore new destinations, manage the foreign employment welfare fund, conduct pre-departure orientation an skills, rescue, rehabilitation and reintegration, financial support and compensation to distress migrant workers and members of their family.

d) The Foreign Employment Tribunal

The Foreign Employment Tribunal was established under the Foreign Employment Act 2007. It is a judicial body consisting of three members: chaired by the Judge of the High Court, a case-trying officer of the Labor Court and the gazetted first class officer in the judicial service. The foreign employment cases filed in the Tribunal are tried and settled in accordance with the Summary Procedures Act, 1972. The Tribunal adjudicates cases registered by the Department of Foreign Employment. Tribunal and the verdict can be appealed in the Supreme Court.

e) Labor Attaché

Section 68 of the Foreign Employment Act 2007 requires the appointment of a labor attaché in destination countries where 5,000 or more Nepali migrant workers are based

(Advocate Shom Luitel on behalf of People Forum V. Government of Nepal, 2067) . The functions, duties and powers of the labor attachés are assisting in resolving any dispute between workers and employers. Similarly, the another important function is to make the necessary arrangements for rescuing any Nepali worker who has been deemed helpless in the course of foreign employment, manage the repatriation arrangements of the body of any deceased migrant worker and discourage them to do any other work than set forth in the work contract.

v. Programs for Safe Migration

The Safer Migration Project (SaMi) is a bilateral initiative of the Governments of Nepal (GoN) and Switzerland, with technical assistance from Helvetas. In its current third phase (2018-2022), SaMi is working in 39 districts with high rates of labour migration, including Kathmandu. The overall goal of the project is that migrants & their families are better protected by concerned Nepali institutions and benefitted from decent work conditions abroad. In addition, Phase III of the SaMi takes place in the context of state's federalization process, which gives important competencies to the local governments (palikas), including on Foreign Employment. SaMi III will also support this transition and in particular local governments' capacities to exercise their function according to good governance criteria.

The Rural Enterprises and Remittances Project (RERP) "SAMRIDDHI" (Government of Nepal, Ministry of Industry, Commerce & Supplies Rural Enterprises and Remittances Project SAMBRIDDHI) is a joint project of the Government of Nepal (GoN) and the International Fund for Agricultural Development (IFAD). GoN and IFAD signed the Financing agreement for the Project on 10 December 2015 and is expected to be completed by December 2022. Its strategic goal is to "reducing poverty and achieve sustainable peace through employment-focused, equitable and inclusive economic development". As its name suggest, Samriddhi is not to promote migration, but rather to, firstly, promote better local economic opportunities and, secondly, to enable those that still choose to migrate or who are returning to be better able to gain the full benefits of migration as a transformative step in their families' economic livelihoods. The Project intends to cover 16 districts namely Morang, Sunsari, Saptari, Siraha, Bhojpur, Dhankuta, Khotang, Terhathum, Udayapur, Bara, Dhanusa, Mahottari, Rautahat, Sarlahi, Okhaldhunga and Sindhuli.

National Human Rights Commission has played important role to ensure safe, orderly and regular migration. NHRC mandate includes investigation, advice, building cooperation with other NHRI and monitoring the functions of state agencies. NHRC has provided 16 points recommendation to Nepal government to improve situation of migrant rights on date 2073.3.29. National human rights commission of Nepal made MoU with Malaysia, Qatar and Korea Human rights commission in protecting

rights of migrant workers.

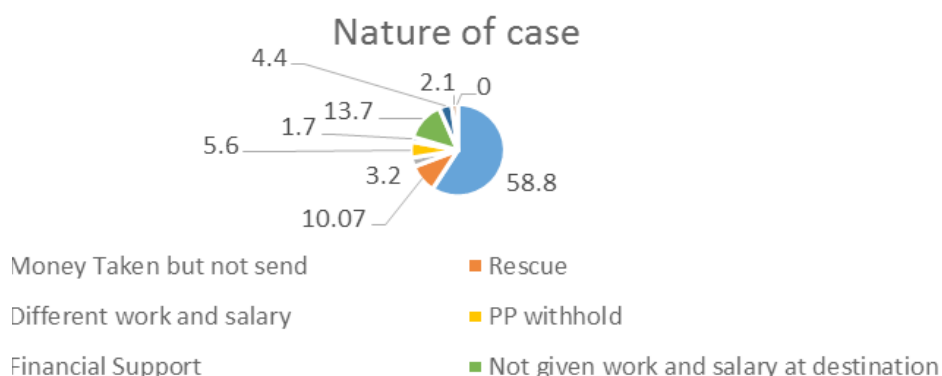
There are other programs implemented by NGOs in support of INGO, UN agencies and development partners especially in the field of free legal aid, awareness, policy advocacy, providing shelter, capacity building, rescue, PIL and women empowerment. Under the government's SaMi project People Forum for Human rights Provide Free legal assistance to migrant workers (People Forum for Human Rights).

4. Gaps/ Barriers of Access to Justice of Migrant Workers

Despite the enactment of laws, policies and establishment of formal mechanisms majority of migrant workers still face obstacles for accessing justice. There is inadequate legal provision to safeguard rights of migrant workers and legal procedures are not accessible to migrant workers. Similarly lack of awareness about their rights and redress mechanism is one of the most challenges of migrant workers that they are unaware (UNIFEM, 2018) about either their rights guaranteed by Nepali law or the mechanism established when those rights were violated. Furthermore, centralized redress mechanisms and process are major problems migrant workers faced in accessing justice.

There is widespread cheating along with violation of migrant workers' rights in the entire migration cycles; in most case (41.23% see chart below) within the countries. This resulted owing to a number of institutional factors and government's substandard capacity to enable safer journey for migrant workers. (FEIMS, 2018). Unethical recruitment process is huge challenge migrant workers faced within the country.

Figure-4



Source: **Free Legal Aid and Paralegal Service to Migrant Workers**, People Forum 2019

Low paid, medical fail, falling into difficult situation- undocumented, trafficking are most of the harms faced by Nepali workers in destination countries. Most of the migrant workers working abroad are unaware about laws which provide rights and the existing mechanisms on claiming for the justice to the mistreatment they suffered. This was further made intricate by the existing migrant-unfriendly laws and policies in the GCC countries like the Kafala System. (Study on Migrant Workers' Access to Justice in Destination Countries (Malaysia and the UAE)) Migrant workers are also unable to use the existing legal structure to protect and promote their interest, given that many of the migrant workers face language and information channel barriers. Interventions from Government of Nepal to promote the migrant rights at the destination countries through its national, bilateral and multi-lateral proceedings are insufficient to realize the goal of betterment of the Nepalese migrant workers. The diplomatic missions in the destination countries from the GoN are insufficient to cover the large population of Nepalese migration, which resulted deprivation of many Nepali migrant workers from justice. There are many barriers in accessing justice for migrant workers;

a. Legal Barrier

- There is no adequate legal provision in laws to regulate foreign employment and address the problems faced by migrant workers while accessing Justice. Even the existing legal provisions are not implemented properly.
- Majority of Migrant workers are unaware about the legal rights and process of redress. This lack of knowledge acts as the barrier to justice as the migrant workers are likely to be more vulnerable to exploitation.
- The ban for women has created another significant barrier in the access to Justice. Female migrant workers choose irregular channels and become undocumented which leaves less ground to file a case and get justice.
- Unfair Recruitment Process is another barrier in accessing justice. Every recruitment agency doesn't follow the governmental working standards and charging the service fees contrary to the clear terms and regulation guided by the Act 2007. Most of the recruitment agencies work through a channel of local sub-agents, who become trustworthy to local youths, thus the vulnerability of being victim of fraudulent agencies rises. The free-visa, free-ticket scheme announced by the government in June 2015 is largely unimplemented policy, thus migrant workers are complained to pay more recruitment fee.

b. Governance Related Barrier

- Corruption has been found in the foreign employment both in Private and public sector. Due to that factors, governance of the field affected and policy have not been implemented or reformed.
- There is unbalanced power relation between Migrant workers and RA. Most of the Recruitment Agencies in Nepal possess a high ranking position. Similarly, they are well equipped with economic and other necessary resources whereas the innocent migrant workers as far behind from all those facts. Migrant workers are often deceived by recruitment agencies, demand excessive fees for their services, confiscate passports or produce unofficial documentation, increasing the risk of abuse and exploitation by employers. Because of all these reasons Migrant workers relatively in weaker position in comparison to RA.
- The Political affiliation of RA is affecting in law reform and implementation process. Many of the RAs have direct connection with the high level officials which leads to influences in many aspects including changes or reformation in laws.

c. Social Barrier

- 123 languages are spoken as a mother tongue (first language) in Nepal. But the Official language is Nepali. In this situation the victims with different mother tongue do not understand the language of court and redress mechanism.
- Migrant Workers suffer from different kind of social stigma. Especially female migrants often face unique challenges in accessing the justice system in general in Nepal, various questions are raised on their character which leads female migrant workers into more vulnerable conditions.
- Migrant workers have dissatisfaction towards redress mechanisms. The main reason behind this dissatisfaction is the lengthy bureaucratic procedure that takes place in the court and quasi-judicial bodies to solve the case and the behavior that the governmental bodies and institution shows towards the victim.

d. Economic Barrier

- Victims of foreign employment do not have fees to hire lawyers to represent on behalf of them. Due to the work pressure of government attorney, victims do not have access to counseling and other legal services from the government

attorney. So, they seek service from private lawyer but the victims do not have enough money to hire such lawyers.

- The redress mechanisms related to foreign employment are located in Kathmandu. For example, all licensed recruitment agencies, as well as DoFE, Foreign Employment Tribunal, the Foreign Employment Board, and the private insurers are located in Kathmandu. Centralization, and the associated distance of many workers from redress mechanisms, creates significant barriers to access to justice for Nepali labor migrants, including time, travel expenses, and awareness.
- Lack of government owned sustainable legal aid scheme is another barrier for accessing justice. Peoples' forum a non- governmental organization is providing free legal aid services to the sufferer regarding foreign employment cases which sustainability is based on donor funding and lack coverage up to destination countries.

e. **Institutional Barrier**

- There are different institutions to deal with the matters of foreign employment cases like Department of Foreign Employment, Foreign Employment Board, Foreign Employment Tribunal and Consular Department. Victims have to bear additional pressure as they have to move from one place to another to accomplish simple task. Some victims leave their cases because of these complexities.
- All redress mechanisms and institutions are centralized in Kathmandu. DoFE, FET and FEPB have their offices in Kathmandu and do not have branch offices or representation at the provincial or local level. For workers outside the capital who are aware of the redress mechanism, the time and expense needed to travel to Kathmandu is often prohibitive.
- The principal institutions charged with assisting migrant workers are underfunded and under resourced. There is lack of specialized training for personnel charged with solving cases which raises questions on the capacity of the authorities and judicial staff in solving or hearing any cases. The frequent change of governmental staffs also hinders in the justice process.
- There is lack of coordination among the institutions responsible for assisting victims. There is also lack of case referral mechanisms to referrer cases relating to human trafficking and labor migration.

f. **Criminal Justice System's Barrier**

- Inadequate victim friendly justice system is one of the top most barriers in Nepal. Criminal justice system is an outcome of the cries of the crime victims. Justice just means a process and means to declare punishment. The decision is given and punishment is imposed but there is no proper execution of judgments. The procedure that victims have to follow is so lengthy that sometime victims leave the case. Victims do not get immediate relief.
- Insufficient women sensitive criminal justice system is another barrier in which especially women migrant workers face unique challenges in accessing the justice system in general. Our criminal justice system is not sensitive towards female migrant workers/victims. Thus, sometimes women hesitate to come to redress mechanisms.
- Lack of adequate evidences in migrant workers' cases is another barrier mostly in country of origin. Migrant workers frequently do not have the necessary evidentiary documents to bring claims through formal redress mechanisms. Many migrant workers also have their documents confiscated by employers abroad, and are not able to recover them if they leave in distress.
- Lack of adequate resources and capacity of investigation mechanisms also creates barrier in access to justice. The weak investigation impacts to the failure of cases.
- There is illegal mediation practice in Foreign Employment cases as distress migrant workers are unaware about the redress mechanism. Even if they are aware they are unable to bargain their interest with RA is such mediation.
- There is lack of publicity of judgments of the Foreign Employment Tribunal which creates lots of challenges and barrier while accessing justice by migrant workers.

