



पाँच करिडोर परियोजनाले  
रोजगार मार्ग (करिडोर) बारे संक्षिप्त विवरण  
नेपाल - कुवेत  
नेपाल - कतार

वैदेशिक रोजगारीले नेपालको अर्थतन्त्र र नेपाली समाजमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्छ । चरम गरिबी, उच्च बेरोजगारी र प्राकृतिक प्रकोपले गर्दा लगभग दशमा एक नेपालीले विदेशमा रोजगारी खोज्नुपर्ने वाध्यता छ । विप्रेषणले कूल गार्हस्थ उत्पादनको लगभग एक तिहाइ हिस्सा योगदान गर्छ, र नेपाल संसारमै धेरै विप्रेषण प्राप्त गर्ने देशमध्ये एक हो । नेपालीहरूको लागि अरबका खाडी मुलुक वैदेशिक रोजगारीका प्रमुख गन्तव्य हुन् । सन् २०१७-१८ मा, खाडी सहयोग परिषदका ६ सदस्य देश (बहराइन, कुवेत, ओमान, कतार, साउदी अरेबिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स) मा भारत बाहेक अन्य मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली मध्ये ६५ प्रतिशत (भारत जानको लागि नेपाल सरकारले श्रम इजाजत जारी गर्दै, त्यसैले तथ्यांक उपलब्ध छैन) गएका थिए । सन् २०१४-१५ देखि सन् २०१७-१८ को बीचमा जीसीसी र मलेशियाबाट मात्र प्राप्त विप्रेषणले कूल विप्रेषणको आधा हिस्सा ओगट्यो । कतारबाट मात्रै १२ प्रतिशत आएको थियो । जीसीसी राज्यहरूमा संसारमै सबैभन्दा बढि प्रति व्यक्ति कूल गार्हस्थ उत्पादन छ । त्यहाँ प्रत्येक वर्ष उनीहरूको अर्थतन्त्रमा विकास र सेवा गर्नको लागि खासगरी दक्षिण एसियाबाट लाखौँ आप्रवासी कामदार जान्छन् । यस अध्ययनमा समावेश कतार र कुवेत दुवै मुलुकको श्रमशक्तिमा स्वदेशी भन्दा आप्रवासीहरूको संख्या अत्यन्त धेरै छ ।

राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा यसको महत्वको कारणले गर्दा, वैदेशिक रोजगारीले नेपालको आर्थिक योजना तर्जुमा तथा कानुनमा केन्द्रीय भूमिका खेल्छ । वि.स.२०४०को दशक देखि नै श्रम आप्रवासन नेपालको आवधिक विकास योजनाहरूको प्राथमिकतामा परेको छ । सुरुमा, नेपालले विदेश भ्रमण गर्ने नेपालीहरूको संख्या वृद्धि गर्ने उद्देश्यले लक्ष्य निर्धारण गरेको थियो, तर पछिल्लो दशकमा नेपालीहरूलाई स्वदेशमै राख्ने, स्वदेशमै रोजगारी सिर्जना गर्ने र यदि वैदेशिक रोजगारीमा गइहालेमा सुरक्षित र मर्यादित तरिकाले गएको सुनिश्चित गर्ने कुरामा नीतिहरू लक्षित रहेका छन् । आप्रवासन प्रक्रियामा मानव अधिकार सुनिश्चित हुनुपर्ने भन्ने विश्वव्यापी आवाज र विदेशमा अन्य मुलुकका सरह नेपाली नागरिकलाई गरिने व्यवहारबारे बढ्दो संवेदनशिलताले गर्दा यसो हुन गएको हो ।

यद्यपि, नेपालको नियामक रूपरेखा अझै पनि अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डसँग मिलेको छैन । कानुनहरू प्रशासनिक प्रक्रियामा बढि केन्द्रीत छन्, र तीनले आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारलाई थोरै माथि संरक्षण प्रदान गर्छन् । व्यवहारिक कार्यन्वयन योजना, पर्याप्त स्रोतसाधन र जनताहरूको परामर्श विना नै नीतिरू अवलम्बन गरिन्छन्, र अक्सर तिनीहरूको खास प्रयोजन शक्ति एकीकृत गर्ने, राजनीतिक दलहरूलाई खुशी पार्ने वा लोकप्रिय वैधानिकता कायम राख्नेमा केन्द्रीत हुन्छन् । यसको प्रतिफल स्वरूप, असल नियत भएका पहलहरूले पनि कामदारहरू, खासगरी महिला तथा कागजपत्र नभएका कामदारजस्ता शोषणमा पर्ने सक्ने सबैभन्दा बढि जोखिम भएका आप्रवासी कामदारहरूमा नराम्रो असर पर्छ । उदाहरणको लागि, सन् २०१७ मा नेपाल सरकारले घरेलु कामको लागि जीसीसी देशहरूमा जान नपाउने गरी प्रतिबन्ध लगायो, जसले महिलाहरूलाई असमानुपातिक तरिकाले असर गयो र धेरैलाई भारतको बाटो हुँदै खाडीसम्म अनियमित बाटो हुँदै जान बाध्य पार्यो । यसले उहाँहरूलाई भर्ना सम्बन्धी ठगी हुने थप जोखिममा पार्यो, र गन्तव्य मुलुकमा दुतावासको सहयोग पाउनबाट वञ्चित गरायो ।

हालैका वर्षहरूमा, नेपाल सरकारले गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रम आप्रवासनसम्बन्धी नयाँ सम्झौता पत्रहरू हस्ताक्षर गर्ने प्रयास गरेको छ, र यसमा कामदारको रक्षाको लागि विशिष्ट प्रावधानहरू समावेश गर्ने गरी सम्झौता गर्न उल्लेखनीय समय र राजनीतिक पूँजी लगानी गरेको छ । यस्ता प्रयासहरूले नेपालको शक्तिशाली भर्ना उद्योगसँग टकराव उत्पन्न गर्यो । सम्झौतापत्रले संरक्षण संयन्त्रको काम गर्छ भन्ने नेपालले विश्वास गर्छ । तर, खाडीका साझेदारहरू यससँग सहमत छैनन् । खाडीका साझेदारहरूले द्विपक्षीय सम्झौतापत्रलाई कामदारको संरक्षणको माध्यम बनाउने भन्दा पनि भर्नाको लागि बाटो खोल्ने माध्यमको रूपमा हेरेका छन् । नेपाल र कतारले सन् २००५ र २००८ मा दुई ओटा मूलतः अर्थहिन सम्झौताहरू गरे भने, नेपाल र कुवेतको बीचमा श्रम आप्रवासन सम्बन्धी कुनै सम्झौता छैन । नेपालले कतारसँग थप अर्थपूर्ण सम्झौता गर्ने प्रयास गरिरहेको छ, तर अहिले सम्म यो प्रयास सार्थक हुने कुनै संकेत देखिएको छैन ।

कतार र कुवेतमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपालीहरूले धेरैजसो निर्माण, आतिथ्य, खुद्रा, सुरक्षा र घरेलु काममा न्यून तलबमा काम गर्छन् । कतार र कुवेत दुवैको आप्रवासन नीति न्यून तलबमा काम गर्ने आप्रवासी कामदारमाथिको दीर्घकालीन निर्भरता र जनसांख्यिक असन्तुलनले राष्ट्रिय पहिचान खतरामा पर्छ भन्ने सोचको सञ्तुलन कायम गर्ने सोचबाट निर्देशित छ । कतारमा नागरिक र विदेशीको अनुपात नौ विदेशीमा एक स्वदेशी छ भने, कुवेतको जनसंख्याको ७२ प्रतिशत विदेशी कामदार छन् र तिनीहरूले कूल श्रमशक्तिको ८२ प्रतिशत ओगट्छन् । राष्ट्रियता अनुसार छुट्याइएको तथ्यांक धेरै छैन, तर पनि कुवेतमा ७ लाख भन्दा बढि नेपाली रहेका र कतारमा कम्तीमा ३ लाख ६५ हजार नेपाली रहेको अनुमान गरिएको छ । तिनीहरूलाई त्यहीं बसोबास गर्ने, परिवार सदस्यलाई आफूसँगै ल्याउने वा नागरिकता प्राप्त गर्न बाट आप्रवासन नीतिहरूले रोक लगाउँछन् । 'काफला' प्रणालीले आप्रवासी कामदारहरूलाई रोजगारी परिवर्तन गर्नबाट रोक लगाउँछन्, र तिनीहरूलाई

