

“सीप र स्वयोजगार : आर्थिक समृद्धिको आधार”

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालयको
एक दशक

समाहिका



नेपाल सरकार
थप, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय
काठमाडौं, नेपाल

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालयको

एक दशक

स्मारिका



नेपाल सरकार

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय

काठमाडौं, नेपाल

प्रकाशक : नेपाल सरकार
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय
काठमाडौं, नेपाल

प्रकाशन मिति : पुष २०७५

प्रकाशित प्रति : १००० थान

प्रतिलिपि अधिकार : प्रकाशकमा

मुद्रक : स्काई प्रेस, बिजुलीबजार, काठमाडौं

गोकर्ण विष्ट

मन्त्री

भ्रम. रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय



नेपाल सरकार

शुभकामना मन्तव्य



वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले स्थापनाको दशौं वर्ष पूरा गरेको छ । यस अवसरमा बोर्डसँग सरोकार राख्ने सबैमा शुभकामना व्यक्त गर्दछु । स्थापना कालदेखि आजसम्म वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन यसले खेलेको महत्वपूर्ण भूमिकाको स्मरण गर्न चाहन्छु । सुरक्षित वैदेशिक रोजगारीको लागि सचेतीकरण तथा वैदेशिक रोजगारीका क्रममा समस्यामा परेका श्रमिकको उद्धार, राहत तथा पुनस्थापनाका लागि बोर्डबाट भएको पहल कदमी तथा कल्याणकारी कार्यहरू सबैलाई सर्वविदितै छ । एक दशकको यात्रामा बोर्डले सम्पादन गरेका कार्यहरू समेटेर प्रकाशन गरिएको छ । यस स्मारिकामा बोर्डबाट सम्पादन भएका काम, वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित आलेख तथा ऐन कानूनहरू समेटिएको छ । नेपालको वैदेशिक रोजगारीको अवस्थालाई चित्रण गर्न प्रकाशित यस स्मारिका संग्रहनीय बन्ने विश्वास मैले लिएको छु ।

वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । तर यसकै कारण राज्यले चर्को सामाजिक मूल्य चुकाउनु परेको यथार्थ पनि विद्यमान छ । स्वेच्छिक, सुरक्षित तथा प्रतिफलमुखी वैदेशिक रोजगारीको व्यवस्थापन गर्दै स्वदेशमै रोजगारीका अवसर सिर्जना गर्न आवश्यक छ । आन्तरिक रोजगारीका अवसरहरू श्रृजना गरी दीगो आर्थिक विकास र सामाजिक सुरक्षासहितको सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न सरकार प्रतिवद्ध छ ।

अन्तमा, दशौं वार्षिकोत्सवको अवसरमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले समयसापेक्ष, गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्न सफल हुने विश्वास सहित बोर्डको कार्य सफलताको शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

(गोकर्ण विष्ट)

मन्त्री

मो. नं. : ९८५११३१४०१, ई-मेल : gokarnabista47@gmail.com

फोन नं. : ९७७-१-४२११०९४ / ४२११९५९, फ्याक्स : ९७७-१-४२११९७७, वेब साईट : www.mole.gov.np



नेपाल सरकार
श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
सिंहदरवार, काठमाण्डौ, नेपाल



शुभकामना

वि.सं. २०७५ साल कार्तिक १८ गते वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले आफ्नो स्थापनाको एक दशक पार गरेको छ। सीमित साधन तथा स्रोतको बाबजुद पनि स्थापना कालदेखि बोर्डले वैदेशिक रोजगार ऐन तथा नियमावलीमा व्यवस्था भए अनुरूप वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली कामदारहरूको कल्याणकारी कार्यहरूको अतिरिक्त सचेतनामूलक कार्यहरूद्वारा वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार र तिनका परिवारको लागि समेत कल्याणकारी कार्यहरूमा सहयोग पुऱ्याउँदै आएको छ। विगतका वर्षयता वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपालीहरूको संख्या उल्लेखनीय रूपमा बृद्धि भएको छ। यसरी विदेशिने नेपाली कामदारहरूको संख्या बृद्धि सँगसँगै वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा ठगी लगायत विविध प्रकारका विकृति तथा विसंगतिहरू पनि देखिएका छन्। वैदेशिक रोजगारीको क्रममा दूर्घटना लगायत अन्य कारणाबाट मृत्यु हुने, अंगभंग हुने, फौजदारी अभियोगमा जेल सजाय पाउने, गम्भिर प्रकृतिका रोगबाट पीडित हुने कामदारको संख्यामा समेत बृद्धि हुँदै गएको छ जुन हाम्रो लागि चिन्ताको विषय हो। अतः वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई थप व्यवस्थित, मर्यादित, सुरक्षित र भरपर्दो बनाउन सके वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार मात्र नभई तिनका आश्रित परिवार एवं राज्यले पनि यसबाट अपेक्षित फाइदा लिन सक्ने देखिन्छ।

वर्तमान सरकारको एकल लक्ष्य आर्थिक समृद्धि हासिल गर्नु रहेको छ। एकातर्फ पाँच वर्षभित्र बाध्य भई वैदेशिक रोजगारीमा जाने परिस्थितिको अन्त्य गर्ने सरकारको नीति रहेको छ भने वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रलाई व्यवस्थित र मर्यादित बनाउँदै सीपयुक्त जनशक्तिलाई तुलनात्मक रूपमा बढी सुरक्षित एवं लाभदायी हुने गरी वैदेशिक रोजगारीमा पठाउन आवश्यक गृहकार्य पनि भैरहेको छ। यस क्रममा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले आगामी दिनमा आफूलाई अभूत सशक्त र प्रभावकारी बनाउँदै तोकिएका जिम्मेवारीहरू समयमा नै नतिजामुखी ढंगले निर्वाह गर्नेछ भन्ने अपेक्षा पनि लिएको छ। वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित तथा तुलनात्मक रूपमा बढी प्रतिफलमुखी बनाउने उद्देश्य हासिल गर्ने सिलसिलामा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले आउँदा दिनहरूमा कल्याणकारी कार्यहरू र सूचना संप्रेषणमा मात्रै सीमित नरही आन्तरिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारका लागि उपयुक्त हुने सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गर्ने तथा फर्किएका कामदार र तिनका परिवार लक्षित आर्थिक सशक्तीकरणका कार्यक्रममार्फत् पारिवारिक पुनर्मिलन एवं सामाजिक पुनर्एकीकरणको कार्यमा समेत सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नेछ भन्ने विश्वास लिएको छ। यसका लागि बोर्डले हाल प्रदान गर्दै आईरहेका सेवाहरू प्रदेश सरकार हुँदै स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्दै लानेछ। अन्तमा, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको पूर्ण सफलताका लागि शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु। धन्यवाद।

१८ कार्तिक, ०७५

महेश प्रसाद दहाल

सचिव

फोन नं. : ४२११८१५, ४२११९८४, ४२११६९६, ४२११९६३, फ्याक्स नं. : ९७७-१-४२११८७७,

Website : www.mole.gov.n, e-mail : info@mole.gov.np,



नेपाल सरकार

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय

नयाँवानेश्वर, काठमाडौं



शुभकामना

विश्वमा पूँजीवादको विस्तार, औद्योगिकरण एवं तिब्र शहरीकरण, आधुनिक प्रविधिहरूको विकास र विस्तार, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा ज्यालादरको असमानता आदिका कारण एक देशबाट अर्को देशमा कामको लागि विदेसिने प्रवृत्ति नेपालमा मात्र नभएर विश्वव्यापी रूपमा नै रहेको छ । नेपालमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्तिमा वृद्धि सँगसँगै विप्रेषण आप्रवाहमा वृद्धि भै आर्थिक विकासमा महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ भने अर्कोतर्फ वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा सुशासन कायम गर्नु प्रमुख चुनौती बन्न पुगेको छ ।

अधिकांश नेपाली युवाहरू बाध्यताले र केही भने रहर वा अरुको देखासिकीमा पनि वैदेशिक रोजगारीमा गएका पाईन्छ । पर्याप्त जानकारी बिना धेरै पैसा कमाईने प्रलोभनमा परी श्रम स्वीकृति नलिई छिमेकी मुलुकको बाटो वैदेशिक रोजगारीमा गएका अधिकांश युवाहरू विभिन्न प्रकारका ठगी तथा शोषणको शिकार भएको पाईएको छ । श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएका र श्रम अवधिभित्र मृत्यु, अंगभंग, बिरामी लगायत अन्य समस्यामा परेका नेपाली कामदार तथा तिनका परिवारका सदस्यहरूको लागि वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डबाट नियमानुसार आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउँदै आएको छ भने निःशुल्क शब ढुवानी एवं पीडित कामदारका बालबालिकाहरूलाई छात्रवृत्ति समेत प्रदान गर्दै आएको छ ।

वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने उद्देश्यले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ तथा नियमावली, वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ लगायत थुप्रै प्रकारका निर्देशिका तथा कार्यविधिहरू कार्यान्वयन भैरहेका छन् । वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मौजुदा कानुनहरूमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डलाई मूलतः कामदारको कल्याणकारी कार्यहरू गर्ने, सचेतनामूलक सूचना प्रवाह गर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूका लागि सीपमूलक तालिमको व्यवस्था मिलाउने, अभिमुखीकरण तालिमलाई व्यवस्थित बनाउने, फर्केका कामदारको पुनएकीकरण सम्बन्धी कार्यहरू गर्ने गराउने, स्वास्थ्य उपचार एवं कानुनी प्रतिरक्षालगायतका कार्यहरूका लागि आर्थिक सहायता प्रदान गर्ने, स्वदेश तथा विदेशस्थित नियोगहरूमा सुरक्षित गृह सञ्चालन गर्ने लगायतका थुप्रै कामदार तथा तिनका परिवारका कल्याणसँग सम्बन्धित कार्यहरू गर्ने व्यवस्था मिलाईएको छ । श्रम स्वीकृति नलिई अलेखबद्धरूपमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने र विदेशमा गैरकानुनी ढंगले बस्ने कामदार र तिनका परिवारका सदस्यहरूले बोर्डबाट पाउने आर्थिक सहायताबाट वञ्चित हुनुपर्ने हुन्छ । यस्तो अवस्था आउन नदिन कामदार स्वयं र सम्बद्ध सरोकारवालाहरू सबै सचेत तथा जिम्मेवार हुनु जरुरी छ ।

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको दशौं स्थापना दिवसको अवसरमा उक्त अवधिभित्र बोर्डबाट सम्पन्न भएका क्रियाकलापहरूका साथै अन्य उपयोगी सामग्रीहरू समेत समावेश गरी यो स्मारीकाको प्रकाशन गर्ने अवसर प्राप्त भएकोमा हार्दिक खुशी लागेको छ । स्मारीकाको लागि महत्वपूर्ण लेख रचनाहरू उपलब्ध गराई सहयोग गर्नुहुने सम्पूर्ण बुद्धिजीवि/लेखक महानुभावहरूप्रति हार्दिक कृतज्ञता प्रकट गर्न चाहन्छु भने यसको प्रकाशनका लागि सल्लाह, सुभाष तथा आवश्यक सहयोग गर्नुहुने बोर्ड सचिवालयका सम्पूर्ण कर्मचारी मित्रहरूलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

अन्त्यमा, वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा विदेशिएका सम्पूर्ण नेपाली कामदारहरू तथा तिनका परिवारको अधिकतम हकहितको रक्षा, सीपयुक्त जनशक्ति निर्माण, वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, व्यवस्थित एवं तुलनात्मक रूपमा बढी लाभदायी बनाउन र स्वदेश फर्किएका कामदारहरूलाई सामाजिक तथा आर्थिक पुनर्एकीकरणका कार्यक्रमहरू मार्फत् स्वरोजगार हुने वातावरण तयार पार्न बोर्ड सचिवालय सशक्त ढंगबाट अगाडि बढ्ने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

धन्यवाद ।



राजन प्रसाद श्रेष्ठ
कार्यकारी निर्देशक

विषयसूची

खण्ड-एक

बोर्ड सचिवालयको प्रगति विवरण र कार्ययोजनाहरु

- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सचिवालयको एक दशक र भावी कार्यक्रमहरु, राजन प्रसाद श्रेष्ठ ३
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सचिवालयको आर्थिक वर्ष २०७४/०७५ को प्रगति विवरण १७

खण्ड-दुई

बोर्ड सचिवालय सञ्चालन नीतिगत व्यवस्थाहरु

- वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ३१
- वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ ५६
- वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन कार्यविधि, २०७१ ९२
- कामदारका परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग सम्बन्धी मापदण्ड, २०७३ १०२
- वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपाली कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५ १०७

खण्ड-तीन

लेख, रचनाहरु

- वैदेशिक रोजगारको दीगो व्यवस्थापनमा : कृषि क्षेत्र, पूर्ण चन्द्र भट्टराई ११७
- वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा संरचनागत सुधार, सोम लुईटेल १२६
- वैदेशिक रोजगार र सूचनाको हक, शरु जोशी १३०
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सञ्चालनका नीतिगत आधारहरु, जीवन कुमार राई १३४
- वैदेशिक रोजगारीमा जानु अघिको अभिमुखीकरण तालिममा संरचनागत सुधारको आवश्यकता, रमा भट्टराई १३८
- न्यायमा पहुँचको लागि आप्रवासी नेपाली कामदारलाई कानूनी सहायता, दुर्गा बहादुर घले १४५
- वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा श्रम सहचारीको भूमिका, सुर्य प्रसाद भण्डारी १५१
- नेपालमा वैदेशिक रोजगारको समस्या र समाधान : एक विश्लेषण, उर्मिला खतिवडा १५८

खण्ड-चार

बोर्ड सचिवालयमा पेस गर्ने निवेदनहरू

१. बैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा मृत्यु भएका कामदारको नजिकको हकवालाले आर्थिक सहायताको लागि दिईने निवेदनको ढाँचा १६७
२. वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा दुर्घटनामा परि अंगभंग भएका कामदारले आर्थिक सहायताको लागि दिईने निवेदनको ढाँचा १६८
३. वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा अंगभंग/बिरामी भएका कामदारले आर्थिक सहायताको लागि दिने निवेदनको ढाँचा १६९
४. वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको परिवारले स्वास्थ्य उपचार सहयोगको लागि दिने निवेदनको ढाँचा १७०
५. महिला कामदारको हकमा अभिमुखीकरण तालिमको सुविधा सोधभर्नाको लागि दिईने निवेदनको ढाँचा १७१
६. पीडित वा नजिकका नातेदारले उद्धारका लागि दिनु पर्ने निवेदनको ढाँचा १७२
७. शव स्वदेशमा ल्याउन दिनु पर्ने निवेदनको ढाँचा १७३
८. वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा गई नेपाल फर्कीए पछि मृत्यु भएका कामदारको नजिकको हकवालाले आर्थिक सहायताको लागि दिने निवेदनको ढाँचा १७४
९. त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलबाट मृतकको घरसम्म शव ढुवानीको लागि दिने निवेदनको ढाँचा १७५

खण्ड-एक

प्रगति विवरण र कार्ययोजनाहरू

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालयको एक दशक र भावी कार्यक्रमहरू



राजन प्रसाद श्रेष्ठ
कार्यकारी निर्देशक

१. परिचय :

नेपाल जस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा श्रमको मूल्य र रोजगारीको अवसर दुवै न्यून हुने तथा विकसित एवं उच्च आय भएका मुलुकहरूमा श्रमको मूल्य र रोजगारीको अवसर दुवै उच्च रहने हुँदा रोजगारीका लागि विकासोन्मुख मुलुकबाट विकसित मुलुकहरूमा विदेशिने क्रम तीव्र रूपमा बढ्दै गईरहेको छ । यू.एन. आप्रवासन प्रतिवेदन, २०१५ अनुसार विश्वका २४ करोड ४० लाख मानिसहरू बसाईसराई, रोजगारी लगायत अन्य कारणले आफ्नो देश बाहिर रहेका छन् । नेपालको सन्दर्भमा आ.ब. २०६३/०६४ मा वैदेशिक रोजगारीमा जाने कूल संख्या २ लाख थियो भने यो संख्या बढेर आ.ब. २०७०/०७१ र २०७१/०७२ मा ५ लाख नाघ्यो । यद्यपि यस पछिका वर्षहरूमा केही मात्रामा घट्दै गएको देखिन्छ । शुरुमा पुरुष कामदारहरू मात्रै जाने गरेकोमा महिला कामदारको संख्या समेत उल्लेखनीय रूपमा बढ्न थालेको देखिन्छ । आ.ब. २०६३/०६४ मा श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला कामदार संख्या ३९० जना मात्र रहेकोमा १० वर्षपछि यो संख्या बढेर आ.ब. २०७३/०७४ सम्ममा कूल १ लाख ८२ हजार ७३२ पुगेको छ । यसरी वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्यांक हेर्दा आ.ब. २०७४/०७५ को जेष्ठ मसान्तसम्म श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपालीहरूको संख्या ५० लाख नाघिसकेको छ । यद्यपि वैदेशिक रोजगारीबाट फर्किएकाहरूको तथ्यांक अद्यावधिक हुन सकेको छैन । यस बाहेक शिक्षा, व्यापार, विवाह आदि कारणले विदेश जानेहरू, अलेखबद्ध कामदार तथा भारतमा रोजगारीका लागि गएका नेपालीहरूको संख्यालाई अभिलेख गर्न सकेमा यो संख्या निकै बढी देखिन आउनेछ । २०६८ को जनगणनाले भारतमा रहेको नेपालीहरूको संख्या ५ लाख ८९ हजार ५० रहेको देखाएको छ जसमा ८८.३ प्रतिशत पुरुष र ११.७ प्रतिशत महिला रहेको देखिन्छ ।

नेपालले ११० मुलुकलाई संस्थागत रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जान खुला गरेको छ भने व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिमा करिब १७२ मुलुकमा नेपालीहरू कामका लागि गएको पाइन्छ । नेपाली कामदारको मुख्य गन्तव्यका रूपमा मलेसिया, कतार, साउदी अरेबिया र यू.ए.ई रहेका छन् । वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीहरूको पछिल्लो आँकडा समग्रमा अध्ययन गर्दा मलेसिया र खाडी मुलुकहरूले ८६.४२% हिस्सा ओगटेको देखिन्छ । यसरी वैदेशिक रोजगारीमा गएकामध्ये दक्ष कामदार १.५% अर्धदक्ष २४% अदक्ष कामदार ७४.५% रहेका छन् । वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारमा प्रदेश नं १ र २ को हिस्सा करिब ५० प्रतिशत रहेको देखिन्छ भने प्रदेश नं ३ र ५ मा १६/१६, प्रदेश नं. ४ मा १३, प्रदेश ६ मा ३ प्रतिशत र प्रदेश ७ मा २ प्रतिशत रहेको देखिन्छ ।

वैदेशिक रोजगारबाट नेपाललाई प्राप्त हुने मुख्य फाईदा भनेको विप्रेषण (Remittance) नै हो । नेपाल राष्ट्र बैंकबाट हालै प्रकाशित एक अध्ययन प्रतिवेदनअनुसार आ.ब. २०५०/०५१ मा विप्रेषण आप्रवाह

रु. २ अर्ब १५ करोड रहेकोमा आ.ब. २०७२/०७३ मा रु. ६ खर्ब ६५ अर्ब रहयो जसको कूल गार्हस्थ्य उत्पादनसँगको अनुपात २९.६ प्रतिशत हुन आउँछ । तेश्रो घर परिवार सर्वेक्षण (तेस्रो NLSS Survey, 2011) अनुसार वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त विप्रेषण मुलुकको ५५.८% घरधुरीमा पुग्ने गरेको देखिन्छ भने मुलुकका करिव ३१ लाख घर परिवारले प्रति परिवार औसत रु. ८०,४००/- का दरले नियमित रूपमा विप्रेषण प्राप्त गरिरहेको देखाउँछ । वैदेशिक रोजगारबाट नेपाललाई प्राप्त हुने अर्को फाईदा भनेको सीपयुक्त जनशक्ति हो । विदेशमा सिकेको सीप खासगरी कृषि क्षेत्रमा प्रयोग गरी स्वदेशमा रोजगारी सृजना गर्नेहरूको संख्या पनि क्रमशः वृद्धि हुँदै गैरहेको छ । केही वर्ष अगाडिसम्म नेपालको गरिबीको रेखामुनिको जनसंख्या ३१ प्रतिशत रहेकोमा हाल २३.८ प्रतिशतमा घटेको आर्थिक सर्वेक्षण प्रतिवेदन, २०७०/०७१ मा उल्लेख गरिएको छ । यसरी गरिबी घटनुमा विप्रेषण एउटा महत्वपूर्ण कारक बन्न पुगेको तथ्य पनि उक्त प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको छ । समग्रमा भन्नुपर्दा नेपाल जस्तो आर्थिक रूपमा विपन्न मुलुकमा वैदेशिक रोजगार धेरैका लागि बाध्यता र थोरैका लागि रहरको विषय भए तापनि नेपाली कामदारहरूको जीवनस्तर उकास्न महत्वपूर्ण योगदान दिँदै आइरहेको छ ।

वैदेशिक रोजगारीको पछिल्लो एक दशक : के पायौ ? के गुमायौ ?



आ.ब.	वैदेशिक रोजगारमा गएकाहरूको विवरण			विप्रेषण आप्रवाह (रु. अर्बमा)	जिडिपी अनुपात	मृत्यु संख्या	अंगभंग संख्या
	पुरुष	महिला	जम्मा				
०६५/६६	२११,३७१	८,५९४	२१९,९६५	२०९.७	२१.२	७७	८
०६६/६७	२८४,०३८	१०,०५६	२९४,०९४	२३१.७	१९.४	४१९	१०
०६७/६८	३४४,३००	१०,४१६	३५४,७१६	२५३.६	१८.५	५६६	३१
०६८/६९	३६१,७०७	२२,९५८	३८४,६६५	३५९.६	२३.५	६४८	५७
०६९/७०	४२५,८३०	२७,७१३	४५३,५४३	४३४.६	२५.६	७२२	९०
०७०/७१	४९८,४४६	२९,३६८	५२७,८१४	५४३.३	२७.७	८७७	११६
०७१/७२	४९८,८४८	२८,९६६	५२७,८१४	६१७.३	२९.१	१००६	१८४
०७२/७३	३९९,४०६	१९,३०७	४१८,७१३	६६५	२९.६	८१६	११७
०७३/७४	३४५,०६१	१८,०१२	३६३,०७३	६९५	२६.९	७५६	२०४
०७४/७५	२९३,२६३	१९,४८६	३१२,७४९	४७१.९		८२१	३६१
कूल :	३७,००,६७२	१,९७,८०७	३८,९८,४७९	४,४८२		६,७०८	१,१७८

स्रोत : वैदेशिक रोजगारमा गएकाहरूको विवरण : वैदेशिक रोजगारका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन, २०७२/०७३-२०७३/०७४, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, ०७४/७५ को तथ्यांकहरू : वैदेशिक रोजगार विभाग, मृत्यु/अंगभंग संख्या : वै.रो. प्रवर्द्धन बोर्ड, २०७३/०७४ सम्मको, विप्रेषण आप्रवाह: अर्थ मन्त्रालय (आर्थिक सर्वेक्षण, २०७४/०७५, प्रथम आठ महिना),

नेपाली समाजले वैदेशिक रोजगारका लागि महँगो सामाजिक मूल्य पनि चुकाउँदै आउनु परेको छ । वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउँदै कामदारको आय, सुरक्षा र मर्यादित श्रमको वातावरण निर्माण गर्नु श्रम प्रशासनको मुख्य चुनौती हो । उच्च लागत, न्यून सीप, गन्तव्य

मुलुकका बारेमा जानकारीको अभाव, भुङ्गा वाचा र भुक्त्यानमा पर्नु, अलेखबद्ध कामदारको आकार उच्च, सेवा तथा न्यायमा पहुँचको अभाव, कमजोर सुरक्षा र संरक्षण आदि वैदेशिक रोजगारमा आजका जल्दाबल्दा समस्याका रूपमा रहेका छन् ।

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूको साथै वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा संलग्न निकायहरूको संख्या दिनानुदिन बढ्दै गएको अवस्थामा प्रवर्द्धनात्मक, समन्वयात्मक/ सहयोगात्मक र सुरक्षात्मक उपायहरूको अवलम्बन गरी वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूको हित प्रवर्द्धन र यस क्षेत्रमा संलग्न सबै व्यवसायीहरूलाई जिम्मेवार बनाउन जरुरी छ । वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने मूल उद्देश्यसाथ वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदार र तिनका परिवारको हक हित संरक्षण, सीप अभिवृद्धि, पुनर्एकिकरण जस्ता कल्याणकारी कार्य गर्नका लागि वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३८ मा व्यवस्था भए अनुसार वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड गठन भएको छ ।

२. बोर्ड गठनको उद्देश्य

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ तथा वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ ले वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्न र सो व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हकहितको संरक्षण गर्ने उद्देश्यले वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको गठन भएको छ । बोर्डको अध्यक्षमा श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयको मन्त्री/राज्यमन्त्री रहने गरी २५ सदस्यीय वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको व्यवस्था वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले गरेको छ ।

३. बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार (वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३९) :

- (क) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको अध्ययन गर्ने गराउने र नयाँ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको खोजी गर्ने गराउने,
- (ख) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धनको लागि सूचना सङ्कलन, प्रशोधन र प्रकाशन गर्ने,
- (ग) वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको परिचालन गर्ने गराउने,
- (घ) वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारको हित संरक्षण सम्बन्धी आवश्यक कार्य गर्ने गराउने,
- (ङ) विदेशबाट फर्की आएका कामदारको सीप, पूँजी र निजले सिकेको प्रविधि उपयोग गरी राष्ट्रहितमा लगाउने कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यन्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने,
- (च) विभिन्न मुलुकसँग गरिने श्रम सम्झौतासम्बन्धी आवश्यक कार्य गर्ने,
- (छ) वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिम दिने संस्था दर्ता गर्न योग्यता तोक्ने,
- (ज) वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रम तर्जुमा र स्वीकृत गर्ने,
- (झ) वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हकहितको संरक्षण गर्ने सम्बन्धमा अवलम्बन गर्नुपर्ने अल्पकालिन र दीर्घकालिन नीति तर्जुमा गरी नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्ने,

- (ज) वैदेशिक रोजगार ऐनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा समष्टीगत रूपमा अध्ययन गरी नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने,
- (ट) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कानूनको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिएमा सोको पुनरावलोकन गरी आवश्यक सुधारको लागि नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने,
- (ठ) सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने,
- (ड) नेपाली कामदारले विदेशमा कमाएको आय सरल र सुलभ तरिकाले नेपाल भित्र्याउने सम्बन्धमा आवश्यक प्रबन्ध मिलाउनको लागि नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने,
- (ढ) वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानून विपरीत कुनै काम कारबाही कसैबाट भए गरेको पाइएमा आवश्यक कारबाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने,
- (ण) वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने,
- (त) अभिमुखीकरण तालिम दिन र सीपमूलक तालिम दिन अनुमतिपत्र वा इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने गराउने,
- (थ) खण्ड (ण) र (त) बमोजिम अनुगमन गर्दा वा गराउँदा कसैबाट ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम भएको पाइएमा आवश्यक कारबाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने ।
- (द) आफूले सञ्चालन गरेको कार्यहरूको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकारसमक्ष पेश गर्ने,
- (ध) तोकिए बमोजिमको अन्य काम गर्ने गराउने ।

वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम २९ बाट थप :

- (न) वैदेशिक रोजगारको अवसर तथा जोखिम वारे अध्ययन अनुसन्धान गर्ने, गराउने
- (प) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी चेतनामूलक कार्यक्रमहरू रेडियो, टेलिभिजन तथा पत्रपत्रिकाद्वारा नियमित रूपमा प्रसारण तथा प्रकाशन गर्ने, गराउने,
- (फ) कामदारको सामाजिक सुरक्षा रणनीति तथा कार्य योजना तयार गर्ने, गराउने,
- (ब) वैदेशिक रोजगारमा गएका महिला कामदारका निमित्त सुरक्षित गृहको स्थापना गरी सञ्चालन गर्ने, गराउने ।
- (भ) वैदेशिक रोजगारीको क्रममा शारीरिक वा मानसिक यातनाको कारणले पीडित भएका वा मानसिक सन्तुलन बिग्री स्वदेश फिर्ता भएका कामदारलाई निजले चाहेमा बढीमा तीन महिनासम्म सुरक्षित गृहमा राखी उपचार तथा मनोचिकित्सक परामर्श सेवा प्रदान गर्ने वा गराउने,
- (म) सरकारी वा गैरसरकारी संस्थाको साभेदारी र सहकार्यमा सुरक्षित गृह, मनोचिकित्सक परामर्श सेवा तथा उपचार कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने वा गराउने ।

४. वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको प्रयोग तथा सञ्चालन (दफा ३३) :

- (क) वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई सीपमूलक तालिम प्रदान गर्न,
- (ख) कामदारको अङ्गभङ्ग भई वा करार बमोजिमको सुविधा नपाएको कारणबाट कामदार अलपत्र परी कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गराउन, क्षतिपूर्ति दिन र त्यसरी फिर्ता आएका कामदार वा निजको परिवारलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न,
- (ग) वैदेशिक रोजगारको लागि विदेश गएको अवस्थामा गम्भीर प्रकृतिका फौजदारी कसुरको अभियोग लागेका कसुरदारको प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्न,
- (घ) वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको अधिकार र सम्भावित जोखिमका बारेमा प्रचार प्रसार गर्न,
- (ङ) वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका कामदारको लागि रोजगारमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्न,
- (च) वैदेशिक रोजगारका लागि विदेश गएको अवस्थामा कामदारको मृत्यु भै शव अलपत्र परी नेपाल ल्याउन र निजको परिवारलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न,
- (छ) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन सम्बन्धी कार्य गर्न,

वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम २६ बाट थप :

- (क) वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्की आएका कामदारका परिवारको शैक्षिक विकासमा सहयोग गर्न,
- (ख) वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारका परिवारको स्वास्थ्य उपचारमा सहयोग गर्न,
- (ग) वैदेशिक रोजगारमा गएका महिला कामदारको बालबच्चाको उचित संरक्षणका लागि शिशु स्याहार केन्द्र स्थापना र सञ्चालन गर्न,
- (घ) उद्धार गरी स्वदेश ल्याईएकाहरूका लागि सुरक्षित गृह सञ्चालन,
- (ङ) दूर्घटना वा बिरामी परी वा अन्य कुनै कारणले अलपत्र परी करार अवधि पूरा गर्न नसकी स्वदेश फर्किएका कामदारलाई पुनर्एकीकरण तथा पुनर्स्थापना कार्यक्रम सञ्चालन,
- (च) वैदेशिक रोजगारमा छनौट भएका महिलाले अभिमुखीकरण तालिम लिँदा तिरेको शुल्क शोधभर्ना गर्न,
- (छ) कुनै कानुनी कारवाहीमा परेका वा कुनै अभियोग लागेका कामदारका निमित्त सम्बन्धित देशमा कानुनी सहायता गर्न,
- (ज) करार अवधि समाप्त भएको कामदारको मृत्यु भै शव अलपत्र परेमा त्यस्तो शव नेपाल ल्याउन,
- (झ) कानुनी सजाय पाएको, दूर्घटनामा परेको वा बिरामी भएको कारणले आर्थिक अभाव भै स्वदेश फिर्ता हुन नसकी अलपत्र परेको वा कुनै कारणले स्वदेश फिर्ता गर्नु पर्ने ठहरिएको र करार अवधि समाप्त भएको दुई वर्ष ननाघेको कामदारलाई स्वदेश फिर्ता ल्याउन,
- (ञ) करार अवधिभित्र उपचारको क्रममा स्वदेश वा विदेशमा मृत्यु भएमा त्यस्तो मृतकको परिवारलाई आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउन,
- (ट) वैदेशिक रोजगारवारे अध्ययन, अनुसन्धान, जनचेतनामूलक कार्यक्रमहरू, अभिमुखीकरण तालिम

सञ्चालन गर्न,

- (ठ) श्रम सम्झौता तयारीसम्बन्धी तथा नीतिगत एवं कानुनी सुधारसम्बन्धी कार्य गर्न,
- (ड) प्रवर्द्धनात्मक कार्यहरू गर्न,
- (ढ) बोर्डको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्न

५. बोर्ड सचिवालयबाट हालसम्म भएका केही महत्वपूर्ण कार्यहरू

५.१ नीतिगत एवं कानुनी सुधार :

- वैदेशिक रोजगार नियमावलीमा ३ पटक संशोधन गरी नियमावलीलाई कामदारमैत्री बनाइएको,
- बोर्डबाट स्वीकृत भई कार्यान्वयनमा रहेको कार्य सञ्चालन निर्देशिका २०६८ लाई २ पटक संशोधन गरी आन्तरिक कार्य प्रणालीलाई सरलीकरण गरिएको ।
- वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित गर्न मिति २०७५ वैशाख ३ गते बसेको बोर्ड बैठकको निर्णयबाट गठन भएका कार्यदलहरूले अध्ययन प्रतिवेदन बोर्ड समक्ष पेश गरिसकेको । कार्यदलबाट प्राप्त सुझावहरूका आधारमा आवश्यक सुधारका लागि गृहकार्य शुरु भैरहेको ।

५.२ कल्याणकारी कार्यहरू :

(क) कामदार लक्षित कल्याणकारी कार्यहरू :

- बोर्डबाट 'वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष' को सञ्चालन गर्ने कार्य भइरहेको । कल्याणकारी कोषको रकम (वाणिज्य बैंकमा) निक्षेप लगानी गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ स्वीकृत भई कार्यान्वयनको चरणमा रहेको,
- पीडित कामदार र तिनका आफन्तलाई दिइने सहयोग निवेदन दिएको दिनमा नै प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था मिलाइएको,
- कामदारको उद्धार तथा सहयोगको लागि बोर्ड सचिवालयमा अलगै कक्षको व्यवस्था गरी शिघ्र उद्धारको व्यवस्था गरिएको,
- वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार अंगभंग हुँदा दिइने उपचार खर्च रु १ लाख ५० हजारबाट वृद्धि गरि ७ लाख पुऱ्याइएको,
- कामदारको मृत्यु भएमा परिवारलाई दिइने आर्थिक सहायता रु १ लाख ५० हजारबाट वृद्धि गरि ७ लाख पुऱ्याइएको,
- कामदारको परिवारका सदस्यलाई गम्भिर प्रकृतिको रोग लाग्दा रु ५० हजार औषधी उपचार खर्च उपलब्ध गराउने व्यवस्था मिलाइएको,
- कामदारको वैदेशिक रोजगार जीवन विमा वृद्धि गरि रु. १५ लाख पुऱ्याइएको,
- वैदेशिक रोजगारका क्रममा नेपाली कामदारलाई लाग्न सक्ने १५ प्रकारका मुख्य रोगहरू समेटि रु. ५ लाखको स्वास्थ्य उपचार विमाको व्यवस्था मिलाइएको,

- बोर्ड स्थापनादेखि विमामा लाग्दै आएको वीमा मृत्यु कर आ.व. २०७१/०७२ मा हटाइएको,
- वैदेशिक रोजगारको क्रममा विदेशमा विविध कसुरमा अभियोग लागि जेलमा रहेका नेपालीहरूलाई निशुल्क कानूनी प्रतिरक्षा दिने व्यवस्था मिलाइएको,
- मृतक कामदारको शव स्वदेश ल्याउन पहल गर्ने गरिएको र मृतकको घरसम्म शव वाहनको सुविधा उपलब्ध गराइएको ।
- विभिन्न नेपाली दूतावासहरूलाई कामदारको हक अधिकार रक्षाका लागि र सुरक्षित गृह सञ्चालनका लागि नियमित रूपमा बजेटको व्यवस्था गरिएको ।

(ख) कामदारको परिवारको लागि कल्याणकारी कार्यहरू

- शैक्षिक वर्ष २०७३ देखि वैदेशिक रोजगारका क्रममा ज्यान गुमाएको, गम्भीर बिरामी परेका तथा अंगभंग भएका कामदारका बालबालिकालाई विद्यालय तहसम्मको शिक्षामा सहयोग पुऱ्याउन छात्रवृत्ति कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको (हालसम्म १२५५ जना छात्रछात्राले यो सहयोग प्राप्त गरेका छन्)
- वैदेशिक रोजगारका क्रममा ज्यान गुमाएका, गम्भीर बिरामी परेका तथा अंगभंग भएका कामदारका परिवारका सदस्यलाई निशुल्क प्राविधिक शिक्षा प्रदान गर्ने व्यवस्था शुरुआत गरिएको,
- कामदारले श्रम स्वीकृतिको क्रममा वुभाउने कल्याणकारी कोषको रकम विभिन्न बैंकका जुनसुकै शाखाबाट बुभाउने व्यवस्था मिलाइएको,

८.३ सूचना, अभिमुखीकरण तथा सीप विकास तालिम सञ्चालन

- वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने संस्थाहरूको अनुगमन कार्य भइरहेको ।
- अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्न निवेदन दिएका संस्थाहरूको विभागबाट माग भए अनुसार पूर्वाधारबारे स्थलगत अध्ययन गरी शिफारिस गर्ने कार्य भइरहेको ।
- महिला कामदारहरूको हकमा अभिमुखीकरण तालिम बापत लिएको शुल्क शोधभर्ना दिने कार्य निरन्तर रूपमा भैरहेको ।
- वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारका लागि दिइने अभिमुखीकरण तालिम (वैदेशिक रोजगार शिक्षा) का लागि पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्न समिति गठन भएको ।
- अन्तर्राष्ट्रियस्तरको घरेलु कामदार तालिम पाठ्यक्रम स्वीकृत गरि लागू गरिएको । २१ दिनको तालिमलाई सुधार गरि ३५ दिनको आवासिय तालिम सुरुवात गरिएको ।
- अन्तर्राष्ट्रियस्तरको केयर गिभर तालिम पाठ्यक्रम तयार गरि लागू गरिएको । १ महिनाको तालिमलाई स्तरोन्नती गरि ३ महिनाको बनाई कार्यान्वयन गरिएको ।
- आमसंचारका माध्यमबाट चेतनामूलक अडियो तथा भिडियो कार्यक्रम सञ्चालन गरिएको ।

६. वैदेशिक रोजगारीको क्रममा मृत्यु भएका कामदारहरूको देशगत विवरण (स्थापनादेखि २०७५ असोज मसान्तसम्म)

क्र.सं.	देश	पुरुष	महिला	जम्मा
१	चेक रिपब्लिक	२	०	२
२	इजिप्ट	२	०	२
३	फिनल्याण्ड	१	०	१
४	इटाली	१	०	१
५	जापान	१६	०	१६
६	लेवनान	४	१६	२०
७	लिविया	१	०	१
८	मरिसस	१	०	१
९	नाइजेरिया	१	०	१
१०	पपुवा न्यूगिनी	१	०	१
११	पोल्याण्ड	१	१	२
१२	रसिया	३	०	३
१३	सेरालियन	१	०	१
१४	श्रीलंका	२	०	२
१५	तान्जानीया	१	०	१
१६	युगाण्ड	१	०	१
१७	भियतनाम	१	०	१
१८				
१९	ओमन	५०	४	५४
२०	कतार	१३५८	९	१३६७
२१	क्यानडा	१	०	१
२२	कुबेत	१८१	४०	२२१
२३	जर्मनी	१	१	२
२४	जोर्डन	०	१	१
२५	टर्की	२	०	२
२६	दक्षिण कोरिया	१०२	१	१०३
२७	नेपाल	४७	०	४७
२८	बहराइन	८७	२	८९
२९	मलेसिया	२४६३	३३	२४९६
३०	माल्दिभ्स	६	०	६
३१	इजराइल	५	२	७

३२	संयुक्त अरब इमिरेट्स	५०३	४१	५४४
३३	संयुक्त राज्य अमेरिका	१	०	१
३४	साउदी अरेबिया	१८९८	४	१९०२
३५	सिसेल्स	१	०	१
जम्मा		६७६६	१५५	६९२१

७. वैदेशिक रोजगारीको क्रममा अंगभंग तथा अशक्त बिरामी भै फर्केका कामदारहरूको देशगत विवरण (स्थापनादेखि २०७५ असोज मसान्तसम्म)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	जम्मा
१	अल्जेरिया	१	०	१
२	लेबनान	०	२	२
३	मकाउ	४	०	४
४	अफगानिस्तान	५	०	५
५	ओमान	६	०	६
६	कतार	२२१	२	२२३
७	कुबेत	३४	१२	४६
८	दक्षिण कोरिया	१४	०	१४
९	बहराईन	१२	१	१३
१०	मलेसिया	५००	७	५०७
११	ईजरायल	१	०	१
१२	संयुक्त अरब इमिरेट्स	१४१	१०	१५१
१३	साउदी अरेबिया	२७६६१	१	२७७
१४	साईप्रस	१	०	१
१५	जोर्डन	०	१	१
जम्मा		१२१६	३६	१२५२

८. स्थापनाकालदेखि मिति २०७५ असोज मसान्तसम्म बोर्डबाट आर्थिक सहायता प्राप्त गर्नेहरूको विवरण

सि.नं.	क्रियाकलाप	महिला	पुरुष	जम्मा	सहायता रकम	कैफियत
१	मृतक कामदारका परिवारलाई आर्थिक सहायता	१५५	६७६६	६९२१	१,६७८,४८४,०००	स्थापनाकालदेखि
२	अंगभंग/बिरामी कामदारलाई आर्थिक सहायता	३६	१२१६	१२५२	१६८,६१७,३१७	स्थापनाकालदेखि
३	अल्पत्र कामदारको उद्धार	७	९४	१०१	२९,०४३,०००	आ.व. २०६९/०७० देखि
४	कामदारको शव फिकाउने	६	१८५	१९१	६९,८४४,०००	आ.व. २०६९/०७० देखि
५	मृतकको शव घर ठेगानासम्म ढुवानी	१८	८९९	९१७	४२,९८६,०००	आ.व. २०६९/०७० देखि

६	कामदारका परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग	१	६६	६७	२,४९५,०००	आ.व. २०७४/०७५ देखि
७	महिला कामदारले अभिमुखिकरण तालिम रकम शोधभर्ना	२९०७	०	२९०७	६,५७३,०००	आ.व. २०६९/०७० देखि
८	वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति वितरण			२८५४	२८,५९९,०००	आ.व. २०६९/०७० देखि
	जम्मा :			१५२६६	२,०२६,६४१,३१७	

९. आ.व. २०७५/०७६ का लागि वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको स्वीकृत नीति, योजना तथा कार्यक्रमबारे संक्षिप्त जानकारी

नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ३३ ले प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक प्रदान गरेको छ भने धारा ५१ (राज्यका नीतिहरू) को खण्ड (भ) श्रम तथा रोजगार नीति अन्तर्गत बुँदा नम्बर (५) मा वैदेशिक रोजगारलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा श्रमिकको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने, तथा बुँदा नम्बर (६) मा वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ ।

चौधौं योजनाले एकातर्फ दक्ष, सीपयुक्त र उत्पादनमूलक मानव संसाधनको विकासद्वारा पर्याप्त रोजगारी एवं स्वरोजगारको सृजना गर्ने सोच सहित मुलुकभित्रै ४ लाख रोजगारीको सृजना गर्ने लक्ष्य राखेको देखिन्छ भने अर्कोतर्फ वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, मर्यादित, भरपर्दो र प्रतिफलयुक्त बनाउने र प्राप्त विप्रेषणलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा परिचालन गर्ने रणनीति लिएको छ । यस्तैगरी वैदेशिक रोजगारमा महिलाको सरोकार, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारलाई कामदार मैत्री बनाउन जनशक्तिको विकास, द्विपक्षीय श्रम सम्झौता र विप्रेषणलाई औपचारिक माध्यमबाट भित्र्याई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा प्रयोग गर्ने कार्यनीति अवलम्बन गरिने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

आ.व. २०७५/०७६ को नीति, कार्यक्रम र बजेट व्यवस्थामा स्वदेशमा रोजगारीका पर्याप्त अवसर तथा छनौट उपलब्ध नभएसम्म वैदेशिक रोजगारलाई अल्पकालिन रणनीतिको रूपमा लिईएको छ भने अन्तर-सरकारी संभौता गरी न्यूनतम सीप सिकेर मात्र वैदेशिक रोजगारीमा जान पाउने व्यवस्था गरिने, प्रत्येक प्रदेशमा वैदेशिक रोजगार सेवा कार्यालय स्थापना गरी श्रम स्वीकृति सेवालाई सहज तुल्याउने, विदेशबाट फर्केका युवाहरूको सीप प्रमाणीकरण गरी त्यस्ता युवाहरूलाई सम्बन्धित व्यवसाय सञ्चालन गर्न परियोजनामा आधारित ऋण (१० लाखसम्म) उपलब्ध गराउने, विप्रेषण आय बैकिङ्ग प्रणालीबाट भित्र्याई त्यस्तो रकम उत्पादनमूलक लघु तथा साना उद्योग, पर्यटन, कृषि व्यवसाय र रोजगारमूलक सेवा क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रोत्साहित गर्ने, वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका युवाहरूलाई अर्गानिक खेती र कृषि व्यवसायमा आकर्षित गर्ने महत्वपूर्ण कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा ल्याईने उल्लेख गरिएको छ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ को दफा ११ (थ) बेरोजगारको तथ्याङ्क सङ्कलन अन्तर्गत बुँदा नम्बर(४) मा सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा रहेको श्रम शक्तिको सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन तथा व्यवस्थापन, (५) रोजगार सूचना केन्द्रको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन,(६) वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रम शक्तिको लागि वित्तीय साक्षरता र सीपमूलक तालीमको सञ्चालन, (७)

वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरूको सामाजिक पुनर्एकीकरण र (८) वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र उद्यमशीलताको उपयोग गर्ने कार्यनीति उल्लेख गरिएका छन् ।

वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्दै सो व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हक हितको संरक्षण गर्ने प्रस्तावना राखी वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को तर्जुमा गरी कार्यान्वयन भइरहेको छ । उक्त ऐनको दफा (३८) अनुसार माननीय श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रीज्यूको अध्यक्षतामा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको गठन गरिएको र सोही ऐनको दफा (३९) मा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गरिएको छ । यसैगरी मिति २०७४/०४/१६ गते नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को तेस्रोपटक संशोधन गरेको छ । यसले वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा रहेका अष्पष्टताहरूलाई थप प्रष्ट्याइ वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको भूमिकालाई थप सशक्त बनाएको छ ।

यसरी माथि उल्लेखित नेपालको संविधान, चौधौं योजना, नीति तथा कार्यक्रम, स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन र वैदेशिक रोजगार ऐन तथा नियमावलीले निर्दिष्ट गरेका काम कर्तव्य तथा भूमिकाहरूका आधारमा औपचारिक माध्यमबाट वैदेशिक रोजगारीमा गएका तथा जान चाहने नेपाली कामदारहरूको सबैपरी हितलाई केन्द्रविन्दुमा राखी आ. व. २०७५/७६ का लागि देहायअनुसार वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरिएको छ ।

उद्देश्य

- क) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको पुनःसंरचना गर्ने र यसबाट प्रदान गरिने सेवाहरू प्रदेश तथा स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्न आवश्यक पहल गर्ने ।
- ख) वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र लाभदायी बनाउन आवश्यक अध्ययन, अनुसन्धान गर्ने ।
- ग) दक्ष र सीपयुक्त जनशक्ति तयार गरी वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने कार्यलाई उपलब्धीमूलक हुने गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
- घ) वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका जनशक्तिको सीप तथा विप्रेषणलाई राष्ट्रको आर्थिक विकासमा टेवा पुग्ने तथा आन्तरिक रोजगारीको श्रृजना हुने गरी लगानी गर्न सहजीकरण गर्ने ।
- ङ) वैदेशिक रोजगारमा जाने जनशक्तिका साथै यस क्षेत्रसँग प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न सबै पक्षको क्षमता अभिवृद्धि गरी थप जिम्मेवार बनाउने ।

नीति

- क) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको पुनःसंरचनाका लागि आवश्यक पहल गर्ने, संघीय संरचना अनुरूप बोर्डबाट प्रदान गरिने सेवाहरूलाई प्रदेश तथा स्थानीय तहसम्म विस्तार गर्ने र वैदेशिक रोजगारीमा गएका तथा जान चाहने व्यक्ति तथा तिनका परिवारको सबैपरी हित अभिवृद्धिका लागि कल्याणकारी कोषको प्रयोग गरिनेछ ।
- ख) वैदेशिक रोजगारमा संलग्न तथा फर्केका कामदार र तिनका परिवारको हित प्रवर्द्धनसम्बन्धी

- विशेष कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याईनेछ ।
- ग) वैदेशिक रोजगारीको क्रममा फौजदारी कसुरको अभियोग लागेका तथा जेल सजाय पाएका कामदारको कानुनी प्रतिरक्षा गर्न, दूर्घटना तथा अन्य कारण गम्भिर प्रकृतिका रोग लागी अस्पतालमै बस्नुपरेका बिरामीहरू र अलपत्र अवस्थामा रहेका नेपाली कामदारहरूको शव नेपाल भिकाउन विशेष पहल गरिनेछ । यसका लागि कर्पोरेट सोसल रेस्पान्सिविलिटी (सि.एस.आर.) अवधारणा अन्तर्गत छुट्टै स्रोत सहितकोकार्यक्रम सञ्चालनका लागि सम्भाव्यता अध्ययन गरिनेछ ।
- घ) विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूको क्षमता अभिवृद्धि तथा सुरक्षित गृहको स्तरोन्नतिका लागि सहयोग तथा सहकार्यका साथै दुई पक्षीय सन्धी/सम्भौताका लागि आवश्यकता बमोजिम समन्वय तथा सहयोगलाई थप प्रभावकारी बनाईनेछ ।
- ङ) त्रिभुवन विश्वविद्यालय लगायत अन्य विश्वविद्यालयसँग सहकार्य गरी वैदेशिक रोजगारले नेपाली समाजको आर्थिक, सामाजिक तथा राजनीतिक तहमा पारेका विविध प्रभावहरू तथा सामाजिक सबैलहरूबारे तथ्यांकमूलक तथा प्राज्ञिक अध्ययन एवं अनुसन्धान कार्य अगाडि बढाईने छ ।
- च) बोर्डबाट विगतका वर्षहरूमा आयोजित सीपमूलक तालिम कार्यक्रमको प्रभावकारिता मूल्यांकन र विश्लेषणका आधारमा सीप तालिमको पुनरावलोकन सहित नतिजामुखी सीप तालिम कार्यक्रमको प्याकेज तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याईनेछ ।
- छ) वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी नीति, २०६८ लगायत सम्बन्धित ऐन, नियमावली, निर्देशिका तथा कार्यविधिहरूको समय सापेक्ष पुनरावलोकन र कामदार मैत्री हुने गरी संशोधन/परिमार्जन गरी कार्यान्वयनमा ल्याईनेछ ।
- ज) वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका नेपाली कामदारहरूको पारिवारिक पुनर्मिलन तथा सामाजिक पुनर्एकीकरणका लागि राष्ट्रिय पुनर्एकीकरण कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याईनेछ ।
- झ) वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी सूचना तथा परामर्शलगायतका सेवाहरू प्रदान गर्न आप्रवासन स्रोत केन्द्र थप जिल्लाहरूमा विस्तार गरी सञ्चालनमा ल्याईनेछ ।
- ञ) वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा संलग्न निजी क्षेत्रको क्षमता अभिवृद्धिका लागि आवश्यक कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याईनेछ ।
- ट) सुरक्षित वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी सूचना प्रवाह तथा कामदार सहायताका लागि आधुनिक सूचना तथा प्रविधिलाई उच्चतम् प्रयोगमा ल्याईनेछ ।

- ठ) वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरू सहित यस क्षेत्रमा सँलग्न मुख्य सरोकारवालाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरी थप जिम्मेवारी बनाईनेछ ।
- ड) सुरक्षित वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी जनचेतनामूलक श्रव्य, दृष्य, तथा पाठ्य सामग्रीहरूको निर्माण/प्रकाशन गरी व्यापकरूपमा प्रसारण/वितरण गरिनेछ ।

नीति कार्यान्वयनका लागि प्रस्तावित केही महत्वपूर्ण कार्यक्रमहरू

१	<ul style="list-style-type: none"> ● मृतक कामदारका परिवारलाई आर्थिक सहायता, ● अंगभंग वा गम्भीर बिरामी भएका कामदारलाई तथा अशक्तता निर्धारण गरी दिइने आर्थिक सहायता, ● कामदारका परिवारको स्वास्थ्य उपचार खर्च ● वैदेशिक रोजगार (तेस्रो संशोधन नियमावली), २०७५ को नियम (२८) को उपनियम (६) बमोजिम प्रदान गरिने आर्थिक सहायता (रु. १० हजार) ● विद्यालयस्तरमा छात्रवृत्ति सञ्चालन
२	त्रि.अ.वि.मा प्रतिकालय सहितको मृतक कामदारको शव राख्ने कक्ष तथा वैदेशिक रोजगार सहायता कक्षको मर्मत तथा सञ्चालन
३	विदेशमा अलपत्र परेका शव भिकाउने
४	विदेशमा अलपत्र परेका कामदारको उद्धार
५	मापदण्ड/निर्देशिका बमोजिम मृतक, अंगभंग तथा गम्भीर बिरामी भएका कामदारको SEE परीक्षा उत्तीर्ण गरेका बालबालिकालाई मापदण्ड बमोजिम सि.टि.इ.भि.टि. बाट सञ्चालन हुने प्राविधिक विषयको उच्च शिक्षा छात्रवृत्ति कार्यक्रम
६	कामदारको शव निजको घर ठेगानासम्म पुऱ्याउने
७	वैदेशिक रोजगारीमा जान छनौट भएका महिलाले अभिमुखिकरण तालिम लिँदा तिरेको रकम सोधभर्ना
८	वैदेशिक रोजगारीबाट मानसिक तथा शारीरिक हिंसाबाट पीडित भै फर्केका कामदारहरूका लागि सेफ हाउस (सुरक्षित गृह) सञ्चालन कार्यक्रम
९	बोर्डको पुनर्संरचना गरी प्रदेश तहमा श्रम तथा रोजगार कार्यालयभित्रै रहने गरी बोर्डको सम्पर्क इकाई स्थापना र सञ्चालन
१०	मनोसामाजिक परामर्श कार्यक्रम
११	वित्तीय साक्षरता कार्यक्रम
१२	गन्तव्य मुलुकमा अनलाईन रेडियोको परीक्षण प्रसारण कार्यक्रम
१३	कामदारको सीप परीक्षण कार्यक्रम
१४	एच.आई.भी. तथा यौनजन्य स्वास्थ्य परीक्षण कार्यक्रम
१५	कल सेन्टरको स्थापना र सञ्चालन
१६	वैदेशिक रोजगारबाट फर्केकाहरूका लागि सहयोग केन्द्र सञ्चालन

१७	नेपाली कामदारको कानुनी प्रतिरक्षा, गम्भीर प्रकृतिका बिरामीको स्वास्थ्य उपचार, सीप तालिम, पुनर्एकीकरण लगायत परिवारका सदस्यहरूको कल्याणकारी कार्यका लागि विशेष सहायता कार्यक्रमको व्यवस्था गर्ने सम्बन्धी सम्भाव्यता अध्ययन
१८	गम्भीर बिरामी परी कोमामा रहेका बिरामीको उपचार कार्यक्रम
१९	विदेशस्थित नेपाली दूतावासहरूमा स्थानीय कर्मचारीको व्यवस्थापन
२०	वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको कानुनी प्रतिरक्षा
२१	नियोगमा रहेका सुरक्षित गृहको स्तरोन्नति र थप सुरक्षित गृहको स्थापना तथा सञ्चालन
२२	काउन्सेलर/श्रमसहचारी अभिमुखिकरण तालिम
२३	विप्रेषणको प्रभावकारी उपयोग र वैदेशिक रोजगारको सामाजिक मूल्यसम्बन्धी अध्ययन
३४	वैदेशिक रोजगार नतिजामुखी सीप विकास तालिम कार्यक्रम
३५	नीति, योजना, रणनीति, निर्देशिका, पाठ्यक्रम परिमार्जन
२६	दुई पक्षीय सन्धी तथा सम्झौताको पुनरावलोकन
२७	वैदेशिक रोजगार पुनर्एकीकरण तथा पुनस्थापना कार्यक्रम
२८	आप्रवासी स्रोत केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन
२९	वैदेशिक रोजगार सम्बद्ध संघ संस्थाहरूको अभिमुखिकरण कार्यक्रम
३०	वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी प्रशिक्षक प्रशिक्षण तालिम
३१	मोवाइल एप/सफ्टवेर निर्माण, इमेल, इन्टरनेट, वेब साइट, नविकरण तथा अध्यावधिक
३२	वैदेशिक रोजगार जनचेतना अभिवृद्धि कार्यक्रम
३३	आप्रवासी कामदार दिवस, २०१८ को आयोजना
३४	बोर्डको स्मारिका प्रकाशन
३५	सुरक्षित वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी सचेतनामूलक सूचना सामग्री उत्पादन तथा प्रचार प्रसार
३६	प्रेस भेटघाट एवं अन्तरक्रिया कार्यक्रम आदि ।



**वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालयको
आर्थिक वर्ष २०७४/०७५ को प्रगति विवरण**

आर्थिक वर्ष २०७४/७५मा बोर्ड सचिवालयबाट सम्पादित मुख्य मुख्य कल्याणकारी कार्यहरू

१. मृतक कामदारको परिवारलाई आर्थिक सहायता

वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ (तेस्रो संशोधन २०७४।४।१६)को नियम २८. (१)ले वैदेशिक रोजगारमा गएको कुनै कामदारको करार अवधि र करार अवधि समाप्त भएको एक वर्ष सम्मको अवधिभित्र कुनै कारणले मृत्यु भएमा मृतक कामदारको नजिकको हकवालाले मृतक कामदारको मृत्यु भएको प्रमाणित भई नेपालमा शव बुझेको एक वर्षभित्र आर्थिक सहायताको लागि बोर्ड समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ । यसरी मृत्यु हुने कामदारको परिवारलाई उपरोक्त नियमावलिले निवेदन उपर आवश्यक छानवीन गर्दा व्यहोरा मनासिबै देखिएमा बोर्डले मृतक कामदारको हकवालालाई कोषबाट रु सात लाख रुपैयाँ आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउनेछ भन्ने उल्लेख गरेको छ । बोर्ड सचिवालयमा आर्थिक वर्ष २०७४/७५मा निवेदन पेश गर्ने ८१८ जना मृतक कामदारका परिवारले ४५ करोड ४९ लाख आर्थिक सहायता प्राप्त गरेका छन् । यसरी प्रदान गरिएको रकममा ५६८ जना कामदारका परिवारले रु ७ लाखको दरले, १८८ जना कामदारका परिवारले रु ३ लाखका दरले, २ जना कामदारको परिवारले रु १ लाख पचास हजारका दरले आर्थिक सहायता प्राप्त गरेका छन् भने विभिन्न कारणले आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न योग्य नभएका मृतक ६० कामदारका परिवारले सोही नियमावलिको नियम २८.(६) अनुसार रु १० हजारका दरले रकम प्राप्त गरेका छन् ।

१ (क) मृत्युको विवरण (देश अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	इजिप्ट	१	०	१
२	जापान	२	०	२
३	पोल्याण्ड	०	१	१
४	भियतनाम	१	०	१
५	अफगानिस्तान	१	०	१
६	ओमान	३	२	५
७	कतार	१२२	१	१२३
८	कुबेत	२१	३	२४
९	जर्मनी	१	०	१
१०	जोर्डन	०	१	१

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
११	टर्की	२	०	२
१२	दक्षिण कोरिया	२२	०	२२
१३	नेपाल	३८	०	३८
१४	बहराईन	९	०	९
१५	मलेसिया	२८५	४	२८९
१६	माल्दिब्स	१	०	१
१७	संयुक्त अरब एमिरेट्स	८४	९	९३
१८	साउदी अरेबिया	२०३	०	२०३
१९	सिसेल्स	१	०	१
	जम्मा	७९७	२१	८१८

१ (ख) मृत्युको विवरण (जिल्ला अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	अछाम	१	०	१
२	अर्घाखाँची	६	०	६
३	इलाम	१८	०	१८
४	उदयपुर	१५	१	१६
५	ओखलढुङ्गा	४	०	४
६	कन्चनपुर	४	०	४
७	कपिलवस्तु	१९	०	१९
८	कैलाली	३	०	३
९	काठमाडौं	५	१	६
१०	काभ्रेपलाञ्चोक	११	१	१२
११	कालिकोट	१	०	१
१२	कास्की	१५	०	१५
१३	खोटाङ	१५	०	१५
१४	गुल्मी	२०	०	२०
१५	गोरखा	११	०	११
१६	चितवन	१८	०	१८
१७	जुम्ला	१	०	१
१८	जाजरकोट	४	०	४
१९	भापा	२१	१	२२
२०	डोटी	२	०	२
२१	डोल्पा	१	०	१
२२	तनहुँ	१३	०	१३
२३	तेह्रथुम	४	०	४
२४	ताप्लेजुङ	७	०	७
२५	दाङ	२१	०	२१
२६	दार्चुला	२	०	२
२७	दोलखा	१०	०	१०
२८	धनकुटा	६	१	७
२९	धनुषा	३३	०	३३

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
३०	धादिङ्	९	०	९
३१	नवलपुर	१	०	१
३२	नवलपरासी	२३	०	२३
३३	नुवाकोट	१२	२	१४
३४	प्युठान	५	०	५
३५	पर्वत	८	०	८
३६	पर्सा	६	०	६
३७	पाँचथर	१०	०	१०
३८	पाल्पा	१५	१	१६
३९	बर्दिया	६	०	६
४०	बाँके	५	०	५
४१	भक्तपुर	३	०	३
४२	भोजपुर	८	०	८
४३	मकवानपुर	१०	२	१२
४४	म्याग्दी	९	०	९
४५	महोत्तरी	२६	१	२७
४६	मोरङ्ग	३८	१	३९
४७	रुकुम (पश्चिम)	१३	०	१३
४८	रूपन्देही	२४	०	२४
४९	रसुवा	२	०	२
५०	रामेछाप	११	३	१४
५१	रोल्पा	१६	०	१६
५२	रौतहट	२०	०	२०
५३	लमजुङ	९	०	९
५४	ललितपुर	६	१	७
५५	बझाङ्ग	१	०	१
५६	वैतडी	२	०	२
५७	बागलुङ्	१०	०	१०
५८	बाजुरा	३	०	३
५९	बारा	१९	०	१९

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
६०	संखुवासभा	११	०	११
६१	सुनसरी	१६	१	१७
६२	सप्तरी	१७	०	१७
६३	स्याङ्जा	२२	०	२२
६४	सुर्खेत	९	०	९
६५	सर्लाही	३५	०	३५
६६	सल्यान	१२	०	१२
६७	सिन्धुपाल्चोक	७	३	१०
६८	सिन्धुली	१३	०	१३
६९	सिराहा	२९	०	२९
७०	सोलुखुम्बु	५	१	६
जम्मा		७९७	२१	८१८