Lack of proper execution of judgment is also the barrier for accessing justice. The Foreign Employment Tribunal does not have the power to enforce its decisions, which results in increased burdens and delays for migrant workers cases to obtain compensation. Only 10% got compensation after judgments made in favor of victims (Study on the decisions of foreign Employment cases by FET and DoFE, 2017).

g. **Barriers in Destination Countries**

1. There is no adequate legal protection in the destination countries to safeguard the rights of Nepalese migrant workers. Laws of some countries have cover labor but domestic workers falls under the exception of such laws.

2. There is lack of legal aid services to migrant workers in the destination countries.
3. Migrant workers do not have knowledge on rights and process of remedy provided by destination countries. Pre-departure orientation contains limited information regarding legal rights and options for obtaining redress and compensation for harms.
4. Weak role of diplomatic agencies as they do not adequately support migrant workers to access justice in destination countries. They don't have adequate resources, training and influence to genuinely assist workers when their rights are violated.
5. Migrant workers have language problems in the destination country and due to such barrier most of the Nepalese migrant workers can't speak the language spoken in the destination countries/redress mechanisms and this creates barrier in access to justice in the destination countries.
6. There are not adequate shelters to the victims in the destination countries. There are not shelters for male Nepali migrant workers and there are only four shelters for women migrant workers in destination countries. In case if their cases are initiated in the destination countries they are not allowed to stay till the case is resolved.
7. No or poor employment contract can be another barrier by which most of the migrant workers are deceived by RA or agents by giving them fraudulent contract or dual contract. Many of them even did not know about the provision of the contract they are going to sign in. The bitter reality is that when they reached to airport the RA just handover them the contract and they are forced to sign it.
8. Lack of travel documents in the destination country creates lots of challenges to migrant workers. Almost all employers of the destination countries confiscate/seize the passports of the workers, placing the latter at higher risk of being exploited. This is done for preventing them from leaving the abusive workplace.
9. Lack of Bilateral Agreement between country of origin and destination country is another barrier in the process of labor migration.
10. Low influence of international community also can consider as one of the barriers of access to justice. The effectiveness and influence of International Community is very low in the sector of labor migration especially in GCC.

5. Conclusion and Recommendations

Nepal government has made number of initiatives to promote access to justice of migrant workers. There are laws, policy, institutional mechanisms and program to ensure access to justice. On the one hand, there is gap in implementation of those initiatives and on the other hand laws and policy need to be reform time by time. Complaint procedure is decentralized by recent amendment of the act, but still investigation and adjudication is centralized. How to bridge the migrant workers knowledge gap on legal proceeding is another challenge. Nepal government should consider the gaps while making laws, policies, creating mechanisms and introducing program for safe migration. Here are major recommendations for promotion of access to justice of migrant workers;

- a. The Government of Nepal should reform the law with adequate compensation and addressing governance issue. The Act should recognize migrant workers as the right holders. It should incorporate the key human rights provisions provided by International Conventions to which Nepal is party.
- b. Government should focus on strengthening law and policies which safeguard rights of migrant workers.
- c. Legal awareness programs should be conducted regarding laws of Country of Destination and Country of Origin. Necessary measures should be taken to raise awareness among the workers on dual contract, counselor protection, complaint procedure, provisions of bilateral agreement, about pre-departure orientation etc.
- d. Victims should be provided with shelter and financial assistance during their cases proceeding. Immediate relief should be provided to the victims while their cases are pending.
- e. Decentralization of redress mechanisms should be done at three level of governments. This also includes the expansion of roles and responsibilities of local government agencies including local labor offices to receive complaint of migrant workers.
- f. Expansion of legal aid scheme in districts level as CDO has mandated for foreign employment case and in Destination Country is necessary to provide effective remedy to the victims of foreign employment cases.
- g. Initiate /implement BLA with redress procedures with Country of

Destination. There should be active multi-stakeholders engagement in negotiating Bilateral Agreement with major labor receiving states to ensure that migrant workers remain safe in destination countries.

- h. Strengthen capacity/resource of diplomatic mission including labor attaché capacity building. The Government should take necessary step to clarify the mandate of Nepalese Embassies and labor attaché i.e. monitoring working condition, referring appropriate cases regarding violation of International law and local law.
- i. Increase resourcing, transparency, accountability and efficiency within DoFE and the tribunal to improve enforcement of migrant worker rights and private sector accountability.
- j. Ensure Fair Trial to migrant workers who have been charged with criminal offences in destination countries. Financial assistance should be provided to hired lawyers as per the FEB guideline for imprisonment cases.
- k. The government of Nepal should ratify the UN Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, the ILO Domestic Worker Convention (189), and the ILO private employment convention.
- l. Ensure victims friendly criminal procedure in line with the article 21 (seizer of property of defendant, interim compensation and statement taking and verification system by the Tribunal) and Article 51 of the constitution. The Governmental bodies and courts should change their behavior towards victims.
- m. Increase Coordination between embassies, the DoFE and the FEB regarding the handling of cases. Case referral mechanism should be established between police and DoFE.
- n. Initiate joint intervention on labor migration by International and Regional Community (Such as SAARC) in GCC countries.
- o. Summary Court Procedure should be followed by the DoFE and FET in migrant workers cases as mandatory by foreign employment act 2007.
- p. Review DoFE jurisdiction on investigation of serious foreign employment offences considering police has such expertise and capacity. Review and repeal DoFE jurisdiction on case adjudication as per the Supreme Court's directive order.

International Labour Standards for the Protection of Rights of Migrant Workers

Neha Choudhary

Abstract

Migration across international borders in search of better livelihood has become one of the defining features of today's globalized economy. With increased international mobility for decent work and better livelihood comes new challenges for government and policy makers in managing safe labour migratory flows both in countries of origin and destination, especially in setting moral standard for member states to abide by. In such context, international labour standards can serve an important role for protection of the rights of migrant workers both in countries of origin and destination. This paper lists down the key international instruments that have been adopted for the protection of migrant workers. It then goes on to analyse the implications of being or not being party to labour standards are for Nepal as a country of origin. The paper concludes that international instruments can serve as reference point and basis for the development of national, bilateral and regional instruments, regardless of their ratification status.

One of the most enduring features in today's globalized economy is workers increasingly migrating from their country to another in the search of decent work and better livelihoods. There are currently an estimated 272 million international migrants in the world, out of which 47.9 % are women¹. In this context, the movement of migrant workers can take many forms and patterns and affect men and women differently. While movement of labour is an important aspect of globalization and provides alternative livelihood opportunities to many people; it also poses new challenges for governments and policy makers in managing safe labour migratory flows both in the countries of origin and destination.

¹ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *International Migration 2019: Wall Chart*. Available at: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationStock2019_Wallchart.pdf [Accessed: 12 February 2020]

There are evidences that migration can have positive impacts for migrant worker²s and their families, especially in terms of remittance and skills transfer. However, several studies have shown that migrant workers are also at risk of enduring negative effects of migration including situations of forced labour and human trafficking. Some of these include unpaid wages, confiscation of identity documents, excessively long work hours without rest days, restrictions on freedom of movement, deception and intimidation as well as physical & psychological abuses/ violence. These constitute grave violation of recognized human and labour rights. Increasing prospects of safe migration and contributing to reduce vulnerabilities and risks of trafficking and forced labour in the process requires concerted efforts on the part of both by sending and receiving countries.

It is in this context that international instruments can play a vital role, especially in setting moral standard for member states to abide by. International labour standards are legal instruments or international treaties, which express international consensus on the measures or approach to adopt with regard to specific aspect of the world of work³. These instruments more often than not, become the reference point and basis for the development of national, bilateral and regional instruments, regardless of their ratification status. In the case of International Labour Organization (ILO)- a specialized agency within the United Nation which brings together governments, employers and workers of 187 member states to set labour standards, develop policies and devise programmes promoting decent workers for all- international labour standards are core legal component of its strategy to govern globalization, promote sustainable development, eradicate poverty and to ensure people can work with dignity and safety. The relevance of international labour standards is significant in the current context as international migration is an essential feature of globalization.

This paper aims to provide a brief overview of the key international instruments in relation to protection migrant workers.

² Migrant Worker refers to a person who migrates from one country to another, with a view of being employed CO97- Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)". Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242 [25 February 2020]

³ International Labour Organization (2019). *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*. International Labour Office: Geneva

Key International Instruments for the Protection of Rights of Migrant Workers

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICMW), 1990⁴

Also known as UN Migrant Workers Convention, this convention is considered to be one of the most comprehensive international treaty on migrant rights. Adopted by the UN General Assembly in 1990 and came into force 2003, this convention requires signatory countries to respect and ensure the rights of migrant workers and their families without discrimination on the basis of their sex, gender, race, colour, language, religion, ethnicity, nationality, age, economic position, marital status or other status. The Convention also covers the entire migration process of migrants and their families, including the preparation of migration, departure, transit and the entire period of employment. Further, it gives migrant workers and their families to enter any state, including their own, at any times without being subjected to inhuman treatment. Additionally, the Convention also states that no migrant workers or their family member can be held in slavery or engaged in forced or compulsory labour. Most importantly, it calls for equal treatment of migrant workers at par with the nationals of the host country on matters of remuneration, hours of work, overtime, weekly rests, leave, health facilities, termination of contract and social security. It also ensures the right of freedom of association for migrant workers. The Convention, very importantly, guarantees the fundamental rights of all migrant workers, irrespective of their legal status, and their families.

The Migration for Employment Convention, 1949 (No. 97)⁵

Amongst other things, the International Labour Organization (ILO) formulates international labour standards that are more targeted towards migrant workers⁶. In the context of movement of “surplus labour”, the Migration of Employment Convention (1949) was adopted to protect workers from discrimination and exploitation while employed in countries other than their own. This Convention too applies to the whole labour migration process from entry to return. However, the focus is only on migrant

⁴ “International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICMW), 1990”. Available at: https://treaties.un.org/doc/Treaties/1990/12/19901218%2008-12%20AM/Ch_IV_13p.pdf [Accessed: 24 February 2020]

⁵ “CO97- Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242 [25 February 2020]

⁶ Migrant workers refer to a person who migrates from one country to another, with a view of being employed otherwise than on his [or her] own account.

workers in a regular⁷ situation. The Convention covers the conditions governing an orderly recruitment of migrant workers. Emphasis is placed on the principle that migrant workers should enjoy equal treatment as national workers in terms of living and working conditions, employment taxes, access to justice, social security⁸, trade union membership and collective bargaining. The Convention also calls for regulations of conditions under which migration for employment must occur, for example exchange of information and cooperation between government services. Some of the general protection provisions included in the Convention include facilitation of departure, journey and reception for migrant workers, rights of migrants to transfer earnings and savings and prohibition of expulsion of migrant workers in the event of incapacity of work

The Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)⁹

The supplementary provisions to the Migrant Workers Convention (No.97) was adopted in the context where there was a shift towards controlling migration flows and eliminating irregular migration and suppressing the activities of organizers of irregular movements of migrants. This has a broader coverage than Convention No. 97 and emphasizes that ratifying states must respect the basic human rights of all migrant workers regardless of their status. There are two main parts to this Convention:

- **Part I (Articles 1-9): Migration in abusive conditions:** is the first attempt by the international community to deal with irregular migration from a human rights-based perspective.
- **Part II (Articles 10-14): Equality of opportunity and treatment:** only applies to regularly admitted migrants

⁷ Irregular Migrant are defined as: “a person who, owing to irregular entry, the expiring of his or her visa, the rejection of his asylum application or other reasons, lacks legal status in a transit or country of destination”. The Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea, and Air, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, 2000, Art. 3(b) defines irregular entry as: “crossing borders without complying with the necessary requirements for [regular] entry into the receiving State.” Please see: UNAOC & Panos Europe (20140). *Media Friendly Glossary on Migration*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_310235.pdf [Accessed: 25 February 2020]

⁸ However, special provision may be made

⁹ “C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C143:NO [Accessed: 25 February 2020]

Ratifying government reserve the liberty to exclude either part I or part II from their ratification. The first part of the Convention deals with the problems arising out of irregular migration and illegal employment of migrants and provides equality of treatment between irregular and regular migrants with respect to certain rights. It calls for respecting basic human rights of all migrant workers regardless of their legal status. Further, it strives to suppress illegal employment of migrant workers. It calls for punishment of the organizers of such migration and procurers of workers in movement, assistance and employers. It also ensures protective measures for migrant workers who have lost employment (against irregular status) or who are in an irregular situation.

