

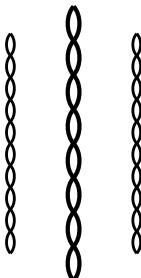
नेपालका गन्तव्य राष्ट्रहरूसँग भएका
द्विपक्षीय श्रम सम्झौताहरूको
अध्ययन प्रतिवेदन, २०७८

नेपाली सारसंक्षेप

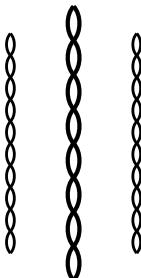


मानव अधिकारका लागि जनमञ्च
(पिपुल फोरम)

नेपालका गन्तव्य राष्ट्रहरूसँग भएका
द्विपक्षीय श्रम सम्झौताहरूको
अध्ययन प्रतिवेदन, २०७८



नेपाली सारसंक्षेप



मानव अधिकारका लागि जनमञ्च
(पिपुल फोरम)

नेपालका गन्तव्य राष्ट्रहरूसँग भएका द्विपक्षीय श्रम सम्झौताहरूको अध्ययन प्रतिवेदन, २०७८

नेपाली सारसंक्षेप

प्रकाशक	: मानव अधिकारका लागि जनमञ्च (पिपुल फोरम)
फोन नं.	: ९७७-१-४४२३९७३, ४७९७२२६
ईमेल	: forum2060@yahoo.com
वेबसाइट	: www.peopleforum.org.np
अनुसन्धानकर्ता	: अधिवक्ता, सोम लुइटेल
अनुसन्धान सहायक	: अधिवक्ता, ओजस्वी भट्टराई
सर्वेक्षकहरू	: अस्लेशा लुइटेल, कुसुम डिम्दोड, लक्ष्मी फौजा मगर, श्रीती कार्की
प्रथम प्रकाशन	: २०७८
प्रकाशन प्रति	: १०००
आर्थिक सहयोग	: KIOS Foundation
सर्वाधिकार	: प्रकाशकमा
मुद्रण	: क्लासिक प्रिन्टिङ सर्भिस अनामनगर, काठमाडौं फोन : ०१-४१०२६०२, classicpress2061@gmail.com)

विषयसूची

१. पृष्ठभूमि	१
२. अनुसन्धानको पद्धति	३
३. नेपालका गन्तव्य मुलुकहरूसँग भएका द्विपक्षिय श्रम सम्झौता तथा समझदारीपत्रहरूको बारेमा छोटो जानकारी	४
४. सरकारद्वारा कामदार पठाउने गरी (G2G) रोजगार प्रक्रृया निर्धारण गरिएको सम्झौताहरू	६
५. निजी इजाजतवाला संस्था (RA) मार्फत कामदार पठाउने गरि भएका सम्झौताहरू	११
६. अनुसन्धानको नतिजा	२३
७. अध्ययनबाट सुझाईएका सुझावहरू	३१

१. पृष्ठभूमि

काम र आर्थिक अवसरहरूको खोजीमा सदीयोंदेखि मानिसहरू एउटा देशबाट अर्को देशमा जाने गरेको पाइन्छ । यातायातको सुविधामा सुधार, हवाई सेवाको विकास र एउटा गन्तव्यबाट अर्कोमा सूचनाको सरल प्रवाह भएसँगै राम्रो रोजगारीको लागि अरु देशमा जान भन सहज र सुलभ भएको छ । भारत अंग्रेजहरूको उपनिवेश रहँदादेखि नै नेपालबाट कामको खोजीमा भारत जाने गरिएको पाइन्छ । राणाशासनको अन्त्य र नेपालले उदारवादी अर्थ नीति अपनाएसँगै रोजगारीको अवसरमा विदेश जाने कामदारको संख्या बढ्दो अवस्थामा थियो । तसर्थ, उक्त प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्नको निमित्त वि.सं. २०४२ मा वैदेशिक रोजगार ऐन लागु गरियो ।

गरिबी र राम्रो जीवनस्तरको कमी, द्वन्द्व, जलवायू परिवर्तन, रोजगारीको अभाव जस्ता उत्पत्तिका मुलुकका अवस्था र विश्वव्यापी रूपमा कामदारहरूको माग बढ्नुका कारण नेपाली कामदारहरू विदेशिने प्रवृत्ति पनि बढ्यो । यति मात्र नभएर देशमा भएको समस्या द्वन्द्वका कारणले पनि धेरै युवा जनशक्ति विदेशिने गरेका थिए । यी सबै कारणले नेपालबाट कामदार विदेशिने संख्यामा बढ्दो भएको देखिन्छ भने गन्तव्य देशहरूमा कामदारको माग बढ्नुका साथै राम्रो काम, राम्रो तलब र उच्च जीवनस्तरको आशाका कारणले पनि कामदारहरू विदेशिन उत्साहित हुने गरेका छन् ।

तसर्थ यसै प्रवाहलाई व्यवस्थित र नियमन गर्नको निमित्त २०६४ मा वैदेशिक रोजगार ऐन कार्यान्वयन भयो । वैदेशिक रोजगार ऐन बमोजिम कल्याणकारी कार्यका लागि वैदेशिक रोजगार बोर्ड र वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मामिला हेर्न छुट्टै वैदेशिक रोजगार विभागको स्थापना भयो । यी प्रशासनिक अंगहरूसँगै वैदेशिक रोजगार ठगी सम्बन्धी मुद्दाहरू हेर्नको निमित्त वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको पनि स्थापना भएको थियो । यसै ऐनमा गन्तव्य देशमा नेपाली कामदारहरूको समस्या समाधान गर्नको निमित्त श्रम सहचारीको नियुक्ति गर्नुपर्ने प्रावधान पनि रहेको छ । नेपालले हाल

दक्षिण कोरिया, कतार, मलेसिया, ओमान, कुवेत, युएई, बहराइन र साउदी अरबियामा श्रम सहचारी नियुक्त गरेको छ ।

आप्रवासी कामदारको प्रवाह बढेसँगै श्रम आप्रवासनलाई व्यवस्थित र नियमन गर्ने र आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको रक्षाको निमित्त सुरक्षा मापदण्ड अपनाउन थालिएको छ । यसका साथै सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित श्रम आप्रवासनको लागि बहुपक्षीय, क्षेत्रीय र द्विपक्षीय कानूनी व्यवस्थाका साथै अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्र (GCM, GFMD) र क्षेत्रीय परामर्श प्रक्रिया (ADD, CP) समेतको व्यवस्था भएको छ । यसै सन्दर्भमा, द्विपक्षीय सम्बन्धबाट कायम भएका परामर्श प्रक्रिया र संयन्त्रहरू अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका साथै राष्ट्रिय अभ्यासहरूले समेत पहिचान र पुष्टि गरेको अवस्था छ । आई.एल.ओ. रोजगारीको लागि आप्रवासन महासन्धि १९४९^१ (ILO Migration for Employment Convention (Revised)), आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारहरू सम्बोधन गर्ने महासन्धी आप्रवासी कामदारहरूको (पूरक प्रावधान) महासन्धि १९७५^२ (Migrant Workers (Supplementary Provisions) Conventions 1975) र आई.एल.ओ. सिफारिस नं. ८६^३ (ILO Recommendation no. 86) मा समेत आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणको निमित्त चाल्नुपर्ने कदमहरूको बारेमा उल्लेख गरिएको छ । यसका साथैसन् २००३ मा भएको आई.एल.ओ. को प्राविधिक बैठकमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमसंगठनलाई सरकारी र सामाजिक साझेदारहरूलाई द्विपक्षीय र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्झौताको विकास, र कार्यान्वयनको लागि नीतिगत निर्देशन दिन आग्रह गरेको छ । सन् २०१४ को अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको प्रतिवेदनमा पनि उक्त नीतिगत निर्देशनको लागि आग्रह गरिएको छ ।

१ यस महासन्धिमा रोजगारीको लागि नियमित रूपमा आप्रवासीहरूको प्रवाह हुने राष्ट्रहरूले आपसी सम्झौता गर्नुपर्ने सिफारिस गरेको छ ।

२ यस महासन्धिमा द्विपक्षीय सम्झौता गर्न चाहने राष्ट्रहरूले उक्त सम्झौतामा आप्रवासी कामदारहरूको हक अधिकारको विषय समावेश गर्न आवश्यक रहेको उल्लेख गरेको छ ।

३ उक्त सिफारिसमा अस्थायी र स्थायी रोजगारी सम्बन्धी मोडेल सम्झौता पनि उपलब्ध गराइएको छ ।

यी सम्पूर्ण संस्थागत संयन्त्र अस्तित्वमा रहेतापनि नेपाली आप्रवासी कामदारहरूले गन्तब्य मुलुकहरूमा अमानवीय कार्य समय, तलब चोरी, अनुचित आराम समय, मानव बेचविखन, शोषण, बाध्यकारी तथा अनिवार्य श्रम, अनुचित कानूनी आरोप तथा दण्ड र अरु प्रकारको मानव अधिकारको हनन् जस्ता प्रतिकुल अवस्थाको सामना गर्नु परेको छ। गलत रोजगार व्यवसायीको विश्वासमा परि आफै देशमा हुने गरेको ठगीले पनि आप्रवासी कामदारहरूलाई आफूले नचाहेको रोजगारी गर्न बाध्य बनाएको छ। यस बाहेक कतिपय रोजगार व्यवसायीले राम्रो रोजगारीको लोभ देखाएर असुल्ने उच्च भर्ना शुल्कको कारण कम आर्थिक अवस्था भएका अशिक्षित आप्रवासी कामदारहरू भन शोषणमा परेका छन्। भर्ना शुल्कको भार रोजगारदातालाई पर्ने प्रणाली (Employer Pay Model) लाई महत्व दिँदै नेपालले हालसम्म चार वटा राष्ट्रहरूसँग यसै अन्तर्गत कामदार भर्ति गर्न समझदारीपत्रमा हस्ताक्षर गरेको छ।

आउँदो वर्षहरूमा पनि युवा कामदारहरू कामको खोजीमा विदेश जाने सिलसिला बढ्ने नै देखिन्छ। तसर्थ नेपाल सरकारले यसै अवस्थालाई ध्यानमा राखी आफ्ना कामदारहरूको अधिकार संरक्षण र यसबाट हुने दिघकालीन फाइदा सुरक्षित गर्नको निमित्त सक्रिय भूमिका निभाउन जरुरी छ। श्रम आप्रवासन व्यवस्थापन र सुशासनमा अन्तर्राष्ट्रिय, क्षेत्रीय, द्विपक्षीय र राष्ट्रिय आयामहरू मध्य द्विपक्षीय पहलहरूको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ। यसै लक्ष्यको प्राप्तिको लागि प्रभावकारी उपाय भनेको गन्तब्य मुलुकहरूसँग गरिएको द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको अध्ययन गरी राम्रा अभ्यासहरूको पहिचान र जानकारी अभिवृद्धि गर्न आवश्यक रहन्छ जसले भविष्यका श्रम सम्झौताहरूका लागि आधार तय गर्न मद्दत पुग्नेछ।