प्रस्तुत तालिका १(क) अनुसार आर्थिक वर्ष २०७४/७५मा मृत्यु भएका ८१८ कामदार मध्ये सबै भन्दा धेरै २८९ जनाको मलेसियामा, २०३ जना साउदी अरेविया र १२३ जना कामदारको कतारमा मृत्यु भएको छ । तथ्याङ्क अवधिमा भएको कामदारको मृत्यु मध्ये २१ जना महिला कामदार रहेका थिए, यसरी मृत्युहुने महिला मध्ये सबैभन्दा धेरै संयुक्त अरब इमिरेट्समा ९ जना, मलेसियामा ४ र कुबेतमा ३ जना रहेका थिए ।

माथि १ (ख)को तालिका अनुसार ८१८ मृतक कामदारहरू देशका विभिन्न ७० जिल्लाका रहेका थिए, जसमध्ये सबै भन्दा धेरै मृतक कामदार मोरङ्ग जिल्लाका ३९, सर्लाही जिल्लाका ३५, धनुषाका ३३, सिराहाका २९ र महोत्तरीका २७ जना रहेका छन् । यसरी मृत्युहुने कामदारहरू मध्ये ३७ जिल्लाबाट दोहोरो अंकमा कामदार हरूको मृत्यु भएको छ । लगभग देशका सबैजसो जिल्लाहरूबाट गएका कामदारहरूको मृत्यु भएको देखिने उक्त तथ्याङ्कले जिल्लागत हिसाबमा

१५ जिल्लाका महिला कामदारको मृत्यु भएको देखिन्छ । एक आर्थिक वर्षको अवधिमा सबैभन्दा धेरै रामेछाप र सिन्धुपाल्चोक जिल्लाका ३/३ जना तथा नुवाकोट र मकवानपुर जिल्लाका २/२ जना महिला कामदारको मृत्यु भएको छ ।

२. अङ्गभङ्ग तथा गम्भीर बिरामी

वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ (तेस्रो संशोधन २०७४/४/१६)को नियम २८. (३)ले वैदेशिक रोजगारमा गएको कुनै कामदारको करार अवधि र करार अवधि समाप्त भएको एक वर्ष सम्मको अवधिभित्र कुनै कारणले अङ्गभङ्ग भएमा वा निज गम्भीर बिरामी भएमा त्यस्तो कामदार स्वदेश फिर्ता भएको एक वर्षभित्र आर्थिक सहायताको लागि बोर्ड समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ । निवेदन उपर विशेषज्ञ समितिले आवश्यक जाँचबुझ गरी अस्पतालको प्रेरिक्त्रपसन, अङ्गभङ्ग वा गम्भीर बिरामीको प्रकृति र मात्राको आधारमा प्रतिशत निर्धारण गरी सात लाख रुपैयाँ सम्म आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउन सिफारिस गर्दछ ।

२ (क) अङ्गभङ्ग तथा गम्भीर बिरामी (देश अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	अल्जेरिया	१	०	१
२	मकाउ	२	०	२
३	ओमान	१	०	१
४	कतार	६९	०	६९
५	कुबेत	१३	१	१४
६	दक्षिण कोरिया	७	०	७
७	बहराईन	३	१	४
८	मलेसिया	१०९	१	११०
९	ईजरायल	१	०	१
१०	संयुक्त अरब एमिरेट्स	६०	२	६२

११	साउदी अरेबिया	८९	०	८९
	जम्मा	३५५	५	३६०

२. (ख) अङ्गभङ्ग तथा गम्भीर बिरामी (जिल्ला अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	अर्घाखाँची	४	०	४
२	इलाम	४	०	४
३	उदयपुर	८	०	८
४	ओखलढुङ्गा	३	०	३
५	कन्चनपुर	२	०	२
६	कपिलवस्तु	२	०	२
७	कैलाली	७	०	७
८	काठमाडौं	७	०	७
९	काभ्रेपलाञ्चोक	८	१	९
१०	कास्की	१०	०	१०
११	खोटाङ	९	०	९
१२	गुल्मी	६	०	६
१३	गोरखा	२	०	२
१४	चितवन	६	०	६
१५	जाजरकोट	२	०	२
१६	भापा	१७	०	१७
१७	डडेलधुरा	२	०	२
१८	डोटी	१	०	१
१९	तनहुँ	११	१	१२
२०	तेह्रथुम	२	०	२
२१	ताप्लेजुङ	३	०	३
२२	दैलेख	३	०	३
२३	दाङ	७	०	७
२४	दोलखा	६	०	६
२५	धनकुटा	५	०	५
२६	धनुषा	८	०	८

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
२७	धादिङ्	६	०	६
२८	नवलपरासी	१४	०	१४
२९	नुवाकोट	९	०	९
३०	प्युठान	१	०	१
३१	पर्वत	२	०	२
३२	पर्सा	२	०	२
३३	पाँचथर	६	०	६
३४	पाल्पा	१०	०	१०
३५	बर्दिया	२	०	२
३६	भक्तपुर	१	०	१
३७	भोजपुर	२	०	२
३८	मकवानपुर	८	०	८
३९	म्याग्दी	२	०	२
४०	महोत्तरी	७	०	७
४१	मोरङ्ग	१६	०	१६
४२	रुकुम(पश्चिम)	५	०	५
४३	रूपन्देही	८	०	८
४४	रसुवा	२	०	२
४५	रामेछाप	४	०	४
४६	रोल्पा	४	०	४
४७	रौतहट	६	०	६
४८	लमजुङ	६	०	६
४९	ललितपुर	१	१	२
५०	बभ्रुङ्ग	२	०	२
५१	बैतडी	४	०	४
५२	बागलुङ्	४	१	५
५३	बाजुरा	१	०	१
५४	बारा	९	०	९
५५	संखुवासभा	२	०	२
५६	सुनसरी	९	०	९
५७	सप्तरी	५	०	५

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
५८	स्याङ्जा	९	०	९
५९	सर्लाही	११	०	११
६०	सल्यान	४	१	५
६१	सिन्धुपाल्चोक	९	०	९
६२	सिन्धुली	६	०	६
६३	सिराहा	८	०	८
६४	सोलुखुम्बु	३	०	३
जम्मा		३५५	५	३६०

प्रस्तुत तालिका २(क) अनुसार आर्थिक वर्ष २०७४/७५को अवधिमा अङ्गभङ्ग तथा गम्भीर बिरामी भएका ३५५ पुरुष र ५ जना महिला गरी ३६० जना कामदारले बोर्ड सचिवालयबाट ६ करोड ५० लाख ७१ हजार रुपैया आर्थिक सहायता प्राप्त गरेका छन् । बोर्ड सचिवालयको रेकर्ड अनुसार यसरी आर्थिक सहायता प्राप्त गर्ने कामदार मध्ये ३२ जनाले रु ७ लाख, ३ जनाले रु ४ लाख ९० हजार, १ जनाले ३ लाख ६४ हजार र ५१ जनाले रु ३ लाख प्राप्त गरेका छन् । यसरी वितरण हुने आर्थिक सहायता मध्ये सबै भन्दा कम रु ९ हजार सम्मको सिफारीस भएको छ ।

अङ्गभङ्ग वा गम्भीर बिरामी भई आर्थिक सहायता प्राप्त गर्ने कामदार मध्ये सबैभन्दा धेरै मलेसिया गएका मध्ये ११० जना, साउदी अरेविया गएका मध्ये ८९ जना, यू.ए.ई. गएका मध्ये ६२ जना र कुबेत गएका मध्ये १४ जना रहेका छन् बाँकी अन्य ६ देश गएका मध्ये १६ जना रहेका छन् ।

२ (ख)मा प्रस्तुत तालिका अनुसार अङ्गभङ्ग वा गम्भीर बिरामी भएका ३६० जना कामदारहरू विभिन्न ६४ जिल्लाका रहेका छन् । सो मध्ये सबै भन्दा बढी भ्रपा, मोरङ्ग, नवलपरासी, तनहुँ र सर्लाही जिल्लाका क्रमशः १७, १६, १४, १२

र ११ जना रहेका छन् । आर्थिक सहायता प्राप्त गर्ने मध्ये महिला तर्फ तनहुँ, काभ्रेपलाञ्चोक, बाग्लुङ्ग, सल्यान र ललितपुर जिल्लाका एक/एक गरी पाँच जना रहेका छन् ।

३ कामदार परिवारको उपचारमा सहयोग

कामदारको परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग सम्बन्धी मापदण्ड, २०७३ अनुसार वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारका परिवार (कामदार आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने पत्नी वा पत्नी, छोरा, छोरी वा आमा, बाबु तथा महिला कामदारको हकमा निजको सासू ससुरा)लाई तोकिएका गम्भीर प्रकृतिका रोग मध्येको रोग लागेमा बोर्ड सचिवालयले स्वास्थ्य उपचार खर्च उपलब्ध गराउने गर्दछ । यसरी उपलब्ध गराउने सहयोग रकम क्यान्सर, मृगौला प्रत्यारोपण, मुटुको शल्यकृया, पार्किन्सन र अल्जाईमर रोगका लागि सामान्य अवस्था (सल्यकृया गर्नु नपर्ने र नियमित औषधि मात्र गर्नु पर्ने) भएमा रु १५,००० (पन्ध्र हजार), मध्ययम अवस्था (औषधि सेवन मात्रले नहुने भई सामान्य सल्यकृया गर्नु पर्ने) भएमा रु ३०,००० (तीस हजार) तथा गम्भीर अवस्था (सल्यकृया गरी नियमित औषधि सेवन गर्नु पर्ने) भएमा रु ५०,००० (पचास हजार) हुने छ । यस प्रकारका निवेदन उपर विशेषज्ञ समितिले जाँचबुझ गरी मापदण्ड अनुसारको रकम निर्धारण गर्ने गर्दछ ।

३ (क) कामदारको परिवारको स्वास्थ्य उपचार (कामदारको देश अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	जापान	१	१	२
२	कतार	९	५	१४
३	कुबेत	३	१	४
४	दक्षिण कोरिया	२	०	२

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
५	मलेसिया	२	२	४
६	संयुक्त अरब एमिरेट्स	५	९	१४
७	साउदी अरेबिया	६	४	१०
८	सिसेल्स	१	१	२
जम्मा		२९	२३	५२

३ (ख) कामदारको परिवारको स्वास्थ्य उपचार (जिल्ला अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	अर्घाखाँची	०	३	३
२	उदयपुर	२	०	२
३	ओखलढुङ्गा	१	१	२
४	काठमाडौं	१	०	१
५	काभ्रेपलाञ्चोक	२	१	३
६	कास्की	०	१	१
७	खोटाङ	१	०	१
८	गुल्मी	१	०	१
९	गोरखा	०	२	२
१०	चितवन	०	१	१
११	भापा	४	१	५
१२	तनहुँ	२	०	२
१३	दाङ	२	०	२
१४	दोलखा	०	१	१
१५	धनुषा	१	०	१
१६	नवलपरासी	१	०	१
१७	नुवाकोट	२	१	३
१८	प्युठान	१	०	१
१९	पर्वत	०	१	१
२०	पर्सा	१	०	१
२१	पाल्पा	०	१	१
२२	बाँके	१	०	१

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
२३	मकवानपुर	०	१	१
२४	मुगु	०	१	१
२५	महोत्तरी	०	२	२
२६	मोरङ्ग	१	०	१
२७	रामेछाप	१	१	२
२८	लमजुङ	१	०	१
२९	वाग्लुङ	०	१	१
३०	सुर्खेत	१	०	१
३१	सर्लाही	०	१	१
३२	सल्यान	१	०	१
३३	सिन्धुपाल्चोक	०	१	१
३४	सिन्धुली	१	०	१
३५	सिराहा	०	१	१
जम्मा		२९	२३	५२

आर्थिक वर्ष २०७४/७५मा वैदेशिक रोजगारीमा गएका २९ पुरुष र २३ महिला कामदारका आश्रित ५२ जनालाई परिवार उपचार सहयोग तर्फ रकम रु २५ लाख ४५ हजार रुपैयाँ भुक्तानि भएको छ । मापदण्ड अनुसारको उक्त रकम ५० जनाले रु ५० हजारका दरले, १ जनाले रु ३० हजार र १ जनाले रु १५ हजार प्राप्त गरेका छन् ।

विभिन्न ३५ जिल्ला स्थायी ठेगाना भएका र हाल यू.ए.ई मा रहेका १४ जना, कतारमा रहेका १४ जना, साउदी अरवमा रहेका १० जना र अन्य ५ विभिन्न मुलुकमा रहेका १४ जना गरी जम्मा ५२ जना कामदारका परिवार सदस्यले सो रकम प्राप्त गरेका छन् ।

४ शव ढुवानी

वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ (तेस्रो संशोधन २०७४/४/१६)को नियम २८. (क)ले श्रम स्वीकृती

लिई वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदारको शव नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलबाट निजको घर ठेगानासम्म लैजान बोर्डले सहयोग गर्नेछ भन्ने उल्लेख भएको छ । उक्त व्यवस्था अनुसार बोर्ड सचिवालयले मृतक कामदारको शव निज कामदारको नजिकको हकवालाले दिएको निवेदन अनुसारको घरठेगानासम्म निःशुल्क पुऱ्याउने व्यवस्था गरेको छ ।

४ (क) शव ढुवानी (देश अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	चेक रिपब्लिक	१	०	१
२	फिनल्याण्ड	१	०	१
३	इराक	१	०	१
४	जापान	१	०	१
५	पोर्चुगल	०	१	१
६	दक्षिण अफ्रिका	१	०	१
७	ओमान	४	१	५
८	कतार	११३	१	११४
९	कुबेत	२२	१	२३
१०	जोर्डन	२	०	२
११	टर्की	१	०	१
१२	दक्षिण कोरिया	१५	१	१६
१३	बहराईन	७	०	७
१४	मलेसिया	२५१	४	२५५
१५	माल्दिव्स	१	०	१
१६	संयुक्त अरब एमिरेट्स	५८	४	६२
१७	संयुक्त राज्य अमेरीका	१	०	१
१८	साउदी अरेबिया	१९१	१	१९२
जम्मा		६७१	१४	६८५

४ (ख) शव ढुवानी (जिल्ला अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	अछाम	१	०	१
२	अर्घाखाँची	१	०	१
३	इलाम	१३	०	१३
४	उदयपुर	१०	०	१०
५	ओखलढुङ्गा	२	०	२
६	कन्चनपुर	३	०	३
७	कपिलवस्तु	१५	०	१५
८	कैलाली	२	०	२
९	काठमाडौं	८८	३	९१
१०	काभ्रेपलाञ्चोक	२	०	२
११	कालिकोट	१	०	१
१२	कास्की	१६	१	१७
१३	खोटाङ	७	०	७
१४	गुल्मी	१४	०	१४
१५	गोरखा	४	२	६
१६	चितवन	१८	२	२०
१७	जुम्ला	१	०	१
१८	जाजरकोट	२	०	२
१९	भापा	२८	१	२९
२०	डडेलधुरा	१	०	१
२१	तनहुँ	७	०	७
२२	तेह्रथुम	२	०	२
२३	ताप्लेजुङ	४	०	४
२४	दाङ	२३	०	२३
२५	दार्चुला	१	०	१
२६	दोलखा	२	०	२
२७	धनकुटा	५	१	६
२८	धनुषा	३३	०	३३
२९	धादिङ्	४	०	४
३०	नवलपरासी	१९	०	१९

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
३१	नुवाकोट	४	०	४
३२	प्युठान	५	०	५
३३	पर्वत	५	०	५
३४	पर्सा	२	०	२
३५	पाँचथर	८	०	८
३६	पाल्पा	९	०	९
३७	बर्दिया	७	०	७
३८	बाँके	६	०	६
३९	भक्तपुर	१	०	१
४०	भोजपुर	२	०	२
४१	मकवानपुर	६	०	६
४२	म्याग्दी	८	०	८
४३	महोत्तरी	२९	१	३०
४४	मोरङ्ग	३६	१	३७
४५	रुकुम(पूर्व)	१	०	१
४६	रुकुम(पश्चिम)	७	०	७
४७	रूपन्देही	२३	०	२३
४८	रामेछाप	१	०	१
४९	रोल्पा	१२	०	१२
५०	रौतहट	१७	०	१७
५१	लमजुङ	६	०	६
५२	ललितपुर	१	०	१
५३	वफाङ्ग	१	०	१
५४	वाग्लुङ्ग	६	०	६
५५	बाजुरा	२	०	२
५६	बारा	१२	०	१२
५७	संखुवासभा	९	०	९
५८	सुनसरी	१६	०	१६
५९	सप्तरी	११	०	११
६०	स्याङ्जा	६	१	७
६१	सुर्खेत	६	०	६

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
६२	सर्लाही	२२	१	२३
६३	सल्यान	१०	०	१०
६४	सिन्धुपाल्चोक	७	०	७
६५	सिन्धुली	५	०	५
६६	सिराहा	३०	०	३०
६७	सोलुखुम्बु	३	०	३
जम्मा		६७१	१४	६८५

प्रस्तुत तालिका ४(क) अनुसार आर्थिक वर्ष २०७४/७५को अवधिमा वैदेशिक रोजगारीका क्रममा गन्तव्य देशमा मृत्यु भई नेपालको अन्तरष्ट्रिय विमानस्थालमा अवतरण भएको ६७१ पुरुष र १४ जना महिला गरी ६८५ जना कामदारको शव निजको घरठेगानासम्म पुऱ्याउने व्यवस्था भएको छ । यसरी घर ठेगानासम्म कामदारको शव पुऱ्याउने मध्ये सबैभन्दा धेरै मलेसियामा मृत्यु भएका २५५ जना, साउदी अरेबियामा मृत्यु भएका १९२ जना, कतारमा मृत्यु भएका ११४ जना, यू.ए.ई.मा मृत्यु भएका ६२ जना र कुबेतमा मृत्यु भएका २३ जना रहेका छन् भने बाँकी अन्य १३ देशमा मृत्यु भएका ३९ जना रहेका छन् ।

४ (ख)मा प्रस्तुत तालिका अनुसार शव ढुवानी गरिएका जिल्ला मध्ये सबै भन्दा धेरै काठमाडौं ९१ (स्थायी ठेगाना अन्यत्र जिल्ला भएका केही कामदारको शव पशुपति आर्यघाट लाने गरिएकोले), मोरङ्ग ३७ तथा धनुषा, महोत्तरी, सिराहा र भापा क्रमशः ३७, ३३, ३० र २९ रहेको छ । घर ठेगानासम्म शव ढुवानीको व्यवस्था मिलाईएको मध्ये १४वटा शव महिला कामदारको रहेको थियो जसमध्ये मलेसियामा मृत्यु भएका ४, यू.ए.ई.मा मृत्यु भएका ४ तथा साउदी अरब, ओमन, कतार, कुबेत, दक्षिण कोरिया र पोर्चुगमा मृत्यु भएका एक एक जना महिला कामदारका शवहरू रहेका छन् । प्राप्त महिला कामदारको

शव मध्ये काठमाडौं ३, गोरखा र चितवन दुई दुई र अन्य ७ जिल्लामा पुन्याईएको छ ।

५ शव फिकाउने

५ (क) शव फिकाउने (देश अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	पाकिस्तान	१	०	१
२	कतार	२०	०	२०
३	कुबेत	२	१	३
४	दक्षिण कोरिया	१	०	१
५	बहराईन	४	०	४
६	मलेसिया	२८	३	३१
७	संयुक्त अरब एमिरेट्स	१३	०	१३
८	साउदी अरेबिया	६१	१	६२
जम्मा		१३०	५	१३५

५ (ख) शव फिकाउने (जिल्ला अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	अर्घाखाँची	१	०	१
२	इलाम	१	०	१
३	उदयपुर	३	०	३
४	ओखलढुङ्गा	१	०	१
५	कन्चनपुर	१	०	१
६	कपिलवस्तु	२	०	२
७	काठमाडौं	५	१	६
८	काभ्रेपलाञ्चोक	२	१	३
९	खोटाङ	५	०	५
१०	गुल्मी	३	०	३
११	गोरखा	२	०	२
१२	चितवन	२	०	२
१३	जाजरकोट	१	०	१
१४	भापा	६	०	६

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१५	डँडेलधुरा	१	०	१
१६	तनहुँ	३	०	३
१७	तेह्रथुम	१	०	१
१८	ताप्लेजुङ	२	०	२
१९	दाङ	१	०	१
२०	दार्चुला	१	०	१
२१	दोलखा	३	०	३
२२	धनकुटा	१	०	१
२३	धनुषा	५	०	५
२४	धादिङ	१	०	१
२५	नवलपरासी	२	०	२
२६	नुवाकोट	२	०	२
२७	पर्सा	२	०	२
२८	पाँचथर	१	०	१
२९	बाँके	१	०	१
३०	भक्तपुर	१	०	१
३१	मकवानपुर	४	०	४
३२	महोत्तरी	३	०	३
३३	मोरङ	८	०	८
३४	रूपन्देही	३	०	३
३५	रामेछाप	३	१	४
३६	रोल्पा	५	०	५
३७	रौतहट	७	०	७
३८	लमजुङ	२	०	२
३९	ललितपुर	१	०	१
४०	बारा	१	०	१
४१	संखुवासभा	१	१	२
४२	सुनसरी	३	०	३
४३	सप्तरी	६	०	६
४४	स्याङ्जा	२	०	२
४५	सर्लाही	७	१	८

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
४६	सल्यान	२	०	२
४७	सिन्धुपाल्चोक	३	०	३
४८	सिन्धुली	२	०	२
४९	सिराहा	४	०	४
जम्मा		१३०	५	१३५

६ उद्धार तथा खोजतलास

६ (क) उद्धार तथा खोजतलास (देश अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	ग्रीस	१	०	१
२	भारत	१	०	१
३	ओमान	२	०	२
४	कतार	१०	०	१०
५	कुबेत	३	१	४
६	मलेसिया	२१	०	२१
७	संयुक्त अरब एमिरेट्स	५	०	५
८	साउदी अरेबिया	२१	०	२१
९	साईप्रस	०	१	१
जम्मा		६४	२	६६

६ (ख) उद्धार तथा खोजतलास (जिल्ला अनुसार)

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
१	उदयपुर	२	०	२
२	कन्चनपुर	२	०	२
३	कैलाली	०	१	१
४	काभ्रेपलाञ्चोक	३	०	३
५	कास्की	३	०	३
६	गोरखा	२	०	२
७	भापा	३	०	३
८	डडेलधुरा	१	०	१

क्र.सं.	विवरण	पुरुष	महिला	संख्या
९	तेह्रथुम	१	०	१
१०	ताप्लेजुङ	१	०	१
११	दाङ	१	०	१
१२	दोलखा	२	०	२
१३	धादिङ्	२	०	२
१४	नवलपरासी	३	०	३
१५	नुवाकोट	१	०	१
१६	पर्वत	२	०	२
१७	पर्सा	१	०	१
१८	पाँचथर	१	०	१
१९	बर्दिया	३	०	३
२०	बाँके	१	०	१
२१	भक्तपुर	०	१	१
२२	भोजपुर	१	०	१
२३	मकवानपुर	२	०	२
२४	महोत्तरी	४	०	४
२५	मोरङ्ग	१	०	१
२६	रुकुम (पश्चिम)	२	०	२
२७	रामेछाप	३	०	३
२८	रोल्पा	१	०	१
२९	रौतहट	१	०	१
३०	ललितपुर	१	०	१
३१	बागलुङ्	१	०	१
३२	बारा	२	०	२
३३	सप्तरी	३	०	३
३४	सर्लाही	२	०	२
३५	सिन्धुपाल्चोक	३	०	३
३६	सिराहा	२	०	२
जम्मा		६४	२	६६



खण्ड-दुई

सचिवालय सञ्चालन नीतिगत व्यवस्थाहरू

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४

प्रमाणीकरण र प्रकाशन मिति

२०६४।१।१९

संशोधन गर्ने ऐन

लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न
केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२

२०७२।६।१४

व्यवस्थापिका-संसदले बनाएको २०६४ सालको ऐन न. १८

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको ऐन

प्रस्तावना : वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्दै सो व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हक हितको संरक्षण गर्नको लागि वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

व्यवस्थापिका-संसदले यो ऐन बनाएको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम, विस्तार र प्रारम्भ : (१) यस ऐनको नाम “वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४” रहेको छ ।

(२) यो ऐन नेपालभर लागू हुनेछ र कसैले नेपालबाहिर बसी यस ऐन विपरीतका कार्य गरेमा निजको हकमा समेत यो ऐन लागू हुनेछ ।

(३) यो ऐन तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. परिभाषा : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस ऐनमा,-

(क) “वैदेशिक रोजगार” भन्नाले कामदारले विदेशमा पाउने रोजगार सम्झनु पर्छ ।

(ख) “कामदार” भन्नाले वैदेशिक रोजगार पाउने नेपाली नागरिक सम्झनु पर्छ ।

(ग) “वैदेशिक रोजगार व्यवसाय” भन्नाले नेपाली नागरिकलाई विदेशमा रोजगारी उपलब्ध गराउन सञ्चालन गरेको व्यवसाय सम्झनु पर्छ ।

(घ) “विभाग” भन्नाले वैदेशिक रोजगार विभाग सम्झनु पर्छ ।

(ङ) “संस्था” भन्नाले वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न प्रचलित कम्पनी ऐन बमोजिम स्थापना भएको संस्था सम्झनु पर्छ ।

(च) “इजाजतपत्र” भन्नाले वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न दफा ११ बमोजिम दिइएको इजाजतपत्र सम्झनु पर्छ ।

(छ) “इजाजतपत्रवाला” भन्नाले दफा ११ बमोजिम ईजाजतपत्रप्राप्त संस्था सम्झनु पर्छ ।

(ज) “सेवाशुल्क” भन्नाले वैदेशिक रोजगार व्यवसायीले कामदार विदेश पठाए बापत लिने रकम सम्झनु पर्छ ।

- (भ) “कार्यकारी निर्देशक” भन्नाले दफा ४१ बमोजिमको कार्यकारी निर्देशक सम्भन्नु पर्छ ।
- (ज) “रोजगारदाता संस्था” भन्नाले कामदारलाई विदेशमा रोजगारी उपलब्ध गराउने विदेशस्थित संस्था सम्भन्नु पर्छ ।
- (ट) “बोर्ड” भन्नाले दफा ३८ बमोजिम गठित वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सम्भन्नु पर्छ ।
- (ठ) “श्रम सहचारी” भन्नाले दफा ६८ बमोजिम नियुक्त श्रम सहचारी सम्भन्नु पर्छ र सो शब्दले विदेशस्थित कूटनैतिक नियोगमा नेपाली कामदारको हित प्रवर्द्धनको जिम्मेवारी तोकिएको अधिकृत कर्मचारी समेतलाई जनाउँछ ।
- (ड) “तोकिएको” वा “तोकिए बमोजिम” भन्नाले यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियममा तोकिएको वा तोकिए बमोजिम सम्भन्नु पर्छ ।

परिच्छेद-२

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी व्यवस्था

३. वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न मुलुक तोकने : (१) नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने मुलुक तोकनेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम तोकिएका मुलुकमध्ये नेपाल सरकारले कुनै मुलुकमा वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न नपाउने गरी खास समयको लागि स्थगन गर्न सक्नेछ ।
४. द्विपक्षीय सम्झौता गर्न सक्ने : वैदेशिक रोजगारमा नेपाली कामदार गएका वा जान सक्ने सम्भावना भएका विदेशी मुलुकसँग नेपाल सरकारले द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गर्न सक्नेछ ।
५. संस्थाको छनौट : (१) कुनै विदेशी मुलुक वा रोजगारदाता संस्थाबाट नेपाल सरकारलाई कामदार छनौट गरी पठाउन अनुरोध भई आएमा नेपाल सरकारले खुल्ला प्रतिस्पर्धाका आधारमा इजाजतपत्रवाला संस्था छनौट गरी त्यस्तो संस्था मार्फत कामदार पठाउन सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम छनौट भएको संस्थाबाट विभागले थप नगद धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टी माग गर्नेछ ।
- (३) उपदफा (१) बमोजिम संस्था छनौट गर्ने ^५अन्य आधार र कार्यविधि तोकिए बमोजिम हुनेछ ।
६. सन्धि वा सम्झौता गरी कामदार पठाउन सक्ने : (१) यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि नेपाल सरकारले नेपालसँग कूटनैतिक सम्बन्ध कायम गरेका मुलुकको सरकारसँग सन्धि वा सम्झौता गरी नेपाल सरकारको कुनै कार्यालय, निकाय वा नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्वमा रहेको संस्था मार्फत त्यस्तो मुलुकमा कामदार पठाउन सक्नेछ ।

^५ लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा थप ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम नेपाल सरकारले कामदार पठाउँदा अपनाइने प्रक्रियालाई व्यवस्थित, प्रतिस्पर्धी र पारदर्शी बनाउनको लागि नीति निर्माण तथा आवश्यक अन्य व्यवस्था गर्न देहाय बमोजिमको एक निर्देशक समिति रहनेछ :-

- | | |
|---|--------------|
| (क) श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्री वा राज्यमन्त्री | - अध्यक्ष |
| (ख) सचिव, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय | - सदस्य |
| (ग) प्रतिनिधि (सहसचिवस्तर), अर्थ मन्त्रालय - सदस्य | |
| (घ) प्रतिनिधि (सहसचिवस्तर), उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय | - सदस्य |
| (ङ) प्रतिनिधि (सहसचिवस्तर), गृह मन्त्रालय | - सदस्य |
| (च) प्रतिनिधि (सहसचिवस्तर), परराष्ट्र मन्त्रालय | - सदस्य |
| (छ) कार्यकारी निर्देशक | - सदस्य |
| (ज) महिला प्रतिनिधि, राष्ट्रिय महिला आयोग | - सदस्य |
| (झ) मान्यताप्राप्त ट्रेड युनियन महासंघहरु प्रत्येकबाट एक/एकजना | - सदस्य |
| (ञ) वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघहरुको प्रतिनिधि एक जना | - सदस्य |
| (ट) महानिर्देशक, विभाग | - सदस्य-सचिव |

(३) उपदफा (२) बमोजिमको निर्देशक समितिले आफ्नो बैठकमा आवश्यकता अनुसार वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी स्वदेशी वा विदेशी विशेषज्ञलाई पर्यवेक्षकको रूपमा आमन्त्रित गर्न सक्नेछ ।

(४) उपदफा (२) बमोजिमको निर्देशक समितिले आफ्नो कार्यविधि आफै व्यवस्थित गर्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिम कामदार पठाउन आवश्यक व्यक्तिहरुको छनौट तोकिएको मापदण्ड र प्रक्रिया पूरा गरेका व्यक्तिहरुमध्येबाट निष्पक्षता र पारदर्शिताको आधारमा गरिनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई कुनै समस्या आइपरेमा त्यस्तो समस्या समाधान गर्ने दायित्व नेपाल सरकारको हुनेछ ।

७. नाबालिगलाई रोजगारमा नपठाइने : अठार वर्ष उमेर पूरा नगरेको कुनैपनि नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाइने छैन ।

८. लैङ्गिक विभेद नगरिने : यस ऐन बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा लैङ्गिक विभेद गरिने छैन ।

तर रोजगारदाता संस्थाबाट पुरुष वा महिला कामदारमध्ये कुनै एकको मात्र माग भई आएकोमा प्राप्त मागपत्र बमोजिमका कामदार वैदेशिक रोजगारमा पठाउन बाधा पर्ने छैन ।

९. विशेष सुविधा तथा आरक्षण प्रदान गर्ने : (१) वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, उत्पीडित, दैवीप्रकोप पीडित तथा दुर्गम क्षेत्रका व्यक्तिलाई नेपाल सरकारले विशेष सुविधा प्रदान गर्न सक्नेछ ।

(२) वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा संस्थाले नेपाल सरकारद्वारा तोके बमोजिमको संख्यामा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, उत्पीडित वर्ग, पिछडिएको क्षेत्र तथा वर्ग एवं दुर्गम क्षेत्रका व्यक्तिलाई आरक्षण प्रदान गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-३

इजाजतपत्र सम्बन्धी व्यवस्था

१०. इजाजतपत्रविना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न नपाउने : यस ऐन बमोजिम इजाजतपत्र नलिई कसैले पनि वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने छैन ।

११. इजाजतपत्र सम्बन्धी व्यवस्था : (१) वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न चाहने संस्थाले इजाजतपत्रको लागि तोकिए बमोजिमको विवरण खुलाई विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेश भएको निवेदनउपर आवश्यक जाँचबुझ गर्दा त्यस्तो संस्थालाई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्र दिन उपयुक्त देखेमा विभागले तोकिए बमोजिमको इजाजतपत्र दस्तुर र धरौटी बापत तीस लाख रुपैयाँ नगद वा सात लाख रुपैयाँ नगद र बाँकी तेईस लाख रुपैयाँको बैङ्क ग्यारेण्टी लिई इजाजतपत्र दिनु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस ऐनको प्रयोजनको लागि “बैङ्क ग्यारेण्टी” भन्नाले विभागले माग गर्नासाथ बैङ्कले नगद भुक्तानी गर्नु पर्ने गरी विभागले तोकेको बैङ्कबाट जारी भएको बैङ्क ग्यारेण्टीलाई जनाउनेछ ।

(३) यो ऐन प्रारम्भ हुनुअघि इजाजतपत्र प्राप्त गरेका संस्थाले यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षभित्र उपदफा (२) बमोजिमको धरौटी जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपदफा (२) बमोजिम धरौटी राखी इजाजतपत्र प्राप्त गरिसकेपछि इजाजतपत्रवालाको कारोबारको अनुपातमा सो धरौटी अपर्याप्त देखिन आएमा विभागले आवश्यकतानुसार थप धरौटी दाखिला गर्ने आदेश दिनेछ ।

(५) उपदफा (४) बमोजिम दाखिला गरिने थप धरौटी बापत विभागले बैङ्क ग्यारेण्टी स्वीकार गर्न सक्नेछ ।

(६) उपदफा (२) बमोजिम निवेदन जाँचबुझ गर्दा इजाजतपत्र दिन नमिल्ने भएमा विभागले कारण सहितको जानकारी इजाजतपत्र दिन नमिल्ने निर्णय भएको सात दिनभित्र निवेदकलाई दिनु पर्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिम विभागले गरेको निर्णयउपर चित्त नबुझे निवेदकले त्यस्तो जानकारी पाएको मितिले पैंतीस दिनभित्र नेपाल सरकार समक्ष पुनरावेदन दिन सक्नेछ र सो पुनरावेदनको सम्बन्धमा नेपाल सरकारबाट भएको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

१२. इजाजतपत्रको अवधि र नवीकरण : (१) इजाजतपत्र दफा १३ बमोजिम रद्द भएको अवस्थामा बाहेक एक आर्थिक वर्षसम्म मान्य हुनेछ । इजाजतपत्र जुनसुकै मितिमा प्रदान गरिएको भए तापनि सो आर्थिक वर्षको अन्त्यमा त्यस्तो इजाजतपत्रको अवधि समाप्त हुनेछ ।

(२) इजाजतपत्र नवीकरण गर्न चाहने इजाजतपत्रवालाले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा तोकिएको समयभित्र तोकिए बमोजिमको विवरण र दस्तुर बुझाई इजाजतपत्र नवीकरण गराउन सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) वा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै इजाजतपत्रवालाले तीन वर्षको नवीकरण दस्तुर एकैपटक तिरी तीन आर्थिक वर्षको लागि इजाजतपत्र नवीकरण गराउन सक्नेछ ।

१३. इजाजतपत्र रद्द गर्ने : (१) इजाजतपत्रवालाले दफा १२ बमोजिमको अवधिभित्र इजाजतपत्र नवीकरण नगराएमा त्यस्तो इजाजतपत्र रद्द हुनेछ ।

(२) इजाजतपत्रवालाले देहाय बमोजिमको कुनै कार्य गरेमा विभागले निजले पाएको इजाजतपत्र रद्द गर्न सक्नेछ :-

- (क) भुट्टा कागजात वा विवरण पेश गरी इजाजतपत्र प्राप्त गरेमा,
- (ख) दफा ११ को उपदफा (३) बमोजिमको अवधिभित्र नगद धरौटी जम्मा नगरेमा,
- (ग) दफा ११ को उपदफा (४) बमोजिम दिएको आदेश बमोजिम थप धरौटी दाखिला नगरेमा,
- (घ) दफा ३५ को उपदफा (३) बमोजिम धरौटी रकम सोधभर्ना नगरेमा,
- (ङ) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै कार्य गरेमा ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम इजाजतपत्र रद्द गर्नुअघि विभागले सम्बन्धित इजाजतपत्रवालालाई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मनासिव मौका दिनु पर्नेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम इजाजतपत्र रद्द गर्ने गरी भएको निर्णयउपर चित्त नबुझे इजाजतपत्रवालाले इजाजतपत्र रद्द गर्ने निर्णय भएको जानकारी पाएको मितिले पैतीस दिनभित्र नेपाल सरकार समक्ष पुनरावेदन दिन सक्नेछ र सो पुनरावेदनको सम्बन्धमा नेपाल सरकारबाट भएको निर्णय अन्तिम हुनेछ ।

१४. स्वामित्व वा दायित्व हस्तान्तरण वा परिवर्तन गर्न नपाइने : प्रचलित कानूनमा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि इजाजतपत्रवालाले विभागको स्वीकृति विना संस्थाको स्वामित्व वा दायित्व हस्तान्तरण गर्न वा परिवर्तन गर्न सक्ने छैन ।

परिच्छेद-४

पूर्वस्वीकृति र कामदार छनौट सम्बन्धी व्यवस्था

१५. पूर्वस्वीकृति लिनु पर्ने : (१) रोजगारदाता संस्थासँग भएको सम्झौता वा सहमतिका आधारमा इजाजतपत्रवालाले देहायका विवरण खुलाई वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउनु पूर्वस्वीकृतिका लागि विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ :-

- (क) रोजगारदाता संस्थाको नाम, ठेगाना र कामदार पठाउने मुलुक,
- (ख) वैदेशिक रोजगारको किसिम,
- (ग) कामदारको किसिम र संख्या,

- (घ) कामदारले पाउने तलब, सुविधा र बिदा,
- (ङ) कामदारले काम गर्नु पर्ने दिन र समय,
- (च) वैदेशिक रोजगारमा जाने मुलुकको आधिकारिक निकाय वा कुटनैतिक नियोग वा श्रम सहचारी वा चेम्बर अफ कमर्स वा नोटरी पब्लिकबाट प्रमाणित गरिएको मागपत्र र अख्तियारनामाको सक्कल प्रति,
- (छ) रोजगारदाता संस्था र कामदारबीच हुने करारको प्रतिलिपि,
- (ज) इजाजतपत्रवाला र कामदारबीच हुने करारको प्रतिलिपि,
- (झ) तोकिए बमोजिमका अन्य कुराहरु ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेश हुन आएको निवेदन जाँचबुझ गर्दा इजाजतपत्रवालाको माग उपयुक्त देखिएमा निवेदन दिएको मितिले चार दिनभित्र विभागले वैदेशिक रोजगारमा नेपाली कामदार पठाउने कारबाही शुरु गर्न पूर्वस्वीकृति दिनेछ ।

(३) उपदफा (२) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा विभागले कामदार छनौट गर्न पूर्वस्वीकृति दिने छैन :-

- (क) रोजगारदाता संस्थाले माग गरेको कामदारको योग्यताको अनुपातमा सेवा शर्त तथा सुविधा सन्तोषजनक नभएमा,
- (ख) प्रस्तावित वैदेशिक रोजगार कामदारको मर्यादा, प्रतिष्ठा वा स्वास्थ्यमा प्रतिकूल असर पर्ने किसिमको देखिएमा,
- (ग) सुरक्षाको दृष्टिले अनुपयुक्त देखिएमा,
- (घ) तोकिए बमोजिमको अन्य अवस्था देखिएमा ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम पूर्वस्वीकृति नदिने निर्णय गरेमा सोको कारण खुलाई इजाजतपत्रवालालाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

१६. विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्ने : (१) दफा १५ बमोजिम स्वीकृति प्राप्त भएपछि इजाजतपत्रवालाले तोकिए बमोजिमको विवरण खुल्ने गरी कामदार छनौट गर्न नेपाली भाषामा प्रकाशन हुने कुनै राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्रकाशित विज्ञापनको सूचना सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाले आफ्नो कार्यालयको सूचना पाटीमा टाँस गरी सो सूचनाको एक प्रति सोही दिन विभाग समक्ष समेत पेश गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन भएपछि वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिले तोकिएको विवरण संलग्न गरी इजाजतपत्रवाला समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ ।

१७. कामदारको छनौट गरी सूची तयार गर्नु पर्ने : (१) दफा १५ को उपदफा (३) बमोजिम निवेदन प्राप्त भएपछि माग भई आएको कामको प्रकृति अनुसार निवेदकको योग्यता तथा अनुभव र तोकिए बमोजिमको अन्य कुराका आधारमा इजाजतपत्रवालाले कामदारको छनौट गरी छनौट भएका व्यक्तिको

सूची तयार गरी त्यस्तो सूची इजाजतपत्रवालाको कार्यालयको सूचना पाटीमा टाँस गर्नु पर्नेछ, र सोको एक प्रति विभाग समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कामदारको सूची तयार गर्दा कुनै अनियमितता भएको भनी विभाग समक्ष कसैको उजुरी पर्न आएमा वा विभाग आफैलाई कुनै तवरबाट जानकारी हुन आएमा सो सम्बन्धमा विभागले तत्काल आवश्यक छानवीन गर्न सक्नेछ, र त्यसरी छानवीन गर्दा उजुरी निवेदन अनुसार कुनै अनियमितता भएको देखिएमा विभागले कामदार छनौट सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्य तत्काल रोक्ने आदेश दिनेछ ।

१८. राहदानी विदेश लैजान स्वीकृति लिनु पर्ने : इजाजतपत्रवालाले दफा १७ बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा जान छनौट भएका व्यक्तिको राहदानी प्रवेशाज्ञाको लागि नेपाल बाहिर लानु पर्ने भएमा विभागको स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।

१९. श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) सम्बन्धी व्यवस्था : (१) इजाजतपत्रवालाले दफा १७ बमोजिम छनौट भएका कामदारको प्रवेशाज्ञा प्राप्त भएपछि त्यस्ता कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनुअघि देहायका विवरण संलग्न गरी श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) को लागि विभाग समक्ष लेखि पठाउनेछ :-

- (क) कुनै कामको लागि सीपमूलक तालिम आवश्यक पर्ने भए त्यस्तो तालिम लिएको प्रमाणपत्र र अभिमुखीकरण तालिमको प्रमाणपत्र,
- (ख) निरोगिताको प्रमाणपत्र,
- (ग) वीमा गरेको प्रमाणपत्र,
- (घ) इजाजतपत्रवाला र कामदारबीच भएको करार,
- (ङ) रोजगारदाता संस्था र कामदारबीच भएको करार,
- (च) कामदारले इजाजतपत्रवालालाई तिरेको रकमको रसिद वा बैङ्क भौचर,
- (छ) तोकिए बमोजिमका अन्य कुराहरु ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पेश भएको विवरण जाँचबुझ गर्दा दफा १५ बमोजिम पेश गरेको विवरणसँग दुरुस्त देखिएमा विभागले तीन दिनभित्र त्यस्ता कामदारको राहदानीमा श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) लगाई दिनेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिम उपलब्ध गराईएको जानकारी दफा १५ बमोजिम पेश गरेको विवरणसँग फरक देखिएमा विभागले वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउन इजाजतपत्रवालालाई रोक लगाउन सक्नेछ, र त्यसरी रोक लगाउनु पर्ने कारण सहितको जानकारी इजाजतपत्रवालालाई दिनु पर्नेछ ।

२०. वैदेशिक रोजगारमा पठाउने : (१) दफा १९ बमोजिम जानकारी दिइसकेपछि इजाजतपत्रवालाले सम्बन्धित मुलुकमा प्रवेश गर्ने अवधि किटान भएकोमा सो अवधिभित्र र अवधि किटान नभएकोमा तीन महिनाभित्र सम्बन्धित कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको म्यादभित्र कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउन नसकेमा सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाले सम्बन्धित कामदारबाट बुझिलिएको रकम र सो रकममा वार्षिक बीस प्रतिशतले हुने ब्याजको रकम समेत जोडी तीस दिनभित्र फिर्ता गर्नु पर्नेछ ।

(३) कुनै कामदारले प्रवेशाज्ञा प्राप्त भइसकेपछि वैदेशिक रोजगारमा जान इन्कार गरेमा वा असमर्थ भएमा इजाजतपत्रवालाले कामदारलाई रकम फिर्ता गर्दा प्रवेशाज्ञाशुल्क मात्र कट्टा गरी बाँकी हुन आउने रकम फिर्ता गर्नु पर्नेछ ।

तर पूर्वस्वीकृति लिई विज्ञापन गरेभन्दा फरक शर्तको कारणले कामदारले जान इन्कार गरेको अवस्थामा प्रवेशाज्ञाशुल्क कट्टा गर्न पाइने छैन ।

२१. व्यक्तिगत रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जान सक्ने : (१) कुनै व्यक्ति वैदेशिक रोजगारको निमित्त व्यक्तिगत रूपमा विदेश जान चाहेमा देहायका कुराहरु खुलाई विभाग समक्ष स्वीकृतिको लागि निवेदन दिनु पर्नेछ :-

- (क) रोजगारको लागि जान चाहेको मुलुक,
- (ख) विदेशमा गर्नु पर्ने कामको प्रकृति,
- (ग) रोजगारदाता संस्थाले दिएको स्वीकृतिपत्र,
- (घ) रोजगारका शर्त तथा सुविधा स्पष्ट उल्लेख भएको सम्झौतापत्र,
- (ङ) अभिमुखीकरण तालिम प्राप्त गरेको प्रमाणपत्र,
- (च) निरोगिताको प्रमाणपत्र ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको निवेदन प्राप्त भएपछि विभागले आवश्यक जाँचबुझ गर्दा निवेदकको माग उपयुक्त देखिएमा निवेदकलाई रोजगारका लागि विदेश जाने स्वीकृति दिनेछ र त्यसरी स्वीकृति दिँदा विभागले बीमा गरेको प्रमाण पेश गर्न लगाउनु पर्नेछ ।

(३) यस दफामा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि इजाजतपत्रवालाले व्यक्तिगत रूपमा कामदार पठाउन पाउने छैन ।

२२. स्वदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्नु पर्ने : (१) इजाजतपत्रवालाले वैदेशिक रोजगारको लागि कामदार पठाउँदा स्वदेशी विमानस्थल प्रयोग गरी पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्वदेशी विमानस्थलबाट कामदार पठाउन हवाई जहाजको टिकट उपलब्ध नभएको जस्ता कारण देखाई विदेशी विमानस्थल प्रयोग गरी कामदार पठाउन परेमा विभागको स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम विभागको स्वीकृति लिई विदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्न नेपालवाहिर जाँदा प्रस्थान बिन्दुको अध्यागमन कार्यालयमा तोकिए बमोजिम दर्ता गराउनु पर्नेछ ।

२३. न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्न सक्ने : नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्न सक्नेछ ।

२४. सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च : (१) नेपाल सरकारले कुनै खास मुलुक वा कम्पनीको लागि प्रति कामदार सेवा शुल्क र प्रवर्द्धन खर्च सहित संस्थाले लिन पाउने रकमको अधिकतम हद तोक्नेछ ।

(२) वैदेशिक रोजगारका लागि छनौट भएको कामदारको वैदेशिक रोजगारीमा जाने मुलुकबाट प्रवेशाज्ञा प्राप्त भएको जानकारी इजाजतवालाले दिएपछि निजले करार बमोजिमको रकम इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा वा बैङ्क खातामा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा रकम जम्मा गरेकोमा सोको भरपाई कामदारलाई दिनु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस दफाको प्रयोजनका लागि “प्रवर्द्धन खर्च” भन्नाले इजाजतपत्रवालाले कामदारलाई रोजगारीमा पठाउँदा लाग्ने प्रवेशाज्ञा शुल्क र कामदारको कोटा उपलब्ध गराउँदा स्वदेश तथा विदेशमा भएको विविध खर्चलाई जनाउँछ ।

२५. वैदेशिक रोजगारको करार गर्नु पर्ने : (१) रोजगारदाता संस्था वा निजको प्रतिनिधि र कामदार तथा इजाजतपत्रवाला र कामदारबीच वैदेशिक रोजगारका लागि प्रस्थान गर्नुअघि ^५सम्बन्धित मूलकमा कामदारको सुरक्षाको स्थिति, रोजगारका सेवा, शर्त तथा दुवै पक्षले पालना गर्नु पर्ने शर्त र कामदारले पाउने पारिश्रमिकको सम्बन्धमा कामदारलाई स्पष्टसँग बुझाई करार गर्नु पर्नेछ ।

(२) इजाजतपत्रवालाले उपदफा (१) बमोजिमको करार नेपाली भाषामा अनुवाद गरी दुई प्रति विभाग समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ र त्यस्तो करारको प्रति विभागले प्रमाणित गरी एक प्रति विभागमा राख्नु पर्नेछ र अर्को प्रति कामदारलाई दिनु पर्नेछ ।

२६. बीमा गराउनु पर्ने : (१) यस ऐन बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदार जुनसुकै समयमा जुनसुकै कारणले मृत्यु भएमा वा अङ्गभङ्ग भएमा त्यसको क्षतिपूर्ति पाउने गरी कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनुअघि इजाजतपत्रवालाले प्रत्येक कामदारको करार अवधिभर कायम रहने गरी कम्तीमा पाँच लाख रुपैयाँको बीमा गराउनु पर्नेछ ।

(२) दफा २१ बमोजिम व्यक्तिगत रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिले समेत आफू वैदेशिक रोजगारमा जानुअघि उपदफा (१) मा उल्लिखित रकम बराबरको बीमा गराउनु पर्नेछ ।

(३) बीमा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-५

तालिम तथा कामदारको वर्गीकरण सम्बन्धी व्यवस्था

२७. तालिम लिनु पर्ने : वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले वैदेशिक रोजगारमा जानुभन्दा अघि विभागबाट दफा २८ बमोजिम अनुमतिपत्र प्राप्त गरेको संस्थाबाट तोकिए बमोजिम अभिमुखीकरण तालिम लिनु पर्नेछ ।

^५ लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा थप ।

२८. अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने संस्था सम्बन्धी व्यवस्था : (१) वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गर्न चाहने संस्थाले त्यस्तो अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने अनुमतिको लागि विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त हुन आएको निवेदन विभागले बोर्ड समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त निवेदनउपर आवश्यक जाँचबुझ गर्दा अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गर्ने संस्थाको पूर्वाधार, जनशक्ति लगायत अन्य श्रोत साधन पर्याप्त देखिएमा बोर्डले निवेदकलाई वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई दिने अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने अनुमति पत्र प्रदान गर्न विभाग समक्ष लेखि पठाउनेछ ।

(४) उपदफा (३) बमोजिम अनुमतिपत्र प्रदान गर्न लेखि आएमा विभागले तोकिए बमोजिमको धरौटी तथा अनुमति पत्र दस्तुर लिई निवेदकलाई अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने अनुमति पत्र दिनु पर्नेछ ।

(५) यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत अनुमति पाई तालिम सञ्चालन गरिरहेका संस्थाले यस दफा बमोजिमको मापदण्ड र शर्त पूरा गरेमा विभागले नवीकरण गरिदिनु पर्नेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्न संस्थालाई दिइएको अनुमति पत्रको **○**नवीकरण, नवीकरण दस्तुर र अनुमतिपत्र रद्द सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

२९. अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रम तथा स्तर निर्धारण : दफा २८ बमोजिम अनुमतिपत्रप्राप्त अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने संस्थाबाट दिइने अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रम तथा स्तर निर्धारण बोर्डले गर्नेछ ।

३०. सीपमूलक तालिम लिनु पर्ने : कुनै सीपमूलक तालिम आवश्यक पर्ने काम गर्न वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले नेपाल सरकारबाट मान्यताप्राप्त संस्थाबाट त्यस्तो तालिम लिनु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस दफाको प्रयोजनको लागि “नेपाल सरकारबाट मान्यताप्राप्त संस्था” भन्नाले प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् र त्यस्तै प्रकारका तालिम दिन प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित भई उक्त परिषद्सँग आवद्ध अन्य संस्था समेतलाई सम्झनु पर्दछ ।

३१. कामदारको वर्गीकरण : वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको वर्गीकरण र वर्गीकरण अनुसार लिनु पर्ने सीपमूलक तालिम सम्बन्धी व्यवस्था नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोक्न सक्नेछ ।

परिच्छेद-६

वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष सम्बन्धी व्यवस्था

○ लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा संशोधित ।

३२. वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको स्थापना : (१) वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किआएका कामदार तथा निजको परिवारको सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याणको लागि बोर्ड मातहत रहने गरी एक वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको स्थापना गरिनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको कोषमा देहायका रकम रहनेछन् :-

- (क) वैदेशिक रोजगारमा जानुअघि कामदारले तोकिए बमोजिम जम्मा गरेको रकम,
- (ख) दफा ११ को उपदफा (२) बमोजिम राखिएको धरौटी रकम तोकिए बमोजिम परिचालन गरी सोबाट प्राप्त ब्याज रकम,
- (ग) इजाजतपत्र दस्तुर र सो को नवीकरण दस्तुर बापत प्राप्त रकम,
- (घ) दफा २८ बमोजिम तालीम सञ्चालन गर्ने संस्थालाई दिइने अनुमतिपत्र दस्तुर र सो को नवीकरण दस्तुर बापत प्राप्त रकम,
- (ङ) वैदेशिक रोजगार व्यवसायसँग सम्बन्धित संस्थाबाट समय-समयमा कोषलाई प्राप्त रकम,
- (च) स्वदेशी वा विदेशी व्यक्ति वा निकायबाट प्राप्त अनुदान तथा सहयोग रकम ।

(३) उपदफा (२) को खण्ड (च) बमोजिम विदेशी व्यक्ति वा निकायबाट सहयोग रकम प्राप्त गर्नुअघि नेपाल सरकारको स्वीकृति लिनु पर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस ऐनको प्रयोजनका लागि “परिवार” भन्नाले वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किआएका कामदार आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने पति वा पत्नी, छोरा, छोरी वा आमा, बाबु तथा महिला कामदारको हकमा निजको सासू ससुरा समेतलाई जनाउँछ ।

३३. वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको प्रयोग तथा सञ्चालन : (१) वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको प्रयोग देहायको प्रयोजनका लागि गरिनेछ :-

- (क) वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई सीपमूलक तालिम प्रदान गर्न,
- (ख) कामदारको अङ्गभङ्ग भई वा दफा ७५ को कारणबाट कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गराउन, क्षतिपूर्ति दिन र त्यसरी फिर्ता आएका कामदार वा निजको परिवारलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न,
- ☞ (ख१) वैदेशिक रोजगारको लागि विदेश गएको अवस्थामा गम्भीर प्रकृतिको फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कसूरदारको प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्न,
- ☞ (ख२) वैदेशिक रोजगारबाट जाने कामदारको अधिकार र सम्भावित जोखिमका बारेमा प्रचार प्रसार गर्न,
- (ग) वैदेशिक रोजगारबाट फर्केका कामदारको लागि रोजगारमूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्न,

लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा भिकिएको ।

☞ लैङ्गिक समानता कायम गर्न तथा लैङ्गिक हिंसा अन्त्य गर्न केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा थप ।

- (घ) वैदेशिक रोजगारका लागि विदेश गएको अवस्थामा कामदारको मृत्यु भै शव अलपत्र परी नेपाल ल्याउन र निजको परिवारलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न,
- (ङ) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन सम्बन्धी कार्य गर्न,
- (च) तोकिए बमोजिमको अन्य कार्य गर्न ।
- (२) वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको सञ्चालन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

परिच्छेद-७

अनुगमन र जाँचबुझ सम्बन्धी व्यवस्था

३४. अनुगमन गर्ने : (१) यो ऐन वा यस ऐन बमोजिम बनेको नियम वा यस ऐन अन्तर्गत दिइएको निर्देशनको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा विभागले समय-समयमा इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा अनुगमन तथा निरीक्षण गर्नेछ र यस प्रयोजनको लागि इजाजतपत्रवालाले राखेको अभिलेख तथा अन्य सम्बन्धित कागजातहरु निरीक्षण गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम अनुगमन वा निरीक्षण गर्दाका बखत माग भए बमोजिमको विवरण तथा अभिलेख उपलब्ध गराउनु इजाजतपत्रवालाको कर्तव्य हुनेछ ।

३५. जाँचबुझ गर्ने : (१) रोजगारदाता संस्थाले करारको दायित्व पूरा नगरेको वा इजाजतपत्रवालाले करारमा उल्लिखित शर्त पूरा गराउन आवश्यक र उपयुक्त कारवाही नगरेको सम्बन्धमा कामदारको उजुरी परेमा विभागले सो सम्बन्धमा आवश्यक जाँचबुझ गर्ने गराउनेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम गरिएको जाँचबुझबाट सम्बन्धित कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गर्न आवश्यक देखिएमा निजलाई स्वदेश फिर्ता गर्नको लागि चाहिने रकम उपलब्ध गराउन विभागले इजाजतपत्रवालालाई आदेश दिनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम विभागले दिएको आदेश बमोजिम त्यस्तो रकम उपलब्ध नगराएमा दफा ११ बमोजिम इजाजतपत्रवालाले धरौटी राखेको रकमबाटै त्यस्तो कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गरिनेछ । यसरी धरौटी रकम खर्च गरिएकोमा सो रकम सोधभर्ना गर्न सम्बन्धित इजाजतपत्रवालालाई यथाशक्य चाँडो सूचना दिनु पर्नेछ र इजाजतपत्रवालाले त्यस्तो सूचना प्राप्त गरेको पन्ध्र दिनभित्र सो रकम धरौटीमा सोधभर्ना गर्नु पर्नेछ ।

(४) दफा ११ बमोजिम राखिएको धरौटी रकमबाट कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गर्न लाग्ने खर्च नपुग हुन आएमा त्यस्तो नपुग हुन आएको रकम विभागले तोकेको म्यादभित्र इजाजतपत्रवालाले बुझाउनु पर्नेछ र त्यस्तो म्यादभित्र नबुझाएमा सो रकम सरकारी बाँकी सरह असूलउपर गरिनेछ ।

३६. क्षतिपूर्तिको लागि उजुरी गर्न सक्ने : (१) रोजगारदाता संस्थाले सम्भौतामा तोकिए बमोजिमको शर्त अनुसार रोजगार उपलब्ध नगराएमा सोको प्रमाण सहित कामदार वा निजको प्रतिनिधिले विभाग समक्ष क्षतिपूर्ति पाउनका लागि उजुरी गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम परेको उजुरीउपर आवश्यक जाँचबुझ गर्दा व्यहोरा मनासिव देखिएमा विभागले इजाजतपत्रवालालाई वैदेशिक रोजगारमा जान लागेको सम्पूर्ण खर्चको क्षतिपूर्ति भराई दिने आदेश दिन सक्नेछ ।

३७. निर्देशन दिन सक्ने : (१) नेपाल सरकारले समय-समयमा इजाजतपत्रवालालाई वैदेशिक रोजगारका सम्बन्धमा आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम दिइएको निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाको कर्तव्य हुनेछ ।

परिच्छेद-८

बोर्डको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार

३८. बोर्डको गठन : (१) वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्ने र सो व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हक हितको संरक्षण गर्न आवश्यक कार्य गर्ने प्रयोजन समेतको लागि देहाय बमोजिमको एक वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको गठन हुनेछ :-

- | | | |
|-----|--|-------------|
| (क) | श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्री/राज्यमन्त्री | - अध्यक्ष |
| (ख) | श्रम तथा यातायात व्यवस्था राज्यमन्त्री/सहायक मन्त्री | - उपाध्यक्ष |
| (ग) | सदस्य, राष्ट्रिय योजना आयोग (सम्बन्धित क्षेत्र हेर्ने) | - सदस्य |
| (घ) | सचिव, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय- | सदस्य |
| (ङ) | सचिव वा निजले तोकेको रा.प.प्रथम श्रेणीको प्रतिनिधि, गृह मन्त्रालय | - सदस्य |
| (च) | सचिव वा निजले तोकेको रा.प.प्रथम श्रेणीको प्रतिनिधि,
परराष्ट्र मन्त्रालय | - सदस्य |
| (छ) | सचिव वा निजले तोकेको रा.प.प्रथम श्रेणीको प्रतिनिधि, अर्थ मन्त्रालय- | सदस्य |
| (ज) | सचिव वा निजले तोकेको रा.प.प्रथम श्रेणीको प्रतिनिधि, कानून, न्याय तथा
संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय | - सदस्य |
| (झ) | सचिव वा निजले तोकेको रा.प.प्रथम श्रेणीको प्रतिनिधि, महिला,
बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय | - सदस्य |
| (ञ) | महानिर्देशक, विभाग | - सदस्य |
| (ट) | प्रतिनिधि (प्रथम श्रेणी सरह), नेपाल राष्ट्र बैङ्क- | सदस्य |
| (ठ) | वैदेशिक रोजगारका विशेषज्ञहरुमध्येबाट नेपाल सरकारद्वारा मनोनीत
एकजना महिला समेत दुई जना | - सदस्य |
| (ड) | वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघको अध्यक्ष र सोही संघले मनोनयन गरी
पठाएको एकजना महिला प्रतिनिधि गरी दुईजना | - सदस्य |

- (ढ) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सीपमूलक र अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालकहरुमध्येबाट नेपाल सरकारद्वारा मनोनीत एकजना महिला सहित दुईजना - सदस्य
- (ण) दफा ७२ बमोजिम स्वीकृतिप्राप्त स्वास्थ्य संस्थाका कम्तीमा एम.बी.वी.एस. उत्तीर्ण चिकित्सकमध्ये नेपाल सरकारद्वारा मनोनीत एक जना - सदस्य
- (त) नेपाल सरकारले तोकेका कुनै चारवटा मान्यताप्राप्त ट्रेड युनियन महासंघको अध्यक्ष वा त्यस्ता महासंघले मनोनयन गरी पठाएका एक-एकजना प्रतिनिधि गरी चारजना - सदस्य
- (थ) प्रतिनिधि, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ- सदस्य
- (द) प्रतिनिधि, प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद् - सदस्य
- (ध) कार्यकारी निर्देशक - सदस्य-सचिव

(२) उपदफा (१) बमोजिम नेपाल सरकारद्वारा मनोनीत सदस्यहरुको पदावधि दुई वर्षको हुनेछ ।

३९. बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार : यस ऐनमा अन्यत्र लेखिएको काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको अध्ययन गर्ने गराउने र नयाँ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको खोजी गर्ने गराउने,
- (ख) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धनको लागि सूचना सङ्कलन, प्रशोधन र प्रकाशन गर्ने,
- (ग) वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको परिचालन गर्ने गराउने,
- (घ) वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारको हित संरक्षण सम्बन्धी आवश्यक कार्य गर्ने गराउने,
- (ङ) विदेशबाट फर्की आएका कामदारको सीप, पुँजी र निजले सिकेको प्रविधि उपयोग गरी राष्ट्रहितमा लगाउने कार्यक्रम तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने,
- (च) विभिन्न मुलुकसँग गरिने श्रम सम्झौता सम्बन्धी आवश्यक कार्य गर्ने,
- (छ) वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिम दिने संस्था दर्ता गर्न योग्यता तोक्ने,
- (ज) वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रम तर्जुमा र स्वीकृत गर्ने,
- (झ) वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हकहितको संरक्षण गर्ने सम्बन्धमा अवलम्बन गर्नु पर्ने अल्पकालिन र दीर्घकालिन नीति तर्जुमा गरी नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्ने,
- (ञ) वैदेशिक रोजगार ऐनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा समष्टीगत रूपमा अध्ययन गरी नेपाल सरकारलाई सुभाब दिने,