The second part of the Convention substantially widens the scope of equality between migrant workers in a regular situation and nationals. In particular, this includes equality of opportunity to access to employment and occupation, social security (some limitations, for example a separate scheme for MWs), cultural rights and right to organize, equality of treatment and working conditions and right to family reunification.

Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)¹⁰

The Domestic Workers Convention was adopted in 2011 recognizing the contribution of domestic workers¹¹ to the global economy and yet continuing to be undervalued and largely invisible. Additionally, the convention also recognizes that domestic work is largely carried out by women and girls, many of whom are migrants and are likely to be vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and work and to other human rights abuses. The Convention covers all domestic workers, including migrant workers.

The Convention clearly states that domestic workers are entitled to the same basic labour rights as all workers. Some of these key rights include reasonable hours of work, weekly rest of at least 24 consecutive hours, a limit on in-kind payment, clear information on terms and conditions of employment and respect for fundamental

¹⁰ “C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C189:NO [Accessed: 25 February 2020]

¹¹ The Convention defines the term domestic worker as “any person engaged in domestic work within an employment relationship.” Domestic work as “work performed in or for a household or households.” The definition of domestic worker excludes people who perform domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupation basis Refer to: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C189:NO [Accessed: 25 February 2020]

principles and rights at work. Recognizing the specific vulnerabilities of migrant domestic workers, the Convention includes provisions that specifically concern migrant domestic workers. This includes:

- Migrant domestic workers should receive a written contract that is enforceable in the country of employment, or a written job offer, prior to traveling to the country of employment. The contract should address the terms and conditions of employment.
- Ratifying members states are required to specify the conditions under which domestic workers are entitled to repatriation at the end of their employment.

Conventions on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 1979¹² and CEDAW General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, 2008¹³

The UN General Assembly adopted the Convention on the Eliminations of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) on 18 December 1979 with the aim to entrust state parties with the responsibility to ensure equality between men and women in terms of rights including that of employment. Article 11 of the Convention recognizes women's right to work as a fundamental human right and that women in the field of employment reserve the right to freely choose their profession and employment; have the right to promotion, job security, and all benefits; have the right to equal remuneration, including benefits, for equal work; and right to protection of health and safety in working conditions.

At its 32nd session in January 2005, the CEDAW committee issued a general recommendation recognizing that some categories of women migrant workers may be at risk of abuse and discrimination. The three categories of women migrant workers recognized by the committee included i. women migrant workers who migrate independently; ii. Women migrant workers who join their spouses or other members of their families who are also workers; and, iii. Undocumented women migrant workers who may fall into any of the above categories. It recognizes that migration is a gendered phenomenon and that migration patterns and channels vary across gender. Very importantly, it recognizes that migration often presents new opportunities for

¹² "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979". Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> [Accessed: 25 February 2020]

¹³ CEDAW General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers, 2008. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=8ODBTtdgM9g&list=RDEMyA195hR7OuQFAMVGvAJtjQ&index=14> [Accessed: 25 February 2020]

women and gives them means for economic empowerment while also increasing their vulnerability to sex- and gender-based discrimination and violation of their rights. Hence, the Convention calls for an integration of a gender perspective to analysis of the situation of women migrant workers as well while developing policies to counter discrimination exploitation and abuse. It also emphasises on the application of principles of human rights and gender equality migrant women as outlined in various international standards.

Specifically, it requires states parties in both countries of origin and destination to adopt common responsibility to formulate comprehensive gender-sensitive and rights-based policies. For the country of origin, the recommendations the Convention provides are: protect and respect the rights of female migrant workers by lifting discriminatory bans and restrictions on migration; provide education, awareness-raising and training; adopt regulations and monitoring systems, and implement programmes; provide health services, travel documents, legal and administrative assistance; safeguard remittances of income; and facilitate their return. Similarly, for the countries of destination, the Convention recommends that they lift discriminatory bans or restrictions on immigration; provide legal protection to women migrant workers, and freedom of movement; grant access to remedies; introduce non-discriminatory family reunification schemes and residency regulations; provide training and awareness-raising, monitoring systems, access to services, rights while in detention for both documented and undocumented women, and protection of undocumented women migrant workers. It recommends that countries of origin, transit and destination enter into bilateral or regional agreements, and adopt the practice of sharing information and best practices. The recommendation also calls for ratification of or accession of relevant intentional treaties.

Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)¹⁴

In 1997, the Governing Body of the International Labour Office adopted the Private Employment Agencies Convention recognizing the role the private employment can play, if regulated appropriately, in a well-functioning labour market. This Convention provides the international standard for fair and decent labour recruitment practices. One of the key features of the Convention is the government needs to ensure that private employment agencies do not charge workers any fees for their recruitment services. The Convention also calls for the governments to take measure to ensure adequate protection for workers employed by private recruitment agencies in

¹⁴ “C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181 [Accessed: 25 February 2020]

relation to: freedom of association; collective bargaining; minimum wages; working time and other working conditions; statutory social security benefits; access to training; occupational safety and health; compensation in case of occupational accidents or diseases; compensation in case of insolvency and protection of workers claims; maternity and parental protection and benefits.

As a complementary document, the ILO Governing Body adopted the General Principles and Operational Guidelines on Fair Recruitment in 2015 and the Definition of Recruitment Fees and Related Cost in 2019. Read together, this document inform the current and future work of the ILO and of other organizations, governments and social partners on promoting and ensuring fair recruitment. While the general principles outline 13 principles intended to orient implementation at all levels, the operational guidelines address the responsibilities of specific actors, particularly governments, enterprises and public employment services, in the recruitment process and include possible interventions and policy tools. These principles and guidelines are intended to cover the recruitment of all workers, including migrant workers, whether directly by employers or through intermediaries. Some of the key elements of fair recruitment include¹⁵:

- No recruitment fees or related costs to be charged to workers/jobseekers
- Respect for human rights, including those expressed in international labour standards in particular the fundamental rights including the freedom of association and right to collective bargaining, the elimination of forced labour, and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation;
- Transparency of process, and workers to have access to information in relation to recruitment and employment;
- Compliance with national laws, regulations, employment contracts;
- Access to effective grievance mechanism ;
- Workers' agreement to work must be voluntary and workers are free from deception and coercion;

¹⁵ “General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs”. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf [Accessed 25 February 2020]

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998¹⁶

In 1998, representatives from governments, worker organizations and employers from all member states of the ILO adopted the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, binding all ILO member states to recognize, promote and realize the principles on fundamental rights, which include:

- i. Freedom of association and the right to collective bargaining
- ii. Elimination of all forms of forced or compulsory labour
- iii. Effective abolition of child labour
- iv. Elimination of discrimination in employment and occupation

The fundamental rights are universal and apply to all human beings in all countries – regardless of nationality or migrant status or countries’ economic development. The Declaration preamble specifically calls for special attention to “*persons with special needs, particularly the unemployed and migrant workers*” and efforts at all level to resolve their problems. A State that has not ratified any of the fundamental Conventions is still bound to realize in good faith the principles they embody. The ILO Governing Body has identified 8 conventions as fundamental, covering subjects that are considered to be fundamental principles and rights at work. These are enlisted in the box below:

A. Freedom of association and the right to collective bargaining

1. Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Conv., 1948 (No 87)

This Convention guarantees the removal of acts of discrimination against trade unions and calls for measures to promote collective bargaining.

2. Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No 98)

This Convention protects workers who are exercising their right to organize and promotes voluntary collective bargaining.

B. Elimination of all forms of forced or compulsory labour

3. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

¹⁶ “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> [Accessed: 13 March 2020]

Under this Convention, the government of a country can set a minimum age at which children can work but work referred to as “the worst forms of child labour” are unacceptable for children under the age of 18.

4. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

C. Effective abolition of child labour

5. Minimum Age Convention, 1973 (No 138)

6. Worst Forms of Child Labour Convention, 1989 (No189)

D. Elimination of discrimination in employment and occupation

7. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

This Convention highlights the principle of equal remuneration between men and women, for work of equal value.

8. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

This Convention aims to eliminate all direct and indirect discrimination based on race, color, sex, religion, political opinion, social origin.

ILO Multilateral Framework, 2006¹⁷

As migration continued to grow and become more complex, there was an increased demand for practical guidance with a view to maximize the benefits of labour migration for all parties. The ILO Multilateral Framework is a non-binding, comprehensive collection of principles, guidelines and best practices on labour migration policy, derived from relevant international instruments and a global review of labour migration policies and practices of ILO constituents. It addressed the major issues faced by migration policy makers at national, regional and international levels. Very importantly, it recognized the crucial role of social partners, social dialogue and tripartism in the formulation of labour migration policy. The framework addresses the following:

- Global knowledge base
- Effective management of labour migration
- Protection of migrant workers

¹⁷ International Labour Organization (2006) *ILO Multilateral Framework on Labour Migration*. International Labour Organization: Geneva

- Prevention of and protection against abusive migration practices
- Migration process
- Social integration and inclusion
- Migration and development
- International cooperation on labour migration
- Contains good practices as annexes.