२. अनुसन्धानको पद्धति

यो अनुसन्धान मुख्य गरि नेपालका गन्तब्य देशहरूसँगका द्विपक्षीय श्रम सम्झौताहरू (Bilateral Labour Agreement – BLA) र श्रम

समझदारीपत्रहरू (Memorandum of Understanding – MOU) को सैद्धान्तिक अध्ययनमा आधारित छ । सम्झौताको विश्लेषण गर्नका लागि भने यस क्षेत्रसँग सम्बन्धित विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय कानुनहरूको अध्ययन गरिएको छ । यसका साथै विभिन्न अनुसन्धानकर्ता र लेखकहरूको अनुसन्धान प्रतिवेदन र लेखहरूको अध्ययन गरिएको छ । अनुसन्धानको क्रममा द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको नेपाली आप्रवासी कामदारमा के कस्तो असर पर्छ भन्ने विषयमा अध्ययन गर्ने हेतुले आप्रवासी कामदारको बढी चाप हुने रणनितिक स्थान (Strategic location) वैदेशिक रोजगार विभाग र पिपुल फोरमको निःशुल्क कानुनी सहायता केन्द्रमा आएका ३०० आप्रवासी कामदारसँग सर्वेक्षण गरिएको थियो । अध्ययनको दौरान वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी अनुसन्धान गर्नुहुने अनुसन्धानकर्ताहरू र सरोकारवालाहरू सहभागी ३ वटा परामर्श वैठक आयोजना गरी सुभाव संकलन गरिएको थियो । सहजताका लागि यस प्रतिवेदनको सारांशमा द्विपक्षीय श्रम समझदारीपत्र र द्विपक्षीय श्रम सम्झौता दुवैलाई सम्झौता भनी सम्बोधन गरिएको छ ।

३. नेपालका गन्तव्य मुलुकहरूसँग भएका द्विपक्षीय श्रम सम्झौता तथा समझदारीपत्रहरूको बारेमा छोटो जानकारी

नेपालको वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ४ ले “ वैदेशिक रोजगारमा नेपाली कामदार गएका वा जान सक्ने सम्भावना भएका विदेशी मुलुकसँग नेपाल सरकारले द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गर्न सक्नेछ भनेर व्यवस्था गरेको छ ।” त्यसैगरी सोही ऐनको दफा ६ ले “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” भनि व्यवस्था गरेको छ । यही कानुनी व्यवस्थाको अधिनमा रहेर नेपाल सरकारले

नेपाली कामदार जाने निम्न नौ मुलुकहरूसँग द्विपक्षिय श्रम सम्झौता तथा समझदारीपत्र गर्न सफल भएको छ:

क्र.सं.	गन्तव्य देश	सम्झौताको मिति	सम्झौताको प्रकृति
१.	कतार	मार्च २१, २००५	श्रम सम्झौता
२.	दक्षिण कोरिया	जुलाई २३, २००६	श्रम समझदारीपत्र
३.	बहराइन	अप्रिल २९, २००८	श्रम समझदारीपत्र
४.	जोर्डन	अक्टोबर १७, २०१७	श्रम सम्झौता
५.	मलेसिया	अक्टोबर २९, २०१८	श्रम समझदारीपत्र
६.	जापान	मार्च २५, २०१९	श्रम समझदारीपत्र
७.	मरिसियस	जुन ११, २०१९	श्रम समझदारीपत्र
८.	यूएई	जुन १४, २०१९	श्रम समझदारीपत्र
९.	ईजरायल	सेप्टेम्बर ३०, २०२०	श्रम समझदारीपत्र

वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित तथा सुरक्षित बनाउनका लागि विभिन्न मुलुकसँग गरिएको सम्झौताहरूलाई यस अनुसन्धानको प्रयोजनका लागि ति सम्झौताहरूमा व्यवस्थित गरिएको रोजगार प्रकृयाका आधारमा (निजी वा सरकार-सरकार) दुई खण्डमा विभाजित गरिएको छ:

१. सरकार-सरकारद्वारा(G2G)रोजगार प्रक्रिया निर्धारण गरिएको श्रम समझदारीपत्रहरू
२. निजी संस्थामार्फत (RA)रोजगारीको व्यवस्थापन हुने श्रम सम्झौता (कतार, बहराइन, जोर्डन, मलेसिया, मौरिसस, र यूएई)

४. सरकारद्वारा कामदार पठाउने गरी (G2G) रोजगार प्रक्रृया निर्धारण गरिएको सम्झौता

नेपाल सरकारले नै कामदार पठाउने गरी रोजगार प्रक्रिया निर्धारण गर्ने गरि गरेका तीनै बटा सम्झौताहरू (कोरिया, ईजरायल र जापान) रोजगार प्रणाली कसरी लागू हुने, कुन निकायको के जिम्मावारी हुने र कामदार के का आधारमा छनौट गरिने भन्ने विषयमा गरिएको देखिन्छ। सो प्रणाली अन्तर्गत विदेशमा रोजगार पाउने कामदारका हक अधिकारको व्यवस्था सम्झौताहरूमा विस्तृत रूपमा उल्लेख गरिएको छैन। कोरिया र ईजरायलका सम्झौतालाई विभाग स्तरीय कार्यान्वयन सम्झौता (Implementation Protocol/Agreement) ले विस्तार गरेका छन्।

- कोरिया-नेपालको समझदारीको अधिनमा रहि नेपाल सरकारको वैदेशिक रोजगार विभाग अन्तर्गत EPS कोरिया शाखा को संस्थापना गरिएको छ। जसले EPS कोरियासँग साझेदारी गरी नेपाली नागरिकलाई रोजगारको लागि कोरिया पठाउने कार्य गर्दछ। सो समझदारीपत्र अन्तर्गत पहिले नेपालमै कोरियन भाषाको दक्षता जाँचको लागि परिक्षा लिइने गरिन्छ र सोही परिक्षामा प्राप्त गरेको अंकको आधारमा कामदारको सूचीकरण तथा कामदारलाई छनौट गरी कोरिया पठाइने गरिन्छ। सो समझदारीले नेपालका कामदारको कार्यक्षमता तथा काम प्रतिको जेहेनदारीको आधारमा नेपालको लागि रोजगार अवसरको कोटा बढाइने वा घटाइने छ भनेर समेत उल्लेख गरेको छ।
- जापान नेपालको समझदारी गरिएपछि भने कोभिड-१९ को महामारी फैलिएको कारणले यसमा व्यवस्था गर्ने भनेको प्रणालीको प्रक्रियाबाट रोजगारी प्रदान गर्ने कार्य अफै प्रारम्भ भएको छैन। यस समझदारीपत्रले नेपाली कामदारको सीप तथा भाषाको दक्षता निर्धारण गर्न दुई देशले साझेदारीमा संस्थागत व्यवस्थापन गर्नेछ भन्ने लगायतका विषय समेटेको छ। समझदारीपत्रको लिखित स्वरूपको मात्र अध्ययन गर्दा

सम्भौताका मुख्य व्यवस्था तल तालिकामा संक्षेपमा उल्लेख गरिएको छ ।

- नेपालबाट ईजरायल गएका कामदारहरूको मानव अधिकारको उल्लङ्घन भएको र कामदारबाट धेरै भर्ना शुल्क (Recruitment Fee) उठाई अनैतिक रोजगारीको अच्यास (Unethical Employment Practice) भएको तथा मानव वेचबिखन जस्ता कार्य पनि भएको कारण निजी संस्थाबाट रोजगारको व्यवस्थापनको अन्त्य गरी इजरायल र नेपालले सरकारी तवरबाट कामदार पठाउन सन् २०२० मा ईजरायल-नेपाल बीच सम्भौता भएको थियो । सो सम्भौता अन्तर्गत सम्भौताको कार्यान्वयनको पहिलो चरणमा इजरायलको नर्सिङ क्षेत्रमा नेपालबाट सहायक कामदार (Auxiliary workers) ल्याउने सम्बन्धी कार्यान्वयन आलेख (Implementation Protocol) मा २०२१ को जनवरीमा हस्ताक्षर भई सो बमोजिम कामदार पठाउने कार्य नेपाल सरकारको वैदेशिक रोजगार विभागले गरेको छ । सो प्रक्रिया अन्तर्गत छनौट भई रोजगारी प्राप्त गर्न विभागले नै तालिमको व्यवस्था गर्ने र अञ्जेजी भाषाको दक्षता जाँच गर्न परिक्षा लिई कामदार छनौट गर्ने कार्यहरू गरिहेको छ ।

सरकाराले (G2G) कामदार पठाउने गारि गरिएका विपक्षिय थम सम्झौताहरूमा भएको मुख्य व्यवस्थाहरू

विषयवस्तु	कोरिया -नेपाल	जापान - नेपाल	ईजरापल-नेपाल
समझौताको मुख्य उद्देश्य	<p>आ-तरिक थ्रम बजारको संरक्षण गर्दै प्रवासी मजदुरलाई अवसर दिँदै प्रवासी मजदुर छनैट प्रतिया पारदर्शी र व्यवस्थित गर्ने EPS अन्तर्गत नेपाली कामदारहरू कोरिया पठाउनको निमित पालना गरिन्दै प्रवाधानहरूको व्यवस्था गरी दुई राष्ट्रहरू बीच सहकारिताको निश्चित अवधारणा बनाउने र कामदार पठाउने प्रतियालाई पारदर्शी र कुशल बनाउने ।</p>	<p>नेपाल र जापान सरकारबीच पर्याप्त सूचना आदानप्रदान गरि नेपाली कामदारहरूलाई जापानमा रोजगारको अवसर प्रदान गर्ने र सो रोजगारीको व्यवस्था सरकारहरूको बीचको साफेदरी गर्ने (धारा ३)</p> <p>- नेपालबाट निर्दिष्ट दक्षा(Specified skilled workers) कामदारहरू जापानमा पठाउने प्रतियालाई प्रबन्धन गरी कामदारहरूको संरक्षण गर्ने जापानमा रहेका र जाने प्रक्रियामा रहेका कामदारहरूको समस्या समाधान गर्ने</p> <p>- रोजगार प्रक्रियाको उचित सञ्चालनको लागि सहकारिता गरी दुई राष्ट्रहरू बीच प्रस्तरिक लाभ बृद्धि गर्ने ।</p>	<p>मानव बेचबिखन, गैरकानुनी अप्रवासन, अलेखबद्ध र गैरकानुनी भर्ना अभ्यास तथा अनुचित तरले मङ्गो रोजगारी शुल्क लिने अभ्यासको अन्य गर्ने नेपालबाट अस्थायी कामदारलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गर्ने</p> <p>- नेपाली नागरिकको लागि कानूनी, निष्कर्ष र सुरुचित भर्ना प्रक्रिया निश्चित अवधारणा आदानप्रदान गर्ने</p> <p>- कामदारहरूसँग सम्बन्धीत विषयहरूमा हाल भइरहेको सहकारिताको निमित सूचना आदानप्रदान गर्ने अवधारणा नियमण गर्ने</p> <p>- कामदारको भर्ना, छनौट नियुक्ति, अगमन, रोजगारी र फिरि सम्मको प्रक्रियामा सहकारिता निश्चित गर्ने</p>

