

कामदारहरूले जान्नेपर्ने कुराहरू

# बैदेशिक रोजगार

कामदारहरूले जान्नेपर्ने कुराहरू



बैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र परियोजना

(२०११-१३)

गैर आवासीय नेपाली संघ

# वैदेशिक रोजगार

कामदारहरुले जान्नेपर्ने कुराहरु



वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र परियोजना



(२०११-१३)

गैर आवासीय नेपाली संघ

प्रकाशक:



गैर आवासीय नेपाली संघ  
नेपाल उद्योग बाणिज्य महासंघको भवन  
पचली शहीद शुक्र नेउबामहासंघ मिलन मार्ग, टेकु  
पो. ब. : २६९, काठमाडौं, नेपाल  
फोन नं. : ००-९७७-१-४२९५२४७  
फ्याक्स : ००-९७७-१-४२६२२५५  
इमेल : nrm@nrm.org.np, contact@nrm.org.np  
वेबसाइट : <http://www.nrm.org.np>

प्रकाशन: २०७०

प्रति: ५०००

आवरण: नमराज लामिछाने

सर्वाधिकार: NRNA

सम्पादन तथा संयोजन: धरम के.सी.

सह-सम्पादन: जेपी सापकोटा

लेआउट: खेमनाथ पौडेल

मुद्रण: स्क्यान टेक्नोलोजी एण्ड आइटी सोलुशन प्रा.लि. नेपाल

# सम्पादकीय

यो पुस्तकमा ५ खण्डहरू छन्: (क) वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि, (ख) वैदेशिक रोजगारमा गैसकेपछि, (ग) महिला कामदारहरू, (घ) पुनरएकिकरण तथा पुनर्स्थापना र (ङ) प्रमुख गन्तव्य मुलुकहरूबारे जानकारी । यी सबै खण्डहरू यी क्षेत्रहरूमा दशकौं काम गरेका अनुभवी र विज्ञहरूबाट नै लेखिएका छन् । आफ्नो जिवनमा वैदेशिक रोजगार अंगाल्न चाहने र अंगालिसकेका सबै नेपालीहरूलाई यो पुस्तक उपयोगी बन्ने छ भन्ने हाम्रो अपेक्षा हो ।

यो पुस्तकमा सम्पादन तथा छपाई संबन्धि थुप्रै अशुद्धिहरू (त्रुटीहरू) रहेका हुनसक्छन् । यसलाई केवल सूचना प्रवाहको माध्यमको रूपमा मात्र प्रस्तुत गरी आगामी संस्करणहरूमा सुधार सहित प्रकाशनकोलागि प्रण गर्दछौं । आगामी परिमार्जनमा अत्यधिक आशा गरिएको पक्ष विज्ञहरूका सुझाव र सल्लाहरूसमेत समावेश गरी यसलाई अभै पूर्ण र परिस्कृत बनाउन सकिने छ । अतः त्यस्ता सुझाव तथा प्रतिक्रियाहरू [nrn.infocentre@gmail.com](mailto:nrn.infocentre@gmail.com) र / या [dharamkc@yahoo.com](mailto:dharamkc@yahoo.com) मा लेखि पठाउनुभए हामी आभारी हुनेछौं । अहिलेलाई यसै रूपमा स्वीकार गरिदिन हुन हामी सबै संबद्ध पक्षमा अनुरोध गर्दछौं । यस पुस्तकको लेखन, सम्पादन तथा प्रकाशन (छपाई) मा सघाउनुहुने सबै मित्र महानुभावहरू प्रति हार्दिक धन्यवाद तथा कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं ।

सम्पादक

वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र परियोजना

गैर आवासीय नेपाली संघ

अन्तराष्ट्रिय समन्वय परिषद (२०११-१३)



FOR NEPALI BY NEPALI

नेपालीका लागि नेपाली

# Non-Resident Nepali Association (NRNA)

## गैरआवासीय नेपाली संघ

Ref: N-165/213



प्रकाशकीय



वैदेशिक रोजगारबारे सही, सामयिक र यथेष्ट जानकारीको अभावमा थुप्रै नेपाली कामदारहरू ठगिनुपरेको, विदेशमा विभिन्न समस्यामा परी अलपत्र परेका र जानकारीकै अभावमा आफ्नो अधिकार, पाउने न्याय र सुविधाबाट बञ्चित रहनुपरेको दुखद यथार्थ रहेकाले कामदारहरूलाई वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि नठगिन र रोजगारमा गैसकेपछि विदेशको बसाई सुरक्षित बनाउनकालागि हरेक कामदारहरूले जान्ने पर्ने कुराहरू - सूचना र जानकारीहरू समावेश गरी यो पुस्तक तयार पारिएको छ। गैर आवासीय नेपाली संघले वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र परियोजना अन्तर्गत गठित एक कार्यदल मार्फत विशेषगरी खाडी मुलुकहरू र मलेशियामा देखे ब्रम्को, भोगेको आधारमा, यिनै क्षेत्रमा कार्यरत अनआरएन तथा सन्चारकर्मी साथीहरूको सहयोग र सहकार्यमा यो पुस्तक लेखिएकाले यो पुस्तकले वैदेशिक रोजगारको धरातलीय यथार्थलाई राम्ररी चित्रित गरेको र कामदारहरूका लागि यी जानकारीहरू निकै उपयोगी हुने आशा र विरवास छ।

यस संघको ठूलो हिस्सामा वैदेशिक रोजगारका लागि विदेशिएका श्रमिक साथीहरू नै पर्नुहुन्छ र बहाहरूको हक, हित र सुविधासंग गासिएका हरेक विषयहरू यस संघका सरोकार बन्दछन्। विगतमा पनि हामीले खासगरी नेपाली कामदारहरूका प्रमुख गन्तव्य राष्ट्रहरू कतार, युएई, कुवेत, ओमान, बहराइनमा नेपाली दूतावासहरूको स्थापना गर्न, श्रम सम्झौता सहित दूतावासहरूमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गर्न, कामदारहरूकालागि अनिवार्य विमा तथा कल्याणकारी कोषको व्यवस्था गर्न नेपाल सरकारलाई निरन्तर घुघुच्याउदै आएका हौं। ती मागहरू आज लगभग पूरा भएका पनि छन्। पछिल्लो पटक संघकै पहलमा तयार भएका यो पुस्तकले वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीहरूको रोजगार र प्रवासको बसाई सहज र सुरक्षित बनाउन थप मद्दत पुग्ने नै छ।

यो पुस्तक नेपालका प्रत्येक गा.वि.स. र नगरपालिकाहरूमा पुगोउने हाम्रो लक्ष र चाहना छ। वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रत्येक नेपालीहरूले यो पुस्तक पढ्न भन्ने हाम्रो चाहना हुनेछ। यसकालागि नेपाल सरकारका सम्बन्धित निकायहरूको पनि सहयोग, सहकार्य र समन्वय रहने हाम्रो अपेक्षा छ।

अन्तमा यस पुस्तक तयार पार्न मेहनत र योगदान गर्नुहुने कार्यदल तथा विशेष सहयोगी र परामर्शदाताहरूलाई समेत गैरआवासीय नेपाली संघका तर्फबाट विशेष धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु।

जीवा लामिछाने

अध्यक्ष

अन्तर्राष्ट्रिय समन्वय परिषद

गैरआवासीय नेपाली संघ।

NRNA Secretariat, FNCCI Building, Pachhal Shahid Shukra FNCCI Milan Marg Teku, P O Box 269, Kathmandu, Nepal

Tel: (+977-1) 4215247 / 4262255, Fax: (+977-1) 4262255, Email: nn@nn.org.np, Website: www.nn.org.np

## नेपाल सरकार



हरिप्रसाद न्यौपाने  
मन्त्री  
श्रम तथा रोजगार

पत्रसंख्या: २०७०।०७१

च.नं.: २३

फोन नं. : ४२९१७९४

फ्याक्स नं.: ९७७-४२९१८७९

website : www.moltm.gov.np

निजी सचिवालय, सिंहदरवार ।

मिति: २०७०।०७।१०

### शुभकामना सन्देश

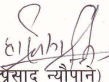


गैर आवासीय नेपाली संघले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी विविध पक्षलाई समेटेर "वैदेशिक रोजगार कामदारहरूले जान्नेपर्ने कुराहरू" नामको हाते पुस्तक प्रकाशन गर्न लागेको जानकारी पाउँदा मलाई अत्यन्त खुशी लागेको छ ।

यस पुस्तकको अध्ययनबाट रोजगारीका लागि विदेशमा जान ईच्छुक बहिनी तथा भाईहरूलाई वैदेशिक रोजगारको परिचय, महत्व तथा तयारीदेखि लिएर विविध पक्षबारे जानकारी लिन मद्दत पुऱ्याउने कुरामा म विश्वस्त रहेको छु ।

वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने नेपाल सरकारको प्रयत्नमा यस पुस्तकले अवश्य पनि सहयोगी भूमिका निभाउने छ । वैदेशिक रोजगारीमा जान ईच्छुक सबै बहिनी तथा भाईहरूले यो पुस्तक अध्ययन गरी अवश्य पनि लाभ प्राप्त गर्नु हुनेछ ।

अन्तमा प्रस्तुत पुस्तक प्रकाशन गरी नेपाल राज्यभर पुऱ्याउने जस्तो प्रशासनीय काम गरेकोमा गैर आवासीय नेपाली संघलाई धन्यवाद दिनुको साथै प्रस्तुत पुस्तक प्रकाशनको सफलताको लागि शुभकामना समेत व्यक्त गर्दछु ।

  
(हरिप्रसाद न्यौपाने)  
मन्त्री



Government of Nepal  
Ministry of Labour and Employment  
**Department of Foreign Employment**  
Kathmandu, Nepal



### भूमिका

गणस्त्रीय जिविकोपार्जनको खोजी मानवीय स्वभाव हो। यही स्वभावका कारण नेपाली नागरिकहरू विश्वव्यापी रूपमा छरिएका छन्। सभ्यताको उधाकोलबाट नै प्रारम्भ भएको स्थानान्तरणको यो क्रम गतिशील रूपमा नै अगाडि बढिरहेको छ। मुलुक भित्र रोजगारीमा सहज पहुँचको अभावको विकल्म र राम्रो ज्यालाको लोभ जस्ता आकर्षण तथा विकर्षणले नेपाली युवालाई संसारभर भीतारिन बाध्य बनाइदछ। अहिले पनि औपचारिक माध्यमबाट मात्र प्रतिदिन सरदर १५ सय नेपाली कामदार यो प्रक्रियामा सामेल भइरहेका छन्। प्रवासिनो यो क्रममा धेरै युवाहरूमा ज्ञान र चेतनाको अभाव देखिएको छ। सीमित युवाहरूमा मात्र वैदेशिक रोजगारको पूर्ण जानकारी भएको अवस्था छ। गैरआवसीय नेपाली संघको धरातलीय पुठभूमि पनि रोजगारमूलक चाहनाबाट सिर्जित भएको हो। यसकारण पनि वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित बनाउन केही न केही योगदान दिनु संघको सामाजिक उत्तरदायित्व तथा कर्तव्य पनि हो। यही कर्तव्यलाई ध्यानमा राखेर यो पुस्तक प्रकाशन भएको छ।

नेपालको आर्थिक विकासमा गैरआवासीय नेपालीहरूको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ। विदेशमा रोजगार, पैसा तथा व्यवसायबाट आर्जन सानो रकम जोगाएर स्वदेशको माटोमा लगानी गर्नु र देशभित्र रोजगारीको बातावरणमा टेवा दिनु यस संघको एक मात्र अभिष्ट देखिन्छ। यसको धालनी सुखद रूपमा भईसकेको छ। मुलुकको कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा विदेशमा बसेका नेपालीको योगदान उच्च छ। आर्थिक सर्वेक्षण २०६९/७० अनुसार आव ०६८/२०६९मा विप्रेषणबाट रु. ३५९.५ अर्ब अर्थात् अघिल्लो आर्थिक वर्षको भन्दा ४१.८ प्रतिशतले बढी रकम प्राप्त भएको तथ्य सार्वजनिक हुनु यसैको परिणाम हो। यो आय कुल ग्राहस्थ उत्पादन (जिडिपी) मा विप्रेषणको योगदान २३.१ प्रतिशत रहेको छ। नेपालको गरिबी आर्थिक वर्ष २०५२/५३ देखि १५ वर्षका अवधिमा झण्डै १७ प्रतिशतको बिनदूले (४२ प्रतिशतबाट २५ प्रतिशतमा) फर्नुमा विप्रेषणको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको विश्लेषण गरिन्छ। विप्रेषणका कारण नेपाली घरघुरीमा उपभोग क्षमता, खाद्य सुरक्षामा सुधार, सामाजिक विकास, बालबालिकालाई विद्यालय पठाउने क्रम र महिला शसक्तिकरणमा सकारात्मक परिणाम देखिएको अध्ययनहरूले देखाएको छ। वैदेशिक रोजगारको अर्को योगदान सीपयुक्त दक्ष जनशक्तिको पनि हो। वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका कामदारले कुनै कुनै प्रकारको सीप साथमा बोकेर ल्याउने गरेका छन्, साथमा कामप्रतिको भद्रकाव, उर्जा र देशभित्र कुनै न कुनै इलम गर्ने प्रतिबद्धता पनि साथमा हुन्छ, जसको पहिचान र सदुपयोग राज्यले राष्ट्रिय विकासमा गर्न नसकिरहेको अवस्था छ।

तरपनि विदेशमा बस्ने नेपालीको अर्को पाटो पनि छ। विदेशमा रोजगारी र अवसरको खोजीमा पुगेका नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीका सबै प्रक्रिया थाहा नपाएर ठगी र जोखिमको मारमा परिरहेका छन्। महिला लगायतका ग्रामिण भेगका कामदार यो प्रक्रियामा प्रवेश नै सगरी अलेखबद्ध हुनु र राज्यको सेवा सुविधा तथा पहुँचबाट अलग गराईनु निर्यात भै भएको छ। विभिन्न प्रकारका हिंसा तथा शोषण, मानव तस्करी र बेचबिखनको चंगुलमा फस्नु, मृत्यु, घाइते हुनु तथा बिचल्लीमा परेर विचारिक विश्वण्डनको शिकार बन्नु परेको छ। यो वैदेशिक रोजगार नेपालको वास्तविकता हो। यो वास्तविकताबाट हामी कोही पनि टाढा हुन सक्दैनौं। यसलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र लाभप्रद बनाउन वैदेशिक रोजगारमा जाने तयारीमा रहेका कामदारसमक्ष जानकारी तथा प्रक्रियाका बारे सूचना दिनु अनिवार्य छ। यही प्रयोजनका लागि यो पुस्तक प्रकाशन भएको हो।

पुस्तकमा वैदेशिक रोजगारमा जान पूर्व जान्ने पर्ने केही पक्षमा मिहिन ढंगले विश्लेषण गरिएको छ। वैदेशिक रोजगारमा जाँदा कहाँ सम्पर्क गर्ने, कस्तो कागजात बनाउने देखि आर्थिक तथा कानुनी पक्षको पनि केही पक्ष समेट्ने कोशिस गरिएको छ। खास गरी महिला र खाडीमा घरेलू कामदारको पक्ष संबेदनशील भएकाले यसमा जोड दिने काम भएको छ। पुस्तक लेखनमा मेहनत तथा योगदान दिने गैरआवसीय नेपाली संघद्वारा धरम के.सी.को संयोजकत्वमा गठित कार्यबल तथा सहयोगीहरू विशेष धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ।



बिनोद के.सी.

महानिर्देशक

वैदेशिक रोजगार विभाग



# विषय सूचि

<b>क. वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि.....</b>	<b>१-२२</b>
१. राहदानी.....	३-४
२. वैदेशिक रोजगारमा जाने माध्यमहरू.....	४-९
३. भिषा .....	९-११
४. स्वास्थ्य परिक्षण तथा प्रमाणपत्र .....	१२-१३
५. अभिमुखिकरण तालिम .....	१४-१५
६. विमा तथा प्रवर्द्धन शुल्क .....	१६
७. श्रम स्वीकृति तथा सम्झौता पत्र.....	१६-१८
८. कामदारले राख्नुपर्ने, जांच्नुपर्ने कागजातहरू .....	१८
९. ठगिनबाट कसरी जोगिने ?.....	१९-२०
१०. एअरपोर्टमा जांदा उत्रिदा .....	२०-२२
<b>ख. वैदेशिक रोजगारमा गैसकेपछि.....</b>	<b>२३-३६</b>
कानुनी पक्ष	
११. वैदेशिक रोजगारमा गर्नपर्ने र गर्न नहुने .....	२३
१२. विदा - नियमित र आकस्मिक (आपतकालिन).....	२३
१३. विमा, औषधोपचार तथा क्षतिपूर्ति .....	२४
१४. तलब सुविधा, ओभरटाइम तथा कटौति.....	२४-२५
१५. करारनामा बमोजिमको तलब सुविधा नभए.....	२६
१६. न्याय र क्षतिपूर्तीका लागि.....	२६
१७. ट्राफिक नियमको पालना तथा जरिमाना.....	२७
१८. काममा अपनाउनुपर्ने सुरक्षा सावधानीहरू.....	२८-३०
१९. क्याम्पमा ख्याल गर्नपर्ने कुराहरू.....	३०
२०. यात्रा तथा किनमेल गर्दा.....	३०-३१
२१. दुर्घटनामा पर्दा .....	३१
२२. मृत्यु हुँदा .....	३१-३२
२३. प्रलोभनमा परी करार गरेको कम्पनी छोड्न नहुने .....	३२
२४. म्याद सकिनु अघि नै पासपोर्ट र भिषाको नबिकरण गर्न, फोटोकपी सुरक्षित राख्नु .....	३३
आर्थिक पक्ष	
२५. बचत गर्ने बानीको विकास .....	३३
२६. आय आर्जन तथा सीप विकासमा ध्यान .....	३३
२७. बैकिंग प्रणालीबाट पैसा पठाउने.....	३४



स्वास्थ्य सम्बन्धी

२८. खानपिन .....	३४
२९. खेलकुद तथा व्यायाम.....	३४
३०. यौनिकता.....	३५
३१. स्वास्थ्य विमाले कभर नगर्ने केही रोगहरू.....	३६

**ग. महिला कामदारहरू..... ३७-५१**

३२. मानसिक तथा आर्थिक रूपमा तयारी.....	४०-४१
३३. कहाँ जाने, कहाँ नजाने ?.....	४१
३४. घरेलु महिला कामदारहरूका लागि तोकिएका मापदण्डहरू.....	४१
३५. महिला कामदारबारे नेपाल सरकारका नीति, निर्णय र प्रकृयाहरू.....	४१-४६
३६. महिलाका लागि तोकिएका मापदण्ड र यथार्थ घरातलिय अवस्था.....	४६-४८
३७. घरेलु महिला कामदारहरूले खाडीमा भोग्ने समस्याहरू.....	४६-४८
३८. खाडी बाहेकका मुलुकमा घरेलु कामदारको अवस्था.....	४८
३९. आपद विपद र बिचल्लीमा पर्दा.....	४८
४०. महिला कामदारहरूको उद्धार.....	४९
४१. महिला कामदारहरूको अबैध बेचबिखन कसरी रोक्ने ?.....	४९
४२. महिला कामदारहरूले जान्नुपर्ने कुराहरू.....	४९-५१