International Labour Standards and their implication for Nepal

As we have seen above, there are multiple international instruments aimed at protecting migrant workers against abuse and exploitations of their rights. International labour standards are important as they often set the minimum standard for governance, promoting sustainable development and protecting rights of individuals. Ratification of international instruments become particularly important in the case of migrant workers as by ratifying a certain instrument, both countries of origin and countries of destination can contribute to and can be held accountable for ensuring rights of migrant workers. The table below shows the list of international instruments that Nepal has ratified till date¹⁸:

S.No	International Conventions	Date of Ratification/Accession (a)
1	Universal Declaration of Human Rights, 1948	Non-Binding
2	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD), 1966	1971 a
3	ILO Convention 111 – Discrimination (Employment and Occupation), 1958	1974
4	ILO Convention 131 – Minimum Wage Fixing, 1970	1974
5	ILO Convention 100 – Equal Remuneration, 1951	1976
6	ILO Convention 14 – Weekly Rest (Industry), 1921	1986

¹⁸ United Nations Treaty Collection and International Labour Organization NORMLEX Information System on International Labour Standards [Accessed: 03 March 2020]

7	Convention on the Rights of the Child (CRC), 1989	1990
8	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 1979	1991
9	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), 1966	1991 a
10	International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), 1966	1991 a
11	ILO Convention 144 – Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976	1995
12	ILO Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargaining, 1949	1996
13	ILO Convention 138 – Minimum Age, 1973	1997
14	ILO Convention 29 – Forced Labour, 1930	2002
15	ILO Convention 182 – Worst Forms of Child Labour, 1999	2002
16	Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of the exploitation of the Prostitution of Others, 1949	2002 a
17	ILO Convention 105 – Abolition of Forced Labour, 1957	2007
18	ILO Convention 169 – Indigenous and Tribal Peoples, 1989	2007

The ratified conventions guide Nepal's migration governance directly or indirectly. For instance, the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), 1948¹⁹ ensures right to work, freedom to choose employment, right to association, limitation of working hours and provision of paid holidays, and prohibits anyone to be held in condition of servitude, slavery or slave trade. Similarly, Nepal is also party to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESR), 1966²⁰

¹⁹ "Universal Declaration of Human Rights, 1948". Available at: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf [Accessed: 16 March 2020]

²⁰ "International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights". Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx> [Accessed: 16 March 2020]

where parties of this Covenant are required to ensure favourable conditions of work, social security, fair wages, equal remuneration and safe working conditions for workers. It also allows for the right to freedom of association. Another instrument signed by Nepal is the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), 1966²¹ which prohibits anyone to be held in conditions of slavery or servitude and perform forced labour. ICCPR respects the freedom of mobility, ensure right to access to justice and equal protection before the law without discrimination. Nepal has also ratified the Optional Protocol to the ICCPR in 1991 and the Second Optional Protocol of the ICCPR in 1998. While the first allows Human Rights Committee of the ICCPR to pursue complaints from individuals in relation to any form of violation of rights provided under the ICCPR, the latter prohibits execution of any individual belonging to the signatory states and calls for measures for abolishment of death penalty. Committing to prohibit and eliminating all forms of racial discrimination in all spheres of life including free choice of employment, equal pay for equal work, and freedom of association, Nepal is also a signatory state of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD), 1966²².

Other conventions ratified by Nepal include: Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostitution of Others (1949)²³ condemning trafficking in persons; the CEDAW (1979) [See above]; and the Convention of the Rights of the Child (CRC), 1989²⁴, which calls for member states to take appropriate measure to provide for a minimum age, minimum wage, appropriate regulation of hours and conditions of employment and appropriate penalties and sanctions. Some of the key conventions, which may directly or indirectly affect migrant workers, include the following:

²¹ “International Covenant on Civil and Political Rights”. Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx> [Accessed: 16 March 2020]

²² “International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination”. Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cerd.aspx> [Accessed: 16 March 2020]

²³ “Convention for the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostitution of Others”. Available at: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/TrafficInPersons.aspx> [Accessed 16 March 2020]

²⁴ “Convention of the Rights of the Child”. Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx> [Accessed: 16 March 2020]

	ILO Conventions	Key Provisions
1	ILO Convention 29 – Forced Labour Convention, 1930 ²⁵	The ILO Forced Labour convention calls for an end to the use of forced or compulsory labour in all its forms. The Convention defines forced or compulsory labour as “all work or service exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily”.
2	ILO Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 ²⁶	<p>The ILO Convention on Right to Organize and Collective Bargaining includes provisions for workers to ‘enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in their employment’. It also has provisions for both workers’ and employees’ organisations</p> <p>to ‘enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other’s agents or members in their establishment,</p> <p>functioning or administration’. The Convention grants flexibility for member states to develop policies depending on national conditions.</p>
3	ILO Convention 100 – Equal Remuneration Convention, 1951 ²⁷	The ILO Convention on Equal Remuneration calls for equal pay for equal work particularly between genders.
4	ILO Convention 105 – Abolition of Forced Labour Convention, 1957 ²⁸	The ILO Abolition of Forced Labour Convention requires member countries to undertake measures to ‘suppress and not use any form of forced or compulsory labour’ [as defined above] and also take effective measures to ensure the immediate and complete abolishment of forced or compulsory labour.

5	ILO Convention 111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 ²⁹	The ILO Convention 111 on Discrimination (Employment and Occupation) calls for member states to develop and implement a national policy designed to promote equality of opportunity and treatment with respect to employment and occupation as a means to eliminate any form of discrimination, especially based on gender.
6	ILO Convention 138 – Minimum Age Convention, 1973 ³⁰	The ILO Minimum Age Convention calls for member states to establish a system of minimum wage applicable to all groups of wage earners commensurate with their terms of employment. It requires all members to develop a national policy that would help ensure the ‘effective abolition of child labour and to progressively raise the minimum age for admission to employment to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons’.
7	ILO Convention 131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 ³¹	The ILO Convention 131 on Minimum Wage fixing call for members states to establish a system for setting minimum wage for all groups of wage earners in line with the terms and conditions of their employment. It also requires members states to establish mechanism to ensure the effective application of provisions relating to minimum wage which, should be set in consultation with representatives from employers and workers’ organizations.

8	ILO Convention 144 – Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 ³²	ILO Convention 144 on Tripartite Consultation is one of the fundamental conventions within the ILO. It specifies that all members take measures to ensure effective consultations on matters concerning ILO activities among representatives of the government, employers and workers.
9	ILO Convention 182 – Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 ³³	ILO Convention 182 on Worst Forms of Child Labour calls for members to undertake immediate and effective measures to prohibit and eliminate the worst forms of child labour. The Convention defines worst form of child labour as: all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom, and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict; the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances; and work that is likely to harm the health, safety or morals of children.

²⁵ “C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029 [Accessed: 16 March 2020]

²⁶ “C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098 [Accessed: 16 March 2020]

²⁷ “C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 [Accessed: 16 March 2020]

²⁸ “C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO [Accessed: 16 March 2020]

²⁹ “C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO [Accessed: 16 March 2020]

³⁰ “C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 [Accessed: 16 March 2020]

As shown above, international labour standards are important tools to ensure protection of human and labour rights for individuals within and outside the world of work. In the case of cross-border migration, international labour standards can serve as important mechanism through which rights of migrant are protected. However, for international labour standards to fulfil their goals, they must be translated into effective national legal and policy framework. These should be backed by appropriate procedures and mechanisms to ensure application. While, as shown in the table above, Nepal is party to some of the major UN Conventions and ILO Conventions which directly or indirectly impact migrant workers and has national policies related to foreign employment. However, neither Nepal nor major countries of destination for Nepali workers including India, Qatar, Malaysia have signed the major instruments that are related directly to labour migration: ICMW, the ILO C97, and the ILO C143. The effectiveness of these instruments for Nepal as a source country largely depends on ratification by countries of destinations³⁴ as this would give more bargaining power to source countries to negotiate for protection of the human and labour rights of their workers at countries of destination.

However, regardless of ratification status, we cannot oversee the fact that international labour standard do serve as a guideline for enhancing both internal policies as well as in bilateral negotiations. In the case of Nepal, international instruments can serve as reference point for Nepal to update its own foreign employment policies where it should strive to go above the international standards.

³¹ “C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131 [Accessed: 16 March 2020]

³² “C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144 [Accessed: 16 March 2020]

³³ “C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)”. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 [Accessed: 16 March 2020]

³⁴ Sijapati, B. and Limbu, A. (2017) *Governing Labour Migration from Nepal*. Center for the Study of Labour and Mobility: Kathmandu

Access to Justice and Women Migrant Workers in Nepal: The Concerns and Challenges

Anurag Devkota

Arati Shrestha

Abstract

The access to justice of women migrant workers are delimited with some major challenges that needs to be sorted for the better implication of judicial access to the victims. The challenges including but not limited to lack of awareness of rights and redress mechanisms, lack of evidence and documentation to support claims, socio-political, economic and gender-related obstacles to accessing justice, centralization of redress mechanisms including insufficient resources and training for government agencies assisting migrant workers have been detrimental towards access to justice of Women Migrant workers. Amid the international obligations through the ratification of all big human rights treaties, the access to justice including women migrant workers as a rights holder still remains a far cry.

1. Introduction

The recruitment business of foreign labour migration is considered to be the most lucrative jobs in the current day, with the involvement of hundreds and thousands of licensed and unlicensed labour agencies in the sector. The number of women migrants has increased significantly and they now comprise approximately half of the estimated 191 million migrants worldwide.¹ Women and girls migrating as domestic workers are an important part of this trend.

¹ United Nations, Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision: CD-ROM Documentation, available at POP/DB/MIG/Rev.2005/Doc, (New York, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, 2006)

A large number of women from Nepal work as live-in domestic workers in the Middle East, Malaysia, Hong Kong, and Singapore. These women encounter a wide range of abuses during recruitment, employment, and return to their countries. Taking advantage of migrants' desperation to find work, agents and employers put the burden of recruitment fees, including airfare, visas, and administrative fees on the workers themselves, while employers pay only nominal fees. This has led to an unreasonable debt burden on international migrant domestic workers.² Other than economic burden, the freedom to return home is compromised with employers and recruitment agents withholding passports as a standard practice. Most of the Nepalese women who migrate for employment are either uneducated or very poorly educated, belong to low income and illiterate families, are usually from remote areas and therefore unskilled. The only possibility of their employment abroad is as domestic workers.

The realm of domestic work is largely unregulated throughout the world. Such failure to properly regulate paid domestic work facilitates abuse and exploitation. Women and girls employed in private households routinely encounter human rights violations in the workplace, ranging from excessively long working hours with little pay or rest, to sexual harassment and physical violence. There are several human rights documents and provisions in international and human rights law that address some of the harms and abuses to which migrants may be exposed to, such as slavery, forced labour, and debt bondage.³ The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families is the first international convention to address the issue of irregular or illegal migration from a rights perspective. It affords some recognition and substantial rights to migrants and undocumented workers.⁴ The primary purpose of the Convention is to protect the human rights of legal and illegal migrants and their families, and to ensure there is no arbitrary interference with their rights to liberty and security.⁵ The convention

² Nisha Varia, "Perspectives on Migration, Labour & Globalization: Sanctioned Abuses: The Case of Migrant Domestic Workers" 14 Hum. Rts. Br. 17, 2007.

³ See Supplementary Convention on the Elaboration of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery, International Covenant on Civil and Political Rights, Art. 8, International Covenant on Economic Social and Cultural Rights, 1966, Arts. 6, 11

⁴ International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families

⁵ Ibid. Article 8-35

imposes positive obligations on the state to provide housing and other benefits to migrants, both documented and undocumented.⁶ Despite international efforts to ensure and protect migrant worker's rights, labour laws of most of the countries specifically exclude women migrant worker, especially domestic workers from key labour protections afforded to most other categories of workers under national laws. Such rights include guarantees of a minimum wage, overtime pay, rest days, annual leave, and fair termination of contracts, benefits, and workers' compensation.

This exclusion denies women migrant workers equal protection under the law and has a discriminatory impact on women and girls, who constitute the vast majority of this category of domestic workers. They are almost always grossly underpaid for the long hours they are required to work and usually earn well below the minimum wages bar.⁷ Immigration requirements for these workers are rigid and detailed. Countries that have difficulty finding local workers for low-paying jobs have created special immigration schemes for domestic workers with the intention of preventing permanent migration or integration of these workers into society. With the exception of Hong Kong, domestic workers who become pregnant lose their jobs and face immediate repatriation instead of receiving maternity leave.⁸ All in all, these women migrant workers face difficulties to complain about injustice carried out upon them to the legal system of the receiving countries either due to lack of such mechanism or resource constraint. A few numbers of complaints are registered in home countries upon return, and in many cases, never reported at all. Against this background, this paper draws an analysis of the status regarding the access to justice of returnee women migrant workers of Nepal.