- (ट) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कानूनको पुनरावलोकन गर्नु पर्ने देखिएमा सोको पुनरावलोकन गरी आवश्यक सुधारको लागि नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने,
- (ठ) सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने,
- (ड) नेपाली कामदारले विदेशमा कमाएको आय सरल र सुलभ तरिकाले नेपाल भित्र्याउने सम्बन्धमा आवश्यक प्रवन्ध मिलाउनको लागि नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने,
- (ढ) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कानून विपरीत कुनै काम कारवाही कसैबाट भए गरेको पाइएमा आवश्यक कारवाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने,
- (ण) वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने,
- (त) अभिमुखीकरण तालिम दिन र सीपमूलक तालिम दिन अनुमतिपत्र वा इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने गराउने,
- (थ) खण्ड (ण) र (त) बमोजिम अनुगमन गर्दा वा गराउँदा कसैबाट ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै काम भएको पाइएमा आवश्यक कारवाहीको लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने,
- (द) आफूले सञ्चालन गरेको कार्यहरूको वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष पेश गर्ने,
- (ध) तोकिए बमोजिमको अन्य काम गर्ने गराउने ।

४०. बोर्डको बैठक र निर्णय : (१) बोर्डको बैठक आवश्यकता अनुसार बस्नेछ ।

(२) बोर्डको बैठक बोर्डको अध्यक्षले तोकेको मिति, समय र स्थानमा बस्नेछ ।

(३) बोर्डका कूल सदस्य संख्याको पचास प्रतिशतभन्दा बढी सदस्यहरू उपस्थित भएमा बोर्डको बैठकको लागि गणपूरक संख्या पुगेको मानिनेछ ।

(४) बोर्डको बैठकको अध्यक्षता बोर्डको अध्यक्षले गर्नेछ र निजको अनुपस्थितिमा उपाध्यक्ष भए उपाध्यक्षले र उपाध्यक्ष नभएको अवस्थामा बैठकमा उपस्थित सदस्यहरूले आफूमध्येबाट छानेको सदस्यले बैठकको अध्यक्षता गर्नेछ ।

(५) बोर्डको बैठकमा बहुमतको राय मान्य हुनेछ र मत बराबर भएमा बैठकको अध्यक्षता गर्ने सदस्यले निर्णायक मत दिनेछ ।

(६) बोर्डको निर्णय बोर्डको सदस्य-सचिवले प्रमाणित गर्नेछ ।

(७) बोर्डले सम्बन्धित विशेषज्ञ वा पदाधिकारीलाई बोर्डको बैठकमा पर्यवेक्षकको रूपमा भाग लिन आमन्त्रण गर्न सक्नेछ ।

(८) बोर्डको बैठक सम्बन्धी अन्य कार्यविधि बोर्ड आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(९) बोर्डको अध्यक्ष तथा सदस्यले बोर्डको बैठकमा भाग लिए बापत नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको बैठक भत्ता पाउनेछन् ।

४१. कार्यकारी निर्देशकको नियुक्ति, काम, कर्तव्य र अधिकार : (१) बोर्डको प्रशासकीय प्रमुखको रूपमा दैनिक कार्य सञ्चालन गर्नका लागि वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा संलग्न नरहेका तोकिएको योग्यता

पुगेका व्यक्तिहरुमध्येबाट तोकिए बमोजिम खुल्ला प्रतिस्पर्धाको आधारमा नेपाल सरकारले एकजना कार्यकारी निर्देशक नियुक्त गर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कार्यकारी निर्देशकको पदपूर्ति नभएसम्मको लागि नेपाल सरकारले कम्तीमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको कुनै अधिकृत कर्मचारीलाई बढीमा तीन महिनाको निमित्त कार्यकारी निर्देशकको रुपमा काम गर्ने गरी तोक्न सक्नेछ ।

(३) कार्यकारी निर्देशकको पदावधि चार वर्षको हुनेछ ।

(४) कार्यकारी निर्देशकको पारिश्रमिक, सेवाको शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(५) कार्यकारी निर्देशकको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) बोर्डको निर्णयहरु कार्यान्वयन गर्ने, गराउने,

(ख) तोकिए बमोजिमका अन्य काम गर्ने ।

४२. बोर्डको सचिवालय : (१) बोर्डको एक छुट्टै सचिवालय हुनेछ ।

(२) बोर्डको सचिवालयको प्रमुख कार्यकारी निर्देशक हुनेछ ।

(३) बोर्डको सचिवालयमा नेपाल सरकारले आवश्यक कर्मचारी उपलब्ध गराउनेछ ।

परिच्छेद-९

कसूर र दण्ड सजाय

४३. इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा हुने सजाय : कसैले दफा १० विपरीत इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा वा कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाई दिन्छु भनी भुट्टो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई वैदेशिक रोजगारीमा लगाई दिने उद्देश्यले कुनै रकम लिएमा वा विदेश पठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको पचास प्रतिशतले हुने रकम हर्जाना वापत असूल गरी त्यस्तो व्यक्तिलाई विदेश जान र आउन लागेको खर्च समेत भराई निजलाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ । विदेश पठाइ नसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुनेछ ।

४४. इजाजतपत्रवालाले स्वीकृति नलिई कामदार पठाएमा हुने सजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले विभागबाट स्वीकृति नलिई कामदार विदेश पठाएमा वा कुनै इजाजतपत्रवालाले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइदिनेछु भनी भुट्टो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको पचास प्रतिशतले हुने रकम भराई त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ र त्यस्तो इजाजतपत्रवालाले इजाजतपत्र समेत रद्द हुनेछ ।

४५. नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा हुने सजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले दफा ७ विपरीत नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ ।

४६. सरकारले खुला नगरेका मुलुकमा कामदार पठाएमा हुने सजाय : वैदेशिक रोजगारका लागि कामदार पठाउन नेपाल सरकारले खुला नगरेको मुलुकमा कुनै इजाजतपत्रवालाले कुनै कामदार पठाएमा वा खुला गरेको मुलुकको प्रवेशाज्ञा लिई खुला नगरेको मुलुकमा पठाएमा त्यसरी कामदार पठाउने इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि सात लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र तीन वर्षदेखि पाँच वर्षसम्म कैद हुनेछ । कामदार पठाउन रकम असुल गरिसकेको तर कामदार पठाइ नसकेको भए आधा सजाय हुनेछ ।
४७. लिखत वा प्रतिवेदन लुकाएमा वा हेरफेर गरेमा हुने सजाय : (१) कुनै इजाजतपत्रवालाले जानी-जानी यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम राख्नु पर्ने कुनै लिखत वा प्रतिवेदन लुकाएमा वा कुनै कुरा हेरफेर गरेमा वा भुट्टा व्यहोरा पारेमा वा भुट्टा व्यहोरा तयार गर्न लगाएमा निजलाई एक लाख रुपैयाँदेखि तीन लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना र छ महिनादेखि एक वर्षसम्म कैद हुनेछ ।
(२) उपदफा (१) बमोजिम सजाय पाएको इजाजतपत्रवालाले पुनः सो सजाय पाउने ठहरिएमा दोब्बर सजाय गरी निजले प्राप्त गरेको इजाजतपत्र रद्द गरिनेछ ।
४८. अनुमतिविना शाखा कार्यालय खोलेमा हुने सजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले विभागको अनुमति नलिईकन शाखा कार्यालय खोलेमा विभागले प्रत्येक शाखाका लागि त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई दुई लाख रुपैयाँका दरले जरिवाना गरी उक्त कार्यालय बन्द गर्ने आदेश दिन सक्नेछ ।
४९. विज्ञापन प्रकाशन नगरेमा हुने सजाय : (१) कुनै इजाजतपत्रवालाले दफा १६ बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन नगरेमा वा विभागको स्वीकृति विना विज्ञापन प्रकाशन गरेमा विभागले त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई पचास हजार रुपैयाँ जरिवाना गरी त्यस्तो विज्ञापन रद्द गर्न लगाउने छ ।
(२) विज्ञापन प्रकाशन गर्दा दफा १५ बमोजिम प्राप्त स्वीकृति अनुसार खुलाउन पर्ने विवरण नखुलाएमा विभागले पुनः सच्याई विज्ञापन प्रकाशन गर्न लगाउनेछ ।
५०. छनौट सूची प्रकाशन नगरेमा हुने सजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले दफा १७ बमोजिम कामदारको छनौट सूची प्रकाशन नगरेमा वा प्रकाशन गरेपनि विभागलाई जानकारी नदिएमा त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई विभागले पचास हजार रुपैयाँ जरिवाना गरी पुनः छनौट सूची प्रकाशन गर्ने आदेश दिन सक्नेछ ।
५१. रकम फिर्ता गर्न वा क्षतिपूर्ति दिन इन्कार गरेमा हुने सजाय : (१) कुनै इजाजतपत्रवालाले दफा २० को उपदफा (२) बमोजिमको समयभित्र सोही उपदफामा उल्लिखित रकम फिर्ता नगरेमा वा दफा ३६ को उपदफा (२) बमोजिमको क्षतिपूर्ति दिन इन्कार गरेमा विभागले दफा ११ बमोजिम इजाजतपत्रवालाले राखेको नगद धरौटीबाट सम्बन्धित कामदारलाई त्यस्तो रकम फिर्ता गराई वा क्षतिपूर्ति भराई एक लाख रुपैयाँ जरिवाना गर्न र इजाजतपत्र रद्द गर्न सक्नेछ ।
(२) उपदफा (१) बमोजिम रकम फिर्ता गराइएको वा क्षतिपूर्ति भराइएकोमा इजाजतपत्रवालाले दफा ११ बमोजिम राखेको नगद धरौटी रकमबाट सम्बन्धित कामदारलाई रकम फिर्ता गर्दा वा क्षतिपूर्ति भराउँदा नपुग भएमा विभागले त्यस्तो नपुग हुन गएको रकम बुझाउनको लागि

- इजाजतपत्रवालालाई साठी दिनको म्याद दिनेछ र सो म्यादभित्र रकम नबुझाएमा इजाजतपत्रवालालाको जायजेथाबाट सो रकम असूलउपर गरिनेछ ।
५२. इजाजतपत्रवालाले व्यक्तिगत रुपमा कामदार पठाएमा हुने सजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले दफा २१ को उपदफा (३) विपरीत व्यक्तिगत रुपमा कामदार पठाएमा त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई एक लाख रुपैयाँदेखि तीन लाख रुपैयाँसम्म जरिवाना वा इजाजतपत्र रद्द वा दुवै सजाय हुनेछ ।
५३. प्रवेशाज्ञा शुल्क, सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च बढी लिएमा हुने सजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले निःशुल्क प्रवेशाज्ञा प्राप्त भएकोमा सो वापतको शुल्क लिएमा वा तोकिएभन्दा बढी शुल्क वा खर्च लिएमा सो नलाग्ने वा बढी लिएको शुल्क वा खर्च विभागले सम्बन्धित व्यक्तिलाई फिर्ता गर्न लगाई त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई एक लाख रुपैयाँ जरिवाना गर्नेछ ।
५४. आदेश वा निर्देशन पालना नगरेमा हुने सजाय : यस परिच्छेदमा लेखिएदेखि बाहेक यो ऐन र यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम, आदेश वा निर्देशन पालना नगर्ने इजाजतपत्रवालालाई विभागले पहिलो पटक सचेत गराउने, दोस्रो पटक पचास हजार रुपैयाँ जरिवाना र तेस्रो पटक पनि सोही कसूर दोहोर्‍याएमा एक लाख रुपैयाँ जरिवाना गरी इजाजतपत्र रद्द गर्न सक्नेछ ।
५५. करार विपरीत कार्य गरे गराएमा हुने सजाय : कुनै इजाजतपत्रवालाले कुनै कामदारसँग एउटा कम्पनीमा काम गर्ने भनी करार गरी सोभन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधा पाउने गरी वा कामको प्रकृति नै फरक पारी अर्को कम्पनीमा काम लगाएमा वा जुन कामको लागि वैदेशिक रोजगारमा पठाएको हो सो काममा नलगाई अर्को काममा लगाएमा वा जति पारिश्रमिक र सुविधा दिने भनी लगेको हो सोभन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधामा काम लगाएमा विभागले इजाजतपत्रवालालाई एक लाख रुपैयाँ जरिवाना गर्नेछ र जति पारिश्रमिक र सुविधा कम दिएको हो सो रकम विभागले इजाजतपत्रवालाबाट कामदारलाई भराइदिनु पर्नेछ ।
५६. मतियारलाई सजाय : यस ऐन बमोजिमको कसूरमा मतियार हुने वा त्यस्तो कसूर गर्न दुरुत्साहन गर्ने व्यक्तिलाई सोही कसूर गरे वापत हुने सजायको आधा सजाय हुनेछ ।
५७. प्रमुख भई काम गर्ने व्यक्तिलाई सजाय हुने : कुनै फर्म, कम्पनी, संस्था वा इजाजतपत्रवालाले यस परिच्छेद बमोजिम सजाय हुने कसूर गरेकोमा त्यस्तो कसूर गर्ने पदाधिकारी वा कर्मचारी पहिचान भएकोमा त्यस्तो पदाधिकारी वा कर्मचारीलाई र सो पदाधिकारी वा कर्मचारी पहिचान हुन नसकेकोमा कसूर हुँदाका वखत त्यस्तो फर्म, कम्पनी, संस्था प्रमुख भई काम गर्ने व्यक्तिलाई सजाय हुनेछ ।
५८. पुनः इजाजतपत्र जारी नगरिने : यस परिच्छेद बमोजिम कुनै इजाजतपत्रवालालाको इजाजतपत्र रद्द गरिएपछि पुनः सोही संस्था र सोही सञ्चालकको नाममा इजाजतपत्र जारी गरिने छैन ।
५९. सफाई पेश गर्ने मौका दिइने : यस परिच्छेद बमोजिम इजाजतपत्र रद्द गर्नुअघि सम्बन्धित इजाजतपत्रवालालाई सफाई पेश गर्ने मौका दिइनेछ ।

परिच्छेद-१०

अनुसन्धान र तहकिकात

६०. उजुरी गर्ने हदम्याद : दफा ४३, ४४, ४५, ४६ र ४७ अन्तर्गत सजाय हुने कसूर गरेकोमा बाहेक यस ऐन बमोजिम सजाय हुने अन्य कुनै कसूरमा सो भए गरेको मितिले एक वर्षभित्र उजुर नदिएमा सोउपर कारवाही हुने छैन ।

तर वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदार स्वदेश आइपुगेको मितिले एक वर्षभित्र उजुर दिन यस दफाले बाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

६१. वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कसूरको अनुसन्धान र तहकिकात : (१) यो ऐन वा यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै कसूर भए गरेको वा हुन लागेको कुरा कसैको उजुरी परी वा अन्य कुनै तरिकाबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा विभागलाई जानकारी हुन आएमा विभागले कम्तीमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको अधिकृतलाई अनुसन्धान अधिकृत तोक्री सो सम्बन्धी कसूरको अनुसन्धान र तहकिकात गराउन सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम कसूरको अनुसन्धान तथा तहकिकात गर्दा वा सबुद प्रमाण संकलन गर्दा कसूरमा संलग्न व्यक्तिलाई गिरफ्तार गर्ने, कसूरको सम्बन्धमा जुनसुकै स्थानको खानतलासी लिने, कसूरसँग सम्बन्धित कागजात वा अन्य चिजवस्तुहरु आफ्नो जिम्मामा लिने, बयान गराउने र मुचुल्का तयार गर्ने समेत प्रचलित कानून बमोजिम प्रहरीले पाए सरह सबै अधिकार अनुसन्धान अधिकृतलाई हुनेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम अनुसन्धान तथा तहकिकात गर्दा अनुसन्धान अधिकृतले अभियुक्तलाई बयान गराई तत्काल प्राप्त प्रमाणबाट कसूरदार देखिने पर्याप्त आधार भएमा कारण खोली तारेखमा राख्न, धरौट वा जमानत लिई छाड्न वा धरौट वा जमानत दिन नसकेमा मुद्दा हेर्ने अधिकारीको अनुमति लिई थुनामा राखी कारवाही गर्न वा एक पटकमा सात दिनमा नबढाई बढिमा तीस दिनसम्म मुद्दा हेर्ने अधिकारीको अनुमति लिई थुनामा राख्न सक्नेछ ।

(४) यस दफा बमोजिम अनुसन्धान तथा तहकिकात गरी आफ्नो नामबाट मुद्दा दायर गर्दा अनुसन्धान अधिकृतले सरकारी वकीलको राय लिनु पर्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिमको अनुसन्धान तथा तहकिकात कार्यमा अनुसन्धान अधिकृतलाई आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउनु प्रहरी लगायत सम्बन्धित सबैको कर्तव्य हुनेछ ।

(६) यस दफा बमोजिम वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कसूरको अनुसन्धान र तहकिकात गर्ने अनुसन्धान अधिकृतले अनुसन्धानको क्रममा उचित र पर्याप्त कारण भएमा कुनै इजाजतपत्रवालाको इजाजतपत्र निलम्बन गर्ने उचित र पर्याप्त आधार देखाई विभाग समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्न सक्नेछ ।

(७) उपदफा (६) बमोजिमको प्रतिवेदनको आधारमा विभागले त्यस्तो इजाजतपत्रवालाको इजाजतपत्र बढिमा छ, महिनासम्म निलम्बन गर्न सक्नेछ ।

६२. पक्राउ गर्न सक्ने : (१) कसैले यस ऐनको दफा ४३ बमोजिमको कसूर गरेको रहेछ र निजलाई तत्काल पक्राउ नगरेमा निज भागी जाने सम्भावना छ, भन्ने लागेमा प्रहरी कर्मचारीले त्यस्तो व्यक्तिलाई बिना पूर्जी पक्राउ गर्न सक्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम पत्राउ गरिएको व्यक्तिलाई बाटोको म्याद बाहेक चौबीस घण्टाभित्र मुद्दा हेर्ने अधिकारी समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

परिच्छेद-११

मुद्दाको कारवाही र किनारा

६३. नेपाल सरकार वादी हुने : यस ऐन अन्तर्गतको मुद्दा नेपाल सरकार वादी हुनेछ ।

६४. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण सम्बन्धी व्यवस्था : (१) यस ऐनमा विभागबाट सजाय हुने भनी लेखिएको बाहेक अन्य मुद्दाको शुरु कारवाही र किनारा गर्नको लागि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा श्रम अदालतको मुद्दा हेर्ने अधिकारी र न्याय सेवा आयोगले सिफारिस गरेको न्याय सेवाको प्रथम श्रेणीको अधिकृत सदस्य रहेको तीन सदस्यीय वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको गठन गर्नेछ ।

(२) वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका अध्यक्ष र सदस्यको पदावधि चारवर्षको हुनेछ ।

(३) वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका अध्यक्ष र सदस्यको सेवाका शर्त र सुविधा तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

(४) वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले आफ्नो अधिकार क्षेत्रको प्रयोग तोकिए बमोजिम गर्नेछ ।

(५) यस दफा बमोजिमको न्यायाधिकरण गठन नभएसम्म यस ऐन बमोजिम वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट हुने काम कारवाही सम्बन्धित जिल्ला अदालतबाट हुनेछ ।

(६) वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारी नेपाल सरकारले उपलब्ध गराउनेछ ।

६५. मुद्दाको कार्यविधि : यस ऐन अन्तर्गत दायर हुने मुद्दाको कारवाही र किनारा संक्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ बमोजिम गरिनेछ ।

६६. पुनरावेदन : (१) यस ऐन बमोजिम विभागले गरेको निर्णयउपर चित्त नबुझे पक्षले निर्णय भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र नेपाल सरकार समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

(२) यस ऐन बमोजिम वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले गरेको निर्णयमा चित्त नबुझे पक्षले निर्णय भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र सर्वोच्च अदालत समक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।

परिच्छेद-१२

विविध

६७. वैदेशिक रोजगार विभाग : वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी काम गर्नको लागि श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय अन्तर्गत एक वैदेशिक रोजगार विभाग रहनेछ ।

६८. श्रम सहचारीको नियुक्ति : (१) नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारमा पाँच हजार वा सोभन्दा बढी कामदार पठाइएका मुलुकमा कम्तीमा राजपत्राङ्कित अधिकृतलाई श्रम सहचारी नियुक्त गर्नेछ ।

(२) श्रम सहचारीको काम, कर्तव्य रअधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) नेपाली कामदार रहेका मुलुकको श्रम तथा रोजगारको स्थिति, अध्यागमन सम्बन्धी तथ्यगत जानकारी तथा त्यस देशले श्रम तथा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार तथा कामदारको हित संरक्षणार्थ चालेका कदम बारे नेपाल सरकारलाई जानकारी गराउने,
- (ख) कामदार, रोजगारदाता संस्था वा इजाजतपत्रवालाबीच कुनै विवाद उत्पन्न भएमा समस्या समाधान गर्न सहयोग गर्ने,
- (ग) वैदेशिक रोजगारको क्रममा अलपत्र अवस्थामा परेका कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गर्न गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने,
- (घ) सम्बन्धित देशमा नेपाली कामदारको सीप अनुसारको काम उपलब्ध हुने भएमा सो सम्बन्धी जानकारी नेपाल सरकारलाई उपलब्ध गराउने,
- (ङ) प्राकृतिक विपत्तिमा परेका वा कुनै कारणवश मृत्यु भएका कामदारको मृत शरीर सम्बन्धित मुलुक वा रोजगारदाता संस्थाको सहयोगमा स्वदेश फिर्ता पठाउन पहल गर्ने,
- (च) नेपालबाट कामदार आपूर्ति गर्नका लागि सरकारी स्तरमा द्विपक्षीय सम्झौता गर्न प्रयास गर्ने,
- (छ) कामदारलाई आवश्यक परामर्श प्रदान गर्ने र निजलाई सम्झौतामा उल्लिखित कार्य बाहेक अन्य कार्य गर्न निरुत्साहित गर्ने,
- (ज) कामदारको लागि असर पार्न सक्ने क्रियाकलापको सुपरिवेक्षण गर्ने, र
- (झ) नेपाल सरकारले समय-समयमा तोकेको अन्य कार्य गर्ने ।

(३) कुनै विदेशी मुलुकमा कुटनैतिक नियोग र श्रम सहचारी दुवै भएमा उपनियम (१) मा उल्लिखित काम र कर्तव्य पूरा गर्नु पर्ने दायित्व श्रम सहचारीमा निहित रहनेछ ।

६९. कामदारको आय फिर्ता : (१) वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपाली कामदारले आर्जन गरेको बचत रकम बैङ्क वा इजाजतप्राप्त बैङ्किङ्ग सेवा प्रदान गर्ने संस्था मार्फत स्वदेश फिर्ता पठाउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै कामदार स्वदेश फिर्ता आउँदा निजले वैदेशिक रोजगारको सिलसिलामा आर्जन गरेको बचत रकम आफूसँगै लिएर आउन सक्नेछ ।

(३) कुनै नेपाली कामदारले सम्झौतामा उल्लिखित समयावधिभित्र विदेशमा रही कमाएको आर्जन बैङ्क वा बैङ्किङ्ग सेवा प्रदान गर्ने संस्था मार्फत स्वदेश फिर्ता पठाएमा त्यस्तो कामदारलाई तोकिए बमोजिमको सुविधा प्रदान गरिनेछ ।

७०. इजाजतपत्र नदिइने : यस ऐनमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यस ऐन अन्तर्गतको कुनै कसूरमा अदालतबाट सजाय पाई त्यस्तो सजाय भएको पाँच वर्ष भुक्तान नभएको व्यक्ति कुनै कम्पनीको प्रबन्धक वा सञ्चालक रहेछ भने त्यस्तो संस्थालाई इजाजतपत्र दिइने छैन ।

७१. नेपाल सरकारले पुरस्कृत गर्न सक्ने : (१) नेपाल सरकारले प्रत्येक वर्ष एउटा उत्कृष्ट इजाजतपत्रवालालाई तोकिएको मापदण्डको आधारमा बोर्डको सिफारिसमा प्रशंसापत्र सहित पुरस्कृत गर्न सक्नेछ ।

(२) इजाजतपत्रवालालाई पुरस्कृत गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

७२. स्वास्थ्य परीक्षण गराउने सम्बन्धी व्यवस्था : (१) वैदेशिक रोजगारका लागि जाने कामदारले विदेश जानुअघि नेपाल सरकारबाट स्वीकृतिप्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्वास्थ्य परीक्षण गराई वैदेशिक रोजगारमा गएको व्यक्तिलाई जानी-जानी वा लापरवाहीपूर्वक वा बदनियतसाथ गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएको कारण स्वदेश फिर्ता हुन परेमा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च त्यसरी गलत स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने संस्थाले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

(३) उपदफा (२) बमोजिम गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएको हो होइन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्न तोकिए बमोजिमको विशेषज्ञ समिति रहनेछ ।

७३. श्रमडेस्कको व्यवस्था : (१) वैदेशिक रोजगारमा जान लागेको कामदार यस ऐन बमोजिम जान लागेको हो होइन भन्ने सम्बन्धमा जाँच गर्न नेपाल सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलमा र आवश्यकता अनुसार अन्य स्थानमा श्रम डेस्क राख्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिमको श्रम डेस्कले कामदारसँग श्रम स्वीकृति, अभिमुखीकरणको प्रमाणपत्र, पैसा तिरेको रसिद वा भौचर लगायतका आवश्यक कागजात भए नभएको जाँच गर्नेछ ।

(३) उपदफा (१) बमोजिमको श्रमडेस्कले वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको अभिलेख सहितको प्रतिवेदन प्रत्येक हप्ता मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

७४. शाखा खोल्ने र प्रतिनिधि (एजेण्ट) नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था : (१) इजाजतपत्रवालाले जुन मुलुकमा कामदार पठाएको छ, सो मुलुकमा विभागबाट तोकिए बमोजिम स्वीकृति लिई शाखा खोल्न वा आफ्नो प्रतिनिधि नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

(२) इजाजतपत्रवालाले विभागबाट तोकिए बमोजिम स्वीकृति लिई नेपालभित्र शाखा खोल्न वा आफ्नो प्रतिनिधि नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

(३) उपदफा (१) वा (२) बमोजिम प्रतिनिधि नियुक्त गर्दा तोकिए बमोजिम धरौटी राख्नु पर्नेछ र त्यस्ता प्रतिनिधिले गरेका काम कारवाहीको जिम्मेवारी इजाजतपत्रवालामा नै रहनेछ ।

(४) शाखा खोल्ने र प्रतिनिधि नियुक्ति गर्ने सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

७५. कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गर्ने व्यवस्था : (१) करार बमोजिमको सुविधा नपाएको कारणबाट कामदार अलपत्र परी त्यस्तो कामदार स्वदेश फिर्ता हुनु पर्ने स्थिति आएमा सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाले त्यस्तो कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गराउनु पर्नेछ ।

(२) नेपाली कामदार रहेको मुलुकमा युद्ध, महामारी, प्राकृतिक विपत्ति परी कामदारलाई तत्काल फिर्ता गर्नु पर्ने भएमा नेपाल सरकारले कूटनैतिक नियोग वा श्रम सहचारी मार्फत कामदार फिर्ता गर्ने व्यवस्था मिलाउने छ ।

७६. प्रवेशाज्ञाको म्याद सकिएपछि स्वदेश फर्कनु पर्ने : (१) यस ऐन बमोजिम वैदेशिक रोजगारीका लागि गएका कामदार सम्बन्धित देशको प्रवेशाज्ञाको म्याद सकिएपछि स्वदेश फर्कनु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम स्वदेश नफर्कने कामदारलाई विभागको सहयोगमा स्वदेश फर्काउने दायित्व इजाजतपत्रवालाको हुनेछ ।

(३) उपदफा (३) बमोजिम कामदार स्वदेश फर्काइसकेपछि त्यसरी फर्काइएको व्यक्तिलाई तीन वर्षसम्म विदेश जान नपाउने गरी नेपाल सरकारले प्रतिबन्ध लगाउन सक्नेछ ।

७७. इजाजतपत्रवालालाई सुविधा दिने : इजाजतपत्रवालालाई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने सिलसिलामा विदेशी मुद्राको कारोबार गर्दा तोकिए बमोजिम सुविधा दिइनेछ ।

७८. इजाजतपत्रप्राप्त संस्था सम्बन्धी विवरण सार्वजनिक गर्ने : (१) विभागले समय-समयमा यस ऐन बमोजिम इजाजतपत्र प्राप्त गर्ने संस्थाको नाम, ठेगाना, टेलिफोन नम्बर, प्रतिनिधि (एजेण्ट) नियुक्ति गरेको वा शाखा खोलेको भए सोको विवरण र इजाजतपत्रको अवधि समेतका विवरण उल्लेख गरी विभिन्न पत्रपत्रिका वा आफ्नो वेबसाइट मार्फत सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) बमोजिम विवरण सार्वजनिक गर्दा कुनै इजाजतपत्रवालाउपर यस ऐन बमोजिमको कसूरमा अनुसन्धान कारवाही भैरहेको वा कुनै इजाजतपत्रवालाको इजाजतपत्र रद्द गरिएको भए सो समेत अध्यावधिक गर्नु पर्नेछ ।

७९. विभागको काम कारवाही सम्बन्धी : (१) विभागले यस ऐन बमोजिम आफूले गरेको काम कारवाहीको मासिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय समक्ष पेश गर्नेछ ।

(२) यस ऐन बमोजिम गरिने काम कारवाहीको सम्बन्धमा मन्त्रालयले विभागलाई समय-समयमा आवश्यक निर्देशन दिन सक्नेछ ।

८०. अभिलेख तथा प्रतिवेदन : (१) इजाजतपत्रवालाले वैदेशिक रोजगारमा पठाइएका कामदारको अभिलेख तोकिए बमोजिम राख्नु पर्नेछ । यस्तो अभिलेख विभागले जुनसुकै बखत निरीक्षण गर्न, भिकाउन र जाँचन सक्नेछ ।

(२) प्रत्येक इजाजतपत्रवालाले प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको तीस दिनभित्र तोकिएको विवरण खुल्ने गरी विभाग समक्ष वार्षिक प्रतिवेदन पेश गर्नु पर्नेछ ।

८१. अधिकार प्रत्यायोजन : (१) नेपाल सरकारले यस ऐन बमोजिम आफूलाई भएको केही अधिकार नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी कुनै सरकारी निकाय वा अधिकारीलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(२) बोर्डले यस ऐन बमोजिम आफूलाई भएको केही अधिकार कार्यकारी निर्देशकलाई प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

८२. बाधा अड्काउ फुकाउने अधिकार : यस ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न कुनै बाधा अड्काउ परेमा नेपाल सरकारले सो बाधा अड्काउ फुकाउनको लागि नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आवश्यक आदेश जारी गर्न सक्नेछ ।
८३. असल नियतले काम गरेकोमा बचाउ : यस ऐनले दिएको अधिकार प्रयोग असल नियतले गरेकोमा कुनै पनि सरकारी कर्मचारी व्यक्तिगत रूपले उत्तरदायी हुने छैन ।
८४. यस ऐन बमोजिम हुने : यस ऐनमा उल्लिखित कुरामा यसै ऐन बमोजिम र अन्यमा प्रचलित नेपाल कानून बमोजिम हुनेछ ।
८५. नियम बनाउने अधिकार : यो ऐनको उद्देश्य कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारले आवश्यक नियमहरू बनाउन सक्नेछ ।
८६. खारेजी र बचाऊ : (१) वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ खारेज गरिएको छ ।
(२) वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ अन्तर्गत भए गरेका काम कारवाही यसै ऐन अन्तर्गत भए गरेको मानिनेछ ।
८७. मुद्दा सर्ने : यो ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ अन्तर्गत विभागबाट अनुसन्धान र तहकिकात भई जिल्ला अदालतमा दायर भएका मुद्दा दफा ६४ बमोजिमको न्यायाधीकरण गठन भएपछि सो न्यायाधीकरणमा सर्नेछ ।

द्रष्टव्य: (१) केही नेपाल ऐन संशोधन गर्ने ऐन, २०७२ द्वारा रुपान्तर भएका शब्दहरू :-

“कानून, न्याय, संविधानसभा तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय” को सट्टा “कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय” ।

(२) न्याय प्रशासन ऐन, २०७३ द्वारा रुपान्तर भएका शब्दहरू :-

“पुनरावेदन अदालत” को सट्टा “उच्च अदालत” ।

(३) “श्रम तथा यातायात मन्त्रालय” को सट्टा “श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय” ।



वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४

वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४

संशोधन	नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित मिति
१. वैदेशिक रोजगार (पहिलो संशोधन) नियमावली, २०६८	२०६४।१।३०
२. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०६८	२०६९।१।१९
३. वैदेशिक रोजगार (दोस्रो संशोधन) नियमावली, २०७१	२०७१।६।३०
४. वैदेशिक रोजगार (तेस्रो संशोधन) नियमावली, २०७४	२०७४।४।१६

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ८५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले देहायका नियमहरू बनाएकोछ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ : (१) यी नियमहरूको नाम "वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४" रहेकोछ ।

(२) यो नियमावली तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।

२. परिभाषा : विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस नियमावलीमा,-

(क) "ऐन" भन्नाले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ सम्भन्नु पर्छ ।

(ख) "करार" भन्नाले रोजगारदाता संस्था वा निजको प्रतिनिधि र कामदार तथा इजाजतपत्रवाला र कामदार बीच कामदारको सेवा, शर्त तथा पारिश्रमिक र दुवै पक्षले पालन गर्नु पर्ने शर्तको बारेमा भएको करार सम्भन्नु पर्छ ।

(ग) "कोष" भन्नाले ऐनको दफा ३२ बमोजिम स्थापना भएको वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष सम्भन्नु पर्छ ।

▲ (घ)

■ (घ१) "मन्त्रालय" भन्नाले ▶श्रम तथा रोजगार सम्बन्धी विषय हेर्ने नेपाल सरकारको मन्त्रालय सम्भन्नु पर्छ ।

▲ वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०६८ द्वारा भिकिएको ।

■ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

▶ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

- (ड) “मागपत्र” भन्नाले कामदारको संख्या, किसिम, योग्यता, कामदारले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा तथा सेवाका अन्य शर्तहरू उल्लेख गरी रोजगारदाता संस्थाले इजाजतपत्रवालालाई पठाएको मागपत्र सम्झनु पर्छ ।
- (ड१) “विशेषज्ञ समिति” भन्नाले नियम ४६ बमोजिमको विशेषज्ञ समिति सम्झनु पर्छ ।
- (च) “सञ्चालक” भन्नाले संस्था वा इजाजतपत्रवालाको सञ्चालक सम्झनु पर्छ र सो शब्दले वैकल्पिक सञ्चालक समेतलाई जनाउँछ ।

परिच्छेद-२

संस्था वा कामदार छनौट गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था

३. संस्थाको छनौट गर्ने आधार : ऐनको दफा ५ बमोजिम नेपाल सरकारलाई कामदार छनौट गरी पठाउन अनुरोध भई आएमा नेपाल सरकारले अनुसूची-१ मा तोकिएको आधारमा संस्थाको छनौट गरी त्यस्तो संस्था मार्फत कामदार पठाउन सक्नेछ ।
४. संस्थाको छनौट गर्ने कार्यविधि : (१) नेपाल सरकारले नियम ३ मा उल्लिखित आधारमा खुल्ला प्रतिस्पर्धाद्वारा संस्था छनौट गर्ने प्रयोजनका लागि देहायको विवरण खुलाई राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा कम्तीमा पन्ध्र दिनको म्याद दिई सूचना प्रकाशन गर्नु पर्नेछ :-
- (क) कामदार पठाउने विदेशी मुलुक र रोजगारदाता संस्थाको नाम,
- (ख) कामदारको माग संख्या,
- (ग) संस्था छनौट गर्ने आधार,
- (घ) दरखास्तसाथ पेश गर्नु पर्ने विवरण,
- (ङ) दरखास्त दिने स्थान ।
- (२) उपनियम (१) बमोजिम प्रकाशित सूचना अनुसार प्राप्त हुन आएका दरखास्तहरूमध्येबाट नियम ३ मा उल्लिखित प्रत्येक आधार बमोजिम अङ्कभार कायम गरी सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्ने संस्था छनौट गर्नु पर्नेछ ।
५. सन्धि वा सम्झौता गरी कामदार पठाउँदा छनौट गर्ने मापदण्ड र प्रक्या : ऐनको दफा ६ बमोजिम नेपाल सरकारले नेपालसँग कूटनीतिक सम्बन्ध कायम

■ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

गरेका मुलुकको सरकारसँग सन्धि वा सम्झौता गरी कामदार पठाउने प्रयोजनका लागि आवश्यक व्यक्तिहरूको छनौट गर्दा त्यस्तो सन्धि वा सम्झौतामा उल्लेख गरिएका कुराहरूको हकमा सोही बमोजिम र उल्लेख नभएका कुराहरूको हकमा देहायका मापदण्ड र प्रकृया पूरा गरेका व्यक्तिहरूमध्येबाट छनौट गर्नु पर्नेछ :-

- (क) सामान्य लेखपढ गर्न जानेको,
- (ख) काम गर्न जाने मुलुकको कानून, भाषा, संस्कृति, रहन सहन सम्बन्धी सामान्य जानकारी भएको,
- (ग) व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी सामान्य जानकारी भएको,
- (घ) अभिमुखिकरण तालीमको प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको,
- (घ१) सम्बन्धित कामको तालीम लिएको,
- (ङ) मान्यता प्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट निरोगिताको प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको,
- (च) ऐनको दफा ६ को उपदफा (२) बमोजिमको निर्देशक समितिले तोकेको अन्य प्रकृया र मापदण्ड पूरा गरेको ।

परिच्छेद-३

इजाजतपत्र सम्बन्धी व्यवस्था

६. इजाजतपत्र सम्बन्धी व्यवस्था : (१) वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न चाहने संस्थाले इजाजतपत्रको लागि देहायको कागजात र विवरण खुलाई अनुसूची-२ बमोजिमको ढाँचामा विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ :-

- (क) संस्था दर्ताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि,
- (ख) संस्थाको प्रवन्ध पत्र र नियमावलीको प्रमाणित प्रतिलिपि,
- (ग) स्थायी लेखा नम्बरको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि,
- (घ) संस्थाको विस्तृत व्यावसायिक कार्ययोजना,
- (ङ) सञ्चालकको नागरिकता प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि,
- (च) सञ्चालकले विगत पाँच वर्षदिखि निरन्तर रूपमा सञ्चालनमा रहेको वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी संस्था वा

पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

त्रितीय, व्यावसायिक, व्यापारिक वा औद्योगिक संस्थामा सञ्चालक, प्रोप्राइटर वा व्यवस्थापकको हैसियतले कम्तीमा दुई वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि,

- (छ) प्रचलित कानून बमोजिम सरकारलाई तिर्नु बुझाउनु पर्ने कर फर्साउ गरेको निस्सा,
- (ज) संस्थापक वा सञ्चालक नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको,
- (झ) इजाजतपत्र रद्द भएको संस्थाको सञ्चालक नभएको ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पेश भएको निवेदन उपर आवश्यक जाँचबुझ गर्दा त्यस्तो संस्थालाई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्र दिन उपयुक्त देखेमा विभागले इजाजतपत्र दस्तुर बापत बीस हजार रुपैयाँ र ऐनको दफा ११ को उपदफा (२) बमोजिमको धरौटी वा बैङ्क ग्यारेन्टी दाखिला गरेको निस्सा लिई अनुसूची-३ बमोजिमको ढाँचामा इजाजतपत्र दिनु पर्नेछ ।

७. बैङ्क ग्यारेन्टीको अवधि : (१) ऐनको दफा ११ को उपदफा (२) बमोजिमको बैङ्क ग्यारेन्टीको अवधि कम्तीमा पाँच वर्षको हुनु पर्नेछ ।

(२) बैङ्क ग्यारेन्टीको अवधि समाप्त हुनु भन्दा एक वर्ष अगावै पुनः अर्को अवधिको लागि त्यस्तो बैङ्क ग्यारेन्टीको अवधि नवीकरण गराई विभाग समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

८. इजाजतपत्रको नवीकरण : (१) इजाजतपत्रवालाले देहायको विवरण पेश गरी प्रत्येक आर्थिक वर्षको असार मसान्तभित्र इजाजतपत्र नवीकरण गराउनु पर्नेछ :-

- (क) अघिल्लो आर्थिक वर्षको आय विवरण बुझाएको भरपाई वा आयकर दाखिला गरेको प्रमाण,
- (ख) अघिल्लो आर्थिक वर्षमा वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाएको संख्या र अवस्था ।

(२) ऐनको दफा १२ को उपदफा (३) बमोजिम तीन वर्षको एकै पटक इजाजतपत्र नवीकरण गराउने इजाजतपत्रवालाले नवीकरण अवधि समाप्त भएको वर्षको असार मसान्तभित्र इजाजतपत्र नवीकरण गराउनु पर्नेछ ।

(३) इजाजतपत्र नवीकरण गराउँदा एक आर्थिक वर्षको दश हजार रुपैयाँका दरले नवीकरण दस्तुर बुझाउनु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (१) बमोजिमको म्यादभित्र नवीकरण नभएको इजाजतपत्र नवीकरण गराउन चाहने इजाजतपत्रवालाले उपनियम (३) बमोजिमको नवीकरण दस्तुरको अतिरिक्त प्रत्येक महिनाको लागि दश हजार रुपैयाँको दरले थप नवीकरण दस्तुर बुझाई सोही आर्थिक वर्षको असोज मसान्तसम्म इजाजतपत्र नवीकरण गराउन सक्नेछ । त्यस्तो इजाजतपत्र नवीकरण नगराएमा वैदेशिक रोजगार व्यवसाय गर्न पाउने छैन ।

(५) यस नियमावलीमा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि संवत् २०६१ साल भाद्र १६ गतेदेखि यो नियमावली प्रारम्भ हुँदाका बखतसम्म काबु बाहिरको परिस्थिति परी इजाजतपत्र नवीकरण गराउन नसकेका इजाजतपत्रवालाले सो व्यहोरा खुलाई यो नियमावली प्रारम्भ भएको मितिले नब्बे दिनभित्र आफूले राखेको धरौटीबाट कुनै रकम सापटी लिएको भए सो फिर्ता बुझाई इजाजतपत्र नवीकरणको लागि विभागमा निवेदन दिएमा र निवेदनको व्यहोरा मनासिव देखिएमा एक पटकको लागि प्रत्येक वर्षको पचास हजार रुपैयाँका दरले नवीकरण दस्तुर लिई इजाजतपत्र नवीकरण गर्न सकिनेछ ।

९. इजाजतपत्र रद्द भएको जानकारी दिनु पर्ने : ऐनको दफा १३ बमोजिम इजाजतपत्र रद्द भएमा विभागले सोको जानकारी इजाजतपत्रवालालाई दिनु पर्नेछ ।
१०. रकम फिर्ता गर्नु पर्ने : इजाजतपत्रवालाले पाएको इजाजतपत्र ऐनको दफा १३ बमोजिम रद्द भएमा त्यसरी रद्द हुनु अघि वैदेशिक रोजगारका लागि कामदार पठाउन कसैबाट सेवा शुल्क वा कुनै रकम लिएको प्रमाणित भएमा त्यसरी लिएको रकम इजाजतपत्र रद्द भएको मितिले एक महिनाभित्र सम्बन्धित व्यक्तिलाई फिर्ता गर्नु पर्नेछ ।
११. धरौटी रकम फिर्ता तथा बैङ्क ग्यारेण्टी फुकुवा हुने : (१) ऐनको दफा १३ बमोजिम कुनै इजाजतपत्र रद्द भएमा इजाजतपत्रवालाले त्यस्तो इजाजतपत्र लिँदा राखेको धरौटी रकम फिर्ता पाउन वा बैङ्क ग्यारेण्टी फुकुवा गर्न विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम निवेदन दिँदा कसैलाई कुनै रकम तिर्न बुझाउन बाँकी रहे नरहेको व्यहोरा समेत खुलाउनु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम निवेदन प्राप्त हुन आएमा विभागले त्यस्तो इजाजतपत्रवालाले पाएको इजाजतपत्र रद्द भै निजले राखेको धरौटी रकम फिर्ता गर्न वा बैङ्क ग्यारेण्टी फुकुवा गर्न माग हुन आएको व्यहोरा जनाई त्यस्तो इजाजतपत्रवालाले रोजगार बापत कसैबाट सेवा शुल्क वा कुनै रकम लिई वैदेशिक रोजगारमा नपठाएको भए त्यस्तो सेवा शुल्क वा रकम फिर्ता लिन सबुत प्रमाण सहित दावी गर्न आउनु भनी पैतीस दिनको म्याद दिई कम्तीमा

दुईवटा राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा तथा आवश्यकता अनुसार अन्य सञ्चार माध्यमद्वारा सूचना प्रकाशन वा प्रसारण गर्नु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम प्रकाशित वा प्रसारित सूचनाको म्यादभित्र कसैको दावी पर्न आई सो दावी उपर जाँचबुझ गर्दा इजाजतपत्रवालाले वैदेशिक रोजगारका लागि रकम लिई वैदेशिक रोजगारमा नपठाएको प्रमाणित भएमा विभागले इजाजतपत्रवालालाई त्यस्तो रकम सम्बन्धित व्यक्तिलाई पन्ध्र दिनभित्र फिर्ता गर्न आदेश दिनु पर्नेछ ।

(५) उपनियम (४) बमोजिमको आदेशानुसार इजाजतपत्रवालाले रकम फिर्ता नगरेमा विभागले निजले राखेको धरौटी रकम वा बैङ्क ग्यारेण्टीको रकमबाट कट्टा गरी उपनियम (४) बमोजिम दावी गर्न आउने व्यक्तिलाई रकम भराई दिनु पर्नेछ ।

(६) उपनियम (३) बमोजिम प्रकाशित वा प्रसारित सूचनाको म्यादभित्र कसैको दावी नपरेमा वा दावी परी उपनियम (४) मा उल्लिखित म्यादभित्र त्यस्तो रकम इजाजतपत्रवालाले फिर्ता गरेमा विभागले बाँकी धरौटी रकम फिर्ता वा बैङ्क ग्यारेण्टी फुकुवा गरी दिनु पर्नेछ ।

(७) इजाजतपत्रवालाको धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टीको रकमबाट रकम फिर्ता दिलाउन नपुग भएमा त्यस्तो नपुग भए जति रकम सञ्चालकबाट प्रचलित कानून बमोजिम भराई दिनु पर्नेछ ।

(८) उपनियम (२) बमोजिम सूचना प्रकाशन वा प्रसारण गर्दा लाग्न गएको खर्च सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाको धरौटी वा बैङ्क ग्यारेण्टीको रकमबाट कट्टा गरिनेछ ।

परिच्छेद-४

पूर्व स्वीकृति र कामदार छनौट सम्बन्धी व्यवस्था

१२. पूर्व स्वीकृतिको लागि निवेदन दिनु पर्ने : इजाजतपत्रवालाले ऐनको दफा १५ को उपदफा (१) मा उल्लिखित विवरणका अतिरिक्त देहायका विवरणहरु खुलाई वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउनको लागि पूर्व स्वीकृति प्राप्त गर्न अनुसूची-४ बमोजिमको ढाँचामा विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ :-

- (क) सञ्चालकले आफ्ना प्रतिनिधिलाई विभागमा गई यस सम्बन्धी काम गर्न दिएको अख्तियारनामा,
- (ख) विभागले जारी गरेको संस्थाको प्रतिनिधिको परिचयपत्रको प्रतिलिपि,
- (ग) पूर्व स्वीकृति प्रदान गरेपछि प्रकाशन गर्नु पर्ने विज्ञापनको नमूना,

(घ) इजाजतपत्रको प्रतिलिपि,

(ङ) इजाजतपत्रवालाले लिन पाउने सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च ।

१२क. पूर्व स्वीकृतिको अवधि : ऐनको दफा १५ को उपदफा (२) बमोजिम इजाजतपत्रवालालाई दिइएको पूर्व स्वीकृति बढीमा तीन वर्षसम्म कायम रहनेछ ।

तर इजाजतपत्रवालालाई प्राप्त भएको मागपत्र वा अन्य कागजातमा कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउने अवधि तीन वर्ष भन्दा कम उल्लेख भएको रहेछ भने सोही बमोजिम पूर्व स्वीकृतिको म्याद कायम रहेको मानिनेछ ।

१३. पूर्व स्वीकृति नदिने अवस्था : ऐनको दफा १५ को उपदफा (३) मा उल्लिखित अवस्थाका अतिरिक्त देहायको अवस्थामा विभागले कामदार छनौट गर्न पूर्व स्वीकृति दिने छैन :-

(क) पूर्व स्वीकृतिको लागि इजाजतपत्रवालाले पेश गरेको कागजातहरूमा उल्लिखित विवरण सच्चाएको, परस्पर बाझिएको, थपघट गरेको वा हेरफेर गरेको पाइएमा,

(ख) विदेशस्थित नेपाली कूटनीतिक नियोग वा श्रम सहचारीले वैदेशिक रोजगार उपलब्ध गराउने मुलुक वा रोजगारदाता संस्थामा कामदार पठाउन उपयुक्त नहुने भनी विभागलाई लिखित जानकारी गराएमा ।

१४. विज्ञापन प्रकाशन गर्दा खुलाउनु पर्ने विवरण : ऐनको दफा १६ बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन गर्दा देहायको विवरण खुलाउनु पर्नेछ:-

(क) विभागबाट पूर्व स्वीकृति लिएको मिति र पत्र संख्या,

(ख) इजाजतपत्रवालालाको नाम, ठेगाना र इजाजतपत्र नम्बर,

(ग) रोजगारदाता मुलुक तथा रोजगारदाता संस्थाको नाम र ठेगाना,

(घ) कामदारको पद,

(ङ) कामदारको माग संख्या,

(च) कामदारले गर्नु पर्ने कामको विवरण,

(छ) कामदारको आवश्यक न्यूनतम योग्यता,

(ज) कामदारले पाउने आवास तथा खाना सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था,

(झ) कामदारले पाउने मासिक पारिश्रमिक,

पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

- (त्र) कामदारले गर्नु पर्ने दैनिक तथा साप्ताहिक कामको अवधि,
- (ट) दरखास्त बुझाउनु पर्ने स्थान र अन्तिम मिति,
- (ठ) कामदारको बीमा तथा स्वास्थ्य सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था,
- (ड) कामदार रोजगारमा जाँदा आउँदा लाग्ने हवाई टिकट खर्च सम्बन्धी व्यवस्था,
- (ढ) कामदारले तिर्नु पर्ने सेवा शुल्क, प्रवर्द्धन खर्च समेतको कुल खर्च,
- (ण) कामदार छनौट गर्ने तरिका, मिति र स्थान,
- (त) ऐनको दफा ९ बमोजिम महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, उत्पीडित वर्ग, पिछ्छडिएको क्षेत्र तथा वर्ग एवं दुर्गम क्षेत्र तथा दैवीप्रकोप पीडित व्यक्तिलाई नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको संख्यामा आरक्षण प्रदान गरिएको संख्या,
- (थ) विभागले तोकेका अन्य कुराहरू ।

१५. निवेदन दिनु पर्ने : नियम १४ बमोजिम विज्ञापन प्रकाशित भए पछि वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिले आफ्नो योग्यता, तालीम र अनुभवको विवरण संलग्न गरी अनुसूची-५ बमोजिमको ढाँचामा इजाजतपत्रवाला समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ ।

१६. कामदार छनौट गर्ने आधार : (१) इजाजतपत्रवालाले नियम १५ बमोजिम पर्न आएका निवेदनहरूमध्येबाट देहायको आधारमा कामदारको छनौट गर्नु पर्नेछ :-

- (क) मागपत्रमा उल्लिखित योग्यता तथा तालीम र अनुभव,
- (ख) निवेदकको उमेर तथा शारीरिक तन्दुरुस्ती,
- (ग) दक्ष र अर्धदक्ष कामदारको हकमा सीपमुलक तालीम,
- (घ) ऐनको दफा ९ बमोजिम महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, उत्पीडित वर्ग, पिछ्छडिएको क्षेत्र तथा वर्ग एवं दुर्गम क्षेत्र तथा दैवीप्रकोप पीडित व्यक्तिलाई नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको संख्यामा प्रदान गरिएको आरक्षण ।

(२) उपनियम (१) मा उल्लिखित आधारका अतिरिक्त कामदार छनौट गर्ने मापदण्ड तथा कार्यविधि सम्बन्धमा विभागले इजाजतपत्रवालालाई आवश्यक लिखित निर्देशन दिन सक्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम दिएको निर्देशनको पालना गर्नु सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाको कर्तव्य हुनेछ ।

परिच्छेद-५

कामदार पठाउने स्वीकृति सम्बन्धी व्यवस्था

१७. श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) सम्बन्धी व्यवस्था : ऐनको दफा १९ को उपदफा (१) बमोजिम इजाजतपत्रवालाले श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) लगाउन विभाग समक्ष लेखी पठाउँदा देहायका विवरण समेत खुलाउनु पर्नेछ :-

- (क) कामदार छनौटको सूची,
- (ख) कोषमा कामदारका तर्फबाट रकम बुझाएको भरपाई,
- (ग) कामदारको राहदानी र प्रवेशाज्ञाको प्रतिलिपि,
- (घ) विदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्नु परेमा प्रस्थान बिन्दु र उडान तालिकाको विवरण,
- (ङ) कामदार छनौट सम्बन्धमा परेको उजूरीमा विभागले दिएको निर्देशनको कार्यान्वयनको स्थिति,
- (च) विभागले तोकेका अन्य कुराहरु ।

१७क. श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) रद्द गर्न सकिने : (१) ऐनको दफा १९ बमोजिम कुनै कामदारको राहदानीमा श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) लगाइसके पछि त्यस्तो कामदार वैदेशिक रोजगारीमा नजाने भई इजाजातपत्रवालालाई लिखित जानकारी गराएमा इजाजतपत्रवालाले त्यस्तो कामदारको श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) रद्द गर्न सक्कल राहदानी सहित विभाग समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम परेको निवेदन उपर आवश्यक छानविन गर्दा व्यहोरा सही भएमा विभागले कामदारको राहदानीमा लगाई दिएको श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) रद्द गर्न सक्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) रद्द गरेकोमा विभागले त्यस्तो स्थानमा छनौट भएको अर्को कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउन त्यस्तो कामदारको राहदानीमा श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) लगाई दिन सक्नेछ ।

१८. विदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐनको दफा २२ को उपदफा (२) बमोजिम विदेशी विमानस्थल प्रयोग गरी कामदार पठाउने

पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

● पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।

स्वीकृतिको लागि विभाग समक्ष निवेदन दिँदा इजाजतपत्रवालाले देहायका विवरण संलग्न गर्नु पर्नेछ :-

- (क) प्रस्तावित हवाई प्रस्थान विन्दु र कामदारको उडान तालिका सहितको हवाई टिकट,
- (ख) इजाजतपत्रवालाको तर्फबाट कामदारलाई हवाई प्रस्थान विन्दुसम्म जाने व्यवस्था गरिएको परिचयपत्रवाला कर्मचारीको विवरण ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम निवेदन परेमा आवश्यक छानविन गरी विभागले इजाजतपत्रवालालाई विदेशी विमानस्थलबाट वैदेशिक रोजगारीमा कामदार पठाउने स्वीकृति दिन सक्नेछ ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम स्वीकृति लिई विदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्न नेपाल बाहिर जाँदा इजाजतपत्रवालाको कर्मचारीले प्रस्थान विन्दुको अध्यागमन कार्यालयमा कामदारको देहायको विवरण उल्लेख गरी दर्ता गराउनु पर्नेछ :-

- (क) कामदारको नाम, थर र वतन,
- (ख) वैदेशिक रोजगारीमा जान लागेको मुलुक ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम दर्ता गराउँदा प्रस्थान विन्दुको अध्यागमन कार्यालयमा देहायका कागजातहरु समेत पेश गर्नु पर्नेछ :-

- (क) राहदानी र प्रवेशाज्ञाको प्रतिलिपि,
- (ख) श्रम स्वीकृतिको निस्साको प्रतिलिपि, र
- (ग) कामदारको उडान तालिका सहितको हवाई टिकटको प्रतिलिपि ।

१९. बीमा सम्बन्धी अन्य व्यवस्था : (१) इजाजतपत्रवालाले वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा प्रचलित कानून बमोजिम मान्यता प्राप्त बीमकबाट बीमा गराउनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम बीमा गराउँदा तिर्नु पर्ने प्रिमियम रकम र सोको भुक्तानी सम्बन्धी व्यवस्था बीमित र बीमक बीच सम्झौता भए बमोजिम हुनेछ ।

(३) कुनै इजाजतपत्रवालाले कुनै कामदारसँग एउटा कम्पनीमा काम गर्ने भनी करार गरी सो भन्दा भिन्न कम्पनी वा काममा लगाएको कारण बीमा सम्बन्धी प्रिमियम र दायित्वमा फरक पर्न गएमा त्यस्तो फरक परे जति दायित्व इजाजतपत्रवालाले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

ॐ (४) रोजगारदाता संस्था र कामदार बीचको करार अवधि समाप्त भैसके पछि पुनः करार अवधि थप गर्नु पर्दा करारमा बीमाको दायित्वको सम्बन्धमा उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

ॐ (५) करार अवधि समाप्त भैसकेपछि इजाजतपत्रवालाको सिफारिसमा पुनः करार अवधि र प्रवेशाज्ञाको म्याद थप गरिएकोमा सो अवधिको कामदारको बीमा सम्बन्धी दायित्व इजाजतपत्रवालाले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

तर इजाजतपत्रवालाको सिफारिस बिना कामदारले करार अवधि र प्रवेशाज्ञाको म्याद थप गराई बसेमा सो अवधिको बीमा सम्बन्धी दायित्व इजाजतपत्रवालामा रहने छैन ।

परिच्छेद-६

तालीम सम्बन्धी व्यवस्था

२०. अभिमुखिकरण तालीम लिनु पर्ने : (१) वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले वैदेशिक रोजगारमा जानु पूर्व ॐ बोर्डले स्वीकृत गरेको पाठ्यक्रम अनुसार देहायको विषयमा अभिमुखिकरण तालीम लिनु पर्नेछ :-

- (क) नेपालको वैदेशिक रोजगार कानून सम्बन्धी,
- (ख) वैदेशिक रोजगारमा जाने मुलुकको भौगोलिक स्थिति, संस्कृति, रहन सहन, आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिक अवस्था सम्बन्धी,
- (ग) वैदेशिक रोजगारमा जाने मुलुकको भाषा सम्बन्धी,
- (घ) वैदेशिक रोजगारमा जाने मुलुकको श्रम, अध्यागमन कानून तथा ट्राफिक नियम सम्बन्धी,
- (ङ) एच.आई.भी./एड्स, सरुवा रोग, यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी,
- (च) व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी,
- (छ) सहज र सुरक्षित यात्रा सम्बन्धी,
- (ज) कामदारको आचरण, व्यवहार र सुरक्षा सम्बन्धी,
- (झ) विदेशमा कमाएको आय सरल, सहज र सुरक्षित रूपमा नेपाल पठाउने सम्बन्धी ।

ॐ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

(२) उपनियम (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि एकपटक अभिमुखिकरण तालीम लिई वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारले सोही मुलुकमा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा पुनः अभिमुखिकरण तालीम लिनु पर्ने छैन ।

२१. अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गर्ने संस्थाले विभागमा विवरण पेश गर्नु पर्ने : (१) वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गर्ने संस्थाले तालीम प्रदान गर्नु अघि देहायको विवरण विभाग समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ :-

- (क) तालीम लिने व्यक्तिको नामावली,
- (ख) प्रशिक्षकको नाम ।

(२) अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गरेपछि सो अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गर्ने संस्थाले तालीम लिएका व्यक्तिहरूको हाजिरी विवरण विभाग समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

२२. धरौटी र अनुमतिपत्र दस्तुर : वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिलाई अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गर्ने संस्थाले अनुमतिपत्र लिँदा एक लाख रुपैयाँ नगद धरौटी र अनुमतिपत्र दस्तुर बापत दश हजार रुपैयाँ बुझाउनु पर्नेछ ।

२३. अनुमतिपत्रको अवधि र नवीकरण दस्तुर : (१) अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गर्ने संस्थाले प्राप्त गरेको अनुमतिपत्र एक आर्थिक वर्षसम्म मान्य हुनेछ । अनुमतिपत्र जुनसुकै मितिमा प्रदान गरिएको भए तापनि सो आर्थिक वर्षको अन्त्यमा त्यस्तो अनुमतिपत्रको अवधि समाप्त हुनेछ ।

(२) अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गर्ने संस्थाले प्रत्येक आर्थिक वर्षको असार मसान्तभित्र देहायका विवरण पेश गरी अनुमतिपत्र नवीकरण गराउन सक्नेछ :-

- (क) अघिल्लो आर्थिक वर्षको प्रगति,
- (ख) संस्थाको भौतिक, वित्तीय र जनशक्ति,
- (ग) प्रचलित कानून बमोजिम अघिल्लो आर्थिक वर्षको कर दाखिला गरेको प्रमाण,
- (घ) विभागले तोकेको अन्य आवश्यक विवरण ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम अनुमतिपत्र नवीकरण गराउँदा पाँच हजार रुपैयाँ दस्तुर तिर्नु पर्नेछ ।

(४) ऐन प्रारम्भ हुँदाका बखत अनुमति पाई तालीम सञ्चालन गरिरहेका संस्थाले आफूले पाएको अनुमति नवीकरणको लागि यो नियमावली प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षभित्र विभागमा निवेदन दिन सक्ने र त्यस्तो निवेदन जाँचबुझ गर्दा विभागले त्यस्तो संस्थाको पूर्वाधार, जनशक्ति लगायत

अन्य स्रोत साधन पर्याप्त देखेमा नियम २२ बमोजिमको धरौटी र अनुमतिपत्र दस्तुर लिई त्यस्तो संस्थाको अनुमति नवीकरण गरिदिनु पर्नेछ । त्यसरी म्यादभित्र नवीकरण नगराउने इजाजतपत्रवालाले तालीम सञ्चालन व्यवसाय गर्न पाउने छैन ।

(५) उपनियम (२) र (४) बमोजिम अनुमतिपत्र नवीकरण नगराएमा त्यस्तो अनुमतिपत्र रद्द हुनेछ ।

(६) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि अभिमुखिकरण तालीम प्रदान गर्ने संस्थाले ऐन तथा यस नियमावली विपरीत कुनै काम गरेको पाइएमा विभागले त्यस्तो संस्थाको अनुमतिपत्र निश्चित अवधिसम्मको लागि निलम्बन गर्न वा रद्द गर्न सक्नेछ ।

(७) उपनियम (६) बमोजिम इजाजतपत्र रद्द गर्नु अघि विभागले सम्बन्धित संस्थालाई आफ्नो सफाई पेश गर्ने मनासिव मौका दिनु पर्नेछ ।