रोजगारदाताको नियन्त्रणमा राख्छन् । खाडी राष्ट्रहरूमा काफलासँग सम्बन्धित नेपाली र अन्य आप्रवासी कामदारहरूको शोषणबारे धेरै वर्षदेखि थुप्रै अभिलेखिकरण भएका छन् । भर्नाको समयमा हुने ठगीलाई खाडी राष्ट्रहरूले मूलतः कामदार पठाउने मुलुकको समस्या भन्दै आएका छन्, र कतार र कुवेतका रोजगारदाताहरूले आफूकहाँ आइपुग्ने कामदारहरूले विदेश आउने क्रममा ठगीमा नपरेको सुनिश्चित गर्न कमै मात्र दबाब झेल्ले गर्छन् ।

युवाहरूको बेरोजगारी र अवसरको अभाव सम्बन्धी सार्वजनिक क्षेत्रमा आवाज उठेपछि कुवेत सरकारले एकातिर श्रम शक्तिमा स्वदेशी र विदेशी श्रमिकको असन्तुलन कम गर्ने र सकेसम्म यसलाई उल्ट्याउने नीति लिएको छ भने, अर्कोतिर आप्रवासी कामदारमा निर्भर निर्माण र आतिथ्य क्षेत्रलाई अझै पनि विकास गरिरहेको छ । 'कुवेतीकरण'को विरोधाभाषपूर्ण नीतिलाई कुवेती नागरिकले निजी क्षेत्रको न्यून तलब र अक्सर हेलाँ गरिने रोजगारी लिनबाट गरिने हिचकिचावटले झनै बढाएको छ । औपचारिक आप्रवासन नीति र वास्तविक श्रम बजारको मागबीचको यो असमानताले गैरकानुनी आप्रवासन र भिषा सकिएपछि पनि बस्ने चलन, साथै 'भिषाको किनबेच' को चलनलाई बढाएको छ, जसमा कामदार पठाउने मुलुकका कामदारले कतार वा पठाउने देशका भर्ना एजेन्सीहरूसँग भिषा किन्ने गर्छन्, र एजेन्सीहरूले 'रोजगारदातासँग' भिषा किन्ने गर्छन् । शोषणयुक्त रोजगारीको अवस्थाबाट भागेपछि कागजपत्र विहिन बनेका गैरकानुनी आप्रवासीहरूको संख्या धेरै भएपछि, सरकारले नियमित रूपमा सामूहिक गिरफ्तारी गर्दै स्वेदश फिर्ति अभियानहरू सञ्चालन गर्ने गरेका छन् । यसले गर्दा आप्रवासी कामदारहरूको जीवन अत्यन्तै जोखिमपूर्ण बन्ने गरेको छ । हालैका वर्षहरूमा, अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा, कुवेतले आफ्ना ६ लाख ६० हजार घरेलु कामदारहरूमाथि गरेको व्यवहारको कारण नकारात्मक ध्यान आकृष्ट गरिरहेको छ, र सन् २०१८ र २०१९ मा फिलिपिन्स्का दुई जना महिलाहरूको बहुचर्चित हत्या प्रकरणले फिलिपिन्ससँग द्विपक्षीय वैमनस्यता भएको थियो ।

सन् २०१०मा कतारले सन् २०२२को विश्वकप फुटबल प्रतियोगिता आयोजना गर्ने अवसर प्राप्त गरेपछि निर्माण क्षेत्रमा काम गर्ने आप्रवासी कामदारहरू, खासगरी नेपालीहरूमाथि गरेको व्यवहारको कारण लामो समयसम्म ठुलो अन्तर्राष्ट्रिय दबाब सामना गर्यो । जबर्जस्ती श्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले छानबीन गर्न सक्ने जोखिम बढेपछि, यसले सन् २०१७मा आइएलओसँग सहकार्यको लागि साझेदारी गर्न सहमत भयो र पहिलोचोटि घरेलु कामदारहरूलाई कानून अनुसार श्रम अधिकार प्रदान गर्ने गरी शृंखलावद्ध सुधारहरू गर्यो, श्रम उजुरी प्रणालीमा आमूल परिवर्तन गर्यो र राष्ट्रिय न्यूनतम ज्याला स्थापना गर्यो । काफला प्रणालीको मूल संरचनालाई नै चुनौती दिने गरी रोजगारदाताको अनुमति विना नै कामदारहरूले रोजगारदाता परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्था गर्दै सबैभन्दा उल्लेखनीय परिवर्तन सन् २०२०को सेप्टेम्बर महिनामा आयो । सन् २०२१ को सुरुआत सम्ममा यस कदमको असर कस्तो पर्ला भन्ने अझै पनि लेखाजोखा हुँदैछ, र यसको कार्यान्वयनबारे प्रश्न उठेका छन् र निजी क्षेत्रले यसलाई उल्ट्याउन दही प्रयास गरिरहेको छ ।

सन् २०२०मा कोभिड-१९ फैलिएसँगै कतार र कुवेतका श्रम आवासमा लागू गरिएको कडा लकडाउनको कारण दशौँ हजार नेपाली र अन्य आप्रवासी कामदारहरूले रोजगारी गुमाए र तलब पाएनन्, र उनीहरूको जोखिम अझै बढ्यो, र यस परिवेशले स्वदेशी र विदेशी कामदारहरूलाई लागू हुने अलग अलग कानुनी व्यवस्थाको उजागर गर्यो । खासगरी कुवेतमा, जनसंख्याको असन्तुलनबारेको चिन्ता पुनःउजागर भयो, र कुवेती सरकारले फेरि गैरकानुनी आप्रवासन विरुद्ध दह्रो कदम चाल्दै कुवेतीकरणलाई जारी राख्यो । यससँगसँगै, निर्वाचित जनप्रतिनिधि लगायत जनसाधारण माझ आप्रवासीहरू विरुद्धको भाष्य प्रचलित भयो, आप्रवासीहरूलाई दानविकरण गर्यो र कलंकित गरियो ।

कुवेत र कतारमा कामको लागि जाने नेपाली कामदारहरूमा सकारात्मक र नकारात्मक प्रतिफल ल्याउने भर्ना सम्बन्धी मुख्य सवालहरू यहाँ उल्लेख गरिएका छन् ।

### आप्रवासन प्रक्रियामा विचौलीयाहरू हावी

नेपाली कामदारहरूलाई खाडीका रोजगारदाताहरूसँग जोड्ने काम धेरै जटिल छ । यस प्रक्रियाको विभिन्न चरणलाई विचौलियाका विभिन्न तहहरूले नियन्त्रण गर्छन् र अक्सर कामदारहरूबाट पैसा असूल्ने गर्छन् । यस क्षेत्रमा सरकार-सरकारबीच भर्ना गर्ने प्रक्रिया छैन, र खाडीमा भएका लगभग सबैजसो रोजगारीहरूका अवसरहरूसम्मको पहुँचलाई नेपालका निजी क्षेत्रका भर्ना कम्पनीहरूले नियन्त्रण गर्छन् ।