2. The Rights of Women Migrant Workers under International Human Rights Standards

The global segregation of labour markets largely affects the types of work available to both men and women migrant workers. Many economic sectors are open only for men, so, women migrant workers are heavily concentrated in female-dominated

⁶ Ibid. Article 64-71

⁷ Nisha Varia, "Perspectives on Migration, Labour & Globalization: Sanctioned Abuses: The Case of Migrant Domestic Workers" 14 Hum. Rts. Br. 17, 2007

⁸ Ibid

occupations which are most commonly associated with traditional gender roles.⁹ Women migrant workers often find themselves in domestic work and care giving, “invisible” sectors, where they are often not protected by the destination country’s labour legislation.¹⁰ Women migrant workers’ concentration in private homes and other unregulated venues rather than public workplaces can represent more vulnerability in terms of discrimination on gender, racial, ethnic, occupational and nationality grounds. They may also find themselves victims of exploitation, hazardous work conditions and psychological, physical and sexual abuse. In occupations such as domestic work, women migrant workers often find themselves excluded from the right to family reunification.¹¹

Women migrant workers are entitled to various rights under human right protection mechanism. Apart from several human right instruments whose protection extends to them, a separate international convention has been dedicated for migrant workers and their family members. The Convention on Migrant workers protects the basic human rights and freedoms of all migrant workers and members of their families, whether documented or not, including: (a) the freedom of movement to and from their countries of origin;¹² (b) right to life,¹³ (c) freedom from torture or cruel, inhuman, or degrading treatment or punishment;¹⁴ (d) right to freedom from slavery, servitude, and forced or compulsory labour;¹⁵ (e) freedom of thought, conscience, and religion;¹⁶ (f) freedom of opinion and expression;¹⁷ (g) right to privacy;¹⁸ and (h) the right to property.¹⁹ Articles 16–20 give due process rights to arrested, detained, and imprisoned

⁹ 'Women and men migrant workers: Moving towards equal rights and opportunities', International Labour Organization, Geneva available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101118.pdf accessed on 20 September, 2016.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² ICMW, Article 8.

¹³ Ibid., Article 9.

¹⁴ Ibid., Article 10.

¹⁵ Ibid., Article 11.

¹⁶ Ibid., Article 12.

¹⁷ Ibid., Article 13.

¹⁸ Ibid., Article 14.

¹⁹ Ibid., Article 15.

migrant workers and their families, including the right to a fair trial under equal treatment as nationals. The convention also recognizes the right of migrant workers to equal treatment with nationals with respect to remuneration, conditions, and terms of employment and other economic, social, and cultural rights. Migrant workers are further protected from collective expulsion and from confiscation and destruction of their travel and identity documents. Migrant workers and members of their families who are documented or in a regular situation enjoy additional economic, social, and political rights.

2.1 Human Rights of Women Migrant Workers under International Legal Instruments

(a) *Right of Access to Justice:* Article 7 of the Universal Declaration of Human Rights and Article 26 of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) guaranties that all individuals are afforded equal protection by the law, but Article 8 of the UDHR goes further and provides for an effective remedy with determination by a competent tribunal for all violations of national laws.

(b) *The freedom of movement to and from their countries of origin:* Article 12 of the ICCPR bestows upon lawful workers the right to move to any part of that state and reside wherever they like within it. Further, it provides that a worker may leave any country. This right can only be qualified if said qualification is provided by law; and necessary to protect national security, public health, freedoms of others or other rights in the ICCPR. Article 13 of the UDHR echoes this but in a simplified version.

(c) *Right to Equality and Non-discrimination:* The principles of non-discrimination and equality: which require States to treat all its citizens equally without any partiality or preference are enshrined in the UDHR, ICCPR and ICESCR. Nepal is also a party to CEDAW which clearly prohibits discrimination based on gender; Article 2(e) states that States should “take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise”. This right is also enshrined in the Constitution of Nepal 2007.

(d) *Right to Work and to Just and Favorable Conditions of Work:* Article 6 of the International Convention on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), 1966 states that State Parties to the Covenant must recognize “the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he

freely chooses or accepts.” Furthermore, Article 7 (ICESCR) stipulates the right of everyone to the enjoyment of just and favorable conditions of work, and sets particular standards to be guaranteed by the State, which includes equal remuneration, safe and healthy working conditions, rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays. The aforementioned rights are also echoed in Article 23 and 24 of the UDHR.

(e) *Right Against Exploitation: Forced Labour, Slavery and Human Trafficking:*

All forms of exploitation, including slavery, human trafficking and forced labour - which are considered to be the cruelest forms of exploitation - have been proscribed by UN international treaties and conventions. For instance, Article 1 of the ILO Convention concerning the Abolition of Forced Labour 1957 (No.105), to which Nepal became a signatory in 2007, directs each State parties to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour, or use forced labour for purposes of economic development.” Similarly, in order to discourage forced labour, ILO adopted Forced Labour Convention in 1930 (No.29) to which Nepal became a signatory in 2002. This Convention (Article 1(1)) creates an obligation to suppress the use of forced or compulsory labour in all its forms within the shortest possible period. Similarly, Article 4 of the UDHR prohibits slavery; and human trafficking, which is considered as modern-day slavery. Many international instruments have also banned them, including the UN Trafficking Protocol, 2000.

(f) *Right to fair trial in case of arrest:* All migrant workers and their families regardless of their legal status are also entitled to the right to be free from arbitrary arrest and detention, which is protected by international human rights standards against deprivation of liberty, such as those in ICCPR.²⁰ Many migrants, including those authorized to work, are often subject to confinement and harassment by border officials as well as the police in destination countries.²¹

(g) *Vulnerability of Women Migrant Workers:* Nepalese migrant workers have become high risk victims of recruitment malpractices, such as: forced labour; trafficking; sexual and physical harassment; debt bondage; fraudulent employment offers; racial bias and xenophobia; exorbitant placement fees; placement in perilous

²⁰ ICCPR, Article 9.

²¹ Ibid., Article 6.

employment; under or non-payment of wages; and discriminating laws and policies in destination countries.²²

(h) *Discrimination Against Women Migrant Worker:* It should be noted that the Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (CMW) requires that all migrant workers and members of their families be afforded the same rights without distinction on the basis of sex or marital status. In addition, CEDAW calls on states to adopt prohibitions on sex discrimination, to modify social and cultural patterns of conduct to eliminate prejudice and practices that are based on the inferiority of women, to provide women with rights equal to those of men in the fields of employment and family benefits, and to recognize the difficulties facing rural women in particular, and to take appropriate measures to eliminate discrimination in rural areas.

3. National Legislative Frameworks:

A range of constitutional and legal rights have been guaranteed under various national legal standards. To mention a few:

The Constitution of Nepal, 2015: It is the fundamental law of the land and laws inconsistent with the constitution are considered void, to the extent of the inconsistency. Part 3 of the Constitution contains “Fundamental Rights.” The rights relevant to access to justice for migrant workers consist of the Right to Equality, including equality before the law and equal protection of the laws;²³ the right to freedom from discrimination, on grounds of religion, race, caste, tribe, sex, origin, language or ideological conviction²⁴; the right to employment²⁵; the right to social security²⁶; the right of women to not be discriminated against merely for the fact of being a woman²⁷; the right of indigent people to free legal aid, in accordance with the law²⁸; the right

²² The Emerging Issues and Challenges of Nepalese Migrant Workers Submission to the United Nations Universal Periodic Review by Advocacy Forum (AF) - Nepal and the Member Organizations of National Network for Safe Migration (NNSM).

²³ The Constitution of Nepal, Article 18(1).

²⁴ Ibid., Article 18(2).

²⁵ Ibid., Article 33.

²⁶ Ibid., Article 43.

²⁷ Ibid., Article 38.

²⁸ Ibid., Article 24(10).

to obtain information of any matters of his/her own or of public importance²⁹; the right against exploitation including trafficking, slavery, serfdom or any form of forced labour³⁰; the right to a constitutional remedy by bringing a case in the Supreme Court, for the enforcement of any rights contained in Part 3 of the Constitution.³¹

Foreign Employment Act 2007 and Foreign Employment Rules, 2008: The Foreign Employment Act, 2007 and the Foreign Employment Rules, 2008 govern all matters of migration for foreign employment from Nepal. The Act intends to make foreign employment business safe, managed and decent and protect the rights and interests of the workers who go for foreign employment.³² Although much of the act is directed at regulation of the foreign employment industry, it does include some provisions that specifically address protection of migrant workers from abuse and exploitation, and that are intended to establish transparency within labour migration procedures. The Act largely remains silent especially on issues concerning the rights and protection of women migrant workers. It includes nominal protections against discrimination and child labour, including:

- A prohibition against sending a minor (defined as any person under the age of 18) abroad for employment³³
- A prohibition against gender discrimination in the course of “sending workers for foreign employment,” unless an employer requests a specific gender³⁴
- A requirement that foreign employment institutions “provide reservation to women, *Dalit*, indigenous nationalities, oppressed classes, backward areas and classes, and people of remote areas” in numbers that the government may prescribe.³⁵

Human Trafficking and Transportation (Control) Act, 2007: The HTTCA prohibits the activities of “trafficking” and “transportation.” including cases of labour trafficking within Nepal or internationally. The “human transportation” provision of the HTTCA

²⁹ Ibid., Article 27.

³⁰ Ibid., Article 29.

³¹ Ibid., Article 47.

³² FEA, 2007, Preamble.

³³ Ibid., Section 7.

³⁴ Ibid., Section 8.

³⁵ Ibid., Section 9.

also could be interpreted to cover migrant workers who are recruited and sent abroad for foreign employment by means of fraud or other acts of deception or coercion. The offense of “human transportation” includes “taking a person out of the country for the purpose of buying and selling” the person; or taking a person by any means, including among others, “enticement, inducement, misinformation, forgery, tricks, coercion” and taking the person to any place in Nepal or abroad, or handing the person over to someone else “for the purpose of prostitution and exploitation.”

Foreign Employment Policy, 2012: This Policy announced in 2012 is the first policy by the Government to address the socio-economic dimension of the increasing trends in foreign labour employment. It acknowledges the increasing trend with female labour migrants going abroad for employment and recognizes the problems that they experience in the migration process. And it heeds to the issues of families left behind and points out the need to strategize a re-integration process for returning migrants.

4. Women Migrant Workers & Access to Justice

An access to justice refers to the ability of people to seek and obtain a remedy through formal or informal institutions of justice, and in conformity with human rights’ standards.³⁶ The broader view of access to justice can thus be seen as being particularly concerned with the substantive aspect of justice - notably in the social, economic and environmental spheres and with the use of law as a tool to achieve these objectives. It may thus be concerned as much with the ability to seek and exercise influence on law-making as with ensuring access to law-implementing processes and institutions.³⁷

Access to justice is related to human rights in a number of ways. Firstly, it itself is a fundamental human right as set out in Article 8 of the Universal Declaration of Human Rights “Everyone has the right to an effective remedy by the competent national tribunals for acts violating the fundamental rights granted him by the constitution or by law”. Secondly, it is a means to protect and enjoy other rights. Thirdly, for the right to access to justice to be truly enjoyed, a number of other human rights must

³⁶ Thai Thi Tuyet Dung, 'Right to Access to Justice of Migrant Workers in the ASEAN Economic Community', p. 1 available at <http://www.aseanlawassociation.org/12GAdocs/workshop3-vietnam.pdf> accessed on 4 December'15.