परिच्छेद-७

कोष सम्बन्धी व्यवस्था

२४. कामदारले कोषमा रकम जम्मा गर्नु पर्ने : वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले वैदेशिक रोजगारमा जानु अगाडि **करार अवधि तीन वर्षसम्मको भएमा एक हजार पाँच सय रुपैयाँ र तीन वर्षभन्दा बढीको भएमा दुई हजार पाँच सय रुपैयाँ कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।**

■ २४क. सूचीकरण र नवीकरण दस्तुर वापतको रकम कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने : नियम ४५क. बमोजिम स्वास्थ्य संस्थाले बुझाउनु पर्ने सूचीकरण शुल्क र नवीकरण शुल्क वापतको रकम कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

२५. धरौटी रकमको परिचालन : (१) ऐनको दफा ११ को उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त नगद धरौटी रकम मध्ये पचहत्तर प्रतिशत रकम विभागले कुनै वाणिज्य बैङ्कमा मुद्दति खाता खोली जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम मुद्दति खातामा जम्मा गरेको रकमबाट प्राप्त व्याज रकम कोषमा जम्मा गरिनेछ ।

▶ २६. कोषको प्रयोग : (१) ऐनको दफा ३३ मा उल्लिखित कार्यहरूका अतिरिक्त कोषको प्रयोग देहायका कार्यमा गरिनेछ :-

(क) वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्की आएका कामदारका परिवारको शैक्षिक विकासमा सहयोग गर्न,

- ▶ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।
■ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

- (ख) वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको परिवारको स्वास्थ्य उपचारमा सहयोग गर्न,
- (ग) वैदेशिक रोजगारमा गएका महिला कामदारको बालबच्चाको उचित संरक्षणका लागि शिशु स्याहार केन्द्र स्थापना र सञ्चालन गर्न,
- (घ) रोजगारी गुमाई अलपत्र परेका वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारलाई उद्धार गरी सुरक्षित राख्नको लागि सुरक्षित गृह सञ्चालन गर्न,
- (ङ) दुर्घटना वा विरामी परी वा अन्य कुनै कारणले अलपत्र परी करार अवधि पूरा गर्न नसकी स्वदेश फर्किएका वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको लागि पुनःएकीकरण तथा पुनर्स्थापना कार्यक्रम सञ्चालन गर्न,
- (च) वैदेशिक रोजगारमा छनौट भएका महिलाले अभिमुखीकरण तालीम लिंदा तिरेको शुल्क सोधभर्ना गर्न,
- (छ) कुनै कानूनी कारबाहीमा परेका वा कुनै अभियोग लागेका वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारका निमित्त सम्बन्धित देशमा कानूनी सहायता गर्न,
- (ज) करार अवधि समाप्त भएको कुनै वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदारको मृत्यु भई शव अलपत्र परेमा त्यस्तो शव नेपाल ल्याउन,
- (झ) कानूनी सजाय पाएको, दुर्घटनामा परेको वा विरामी भएको कारणले आर्थिक अभाव भई स्वदेश फिर्ता हुन नसकी अलपत्र परेको वा कुनै कारणले स्वदेश फिर्ता गर्नु पर्ने ठहरिएको र करार अवधि समाप्त भएको दुई वर्ष ननाघेको वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदारलाई स्वदेश ल्याउन,
- (ञ) वैदेशिक रोजगारमा गएको कुनै कामदारको करार अवधिभित्र उपचारको क्रममा स्वदेश वा विदेशमा मृत्यु भएमा त्यस्तो मृतकको परिवारलाई आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउन,
- (ट) नियम ४३क. बमोजिम करारमा नियुक्त भएको कर्मचारीको लागि आवश्यक पर्ने पारिश्रमिक तथा सुविधा वापतको रकम भुक्तानी गर्न,
- (ठ) बोर्डको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्न,

- (ड) श्रम सम्भौता तयारी सम्बन्धी कार्य गर्न,
- (ढ) वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको स्थिति अध्ययन गर्न,
- (ण) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी अभिमूखीकरण तालीम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न,
- (त) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नीतिगत तथा कानूनी सुधारका कार्य गर्न,
- (थ) वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन सम्बन्धी देहायका कार्य गर्न, गराउन :-
 - (१) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी अध्ययन, अनुसन्धान,
 - (२) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको खोजी र अनुसन्धान,
 - (३) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सामग्रीको प्रकाशन,
 - (४) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी जनचेतनामूलक कार्यक्रमको सञ्चालन,
 - (५) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सूचना केन्द्रको स्थापना तथा सञ्चालन ।

(२) उपनियम (१) को खण्ड (ठ) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि बोर्डको कार्य सञ्चालन खर्च बोर्डले वार्षिक रूपमा आर्जन गरेको व्याज रकमको पच्चीस प्रतिशतभन्दा बढी हुने छैन ।

(३) उपनियम (१) को खण्ड (थ) बमोजिम वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन सम्बन्धी कार्यको लागि कोषको रकम प्रयोग गर्दा बोर्डबाट स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रमको सीमाभित्र रही गर्नु पर्नेछ ।

२७. कोषको सञ्चालन : (१) कोषमा जम्मा गरिने रकम बोर्डले तोकेको कुनै वाणिज्य बैङ्कमा जम्मा गरिनेछ ।

(२) कोषको खाताको सञ्चालन कार्यकारी निर्देशक र बोर्डको लेखा प्रमुखको संयुक्त दस्तखतबाट हुनेछ ।

(३) कोषको आय व्ययको लेखा नेपाल सरकारले अपनाएको तरिका बमोजिम राख्नु पर्नेछ ।

(४) कोषको लेखापरीक्षण महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट हुनेछ ।

पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

२८. आर्थिक सहायता उपलब्ध गराइने : (१) ऐन वा यस नियमावली बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा गएको कुनै कामदारको ▶करार अवधि र करार अवधि समाप्त भएको एक वर्षसम्मको अवधिभित्र कुनै कारणले मृत्यु भएमा मृतक कामदारको नजिकको हकवालाले मृतक कामदारको मृत्यु भएको ▶प्रमाणित भई नेपालमा शव बुझेको ●एक वर्षभित्र आर्थिक सहायताको लागि बोर्ड समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम प्राप्त निवेदन उपर आवश्यक छानविन गर्दा व्यहोरा मनासिव देखिएमा बोर्डले मृतक कामदारको हकवालालाई कोषबाट ▶सात लाख रुपैयाँ आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउनेछ ।

(३) ऐन वा यस नियमावली बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा गएको कुनै कामदारको ▶करार अवधि र करार अवधि समाप्त भएको एक वर्षसम्मको अवधिभित्र कुनै कारणले अङ्गभङ्ग भएमा ■वा निज गम्भीर विरामी भएमा त्यस्तो कामदार स्वदेश फिर्ता भएको ●एक वर्षभित्र देहायको विवरण संलग्न गरी आर्थिक सहायताको लागि बोर्ड समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ :-

(क) करारको प्रतिलिपि,

(ख) अङ्गभङ्ग ■वा गम्भीर विरामी भएको प्रमाणित गर्ने अस्पतालको प्रेस्क्रिप्शन ।

■(३क) उपनियम (३) बमोजिम आर्थिक सहायताको लागि निवेदन प्राप्त भएमा बोर्डले त्यस्तो निवेदन उपर आवश्यक जाँचबुझ गरी सिफारिस गर्न विशेषज्ञ समितिमा पठाउनु पर्नेछ ।

▶(४) उपनियम (३) बमोजिम प्राप्त निवेदन जाँचबुझ गर्दा व्यहोरा मनासिव देखिएमा विशेषज्ञ समितिले निवेदकबाट पेश भएको अस्पतालको प्रेस्क्रिप्शन, अङ्गभङ्ग वा गम्भीर विरामीको प्रकृति र मात्राको आधारमा निवेदकलाई सात लाख रुपैयाँसम्म आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउन बोर्ड समक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

स्पष्टीकरण : यस नियमको प्रयोजनको लागि “गम्भीर विरामी” भन्नाले शल्यक्रिया गर्नु पर्ने भई वा लामो समयसम्म औषधि सेवन गर्नु पर्ने गरी विरामी भएका कारण करार बमोजिमको कार्य गर्न नसक्ने भनी स्वीकृत चिकित्सकले प्रमाणित गरेको विरामी सम्भन्धनु पर्छ ।

- ▶ तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।
- पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
- तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

■(५) उपनियम (४) बमोजिम विशेषज्ञ समितिबाट आर्थिक सहायताको लागि सिफारिस भई आएमा बोर्डले सात दिनभित्र कोषबाट त्यस्तो आर्थिक सहायताको रकम सम्बन्धित निवेदकलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

■(६) वैदेशिक रोजगारमा गएको कुनै कामदारको कुनै कारणले मृत्यु भएमा वा अङ्गभङ्ग वा विरामी भएमा त्यस्तो मृतकको हकवाला वा अङ्गभङ्ग वा विरामी परेको कामदारले आर्थिक सहायताको लागि बोर्डमा निवेदन दिएमा त्यस्तो हकवाला वा कामदारले यस नियम बमोजिमको आर्थिक सहायता नपाउने भएमा बोर्डले त्यस्तो हकवाला वा कामदारलाई कोषबाट एकमुष्ट दश हजार रुपैयाँ आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

■२८क. शव लैजान सहयोग गर्ने : श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदारको शव नेपालको अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलबाट निजको घर ठेगानासम्म लैजान बोर्डले सहयोग गर्नेछ ।

परिच्छेद-८

बोर्ड र कार्यकारी निर्देशक सम्बन्धी व्यवस्था

२९. बोर्डको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार : ऐनको दफा ३९ मा उल्लिखित काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) वैदेशिक रोजगारको अवसर तथा जोखिम वारे अध्ययन अनुसन्धान गर्ने, गराउने,
- (ख) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी चेतनामूलक कार्यक्रमहरु रेडियो, टेलिभिजन तथा पत्रपत्रिकाद्वारा नियमित रूपमा प्रसारण तथा प्रकाशन गर्ने, गराउने,
- (ग) कामदारको सामाजिक सुरक्षा रणनीति तथा कार्ययोजना तयार गर्ने, गराउने,
- (घ) वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारका निमित्त सुरक्षित गृहको स्थापना गरी सञ्चालन गर्ने, गराउने,
- (ङ) वैदेशिक रोजगारीको क्रममा शारीरिक वा मानसिक यातनाको कारणले पीडित भएका वा मानसिक सन्तुलन बिग्री स्वदेश फिर्ता भएका कामदारलाई निजले चाहेमा बढीमा तीन

-
- तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।
 - ➔ तेस्रो संशोधनद्वारा फिर्किएको ।
 - पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

महिनासम्म सुरक्षित गृहमा राखी उपचार तथा मनोचिकित्सक परामर्श सेवा प्रदान गर्ने वा गराउने,

- (च) सरकारी वा गैरसरकारी संस्थाको साभेदारी र सहकार्यमा सुरक्षित गृह, मनोचिकित्सक परामर्श सेवा तथा उपचार कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने वा गराउने ।

२९क. योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा समिति : (१) बोर्डको अल्पकालीन वा दीर्घकालीन योजना, कार्यक्रम वा बजेट तर्जुमा गर्न देहाय बमोजिमको योजना, कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा समिति रहेनछ :-

- | | | |
|-----|--|--------------|
| (क) | सचिव, मन्त्रालय | - संयोजक |
| (ख) | अर्थ मन्त्रालयबाट बोर्डमा प्रतिनिधित्व गर्ने बोर्डको सदस्य | - सदस्य |
| (ग) | महानिर्देशक, विभाग | - सदस्य |
| (घ) | वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघको अध्यक्ष | - सदस्य |
| (ङ) | कार्यकारी निर्देशक, बोर्ड | - सदस्य-सचिव |

(२) उपनियम (१) बमोजिमको समितिले आगामी आर्थिक वर्षको निमित्त योजना, वार्षिक कार्यक्रम वा बजेट तर्जुमा गरी प्रत्येक आर्थिक वर्षको चैत्र मसान्तभित्र स्वीकृतिको निमित्त बोर्ड समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ ।

३०. कार्यकारी निर्देशकको योग्यता : कार्यकारी निर्देशकको पदमा नियुक्ति हुन देहाय बमोजिमको योग्यता पुगेको व्यक्ति हुनु पर्नेछ :-

- | | |
|-----|--|
| (क) | नेपाली नागरिक, |
| (ख) | मान्यता प्राप्त शिक्षण संस्थाबाट अर्थशास्त्र, कानून, व्यवस्थापन, जनप्रशासन मध्ये कुनै एक विषयमा कम्तीमा स्नातकोत्तर उपाधि प्राप्त गरेको, |
| (ग) | पैंतीस वर्ष पूरा भएको, |
| (घ) | सरकारी वा गैरसरकारी संस्थामा कम्तीमा अधिकृतस्तरको पदमा दश वर्षको कार्य गरेको, |
| (ङ) | नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको, |
| (च) | तत्काल राजनीतिक दल वा संगठनको सदस्य नरहेको, |
| (छ) | मगज नविग्रिएको । |

३१. कार्यकारी निर्देशकको पदपूर्ति : (१) कार्यकारी निर्देशकको पदपूर्तिको लागि मन्त्रालयको सचिवको अध्यक्षतामा लोक सेवा आयोग र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको कम्तीमा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीको प्रतिनिधि रहेको एक पदपूर्ति समिति रहनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिमको पदपूर्ति समितिले पदपूर्तिका लागि सिफारिस गर्दा लोक सेवा आयोगद्वारा निर्धारित कार्यविधि अपनाउनु पर्नेछ ।

३२. पद रिक्त हुने अवस्था : कार्यकारी निर्देशकको पद देहायका अवस्थामा रिक्त भएको मानिनेछ :-

- (क) निजले नेपाल सरकार समक्ष राजीनामा दिएमा,
- (ख) निजको पदावधि पूरा भएमा,
- (ग) निजको मृत्यु भएमा,
- (घ) नियम ३० बमोजिमको योग्यता नरहेमा ।

३३. कार्यकारी निर्देशकलाई पदबाट हटाउन सक्ने: कार्यकारी निर्देशकले बोर्डको हित विपरीत कुनै कार्य गरेको वा खराब आचरण, इमानदारीपूर्वक कर्तव्य पालन नगरेको वा कार्यक्षमताको अभाव भएको आधारमा निजलाई नेपाल सरकारले जुनसुकै बखत कार्यकारी निर्देशकको पदबाट हटाउन सक्नेछ ।

तर त्यसरी पदबाट हटाउनु अघि निजलाई सफाई पेश गर्ने मौकाबाट बञ्चित गरिने छैन ।

३४. कार्यकारी निर्देशकको पारिश्रमिक, सेवाको शर्त र सुविधा : कार्यकारी निर्देशकको मासिक पारिश्रमिक नेपाल सरकारको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृतले पाए सरहको हुनेछ र निजले पाउने अन्य सुविधा नेपाल सरकारले तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

३५. कार्यकारी निर्देशकको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार : ऐनको दफा ४१ को उपदफा (५) मा उल्लिखित काम, कर्तव्य र अधिकारको अतिरिक्त कार्यकारी निर्देशकको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

- (क) बोर्डको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्ने,
- (ख) ✕
- (ग) बोर्डको अध्यक्षले तोकेको समय, मिति र स्थानमा बोर्डको बैठक बोलाउने,

✕ पहिलो संशोधनद्वारा फिर्किएको ।

(घ) बोर्डले तोकेका अन्य कार्यहरू ।

→ परिच्छेद-९

परिच्छेद-१०

विविध

- ४३. श्रम सहचारी नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐनको दफा ६८ को उपदफा (१) बमोजिम श्रम सहचारी नियुक्ति गर्दा एक हजार वा सो भन्दा बढी महिला कामदार पठाइएका मुलुकमा योग्यता पुगेका महिला अधिकृतहरूमध्येबाट श्रम सहचारी नियुक्ति गर्न सकिनेछ ।
- (२) श्रम सहचारीको नियुक्ति स्वीकृत मापदण्डको आधारमा गरिनेछ ।
- (३) श्रम सहचारी नियुक्ति गर्दा निजको दरबन्दी मन्त्रालयमा राखी परराष्ट्र मन्त्रालयमा काजमा पठाइनेछ ।
- (४) नेपालको राजदुतावास भएको मुलुकको लागि नियुक्त श्रम सहचारीलाई त्यस्तो मुलुकस्थित नेपाली राजदुतावास प्रमुखले राजदुतावासको क्षेत्राधिकारभित्र पर्ने अन्य मुलुकमा समेत नेपाली कामदारको श्रमसँग सम्बन्धित काम गर्ने गरी खटाउन सक्नेछ ।
- (५) श्रम सहचारी आफ्नो दैनिक कार्य सम्पादनको लागि सम्बन्धित राजदुतावास प्रमुखप्रति उत्तरदायी रहनेछ ।
- (६) श्रम सहचारीको पदनाम तथा सुविधा नेपाल सरकारले तोके बमोजिम हुनेछ ।
- (७) श्रम सहचारीले त्रैमासिक रूपमा आफूले सम्पादन गरेको काम कारबाहीको प्रतिवेदन मन्त्रालय र परराष्ट्र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ ।
- ४३क. स्थानीय कर्मचारी करारमा नियुक्त गर्न सक्ने : विदेशी मुलुकमा रहेका नेपाली कुटनीतिक नियोगबाट जनशक्तिको अभावका कारण श्रमसँग सम्बन्धित सेवा प्रवाह गर्न कठिनाई भई थप जनशक्ति माग भएमा परराष्ट्र मन्त्रालयको सिफारिसमा बोर्डको निर्णय अनुसार नियोगले स्थानीय व्यक्तिलाई प्रचलित कानून बमोजिम बढीमा एक वर्षका लागि सेवा करारमा नियुक्त गर्न सक्नेछ ।

- वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०६८ द्वारा परिच्छेद-९ खारेज ।
- पहिलो संशोधनद्वारा संशोधित ।
- तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

४४. आय आर्जन स्वदेश फिर्ता गरे बापत सुविधा प्रदान गर्ने : ऐनको दफा ६९ को उपदफा (३) बमोजिम कुनै नेपाली कामदारले आफूले कमाएको रकम बैङ्क वा बैकिङ्ग सेवा प्रदान गर्ने संस्था वा कम्पनी मार्फत स्वदेश फिर्ता पठाएमा त्यस्तो कामदारलाई नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिमको सुविधा प्रदान गर्नेछ ।

४५. इजाजतपत्रवालालाई पुरस्कृत गर्ने मापदण्ड : (१) ऐनको दफा ७१ बमोजिम नेपाल सरकारले उत्कृष्ट इजाजतपत्रवालालाई नियम ३ मा उल्लिखित आधार बमोजिम बोर्डको सिफारिसमा पुरस्कृत गर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम पुरस्कृत भएको इजाजतपत्रवालालाई एक पटक पुरस्कृत भएपछि सामान्यतया अर्को तीन वर्षसम्म पुरस्कृत गरिने छैन ।

■ ४५क. स्वास्थ्य संस्था सूचीकरण सम्बन्धी व्यवस्था : (१) ऐनको दफा ७२ को उपदफा (१) को प्रयोजनका लागि स्वास्थ्य संस्था सूचीकरण गर्न मन्त्रालयले तीस दिनको म्याद दिई राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा सार्वजनिक सूचना प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम सूचना प्रकाशन भएपछि इच्छुक स्वास्थ्य संस्थाले सो सूचनामा तोकिएको अवधिभित्र सूचीकरणको लागि देहायका कागजात सहितको विवरण संलग्न गरी मन्त्रालयमा निवेदन दिनु पर्नेछ :-

(क) संस्थाको दर्ता प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि,

(ख) स्वास्थ्य मन्त्रालयबाट प्राप्त स्वास्थ्य संस्था सञ्चालन स्वीकृतिपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि,

(ग) करचुक्ता प्रमाणपत्र तथा स्थायी लेखा नम्बर प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि,

(घ) मन्त्रालयले तोकेको विवरण ।

(३) उपनियम (२) बमोजिम निवेदन सहितको कागजात प्राप्त भएमा मन्त्रालयले सो निवेदन जाँचबुझ गरी सिफारिस गर्न विशेषज्ञ समितिमा पठाउनु पर्नेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम प्राप्त निवेदन सहितको कागजात जाँचबुझ गर्दा व्यहोरा मनासिब देखिएमा विशेषज्ञ समितिले त्यस्तो स्वास्थ्य संस्थाको नाम सूचीकरणको लागि मन्त्रालय समक्ष सिफारिस गर्नेछ ।

(५) उपनियम (४) बमोजिम विशेषज्ञ समितिबाट प्राप्त सिफारिस मनासिब देखिएमा मन्त्रालयले त्यस्तो स्वास्थ्य संस्थाको नाम सूचीकरण गरी सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ ।

■ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

(६) उपनियम (५) बमोजिम सूचीकरण हुने स्वास्थ्य संस्थाले वैदेशिक रोजगार विभागमा तीन लाख रुपैयाँ नगद धरौटी जम्मा गर्नु पर्ने र बोर्डको खातामा सूचीकरण शुल्क वापत पच्चीस हजार रुपैयाँ बुझाउनु पर्नेछ ।

(७) यो नियम प्रारम्भ हुनुअघि मन्त्रालयमा सूचीकृत भै सकेका स्वास्थ्य संस्थाले यो नियम प्रारम्भ भएको मितिले तीन महिनाभित्र वैदेशिक रोजगार विभागमा तीन लाख रुपैयाँ नगद धरौटी जम्मा गर्नु पर्नेछ ।

(८) सूचीकृत भएका स्वास्थ्य संस्थाले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा पौष मसान्तभित्र पाँच हजार रुपैयाँ नवीकरण दस्तुर बुझाई सूचीकरण नवीकरण गर्नु पर्नेछ ।

(९) नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको स्वास्थ्य परीक्षण नेपाल सरकारको स्वामित्वमा रहेका स्वास्थ्य संस्थाबाट गराउन यस नियममा भएको व्यवस्थाले बाधा पुगेको मानिने छैन ।

४६. विशेषज्ञ समिति : (१) ऐनको दफा ७२ को उपदफा (३) बमोजिम गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएको हो होइन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्न देहाय बमोजिम विशेषज्ञ समिति रहनेछ :-

- | | | |
|-------|--|-----------|
| (क) | स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले तोकेको एघारौं वा बाह्रौं तहको चिकित्सक | - अध्यक्ष |
| (ख) | नेपाल मेडिकल काउन्सिलले तोकेको चिकित्सक | - सदस्य |
| (ग) | मन्त्रालयको कानून अधिकृत | - सदस्य |
| ■(ग१) | वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको निर्देशक | - सदस्य |
| (घ) | नेपाल स्वास्थ्य व्यवसायी महासंघको अध्यक्ष वा प्रतिनिधि | - सदस्य |
| (ङ) | वैदेशिक रोजगारबाट फर्कि आएका व्यक्तिहरूमध्येबाट मन्त्रालयले तोकेको व्यक्ति | - सदस्य |
| □(च) | आधिकारिक ट्रेड युनियनको अध्यक्ष वा निजले तोकेको प्रतिनिधि एकजना | - सदस्य |

(२) उपनियम (१) बमोजिम गठित विशेषज्ञ समितिले आवश्यक देखेमा सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञलाई समितिको बैठकमा पर्यवेक्षकको रूपमा भाग लिन आमन्त्रण गरी राय परामर्श लिन सक्नेछ ।

■ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

□ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम गठित विशेषज्ञ समितिको अध्यक्ष र सदस्यले बोर्डद्वारा तोकिए बमोजिमको बैठक भत्ता पाउने छन् ।

(४) उपनियम (१) बमोजिम गठित विशेषज्ञ समितिले ऐन वा यस नियमावली बमोजिम आफूले गर्नु पर्ने कुनै काम गर्न सम्बन्धित विषयको विशेषज्ञहरु भएको उपसमिति गठन गर्न सक्नेछ ।

(५) उपनियम (१) बमोजिम गठित विशेषज्ञ समितिको बैठक सम्बन्धी कार्यविधि समिति आफैले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ ।

(६) उपनियम (१) बमोजिमको विशेषज्ञ समितिको सचिवालयको काम श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयको कानून शाखाले गर्नेछ ।

■ ४६क. विशेषज्ञ समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार : विशेष समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार देहाय बमोजिम हुनेछ :-

(क) नेपाल सरकारबाट स्वीकृति प्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट कामदारको गलत स्वास्थ्य परीक्षण गरी प्रतिवेदन दिएको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्ने,

(ख) स्वास्थ्य परीक्षणका लागि स्वास्थ्य संस्थाहरुको सूचीकरण गर्न वा सूचीकृत स्वास्थ्य संस्थाको सूचीकरण खारेज गर्न मन्त्रालयलाई सिफारिस गर्ने,

■ (ख१) नियम २८ बमोजिम आर्थिक सहायताको लागि परेका निवेदन उपर आवश्यक छानबिन गरी सिफारिस गर्ने,

(ग) वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने सूचीकृत स्वास्थ्य संस्थाको काम कारबाहीको चौमासिक प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रालय र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयमा पेश गर्ने ।

■ ४६ख. खर्च भराई पाउन निवेदन दिनु पर्ने : ► (१) ऐनको दफा ७२ को उपदफा (१) बमोजिम स्वास्थ्य संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराई वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदार स्वास्थ्यको कारणबाट अयोग्य भई स्वदेश फर्कनु परेमा उपनियम (२) बमोजिमका कागजात सहित वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च फिर्ता पाउन स्वदेश फिर्ता भएको मितिले पैंतीस दिनभित्र मन्त्रालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।

-
- पहिलो संशोधनद्वारा थप ।
■ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।
► तेस्रो संशोधनद्वारा संशोधित ।

तर गन्तव्य मुलुकसित भएको दुई पक्षीय सम्झौता वा सहमतिमा उल्लेख भएको विषयमा सोही बमोजिम हुनेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम निवेदन दिंदा देहाय बमोजिमको कागजात संलग्न गर्नु पर्नेछ :-

- (क) विदेशमा स्वास्थ्य परीक्षण गराएको सबकल रिपोर्ट वा सोको प्रमाणित प्रतिलिपि,
- (ख) स्वास्थ्यका कारणले वैदेशिक रोजगारबाट फर्कनु परेको प्रमाणित गर्ने कागजात,
- (ग) आतेजाते हवाई टिकटको प्रतिलिपि र बोर्डिङ पासको निस्सा,
- (घ) राहदानीको प्रतिलिपि,
- (ङ) विशेषज्ञ समितिले माग गरेका अन्य कागजातहरू ।

■(२क) उपनियम (२) को खण्ड (क) बमोजिमको स्वास्थ्य परीक्षण सम्बन्धी रिपोर्ट नियम ४५क. बमोजिमको सूचीकृत स्वास्थ्य संस्थामा स्वास्थ्य परीक्षण गरेको नब्बे दिनभित्र गराएको हुनु पर्नेछ ।

■(२ख) उपनियम (१) बमोजिम प्राप्त निवेदन जाँचबुझ गरी सिफारिस गर्न मन्त्रालयले त्यस्तो निवेदन सहितको कागजात विशेषज्ञ समितिमा पठाउनु पर्नेछ ।

(३) विशेषज्ञ समितिले सम्बन्धित स्वास्थ्य संस्था तथा निवेदकसँग आवश्यकता अनुसार थप कागज प्रमाण माग गर्न सक्नेछ ।

(४) उपनियम (३) बमोजिम माग गरेको कागज, प्रमाण निवेदक तथा सम्बन्धित संस्थाले विशेषज्ञ समितिलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

(५) यस नियम बमोजिम आते जाते खर्च दावी गर्ने व्यक्तिको त्यस्तो खर्च नलिदै मृत्यु भएमा निजको मृत्यु भएको पैतीस दिनभित्र निजको कानून बमोजिमको हकवालाले फिर्ता पाउन यस नियम बमोजिम निवेदन दिन सक्नेछ ।

■(६) उपनियम (१) वा (५) बमोजिम परेको निवेदन जाँचबुझ गर्दा कुनै स्वास्थ्य संस्थाले गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएको ठहरेमा विशेषज्ञ समितिले सो व्यहोराको सिफारिस मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ ।

■(७) उपनियम (६) बमोजिम सिफारिस प्राप्त भएमा मन्त्रालयले सम्बन्धित कामदारको वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च पन्ध्र दिनभित्र उपलब्ध गराउन सम्बन्धित स्वास्थ्य संस्थालाई लेखी पठाउनु पर्नेछ ।

■ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

स्पष्टीकरण : यस नियमको प्रयोजनको लागि “जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च” भन्नाले स्वास्थ्य परीक्षण शुल्क, भिसा शुल्क, विदेश जाँदा र विदेशबाट फर्कदाको हवाई टिकट बापतको रकम, निःशुल्क भिसा र टिकट लागू भएको मुलुकको हकमा नेपाल सरकारले तोकेको सेवा शुल्क र निःशुल्क भिसा र टिकट लागू नभएको मुलुकको हकमा नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको हदसम्म कामदारले तिरेको रकम सम्भन्नु पर्छ ।

■(८) उपनियम (७) बमोजिम मन्त्रालयबाट लेखी आएमा स्वास्थ्य संस्थाले त्यस्तो खर्च पन्ध्र दिनभित्र सम्बन्धित कामदारलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

■(९) उपनियम (७) बमोजिमको अवधिभित्र कुनै स्वास्थ्य संस्थाले त्यस्तो खर्च उपलब्ध नगराएमा सम्बन्धित कामदारले सो विषयमा मन्त्रालय समक्ष निवेदन दिन सक्नेछ ।

■(१०) उपनियम (९) बमोजिम परेको निवेदन जाँचबुझ गर्दा मनासिब देखिएमा मन्त्रालयले सो स्वास्थ्य संस्थाले जम्मा गरेको धरौटीबाट वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदारलाई त्यस्तो खर्च भराई दिन विभागमा लेखी पठाउनु पर्नेछ । यसरी लेखी आएमा विभागले सम्बन्धित स्वास्थ्य संस्थाको धरौटीबाट रकम भराई त्यस्तो स्वास्थ्य संस्थाबाट सो रकम सोधभर्ना गराउनु पर्नेछ ।

■(११) उपनियम (१०) बमोजिम विभागमा लेखी आएकोमा विभागले स्वास्थ्य संस्थाको धरौटी कट्टा, सोधभर्ना तथा धरौटी फिर्ता गर्दा ऐन तथा यस नियमावली बमोजिम इजाजतपत्रवालाको धरौटी कट्टा, सोधभर्ना तथा धरौटी फिर्ता गर्दा अवलम्बन गरिने प्रकृया अवलम्बन गर्नु पर्नेछ ।

■(१२) उपनियम (१०) बमोजिम धरौटी रकम सोधभर्ना नगर्ने स्वास्थ्य संस्थालाई मन्त्रालयले नियम ४५क. बमोजिमको सूचीबाट हटाई खर्च भराउन धरौटीबाट नपुग भएको रकम त्यस्तो स्वास्थ्य संस्थाबाट भराई दिन प्रचलित कानून बमोजिम आवश्यक कारबाही गर्नेछ ।

४७. शाखा कार्यालय खोल्ने सम्बन्धी व्यवस्था : (१) इजाजतपत्रवालाले जुन मुलुकमा कामदार पठाएको छ सो मुलुकमा शाखा कार्यालय खोल्न चाहेमा सोको स्वीकृतिको लागि देहायको विवरण खुलाई विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ :-

(क) शाखा कार्यालय खोल्ने मुलुक र स्थान,

(ख) शाखा कार्यालय सञ्चालनको विस्तृत कार्ययोजना तथा भौतिक पूर्वाधार तथा जनशक्ति विवरण,

■ तेस्रो संशोधनद्वारा थप ।

(ग) शाखा कार्यालय खोल्न चाहेको मुलुकमा कम्तीमा पाँच सय जना नेपाली कामदारलाई रोजगारीमा पठाई कार्यरत रहेको विवरण,

(घ) शाखा कार्यालय सञ्चालन गर्ने प्रमुख व्यक्तिले कम्तीमा स्नातकोपाधि प्राप्त गरेको प्रमाणपत्र र निजको नागरिकता प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि ।

☞(ङ) शाखाको काम कानूनसम्मत ढंगबाट सम्पादन गर्ने कुरा सुनिश्चित गर्न पाँच लाख रुपैयाँ धरौटी राखेको रसिद ।

(२) इजाजतपत्रवालाले मुलुकभित्र शाखा कार्यालय खोल्न चाहेमा सोको स्वीकृतिको लागि देहायको विवरण खुलाई विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ :-

(क) शाखा कार्यालय खोल्ने स्थान,

(ख) शाखा कार्यालय सञ्चालनको विस्तृत कार्ययोजना तथा भौतिक पूर्वाधार तथा जनशक्ति विवरण,

(ग) शाखा कार्यालय सञ्चालन गर्ने प्रमुख व्यक्तिको नागरिकता प्रमाणपत्रको प्रमाणित प्रतिलिपि ।

☞(घ) शाखाको काम कानूनसम्मत ढंगबाट सम्पादन गर्ने कुरा सुनिश्चित गर्न दुईलाख रुपैयाँ धरौटी राखेको रसिद ।

☞(२क) इजाजतपत्रवालाले शाखा खोल्न दिएको शर्त पालना नगरेमा वा कुनै गैरकानूनी काम गरेमा उपनियम (१) को खण्ड (ङ) वा उपनियम (२) को (घ) बमोजिम राखेको धरौटी जफत भई थप कारवाही हुनेछ ।

☞(२ख) यो उपनियम प्रारम्भ भएपछि उपनियम (१) वा (२) बमोजिम शाखा कार्यालय खोल्ने निवेदन दिँदा उक्त शाखा प्रमुखको रूपमा कार्य गर्ने इजाजतपत्रवालालाको पूर्णकालीन कर्मचारी वा प्रतिनिधिको विवरण तथा त्यस्तो कर्मचारी वा प्रतिनिधिले नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसूरदार ठहर नभएको सिफारिस समेत संलग्न गर्नु पर्नेछ ।

(३) उपनियम (१) र (२) बमोजिम प्राप्त निवेदन उपर विभागले आवश्यक जाँचबुझ गर्दा निवेदकको माग बमोजिम शाखा कार्यालय खोल्न दिन मनासिब देखेमा शाखा कार्यालय खोल्न स्वीकृति दिन सक्नेछ ।

☞(४) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि यो नियम प्रारम्भ हुँदाका बखत शाखा कार्यालय खोलेका इजाजतपत्रवालाले यो

☞ पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

नियम प्रारम्भ भएको तीन महिनाभित्र उपनियम (१) को खण्ड (ङ) वा उपनियम (२) को खण्ड (घ) मा उल्लिखित रकम धरौटी राख्नु पर्नेछ ।

४८. प्रतिनिधि (एजेन्ट) नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था : (१) कुनै इजाजतपत्रवालाले नेपालभित्र प्रतिनिधि (एजेन्ट) नियुक्ति गर्न चाहेमा प्रतिनिधि (एजेन्ट) नियुक्ति गर्न प्रस्ताव गरिएको व्यक्तिको वैयक्तिक विवरण खुलाई विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(२) उपनियम (१) बमोजिम नेपालभित्र प्रतिनिधि नियुक्ति गर्नको लागि प्रस्ताव गरिएको व्यक्तिको योग्यता देहाय बमोजिम हुनु पर्नेछ :-

- (क) राम्रोसँग नेपाली भाषा लेखपढ गर्न सक्ने,
- (ख) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कुरा अरुलाई बुझाउन सक्ने,
- (ग) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको ।

(३) उपनियम (१) बमोजिम प्राप्त निवेदन उपर जाँचबुझ गर्दा इजाजतपत्रवालाको माग मनासिव देखेमा विभागले निजसँग दुई लाख रुपैयाँ नगद धरौटी लिई नेपालभित्र प्रतिनिधि नियुक्ति गर्न अनुमति दिनेछ ।

(४) कुनै इजाजतपत्रवालाले जुन मुलुकमा कामदार पठाएको छ सो मुलुकमा कुनै प्रतिनिधि नियुक्ति गर्न चाहेमा प्रतिनिधि नियुक्ति गर्न प्रस्ताव गरिएको व्यक्तिको व्यक्तिगत विवरण खुलाई विभाग समक्ष निवेदन दिनु पर्नेछ ।

(५) उपनियम (४) बमोजिम विदेशमा प्रतिनिधि नियुक्ति गर्नको लागि प्रस्ताव गरिएको व्यक्तिको योग्यता देहाय बमोजिम हुनु पर्नेछ :-

- (क) नेपाली नागरिक,
- (ख) कम्तीमा स्नातकोपाधि हासिल गरेको,
- (ग) नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा सजाय नपाएको ।

(६) उपनियम (४) बमोजिम प्राप्त निवेदन उपर जाँचबुझ गर्दा इजाजतपत्रवालाको माग मनासिव देखेमा विभागले निजसँग दुई लाख रुपैयाँ नगद धरौटी लिई कामदार पठाएको मुलुकमा प्रतिनिधि नियुक्ति गर्न अनुमति दिनेछ ।

(७) उपनियम (१) वा (४) बमोजिम प्राप्त निवेदन उपर जाँचबुझ गर्दा निवेदकको माग बमोजिम प्रतिनिधि नियुक्ति गर्ने अनुमति दिन मनासिव नदेखेमा सोको कारण खुलाई विभागले इजाजतपत्रवालालाई जानकारी दिनु पर्नेछ ।

(८) यस नियम बमोजिम नियुक्त भएको प्रतिनिधिलाई इजाजतपत्रवालाले विभागले तोकिए बमोजिमको परिचयपत्र दिनु पर्नेछ ।

(९) उपनियम (८) बमोजिम दिएको परिचयपत्र प्रत्येक वर्ष नवीकरण गराउनु पर्नेछ ।

(१०) यस नियममा अन्यत्र जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि कुनै पनि व्यक्ति एकभन्दा बढी इजाजतपत्रवालाको प्रतिनिधि हुन पाउने छैन ।

(११) कुनै इजाजतपत्रवालाले आफ्नो कुनै प्रतिनिधिलाई हटाउन चाहेमा त्यस्तो प्रतिनिधिले आफ्नो हिसाब किताब फरफारक गरेको जानकारी विभागलाई दिई निजलाई प्रतिनिधिबाट हटाउन सक्नेछ ।

(१२) इजाजतपत्रवालाले उपनियम (११) बमोजिम प्रतिनिधि हटाएको जानकारी सहित प्रतिनिधि नियुक्त गर्दा निजले राखेको धरौटी फिर्ता पाउन निवेदन दिएमा विभागले त्यस्तो धरौटी फिर्ता दिनु पर्नेछ ।

(१३) इजाजतपत्रवालाले यस नियम बमोजिम नियुक्ति भएका प्रतिनिधिको नाम, थर र बतन खुल्ने गरी प्रत्येक वर्ष राष्ट्रियस्तरको पत्रिकामा सूचना प्रकाशन गर्नु पर्नेछ ।

४९. इजाजतपत्रवालालाई दिइने सुविधा : ऐनको दफा ७७ बमोजिम इजाजतपत्रवालालाई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने सिलसिलामा विदेशी मुद्राको कारोवार गर्दा त्यस्तो कारोवारको स्थिति हेरी नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिमको सुविधा दिइनेछ ।
- ४९क. कामदारको कर्तव्य : रोजगारदाता संस्थासँग भएको करार तथा सम्बन्धित मुलुकको कानूनको पालना गर्नु वा गराउनु वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रत्येक कामदारको कर्तव्य हुनेछ ।
- ४९ख. विवरण उपलब्ध गराउनु पर्ने : इजाजतपत्रवालाले ऐनको दफा ९ को उपदफा (२) बमोजिम नेपाल सरकारले तोकेको संख्यामा वैदेशिक रोजगारमा पठाएका महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, उत्पीडित वर्ग, पिछडिएको क्षेत्र तथा वर्ग एवं दुर्गम क्षेत्रका व्यक्तिको विवरण प्रत्येक छ महिनामा विभागलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
५०. अभिलेख राख्नु पर्ने : इजाजतपत्रवालाले वैदेशिक रोजगारमा पठाइएका प्रत्येक कामदारको अभिलेख अनुसूची-६ बमोजिमको ढाँचामा राख्नु पर्नेछ ।
५१. वार्षिक प्रतिवेदनमा खुलाउनु पर्ने विवरण : इजाजतपत्रवालाले ऐनको दफा ८० को उपदफा (२) बमोजिम पेश गर्ने वार्षिक प्रतिवेदनमा अन्य कुराको अतिरिक्त इजाजतपत्रवालाले वर्षभरीमा वैदेशिक रोजगारीमा पठाएको कामदारको संख्या र अवस्था, पूर्व स्वीकृति र श्रम स्वीकृति सम्बन्धी विवरण, शाखा कार्यालय र

पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

प्रतिनिधि (एजेन्ट) को विवरण, कामदारबाट सेवा शुल्क वा प्रवर्द्धन खर्च बापत लिएको रकम र वैदेशिक रोजगारका सम्बन्धमा भविष्यमा गरिनु पर्ने सुधारको विवरण उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।

५२. अनुसूचीमा थपघट वा हेरफेर : मन्त्रालयले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी अनुसूचीमा आवश्यक थपघट वा हेरफेर गर्न सक्नेछ ।
- ५२क. निर्देशिका तथा कार्यविधि जारी गर्न सक्ने : (१) ऐन तथा यस नियमावली प्रतिकूल नहुने गरी नेपाल सरकारले आवश्यक निर्देशिका बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।
- (२) ऐन, यस नियमावली तथा निर्देशिकाको प्रतिकूल नहुने गरी मन्त्रालयले आवश्यक कार्यविधि बनाई लागू गर्न सक्नेछ ।
५३. खारेजी र बचाउ : (१) वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०५६ खारेज गरिएको छ ।
- (२) वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०५६ बमोजिम भए गरेका काम कारवाहीहरू यसै नियमावली बमोजिम भए गरेको मानिनेछ ।

पहिलो संशोधनद्वारा थप ।

द्रष्टव्य : मूल नियमावलीको नियम ३१, ४६ र ५२ मा रहेका "श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय" भन्ने शब्दहरूको सट्टा "मन्त्रालय" भन्ने शब्द राखी रूपान्तर गरिएको छ ।

अनुसूची-१

(नियम ३ सँग सम्बन्धित)

- (क) कम्तीमा तीन वर्षदेखि वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेको - १०
- (ख) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी विषयमा कुनै तथ्यगत उजुरी नपरेको वा उजुरी परेको भए उजुरी फरफारक गरेको - ५
- (ग) वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कसूरमा सजाय नपाएको वा कुनै सजाय पाएको भए त्यस्तो संजाय भुक्तान भएको मितिले पाँच वर्ष पूरा भएको संस्था वा संस्थाका संस्थापक वा सञ्चालक - ५
- (घ) ऐनको दफा ९ बमोजिम महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, उत्पीडित वर्ग, पिछडिएको क्षेत्र तथा वर्ग एवं दुर्गम क्षेत्र तथा दैवीप्रकोप पीडित व्यक्तिलाई नेपाल सरकारले तोके बमोजिमको संख्यामा आरक्षण प्रदान गरी वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाएको - ५
- (ङ) संख्यात्मक एवं गुणात्मक आधारमा वैदेशिक रोजगारमा बढी कामदार पठाएको - २५ (संख्यात्मक-२० र गुणात्मक-५)
- (च) नेपालको पाँच वटा विकास क्षेत्रमा शाखा कार्यालय खोलेको - १०
- (छ) सेवा शुल्क र प्रवर्द्धन खर्च कम लिई कामदार पठाएको - ५
- (ज) नेपाल सरकारलाई बढी राजस्व बुझाएको - २०
- (झ) वित्तीय, भौतिक र जनशक्तिको अवस्था राम्रो रहेको - ५
- (ञ) नियम ४५ बमोजिम पुरस्कार पाएको - १०

अनुसूची-२

(नियम ६ को उपनियम (१) सँग सम्बन्धित)

वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने इजाजतपत्रको लागि दिने निवेदनको ढाँचा

श्रीमान् महानिर्देशक ज्यू,
वैदेशिक रोजगार विभाग ।

महोदय,

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को अधीनमा रही वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने इच्छा भएकोले देहायको विवरण सहित इजाजतपत्र पाउनको लागि यो निवेदन पेश गरेको छु ।

विवरण:

- (१) संस्थाका सञ्चालक वा व्यवस्थापक (संस्थामा शेयरधनी हुने सबैको नाम खुलाउने):
 - (क) नाम :
 - (ख) ठेगाना :
 - (ग) नागरिकता :
- (२) संस्थाको नाम :
- (३) संस्थाको कार्यालयको ठेगाना :
- (४) व्यवसायिक कार्ययोजनाको विवरण :
- (५) पूँजीको विवरण :
 - (क) अधिकृत पूँजी :
 - (ख) जारी पूँजी :
 - (ग) चुक्ता पूँजी :

- (६) वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्दा श्रम आयात गर्ने संस्था मार्फत कामकाज गर्ने हो वा रोजगार दिने संस्थासँग सोभै सम्पर्क राखी काम गर्ने हो सो सम्बन्धी विवरण खुलाउने :
- (७) संस्थाको संगठन तालिका:
- (८) कर्मचारीको व्यवस्था :
- (क) पूरा समय काम गर्ने संख्या :
- (ख) आंशिक समय काम गर्ने संख्या :
- (ग) स्तर अनुसारको संख्या :
- (९) उपलब्ध वा प्रस्तावित भौतिक साधनको विवरण :
- (१०) सञ्चालकको अन्य व्यावसायिक कारोवारसँग सम्बन्ध भए त्यस्तो कारोवारको विवरण :
- (११) आगामी दुई वर्षभित्र वैदेशिक रोजगारमा पठाइने कामदारको अनुमानित संख्या :
- (१२) कामदार पठाइने देशको नाम :
- (१३) अन्य प्रासङ्गिक कुरा :
- माथि उल्लिखित विवरण ठीक साँचो छ, भुट्टा ठहरे कानून बमोजिम सहुंला बुभाउँला ।

संस्थाको छाप :

निवेदकको,-

दस्तखत :

सञ्चालकको नाम :

संस्थाको नाम :

ठेगाना :

मिति:

अनुसूची-३

(नियम ६ को उपनियम (२) सँग सम्बन्धित)

नेपाल सरकार

श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय

वैदेशिक रोजगार विभाग

इजाजतपत्रको ढाँचा

इजाजतपत्र नं:

मिति :

इजाजतपत्र

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को अधीनमा रही वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने गरी लाई यो इजाजतपत्र दिइएकोछ ।

इजाजतपत्र दिने अधिकारीको,-

दस्तखत:

नाम:

दर्जा:

मिति:

नवीकरण

नवीकरण गरेको मिति	नवीकरण वहाल रहने अवधि	नवीकरण दस्तुर	थप नवीकरण दस्तुर	नवीकरण गर्ने अधिकारीको सही र मिति

अनुसूची-४
(नियम १२ सँग सम्बन्धित)
पूर्व स्वीकृतिको लागि दिने निवेदनको ढाँचा

श्रीमान् महानिर्देशकज्यू,
वैदेशिक रोजगार विभाग ।

विषय: पूर्व स्वीकृति पाउँ भन्ने वारे ।

महोदय,

यस संस्थाले वैदेशिक रोजगार सञ्चालन गर्न इजाजतपत्र प्राप्त गरे बमोजिम रोजगारदाता संस्थासँग भएको सम्झौता वा सहमतिका आधारमा वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउन देहायको विवरण खुलाई पूर्व स्वीकृति पाउन अनुरोध गर्दछु :-

(१) इजाजतपत्रवालाको,-

इजाजतपत्र नं.:

इजाजतपत्र प्राप्त मिति:

नवीकरण बहाल रहने मिति:

(२) कामदार पठाउने मुलुक: स्थान:

(३) रोजगारदाता संस्थाको नाम र ठेगाना:

(४) रोजगारदाता संस्थाको कामको प्रकृति:

(५) निवेदनसँग संलग्न गरिएका कागजातहरू:

(क) मागपत्र

(ख) अख्तियारनामा

(ग) करार

(६) प्रकरण ५ मा उल्लिखित कागजात प्रमाणित गर्ने निकायको,-

नाम:

ठेगाना:

(७) प्रकरण ५ मा उल्लिखित कागजातहरू आधिकारिक हुन् फरक परेमा संस्था पूर्ण रुपमा जिम्मेवार रहनेछ ।

इजाजतपत्रवालाको छाप

इजाजतपत्रवालाको,-

दस्तखत:

नाम:

मिति:

अनुसूची-५

(नियम १५ सँग सम्बन्धित)

वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिले पेश गर्ने निवेदनको ढाँचा

श्री सञ्चालकज्यू

..... ।

महोदय,

म वैदेशिक रोजगारमा जान इच्छुक भएकोले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ बमोजिम देहायको विवरण सहित यो निवेदन पेश गरेको छु ।

- (१) रोजगारदाता संस्थाको नाम :
- (२) जान चाहेको मुलुक :
- (३) काम गर्न चाहेको पदको वर्गीकरण : उच्च दक्ष / दक्ष / अर्धदक्ष / अदक्ष
- (४) काम गर्न चाहेको पदको नाम :
- (५) सार्वजनिक सूचना प्रकाशन भएको पत्रिकाको नाम र मिति :
- (६) सीपमूलक तालीम लिएको संस्थाको नाम :
- (७) सार्वजनिक सूचनामा उल्लेख भए बमोजिम कामदारले प्राप्त गर्ने न्युनतम मासिक पारिश्रमिक :
- (८) कामदारको वैयक्तिक विवरण :
 - (क) कामदारको नाम, थर :
 - (ख) बाबु/आमाको नाम, थर :
 - (ग) ठेगाना :
 - (अ) स्थायी :
जिल्ला :
गा.वि.स.:/न.पा. :
वडा नं. :
 - (आ) अस्थायी :
जिल्ला :
गा.वि.स.:/न.पा. :
वडा नं. :



**वैदेशिक रोजगार
ध्वात्रवृत्ति सञ्चालन कार्यविधि, २०७१**

वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्तिसञ्चालन कार्यविधि, २०७१

वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३
मिति २०७३/१२/२२ मा विभागीय मन्त्रिस्तरबाट स्वीकृत ।
वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (दोस्रो संशोधन) कार्यविधि, २०७४
मिति २०७४/१५/१५ मा विभागीय मन्त्रिस्तरबाट स्वीकृत ।

१. प्रस्तावना :

वैदेशिक रोजगारका सिलसिलामा मृत्यु, अङ्गभङ्ग, अशक्त र वेपत्ता भएका कामदारका परिवारलाई आवश्यक पर्ने शैक्षिक छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने सम्बन्धमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको कल्याणकारी कोषबाट कामदारका छोराछोरीको शैक्षिक विकासमा सहयोग उपलब्ध गराउन वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम ५२ क को उपनियम (२) ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकार श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले यो कार्यविधि बनाएको छ ।

२. संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:

२.१ यो कार्यविधिको नाम 'वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्तिसञ्चालन कार्यविधि, २०७१' रहेको छ ।

२.२ यो कार्यविधि स्वीकृत भएको मितिबाट लागू हुनेछ ।

३. परिभाषा : विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस कार्यविधिमा,:

३.१ 'मन्त्रालय' भन्नाले : श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयलाई जनाउनेछ ।

३.२ 'बोर्ड' भन्नाले : वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डलाई जनाउने छ ।

३.३ 'स्थानीय निकाय' भन्नाले : स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५ ले स्थानीय निकाय भनि उल्लेख गरेका निकायहरूलाई जनाउने छ ।

३.४ 'सचिवालय' भन्नाले बोर्डको सचिवालयलाई जनाउने छ ।

३.५ 'कामदार' भन्नाले वैदेशिक रोजगार पाउने नेपाली नागरिकलाई जनाउने छ ।

३.६ 'परिवारको सदस्य' भन्नाले वैदेशिक रोजगारमा गै मृत्यु वा अङ्गभङ्ग वा अशक्त हुने कामदारको एकाधरका परिवारलाई जनाउने छ ।

४. वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्तिको उद्देश्य

४.१ कामदारका बालबालिकाहरूका लागि शिक्षाको अवसर उपलब्ध गराउने ।

४.२ कामदारको पुनर्स्थापना कार्यका लागि सहयोग पुर्याउने ।

५. वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्तिको लक्षित वर्ग

यस कार्यविधि बमोजिम छात्रवृत्ति पाउनका लागि वैदेशिक रोजगारमा गई मृत्यु भएका, अङ्गभङ्ग तथा अशक्त भई फर्केका कामदारका ^१..... विद्यालयस्तरका बालबालिकाहरु छात्रवृत्ति कार्यक्रमका लक्षित वर्ग हुनेछन् ।

६. वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति वितरणको कार्यक्षेत्र

वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति कार्यक्रम नेपालका सबै जिल्लाहरुमा लागू गरिने छ । पहिलो चरणमा वैदेशिक रोजगारीका सिलसिलामा मृत्यु भएका कामदारका बालबालिकालाई छात्रवृत्ति प्रदान गरिने छ ।

७. छात्रवृत्तिको सीमा

बोर्ड स्थापना भई वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषबाट रकम उपलब्ध गराउन शुरु गरेको मिति देखि ^२पिडितका सन्ततीहरु यसबाट लाभान्वित हुनेछन् ।

क) छात्रवृत्ति सहयोगलाई दुई समूहमा विभाजन गरिने छ : आधारभूत र माध्यमिक तह । यी फरक फरक शैक्षिक तहको लागि फरक फरक रकम निर्धारण गरिनेछ । एक विद्यार्थीलाई एउटा कक्षामा एक पटकका लागिमात्र सहयोग उपलब्ध गराइने छ ।

^३क) माथि खण्ड (क) बमोजिम छात्रवृत्ति सहयोग उपलब्ध गराउँदा सामुदायिक विद्यालयतर्फ पूर्व प्राथमिक कक्षा देखि बाह्र कक्षासम्म र संस्थागत विद्यालयतर्फ नर्सरी वा सो सरह देखि बाह्र कक्षासम्म अध्ययनरत विद्यार्थीलाई उपलब्ध गराइने छ ।

ख) पहिलो चरणमा मृतक कामदारका परिवारको तोकिएको प्रक्रिया पूरा गरेको एक विद्यार्थीलाई मात्र छात्र वृत्ति प्रदान गरिनेछ र उक्त परिवारमा छात्र र छात्रा भएमा छात्रालाई प्राथमिकता दिइनेछ । एक भन्दा बढी छात्रा भएमा सबैभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता भएकालाई यो सहयोग उपलब्ध गराइनेछ । उक्त परिवारको छात्रवृत्ति पाई

^१ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा मिलाइएको ।

^२ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा संगोधित ।

^३ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (दोस्रो संशोधन) कार्यविधि, २०७४ द्वारा थप ।

रहेको एक सदस्यले विद्यालय तह पारगरेपछि त्यसै परिवारको अर्को विद्यार्थीलाई यो कार्यविधि बमोजिम सहयोग उपलब्ध गराइने छ ।

^५ यस खण्डमा जुनसुकै कुरा उल्लेख भएको भएता पनि मृतक तथा शत प्रतिशत अशक्त कामदारका विद्यालयतहमा अध्ययन गरिरहेका सबै सन्ततीलाई यो छात्रवृत्ति प्रदान गरिनेछ ।

ग) यस कार्यविधिको दफा ८ बमोजिम पर्न आएको निवेदन बमोजिम आधारभूत तहका लागि वार्षिक ^५रु.८,०००/- (आठ हजार र माध्यमिक तहका लागि वार्षिक ^६रु.१२,०००/- (बाइ हजार) निवेदकलाई छात्रवृत्तिको रकम उपलब्ध गराइने छ । ^७.... ।

८. छात्रवृत्ति प्राप्तिको प्रकृया

क) यस कार्यविधिमा उल्लेख भए बमोजिमको परिवारका सदस्यले छात्रवृत्तिका लागि ^८वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालयले सूचना प्रकाशित गरी तोकेको म्यादाभित्र सम्बन्धित शैक्षिक संस्थामा **अनुसूची १** बमोजिमको ढाँचामा निवेदन दिनु पर्नेछ

ख) निवेदन साथ निवेदकले निम्न कागजातहरू संलग्न गर्नु पर्नेछ :-

- १) श्रम स्वीकृतिको निस्साको प्रतिलिपि - (कामदारको)
- २) नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि - (निवेदकको संरक्षक)
- ३) मृत्युदस्ताको प्रमाणपत्र वा अङ्गभङ्ग वा गम्भीर विरामी भएको प्रमाणित गर्ने मान्यता प्राप्त चिकित्सकको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि (कामदारको)
- ४) नाता प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि (निवेदक र कामदार बीचको)
- ५) सम्बन्धित स्थानीय निकायकोसिफारिशको प्रतिलिपि
- ६) कामदार करार अवधिभित्रै अङ्गभङ्ग वा गम्भीर विरामी भई समस्यामा परी स्वदेश फर्केको खुल्ने कागजात

^५ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७२ द्वारा ५५ ।

^५ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७२ द्वारा संशोधित ।

^६ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७२ द्वारा संशोधित ।

^७ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७२ द्वारा हटाईएको ।

^८ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७२ द्वारा परिष्कृत ।

७) ९..... ।

(८) १० शत प्रतिशत अशक्तता भएको वा नियमावलीको नियम ४६ बमोजिमको विशेषज्ञ समितिले शत प्रतिशत अशक्तता भनि सिफारिश गरेको प्रमाणित हुने कागजात,

स्पष्टिकरण : "अशक्तता सम्बन्धी प्रमाण" भन्नाले वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले प्रकाशित गरेको अशक्तताको सूचीमा परेको वा विशेषज्ञ समितिले शत प्रतिशत अशक्तता भएको भनि गरेको सिफारिशलाई जनाउनेछ ।

- ग) सम्बन्धित विद्यालयमा परेका निवेदनहरु उपर जाँचबुझ गरी सम्बन्धित विद्यालयले उपयुक्त ठहर गरेको निवेदनहरु अनुसूची २ बमोजिमको ढाँचामा सिफारिश सहित सम्बन्धित जिल्ला शिक्षा कार्यालयमा पठाउनु पर्नेछ ।
- घ) छात्रवृत्तिका लागि पर्न आएका निवेदनहरु रितपूर्वक परेको छ छैन जिल्ला शिक्षा कार्यालयले जाँच गर्नेछ । जाँच गर्दा कुनै कागजात अपूग भए जिल्ला शिक्षा कार्यालयले सम्बन्धित विद्यालय मार्फत निवेदकबाट सो कागजात पेश गर्न लगाउने छ ।
- ङ) यसरी प्राप्त विवरणहरु जिल्ला शिक्षा समिति ^{११}जिल्ला छात्रवृत्ति व्यवस्थापन समिति ले गरेको निर्णयबमोजिम जिल्ला शिक्षा कार्यालयले संलग्न कागजात सहित अनुसूची ३को ढाँचामा बोर्डको सचिवालयमा पठाउनु पर्नेछ । ^{१२}जिल्ला छात्रवृत्ति व्यवस्थापन समिति लाई बैठक भत्ता र मसलन्द वापत निर्देशक समितिले तांके बमोजिम एकमुष्ट रकम उपलब्ध गराइनेछ ।
- च) सचिवालयले प्राप्त विवरणहरु रुजु गरी ठीक ठहरेमा छात्रवृत्तिको रकम जिल्ला शिक्षा कार्यालयलाई उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।

छ) १३..... ।

^९ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सम्बन्धित सन्ध्यालय (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा हटाइएको ।

^{१०} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सन्ध्यालय (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा लिएको ।

^{११} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सन्ध्यालय (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा रुपान्तरण गरिएको ।

^{१२} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सन्ध्यालय (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा रुपान्तरण गरिएको ।

^{१३} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सन्ध्यालय (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा हटाइएको ।

- ^{१४}(छ) जिल्ला शिक्षा कार्यालयले सम्बन्धित विद्यालय माफत विद्यार्थीलाई नजिकको बैङ्कमा खाता खोल्न लगाई उक्त छात्रवृत्ति रकम दाखिला गरि सो भौचरको प्रतिलिपि जिल्ला शिक्षा कार्यालयमै पेश गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ।
- (ज) जिल्ला शिक्षा कार्यालयले सम्बन्धित विद्यार्थीले रकम पाउने सुनिश्चितताको लागि अनुगमन गरी भौचरको प्रतिलिपि वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा पठाउने र शिक्षा विभागलाई सो को जानकारी पठाउनु पर्नेछ।

९. छात्रवृत्ति प्रदानका लागि मापदण्ड

निम्न शर्तहरूको अधिनमा रही छात्रवृत्ति प्रदान गरिनेछ

- क) छात्रवृत्ति - विद्यालय तहका विद्यार्थीहरूलाई छात्रवृत्ति उपलब्ध गराइनेछ। यस्तो छात्रवृत्ति ^{१५}१८ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई मात्र उपलब्ध गराइनेछ।
- ख) सरकारी र सामुदायिक ^{१६}तथा संस्थागत विद्यालयमा अध्ययनरत विद्यार्थीले मात्र छात्रवृत्तिउपयोग गर्न पाउने छन्।

१०.निर्देशक समिति

वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्तिवितरण सम्बन्धी काम कारवाहीको अनुगमन गर्न, प्राप्त विवरण अध्ययन गर्न र मापदण्डमा समायानुकूल परिमार्जन गर्न देहाय बमोजिमको निर्देशक समिति रहने छ।

- | | |
|---|--------------|
| क) बोर्डको कार्यकारी निर्देशक | - संयोजक |
| ख) श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको उपसचिव | - सदस्य |
| ग) वैदेशिक रोजगार विभागको निर्देशक | - सदस्य |
| घ) शिक्षा विभागको ^{१७} छात्रवृत्ति हेर्ने उपनिर्देशक | - सदस्य |
| ङ) वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघको प्रतिनिधि | - सदस्य |
| च) श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको कानून अधिकृत (उप सचिव) | - सदस्य |
| छ) बोर्डको निर्देशक | - सदस्य सचिव |

^{१४} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा परिष्कृत।

^{१५} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा संशोधित।

^{१६} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा परिष्कृत।

^{१७} वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्यविधि, २०७३ द्वारा संशोधित।

यस समितिको बैठक आवश्यकतानुसार बस्नेछ । समितिका पदाधिकारीले नियमानुसारकोबैठक भत्ता पाउने छन । यो समितिले आफ्नो कार्य सन्चालन गर्न आवश्यकतानुसार उप समिति गठन गर्न सक्नेछ ।

११. व्यवस्थापन तथाअनुगमन

- क) यस कार्यविधि बमोजिम छात्रवृत्तिको कार्यक्रमलाई व्यवस्थापन गर्न बोर्ड सचिवालयले एक एकाईको स्थापना गर्नेछ ।
- ख) स्थानीय निकायसंगको समन्वयमा सचिवालयलेछात्रवृत्तिकार्यक्रमको अनुगमन गर्नेछ
- ग) अनुगमनवाट उक्त सहायता रकम कार्यविधिको उदेश्य विपरितका कार्यमा खर्च भएको पाइएमा बोर्डले त्यस्तो रकम रोक्का गरी सम्वन्धित व्यक्तिवाट सोधभर्ना गराउनु पर्नेछ ।

१२. बाधा अडकाउ फुकुवा गर्ने

- १२.१ योकार्यविधि लागू गर्न कुनै बाधा अडकाउ परेमा बोर्डले निर्णय गरी बाधा अडकाउन फुकुवा गर्न सक्नेछ ।
- १२.२ कार्यविधिको अनुसूचीमा निर्देशक समितिको सिफारिशमा मन्त्रालयले आवश्यक संशोधन/थपघट गर्नेछ ।

अनुसूची - १
(छात्रवृत्तिका लागि दिने निवेदनको ढाँचा)
(कार्यावधिको दफा ८ (क) सँग सम्बन्धित)

मिति

श्री प्रधानाध्यापकज्यू

.....