सिद्धान्ततः रोजगारदाताहरूले नेपालबाट सोझै भर्ना गर्न पनि सक्छन्, तर व्यवहारमा कमैले मात्र त्यसो गर्छन् । धेरै जसोले नेपाली एजेन्सीहरूलाई भर्ना प्रक्रियाको सोझै ठेक्का दिन्छन् वा नेपाली एजेन्सीहरूसँग सम्पर्क गर्नको लागि खाडीका भर्ना एजेन्सीहरूलाई प्रयोग गर्छन् । खाडीका भर्ना कम्पनीहरू र रोजगारदाताका मानव संशाधन विभागका प्रतिनिधिहरू विचौलियाको पहिलो तह हुन्: नेपालमा जागिरको माग धेरै भएको तथ्यको धेरैले फाइदा उठाउँछन्, र नेपाली भर्ना एजेन्सीहरूलाई काम दिनको लागि घुष लगायतका छुटहरूको माग गर्छन् । रोजगारदातालाई सस्तोमा वा निःशुल्क सेवा दिने वा घुष समेत दिने नेपाली भर्ना कम्पनीहरूले कामदारहरूबाट भर्ना शुल्कको रूपमा शुल्क उठाइ यो खर्चको असूली गर्ने गर्छन् ।

सिद्धान्ततः कामदारहरू भर्ना कम्पनीको सहायता विना पनि कामको लागि वैदेशिक रोजगारीमा जान सक्छन्, तर व्यवहारमा धेरैजसो जागिरहरू भर्ना एजेन्सी मार्फत् विज्ञापन गरिन्छन् र कामदारहरूले वैदेशिक रोजगार विभागले जारी गर्ने श्रम इजाजत लिनुपर्छ । धेरैजसो काठमाडौँमा मुख्य कार्यालय रहेका नेपालका ८५० इजाजत प्राप्त एजेन्सीहरूले यो लामो र झणझटिलो आवेदन प्रक्रिया छिचोल्न सक्छन् । खासगरी ग्रामीण क्षेत्रमा रहेका वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुक व्यक्तिहरू काम खोज्न र इजाजत प्राप्त एजेन्सीसम्म पुग्न स्थानीय 'विचौलिया'को सेवामा भर पर्ने गर्छन् । यी विचौलियामध्ये लगभग कसैको पनि इजाजत हुँदैन र कानुनी व्यवस्था भन्दा बाहिर काम गर्ने गर्छन् । सन् २०१८मा, सरकारले एजेन्सीहरूलाई यस्ता विचौलियाको सेवा लिनबाट वञ्चित गर्दै यसको सट्टा शाखा कार्यालय स्थापना गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्यो । तर, यस निर्णयको कार्यान्वयन फितलो

छ, र वैदेशिक रोजगारीबारे मानिसहरूको निर्णय लिने प्रक्रियामा यी इजाजत नभएका विचौलियाहरूले मुख्य भूमिका खेल्दै आएका छन् ।

कुवेत र कतारमा काम खोज्ने नेपालीहरूलाई भर्ना कम्पनीको सेवा लिनुको धेरै विकल्प छैन र धेरैले शुल्क तिर्नुपर्छ भन्ने सोच्ने मात्र नभई शुल्क नतिरेमा राम्रो काम पाउँदैन भन्ने समेत सोच्छन् । धेरैले, यस्तो शुल्क तिर्न उच्च व्याज दरमा कर्जा लिन्छन्, जमिन बेच्छन्, वा आफन्तबाट सरसापट गर्छन् । स्थानीय एजेन्टहरूले कामदारहरूलाई यो शुल्क तिर्न मनाउन अक्सर र नियमित रूपमा प्रलोभनमा पार्न सक्छन् । कामदारहरूले उडान भर्नुभन्दा पहिले, वा कतार वा कुवेतमा पुगिसकेपछि, अर्थात् निर्णय परिवर्तन गर्न वा पछाडि फर्कन धेरै ढिलो भैसकेपछि मात्र आफ्नो रोजगारी, तलब, सुविधा वा करारको अवधि परिवर्तन भएको, वा आफूलाई अर्कै रोजगारदातालाई 'बेचिएको' थाहा पाउँछन् । कतिपयले त लिखित करार पाउँदै पाउँदैनन् वा धेरैजसोले नबुझ्ने अरबी वा अंग्रेजीमा करार सम्झौता पाउने गर्छन् ।

न्यून ज्यालामा काम गर्ने धेरै कामदारहरूलाई कुवेत वा कतारका 'श्रम आपूर्ति' वा 'म्यानपावर' कम्पनीहरूले काममा लगाएका हुनसक्छन् । यस्ता 'श्रम आपूर्ति' वा 'म्यानपावर' कम्पनीहरू इजाजत प्राप्त हुँदैनन् र तिनीहरूको व्यवसायिक ढाँचा विदेशबाट कामदार ल्याएर अल्पकालिन श्रम माग पूर्ति गर्न आवश्यक निर्माण परियोजनाहरूमा लगाउने किसिमको हुन्छ । दीर्घकालीन करार सम्झौता विना त्यस्तो कम्पनीले काममा लगाउँदा कामदारहरूलाई अत्यन्त असुरक्षित र जोखिमको अवस्थामा पर्न सक्छ, र धेरै अवस्थामा वित्तीय रूपमा अस्थीर रहेका श्रम आपूर्ति कम्पनीहरू ज्याला चोरीमा संलग्न रहने गरेका छन् ।

### भर्नामा हुने दुर्बहारलाई सम्बोधन गर्न असमान तरिका

गैरकानुनी भर्ना शुल्क र करार प्रतिस्थापनलाई सम्बोधन गर्न सबै तीन तहका सरकारले केही न केही कदम चालेका छन्, तर समन्वयको अभाव रहेको छ र अलग अलग क्षेत्रमा लागू गरिएका नीतिहरूमा समानताको अभाव रहेको छ । विश्व बैंकको एक अध्ययनमा संकलित तथ्यांकले नेपाली कामदारहरूले कतारमा काम पाउनको लागि औसतमा अमेरिकी डलर १,०५४ (झण्डै नेपाली रुपैयाँ एक लाख २३ हजार पाँच सय) तिरेको पायो । कुवेतको एक सैलुनमा जागिर पाउनको लागि नेपाली रुपैयाँ एक लाख ४० हजार तिरेकी एक नेपाली महिलाले यसको लागि आफ्नो सुनको गहना बेचेको बताउनुभयो ।

नेपाल सरकारले कामदारहरूबाट भर्ना शुल्क असुलन नपाउने गरी पूर्ण प्रतिबन्ध लगाउनुको सट्टा शुल्कमा सिमा तोक्ने प्रयास गरी कामदारहरूबाट शुल्क लिन पाउने प्रावधानलाई निरन्तरता दिएको छ । सन् २०१५ मा लागू भएको 'फ्रि भिषा, फ्रि टिकट (निःशुल्क भिषा, निःशुल्क टिकट)' नीतिले अधिकांश कामदारहरूबाट लिन पाउने अधिकतम शुल्क रु १०,००० तोकेको छ, र यसलाई 'शून्य खर्च' भन्ने गरेको छ, यसलाई द्विपक्षीय सम्झौताहरूमार्फत् लागू गर्ने प्रयास गरेको छ । व्यवहारमा भने, आप्रवासी कामदारहरूले नियमित रूपमा यो कानुनी सिमा भन्दा अत्यन्त धेरै तिर्ने गर्छन् । एक लाख ६० हजारसम्म तिरेका घटना पनि असामान्य होइनन् ।

हामीले कुरा गरेका कतिपय कामदारहरूले कानुनी सिमा भन्दा माथिको रकम तिर्न इन्कार गर्दा तिनीहरूलाई उनीहरू जान लागेको काममा यो नीति लागू नहुने वा तिनीहरूको रोजगारदाताले भर्नाको शुल्क तिर्न नमानेको बताइयो । अरुले, तिरेको शुल्कको कुनै प्रमाण वा पर्चा वा रसिद नपाएको वा रु १०,००० को लागि मात्र रसिद पाएको, वा अधिकतम कानुनी शुल्क मात्र तिरेको हो भन्ने गलत वक्तव्यमा हस्ताक्षर गर्न लगाइएको वा भिडियो सन्देश रेकर्ड गर्न लगाइएको, वा तिरेको वास्तविक रकमबारे उजूरी गरेमा स्वदेश फर्काइने धम्की दिइएको बताए ।