**घ. पुनर्स्थापना तथा पुनर्स्थापना..... ५२-५४**

**ङ गन्तव्य मुलुकहरूबारेको जानकारी..... ५५-९०**

**अनुसूची**

१. खाडी मुलुकमा जाने घरेलु महिला कामदारहरूका लागि निर्धारित मापदण्डहरू.....	९१-९३
२. इजराइल जाने कामदारहरूका लागि विशेष जानकारी.....	९४-१०५
३. खाडी मुलुकमा कफला सिस्टम.....	१०६-१०९

# क. वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि

## वैदेशिक रोजगार: परिचय

### के हो वैदेशिक रोजगार?

वैदेशिक रोजगार स्थानान्तरणको एक प्रक्रिया हो । स्थानान्तरण विविध प्रयोजन र अन्य प्रक्रियाबाट हुन्छ । तर वैदेशिक रोजगार भने रोजगारका लागि निश्चित अवधिमा सीमित छ । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा उल्लेख भए अनुसार वैदेशिक 'रोजगार कामदारले विदेशमा पाउने रोजगार सम्भन्नु पर्छ' भनेको छ । यो परिभाषाबाट स्पष्ट छ, वैदेशिक रोजगार भनेको विदेशमा निश्चित शर्तका आधारमा पारिश्रमिक वा ज्यालाकालागि हुने स्थानान्तरण प्रक्रिया हो । वैदेशिक रोजगार केहीको रहरको विषय भए तापनि वर्तमान अवस्थामा अधिकांश नेपालीहरूका लागि यो बाध्यता बन्न पुगेको छ । विदेशमा गएर काम गर्नु भनेको पक्कै पनि सजिलो कुरा होइन । धेरै कुराहरूमा ध्यान पुऱ्याउन सके मात्र वैदेशिक रोजगार लाभदायक हुनसक्छ, अन्यथा वैदेशिक रोजगारबाट थप झन्झट एव 'दुःख पाउने सम्भावना बढी रहन्छ । सामान्यतया वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कुनै पनि व्यक्तिले यसका प्रमुख चरणहरूबारे राम्रो जानकारी हासिल गरेर गएमा धेरै हदसम्म वैदेशिक रोजगार सफल र सुरक्षित हुने सम्भावना रहन्छ ।

### वैदेशिक रोजगारको ऐतिहासिक पक्ष

नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारमा सन् १८१६मा सम्पन्न अंग्रेज नेपालको शान्ति तथा मैत्री सन्धी पछि जान थालेको इतिहासकारहरूको भनाई छ । हुन त यो सन्धीमा हस्ताक्षर हुन पूर्व नै युद्धबन्दीका रूपमा रहेका ३ हजार गोर्खालीलाई देहरादुनबाट बेलायती फौजमा भर्ती गरिएको थियो । यस पछि ब्रिटिस गोर्खा राईफल्स र भारतमा गोर्खा राईफल्समा नेपालीले काम गरेको पाईन्छ । सन् १९७३/७४ पछि तेलको मुल्यमा भएको वृद्धिसंगै मध्यपूर्वका देशहरूमा आमदानी बढ्यो । यो आमदानीलाई ती देशहरूले उद्योग, पूर्वाधार विकास तथा सेवा क्षेत्रमा लगानी गर्न थाले पछि कामदारहरूको आवश्यकता पर्न थाल्यो र नेपाली युवाहरू वैदेशिक रोजगारमा जान थाले । सन् ८० को दशकमा विश्वव्यापीरूपमा उदारीकरणको लहर संगै खूलापनको अभ्यास नेपालमा पनि हुन थाल्यो र नेपाली युवाहरूले गन्तव्य खोज्दै वैदेशिक रोजगारमा जान थालेको पाईन्छ । यसै क्रममा सरकारले २०४२ मा वैदेशिक रोजगार ऐन जारी गर्‍यो । यो ऐनले वैदेशिक रोजगारलाई संस्थागत विकासको प्ररम्भ गर्‍यो तर सो ऐनबाट कल्याणकारी तथा संरक्षणमुखि हुन नसकेकोले २०५६ मा नियमावली बनाईयो । यो ऐन र नियमावलीलेपनि वैदेशिक रोजगारका समसामयीक चुनौति सामना गर्न नसकेकोले २०६४मा नयाँ वैदेशिक रोजगार ऐन र नियमावली बनाईयो । यो ऐन तुलनात्मक रूपमा प्रवर्द्धनमुखि, व्यवहारिक र व्यवस्थित देखिन्छ ।

## वैदेशिक रोजगारको महत्व

नेपालमा वैदेशिक रोजगार भन्नाले भारत बाहिर गएर काम गर्ने रोजगारीलाई बूझिने गरिन्छ। हाल आएर विभिन्न कारणहरूले गर्दा वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपालीहरूको संख्या अत्यन्त तीव्र हुँदै गइरहेको छ। विशेषगरी, जनसंख्याको वृद्धिदर, विकट भौगोलिक अवस्था, परम्परागत कृषि प्रणाली तथा यसबाट वर्षभर खान नपुग्ने अवस्था, मुलुकभित्र बढ्दो बेरोजगारी, प्रतिकुल राजनीतिक अवस्था, विद्यमान शोषणपूर्ण सामाजिक ढाँचा, शिक्षा तथा स्वास्थ्य, सम्पत्तिको सुरक्षा, स्वतन्त्र वातावरण आदि जस्ता विविध कारणहरूले गर्दा वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपालीहरूको संख्या दिन प्रतिदिन बढ्दै गइरहेको छ। देशमा प्रतिवर्ष करिब ४ लाखभन्दा बढी युवाहरू श्रम बजारमा आउने गर्दछन्। नेपालमा ३० प्रतिशत काम गर्न योग्य जनशक्तिले सो बमोजिम काम पाएका छैनन्। नेपालको आर्थिक विकासमा वैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त हुने विप्रेषणको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ। विश्ववैकबाट प्रकाशित आप्रवासन र विप्रेषणसम्बन्धी प्रतिवेदनमा नेपालले प्राप्त गरेको विप्रेषण मुलुकको कुल ग्राहस्थ उत्पादनको २३ प्रतिशत रहेको देखाएको छ भने संयुक्त राष्ट्र संघको मानव विकास कार्यक्रम प्रतिवेदनमा नेपालको मानव विकासमा विप्रेषणको योगदान महत्वपूर्ण रहेको उल्लेख छ। यस्तै आर्थिक सर्वेक्षण २०६९/७० अनुसार आव ०६८/२०६९मा विप्रेषणबाट रु. ३५९.५ अर्ब अर्थात् अघिल्लो आर्थिक वर्षको भन्दा ४९.८ प्रतिशतले बढी रकम प्राप्त भएको तथ्य सार्वजनिक गरेको थियो। यो आय कुल ग्राहस्थ उत्पादन (जिडिपी) मा विप्रेषणको योगदान २३.९ प्रतिशत रहेको छ, जवकी नेपालको प्राथमिकता प्राप्त पर्यटनको कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा केवल २ प्रतिशतको मात्र योगदान छ। नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, तेस्रोको संक्षिप्त नतिजा २०६६/६७ अनुसार नेपालमा भित्रिएको विप्रेषण ५६ प्रतिशत घर परिवारले प्राप्त गर्ने गरेका छन्। विप्रेषण प्राप्त गर्ने घरपरिवारमध्ये प्रति घरपरिवारले प्राप्त गर्ने औसत विप्रेषण रु. ८०,४३६ पुगेको देखाईएको छ। नेपालको गरिबी आर्थिक वर्ष २०५२/५३ देखि ९५ वर्षका अवधिमा झण्डै ९७ प्रतिशतको बिन्दुल (४२ प्रतिशतबाट २५ प्रतिशतमा) झर्नुमा विप्रेषणको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको विश्लेषण गरिन्छ। वैदेशिक रोजगारका कारण नेपाली घरधुरीमा उपभोग क्षमता, खाद्य सुरक्षामा सुधार, सामाजिक विकास, बालबालिकालाई विद्यालय पठाउने क्रम र महिला शसक्तिकरणमा सकारात्मक परिणाम देखिएको अध्ययनहरूले देखाएको छ। नेपाली कामदारले नेपालमा भित्र्याउने विप्रेषणबाट मुलुकको अर्थतन्त्रमा उल्लेख्य योगदान पुगेको छ। कृषिपछि वैदेशिक रोजगार नै नेपालको दोस्रो महत्वपूर्ण क्षेत्रका रूपमा विकास हुन पुगेको छ। विप्रेषणबाट आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य, पोषण तथा स्थानीय आय आर्जनका गतिविधिमा महत्वपूर्ण योगदान पुगेको र यसले मुलुकको गरिबी घटाउन र मानव विकासको अवस्था सुधार गर्न महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ। वैदेशिक रोजगारको अर्को योगदान सीपयुक्त दक्ष जनशक्तिको पनि हो। वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका कामदारले कुनै कुनै प्रकारको सीप साथमा बोकेर ल्याउने गरेका छन्, साथमा कामप्रतिको झुकाव, उर्जा र देशभित्र कुनै न कुनै इलम गर्ने प्रतिबद्धता पनि साथमा हुन्छ, जसको पहिचान र सदुपयोग राज्यले राष्ट्रिय विकासमा गर्न नसकिरहेको अवस्था छ।

## वैदेशिक रोजगारमा जानुको कारणबारे प्रष्ट हुनु पर्छ

वैदेशिक रोजगारमा जानु भनेको राम्रो ज्याला पाउनु हो । वैदेशिक रोजगारमा गएर केही रकम कमाउने र जीवनस्तरलाई गूणस्तर बनाउनु नै वैदेशिक रोजगारको पहिलो र अन्तिम उदेश्य हो । तर वैदेशिक रोजगार भन्ने वित्तिकै जूनसुकै देशको जूनसुकै काममा पनि राम्रो हुन्छ भन्ने भ्रम राख्नु हुँदैन । पहिलो कुरा त वैदेशिक रोजगारमा जाँदा कति पैसा लाग्छ ? भन्ने विषयमा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कामदार जानकार हुन पर्छ । वैदेशिक रोजगारमा लाग्ने निश्चित शूल्क र कामदारले प्राप्त गर्ने न्युनतम तलव सरकारले नै निर्धारण गरेको हुन्छ । त्यसका आधारमा कामदारले वैदेशिक रोजगार लाभदायक छ कि छैन भनेर तुलनात्मक विश्लेषण गरेको हुनु पर्छ ।

### १. राहदानी (Passport)

राहदानी विदेश जान नभई नहुने कागजात हो । यसमा वाहकको नाम, घरको ठेगाना, जन्म मिति, जारी गरिएको मिति तथा समाप्त हुने मिति उल्लेख हुन्छ । विदेश जाने र त्यहाँ रहने अनुमति जसलाई भिषा भनिन्छ, त्यो पनि यसैका आधारमा प्राप्त हुन्छ । विमानस्थलमा हवाई कम्पनी, वैदेशिक रोजगार विभाग (श्रम डेस्क), सुरक्षाकर्मी तथा अध्यागमनका कर्मचारीहरूले यसको चेक जाँच गर्नेहुँदा विदेश यात्रा गर्दा यो साथमै राखी तुरून्तै देखाउनसक्नुपर्ने हुन्छ ।

पुरानो हस्त लिखित राहदानी सन २०१५को नोभेम्बर २४ सम्म प्रयोग गर्न सकिने भएतापनि हाल नयाँ राहदानी जारी गर्दा अथवा पुरानोको नविकरण गर्दा नेपाल सरकारले मशिन रिडेबल पासपोर्ट ( एमआरपी) दिने गरेको छ । यो राहदानी जारी भएको मितिबाट १० वर्षसम्म बहाल रहन्छ । यसको सरकारी दस्तुर रू. ५ हजार हो । यो राहदानी नेपालका पचहत्तरै जिल्लाहरू तथा विदेशस्थित कुटनैतिक नियोगहरूबाट समेत जारी तथा नविकरण गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ । विदेशस्थित कुटनैतिक नियोगहरूबाट राहदानी लिनुपर्दा या नविकरण गर्दा भने मुलुक अनुसार केही बढी दस्तुर तोकिएको छ ।

नयाँ राहदानी बनाउनका लागि नागरिकता प्रमाणपत्र अनिवार्य चाहिन्छ । नागरिकता आफू बसेको गा.वि.स. अथवा नगरपालिकाको सिफारिसमा सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयले जारी गर्दछ । राहदानीका लागि आवश्यक पर्ने अन्य कागजातहरू यस प्रकार छन्:

- क) रीतपूर्वक भरिएको दरखास्त फाराम २ प्रति ।
- ख) नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्रको सक्कल प्रति र सोको २ प्रति प्रतिलिपि
- ग) ६ महिनाभित्र खिचेको तोकिए बमोजिमको रङ्गीन फोटो ४ प्रति ।
- घ) राहदानी दस्तुर तिरेको रसिद ।

राहदानीमा उल्लेखित ब्यक्तिगत विवरण तथा टाँसिने फोटो आफ्नै र तोकिए बमोजिमको साइज र गूणस्तरमा हुनुपर्दछ । कुनै त्रुटि वा अशुद्धि रहेको भए बेलैमा सच्याउनु पर्छ । राहदानी राम्ररी जतन गरी राख्नुपर्दछ, पानीले भिजेका या पसिनाले ओसिएर अक्षर केही फूलेका कारण समेत त्यस्ता राहदानीमा भिषा नलागेका उदाहरणहरू छन् । जारी भैसकेको राहदानीमा थप केही पनि लेख्नुहुँदैन,

कुनैपनि पाना च्यात्ने या केरमेट पनि गर्नुहुँदैन । यसरी क्षतिग्रस्त राहदानी पुनः बनाउनुपर्दा दस्तुर दोब्बर लाग्दछ ।

राहदानी नेपाल सरकारबाट स्वीकृति पाएका म्यानपावर कम्पनीका कर्मचारी या तिनका आधिकारिक प्रतिनिधि बाहेक अरू कसैलाई पनि दिनुहुँदैन । बिगतमा फोटो परिवर्तन गरी एउटाको राहदानीमा अर्कै ब्यक्ति विदेश पुगेको र त्यस्ता धेरै अबैध कामदारहरूले विदेशमा धेरै दुख पाएका, जेल परेका, नेपालमा आइसकेपछि अध्यागमन विभागमा पक्राउ परेको प्रशस्त उदाहरणहरू छन् ।

खासगरी खाडी मुलुकहरूमा अधिकांश रोजगारदाता कम्पनीहरूले आफ्ना कामदारहरूको राहदानीको सक्कल नै त्यहाँ पुग्ने बित्तिकै कामदारहरूबाट लिइदिन्छन्, धेरैले राहदानीको फोटोकपीमा कम्पनीको छाप लगाएर दिने र केही हप्ताभित्रै अर्को आवासीय अनुमति कार्ड (परिचय पत्र) प्रदान गर्छन् । रोजगार अवधिभर राहदानी कम्पनीले राख्ने र कामदारसँग त्यही कार्डमात्र रहन्छ । तर स्वदेशमा रेमिट्यान्स मार्फत रकम पठाउनु पर्दा धेरै जसो बैंक तथा रेमिट्यान्स कम्पनीहरूले शूरूमा दर्ता गरी अर्को रेमिट्यान्स प्रयोजनका लागि कार्ड बनाउंदा राहदानीको कपी माग्ने हुँदा पनि आफ्नो राहदानीको फोटो कपी आफूसँग सुरक्षित राखिरहनुपर्दछ । राहदानी सम्बन्धी थप तथा बिस्तृत जानकारीका लागि नेपाल सरकारको वेभ साइट [www.cpo.gov.np](http://www.cpo.gov.np) मा गएर हेर्न सकिनेछ ।

## २. वैदेशिक रोजगारमा जाने माध्यम

वैदेशिक रोजगारमा जानका लागि नेपाल सरकारमा दर्ता भएका वैदेशिक रोजगार कम्पनी हुन्छन् । ती कम्पनीहरू मुलतः काठमाडौंमा मुख्य कार्यलय खोलेर बसेका हुन्छन् । कुनै कुनै कम्पनीले जिल्लामा पनि शाखा कार्यलय खोलेका हुन सक्छन् । केहीले एजेन्ट पनि नियुक्त गरेका हुन सक्छन् । तर यस बाहेक पनि वैदेशिक रोजगारमा जाने माध्यम हुन सक्छ । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अनुसार वैदेशिक रोजगारमा मुलतः चार प्रकारको माध्यम प्रयोग गरी जान सकिन्छ ।

### (१) इजाजतपत्रवाला (म्यानपावर कम्पनी) संस्था मार्फत

वैदेशिक रोजगारमा जाने सबैभन्दा सरल, लोकप्रिय र भरपर्दो माध्यम इजाजतवालाको माध्यम नै हो । नेपालबाट वैदेशिक रोजगारमा यही माध्यमबाट धेरै गएका छन् । ईजाजतपत्रवालालाई बोलीचालीको भाषामा म्यानपावर कम्पनी भन्ने गरिन्छ । कानुनले तोकेको सबै प्रक्रिया पुरा गरेर यो प्रक्रियामार्फत वैदेशिक रोजगारमा गएमा कानुनी सुविधा र अन्य संयन्त्रको पहुँचमा पुग्न सकिन्छ । यस्ता कम्पनीले विदेशबाट प्राप्त मागहरू ल्याएका हुन्छन् । ती मागहरू वैदेशिक रोजगार विभागबाट पूर्व स्वीकृति लिएर, अनिवाय रुपमा राष्ट्रियस्तरका पत्रपत्रिकामा सूचना निकालेको हुनुपर्दछ । सूचनामा पूर्वस्वीकृति मिति र कुल लागत उल्लेख हुनुपर्दछ । रोजगारदाता कम्पनी र सम्बन्धित मुलुकबारे जानकारी लिइसकेपछि उक्त मुलुकमा जाँदा लाग्ने खर्चबारे आफैले पनि जानकारी लिनुपर्दछ । एजेन्टको मात्र भर पर्नु हुँदैन । व्यवसायीले सूचना प्रकाशन गरेको नगरेको यकिन गर्नु पर्दछ, । आशंका भए वैदेशिक रोजगार विभागमा सोधपुछ गरी यकिन गर्नुपर्दछ । विश्वासिलो