विषयवस्तु	कोरिया-नेपाल	जापान- नेपाल	ईंजिनियरिंग संस्कृत-नेपाल
रोजगार शुल्क	नेपाली नागरिकिको र नेपालको आर्थिक अवस्था हेरी EPS Nepalले खर्च निर्धारण गरि खर्च कामदारबाट नै उठाउँ पर्ने (धारा ४) नेपाली कामदारको भन्न, छनौट र कोरिया पठाउनको निमित प्रक्रिया निर्धारण गर्ने	व्यवस्था गरिएको छैन शुल्क निर्धारण संस्काराले गरी कामदारले बेहोर्ने	
नेपाल र ग-तत्व देशको सरकारको दायित्व	- नेपाली कामदारले श्रम सम्झौता गर्नु भन्दा आगाडी सम्झौताको सम्पूर्ण सर्तहरू कामदारलाई बुझकाउने दायित्व नेपाल सरकारको हुने - रोजगार प्रकृयाको बरेमा नेपालमा विज्ञापन गर्ने तथा सो प्रणालीको बारेमा गलत सूचना सम्प्रेषण हुने कार्य रोक्ने दायित्व नेपाल सरकारको हुने - नेपालले पूर्व अधिसूचिकरण तालिम तथा कोरिया पुगापछि कोरियामा रोजगार तालिम लिउपने	- छनौट भएका कामदारहरूसँग अनुचित पैसाको आदानप्रदान हुन नदिने, कामदारको मानव अधिकारको हन्न हुन नदिने - कामदारले भिसा अथवा रोजगार प्राप्त गर्ने निहुँमा किर्त जालसाजी गरि नक्कली किर्त कागजात तथार गरेमा सो को यथाशास्त्र कारबाही गर्ने	रोजगारी प्रक्रिया पूर्ण रूपले पारदर्शी हुनुपर्ने, अस्थायी कामदारले तिर्नु पर्ने रोजगारी शुल्क, निजले पाउने सुविधा, निजको करार अवधि सम्किन्ते बित्तिकै फक्त नै दायित्वका बरेमा सबै जानकारी पर्याप्त मात्रामा कामदारलाई गाउउनुपर्ने दायित्व उल्लेख गरेको छ ।

विषयवस्तु	कोरिया-नेपाल	जापान- नेपाल	ईंजरायत-नेपाल
विवाद समाधान	रोजगार प्रकृत्यामा अथवा रोजगार प्रणालीमा कुनै कुकार्य थएमा अथवा विवाद थएमा सो सम्बन्धी उजुरी सुनुवाई गर्न उजुरी केन्द्रको नेपाल सरकारले स्थापना गर्ने	व्यवस्था गरिएको हैन	समझौतसँग सम्झानित कुनैपनि विवाद सिर्जना थएमा सोहादपूर्ण रुपमा बाटोद्वारा समाधान गरिने रोजगारदाता १ कामदारको बीचमा केही विवाद परेमा सो को समाधान ईंजरायती अदालतबाट हुने व्यवस्था गरिएको छ ।
नेपाली कामदारले पाउने सुविधा	रोजगार अनुभवि प्रणालीबाट छनौट भएका नेपाली कामदारले कोरियामा श्रम एन् न्युनतम पारिश्रमीक ऐन, काम्पनी सुरक्षा ऐन आदिमा स्वतंशी कामदार सह सम्मन हैसिधतको सुविधा प्राप्त गर्न तथा रोजगार बिमा लगायतका सुविधाहरू समेत प्राप्त गर्ने भन्ने विषय EPS Center Nepalको वेभसाइटमा राखिएको छ ।	यस समझौतामा रोजगारको अन्य भएमा कामदारसँगै एका कामदारको परिवार ५ छोराङ्गोरिको नेपाल फकिर्नि प्रकृयाको बरेमा समेत व्यवस्थापन गर्ने भन्ने विषय समेटेको छ । (धरा ६)	- कामदार छनौट प्रक्रियामा प्राप्त गरिएका व्यक्तिगत तथ्याङ्क सबै गोच्च राखिने - सुझित (informed) रोजगारी प्रकृयाको सिद्धान्त तथा रोजगारी “अस्थायी” प्रकृतिको भएको हुने कुरा उल्लेख गरेको छ । रोजगारी प्रक्रियाको पारदर्शितमा जोड दिएको छ ।

५. निजी इजाजतवाला संस्था (RA) मार्फत कामदार पठाउने गरि भएका सम्झौताहरू

इजाजतवाला संस्था (RA)मार्फत कामदार पठाउने प्रकृया नेपालमै पहिले देखि नै सुरु भएतापनि सन् २००५ सालमा नेपालले पहिलो पटक कतारसँग द्विपक्षीय श्रम सम्झौता गरी गन्तव्य मुलुकसँग श्रम सम्झौता गर्ने प्रकृयाको सुरुवात गरेको थियो । त्यसपछि नेपालले सन् २००७ सालमा यूएई र २००८ सालमा बहराइनसँग श्रम समझदापत्री गच्यो । सो पश्चात् नेपालबाट विभिन्न मुलुकमा कामदार पठाउने कार्य भइरहँदा पनि २०१७ सम्म भने कुनै सम्झौता हुन सकेनन् । सम्झौतामा समाविष्ट कामदारका हित र अधिकार संरक्षणका हिसाबले यस अध्ययनको प्रयोजनका लागि निजी इजाजतवाला संस्था (RA)मार्फत कामदार पठाउने गरि भएका सम्झौताहरूलाई तलका दुई खण्डमा विभाजन गरिएको छ ।

क) सन् २०१७ भन्दा पूर्वका सम्झौताहरू (कतार र बहराइन)

अ. (कतार-नेपाल) सन् २००५

वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापन र आप्रवासी कामदारको हक अधिकार सुनिश्चित गर्नका लागि गन्तव्य मुलुकसँग गरिएको यो पहिलो सम्झौता हो । यो सम्झौतालाई सन् २००८ मा गरिएको अर्को सम्झौताले परिमार्जन तथा व्यवस्थित गरेको छ ।

- सम्झौतामा दुईवटा राज्यबाट कसरी मागपत्र आदानप्रदान गर्ने तथा दुई पक्षीय प्रमाणीकरण सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।
- सम्झौतामा मागपत्रमै मागिएको कामदारको तलब, रोजगारीका सर्त, कार्यक्षेत्रको अवस्था बासस्थान तथा आवतजावतको व्यवस्था लगायत कामदारलाई रोजगारको

विषयमा निर्णय गर्न आवश्यक पर्ने सबै जानकारीहरू उल्लेख गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । (धारा ४)

- सम्भौतामा कामदारको कतारसम्मको जाने, बिदाको बखत घर आउनेजाने र रोजगारीको अन्त्यमा (कामदारको कारणले रोजगारको अन्त्य नभएमा मात्र) फर्किने हवाई टिकटको व्यवस्था रोजगारदाताले गर्नुपर्ने भन्ने व्यवस्था उल्लेख गरिएको छ । (धारा ६)
- सम्भौता अन्तर्गत रोजगार करारमा रोजगारीको सामान्य अवस्था, बस्ने खाने व्यवस्था, दुबै पक्षको अधिकार, दायित्वको व्यवस्था स्पष्ट रूपमा गरि सम्भौताको अरबी, नेपाली र अङ्ग्रेजी भाषामा ४ प्रति नेपाल सरकार, कतार सरकार, रोजगारदाता र कामदारसँग हुनपर्ने व्यवस्था उल्लेख गरेको छ । (धारा ७, ८)
- रोजगार करार सम्भौतामा एक चोटी सहि गरिसकेपछि सोमा कामदारलाई सुविधा थप हुने गरि भन्दा बाहेक कतारको सरकारको अनुमतिबिना परिवर्तन गर्न नपाइने व्यवस्था गरिएको छ । (धारा ९)
- रोजगारदाता तथा कामदारको बीचमा विवाद परेमा, कतारको Ministry of Civil Service Affairs and Housing मा पहिले आवेदन दिई त्यहाँबाट समस्या समाधान हुन नसके कतारका न्यायिक निकायले विवाद होर्ने व्यवस्था उल्लेख गरेको छ । (धारा ११)
- कामदारले आफूले कमाएको रकम कतारको कानूनले निर्धारण गरेको प्रक्रिया अनुसार नेपालमा रेमिट गर्न पाउने । (धारा १३)

कतारसँगको यो सम्भौतामा केही राम्रा पक्ष भएपनि सम्भौता समय

सापेक्ष नभई यसको पुनरावृत्तिको कार्य थालिएको छ । यसै सन्दर्भमा गत सालको डिसेम्बर ३-४, २०२१ मा कतार नेपालको संयुक्त समितिको बैठकले सो सम्झौताको परिमार्जन गर्ने तथा कतारमा जान सबैसे सम्भावित मानव श्रोतलाई आवश्यक सीपयुक्त तालिम दिई क्षमतायुक्त बनाउन सातैवटा प्रदेशमा तालिम केन्द्र स्थापना गर्न कतार सरकारले सहयोग गर्ने निर्णय भएको छ ।

आ. बहराईन र नेपाल श्रम समझदारी

- यस सम्झौताको प्रस्तावनामा पक्षहरूको बीचको समानताको बारेमा निर्दिष्ट गर्दै श्रम सम्बन्ध र व्यावसायिक क्षमता बृद्धिको उद्देश्य श्रम सम्झौताको रहेको छ भनेर उल्लेख गरिएको छ । (धारा ४)
- नेपाल सरकारबाट स्वीकृति प्राप्त इजाजतपत्रवाला निकायले बहराईनमा आफ्नो कार्यालय स्थापना गर्नु परेमा बहराईन सरकारले आवश्यक व्यवस्था गरिदिने । (धारा ११)
- सम्झौतामा नेपाली रोजगार व्यवसायीहरूको सदुपयोग गरि बहराईनको रोजगारदाताको कामदारको पूर्ति गर्नका लागि नेपाली रोजगार व्यवसायीहरूलाई बहराईनमा व्यवसाय गर्न अवसर दिईने छ भनि व्यवस्था गरिएको छ ।
- सम्झौतामा रोजगार करारमा रोजगारदाताको नाम, ठेगाना, कामको प्रकृति, दुबै पक्षको अधिकार, दायित्वको व्यवस्था बहराईनको कानुनसँग नबाभिने गरि गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ (धारा ७) र साथै कामदारलाई बहराईनको कानुन बमोजिम कर्माई रेमिट गर्ने अधिकार प्रदान गरेको छ । (धारा ८)
- रोजगारदाता तथा कामदारको बीचमा विवाद परेमा पहिले आपसी सहमतीमा विवाद समाधान गर्ने र नसकेमा