भर्ना शुल्कलाई स्पष्ट भाषामा रोक्न नसकाले एजेन्सीहरूलाई कानुनी सिमा भन्दा अत्याधिक धेरै शुल्क असुलन मिल्ने गरी अन्योलको क्षेत्र सिर्जना गर्छ र यसको प्रतिफल स्वरूप भर्ना एजेन्सीहरूको व्यवसायिक ढाँचा 'फ्री भिषा फ्री टिकट'को नीतिभन्दा पहिले जे थियो, त्यस्तै रहेको छ । धेरैजसो भर्ना एजेन्सीहरू अझै पनि, सबैभन्दा सस्तो भर्ना शुल्कको खोजीमा रहेका र कामदार पठाउने अन्य मुलुकबाट यसभन्दा राम्रो प्रस्ताव प्राप्त आएको हुनसक्ने गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताहरूबाट मागपत्र प्राप्त गर्नको लागि समेत कामदारहरूबाट उच्च शुल्क असुल्ने गर्छन् । भर्ना उद्योगमा हुने ठगी यति धेरै छ कि शुल्कमा सिमा कार्यान्वयन गर्ने सरकारको क्षमता अपर्याप्त छ, र वैदेशिक रोजगार विभागका वरिष्ठ अधिकृतहरू नै भ्रष्टाचारका विभिन्न मुद्दामा मुछिने गरेका घटनाबाट विभागको भूमिका नै संदिग्ध रहने गरेको छ । 'विभागमा काम गर्ने लगभग सबैजना भ्रष्ट छन्,' एक नागरिक समाज संगठनले भन्यो । अन्ततः कामदारहरूले भर्नामा भएका ठगीका मुद्दाहरूलाई प्रहरी समक्ष दर्ता गर्न पाउने गरी भएको सन् २०२० को प्रहरी र वैदेशिक रोजगार विभागको सम्झौताले अनुसन्धानको संख्या बढाउन सक्छ । यसका अतिरिक्त, सरकार आफैँले कतिपय अन्य मुलुकमा सरकार-सरकारबीच भएको सम्झौता अन्तर्गतको आप्रवासनको लागि नेपाली रुपैयाँ ९०,००० सम्म लिने गरेको तथ्यले निजी एजेन्सीहरूलाई न्यायोचित भर्ना प्रक्रिया अवलम्बन गर्न हतोत्साहित गर्छ । 'शून्य खर्चमा भर्ना गर्न' समर्पित एजेन्सीहरूको एक समूहले हालसम्म कुनै पनि कामदार पठाउन नसकेको तथ्यले यसको उदाहरण पेश गर्छ । एजेन्सीहरूले वर्षको कम्तीमा १०० कामदार भर्ना गर्न सकेनन् भने आफ्नो इजाजत गुमाउन सक्ने भएकाले, उनीहरूले भर्नाको पूरै खर्च व्यहोर्न तयार नैतिक रोजगारदाताहरूमा मात्रै ध्यान दिने सम्भावना कम रहन्छ ।

कुवेती कानुनले घरेलु कामदारबाट भर्ना शुल्क लिन नपाउने व्यवस्था स्पष्ट गरेको छ । सो कानुनले अन्य आप्रवासी कामदारलाई शुल्क तिर्नबाट रोकेको छैन । भर्ना शुल्क नियमन गर्ने कुवेतको प्रयास घरेलु कामदारमा मात्र सिमित छ, तर कामदारहरूले कामदार पठाउने देशमा शुल्क तिरेका छैनन् भन्ने सुनिश्चित गर्न कुवेती सरकारले केही कदम चाल्ने कुनै संकेत छैन । सरकारसँग सम्बन्धित हालै स्थापित अल-दूरा घरेलु कामदार भर्ना एजेन्सीलाई कामदारहरूको शुल्क कम गर्ने भन्दा पनि कुवेती रोजगारदाताहरूलाई शुल्क घटाउने जिम्मेवारी तोकिएको छ । कामदार पठाउने मुलुकहरूले भर्ना एजेन्सीहरूको निगरानी व्यापक बढाउनुपर्ने र मानव तस्करीसँग लड्ने र आप्रवासी कामदारको संरक्षण गर्ने काममा कुवेतले आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गरेको, अल-दूरा कम्पनी र कुवेती वाणिज्य संघका प्रतिनिधिले हामीलाई बताए । कुवेतले मुलुकमा घरेलु कामदार भित्र्याउने भर्ना कम्पनीहरूको निरीक्षण गर्ने आफ्नो क्षमता वृद्धि गरेको छ । तर, व्यापक शोषण हुने निजी आवासहरू मुलुकको गोपनियता

सम्बन्धी कानूनले गर्दा अहिले पनि निरीक्षणको दायरा भन्दा बाहिर छन् । सामान्यतया: कुवेती अधिकारीहरूले श्रम उल्लंघनलाई फौजदारी अनुसन्धान र कार्यविधि भन्दा पनि प्रशासनिक त्रुटीको रूपमा लिन्छन्, र फौजदारी कारवाही गर्नुभन्दा पनि मेलमिलाप, जरिवाना र कालो सूचीमा राख्ने जस्ता प्रावधानमा भर पर्छन् ।

कतारले पनि भर्ना र भर्नाको समयमा शुल्कको भुक्तानीलाई मूलतः कामदार पठाउने मुलुकको समस्याको रूपमा हेर्दै आइरहेको छ, र भर्ना एजेन्सीहरूलाई सापेक्षित रूपमा कमै मात्र नियमन गरिएको छ । कतारी कानूनले आप्रवासी कामदारलाई कतारका कम्पनीलाई भर्ना शुल्क तिर्नबाट प्रतिबन्ध लगाएको भए तापनि, व्यवहारमा रोजगारदाताहरू र कतारका एजेन्सीहरूले कामदार पठाउने मुलुकका भर्ना एजेन्सीहरूसँग गरेको कुराकानीको ज्यादै थोरै मात्र निगरानी हुने गरेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सहायताले स्तर वृद्धि गर्ने प्रयास गरिएको कतारको श्रम निरीक्षणलयले जबर्जस्ती श्रममा पुर्याउन सक्ने भर्ना शुल्क जस्ता सवालहरू भन्दा पनि खासगरि तलब वा ज्याला भुक्तानी र कार्यअवस्थामा ध्यान दिन्छ । अर्कोतिर, गृह मन्त्रालयले श्रमिक तस्करीको अनुसन्धान गर्न पाउने आफ्नो अधिकार कमै मात्र प्रयोग गर्छ । हालसालै, उच्चस्तरीय प्रयासहरूले कतारको सन् २०२२ डिलिभरी तथा लिगेसीको लागि सर्वोच्च समिति लगायतको मार्गदर्शन र करारको प्रावधानहरू मार्फत्, र आतिथ्य र सुरक्षा क्षेत्रमा प्रारम्भिक परीक्षण परियोजनाहरूले रोजगारदाताले तलब नदिएका घटनालाई सम्बोधन गर्न प्रयास गरेका छन् । यस्ता विशिष्ट परियोजना बाहेक धेरै रोजगारदाताहरूले अझै पनि कामदारहरूले भर्ना शुल्क तिर्नुलाई सामान्य मान्ने गर्छन् ।