मेनपावर कम्पनी मार्फत वैदेशिक रोजगारमा विशेष गरी संगठित क्षेत्रको काममा जाँदा तुलनात्मक रूपमा सुरक्षित हुन सकिन्छ। अर्थात कम्पनी, होटल, स्कुल, अस्पतालजस्ता संगठित क्षेत्रको काममा कम जोखिम हुन्छ। किनकी संगठित क्षेत्रको कामलाई सम्बन्धीत मुलुकको श्रम कानुनले समेत समेट्ने गर्दछ। कानुनी रूपमा न्याय पाउन समेत सहज हुन्छ। खाडी मुलुकका श्रम कानुनलेसमेत महिलाका लागि विशेष व्यवस्था गरेको छ। जस्तो: गर्भवती भएको कारणले नोकरीबाट निकाल्न नपाईने, प्रसूति विदा दिनु पर्ने, विशेष काम बाहेक अन्य अवस्थामा रातीको काममा महिलालाई लगाउन नपाउने, धेरै महिला कामदार भएको कम्पनीले बच्चाको लागि प्राथमिक विद्यालय कम्पनीको प्रांगणमा खोल्नु पर्ने आदि व्यवस्था छ। यसरी जाँदा महिलाहरु बढि सुरक्षित भई राम्रो आय आर्जन गर्न सक्छन्। यदि तपाईं विदेश नै जानु छ भने संगठित क्षेत्रको काममा संस्थागत रूपमा जानु बढिमानी हुनेछ। वैदेशिक रोजगारमा गएर स्वदेश नफर्के सम्मको दायित्व मेनपावर कम्पनीले लिनु पर्ने हुनाले जोखिम कम हुन सक्छ।

## (२) व्यक्तिगत स्वीकृति लिएर

कुनै व्यक्तिले व्यक्तिगत प्रयासबाट विदेशको कुनै रोजगारदातासंग संझौतागर्न सकेमा व्यक्तिगत स्वीकृतिमा वैदेशिक रोजगारमा जान सकिन्छ। तर वैदेशिक रोजगारमा जाने यस्ता कामदारका लागि सरकारले विशेष मापदण्ड बनाएकाले यस्तो मापदण्ड पुरा गर्नु पर्ने हुन्छ। यसलाई व्यवस्थित गर्न व्यक्तिगत श्रम स्वीकृति लिने प्रकृया सम्बन्धी निर्देशिका, २०६९ जारी भएको छ। यस निर्देशिकाले सम्बन्धीत व्यक्तिको आमा, बाबू, छोरा, छोरी, दाजु, भाई, दिदी, बहिनी, पति, पत्नि, छोरा, छोरी, लाई मात्र नाताको रूपमा स्वीकार गरेको छ। यो प्रक्रियामा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा संस्थागत सुरक्षाको भने अभाव हुन्छ। आफन्त वा साथीहरुका माध्यमबाट विदेशमा काम गर्न जान चाहने कामदारहरुले माथि उल्लेखित सम्पूर्ण प्रक्रियाहरु पुरा गरी वैदेशिक रोजगार विभागको स्वीकृति लिनुपर्दछ। दुतावासबाट प्रमाणित नभएको काममा व्यक्तिगत स्वीकृति लिएर जानेहरु बढी जोखिममा परेका हुन्छन्। घरेलु कामदारका लागि व्यक्तिगतरूपमा जानेहरुले सरकारले मुलुकअनुसार तोकेका मापदण्डबारे राम्रोसँग बूझेर, यससम्बन्धी आधारभूत तालिम प्राप्त गरी र श्रम स्वीकृति लिएर मात्र जानुपर्दछ। घरेलू कामदारहरुको हकमा टिकट, भिसा आदि जस्ता खर्च नलाग्ने हुन्छ, तर एजेण्टले अहिले आफै हालिदिन्छु पछि विस्तारै तिरे हुन्छ भनेर ठग्न पनि सक्छन्। यस्ता कुरामा बढी चनाखो हुनुपर्दछ। खाडी मुलुकमा घरेलु कामकोलागि जाने प्रक्रिया पनि यसै अन्तर्गत पर्दछ। आर्थिक दायित्व नपर्ने हुनाले महिला कामदारहरुको आकर्षक गन्तव्यको रूपमा खाडी मुलुकको घरेलू काम अगाडि आइरहेको छ। यो काम अत्यन्त चुनौतिपूर्ण, जोखिमयुक्त एवं खतरायुक्त छ। स्वदेशमा होस् वा विदेशमा होस् घरेलुकाम भन्ने वित्तिकै जोखिमपूर्ण क्षेत्रमा पर्दछ। स्वदेश भित्रका घरेलु कामदारलाई त हामीले व्यवस्थित गर्न नसकेको अवस्थामा खाडी मुलुकमा घरेलू महिला कामदार व्यवस्थित गर्ने काम पक्कै पनि सरल र सहज छैन महिलालाई दोस्रो दर्जाको रूपमा हेर्ने खाडी राष्ट्रको एउटा नागरिकको घरको चार दिवार भित्र बँधुवा मजदुरको रूपमा काम गर्नु कम चुनौतिपूर्ण छैन।

### (३) नेपाल सरकारको स्वामित्वमा भएको संस्था मार्फत

यो प्रक्रिया सबै भन्दा सुरक्षित प्रक्रिया हो । नेपाल सरकारले कुनै कूटनीतिक सम्बन्ध कायम भएका मुलुक संग संभौता गरेर यस प्रक्रियामा कामदार पठाउने व्यवस्थागर्न सक्छ । जस्तो इपीएस प्रणाली अन्तर्गत दक्षिण कोरियामा नेपाली कामदारहरू हाल पठाईने गरेको छ ।

### (४) नेपाल सरकारले तोकेको संस्थाबाट मात्र

यो प्रक्रियामा सरकार सरकार बीच संभौता भए पनि कामदार छनोट गर्ने प्रक्रिया भने कुनै निश्चित संस्थालाई दिन सक्छ । जस्तो हाल जापान पठाउन सरकारले यस्तो प्रक्रिया अपनाएको छ ।

### (५) अन्य माध्यम :

वैदेशिक रोजगारका लागि निम्न प्रक्रियामा पनि नेपालीहरू जाने गरेका छन् । तर तलका प्रक्रियाहरू असुरक्षित र जोखिमपूर्ण प्रक्रिया हुन । यी प्रक्रियामा विदेश पुगेका कामदारको सेवा तथा शारीरिक सुरक्षा हुँदैन र सरकारले पनि सहयोग गर्न सक्दैन । आफ्नै खर्चमा विदेशमा अध्ययन गर्ने सिलसिलामा प्राप्त भिषाअनुसार पार्टटाइम काम गर्ने पनि केही छन् । त्यस्तै अन्तराष्ट्रिय डिभी चिट्ठा अन्तर्गत अमेरिका गएर उतै घरजम गर्ने वा काम गर्ने प्रणाली पनि छ । त्यस्तै विदेशमा जन्मेको भए जन्मका आधारमा पाउने सुविधा लिएर, स्वयंसेवक कार्यक्रममा भाग लिएर, सास्कृतिक कार्यक्रम, खेलकुद, र अन्य विभिन्न तरिकाबाट विदेश पुगेर थोरै अवधिकाका लागि काम गर्ने र शरणार्थीका रूपमा कागजात मिलाएर उतै बस्ने गरिएको पनि देखिएको छ । तर यसलाई सुरक्षित वैदेशिक रोजगार भन्न सकिदैन ।

## एजेन्ट तथा सब-एजेन्टहरू (Agent & Sub Agents)

### १. को हुन एजेन्ट र सब एजेन्टहरू :

इजाजतपत्र प्राप्त म्यानपावर कम्पनीको नाममा म्यानपावर व्यवसाय गर्नेलाई एजेन्ट भन्ने गरिएको छ । अहिले नेपालमा काठमाडौं उपत्यकामा मात्र होइन जिल्ला र गाउँहरूमा समेत एजेन्ट हुँ भन्दै म्यानपावरको काम गर्नेहरू छ्याप छ्याप्ती पाइन्छन् । तर प्रायः ती सबै अवैध एजेन्ट हुन । यी र यस्तै एजेन्टहरूबाट नै नेपाली कामदारहरू अत्यधिक मात्रामा ठगिएको पाइएका छन् । यसैले कामदारहरू एजेन्टहरूबाट सावधान रहनुपर्ने देखिएको छ ।



## २. वैदेशिक रोजगार ऐन तथा नियमावलीमा एजेन्ट र सब एजेन्टहरूका बारेमा के व्यवस्था गरिएको छ ?

वैदेशिक रोजगार ऐन मुताविक वैदेशिक रोजगार विभागबाट स्वीकृति लिई विभागमा धरौटी बुझाई इजाजतपत्र प्राप्त म्यानपावर कम्पनीको एजेन्टका रूपमा दर्ता भएकालाई मात्र एजेन्ट मानिन्छ। सब एजेन्टहरूको भने ऐनमा कुनै पहिचान र व्यवस्था नै भएको छैन बरू म्यानपावर कम्पनीहरूले विदेशमा समेत बिधिवत एजेन्टहरू नियुक्त गर्नसक्ने प्रावधान छ। तर हाल स्वदेश र विदेशमा गरी हजारौं एजेन्टहरू कृयाशिल रहेकोमा विभागमा भने अति थोरै मात्र दर्ता भएको देखिन्छ। विभागमा दर्ता हुन रू. २ लाख धरौटी राखी विभागको स्वीकृती लिनुपर्नेहुन्छ र त्यस्ता कुनै पनि एजेन्टले एक भन्दा बढी म्यानपावर कम्पनीहरूका लागि कामगर्न कानूनतः पाउदैनन्। तर अबैध एजेन्टहरूको स्वदेशमा र विदेशमै पनि बिगबिगी छ। विदेशमा एउटा एजेन्टले कमिशनका लागि एक साथ ५/७ वटा सम्म कम्पनीहरूका लागि काम गरिरहेका पाइएका छन्। एजेन्ट सब एजेन्टका सम्बन्धमा ऐन विपरीतका गतिविधिहरूका कारण नै यो व्यवसाय विकृत, समस्याग्रस्त र अमर्यादित बन्दैछ।

## ३. कामदारहरूलाई तिनीहरूले पुर्याउने सेवा सुविधाहरू के के हुन ?

त्यसो त यी एजेन्टहरूले नै कामदारहरूलाई वैदेशिक रोजगारका बारेमा शुरूदेखि अन्तसम्मका सबै सत्य तथ्य जानकारीहरू दिनुपर्ने हो। कतिले धेरथोर कुरा बताउँछन पनि। धेरैको प्रस्तुति र भूमिका कामदारहरूलाई फकाउने र वैदेशिक रोजगारतर्फ एकोहोरो आकर्षित गर्ने नै हुन्छ। यसैले प्रायः रोजगारमा निहित सम्भावित समस्या र अपनाउनुपर्ने सावधानीबारे कमै बताउँछन। बरू तलब, सुविधा र भए नभएका अवसरहरूलाई नै बढाई चढाई बताउने भएकाले खासगरी तलब, ओभरटाइम, खाना तथा आवास सुविधा, बोनस, टिप्स जस्ता विषयमा यी एजेन्टहरूले बताउने र रोजगारमा पाउने वास्तविक सुविधामा ठूलो अन्तर रहने गर्दछ। कामदारहरूको राहदानी बनाइदिने देखि लिएर स्वास्थ्य परीक्षण, तालिम र अन्तरवार्तामा समेत कामदारहरूलाई सघाइरहेका हुन्छन। तर यी हरेक सेवाहरू बापत कामदारहरूबाट चर्को शुल्कपनि असुलेकै हुन्छन।

## ४. कामदारहरूबाट उनीहरूले के कति रकम लिने गरेका छन्, कतिसम्म दिनु लिनु उचित हो ?

एजेन्टहरूले प्रत्येक कामदारहरूबाट रू.१० देखि ३० हजारसम्म असुलेको पाइन्छ। तर कुनै पनि कामदारहरूले यो रकम भुक्तानीको रसिद भने पाएका हुँदैनन। कानूनतः यी अबैध एजेन्टहरूलाई कामदारहरूले कुनै पनि रकम दिनुहुँदैन, जे जति दिनुपर्छ, त्यो इजाजतपत्र प्राप्त म्यानपावर कम्पनीलाई नै दिनुपर्दछ। तिरेको सबै रकमको रसिद भर्पाई पनि लिने पर्दछ। सरकारले प्रायः सबै मुलुककालागि लाग्ने अधिकतम खर्च तोकेको हुन्छ सो भन्दा बढी रकम कसैले मागे सिधै विभागमा गई उजुरी दिन सकिन्छ। कम्पनीले बिज्ञापन निकाल्दा पनि लाग्ने खर्च उल्लेख गरेका हुन्छन। यसैले एजेन्टलाई उनीहरूले मागेजति शुल्क दिनुहुँदैन। वास्तविक सेवा र खर्च हेरी उचित रकम मात्र दिनुपर्छ र रसिद अनिवार्य लिनुपर्दछ। यसले पछि ठगिएमा उजुरी गरी क्षतिपूर्ति लिन सजिलो हुन्छ।

#### **५. के कामदारहरूका लागि एजेन्ट र सब एजेन्ट नभई हुँदैन? सिधै म्यान पावर कम्पनीहरूमा सम्पर्क राख्दा के पाउछन्, के पाउदैनन या गुमाउछन् ?**

कामदारहरू सिधै सम्बन्धित म्यानपावर कम्पनीहरूमा गई रोजगारको प्रक्यामा आफै सहभागी हुनसक्दछन् । यसो गर्नु नै उनीहरूका लागि किफायती र सुरक्षित पनि हुन्छ । एजेन्ट र सब एजेन्टको चक्करमा फस्नु भनेको रोजगारमा जाने खर्च बढाउनु हो । बरू कुनै कम्पनीले जिल्लामै शाखा खोलेको छ भने आफूलाई पायक पर्ने ती शाखाहरूमा पनि जान सकिन्छ तर एजेन्टहरू जस्तै आजकाल कतिपय म्यानपावर कम्पनीहरूका शाखाहरू पनि अवैध रहेको पाइएको छ । यसर्थ आफू जान लागेको कम्पनी र त्यसको शाखा तथा संलग्न एजेन्टहरू नै वैध हुन या होइनन भनि विभागमा बूभ्केर या उपलब्ध सूचना सामग्रीहरू पढेर यकिन गर्नुपर्दछ । सुरक्षित रोजगारका लागि सर्वथा वैध बाटो अपनाउनुपर्दछ । गलती गरिसकेपछि पछुताएर केही पाइदैन ।

#### **६. एजेन्ट, सब एजेन्टहरूको कामदारहरूप्रतिको जिम्मेवारी, कर्तव्य र जवाफदेहिता के कस्तो रहने गरेको छ?**

कामदार विदेश उडनु अघि सबै एजेन्टहरूले कामदारहरूको राम्रै ख्याल हेरविचार गरेका हुन्छन् । तर त्यो सबै मात्र कमिशनका लागि हुने भएकाले विदेश उडेपछि उनीहरूको जिम्मेवारी, कर्तव्य र जवाफदेहिता सकिएको महशूस गर्दछन्, यसैले समस्यामा पर्ने कतिपय कामदारहरूले यी एजेन्टहरूबाट कुनै सेवा, सहयोग या क्षतिपूर्ती पाउदैनन, परन्तु इजाजतप्राप्त म्यानपावर कम्पनी लाई देखाइदिन्छन् अनि कम्पनीले भने आफूले पठाएका कतिपय कामदारहरूलाई चिन्दै चिन्दैनन । यसरी समस्यामा पर्दा म्यानपावर कम्पनी र यी एजेन्टहरूले बिरलै सहयोग गर्छन् । यो वा त्यो बहानामा जिम्मेवारीबाट पन्छिने प्रयासमै हुन्छन् कम्पनी तथा तिनका स्वघोषित एजेन्टहरू ।

#### **७. एजेन्ट र सब एजेन्टहरू कुन आधिकारिक हुन, कुन होइनन, कामदारहरूले कसरी चिन्ने सक्कली, नक्कली कसरी छुट्याउने ?**

विभागमा दर्ता भएका सबै एजेन्टहरूको विभागको वेबसाइटमा नाम हुन्छ, विभागले तोके बमोजिमको परिचय पत्र पनि हुन्छ । जो हरेक वर्ष नविकरण गर्नुपर्ने प्रावधान छ । कामदारहरूले यही परिचयपत्र हेर्ने र कुनैपनि शंका लागे विभागमा चेक गरी वैध एजेन्ट भए नभएको पुष्टी गर्नसक्दछन् । त्यसरी पुष्टी हुननसक्ने सबै एजेन्टहरू नक्कली हुन अर्थात अवैध हुन, त्यस्तासंग कुनै पनि कारोबार, खासगरी आर्थिक कारोबार गर्नु हुँदैन ।

#### **८. म्यानपावर व्यवसायमा एजेन्ट र सब एजेन्टहरूले पुर्याएको योगदान तथा भित्रिएको समस्या र बिकृति**

म्यानपावर व्यवसायमा हाल संलग्न हजारौं एजेन्टहरूले यदि निश्चार्थ र सेवामुखी भावनाले कामदारहरूलाई सही सन्देश, जानकारी र अभिमुखिकरण तालीम दिने हो भने यो व्यवसायमा प्रशस्त

सुधारको गुञ्जायस छ । तर एजेन्टहरूको सेवा अति कम र स्वार्थ अत्यधिक रहँदा वैदेशिक रोजगार नै कामदारहरूका लागि निकै खर्चिलो र बोझिलो बन्दै आएको छ र व्यवसाय नै विकृत र अव्यवस्थित बनेको छ । वैदेशिक रोजगार विभागबाट स्वीकृत प्राप्त सबै एजेन्ट हरूको नामावली विभागकै वेभ साइट [www.dofe.gov.np](http://www.dofe.gov.np) मा हेर्न सकिन्छ ।

## ३. भिषा (Visa)

### १. भिषा के हो ?

आफू जान लागेको मुलुकले जारी गर्ने प्रवेशाज्ञा (जान पाइने अनुमतिपत्र) लाई भिषा भनिन्छ । सम्बन्धित मुलुकका दुतावासमा या विमानस्थल या बोर्डरमा रहेका अध्यागमन (Immigration) कार्यालयहरूले यसको रूजगारी आवश्यक सही छाप गरिदिए पछि भिषा प्रयोग हुन्छ ।

### २. बिदेश जान के कस्ता भिषाहरू उपलब्ध हुन्छन् ?

विदेशमा उच्च शिक्षा लिन जानेहरू विद्यार्थी भिषा मा जान्छन् । सरकारी कामकाजमा जाने मन्त्रीहरू लगायतका कर्मचारीहरू कुटनैतिक भिषामा जान्छन् । व्यापारीहरूको बिजनेस भिषा हुन्छ । परिवारका सदस्यहरू फेमिली भिषामा जान्छन् । घुम्न जानेहरूले टूरिष्ट भिषा पाउन सक्छन् । अस्थाई (छोटो समयका लागि) भिजिट भिषामा पनि जान सकिन्छ, तर कामदारहरू भने कामदारकै भिषा (Working Visa) मा नै जानुपर्ने हुन्छ । यस्तो भिषा सम्बन्धित मुलुकका रोजगारदाताले उपलब्ध गराएका हुन्छन् र म्यानपावर कम्पनी मार्फत आवश्यक प्रकृया पुरा गरेर यस्तो भिषाको प्रयोग हुन्छ ।