बहराईनको श्रम सम्बन्धी कानूनको आधारमा बहराईनकै न्यायिक निकायले विवाद हेर्ने व्यवस्था गरिएको छ । (धारा १४)

यो सम्भौताको विशिष्ट पक्ष धारा १२ मा दुवै पक्षले श्रम तथा व्यावसायिक सीपिको तालिमको सम्बन्धमा एक आपसको मानवस्रोत साधनको क्षमता तथा आवश्यकता सम्बन्धी संयुक्त अध्ययन अनुसन्धान गरि उपलब्ध जनशक्तिको श्रम बजारमा integration गर्नका लागि योजना, नीति तयार गरि कार्यक्रम र परियोजना तयार गर्ने, र व्यावसायिक सीपिको तालिमको क्षेत्रमा तालिमको योजना, तथा सीप अभिवृद्धि तथा सीपिको level measurement system को समेत व्यवस्था गर्नका लागि आपसी साझेदारी गर्ने व्यवस्था गरेको छ, जुन दुर्भाग्यवश कार्यान्वयन भने हुन सकेको छैन ।

ख) सन् २०१७ पछिका सम्भौताहरू (जोर्डन, मरिसस, मलेसिया, युएई)

करिब एक दशकको अन्तरालमा सन् २०१७ मा नेपालले जोर्डनसँग आप्रवासी कामदारको हक अधिकार संरक्षण र नैतिक रोजगारीको प्रकृयाको व्यवस्थापन गर्न १७ अक्टोबर २०१७ मा कामदारको भर्ना शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने (Employer Pay Model) मा आधारित रहि सम्भौता गरेको थियो । सो सम्भौताको मस्यौदा गर्नका लागि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठनले प्राविधिक सहयोग गरेको थियो । सन् २०१६ मा ILO को General Operation Guidelines on Fair Recruitment का धैरे सिद्धान्तहरू समावेश गरेको उक्त सम्भौता एसियामै यी सिद्धान्तहरूको उचित व्यवस्थापन गर्ने पहिलो सम्भौता मानिन्छ ।

जोर्डन नेपाल सम्भौता पछि नेपालको कुटनीतिक प्रयासले नेपाली कामदार जाने हिसाबले मुख्य गन्तब्य मुलुक मलेसियासँग सन् २९ अक्टोबर, २०१८ मा श्रम समझदारीपत्र सम्पन्न भयो । सो समझदारी

पत्र पनि जोर्डन नेपाल सम्झौतामा समावेश भर्ना शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने (Employer's Pay Model) लाई निर्दिष्ट गरि सम्पन्न भयो । यस पश्चात सोही ढाँचामा, समान सिद्धान्त समावेस गरि सन् २०१९ को ११ र १४ जुनमा मरिसियस र यू.ए.ई सँग श्रम समझदारीपत्रमा हस्ताक्षर गरिने काम सम्पन्न भयो । यी समझदारीपत्रहरू सम्पन्न भएपछि कोभिड-१९ को माहामारीले वैदेशिक रोजगारीलाई धक्का पुर्याई सो को कार्यन्वयन प्रभावकारी (effective) रूपले हुन नसके पनि सम्झौतामा गरिएका महत्वपूर्ण व्यवस्थाहरू बुँदागत रूपमा तलको तालिकामा तल उल्लेख गरिएको छ ।

- सबै श्रम सम्झौतामा मागपत्र र रोजगारदाता र कामदार विच भएको रोजगार करार वीचमा परिवर्तन गर्न नपाइने गरि संयुक्त अनुगमन (Joint verification) लगायतका व्यवस्था गरिएको छ ।
- २०१७ साल पछिका सबै सम्झौतामा गन्तव्य मुलुकहरूले नेपाली कामदारको सुरक्षा तथा श्रम समझदारीपत्रमा उल्लेख गरिएका कामदारलाई उपलब्ध गराईएका सबै सुविधाहरूको सुनिश्चित गर्ने दायित्व लिएका छन् ।
- २०१७ साल पछिका सबै सम्झौतामा नेपाल सरकारले गैरकानुनी रोजगारी शुल्क उठाउनबाट रोजगारदाता तथा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई बन्देज लगाउने, कामदारलाई गन्तव्य मुलुकको कानूनको बारेमा जानकारी दिलाउन अभिमूखिकरण तालिम गराउने व्यवस्था गरिएको छ । जोर्डनमा भने पुगेपछिको तालिम (Post arrival training) लिनुपर्ने हुन्छ ।
- मलेसिया- नेपाल श्रम समझदारीको अनुसूचीमा (Annex-B) को रोजगारदाताको दायित्वमा तथा सो सम्झौता लगायत अन्य सबै सम्झौतामा विशिष्टीकृत रोजगार करार (Standard

Employment contract) संलग्न गरि कामदारको सुरक्षाको व्यवस्था गरिएको छ जस अन्तर्गत तलब, सो को भुक्तानी गर्ने प्रकृया, काम गर्ने समय, विभिन्न खालका बिदा, बिमा, स्वदेश फिर्ती ईत्यादीको व्यवस्था गरिएको छ ।

- सबै २०१७ पाँचिका सम्झौतामा रोजगारदाताले निश्चित अवधिभित्र कामदारको तलब बैंक खातामा राखिदिनु पर्ने दायित्वका समेत उल्लेख गरिएको छ
- सम्झौताहरूमा नेपाली कामदारहरूले आफ्नो पासपोर्ट आफैसँग राख्न पाउने अधिकारको सुनिश्चितता गरेको छ । रोजगारदाता आर्थिक संकटमा परि व्यवसाय बन्द भएमा वा रोजगारदाताले कामदार विरुद्ध यातना दिने कार्य गरेमा रोजगारदाता परिवर्तन गर्ने वा स्वदेश फिर्ती हुन पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।
- जोर्डन-नेपालको सम्झौतामा घेरेलु कामदारको लागि बेलै विशिष्ट (Standard Employment Contract) रोजगार करारको व्यवस्था गरि घेरेलु कामदारलाई विशेष सुरक्षाको व्यवस्था गरिएको छ । साथै यस सम्झौतामा नेपालका कुट्टीतिक नियोगका कर्मचारीले कामदारको कार्यस्थल र बासस्थानको अवलोकन र अनुगमन (Supervision) गर्न पाउने अधिकार र कामदारको सामाजिक सौदाबाजीको हक समेत सुरक्षित गरेको छ ।
- मौरिसस-नेपाल श्रम सम्भदारीपत्रमा बीमा रकम र विशिष्ट (Standard Employment Contract) रोजगार करारको निर्धारण गर्ने अधिकार संयुक्त समितिलाई दिईएको छ ।

व्यवस्था	जोडने-नेपाल सम्झौता	मलेसिया-नेपाल समझौता	मरिसियस-नेपाल समझौता	यूएई-नेपाल समझौता
	समझौतारी	समझौतारी	समझौतारी	समझौतारी
उद्देश्य	<ul style="list-style-type: none"> - श्रम सम्बन्धि विषयहरूमा सहकारिता सुइदृढ गर्न, श्रम सम्बन्धि समस्या र त्यसको समाधानको विषयमा छल्काल गर्नका लाई संयन्त्र निर्माण गर्ने - महिला कामदारहरूका उपर हुन सक्ने सम्भावित जोखियम ध्याननामा राखी समर्पण कामदारहरूको अधिकार संरक्षण गर्नको निमित्त दुई राष्ट्रहरूबीच समझौतारी बनाउन दुवै पक्षको लाभको लागि सहकारी र सूचना आदानप्रदान सहज बनाउन - अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड (Standard) सम्बर्द्धन गर्ने 	<ul style="list-style-type: none"> - श्रम, रोजगारी १ कामदार फिराको व्यवस्थापन गर्ने कामदार र रोजगारदाताको अधिकार संरक्षण सम्बन्धि अवधारणा तयार गर्ने - महिला कामदारहरूका उपर हुन सक्ने सम्भावित जोखियम ध्याननामा राखी समर्पण कामदारहरूको अधिकार संरक्षण गर्नको निमित्त दुई राष्ट्रहरूबीच समझौतारी बनाउन दुवै पक्षको लाभको लागि सहकारी र सूचना आदानप्रदान सहज बनाउन - अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड (Standard) सम्बर्द्धन गर्ने 	<ul style="list-style-type: none"> - भर्ना, रोजगारी १ कामदार फिराको व्यवस्थापन गर्ने कामदार र रोजगारदाताको अधिकार र रोजगारदाताको अधिकार संरक्षण - सम्बन्धि अवधारणा तयार गर्ने 	<ul style="list-style-type: none"> - द्विदेशीय लाभ सम्बर्द्धन गरी श्रम सहकारिता मार्फत हाल कायम हेको मैत्रीपूर्ण सम्बन्ध बढाउन

ब्यवस्था	जोडने-नेपाल सम्झौता	मलेसिया-नेपाल समझौता	मरिसियस-नेपाल	यूएई -नेपाल समझौता
समझौताको संरचना	समझौता घेरेसु कामदारका लागि अरबिक / अङ्ग्रेजी र नेपाली भाषामा विशिष्ट रोजगार करार (Standard Employment Contract) Employment Contract) Employment Contract for Domestic Workers in Arabic, English and Nepali in Annexes	समझौता प्रिविएट विशिष्ट रोजगार करार (Standard Employment Contract)+ रोजगारदाता, कामदार, नेपाली तथा मलेशियन रोजगार व्यवसायीको जिम्मेवारी +संयुक्त समितिको लागि कार्यदिक्षा (ToR)	समझौता प्रिविएट विशिष्ट रोजगार करार Standard Employment Contract+ Contract+ रोजगारदाता, कामदार तथा नेपाली रोजगार व्यवसायीको जिम्मेवारी	समझौता प्रिविएट विशिष्ट रोजगार करार(Standard Employment Contract) नेपाली, अङ्ग्रेजी र अमरीकी भाषामा
रोजगारदाताले बेहेरू पर्ने शुल्क खर्चहरू	कामदारको बिमा, आवतजावतको खर्च (कामदारको रोजगारी अन्य भएमा रोजगारदाताले फिरीको खर्च बेहेरू नपर्न), रोजगारिको खर्च बेहेरू नपर्न)	भिजिट पास, बिमाको रकम, नेपाल र मलेसियाको मेडिकल परिक्षाको खर्च आवतजावतको खर्च (कामदारको काणाले रोजगारी अन्य भएमा रोजगारदाताले फिरीको खर्च बेहेरू नपर्न), रोजगारिको बिमा, मेडिकल शुल्क तथा जोडनमा हुने रोजगार प्रकृत्यात्मक सम्बन्धित अन्य खर्चहरू	Security Deposits, Processing Fee, मरिसियसमा मेडिकल परिक्षाको खर्च, Work Permit Fee/Labor Card Fee, Insurance, बिमाको रकम, आवतजावतको खर्च, रोजगारिको सर्बिस चार्ज तथा रोजगारिसमा सम्बन्धित अन्य खर्चहरू	नेपाली कामदारको भर्ना, रोजगारी र निवाससँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्चहरू (इजाजतवाला कामपनीको शुल्क, टिकट खर्च, बिमा शुल्क, भिमा शुल्क, मेडिकल शुल्क सधै अरु भर्ना सम्बन्धि खर्च) रोजगारदाताले व्यहेन (धारा ५(१३))
				९८