³⁷ Jeremy McBride, 'Access to Justice for Migrants and Asylum Seekers in Europe', European Committee on Legal Cooperation, Strasbourg, 2009 available at https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/access_to_justice/CPEJ_McBride.pdf accessed on 10 January, 2017.

also be protected such as the right to information, to physical safety, to confidentiality and to privacy.³⁸ Article 7 of the UDHR and Article 26 of the ICCPR guaranties that all individuals are afforded equal protection by the law, but Article 8 of the UDHR goes further and provides for an effective remedy with determination by a competent tribunal for all violations of national laws. Article 2(3) (a) contains the same provision but for violations of the rights contained in the ICCPR.

The complex situation of migrant workers and related protection issues require action on several fronts. In addition to coverage by legislation and its enforcement there should be mechanisms to ensure justice. A universal problem faced by women and men migrant workers is denial of access to justice even when they are covered by national law or international human rights instruments. All workers including migrants should be able to participate effectively in the legal system including access to courts, appeals, procedures, tribunals, and formal alternative dispute resolution mechanisms and also obtain assistance from non-legal advocacy and support including non-legal early intervention and preventative mechanism, non-legal forms of redress and community based justice.³⁹ The migrant workers should have the same right to legal assistance as national workers and have the possibility of being assisted by an interpreter.⁴⁰

The UN Special Rapporteur at UN Commission on Human Rights, 2004 has observed⁴¹:

The lack of watchdog mechanisms, and inadequate monitoring by the Government in the country of destination, the recruiting agencies and even consulates, mean that migrant domestic workers are cut off and abuses remain unseen. Consequently, many migrants' rights are violated and they end up working in abuse or even inhuman and degrading conditions, without protection or the possibility of obtaining an effective remedy.

³⁸ Ibid., p. 3.

³⁹ Piyasiri Wickramasekara, 'Rights of migrant workers in Asia: Any light at the end of the tunnel?', Social Protection Sector, International Migration Programme, ILO, Geneva, p.20.

⁴⁰ The ILO Recommendation 151.

⁴¹ Piyasiri Wickramasekara, 'Rights of migrant workers in Asia: Any light at the end of the tunnel?', Social Protection Sector, International Migration Programme, ILO, Geneva, p.20.

5. Mechanisms for Enforcing the Rights of WMWs in Nepal

Department of Foreign Employment Complaints Registration and Investigation Section

In Nepal, the DOFE has mandate of investigation and prosecution of case related to foreign employment filed by migrant workers against institutions and individuals dealing with foreign employment. A special investigative unit within DOFE, the Complaints Registration and Investigation Section, investigates all complaints received by the department. It also has the power to make orders and impose penalties in certain cases brought against recruitment agencies, and to refer other cases to the police or to the Foreign Employment Tribunal. In some matters which are related to compensation and administration, the DOFE has jurisdiction for decisions as well.⁴²

DOFE Investigative Jurisdiction and Powers

Although the offenses under the Foreign Employment Act, 2007 are criminal offenses, the Act assigns jurisdiction to DOFE to investigate alleged offences.⁴³ Those investigations are carried out by an investigation officer within the Complaints Registration and Investigation Section. Investigation officers are government lawyers, usually with a number of years of experience and seconded from other ministries. They are given all the investigating authorities to that of Police to investigate the alleged crimes under the act, including⁴⁴: Powers to arrest the person involved in the offence, search any place in relation to the offence, take custody of documents or other things related with the offence, record depositions and execute recognizance deeds’.

Foreign Employment Tribunal

The Foreign Employment Tribunal was established in 2010, as one of the specialized judicial bodies in Nepal that adjudicate specific types of cases related to foreign employment. It is governed by the Foreign Employment Act, 2007, which establishes its jurisdiction, and the Foreign Employment Tribunal Rules, 2012, which provide further guidance on its procedures. The tribunal has jurisdiction for adjudication of cases on serious matter which has punitive measure in the form of imprisonment.

⁴² FEA, 2007, Section 36.

⁴³ Ibid., Section 61.

⁴⁴ Ibid.

The Court System

In addition to the specialized tribunal, migrant workers can go to Nepal's regular system of courts to seek remedies for crimes under the HTTCA or the Civil Code. District courts hear both civil and criminal cases. District court decisions can be appealed to an appeals court and/or to the Supreme Court based in Kathmandu. Criminal proceedings in the district courts usually begin with a complaint filed at a local police station. The case is investigated, and if the evidence is sufficient, prosecuted by a district attorney.

6. The Issues and Challenges of the Access to Justice of WMWs:

The existing laws on foreign employment, FEA, 2007 and Rules, 2008 regulate the conduct of recruitment agencies, and establish the roles and responsibilities of various government agencies and institutions throughout the labour migration process. They address many of the harms most commonly suffered by migrant workers, and establish clear responsibilities on the part of recruitment agencies and penalties for failure to meet these standards. Nevertheless, they remain limited in the part of effective implementation. Both the Acts and Rules fail to recognize migrant workers, or intending migrants, as rights holders. The word "rights" are not mentioned anywhere in either the law or rules except in the brief preamble. While the Act and Rules provide for redress and compensation, these provisions are drafted as penalties and fines as applied to the wrongdoer, and not as the right of the individual worker to a remedy or other form of justice.

The law is very vague regarding the specific terms that should be included in contracts between migrant workers and their recruitment agencies or employers. The Act and Rules require only the "terms and conditions of service," remuneration, and terms to be observed by the parties. They do not specify, for example, what terms and conditions are acceptable, and whether those terms should include specifics as to the location of work, the commencement date for the position, housing, hours of work, leave time, training required for the job, other health and safety factors, calculation of wages and method of payment, or other information that would allow a worker to make an informed decision as to whether to pursue and accept the position. Nor do they require contractual breach or dispute resolution clauses. The lack of a clearly defined and mandated agreement clearly setting out a worker's rights with respect

to the recruitment agency creates a significant obstacle to workers' access to justice. The FEA 2007 and the Rules 2008 fail to give adequate consideration to the needs of women. Women who either migrate through informal channels, regardless of whether they are at fault, are particularly vulnerable to exploitation and abuse. However, on a positive note, the recent inter-state agreements with Malaysia, Jordan, Mauritius and UAE has sorted most of the issues mentioned before while, the execution regarding the same is yet to be witnessed.

Nepal has ratified most of the core UN international human rights treaties, as well as 11 of the ILO conventions. Nepal is not, however, a party to several core international treaties that specifically address the human rights of migrant workers, namely the UN Convention on the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, 1990, ILO Convention 189- Domestic Workers Convention, 2011, ILO Convention 97-Migration for Employment Convention (Revised) 1949, and ILO Convention 143-Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975. Nor is it a party to the Palermo Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children.

Amid international obligation, the statistics suggests that women migrant workers especially those engaged in domestic work were forced to work like slaves for extremely low salaries or without any salary in some cases. the study from Bournemouth University and Liverpool John Moores University finds that⁴⁵

“more than a quarter of women had experienced health problems working abroad. Fever, accidents and severe illness were commonly reported, alongside with working without breaks. It was also found that migrant women who are illiterate, had been severely maltreated or tortured in the workplace, were not being paid on time, and migrant women who had family problems at home were significantly associated with health problems in their host country in the Middle East.”

In the similar instance, the upsurge in the rates of trafficking under the guise of foreign employment has been widely reported in recent times. The young women are made victims of sex traffickers abroad even though they were assured

⁴⁵ Bournemouth University, BU study explores strife of Nepal's female migrant workers, <https://www.bournemouth.ac.uk/news/2019-01-03/bu-study-explores-strife-nepal-s-female-migrant-workers>

legitimate work in the country to which they migrated, when upon arrival they are forced into prostitution.⁴⁶ The Special Rapporteur report echoed the same instances where women were misrepresented about their work and often times they end of in different countries than those promised to them and at times ended up in trafficking rings in third countries.⁴⁷

The government has times and again taken a protectionist approach in the form of partial and total Bans against the women migrant workers in the recent past with an effort to curb down the rates of trafficking. However, the approach of government has been unable to stop undocumented migration. It is rather helping the recruitment agents and foreign employers to entice women for migration, and is a boon for them to 'deceive' workers and often expose them to exploitation and abuses.⁴⁸ The approach is therefore, one of the big failures 'to disable women to combat injustice and exploitation.

Similarly, in relation to the access to justice at home, the report of National Human Rights Commission (NHRC) suggests that until July 2019 very few cases are being registered at the Department amounting to only 6.24% of the total complaints.⁴⁹ The fear and hesitation towards justice system still looms amongst the victim women migrant workers.

7. Conclusion

Nepal's foreign employment laws provide workers with rights against violations perpetuated by the recruitment agencies; however, the rights-based approaches are largely missing from the overall migration governance. There remains significant room for improvement in the structure and operation of the institutions to assist migrant workers to access justice and hold responsible actors to account. The Government of Nepal has created specialized mechanisms for enabling migrant workers to access

⁴⁶ UNDP (United Nations Development Program), 'Overcoming Barriers: Human Mobility and Development', United Nations Development Program, New York, 2009.

⁴⁷ Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants on his mission to Nepal, available at <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1812149.pdf>

⁴⁸ The Guardian, How Nepal's migration ban traps female 'modern day slaves' in the Gulf (Feb 14, 2020), available at <https://www.theguardian.com/global-development/2020/feb/14/how-nepals-migration-ban-traps-female-modern-day-slaves-in-the-gulf>

⁴⁹ NHRC, Research-Report on The Situation of the Rights of Migrant Workers, Recruitment Practice and Acces to Justice of Migrant Workers, November 2019, page 110.

justice. These include investigations by the Department of Foreign Employment in lieu of the police, adjudication of certain cases by DOFE, and of other cases by the Foreign Employment Tribunal. In many respects, this system is more accessible than the regular court system, which is costly to access and plagued by case backlogs, among other problems. However, unfortunately DOFE's capacity is inadequate to effectively investigate and resolve its caseload in terms of both staffing levels and training and expertise.

It is a well-established fact that majority of Nepali women migrant workers are forced to work like slaves. They are not paid for months. They routinely undergo through physical, mental and sexual harassment and often work at the unfavorable environment. Migrant workers have many challenges to carry out the right to access to justice in the future and women are more vulnerable considering the nature of work in highly patriarchal society in the major destination countries. Therefore, every country should try to reform its legal mechanisms and cooperate to ensure the right to access justice of migrant workers. Right to Access to Justice for Migrant Workers should be a central component of the current labour migration law reform. It is important for every country to manage migration effectively and to protect the legal rights of migrant workers while considering especial treatment and protection towards women. Therefore, the government should establish a pro migrant worker regimes emphasizing on the migrant workers as a right holder's citizen of the country. The interventions towards protecting the rights of women migrant workers including coordination, monitoring and supervising the implementation of the right to access to justice of the workers has been a need of time. The relevant policies, legal framework and cooperative arrangements including bilateral agreements should effectively address the access to justice related policies and mechanisms.

In general, abuses and exploitation against women migrant workers are less identifiable than those suffered by men migrant workers since they occur either at an earlier stage of the migration process or in more "invisible" labour market situation with weak labour inspection services, like domestic work and care giving. These abuses including not limited to the non-payment or withholding of wages, control or lack of freedom of movement, withdrawal of passports and other identity documents, large working shifts, long working weeks of seven days with no days-off, physical punishments, intimidations, ridicule, verbal humiliations and sexual exploitation, as

well as bad living conditions comprising inadequate provision of food, water, and lodging. One of several reasons behind women migrant workers' vulnerability is that the jobs they find are mainly concentrated in the informal economy and are thus not covered or only partially covered by the labour legislation and social security and welfare provisions of the country of destination.