### ३. कुन कुन भिषामा के कस्तो काम गर्न पाइन्छ ?

काम गर्न पाइने भिषा कामदारकै भिषा (Working Visa) मात्रै हो । अन्य खालका भिषामा गएर आय आर्जन हुनेगरी काम गरेको पाइएमा सम्बन्धित मुलुकको कानून बमोजिम दण्ड सजाय हुन्छ । साथै अहिले खाडीका मुलुकहरूमा कामदारहरूमध्ये पनि आफू जून श्रेणी या पेशा (Job Category) को भिषामा गएको हो, त्यही नै काम या पेशा गरेको हुनुपर्ने अन्यथा गैर कानुनी हुनेगरि नियम बनाई कडाईका साथ लागू पनि गर्दैछ । यसैले सबै कामदारहरूले आफू कुन भिषामा जान लागेको हो सो भिषा बमोजिमको काम गर्न आफूसँग सीप, योग्यता या क्षमता छ, छैन सो बारे स्पष्ट हुन आवश्यक छ । पछि भिषा परिवर्तन गर्न कठिन र निकै खर्चिलोपनि हुन्छ ।

#### ४. भिषा शूल्क कति लाग्छ र कसले तिर्नुपर्दछ ?

धेरैजसो भिषाहरू निशुल्क नै हुन्छन् । शूल्क तिर्नुपर्दा पनि रोजगारदाता कम्पनीले नै तिरिसकेको हुन्छ । कामदारहरूलाई भिषा बापत कुनै पनि शूल्क तिर्नुपर्दैन । तर कतिपय अवस्थामा नेपाली म्यानपावर कम्पनीहरूकै विचको अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाका कारण समेत निशुल्क उपलब्ध भिषाहरूलाई समेत कमिशन दिएर किन्ने प्रचलन छ । यस्तो कमिशन लिनेहरूमा रोजगारदाता कम्पनीकै व्यक्ति ( कर्मचारी) देखि विभिन्न कमिशन एजेन्टहरू पर्दछन् । साथै स्वदेशी एजेन्ट, सब एजेन्टहरूले समेत भिषा खर्च भन्दै कामदारहरूबाट नाजायज ढंगमा चर्को रकम असुल्ने परम्परा पनि छ । यो विकृति, ठगी र कामदारहरूमाथिको शोषणकै एउटा स्वरूप हो । यसलाई सुधार्न, कामदारदेखि, सरकारी निकायसम्म सबै एकजुट र एकमत हुनु आवश्यक हुन्छ ।

#### ५. भिषाका म्यादहरू :

रोजगारको भिषा निश्चित अवधिका लागि जारी भएको हुन्छ । सामान्यतया: १ वर्ष या २ वर्षसम्मको अवधि राखिएको हुन्छ तर म्यानपावर कम्पनीसम्म पुग्दा नै भिषाको केही अवधि गूजिसकेको हुनसक्छ । तोकिएको म्याद (भिषा अवधी) भित्र कामदारको छनोट भइ गन्तव्य मुलुकमा पुगिसकेको हुनुपर्दछ । भिषा स्टाम्पिड भैसकेपछि, सम्बन्धित मुलुकमा उड्ने समयावधी भन्ने अति थोरै हुन्छ र यो अवधि स्टाम्पिड भएको भिषा (स्टिकर) मै खुलाइएको पनि हुन्छ, खाडी मुलुकहरूमा हिज्री (अरबिक) क्यालेण्डर प्रयोग हुन्छ । अरबिक महिनाहरू, अंग्रेजी महिनाहरू भन्दा केही छोटो हुन्छन् । दुवै क्यालेण्डरमा रूजू गराएर अन्तिम म्याद यकिन गर्नुपर्छ र सोही म्यादभित्र गन्तव्य मुलुकभित्र पुगिसक्ने गरी हवाई टिकट लिनुपर्दछ । गन्तव्य मुलुकमा पुगिसकेपछि वढीमा ३ महिनाभित्र त्यहाँको सरकारी कानून बमोजिम वर्क पर्मिट तथा आवासीय अनुमति पत्र (Resident Permit) लिइसक्नुपर्दछ । यो अवधि गूज्रेमा स्वतः अवैध बनिने जोखिम हुन्छ र जरिमाना सजाय समेत हुन्छ । अतः यदि कुनै रोजगारदाता कम्पनीले ३ महिना बित्नु लाग्दा पनि त्यहाँको वर्क पर्मिट कार्ड दिएको छैन भने तुरुन्त नेपाल सरकारको न्यायिक तथा कूटनैतिक सेवा लिनका लागि नेपाली दूतावास वा संबन्धित कम्पनीमा सम्पर्क राखिहाल्नुपर्दछ ।

#### ६. भिषा स्टाम्पिंग तथा सो मा लाग्ने खर्च :

धेरैजसो मुलुकहरूको भिषा स्टाम्पिड अचेल नेपालमै हुन्छ । साउदीको लागि ढाका जानुपथ्यो तर, अब नेपालमै साउदीको राजदुतावास खुलिसकेकाले साउदीको पनि नेपालमै स्टाम्पिड हुन्छ । नेपालमा दुतावास नरहेका मुलुकका हकमा भारतको दिल्ली या अरू कुनै शहरमा जाने गरिन्छ । कहाँ स्टाम्पिड गरिने भन्ने जारी भएको भिषामै उल्लेख हुन्छ । केही मुलुकमा विमानस्थलमै (On Arrival) भिषा स्टाम्पिडको सुविधा पनि छ । कामदारहरूले प्राप्त भिषा आफैले चेक जाँच गर्नु या जान्ने बुझ्ने व्यक्ति या सरकारी कर्मचारीसंग समेत रूजू गराउंदा जोखिम कम हुन्छ । भिषा स्टाम्पिडमा न्युनतम

सरकारी शूल्क तोकिएको हुन्छ । खाडी मुलुकहरूकालागि यो खर्च सामान्यता ४/५ हजार रुपैयाँ सम्मको हुन्छ ।

### ७. भिषा नबिकरण तथा रद्द हुनसक्ने अवस्था र प्रक्याहरू:

सामान्यतया एकचोटी जारी भएको भिषा नबिकरण हुँदैन । विशेष अवस्थामा रोजगारदाता कम्पनीको माग वा सिफारिस भएमा केही भिषा केही महिनाका लागि अवधी थप हुनसक्दछन । कारणहरूको अध्ययन गरी सम्बन्धित सरकारी निकायले निर्णय गर्दछन । कामदारहरूका भिषा व्यक्तिगत र सामुहिक २ प्रकारका हुन्छन । श्रम स्वीकृति पनि व्यक्तिगत र सामुहिक अलग अलग नै लिनुपर्दछ । भिषासँग सम्बन्धित कागजातहरूमा कुनै त्रुटि पाइएमा भिषा ब्लक हुने या रद्द हुनसक्छन । तोकिएको म्यादाभित्र कामदारले प्रस्थान नगरे सो भिषा रद्द हुन्छ । तर बेलैमा रद्द गराएमा उक्त भिषामा फेरी अर्को कामदार जानसक्ने या रोजगारदाताले उक्त भिषा पुनः पाउनसक्ने अवस्था हुन्छ । भिषा रद्द गर्न पनि सम्बन्धित मुलुकको दुतावासमा नै जानुपर्दछ ।

### ८. फ्री भिषा भनिन्छ तर पनि कामदारहरूसँग रकम असूलिन्छ, किन ?

म्यानपावर कम्पनी र विभिन्न स्वदेशी तथा विदेशी कमिशन एजेन्टहरूले कामदारहरूलाई प्रायः ठग्ने, शोषण गर्ने नै यसैमा हो । भिषा सम्बन्धी यथार्थ जानकारीहरू सामान्य कामदारहरूलाई थाहा नहुने हुँदा पनि ठग्ने र ठगिने अवस्था श्रृजना हुने गरेको छ । तर विज्ञापनमा फ्री लेखिएको भिषाका लागि कामदारहरूसँग रकम मागिन्छ भने कामदारहरूले प्रतिप्रश्न अवश्य गर्नुपर्दछ । यसका लागि पनि कामदारहरूले वैदेशिक रोजगारका लागि बूझाउने सबै रकम के के लागि हो भनी स्पष्ट बुझ्नु पर्दछ र बुझाएको सबै रकमको रसिद अनिवार्य लिनुपर्दछ ।

### ९. भिषाबारे कामदारहरूले जानुपर्ने अन्य कुराहरू

व्यक्तिगत भिषामा सकभर वैदेशिक रोजगारमा जानुहुँदैन, यस्ता भिषाहरूमा म्यानपावर कम्पनीले पनि जिम्मेवारी नलिने हुँदा जोखिम बढी हुन्छ । कमसेकम पासपोर्टको कपी र भिषा या भिषा लागेको कपी कामदारहरूले आफूसँग सुरक्षित राख्नुपर्दछ ।



Print Visa <http://www.moi.gov.qa/VisaApplications/visaEnquiryInfo/English/Eng->

STATE OF QATAR  
MINISTRY OF INTERIOR  
General Directorate of Border  
Passports and Expatriates Affairs

دولة قطر  
وزارة الداخلية  
الجهة العامة لجوازات ومخيمات وشؤون الوافدين

Barcode: E313187620

Visa Number :	132013063001	Application Number:	VP2013006157
Date of Issue:	2013-09-21	Entry Before :	2013-09-17
Description Of Visa Owner :	Passport Holder	Visa Type :	WORK VISA-One Vist
Purpose of Visa :	VISIT	Duration of Residence:	5 year
Name :	SANJIT KUMAR YADAV		
Nationality :	NEPAL	Gender :	Male
Passport Number / Type :	06147588 Regular	Passport Validity:	2022-10-09
Place of Birth:	नेपाल	Date of Birth:	1993-05-22
Profession :	GEN. CLEAN WORKER		
Sponsor Name:	شركة التطيخ		

## ४. स्वास्थ्य परिक्षण (Medical Test)

### १. बिदेश जांदा स्वास्थ्य परीक्षा किन ?

निरोगी कामदारहरूले मात्रै काम गर्नसक्दछन भन्ने मान्यतामा आधारित हुन्छ स्वास्थ्य परीक्षण । यो वैदेशिक रोजगार जानका लागि अनिवार्य पुर्व शर्त पनि हो । सम्बन्धित मुलुकले तोके बमोजिमको स्वास्थ्य परीक्षण तोकिएको (स्वीकृति प्राप्त) स्वास्थ्य परीक्षण केन्द्रहरूबाट गरी गराई पास (FIT) भएकाहरू मात्र वैदेशिक रोजगारमा जानसक्दछन ।

### २. विभिन्न मुलुकहरूका लागि निर्धारित स्वास्थ्य परीक्षण

सबै मुलुकहरूमा वैदेशिक रोजगारमा जान स्वास्थ्य परिक्षण गर्न र पास हुन अनिवार्य हुन्छ । हाल अधिराज्य भरीका कुल २०५ वटा स्वास्थ्य संस्थाहरूले स्वास्थ्य परीक्षणको इजाजत पाएका छन । यी सबैको सूची वैदेशिक रोजगार विभागको वेब साइट [www.dofe.gov.np](http://www.dofe.gov.np) मा राखिएको छ । तर साउदी अरब र ओमन जानका लागि खाडी (GCC) ले मान्यता दिएका संस्थाहरू जो गाम्का (GAMCA) अन्तरगत पर्दछन, ती संस्थाहरूबाट नै स्वास्थ्य परीक्षण गराउनुपर्ने हुन्छ । गाम्का अन्तरगत थोरैमात्र स्वास्थ्य संस्थाहरू पर्दछन । स्वीकृत संस्थाहरूको अद्यावधिक जानकारीका लागि पनि विभाग या विभागको वेब साइटमा जानुपर्दछ ।

### ३. कतिबेला गरिन्छ स्वास्थ्य परिक्षण ?

सामान्यतया: वैदेशिक रोजगारका लागि लिइने अन्तरवार्ता तथा टेष्टमा छनोट भए पछि स्वास्थ्य परीक्षण गरिन्छ । स्वास्थ्य परीक्षणका लागि जानु अघि कामदारको पासपोर्ट लिइसकेको र गन्तव्य मुलुक तथा भिषा निश्चित भैसकेको हुनुपर्दछ ।

### ४. स्वास्थ्य परिक्षणका लागि स्वीकृति प्राप्त परिक्षण केन्द्रहरू

अद्यावधिक सूची वैदेशिक रोजगार विभागको वेब साइट [www.dofe.gov.np](http://www.dofe.gov.np) तथा नेपाल स्वास्थ्य व्यवसायी महासंघको वेब साइट [www.nepalhp.org](http://www.nepalhp.org) मा गएर हेर्नसकिन्छ ।

### ५. के के जांच गरिन्छन स्वास्थ्य परिक्षणमा ?

सबै कामदारहरूको रगत, दिसा, पिसाब र छातीको एक्स-रे लगायतका जांचहरू अनिवार्य रूपमा जांच गरिन्छ । छातीमा क्षयरोग, निमोनिया लगायतका दागहरू देखिएमा, मधुमेह, जण्डीस, एचआइभी एड्स जस्ता रोगहरू या तिनका संकेत देखिएमा अनफिट (फेल) भइन्छ र रोगको उपचार हुनसकेमा पछि मात्र जान सकिने हुन्छ ।

## ६. स्वास्थ्य परीक्षण शुल्क

नेपाल सरकारले हाल तोकेको स्वास्थ्य परीक्षण शुल्क पुरुष कामदारका लागि रू. २,९४० र महिलाका लागि रू. ३,९०० (गर्भ जांचका लागि थप शुल्क समेत गरी) तोकेको छ। स्वास्थ्य व्यवसायी महासंघ र नेपाल सरकारका बिच यो शुल्कका विषयमा छलफल भई मौजूदा शुल्कमा हेरफेर पनि हुनसक्छ। अद्यावधिक शुल्कका लागि सम्बन्धित निकायमा सम्पर्क राख्नुपर्दछ।

## ७. मेडिकल टेस्टमा फेल भए के हुन्छ?

कतिपय रोगहरू औषधोपचार पछि निको हुने र पुनः स्वास्थ्य परीक्षा गर्दा पास (फिट) हुन सकिन्छ। तर छातिका केही दाग कहिल्यै नमेटिने हुन्छन। यस्ता दागहरू विदेश गैसकेपछि रहरहने र त्यहाँ पुनः स्वास्थ्य परीक्षण गर्दा देखिने हुँदा फेल भई फर्किनुपर्ने अवस्था आउनसक्ने हुँदा फेल भएकाहरूले यस्ता दाग लिएर जाने कोशिस गर्नुहुँदैन। विदेशको स्वास्थ्य परीक्षामा फेल भई कामदार स्वदेश फर्किनुपरेमा स्वास्थ्य परीक्षण केन्द्र (संस्था) ले क्षतिपूर्ति दिने कानुनी प्रावधान समेत छ। यसकोलागि तोकिएको म्यादभित्र उजूरी गर्नुपर्छ।

## ८. स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदनको म्याद

सामान्यतया: स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदनको म्याद ३ महिनाको हुन्छ। म्याद गुज्रिसकेको भए पुनः स्वास्थ्य परीक्षण गर्नु गराउनुपर्ने हुन्छ।

## ९. गन्तव्य मुलुकमा पुगिसकेपछि गरिने स्वास्थ्य परीक्षण

सामान्यतया: गन्तव्य मुलुकमा पनि स्वदेशमा जस्तै स्वास्थ्य परीक्षण गरिन्छ। नयाँ आवासीय अनुमति पत्र (Resident Permit) लिंदा र सो को नबिकरण गर्दा समेत स्वास्थ्य परीक्षण अनिवार्य हुन्छ। फेल भएमा वर्क पर्मिट पाइदैन र स्वदेश फर्किनुपर्ने हुन्छ।

## १०. विदेशमा स्वास्थ्यको हेरचाह तथा परीक्षण

त्यसो त विदेशमा सबै कामदारहरूको औषधोपचार विमा (Medical Insurance) गरिएको हुन्छ र विमा सुविधा अन्तरगत नै विरामी पर्दा औषधोपचार सेवा सुविधा पाइन्छ। तर व्यक्तिगत रूपमा हरेक कामदारहरूले आफ्नो स्वास्थ्यको राम्रो ख्याल गर्नुपर्दछ। अस्वस्थकर खानेकुरा नखाने, खाने, सूनै तथा आरामको समय तालिका बनाई पालना गर्ने, एसीको सही प्रयोग गर्ने र आफूलाई कुनै रोगको शंका हुँदा स्वयमपनि स्वास्थ्य जांचका लागि अस्पताल जाने गर्नुपर्दछ। सरकारी नियमानुसारको स्वास्थ्य जांच भने रोजगारदाता कम्पनीले नै गराउँछ।



## ५. अभिमुखिकरण तालिम (Orientation Training)

### १. अभिमुखिकरण भनेको के हो ?

आफू जाने मुलुकको भाषा, संस्कृति, नियम, रिती रिवाज, विदेश यात्रा तथा रोजगार (काम तथा कम्पनी) को बारेमा पुर्व जानकारी लिएर सचेत बन्नु नै अभिमुखिकरण हो ।

### २. अभिमुखिकरण तालिम किन ?

खासगरी पहिलो पटक विदेश जाँदा सबै कुरा नयाँ र अनौठो लाग्दछ । कति कुरा सोंचेभन्दा फरक पर्छन् । म्यानपावरका एजेन्टहरूले बताएका सबै कुराहरू सही र सत्य हुँदैनन । भनिएको र सोंचेको भन्दा यथार्थमा फरक बस्तुस्थिती पाउँदा धोका र पश्चातापको अनुभूति हुनसक्ने र रोजगारमै पनि समस्या आउनसक्ने हुँदा सबै कामदारहरूले आफ्नो रोजगारसंग सम्बन्धित सबै कुराहरू र गन्तव्य मुलुकको यथार्थ आधारभूत जानकारी लिएकै हुनुपर्दछ । साथै आफू ठगिएको, धोका भएको या अन्यायमा परेको महसूस हुँदा कुनै पनि खाले उद्धार या सहयोगको आवश्यक पर्नसक्छ । विदेशमा र स्वदेशमा कहाँ र कसरी सम्पर्क गर्ने ? आफूसंग के कस्ता कागजातहरू हुनु आवश्यक हुन्छ ? जस्ता विषयहरूमा अभिमुखिकरण तालिममा सिकाइन्छ । यसरी सचेत भइ जाँदा रोजगारमा प्रायः समस्या आउँदैनन ।

### ३. यो तालिममा सिक्नैपर्ने कुराहरू के के हुन ?

आफू जाने मुलुकको हावापानी, सामाजिक, राजनैतिक र उद्योग व्यवसायका नीति, नियम, प्रकृया, भाषा, धर्म, संस्कृति, रिती रिवाज, रोजगारका धरातलीय बस्तुस्थिती, कानुनी कागजातहरू, विमानस्थलको प्रकृया र सम्पर्क निकायहरूबारे जानकारीहरू अभिमुखिकरण तालिममा दिइन्छ ।