विषय : छात्रवृत्ति उपलब्ध गराइ पाउँ

महोदय,

उपरोक्त सम्बन्धमा मेरो (बुवा/आमा) नाताको (फलानो).....
वैदेशिक रोजगारीकासिलसिलामामिति मा(फलानो)
देशमा मृत्यु/अङ्गभङ्ग/अशक्तविरामीभएकाले परिवारको शैक्षिकविकासकालागि नेपाल सरकार श्रम
तथा रोजगार मन्त्रालय वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डबाट प्राप्त हुने छात्रवृत्ति दिलाईपाउँ ।

संलग्न कागजातहरू

- क) श्रम स्वीकृतिको निस्साको प्रतिलिपि - (कामदारको)
- ख) नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि - (अविभावकको)
- ग) मृत्युदर्ताको प्रमाणपत्रवाअंगभंगवागंभीर विरामीभएको प्रमाणित गर्ने सरकारी मान्यताप्राप्तचिकित्सकको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि
- घ) नाताप्रमाणित प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि
- ङ) वैदेशिक रोजगारीकासिलसिलामा मृत्यु वाअङ्गभङ्गभएको भन्ने सम्बन्धित स्थानीयनिकायको सिफारिश ।

निवेदक

नाम, धर :

ठेगाना:

फोन नं. :

कक्षा:

रोल नं. :

अनुसूची - २
(विद्यालयको सिफारिशको ढाँचा)
(कार्यविधिको रफा = (ग) सँग सम्बन्धित)

मिति

श्रीमान जिल्ला शिक्षा अधिकारीज्यू

जिल्ला शिक्षा कार्यालय,.....।

विषय : सिफारिश सम्बन्धमा ।

महोदय,

उपरोक्त सम्बन्धमा यस विद्यालयका छात्र/छात्रा श्री.....कक्षा
माअध्ययनरत रहेकोले निजलाई वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्तिको लागि सिफारिश गरिन्छ ।

सि. नं.	विद्यार्थीको नाम	विद्यालयको नाम	कक्षा	वैदेशिक रोजगारमा मृत्यु/अशक्तभएको परिवारको नाम	वैदेशिक रोजगारमा मृत्यु/अशक्तभएको परिवारसंगको नाता	१८ मृत्यु वा अशक्त	कौफयत

संलग्नकागजात

- श्रम स्वीकृतिको निस्साको प्रतिलिपि - (कामदारको)
- नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि - (अविभावकको)
- मृत्युदर्ता वा अंगभंगवार्गभीर विरामीभएको ^{१९}अशक्त प्रमाणित गर्ने सरकारी मान्यता प्राप्त चिकित्सकको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि
- नाता प्रमाणित प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि
- सम्बन्धित स्थानीय निकायको सिफारिस पत्र

प्रधानाध्यापक

१८ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्याविधि, २०७३ द्वारा परिष्कृत ।

१९ वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन (पहिलो संशोधन) कार्याविधि, २०७३ द्वारा परिष्कृत ।

अनुसूची -३
(जिल्लाशिक्षाकार्यालयको सिफारिश ढाँचा)
(कार्यविधिको दफा ८ (ड) सँग सम्बन्धित)

मिति:

श्री कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड,
अनामनगर, काठमाण्डौ ।

विषय : सिफारिश सम्बन्धमा ।

महोदय,

उपरोक्त सम्बन्धमा यस जिल्लाका विभिन्न विद्यालयमा अध्ययनरत वैदेशिक रोजगारीमा मृत्युभएका-पूर्ण अशक्त भएका निम्न परिवारका निम्न विद्यार्थीहरूलाई निम्न अनुसारको छात्रवृत्ति प्रदान गर्न उपयुक्त छ भनी विभिन्न विद्यालयबाट सिफारिस भई आएकोमा मितिमा सम्पन्न जिल्ला छात्रवृत्ति व्यवस्थापन समितिको निर्णय बमोजिम निम्न विद्यार्थीहरूलाई वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति सञ्चालन कार्यविधिले गरेको व्यवस्था बमोजिम छात्रवृत्ति रकम उपलब्ध गराउन उपयुक्त देखी निर्णयार्थ सिफारिस गरिन्छ ।

संलग्नविवरण

सि. नं.	विद्यार्थीको नाम	विद्यालयको नाम	कक्षा	वैदेशिक रोजगारमा मृत्यु/अशक्तभएको परिवारको नाम	वैदेशिक रोजगारमा मृत्यु/अशक्तभएको परिवारसँगको नाता	कैफियत

जिल्ला शिक्षा अधिकारी



**कामदारका परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार
सहयोग सम्बन्धी मापदण्ड, २०७३**

कामदारको परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग सम्बन्धी मापदण्ड, २०७३

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ बमोजिम वैदेशिक रोजगारका लागि विदेशमा रहेको कामदारको परिवारलाई वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम २६ को उपनियम (१) को खण्ड (ख) अनुसार स्वास्थ्य उपचारमा सहयोग गर्न र वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०६८ को दफा ९ को उपदफा (३) को व्यवस्थाको कार्यान्वयन गर्नको लागि वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले यो मापदण्ड स्वीकृत गरेको छ ।

परिच्छेद-१

प्रारम्भिक

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ** : (१) यो निर्देशिकाको नाम "कामदारको परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग सम्बन्धी मापदण्ड, २०७३" रहेको छ ।
(२) यो मापदण्ड वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डबाट स्वीकृत भएको मिति देखि लागु हुनेछ ।
२. **परिभाषा** : विषय वा प्रसंगले अर्को अर्थ नलागेमा यस निर्देशिकामा,
(क) "ऐन" भन्नाले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ लाई सम्झनु पर्छ ।
(ख) "नियमावली" भन्नाले वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ लाई सम्झनु पर्छ ।
(ग) "निर्देशिका" भन्नाले वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०६८ लाई सम्झनु पर्छ ।
(घ) "मन्त्रालय" भन्नाले श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय सम्झनु पर्छ ।
(ङ) "विभाग" भन्नाले वैदेशिक रोजगार विभागलाई सम्झनु पर्छ ।
(च) "बोर्ड" भन्नाले वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सम्झनु पर्छ ।
(छ) "सचिवालय" भन्नाले बोर्डको सचिवालयलाई सम्झनु पर्छ ।
(ज) "कामदार" भन्नाले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६४ बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारलाई जनाउछ ।
(झ) "परिवार" भन्नाले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३२ को उपदफा (३) पछिको स्पष्टिकरणमा उल्लेख भए बमोजिमको परिवारलाई जनाउछ ।
(ञ) "नियोग" भन्नाले गन्तव्य मुलुक स्थित नेपाली राजदूतावास वा महावाणिज्य दूतावास वा विदेश स्थित नेपालको स्थायी नियोग सम्झनु पर्छ ।
(ट) "कोष" भन्नाले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३२ बमोजिम स्थापना भएको वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषलाई जनाउछ ।
(ठ) "विशेषज्ञ समिति" भन्नाले वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम ४६ बमोजिमको विशेषज्ञ समितिलाई जनाउछ ।

परिच्छेद-२

कामदारको परिवारको स्वास्थ्य उपचार सम्बन्धी व्यवस्था

३. **स्वास्थ्य उपचार खर्च उपलब्ध गराईने** : (१) कुनै कामदार ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था अनुसार वैदेशिक रोजगारमा गएकोमा सो कामदारको करार अवधि कायम रहेको अवस्थामा निजको परिवारको सदस्यलाई निर्देशिकाको प्रकरण ९ को परिधि भित्र रहि सचिवालयले स्वास्थ्य उपचार खर्च उपलब्ध गराउने छ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम कामदारको परिवारका सदस्यलाई बोर्ड सचिवालयबाट उपचार खर्च प्राप्त गर्नको लागि उपचार गर्न आर्थिक समस्या परेको प्रमाण पेस गर्नु पर्नेछ ।
४. **उपचार खर्च प्रदान गरिने रोगहरू** : यस मापदण्डको दफा ३ बमोजिम कामदारको परिवारलाई देहाय बमोजिमका गम्भीर प्रकृतिको रोगको उपचारको लागि मात्र सचिवालयले उपचार खर्च उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- (क) क्यान्सर
(ख) मृगौला प्रत्यारोपण
(ग) मुटुको शल्यक्रिया
(घ) पार्किन्सन र
(ङ) अलजाईमर ।
५. **उपचार खर्चको रकम र सिमा** : (१) यस मापदण्डको दफा (३) बमोजिम कामदारको परिवारलाई दफा ४ बमोजिमको रोगहरूको उपचारको लागि सचिवालयले बढिमा रु. पचासहजारसम्म उपचार खर्च उपलब्ध गराउने छ ।
- (२) यस मापदण्डको दफा ५ बमोजिम दिईने उपचार खर्च कामदारको परिवारको सदस्यलाई एक पटक मात्र दिईने छ ।
६. **उपचार खर्चको निर्धारण र किसिम** : (१) यस मापदण्डको दफा ४ बमोजिम कामदारको परिवारको सदस्यलाई उपलब्ध गराईने उपचार खर्चलाई रोगको गम्भीरताको आधारमा सो रोगको उपचारमा सम्लग्न चिकित्सकको सिफारिस बमोजिम देहाय अनुसार रोगको अवस्था छुट्याई उपचार खर्च निर्धारण गरिनेछ :
- (क) **सामान्य अवस्था** : यस मापदण्डको दफा ४ बमोजिमको रोग लागि चिकित्सकको सल्लाहबाट शल्यक्रिया गर्नु नपर्ने र नियमित औषधी सेवन गर्नु पर्ने,
- (ख) **मध्यम अवस्था** : यस मापदण्डको दफा ४ बमोजिमको रोग लागि चिकित्सकको सल्लाहबाट औषधी सेवनबाट बिरामी ठिक हुने अवस्था नभई सामान्य शल्यक्रिया नै गर्नु पर्ने,

- (ग) गम्भीर अवस्था : यस मापदण्डको दफा ४ बमोजिमको रोग लागि चिकित्सकको सल्लाहबाट शल्यक्रिया गरि नियमित औषधी सेवन गर्नु पर्ने ।
- (२) यस मापदण्डको दफा ४ बमोजिमको रोग लागेको कामदारको परिवारलाई दफा ५ बमोजिमको सिमा भित्र रहि सचिवालयले नियमावलीको नियम ४६ बमोजिमका विशेषज्ञ समितिको सिफारिसमा देहाय बमोजिम उपचार खर्च उपलब्ध गराउने छ :
- (क) सामान्य अवस्था वा नियमित औषधी सेवन मात्र गर्नु पर्ने तथा कुनै शल्यक्रिया गर्न आवश्यक नरहेको अवस्थामा रु. पन्ध्रहजार उपलब्ध गराईने छ ।
- (ख) औषधी सेवनबाट बिरामी ठिक हुने अवस्था नभई सामान्य शल्यक्रिया गर्नु पर्ने मध्यम अवस्थाको बिरामीलाई रु. तिसहजार उपलब्ध गराईने छ ।
- (ग) शल्यक्रिया गरि नियमित औषधी सेवन गर्नु पर्ने गम्भीर अवस्थाको बिरामीलाई रु. पचासहजार उपलब्ध गराईने छ ।

परिच्छेद-३

उपचार खर्च प्राप्त गर्ने प्रक्रिया सम्बन्धी व्यवस्था

७. उपचार खर्च प्राप्त गर्न निवेदन दिनु पर्ने : (१) ऐन र नियमावली अनुसार वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको परिवारले यस मापदण्ड बमोजिम स्वास्थ्य उपचार खर्च माग गर्नको लागि सचिवालयमा निवेदन दिनु पर्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त भएको निवेदन जाँचबुझ गर्दा वैदेशिक रोजगारमा करार अवधि भित्र कार्यरत रहेको कामदारको यस मापदण्डको दफा २ को खण्ड (ज) बमोजिम परिवार भएमा र आर्थिक समस्या परेको अवस्था बारे स्वघोषणा गरेमा सचिवालयले स्वास्थ्य उपचार खर्च प्रदान गर्नको लागि प्रक्रिया अघि बढाउने छ ।
८. निवेदन साथ कागजात पेश गर्नु पर्ने : कामदारको परिवारले यस मापदण्ड बमोजिम स्वास्थ्य उपचार खर्च माग गर्न दफा ७ बमोजिम निवेदन दिदा देहायका कागजातहरू पेश गर्नु पर्नेछ :
- (क) कामदारको श्रम स्वीकृतिको निस्साको प्रतिलिपि,
- (ख) कामदारको पासपोर्टको प्रतिलिपि,
- (ग) बिरामी भएको व्यक्तिको नागरिकताको प्रतिलिपि,
- (घ) कामदार र बिरामी व्यक्ति बिचको नाता प्रमाणित पत्र,
- (ङ) बिरामीलाई आर्थिक समस्या परेको स्वघोषणापत्र,
- (च) बिरामीको रोग स्पष्ट रूपमा खुल्ने गरि सरकारी अस्पतालमा जाँच गरेको प्रमाण वा कानुनी मान्यता प्राप्त चिकित्सकको प्रेस्क्रिप्सन वा सिफारिसपत्र ।
९. विशेषज्ञ समितिमा पेश गर्ने : (१) स्वास्थ्य उपचार खर्च माग गरि सचिवालयमा प्राप्त भएको

निवेदनहरू यस मापदण्डको दफा ४ र दफा ६ को प्रयोजनको लागि सचिवालयले विशेषज्ञ समितिमा पेश गर्नु पर्नेछ ।

(२) विशेषज्ञ समितिबाट उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त निवेदनहरूलाई यस मापदण्डको आधारमा जाँचबुझ गरि उपचार खर्च निर्धारण भए पछि सचिवालयले सोही बमोजिम कामदारको परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार खर्च उपलब्ध गराउने छ ।

परिच्छेद-४

विविध

१०. **उपचार खर्च प्राप्त नहुने :** (१) ऐन तथा नियमावलीको व्यवस्था अनुसार वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको करार अवधि सकिएको अवस्थामा निजका परिवारलाई यस मापदण्ड बमोजिम स्वास्थ्य उपचार खर्च प्राप्त हुने छैन ।

(२) ऐनको दफा ३२ को उपदफा (३) पछिको स्पष्टिकरणमा उल्लेख भए बमोजिम कामदार आफैले पालन पोषण गर्नु पर्ने पति वा पत्नी, छोरा, छोरी वा आमा, बाबु तथा महिला कामदारको हकमा निजको सासु, ससुरा बाहेक अन्य व्यक्तिका लागि यस मापदण्ड बमोजिम स्वास्थ्य उपचार खर्च प्राप्त हुने छैन ।

११. **संशोधन र व्याख्या :** यस मापदण्डको संशोधन गर्ने वा मापदण्डको व्याख्या गर्ने अधिकार बोर्डलाई हुनेछ ।



**वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपाली कामदारको
कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५**

वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५

नेपाल सरकार (मन्त्रपरिषद) बाट स्वीकृत मिति: २०७५/०३/१४

प्रस्तावना: वैदेशिक रोजगारीका लागि विदेश गएको अवस्थामा कुनै फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका नेपाली कामदारलाई निजको तर्फबाट कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले,

वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम ५२क. ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी नेपाल सरकारले यो निर्देशिका बनाएको छ।

१. **संक्षिप्त नाम र प्रारम्भ:** (१) यो निर्देशिकाको नाम “वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५” रहेको छ ।
- (२) यो निर्देशिका तुरुन्त प्रारम्भ हुनेछ ।
२. **परिभाषा:** विषय वा प्रसङ्गले अर्को अर्थ नलागेमा यस निर्देशिकामा,—
 - (क) “ऐन” भन्नाले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ सम्झनुपर्छ ।
 - (ख) “करार अवधि” भन्नाले रोजगारदाता संस्था वा निजको प्रतिनिधि र कामदार तथा इजाजतपत्रवाला र कामदारबीच भएको सहमति अनुसारको अवधि सम्झनुपर्छ ।
 - (ग) “कोष” भन्नाले ऐनको दफा ३२ बमोजिम स्थापना भएको वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष सम्झनुपर्छ ।
 - (घ) “नियमावली” भन्नाले वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ सम्झनुपर्छ ।

- (ड) "नियोग" भन्नाले कुनै विदेशी मुलुकस्थित नेपाली दुतावास, स्थायी नियोग, नेपाली महावाणिज्य दुतावास, वाणिज्य दूतावास, विशेष नियोग वा कुटनैतिक कार्य गर्न नेपाल सरकारले स्थापना गरेको विदेशस्थित कुनै कार्यालय सम्झनु पर्छ र सो शब्दले रोजगारदाता मुलुकको लागि तोकिएको सहप्रमाणिकृत नेपाली नियोगलाई समेत जनाउँछ ।
- (च) "परिवार" भन्नाले वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्की आएका कामदार आफैले पालनपोषण गर्नुपर्ने निजको पति वा पत्नी, छोरा, छोरी वा आमा, बाबु तथा महिला कामदारको हकमा निजको सासु ससुरा समेतलाई सम्झनुपर्छ ।
- (छ) "फौजदारी कसूर" भन्नाले वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपाली कामदारलाई रोजगारदाता मुलुकको कानून बमोजिम मृत्युदण्डको सजाय वा कैद सजाय वा दुई लाख रुपैयाँभन्दा बढी जरिवाना हुन सक्ने फौजदारी कसूर सम्झनुपर्छ ।
- (ज) "बोर्ड" भन्नाले वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सम्झनुपर्छ ।
- (झ) "सचिवालय" भन्नाले बोर्डको सचिवालय सम्झनुपर्छ ।

३. कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्था: प्रचलित कानून बमोजिम श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारलाई करार अवधिभित्र फौजदारी कसूरको अभियोग लागेमा त्यस्ता कामदारको लागि यस निर्देशिकाको अधीनमा रही कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्था गरिनेछ ।

४. कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्था नहुने: दफा ३ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि देहायको अवस्थामा कामदारको लागि कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्था हुने छैन:-
- (क) फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदारको अभियोग लागेको अवस्थामा करार अवधि समाप्त भईसकेकोमा,
 - (ख) श्रम स्वीकृति नलिई वैदेशिक रोजगारमा गएकोमा,
 - (ग) कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीका लागि कुनै व्यक्ति, संस्था वा निकायले सहयोग गरेकोमा,
५. निवेदन दिने: (१) फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदार वा निजका परिवारले दफा ३ बमोजिमको कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्था हुन माग गरी विदेशमा भए सम्बन्धित नियोग र स्वदेशमा भए सचिवालयमा निवेदन दिन सक्नेछ ।
- (२) उपदफा (१) बमोजिमको निवेदनमा देहायका कुरा समावेश गर्नु पर्नेछ:-
- (क) कामदारको रहदानीको प्रतिलिपि,
 - (ख) कामदारको श्रम स्वीकृतिको निस्सा प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि,
 - (ग) निवेदकको नागरिकताको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि,
 - (घ) निवेदकको कामदारसँगको नाता प्रमाणित भएको कागजात,
 - (ङ) कामदारलाई फौजदारी कसूरको अभियोग लागेको प्रमाण कागजातको प्रतिलिपि,
 - (च) कामदार वा निजको परिवारले आफ्नै श्रोतबाट कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्न असमर्थ रहेको आधार र कारण,

- (छ) कुनै व्यक्ति, संस्था वा निकायबाट सहयोग प्राप्त हुने अवस्था भए वा नभएको,
- (ज) रोजगारदाता मुलुक वा त्यस्तो मुलुकको कुनै निकाय वा इजाजतपत्रवाला संस्थाको दायित्वभित्र कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको विषय पर्ने वा नपर्ने ।
- (३) उपदफा (१) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि फौजदारी अभियोग लागेका कामदार वा निजको परिवार आफैले निवेदन नदिएमा वा दिन सक्ने अवस्था नभएमा उक्त विषयमा नियोगलाई जुनसुकै माध्यमबाट जानकारी प्राप्त भएमा नियोगले कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको कारवाही अघि बढाउन सक्नेछ ।
- (४) उपदफा (१) बमोजिम कुनै निवेदन परेमा आवश्यक कारवाहीका लागि सचिवालयले सम्बन्धित नियोगमा निवेदन पठाउनु पर्नेछ ।
- (५) उपदफा (१) तथा (४) बमोजिम नियोगमा प्राप्त भएको निवेदनमा नियोगले आवश्यक जाँचबुझ गरी कामदारलाई लागेको अभियोगको प्रकृति,सम्बन्धित रोजगारदाता मुलुकको अभियोग सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था, अभियोगको सुनुवाई प्रक्रिया तथा अभियोग उपरको कानूनी प्रतिरक्षाको सम्बन्धमा सम्बन्धित अधिकारीसँग आवश्यक जानकारी लिनु पर्नेछ ।
६. सिफारिस गर्नुपर्ने: (१) दफा ५ बमोजिम जानकारी लिईसकेपछि नियोगले कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्नुपर्ने देखिएमा देहायका विवरण खुलाई सिफारिस सहित परराष्ट्र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्नेछ:-
- (क) फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदारको अभियोग लागेको अवस्थामा करार अवधि कायम रहे वा नरहेको,

- (ख) फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदारको कसूरको प्रकृति,
 (ग) कुनै व्यक्ति, संस्था वा निकायबाट सहयोग प्राप्त हुने अवस्था भए वा नभएको,
 (घ) रोजगारदाता मुलुक वा त्यस्तो मुलुकको कुनै निकाय वा इजाजतपत्रवाला संस्थाको दायित्वभित्र कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको विषय पर्ने वा नपर्ने,
 (ङ) कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको लागि आवश्यक पर्ने अनुमानित रकम,
- (२) उपदफा (१) बमोजिम नियोगको सिफारिस सहित प्राप्त हुन आएका विवरण जाँचबुझ गर्दा कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्नुपर्ने देखिएमा परराष्ट्र मन्त्रालयले कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको लागि सिफारिस गरी सचिवालय समक्ष पठाउनुपर्नेछ ।
- (३) सचिवालयले उपदफा (२) बमोजिम सिफारिस प्राप्त भएपछि प्रारम्भिक रूपमा जाँचबुझ गर्दा कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्थाका लागि कुनै विवरण वा कागजात आवश्यक देखिएमा नियोगबाट त्यस्तो विवरण माग गर्नुपर्नेछ ।
- (४) उपदफा (२) बमोजिम परराष्ट्र मन्त्रालयबाट सिफारिस सहित प्राप्त हुन आएका कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको सहयोग उपलब्ध गराउनुपर्ने विषयको निवेदन र सो सँग सम्बन्धित निवेदकको आर्थिक अवस्था खुल्ने कागजात समेत सबै विवरण सचिवालयले बोर्ड समक्ष पेश गर्नुपर्नेछ ।
- (५) उपदफा (४) बमोजिम सचिवालयबाट प्राप्त निवेदन उपर छानविन तथा जाँचबुझ गर्दा कामदारलाई कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिएमा सो वापत लाग्ने खर्चसमेत उल्लेख गरी

बढीमा पन्ध्र लाख रुपैयाँसम्म उपलब्ध गराउने गरी बोर्डले निर्णय गर्नुपर्नेछ ।

७. रकम उपलब्ध गराउने: दफा ६ को उपदफा (५) बमोजिम बोर्डबाट निर्णय भएपछि सचिवालयले सो निर्णय बमोजिमको रकम फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदारलाई कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको लागि कोषबाट व्यहोरिने गरी सम्बन्धित नियोगलाई उपलब्ध गराउनेछ ।
८. कानून व्यवसायी नियुक्त गर्ने: फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदारको कानूनी प्रतिरक्षाको लागि सम्पर्क तथा सहयोगको प्रारम्भिक कार्य सम्पन्न गरी त्यस्ता कामदारको लागि कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको निमित्त नियोगले सम्बन्धित मुलुकका योग्यता पुगेका कानून व्यवसायी नियुक्त गर्नेछ ।
९. कानूनी प्रतिरक्षा व्यवस्थापन खर्च: सचिवालयले कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी सम्बन्धमा आवश्यक पर्ने रकम बोर्डले तोकेबमोजिम सम्बन्धित नियोगलाई उपलब्ध गराउनेछ ।
१०. पेशकीको रूपमा रकम उपलब्ध गराउने: (१) दफा ६ को उपदफा (५) तथा दफा ९ बमोजिम कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी वापतको रकम नियोगको नाममा पेशकीको रूपमा पठाइनेछ ।
 - (२) नियोगले उपदफा (१) बमोजिम प्राप्त भएको पेशकी रकम दफा ८ बमोजिमको कानून व्यवसायीलाई भुक्तानी दिई त्यसको भर्पाइ र सो सम्बन्धी विवरण सचिवालयमा पठाउनुपर्नेछ ।
 - (३) उपदफा (२) बमोजिम प्राप्त हुन आएका भर्पाइ र विवरणको आधारमा सचिवालयले सम्बन्धित नियोगको नामको पेशकी फछ्यौट गरी फरफारक गर्नुपर्नेछ ।

११. कामदारको दायित्व (१) वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदारलाई फौजदारी कसूरको अभियोग लागी उक्त मुद्दामा पुर्पक्ष वा पुनरावेदनका क्रममा धरौटी राख्नुपर्ने भएमा कामदार आफैले सो धरौटीको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ ।
- (२) फौजदारी कसूरको अभियोग लागेको कामदारको मुद्दा फैसला भई दण्ड जरिवाना तिर्नु पर्ने भएमा फैसला बमोजिमको दण्ड जरिवानाको रकम कामदार आफैले व्यहोर्नेछ ।
- (३) मुद्दाको फैसला हुंदा कामदारले तीस लाख वा सो भन्दा बढी रकम क्षतिपूर्ति पाएमा निजलाई कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी वापत उपलब्ध गराईएको रकम कोषमा फिर्ता गर्नुपर्नेछ ।
१२. नियोगको दायित्व: यस निर्देशिकामा उल्लिखित अन्य काम, कर्तव्यका अतिरिक्त फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदारलाई कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको सुविधा उपलब्ध गराउने सम्बन्धमा नियोगको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछ:-
- (क) फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका वा थुनामा रहेका वा कैद भुक्तान गरिरहेका कामदारको लगत तथा विवरण संकलन गर्ने,
- (ख) फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका वा थुनामा रहेका वा कैदको सजाय भुक्तान गरिरहेका कामदारको तर्फबाट कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको अवस्थाको जानकारी लिने,
- (ग) कामदारका लागि सम्बन्धित मुलुकको सरकारी निकाय वा अन्य निःशुल्क कानूनी सहायता प्रदान गर्ने व्यक्ति, संस्था वा निकायसँग कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीका लागि छलफल तथा परामर्श गर्ने,
- (घ) कोषबाट खर्च व्यहोर्ने गरी कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्नुपर्ने अवस्था भएका कामदारको विवरण संकलन गरी परराष्ट्र मन्त्रालय मार्फत सचिवालयमा पठाउने,

- (ड) कोषबाट प्राप्त भएको पेशकी रकम तोकिएको काममा खर्च गरी सो को बिल, भर्पाइ तथा विवरण पेशकी फछ्यौटका लागि सचिवालयमा पठाउने,
- (च) नियोगमा प्राप्त निवेदनको बारेमा जाँचबुझ गरी कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीको व्यवस्था मिलाउने,
- (छ) कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीका लागि सहयोग पुग्ने विषयसँग सम्बन्धित अन्य कार्य गर्ने,
- (ज) यस निर्देशिकाको कार्यान्वयनको लागि परराष्ट्र मन्त्रालय र बोर्डसँग आवश्यक समन्वय तथा सहयोग गर्ने ।

१३. सचिवालयको दायित्व: सचिवालयको दायित्व देहाय बमोजिम हुनेछः-

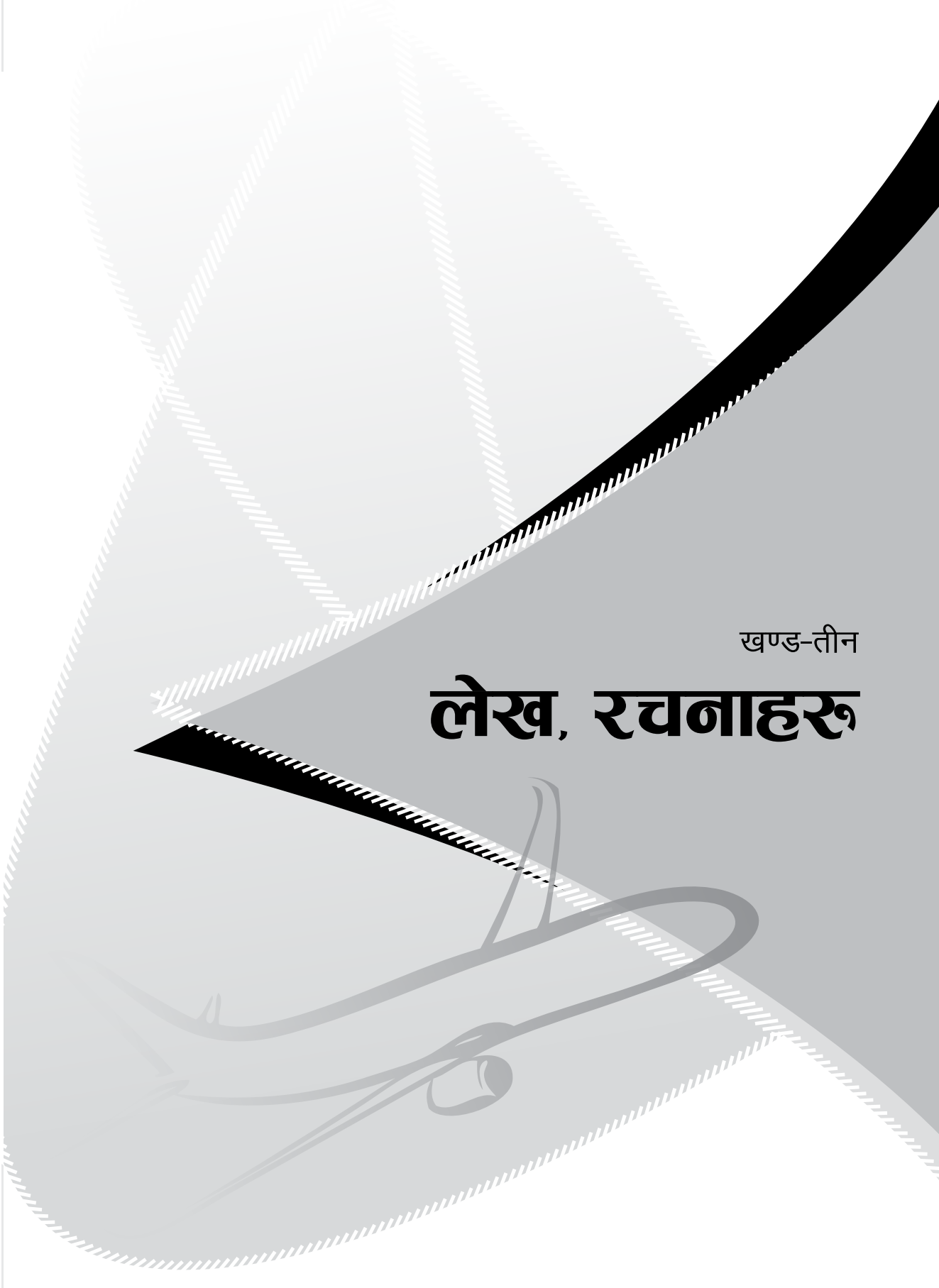
- (क) बोर्डको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने, गराउने,
- (ख) कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवीका विषयमा भएको खर्चको हिसाब राख्ने र सो को लेखापरीक्षण गराउने,
- (ग) नियोगमा पठाएको पेशकी रकम तथा नियोगबाट फछ्यौट भइ आएको हिसाब तथा कागजातको लगत राख्ने,
- (घ) दफा १४ बमोजिमको प्रतिवेदन तयार गरी बोर्ड तथा मन्त्रालयमा पेश गर्ने,
- (ङ) बोर्डले तोकेको अन्य कार्य गर्ने ।

१४. प्रतिवेदन पेश गर्ने: सचिवालयले यस निर्देशिका बमोजिम फौजदारी कसूरको अभियोग लागेका कामदारलाई कोषबाट गरेको खर्चको विवरण स्पष्ट खुल्ने गरी चौमासिक रूपमा प्रतिवेदन तयार गरी बोर्ड तथा मन्त्रालयमा पेश गर्नुपर्नेछ ।



खण्ड-तीन

लेख, रचनाहरू



वैदेशिक रोजगारको दीगो व्यवस्थापनमा: कृषि क्षेत्र



पूर्ण चन्द्र भट्टराई
पूर्व सचिव

१. पृष्ठभूमि:

कृषि नेपालको अर्थतन्त्रको प्रमुख आधार हो भने वैदेशिक रोजगार नेपाली युवाहरूको रोजगारीको आधार। अहिले पनि ६३ प्रतिशत नेपालीहरू कृषि पेशामा आवद्ध छन्।^१ देशको रोजगारी र आजआर्जनको प्रमुख क्षेत्र पनि हो। तर अर्थतन्त्रमा कृषि क्षेत्रको योगदान क्रमस घट्दो छ। सन् १९६०-८० को दशकमा देशको कुल गार्हस्थ उत्पादनमा कृषिको योगदान ६० देखि ७० प्रतिशत सम्म रहेकोमा सन् २००० मा आउदा ४० प्रतिशत, २००७ मा ३३ प्रतिशत, सन् २०१६ मा २८.८ प्रतिशत र २०१७ मा २७.६ प्रतिशत रहेको देखिन्छ।^२

नेपाली युवाहरूको रोजगारीको एक प्रमुख स्रोतको रूपमा वैदेशिक रोजगारीले स्थान लिएको छ। "नेपालमा कुल जनसंख्याको श्रम उमेरका (१५-५९ वर्ष समूह) करिव ३० प्रतिशत अर्धबेरोजगार रहेको र २.३ प्रतिशत पूर्ण बेरोजगार रहेका छन्। देशको कुल जनसंख्याको ५७ प्रतिशत आर्थिक रूपले सक्रिय जनशक्तिको हिस्सा रहेको छ। जसमध्ये देशमा उद्योग र सेवा क्षेत्रको विकास उपयुक्त रूपमा हुन नसकेकोले

कृषि क्षेत्रमा बढी आश्रित हुने अवस्था रहेको छ। साथै कृषि क्षेत्रमा अर्ध बेरोजगारीको अवस्था उच्च छ। बर्तमान अवस्थामा बार्षिक ५ लाख भन्दा बढी व्यक्ति श्रम बजारमा प्रवेश गर्दछन्। तर देशभित्र पर्याप्त रोजगारीको अवसर नभएकोले ठूलो संख्यामा युवाहरू रोजगारीका लागि विदेशिनु परिरहेको छ।^३ उमेर समुह अन्तर्गत २०-२४ बर्षमा श्रम अल्प उपयोग दर सबैभन्दा बढी ४६ प्रतिशत रहेको छ।^४ वैदेशिक रोजगारमा पहिलोपटक जानेमा यही उमेर समूहको बाहुल्यता छ। वर्षेनीश्रम बजारमा भित्रिने भण्डै तीन चौथाई युवाहरूलाई वैदेशिक रोजगारीले नै रोजगारीको अवसर प्रदान गरेको छ। कूल गार्हस्थ उत्पादनका (GDP) दृष्टिले विश्वका अत्यधिक विप्रेषण भित्र्याउने पाँच मुलुकमा नेपाल समावेश भइसकेको अवस्था छ।

२. वैदेशिक रोजगारमा नेपाली यूवा:

नेपालमा वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूको संख्या ३० लाख नाघेको छ। २०६८ मा सम्पन्न पछिल्लो राष्ट्रिय जनगणनाको तथ्याङ्क अनुसार नेपालको कुल जनसंख्या २,६६,२०,८०९ मध्ये विदेशमा रहेको (Absent Population)संख्या

१ चौधौ योजना (आर्थिक बर्ष २०७३/७४-२०७५/७६) पृष्ठ ६५, राष्ट्रिय योजना आयोग

२ आर्थिकस सर्वेक्षण, २०७४/७५ अनुसूची १.१२

३ चौधौ योजना (आर्थिक बर्ष २०७३/ ७४ २०७५/७६), राष्ट्रिय योजना आयोग

४ नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण- दोस्रो २०६४/६५ संक्षिप्त नतिजा, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग

१९,१७,९०३ देखिएको छ, जसमध्ये पुरुष १६,६३,२३७ (८६.७ प्रतिशत) र महिला २,५४,६६६ (१३.३ प्रतिशत) रहेको छ । दश वर्षअघि २०५८ सालमा घरपरिवारमा अनुपस्थित (विदेश जानेहरू) सङ्ख्या ७,६२,१८१ थियो, जसमध्ये पुरुष ६,७९,४६९ (८९.१ प्रतिशत) र महिला ८२,७१२ (१०.९ प्रतिशत) थिए ।

वैदेशिक रोजगारमा जाने यूवाहरू मध्ये करार अवधि सम्पन्न भई स्वदेश फर्किएका एक तिहाई भन्दा बढी पुनः वैदेशिक रोजगारमा फर्कने गरेका छन् । स्वदेशमा फर्किएपछि पनि पुनः वैदेशिक रोजगारमा जानु पर्ने बाध्यता आउनुमा उपयुक्त अवसरको अभाव नै प्रमुख कारण मानिएको छ ।

३. वैदेशिक रोजगार र विप्रेषण :

आर्थिक वर्ष (आव) सन् १९९६ मा चारमा एक घरपरिवारले कुनै प्रकारको विप्रेषण (रेमिट्यान्स) प्राप्त गर्थ्यो । आ.व. सन् २०११ सम्ममा दुईमध्ये १ परिवार यस्तो विप्रेषण पाउनेमा पर्न थाले । बढी संख्याका घरपरिवारले विप्रेषण आय प्राप्त गर्न मात्र थालेनन्, यस्तो विप्रेषणबाट आउने रकममा पनि विगतका वर्षहरूमा वृद्धि भयो । सन् २००० को दशकको आधाआधीमा विप्रेषण आयमा उल्लेख्य वृद्धि भयो । आ.व. सन् २००० मा कुल गार्हस्थ्य उत्पादन (कुगाउ)को २ प्रतिशत रहेको विप्रेषण आय आ.व. सन् २००५ मा १५ प्रतिशत र आव २०१० मा २२ प्रतिशत हुँदै आव सन् २०१६ मा अर्थतन्त्रको ३० प्रतिशतको नजिक पुग्यो । यसले १० लाखभन्दा बढी जनसंख्या हुने मुलुकहरूमध्ये नेपाललाई दोस्रो ठूलो विप्रेषण पाउने मुलुक बनायो । विप्रेषणमा भएको उल्लेख्य वृद्धि नेपालको जीवनस्तरमा आएको सुधारको पछाडि प्राथमिक कारक भएजस्तो देखिन्छ ।^५

५ नेपाल राष्ट्रगत आर्थिक परिदृश्य, उच्च आरोग्य: मध्यमआय मुलुकतर्फको दिशामा, मे २०१७, विश्व बैङ्क समूह

२०५२ नेपालको कूल जनसंख्याको ४२ प्रतिशत जनसंख्या गरिवीको रेखामुनि रहेको थियो । २०६० मा यो संख्या ३१ प्रतिशत रहेकोमा हालै सम्पन्न घर परिवार सर्वेक्षणले प्रस्तुत गरेको तथ्याङ्क अनुसार गरिवीको आकारमा उल्लेख्य गिरावट आई २५.१६ प्रतिशतमा भरेको छ । यसो हुनुमा यूवाहरू विदेशिएका कारण कृषि मजदुरको अभावमा कृषि ज्यालाको वृद्धि र विप्रेषण आय मुख्य रहेका छन् । के अनुमान गरिन्छ भने कुनै देशको अन्तर्राष्ट्रिय विप्रेषण (प्रतिव्यक्ति) १० प्रतिशतले बढेमा गरिवीमा ३०.५ प्रतिशतले कमी आउँदछ (Adam R.H. and J Page)^६

लामो अवधिको न्यून आर्थिक वृद्धिका कारण स्वदेशमै अपेक्षित रोजगारीका अवसर हरूको सिर्जना हुन सकेका छैन । उत्पादनशील रोजगारीको सृजना, प्रतिस्पर्धी क्षमता र स्वदेश भित्र अवसर खोज्ने प्रवृत्तिलाई मात्र कुण्ठित गराएको नभई स्वदेशमै बढी उत्पादनशील रोजगारी सिर्जना गर्नुपर्ने दबाबलाई घटाएको छ । फलतः यसले यूवाहरूमा मुलुकबाट बाहिरिनेको प्रवाहलाई बढाएको छ । अन्ततः मुलुक जनसांख्यिक लाभबाट चुकेको छ ।

४. कृषि र वैदेशिक रोजगारको अन्तरसम्बन्ध :

कृषि क्षेत्रको कार्यप्रदर्शनी कमजोर रहेको छ। गत दशकमा अर्थतन्त्र औसत ४ प्रतिशतले बढ्दा कृषि क्षेत्रको वृद्धि २.८ प्रतिशत मात्र रहेको छ, जुन प्रतिशत जनसंख्या वृद्धिदरभन्दा अलिकति मात्रै धेरै हो । कृषिक्षेत्रले ठूलो श्रमअंश प्रशोचन गरेको थियो । लामो द्वन्द्व र कृषि क्षेत्रको प्रगतिको सुस्ताताले शुरूका दिनमा ८६ प्रतिशत श्रम कृषिमा लागेको थियो भने अहिले यो ६३ प्रतिशतमा घटेको छ । कृषिबाट श्रम चलायनमान

६ वैदेशिक रोजगार, विप्रेषण यसको नेपाली अर्थतन्त्रमा प्रभाव-नेपाल सरकार, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय र अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन संगठन, २०१०

हुनुको मुख्य कारण उत्पादनशील क्षेत्रमा जाननभई वैदेशिक रोजगारीका अवसरहरूले गर्दा नै हो । तर श्रमको यो चलायमानताको पछाडि कृषि क्षेत्रको न्यून उत्पादकत्व, मुलुकमा अन्य क्षेत्रमा रोजगारीको सृजना हुन नसक्नु प्रमुख कारक रहेका छन् ।

विगतमा कृषिकार्य नहुने समयमा भारत तर्फ मौसमी रोजगारमा जाने चलन थियो, अधिकांशतः यस्तो रोजगारीमा जानेहरू बर्षभर खान नपुग्ने समुदायको बाहुल्यता थियो ।सन् १९९० पश्चात क्रमस खाडी, मलेसिया, कोरिया जस्ता मुलुकहरूमा नेपाली कामदारहरू जाने क्रम आरम्भ भयो । यसरी जाने कामदार मुख्यत औद्योगिक काममा बढी (मेनीफेक्चरीङ सेक्टर) भएतापनि कृषि कार्यमा संलग्नको संख्यापनि उल्लेख्य रहेको छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने युवाहरूको प्रमुख स्रोत ग्रामिण कृषि सम्बद्ध परिवारको बाहुल्यताले पनि कृषि र वैदेशिक रोजगारमा गहिरो अन्तर सम्बन्ध देखिन्छ । नेपाल खाद्यान्नको खुद निर्यातक (net exporter)हुने गर्थ्यो । तर, अहिले खाद्यान्नको खुद आयातकर्ता भएको छ ।^{१९}

५. वैदेशिक रोजगारले कृषिमा पारेको प्रभाव :

मुलुकमा कृषिमा लगानी अनुरूप प्रतिफल घट्दो छ, वैदेशिक रोजगारको बढ्दो आकार संगै कृषिमा श्रमशक्तिको ज्याला बढेको छ । कृषि पेशाबाट पर्ता नपर्ने कतिपय कृषि जमिनमा रूख बिरूवाहरू हुर्काउने गरेको पाइन्छ । यस बीच प्रतिव्यक्ति जग्गाको आकार पनि घटीरहेको देखिन्छ । सन् १९९५/९६ देखि २००३/४ सम्म प्रतिव्यक्ति जग्गाको आकार २५ प्रतिशतले घटी ०.८८ हेक्टर बाट ०.६६ हेक्टरमा भर्न पुगेको

छ ।^{२०} परिवारका सदस्य वैदेशिक रोजगारमा गएका कतिपय परिवारहरू विभिन्न सहरहरूमा जानेक्रममा गाउँ घरका कृषि क्षेत्र बोभो जमिनमा परिणत हुनेक्रम बढ्दो छ । अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासी संगठन (IOM) र खाध्य तथा कृषि संगठन (FAO) ले गरेको अध्ययनमा करिब १० देखि १५ प्रतिशत कृषि क्षेत्र बाँभो बनेको अनुमान गरिएको छ । कतिपय परिवारहरू आफ्नो जग्गा जमिन संरक्षणका उद्देश्यले मात्र पनि अनिच्छापूर्वक खेतीबाली गरिरहेका छन् । बहुबाली लाग्ने कतिपय खेतबारीमा एकबालीमा सीमित बनेका छन् । कृषि तथा कतिपय सहर तथा बजारकेन्द्र नजिकका कृषिभूमी लाई बसोबासको रूपमा विकास गर्ने र यस प्रक्रियमा विप्रेषणको रकम घर घडेरीमा लगाउदा कृषि क्षेत्र खुम्चिने क्रममा रहेको छ । सरकारका कृषि क्षेत्र सुधार सम्बन्धी कार्यक्रमहरूका बाबजुद मानिसहरूमा कृषि प्रतिको आकर्षण दिनानुदिन घट्दो क्रममा रहेको छ ।

आम नेपालीको मुख्य आधारको रूपमा रहेको कृषि क्षेत्रको उत्पादन, उत्पादकत्व र यसको प्रतिफलमा रहेको अपर्याप्तले बैकल्पिक रोजगार खोजीमा दवाव पर्ने गरेको छ ।कतिपय व्यक्तिहरू श्रमको मर्यादाको कमीले पनि नेपालमा कृषिकार्य गर्नु भन्दा न्यूनज्यालामै पनि वैदेशिक रोजगारमा जान अभिप्रेरित देखिन्छन् । यसले समग्र कृषि क्षेत्र प्रभावित बन्न पुगेको छ भने वैदेशिक रोजगारी कृषिको बैकल्पिक उपायको रूपमा बढ्न पुगेको छ । यस क्षेत्रमा गरिएका अनुसन्धानहरूले निर्वाह मुखी कृषितन्त्रको आकार र वैदेशिक रोजगारीको बीचमा सहसम्बन्ध रहेको र निर्वाहमुखी कृषिले वैदेशिक रोजगार बढाउने तथ्य देखाएको छ । यसका साथै कृषि

^{१९} नेपाल राष्ट्रगत आर्थिक परिदृश्य, उच्च आरोहण: मध्यमआय मुलुकतर्फको दिशामा, मे २०१७, विश्व बैङ्क समूह

^{२०} WB, DFID and ADB, 1996: 87

वैदेशिक रोजगारी र गरिबीका बीचमा समेत गहिरो अन्तर सम्बन्ध रहेको अध्ययनले देखाएको छ । अध्ययनहरूले कृषि क्षेत्रको उत्पादकत्व र व्यवसायीकरणले वैदेशिक रोजगारीलाई घटाउने निष्कर्ष निकालिएको छ । यसबाट स्पष्ट देखिएको छ कि नेपालले वैदेशिक रोजगार घटाउनकालागि कृषि क्षेत्रमा सुधार गरी यस क्षेत्रको उत्पादकत्व र व्यवसायीकरणमा जोड दिनु जरूरी छ ।

६. वैदेशिक रोजगारको दीगो विकल्प कृषि:

नेपाल सरकारले बाध्यात्मक वैदेशिक रोजगारको अन्त गर्दै मुलुक भित्र रोजगारको सृजना गर्ने नीति अवलम्बन गरेको छ । स्वदेशमा रोजगारको अवसर मुख्यतः सेवा, उद्योग र कृषि नै मुख्य हुन् । वैदेशिक रोजगारमा जाने अधिकांश नेपालीहरूको पृष्ठभूमि कृषिसँग जोडिएको र अधिकांश अदक्ष कामदारको रूपमा रहेको सन्दर्भमा स्वदेश फिर्ता पश्चात् उनीहरूका निमित्त पुर्नएकिकरणका निमित्त कृषि क्षेत्र नै पहिलो हुने हुन्छ । कृषि क्षेत्रमा आधारभूत पूर्वाधारको उपलब्धता र सुविधामा बृद्धि, व्यवसायीकरण र वैज्ञानिक प्रणालीको अवलम्बनले कृषिजन्य आयातलाई विस्थापन गरी उच्च मूल्य कृषि उत्पादनका निर्यात (विगतमा नेपालले निर्यात गर्द थियो) समेत हुन सक्दछ । वैदेशिक रोजगारमा रही कृषि क्षेत्रमा अनुभव हांसिल गरेका नेपाली कामदारहरूले मुलुकको कृषिक्षेत्रको परिवर्तनमा अगुवाको भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछन् ।

नेपाली युवाहरूको जुन आकारमा वैदेशिक रोजगारीमा संलग्नता देखिएको छ त्यसअनुसार मुलुकले फाइदा लिनसकेको देखिँदैन । प्राप्त पुँजी, ज्ञान र सीपको उचित उपयोग हुन सकेको छैन । सामाजिक लागत बढिरहेको अवस्था विद्यमान छ । यही अवस्थालाई मध्यनजर गरेर सरकारले आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ को बजेट

तथा कार्यक्रममार्फत देशभित्रै व्यापक रोजगारीका अवसरहरूको सृजना गरी ५ वर्षभित्र रोजगारीका लागि विदेश जानुपर्ने स्थितिको अन्त्य गर्ने नीति अवलम्बन गरेको छ ।

यसैबमोजिम आर्थिक वर्ष ०७५/७६ को बजेटमा स्वदेशमा रोजगारीका पर्याप्त अवसर तथा छनौट उपलब्ध नभएसम्म अल्ककालिन रणनीतिको रूपमा वैदेशिक रोजगारको अवसरको उपयोग गरिने उल्लेख गर्दै वैदेशिक रोजगारको चापको दीगो व्यवस्थापनका निमित्त कृषिसँग क्षेत्रसँग आवद्ध गर्ने गरी केही महत्वपूर्ण कार्यहरूको घोषणा गरिएको छ । बजेटले मुलुक भित्र थप रोजगारी सृजना गरी क्रमशः नेपालीहरूलाई वैदेशिक रोजगारीमा जान नपर्ने अवस्था बनाउन प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम शुरु गर्ने घोषणा गरेको छ ।^{१०} उक्त कार्यक्रमबाट व्यवसायिक कृषि, सिंचाई, खानेपानी, नदी नियन्त्रण, वन, पर्यटन, यातायात पूर्वाधार र तीनै तहका सरकार हरूका सार्वजनिक निर्माणका अन्य क्षेत्रलाई यस कार्यक्रमहरूसँग आवद्ध गरिने कार्यक्रम रहेको छ उच्च शिक्षा हांसिल गरेका युवाहरूलाई व्यवसायमा आकर्षित गर्न शैक्षिक प्रमाण पत्रको धितोमा पाँच प्रतिशत ब्याज अनुदानमा रु सात लाखसम्म ऋण उपलब्ध गराउने व्यवस्था समेत आरम्भ भएको छ । यस्तो कर्जाको अनिवार्य सुरक्षा हुने तथा व्यवसायको वीमा गर्ने व्यवस्था मिलाइदैंछ^{११} विदेशबाट फर्कका युवाहरूको सीप प्रमाणीकरण गरी त्यस्ता युवाहरूलाई सम्बन्धित व्यवसाय सञ्चालन गर्न परियोजनामा आधारित रु १० लाख सम्मको ऋणको प्रावधान ल्याएको छ ।^{१२} यसैगरी विप्रेषण आय बैकिङ्ग प्रणालीबाट

९ सम्माननीय राष्ट्रपति श्रीमती विद्यादेबी भण्डारीले संघीय संसद्को दुवै सदनको संयुक्त बैठकलाई गर्नुभएको सम्बोधन २०७५, नेपाल सरकार बुँदा ७९, पृष्ठ ३२

१० आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ को बजेट वक्तव्य बुँदा नं. २२

११ आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ को बजेट वक्तव्य बुँदा नं. २५

१२ आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ को बजेट वक्तव्य, बुँदा नं. २८

भित्र्याई त्यस्तो रकम उत्पादनमूलक लघु तथा साना उद्योग, पर्यटन, कृषि व्यवसाय र रोजगार मूलक सेवा क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रोत्साहनको व्यवस्था समत गरेको छ ।^{१३}

अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन संगठन (IOM) ले Food and Agriculture Organization (FAO) को सहयोगमा सन् २००९ मा गरेको वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका कामदारहरूका बीच गरेको द्रुत अध्ययनमा खासगरी उन्नत पशुपालन, दूग्ध व्यवसाय, माछापालन, कुखुरापालन र आधुनिक कृषि क्षेत्रमा उनीहरूको बढी चाख पाइएको, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्कने अधिकांश मानिसहरूले कृषि क्षेत्रमा लगानी गरेका तर कृषिको कुन क्षेत्रमा लगानी गर्दा फाइदा हुन्छ भन्ने जानकारी नहुँदा कृषिको अनुत्पादन शील क्षेत्रमा संलग्न भएका व्यक्तिहरू पुनः वैदेशिक रोजगारमा फर्किएको देखाएको छ । सो अध्ययनले वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त विप्रेषणलाई धान, मकै, गहुँ, जौजस्ता खाद्य उत्पादन भन्दा उच्च मूल्य दिने क्षेत्रहरू जस्तो तरकारी, फलफुल, जडिबुटी, चिया, आलुजस्ता क्षेत्रमा लगानी बढाई विप्रेषणको उपयोग गरी वैदेशिक रोजगारमा जानेको संख्या घटाउन सकिन्छ ।

७. परिवर्तित परिदृश्यः

वैदेशिक रोजगारमा जान नचाहेका वा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका कतिपय व्यक्तिहरूले उन्नत तथा व्यवसायिक कृषिमा आकर्षित हुन थालेका छन् । जग्गा भाडामा लिएर व्यवसायिक कृषिका गतिविधिहरू क्रमशः विस्तार हुन थालेका छन् । धेरै मानिसहरू साहुको चर्को व्याज वा जग्गा जमिन बेचेर वैदेशिक रोजगारमा गएतापनि उच्च कमाइगर्न नसकेकाकारण पछुतो मानेर फर्कने र आफ्नै पेशामा संलग्न हुनेगरेको

पनि पाइन्छ । सिंचाई, सडक तथा कृषि बजार जस्ता आधारभूत पूर्वाधारहरूको विकाससँग सँगै मानिसहरूमा कृषिलाई व्यवसायिक बनाएर यस क्षेत्रमा आवद्ध हुने क्रम बढ्दो छ ।

नेपालको अर्थतन्त्रको संरचनागत अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा तत्काललाई वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्तिमा कमी आउने सम्भावना न्यून रहेको देखिएको छ । विश्वव्यापीकरणका कारण मानिसहरू जुन देशमा बढीअवसर प्राप्त गर्दछन् सोही देशमा काम गर्न इच्छुक रहने गर्दछन् । यस अलावा बढ्दो सूचना प्रविधिका कारण रोजगारीका क्षेत्रको जानकारी बढ्दै गएकाले नेपालीहरू उन्नत रोजगारीकालागि विदेश जाने क्रम घट्ने सम्भावना देखिँदैन । यसैले नेपाल सरकारले स्वदेशभित्र गूणस्तरीय तथा आकर्षक रोजगारीका अवसरहरू सृजना गर्दै वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणलाई अर्थतन्त्रको सवलीकरणमा उपयोग गर्न विदेशमा हासिल मानवीय पूँजीलाई राष्ट्रको विकासको लागि उपयोग गर्ने नीति अख्तियार गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

द. अपेक्षित सुधार :

मुलुकको आर्थिक विकासको गतिलाई उच्च बनाई रोजगारीका उपयुक्त विकल्प सृजना विना वैदेशिक रोजगारको उच्च चाप रोक्न सम्भव छैन । वैदेशिक रोजगारका थुप्रै राम्रा पक्षहरूका बाबजुद यसको सामाजिक असर र कृषि क्षेत्रमा परेको प्रभाव नकारात्मक रहेको छ । कृषि क्षेत्र मुलुकको अर्थतन्त्र र दुई तिहाई नेपालीको जिविकोपार्जनको मुख्य आधार हो । साना तथा मझौला उद्योगको विकासमा पनि कृषि क्षेत्रनै आधारको रूपमा देखिएको छ । अतः बहुसंख्यक नेपालीहरूको जीवनस्तरमा सुधार आउन कृषि क्षेत्रको विकास अपरिहार्य छ । यसैले वैदेशिक

१३ आर्थिक वर्ष २०७५/०७६ को बजेट वक्तव्य बुदा नं २९

विदेशबाट फर्केका शम्शेरको निश्कर्ष- श्रम गरे नेपालको खेतबारीमै सुन फल्छ !

लोकान्तर: कार्तिक १४, २०७५

भीमदत्तनगर- वैदेशिक रोजगारीमा मलेसिया गएका कञ्चनपुरको भीमदत्त नगरपालिका-१० तिलकेनीका ३४ वर्षीय शम्शेर धामी गत वर्ष स्वदेश फर्किनुभयो । युवाशक्ति मुलुकभिन्न रोजगार नपाएर बाहिर रहेका बेला साथीसँगै धन कमाउन मलेसिया पुगेको ४२ महीनापछि घर फर्किएका धामी कृषि पेशामा लागेर आम्दानी गरिरहेका छन् ।

"विदेशको काम र दुःखभन्दा त आफ्नै खेतबारीमा काम गर्नु लाभदायक छ ।" धामीले रासससित भन्नुभयो, "घरपरिवारसँगै रहेर गाउँघरमै काम गर्नुको मज्जा नै बेग्लै छ ।" "लामो समय आफ्ना अभिभावक गाउँमा केराखेतीमा होमिएको विगत सुनाउँदै धामीले पछिल्लो समय चार बिघा खेतमा फलफूल खेती गरिरहेको जानकारी दिनुभयो । "बुवा/बाजेले शुरूमा केराखेती गर्नुभयो", उहाँले भन्नुभयो, "नयाँ खेती गर्ने सिलसिलामा केही वर्षयता फलफूल खेती गर्दैछु ।" "आँप, लिची र कटहर खेती गर्दै आउनुभएका धामीले जुम्लामा पनि स्याउखेती गर्न १० रोपनी जग्गा खरिद गरिसकेको बताउनुभयो ।

"अब माघ, फागुनमा जुम्ला गएर स्याउखेती गर्ने योजना बनाएको छु," उहाँले भन्नुभयो, "विदेशको श्रम यहाँ गरे खेतबारीमै सुन फल्छ ।" व्यावसायिक रूपमा फलफूल खेती गरिरहेका धामीले तीन पुस्ता नै नगदे बालीमा लागेको बताउनुभयो । यहाँ उत्पादन हुने गरेको फलफूल भीमदत्तनगर, अत्तरिया र धनगढीलगायतका बजारमा खपत हुने गरेको छ । "हामीले उत्पादन गरेको फलफूल ठेकेदारमार्फत बिक्री वितरण गर्छौं," उहाँले भन्नुभयो, "अहिले दुई वर्षका लागि रू आठ लाखमा ठेक्का दिएका छौं ।" बेलाबखत कृषि कार्यालयबाट हुने गरेका प्राविधिक तालीमसमेत लिएका धामीले आफ्नो पुर्ण समय बर्गैचामा खर्च हुने गरेको बताउनुभयो ।

"पानी हाल्नेदेखि फल आएका बेला औषधि छर्कने काम आफैँ गर्छु," उहाँले भन्नुभयो, "यहाँ थोरै परिश्रममा धेरै कमाई गर्न सकिन्छ ।" "फलफूलसँगै बिरुवा उत्पादन गरी बिक्री वितरण गर्ने नर्सरी सञ्चालनको समेत तयारीमा रहनुभएका फलफूल कृषक धामीले कृषिलाई नै पेशा बनाएर जीविका चलाउने बताउनुभयो । "सरकारले दिने अनुदान रकम हामीजस्ता युवा किसानलाई दिए व्यावसायिक रूपमा अगाडिबढ्न सहज हुन्थ्यो," उहाँले भन्नुभयो, "कृषिमा लाग्न प्रोत्साहन गर्न पनि युवा कृषकलाई अनुदान दिनु आवश्यक छ ।"-रासस

रोजगारबाट फर्कने नेपालीहरूलाई स्वदेशमा नै टिकाइराख्न पनि कृषि क्षेत्रमा सुधार आवश्यक हुन्छ ।

वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र परिवारलाई आर्थिक साक्षरताको कार्यक्रममा आवद्ध गर्न सकेमा परिवारका अन्य सदस्यहरूलाई

आफ्नो पेशालाई निरन्तरता दिन, प्राप्त विप्रेषणको कृषि क्षेत्रको उत्पादन र उत्पादकत्व बृद्धिमा प्रयोग गर्न र स्वदेश फर्किएपछि यसै पेशामा आवद्ध भई पेशागत विस्तार र उन्नयनमा सहयोग पुग्ने हुन्छ । यसले एकजनाले कमाएर पठाएको विप्रेषणबाट घरका सबै जना कुनै काम नगरीकन

मलेसियाबाट फर्केर गाईपालन, गाउँमै मासिक १ लाख कमाई!