व्यवस्था	जोड़ने-नेपाल सम्झौता	मलेशिया-नेपाल समझौता	मरिसियस-नेपाल समझौता	यूएई-नेपाल समझौता
समानताको हक्क	नेपाली आप्रवासी कामदारहरूलाई रोजगारीमा जोडीको श्रम कानून बमोजिम जोड़नको नागरिक संरह ने निम्न विषयहरूमा समान व्यवहार गरिने छ :	तलब, औभरटाइम, working conditions, व्यावसायिक सीप मुलक तालिममा अन्य विदेशी नागरिक संरह व्यवहार गरिने	तलब, औभरटाइम, कार्यस्थलको अवस्था, व्यावसायिक पहुँचमा तथा तालिममा समेत नगरिक संरह व्यवहार गरिने	ज्यालताको संक्षण, कार्यस्थलको अवस्थाका साथै समस्या समाधान र न्यायमा पहुँचमा अस आप्रवासी कामदार संरह निष्पक्ष र समान व्यवहार गरिने (धारा ५(३))
समानताको हक्क	नेपाली आप्रवासी कामदारहरूलाई रोजगारीमा जोडीको श्रम कानून बमोजिम जोड़नको नागरिक संरह ने निम्न विषयहरूमा समान व्यवहार गरिने छ :	कामदारको अधिकार र धार्मिक आन्ध्राको समान र सम्बर्द्धन, पर्यादित कार्य अवस्था (Decent working condition) (उचित लुगा, सफा वसई र स्वस्थ कार्यस्थल), तलब, कार्य समय, सापारीहिक विदा, औभरटाइम, तलबी विदाका साथै व्यावसायिक र ग्राहिधिक तालिममा भनाको लागि	तलब, औभरटाइम, व्यावसायिक सीप मुलक तालिममा समेत नगरिक संरह व्यवहार गरिने	ज्यालताको संक्षण, कार्यस्थलको अवस्थाका साथै समस्या समाधान र न्यायमा पहुँचमा अस आप्रवासी कामदार संरह निष्पक्ष र समान व्यवहार गरिने (धारा ५(३))

व्यवस्था	जोडन-नेपाल सम्झौता	मलेसिया-नेपाल समझौता	मरिसियस-नेपाल समझौता	यूएई-नेपाल समझौता
	समझौतारी	समझौतारी	समझौतारी	समझौतारी
महिला कामदारको लागि विशेष व्यवस्था	महिला कामदारलाई हुने शारिरिक, मानसिक तथा योग्निक हिसाबाद सुरक्षा; बाध्यकारी श्रम, तथा आवतजावत र परिवारसँग समर्क गरिबाट रोक्न नपाइने; गोणिन्यताको सुरक्षा, स्वास्थ्य सुविधा तथा छुट्टै कोठाको व्यवस्था, स्वास्थ्य सबन्धी समस्या समाधानको लाभी समर्पू मेडिकल सेवा, न्यायमा पहुँचको सहजीकरण जर्न	महिला कामदारको लागि विशेष आवश्यकताको ख्याल गरिनेछ भनेर मात्र ७(२)(vii)	महिला कामदारको विशेष आवश्यकताको ख्याल गरिनेछ भनेर मात्र लेखिएको (धारा ५(५))	

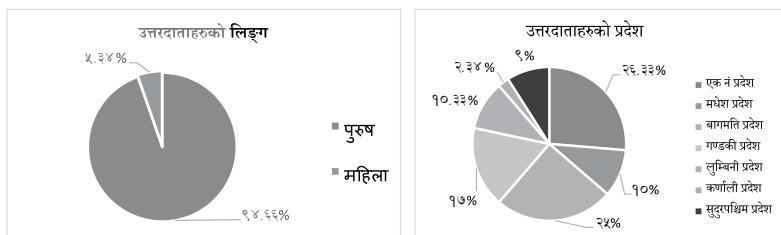
व्यवस्था	जोडने-नेपाल सम्झौता	मलेशिया-नेपाल समझौता	मरिसियस-नेपाल	यूएई-नेपाल समझौता
	समझौतारी	समझौतारी	समझौतारी	समझौतारी
फिर्ता	गन्तव्य देशमा मृत्यु भएका कामदारको हक्का कुट्टनीतिक नियेमा खबर गर्नु पर्ने, फिर्तीको खर्च रोजगारदाताले बेहेर्नु पर्ने रोजगारदाताले तलब, वीमा र अन्य रकम बेहेर्नु पर्ने रोजगारदाताले क्षतिपूर्ति, वीमा र सबै रकम जोडनको काउन बमोजिम दिलाउनु पर्ने (धरा १६)	गन्तव्य देशमा मृत्यु भएका कामदारको हक्का कुट्टनीतिक नियेमा खबर गर्नु पर्ने, फिर्तीको खर्च रोजगारदाताले बेहेर्नु पर्ने रोजगारदाताले तलब, वीमा र अन्य रकम बेहेर्नु पर्ने रोजगारदाताले क्षतिपूर्ति, वीमा र सबै रकम जोडनको काउन बमोजिम दिलाउनु पर्ने (धरा १६)	कामदारको मृत्यु भएमा भलब, सुविधा, व्यक्तिगत समानहक्क र क्षतिपूर्तिको समयमै भुक्तनी गरी शब्दाई यथासक्ष चाँडी कामदारको परिवालाई दिलाउनु पर्ने (धरा ७(२)(xi))	कामदारको मृत्यु भएमा भलब, सुविधा, व्यक्तिगत समानहक्क र क्षतिपूर्तिको समयमै भुक्तनी गरी शब्दाई यथासक्ष चाँडी किर्ता गर्न सहजीकरण गर्ने (धरा ५) (११) कामदारको दुर्घटना भएमा रोजगारदाताले आधिकारिक निकायमा तुरन्त सुचना दिनु पर्ने । (धरा ५) (१२)

व्यवस्था	जोर्डन-नेपाल सम्झौता	मलेसिया-नेपाल समझौता	मरिशियस-नेपाल समझौता	समझौतारी
विवाद समाधान	जोर्डनको श्रम मन्त्रालय वा सम्बन्धित निकायमा उजुरी गेरिछु नेपालको कुट्टीतिक निकायलाई समेत जानकारी गराई पारस्परिक सहमतीमा विवाद समाधान गर्ने सोबाट पनि हुन नसके कानुन बमोजिम व्याख्यिक निकायले करारको उल्लङ्घनमा शायित निकायले करारको उल्लङ्घनमा शायित गर्ने	मलेसियासँको समझौतारीमा विवाद समाधानको क्षेत्र श्रम समझौतारीको व्याख्यामा सीमित गरिएको छ। (धरा १४) कामदार सम्बन्धी विवादको ढुङ्गो नलागुन्जेल सम्म अस्थायी भिता उपलब्ध गराउने	मलेसियासँको समझौता इमिरेस्टसको श्रम मन्त्रालय निकायमा उजुरी गेरिछि तीन हप्ताभित्र समाधान गराउन प्रयास गर्ने, सोबाट पनि हुन नसके कानुन बमोजिम व्याख्यिक निकायले विवादको समाधान गर्ने। नेपाली कामदारलाई निशुल्क कानुनी सहायता (मुद्दामा प्रतिनिधित्व र दोभाषे सेवा) र कामदार र रोजगारदाता विवादको विवादको ढुङ्गो नलागुन्जेल सम्म औरिससमा बस्न ५ काम गर्न अस्थायी भिता work permit दिलाउने	मलेसियासँको समझौता इमिरेस्टसको श्रम मन्त्रालय निकायमा उजुरी गेरिएको तीन हप्ताभित्र पारस्परिक हप्ताभित्र पारस्परिक सहमतीमा विवाद समाधान गराउन प्रयास गर्ने, सोबाट पनि हुन नसके कानुन बमोजिम व्याख्यिक निकायले विवादको समाधान गर्ने। नेपाली कामदारलाई निशुल्क कानुनी सहायतामा पहुँच कानुनी सहायतामा पहुँच हुनेछ र यू.ए.ई.को कानून बमोजिम अस्थायी work permit प्रदान गरिने
समझौतारी				

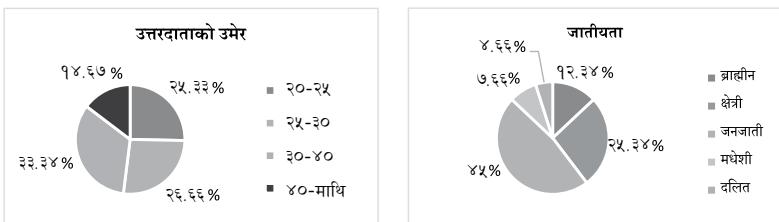
६. अनुसन्धानको नतिजा

(क) कामदारहरूसँगको अन्तरवार्ताको नतिजा (Findings)

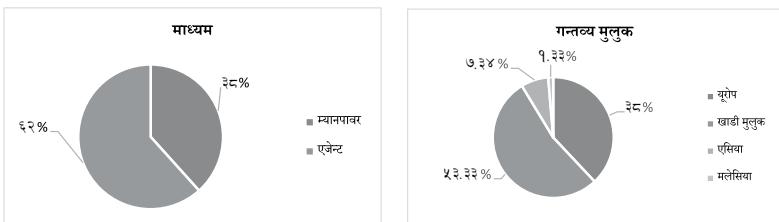
यस अनुसन्धानको ऋममा नेपाली (वैदेशिक रोजगारमा जान लागेका र फर्केका) आप्रवासी कामदार मा द्विपक्षिय श्रम सम्भौताको के कस्तो असर पर्छ भने विषयमा अध्ययन गर्ने हेतुले आप्रवासी कामदारको बढी चाप हुने रणनिक्त स्थान(Strategic location) यकिन गरि, वैदेशिक रोजगार विभाग र पिपुल फोरमको निशुल्क कानुनी सहायता केन्द्रमा आएका ३०० आप्रवासी कामदारसँग २०७८ सालको मंसिर २६ देखि पुस २२ गतेसम्म सर्वे गरिएको थियो । सो सर्वेमा ९४.६६% पुरुष र ५.३४% महिला कामदारहरू संलग्न थिए । ति मध्य प्रदेश एक का २६.३३%, मधेश प्रदेश १०%, बागमति प्रदेश २५%, गण्डकी प्रदेश १७%, लुम्बिनि प्रदेश १०.३३%, कर्णाली प्रदेश २.३४% र सुदूरपश्चिम प्रदेशका ९% बासिन्दा रहेका थिए । अन्तर्वार्ता गरिएका मध्य ८३ जना विदेश गई फिर्ता भएका कामदार र २१७ वैदेशिक रोजगारमा जान लागेका सम्भावित कामदार रहेका थिए ।