### ४. तालिमको अनिवार्यता

यो तालिम नलिई कोही पनि कामदार बैदेशिक रोजगारका लागि जान पाउँदैनन ।

### ५. तालिमका लागि स्वीकृति प्राप्त तालिम केन्द्रहरू

हाल काठमाडौं उपत्यकाभित्रका कुल ४९ वटा संस्थाहरूलाई अभिमुखिकरण तालिम दिलाउनका लागि बैदेशिक रोजगार विभागले स्वीकृति प्रदान गरेको छ । विदेश जाने प्रत्येक कामदारहरूले यिनै मध्ये कुनै एक संस्थाबाट तोकिएको तालिमको विषय बस्तुमा तालिम लिएको हुनुपर्दछ ।

## ६. तालिम अवधि तथा शूलक

हाल पुरूष कामदारहरूका लागि २ दिन (१० घण्टा) को तालिम हुन्छ र शूलक प्रति कामदार रू ७०० लिइन्छ, भने महिला कामदारकोलागि थप १ घण्टा समेत गरी ११ घण्टाको तालिम दिइन्छ । घरेलू महिला कामदारहरूका लागि भने २१ दिनको तालिम कार्यक्रम हुन्छ र यो तालिमको खर्च सरकारले ब्यहोर्छ । कामदारहरूबाट कुनै शूलक लिइदैन । घरेलू महिला कामदारहरूको तालिममा घरायसी आधुनिक उपकरणहरू जस्तै माइक्रो ओभन, वासिंग मशिन, भ्याकूम क्लिनर आदि चलाउन सिकाउनुका साथै घरभित्र काम गर्दा अपनाउनुपर्ने सर सफाई, स्वास्थ्य, खानपिन लगायतका संस्कार र सभ्यताका कुराहरू पनि सिकाइन्छ ।

## ७. तालिम केन्द्रमा उपलब्ध सुविधाहरू

तालिमका लागि आवश्यक सर सामग्रीहरू

## ८. तालिमको परिक्षा तथा प्रमाणपत्र

तालिम दिन स्वीकृती प्राप्त संस्थाले नै जाँच लिने र प्रमाणपत्र दिन्छन्, वैदेशिक रोजगार विभागबाट यी संस्थाहरूको नियमित अनुगमन गरिन्छ । गुणस्तर तथा मापदण्ड पुरा नगरेको पाइए संस्था खारेज पनि हुनसक्छन केही खारेजीमा परिसकेका पनि छन ।

## ९. विदेश जानु अघि लिन सकिने अन्य तालिम, शिप, ज्ञान तथा जानकारीहरू

अभिमुखिकरण तालिमका अतिरिक्त विदेश जानु अघि सकभर गन्तव्य मुलुककै भाषा र कमसेकम अंग्रेजी सिकेर, राम्रो बनाएर जानु राम्रो हुन्छ साथै काम हेरी कम्प्युटर तालिम, ड्राइभिग तथा लाइसेन्स र आफ्नो पेशा बारे विशेष तालिम स्वदेशमै लिएर जाँदा लाभदायक हुनसक्दछ ।

## १०. गन्तव्य मुलुकमा पुगिसकेपछि पनि सिक्नुपर्ने, सिक्न सकिने र सिक्न नसकिने कुराहरू

विदेशमा आफूले सिकेको, आफूले जानेको, आफूमा भएको ज्ञान, शिप र क्षमता बेच्ने हो । वैदेशिक रोजगारमा सिक्ने नै उच्चेश्य बोकिजांदा धोका हुनसक्दछ । तर पनि काम गर्दै जाँदा सबै तहका कामदारहरूले स्वतः केही न केही नयाँ सिक्नहेका हुन्छन र परिणामतः केही समयमै अदक्षहरू, अर्ध दक्ष, अर्द दक्षहरू दक्ष बन्दै आफ्नो ज्ञान, सीप र क्षमता अभिवृद्धी गरिरहेका हुन्छन । कति कुरा कामदार स्वयमको रूची, लगाव र मेहनतमा पनि भर पर्दछन । सिक्नै नसकिने त्यस्तो केही हुदैन । तर सिकाइको एउटा सीमा भने हुन्छ ।

## ६. बिमा तथा प्रवर्द्धन शुल्क

केही बर्ष यता बिमा पनि अनिवार्य छ, वैदेशिक रोजगारमा जानका लागि । प्रत्येक कामदारले आफ्नो करारनामा मुताविक कम्तीमा २ बर्षका लागि रू ५ लाखको बिमा गर्नुपर्छ र २ बर्षका लागि उमेर समुह अनुसार यस प्रकारको प्रिमियम रकम तिर्नुपर्दछः ।

१८-३५ बर्षसम्मः रू. १,८२५, ३६-५० बर्षसम्मः रू. २,५००, ५१-६४ बर्षसम्मः रू. ५,००० हाल वैदेशिक रोजगार विभागले विभिन्न ९ वटा बिमा कम्पनीहरूलाई वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूका लागि बिमा गर्ने अनुमति प्रदान गरेको छ । बिमा अन्तर्गत पाइने सुविधा तथा क्षतिपूर्तिहरू बिमा कम्पनीकै कागजातमा उल्लेख हुन्छन् ।

त्यसैगरी कामदारहरूकै उद्धार तथा कल्याणकारी कार्यका लागि भनी वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा प्रत्येक कामदारहरूले १ हजार रुपैयाँ बूभाउनुपर्दछ । बिमा र प्रवर्द्धन शुल्क नतिरी श्रम स्वीकृति पाइदैन । करार अवधि पुरा गरी छुट्टीमा आएर फेरी वैदेशिक रोजगारमै फर्किने कामदारहरूले पनि पुनः श्रम स्वीकृति लिनु पर्छ र यी शुल्कहरू हरेक २/२ बर्षमा तिरिरहनुपर्दछ । बिमा गर्नका लागि बिमा कम्पनीका शाखाहरू तथा प्रवर्द्धन शुल्क बुभाउनका लागि बैंकको शाखा पनि वैदेशिक रोजगार विभाग हाता /परिसर भित्रै छन । श्रम स्वीकृतिको सबै काम हाल सामान्यतया २ घण्टा जतिमा सहजै सकिने व्यवस्था मिलाइएको पाइन्छ ।

प्रवर्द्धन शुल्कको रकम कामदारकै कल्याणका लागि भएकाले कथं कदाचित करार अवधि पुरा नहुँदै करारका शर्त सुविधामा फरक परी या रोजगारदाता कम्पनी या म्यानपावर कम्पनीका कारण या गन्तव्य मुलुकका अन्य विषम विशेष प्रतिकुल परिस्थितिका कारण फर्किनुपरेमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा रहने यो कल्याणकारी कोषबाट क्षतिपूर्ति पाउन सकिन्छ साथै दुर्घटनामा परी अंगभंग भएमा या मृत्यु भएमा पनि बिमा कम्पनीका अतिरिक्त वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट समेत राहत (कल्याणकारी) रकम प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

## ७. श्रम स्वीकृति- सम्झौतापत्र

वैदेशिक रोजगार विभागको श्रम स्वीकृति नलिएर या नबिकरण नगरेर कुनै पनि नेपाली वैदेशिक रोजगारका लागि विदेश जान पाउदैनन । यस्तो स्विकृति शुरुमा (पहिलो चोटी विदेश जाँदा) सम्बन्धित म्यानपावर कम्पनीले नै आवश्यक कागजात पुरा गरी निकालिदिन्छन भने पुनः स्वीकृति लिँदा (नबिकरण) गर्दा भने कामदार स्वयमले तिर्नुपर्ने हुन्छ । श्रम स्वीकृतिमा रोजगारदाता कम्पनी, गन्तव्य मुलुक, पेशा, स्वीकृति लिएको मिति आदि खूलाइएको हुन्छ र यो स्वीकृति दिनु अघि विभागले रोजगारदाता कम्पनीबाट प्राप्त भिषा (डिमाण्ड पत्र), सम्बन्धित मुलुकको स्विकृति, करारनामा, स्वास्थ्य परिक्षण प्रमाणपत्र, बिमा गरेको, प्रवर्द्धन शुल्क तिरेको, पासपोर्ट, म्यानपावरलाई बूभाएको रकमको रसिद आदि सबै कागजातको चेकजाँच गर्दछन र सही ठहरिएमा मात्र श्रम स्वीकृति प्रदान गर्दछन । अध्यागमनका अन्य कागजात प्रक्याका अतिरिक्त यो श्रम स्वीकृतिलाई पनि

काठमाडौं विमानस्थलमा श्रम डेस्कमा विशेष चेकजाँच गरिन्छ । व्यक्तिगत (पुनः श्रम स्वीकृति) र शूरुको संस्थागत (म्यानपावर कम्पनी मार्फत) प्राप्त श्रम स्वीकृति केही फरक फरक हुन्छन् ।



नोट: श्रम स्वीकृति छ, छैन भनेर जाँच गर्न PP Space passport no. Type गरेर ४००१ मा मोबाईलबाट म्यासेज पठाएर जानकारी लिन सकिन्छ ।

उदाहरणकोलागि PP xxxxxxxx टाईप गरी 4001 मा एसएमएस पठाउने ।

### संभौता-पत्र

रोजगारदाता र कामदार बीच गर्नु पर्ने काम र कामदारले पाउने सुविधा बीचको करारलाई सम्भौता पत्र भनिन्छ । रोजगारदाता र कामदार बिचको लेनदेनको यो महत्वपूर्ण कागज हो । सो सम्भौतामा कामदारले गर्नुपर्ने काम, कति समय काम गर्ने ? काम गरेवापत कति पैसा पाउने ? विदाको सुविधा, औषधि उपचारको सुविधा, बीमा र काम छोडेमा कति क्षतिपुर्ति पाउने जस्ता कुराहरु उल्लेख हुन्छ । यसैले यो संभौता पत्रमा राम्ररी पढेर, बूझेर मात्र दस्तखत गर्नु पर्छ । कसै-कसैले नक्कली संभौता पत्र देखाएर भूक्काउने गर्दछन् । वैदेशिक रोजगार विभागबाट प्रमाणित भएको संभौतापत्र मात्र सक्कली हो । विदेशमा पासपोर्ट र भिसा भै यसलाई साथमा राख्नु पर्छ । आफ्ना परिवार र सहयोगी विश्वासिलो साथीलाई पनि त्यसको छायाँ (फोटोकपी) एकत्रित राख्नु दिए वेश हुन्छ । संभौताका आधारमा कम्पनीले सुविधा नदिएमा सम्बन्धित निकायमा उजुरी दिन सकिन्छ ।

### संभौता पत्रमा निम्न लिखित कुराहरु उल्लेख गरिएको हुनु पर्छ ।

- क. रोजगारदाता कम्पनीको नाम
- ख. कामदारले गर्नु पर्ने काम र परीक्षण अवधि
- ग. तलब सुविधा
- घ. मासिक तलब (न्युनतम)
- ङ. काम गर्ने समय
- च. खाना तथा बस्ने सुविधा छ, छैन

छ. वार्षिक विदाको अवस्था

ज. आउने जाने खर्च (हवाईयात्रा खर्च) कसले व्यहोर्ने? कम्पनी वा आफै, करार अवधि थप हुने वा नहुने

झ. दुर्घटना बीमा भए नभएको

ञ. विदाको व्यवस्था

ट. स्वास्थ्य परीक्षण खर्च कसले व्यहोर्ने (कम्पनी वा स्वयं औवधि खर्च)

### हवाई जहाज टिकट

वैदेशिक रोजगारमा जानका लागि हवाई जहाज चढेर जानु पर्छ । वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगारमा जाने सबै प्रक्रिया पुरा गरे पछि ट्रावल एजेन्सी र सम्बन्धित एयरलाइन्सबाट हवाई जहाजको टिकट लिन्छन । यो टिकटका लागि दुरी अनुसार पैसा लाग्छ ।

### ८. कामदारले राख्नुपर्ने, जान्नुपर्ने कागजातहरू

कामदारहरूसँग सही र प्रयाप्त कागजातहरू नहुँदा पनि धेरैले आफ्नो हक, अधिकार र सुविधा लिन नसकेका धेरै उदाहरणहरू छन । म्यानपावर कम्पनीहरूले नै करारनामा नै नक्कली (दोहोरो) बनाइदिने, अन्य केही कागजातहरू पनि फर्जी हुने, तालिम लिएका प्रमाणपत्र समेत तालिम नै नलिइ किनिइने जस्ता कुप्रवृत्ति वैदेशिक रोजगारमा धेरै नै देखा परेकाले हाल वैदेशिक रोजगार विभागले प्रत्येक आवश्यक कागजातहरू कामदारहरूसँग भएकै हुनुपर्ने र ती कागजातहरूको बिमानस्थलमा ( उड्नु अघि) जाँच गर्ने व्यवस्था मिलाएको छ । विदेश जाने प्रत्येक कामदारहरूको हातमा यी कागजातहरू हुनै पर्दछ :।

१. राहदानी (श्रम स्वीकृतिको स्टिकर लागेको)
२. भिषा
३. करारनामा ( अरबिक र अंग्रेजीमा)
४. करारनामा ( नेपालीमा)
५. स्वास्थ्य जाँचको प्रमाणपत्र
६. बिमा गरेको अभिलेख
७. प्रवर्द्धन शूलक बूझाएको रसिद
८. अभिमुखिकरण तालिम लिएको प्रमाणपत्र
९. डिमाण्ड पत्र
१०. म्यानपावर कम्पनीलाई बूझाएको रकमको रसिद
११. हवाई टिकट

साथै सबै कामदारहरूले रोजगारदाता कम्पनीको नाम, ठेगाना र सम्पर्क नम्बर पनि टिपेर साथमा राख्नुपर्दछ ।

## ९. ठगिनबाट कसरी जोगिने ?

ठगिनबाट जोगिनका लागि कामदारहरूले निम्न सावधानीहरू अपनाउनुपर्दछ ।

क. आफ्नो नागरिकता, पासपोर्ट आफैँ बनाउने ।

ख. वैदेशिक रोजगारको डिमाण्ड बूझ्न सिधै म्यानपावर कम्पनीहरूमा सम्पर्क राख्ने, कम्पनी भित्रका र बाहिरका कुनैपनि एजेन्ट, सब एजेन्टहरूसंग सम्पर्क नराख्ने, प्रत्येक त्यस्ता एजेन्ट, सब एजेन्टले कमिशनमा काम गर्ने हुँदा तिनहरू मार्फत जाँदा कामदारहरूले बढी खर्च तिर्नुपर्ने हुनजान्छ ।

ग. रोजगार बारे विस्तृत र आधिकारिक जानकारी म्यानपावर कम्पनीकै जिम्मेवार व्यक्तिबाट (1st Hand) लिने ।

घ. विदेशमा कुनै आफन्त या साथी भाई भए उनीहरू मार्फत पनि रोजगारदाता कम्पनीबारे जानकारी लिने, बूझ्ने ।

ङ. पत्रिकामा निस्कने विज्ञापन र त्यहाँ उल्लेखित जानकारीहरू, तलब, शर्त, सुविधा, खर्च आदिको पनि अध्ययन गर्ने, सत्यता रूजू गर्ने ।

च. कम्पनीकै बारेमा कुनै शंका लागे (खारेजीमा परेको हो कि?) या अन्य कागजातमा कुनै शंका भए वैदेशिक रोजगार विभागमा गएर या वेब साइट हेरेर, हेर्न लगाएर पनि बूझ्ने ।

छ. अन्तरवार्तामा आफूलाई लागेका सबै जिज्ञासाहरू रोजगारदाताका प्रतिनिधिसमक्ष स्पष्ट राख्ने र स्पष्ट हुने ।

ज. अचेल प्रायः रोजगारदाता कम्पनीहरूका वेब साइटहरू पनि हुन्छन्, सम्पर्क नम्बर पत्ता लगाएर आफैँले पनि सोधपुछ गर्न सकिन्छ, गर्ने ।

झ. स्वास्थ्य परीक्षण गर्न गराउन पनि म्यानपावर कम्पनीले तोकिएको संस्थामा जाने, संस्था स्वीकृत प्राप्त हो, होइन, जाँचन सकिन्छ, यसमा पनि कुनै एजेन्टको सहयोग नलिने ।

ञ. म्यानपावर कम्पनीले तोकेको खर्च के के का लागि हो, सोध्ने र जायज नाजायज विश्लेषण गर्ने ।

ट. अन्तरवार्तामा छनोट नभइ, सबै कुराहरू, रोजगारका शर्त, सुविधाहरू, खर्च आदि आफूलाई चित्त नबूझी पासपोर्ट कसैलाई पनि नदिने, एजेन्ट तथा सब एजेन्टलाई त पासपोर्ट कहिल्यै पनि दिनुहुँदैन ।

ठ. सबै कुरा चित्त बूझे ठूक्क भए पछि मात्र म्यानपावर कम्पनीले मागेको रकम दिने, भिषा लागिसकेपछि मात्र पुरा रकम दिने र बुझाएको सबै रकमको रसिद वा भर्पाई अनिवार्य लिने, बुझाएको वास्तविक रकम भन्दा कमको रसिद स्वीकार्नु हुँदैन ।

ड. हाल विभागबाट श्रम स्वीकृति प्राप्त भएपछि मोबाइलमै पनि एसएमएस मार्फत आफ्नो भावी रोजगार बारे पुर्व जानकारी लिनसकिने व्यवस्था गरिएको छ, ठूक्क हुन यो सुविधाको उपयोग गर्ने ।

ढ. एअरपोर्ट जानु अघि नै सबै आवश्यक ११ किसिमका कागजातहरू बूझ्ने साथमै राख्ने ।

ण. कुनैपनि बहानामा म्यानपावर कम्पनी या तिनका एजेन्टहरूले तल उल्लेख भएको अधिकतम रकम भन्दा बढी रकम मागेमा दिनुहुँदैन र दिनैपर्दा सोही रकम (नघटाइएको) रसिद भर्पाई

लिनपुर्दछ र सोही रसिदका आधारमा वैदेशिक रोजगार विभागमा ठगिको अभियोगमा म्यानपावर एजेन्सी विरुद्ध उजूरी दिन सकिन्छ ।

**बिभिन्न मुलुकहरूको रोजगारीका लागि तोकिएको अधिकतम खर्च (रकम) यसप्रकार छः**

क्र.सं.	देश	कामदारहरूको लागत अधिकतम खर्च
१.	मलेशिया	रु.८०,०००
२.	खाडी मुलुक	रु.७०,०००
३.	इजरायल, दक्षिण कोरिया, अमेरिका, बेलायत, हङ्कङ, अफगानिस्तान आदि	अधिकतम ६ महिनाको तलब बराबर
४.	लिविया	रु.९०,०००/-
५.	मौरिसस्	रु.१९,९००/-
६.	अल्जेरिया a) Skilled Worker b) Staff & Indirect	रु.१,१८,०००/- रु.१,२३,०००/-
७.	इजरायल ७.१ कृषि क्षेत्र ७.२ केयर गिभर	हवाईटिकट रु. ६०,०००/- हवाईटिकट बाहेक रु. ७५,०००/- (तालिम रु. १५,०००/-, स्वास्थ्य परीक्षण रु.३,५००/- ,अभिमुखिकरण रु. ७००/-, विमा रु. ४,८००/-, कल्याणकारी कोष रु. १,०००/- र सेवा शुल्क वापत रु.५०,०००/- गरी जम्मा रु. ७५,०००/-
८.	JITCO- Japan	रु. ५०,०००
९.	EPS- Korea	US\$ ९७०.२०
१०.	Russia	रु.८०,०००/-
११.	Poland	रु. ८०,४००/-
१२.	Canada	रु. १,३६,०००/-