अनलाइन खबर: २०७५ कार्तिक १४ गते

१४ कात्तिक, भापा । एउटा सामान्य परिवारका लागि डेढ दशकअघि एक लाख १५ हजार रूपैयाँ जुटाउन निकै हम्मेहम्मे पर्थ्यो । त्यस्तै परिवारमा हुर्किएका व्यक्ति हुन् बाह्रदशी गाउँपालिका-३ राजगढका तुलसीप्रसाद ढकाल ।

आर्थिक अवस्था कमजोर भएकाले मेची बहुमुखी क्याम्पस भद्रपुरमा प्रवीणता प्रमाणपत्र तहमा अध्ययन गर्दागर्दै धन कमाउने रहरले उनी विदेशिए । 'फ्याक्ट्री वर्कर' कामका लागि उनले २०६० सालमा एक लाख १५ हजार रूपैयाँ ऋण लिएर मेनपावरलाई बुभाउँदै वैदेशिक रोगजारीका लागि मलेसिया पुगे ।

चार वर्षसम्म मलेसियामा काम गरेका ढकालले मासिक ३० हजार रूपैयाँ मुस्किलले बचाउथे । विदेशमा कडा मेहनत र परिश्रम गर्दा कमाइ सोचे जस्तो नभएपछि ढकालले स्वदेश फर्केर २०६५ सालबाट व्यावसायिक पशुपालन शुरू गरे ।

दुई/दुई माऊ गाई र भैंसी पालेर व्यवसाय शुरू गरेका ढकालको गोठमा अहिले १० उन्नत जातका गाई छन् । सोही गाईको दूध बेचेर ढकालले अहिले मासिक एक लाख रूपैयाँ बचत गर्दै आएका छन् । विदेशमा आफूले चार वर्षसम्म गरेको दुःख सम्झँदै ढकाल भन्छन्, 'विदेशमा जस्तो दुःख गर्नु पनि पर्दैन, कमाइ पनि यहीँ धेरै हुन्छ ।'

होलस्टेन, ब्राउन स्वीस र अमेरिकन जर्सी जस्ता उन्नत जातका गाईपालन गर्दै आउनुभएका ढकालले आफ्नो फार्ममा उत्पादन भएको दूध नेपाल बहुउद्देश्यीय सहकारी संस्था (एनएमसी) ले सञ्चालनमा ल्याएको डेरीलाई घरेबाट बिक्री गर्दै आएका छन् ।

हिमाल, अञ्जनी र तुलसीका नामबाट ढकालले 'हिमअतुल' गाई फार्म दर्ता गरेर व्यवसाय शुरू गरेपछि छरछिमेकले समेत सिको गर्दै उन्नत जातका गाईपालन गर्दै आएका छन् । ढकालले पालेको एउटा माऊ गाईले २२ लिटरसम्म दूध दिन्छ ।

ढकालले अहिले गाईमात्रै पाल्छन् । गाई वर्षेनी ब्याउँछन् तर भैंसी लामो समयसम्म थारै बस्छन् । ढकालले भने, 'यसले हामी जस्ता सामान्य कृषकलाई फाइदा गर्दैन ।'

उही स्याहार, चोकरमा गाईले धेरै दूध दिन्छ तर भैंसीले कम दूध दिँदा कृषकलाई सोचे अनुरूपको नाफा हुँदैन ढकाल भन्छन्, 'भैंसी भन्दा गाईबाट बढी नाफा हुने भएपछि मैले भैंसी पाल्न छाडेको हुँ, पाल्न पनि भैंसी भन्दा गाई धेरै सजिलो हुँदोरहेछ ।'

पशु विशेषज्ञताको प्रमाणपत्र नभएपनि उहाँमा कुनै पशु चिकित्सकको भन्दा कम ज्ञान छैन । कामलेनै मानिसलाई जान्ने बनाउँदोरहेछ । उनले भने, 'कुनै गाईलाई असहज भए के भयो भनेर तत्काल पत्ता लगाएर औषधि गर्नसक्छु ।'

एउटा स्वस्थ पशुलाई दैनिक २५ देखि २८ प्रतिशतसम्म प्रोटीन आवश्यक पर्छ । शहरमा दानापानी र परालको भरमा पशुपालन व्यवसाय गरिन्छ । अहिले शहरका धेरै पशुपालक कृषक पलायन हुन थालेका छन् । यसको मुख्य कारण भनेको घाँस खाने गाईलाई दानापानीले मात्र हुँदैन । ढकाल भन्छन्, 'घाँस खाने जातलाई पराल र दानापानी मात्र दिएर कसरी राम्रो दूध उत्पादन गर्न सकिन्छ ?'

परालभन्दा पशुलाई घाँस नै दिनु राम्रो हुन्छ । गाउँमा घाँस प्रशस्त पाइने भएकाले थोरै लागतले पनि राम्रो उत्पादन लिन सकिने ढकालको भनाइ छ । ढकालले गाईका लागि टीओसेन्टी, स्टाइलो, नेपियो जातका घाँस लगाएका छन् । ढकालका अनुसार टीओसेन्टी घाँसमा १८ प्रतिशत, स्टाइलोमा २८ देखि ३० प्रतिशत र नेपियरमा २० प्रतिशतसम्म प्रोटीन पाइने भएकाले गाईले मनग्य दूध दिन्छ । -रासस

खाने प्रवृत्तिको अन्त हुनका साथै कृषि पेशा र गाउँ नै छाडेर जग्गा बाँभो राख्ने प्रवृत्ति समेत हट्ने हुन्छ । कृषिकार्यले परिवार र बालबालिकालाई पौष्टिक खाद्यपदार्थको आपूर्तिमा समेत सहयोग पग्ने हुन्छ । यसैले वैदेशिक रोजगार सम्बद्ध परिवारलाई आर्थिक साक्षरता अभियान प्रारम्भ गर्न जरूरी छ ।

कृषि क्षेत्रको विकासका निमित्त कृषि भूमिको संरक्षण महत्वपूर्ण पाटो हो । भूउपयोग नीतिको कार्यान्वयन गरी कृषि भूमि अन्य प्रयोजनकालागि उपयोग हुन रोकेर कृषिलाई प्रधानता दिन आवश्यक छ । मुलुकमा खण्डिकृत र सानो आकारको कृषि भूमिमा व्यवसायीक कृषिको संभावना अत्यन्त न्यून छ । यसका निमित्त कृषि भूमि लिजमा लिने सहज प्रणालीको विकास गर्नु पर्ने हुन्छ । यसले भू स्वामित्वको विवादमा नपरी Economy of Scaleमा उन्नत कृषि गर्नका साथै जग्गाको उच्चतम उपयोग गर्ने वातावरण निर्माण गर्न सघाउँदछ ।

सरकारले वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका कामदारकालागि स्थानगत रूपमा कृषिको सम्भावना र सरकारी सहयोग सहित उद्यम प्याकेजको विकास गर्न आवश्यक छ । एक गाउँ एक उत्पादन जस्ता कार्यक्रमगत प्याकेजहरूलाई समेत स्वदेश फर्किएका नेपाली कामदारलाई आकर्षित हुने गरी प्याकेजिङ गर्न सकिन्छ । यस्तो पेशा र उद्यम विकास सम्बन्धी प्याकेज कार्यक्रमहरूले फर्किएका नेपाली कामदारहरूलाई सम्भाव्य पेशा र व्यवसायको बारेमा जानकारी प्राप्त हुनका साथै सरकारबाट प्राप्त हुने सहयोगको बारेमा समेत अवगत हुने भएकोले स्वदेशमा नै रही पेशा व्यवसाय गर्न सहयोग पुग्ने हुन्छ । बालीको विविधिकरण गरी मौसमी किसिमका, नगदे तथा उन्नत बाली लगाउने किसान परिवारलाई कृषि पूर्वाधार निर्माणमा समेत सहयोग आवश्यक छ । यस्ता परिवारलाई लक्षित गरी घुम्ती कृषि विद्यालयहरू

सञ्चालन हुन सकेमा लक्षित किसानले बढी लाभ हांसिल गर्न सक्दछन् । जग्गा एकिकरण र चक्लाबन्दी कृषि भूमिको आकार बढाउने अर्को उपाय हुन सक्दछ । कृषि भूमि अन्य प्रयोजनमा उपयोग गर्न नपाउने भएपछि विभिन्न स्थानमा रहेको जग्गा एकिकृत गरी चक्लाबन्दी गर्न सहज हुने र यसले व्यवसायिक कृषिमा महत्वपूर्ण सहयोग पुग्न सक्दछ । यसका निमित्त वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपाली कामदारहरूले आर्जन गरेको विप्रेषणको कृषि क्षेत्रमा लगानी अनुकूलको वातावरणको निर्माण र आधुनिक कृषि प्रणालीको प्रयोगमा थप सहयोगको आवश्यकता पर्दछ ।

यसैगरी उन्नत तथा व्यवसायीक कृषि क्षेत्रमा कृषि सडक, सिंचाई, विद्युत, प्राविधिक सेवा टेवा, मल, उन्नत बीउ, बजार, बीमा सीतभण्डार, सहकारी जस्ता थुप्रै पूर्वाधारहरूको व्यवस्थामा एकीकृत र सघन रूपमा काम गर्न आवश्यक हुन्छ । प्रधानमन्त्री कृषि योजनामा समेत वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका युवालक्षित विशेष कृषि प्रोत्साहन कार्यक्रम सञ्चालन हुन सकेमा यस्ता जनशक्तिलाई स्वदेशमा नै टिकाई कृषिक्षेत्रमा आवद्ध गर्न सहयोग पुग्न सक्दछ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐनले वैदेशिक रोजगारबाट फर्कका नेपालीहरूको स्थानीय तहमा सीप र ज्ञानको उपयोग गर्न स्थानीय तहका सरकारको कार्य जिम्मेवारीमा राखेको छ । आफ्ना नगर वा गाउँमा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएकाहरूको सीप र ज्ञानका आधारमा स्थानीयस्तरमा नै कृषि कार्य र कृषिमा आधारित उद्यम व्यवसाय सञ्चालन गर्न समेत स्थानीय तहले प्रोत्साहन, सुविधा तथा सहयोग पुऱ्याउन सक्दछ ।

विदेशमा कृषि पेशामा संलग्न भई स्वदेश फर्किएका नेपाली कामदारले कृषि कार्यका निमित्त उपकरण तथा सामाग्री ल्याउन चाहेमा सरकारले आयातमा विशेष सहूलियत दिन सक्दछ ।

इजारायल, कोरिया र खाडीका कतिपय मुलुकमा कृषिमा कार्य अनुभव प्राप्त गरेका नेपाली कामदारहरूले स्वदेश फिर्ता पश्चात् व्यवस्थित, व्यावसायिक र उन्नत कृषिजन्य कार्य अवलम्बन गरेका छन् । यसले विदेशमा प्राप्त ज्ञान, सीप र अनुभव स्वदेशको विकासमा प्राप्त हुनका साथै अन्य युवाहरूलाई समेत यसबाट लाभान्वित भई वैदेशिक रोजगारको चाप घटाउन मद्दत गर्न सक्दछ ।

९. निष्कर्ष :

आजको खुला समाजमा मानिसहरू रोजगारीको राम्रो अवसरको निमित्त एकठाउँबाट अर्कोठाउँ र एक मुलुकबाट अर्को मुलुकमा जाने स्वभाविक प्रक्रिया हो । विश्वव्यापीकरणका कारण मानिसहरू जुन देशमा बढीअवसर प्राप्त गर्दछन् सोही देशमा काम गर्न इच्छुक रहने गर्दछन् । विश्व आप्रवासनको तुलनामा नेपालको वैदेशिक रोजगारको आकार (प्रतिशतमा) निकै ठूलो देखिएको छ जसको मुख्य कारण मुलुकभित्र रोजगारीका राम्रा अवसरहरू सृजना हुन नसक्नु र श्रमलाई सम्मान गर्ने वातावरणको अभाव प्रमुख मानिन्छ । ठूलो संख्याको वैदेशिक रोजगारीले मुलुकको सबलताको संकेत गर्दैन । यो गहिरो र दीर्घ समस्याको लक्षण हो । विप्रेषण जनतालाई गरिबीमा फस्नबाट जोगाउने सुरक्षा कवच त भएको छ, तर यो रकम द्रुत आर्थिक वृद्धि र रोजगारीका अवसर विस्तारमा प्रयोग हुन सकेको छैन ।

नेपालको अर्थतन्त्रको संरचनागत अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा तत्काललाई वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रवृत्तिमा कमी आउने सम्भावना न्यून देखिन्छ । सूचना प्रविधिको कारण रोजगारीका क्षेत्रको जानकारी बढ्दै गएकोले रोजगारीका राम्रो अवसरका लागि विदेशिने क्रम निरन्तर रहन्छ नै । यसैले नेपाल सरकारले स्वदेशभित्र गृणस्तरीय तथा आकर्षक रोजगारीका

अवसरहरू सृजना गर्दै वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणलाई अर्थतन्त्रको सवलीकरणमा उपयोग गर्न विदेशमा हांसिल मानवीय पूँजीलाई राष्ट्रको विकासको लागि उपयोग गर्ने नीति अख्तियार गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

मुलुकमा रोजगार सृजनाका मुख्य क्षेत्रहरूमा कृषि, उद्योग, सेवा र निर्माण क्षेत्र प्रमुख मानिन्छ । अधिकांश वैदेशिक रोजगारमा जाने युवाहरू परिवारिक रूपमा कृषि पेशामा आवद्ध रहेको सन्दर्भमा कृषि क्षेत्रमा सुधार गरी रोजगारीका अवसरहरू विस्तार गर्न र स्वदेशमा केही गर्ने वातावरण निर्माण गर्न सकिन्छ । कृषिको आधुनिकीकरणले अन्य अन्तरसम्बन्धित क्षेत्रको विकासमा समेत सहयोग पुग्ने गई आर्थिक विकासको गतिले थप रोजगारीका अवसरहरू सृजना हुँदै जाने हुन्छ । अतः वैदेशिक रोजगारको दीगो व्यवस्थापन गरी नेपाली युवाहरूलाई स्वदेशमा नै पेशा व्यवसायका अवसरमा आवद्ध गर्न कृषि क्षेत्रमा आधारित विकास प्रयास जरूरी छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

१. आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को बजेट बक्तव्य- नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय
२. आर्थिक सर्वेक्षण २०७४/७५-नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय
३. कृषि विकास रणनीति सन् २०१५-२०३५ भाग-१, कृषि विकास मन्त्रालय
४. चौधौ योजना (आर्थिक वर्ष २०७३/७४ २०७५/७६- राष्ट्रिय योजना आयोग,
५. नेपालमा गरिवी (नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण-तेस्रो २०६६/६७ मा आधारित संक्षिप्त प्रतिवेदन) -केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग
६. नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण-दोस्रो (२०६४/६५) संक्षिप्त नतिजा-केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग
७. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४- कानून किताव व्यवस्था समिति
८. वैदेशिक रोजगार, विप्रेषण र यसको नेपाली अर्थतन्त्रमा प्रभाव अध्ययन, २०१०- नेपाल सरकार श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय र अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन संगठन ।



वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा संरचनागत सुधार



सोम लुईटेल^१
वैदेशिक रोजगार विज्ञ

वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा मुख्य नीति निर्माता निकाय श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय हो । श्रम स्वीकृति दिने, व्यवसायीको अनुगमन लगायतका व्यवस्थापकीय कार्य गर्ने मुख्य निकाय वैदेशिक रोजगार विभाग हो । कामदारको कल्याण र सेवा प्रदान गर्ने वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड र न्याय सम्पादनको कार्य वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरणबाट भै आएका छन् । यी मुख्य निकाय बाहेक विदेशमा राजदूतावास र स्वदेशमा स्थानीय सरकारहरूको पनि भूमिका हुन्छ । राज्य पुर्नसंरचनाको सन्दर्भमा समेत विचार गर्दा दुई प्रकारले वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन सुधार गर्न आवश्यक छ ।

- (क) हाल भै रहेका संरचनाहरूको पुर्नसंरचना गरेर
(ख) वैदेशिक रोजगार बारे नयाँ संरचना निर्माण गरेर

(क) हाल भै रहेका संयन्त्रहरूको पुर्नसंरचना

वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन सरकारले राम्रा संयन्त्रहरू निर्माण गरेका छन् । तर वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापन केन्द्रिकृत भएकाले कामदारको पहुँच स्थापना हुनसकेको छैन । हाल केन्द्रमा रहेका वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार

प्रवर्द्धन बोर्डका सेवाहरूलाई स्थानीयकरण गर्नु पर्दछ । वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा स्थानीय सरकारको भूमिका बढाउनु पर्दछ ।

वैदेशिक रोजगार सेवा संयन्त्रहरू

१. वैदेशिक रोजगार विभाग
२. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड
३. वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरण
४. कन्सुलर सेवा विभाग
५. कूटनैतिक नियोग (श्रम सहचारी)

१. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको पुनसंरचना

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अनुसार वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको कल्याण, व्यवसायको प्रवर्द्धन र अनुसन्धानमूलक कार्यका लागि बोर्डको स्थापना भएको हो । हालको सन्दर्भमा बोर्डको नाम, संरचना र कार्य देश अव्यवहारिक भएकाले पुर्न संरचनाको जरूरी छ । वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको नाम परिवर्तन गरि वैदेशिक रोजगार बोर्ड राख्नु उपयुक्त हुन्छ । बोर्डको वर्षमा एक पटक बैठक वस्ने गरि नीतिगत सुझाव दिने एक वैदेशिक रोजगार परिषद्को स्थापना गर्नु पर्दछ । वैदेशिक रोजगार परिषद्मा यस विषयमा काम गरि रहेका सबै सरोकारवालाहरूलाई (नागरिक समाज^२,

^१ सदस्य । वैदेशिक रोजगार सुधार सुझाव कार्यदल २०७५

^२ नीति निर्माण तहमा कामदार तथा नागरिक समाजहरूको

ट्रेड यूनियन र यस विषयमा काम गरि रहेका संस्थाहरू^३ सहभागी बनाउनु पर्दछ । बोर्डको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्नको निम्ति ५ देखि ७ जनासम्म रहेको संचालक समितिको गठन गर्नु पर्दछ । जसमा स्वार्थ नबाभिने विज्ञ र समाजसेवी राख्नु पर्दछ ।

दैनिक कार्यसञ्चालन गर्ने र स्वदेश तथा विदेशमा कार्यक्रम गर्न सक्ने गरि वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सचिवालय सुदृढ बनाउनु पर्दछ । विदेशमा रहेका नेपालीहरूको मानव अधिकार संरक्षणमा आयोगको भूमिकालाई ध्यानमा राख्दै बोर्डमा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको प्रतिनिधित्व गराउनु पर्दछ । बोर्डलाई स्वायत्त बनाई आफ्नै कर्मचारी तथा विशेषज्ञ राख्न सक्ने अख्तियारी प्रदान गर्नु पर्दछ । बोर्डका सेवा कार्यलयहरू प्रदेश सरकारको समन्वयमा प्रदेश स्तरसम्म विस्तार गर्नु पर्दछ ।

२. वैदेशिक रोजगार विभागको पुर्नसंरचना

वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित गर्नको लागि वैदेशिक रोजगार विभागको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । वैदेशिक रोजगारको कारोवार मेनपावर गर्ने कम्पनी दर्ता, अनुगमन, श्रम स्वीकृति तथा उजुरी अनुसन्धान समेतका काम विभागले गर्ने व्यवस्था ऐनमा भएको तर विभागको केन्द्रिकृत संरचनाको कारण सेवा प्रवाहमा सहजता भएको छैन । वैदेशिक रोजगार विभागका सम्पूर्ण कार्यहरू कम्तीमा प्रदेश स्तरका कार्यलयबाट

प्रतिनिधित्व आप्रवासी कामदार तथा तिनिहरूका परिवारका अधिकार सम्बन्धी महासन्धी (ICMW) १९९० र अन्य त्यस्तै अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूले सुनिश्चित गरेकाले सो अनुरूप कानूनी व्यवस्था गर्न उचित भएकाले ।

३ मानव वेचविखन तथा ओसार प्रसार नियन्त्रण ऐन, २०६४ को दफा १३(२) र १४ अनुसार वनेका संयन्त्रहरूमा नागरिक समाज र पिडीतको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुने व्यवस्था रहेकोले ।

सम्पन हुने कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्दछ । विभागको अनुसन्धान शाखालाई साधन श्रोत सम्पन्न बनाउनु पर्दछ ।^४ विभागलाई नीति, योजना र समन्वय गर्ने निकायको रूपमा विकाश गरि दिनानुदिनका कार्यहरू वैदेशिक रोजगार कार्यालयाबाट हुनु पर्दछ ।

३. वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरणको पुर्नसंरचना

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अनुसार हाल उच्च अदालतको न्यायधिसको अध्यक्षतामा श्रम अदालतको न्यायधिस र राजपत्रअंकित प्रथम श्रेणीको सरकारी कर्मचारी रहने न्यायधिकरण रहेको छ । वैदेशिक रोजगारको मुद्दा मात्र हेर्ने छुट्टै अदालतको निर्माण गर्ने नेपालको यो कार्य एसीयाकै लागि अनुकरणीय प्रयास हो । केन्द्रमा एक मात्र न्यायधिकरण रहेकाले सेवाग्राहिको पहुँच पुगेको छैन ।

वैदेशिक रोजगार न्याय सम्पादनलाई पहुँच योग्य बनाउन वैदेशिक रोजगारका मुद्दा हेर्नाको निम्ति उच्च अदालतका न्यायाधिसको अध्यक्षतामा ३ सदस्यीय न्यायाधिकरण गठन गर्ने र सबै प्रदेशमा आवश्यकताका आधारमा न्यायाधिकरण गठन गरी मुकाम तोक्ने व्यवस्था गर्नु पर्दछ । आर्थिक वा अन्य कारणले सबै प्रदेशमा न्यायाधिकरण गठन गर्न सम्भव नभए उच्च अदालतमा संक्षिप्त कार्यविधिसहित वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दा हेर्ने छुट्टै वैदेशिक रोजगार वेञ्चको व्यवस्था गर्नु पर्दछ । यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतले दिएको आदेश (न्याय सम्पादनको कार्य प्रदेश स्तरबाट सञ्चालन गर्नु)^५ को पालना गर्नु पर्दछ ।

४ विभागको कमजोर अनुसन्धान र अभियोजन सम्बन्धी पिपुल फोरम र University of Pennsylvania Law school का सुझावहरू कार्यान्वयन गर्नु वाञ्छनीय भएकाले ।

५ अधिवक्ता सोम लुइटेले विमन्त्रीपरिषद सचिवालय ।

४. कन्सुलर सेवा विभाग

परराष्ट्र मन्त्रालय अन्तरगत रहेको कन्सुलर सेवा विभागको कामदारको उद्धार, सबै फिर्ता र लिखतहरूको प्रमाणिकरणमा महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । कन्सुलर सेवा विभागको कार्यलय वा सो सम्भव नभएमा सेवा प्रदेशस्तरमा विस्तार गर्न जरूरी छ ।

ख. वैदेशिक रोजगार बारे नयाँ संरचनाहरूको निर्माण गरेर

राज्यको पुर्नसंरचना साथै वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा तीन तहका सरकारको संलग्नता रहने निश्चित छ । स्थानीय सरकार सञ्चालन सम्बन्धि ऐन २०७४ मा वैदेशिक रोजगारबारे पालिकाहरूको कार्यादेश निश्चित भै सकेको र प्रदेश सरकारको कार्यादेश निश्चित हुना साथ सोहि बमोजिमका संरचना आवश्यक पर्ने छ ।

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४

वैदेशिक रोजगार बारे पालिकाको अधिकार

- सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि आवश्यक सूचना तथा जानकारीको सम्प्रेषण,
- वैदेशिक रोजगारीमा रहेको श्रम शक्तिको सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन तथा व्यवस्थापन,
- रोजगार सूचना केन्द्रको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन,
- वैदेशिक रोजगारका सम्बन्धमा सचेतना अभिवृद्धि,
- वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रम शक्ति र परिवारका लागि वित्तीय साक्षरता,
- वैदेशिक रोजगारमा जाने श्रम शक्तिका लागि सीपमूलक तालिमको व्यवस्थापन,
- वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरूको सामाजिक, आर्थिक पुनर्पुनर्कीकरण,
- वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सीप र उद्यमशीलताको उपयोग,

१. वैदेशिक रोजगार बारे प्रदेशस्तरमा कार्यलय

प्रदेश सरकारले गति लिए सँगै प्रदेश स्तरमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धि नीति कानुन र कार्यक्रम निर्माण हुन सक्दछन् । संघीय संरचनाहरू सुदृढ हुँदै गएमा वैदेशिक रोजगार जस्ता विषयमा प्रदेश र पालिकाको बढि जिम्मेवारी बढ्दै जाने छ । यस्तो अवस्थामा वैदेशिक रोजगारको विषय हेर्न प्रदेश स्तरमा कार्यलयहरू /विभागहरू निर्माण गर्नु जरूरी हुनेछ । प्रदेशहरूको भर्खर निर्माण भएको सन्दर्भ हेर्दा हाललाई केन्द्रका वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डका कार्यलयहरू प्रदेशस्तरमा लैजाने र विस्तारै प्रदेश सरकारलाई हस्तान्तरण गर्ने रणनीति अख्तियार गर्नु उचित हुन्छ ।

वैदेशिक रोजगार बारे प्रदेश सरकारको कार्यादेश

- प्रादेशिक वैदेशिक रोजगार नीति,
- वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी प्रदेश स्तरको सूचना तथा तथ्याङ्क संकलन, विश्लेषण, सम्प्रेषण तथा राष्ट्रिय प्रणालीमा एकीकृत गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी प्रादेशिक योजनाको निर्माण तथा कार्यान्वयन,
- स्थानीय तह र संघीय सरकारका बीच समन्वय,
- वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कामदारहरूलाई सीपमूलक तालिम केन्द्रहरूको सञ्चालन, तालिम संस्थाहरूको नियमन र अनुगमन,
- रोजगारीको सिर्जना, क्षमता अभिवृद्धि र व्यवसायीका शाखा कार्यालयको अनुगमनमा सहयोग गर्ने,
- स्वीकृत मापदण्डअनुसार अभिमुखीकरण संस्था र स्वास्थ्य परीक्षण संस्थाको दर्ता, अनुगमन र नियमन ।

वैदेशिक रोजगार सुधार सुभावा कार्यदल प्रतिवेदन
२०७५

२. वैदेशिक रोजगार जिल्ला समन्वय समिति

वैदेशिक रोजगारको विषय हेर्ने कुनै पनि सरकारी कार्यलय प्रदेश, जिल्ला र पालिका स्तरमा छैनन् । जिल्लामा समन्वय गर्नका लागि तत्कालका लागि संयन्त्रको आवश्यकता रहेको छ । हाल मानव बेचबिखन विरुद्धमा जिल्ला स्तरमा कमिटीहरू निर्माण भै क्रियाशील रहेका छन् । खर्च र व्यवस्थापकीय पक्षहरू हेर्दा ति कमिटीहरूलाई वैदेशिक रोजगारको समेत कार्यादेश (TOR) थप गर्ने वा जिल्लास्तरका सरोकारवालाहरू भएको छुट्टै वैदेशिक रोजगार जिल्ला समन्वय समिति बनाउनु जरूरी छ ।

३. पालिका स्तरमा वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र

वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने वा वैदेशिक रोजगार वारे बुझ्न चाहने व्यक्तिहरूका लागि नगरपालिका वा गाउँपालिकामा सूचना केन्द्रहरूको स्थापना गनुपर्दछ^६ । सूचना केन्द्रमा सूचना अधिकारी वा परामर्शदाता द्वारा वैदेशिक रोजगार सूचना संप्रेषण गर्नु पर्दछ । वैदेशिक रोजगारका कार्यक्रम विस्तार हुँदै गर्दा पालिका स्तरमा समेत समन्वय कमिटी वा त्यस्तै संरचना आवश्यक पर्ने छ ।



६ वैदेशिक रोजगार सुधार सुभावा कार्यदल प्रतिवेदन २०७५

वैदेशिक रोजगार र सूचनाको हक



शरु जोशी

वैदेशिक रोजगार विज्ञ

सूचनामा पहुँचको अधिकार नागरिकको आधारभुत मौलिक हक भएकाले यसले सार्वजनिक जीवनमा नागरिकको सहभागिता र समावेशी सुशासन सुनिश्चित गर्दछ । विगत दुई दशक देखि सूचनाको हकका बिषयमा निकै बहस हुन थालेको रहेछ । तर अझै पनि सूचनाको हक बिषयको मुलप्रवाहिकरणमा, प्रयोगमा ठुलो चुनौती देखिन्छ । विश्वका करीब ११५ मुलुकले यस बिषयमा कानुन बनाएका छन्, तर कानुन बनाउना साथ वा सूचना दिने रीत पुराउने बित्तिकै नागरिकले ग्रहण गरी हाल्छ, यसको प्रयोग फटाफट भैहाल्छ र नागरिकको जीवनमा रूपान्तरण भै हाल्छ भन्ने होइन रहेछ । किनकि फरक परिस्थितिका कारण सबै नागरिकले सूचना ग्रहण गर्ने एकै कीसीमको हैसियत राख्दैन ।

अक्सर वैदेशिक रोजगार र सूचनाको हकलाई गहिरो रूपमा जोडेर हेर्ने चलन छैन । तर वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने, गएका र फर्केकाहरूको सूचनाको हक स्थापित गर्न सकिए यसले असुरक्षित वैदेशिक रोजगारी, मानव तस्करी, बेचबिखन, ठगी, शोषण न्युनिकरण, उध्दार, कानुनी सहायता, घर फिर्ती, पुनर एकिकरण लगायतका विभिन्न चरणमा ठूलो सहयोग पुग्दछ । बेलायतमा वा भारतमा रोजगारकालागि लाहुर जाने बाहेक वैदेशिक रोजगारीमा जाने जुन किसीमको लहर करिब ३ दशक देखि नेपालमा देखिको छ, त्यो तुलनात्मक रूपमा नयाँ आयाम

हो । यसैले यस बिषयमा बलियोसँग नीति योजना बन्ने, यो बिषयमा प्राविधिक वा मानविय शंसाधन तयार हुन सक्को छैन । न आशातितरूपमा यस बिषयको अन्य नीति तथा कार्यक्रमहरूसँग मूल प्रवाहिकरण हुन सक्को छ । निकै लामो समय नेपालले की रेमिटेन्सको प्रशंसा गर्न बितायो की यो जोखिमपूर्ण छ भन्नुमा ।

देशमा द्वन्द्व, शान्ती सम्झौता, संविधान सभा गठन अनि बिघटन, संविधान लेखन, भूकम्प, चुनाव, संघीयता कार्यान्वयन आदि यति धेरै परिवर्तनहरू भए कि नेपालले वैदेशिक रोजगारका बिषयमा मुलुक सापेक्ष श्रम सुशासन कायम गर्न सकेन । यद्यपि, नेपालले सुधारका पहल नगरेको भने होइन, तर अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाहरू अत्यन्तै मौलायो, ठगी र शोषणका पाटा बढे ।

वैदेशिक रोजगारको बिषयमा राजनैतिक दल, नीति निर्मातामा यस बिषय सम्बोधन गर्नको साटो लामो समय सम्म डीनायल वा अस्वीकारोक्ति देखियो । नेपालको श्रम सुशासन कायम गर्न यस्ता मानसिक द्विबिधाले प्रत्यक्ष वा परोक्ष भूमिका खेलेको छ । नेपालले बलियोसँग काम गर्न खोजेता पनि यस बिषयलाई सम्बोधन गर्न आवश्यक ज्ञान र सीप पनि सँगसगै त्यति धेरै विकास हुन सकेन । मानिसहरू अन्धाधुन्ध वैदेशिक रोजगारमा जान थाले, अधिकांश सूचना अपर्याप्त रहे या बढि ब्यावसायिक गर्जो टार्ने खालमा रहे ।

महिलालाई सुरक्षा दिन प्रतिबन्ध लाग्ने र हट्ने शीलशीला चलिरह्यो । महिला त गएकै छैनन्, किनभने हामीले स्वीकृति दिएकै छैनौ भन्ने सहुलियत खाल्का तर्कहरू आइरहे । राष्ट्रिय जनगणना, २०६८ ले करीब १३ प्रतिशत महिला वैदेशिक रोजगारीमा गएको देखाउँदा सबैको आँखा खुलेको छ । सन् २०१०/११ को जीवनस्तर सर्वेक्षणमा पठाउने ११ प्रतिशत बिप्रेक्षणमा महिलाको योगदान रहको देखिएको छ ।

वैदेशिक रोजगारीका बिषयमा राजनैतिक दलका घोषण पत्रहरूमा सम्बोधन हुन थालेको पनि धेरै भएको छैन । वैदेशिक रोजगारका बिषयमा राजनैतिक दलमा कति सूचना छ भन्ने बिषयले यस बिषयको नीति निर्माण र कार्यान्वयनले अहम भूमिका खेल्दछ, किनकि राजनैतिक दलले नै मुलुकको मूल नीतिहरू तय गर्न अग्रणी भूमिका खेल्ने गर्छन्, यस बिषयको मूल प्रवाहिकरणमा प्रभाव पार्दछन् । त्यसपछि सरकारमा यस बिषयमा कति सूचना छ र कस्तो सूचना छ, त्यसको प्रयोग कसरी भएको छ भन्ने कुरा महत्वपूर्ण हुन्छ । श्रम र परराष्ट्र मन्त्रालयको सेरोफेरोमा वैदेशिक रोजगारी देखिन्छ, तर क्षेत्रगत सीमा रेखाका बिषयमा लामो विगतमा यी दुई निकायले लामो समय खर्चेको देखिन्छ । केहि दूतावास यस बिषयमा अग्रगामी भएर काम गरेको देखियो । तर आर्थिक कुटनीतिबाट श्रम कुटनीतिसम्म बहस चले । यस्ता कुटनीतिक प्रयास कस्ता रहे र के प्रगति भए ती सूचना सम्प्रेषण भएन । वास्तवमा यी निकायहरूको प्रभावकारीता मापन गर्न नागरिकलाई यस्ता सूचनाबारे जानकारी गराउन पर्दछ । वैदेशिक रोजगारका बिषयमा केही बिषयगत मन्त्रालयको भूमिका रहेको देखिन्छ तर समग्र कर्मचारीतन्त्रमानै यसको ज्ञान र सूचना धेरै अभाव खड्किएको छ कारण, कर्मचारीको क्षमता र वृत्ति विकास गर्ने पाठ्यक्रम र प्रशिक्षण दिने

निकाय जस्तै स्टाफ कलेजमा मुलुकले लगानीने गरेन ।

राष्ट्र बैंक, रेमिटेन्ससम्बन्धि कार्यरत निकाय र अर्थशास्त्रीहरूले रेमिटेन्सले गरिबी घट्यो, रेमिटेन्सले बृहत् आर्थिक बातावरणलाई बलियो बनाएको छ भन्ने सूचना र बिश्लेषण पस्के तर ती बिश्लेषण आधा अधुरा रहे किनकि बिप्रेक्षणको सामाजिक मूल्य र त्यसपछि मुलुकले चुकाउनु पर्ने आर्थिक मूल्यहरू जोडिएनन् । बढ्दो पारिवारिक बिखण्डन, पारपाचुके, अनाथ बाल बच्चा, अभिभावक विहीन बालबालिका, बेचबिखन, यौन तथा श्रम शोषण, बार्षिक सयौं काठका बाकसमा आएका शवजस्ता सामाजिक मूल्य त छँदैछ, कमाउने मानिस गुमाउनु पर्ने अवस्था र यस पछि आउनुने गरिबीको आर्थिक मूल्यहरू पनि सम्बोधन हुँदा ती सूचना वा जानकारी समावेशी हुने थिए ।

यस्ता जटिल परिस्थिति हेर्दा विगतमा वैदेशिक रोजगारको सूचना सरकारी संयन्त्र भन्दा टाढाका नातेदार, एजेन्टहरूले र पत्र पत्रिका, रेडियो टेलिभिजनले सूचना प्रवाह गर्ने भूमिका निर्वाह गरेको देखिन्छ । स-साना सूचनाका लागि युवाहरू लर्को लागेर काठमाडौं धाउने बातावरण बन्यो । पछिल्लो समयमा सञ्चार माध्यमले वास्तवमा बैदेशिक रोजगारीका ठगीका मुद्दाहरूलाई बाहिर ल्याउन महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेका छन । अहिले त वैदेशिक रोजगारमा आपतमा परेका नागरिकहरू स्वयं आफ्ना मुद्धा बताउन, भिडियो खीचेर पठाउन थालेका छन ।

अब मुलुक संघीयतामा प्रवेश गरे यता वैदेशिक रोजगारीका क्षेत्रमा धेरै परिवर्तनका सम्भावना र चुनौती देखा परेका छन । वैदेशिक रोजगारको बिप्रेषणलाई दीगो आर्थिक विकासका उपाय होइन भन्ने बहस प्रारम्भ भएका छन । नेपालमा निर्माण, कृषिका तथा अन्य

क्षेत्रमा श्रमिक नपाइएको परिस्थितिमा नेपालकै इतिहासमा पहिलो पल्ट अदक्ष श्रमिकको संख्या घटाउने घोषणा भएका छन । ठगी नियन्त्रणमा नेपालका सरकारको अभियानलाई साथ दिन मलेसिया जस्तो रोजगारका मुलुक नेपाल आएर दुई पक्षीय सम्झौतामा हस्ताक्षर गरेका छन् । वैदेशिक रोजगारीका क्षेत्रमा क्षेत्रीय, अन्तर्राष्ट्रिय प्रक्रिया र फोरम बनेका छन । वास्तवमा वैदेशिक रोजगारकारका क्षेत्रमा अहिले उथलपुथल नै आएको छ । यस अवस्थामा सही सूचना सम्प्रेषण गरि अनुकुल बातावरण बनाउन सकिन्छ ।

अब भविष्यको बाटो निर्धारण गर्न नागरिकको सूचनाको हकमा लगानी गर्नु पर्ने आवश्यकता टड्कारो छ । अक्सर अन्य मुलुकहरूले करीब १० प्रतिशत सूचनामा पहुँचको अधिकार सुनिश्चत गर्न लगानी गर्छन । नेपालको संबिधान, २०७२ को धारा २७ ले प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै बिषयको सूचना माग्ने र पाउने हकलाई नागरिकको मौलिक हकको रूपमा ब्यवस्थित गरेको छ । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन नेपालले समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको नारासहित सन् २०३० सम्म मध्य आय भएको मुलुकमा ग्राजुएट गर्ने लक्ष्य राखेको छ । तर समृद्धिको बाटोमा हिँडाउन मुलुक भित्र जनशक्ति अभाव छ । वैदेशिक रोजगारीमा सहि सूचनाको अभावमा लाखौं युवा तथा उनका परिवार आर्थिक शोषण, ठगी, मनोवैज्ञानिक ट्रमा, अपांगता, आत्म हत्याबाट बचाउन रेमिटेन्सले आत्मसम्मान हुने जीवन, परिवारको शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, सार्वजनिक जीवन, राजनीतिमा सहभागी भै स्वरोजगार र उद्यमशीलतामा योगदान पुराउने सूचना, तथ्य जानकारी पस्किनु पर्ने छ ।

यसका लागि मुलुकले फरक भूगोल, फरक पुष्टभूमि, फरक शैक्षिक योग्यता, फरक रोजगारमा जाने श्रमिक, फरक मुलुकको आवश्यकता, फरक

रोजगारीको अवस्था, फरक जोखिममा परेका, र फर्कन तयार भएकालाई सूचना पस्कन जरुरी छ । सूचना पस्किनु महत्वपूर्ण छ तर त्यो भन्दा महत्वपूर्ण जानकारी ग्रहण गर्न सक्ने बनाउन आवश्यक छ । सँगसँगै श्रमिक र तिनका परि वारलाई सूचना माग्न सक्ने बनाउन उनीहरूको क्षमता विकास गर्न जरुरी छ । सूचनालाई आ-आफ्ना परिस्थिति बमोजिम अर्थाइने र बुझिने चलन छ । सूचना भनेको सम्बन्धित सबैलाई दिइने र पाइने जानकारी हो । सूचनाको हकको अधिकार संविधान प्रदत्त अधिकार हो । संविधान आउनु पुर्ब नै २०६४ भदौ ३ देखि सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन नेपालमा लागू भएको छ ।

सूचनाको हक सम्बन्धि ऐन, २०६४ को दफा २ को खण्ड (ड) मा सूचनाको हक भन्नाले सार्वजनिक निकायमा रहेको सार्वजनिक महत्वको सूचना माग्ने र पाउने अधिकार बुझिन्छ र सो शब्दले सार्वजनिक निकायमा रहेको कुनै लिखत सामाग्री वा सो निकायको काम कारबाहिको लिखत, सामग्री वा सम्बन्धित निकायको कामकारबाहीको अध्ययन वा अवलोकन गर्ने, त्यस्ता निकायमा भएका लिखतको प्रमाणित प्रतिलिपि प्राप्त गर्ने र सार्वजनिक महत्वको निर्माण कार्य भइरहेको वा भइसकेको स्थलको भ्रमण र अवलोकन गर्ने, कुनै सामाग्रीको प्रमाणित नमूना सङ्कलन गर्ने, कुनै पनि किसिमको यन्त्रमा राखिएको सूचना प्राप्त गर्ने, सार्वजनिक निकायमा श्रव्य-दृश्य सूचना प्राप्त गर्ने र जुन रूपमा सूचना मागिएको हो त्यही रूपमा सूचना पाउनुपर्ने अधिकार रहेको छ ।

सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको दफा २ को खण्ड (क) बमोजिम सार्वजनिक निकाय भन्नाले सबै सार्वजनिक संघ सस्थाहरू हुन । सूचना अधिकारी सूचना दिनका लागि तोकिएका व्यक्ति हुन् । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनको दफाले प्रत्येक सार्वजनिक निकायमा सूचना अधिकारी

राख्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । सूचना प्रवाह गर्ने प्रयोजनका लागि कार्यालय प्रमुखले आफ्नो कार्यालयमा रहेको सूचना नियमित रूपमा सूचना अधिकारीलाई उपलब्ध गराउनुपर्नेछ । सूचना अधिकारीका साथै सूचना एकाइको पनि व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी सूचना प्राप्त गर्नुपर्ने कारण खुलाइ कुनै पनि श्रमिक, उनका परिवारले निबेदन दिन सक्तछ । त्यस्तो निबेदन प्राप्त भएपछि तत्काल उपलब्ध गराउन सकिने प्रकृतिको सूचना भए तत्काल उपलब्ध गराउने र तत्काल उपलब्ध गराउन नसकिने प्रकृतिका भए निबेदन प्राप्त भएको मितिले १५ दिन भित्र निबेदकलाई सूचना उपलब्ध गराउन पर्दछ । कतिपय सूचना बिभिन्न सबेदनशिलताका कारण दिन नसकिने हुन सक्छ । तर सूचना अधिकारीले कारण सहितको जानकारी निबेदकले पाउने अधिकार रहन्छ । यद्यपि, कुनै ब्यक्तिको जीउ ज्यानको सुरक्षा सम्बन्धि सूचना माग गरे त्यस्तो सूचना माग गरेको २४ घन्टा भित्र निबेदकलाई उपलब्ध गराउनु पर्छ ।

सूचना अधिकारीले दिएको निर्णय चित्त नबुझेमा ७ दिन भित्र कार्यालय प्रमुख समक्ष उजुरी दिने सकिने ब्यवस्था छ । यदि त्यस निर्णय प्रति पनि चित्त नबुझे, ३५ दिन भित्र राष्ट्रिय सूचना आयोग समक्ष पुनरावेदन, उजुरी वा निबेदन सदन सक्ने कानुनी प्रावधान छ । वैदेशिक रोजगार सबेदनशील बिषय भएकाले सूचनाको हक श्रमिक तथा तिनका बालबच्चा र परिवार समेतको अधिकार अधिकार सुनिश्चत गर्ने सयंत्र हुनसक्छ । किनकि सूचना नदिने, आल टाल गरि थोरै सूचना दिने वा सूचना नष्ट गर्ने प्रमुख वा सूचना अधिकारीलाई राष्ट्रिय सूचना आयोगले रू १ देखि २५ हजार सम्मको जरिवाना र विभागीय कारवाही हुन सक्छ । सूचनाको

दुरुपयोग गर्नेलाई जरिवानाको समेत ब्यवस्था गरिएको छ । यसमानेमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धि सबै निजी संस्था समेत सूचनाको हकको दायित्व भित्र पर्ने जीम्मेवार निकाय हुन् । त्यसैले वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा नागरिकता, पासपोर्ट, पुर्वप्रस्थान तालिम, स्वास्थ्य जाँच, हवाई टिकट, वैदेशिक रोजगार बिभागबाट पाइने सेवा, बैदेशीक रोजगार प्रवर्धन बोर्डबाट पाइने सेवा, बिदेश स्थित दूतावासबाट पाइने सेवा लगायतका अन्य निकायबाट पाइने सूचना वा जानकारी समेत संस्थागत गर्ने दायित्व रहन्छ ।

यद्यपि लैंगिक भूमिका शक्ति सम्बन्ध तथा विभिन्न कारण सूचनामा पहुँच महिलाको कम हुने विभिन्न अध्ययनले देखाएको छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला माथि प्रतिबन्धका कारण सूचना पाउने र दिने प्रक्रियामा अन्यौलको स्थिती देखिन्छ । यसैले वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाका बिषयमा सूचनाको हक प्रत्याभूति गर्न थप कोशिस गनुपर्ने देखिन्छ ।

हालै नेपाल सरकारले फर्केर आउने श्रमिककालागि बिदेशमा सीकेको सीप, पुँजि र अनुभवलाई स्वदेशमै स्वरोजगार हुन र ब्यवसाय गर्न १० लाखको ऋणको ब्यवस्था गरेको छ, पुनर्नीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने निर्णय गरेको छ । यस सम्बन्धि सूचना पस्केर बिदेश स्थित श्रमिकलाई नेपाल फर्केर बातावरण बनाउन अभुतपूर्व अवसर आएको छ । यो मौकाको सदुपयोग गर्न सकिए, युवाले आफ्नै गाउँ, ठाउँ बनाउन सक्नेछन् । अदक्ष कामदारको संख्या घटाउन सकिनेछ । श्रमिक अभाव भोगेको अवस्थाको सम्बोधन हुनेछ । कृषि, पर्यटन, उर्जा रोजगारीमा फड्को हान्न सकिने छ । सूचनाको हक समृद्ध नेपाल, सुखी नेपालीको नारा सार्थक बनाउने माध्यम बन्न सक्दछ ।



वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सञ्चालनका नीतिगत आधारहरू



जीवन कुमार राई
उपसचिव

नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली नागरिकहरूको आवश्यकता र हित प्रवर्द्धन लाई मध्यनजर गरि आवश्यक कानुनी लगायत विभिन्न नीतिगत र संस्थागत व्यवस्था गरेकोछ। यस्तै व्यवस्थाहरू अन्तर्गत बैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र बैदेशिक रोजगार

नियमावली, २०६४ प्रमुख रूपमा पर्दछन। बैदेशिक रोजगार ऐन को प्रस्तावनामा बैदेशिक रोजगार व्यवशायलाई प्रवर्द्धन गर्दै सो व्यवशाय लाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा बैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार को हक हित संरक्षण गर्न यस सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था गर्नु परेको उल्लेख छ। यसैको सेरोफेरोमा ऐन, नियमावली, निर्देशिका, कार्यविधि र मापदण्ड हरुमा आवश्यक सैधान्तिक, प्रक्रियागत, निकायगत तथा कार्यगत व्यवस्थाहरू गरि उल्लिखित आवश्यकता हरुलाई परिपूर्ति गर्ने प्रयास गरिएकोछ। यसै आधारमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले वार्षिक रूपमा विभिन्न कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरि कार्यान्वयन गरि आएको छ।

१. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४

तत्कालिन वैदेशिक रोजगार ऐन, २०४२ लाई प्रतिस्थापन गरि मिति २०६४/०५/१९ देखि लागु भएको यस ऐनले व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्दै सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा कामदार र व्यवसायीको हक हितको संरक्षण गर्ने

उद्देश्य लिएको पाइन्छ।

यस ऐनको परिच्छेद -८ मा बोर्डको गठन काम, कर्तव्य र अधिकार बारेमा उल्लेख गरिएको छ। श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रीज्यूको अध्यक्षतामा गठन हुने बैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा विभिन्न मन्त्रालय, निकाय, संघसस्था वा विज्ञ व्यक्तिहरू सम्मिलित २५ सदस्य रहने व्यवस्था उल्लेख छ। ऐनको दफा ३९ मा बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार अन्तर्गत अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारको अध्ययन तथा खोजि, सूचना संकलन, प्रशोधन र प्रकाशन, वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको परिचालन, कामदारको हित संरक्षण, श्रम सम्झौता, तालिम दिने संस्थाको योग्यता, तालिम को पाठ्यक्रम तर्जुमा र स्वीकृति, विप्रेषण, इजाजत प्राप्त सस्थाको अनुगमन एवं प्रतिवेदन जस्ता कार्यहरू गर्नु पर्ने छ। यस अतिरिक्त कामदार र व्यावसायीको हक हित संरक्षण हुने अल्पकालीन र दिर्घकालीन नीति तर्जुमा, ऐन कार्यान्वयन तथा पुनरावलोकन सम्बन्धमा सुझाव र सेवा सुल्क तथा प्रबर्द्धन खर्च निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा परामर्श दिने जस्ता नीतिगत कार्यहरू पनि यस बोर्ड को कार्यक्षेत्र भित्र पर्दछ।

२. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४

ऐनको दफा ८५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गर्दै तत्कालीन वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०५६ खारेज गरि नेपाल सरकारले यो नियमावली मिति

२०६४/०९/३० देखि कार्यन्वयनमा ल्याएको हो । यस नियमावलीको नियम २६ मा बोर्ड मार्फत कोष को प्रयोग गर्न सकिने क्षेत्रहरूका बारेमा उल्लेख गरिएको छ । जस अनुसार कामदारका परिवारको शैक्षिक बिकासमा सहयोग गर्न, परिवारको स्वास्थ्य उपचारमा, शिशु स्याहार केन्द्र स्थापना र संचालन गर्न, उद्धार गरेका कामदारलाई राख्ने सुरक्षित गृह संचालन गर्न, पुन एकीकरण तथा पुनस्थापना कार्यक्रम संचालन गर्न, कानुनी सहायता गर्न, कामदारको मृत्यु भै शव अलपत्र परेमा त्यस्तो शव नेपाल ल्याउन, मृतक को परिवारलाई आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउन, महिलाले अभिमुखिकरण तालिम लिदा तिरेको शुल्क सोधभर्ना गर्न, र बोर्ड को दैनिक कार्य संचालन गर्न खर्च हुने रकम को लागि कोष को प्रयोग गरिने व्यवस्था छ ।

३. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको कार्य संचालन निर्देशिका, २०६८

वैदेशिक रोजगार ऐन तथा नियमावली द्वारा निर्धारित कार्य पारदर्शी ढंगले सम्पादन गर्ने क्रममा बोर्डको सिफारिस एवं अर्थ मन्त्रालयको राय बमोजिम नेपाल सरकारले मिति २०६८/०३/०६ मा यो निर्देशिका स्वीकृत गरि लागू गरेको हो । बोर्ड सचिवालय द्वारा गरिने विभिन्न कार्यहरू सम्पादन गर्न यस निर्देशिका ले सहज र सरल बनाउन को साथै आर्थिक कारोवारलाई पारदर्शी र मितव्ययी बनाउने देखिन्छ ।

विभिन्न ११ परिच्छेदमा विभक्त यस निर्देशिकामा आम्दानी खर्च तथा लेखा सम्बन्धी व्यावस्था, आर्थिक सहायता सम्बन्धी, स्वदेश फिर्ता गर्ने सम्बन्धी, आय व्यय तथा कार्यक्रम सम्बन्धी, बजेट निकासी, खर्च र रकमान्तर सम्बन्धी, सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी, बोर्डको सम्पत्तिको जिम्मा, त्यसको लागत, संरक्षण र बरबुझारथ, दैनिक तथा भ्रमण खर्च सम्बन्धी, लेखापरीक्षण, बेरुजु फछ्यौट तथा अन्य विविध व्यवस्थाहरू उल्लेखित छन् । साथै बोर्डको सेवा लिन चाहने विभिन्न व्यक्ति तथा संस्थाहरूले सचिवालय समक्ष दिने निवेदनका निर्दिष्ट ढाँचाहरू पनि

यसै निर्देशिकाको अनुसूची १ देखि ११ सम्म राखिएका छन् ।

४. वैदेशिक रोजगारीमा गएका नेपाली कामदारको कानुनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५

वैदेशिक रोजगारीका लागि विदेश गएको अवस्थामा कुनै फौजदारी कसुरको अभियोग लागेका नेपाली कामदारलाई निजको तर्फबाट कानुनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्न नेपाल सरकार (म.प.)बाट मिति २०७५/०३/१४ मा यो निर्देशिका स्वीकृत भएको हो । प्रचलित कानून बमोजिम श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारलाई करार अवधि भित्र फौजदारी कसुरको अभियोग लागेमा र निजको तर्फबाट कानुनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरविको लागि कुनै व्यक्ति, संस्था वा निकायले सहयोग नगरेको अवस्थामा निजको निवेदन प्राप्त गरि संलग्न कागजातहरू रुजु प्रमाणित भए बोर्डको निर्णय बमोजिम बढीमा पन्ध्र लाख रुपैयाँसम्म उपलब्ध गराउन सक्ने व्यवस्था रहेको छ । यसको लागि विदेश स्थित नेपाली नियोगले आवश्यक विवरण संकलन गरि सिफारिस सहित परराष्ट्र मन्त्रालयमा पठाउनु पर्ने र पररासष्ट्र मन्त्रालयले पनि प्राप्त विवरण जाँच बुझ गरि कानुनी प्रतिरक्षा तथा बहस पैरवी गर्नु पर्ने देखिएमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय मा पठाउनु पर्नेछ ।

तर निर्देशिका मा उल्लिखित सहयोग के कस्तो अवस्थामा के कति प्रदान गर्ने भनि स्पष्ट मापदण्ड तर्जुमा गरि सो अनुरूप कार्य गर्न बाँकीनै रहेको अवस्था छ ।

५. वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति संचालन कार्यविधि, २०७१

वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा मृत्यु, अंगभंग, अशक्त र वेपत्ता भएका कामदारका परिवारलाई आवश्यक पर्ने शैक्षिक छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने सम्बन्धमा बैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषबाट कामदारका छोराछोरीको शैक्षिक विकासमा सहयोग उपलब्ध गराउन

यो कार्यविधि बनाइएको हो । यस कार्यविधि बमोजिम छात्रवृत्ति पाउनका लागि बैदेशिक रोजगारमा गई मृत्यु भएका, अंगभंग तथा अशक्त भै फर्केका कामदारका विद्यालय स्तरमा अध्ययन गरिरहेका बालबालिकाहरु हुनु पर्ने छ ।

छात्रवृत्ति सहयोगलाई दुई समुहमा विभाजन गरि प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । जस अनुसार- आधारभूत तह अन्तर्गत सामुदायिक विद्यालय तर्फ पुर्व प्राथमिक कक्षा देखि कक्षा आठसम्म र संस्थागत विद्यालय तर्फ नर्सरी वा सो सरह देखि कक्षा आठसम्म तथा माध्यमिक तह अन्तर्गत कक्षा नौ देखि बाहसम्म राखिएको छ ।

यस कार्यविधिको दफा ८ बमोजिम परेको निवेदनका आधारमा आधारभूत तहका लागि बार्षिक रु.आठ हजार र माध्यमिक तहका लागि बार्षिक रु.बाह्र हजार रकम उपलब्ध गराइन्छ । तर मृतक तथा शत प्रतिशत अशक्त भएका कामदारका विद्यालय तहमा अध्ययन गरिरहेका सबै सन्ततिहरुलाई यो छात्रवृत्ति प्रदान गरिने व्यवस्था छ ।

६.कामदारका परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग सम्बन्धी मापदण्ड, २०७३

श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदार को करार अवधि कायम रहेको अवस्थामा निजका परिवारका सदस्यलाई क्यान्सर,मृगौला प्रत्यारोपण, मुटुको सल्यक्रिया, पार्किन्सन्स र अल्जैमर जस्ता रोग लागि उपचार गर्नु परेमा बिरामीको अवस्था हेरी बढीमा रु.पचास हजारसम्म उपचार खर्च प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था यस मापदण्डमा गरिएको छ । तर यो व्यवस्था बोर्डको कार्य संचालन निर्देशिका,२०६८ सँग मेल नखाने देखिन्छ ।

७. वैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा मृत्यु/अंगभंग / गम्भीर बिरामी भएका कामदारको परिवारको सदस्यलाई छात्रवृत्तिमा पेशागत

तालिम र डिप्लोमा तथा प्रमाणपत्र तहको तीन वर्षे प्राविधिक शिक्षा प्रदान गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि,२०७४

बैदेशिक रोजगारीको सिलसिलामा मृत्यु/अंगभंग / गम्भीर बिरामी भएका कामदारको परिवार/सन्ततिलाई सी.टि.इ.भी.टि.बाट संचालन हुने विभिन्न विधाको १६९६ घण्टाको पेशागत तालिम र कृषि, नर्सिङ र इन्जिनिएरिङ विषयको तीनवर्षीय डिप्लोमा तहको छात्रवृत्ति प्रदान गर्ने उदेश्यले यो कार्यविधि तर्जुमा गरिएको हो । यस कार्यविधि बमोजिम बोर्डबाट प्रदान गरिने छात्रवृत्तिको कुल संख्यालाई शतप्रतिशत मानि मृतक कामदारको परिवारलाई ६०%, गम्भीर बिरामी भएका कामदारको परिवारलाई ३०% र अंगभंग भएका कामदारको परिवारलाई १०% का दरले सिट विभाजन गरिने छ । साथै उक्त छात्रवृत्तिलाई समावेशी बनाउन कुल छात्रवृत्तिको ४५ प्रतिशत स्थानलाई आरक्षण को आधारमा विभाजन समेत गरिने व्यवस्था रहेको छ ।

८.कल्याणकारी कोषको रकम (वाणिज्य बैंकमा) निक्षेप लगानी गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७५

वैदेशिक रोजगारीमा जाने क्रममा नियमानुसार प्राप्त हुने शुल्क रकमहरु दैनिकरूपमा कल्याणकारी कोषमा जम्मा हुने हुँदा यसलाई पनि निश्चित पद्धति वा कार्यविधि अनुरूप संचय एवं लगानी गर्नुपर्ने भएकोले मिति २०७५/०४/३१ को निर्णयानुसार यो कार्यविधि तर्जुमा गरिएको हो ।

यस कार्यविधिमा निक्षेपको नीतिगत आधार तथा लगानी योग्य उपकरणहरु बारेमा उल्लेख गरिएको छ । कल्याणकारी कोषमा रहेको रकमलाई प्रतिफल, सुरक्षा तथा तरलताको आधारमा लगानी गरिने, लगानी योग्य रकमलाई "क"श्रेणीको वाणिज्य बैंकहरुको मुद्दती निक्षेप तथा कल डिपोजिटमा राखिने, कल्याणकारी कोषमा रहेको रकम सोझै दरभाउ पत्र लिएर वा सूचना प्रकाशन गरि प्रतिस्पर्धाको आधारमा सबैभन्दा बढी

ब्याजदर प्रदान गर्ने बैंकमा यस्तो रकम जम्मा गरिने छ । निक्षेप लगानीका लागि प्राप्त दरभाउ पत्रहरू मुल्यांकन सम्बन्धी व्यवस्था पनि यसै कार्यविधिमा उल्लेख गरिएको छ ।

माथि उल्लिखित निर्देशिका, कार्यविधि र मापदण्डका अतिरिक्त बोर्डको सचिवालय मार्फत सम्पादन गर्नु पर्ने कार्यहरू आकर्षित हुने क्षेत्रहरू लाई समेट्न देहाय बमोजिमका निर्देशिकाहरू पनि तर्जुमाको चरणमा रहेका छन् ।

८. आर्थिक सहायता सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५

मुलुक संघिय संरचनामा गैसकेको अवस्थामा बोर्ड बाट प्रदान गरिँदै आएको आर्थिक सहायता सम्बन्धी सेवा स्थानीय तह मार्फत प्रवाह गर्ने उदेश्यका साथ व्यवस्थित गर्ने गरि तर्जुमा भैरहेको छ ।

९. वैदेशिक रोजगारीका सिलसिलामा गम्भीर बिरामी भएका कामदारको उद्धार सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५

गन्तव्य मुलुकका अस्पताल/स्वस्थ संस्थामा गम्भीर बिरामी भइ रहिरहेका कामदारहरूको उद्धार गरि

स्वदेश फर्काएर उपचार सुबिधा उपलब्ध गराई परिवार वा सामाजिक संस्थाको जिम्मा लगाउने उद्देश्यका साथ यस निर्देशिका तर्जुमाको प्रक्रियामा रहेको छ ।

यी माथि उल्लिखित ऐन, नियमावली, निर्देशिका, कार्यविधि र मापदण्डलाई आधार बनाइ बोर्डको सचिवालयले हालसम्म आफ्नो कार्यभार एवं दायित्व निर्वाह गरिरहेको छ । बैदेशिक रोजगारी सम्बन्धमा आइपर्ने समस्या र चुनौतिहरूको सामना गर्न सक्षम तुल्याउने ध्येय ले बोर्ड सचिवालयले आफ्नो स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम संचालन गर्न आन्तरिक मार्गदर्शन स्वीकृत गरि कार्यन्वयन गर्ने गरेको छ । परिवर्तित संदर्भ एवं आवश्यकतानुसार विद्यमान ऐन कानून एवं निर्देशिकाहरूलाई अध्यावधिक गर्दै समयानुकूल बनाउने दिशामा बोर्ड प्रतिबद्ध रहेकै छ । साथै बिगतमा केन्द्रकृत रुपमा सेवा प्रवाह गरिआएको बोर्डले संघीयताको मर्म अनुरूप आगामी दिनमा स्थानीय तह मार्फत सरल र सहज रुपमा सेवा प्रदान गर्नु पर्ने दायित्वलाई गम्भीर रुपले मनन गरेको छ ।



वैदेशिक रोजगारीमा जानु अधिको अभिमुखीकरण तालिम संरचनागत सुधारको आवश्यकता



रमा भट्टराई
उपसचिव

वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिमको परिचय:

वैदेशिक रोजगारीमा जान लागेका कामदारलाई प्रस्थान पूर्व गन्तव्य देशको भौगोलिक स्थिति, हावापानी, धर्मसंस्कृती, भाषा, नियमकानून सम्बन्धी जानकारी दिने तथा ती मुलुकमा कामदारले पालना गर्नुपर्ने र गर्न नहुने विषय सम्बन्धी जानकारी दिने उद्देश्यले प्रदान गरिने तालिम नै वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिम हो । कामदारका लागि व्यवसायजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य सचेतना, वैदेशिक रोजगार कानून, ठगिनबाट बच्ने उपाय, कामदारले गर्नुपर्ने व्यवहार, आर्थिक कारोवार जस्ता विषयमा सैद्धान्तिक तथा व्यवहारिक शिक्षा प्रदान गरिन्छ । खासगरी यस्तो तालिमले कामदारलाई विदेश प्रस्थान पूर्व मानसिक, नैतिक, आर्थिक, सामाजिक र कानूनी रूपमा तयार पार्न सहयोग गर्दछ । वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने व्यक्तिलाई यस्ता विषयमा पर्याप्त जानकारी प्रदान गरी आफ्ना नागरिकको सुरक्षा गर्नु राज्यको प्रमुख दायित्व हो ।

वार्षिक करिब ४ लाख ५० हजार भन्दा बढी श्रमशक्ती श्रम बजारमा भित्रिन्छन् भन्ने तथ्याङ्क छ । त्यसमध्ये करिब ५ % ले मात्र आन्तरिक रोजगारीको अवसर प्राप्त गर्छन् । गत वर्षको आँकडा अनुसार प्रतिदिन करिब १००० भन्दा बढि युवाहरु वैदेशिक रोजगारीको लागि त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलबाट विदेशिएका

पाइन्छ । यी युवाहरुको शारिरीक, मानसिक र आर्थिक सुरक्षाका लागि अभिमुखीकरण तालिमको अतुलनीय महत्व रहेको छ। तेह्रौं योजना (आ.व. ०७०/०७१-०७२/७३) ले वैदेशिक रोजगारीमा हुने ठगि नियन्त्रण गरी यसलाई व्यवस्थित, भरपर्दो र सुरक्षित बनाउनु पर्ने र त्यसको लागि वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारलाई विदेश जानुपूर्व आवश्यक जानकारी तथा प्रारम्भिक तालिम दिने कार्यनीति लिएबाट वैदेशिक रोजगारीमा Pre-Departure Orientation Training को महत्व अझ उजागर भएको छ ।

अभिमुखीकरण तालिम सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था:

वि.सं २०४२ मा वैदेशिक रोजगार ऐन आएको र उक्त ऐनको कार्यान्वयनको लागि २०५६ मा नियमावली आएको र उक्त ऐन तथा नियमावलीले वैदेशिक रोजगारीमा जानुपूर्व अभिमुखीकरण तालिमको व्यवस्था गरे अनुरूप २०६० कार्तिक ३ गते देखि लागु हुने गरी व्यक्तिगत रूपमा जाने कामदारको लागि र २०६०।१०।१५ देखि संस्थागत रूपमा जाने कामदारको लागि अभिमुखीकरण तालिम लिई प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था अनिवार्य गरिएको हो ।

अभिमुखीकरण तालिमलाई व्यवस्थित गर्न सर्वप्रथम नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले "वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालीम दिग्दर्शन २०६०" कार्यान्वयनमा ल्यायो । यसले

तालीमको मापदण्ड तोक्थ्यो र TOT को व्यवस्था गर्यो । यहि दिग्दर्शन कार्यान्वयन गर्न "विदेशमा काम गर्न जाने कामदारहरुका लागि प्रस्थानपूर्वको अभिमुखीकरण/तालीम कार्यक्रमको पाठ्यक्रम २०६०" तत्कालिन श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयले तयारी गरी कार्यान्वयनमा ल्याइयो । वि.सं.२०६०/३/३ गते एकैपटक आठ वटा अभिमुखीकरण संस्था दर्ता भई शुरु भएको यो अभियान हाल ११६ वटा अभिमुखीकरण संस्थाहरु काठमाण्डौमा र ४२ वटा संस्था उपत्यका बाहिर अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गर्ने कार्यमा सक्रिय छन् ।

अभिमुखीकरण कार्यक्रमलाई थप व्यवस्थित गर्ने सन्दर्भमा तत्कालिन समयमा श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागले सुचिकृत गरेको एउटा चिठ्ठीको आधारमा चलेका अभिमुखीकरण संस्था र तिनको नाममा बजारमा विक्री हुने प्रमाणपत्रको विकृतिलाई अन्त्य गर्न वि.सं.२०६५ देखि अभिमुखीकरण संस्थालाई रु.१ लाख धरौटी राखी अनुमतीपत्र प्रदान गर्ने व्यवस्था गरियो । साथै वार्षिक रु.१० हजार तिरेर अनुमतीपत्र नविकरण गर्नुपर्ने प्रावधान राखियो । जुन व्यवस्था हालसम्म पनि यथावत छ । अभिमुखीकरण तालिमलाई थप सुधार गरी समय सापेक्ष बनाउँदै लैजाने उदेश्यले वि.सं.२०६६ सालमा नयाँ विषयवस्तु समावेश गरी नयाँ पाठ्यक्रम विकास गरी लागू गरियो ।

यसैगरी समयको मागलाई सम्बोधन गर्दै वि.सं.२०६९ मा अभिमुखीकरण तालिम संचालन गर्ने निर्देशिका-२०६९ कार्यान्वयनमा ल्याइयो । त्यस पछि वैदेशिक रोजगार सम्बन्धि अभिमुखीकरण तालिम संचालन गर्ने संस्था दर्ता तथा नविकरण गर्ने सम्बन्धी मापदण्ड २०७० कार्यान्वयनमा ल्याइएकोमा हाल त्यसलाई प्रतिस्थापन गरी वैदेशिक रोजगार विभागले "अभिमुखीकरण तालिम संचालन गर्ने संस्था दर्ता तथा नविकरण सम्बन्धी कार्यविधि, २०७१" अनुसार अभिमुखीकरण तालिम

संचालन गर्ने संस्था दर्ता तथा नविकरण तथा संचालनको नियमन गर्दछ । साथै इजाजतपत्रवाला संस्था र तालिम प्रदायक संस्थाहरुको अनुगमन तथा निरीक्षण सम्बन्धी कार्यविधि-२०७१ अनुसार वैदेशिक रोजगार विभागले यसको अनुगमन गर्दै आएको छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २७ बमोजिम वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले अनिवार्य रुपमा पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम लिनु पर्ने व्यवस्था छ । वैदेशिक रोजगार विभागबाट अनुमति प्राप्त संस्थाहरुबाट मात्र अभिमुखीकरण तालिम लिनुपर्ने प्रावधान छ । वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डबाट स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार पुरुष कामदारको लागि १० घण्टा र महिला कामदारको लागि ११ घण्टाको अभिमुखीकरण तालिम अनिवार्य रुपमा लिनुपर्ने व्यवस्था छ । वैदेशिक रोजगार विभागले अभिमुखीकरण तालिम संचालन गर्न अनुमति दिएका प्रत्येक संस्थाले आफ्नो संस्थामा पढ्न आएका प्रशिक्षार्थीहरुको विवरण १२ बजे भित्र FEIMS मा Upload गरेपछि दुई दिनको चार पटक Digital Attendances भएपछि मात्र ती प्रशिक्षार्थीको नाममा श्रम स्वीकृति निकाल्न सकिने व्यवस्था छ ।

अन्य केही मुलुकमा पूर्वप्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम सम्बन्धी व्यवस्था:

India:

India International Training Center (IISC) ले १६० घण्टाको पूर्व प्रस्थान तालिम प्रदान गर्दछ । जसमा ४० घण्टाको Digital Literacy Module, ८० घण्टाको Arabic Language Skill र ४० घण्टाको Country Specific Orientation Skill तालिम प्रदान गरिन्छ । प्रवासि कौशल विकास योजना अन्तर्गत Ministry of External Affair को सहयोगमा संचालित यस्ता ५० वटा तालिमकेन्द्रहरु मार्फत पूर्व प्रस्थान तालिम प्रदान गरिन्छ ।

Philippines :

- Pre-departure orientation seminar (PDOS) को नामले सन् १९८३ देखि शुरुवात भएको,
- फिलिपिन्समा पूर्वप्रस्थान अभिमुखीकरण तालिममा बहु-निकायको संलग्नता छ । जस्तै सरकार, Civil Society, NGOs, Private Sector.
- यस्तो तालिमको शुरुवात NGOs ले गरेको । हाल यो कार्यक्रम सरकारको सक्रियतामा Overseas workers Welfare Administration र Philippine Overseas Employment Administration ले NGOs र Private Sector को सहकार्यमा संचालन गर्छन् ।
- फिलिपिन्समा PDOS मा देहायका विषय समेटिन्छन् ।

❖ Migration Realities:

- Code of Conducts
- Challenges when working abroad.