कतारले हालै नेपाल लगायत छ ओटा कामदार पठाउने देशहरूमा कतार भिषा केन्द्रहरूको स्थापना गरेर करार प्रतिस्थापनलाई सम्बोधन गर्न केही प्रयास गरेको छ । यसले गर्दा कामदारहरूले करारमा हस्ताक्षर गर्नुभन्दा पहिले आफ्नो मातृभाषामा यसको पुनरावलोकन गर्न सक्छन् । यसको प्रतिफल स्वरूप, आफूलाई भनिएको भन्दा फरक प्रावधान पाएपछि कतिपय कामदारहरूले कतार भिषा केन्द्रमा गएर करारलाई चुनौती दिने वा इन्कार गर्ने गरिएको देखिएको छ । यद्यपि, अझै पनि नेपाली एजेन्सी वा स्थानीय एजेन्सीहरूले आप्रवासन प्रक्रियाको समग्र प्रक्रियाको नियन्त्रण आफैसँग राखेका छन् । फलस्वरूप, आफूले कर्जा लिइसकेको हुनाले र आप्रवासन प्रक्रियामा करार इन्कार गर्न धेरै ढिलो भैसकेको हुनाले सेवा तथा सर्तहरूमा झुक्याउने जोखिम धेरैको लागि अझै पनि बाँकी रहन्छ । एक जना कतारी रोजगारदाताले, कर्मचारीहरूको सेवा प्रवेश अभिमूखिकरण हुँदा कर्मचारीहरूले फरक सेवा तथा सर्तहरूको अपेक्षा गरेको भेटिनु असामान्य नरहेको बताए । तर न्यून तलब पाउने नयाँ कर्मचारीहरूको हकमा यस्तो अभिमूखिकरण खासै हुने गरेको पाइएन ।

### घरेलु कामदार र अनौपचारिक भर्ना

नेपाल सरकारले सन् २०१७मा जीसीसी मुलुकहरूमा घरेलु कामदार पठाउन रोक लगायो । तर कुवेत र कतारका भर्ना कम्पनीहरूले अझैपनि कानुनी रूपमै नेपाली घरेलु कामदारहरूलाई नियुक्त गर्न सक्ने भएकाले कतार र कुवेतमा काम गर्ने नेपाली घरेलु कामदारलाई नेपालले 'अनौपचारिक' वा 'कागजपत्र विहिन' भन्ने गरेको छ, तर ती गन्तव्य मुलुकहरूले त्यसो भन्दैनन् । एक नेपाली सामुदायिक अभियन्ताका अनुसार, 'कुवेत(सरकार)ले

प्रवेशाज्ञा वा भिषा भएसम्म मानिसहरू त्यहाँ कसरी आएका हुन् भन्ने विषयमा चासो दिँदैन ।' खाडीका एजेन्सीहरू नेपालका एजेन्टहरूको अनौपचारिक सञ्जालमा निर्भर रहन्छन् । यी अनौपचारिक एजेन्टहरूले नेपालले गरेको प्रतिबन्ध छल्दै, प्रमाणित करार वा नेपालको श्रम इजाजत विना नै कानुनी रूपमै अक्सर भारतको बाटो हुँदै कामदारहरू विदेश जाने व्यवस्था मिलाउँछन् । कतिपय अवस्थामा, कुवेती र कतारी रोजगारदाताहरूले आफ्ना पूर्व वा वर्तमान कर्मचारी वा त्यहाँ रहेका अन्य नेपाली चिनेजानेका व्यक्तिहरू मार्फत् आफैँ भर्नाको व्यवस्था मिलाउँछन् । हामीले कुरा गरेका महिलाहरूले उहाँहरूलाई एजेन्टहरूले फेसबुक मार्फत, वा गाउँका स्थानीय चिनेजानेका व्यक्तिहरूले, वा आफन्त र साथीहरूले सम्पर्क गरेको बताए । महिलाहरूले आप्रवासनको यस्तो अनौपचारिक मार्ग आफैँ तय गर्नुपर्ने यथार्थले उहाँहरूलाई भर्ना वा रोजगारीको चरणमा अतिरिक्त जोखिममा पार्ने गरेको छ । प्रतिबन्धको फलस्वरूप, दूतावासका कर्मचारीहरूले खाडीका घरेलु कामदारहरूलाई थोरैमात्र सहायता उपलब्ध गराउन सक्छन् । एकजना कर्मचारीले, उहाँहरूले 'व्यवस्थालाई ठगेको' हुनाले उहाँहरूलाई प्राथमिकतामा राख्न नसकिने बताए । सन् २०२१ को फेब्रुअरी महिनामा, सरकारले घरेलु काम लगायत उच्च जोखिमका काममा खाडी मुलुक जाने ४० वर्ष भन्दा कम उमेरका महिलाहरूले विदेश जानुभन्दा पहिले आफ्नो परिवारको अनुमति लिनुपर्ने गरी यस्तो प्रतिबन्धको नयाँ विकल्प प्रस्ताव गर्यो । महिला अधिकारकर्मीहरूले यस प्रस्तावलाई 'पितृसत्तात्मक सोचमा जरा गाडेको' भनी भन्सना गरे ।

### सुरक्षित आप्रवासन प्रयासहरूका कमजोरीहरू

विदेश जान इच्छुक नेपाली कामदारहरूलाई भर्नासँग सम्बन्धित ठगी र श्रम आप्रवासनका सामान्य जोखिमहरूबारे सचेत गराउने लक्ष्य लिएका अन्तर्राष्ट्रिय विकास निकायहरू, गैरसरकारी संस्थाहरूले सहयोग गरेका सार्वजनिक अभियानहरू, र दुवै श्रम मार्गमा भएका अन्य जनसम्पर्क प्रयासहरू यस्ता ठगी रोक खासै सफल भएका छैनन् । सूचना मात्र पाएर कामदारहरूले राम्रो प्रतिफल पाउँछन् जस्तो देखिँदैन: धेरै आप्रवासी कामदारहरूले 'फ्री भिषा, फ्री टिकट' नीतिको बारेमा जानकारी रहेको भए तापनि सामाजिक र पारिवारिक दबाव वा कर्जा तिर्नुपर्ने बाध्यताका कारण आफ्नो भर्नाको लागि धेरै शुल्क तिर्न बाध्य महशुस गरेको बताए । यस मूल समस्याका अतिरिक्त, सर्वोच्च अदालतले अनिवार्य अभिमूखिकरण तालीमको पाठ्यक्रमले नेपाली कामदारहरूले विदेशमा सामना गर्ने समस्याहरूलाई पर्याप्त सम्बोधन नगरेको फैसला गर्यो । विदेश जाने तयारी गरिरहेका कामदारहरूलाई तयारीको लागि सहायता गर्न उल्लेखनीय स्रोतसाधन छुट्याइएको भए तापनि, यी जनसम्पर्क तथा सूचना अभियानहरू महिला, निरक्षर र नेपाली बोल्ल नजान्ने जस्ता सबैभन्दा जोखिममा रहेकाहरूसम्म पुग्दैनन् ।

यस परिवेशमा, एकीकृत आप्रवासन व्यवस्थापन सफ्टवेयर वैदेशिक रोजगार एकीकृत व्यवस्थापन प्रणाली (एफईआईएमएस) स्थापना गर्ने नेपाल सरकारको कदमले करार प्रतिस्थापनका घटना न्यूनिकरण गर्ने र पारदर्शिता बढाउने सम्भावना रहन्छ, तर यसको लागि पनि आप्रवासी कामदारहरूमा इन्टरनेटको बारेमा सामान्य जानकारी हुनुपर्ने आवश्यकता रहन्छ । सन् २०१८मा यो जारी भएपछि, नेपाल सरकारले गन्तव्य



मुलुकमा रहेका आफू ना दूतावासहरूलाई 'मागपत्र' प्रमाणिकरण प्रक्रिया स्वरूप रोजगारदाताहरूबारे विस्तृत जानकारी लिन र एफईआईएमएस प्रणालीमा यसको विवरण राख्न निर्देशन दिएको छ । यस प्रणालीमार्फत् आप्रवासी कामदार तथा फर्केर आएकाहरूले आप्रवासन सम्बन्धी सबै सरकारी निकायहरूसम्म पहुँच प्राप्त गर्न र आफ्नो भिषा अनुमोदन भए नभएको हेर्न र आफ्नो रोजगारदाता र भर्ना एजेन्सीको जानकारी हेर्न मिल्ने बनाएको छ ।