Most of the returnee women workers who have grievances against their employers come home because they cannot afford to stay in the destination country and fight their case. As a result, for the significant majority of workers who are underpaid or made to work under different or exploitative conditions, redress remains elusive both at home and abroad and responsible parties are not held to account. Even if they register the cases most of them settle with the individual or recruiting agency with some amount of compensation at the DOFE which leaves behind a big question mark on the real access to justice of the women migrant workers.

आयोगका केही नयाँ प्रकाशनहरू

१. वार्षिक प्रतिवेदन, आ. व. २०७०/७१, २०७१/७२, २०७२/७३, २०७३/७४, २०७४/७५
२. विद्यालय शिक्षकहरूका लागि मानव अधिकार स्रोत पुस्तिका, २०७१
३. रणनीतिक योजना (२०१५-२०२०), २०७१, दोस्रो संस्करण २०७३, तेस्रो संस्करण २०७४
४. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी नियमावली, २०७१
५. भूकम्प (२०७२) प्रारम्भिक अनुगमन प्रतिवेदन, २०७२
६. नेपालको संविधान घोषणाअघि र पछि भएका आन्दोलनको क्रममा मानव अधिकारको अवस्था अनुगमन प्रतिवेदन, २०७२
७. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका कर्मचारीको सेवा, शर्त र सुविधासम्बन्धी नियमावली, २०७२, दोस्रो संस्करण २०७४, तेस्रो संस्करण २०७४
८. संवाहक, अङ्क-१, २०७२, अङ्क-२, २०७३, अङ्क-३, २०७३, अङ्क-४, २०७४, अङ्क-५, २०७४, अङ्क-६, २०७४, अङ्क-७, २०७४, अङ्क-८, २०७५, अङ्क-९, अङ्क-१०, अङ्क-११, अङ्क-१२
९. भूकम्प र मानव अधिकार, २०७३
१०. Human Rights Situation during the Agitation before and after Promulgation of the Constitution of Nepal, Monitoring Report 2015
११. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगबाट भएका केही महत्वपूर्ण निर्णयहरू, २०७३
१२. Preliminary Report on Monitoring on Earthquake Report, 2072
१३. The NHRIs Nepal Joint Submission for the second Universal Periodic Review of Nepal, 2072
१४. Trafficking in Persons National Report 2013-15
१५. Selected Decision of the NHRC, Nepal vol. 1
१६. मानव अधिकारसम्बन्धी महत्वपूर्ण निर्णयहरू वर्ष १ अङ्क २
१७. Annual Progress Report 2072-73
१८. भूकम्प प्रभावितहरूको मानव अधिकारको अवस्था बारेमा तेस्रो अनुगमन प्रतिवेदन २०७४
१९. Trafficking in Persons National Report 2015/16
२०. आयोगका केही सिफारिश कार्यान्वयन र पीडितको अवस्था अध्ययन प्रतिवेदन खण्ड १ (२०७३) खण्ड २ (२०७५)
२१. भूकम्प प्रभावितहरूको अनुगमन प्रतिवेदन, २०७४
२२. निर्वाचन अनुगमन भाग -१ (२०७४) भाग-२ (२०७५)
२३. मानव अधिकार पत्र अङ्क- १-५ (२०७४/०७५), अङ्क १-३, (२०७५/०७६)
२४. Trafficking in Persons Especially on Women and Children in Nepal, National Report
२५. स्वर्गीय दयाराम परियार स्मारिका
२६. कारागार अनुगमन प्रतिवेदन, २०७४

२७. मानव अधिकारसम्बन्धी जान्नुपर्ने कुरा (नेपाली भाषा, मैथिली भाषा, भोजपुरी भाषा, थारू भाषा, तामाङ भाषा, नेपाल/नेवारी भाषा),
२८. मुलुक, प्रदेश र जिल्लाका मानव अधिकारका पाँच प्रमुख विषय: अध्ययन, प्रतिवेदन, २०७५
२९. छाउपडी प्रथाको महिलाको जीवनमा पारेको प्रभाव एक अध्ययन: २०७५
३०. नेपालमा अपाङ्गहरूका मानव अधिकारका अवस्था प्रादेशिक तथा राष्ट्रिय सम्मेलन प्रतिवेदनसहित
३१. प्रतिनिधि सभा र प्रदेश सभा सदस्य निर्वाचन, २०७४ अनुगमन प्रतिवेदन
३२. Monitoring Report of the House of Representative and State Assembly Election, 2017
३३. सप्तरी जिल्लाको मलेठमा २०७३ साल फागुन २३ गते भएको घटनाको छानवीन प्रतिवेदन
३४. मानव अधिकार रक्षकहरूको दोस्रो राष्ट्रिय सम्मेलनको प्रतिवेदन, २०७४
३५. किसानको अधिकार कानून पुनरावलोकन, अध्ययन प्रतिवेदन, असार २०७५
३६. Report of International Conference on Identifying Challenges, Assessing Progress, Moving Forward: Addressing Impunity & Realizing Human Rights in South Asia
३७. Trafficking in Persons in Nepal, National Report, September 2018
३८. विवाद समाधानमा स्थानीय तह (मानव अधिकार अभ्यास पुस्तिका)
३९. नेपालका वृद्धाश्रम/जेष्ठ नागरिक हेरचाह केन्द्रको अध्ययन प्रतिवेदन (संवाहक अङ्क- १०)
४०. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगसँग सम्बन्धित संवैधानिक व्यवस्था र कानून
४१. मानव अधिकारसम्बन्धी महत्वपूर्ण निर्णयहरू
४२. महासन्धि नं १६९ कार्यान्वयन अवस्था
४३. Monitoring Synopsis of the Senior Citizen's Care Centers-2019
४४. NHRC Nepal's Recommendations on Right to Environment
४५. An Introduction to the National Human Rights Commission, Nepal
४६. The Rights of the Persons with Disability
४७. Reinforcing Peasants Rights: NHRCN Recommendations
४८. Migrant Workers Rights and NHRC Nepal's Initiatives
४९. वातावरण प्रदूषण र मानव अधिकार एक अध्ययन प्रतिवेदन
५०. जातीय भेदभाव तथा छुवाछूतविरुद्धको अधिकारको अवस्था अनुगमन प्रतिवेदन
५१. अनौपचारिक क्षेत्र विशेषगरी मनोरञ्जन तथा सत्कार सेवाका कार्यरत महिला तथा बालबालिकाहरूको अवस्था र वैदेशिक रोजगारीमा गएका पुरुषहरूको श्रीमतीहरूले भोग्नु परेको सामाजिक मुल्य (आर्थिक हिंसा, पारिवारिक हिंसा, सामाजिक लान्छना, घरायसी कार्यबोझ) सम्बन्धमा अध्ययन अनुसन्धान प्रारम्भिक प्रतिवेदन।
५२. मानव वेचबिखन सम्बन्धी राष्ट्रिय प्रतिवेदन, २०७६
५३. जबरजस्ती करणीमा परेका महिलाको मानव अधिकार एवं न्यायमा पहुँचमा नेपाल प्रहरीको जवाफदेहिता
५४. मौलिक हक कार्यान्वयनमा विधायिका र कार्यपालिकाको भूमिका

४२. जवरजस्ती करणीमा परेका महिलाको मानव अधिकार एवमं न्यायमा पहुँचमा नेपाल प्रहरीको जवाफदेहिता २०७६ भदौ
४३. Reserch report on the situation of the Rights of migrant workers २०७६ कार्तिक
४४. मानव वेचविखन सम्बन्धि राष्ट्रिय प्रतिवेदन २०७६ श्रावण
४५. जवरजस्ती करणीमा परेका महिलाको मानव अधिकार एवमं न्यायमा पहुँचमा नेपाल प्रहरीको जवाफदेहिता २०७६ भाद्र
४६. बार्षिक प्रतिवेदन २०७५/२०७६
४७. नेपालमा बालबालिकाको अवस्था २०७६ पौष
४८. मानव अधिकार पत्र आश्विन
४९. monitoring synopsis of the senior citizens care centers 2019
५०. नेपालमा बाल अधिकार अवस्था २०७६ पौष
५१. Sustainable Development Goals and Human Rights in Nepali Context, February, 2020

मानव अधिकार चिन्तक तथा लेखक समूहमा अहिलेसम्म आवद्ध संवाहकका लेखकहरू

अङ्क-१

- (१) राजुप्रसाद चापागाई (+अङ्क ४)
- (२) विष्णुप्रसाद तिमिल्सेना (+अङ्क ५)
- (३) बिनोदकुमार वि.क. (+अङ्क ४)
- (४) डा.शङ्करकुमार श्रेष्ठ
- (५) ओमप्रकाश अर्याल (+अङ्क ७)
- (६) डा. हरिहर वस्ती
- (७) डा. रंजीतभक्त प्रधानाङ्ग
- (८) डा. श्रीप्रकाश उप्रेती (+अङ्क ७)
- (९) डा. लोकनाथ भुषाल
- (१०) विशाल खनाल (+अङ्क १३)
- (११) माधव रेग्मी (+अङ्क ३)
- (१२) पुष्पा पोखरेल (+अङ्क ४)
- (१३) जायश्वर चापागाई
- (१४) मोहना अन्सारी

अङ्क-२

- (१५) ललितबहादुर बस्नेत
- (१६) तेजमान श्रेष्ठ (+अङ्क ६)
- (१७) माधवकुमार बस्नेत
- (१८) सूर्यबहादुर देउजा (+अङ्क १३)
- (१९) महेश शर्मा पौडेल (+अङ्क ३, ५, ८, १२, १३)
- (२०) डा. गोविन्द सुवेदी
- (२१) टेकनारायण कुंवर (+अङ्क ५)
- (२२) सलिना काफ्ले (+अङ्क ६)
- (२३) उदयन रेग्मी
- (२४) डा. चन्द्रकान्त ज्ञवाली (+अङ्क ४)
- (२५) सोम लुइटेल (+अङ्क ७, १४)
- (२६) लोकेन्द्र पनेरु (+ अङ्क ८)

अङ्क-३

- (२७) मोहन बन्जाडे
- (२८) संजीवराज रेग्मी (+ अङ्क ८)
- (२९) गोविन्द शर्मा वन्दी
- (३०) कृष्णजीवी घिमिरे (+अङ्क ७, १२)
- (३१) श्रीराम अधिकारी
- (३२) डा. टीकाराम पोखरेल (+अङ्क ११)
- (३३) डा. अश्वस्थामा खरेल (+अङ्क ६, १२)
- (३४) शोभाकर बुढाथोकी (+अङ्क ११)
- (३५) रेवतीराज त्रिपाठी (+अङ्क ९)
- (३६) नवराज थपलिया
- (३७) करुणा पराजुली
- (३८) रामकान्त तिवारी (+अङ्क ६)

अङ्क-४

- (३९) सुदर्शन रेग्मी
- (४०) मनिष प्रसाद
- (४१) कैलाशकुमार शिवाकोटी (+अङ्क ८)
- (४२) डा. महेन्द्रजंग शाह
- (४३) शारदा तिमिल्सेना
- (४४) शिवप्रसाद पौडेल
- (४५) नीतु पोखरेल
- (४६) सोम निरौला

अङ्क-५

- (४७) राष्ट्रिय जेष्ठ नागरिक महासंघ
- (४८) लिप्तबहादुर थापा
- (४९) भक्त विश्वकर्मा
- (५०) ऋषिकेश वाग्ले (+अङ्क ९)
- (५१) डा. हरिवंश त्रिपाठी

अङ्क-६

- (५२) डा. नारायणप्रसाद घिमिरे
- (५३) कोषराज न्यौपाने
- (५४) वीरबहादुर बुढा मगर
- (५५) श्यामबाबु काफ्ले (+अङ्क ७, १३)
- (५६) बुद्धिनारायण श्रेष्ठ
- (५७) घनश्याम खड्का (+अङ्क ११)
- (५८) सूर्यप्रसाद पराजुली (+अङ्क ९)