❖ Destination Country's Profile. (Laws, Culture & Custom's profile)

❖ Employment Contract (Rights & Responsibilities)

❖ Health & Safety Issues

❖ Financial Literacy (Managing Earnings)

❖ Government's Facilities

❖ Travel Procedures & tips

यस्तो तालिम ६ घण्टाको हुने व्यवस्था छ साथै सरकारले निशुल्क तालिम प्रदान गर्ने तर Private Sector ले १०० PHP लिने व्यवस्था छ ।

Indonesia:

सन् २००३ देखि Recruiting Agencies कै सक्रियतामा Pre departure briefing को शुरु भएको । यस्तो Briefing Program निशुल्क र आठ घण्टाको हुने व्यवस्था छ । सरकारले दूई दिने Financial Literacy Training प्रदान गरिन्छ ।

National Board for the placement and protection of Indonesian overseas workers ले सरकारी कर्मचारी तथा निवृत्त कर्मचारीलाई परिचालन गरी यस्तो तालिम प्रदान गर्दछ । केन्द्रमा प्रत्येक दिन २ ठाउँमा र १६ Provinces बाट प्रत्येक दिन यस्तो तालिम संचालन गरिन्छ ।

Pre-departure briefing मा देहायका विषय समेटिन्छ:

- गन्तव्य देशको कार्यवातावरण, नियम/कानून, धर्म/संस्कृतीको बारेमा जानकारी
- Work agreement, Remittance, Insurance.
- Mental & Psychological issues, personality, positivity.
- Abuse of Drugs, Health & Safety, Trafficking.

यी चार वटा विषयमा २/२ घण्टा पढाउनु पर्ने व्यवस्था छ ।

Bangladesh:

वैदेशिक रोजगारीमा जानुपूर्व दिइने Pre-departure orientation training programs (PDOT) बंगलादेशमा NGOs, Civil Society र सरकार सबै पक्षको संलग्नतामा प्रदान गरिन्छ । Orientation Training को Certificate विना वैदेशिक रोजगारीमा जान नपाइने व्यवस्था छ । सरकारले दिने तालिम -२ घण्टाको हुन्छ । यसमा देहायका विषय समेटिएको हुन्छ ।

- श्रम तथा आप्रवासन कानून
- कामदारको जिम्मेवारी
- Health & Mental Issues
- Terms & Conditions of work permits
- Personal Safety
- Employment agreements

Srilanka :

- श्रीलंकामा पनि Pre-departure orientation programs मा सरकार र NGOs को संलग्नता छ। गैर नाफामुखि संस्थाद्वारा वैदेशिक रोजगारीमा जानु अधिको अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गरिन्छ।
- सन् १९९६ मा PDO लाई domestic worker को लागि बाध्यकारी बनाइयो।
- देशभरीमा ३० वटा तालिम केन्द्रहरू संचालित छन्। जसबाट वार्षिक करिब ५० हजारले तालिम लिन्छन्। Middle East को लागि १२ दिने र Non-middle east को लागि २१ दिने PDOT को प्रावधान छ। निरक्षर कामदारको लागि १८ दिने साक्षरता तालिमको व्यवस्था छ। यस्ता तालिम कार्यक्रमहरू महिलाको लागि बाध्यकारी छन् तर पुरुष कामदारको लागि कुनै पनि तालिम बाध्यकारी छैन।

अभिमुखीकरण तालिममा सुधारका प्रयास:

अभिमुखीकरण तालिमलाई थप व्यवस्थित गर्न २०७१ माघ देखि Online system लागु गरियो। यी संस्थालाई थप जिम्मेवार बनाउन कानून अनुसार नचलेका संस्थालाई १५ दिनदेखि ६ महिनासम्म निलम्बन गर्न सक्ने व्यवस्था गरियो। अभिमुखीकरण तालिमलाई स्पष्ट दिशानिर्देश गर्न ILO र वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सहकार्यमा अभिमुखीकरण तालिम पुस्तिका प्रकाशन गरियो जसमा तालिमका सत्रहरू र त्यसमा गरिने क्रियाकलापहरूको

व्याख्या गरिएको छ।

बैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले २०६९ देखि प्रवास डायरी प्रकाशन गर्न शुरु गर्यो जसमा गन्तव्य मुलुकको जानकारी बैदेशिक रोजगारीमा अपनाउनु पर्ने सचेतना जस्ता विषयहरू उल्लेख गरिएको छ। यो प्रवास डायरी ओरियण्टेशन संस्थालाई वितरण गरी वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रत्येक कामदारलाई जनहि १/१ वटा उपलब्ध गराउने व्यवस्था वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले गरेको छ। वैदेशिक रोजगारीमा जाने महिला कामदारलाई निशुल्क ओरियण्टेशन तालिमको व्यवस्था गरिएको छ। अभिमुखीकरण तालिम संचालन गर्ने संस्था दर्ता तथा नविकरण सम्बन्धी कार्यविधि, २०७१ ले अभिमुखीकरण तालिमलाई विकेन्द्रित गरी सर्वसाधारण नागरिकको सहज पहुँचको लागि उपत्यका बाहिर अभिमुखीकरण तालिम दिन सकिने प्रावधान अनुसार ४२ वटा संस्थालाई उपत्यका बाहिर अनुमती दिईएको छ। गत वर्षदेखि शुरु भएको Foreign Employment Information Management System (FEIMS) मा अभिमुखीकरणलाई पनि आवद्ध गरीएको छ। अभिमुखीकरण कक्षमा चार पटक Digital Attendance नभई अनलाईनमा नाम नदेखिने र श्रम स्वीकृति गर्न नसकिने व्यवस्थाले अभिमुखीकरण कार्यक्रमको सुधारमा ठूलो फड्को मारेको छ।

अभिमुखीकरण तालिम संचालन गर्ने संस्था दर्ता तथा नविकरण सम्बन्धी कार्यविधि, २०७१ मा देखिएका व्यवहारिक कमजोरीहरू:

तालिम संचालन अनुमतिका लागि विभिन्न प्रकारका अनुभवका प्रमाणपत्र पेश गर्नु पर्ने प्रावधान छ। जस्तै २ जनाको ToT को प्रमाण पत्र, २ जना Gulf returnee को प्रमाणपत्र, त्यहि संस्थामा मात्र कार्य गर्ने गरी २ जना प्रशिक्षकको प्रतिबद्धता पत्र। यसले प्रकृया पुर्याउनमात्र प्रमाणपत्र संकलन गर्ने कार्यलाई बढावा दिएको छ। बैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले संस्था नविकरण असार मसान्तसम्म गरीसक्नु पर्ने

उल्लेख गरेको छ तर अभिमुखीकरण तालिम संचालन गर्ने संस्था दर्ता तथा नविकरण सम्बन्धी कार्यविधि, २०७१ ले असोज मसान्त तोकेको विषय अलि विवादास्पद छ। प्रशिक्षार्थी पढाएको मेल पठाएर तालिम केन्द्र बन्द गर्ने संस्थालाई खारेज गर्ने व्यवस्था नै छैन। कार्यविधिको सि. १२ (१) (घ) मा उल्लेख भए अनुसार एउटै वर्ष भित्र छ र चार महिना निलम्बनको कसुर दोहोरीएमा सजाय दोब्बर हुने र सोहि आ. ब. मा कसुर तेहेरीएमा मात्र ईजाजतपत्र रद्द गर्न सकिने व्यवस्था छ। अनुगमन जादाँ ठेगाना, सम्पर्क नम्बर केही नमिल्दा अनुगमन गर्न पनि नसकिने। यस्ता संस्थालाई खारेजी गर्न सक्ने कुनै कानुनी आधार छैन।

एउटा कक्षा कोठामा २५ जना पढाउने र एउटा संस्थाले बढिमा ५० जना सम्म पढाउने व्यवस्था छ। कतिपय संस्थाले क्षमता विकासको निवेदन दिएपनि कार्यविधिले यो विषयमा केही बोलेको छैन।

अभिमुखीकरण तालिमका अन्य समस्याहरू:

कानुनले अभिमुखीकरण तालिमको बाध्यकारी व्यवस्था गरेको भएपनि व्यवहारतः बैदेशिक रोजगारीमा जाने अधिकांश कामदारले पुरा समय र सिक्नुपर्ने सबै विषयहरू थाहा नपाएको भन्ने गरेको सुनिन्छ। डिजिटल हाजिरीको मेसिन नै बोकेर जिल्ला जाने, मान्छे कुनै एक ठाउँमा भेला पारेर दुई दिनको हाजिरी एक घण्टामा सक्ने, अभिमुखीकरण संस्थाका कर्मचारीले आफ्नै छाप लगाई प्रमाणपत्र लिन आउँदा छाप परिवर्तन गर्ने गरेको गुनासो पनि आउने गरेको छ। अभिमुखीकरण संस्थाले बिल अनुसारको पैसामात्र दिनु, बिचौलिया मार्फत कारोबार नगर्नु, श्रम स्वीकृतीमा भएका सेवा शर्तको जानकारी माग्नु जस्ता चेतनामूलक जानकारी कामदारलाई दिँदा कामदार ल्याउने व्यक्ति तथा संस्थाले त्यस्तो नसिकाउन श्रेट आउने गरेको पनि सुनिएको छ। तसर्थ नाफामूखि संस्थाले आफ्नो व्यवसायनै धरापमा पारेर म्यानपावर संस्थाको विरुद्धमा हुने तर कामदारलाई नदिई नहुने सूचना दिन नसकेको पाईन्छ।

काठमाडौंमा ११६ वटा र बाहिर ४२ वटा अभिमुखीकरण सम्बन्धि तालिम दिने संस्थाले बैदेशिक रोजगार विभागबाट तालिम प्रदान गर्ने अनुमति पाएका छन्। प्रत्येक दिन विभागले त्यतिका संस्थाले निगरानि गर्न विभागको आर्थिक, भौतिक क्षमताले भ्याउन नसक्ने भएकोले विभागले गर्ने नियमित अनुगमनले मात्र विद्यमान सबै समस्या समाधान गर्न गाह्रो भएको अवस्था छ। अभिमुखीकरण सम्बन्धि तालिम दिने संस्थाहरूको भौतिक पूर्वाधार, CCTV, Power Backup जस्ता विषयलाई बाध्यकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सकिएको छैन। यस्तो अवस्थामा पनि १५ दिन भन्दा बढि कारवाही गर्न सकिदैन। अभिमुखीकरण सम्बन्धि तालिम दिने संस्था यति धेरै तिर छरीएका छन् कि यीनलाई नियमन गर्न कठिन छ। यसको कार्य प्रकृति हेर्दा प्रत्येक दिन बिहान र बेलुका नै अनुगमनमा हिँडिरहनु पर्ने जस्तो देखिन्छ तर धेरैतिर छरीएका संस्था र विभागको सिमित श्रोत साधनबाट संभव हुने देखिदैन।

अभिमुखीकरण तालिमको वर्तमान पाठ्यक्रमले स्वरोजगारीलाई प्राथमिकता दिनु, जानै परे विचौलिया मार्फत वैदेशिक रोजगारीमा नजानु, ईजाजत प्राप्त संस्थामा सोझै सम्पर्क गर्नु, कानुनले तोके भन्दा बढि पैसा नदिनु भन्ने विषय समावेश गरेको छ तर विदेश उड्नु अगाडि लिने यस तालिम लिनु अघिनै यी कामहरू सकिईसकेका हुन्छन तसर्थ यो विषय सिकाएर कामदारलाई फाईदा हुनुको साटो कामदार, म्यानपावर र अभिमुखीकरण तालिम प्रदायक संस्थावीच द्वन्द्व बढेको पाईन्छ।

अभिमुखीकरण तालिमलाई व्यवस्थित गर्न के गर्ने?

बैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित, मर्यादित र सुरक्षित बनाउन अभिमुखीकरण तालिमको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ। यहि सत्यलाई मध्यनजर गरी अभिमुखीकरण तालिमलाई अझ बढि व्यवस्थित गर्न देहायका सुधारहरू गर्न सकिन्छ।

• अल्पकालीन / तत्काल गर्नु पर्ने सुधारहरू:

बैदेशिक रोजगार विभागले कार्यतालिका बनाएर नियमित अनुगमन गर्ने, र अनियमिततालाई कसुर अनुसारको सजाय गर्ने, माग र आपूर्तिबीच सन्तुलन कायम हुने गरी संस्थालाई अनुमति दिने वा खारेज गर्ने प्रकृया अगाडि बढाउने । मर्ज पनि गर्न सक्ने व्यवस्था गर्न सकिन्छ । (जस्तै: १५०० कामदार प्रतिदिन बैदेशिक रोजगारीमा जान्छन् भने ५० जना पढाउने क्षमताका ७० वटा संस्थाले पुग्ने देखियो ।), सबै संस्थाको लागि बिहान र बेलुकाको एउटा निश्चित खाजा समय तोक्ने, सो समय बाहेक अन्य समयमा प्रशिक्षार्थीको अनुपस्थिति दण्डनीय बनाउने, प्रशिक्षकलाई निश्चित समयको अन्तरालमा पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था गर्ने,अभिमुखीकरण तालिम दिने संस्थालाई केही निश्चित स्थानहरू तोक्नु पर्छ र तीनको साईन बोर्डको निश्चित कलर, साईज र प्रकार तोक्नु पर्छ । यसले अनुगमनलाई सहज बनाउँछ ।

• मध्यकालिन सुधारहरू:

अभिमुखीकरण सम्बन्धि कार्यविधिमा माथि उठाईएका विषयहरूमा सुधार गर्ने र यसलाई समसामयिक र अलि दिगो बनाउने, विभागबाट अनुमति लिएर एउटा निश्चित समयविधिभित्र संचालनमा आउन नसकेका संस्थालाई सो अवधि पश्चात स्वतः अनुमति खारेज हुने व्यवस्था गर्ने, बीचबीचमा लामो समय निश्क्रिय रहेका संस्थालाई एउटा निश्चित अवधि पश्चात स्वतः अनुमति खारेज हुने व्यवस्था गर्ने, ८० प्रतिशत भन्दा बढि प्रशिक्षार्थी अनुपस्थित भए एकैपटकमा संस्थाको अनुमति खारेज गर्ने व्यवस्था गर्ने, ५० प्रतिशत भन्दा बढि प्रशिक्षार्थी अनुपस्थित भए पहिलोपटक ६ महिना निलम्बन गर्ने र दोस्रो पटक संस्थाको अनुमति खारेज गर्ने व्यवस्था गर्ने, ५० प्रतिशत भन्दा बढि प्रशिक्षार्थी अनुपस्थित भएको सन्दर्भमा सोझै र तत्काल कारवाही गर्न सक्ने व्यवस्था गर्ने, अभिमुखीकरण तालिम प्रदायक संस्थाको भौतिक पूर्वाधारको मापदण्ड

परिवर्तन, समयसापेक्ष थप सुधार र सो व्यवस्था बाध्यकारी बनाउने, जसको कारणले प्रशिक्षार्थी अनुपस्थित हुन्छन् उसैलाई जिम्मेवार बनाउने। अभिमुखीकरण तालिम सम्बन्धि पाठ्यक्रममा पछिल्ला विषयवस्तुहरू थप गर्ने। जस्तै: मानव बेचबिखन तथा ओसार पसार (बैदेशिक रोजगारीका नाममा नक्कलि श्रम स्वीकृति देखाएर दलालले झुक्याएर मानव तस्करी गरीरहेको), नयाँ प्रकृतिका स्वास्थ्यसम्बन्धि समस्या देखिएका छन्, ती विषयको जानकारी कोर्समा समेट्ने । जस्तै: Psycho-social problem (Depression, Subside, Alcoholic, Drug Addiction), Sexual transmitted Disease, Chronic Tuberculosis, Hepatitis. न्यून लागत सम्बन्धि नीतिको जानकारी आदि । अभिमुखीकरण तालिममा केही समयको प्रक्टिकल सिकाई थप्ने, जस्तै: Airport मा Field visit, अध्यागमन फाराम भर्न सिकाउने, Grounded plane मा लगेर नै ढोका खोल्ने/Toilet Use, बस्ने लगायतका Plane तथा Airport मा पालना गर्नु पर्ने नियम र व्यवहारहरू सिकाउने, Internet चलाउन /Email गर्न सिकाउने। Passport बनाएदेखि घरबाट निस्केर, बैदेशिक रोजगारीमा गएको र त्यहाँ हुने सम्पूर्ण घटनाक्रम समेटिएको र फर्किएपछिका पुनर्फिर्ति वा पुनस्थापना सम्मको बैदेशिक रोजगारीको चक्र समेटिएको वृत्तचित्र बनाई पासपोर्ट लिने ठाउँदेखि प्रस्थान बिन्दुसम्म कामदार पुग्ने हरेक स्थानबाट प्रसारण गर्ने ।

• दिर्घकालिन सुधारहरू:

Low skilled labour, semi skilled Labour र highly Skilled professionals लाई दिईने अभिमुखीकरण तालिमलाई छुट्याउने, विषयवस्तु र समय छुट्याउने, Country-wise Orientation लाई फरक फरक बनाउने, E- monitoring को व्यवस्था गर्ने, Orientation Training लाई दुई भागमा बिभाजन गर्ने । Visa Processing गर्नु अगाडि स्थानीय सरकारले बैदेशिक रोजगारीका फाईदा बेफाईदा, ठगि,

अन्तरीक श्रम, स्वरोजगारी, मानव बेचबिखन जस्ता विषयमा Pre Processing Orientation गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्छ । र बैदेशिक रोजगारीमा जानु अगाडि गन्तव्य मुलुकको जानकारी, health and safety, Right and Responsibility, working culture and behavior, Earnings Management जस्ता विषयमा Pre Departure Orientation को व्यवस्था गर्नु पर्छ । यो Pre Departure Orientation अन्तर्राष्ट्रिय एयरपोर्ट भएको स्थानमा उपयुक्त हुन्छ । बैदेशिक रोजगारीमा अभिमुखीकरण जनचेतनामूलक पक्ष हो । जनचेतना जगाउने कामलाई व्यवसाय बनाईनु हुँदैन । तसर्थ यो सरकारको अनिवार्य दायित्व हो । अभिमुखीकरणमा सहभागिता बढाउन सरकारले निशुल्क यस्तो कार्यक्रम संचालन गर्न सक्छ । (Indonesia, Philippines मा जस्तै) ।

बैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा अनुभव भएका पूर्व कर्मचारीहरू तथा लामो समय बिदेशमा बसेका व्यक्तिलाई यस्ता अभिमुखीकरण कार्यक्रममा परिचालन गर्न सकिन्छ । कुनै खास खास स्थानमा प्रत्येकदिन अभिमुखीकरण कक्षा संचालन गर्ने र सो कक्षाबाट तालिम लिएको अनलाईनमा Approve हुने र श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्न सकिने व्यवस्था गर्ने । हाल पुर्नसंरचना भईरहेको व्यवसायिक तालिम तथा सीप विकास केन्द्रलाई वैदेशिक रोजगारीमा जानु अधिको अभिमुखीकरण तालिमदिने केन्द्रिय निकायको रूपमा विकास गर्न सकिन्छ ।

निष्कर्ष:

GDP मा करीब ३० प्रतिशतको योगदान रहेको विप्रेषणले नेपाली अर्थतन्त्रमा आएका जटिलतम परिस्थितिमा पनि देशलाई ठूलो आर्थिक संकटबाट बचाएको परिदृष्य हाम्रो सामु छ । त्यस्तै अधिल्लो वर्षको तथ्याङ्क अनुसार करिब ६० प्रतिशत घरधुरीबाट बैदेशिक रोजगारीमा गएको देखिन्छ । यसर्थ देशको अर्थतन्त्र र नागरीकको जनजीवनसंग प्रत्यक्ष जोडिएको बैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन अभिमुखीकरण तालिमको प्रमुख भूमिका हुन्छ ।

अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गर्ने वर्तमान संरचनाबाट नागरीकलाई सुसूचित बनाई विदेश पठाउने सरकारको उद्देश्य पुरा हुन नसक्ने, अभिमुखीकरण दिने संस्थाहरु गैरकानुनी ढंगले पासपोर्ट संकलन केन्द्र र मानव तस्करीको मतियार भैरहेको अवस्था छ । तसर्थ अभिमुखीकरण तालिमको माध्यमबाट नेपाली कामदारलाई बैदेशिक श्रम बजारमा सक्षम, सभ्य, सुसंस्कृत, इमान्दार पहिचान बनाई उनीहरूको श्रमको सम्मान, सुरक्षा र मूल्य संरक्षण गर्नु बैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा कार्यरत हामि सबैको दायित्व हो । हाल बैदेशिक रोजगारीमा जानु अधिको अभिमुखीकरण तालिमलाई व्यवस्थित बनाउन यसको पाठ्यक्रम परिमार्जन भईरहेको सन्दर्भमा राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा अभ्यास भईरहेका पाठ्यक्रमहरूमै केहि थपघट गर्न सकिने तर अभिमुखीकरणको वर्तमान संरचना परिवर्तन नगरी सुरक्षित र मर्यादित बैदेशिक रोजगारको बाटो तय गर्न नसकिने देखिन्छ । यसका लागि विश्वका अन्य देशको उदाहरण हेरेर पनि सरकार आफैले यो काम गर्नु पर्दछ ।



न्यायमा पहुँचको लागि आप्रवासी नेपाली कामदारलाई कानूनी सहायता



दुर्गा बहादुर घले

अधिवक्ता/कानूनी सहायता अधिकृत

विषय प्रवेश :

मुलुकको लागि आर्थिक श्रोत आर्जन गर्ने एउटा मुख्य माध्यम मध्ये वैदेशिक रोजगार पनि एक महत्वपूर्ण क्षेत्र हो । यस क्षेत्रबाट मात्रै कुल राष्ट्रिय आयको करिब २९.६ प्रतिशत आर्थिक हिस्सा विप्रेषणले मात्र ओगटेकोछ । अहिले पनि लाखौं शिक्षित, अशिक्षित बेरोजगारी युवा जनशक्तिहरू सुनौलो भविष्य निर्माण गर्नको निमित्त विभिन्न गन्तव्य देशहरूमा रोजगार गर्न जाने गर्दछन् । यस मुलुकबाट हरेक वर्ष उत्पादन हुने जनशक्तिको ठूलो हिस्सा वैदेशिक रोजगार व्यवसायले धान्ने गरेको छ । सम्वत् २०६३/०६४ साल देखि विधिवत रूपमा यस मुलुकबाट वैदेशिक रोजगारको लागि कामदारहरू विभिन्न गन्तव्य देशहरूमा भर्ना हुँदै आएको छ । उति बेला वैदेशिक रोजगार गर्न जाने व्यक्तिहरूलाई कामदार मात्र भन्ने प्रचलन रहि आएको थियो । आज भोली वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिलाई कामदार मात्र नभनेर आप्रवासी कामदारको नामले सम्बोधन गर्ने प्रचलनको विकास भएको छ । खासगरि १९औं शताब्दीमा उत्पत्तिको मुलुकबाट गन्तव्य मुलुकहरूमा रोजगार गर्न जाने कामदारहरूको संख्या दैनिक रूपमा बृद्धि हुँदै गयो । यस क्रममा आप्रवासी कामदारहरू गन्तव्य देशहरूमा विभिन्न समस्याहरूमा पर्ने, रोजगारको

सुरक्षा नहुने अवस्था भए पछि कामदारको हक अधिकारको सुनिश्चित गर्नको निमित्त उत्पत्ति र गन्तव्य मुलुकहरू सहित अन्य विकसित राष्ट्रहरू बीच अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय स्तरमा व्यापक छलफल, बहस र पैरवीहरू हुन थाल्यो ।

यसै परिवेशमा रोजगार गर्न गएको कामदारको रोजगारीको अधिकार र सामाजिक सुरक्षा गर्न राष्ट्रहरू बीच द्विपक्षीय सम्वन्धहरू कायम हुने, श्रम सम्भौता तथा समभकारीहरू सम्पन्न हुन थाल्यो । परिणाम स्वरूप विश्व जगतमा रोजगार गर्न जाने आप्रवासी कामदारको सामाजिक सुरक्षा र रोजगारको अधिकार सुनिश्चितताको लागि महासन्धि तर्जुमा हुन गयो । सोही महासन्धिले रोजगार गर्न जाने कामदारलाई कामदार मात्र नभनेर आप्रवासी कामदारको नामले सम्बोधन गरेकोछ ।

आप्रवासी कामदार भन्ने विषय नेपालको परिप्रेक्ष्यमा नौलो भएपनि आज भोली यस विषयले सरोकारवाला निकायहरूको ध्यान केन्द्रीत गरेको अवस्था छ । आप्रवासी कामदारबाट भएको योगदानको सम्मान गर्न नेपाल सरकार, सरोकारवाला निकायहरूबाट प्रत्येक वर्ष आप्रवासी कामदार दिवस विशेष कार्यक्रम सहित आयोजना गरि मनाउने गरेकोछ ।

आप्रवासी कामदारको अवस्था :

अहिले आप्रवासी कामदारको हैसियतमा विभिन्न देशहरूमा रोजगारीको लागि विदेशीनेको संख्या दैनिक १,००० को हाराहारीमा रहेको देखिन्छ । आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को असार मसान्तसम्म आईपुग्दा वैदेशिक रोजगार विभागबाट विधिवत रूपमा करिब ५६,६४,५३३ जनाले श्रम स्वीकृती लिई विभिन्न देशहरूमा रोजगार गर्न गएको तथ्याङ्क रहेको पाईन्छ । यसरी युवा जनशक्तिहरू विदेशिने क्रममा राज्यको कोषमा विप्रेषणबाट प्राप्त हुने आय बाहेक कामदार कल्याणकारी कोषमा मात्रै करिव ५ अर्ब ३५ करोड भन्दा बढि रकम जम्मा भईसकेकोछ । अझ श्रम स्वीकृती नलिई भारतीय भूभागबाट विदेश रोजगारीको लागि जानेहरूको संख्या यो भन्दा दोब्बर रहेकोछ । आप्रवासी कामदार हरूले रोजगारी गर्न जान पाउने भनि सरकारले संस्थागत रूपमा हाल विश्वको ११० वटा र व्यक्तिगत रूपमा १७२ वटा देशहरू श्रम स्वीकृति दिन खुल्ला गरेको छ । युरोपियन महादेश अन्तगतको साईप्रस र इजरायल, पूर्वी एशियाको गणतन्त्र कोरिया, मलेसिया र मध्य पश्चिम एशियाको कतार, ओमन, बहराईन, साउदी अरब, युएई र कुबेत लगायतको देशहरू बाहेकमा अन्य देशहरूमा नेपाली आप्रवासी कामदारहरू भर्नाको लागि त्यति सहज अवस्था छैन । विकल्प नभएको कारण नेपाली कामदारहरूले विगत देखि नै उक्त देशहरूलाई आफ्नो रोजगारीको लागि गन्तव्य मुलुकको रूपमा प्रयोग गर्दै आएको छ ।

नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५१ को खण्ड (भ) को देहाय (५) ले वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित, मर्यादित, सुरक्षित र शोषणमुक्त बनाई कामदारको रोजगारको हक अधिकारलाई सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य लिएको भएपनि अहिलेको अवस्थामा आप्रवासी कामदार भर्ना गर्ने

क्षेत्रहरू व्यवस्थित हुन सकिरहेको छैन । बर्षेनि मुलुकमा हजारौको संख्यामा विभिन्न माध्यमबाट जनशक्तिहरू उत्पादन हुन्छन तर यसरी उत्पादित दक्ष जनशक्तिहरूले नेपाली श्रम बजारमा आफ्नो श्रम खर्च गर्ने र सोही अनुसार आयआर्जन गर्न सक्ने श्रम बजार पाउन सक्ने अवस्था छैन । उत्पादित जनशक्तिलाई थग्न र रोजगार दिन सक्ने अवसरहरू नभएको कारण नै नेपाली आप्रवासी कामदारहरू दक्ष भएर पनि रहरले होईन बाध्यताले नै विदेशमा रोजगारीको लागि जाने गरेको तथ्यलाई नकार्न सकिन्न ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६४ ले समेत उच्च दक्ष, दक्ष, अर्धदक्ष र अदक्ष नेपाली कामदारहरू भर्ना गर्न गन्तव्य मुलुकहरूमा पठाउन पाउने व्यवस्था गरेकोछ । तर नेपाली आप्रवासी कामदारहरूलाई गन्तव्य मुलुकहरूमा रोजगार दिलाउन पठाउने गरि स्विकृती लिएर स्थापना भएको म्यानपावर एजेन्सीहरूले पनि दक्ष जनशक्तिहरू भर्नाको लागि कमै मात्रमा पठाएको देखिन्छ । अझ श्रम स्वीकृती नलिई विभिन्न प्रलोभनहरूमा परि गन्तव्य मुलुकमा रोजगारी गर्न जाने अभिलेखविहीन नेपाली आप्रवासी कामदार हरूको संख्या उक्तिकै रहेकोछ ।

समस्याको प्रमुख कारण :

वैदेशिक रोजगार भनेको आप्रवासी कामदारहरूलाई गन्तव्य मुलुकको रोजगारदाता कम्पनीहरूको माग बमोजिम भर्ना गराई दिने व्यापार र उक्त व्यापारबाट मुनाफा आर्जन गर्ने व्यवसाय पनि हो । अहिले मुलुकमा करिव ७५० वटा भन्दा बढि ईजाजत प्राप्त म्यानपावर कम्पनीहरू वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने गरि दर्ता रहेको छ । उक्त कम्पनीहरूमा सम्बन्धित रहेर कार्य गर्ने दर्तावाला एजेन्ट भन्दा पनि कयौ गुणा बढि गैरकानूनी एजेन्टहरू पनि

यस व्यवसायमा आवद्ध रहको पाईन्छ । देशको आर्थिक आर्जनको मेरुदण्डको रूपमा हेरिएको वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा विभिन्न आर्थिक प्रलोभन र आकर्षक रोजगारहरू दिलाई दिने भन्दै ठगीको कसुर गर्ने समस्याहरू पनि दिनप्रति दिन बढ्दै गएकोछ ।

मौजुदा ऐन नियमको मापदण्ड विपरीत र रोजगार सम्बन्धि व्यवसायको नाममा ईजाजत प्राप्त कम्पनीहरूबाट नै अदक्ष तथा अनुभवविहिन कामदारहरू भर्ना गराउन गन्तव्य मुलुकहरूमा पठाउने, औपचारिकता मात्र पुरा गर्ने खालको अभिमुखिकरण तालिम र कानूनी सचेतनाको अभाव साथै गैरजिम्मेवार म्यानपावर कम्पनी र रोजगारदाता कम्पनीहरूबाट करारपत्र बमोजिम सेवा सुविधाहरू समयमा उपलब्ध नगराउने कारणले पनि आप्रवासी कामदार हरूले कम्पनी छाड्ने, गरैकानूनी भई बस्ने र विभिन्न अपराधिक क्रियाकलापहरूमा सम्लग्न हुने गरेकोछन । गन्तव्य मुलुकहरूमा विभिन्न माध्यमबाट पठाईने आप्रवासी कामदारहरूको भर्ना प्रक्रिया, रोजगारीको अवस्था र स्थापित नीतिगत मापदण्डको कार्यान्वयन भएको अवस्थामा नेपाली आप्रवासी कामदारहरूले भोग्नु परेको समस्याहरूको समाधानमा टोष सहयोग पुग्ने अवस्था रहेकोछ ।

वैदेशिक रोजगारमा जोखिमको अवस्था :

उल्लेखित प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई विचार मनन् गर्ने मात्रै हो भने पनि नेपाली आप्रवासी कामदारहरूले गन्तव्य मुलुकहरूमा सहि तरिकाले रोजगारीहरू पाएको छ नै भन्ने अवस्था छैन । कामदार भर्नाको लागि स्वीकृती म्यानपावर कम्पनीहरूले पनि आफ्नो व्यवसाय सञ्चालनको लागि दक्ष जनशक्ति नपाए पछि अर्धदक्ष र अदक्ष जनशक्तिहरू भर्नाको लागि पठाउने अहिले पनि

प्रचलन रहेकोछ । यसले गन्तव्य मुलुकहरू पुगि भने बमोजिम काम, तलव सुविधाहरू नपाउने तथा कार्य अनुभव नभएको, भाषाको समस्या, कानूनी सचेतना नभएको कारणहरू विभिन्न कानूनी भ्रमेला, कारावास सजाय, कामदारको मृत्यु तथा अंगभंग लगायत अन्य समस्याहरूमा पर्ने गरेको तथ्यहरू सार्वजानिक भएको पाइन्छ । आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को असार मसान्तसम्म वैदेशिक रोजगारमा गएको करिव ६,७०८ जना नेपाली कामदारहरूको विभिन्न तरिकाले मृत्यु भएको र १,१७८ जना कामदारहरू गम्भीर खालको अंगभंग र असक्त रूपमा बिरामी भएकोछ ।

अहिले गन्तव्य मुलुकहरूमा नेपाली आप्रवासी कामदारहरू विभिन्न कारणले कारावासको सजाय भोगिरहेको, कानूनी भ्रमेलाहरू आईपरेको, मृत्युदण्डको सजाय पाएको र विभिन्न कारणले मृत्यु भएको संख्यामा निकै रहेको पाईन्छ । प्राप्त तथ्याङ्क अनुसार मलेसिया २०४, युएई १८५, साउदी अरब ८२, कुबेत ५८, कतार २८, बह्राईन ३, ईजरायल २, ओमन १ र लेवनान १ जना गरि करिव ५६१ जना आप्रवासी नेपाली कामदारहरू विभिन्न खालको अभियोग लागि जेलमा रहेको तथ्याङ्कले प्रष्ट पारेको छ । यद्यपि गन्तव्य मुलुकहरूमा विविध समस्याहरूमा परेको, मृत्यु भएको कामदारहरूको सबै नेपाल भिकाउने र आजीवन कारावासको सजाय पाएको, विभिन्न प्रकृतिको कानूनी भ्रमेलामा परेको र अपलपत्र भएका नेपाली आप्रवासी कामदारहरूलाई तत्काल उद्धार गरि स्वदेश फिर्ता गराउने पहल नेपाल सरकारबाट भएकोमा युएईलगायतका केही गन्तव्य मुलुकहरूबाट अपलपत्र परेको कामदारहरू स्वदेश भिकाउने काम भएकोछ । उपरोक्त कार्यले ढिलो छिटो जे जस्तो भएपनि सरकारी स्तरबाट गन्तव्य मुलुकहरूमा विविध समस्याहरूमा परेको नेपाली आप्रवासी कामदारहरूको उद्धार गर्ने र कानूनी

सहायता दिने कार्यमा ठोस सहयोग पुगेको अनुमान गर्न सकिन्छ ।

वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित कानूनहरू :

हरेक मुलुकले वार्षिक रूपमा कम आयआर्जन गर्ने, पीडित तथा असाहय आप्रवासी कामदारहरूलाई छिटो, सुलभ र सहज रूपमा न्याय दिलाउन आवश्यक ऐन नियम तर्जुमा गरि निःशुल्क रूपमा कानूनी सहायताहरू उपलब्ध गर्दै आएको छ । गन्तव्य मुलुकहरूमा रोजगारीको लागि गएको हरेक आप्रवासी कामदारहरूले भेल्लु परेको कानूनी समस्याहरूबाट सकुसल रिहाई गर्ने तथा उनीहरूको प्रतिरक्षाको लागि निःशुल्क कानूनी सहायता उपलब्ध गराउनु पर्ने व्यवस्थाहरू गरेको छ । यस सम्बन्धमा खासगरी संयुक्त राष्ट्र संघीय बडापत्र १९४५, मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणपत्र १९४८, नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धि अन्तर्राष्ट्रिय अनुवन्ध १९६६, महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारको भेदभाव उन्मुलन सम्बन्धि महासन्धि १९७९, बालअधिकार सम्बन्धि महासन्धि १९८९ र सबै आप्रवासी कामदार तथा उनीहरूको परिवारको सदस्यहरूको अधिकार संरक्षण सम्बन्धि अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि १९९० ले आप्रवासी कामदारको आर्थिक, रोजगार र सामाजिक सुरक्षालाई आधार भुत मानव अधिकारको रूपमा प्रत्याभूत गरेको छ ।

उल्लेखित अन्तर्राष्ट्रिय मानवीय कानूनहरूको अतिरिक्त उत्पती र गन्तव्य मुलुकहरू विच सम्पन्न भएको द्विपक्षीय श्रम सभौता तथा समझदारीपत्रहरू पनि आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्न महत्वपूर्ण दस्तावेज रहेको छ । नेपालमा कानूनी सहायता सम्बन्धि ऐन, २०५४ र नियमावली, २०५५ तर्जुमा गरि निःशुल्क रूपमा राज्यले कानूनी सहायता र परामर्शहरू उपलब्ध गराउँदै आएको छ । तर

उक्त ऐनमा रहेको बाह्य क्षेत्राधिकारको अभावको कारणले गन्तव्य मुलुकहरूमा रहेको आप्रवासी कामदार लगायतको समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्ने अवस्था छैन । राज्यले यस्को लागि हाल पारस्परिक कानूनी सहायता ऐन, २०७० र नियमावली, २०७० तर्जुमा गरिसकेको अवस्था छ । यसै कानूनी व्यवस्था बमोजिम गन्तव्य मुलुकमा रहेको आप्रवासी कामदार लगायतको नेपाली नागरिकहरूलाई विदेशमा रहदा बस्दा खेरी आईपरेको विविध कानूनी समस्याहरू समाधानको लागि नेपाल सरकारले नेपाली दूतावास माफर्त निःशुल्क रूपमा कानूनी सहायता तथा परामर्शहरू उपलब्ध गराउने व्यवस्था रहेको छ । यद्यपि आप्रवासी नेपाली कामदारलाई निःशुल्क रूपमा कानूनी सहायता तथा परामर्श सेवा दिने वा कानूनी प्रतिरक्षा गरि दिने लक्ष्यको निमित्त वैदेशिक रोजगारमा गएको नेपाली कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५ तर्जुमा गरि लागु भईसकेको छ ।

वैदेशिक रोजगार कामदारलाई कानूनी सहायता :

नेपाली आप्रवासी कामदारहरू चाहे त्यो अभिलेखबद्ध होस वा गैरकानूनी बसाई होस अलपत्र तथा समस्या परेको अवस्थामा राज्यको नागरिक भएको हैसियतले आवश्यक सहयोग गरि उनीहरूको उद्धार गर्न पहिलो कर्तव्य हुनेछ । विगतमा गन्तव्य मुलुकहरूमा रोजगारीमा गएको कामदारहरूमा आई परेको समस्याहरू समाधानको लागि राज्यले के कस्तो पहलकदमीहरू अवलम्बन ग-यो । कति नेपाली आप्रवासी कामदारहरूको उद्धार भए, मृत्यु भएको कामदारको सबै स्वदेश भिकाईए, त्यो आफ्नो ठाउँमा छ । हाल नेपाल सरकार, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले नेपाली कामदारहरू रोजगारीको लागि गएको गन्तव्य मुलुकहरू स्थित नेपाली दूतावासहरूसँग सहकार्य र समन्वयता कायम गरि विभिन्न अभियोग लागि

हाल जेलमा रहेको नेपाली कामदारहरूको न्यायमा पहुँचको लागि कानूनी सहायता कार्यक्रमलाई विस्तार गरेकोछ । जेलमा रहेको कामदारहरूको सकुसल रिहाईको लागि दूतावास मार्फत स्थानीय कानून व्यवसायी नियुक्ती गरि कामदारको पक्षमा बहस, पैरवी गराई कानूनी प्रतिरक्षा वा पुर्पक्ष गरि दिने र कानूनी सहायता तथा परामर्श सेवाहरू निःशुल्क रूपमा उपलब्ध गराउँदै आएको छ ।

गन्तव्य मुलुकहरूमा विभिन्न अभियोग लागी जेलमा परेको, आजिवन कारावास वा मृत्युदण्डको सजाय भोगिरहेको नेपाली नागरिक वा आप्रवासी कामदारहरूको उद्धार तथा शकुसल रिहाईको लागि पारस्परिक कानूनी सहायता ऐन, २०७० र नियमावली, २०७० ले महत्वपूर्ण सहयोग हुने कानूनी आधार रहेको छ । यस ऐन नियमावलीमा भएको प्रावधानहरूको कार्यान्वयनको लागि नेपाली आप्रवासी कामदारहरू रहेको रोजगारदाता र उत्पतिको देशहरू बिचमा द्विपक्षीय श्रम सम्झौता अनिवार्य रूपमा सम्पन्न भएको हुनु पर्नेछ । उक्त द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको आधारमा पारस्परिक कानूनी सहायता ऐन, २०७० र नियमावली, २०७० बमोजिम आवश्यक कानूनी सहायताहरू उपलब्ध गराउनुको साथै मुद्दाको पुर्पक्षको क्रममा द्विपक्षीय सहयोगहरू आदन प्रदान गरि आरोपित कामदारलाई स्वदेश फिकाई स्थानीय अदालतबाट नै निजविरुद्ध लागेको मुद्दाको कारवाही र किनारा समेत हुन सक्नेछ ।

हाल वैदेशिक रोजगारमा गएको नेपाली कामदारको कानूनी प्रतिरक्षा सम्बन्धी निर्देशिका, २०७५ ले खासगरि विभिन्न अभियोग लागि विदेश स्थित जेलहरूमा सजाय भोगिरहेको कामदारको पक्षमा आवश्यक कानूनी प्रतिरक्षा गरि दिने परिकल्पना गरेकोछ । स्वदेश फिर्ता गराउनु पर्ने वा नपर्ने प्रकृतिको मुद्दाहरूमा पिडित नेपाली कामदारको पक्षमा आवश्यक कानूनी प्रतिरक्षा वा

पुर्पक्ष गरि छिटो, सुलभ र सहज रूपमा कामदारलाई न्यायमा पहुँच गराउनु यस निर्देशिकाको अर्को उद्देश्य रहेकोछ । उक्त निर्देशिकाको दफा ५ ले विदेशमा अभियोग लागि जेलमा सजाय भोगिरहेको नेपाली कामदारको हकमा निजको हकवाला वा नजिकको नातेदारले बोर्डको सचिवालयमा कानूनी सहायताको लागि निवेदन दिने व्यवस्था गरेकोछ । बोर्डको सचिवालयमा पीडित कामदारलाई कानूनी सहायता वा प्रतिरक्षा गरि दिन निवेदन परेकोमा सोही निर्देशिकाको दफा ३ बमोजिम कानून व्यवसायीबाट कानूनी प्रतिरक्षा वा बहस पैरवी गरि दिनेछ । साथै निर्देशिकाको दफा ६ को उपदफा ५ बमोजिम कानूनी प्रतिरक्षाको लागि लाग्ने खर्च समेत प्रति कामदार पन्ध्रलाख रुपैयाँसम्म बोर्डको सचिवालयबाट सहयोग उपलब्ध हुनेछ । जस्तै गर्दा विदेशी जेलहरूमा विभिन्न अभियोग लागि सजाय भोगिरहेको नेपाली कामदारहरूले न्यायमा पहुँचको लागि निःशुल्क रूपमा कानूनी सहायता प्राप्त गर्ने सुनिश्चित भएकोछ ।

निष्कर्ष :

वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा विद्यमान अहिलेको मुख्य समस्याहरू मध्ये गन्तव्य मुलुकहरूमा आप्रवासी नेपाली कामदारहरूको भर्ना प्रक्रिया नै सुरक्षित र व्यवस्थित हुन सकिरहेको छैन । यद्यपि मुलभुत समस्याहरू रहँदा रहँदै पनि देशमा विद्यमान बेरोजगार युवा जनशक्तिहरूलाई रोजगारी दिलाई दिन र जिविकोपार्जनको लागि गन्तव्य मुलुकहरूमा रोजगार गर्नको लागि पठाउने कार्य बाहेक अन्य कुनै ठोष विकल्प राज्यसँग भएको देखिदैन । राज्यले बार्षिक करिव पाँच लाख बेरोजगार शिक्षित युवाहरूलाई देश भित्र नै विभिन्न विकल्पसहित रोजगार दिलाउने परिकल्पना गरेको छ । तर अहिलेसम्म के कसरी बेरोजगार युवा जनशक्तिहरूले रोजगार

प्राप्त गर्ने हुन भन्ने नीतिगत व्यवस्था नै तर्जुमा हुन सकेको छैन । सिमित कृषिलगायतको अन्य व्यवसाय र उद्योगहरू प्रयाप्त मात्रमा नभएको र उक्त उद्योगहरूमा पनि उत्पादित जनशक्तिहरूले सहज रूपमा रोजगारको अवसर प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था रहेको छैन । सोही कारण अबको केही सिमित वर्षसम्म वैदेशिक रोजगार नै आप्रवासी नेपाली कामदारहरूको निमित्त मुख्य रोजगारीको क्षेत्र र आयआर्जन गर्ने आधार रहनेछ ।

अर्को तर्फ गन्तव्य मुलुकहरूमा आप्रवसी नेपाली कामदारहरूको रोजगार असुरक्षित हुनको साथै विभिन्न अभियोगहरू लागि जेल सजाय भोग्नु पर्ने बाध्यत्मक अवस्था रहेको छ । हाल रोजगार गर्न जाने कामदारहरूलाई दिईने अभिमुखिकरण तालिम व्यवहारिक नभई औपचारिकतामा सिमित हुनु पनि कामदारहरूले भोग्नु पर्ने विविध समस्याहरूको प्रमुख कारक हुन

सक्तछ । नेपाली आप्रवासी कामदारहरू विभिन्न कानूनी समस्यामा नपरोस भन्नको लागि सबै प्रथम राज्यले ईजाजत प्राप्त संस्थाहरूबाट हुने कामदारको भर्ना प्रक्रियालाई पारदर्शी, व्यवस्थित र दिगो बनाउन आवश्यक देखिन्छ । पीडित कामदार जुनसुकै अभियोग लागि जेल सजाय भोग्नु परेको अवस्था भए पनि सो कामदारको न्यायमा पहुँच हुनु पर्दछ ।

विद्यमान ऐन, नियम र निर्देशिकाहरूमा उल्लेखित व्यवस्थाहरूको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरि विदेशी जेलहरूमा सजाय भोगिरहेको पिडित नेपाली कामदारहरूलाई निःशुल्क कानूनी सहायता उपलब्ध गराउनु पर्दछ । यस्को लागि कामदारको भर्ना गर्न पठाउने ईजाजत प्राप्त संस्था र राज्यले जिम्मेवारीपूर्वक आफ्नो भूमिकाहरू निर्वाह गर्न जरुरी रहेको छ ।



वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा श्रम सहचारीको भूमिका



सूर्य प्रसाद भण्डारी

१. पृष्ठभूमि

नेपाल एक सार्वभौम सत्ता सम्पन्न स्वतन्त्र राष्ट्र हो । वैदेशिक उपनिवेशको छायाँबाट मुक्त एक तटस्थ र शान्तिप्य मुलक नेपाल प्राकृतिक, सांस्कृतिक र अन्य विशेष सम्पदाबाट सम्पन्न छ । आर्थिक विकासका दृष्टिबाट अझै पनि कम विकसित मुलुकहरूकै पंक्तिमा रहन बाध्य छ । औद्योगिक विकासको क्षेत्रमा पछि पर्नाले स्वेदश भित्रै रोजगारीका प्रयाप्त र उच्च अवसरहरूको सृजना हुन सकिरहेको छैन । सन १८१६ मा भएको सुगौली सन्धी पश्चात तत्कालिन वृटिस उपनिवेश भारतको लाहोर (हालको पाकिस्तान) मा ब्रिटिस सेनामा नेपाली युवाहरूको प्रवेश सुरु भयो । सोही समयबाट वैदेशिक रोजगारीको औपचारिक सुरुवात भएको मानिएको छ । ब्रिटिस सेनामा भर्ती भै रोजगारी प्राप्त गरेका तिनै नेपाली नागरिक लाहोरबाट नेपाल फर्केर आएपछि लाहुरे भनेर चिनिन थालेको र वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरू खासगरी भारतीय वा ब्रिटिस सेनामा भर्ती भई काम गरेका व्यक्तिहरूलाई लाहुरे भन्न थालिएको पाईन्छ । तत्पश्चात नेपालीहरू भारतका विभिन्न भाग र शहरमा औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रमा रोजगारिमा जाने गरेका हुन । भारतको बाटो भएर बर्मा हालको म्यानमार, मलेसिया लगायत अन्य मुलुकहरूमा पनि कामको

खोजिमा जाने गरेको पाईन्छ । मलेसियामा गएका नेपालीहरू मध्ये हजारौको संख्याले त्यहाँको आन्तरिक द्वन्द्व र बाह्य लडाईमा समेत बहादुरीपूर्वक लडाई गर्दा आफ्नो ज्यान आहुती गरको ईतिहास छ । त्यसैगरी केही नेपालीहरू व्यापार व्यवसायको लागि पनि मलेसियामा गएको पाईन्छ । विश्वमा विभिन्न कारणबाट बसाई सराई हुने प्रक्रियालाई सामान्य र नियमित प्रक्रियाकै रूपमा लिइने गरेको छ । यद्यपी आफ्नो मुलक भित्रको आन्तरिक द्वन्द्व, गृहयुद्ध वा अन्य प्राकृतिक विपदका कारण अन्य मुलुकमा शरणार्थीको रूपमा जानुपर्ने अवस्था ज्यादै भयावह र चिन्ताजनक हुन्छ । आधारभूत रोजगारी वा उच्च अवसरको खोजिमा जाने नेपालीहरूको संख्या क्रमशः बढ्दै गएको भएपनि औपचारिक र यथार्थ तथ्याङ्क प्राप्त छैन । आर्थिक वर्ष २०५०/५१ देखि मात्र औपचारिक रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा जान श्रम स्वीकृति लिनेहरूको तथ्याङ्क उपलब्ध छ ।

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने क्रम भारतम मात्रै सिमति रहेकोमा वैदेशिक रोजगार एने २०४२ पछि तेश्रो मुलुकमा पनि विस्तार हुन थाल्यो । यद्यपी राहदानी र प्रवेशाज्ञा पाउने सहज वातावरण नभएका कारण २०४६ को जनआन्दोलनको सफलतापछि बनेको अन्तरिम सरकारको कार्यकालमा बनेको नेपाल

अधिराज्यको संविधान २०४७, महानिर्वाचन २०४८ पश्चात बनेको प्रजातान्त्रिक सरकारको बहाली भएपछि मात्रै जिल्ला जिल्लाबाट राहदानी पाउने व्यवस्था लगायत अन्य नीतिगत व्यवस्था भयो । यही व्यवस्थाले बेरोजगार अवस्थामा दिन गुजार्न बाध्य नेपाली युवाहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने क्रम बढ्न थालेको हो ।

आर्थिक वर्ष २०५०/५१ देखि मात्रै नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृती प्राप्त गरी भारत बाहेकका अन्य मुलुकहरूमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली कामदारहरूको तथ्याङ्क राख्न सुरु भयो । त्यस आर्थिक वर्षमा जम्मा ३६०५ जना नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीमा गएको तथ्याङ्क अभिलेखित भयो । वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिहरू र वैदेशिक रोजगारीमा पठाउन इजाजत लिने कम्पनी/संस्थाहरूको वृद्धि पनि उल्लेखित रूपमा हुँदै गयो । सरकारले वैदेशिक रोजगारमा पठाउनेको लागि निजी क्षेत्रलाई अगाडी सान्यो । निजी क्षेत्रले श्रम गन्तव्य मुलुकहरूबाट कामदारको माग प्राप्त गरी श्रम विभागको अनुमती लिई कामदारलाई श्रम स्वीकृती दिलाई पठाउने प्रक्रिया जुन रूपले वढदै गयो त्यसै अनुपातमा वैदेशिक रोजगारीमा जान खोज्ने युवाहरू ठगिने र शोषणमा पर्ने घटनाहरू पनि उल्लेख्य रूपमा वढदै गए । वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रनै एक चुनौतीपूर्ण क्षेत्रका रूपमा देखा पर्न थाल्यो । आर्थिक वर्ष २०६२/६३ मा आई पुग्दा वैदेशिक रोजगारीमा जानेको संख्या १ लाख भन्दा बढी हुन पुग्यो । दोश्रो पटक भएको जनआन्दोलन पश्चात वैदेशिक रोजगारमा जान श्रम स्वीकृती लिने नेपालीहरूको संख्या दोब्बर भएर दुई लाख भन्दा बढी हुन पुग्यो । यो राजनैतिक संक्रमणको समयमा नेपाली युवाहरूले निकै ठूला जोखिमहरू उठाउनु पर्ने स्थिती सृजना भयो । निजी क्षेत्रका वैदेशिक रोजगार व्यवसायी स्वयं वा उनका

स्थानीय तहमा रहेका प्रतिनिधीहरू वा अवैधानिक वैदेशिक रोजगार प्रतिनिधीहरूले अनेक प्रकारका लोभ लालच र भ्रम जालमा पारी निरिह नेपाली युवाहरूलाई राम्रो सजिलो काम विकसित देशका शहरमा राम्रो पारिश्रमिक पाईने प्रलोभन देखाई वैदेशिक रोजगारीमा जाने लागत बढाउँदै असुलन थाले । वैदेशिक रोजगारमा गएका घरेलु महिला कामदारको अवस्था ज्यादै नाजुक बन्दै गयो ।

यी सबै परिवेशको मूल्याङ्कन गरी नेपाल सरकारले २०६४ मा छुट्टै वैदेशिक रोजगार ऐन र नियमावली तर्जुमा गर्न सफल भयो । यही कानूनमा भएको व्यवस्था अनुसार छुट्टै वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरण लगायत ५००० भन्दा बढी कामदार भएका मुलुकमा श्रम सहचारी पठाउने व्यवस्था भयो ।

उल्लेखित व्यवस्थाको कार्यान्वयन गर्ने क्रममा वि.स. २०६६ मा पहिलो पटक नेपाल सरकारले ४ जना श्रम सहचारी नियुक्त गरी (दुई जना उप सचिव र दुई जना शाखा अधिकृत) मलेसिया, साउदी अरब, कतार र संयुक्त अरब इमिरेट्स पठाएको थियो । हालसम्म आईपुग्दा सरकारले ८ मुलुकमा १२ जना श्रम सहचारीको (४ जना काउन्सिलर र ८ जना श्रम सहचारीको) पदस्थापना गरेको छ ।

२. श्रम सहचारीको कार्य विवरण र जिम्मेवारी

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को दफा ६८ (१) अनुसार श्रम सहचारीको नियुक्ति र उपदफा (२) बमोजिम श्रम सहचारीको काम कर्तव्य र अधिकार तोकिएको छ । जस अनुसार श्रम सहचारीले नेपाली कामदार रहेका मुलुकको श्रम तथा रोजगारको स्थिती, अध्यागमन सम्बन्धी तथ्यगत जानकारी, त्यो देशले श्रम तथा अन्तरिष्ट्रिय मानवअधिकार तथा कामदारको हित

संरक्षणार्थ चालेका कदमबारे नेपाल सरकारलाई जानकारी गराउने, कामदार र रोजगारदाता संस्था वा इजाजत पत्र प्राप्तवाला संस्थाबीच कुनै विवाद भएमा समस्या समधान गर्न सहयोग गर्ने, वैदेशिक रोजगारीको क्रममा अलपत्र अवस्थामा परेका कामदारलाई स्वदेश फिर्ता गर्न, गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने, नेपाली कामदारको सीप अनुसारको काम उपलब्ध हुने भएमा सो सम्बन्धी जानकारी नेपाल सरकारलाई दिने, प्राकृतिक विपत्तीमा परेका वा कुनै कारणबाट मृत्यु भएका कामदारको मृत शरिर सम्बन्धी मुचुल्का वा रोजगारदाता संस्थाको सहयोगमा स्वदेश फिर्ता पठाउन पहल गर्ने, नेपालबाट कामदार आपूर्ति गर्नका लागि सरकारी स्तरमा द्विपक्षीय सम्झौता गर्न प्रयास गर्ने, कामदारलाई आवश्यक परामर्श प्रदान गर्ने, कामदारलाई सम्झौता बाहेकका अन्य काम गर्न गराउन निरूत्साहित गर्ने, कामदारको लागि असर पर्न सक्ने क्रियाकलापको सुपरिवेक्षण गर्ने, नेपाल सरकारले समय समयमा तोकेका अन्य कार्य गर्नु पर्ने व्यवस्था छ । साथै उपदफा (३) अनुसार कुनै विदेशी मुलुकमा कुटनीतिक नियोग र श्रम सहचारी दुवै भएमा कामदारसम्बन्धी पुरा गर्नुपर्ने दायित्व श्रम सहचारीमा निहित हुने व्यवस्था समेत छ । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले सुम्पेका उल्लेखित जिम्मेवारी पुरा गर्ने कार्य श्रम सहचारीको लागि सुरुमा निकै चुनौतीपूर्ण रह्यो । यो ऐनको तर्जुमा गरी व्यवस्थापिका संसदले पारित गर्दाको अवस्थामा श्रम मामिलाको पूर्ण जिम्मेवार र जवाफदेही श्रम सहचारीलाई बनाउन खोजेको, राजदूतावास, नियोग वा महावाणिज्य दूतावास स्थापना नभएको देशमा पनि ५००० भन्दा बढी नेपाली कामदार पुगेका छन् भने श्रम सहचारी खटाई सेवा पुऱ्याउने व्यवस्था खोजेको देखिन्छ । त्यसैगरी नियोग भएका स्थानमा पनि कामदार सम्बन्धी सेवा उपलब्ध गराउने कार्यमा श्रम सहचारीलाई नै पूर्ण जिम्मेवार र जवाफदेही