### कुवेत र कतारको काफला व्यवस्था

रोजगारदाताको अनुमति विना कामदारले रोजगारी परिवर्तन गर्न नपाउने काफला व्यवस्थाको मूल प्रावधानले गर्दा खाडीमा जाने नेपाली कामदारहरू लामो समयदेखि कमजोर अवस्थामा पर्दै आएका छन्, किनभने यसले कामदारहरूलाई शोषणयुक्त रोजगारीको अवस्थामा पारिदिन्छ । खासगरी भर्नाको लागि शुल्क तिरेर कामदार आएको अवस्थामा, कामदारहरूले आफ्नो ऋण तिर्नुपर्ने भएकाले कार्यअवस्था शोषणयुक्त भए तापनि सोही रोजगारदातासँग बसुबाहेक कुनै विकल्प रहँदैन ।

कुवेतका आप्रवासी कामदारहरूमा सन् १९५९को आवासीय कानून लागू हुन्छ जसले उनीहरूलाई मुलुकमा प्रवेश, आवासीय अनुमतिको नविकरण र रोजगारीको अन्त्यको लागि एक प्रायोजकसँग जोडिदिन्छ । रोजगारदाताको अनुमति विना पनि कामदारले रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने एक मात्र अवस्था भनेको काम गर्ने इजाजत प्राप्त गरेको तीन वर्ष पूरा भईसकेको र वर्तमान रोजगारदातालाई ९० दिनको सूचना दिइएको अवस्थामा मात्रै हो । आफ्नो वर्तमान प्रायोजकबाट सरुवाको लागि अनुमति प्राप्त गर्न सकिएन भने आप्रवासी कामदारले रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने एक मात्र विकल्प भनेको तिनीहरूको करार अवधि सकिएपछि हो । रोजगारदाताको अनुमति विना नै छोड्ने कामदारहरूले 'भागोको' अभियोगमा पक्राउ परि स्वदेश फिर्ता हुनसक्ने जोखिम रहन्छ । यस व्यवस्थाले धेरै कामदारहरूलाई 'शोषणको जोखिममा पारेको र उजुरी गर्ने वा उपचार खोज्ने अवसरबाट वञ्चित गरेको' भनी आइएलओको विज्ञ समितिले निश्कर्ष निकाल्यो । शोषणकारी रोजगारदाताहरूले सुविधाको लागि अत्यन्त चर्को शुल्क असूल नगरी कामदारहरूलाई विरलै मुक्त गर्ने गरेको, नागरिक समाज समूहहरूले उल्लेख गरेका छन् । सन् २०१९ मा बीबीसी अरबी संस्करणको एक अनुसन्धानले रोजगारदाताहरूले महिला घरेलु कामदारलाई अन्य रोजगारदातालाई बेचनको लागि मोबाइल एप्लिकेशनको प्रयोग गर्ने गरेको पत्ता लगायो ।

कतारको काफला प्रणालीमा ठुलो अन्तर्राष्ट्रिय ध्यान गएको छ । सन् २०१८मा, सरकारले धेरैजसो कामदारलाई रोजगारदाताको अनुमति विना पनि देश छोड्न पाउने व्यवस्था गरी, एक्जिट पर्मिटको प्रावधानलाई आंशिक रूपमा खारेज गर्यो । पछि, सन् २०२० मा घरेलु कामदारलाई पनि रोजगारदातालाई खबर गर्ने शर्तमा यो अधिकार प्रदान गरियो । यसभन्दा पनि महत्वपूर्ण, सन् २०२०मा लागू गरिएको नयाँ कानूनले सबै आप्रवासी कामदारहरूलाई छ महिना रोजगारीमा विताइसकेपछि आफ्नो वर्तमान रोजगारदाताको अनुमति विना पनि रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने, र नयाँ रोजगारदाताले पुरानो रोजगारदातालाई भर्ना शुल्क तिर्ने शर्तमा छ महिनाभित्र पनि रोजगारी परिवर्तन गर्नसक्ने व्यवस्था गर्यो । यो सुधारलाई सबैतिरबाट सकारात्मकरूपमा हेरियो र सरकारका अनुसार, नयाँ व्यवस्था अन्तर्गत सन् २०२०को अन्तिम त्रैमासमा ७८,००० कामदारहरूले रोजगारी

परिवर्तन गरे । यद्यपि, सन् २०२१को सुरुवात तिर गैरसरकारी संस्था र संचारमाध्यमको रिपोर्टहरूले निजी क्षेत्रको विरोधको प्रतिफल स्वरूप कामदारहरूले रोजगारी परिवर्तनमा ठुलो अवरोध सामना गरेको देखायो । सन् २०२१को फेब्रुअरी महिनामा, सरकारले गठन गरेको एक कानुनी परिषद – कतार शुरा परिषदले छ महिना पहिले मात्र सुरु गरिएका सुधारहरूलाई उल्ट्याउने गरी प्रतिगामी संशोधनहरूको सिफारिस गरेको छ ।

## त्रुटीपूर्ण गुनासो प्रक्रिया

भर्ना तथा रोजगारी चक्रमा नेपाली कामदारहरूमाथि शोषण हुँदा, तिनीहरूले दूतावासबाट सहायताको माग गर्न पाउँछन्, गन्तव्य मुलुकमा श्रम उजुरी दर्ता गर्न पाउँछन्, र नेपालका भर्ना कम्पनीहरू विरुद्ध उजुरी गर्न पाउँछन् । प्रत्येक चरणमा, तिनीहरूले सम्भाव्य अवरोधहरूको सामना गर्छन् जसले गर्दा धेरै जना न्याय खोज्ने बाटोमा जाँदैनन् ।

विदेशमा, जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका नागरिकहरूलाई सहयोग गर्न वैदेशिक रोजगार विभागले नेपाली कुटनीतिक नियोगहरूलाई जिम्मेवारी दिएको छ । यद्यपि, कतार र कुवेतका धेरै कामदारहरूले दूतावासहरूले बेवास्ता गरेको र गन्तव्य मुलुकको जटिल गुनासो संयन्त्रमा आवेदन गर्न सहयोग नगरेको बताए । दूतावासहरूलाई छुट्याइएको स्रोत साधन 'अपर्याप्त' रहेको सरकारले स्वीकारेको छ भने नागरिक समाज समूहहरूले दूतावासहरूले अत्यन्त गम्भिर 'मानवीय' मुद्दाहरू मात्र हेर्ने गरेको बताए ।

कुवेती कानून अनुसार सबै प्रकारका कामदारले गुनासो संयन्त्रमा उजुरी गर्न पाउँछन् । यस संयन्त्रले धेरै जसो श्रम विवादहरू मेलमिलापको माध्यमले एक महिना भित्र समाधान हुने लक्ष्य लिएको छ । समाधान नभएका विवादहरू अदालतमा जान्छन् । यथार्थमा, मेलमिलापको चरणमा समाधान नभएका मुद्दाहरूको फैसला गर्न अदालतलाई तीन वर्षसम्म लाग्न सक्छ । यस समयमा कामदारहरूले काम गर्न पाउँदैनन् र रोजगारदाताहरूबाट बदलाको जोखिम व्यहोर्छन् । त्यसैले, धेरैले मेलमिलापको समयमा जे प्राप्त हुन्छ त्यसैलाई स्वीकार गरेर आफ्नो मुद्दा फिर्ता लिन्छन् ।