अङ्क-७

- (५९) बेद भट्टराई (+अङ्क १३, १४)

अङ्क-८

- (६०) प्रा.डा. श्रीरामप्रसाद उपाध्याय
- (६१) नवराज सापकोटा (+अङ्क ११, १३, १४)

अङ्क-९

- (६२) बसन्त अधिकारी
- (६३) इन्दु तुलाधर
- (६४) शिवप्रसाद पौडेल
- (६५) टेक ताम्राकार (अङ्क १२)

अङ्क-१०

- जेष्ठ नागरिक विषेष्ङ्क-२०७५ (रा.मा.अ.आ)

अङ्क-११

- (६५) बलराम राउत
- (६६) केशवप्रसाद चौलागाईं
- (६७) अर्जुन विश्वकर्मा

अङ्क-१२

- (६८) मीना गुरुङ्ग
- (६९) विनोदकुमार विश्वकर्मा
- (७०) डा. हरिबंश त्रिपाठी
- (७१) डा. हरिहर वस्ती
- (७२) प्रेमबहादुर थापा

अङ्क-१३

- (७३) विदुशी अधिकारी
- (७४) श्यामकुमार भट्टराई
- (७५) इन्दिरा दाहाल

अङ्क-१४

- (७६) दिनेश रेग्मी
- (७७) होम कार्की
- (७८) रामेश्वर नेपाल
- (७९) शरू जोशी
- (८०) मन्जु गुरूङ्ग
- (८१) नेहा चौधरी
- (८२) अनुराग देवकोटा
- (८३) आरती श्रेष्ठ

यस अङ्का योगदानकर्ताहरू

१. शैक्षिक योग्यता २. हाल कार्यरत संस्था/सेवा/ क्षेत्र ३. विशेष अनुभव ४. ई-मेल ५. फोन नं.

दिनेश रेग्मी

- स्नातकोत्तर -पत्रकारिता तथा आमसञ्चार
- संवाददाता, कान्तिपुर दैनिक
- दुई दशकदेखि निरन्तर पत्रकारिता
- dinesh.regmi@gmail.com
- ९८५११४८०८२



Bed Bhattarai

- Masters in (Management), Bachelor (Law)
- Secretary, National Human Rights Commission, Nepal
- bed.bhattarai@gmail.com
- 9851042633



होम कार्की

- स्नातकोत्तर : पत्रकारिता, त्रिभुवन विश्वविद्यालय
- कान्तिपुर दैनिक,
- श्रम तथा आप्रवासन मामिला रिपोर्टिङ
- hom.reporter@gmail.com
- ९८४११७९४२६



Nava Raj Sapkota

- Masters in Social Science and Law
- Director at National Human Rights Commission, Nepal
- Research and Human Rights
- navaraj.sapkota@nhrcnepal.org
- 9851198165



रामेश्वर नेपाल

- स्नातकोत्तर -अर्थशास्त्र
- दक्षिण एसिया निर्देशक, इक्विडेम रिसर्च
- अनुभव: २२ वर्षदेखि मानव अधिकारको क्षेत्रको अनुभव
- rameshwarm@gmail.com
- ९८५१०९७८३२



Som Luitel

- LL.M. Human Rights
- People Forum for Human Rights/Migration
- Migration laws
- spluitel@graduate.hku.hk
- 9851098365



शरु जोशी

- स्नातकोत्तर-राजनीतिास्त्र, महिला र विकास नेदरल्याण्ड बाट सन १९९५,
- सन २००२ देखि २०१८ सम्म युएन बुमनमा रणनीतिक साझेदारविज्ञ
- उप निर्देशक, समाज कल्याण परिषदमा
- sharu.joshi@gmail.com
- ९८५१०९२२६२



Neha Choudhary

- ILO, National Project Coordinator
- choudhary@ilo.org
- 9851012262



मन्जु गुरुङ्ग

- महिला अधिकारकर्मी
- २० वर्षदेखि मानव अधिकारको क्षेत्रमा
- grgwomen@gmail.com
- ९८४१३८२५७५



Anurag Devkota

- LLM degree on Rule of Law for Development (PROLAW) from Loyola University Chicago
- Law and Policy Forum for Social Justice (LAPSOJ), Nepal.
- Human Rights Lawyer
- aba.arurag@gmail.com
- Phone 9841262436



पूर्णचन्द्र भट्टराई

- नेपाल सरकारको पूर्व सचिव
- बैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा लामो अनुभव
- pcbhattarai@yahoo.com
- ९८५११५५१२३



Aarti Shreshta

- LLM in International Law from UNSW and Human Rights and Gender Justice
- Under Secretary, Government of Nepal
- arati.stha@gmail.com



राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

केन्द्रीय कार्यालय, हरिहर भवन, ललितपुर

इमेल : nhrc@nhrcnepal.org
फोन : ०१-५०१००१५/१६/१७/१८
वेबसाइट : www.nhrcnepal.org
फ्याक्स : ०१-५५४७९७३, ५५४७९७४
हटलाइन : ०१-५०१००००

विराटनगर कार्यालय, चाँदनी चोक

फोन : ०२१-४६१९३१, ४६१०९३
फ्याक्स : ०२१-४६११००

खोटाङ कार्यालय, दिक्तेल

फोन : ०३६-४२०२८४

जनकपुर कार्यालय, देवी चोक

फोन : ०४१-५२७८११, ५२७८१२
फ्याक्स : ०४१-५२७२५०

सानेपा कार्यालय, सानेपा

फोन : ०१-५५३०३६२

पोखरा कार्यालय, जनप्रियमार्ग

फोन : ०६१-४६२८११, ४६३८२२
फ्याक्स : ०६१-४६५०४२

बुटवल, रुपन्देही

फोन : ०७१-४१०१७५, ०७१-४१०१७६

नेपालगञ्ज कार्यालय, शान्तिनगर

फोन : ०८१-५२६७०७, ५२६७०८
फ्याक्स : ०८१-५२६७०६

जुम्ला कार्यालय, खलङ्गा

फोन : ०८७-५२०२२२

धनगढी कार्यालय, उत्तर बेहेडी

फोन : ०९१-५२५६२१, ५२५६२२
फ्याक्स : ०९१-५२५६२३

National Human Rights Commission, Nepal

Central Office

Harihar Bhawan, Lalitpur

P.O. Box No. : 9182, Kathmandu
E-mail : nhrc@nhrcnepal.org
Phone No. : 01- 5010015/16/17/18
Website : www.nhrcnepal.org
Fax : 01-5547973, 5547974
Hotline : 01-5010000

Biratnagar Office, Chandani Chowk

Phone No. : 021-461931, 461093
Fax : 021-461100

Khotang Office, Diktal

Phone : 036-420284

Janakpur Office, Devichowk

Phone No. : 041-527811, 527812
Fax : 041-527250

Sanepa Office, Sanepa

Phone : 01-5530362

Pokhara Office, Janapriya Marga

Phone No. : 061-462811, 463822
Fax : 061-465042

Butwal Office, Rupendehi

Phone : 071-410175, 410176

Nepalgunj Office, Shantinagar

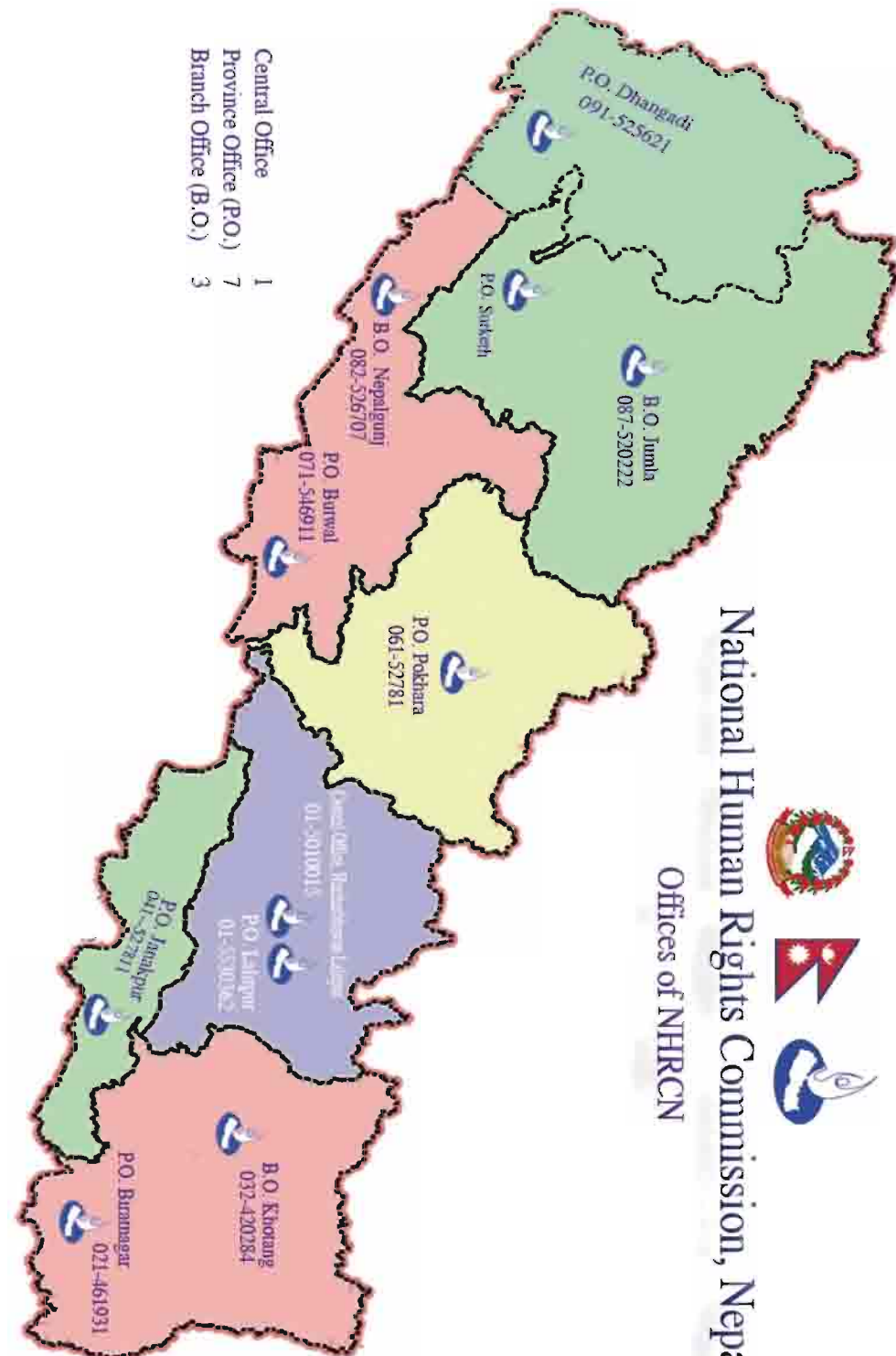
Phone No. : 081-526707, 526708
Fax : 081-526706

Jumla Office,

Phone : 087-520222

Dhangadhi Office, Uter Behedi

Phone No. : 091-525621, 525622
Fax : 091-525623



National Human Rights Commission, Nepal
Offices of NHRCN

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

हरिहर भवन, ललितपुर, नेपाल

पो.ब.नं. : ९१८२, काठमाडौं, नेपाल

फोन : ०१-५०१००१५, हटलाइन : ५०१००००

National Human Rights Commission, Nepal

Harihar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal

P.O. Box: 9182, Kathmandu, Nepal

Phone: 01-5010015, Hotline: 5010000