बनाउन खोजेको बुझिन्छ । तर परराष्ट्र मन्त्रालयको कार्य क्षेत्र जिम्मेवारी अधिकार र जवाफदेहिता एवं कुटनीतिक नियोगहरूको कार्य जिम्मेवारीसँग तादात्म्यता नमिलेको, राजदूतावासको प्रमुख, राजदुत हुने नियोगको कार्यक्षेत्र भित्रका सबै क्रियाकलापहरूको प्रमुख जिम्मेवारी राजदूतको हुने व्यवस्था एवं नियोग प्रमुख भन्दा तल्ला दर्जाको व्यक्ति श्रम सहचारी हुने व्यवस्थामा श्रम सहचारीलाई श्रम मामिलाको पूर्णजिम्मेवार र जवाफदेही बनाउँदा, नियोग प्रमुखका भूमिकामा असर पुग्ने भएबाट उक्त ऐनको दफा ६८ (३) व्यावहारिक देखिएन । फलस्वरूप वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६७ मा संसोधन गरी श्रम सहचारीले नियोग प्रमुखको मातहतमा रहेर काम गर्नुपर्ने व्यवस्था भएको छ । साथै राजदूतावास, नियोग वा महावाणिज्यदूतावास नभएका श्रम गन्तब्य मुलुकमा श्रम सहचारी मात्रै खटाउने व्यवस्था पनि लागु हुन सकेन । फलस्वरूप राजदूतावास स्थापना नभएको श्रम गन्तब्य मुलुकमा श्रम सहचारीको व्यवस्था नगर्दा बहराइन र लेवनान लगायतका श्रम गन्तब्य मुलुकहरूमा निकै समस्याहरू सामना गर्नु परेको थियो । पछि बहराइनमा राजदूतावास स्थापना भएपछि यो समस्या समधान भयो भने अझै पनि लेवनान, जोर्डन, पोर्चुगल लगायतका देशमा राजदूतावासको स्थापना नभएको र श्रम सहचारीको पनि व्यवस्था नभएबाट श्रम मामिलासम्बन्धी धेरै समस्याहरू समाधान हुन नसकिरहेको अवस्था छ ।

३. श्रम सहचारीको भूमिका, चुनौती र समाधानका उपायहरू :

वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन आजको सन्दर्भमा निकै चुनौतीपूर्ण कार्यका रूपमा देखिएको छ । स्वदेश र विदेश दुवै स्थानमा यसलाई प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नु अत्यावश्यक छ । यस लेखमा श्रम सहचारीले श्रम गन्तब्य मुलुकमा

सेवारत रहेको अवस्थामा खेल्नुपर्ने भूमिका, कार्य सम्पादनमा आउने चुनौती र ती चुनौतीलाई समाधान गर्ने उपायहरूबारे मात्र सक्षिप्तमा प्रकाश पार्ने जमर्को भएको छ ।

श्रम सहचारी भन्नाले खासमा श्रमिकका रूपमा आफ्ना नागरिकहरूलाई श्रम गन्तव्य मुलुकमा पठाउने श्रोत मुलुकले त्यहा स्थापना भएको राजदूतावास/नियोगमा आफ्नो मुलुकका श्रमिकका रूपमा कार्यरत नागरिकहरूलाई सेवा पुऱ्याउन पदस्थापन गरिएको सरकारी पदाधिकारीलाई बुझाउँछ । खास गरी श्रम व्यवस्थापनको क्षेत्रमा विशेषज्ञता हासिल गरको अनुभवी व्यक्ति त्यस पदमा पदस्थापन गरिएको हुन्छ । नेपालले वि.सं. २०६६ देखी यस्ता श्रम सहचारीहरूको पदस्थापन गरेको हो । यद्यपी श्रम सहचारी भन्ने पद आफैमा एक श्रम विशेषज्ञ भएपनि पनि हालको अवस्थामा नेपाल सरकारले उप सचिवस्तरको कर्मचारीलाई काउन्सिलर (श्रम) र शाखा अधिकृत स्तरका कर्मचारीलाई श्रम सहचारी नामाकरण गरी पदस्थापना गरिरहेको छ । फिलिपिन्सले श्रम सहचारी प्रथम तह, श्रम सहचारी द्वितीय तह गरी पदस्थापन गरको छ । यसका अतिरिक्त कल्याणकारी अधिकृतको व्यवस्था गरेको छ ।

नेपाली नागरिकहरू हाल १६० भन्दा बढी देशमा गएर वैदेशिक रोजगारमा संलग्न रहेको अवस्था छ । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले ५००० भन्दा बढी नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारमा कार्यरत रकेको मुलुकमा श्रम सदाचारीको पदस्थापना गरी सेवा पुऱ्याउने लक्ष्य राखेता पनि हाल खाडीका ६ मुलुक, मलेसिया र दक्षिण कोरीयामा मात्र काउन्सेलर (श्रम) र श्रम सहचारीहरूको पदस्थापना गरी सेवा पुऱ्याईरहेको छ । श्रम मामिला हेर्ने पदाधिकारीहरूले मुलतः वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृती लिएर सम्बन्धित

मुलुकमा कार्यरत कामदारहरूलाई विविध सेवा पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ । जस्तै नेपालबाट श्रम गन्तव्य मुलुकमा प्रवेश गरेपछि त्यहाँको अध्यागमनमा कुनै समस्या पऱ्यो, परेन, कामदारलाई फिकाउने रोजगारदाताले यथा समयमा कामदारलाई सम्पर्क गरी आफ्नो कम्पनीमा लग्यो लगेन, कुनै समस्या खडा भै कामदार रोजगार कम्पनी तर्फ नगई अध्यागमनको हिरासतमा राख्नुपर्ने स्थिती आईपऱ्यो परेन, कामदारलाई रोजगारदाताको प्रतिनिधिले भेटाई सोही रोजगारदाता कम्पनीमा नलगी अन्य कम्पनीमा पुऱ्याएको छ कि ? जस्ता कुरा बुझ्नुपर्ने हुन्छ । नेपालमा गरिएको रोजगार करार/सम्झौताको विपरित अर्के काम, कम्पनीमा लग्ने र उक्त करार बमोजिमको पारिश्रमिक सुविधा नपाउने अवस्था सृजना भएको हुन सक्छ । यी सबै कुरामा निगरानी राख्नु पर्ने जिम्मेवारी श्रम सहचारीमा छ । त्यसै गरी रोजगार करार अनुसार नै कम्पनीमा पुऱ्याई कामको अवसर पाएका श्रमिकहरूले पनि काम सुरु गरे पश्चात विभिन्न समस्याहरू भोग्नु पर्ने हुन्छ । उसँग सीप नभएको, भाषाको ज्ञान नभएको, त्यो मुलुक र समाजको रहनसहन थाहा नभएको आदी कारणबाट सुरुका छ महिना जती कामदार निकै पिरलोमा परिरहेका हुन्छन, त्यस्तो अवस्थामा पर्न आउने समस्याहरूलाई श्रम सहचारीले निकै विवेकपूर्ण ढङ्गले कामदार र रोजगारदाताको मनोवैज्ञानिक पक्षको विश्लेषण गरी कामदारको बृहत्तर हितलाई ध्यानमा राखी काम गर्न सक्नुपर्दछ ।

४. स्वास्थ्य अवस्था :

मुलतः कामदारहरूको स्वास्थ्य र सुरक्षाको पक्ष ज्यादै गम्भीर र महत्वपूर्ण हुन्छ । कामदारलाई उपलब्ध गराईएको आवास र खाना सम्बन्धी वातावरण कतिको स्वास्थ्यमैत्री छ भनेर वेला वेलामा रोजगारदाताका होष्टलहरूको निरीक्षण गर्नुपर्दछ । कामदारको सुरक्षा र स्वास्थ्यमा

प्रतिकूल असर पर्न नपाउन सम्बद्ध सरोकारवाला पक्षहरू बीच सम्पर्क र समन्वय गर्नु आवश्यक छ । कामदारको कार्यस्थल र कार्य वातावरण सबैभन्दा महत्वपूर्ण र जटिल पक्ष हो । नेपालबाट वैदेशिक रोजगारिमा जाने ७५ प्रतिशत भन्दा बढी नेपाली कामदार कम सिप वा औपचारिक सीप तालिम प्राप्त नगरी गएको तथ्याङ्क रहेको छ । त्यस्तो अवस्थामा रोजगारदाताले असजिलो, अप्ठ्यारो, जोखिमपूर्ण र अरु कसैले गर्न नचाहेको काम गर्न वाध्य पार्ने अवस्था रहने हुँदा नेपाली कामदारहरू कार्य स्थलमै दुर्घटनाको शिकार हुने, मृत्यु, अंगभंग हुने अवस्थाहरू धेरै पर्न आउछन । त्यसैले रोजगारदाता कम्पनीको नियमित स्थलगत सुपरिवेक्षण भ्रमण गरी आवश्यक वस्तु तथ्य बुझी सहजीकरण गर्नु अत्यावश्यक छ ।

५. पारिश्रमिक र अन्य सुविधा :

वैदेशिक रोजगारिमा जानुपर्ने वाध्यता भनेको नै स्वदेशमा रोजगारिको अवसर नपाउनु वा पाएमा पनि पारिश्रमिक र सेवा सुविधा कम हुने कारणले गर्दा आफ्नो घर परिवारको दैनिक र नियमित आधारभूत खर्च धानेर वचत हुने रकमलाई पुँजिगत कार्यमा लगाउने उद्देश्य रहेको हुन्छ । वैदेशिक रोजगारिमा जान वाध्य यस्ता व्यक्तिहरूलाई स्थानीयस्तरमा सेवा पुऱ्याउन खोज्ने अवैधानिक व्यक्तिहरूको अलवा इजाजत पत्रवाला वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरूले पनि मुखले भन्ने र रोजगार करारमा लेखिने कुरा फरक हुने गर्दछ । वैदेशिक रोजगार विभागमा श्रम स्विकृती लिनको लागि तयार गरिने करार र रोजगार दाताकोमा पुग्दा पेश गरिने करार फरक फरक हुने गरेको उदाहरणहरू छल । फलस्वरूप कामदारले नेपालमा भनिए अनुसारको पारिश्रमिक र अन्य सुविधा नपाउने गरेको अवस्था छ । यस्ता समस्याहरूमा श्रम सहचारीले वास्तविकताको पहिचान गरी कामदारलाई न्याय दिलाउने र ठगी

र शोषण गर्ने गराउनेलाई कारबाहिको दायरामा ल्याउन प्रयास गर्नु अति आवश्यक छ । धेरै जसो कामदारहरूले आफ्नो करारको म्याद सकेर फर्कने बेला हुन थाले पछि २/३ महिना देखिको पारिश्रमिक नपाएको, रोजगारदाताले कामदार प्रवेशाज्ञाको म्याद थप गरिदिने प्रलोभन देखाई रहेको हुन्छ । कामदारको प्रवेशाज्ञाको म्याद सकिएपछि स्वतः अलेखवद्ध भैसकेपछि उक्त बाँकी पारिश्रमिक लिन र घर फर्कन विविध समस्या भोग्नु परिरहेको हुन्छ । कतिपय कामदारलाई अध्यागमनको हिरासतमा बस्न बाध्य पारिन्छ । यस्तो जोखिमबाट बचाउन नेपाली नियोग र त्यहाँ कार्यरत श्रम सहचारीले निकै चनाखो भै श्रम विभाग, अध्यागमन विभाग/कार्यालय, श्रम कार्यालय, श्रम अदालत र मानव संसाधन मन्त्रालय वा श्रम मन्त्रालयहरूको सम्पर्क र समन्वयमा रही आफ्ना कामदारको यथार्थ स्थिती अवगत गराई अन्यायमा परेका वा पारिएका कामदारको बाँकी पारिश्रमिक सेवा सुविधा उपलब्ध गराई घर फिर्ताको लागि आवश्यक सहजिकरणको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ ।

६. विवाद समधान/उजुरी सुनुवाई :

विभिन्न प्रकारका ठगी, शोषण र अन्यायमा परेर नियोगमा आउने कामदारका उजुरी र गुनासो सुनुवाई ज्यादै महत्वपूर्ण पक्ष हुन्छ । नेपाली कामदारहरू बीच आपसी भगडाबाट वा अन्य मुलुकका कामदारसँग व्यक्तिगत र समूहगत भै भगडा परी विभिन्न प्रकारका समस्या खडा हुन्छन । भैभगडाकै अवस्थामा अंगभंग हुने देखी कुनै कामदारको मृत्युसम्म हुने गरेको घटनाहरू छन । घटना घटेको अवस्थामा आफ्नो मुलुकको कामदारलायई न्याय दिलाउनु संरक्षण प्रदान गर्ने काम ज्यादै महत्वपूर्ण छ । त्यस्तो अवस्थामा श्रम सहचारीले यस प्रकारका सूचना प्राप्त हुनासाथ विवाद उत्पन्नस्थलमा तत्काल पुगी समस्याको

पहिचान गरी सम्बद्ध पक्षहरूलाई सम्पर्क समन्वय स्थापित गरी विवाद समधान गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्नु पर्दछ । कतिपय कामदार कार्यस्थल वा सडक दुर्घटनामा परी अंगभंग वा मृत्यु भएको अवस्थामा पनि नियमानुसार पाउनुपर्ने दुर्घटना विमा वा क्षतिपूर्ति प्राप्त गरिरहेका हुँदैनन् । कतिपय अवस्थामा रोजगारदाता वा उनका प्रतिनिधिले नै विमा वा क्षतिपूर्तिको रकम आफैले वफुने प्रवन्ध मिलाएर कामदार वा उनको नजिकको हकवालालाई उपलब्ध गराउदैनन् । यस प्रकृतिका घटनामा सजगता अपनाई नेपाली कामदार र उनका परिवारको हित हुने कार्यमा अत्यन्त संवेदनशिल भै स्थानीय सरोकारवाला, सरकारी गैह्रसरकारी निकायहरूको सहयोग प्राप्त हुने वातावरण सृजना गर्नु पर्दछ ।

७. श्रम सहचारी सञ्जाल/आप्रवासी कामदार हकहित संरक्षण सम्बन्धी संस्थाहरूको सञ्जाल निर्माण र सहभागिता :

श्रम सहचारी वा काउन्सेलर (श्रम)ले राजदूतावास वा नियोगमा रही नियमित कार्यसम्पादन गरेर मात्र पुग्दैन । श्रम गन्तव्य मुलुक सम्बद्ध सरकारी निकाय लगायत अन्य श्रोत मुलुकका राजदूतावास/नियोगमा कार्यरत श्रम सहचारी वा श्रम काउन्सेलरहरूसँग आपसी, औपचारिक/अनौपचारिक सम्बन्ध स्थापना गर्ने, त्यस मुलुकमा कार्यरत श्रम सहचारीहरूको एक सञ्जाल नै खडा गरी नियमित /आवाधिक भेटघाट र वैदेशिक रोजगारिमा संलग्न आ-आफ्ना मुलुकका आप्रवासी कामदारको हक अधिकार र कल्याण सम्बन्धी कार्य बारे छलफल गर्नु पर्दछ । कुनै द्विपक्षीय, बहुपक्षीय समस्या आउँदा सञ्जालको मार्फत समधान गर्न सजिलो हुन्छ । त्यसैगरी श्रम गन्तव्य मुलुकमा आप्रवासी कामदारका हक, हित र अधिकारको संरक्षणको लागि कार्यरत गैह्रसरकारी संस्थाहरूसँगको सम्पर्क र समन्वय पनि ज्यादै

महत्वपूर्ण हुन्छ । श्रम गन्तव्य मुलुकको ट्रेड युनियनहरू, मानवअधिकार सम्बन्धी संस्थाहरू, वार काउन्सिल लगायतका संस्थाले संयुक्त राष्ट्रसंघ वा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनबाट पारित सन्धी सम्झौताको कार्यान्वयनमा श्रम गन्तव्य मुलुक र श्रोत मुलुकसंग पनि सहकार्य गर्ने र उनीहरूको सञ्जालबाट पनि आप्रवासी कामदारको हित संरक्षण गर्न, अधिकार रक्षा कार्यमा महत्वपूर्ण सहयोग प्राप्त हुन सक्ने भएकोले श्रम सहचारीले त्यस्ता संस्था र सञ्जालमा आफ्नो सहभागिता र संलग्नता वढाई आफ्नो मुलुकका कामदारको हित संरक्षणमा धेरै काम गर्न सक्दछन् ।

८. श्रम गन्तव्य मुलुकका उद्योग वाणिज्य संघ, रोजगारदाता संगठनसँगको सम्बन्ध र सहकार्य :

श्रम सहचारीले श्रम गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताहरू सहभागी हुने संघ, संस्था वा संगठनमा सम्पर्क समन्वय स्थापित गरी आप्रवासी कामदारका वास्तविक समस्या र तिनको समधानका विकल्पहरू सहित यस्ता संस्थसँग सहकार्य गर्नुपर्दछ । कतिपय अवस्थामा रोजगारदाताको उच्चतहसम्म विवाद र कामदारको वास्तविक पीर मर्का नपुगेको कारण सजिलै समाधान हुन सक्ने विषयहरू पनि समाधान हुन नसकि कामदारले पीडा भोग्नु परिरहेको हुन्छ ।

कामदारको न्युनतम पारिश्रमिक, कार्य वातावरण, आवास, वीमा, खानाको व्यवस्था लगायत स्वास्थ्य र सुरक्षाजस्ता आधारभूत कुरा रोजगारदाताले सजिलै व्यवस्था गर्ने विषय भएपनि विचौलियाको रूपमा काम गर्ने प्रतिनिधी वा अवैधानिक व्यक्तिहरूले रोजगारदाता र कामदारबीच अवाञ्छित खेलखेली समस्या खडा गरेका हुन्छन् । यस प्रकारका समस्या समाधानमा उल्लेखित प्रकारको भूमिकाले सहजता ल्याउन सक्छ ।

९. अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी, सन्धी र सम्झौताहरु बारे जानकारी राख्ने :

वैदेशिक रोजगारी आफैमा द्विपक्षीय, बहुपक्षीय विषय हो । आज आप्रवासन र विकासलाई विश्वव्यापी महत्त्वपूर्ण विषयको रूपमा लिईएको छ । विश्वभरिमा २५ करोड भन्दा बढी आप्रवासीका रूपमा र १५ करोड भन्दा बढी मानिसहरु वैदेशिक रोजगारीमा संलग्न छन् । महिला र पुरुषको अनुपात बराबरीको अवस्थामा छ । त्यसैले संयुक्त राष्ट्रसंघ, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवसन संगठनजस्ता संगठनहरुले पनि यो मामिलालाई उच्च प्राथमिकतामा राखी विश्वव्यापी बनाई रहेको अवस्था छ । यी संगठनहरुबाट पारित अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी, सन्धी सम्झौताबारे अध्ययन गरी प्राप्त जानकारी अनुरूप आफु र आफ्नो संस्थाले खेल्नुपर्ने भूमिका, प्रवाह गर्नुपर्ने सेवाप्रति अध्यावधिक हुन अत्यावश्यक छ । यी यस्ता माध्यमबाट नै आप्रवासी कामदारको सेवामा प्रभावकारिता ल्याई राष्ट्र हितको काम

गर्न सकिन्छ ।

अन्त्यमा, आप्रवासन र विकाससम्बन्धी विषय संयुक्त राष्ट्रसंघको दिगो विकास लक्ष्यमा समावेश भएको सन्दर्भ छ। वैदेशिक रोजगारीका क्षेत्रमा नेपाल अग्रणी श्रोत मुलुकका रूपमा देखा परेका अवस्था विद्यमान रहेको छ । प्रत्येका वर्ष ४ लाखभन्दा बढी नेपाली युवाहरु वैदेशिक रोजगारीमा जान श्रम स्वीकृती पाउने गरेका छन् । यसका अतिरिक्त दुई वा तीन वर्षको सेवा करारमा संलग्न नेपाली कामदारहरुले आफ्नो कामदार प्रवेशाज्ञाको अवधि थप गरी पुनः श्रम स्वीकृति लिनेहरुको संख्या पनि वढि रहेको हुनाले यो सबै नेपाली श्रमिक/कामदारको बृहत्तर हितरक्षाको लागि नेपाल सरकारले श्रम गन्तव्य मुलुकमा खटाईएका काउन्सेलर (श्रम) वा श्रम सहचारीले सम्बद्ध सरोकारवाला पक्षहरूसँग सम्पर्क समन्वय र सहकार्यमा पूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक देखिन्छ ।



नेपालमा वैदेशिक रोजगारको समस्या र समाधान : एक विश्लेषण



उर्मिला खतिवडा
शाखा अधिकृत

१. परिचय

नेपालले विश्वव्यापीकरणको नीति अवलम्बन गरे पश्चात् ठूलो संख्यामा नेपाली युवायुवतीहरू वैदेशिक रोजगारमा जाने गरेको देखिन्छ । मुलुक भित्र पर्याप्त मात्रामा उद्योगधन्दा, कलकारखानाहरूको विकास नहुनु, रोजगारीको अवसर न्यून हुनु, सबै प्रकारको श्रमको सम्मान गर्ने संस्कारको विकास नहुनुजस्ता कारणले दैनिक सयौंका दरले युवाशक्ति वैदेशिक रोजगारका सिलसिलामा विदेशिनु परेको छ । औपचारिक तथा अनौपचारिक माध्यमबाट विदेशिएका करिब ४३ लाख जनशक्ति मध्ये दक्ष १.५ प्रतिशत, अर्धदक्ष २४ प्रतिशत र अदक्ष ७४.५ प्रतिशत छन् । नेपालले हालसम्म वैदेशिक रोजगारीका लागि संस्थागत रूपमा ११० र व्यक्तिगत रूपमा १६७ भन्दा बढी मुलुकहरू खुला गरेको छ भने विभिन्न ८ (कतार, बहराइन, संयुक्त अरब इमिरेट्स, जापान, दक्षिण कोरिया, इजराइल, जोर्डन र मलेसिया) मुलुकहरूसँग श्रम सम्झौता समेत गरिसकेको छ । आ.व. २०७४/०७५ मा प्राप्त भएको विप्रेषणको कूल ग्राहस्थ उत्पादन (जीडीपी) सँगको अनुपात २५.१ प्रतिशत रहेको छ ।

वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त विप्रेषणले गरिबी निवारण, जनताको जीवनस्तरमा सुधारका

साथै असमानता समेत कम गर्न सहयोग गरेको तर सक्रिय युवाशक्तिको विदेश पलायनले स्वदेशी भूमि उत्पादनहिन हुदै गएको र छिमेकी राष्ट्रहरूसँगको परनिर्भरता बढदै जादाँ मुलुकले व्यापार घाटा समेत व्यहोनु परेको छ ।

वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रलाई सुरक्षित, मर्यादित, व्यवस्थित र भरपर्दो बनाउने नीति राज्यले अंगिकार गरेको भए तापनि वैदेशिक रोजगारीमा मृत्यु भएकाको शव प्रत्येक दिन नेपाल आउनु, बिरामी तथा अंगभंग हुनु, महिला घरेलु कामदारहरू हिंसामा पर्नु, ठगी, अलपत्र तथा बेपत्ता र जेलमा परेको भनि दैनिक खोज तथा उद्धारका लागी निवेदन दर्ता हुनुजस्ता घटनाले वैदेशिक रोजगार पूर्णरूपमा सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित भई नसकेको पुष्टि हुन्छ । प्रस्तुत लेखमा वैदेशिक रोजगारमा हालसम्म देखिएका समस्याहरू र ती समस्याहरूलाई समाधान गर्न चाल्नुपर्ने कदमका विषयमा केन्द्रीत रही यो लेख तयार गरिएको छ ।

२. वैदेशिक रोजगारमा देखिएका विद्यमान समस्याहरू

२.१ कामदारसँग सम्बन्धित समस्याहरू

- सीपको विकास नगरी निम्नस्तरको र न्यून पारिश्रमिकको कामका लागि वैदेशिक रोजगारमा जानु ।

- सरकारी निकायहरूबाट पाउने सूचनाको बारेमा अनभिज्ञता रहनु ।
- गैर कानूनीतवरबाट कामदारहरू वैदेशिक रोजगारमा जानु ।
- वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूले इजाजतपत्रवाला वैदेशिक रोजगारी व्यवसायीको पहिचान गर्न नसक्नु ।
- रोजगारदाता मुलुकको भौगोलिक स्थिति, त्यहाँको रहनसहन, भेषभुषा, भाषा, संस्कृति, धर्म बारे कामदार अनभिज्ञ रहनु ।
- एजेन्ट वा दलाल माथि भरपर्नु र ठगीमा पर्नु ।
- वैदेशिक रोजगारमा गई करार अवधि भन्दा बढी समयसम्म बस्ने र कानुनि जटिलताको फन्दामा पर्नु ।
- सम्बन्धित मुलुकहरूमा रहेका नेपाली कुटनीतिक नियोगहरू र नेपाली संघ संस्था बारे जानकारी नहुनु ।
- अभिमुखिकरण तालिममा सरिक हुनै पर्ने प्रावधान विपरित अन्य तरिकाबाट प्रमाण लिई नियमको पालना नगर्नु आदि ।

२.२ व्यवसायीसँग सम्बन्धित समस्याहरू

- कामदारहरूलाई सम्झौता विपरित फरक कम्पनीमा न्यून पारिश्रमिक र सुविधामा जोखिमपूर्ण काममा पठाउनु ।
- सीप विकास एवं अभिमुखिकरण तालिममा पर्याप्त ध्यान नदिनु ।
- व्यवसायीहरूले आफुले पठाएका कामदारहरूले दुःख नपाउन भन्ने कुरामा प्रयाप्त ध्यान नदिनु ।
- गन्तव्य मुलुकमा अत्रपत्र परेका कामदार

हरूको उद्धार गर्न दायित्व बोध नहुनु ।

- कामदारको भन्दा व्यवसायीको हितमा मात्र ध्यान केन्द्रीत हुनु ।
- वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरू आर्थिक कारोवारमा पारदर्शी नहुनु ।
- कामदारको मागका लागि व्यवसायीहरू बिच अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा भई रोजगारदाता कम्पनीसँग न्यून पारिश्रमिकमा कामदार पठाउन सम्झौता गर्नु ।
- कामदारहरूलाई सम्पर्क गरी व्यक्तिगत भिषामा पठाउने प्रवृत्ति रहनु ।
- नक्कली मागको आधारमा कामदारहरू पठाई विचल्ली बनाउनु ।
- व्यवसायी, कामदार, कामदारको परिवार र रोजगारदाता बिच निरन्तर सम्पर्क र सञ्चारको संयन्त्र नहुनु ।
- प्रमाणीकरण (Attestation) को कार्य दूतावासबाट मात्र गराउने कुरामा विश्वस्त नहुनु ।
- करार अवधि पछि नफर्कने कामदारका परिवारबाट व्यवसायीहरू डर धाक धम्कीमा पर्नु ।
- सेवा शुल्क र प्रवर्द्धन खर्चमा एकरूपता नहुनु ।

२.३ सरकारी पक्षसँग सम्बन्धित समस्याहरू

- गैर कानुनी रूपमा व्यवसाय सञ्चालन गर्ने व्यवसायी र आधिकारिकता प्राप्त नगरेका एजेन्टहरू पहिचान गरि कानूनी कार्वाही हुन नसक्नु ।
- बाह्य मुलुकको विमानस्थल प्रयोग गर्ने एजेन्ट र कामदारलाई नियन्त्रण गर्न नसक्नु ।
- व्यवसायी, वैदेशिक रोजगारमा संलग्न

- सीप विकास एवं अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने संस्थाहरूको प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्न नसक्नु ।
- कानूनी प्रक्रिया एवं अन्य आन्तरिक एवं बाह्य कारणबाट मृतक कामदारको शव यथासमयमा स्वदेशमा ल्याउन नसक्नु ।
- कामदार प्रति संस्थाको दायित्व कर्तव्य तोक्न नसक्नु ।
- वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाको कडाईका साथ कार्यान्वयन हुन नसक्नु (व्यवसायीहरूको आधिकारिक एजेन्टको व्यवस्था एवं कामदारले बुझाएको रकमको बिल भर्पाईको अनिवार्य व्यवस्थाको पालना नहुनु) ।
- कामदारले तिर्नु पर्ने रकममा व्यवसायीले लिने सेवा शुल्क र प्रवर्द्धन खर्च निर्धारण नहुनु ।
- नेपाली कामदारहरू गएका मुलुकहरूमा आवश्यकता अनुसार व्यवस्थित सुरक्षित गृहको प्रवन्ध हुन नसक्नु ।
- सरकारी संयन्त्रहरू बिच समन्वय र आपसी समझदारीको कमी हुनु ।
- प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहने कर्मचारीहरूबाट कामदारहरू प्रति सम्मानजनक व्यवहार हुन नसक्नु ।
- रोजगारदाता मुलुकमा कामदारको कानूनी संरक्षणको लागि कानून व्यवसायी (Lawyer) को व्यवस्था नहुनु ।
- नेपाली नियोगमा न्यून जनशक्ति र आर्थिक अभावका कारण रोजगारदाता मुलुकमा अलपत्र परेका कामदारहरूलाई यथासमयमा उद्धार गर्न नसक्नु ।

- वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कामदारहरूलाई सहूलियतपूर्ण कर्जा सुविधा उपलब्ध गराउन नसक्नु ।
- विप्रेषणलाई पूर्णरूपमा औपचारिक माध्यमबाट भित्राउन नसक्नु ।
- विदेशमा रहेका नेपाली नियोगहरूले प्रभावकारी रूपमा श्रम कुटनीति अपनाउन नसक्नु ।
- रोजगार व्यवस्थापन सूचना प्रणाली व्यवस्थित नहुनु ।

३. वैदेशिक रोजगारबाट परेको प्रभाव

नेपालमा वैदेशिक रोजगारीबाट सकारात्मक र नकारात्मक दुवै किसिमको प्रभाव परेको देखिन्छ । प्रमुख सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावलाई निम्न अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

३.१ सकारात्मक प्रभाव

- विप्रेषणको आप्रवाहले गरिवी निवारणमा सहयोग, लगानीको लागि पूँजिको उपलब्धता
- जनताको जीवनस्तरमा सुधार
- सीप, ज्ञान, प्रविधि भित्रिएको
- आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक संरचनामा परिवर्तन
- अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विस्तार

३.२ नकारात्मक प्रभाव

- आर्थिक रूपले सक्रिय जनशक्तिको विदेश पलायनले स्वदेशीभूमी उत्पादनविहीन भएको
- सामाजिक साँस्कृतिक मूल्यमान्यतामा ह्रास /पारिवारीक विखण्डन
- HIV /AIDS जस्ता रोगहरू भित्रिएको

- अगंभगं/ गम्भिर बिरामी, डिप्रेसन, आत्महत्या र मृत्यु हुनेको संख्या प्रतिदिन बढदै जानु
- बालबालिका तथा चेलीबेटीको बेचबिखन र ओसार पसार
- ठगी—छलीका घटनामा बढोत्तरी भएको

४. मौजुदा व्यवस्था

क) नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था

- वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्ने तथा श्रमिकको रोजगारी अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पुँजी, सीप, प्रविधि अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने,
- सीप तथा व्यवसायिक तालिमका अवसरहरूको विकास एंवम विस्तार गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा प्रतिस्पर्धा गर्नसक्ने श्रम शक्तिको उत्पादन गर्ने ।
- उत्पादनमूलक रोजगारीको अवसर सिर्जना गरी युवालाई रोजगार उपलब्ध गराईने ।
- मुलुकभित्र रोजगारीको अवसरमा वृद्धि गरी उपलब्ध श्रमशक्तिलाई देशभित्रै उपयोग गर्ने र वैदेशिक रोजगारीमा श्रमको उच्चतम मूल्य प्राप्त गर्ने गरी दक्ष वा अर्धदक्ष जनशक्तिको विकास गरिने ।
- श्रमिकको हक अधिकारको संरक्षण तथा असल श्रम सम्बन्ध स्थापना गर्ने ।
- वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित, भरपर्दो, सुरक्षित बनाउन

वैदेशिक रोजगार ऐन,२०६४ तथा नियमावली,२०६४,वैदेशिक रोजगार नीति,२०६८, राष्ट्रिय रोजगार नीति,२०७१, रोजगार अनुमति प्रणाली (EPS) कोरियासँग सम्झौता, कार्यस्थलमा HIV/AIDS सम्बन्धी राष्ट्रिय नीति, २०६४, वैदेशिक रोजगार विभाग कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०६६, वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउने सम्बन्धी निर्देशिका, २०७२, घरेलु कामदार अभिमुखीकरण तालीम सम्बन्धी कार्यविधि, २०७० लगायत थुप्रै ऐन तथा नियम/निर्देशिका/कार्यविधिहरू

ख) संरचनागत व्यवस्था

- ◆ श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय
- ◆ परराष्ट्र मन्त्रालय, राजदूतावास महावाणिज्यदूतावास, राहदानी विभाग, कन्सुलर विभाग
- ◆ गृह मन्त्रालय, अध्यागमन विभाग, कार्यालय
- ◆ वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, विशेष सरकारी वकिल कार्यालय
- ◆ वैदेशिक रोजगार विभाग
- ◆ वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सचिवालय
- ◆ वैदेशिक रोजगार कार्यालयहरू
- ◆ कामदारको बिमाको लागि विमा कम्पनीहरू
- ◆ अभिमुखीकरण तथा घरेलु कामदारलाई तालीम दिने संस्था
- ◆ कामदारको स्वास्थ्य परीक्षणका लागि वैदेशिक रोजगार स्वास्थ्य संस्थाहरू

ग) कार्यक्रमगत व्यवस्था

- वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरुको लगत व्यवस्थित गर्न Foreign Employment Information management System (FEIMS) तयार गरी कार्यान्वयनका लागि नेपाल राष्ट्र बैंक लगायत अन्य वाणिज्य बैंकसग system link गर्ने कार्य भैरहेको ।
- घरेलु कामदार सम्बन्धी सम्झौता, अभिमुखीकरण तालीमको व्यवस्था, नेपाली नियोगबाट भिसा र रोजगार करारनामा प्रमाणित गर्ने गरिएको,
- श्रम स्वीकृति, नविकरण र सोको अनुगमन जस्ता कार्यहरु हुँदै आएका
- वैदेशिक रोजगारमा जान फ्रि भिसा, फ्रि टिकट सम्बन्धी निर्णय
- साउदी अरेविया, कतार, कुबेत र संयुक्त अरब इमिरेटसमा सुरक्षित गृह सेवा सञ्चालन
- रेमिटान्सले पारेको प्रभाव र यससँग सम्बन्धित विषयको अध्ययनका लागि कार्यदल गठन भई कार्य भैरहेको
- विभिन्न आन्तरिक कार्यविधिहरु निर्माण भई कार्यान्वयनमा रहेका (केयर गिभर सम्बन्धी तालीम सञ्चालन कार्यविधि, श्रम सहचारी सम्बन्धी मापदण्ड, केयर गिभर पठाउने सम्बन्धी कार्यविधि र तालीम प्रदायक संस्थाको अनुगमन सम्बन्धी कार्यविधि)

४. चुनौतीहरु

- अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा प्रतिस्पर्धा गर्नसक्ने दक्ष जनशक्ति उत्पादन गर्ने,
- गैर कानूनीरूपमा सञ्चालनमा रहेका

वैदेशिक रोजगार व्यवसायी र एजेन्टको पहिचान गर्ने,

- अन्य मुलुकको विमानस्थल प्रयोग गर्ने एजेन्ट र कामदारको पहिचान गर्ने,
- सबै रोजगारदाता मुलुकमा श्रम सहचारीको व्यवस्था र अनुगमनका लागि थप कर्मचारी र स्रोत साधनको व्यवस्था गर्ने,
- रोजगारदाता मुलुकमा कानूनी परामर्शका लागि कानून व्यवसायीको व्यवस्था गर्ने,
- प्रभावकारी सीप विकास केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला कामदारहरुका लागि शिशु स्याहार केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन गर्ने,
- व्यापक रूपमा सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारसँग संलग्न सरकारी निकायहरु, दूतावास एवं व्यवसायीहरु विच कामदारको उद्धार गर्ने कार्यमा समुचित समन्वय गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा बढ्दै गएको भ्रष्टाचार र अनियमित कार्यको नियन्त्रण गर्ने,
- कामदारहरुले आर्जन गरेको रकमलाई उत्पादनशिल कार्यमा लगानी गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने,

५. सुझावहरु

- वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी दीर्घकालीन नीति निर्माण गरि कार्यान्वयन गर्ने,
- वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी Data Base

- तयार गर्ने ।
- अध्ययन अनुसन्धान एवं सुपरिवेक्षण कार्यलाई प्रथामिकता दिने ।
 - नियोग, महावाणिज्य दूतावास, श्रम सहचारी र गैर आवासीय नेपालीहरूको संस्था (NRN) सँग निकट सम्पर्कमा रहि वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रलाई व्यवस्थित एवं विस्तार गर्ने ।
 - वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई व्यवस्थित गर्न संलग्न निकायहरूको समन्वय गरी प्रवर्द्धन कार्यलाई प्रभावकारी बनाउने,
 - कामदारहरूको हितमा हुने गरी सेवा शुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च तोक्ने ।
 - वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारका लागि न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरि त्यो भन्दा कम पारिश्रमिकमा कामदार पठाउन रोक लगाउने ।
 - वैदेशिक रोजगार व्यवसायी, सीपमूलक र अभिमुखिकरण तालिम सञ्चालन गर्ने संस्थाहरूको प्रभावकारीरूपमा अनुगमन गर्ने ।
 - JICA, KOICA, SDC, KARITAS जस्ता संस्थाहरूको सहयोगमा प्रविधि भित्र्याउने र दक्ष जनशक्ति उत्पादनका लागि तालिम केन्द्रहरू स्थापना एवं सञ्चालन गर्ने ।
 - आम संचारका माध्यमहरूसँग साभेदारीमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी चेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।
 - गैर कानूनी तवरबाट व्यवसाय सञ्चालन गर्ने व्यवसायी र तिनका एजेन्टहरूको पहिचान गर्ने ।
 - तराईका नाकाहरूबाट भारत भई वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र एजेन्टलाई निगरानी गरि नियन्त्रणमा लिने व्यवस्था गर्ने ।
 - गैर कानूनी तवरबाट वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारलाई निरुत्साहित गर्न सरकारबाट कुनै पनि किसिमको आर्थिक सहायता तथा राहत नदिने ।
 - गैह कानूनी तवरबाट व्यवसाय सञ्चालन गर्ने र तिनका एजेन्टको पहिचान गरी कानूनी कारवाही गर्ने ।
 - गैह कानूनी तवरबाट वैदेशिक रोजगारमा जाने कार्यलाई सबै सम्बन्धित निकायहरूको सहयोग लिई निरुत्साहित गर्ने ।
 - सम्बन्धित रोजगारदाता कम्पनीको स्वीकृति नलिई Out Sourcing को आधारमा कामदार नपठाउने ।
 - व्यक्तिगत रूपमा (Skilled/ Professional बाहेक) श्रम स्वीकृतिलाई निरुत्साहित गर्ने
 - गन्तव्य मुलुकको Labor Court मा परेको उजुरीको निर्णय नभएसम्म कामदारको वैधानिकता अन्त नगर्न कुतनीतिक पहल गर्ने ।
 - घरेलु कामदारहरूलाई घर धनीसँग सम्भौता गरेर मात्र काममा पठाउन दूतावास मार्फत पहल गर्ने ।
 - वैदेशिक रोजगारका लागि गएका कामदारको करार अवधिभर सुरक्षित सेवा कायम गर्न संस्थाको दायित्व र कर्तव्य तोकै पालना गराउने ।
 - Receiving Country को नेपाली दूतावासमा Labour Desk को व्यवस्था गर्ने ।

- वैदेशिक रोजगारीमा जानु अघि नेपालमा बैंक खाता खोल्नै पर्ने व्यवस्थालाई कार्यान्वयन गरि विप्रेषणलाई वैकिक प्रणालीमा आवद्ध गर्ने,
- रोजगार व्यवस्थापन सूचना प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउने,
- तुलनात्मक लाभ भएका रोजगार गन्तव्य मूलकहरूको खोजी गर्ने ।

६. उपसंहार :

नेपालको अर्थतन्त्रमा महत्वपूर्ण योगदान गर्ने विप्रेषणको मुख्य स्रोतको रूपमा वैदेशिक रोजगार रहेको छ । नेपालमा वैदेशिक रोजगारीलाई गरिबी

निवारण, आर्थिक वृद्धि र भुक्तानी सन्तुलनको साथै रोजगारीको भरपर्दो विकल्पको रूपमा लिने गरिएको छ । वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त विप्रेषणले जनताको जीवनस्तरमा सुधार र असमानता कम गर्न समेत सहयोग पुगेको छ । तथापी वैदेशिक रोजगार भने चुनौतीपूर्ण हुँदै गएकोले यसमा विद्यमान् समस्याहरूको समयमानै निराकरण गर्न सरकार, वैदेशिक रोजगार व्यावसायमा प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूपमा संलग्न संघसंसस्था र कामदार सबैसँगको समन्वय र सहकार्य गरि यसलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन सकिएको खण्डमा वैदेशिक रोजगार नेपालको लागि अवश्य पनि अवसरका रूपमा रहनेछ ।



खण्ड-चार

सचिवालयमा पेस गर्ने निवेदनहरू

वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा मृत्यु भएका कामदारको नजिकको हकवालाले आर्थिक सहायताको लागि दिईने निवेदनको ढाँचा

अनुसूची- ३
(निर्देशिकाको दफा ४ संग सम्बन्धित)

(वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा मृत्यु भएका कामदारको नजिकको हकदारले आर्थिक सहायताका लागि दिने निवेदनको ढाँचा

श्री कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड,
नया बानेश्वर, काठमाण्डौ।

मेरो.....श्री.....वैदेशिक रोजगारको लागि इजाजतपत्रवाला श्री
.....मार्फत.....(मुलुक) गएकोमा मिति..... का दिन सोही मुलुकको

भन्ने स्थानमा मृत्यु भएको हुँदा निजको लाश प्राप्त भै आफ्नो परम्परा अनुसार दाह संस्कारको कार्य सम्पन्न भएकोले वैदेशिक रोजगार निमावली, २०६४ को नियम २८ (२) बमोजिम आर्थिक सहायता पाउन निम्न कागजात र विवरण यसै साथ राखी सोहि नियमावलीको नियम २८ (१) को म्याद भित्र निवेदन दिन आएको छु। नियमानुसार आर्थिक सहायता पाउन अनुरोध गर्दछु।

१) मृतकको :

- (क) नाम र थर
(ख) राहदानी नं..... (प्रतिलिपि छ / छैन) :
(ग) नागरिकता नं..... (प्रतिलिपि छ / छैन) :

२) बाबुको नाम :

३) नजिकको हकवालालाको नाम :

४) पति / पत्नीको नाम :

५) मृतकसँग निवेदकको नाता :

६) काम गर्न गएको मिति :

७) श्रम स्वीकृति पत्र :

८) करारपत्र र अवधि :..... (करार पत्र छ / छैन) :

९) मृत्युको प्रमाणपत्र (गन्तव्यमुलुकको स्वास्थ्य संस्था/कम्पनी/ दुतावास/अस्पतालको) :- छ / छैन:

१०) मृत्यु दर्ताको प्रमाणपत्र (नगरपालीका / गा. वि. स.): छ / छैन :

११) गा. वि. स. / नगरपालिकाले दिएको नाता प्रमाणपत्र : छ / छैन

१२) निवेदकको नागरिकता नं जारी मिति

हकवालाले आर्थिक सहायताको लागि निवेदन दिदा पेश गर्नुपर्ने कागजातहरू र विवरण।	
श्रम स्वीकृतिको पत्र श्रमले लगाएको स्टिकर	
करार संकोता पत्र :	
मृत्यु दर्ता प्रमाण पत्र गा.वि.स./नं.पा.:	
मृत्युको प्रमाण/कम्पनी वा दुतावास/अन्य र भन्सारको पत्र)	
कामदारको नागरिकता, राहादानी :	
हकवालको नागरिकता र नाता प्रमाणित र अविवाहित भए गा.वि.स.बाट अविवाहितको सिफारिस समेत	
मृत्युको कारण :	
पठाउने मेनपावरको नाम :	

निम्नानुसार हेरी रूज गरियो।

कामदारको नाम :-

राहदानी नं.

दस्तखत :-

मिति :-

माथी पेश गरेका कागजातहरू ठिक र दुरुस्त छन् पछि फरक पर्न गएमा कानुन बमोजिम सहुला बुझाउला

सहिच्छाप	
दायाँ	बायाँ

निवेदक :

हस्ताक्षर :

नाम थर :

सम्पर्क नं. :

मिति : २०७१.....।.....

..... जिल्ला गा. वि. स./ नगरपालिका वडा नं

वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा दुर्घटनामा परि अंगभंग भएका कामदारले आर्थिक सहायताको लागि दिईने निवेदनको ढाँचा

अनुसूची- ४
(निर्देशिकाको दफा ५ संग सम्बन्धित)

(वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा दुर्घटनामा परि अंगभंग भएका कामदारले आर्थिक सहायताका लागि दिने निवेदन)

श्रीमान कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय,
नयाँबानेश्वर, काठमाण्डौ ।

म वैदेशिक रोजगारको लागि इजाजतपत्रवाला श्री
.....माफत..... (मुलुक) गएकोमा मिति..... का दिन सोहि मुलुकको
.....भन्ने स्थानमा दुर्घटनामा परि अंगभंग भएको हुँदा वैदेशिक रोजगार निमावली, २०६४ को नियम २८ (४) बमोजिम
आर्थिक सहायता पाउन निम्न कागजात र विवरण यसै साथ राखी सोहि नियमावलीको नियम २८ (३) को म्याद भित्र निवेदन
दिन आएको छु । नियमानुसार आर्थिक सहायता पाउन अनुरोध गर्दछु ।

१) निवेदकको :

(क) नाम र थर

(ख) राहदानीको नं..... (प्रतिलिपि छ / छैन)

(ग) नागरिकता नं..... (प्रतिलिपि छ / छैन) :

(घ) दुर्घटना सम्बन्धि विवरण :-

२) बाबुको नाम :

३) पति / पत्तिको नाम :

४) काम गर्न गएको मिति :

५) फर्केको मिति

६) श्रम स्वीकृतिको पत्र र मिति :

७) करारपत्र र करार अवधि :

(करारपत्र छ / छैन) :

८) दुर्घटना सम्बन्धी प्रमाणपत्र (कम्पनी / दुतावास / अस्पताल) :- छ / छैन :

यो निवेदन साथ पेश गरेका कागजातहरु ठिक दुरुस्त छन् पछि फरक पर्न गएमा कानून बमोजिम सहला बुझाउला

सहिच्छाप

दायाँ	बायाँ
-------	-------

निवेदक

हस्ताक्षर :

नाम थर :

सम्पर्क नं.:

मिति : २०७४।।।।.....

..... जिल्ला गा. वि. स./ नगरपालीका, वार्ड नं .

वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा अंगभंग/बिरामी भएका कामदारले आर्थिक सहायताको लागि दिने निवेदनको ढाँचा

अनुसूची-६

(दफा ७.१ सँग सम्बन्धित)

(वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा दुर्घटनामा परी अंगभंग भएका कामदारले आर्थिक सहायताका लागि दिने निवेदनको ढाँचामा)

मिति :

श्री कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड,
बानेश्वर, काठमाण्डौ ।

म.....वैदेशिक रोजगारको लागि इजाजतपत्रवाला
श्री.....मार्फत..... (मुलुक) गएकोमा मिति.....
का दिन सोहि मुलुकको.....भन्ने स्थानमा दुर्घटनामा परी अंगभंग भएको हुँदा वैदेशिक
रोजगार निमावली, २०६४ को नियम २८ (३) बमोजिम आर्थिक सहायता पाउन निम्न कागजात र विवरण
यसै साथ राखी सोहि नियमावलीको नियम २८ (१) को म्याद भित्र निवेदन दिन आएको छु । नियमानुसार
आर्थिक सहायता पाउन अनुरोध गर्दछु ।

१) निवेदकको :

(क) नाम र थर

(ख) राहदानीको नं (प्रतिलिपि छ र छैन) :

(ग) नागरिकता नं (प्रतिलिपि छ र छैन) :

(घ) दुर्घटना सम्बन्धि विवरण :-

(घ) हकवालाको फोटो : छ/छैन

२) बाबुको नाम :

३) पति/पत्तिको नाम :

४) काम गर्न गएको मिति :

५) श्रम स्वीकृतिको पत्र र मिति :

६) फर्केर आएको मिति :

७) करारपत्र र करार अवधि : (करारपत्र छ र छैन) :

८) दुर्घटना सम्बन्धी प्रमाणपत्र (कम्पनी / दुतावास/अस्पताल) : छ र छैन :

सहिच्छाप

निवेदक

हस्ताक्षर :

नाम थर :

सम्पर्क नं.:

मिति : २०६.....जिल्ला.....गा.पा. र न.पा., वार्ड नं.....।

(नोट :- आवश्यक कागजातको प्रतिलिपि संलग्न गर्नु पर्नेछ । आर्थिक सहायता लिंदा राहदानी एवं नागरिकताको
सककल अनिवार्य पेश गर्नु पर्ने छ ।)

दायाँ

बायाँ

वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको परिवारले स्वास्थ्य उपचार सहयोगको लागि दिने निवेदनको ढाँचा.

(वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारका परिवारले स्वास्थ्य उपचार सहयोगको लागि दिने निवेदन)

कार्यकारी निर्देशक ज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय,
नयाँवानेश्वर, काठमाडौं ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ मा भएको व्यवस्था अनुरूप वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको मिति २०७३।१२।१० को बोर्ड बैठकबाट पारित मापडण्ड अनुसार वैदेशिक रोजगारीका लागी विदेशमा रहेका कामदारका परिवारलाई वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम २६ को उपनियम (१) को खण्ड (ख) र कामदारका परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग सम्बन्धी मापडण्ड, २०७३ को दफा ७ वमोजिम उपचार सहयोग पाउन आर्थिक समस्या परेको स्वघोषणा सहित अनुरोध गर्दछु ।

१) कामदारको :

(क) नाम र थर:

(ख) राहदानीको नं.:

(ग) नागरिकता नं.:

(घ) वैदेशिक रोजगारमा गएको मुलुक:

(ङ) श्रम स्वीकृती मिति:

(च) गएको मिति:

२) निवेदक (सम्बन्धित कामदारका परिवार)

क) नाम थर:

ख) ठेगाना

ग) नागरिकता नं.

घ) कामदारसंगको नाता:

ङ) लागेको रोग:

च) उपचार गरेको अस्पताल

३) निवेदकको बाबु/आमाको नाम :

४) पति / पत्तिको नाम :

उपचार सहयोगको लागि निवेदन दिँदा पेश गर्नुपर्ने कागजातहरूको विवरण ।	
१	कामदारको श्रम स्वीकृतिको निस्साको प्रतिलिपि
२	कामदारको पासपोर्टको प्रतिलिपि
३	Arrival / Departure देखीने प्रमाण
४	विरामी भएको व्यक्तिको नागरीकताको प्रतिलिपि
५	कामदार र विरामी व्यक्तिको विचको नाता प्रमाणित पत्र (सम्बन्धित स्थानीय तहको सिफारिस पत्र)
६	विरामीलाई आर्थिक समस्या परेको स्वघोषणपत्र
७	विरामीको रोग स्पष्ट खुल्ने गरी सरकारी अस्पतालमा जाँच गरेको प्रमाण वा मान्यता प्राप्त चिकित्सकको प्रेस्क्रिप्सन वा सिफारिस पत्र

यो निवेदन साथ पेश गरेका कागजातहरू ठिक दुरुस्त छन् पछि फरक पर्न गएमा कानूनवमोजिम सहूला बुझाउँला
सहिछाप निवेदक

दायाँ	बायाँ
-------	-------

हस्ताक्षर :

नाम थर :

सम्पर्क नं. :

मिति : २०७४।.।.....

..... जिल्लानगरपालिका/गाउँपालिका, वार्ड नं. .

महिला कामदारको हकमा अभिमुखीकरण तालिमको सुविधा सोधभर्नाको लागि दिईने निवेदनको ढाँचा.

अनुसूची-२

दफा ५.१० (ग) सँग सम्बन्धित

(महिला कामदारको हकमा अभिमुखीकरण तालिमको सुविधा सोधभर्नाको लागि दिईने निवेदनको ढाँचा)

मिति :

श्री कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड
बानेश्वर, काठमाण्डौ ।

विषय:- अभिमुखीकरण तालिम वापत लागेको रकम फिर्ता सम्बन्धमा ।

म.....वैदेशिक रोजगार इजाजतपत्रवाला श्री.....मार्फत
.....(मुलुक) जानको लागि मिति.....देखि.....
सम्म अभिमुखीकरण तालिमको लागि लागेको शूलक यस बोर्डबाट फिर्ता हुने व्यवस्था भएकोमा
उक्त तालिम वापत तिरेको रकम फिर्ता पाउन अनुरोध गर्दछु ।

विवरण :

१. श्रम स्वीकृतिको पत्र र मिति.....
२. अभिमुखीकरण तालिमको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि:- (छ/छैन)
३. अभिमुखीकरण तालिमको लागि तिरेको रु.७००/- को रसिद (सक्कलै) : (छ/छैन)
४. पासपोर्टको प्रतिलिपि:- (छ/छैन)

निवेदक

हस्ताक्षर :

नाम थर :

ठेगाना :

सम्पर्क नं. :

रु. ७००/- (सातसय) नगदै बुझि लिए ।

बुझि लिनेको हस्ताक्षर :

पीडित वा नजिकका नातेदारले उद्धारका लागि दिनु पर्ने निवेदनको ढाँचा

अनुसूची-८

(दफा ८ (१) सँग सम्बन्धित)

(पीडित वा नजिकका नातेदारले उद्धारका लागि दिनु पर्ने निवेदनको ढाँचामा)

मिति :

श्री कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड,
बानेश्वर, काठमाण्डौ ।

विषय :- उद्धार गरिपाउँ ।

मिति.....विभागबाट स्वीकृति लिई
इजाजतपत्रवाला मार्फत/व्यक्तिगत तवरबाट.....मुलुकको.....स्थित
.....मा काम गर्न गएकोमा करारनामा पत्रमा उल्लेख भएको काम र
पारिश्रमिक नदिएको/खान लाउन नदिई कुटपिट एवं हिंसाको कारणबाट पीडित भएको हुँदा मेरो नाता
.....पर्ने श्री.....लाई उद्धार गरिदिने व्यवस्थाको लागि देहायको विवरण एवं
आवश्यक कागजातको प्रतिलिपि संलग्न गरि अनुरोध गरेको छु ।

(क) पीडितको

(१) नाम,थर :

(२) स्थायी ठेगाना :

(३) राहदानी नम्बर :

(ख) विभागको स्वीकृति र रोजगारीका लागि गएको मुलुक

(ग) पीडितले काम गरेको कम्पनी, संस्था वा कुन निकाय हो त्यसको नाम, ठेगाना, जिम्मेवार व्यक्ति र टेलीफोन नम्बर :

(घ) नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीका लागि कुन संस्था मार्फत गएको हो त्यसको नाम र ठेगाना

(ङ) पीडितको नेपाल स्थित नजिकका हकदार, आफन्तको नाम,थर वतन, सम्भव भए टेलीफोन नम्बर ।

(च) पीडितको नजिकको नातेदारको प्रतिलिपि

(छ) वैदेशिक रोजगार व्यवसायीसंग गरिएको करार संभौता ।

(ज) क्षतिको विवरण (उद्धारको किसिम)

(झ) उद्धार गर्न आवश्यक भएको पुष्ट्याई गर्ने कागजात

सहिच्छाप

निवेदक

हस्ताक्षर :

नाम थर :

सम्पर्क नं.:

मिति : २०६..... जिल्ला.....गा.पा. र त.पा., वार्ड नं.....।

दायाँ

बायाँ

शव स्वदेशमा ल्याउन दिनु पर्ने निवेदनको ढाँचा.

अनुसूची-९

(दफा १० (१) सँग सम्वन्धित)

शव स्वदेशमा ल्याउन दिनु पर्ने निवेदनको ढाँचा

मिति :

श्री कार्यकारी निर्देशकज्यू,
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड
वानेश्वर, काठमाडौं ।

विषय : शव भिकाई पाउँ ।

मेरो.....नाता पर्ने श्री.....वैदेशिक रोजगारको सिलसिलामा
मिति.....मा श्रम स्वीकृति लिई म्यानपावर कम्पनी वा व्यक्तिगतरूपमा
.....मुलुकमा गएकोमा मृत्यु भएको र शव अलपत्र परेको हुँदा
आवश्यक व्यवस्था गरी शव भिकाइदिनुहुन वा शव भिकाउन आवश्यक कुटनितिक पहल
गरिदिनु हुन देहायका कागजात संलग्न गरी अनुरोध गर्दछु ।

विवरण :

१. मृतकको नाम, ठेगाना
२. काम गर्न गएको मुलुक
३. श्रम स्वीकृति र करारपत्रको प्रतिलिपी संलग्न
४. कार्यरत रहेको कम्पनी
५. मृत्यु भएको प्रमाण संलग्न वा जानकारी
६. कम्पनीको नाम, ठेगाना
७. सम्पर्क व्यक्तिको फोन
८. मृतकको राहदानीको प्रतिलिपी संलग्न
९. पठाउने म्यानपावर कम्पनीको नाम, ठेगाना
- १० निवेदकको नागरिकता प्रतिलिपी संलग्न

निवेदक

हस्ताक्षर :

नाम :

ठेगाना :

सम्पर्क फोन :

मृतकसँगको नाता :

वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा गई नेपाल फर्कीए पछि मृत्यु भएका कामदारको नजिकको हकवालाले आर्थिक सहायताको लागि दिने निवेदनको ढाँचा

अनुसूची- ३ (क)
(निर्देशिकाको दफा ४ संग सम्बन्धित)

(वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा विदेशमा गई नेपाल फर्कीएपछि मृत्यु भएका कामदारको नजिकको हकदारले आर्थिक सहायताका लागि दिने निवेदनको ढाँचा)

कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड,
नया बानेश्वर, काठमाण्डौ ।

तपासिल बमोजिमको विवरण भएका मेरा.....को वैदेशिक रोजगारीको क्रममादेश गई नेपाल फर्कीएपछि मृत्यु भएको हुँदा निजको आफ्नो परम्परा अनुसार दाह संस्कारको कार्य सम्पन्न भएकोले वैदेशिक रोजगार निमावली, २०६४ को नियम २८ (२) बमोजिम आर्थिक सहायता पाउन निम्न कागजात र विवरण यसै साथ राखी सोहि नियमावलीको नियम २८ (१) को म्याद भित्र निवेदन दिन आएको छु । नियमानुसार आर्थिक सहायता पाउन अनुरोध गर्दछु ।

१) मृतकको :

- (क) नाम र थर
- (ख) राहदानी नं..... (प्रतिलिपि छ / छैन) :
- (ग) नागरिकता नं..... (प्रतिलिपि छ / छैन) :
- (घ) श्रम स्वीकृती लिएको मिति:
- (ङ) काम गर्न गएको मिति:
- (च) रोजगारिको लागि गएको देश
- (छ) मेनपावरको नाम:
- (ज) नेपाल फर्किएको मिति:
- (झ) मृत्यु भएको मिति:
- (ञ) मृत्युको कारण
- (ट) करार पत्र र अवधी:..... (प्रतिलिपि छ / छैन)

हकवालाले आर्थिक सहायताको लागि निवेदन दिँदा पेश गर्नुपर्ने कागजातहरू र विवरण ।	
वै रो विभागबाट प्रदान गरिएको श्रम स्वीकृतीको पत्र, श्रमले लगाएको स्टिकर	
करार सम्झौता पत्र	
मृत्यु दर्ता प्रमाण पत्र गा.वि.स/नं.पा.	
मृत्युको प्रमाण(अस्पताल, प्रहरी कार्यालय आदी)	
Arrival /Departure देखीने प्रमाण	
कामदारको नागरिकता, राहदानीको प्रतिलिपि	
हकवालको नागरिकता र नाता प्रमाणित	
अविवाहित भए पालिकाबाट अविवाहितको सिफारिस	

निम्नानुसार हेरी रजु गरियो ।

नाम:-

दस्तखत :-

मिति :-

- २) बाबु/आमाको नाम :
- ३) नजिकको हकवालालाको नाम :
- ४) पति / पत्नीको नाम :
- ५) मृतकसँग निवेदकको नाता :
- ६) निवेदकको नागरिकता नं जारी मिति

माथी पेश गरेका कागजातहरू ठिक र दुरुस्त छन् पछि फरक पर्न गएमा कानुन बमोजिम सहूला बुझाउला ।

सहिच्छाप

दायाँ	बायाँ
-------	-------

निवेदक :

हस्ताक्षर :

नाम थर :

निवेदकको ठेगाना: जिल्ला.....गा.पा/नं.पा.....

सम्पर्क नं. :

निवेदन दिएको मिति:

त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलबाट मृतकको घरसम्म शव ढुवानीको लागि दिने निवेदनको ढाँचा

मिति :-

कार्यकारी निर्देशकज्यू
वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय,
नयाँ बानेश्वर, काठमाडौं ।

विषय :- शव वाहन वा गाडी उपलब्ध गराई पाऊँ ।

महोदय,

वैदेशिक रोजगारीमा गएका मेरा.....को मृत्यु भएको र घरको आर्थिक अवस्था कमजोर भएकोले मृत शरीर घर ठेगानासम्म पुऱ्याउनका लागि शव वाहन उपलब्ध गराई दिनु हुन अनुरोध गर्दछु ।

मृतकको नाम :

- राहदानी नं. :
- वैदेशिक रोजगारीको लागि गएको देश :
- मृत्यु भएको मिति :
- नेपालमा शव आइपुग्ने, स्थान मिति र समय :
- शव पुऱ्याउनुपर्ने स्थान : जिल्ला.....न.पा./गा.पा.....वडा नं.....

निवेदकको नाम :

- ठेगाना : जिल्ला.....न.पा/गा.पा.....वडा नं.....
- मृतकसंगको नाता :
- सम्पर्क नं. :
- निवेदकको दस्तखत :

संलग्न कागजातहरु :-

- १.) निवेदकको नागरिकता वा परिचय खुल्ने कागजात :-
- २.) कामदारको राहदानीको प्रतिलिपी:-



थप जानकारीको लागि सम्पर्क ठेगाना

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालय

फोन नं. : ०१-४१०५०५८, ४१०५०६२, ४१०५०६७, ४१०५०६८, ४१०५०६९

फ्याक्स नं. : ०१-४१०५०६१

इमेल : info@fepb.gov.np

वेबसाइट : www.fepb.gov.np

वैदेशिक रोजगार विभाग

बुद्धनगर, काठमाडौं

फोन नं. : ०१-४४६१२९९

फ्याक्स नं. ०१- ४११२४७३

हट लाइन नं. : ०१-४११२३५०