कतारले जुनसुकै राष्ट्र, रोजगारी वा अवस्थाका भए तापनि सबै वर्गका कामदारहरूको मुद्दा सुन्ने विवाद समाधान समिति स्थापना गरेर हालै आफ्नो श्रम गुनासो प्रक्रियाको स्तरोन्नतीमा विशेष जोड दिएको छ । यी समितिहरूले कुनै अदालती शुल्क लिँदैनन् । यद्यपि, यी समितिहरूले 'द्रुत उपचार' प्रदान गर्ने अपेक्षा भए तापनि, कामदारहरूलाई पुरानो ज्याला प्राप्त गर्न अझै पनि १८ महिनासम्म लाग्ने गरेको छ । यस समयमा कामदारहरूले तलब पाउँदैनन् । रोजगारदाताले भुक्तानी नदिएमा ज्याला प्रदान गर्नको लागि सन् २०२०को अगष्ट महिनामा एक सरकारी कोशको स्थापना गरियो, तर यसको प्रभावकारिता कस्तो हुनेछ भन्ने यो प्रतिवेदन लेख्ने समयसम्ममा निर्धारण गर्न सकिएन । शोषण र दुर्व्यवहारका धेरैजसो पीडितहरूले तबल नपाएको भन्ने दाबी मात्रै दर्ता गर्छन्,

किनभने श्रम कानूनले अन्य क्षतिको लागि उपचार प्रदान गर्दैन, र अन्य अनुसन्धान गर्ने निकायहरूसँग समितिले कसरी सम्पर्क गर्ने भन्ने बारे केही अस्पष्टता कायमै रहेको छ ।

कामदारहरूले नेपाल फर्किसकेपछि गर्ने उजुरी छानबीन गर्न वैदेशिक रोजगार विभागलाई कानुनी दायित्व हुन्छ, तर आफ्नो अधिकारको बारेमा धेरैजसो पीडितहरूलाई जानकारी हुँदैन, र अक्सर मुद्दा चलाउने प्रक्रिया लामो, झणझटिलो र महँगो हुन्छ, र त्यसैले कमैले मात्र यसको सुविधा लिन सक्छन् । अक्सर उजुरी दर्ता गर्न कामदारहरू काठमाडौँ सम्म आउनुपर्छ, तर सरकारले पीडितहरूलाई गैरस्थलगत तरिकाले वा जिल्लामा पनि उजुरी दर्ता गर्न मिल्ने व्यवस्था गर्ने प्रक्रियामा छ । यस्ता आर्थिक, भौगोलिक र व्यक्तिगत अवरोधहरूले पीडितहरूलाई भर्ना एजेन्सी विरुद्धको उजुरी फिर्ता लिने वा न्यून क्षतिपूर्तिमा मेलमिलाप प्रक्रियामा सहमति जनाउने बाध्यतामा पुर्‍याउँछन् । खासगरी, कागजपत्र नभएका कामदारको हकमा गुनासो संयन्त्रसम्ममा पहुँच र राज्यले प्रदान गर्ने सहायता अत्यन्त कम छ ।

### संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रताको अभाव

कतार र कुवेतमा कामदारहरू संगठित हुन पाउने ज्यादै सिमित अवसरहरूले गर्दा पनि नेपाली कामदारहरूले यी देशहरूमा सामना गर्ने धेरै अप्ठ्याराहरूलाई सोझै योगदान गरेको हुन्छ ।

कुवेती कानून अनुसार, निश्चित क्षेत्रमा काम गर्ने कुवेती नागरिकले मात्र ट्रेड युनियन स्थापना गर्न पाउने अधिकार पाउँछन् । आप्रवासी कामदारहरूलाई ट्रेड युनियनको सदस्य हुनबाट सोझै प्रतिबन्धित गरिएको छैन, र अन्य जीसीसी देशहरूको तुलनामा कुवेतका कामदारहरूले संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता धेरै पाएका छन् । केही गैरसरकारी संस्थाहरूको सहयोगले, आप्रवासी कामदारहरूले आफ्नो अधिकारको रक्षा गर्न र वृद्धि गर्न सक्रिय रूपमा अभियान पनि चलाएका छन्, र काफला प्रणाली खारेज गर्न सार्वजनिक आह्वान पनि गरेका छन् । यद्यपि, अझै पनि ट्रेड युनियनहरू श्रम उल्लंघनका घटनालाई सार्वजनिक गर्न हिचकिचाउँछन्, र राज्यको आलोचना गर्नबाट पछि हट्छन् किनभने तिनीहरू सरकारको कडा नियन्त्रणमा हुन्छन्, र हडताल गर्नको लागि सरकारी अनुमति चाहिन्छ । अन्तर्राष्ट्रिय ट्रेड युनियन महासंघले कुवेतलाई 'ट्रेड युनियन) अधिकारहरूको कुनै सुनिश्चितता नभएको' मुलुक भनेको छ ।

कतारमा संगठित हुन पाउने अधिकारलाई अझै बढि कृण्ठित गरिएको छ, र यहाँ मुलुकमै स्थापित ट्रेड युनियन छैन । कतारी कानून अनुसार कतारी नागरिकले मात्रै ज्यादै नियन्त्रित संगठनहरूको सदस्य बन्न वा गठन गर्न पाउँछन् । आइएलओसँग भएको प्राविधिक सहकार्यले केही सकारात्मक असर पारेको र श्रम मन्त्रालयले २० ओटा कम्पनीहरूमा कामदार-रोजगदारदाता समितिहरू गठन गर्न सहयोग गरेको छ । साथसाथै उक्त मन्त्रालयले ट्रेड युनियनहरूसँग सहकार्य थालेको र यसलाई युनियनहरूले सकारात्मकरूपमा हेरेको पाइन्छ । यी सकारात्मक कदम हुन्, तर यी कदमले कामदारलाई ट्रेड युनियन गठन गर्न वा ट्रेड युनियनको सदस्य हुन पाउने अधिकार अझै

दिएको छैन र यी सीमित सकारात्मक प्रयास पनि कतारका सरकारी निकाय वा कतारको ठुलो स्तरको पूर्वाधार परियोजनाहरूमा काम गर्ने ठुला कम्पनीहरूमा मात्र सिमित छन् । शोषण व्यापक रहेका र संरक्षणको प्रावधान कमजोर रहेका साना कम्पनीहरूमा कामदारको संरक्षण छैन । २०२१ को मे महिनामा केन्याका एक कामदार म्याल्कम बिडालीले आफ्ना अनुभवका बारेमा एउटा ब्लग लेखेबापत भएको गिरफ्तारीले कामदारले भोग्नुपर्ने जोखिम थप स्पष्ट भएकोछ ।

**न्यायोचित भर्ना सुनिश्चित गर्ने प्रयास सबलिकरणको निम्ति प्राथमिकताका सिफारिसहरू**

**नेपाल सरकारले देहाय बमोजिम गर्नुपर्छ:**

- अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)को परिभाषा अनुसार, आप्रवासी कामदारले भर्ना एजेन्सीहरूलाई तिर्ने शुल्क र अन्य सम्बन्धित खर्चको भुक्तानीलाई पूर्ण प्रतिबन्ध लगाउने ।
- शून्य-लागतको आप्रवासन मोडल लागू नहुन्जेल वैदेशिक रोजगार ऐनको प्रावधान अनुसार कानुनले तोकेको सिमा भन्दा माथि शुल्क असूली गर्ने भर्ना एजेन्सीहरूलाई जरिवाना गर्ने प्रावधानको पूर्ण कार्यान्वयन गर्ने ।
- वैदेशिक रोजगार विभागमा हुने भ्रष्टाचारको छानबीन गर्ने र अभियोजन गर्नको लागि छुट्ट्याइएको स्रोतको वृद्धि गर्ने ।
- रोजगारी, लैंगिकता वा नियमित वा अनियमित जुनसुकै मार्गबाट गएका भए तापनि सबै आप्रवासी कामदारले गन्तव्य मुलुकमा दुतावासको सहायता पाउनुपर्ने र नेपालमा गुनासो संयन्त्रमा उजुरी गर्न पाउनुपर्ने ।
- कतार र कुवेतका कुटनीतिक दुतावासलाई शोषण र अन्य दुर्व्यवहार सामना गरिरहेका आप्रवासी कामदारहरूलाई उपचार खोज्न र कानुनी सहायता तथा प्रतिनिधित्व प्रदान गर्न सक्षम बनाउनको लागि क्षमता वृद्धि गर्ने; 'मागपत्र' प्रमाणिकरणको प्रक्रिया स्वरूप सम्भावित रोजगारदाताहरूबारे विस्तृत जाँच गर्न दुतावासहरूसँग साधन स्रोत भएको सुनिश्चित गर्ने ।
- घरेलु कामदारलाई रोजगारका लागि जानू-पूर्व खाडी मुलुकमा रहेका दूतावास तथा अन्य कुटनीतिक निकायमा निरन्तर फोन सम्पर्क गर्ने प्रक्रिया लगायतका विषयमा विशेष तालिम दिने