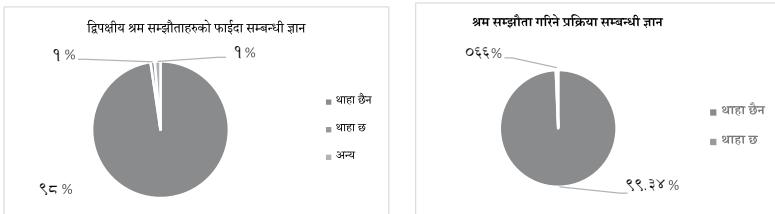
तीन सय उत्तर दाताहरू मध्ये २०-२५ वर्ष उमेर समुहका २५.३३%, २५-३० वर्षका २६.६६%, ३०-४० वर्षका ३३.३४% र ४० वर्ष भन्दा माथिका १४.६७% रहेको तथ्याङ्कले देखाएको छ । साथै जातियताको हिसाबले हेर्दा सबैभन्दा धेरै जनजाती समुहका ४५%, र ब्राह्मीण १२.३४%, क्षेत्री २५.३४%, मधेशी ७.६६% र ४.६६% दलित समुदायका रहेको देखिन्छ ।



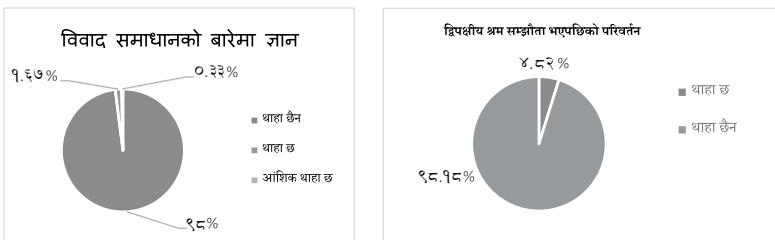
त्यसै गरी ३८% उत्तरदाताहरू म्यानपावर मार्फत र ६२% उत्तरदाताहरू एजेन्ट मार्फत वैदेशिक रोजगारमा गएका वा जान चाहेको कुरा बताएका थिए । साथै उत्तरदाताहरूको (विदेश गएका वा जान चाहेका गन्तव्य मुलुकहरू) खाडी ५३.३३%, यूरोप ३८%, एशियन ७.३४% र मलेसियामा १.३३% रहेको थियो ।



तीन सय कामदारहरूलाई नेपालको द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको स्थितिको बारेमा सोध्दा कसैलाई पनि नेपालको कतिवटा गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम सम्झौता भएको भन्ने बारेमा ज्ञान थिएन । त्यसै गरी ९७.७६% प्रतिशतलाई श्रम सम्झौताबाट हुने फाईदा र सुविधाको बारेमा जानकारी थिएन भने नगन्य संख्याका कामदारलाई मात्र सो बारेमा जानकारी थियो । त्यसै गरी ९९.३४% लाई श्रम सम्झौता गरिने प्रक्रियाको बारेमा जानकारी थिएन । त्यसै गरि द्विपक्षीय श्रम सम्झौताले व्यवस्था गरेका सुविधाको बारेमा सो को कार्यान्वयनको बारेमा जान को लागि गरेका प्रश्न हरूमा उस्तै खालका प्रतिक्रियाहरू रहेका थिए ।



उदाहरणका लागि ९८% कामदारलाई गन्तव्य देशमा रोजगारदातासँग विवाद भएमा समाधानको लागि कता जाने भने विषयमा जानकारी थिएन्। फिर्ता भएका (८३ जना) आप्रवासी कामदारलाई निज कार्यरत गन्तव्य देशमा श्रम सम्झौता भएको सालदेखि रोजगार व्यवस्थापन प्रकृयामा केही फरक पाउनुभयो भनेर सोध्दा ९५.१८% ले केही परिवर्तन नपाएको बताएका थिए।



अन्तर्वार्ता लिएका कामदारहरू मध्ये ७३.४९ ले अभिमूखिकरण तालिम लिएका र २६.५१% ले अभिमुखिकरण तालिम लिएका थिएनन्। सर्वेक्षणका अन्य नतिजा हेर्दा ६५% लाई उद्घारको प्रक्रिया थाहा नभएको, फर्केका कामदार मध्य ६२.६६% ले दुतावासमा सम्पर्क नै नगरेको, ३३.६७% ले मात्र म्यानपावरबाट वैदेशिक रोजगारवारे सुचना पाएका, ६१.४४% ले पासपोर्ट आफूसँग राख्न नपाएको, ६१.३४% लाई नेपालमै काहाँ उजुरी गर्नु पर्दछ थाहा नभएको, ९४% लाई पिडितले नेपालमा पाउने क्षतिपुर्तिवारे ज्ञान नभएको, ८१.३४% कामदारलाई वैदेशिक रोजगार वोर्डबाट पाउने सेवावारे थाहा नभएको, ४३.३४% कामदारले ५ लाख भन्दा बढी भर्ना शुल्क तिरेको पाईएको थियो।

त्यसै गरि गन्तव्य मुलुक छनौट गर्दा २६५ कामदारले राम्रो कमाई र सुरक्षित

कामलाई पहिलो प्राथमिकतामा राखेका छन्, १६८ जनाले सीप आवश्यक भएको नभएको कुरालाई दोस्रो प्राथमिकतामा राखेका थिए, १६५ कामदारले सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थालाई तेस्रो प्राथमिकतामा राखेका छन्, रोजगारीको लागि जाँदा लाग्ने खर्चमा १४० जनाले चौथो प्राथमिकतामा राखेका छन् भने १०० जना कामदारले श्रम सम्भौताते भएको मुलुकलाई अन्तिम प्राथमिकतामा राखेका छन्। त्यसै गरि श्रम सम्भौताते के कस्ता विषय सम्बोधन गरिदियोस् भन्ने विषयमा क्रमशः बिदेशमा तलब नपाएको विषय, भिषा सम्बन्धी विषय, समान व्यवहार, पासपोर्ट आफै राख्न पाउने, न्याय सम्बन्धी र कामदारको उद्धार सम्बन्धी विषय भनेर उत्तर दिएका थिए।

(ख) श्रम सम्भौताहरूको अध्ययनको प्रमुख नतिजाहरू (Major Findings)

नेपालका द्विपक्षिय श्रम सम्भौताहरू र श्रम सम्भदारीपत्रहरू हेर्दा मिश्रीत खालको नतिजा देखियो। नेपालले पछिल्लो समय गरेका श्रम सम्भौताहरू जस्तै जोर्डन, मलेसिया, यू.ए.ई. र मौरिससका सम्भौताहरू वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन र आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणमा उत्कृष्ट रहेको पाईयो। यि सम्भौताका व्यवस्थाहरू एसीया क्षेत्रका लागि नै अनुकरणीय हुन सक्दछन्। नेपालले गरेका सरकार सरकार (G2G) सम्भौताहरूमा आप्रवासन प्रक्रिया व्यवस्थित रहेको, कामदार शोषण र ठगीमा पर्ने कम सम्भावना भएपनि अधिकार संरक्षणका दृष्टिले कमजोर रहेको पाईयो। नेपालका कतार र बहराईनसँगका सम्भौताहरू हेरेक दृष्टिले कमजोर रहेका र सम्भौतामा उल्लेखित व्यवस्था समेत व्यवहारमा कार्यान्वयन नभएको पाईयो। सबै सम्भौताको विस्तृत अध्ययन गरेपश्चात यस अनुसन्धानका निम्न नतिजाहरू रहेका छन्।

श्रम व्यवस्थापन / सुशासनसँग सम्बन्धित

१. नेपाल सरकारको सबै भन्दा ठूलो कमजोरी नेपालको नीतिगत दृष्टिकोणमा रहेको छ। नेपालको आर्थिक र सामाजिक विकासमा वैदेशिक रोजगारको निकै ठुलो योगदान भएतापनि नेपालले वैदेशिक

रोजगारलाई अझै पनि विवशता र नजरअन्दाजको नजरले हेर्ने गरेको छ । वैदेशिक रोजगार नभई नहुने यथार्थ नेपालले स्वीकार्न नसकेको अवस्थामा नेपालको द्विपक्षीय सम्बन्धमा वास्तविक अडान (position) के हो भनेर यकिन गर्न सकिने अवस्था छैन । नेपालको न्यूनतम माग के हुन सक्छ भन्ने विषय पनि यकिन नभएको अवस्था छ । नेपालले आफ्नो मानव स्रोतको क्षमताको सही मूल्याङ्कन गर्न सकेको अवस्था नरही र श्रम व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्न नसकेकाले पनि नेपालको द्विपक्षीय सम्झौताबाट के अपेक्षाहरू (expectations) रहेको छ भनेर भन्न सकिँदैन ।

2. नेपालको परिवर्तनशील प्रशासनिक संरचनाको कारण कर्मचारी परिवर्तन भईरहने, दस्तावेजीकरणको अभ्यास नभएकाले संस्थागत मेमोरी नभएको, द्विपक्षीय सम्झौतावारे स्थापित नीति नभएकाले मन्त्रालयमा नेतृत्व परिवर्तन हुनासाथ नीति/दृष्टिकोण (approach) पनि परिवर्तन हुने कारणले विषयगत मामिला उचित तवरले ताकेता (follow up) नभएको देखिन्छ । कतार र नेपालको हालैको संयुक्त समितिको बैठकबाहेक हालसम्म कुनै पनि संयुक्त समितिको बैठकको जानकारी अथवा प्रेस विज्ञप्ती कतैबाट प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था छैन ।
3. पारदर्शिताको हिसाबले हेर्दा पनि मन्त्रालयको वेभसाईटमा केवल तीन सम्भदारी (नेपाल-मलेशिया, मरिसियस, यूएई) मात्र राखिएको छ । सो किन गरिएको, अरु किन राखिएन भन्ने प्रश्नको जवाफ वेभसाईटमा छैन । सूचनाको हकको प्रयोग गरेर सम्झौताको माग गर्दा नेपाल-ईजरायलको उपलब्ध गराउँदा नेपाल जापानको सम्झौता गोपनियताको कारणले दिन नमिल्ने भनेर जवाफ आएकोमा जापानको पराष्ठ मन्त्रालयले स्वयम सो सम्भदारीपत्र वेभसाईटमा राखेको अवस्था छ ।
4. अभिमुखीकरण तालिम प्राप्त गरेका कामदारले पनि श्रम सम्झौतामा उल्लेखित संरक्षणहरू बारेमा केही जानकारी पाएका छैनन् ।