## १०. एअरपोर्टमा जाँदा उत्रिदा

हवाइ टिकट हेरी उल्लेखित प्रस्थान समय (Departure Time) भन्दा कमिमा ३ घण्टा अघि नै एअरपोर्टमा पुग्नुपर्छ । वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूका लागि अचेल त्रिभुवन अन्तराष्ट्रिय विमानस्थलमा अतिरिक्त चेकजाँचहरू हुन्छन र प्रायः भिडभाड नै हुने भएकाले यी चेकजाँचहरूमा पनि धेरै नै समय लाग्दछ । टिकटमा तोकिएको वजन सिमा भन्दा बढी र जहाजमा बर्जित सामानहरू जस्तैः लाइटर, चक्कु, फोल कुरा, क्रीमहरू, अल्कोहलजन्य पदार्थ, लागू औषधी तथा लेभल नलागेका शंकास्पद खाद्य सामाग्री लानु हुदैन । प्रतिबन्धित सामाग्री भेटिएमा जेल सजाय समेत हुनसक्दछ । एअरलाइन्सले टिकट, पासपोर्ट, भिषा सबै चेक गरेपछि बोर्डिङ पास दिन्छ, र सामान तथा हाते ब्यागका लागि समेत टचाग दिन्छ । यी ट्यागहरूलाई सुरक्षित राख्नुपर्दछ, सामान हराएमा यही टचाग देखाएर क्षतिपुर्ति लिन सकिन्छ ।

सबै कागजातहरू हाते ब्यागमा या हातैमा राख्नुपर्छ र जहाँ जहाँ मागिन्छ तुरुन्तै देखाउनुपर्दछ । कुनैपनि कागजातहरू केरमेट गरिएको हुनुहुदैन । अरबिक या अंग्रेजी बाहेकका विदेशी भाषाका डकुमेन्टहरू पहिल्यै अंग्रेजीमा (मान्यताप्राप्त अनुवादकबाट) अनुवाद गराइएको हुनुपर्दछ । एअरपोर्टमा जाँदा र उत्रिदा, अलमल नगरी, शिष्ट र सभ्य बनी लाइनमा उभिनुपर्दछ, र जाँचकी तथा सुरक्षाकर्मीले सोधेका प्रश्नहरूको स्पष्ट जवाफ दिदै मागेका कागजात देखाउनुपर्दछ । अन्तिममा अध्यागमनका कर्मचारीले पासपोर्टमा Departure को स्टाम्प लगाइदिन्छन र यही नै विदेश उडेको रेकर्ड पनि हुनजान्छ । यो स्ट्याम्प लागेनलागेको निक्कै गनुनुपर्छ ।

एअरपोर्ट या विमान भित्र खानेकुराहरू निकै महँगो हुन्छन । यदि जहाजमा खाना पाइदैन या लामो ट्रान्जिट छ भने केही ड्राइफूड समेत साथमा राख्नु बूद्धिमानी हुनजान्छ । विमानभित्र बोर्डिङ पासमा उल्लेखित सिट नम्बरमै बस्नुपर्दछ, हातेब्यागलाई सिट माथिको OverHead Compartment मा राख्ने र सिटबेल्ट बाँध्ने जस्ता केही नियम, निर्देशनहरूको पालना गर्नुपर्दछ, कुनै अप्ठ्यारो परे या सहयोग चाहिए विमान परिचारिकाको सहयोग माग्नु, लिनुपर्दछ ।

### गन्तव्य स्थानको विमानस्थलमा उत्रिएपछि :

विमानस्थलबाट उत्रिनै वित्तिकै त्यहाँ रहेको एअरपोर्ट भ्यान प्रयोग गर्नुपर्छ । त्यसपछि गन्तव्य मुलुकको अध्यागमन विभागमा पुगेपछि त्यहाँका प्रक्रियाहरू (आँखा जाँच, फिङ्गर प्रिन्ट) पुरा गरिसकेपछि आफ्नो लगेज लिन संबन्धित स्थानमा जानुपर्छ । रोजगारदाता कम्पनीको नाम, ठेगाना, सम्पर्क व्यक्ति र सम्पर्क नम्बरहरू मोबाइल नम्बर समेत अनिवार्य लिनुपर्दछ । त्यहाँको नेपाली राजदुतावास साथै एनआरएनए जस्ता सहयोगी संस्थाका सम्पर्क नम्बरहरू पनि लिएर जाँदा राम्रो हुन्छ । जाँदा साथमा गन्तव्य मुलुकको मुद्रा कमसेकम ५० डलर बराबरको लिएर जानु बूद्धिमानी हुन्छ । यो रकम विमानस्थलमै पनि रोजगारदाता या साथीभाइलाई फोन सम्पर्क गर्दादेखि नै काम लाग्छ । सामान्यताः रोजगारदाता कम्पनीले नव आगन्तुक कामदारहरूलाई लिन एअरपोर्टमा गाडी पठाएको हुन्छ । कथं कदाचित ड्राइभर नपुगेको अवस्था भए, रोजगारदाता कम्पनीलाई फोन सम्पर्क गर्ने, दोस्रो विकल्पः कम्पनीको ठेगाना बताई लोकल ट्याक्सी मार्फत कम्पनीमा पुग्ने, फेरी पनि कुनै

समस्या परे या रोजगारदाता नै फेला नपरे नेपालमा म्यानपावर कम्पनीलाई सम्पर्क गर्ने र त्यही मुलुकका साथी भाई, आफन्तलाई खबर गर्ने, अन्तिम विकल्प भनेको नेपाली दुतावास र संघ संस्थाको सहयोग माग्ने हो ।

गन्तव्य मुलुकको विमानस्थलमा उत्रिएपछि पासपोर्टको चेकिङ हुन्छ, चेकिङका लागि बिजनेस क्लास (भिआइपी), स्वदेशी नागरिक र विदेशी नागरिकका अलग अलग लाइनहरू हुन्छन्, कामदारहरू विदेशी नागरिककै लाइनमा उभिनुपर्दछ । पुगिने मुलुकको अद्यागमनले पासपोर्ट र भिषा चेक गरेपछि पासपोर्टमा आइपुगेको जनाउने **Arrival Stamp** लगाइदिन्छन्, त्यही बेलामा कहीं फिंगर प्रिन्ट र कही आंखाको रेटिना एक्सरे समेत गरिन्छ र फोटो पनि खिचिन्छ । यस स्टाँम्पको आधारमा त्यो मुलुकमा पुगेको दिन गणना हुन्छ । लगेज सेक्सनमा पुगेर आफ्नो सामान लिनुपर्छ, सामानहरू अटोमेटिक घूमिरहने बेल्टमा घूमाइराखिएको हुन्छ, आफ्नो सामान यकिन पहिचान गरेर, सामान ( लगेजको ट्याग रूजू गरेर मात्र लिनुपर्छ, त्यसपछि सामानहरूको सूरक्षा जांच तथा भन्सार लाग्ने कुनै सामान भए भन्सार समेत जंचाएर अधि बढनुपर्छ । **Arrival** को अन्तिम बिन्दुमा पुग्दा त्यहाँ आगन्तुक यात्रीहरूलाई लिन प्ले कार्ड सहित रोजगारदाता कम्पनीका मान्छे उभिएका हुन्छन्, सबैतिर नजर घूमाउने र आफ्नो कम्पनी या आफूलाई संकेत गर्ने कुनै प्ले कार्ड देखियो भने त्यही व्यक्ति नै आफूलाई लिन आएको भनी बूझ्ने र सोही व्यक्तिसंग जाने । लिन कोही पनि नआएको भए माथि उल्लेख गरिए बमोजिमका विकल्पहरूमा जाने । फोन सम्पर्क गर्नका लागि पनि जाँदा नै आफूसँग त्यो देशको मुद्रा या अमेरिकी डलर या संभव भए प्रिपेड क्रेडिट कार्ड लिएर जानुपर्दछ ।



## ख. वैदेशिक रोजगारमा गैसकेपछि

### कानुनी पक्ष

#### ११. वैदेशिक रोजगारमा गर्नुपर्ने र गर्न नहुने

##### गर्न नहुने:

१. मध्यपान
२. जूवातास, चिन्टा, नेटवर्कडि बिजनेस
३. गन्तव्य मुलुकको धर्म विरुद्ध र राजनैतिक गतिविधी
४. पराई महिलाहरूसंग बोल्ने, छेडछाड गर्ने
५. रोजगारदाता कम्पनी छोडी भाग्ने या रोजगार सम्भौता विपरीतका कुनै पनि काम गर्ने
६. महिला या पुरुष कामदारलाई भगाउने, आफ्नो क्याम्पमा ल्याइ राख्ने या अन्यत्र काममा लगाउने
७. महिला कामदारसँग अनैतिक सम्बन्ध राख्ने, अशिलल टेलिसम्वाद गर्ने
८. अरूलाई बाधा पुर्याउने गर्ने, भै भगडा गर्ने, अपमान गर्ने, चोरी बदमासी गर्ने
- ९) बिना अनुमती स्थानीय नागरिकहरूको निवासमा आवत जावत गर्ने
- १०) प्रवासमा रोजगारदाताहरूलाई दबाव दिनेगरी मजदुर युनियन बनाउने र सांगठनीक तवर मा दबावमुलक कार्यहरू गर्ने ।

##### गर्न हुने:

- १) आफ्नो शिप तथा वृत्ति विकासका लागि अरूसँग सिक्ने, अध्ययन गर्ने
- २) योगा, शारीरिक अभ्यास, खेलकुद, साहित्य, संगित साधना
- ३) टीभी, इन्टरनेट तथा साथीभाई र घर परिवारसंग नियमित सम्पर्कमा रही सूसूचित रहने
- ४) होसियारीपुर्वक ध्यान दिएर आफूलाई दिएको काम समयमै सम्पन्न गर्ने
- ५) सबैसंग मिलनसार, सहयोगी, नम्र र अनुशासित ब्यक्तित्व तथा छबी निर्माणको प्रयत्न गर्ने
- ६) समयको ख्याल गर्ने, डचूटी, खाने, सूत्ने, सरसफाई, घूमफिर

#### १२. विदा - नियमित र आकस्मिक /आपतकालिन

विदेशमा विदा कमै पाइन्छ । साप्ताहन्तको छुट्टीका अतिरिक्त अरब मुलुकहरूमा अन्य विदा भनेको ईद र बक्रईदमा पाइने ३-४ दिनको छुट्टी मात्र हुन्छ । यी मुलुकहरूमा नेपाली कामदारहरूलाई दशैं तिहार, जाडो, गर्मीका नाममा विदाहरू हुदैनन । सामान्यतया: करारनामा तथा यी मुलुकहरूको कानुन मुताबिक वर्षको १५ वा ३० दिनको हिसावले विदा पाइन्छ र करारनामा प्राय: २ वर्षको

हुनेहुँदा २ वर्षपछि मात्र नियमित विदा पाइन्छ । २ वर्षमा १ देखि २ महिनाको विदाको तलब (देश अनुसार फरक) पाइन्छ भने त्यो भन्दा बढी विदा मनाउनु पर्दा बेतलबमा बस्नुपर्ने हुन्छ । विशेष अवस्थामा आपतकालिन विदा पनि पाउन सकिन्छ तर यस्तो विदा दिन रोजगारदाता बाध्य हुँदैन र दिँदा पनि नियमित विदामा दिने हवाई टिकट लगायतका सुविधा दिँदैनन र आफ्नै खर्चमा यात्रा गर्नुपर्नेहुन्छ । विरामी पर्दा डाक्टरको सिफारिसको आधारमा विरामी विदा पाउन सकिन्छ र यस्तो विदाको अवधिको तलब पाइन्छ तर अन्य कारणबस ड्यूटी छोडी विदा लिँदा या काममा अनुपस्थित हुँदा अनुपस्थित भएको दिनको हिसाब गरी तलब कटौति भएर आउँछ । अरब मुलुकहरूमा दिउँसो प्रचण्ड गर्मी हुने हुँदा दिउँसो खाना खान तथा केही आराम गर्नका लागि समेत १ देखि ४ घण्टा सम्मको (कम्पनी तथा काम हेरी) छुट्टी दिइन्छ । १ घण्टा छुट्टी (ब्रेक) लिनेहरूको ड्यूटी ४ बजेतिर सकिन्छ भने दिउँसो ३-४ घण्टा ब्रेक लिनेहरूले बेलुका पनि काम गर्नुपर्दछ । मुशिलम धर्मावलम्बीहरूको पवित्र महिना रमादानको पुरै महिनाभरी प्रायः सबैले ड्यूटी समयमा हेरफेर गर्छन र रातको समयमा बढी चहलपहल हुनेहुँदा ड्यूटी पनि धेरैको रातीको समयमा पर्नसक्छ ।

### १३. बिमा, औषधोपचार तथा क्षतिपूर्ति

अचेल नेपालबाटै बिमा नगरी वैदेशिक रोजगारमा जान पाइदैन । नेपालमा गरिने बिमा रू. ५ लाखको जीवन बिमा हो जो कामदारको मृत्यु हुँदा परिवार जनले क्षतिपूर्ति वा राहत स्वरूप पाउनसक्छन । अंग भंग या अपांग हुँदा पनि केही क्षतिपूर्ति पाइन्छ । साथै मृत्यु हुँदा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले पनि रू. १ लाख ५० हजार थपिदिने गर्दछ । विदेशमा पनि त्यहाँ प्रचलित कानून बमोजिम रोजगारमा बिमा हुने गर्दछन । सामान्यतः विदेशको रोजगारमा विदेशमै हुने बिमा २ किसिमका हुन्छनः जीवन बिमा, जुन कामदारको मृत्यु हुँदा या अंगभंग हुँदा क्षतिपूर्ति पाउने हुन्छ र अर्को औषधोपचार बिमा हुने गर्दछ, जसमा विरामी पर्दा सबै उपचार खर्च निशुल्क या सहूलियत स्वरूप नगन्य मात्र खर्च लाग्ने हुन्छ । तर केही बिमारीहरू औषधोपचार बिमाले कभर नगर्ने ( एचआइभि एड्स, जण्डिस, क्यान्सर आदि) हुन्छन भने केही (जस्तो आंखा तथा दाँतको उपचार) शिर्षकमा बिमाले कभर गर्ने खर्चको सिमा तोकिएको हुन्छ । यी बिमाहरू कामदारको श्रेणी हेरी सुविधामा केही फरक पर्नेगरी रोजगारदाता कम्पनी आफैले गरिदिएको हुन्छ । यस्ता बिमा नगरी रोजगारमा लगाउन नपाइने कानून नै बनेका हुन्छन विदेशमा । मृत्यु हुँदा परिवारजनले र अन्य बिमारी तथा अंगभंग हुँदा कामदार आफैले बिमा कम्पनीको सुविधा, सहूलियत, राहत, क्षतिपूर्ति लिनसक्दछन । नेपालमा गरिने बिमा अभिलेख करार अवधिभर हरेक कामदारहरूले आफैसंग सुरक्षित राख्नुपर्दछ । विदेश पुगेपछि कथंकदाचित करारअवधिमा घर फर्कन नपाएमा नेपालमा रहेका आफन्त मार्फत करार अवधि बढाउन सकिन्छ ।

## १४. तलब सुविधा, ओभरटाइम तथा कटौति

तलब सुविधा रोजगारको करारनामामा उल्लेख गरिएको हुन्छ, र वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि अन्तरवार्ता हुँदा र पछि सम्बन्धित म्यानपावर कम्पनीले पनि बताएका हुन्छन् । तर हाल विदेशस्थित नेपाली राजदुतावासहरूले नेपाली कामदारहरूको न्युनतम तलबमा ठूलै अभिवृद्धि गरेको तर धेरैजसो रोजगारदाता कम्पनीहरू बढेको, बढाइएको तलब दिन तयार नभइसकेको हुँदा वैदेशिक रोजगारमा दुई थरी करारनामा गरिने र फरक फरक तलब सुविधा उल्लेख हुने चलन छ । जसमा हरेक कामदारहरू अत्यन्तै सजग र सचेत हुनुपर्दछ । सरकारले पनि हाल यस्तो दोहोरो (सक्कली र नक्कली) करारनामा रोक्न खोजेपनि समस्याको पुरै निराकरण भैसकेको छैन । कामदार वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि तलब सुविधा जस्ता सबै शर्त र नियमहरूमा स्पष्ट हुनु पर्दछ, र जे भनिएको छ, त्यही कुरा करारनामामा उल्लेख भए नभएको कामदार आफैले पनि राम्रो चेक जाँच गर्नुपर्दछ । वैदेशिक रोजगारमा जाने नै तलब अर्थात आय आर्जन गर्नका लागि हो, यदि भनिएको तलब नै पाइदैन भने त्यो ठगी हो । यसो भएमा उजुरी गरिहाल्नु राम्रो हुन्छ । उजुरी विदेश स्थित नेपाली राजदुतावासहरूमा पनि गर्न सकिन्छ, तर त्यहाँ पुग्नुभन्दा पहिले रोजगारदाता कम्पनीलाई र पठाउने म्यान पावर कम्पनीलाई समेत भनिएको तलब फरक नपार्न, नठग्न र न्यायपूर्ण व्यवहार गर्न अनुरोध गर्नुपर्दछ । क्षतिपूर्ति सामान्यतया: कामदारहरूले रकम बूझाएको रसिदका आधारमा दिइने हुँदा उक्त रसिदमा बूझाइएको वावस्तविक रकम नघटाइ उल्लेख गरिएको हुनुपर्दछ, र सो रसिद कामदारले आफूसँगै अनिवार्य राखेको हुनुपर्दछ ।

अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) को नियमानुसार कुनै पनि रोजगारदाताले कामदारहरूलाई दिनको ८ घण्टा भन्दा बढी काममा लगाउन पाउदैनन र खाडी लगायतका मुलुकहरूमा पनि यो नियमको पालना गर्दै ८ घण्टा भन्दा बढी काम गर्दा सबै रोजगारदाताले कामदारहरूलाई ओभरटाइमको भूक्तानी दिनुपर्दछ, जून सामान्य ज्यालादर भन्दा डेढी बढी हुन्छ । यस बाहेक सप्ताहान्तको छुट्टीको दिनमा काम लगाए पनि त्यो पुरै दिनको ओभरटाइम भूक्तानी दिनुपर्ने नियम हुन्छ, र दिन्छन पनि । तर ओभरटाइमको काम न त नियमित हुन्छ, न त यो काममा कामदारहरू काम गर्न बाध्य हुन्छन न त यो काम कामदारहरूको अधिकार या सुविधा नै हो । कम्पनीको आवश्यकता हेरी कम्पनीका म्यानेजरहरूले ओभरटाइमको कामको निर्देशन र स्वीकृति दिने गर्दछन । कतिपय म्यानपावर कम्पनीहरूले कामदारहरूलाई बढी तलब देखाउन ओभरटाइमको कामबाट हुने आय आर्जनलाई समेत तलबमै जोडेर बढी तलब सुविधा बताउने गर्ने हुँदा ओभरटाइमलाई कामदारहरूले सही ढंगमा बूझ्न जरूरी हुन्छ । खासगरी सिफ्ट सिस्टममा काम गर्नुपर्ने रोजगारदाता कम्पनीहरूमा कामदारहरूले चाहेर पनि ओभरटाइमको काम गर्न पाउदैनन, पाए पनि अति थोरै पाउँछन । कामदारहरूले कम्पनीमा कुनै आर्थिक क्षति पुर्याए या कुनै ठूलै गल्ती, चोरी बढमासी गरेको प्रमाणित भए तलब रोक्का या कटौति हुनसक्दछ । झाइभरहरूका हकमा अचेल कतिपय ट्राफिक जरिमाना ट्राफिक प्रहरी या बाटोमा राखिएका क्यामेराहरूले दिने, जरिमाना जून कम्पनीका नाममा आँउछ, सो हेरी झाइभरकै तलबबाट जरिमाना रकम कटाउने (कम्पनीले तिरेको जरिमानाको शोधभर्ना लिने)

गर्दछ । तर सामान्यतया: चालकको गल्तीका कारण परेको जरिमानामा मात्र तलबबाट कटौति गरिन्छ, गाडीमै रहेको त्रुटि कमजोरीका कारण लागेको जरिमाना भने कामदारबाट नकटाई कम्पनी आफैले तिर्नुपर्दछ ।

## १५. करारनामा बमोजिमको तलब सुविधा नभए

- रोजगारदाता कम्पनीलाई नै फरक नपारिदिन अनुरोध, निबदेन गर्ने,
- स्वदेशको म्यानपावर कम्पनीलाई सघाउन, करारनामा बमोजिमको तलब दिलाउन अनुरोध गर्ने
- नेपाली राजदुतावासमा उजूरी दिने, सहयोगी संघ संस्था, सामाजिक अगूवाहरूको पनि सहयोग लिने र विदेशकै श्रम अदालतमा उजूरी गर्ने,
- नेपालको वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी दिने,
- न्यायिक उपचारका लागि नेपालको श्रम अदालत, मानव अधिकार आयोग, अख्तियार दुरुपयोग निवारण आयोग जस्ता निकायहरूसम्म पुग्नसकिन्छ ।

## १६. न्याय र क्षतिपूर्तिका लागि

कुनै पनि कामदारहरूले करारनामा बमोजिमको तलब सुविधा नपाई आफु ठगिएको, शोषिएको या आपत विपदमा परेको महशुस भए न्याय, सहयोग, उद्धार तथा क्षतिपूर्तिकालागि नेपाल स्थित निम्न लिखित सरकारी तथा गैर सरकारी निकाय (संस्था) हरूमा उजूरी दिन सकिन्छ ।

### १. वैदेशिक रोजगार विभाग

तीनकुने, काठमाण्डौ. नेपाल  
फोन ९७७४४६९२९९-९,  
फ्याक्स नं. ००९७७४९९२४७३  
ईमेल: info@dofe.gov.np  
वेभसाईट: www.dofe.gov.np

### २. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड

अनामनगर, काठमाण्डौ  
फोन नं. ०१-४१०२६०७, ४१०२७११  
फ्याक्स नं: ०१-५५४६६४९  
टोल फ्रि नं. १६६००१-५०००५  
Email: info@fepb.gov.np

### ३. श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय

सिंहदरवार, काठमाण्डौ

फोन.नं. ०१-४२११९९१,

४२११६९६, ४२११८८९

web: [www.moltm.gov.np](http://www.moltm.gov.np)

### ४. बैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण

घट्टेकुलो, काठमाण्डौ

फोन नं ०१-४७७०२८९

४७७०१०७

### ५. परराष्ट्र मन्त्रालय

सिंहदरवार, काठमाडौं

फोन: ०१ ४२००१८२/८३/८४/८५/८६

web: <http://www.mofa.gov.np/en>

### ६. माईति नेपाल

गौशाला पिंगलास्थान, काठमाडौं

फोन: ०१ ४४९४८१६, ४४९२९०४

Email: [program@maitinepal.org](mailto:program@maitinepal.org)

web: [www.maitinepal.org](http://www.maitinepal.org)

## १७. ट्राफिक नियमको पालना तथा जरिमाना

नेपालको तुलनामा विदेशका ट्राफिक नियम र व्यवस्थाहरू फरक हुन्छन । नेपालमा देब्रे साइडमा रहेर चालकले गाडी चलाउँछन भने खाडी मुलुकहरू र अमेरिका लगायतका मुलुकहरूमा दाहिने साइडमा रहेर गाडी चलाउने सिस्टम छ । सडकका लेन (टयाक)हरू, पुल तथा घुम्तीहरू पनि सोही बमोजिम बनाइएका हुन्छन । विदेशमा आधुनिकीकरण बढी देखिन्छ, ट्राफिक सिग्नलहरू बत्तीहरूद्वारा नियन्त्रित हुन्छन र सडकमा अत्यन्त कम ट्राफिक प्रहरी हुन्छन तर बाटोमा चेक जाँचका लागि स्थाई र अस्थायी चेकपोष्टहरू हुन्छन जहाँ ट्राफिक प्रहरीहरूले डाइभरको लाइसेन्स, वर्क पर्मिट (आवासीय अनुमति पत्र), गाडीको दर्ता पत्र तथा बिमाका कागजातहरूको चेकजाँच गर्दछन । यी कागजपत्रहरू तत्कालै देखाउन नसक्दा, म्याद नाघेको पाइएमा समेत ठूलो जरिमाना र जेल सजाय समेत भोगनुपर्ने हुँदा सबै चालकहरूले यात्रामा यी कागजातहरू अनिवार्य दुरुस्त अवस्थामा राखेकै हुनुपर्दछ । बस, भ्यान या यात्री बोक्ने साधनका चालकहरूले यात्रीहरूका आइडी कार्ड (आवासिय अनुमति पत्र) जस्ता कागजात भए नभएको यकिन गरेर मात्र गाडी चलाउनुपर्दछ र साथी भाई भन्दै अर्को कम्पनीका कामदारहरू बोकेर यात्रा गर्नुहुँदैन, बाटोमा जाँच हुँदा चालकलाई दण्ड जरिमाना हुनसक्दछ । सडकहरूमा अधिकतम गतीको सिमा निर्धारण गरिएको हुन्छ र चालकहरूले यी सिमाभित्र रहेर चलाउनुपर्दछ । विदेशका ठूला चौडा सडक देखा र ती सडकहरू खाली देखा चालकलाई उच्च गतीमा चलाउन मनलाग्नसक्छ तर त्यसो गर्दा अचेल थाहै नपाइने गरी ठाउँ ठाउँमा राखिएका क्यामराहरू अचानक चम्किन्छन र अटोमेटिक जरिमानामा परिन्छ । यस्ता जरिमानाहरू विदेशमा निकै ठूला हुन्छन । कति चालकहरूको तलबको ठूलो हिस्सा ट्राफिक जरिमाना तिर्दैमा सकिने गरेको पाइन्छ । एकतर्फी सडकमा उल्टो दिशामा गाडी चलाउनु, रोक्नुपर्ने ठाउँमा नरोक्दा, रातो सिग्नलमा क्रस गर्दा, जथाभावी पार्किङ गर्दा पनि थुप्रै चालकहरू जरिमानामा पर्नेगर्दछन । यसका अतिरिक्त, हाइवे अनुमति (स्टिकर), गाडीका बत्तिहरू, नम्बर प्लेट लगायत गाडीमै पनि कुनै त्रुटि कमजोरी देखिए पनि ट्राफिकले जरिमाना लगाउने गर्दछन । चालकले आफ्नो गाडीको अवस्था पनि जाँच गरी सही अवस्था हुँदा मात्र चलाउनुपर्दछ । आधुनिक प्रविधीको उपयोग गर्दै क्यामराहरू कुनै सडक छेउमा पार्क गरिएको गाडीभित्र, कुनै सिग्नलका बत्ती संगै र कुनै सडक किनारामै पोष्ट बनाई राखिएको हुन्छ, होशियार, सजग र सतर्क चालकहरूलाई मात्र यी क्यामराहरूको पुर्व जानकारी हुनसक्दछ । सधै सजग भई ट्राफिक नियमहरूको पुर्ण पालना गर्नुनै यी जरिमानाहरूबाट जोगिने एकमात्र उपाय हो । जरिमाना परिसकेपछि, नेपालमा जस्तो कुनै छलफल सूनुवाई या सोर्सफोर्स चल्न सक्दैन, कम्प्युटर सिस्टमले स्वतः जरिमाना निर्धारण गर्दछ र लागेको जरिमाना तिर्न ढिलो गर्दा त्यो जरिमाना तिब्र रूपमा छोटो अवधिमै बढ्दै जाने हुँदा अबिलम्ब तिरिहाल्नुपर्दछ ।



## १८. काममा अपनाउनुपर्ने सुरक्षा सावधानीहरू

खासगरी निर्माण तथा मर्मत सम्भारमा काम गर्ने कामदारहरूले सुरक्षा सावधानीका आवश्यक सबै नियमहरूको पूर्ण पालना गर्नुपर्दछ, जसमा न्युनतम यी कुराहरू पर्दछन्:

- क) व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणहरू प्रयोग गर्ने: हातमा पञ्जा वा कामको प्रकृति सूहाउंदो, टाउकोमा हेलमेट खूझामा सेप्टी सूज (स्टील टो भएको जूता), पुरै शरीर ढाकिने युनिफर्म (Cover all), आंखामा सेप्टी ग्लास (चश्मा), मुखमा मास्क (धूलो हुनेमा अनिवार्य), कानमा इयर प्लग (ठूलो आवाज हुनेमा अनिवार्य) सामान्यतया प्रयोग गरिने न्युनतम उपकरणहरू हुन् । यिनका अतिरिक्त स्क्र्याफोल्डिङ प्रयोग गरिने उंचाईका या गहिराईका काममा डोरी सहितको विशेष सेप्टी ज्याकेटरबेल्ट (Harness), स्याण्ड ब्लास्टिंग गर्दा ब्लास्टिंगका विशेष उपकरण जस्तै विशेष काममा विशेष (अतिरिक्त सुरक्षा उपकरणहरू प्रयोग गर्ने) ।
- ख) काम गर्ने ठाउँमा आगो नियन्त्रणका लागि Portable Fire Extinguisher, एकजना रेखदेख गर्ने (Stand by) व्यक्ति र सुरक्षा सावधानी हेर्ने छुट्टै सेप्टी सुपरभाइजर पनि अनिवार्य रहनुपर्ने नियम नै हुन्छ, नियमको पालना गर्ने ।
- ग) कम्पनीको काम व्यक्तिगत काम जस्तो आफूखुशी गर्नुहुँदैन, ठूला कम्पनीहरूका प्रायः काममा हरेक दिन काम शुरू गर्नु अघि अनुमति (Work Permit) लिनुपर्ने सिस्टम हुन्छ, यस्तो पर्मिट दिनुअघि काम गर्ने स्थल सुरक्षित (जोखिमरहित) छ, छैन जांच गरिन्छ, गर्नुपर्छ, यस्तो नियमको पनि पालना गर्ने
- घ) काममा प्रयोग हुने सबै उपकरणहरू दुरूस्त (Safe) हुनुपर्दछ, जांचेर सुरक्षित भएको ट्याग नै लगाइएको हुनुपर्दछ साथै गाडी चालक तथा अपरेटरहरू पनि लाइसेन्स होल्डरहरू हुनुपर्दछ ।
- ङ) आफूले नजानेको, नबुझेको या नसक्ने काम गर्नुहुँदैन, पहिले सिकेर दक्ष र सक्षम बन्नुपर्दछ ।
- च) शारीरिक र/या मानसिक रूपमा अस्वस्थ रहेको बेला काम गर्नु हुँदैन, आराम (उपचार) गरी पहिला स्वस्थ बन्नुपर्दछ ।
- छ) ठूलो हावा, हुरी चल्दा, पानी पर्दा या अरू कुनै प्रदुशन फैलिएको असामान्य र असुरक्षित अवस्थामा काम गर्नुहुँदैन ।
- ज) काम गर्दा अचानक कुनै दुर्घटना हुनगए, कुनै हानी नोक्सानी हुन गए या अप्रत्यासित रूपमा प्रतिकूल अवस्था सृजना भए तुरुन्त आफूभन्दा सिनियरलाई खबर गरी उपचार समाधान) खोज्नुपर्दछ । नजानेको या कुनै शंका लागे सोध्नुपर्छ । अन्दाजमा कुनै काम गर्नुहुँदैन भन्नु कुनै पनि काम तथा उपकरणहरू शुरू गर्नु अघि Opening Check List बमोजिम सबै चेक जांच गर्ने र समाप्त (बन्द) गर्नु अघि पनि Closing Check List बमोजिम नै प्रकृया पुरा गरि बन्द गर्ने ।

## कार्यस्थलमा जोखिम र सूरक्षाका उपायहरू

जोखिमहरू	सूरक्षाका उपायहरू
<p>व्यवसायजन्य चोटपटक वा दुर्घटना</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ज्ञान नै नभई मेसिन चलाउदा</li> <li>● आवश्यक पोशाक नलगाई काम गर्दा</li> <li>● आँखाले राम्रो नदेख्नु वा कान</li> <li>● राम्रो नसून्नु</li> <li>● शारिरिक कमजोरी हुनु</li> <li>● बढी आत्मविश्वास हुनु</li> <li>● होसियार नहुनु</li> <li>● काम ठग्ने कोशिश गर्नु</li> <li>● बढी थकान हुनु</li> <li>● हतारिने स्वभाव</li> <li>● पुरानो औजार तथा मेसिन हुनु</li> <li>● पेशागत सूरक्षाको मापदण्ड लागू नहुनु</li> <li>● सामग्रीको उचित व्यवस्थापन नहुनु</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● व्यवसायजन्य रोग विरुद्ध सूरक्षाका पोशाक तथा सुरक्षा कवज (हेल्मेट, सेफ्टी बेल्ट, मास्क, चस्मा, पञ्जा, इयरप्लग, पञ्जाआदि) को प्रयोग गर्नु पर्ने स्थानमा गर्ने</li> <li>● कुनै पनि मेसिन तथा यन्त्रहरूको सञ्चालन गर्ने तरिका सिकेर वा जानेर मात्र चलाउने,</li> <li>● नशालू पदार्थको सेवन गर्दै नगर्ने, गरेमा काम गरेको बखत सेवन नगर्ने,</li> <li>● नियमित रूपमा शारिरिक जाँच गर्ने,</li> <li>● आखा, कानलगायतको अवस्था ठीक नभै काम नगर्ने,</li> <li>● कुनै पनि काम गर्दा हासियारपूर्वक गर्ने, काम छिट्टै सक्ने उदेश्यले सावधानी बिना काम नगर्ने,</li> <li>● पैसाको लोभमा बिना आराम लगातार ओभरटाइम काम नगर्ने,</li> <li>● पुरानो खिया लागेका मेसिन नचलाउने र रोजगारदातालाई मर्मत गर्न भन्ने,</li> <li>● पेशागत सूरक्षकामापदण्ड भएको स्थान (हावा, प्रकाश, सरसफाई, उचित तापक्रम, आवश्यक फराकिलो स्थान) मा मात्र काम गर्न मञ्जूर गर्ने,</li> </ul>
<p>यौन दुर्व्यवहार तथा हिंसा</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● तपाईंको शरीर पटक पटक छुएमा,</li> <li>● शरीरका अंगहरू समातेमा वा चिमोटेमा,</li> <li>● अनावश्यक घुरेर हेरेमा वा ठट्टा गर्न खोजेमा,</li> <li>● उत्तेजक क्रियाकलाप गराउन बाध्य पारेमा ।</li> <li>● तपाइले नचाहेँदा नचाहेँदै जबर्जस्ती यौन आक्रमण गरेमा,</li> <li>● यौनांगहरू छुन लगाएमा</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● रोजगारदातालाई शिकायत गर्ने,</li> <li>● भरीसक एकलै राती अबेरसम्म पुरुषकाबीच काम नगर्ने,</li> <li>● आफुमाथि नियन्त्रण गर्ने,</li> <li>● भएको घटनाको विवरण, मिति र स्थान डायरीमा लेखेर राख्ने, र कानुनी कारबाहीका लागि प्रमाण सुरक्षित राख्ने,</li> <li>● शरीरको जाच (मेडिकल) गराउने,</li> <li>● गर्भवती हुनबाट बच्ने औषधी प्रयोग गर्ने,</li> <li>● महिलाको समुहमा सम्पर्क गर्ने,</li> <li>● नेपाली दुतावास, श्रमसहचरी गैह्र आवासीय नेपाली संघ ( एनआरएनए) मार्फत प्रहरीमा उजूरी दिन सकिन्छ ।</li> </ul>
<p>प्रजनन स्वास्थ्य</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● यौनजन्य सरुवा रोगवारे ख्याल गर्ने</li> <li>● नियमित स्वास्थ्य जाच गर्दै रहने</li> </ul>

<p>प्राकृतिक तथा मानवीय प्रकोप</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● बाढी, पैढो, आगलागि, र भूकम्प गएमा,</li> <li>● रोजगारदाताले बन्दी बनाउन सक्ने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● प्राकृतिक प्रकोपका बेला सुरक्षित हुने उपाय अवलम्बन गर्ने,</li> <li>● सहयोगी निकायमा सम्पर्क स्थापित गर्ने,</li> <li>● बन्दी भएमा छिमेकमा सम्पर्क कायम गरी राख्ने र भ्याल वा अन्य स्थानबाट वाटोमा हिंड्ने मानिसलाई बोलाउने,</li> <li>● अग्लो पर्खालबाट भन्याड बिना हाम फाल्न हुँदैन</li> </ul>
<p>अन्य</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● आन्तरिक द्वन्द्व हुनु,</li> <li>● राजनीतिक आन्दोलन हुनु</li> <li>● वाध्य आक्रमण तथा युद्ध हुनु</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● आन्दोलन, आक्रमण वा युद्धको संकेत मिले पछि नेपाली दुतावास, श्रमसहचरी, एनआरएन वा नेपाली संमाज, रेडक्रस, आइओएम वा राष्ट्रसंघीय एजेन्सीको सम्पर्कमा जाने ।</li> </ul>