**कुवेत सरकारले देहाय बमोजिम गर्नुपर्छ:**

- कुवेतको राष्ट्रिय आप्रवाशन नीतिको औपचारिक, स्वतन्त्र र सार्वजनिक समिक्षा गर्ने । समिक्षा गर्दा धेरैभन्दा धेरै सरोकारवालाको विचार सुनिश्चित गरिनुपर्ने र विशेषरूपमा कुवेतीकरण र आप्रवाशी कामदारको मानव अधिकारबीचको सम्बन्ध पुनर्विचार गर्दै आप्रवाशी कामदारप्रति लक्षित विभेद र नक्षीय घृणाको सम्बोधन गरिनुपर्ने ।
- आप्रवाशी कामदारहरूलाई रोजगारदाताको अनुमतिबिना अर्को रोजगारमा जान सक्ने प्रावधान सहितको कानुन ल्याउने; र साथसाथै यो प्रावधानको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र सुनिश्चित गर्ने । "कामबाट भाग्ने" लाई फौजदारी कसूरबाट हटाउने ।
- कुवेतका भर्ना कम्पनीहरूलाई सबै क्षेत्रका आप्रवासी कामदारहरूको भर्ना गर्दा भर्ना शुल्क लिनबाट स्पष्ट रूपमा रोक लगाउने गरी कानुन संशोधन गर्ने । मानव तस्करी र अनुचित घुसजस्ता भर्नामा रोजगारदाता

र भर्नाकर्ताबाट हुने ठगी र जालसाजीको अबिलम्ब छानबिन गर्ने (र पर्याप्त प्रमाण हुँदा कानुनी कारवाहीमा जाने)

- श्रम निरीक्षणलयको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र निरीक्षण भ्रमणमा व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता सञ्चालन गर्न र ज्याला भुक्तानी नभएको बाहेक पनि अन्य गम्भिर प्रकृतिका शोषण भएका घटनाहरूको पनि पहिचान गर्न निरीक्षणालयसँग आवश्यक स्रोतसाधन साथै भाषिक र अनुसन्धानात्मक दक्षता भएको सुनिश्चित गर्ने । घरेलु कामदार भर्ना गर्ने व्यक्तिगत घरहरूको निरीक्षण गर्ने नीति बनाउने; पूर्वसूचना नदिई निरीक्षण गर्ने प्रावधान बनाउने
- श्रमसम्बन्धी विवाद निरूपण समितिहरूले विवाद सुलझाउन लगाउने औसत समय पूर्णरूपमा घटाउने, र यो अवधीमा आर्थिक संरक्षणसहित रोजगार सरुवा हुने प्रक्रिया सहज बनाउने ।
- आप्रवासी कामदारहरूको मानव अधिकार रक्षा गर्ने क्रियाकलापहरू सञ्चालन गरे बापत धाकधम्की र आक्रमणबाट आप्रवासी ट्रेड युनियन सदस्यहरू र नागरिक समाज समूहहरूलाई रक्षा गर्ने ।

### कतार सरकारले देहाय बमोजिम गर्नुपर्छ:

- देहायका कामहरू गरी भर्ना प्रक्रियामा आप्रवासी कामदारहरूको सुरक्षा र मर्यादा सुनिश्चित गर्न रोजगारदाताहरूलाई दबाव उल्लेखनीय रूपमा वृद्धि गर्ने:
  - रोजगारदाताहरूलाई कतार भित्र र बाहिर दुबैका तेस्रो पक्षका विचौलियाहरूको कामलाई समेत जिम्मेवार बनाउने गरी कानून संशोधन गर्ने ;
  - भर्नासँग सम्बन्धित ठगी पहिचान गर्न श्रम निरीक्षणालयको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र रोजगारदाताले कामदारको भर्नाको लागि खर्च भुक्तानी गरेको प्रमाण पेश गर्नुपर्ने प्रावधान राख्ने;
  - मानव तस्करी र अनुचित घुसजस्ता भर्नामा रोजगारदाता र भर्नाकर्ताबाट हुने ठगी र जालसाजीको अबिलम्ब छानबिन गर्ने (र पर्याप्त प्रमाण हुँदा कानुनी कारवाहीमा जाने)
  - सार्वजनिक खरिदको बोलपत्र आवेदन प्रक्रियामा कम्पनीहरूलाई उनीहरूको भर्ना शृंखलासमेतलाई समावेश गर्ने गरी भर्नाको खर्च पारदर्शी तरिकाले बजेटमा राखेर नैतिक भर्नालाई प्रोत्साहित गर्ने ।
  - गैरकानुनी भर्ना शुल्क लिएको घटना पहिचान गरी दर्ता गर्नको निम्ति र कतारका अनुसन्धानात्मक निकायहरूसँग सूचना साझेदारी गर्नको निम्ति कतार भिषा केन्द्रलाई प्रयोग गर्ने; कतार भिषा केन्द्रमार्फत् करार प्रतिस्थापन रोक नेपाली अधिकारीहरूसँग मिलेर काम गर्ने र गैरकानुनी भर्ना शुल्क लिएका एजेन्सीहरू विरुद्ध कारवाही गर्ने ।
- “श्रम आपूर्ती कम्पनी” बाट भर्ना हुने कामदारहरू उच्च जोखिममा रहने र यी कम्पनीहरू भर्ना प्रक्रियामा प्रत्यक्ष संलग्न हुनाले यस्ता कम्पनीलाई विशेष इजाजत आवश्यक बनाउने सम्भावनाको विचार गर्ने;
- घरेलु कामदार भर्ना गर्ने व्यक्तिगत घरहरूको निरीक्षण गर्ने नीति बनाउने; पूर्वसूचना नदिई निरीक्षण गर्ने प्रावधान बनाउने
- कामदारहरूले रोजगारदाताको अनुमति विना नै रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने सन् २०२०को सुधार प्रभावकारी तरिकाले लागू भएको सुनिश्चित गर्ने, कामदारहरूलाई रोजगारी परिवर्तन गर्न सरल प्रक्रिया भएको सुनिश्चित गर्ने, र आक्रमणबाट उनीहरूलाई पूर्ण संरक्षण प्राप्त छ भन्ने सुनिश्चित गर्ने । “कामबाट भाग्ने” लाई फौजदारी कसूरबाट हटाउने ।

- श्रमसम्बन्धी विवाद निरूपण समितिहरूले विवाद सुल्झाउन लगाउने औसत समय पूर्णरूपमा घटाउने । कानुनी संसोधन गर्दै ठूलो संख्याका कामदारहरूले सामूहिकरूपमा गुनासो गर्न मिल्ने प्रावधानतर्फ अग्रसर हुने । अदालतको फैसला मान्न नसके या नचाहने कामदारहरूलाई उनीहरूको पाउँन बाँकि तलब कामदार सहायता तथा वीमा कोषबाट समयमै उपलब्ध गराउने ।