५. वैदेशिक रोजगार विभागमा आउने उजुरीको देशगत रूपमा तथ्याङ्क संकलन नै नभएका कारण सम्झौता अन्तरगतका संयुक्त कार्य समितिका बैठकले के समस्या समाधान गर्नु पर्ने भनि यकिनका साथ भन सबैमे अवस्था छैन । उचित तथ्याकांको अभावमा नेपालले संयुक्त समितिको बैठकहरूमा सहि तवरले एजेण्डा तय गर्न सकेका छैनन् ।
६. नेपालले गन्तव्य मुलुकको बजार र जनशक्तिको माग लाई संयुक्त कार्य समितिको बैठकमा मुख्य विषय बनाउन सकेको छैन ।
७. मन्त्रालयले सम्झौता मस्यौदा गर्दाको बखत, संयुक्त समितिको बैठकमा र अन्य सम्झौताको कार्यान्वयन चरणमा केवल सीमित रूपमा तजबीजिको आधारमा मात्र अन्य सरोकारवाला (आप्रवासी कामदारका संगठन, नागरिक समाज, सामाजिक संस्थाहरू, ट्रेड युनियन) संस्थालाई आमन्त्रण गर्ने तथा सरकारी सरोकारवालाको सहभागिता समेत न्यूनतम देखीन्छ । साथै सरकारकै विभिन्न निकायमा पनि आपसी समन्वय देखिँदैन । उदाहरणका लागि नेपालको मानव अधिकार आयोगले दक्षीण कोरिया, कतार र मलेशियाका मानव अधिकार आयोगसँग सहकार्य गरि सो संस्थाहरूले आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारको संरक्षण र उद्धारको लागि योगदान पुर्याईरहेको तथ्य आप्रवासी कामदारलाई समेत थाहा नहुने, अभिमुखिकरण तालिममा नभनिने र ती साफेदारीहरूको बारेमा कुनै सम्झौतामा उल्लेख/जिकिर पनि नभएको अवस्था छ । मलेशिया-नेपाल बीच भएको सामाजिक सुरक्षाको सम्झौताको प्रति पनि कतै उपलब्ध छैन ।
८. विभिन्न सम्झौताहरू अन्तरगत संयुक्त समितिका बैठक कतिचोटी भए र के कस्ता विषय छलफल भए र सोको के उपलब्ध (achievement) रहे भन्ने बारेमा केही जानकारी छैन ।
९. सम्मानित सर्वोच्च अदालतले रिट नं ०७२-WO-०१६३ मा द्विपक्षीय सम्झौता बारेको (कामदार पठाएको मुलुकहरूमा प्राथमिकताका साथ

सम्भौता गर्नु) निर्देशनात्मक आदेश समेतको पालना गरी तीव्र गतिमा श्रम सम्भौता गर्ने पहल भएका छैन् ।

१०. नेपाल सरकारको ठूलो कमजोरी सूचना र तथ्याङ्कको सम्प्रेषण र संरक्षणको सन्दर्भमा रहेको छ । नेपालले गरेका हरेक श्रम सम्भौतामा रोजगार प्रकृयाको सूचना सम्प्रेषण गर्ने दायित्व नेपाल सरकारलाई तोकिदिएको छ । त्यसैगरी नेपाली आप्रवासी कामदारले नेपालले आफ्नो कुट्टीतिक पहलबाट सुनिश्चित गरेको सुविधाको बारेमा जानकारी नै पाएका छैन् ।
११. मागपत्र प्रमाणिकरण गर्दा द्विपक्षिय श्रम सम्भौता/समझदारीपत्रसँग अनुकुल(consistent) छ कि छैन भनेर जाँचबुझ समेत गरेको अवस्था छैन ।
१२. श्रम सम्भौता गरिसकेपछि सम्भौताको प्रभाव के कस्तो रहयो भन्ने विषयमा अध्ययनको व्यवस्था सम्भौतामा गरिएको छैन र संयूक्त कार्य समितिले अनुगमन/मुल्याङ्कन गर्ने परिपाटी स्थापित छैन ।
१३. द्विपक्षिय श्रम सम्भौता को वार्ता (negotiate) गर्दा नेपालको सौदाबाजी क्षमता समेत कमजोर रहेको देखिन्छ ।

आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षणसँग सम्बन्धीत

१. सरकार- सरकार विचमा हुने कामदार भर्ना (G2G) तथा व्यवस्थापन हुने प्रणाली अन्तर्गत कामदार भर्नासँग सम्बन्धित सबै खर्च कामदारले बेहोर्ने व्यवस्था रहेको छ जुन ILO लगायतका उचित श्रम अभ्यास सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय मापदण्ड विरुद्ध हुन जान्छ ।
२. आप्रवासी कामदारलाई आफूले गरेको रोजगार करारको सबै सर्तको वारेमा ज्ञान हुनुपर्ने र सो सुनिश्चित गर्ने दायित्व समेत नेपाल सरकारको हुने भनेर हरेक सम्भौताले व्यवस्था गर्दा पनि धेरै जसो कामदारलाई

आफ्नो रोजगारको सर्त र सुविधाको बारेमा थाहा नभएको अवस्था छ ।

३. दिपक्षिय श्रम सम्झौताले सुनिश्चित गरेका कतिपय सुविधा (बीमा, हवाई टिकट, भर्ना शुल्कको सोधभर्ना आदि) सबै कामदारले पाएका छैनन् । यस अनुसन्धानमा संलग्न कामदार र सरोकारवाला (Key Informant) को अनुभवमा समेत कामदारले आफ्नो पासपोर्ट आफ्नो साथमा राख्न नपाएको अवस्था छ ।
४. जोर्डन, यूएई तथा मरिसियससँगको सम्झौतामा मात्र गन्तव्य देशका श्रम सम्बन्धी मुद्दामा नेपाली कामदारलाई निशुल्क कानुनी सहायता दिने व्यवस्था गरिएको छ । सो व्यवस्था वारे तत् मुलुकमा रहेका कामदारलाई जानकारी नभएको देखिन्छ ।
५. घरेलु कामदारका विषयमा जोर्डनको सम्झौतामा बाहेक अन्य सम्झौताहरूमा विस्तृत रूपमा व्यवस्था गरिएको छैन ।
६. सरकार सरकार विचमा हुने कामदार भर्ना (G2G) अन्तर्गतका सम्झौतामा आप्रवासी कामदारलाई प्रदान गर्नु पर्ने संरक्षण र हकको बारेमा कम मात्र व्यवस्था गरिएको छ ।
७. जोर्डनसँगको सम्झौतामा बाहेक महिला कामदारको हकमा “विशेष संरक्षण प्रदान गरिने छ भनेर मात्र व्यवस्था गरिएको छ”, यसमा अरु केही व्यवस्था गरिएको छैन ।
८. जोर्डनसँग सम्झौतामा बाहेक मृत्यु भएको कामदारको पोष्टमार्टम गर्नुपर्ने दायित्व कतै उल्लेख गरिएको छैन । त्यसैगरी कामदारको मृत्यु भएमा कति समय भित्र हिसाब किताब अन्तिम गरि बीमा र क्षतिपूर्ति उपलब्ध कसरी गराउने भन्ने विषयमा व्यवस्था गरिएको छैन ।
९. दुईपक्षिय श्रम सम्झौता र समझदारीपत्रको अनुसुचीमा करारको विशिष्ट ढाँचा समावेस (Standard Employment contract) हुँदा

हुँदै पनि अन्य ढाँचामा गरेका रोजगार करारलाई मान्यता प्रदान गरेको अवस्था छ ।

श्रम आप्रवासन र विकाशको सम्बन्धसँग सम्बन्धीत

१. धेरै जसो श्रम सम्भौताहरू श्रम आप्रवासनको दिर्घकालिन असरको अध्ययन नगरिकन गरिएको देखिन्छ ।
२. कुनै पनि श्रम सम्भौताले सीपको पारस्परिक मान्यता, विकाश र प्रमाणिकरण (Mutual Skills Recognition, enhancement and certification) (जोर्डन बाहेक) को व्यवस्था गरेको छैन ।
३. रेमिट्यान्सको खर्च विश्वको औसत भन्दा कम भएतापनि, दिगो विकासको लक्ष्य (SDG Goals) अन्तर्गतको अन्तरगत ३% मुनि गराउन सम्भौतामा सम्बोधन भएका छैनन् ।
४. आफ्नो उर्जाशील जीवन अरु मुलुकको विकासमा व्यतित गरेका आप्रवासी कामदारहरू जो समस्यामा परी नेपाल फर्किए उनीहरूको वृद्धावस्थामा कुन निकाय वा राज्यले सामाजिक सुरक्षा गर्छ भन्ने कुराको केही व्यवस्था भएको छैन ।
५. गन्तव्य देशबाट काम गरी नेपाल फिर्किएका कामदारहरूको पुनरेकीकरण (Reintegration of Returnee Migrant) सम्बन्धी कुनै पनि श्रम सम्भौतामा व्यवस्था गरिएको छैन ।

७. अध्ययनबाट सुझाईएका सुझावहरू

१. नेपालले अब वैदेशिक रोजगार देशको आर्थिक विकासको लागि नभई नहुने पक्ष (aspect) हो भने स्वीकार गरि वैदेशिक रोजगारवारे सकारात्मक अवधारणा साथ द्विपक्षीय श्रम सम्भौताको सन्दर्भमा नेपालको स्थायी नीति निर्माण गर्नु पर्छ ।

२. श्रम मन्त्रालय र बोर्डको पहलमा वैदेशिक रोजगार हेर्ने कर्मचारीलाई नयाँ कार्य सुमिप्पिंदा सबै श्रम सम्झौताहरूको प्रगति विवरण दस्तावेजीकरण रूपमा उपलब्ध गराउनु पर्छ ।
३. नेपालले आफुले गरेका श्रम सम्झौतालाई नेपाली भाषामा उल्था गरि सो को प्रचार प्रसार गर्ने, वेभसाईटमा प्रकाशित गर्ने तथा नागरिक वडापत्र समेत तयार गरि सूचना सम्प्रेषण गर्नु पर्दछ । यसका लागि स्थानीय सरकार तथा नागरिक समाजलाई तालिम र सशक्तिकरण गरि परिचालन गर्नुपर्छ ।
४. अभियुक्तीकरण तालिमको पाद्यक्रम पुनरावलोकन गरि (श्रम सम्झौतामा समावेस संरक्षणहरू समावेस गर्ने) सो लाई कसरी प्रभावकारी (effective) बनाउने तर्फ नागरिक समाजलाई संलग्न गराई गृहकार्य गर्नु पर्छ । यसमा स्वदेश फिर्ता भएका आप्रवासीलाई संलग्न गरि उनीहरूलाई नै तालिमकर्ता बनाई परिचालन गर्न सकिन्छ ।
५. वैदेशिक रोजगार विभागले आफुले प्राप्त गरेको उजुरी देश अनुसार छुट्टि टिने (Segregate) गरि सो को तथ्याङ्क राख्नु पर्दछ ।
६. संयुक्त समितिका बैठक आयोजना गर्न नेपालले अग्रगामी भुमिका खेली, एजेण्डा तय गर्ने गृहकार्य पहिले देखि नै गर्नु पर्छ र समितिको बैठकको निर्णय र उपलब्धी (achievement) दस्तावेजीकरण गर्नु पर्छ ।
७. श्रम मन्त्रालयले श्रम सम्झौताको मस्योदाको चरण (phase) मा, संयुक्त समितिको वैठकमा वा अगाडी र श्रम सम्झौताको कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित सरकारी निकाय, संसदिय समितिका सदस्य, सम्बन्धित दूतावास तथा अन्य सरोकारवाला (आप्रवासी कामदारका संगठन, नागरिक समाज, सामाजिक अभियन्ता संस्थाहरू, ट्रेड युनियन) संस्थालाई आमन्त्रण गरि सबैबाट लिखित सुझाव संकलन, सो

को अध्ययन गर्ने तथा सबै सरोकारवालाहरूलाई लाई संलग्न गरि सहभागीमुलक ढंगले सम्झौताका व्यवस्थाहरू कार्यान्वयन गर्नु पर्छ ।

८. द्विपक्षिय श्रम सम्झौता सम्बन्धी सर्वोच्च अदालतको फैसला (अधिवक्ता सोम लुइटेल विरुद्ध मन्त्री परिषद् सचिवालय रिट नं. ०७२-WO-०१६३) कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ । नेपालले यस क्षेत्रका विज्ञहरू र सरोकारवालाहरू संलग्नतामा एक नमूना ‘श्रम सम्झौता’ तयार गरी त्यसको आधारमा गन्तव्य देशसँग वार्ता (Negotiation) गर्नु पर्दछ ।
९. सरकार-सरकार (G2G) मार्फत रोजगार व्यवस्थापन हुने प्रणालीमा कामदार भर्ना शुल्क पनि रोजगारदाताले (Employers Pay Model) नै तिर्नुपर्ने गरि व्यवस्था गर्नु पर्दछ । सरकार-सरकार (G2G) अन्तर्गत हुने श्रम सम्झौतामा आप्रवासी कामदारलाई प्रदान गर्नु पर्ने संरक्षण र हकको बारेमा थप व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।
१०. आप्रवासी कामदारलाई आफूले गरेको रोजगार करारको सबै सर्तको बारेमा ज्ञान हुने व्यवस्था गर्ने तथा वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको रोजगार करारवारे कामदारलाई बुझाउने दायित्वको अनुगमन गर्नु पर्दछ ।
११. श्रम सम्झौताले नेपाली कामदारलाई सुनिश्चित गरेका सुविधा (भर्ना शुल्क नलाग्ने, बीमा, हवाईटिकट आदि) को कार्यान्वयन सम्बन्धमा अध्ययन गर्नु पर्दछ ।
१२. यूएई तथा मरिसियससँगको श्रम सम्झौताहरूमा व्यवस्था भएको जस्तै अन्य गन्तव्य देशहरूको श्रम सम्बन्धी मुद्दामा नेपाली कामदारलाई गन्तव्य देशमा निशुल्क कानुनी सहायता दिने खालका व्यवस्था अन्य सम्झौताहरूमा पनि समावेस गर्नु पर्दछ । सो बारेमा कामदारहरूलाई जानकारी गराउँनु पर्दछ ।
१३. घरेलु कामदार, महिला कामदार र सामाजिक सुरक्षाका विषयमा छुट्टै

सम्झौता गर्ने कुटनैतिक पहल बढाउनु पर्दछ ।

१४. रोजगार करार को हेरफेर (Contract substitution) गर्न नपाउने विषयमा प्रभावकारी (explicit) व्यवस्था गर्ने, भर्ना शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने (Employers Pay Model) मा सहमति भएका गन्तव्य देशहरूका रोजगारदाताले नेपाली रोजगार व्यवसायीको नाममा तिरेको सेवा शुल्क, हवाई टिकटको रसिदहरू रुजु गरेर मात्र वैदेशिक रोजगार विभागले श्रम स्वीकृती दिने गर्नु पर्दछ ।
१५. नेपालले आफ्नो जनशक्ति तथा गन्तव्य देशको श्रम बजारको विस्तृत अध्ययन गरि नेपाली जनशक्तीको श्रम बजारको माग अनुसार सीप अभिवृद्धिकरण तर्फ कदम चाल्नु पर्छ । सम्झौता अन्तर्गतका संयूक्त समिति बैठकको माईन्यूटलाई व्यवस्थित ढङ्गले दस्तावेजीकरण गरि मन्त्रालय को वेभसाईटमा राखी देशको श्रम कुटनैतिको प्रचार प्रसार गर्नुपर्छ ।
१६. श्रम सम्झौतामा गन्तव्य मुलुकको पनि सूचना सम्प्रेषण गर्ने दायित्व उल्लेख गरि, गन्तव्य मुलुकमा त्यहाँका रोजगारदाता र रोजगार व्यवसायीलाई श्रम सम्झौताको व्यवस्थाको (विशेष गरी भर्ना प्रक्रिया/भर्ना शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने प्रणाली) वारेमा जानकारी गराउने दायित्व सुमिप्नुपर्छ ।
१७. मागपत्र प्रमाणीकरण सँग सम्बन्धित कार्यविधिको संशोधन गरि सोको सम्झौतासँगको संगती (Consistency) समेत जाँच गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्ने छ । भर्ना शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने प्रणाली लागु गर्न नेपाली कुटनैतिक नियोगले मागपत्र प्रमाणिकरण गर्दा भर्ना शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने गरि प्राप्त भएका मागपत्रहरू मात्र प्रमाणित गर्नु पर्दछ ।
१८. श्रम सम्झौता तयार गर्दा तथा वार्ता (Negotiate) गर्ने कर्मचारीको

क्षमता वृद्धि गर्नका लागि तालिम दिने, अध्ययन भ्रमण गराउने र नेपालले गहन अध्ययन अनुसन्धान गरि आफ्नो संस्थागत क्षमतालाई सशक्तिकरण गर्नु पर्दछ ।

१९. श्रम सम्झौताको प्रभाव अध्ययन, आवधिक पुनरावलोकन (periodic review) गर्ने सम्बन्धी व्यवस्था सम्झौता मै अथवा संयुक्त कमिटिको बैठकमा व्यवस्था गर्ने अथवा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग जस्ता स्वतन्त्र निकायबाट अध्ययनको व्यवस्था गराउनु पर्दछ ।
२०. कोभिड जस्तो महामारीको सन्दर्भलाई ध्यान दिई राष्ट्रिय फोकल पर्सनको संयोजकत्व मा भर्चुअल बैठकको समेत व्यवस्था गर्ने ।
२१. श्रम सम्झौतामा आप्रवासी कामदारलाई प्रदान गरिएका संरक्षणहरू र गन्तव्य देशको श्रम सम्बन्ध कानुनको हाते पुस्तका बनाई कामदारहरू विचमा नेपालमा पुर्व प्रस्थान अभिमुखिकरण तालिम साथ र गन्तव्य देशमा वितरण गर्नु पर्दछ ।
२२. रोजगारीको ऋममा मृत्यु भएका कामदारको पोष्टमार्टम गर्नुपर्ने दायित्व सम्झौताहरूमा सुनिश्चित गर्ने र संकास्पद मृत्यूमा नेपाल ल्याइसके पछि शवको दोहोच्चाएर पोष्टमार्टम गर्ने व्यवस्था समेत समेट्नु पर्दछ ।
२३. विशिष्ट रोजगार करार (Standard Employment Contract)लाई सबै श्रम सम्झौताको अंग बनाउने र सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने ।
२४. श्रम सम्झौतामा सीपको वृद्धि, पारस्परिक मान्यता र सीप प्रमाणीकरणको विषय समावेश गर्ने (Mutual Skills Recognition, Skills enhancement and Certification) को व्यवस्था गर्ने ।
२५. गन्तव्य देशसँग सम्झौता गर्दा रेमिट्यान्सको खर्च ३% मुनि गराउने व्यवस्था राख्न पहल गर्ने ।

२६. स्वदेश फिर्ता भएका आप्रवासी कामदारको पुनर्एकीकरणको विषय श्रम सम्झौताहरूमा समावेश गराउन पहल गर्ने ।

२७. आगामी दिनमा गरिने द्विपक्षिय श्रम सम्झौताहरूमा र हाल भएका सम्झौताहरू परिमार्जन गर्दा मानव बेचबिखन र मानव तस्करीको नियन्त्रण र प्रभावितहरूलाई न्याय/क्षतिपुर्तिको व्यवस्था समावेस गर्ने पहल गर्ने ।

२८. द्विपक्षिय श्रम सम्झौतालाई गन्तव्य देशसँगको वृहद द्विपक्षिय सम्बन्धको एक पहलुको रूपमा लिँदै राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले गन्तव्य देशहरूका मानव अधिकार आयोगहरू/संस्थाहरूसँग गरेका आप्रवासी कामदारको संरक्षण सम्बन्धी समझदारीहरू (MOU) को मान्यता (Acknowledgment) प्रदान गरि श्रम सम्झौतामा राष्ट्रिय दृष्टिकोण समावेश गर्नु पर्दछ ।

नोट : यो पुस्तिका नेपालका गन्तव्य देशहरूसँगका द्विपक्षिय श्रम सम्झौताहरूको अध्ययन २०७८ विषयक अझ्येजी प्रतिवेदनको शार संक्षेप हो । विस्तृत तथ्याङ्क, नतिजा र सुझावहरूको लागि मूल प्रतिवेदन (पिपुल फोरमको वेभसाईटमा वा सोभै संस्थामा सम्पर्क गरी) अध्ययनका लागि अनुरोध गरिन्छ ।

प्रकाशक



मानव अधिकारका लागि जनमञ्च

(पिपुल फोरम)

कालिकास्थान, काठमाडौं, फोन नं. ०१-४४२३६७३

Email: forum2060@yahoo.com

Website : www.peopleforum.org.np, probononepal.org, facebook: @peopleforumnepal