## १९. क्याम्पमा ख्याल गर्नुपर्ने कुराहरू

प्रायः सबै कामदारहरूलाई विदेशमा रोजगारदाता कम्पनीहरूले क्याम्पमा राख्ने गर्दछन् । परिवार सहित रहने केही उच्च पदस्थ म्यानेजर तथा प्रोफेसनलहरूलाई भने फेमिली अपार्टमेन्ट या भिल्ला ( बंगला) हरूमा राखिएको हुन्छ । क्याम्पहरू पनि प्रायः कामदार र स्टाफ गरी दुई समुहमा केही फरक स्तर र सुविधा दिएर राखिएको हुन्छ । प्रायः सबै क्याम्पहरूमा क्याम्प बोस, सुरक्षा गार्ड तथा सर सफाइ गर्नेहरू पनि खटाइएको हुन्छ । खाना पनि उपलब्ध गराउने कम्पनीहरूले क्याटरिंगको लागि छुट्टै व्यवस्थापन (आवश्यक जनशक्ति तथा साधन स्रोत सहित) मिलाएका हुन्छन् । क्याम्पहरूमा आ आफ्नै नियमहरू पनि हुन्छन् । सबै कामदारहरूले निर्धारित नियमहरूको पुर्ण पालना गर्नुपर्दछ । यी नियमहरू सामान्यतया: यस्ता हुन्छन्:

- १) तोकिएको समय सिमा भित्र खाना खाने
- २) सर सफाईमा ध्यान दिने, फोहर व्यवस्थापन गर्ने
- ३) मादक पदार्थको सेवन, जूवा तास या अन्य गैर कानुनी कृयाक्लाप नगर्ने
- ४) कम्पनी बाहिरका आगन्तुकलाई निश्चित समय भन्दा बढी समय रहन नदिने
- ५) भै भगडा या अशान्ति पैदा नगर्ने
- ६) क्याम्पभित्र राती तोकिएको समय सिमाभित्रै फर्किने
- ७) धार्मिक, राजनैतिक तथा साम्प्रदायिक सदभाव खलबलाउने कृयाक्लाप नगर्ने,
- ८) आफ्नो सामानको सुरक्षा आफै गर्ने
- ९) कुनै समस्या, असुविधा या सिकायत गर्नुपरे क्याम्प सूपरभाइजरलाई भन्ने

## २०. यात्रा तथा किनमेल गर्दा

यात्रा गर्दा सधै आफ्नो आइडी कार्ड वा आवासीय अनुमति पत्र (Resident Permit) अनिवार्य साथमा राख्नुपर्छ । लामो, टाढा र रातीको यात्रा सकभर साथीहरूसंगै गर्नुपर्छ । यात्रामा निस्कदा धेरै रकम बोक्नुहुँदैन । डचूटी नै छोडेर अनावश्यक घूमफिर गर्नुहुँदैन । सकभर आफ्नो कम्पनीको नभए

सार्वजनिक यातायातका साधन नै प्रयोग गर्नुपर्छ र एकलै ट्याक्सी चढ्नुहुँदैन । भाषा नबुझे चालक छ भने त भनै त्यस्तो ट्याक्सैमा जानै हुँदैन ।

किनमेल गर्दा बजार भाउ तथा सामानको गूणस्तर राम्ररी बूझे मात्र गर्नुपर्दछ । एउटै सामानको मुल्य पनि केही फरक पर्दछ । ठूला ठूला सपिंग मलहरूमा बेला बेलामा विभिन्न सामानहरू विशेष छूटमा हुन्छन । बेमौसमका फलफूल तथा तरकारी ताजा हुँदैनन र महँगा पनि हुन्छन । सिजन अनुसारका ताजा चिजबिच किन्नु बूझ्नुमानी हो । औषधी र खाने कुराहरूको प्याकेजमा Expiry Date (म्याद सकिने मिति) चेक गरेर म्याद ननाघेको यकिन गरेर मात्र किन्नु पर्दछ । बहुमूल्य सर सामानहरू पहिल्यै खरिद गरी क्याम्पमा राख्नुहुँदैन । त्यस्ता सामानहरू रूमबाट हराउने या चोरी हुने खतरा बढी हुने हुँदा घर फर्कने केही दिन अघिमात्र किन्नुपर्दछ । घर फर्कदा जहाँजमा आफूले निशूल्क लान पाउने अधिकतम वजनको ख्याल गरेर सोही बमोजिम किनियो भने अनावश्यक खर्च या समस्या पर्दैन । उही मुल्यमा उस्तै गूणस्तरका सामान यदी स्वदेशमै पाइन्छन भने त्यस्ता सामानहरू किन्न विदेशमा पैसा खर्च नगरेकै राम्रो ।

## २१. दुर्घटनामा पर्दा

सडक दुर्घटना होस या ड्यूटी गर्दा गर्दै या अन्य ठाउँमा, सबैभन्दा पहिला आफ्नो कम्पनीको सिनियरलाई खबर गरिहाल्नुपर्दछ । सडक दुर्घटना हो भने स्थानीय प्रहरीलाई पनि तुरुन्तै खबर गर्नुपर्दछ साथै आफू होसमै रहेको अवस्थामा तत्काल सम्भाव्य कुनै पनि सहयोग लिई प्राथमिक उपचार, उद्धार तथा यथाशिघ्र अस्पताल पुग्ने प्रयत्न गर्नुपर्दछ । आफ्नो परिचय पत्र साथै स्थानीय प्रहरीका इमर्जन्सी नम्बरहरू साथमा राख्नु निकै महत्वपूर्ण हुन्छ । गाडी चालकले गाडीको विमा, दर्ता लगायतका कागजात दुरूस्त राखेको हुनुपर्दछ । गाडीमा प्राथमिक उपचार बाकस (First Aid Kit) राख्नु बूद्धिमत्ता र सूभबूभ अपनाउनु हो ।

## २२. मृत्यु हुँदा

कामदारको मृत्यु भैसकेपछि २ वटा कुरा अगाडी आउंछन्: छिटो छरितो शवलाई नेपाल पुर्याउने र मृतकका परिवारजनसम्म न्यायिक क्षतिपुर्ति पारदर्शी र छिटो पुर्याइदिने । कानुनतः मृतकको बारेमा खोज खबर गर्ने अधिकार परिवारजनको नै हुन आउंछ । साथीभाइ र अन्य आफन्तहरूको पनि सहयोगी भूमिका हुन सक्दछ ।

मृत्युको कारण तथा अवस्था हेरी शवलाई नेपाल पुर्याउनु अघि निश्चित प्रक्याहरू पुरा गर्नुपर्ने हुन्छ जसमा साथीभाइले रोजगारदाता कम्पनी र परिवारजनसम्म अबिलम्ब खबर पुर्याउने । परिवारले नेपालको जिल्ला प्रशासन मार्फत या सिधै परराष्ट्र मन्त्रालाय मार्फत शव तथा क्षतिपुर्तिका लागि निवेदन दिने । परराष्ट्रले राजदुतावासलाई निर्देशन दिने र राजदुतावासले रोजगारदाता कम्पनी, मृतकका परिवारजन तथा अन्य सम्बन्धित निकायसंग समन्वय गरी आवश्यक कागजपत्र तथा कानुनी प्रक्या पुरा गरी गराई शव नेपाल पठाउने स्वीकृति प्रदान गर्ने गर्दछ । धेरैजसो कामहरू

रोजगारदाता कम्पनीले नै गर्नु गराउनु पर्ने हुँदा कम्पनीको तदारूकतामा नै शव पठाउन लाग्ने समय छोटो या लामो हुने गर्दछ । मृत्यु प्रमाणपत्र, लासको पोष्टमार्टम, दुर्घटनामा मृत्यु भएको भए सो को जाँचबूझ, विमाबाट मिल्ने क्षतिपुर्ति, कम्पनीले मृतकलाई दिनुपर्ने बाँकी तलब, बोनस, क्षतिपुर्ति आदि सबै कम्पनीको सहयोगमा हुनुपर्दछ । नेपाली दुतावासले यसमा छिटो गर्नका लागि बेला बेलामा सोधपुछ तथा ध्यानाकर्षण हुँदा पनि काम छिटो हुनसक्दछ ।

मृतकको क्षतिपुर्ति रकम दावी गर्ने, दिने र लिने काम (प्रकृया) मा दुतावास र रोजगारदाता कम्पनी बाहेक अरूको बिरलै पहुँच हुन्छ । यसैले यसमा अनियमितता, अपारदर्शिता, ठगी, कमिशन र अन्यायको प्रशस्त गूञ्जायस रहन्छ । साउदी अरबका पुर्व राजदुत यही मृतक क्षतिपुर्ति प्रकरणमै मुछिएर अख्तियार दुरुपयोग निवारण आयोगको कार्वाहीमा परी बर्खास्तीमा परेका हुन । विमाको केही रकम बाहेक मृतकको परिवारले पाउने क्षतिपुर्तिको अन्य रकमहरू नेपाली दुतावास र परराष्ट्र मन्त्रालय हुँदै मृतकको परिवारसम्म पुग्दछन । अचेल नेपाली नियोगहरूले क्षतिपुर्ति रकममा पारदर्शिता ल्याउन यसको अभिलेख आफ्नो वेभ साइटमा सर्वसाधारणको समेत जानकारीका लागि राखिदिने गरेका छन । क्षतिपुर्ति रकम मृत्युको प्रकृति, मृतकको रोजगारको स्तर, तलब, सुविधा, रोजगारदाता कम्पनी र मृतकको धर्म (मुशिलम, गैर मुशिलम) मा समेतका आधारमा फरक पर्दछ ।



### २३. करार गरेको कम्पनी छोड्न नहुने

कसैले देखाएको प्रलोभनमा परेर या रोजगारमा सानातिना समस्या पर्दैमा करार गरेको कम्पनी छोड्नु हुँदैन । त्यसरी कम्पनी छोड्नु भनेको प्रवासमा आफ्नो बैध हैसियत गुमाएर अबैध बनाउनु अर्थात ठूलो जोखिमपूर्ण र दण्डनीय कार्य हो । तत्कालका लागि केही बढी तलब पाउने लोभमा शुरूको कम्पनी छोडेर भागेका त्यस्ता कामदारहरूले अहिले साउदी अरब, कुवेत, मलेशिया जस्ता मुलुकहरूमा त्यहाँका सरकारी कार्वाहीहरूमा परी ठूलो मानसिक, शारीरिक यातना खेप्दै, आर्थिक क्षति व्यहोर्दै आफ्नो चरित्र र भविष्य नै बिगार्न पुगेका छन् । अबैध रोजगारीमा सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य सुविधा तथा कुनै पनि कानुनी हक अधिकार मिल्दैनन र कामदारहरू ब्यापक रूपमा ठगिन पुग्दछन र कुनै पनि न्यायिक उपचारको कुनै गूञ्जायस नै रहँदैन । अतः वैदेशिक रोजगारमा जे जस्ता समस्याहरू आएपनि रोजगारदाता कम्पनीमा रहेरै समाधानका सबै उपायहरू खोज्नुपर्दछ, कम्पनी छोडी भागनुहुँदैन ।

### २४. पासपोर्ट र भिषाको फोटोकपी सुरक्षित राख्नु, म्याद सकिनु अघि नै नबिकरण गर्नुपर्छ :

वैदेशिक रोजगारको शिलशिलामा प्रवासको बसाईमा नभईनहुने डकुमेन्टहरू हुनः पासपोर्ट र भिषा तथा आवासीय अनुमति पत्र । कमसेकम पासपोर्टमा भिषा लागेको पेज सहितको फोटो कपी ( ओरिजनल रोजगारदाता कम्पनीले नै राख्ने हुँदा) र आवासीय अनुमति पत्रको सक्कलै हरेक कामदारहरूले सधैं आफूसँग राखेकै हुनुपर्दछ । यी कागजातको चेकजाँच र उपयोग पटक पटक विभिन्न ठाँउ र समयमा भैरहन्छ । नहुँदा समस्यामा परिन्छ ।

### आर्थिक पक्ष

### २५. बचत गर्ने बानीको विकास

प्रवासमा हामी कामदारहरू आय आर्जनकै लागि जाने हुँदा र उक्त आर्जनबाट घर परिवारका लागि समेत निकै जरूरी र महत्वपूर्ण हुने गर्छ । सबै कामदारहरूले आफूले कमाएको पैसालाई बचत गर्ने राम्रो बानीको विकास गर्नुपर्दछ । फाल्नु खर्च नगर्ने, अनावश्यक घूमफिर, बाहिर खाने, खाडी मुलुकहरूमा प्रतिबन्धित र निकै महंगो पर्ने अल्कोहलजन्य मादक पदार्थको सेवन, धूम्रपान, जूवा तास, लटरी या मनोरञ्जनका लागि गरिने खर्च कटाएर मात्र कमाएको आर्जनको राम्रो बचत गर्न सकिन्छ । धेरै नेपाली श्रमिकहरूले कमाएको ठूलो हिस्सा उपरोक्त शीर्षकहरूमा खर्च गर्ने गरेका छन् । यसका अतिरिक्त अनावश्यक तवरमा फोन कल गरिरहँदा पनि तलबको ठूलै हिस्सा खर्च गर्ने गर्दछन, यस्ता कुराहरूमा राम्रो सोंच बिचार पुर्याउनुपर्दछ ।

आफूले पाएको तलब नियमित रूपमा घर पठाउने र त्यसरी घर पठाउने रकमको पनि केही हिस्सा उत्पादनमुलक उद्योग व्यवसायमा लगानी गर्ने या सो का लागि नियमित र क्रमिक रूपमा बचत गर्दै

जानुपर्दछ । बचत रकम बैक तथा विभिन्न वित्तिय सहकारी संस्थाहरूमा राखेर उल्लेख्य व्याज पनि आर्जन गर्न सकिन्छ । भविश्यकै लागि नेपाल सरकारले बेला बेलामा नागरिक लगानी कोष या ऋणपत्र विक्रि गर्ने गरेको छ, त्यस्तोमा बचत रकम लगानी गर्दा र एनआरएन इन्भेष्टमेन्ट कम्पनीले आह्वान गरेको जलविद्युत जस्ता परियोजनामा लगानी गर्दा पनि आफ्नो, आफ्ना सन्तति र राष्ट्रकै लागि पनि ठूलो टेवा पुगिरहेको हुन्छ । आजको बचतले भोलीको भविश्य राम्रो हुन्छ भन्ने सोच सबै कामदारहरूमा हुनुपर्दछ ।

## २६. आय आर्जन तथा शीप बिकासमा ध्यान

आय आर्जन र शीप बिकासको अन्तरसम्बन्ध हुन्छ । शीप तथा दक्षताकै आधारमा रोजगारदाताले रोजगारमा तलब सुविधा दिने र बेला बेलामा वृद्धी पनि गर्ने हुँदा हरेक कामदारहरूले आफ्नो पेशामा उपयोगी शीपलाई अभिवृद्धी गर्दै जानुपर्दछ । यसका लागि काममा रूची तथा लगनशिलता राख्ने, अनुभवी (सिनियर)सँग सधैँ केही नयाँ कुरा सिक्ने कोशिस गर्ने र कामसँग सम्बन्धित अध्ययन र अभ्यासलाई तिखादै जानुपर्दछ ।

## २७. बैकिङ प्रणालीबाट पैसा पठाउने

आफूले कमाएको पैसालाई जहिल्यै पनि बैकिङ माध्यमबाटै पठाउनुपर्दछ । छुट्टीमा घर जाँदा भने आफ्नै साथमा लान सकिन्छ । विभिन्न मुलुकहरूमा अबैध रूपमा सञ्चालित हुण्डी जस्ता जोखिमपूर्ण माध्यम (सञ्जाल)मा कहिल्यै विश्वास र प्रयोग गर्नुहुँदैन । मुद्राको अबैध कारोबार (हुण्डी) गर्ने दलाल तस्करहरू कतिले नेपाली कामदारहरूको पैसा हिनामिना गरेर भागेका पनि छन र त्यस्तो अबैध कारोबार अपनाउंदा नेपाल राष्ट्रको राजश्वमा समेत क्षति पुगिरहेको हुन्छ । किनकी यस्तो अबैध कारोबार गर्नेहरूले नेपाल सरकारलाई कुनै पनि कर तिरेका हुँदैनन् । साथै यस्तो अबैध च्यानलहरूबाट पठाएको रकमको कुनै रेकर्ड नहुने, नदेखिने हुँदा र आम्दानीको स्रोत या वैध रूपमा आर्जित रकम देखाउनुपरेको बेलामा देखाउन सकिँदैन । स्मरण रहोस, नेपालमा हाल घर जग्गा खरिद गर्दा या अन्य व्यापारिक कारोबार या लगानी गर्दा समेत आम्दानीको स्रोत खूलाउनु पर्ने भएको तथा सम्पत्ती छानबिन आयोगले समेत प्रत्येक नेपालीको सम्पत्ती वैध र नैतिक भए नभएको जाँच गर्न सक्दछन, बैकिङ माध्यमबाट पठाएको रकमको मात्र स्रोत खूलाउन पनि सकिन्छ ।

## स्वास्थ्य सम्बन्धी

### २८. खानपिन

खानपिन ताजा, शुद्ध, सफा, स्वास्थ्यवर्द्धक र समय तालिका अनुसार हुनुपर्दछ । स्वास्थ्यको यो नियम कामदारहरूले पनि पालना गर्नुपर्दछ । स्वाद, रमाइलो र नशाका लागि भन्दा शरीरको आवश्यकता र उपयोगी खानेकुराहरू नै कामदारहरूको रोजाईमा पर्नुपर्दछ । कुनै कम्पनीमा

रोजगारदाताले नै मेश (क्यान्टिन वा क्याटरिंग) चलाएको हुन्छ भने कुनैमा भान्सा तथा खाने ठाउँ मात्र उपलब्ध गराएको हुन्छ । कामदारहरू आफैले एकल या समुहमा मिलेर आफ्नो रूची मुताबिकका खाना आफै तयार पार्नुपर्नेपनि हुन सक्छ । प्रायः दिउँसोको खाना डचूटी अवधीमै कार्यस्थल वा साइटमै खानुपर्ने हुँदा टिफिन बक्समा पकाएको खाना लिएर जाने गरिन्छ । खाडी मुलुकहरूमा बढी मांशाहारी (चिकन, मटन, फिस) खाने गरिन्छ तर सूस्वास्थ्यको लागि शाकाहारी खानामा जोड दिनुपर्ने प्रायः डाक्टरहरूले सल्लाह दिन्छन । खाडी मुलुकहरूमा मादक पेय पदार्थ प्रतिबन्धित हुन्छ । लागू औषधीको प्रयोग (लत) मा कुनै पनि कामदार फस्नुहुँदैन । फलफूल तथा दुध, दही नियमित खाने बानी बसाल्नु पर्दछ ।

## २९. खेलकुद तथा व्यायाम

त्यसो त निर्माण क्षेत्र, उद्योग कल कारखानाहरूमा काम गर्नेहरू सबैले दिनभरी शारीरिक श्रम गर्ने हुँदा थप व्यायामको खासै जरूरत पर्दैन बरु प्रयाप्त आरामको आवश्यकता हुन्छ । तथापि नियमित रूपमा व्यायाम, योगा तथा खेलकुद गर्नु स्वास्थ्यका लागि राम्रो आदत मान्न सकिन्छ । यस्तो व्यायाम तथा खेलकुदले शरीरमा थप स्फूर्ति र तन्दुरुस्ती कायम गर्न मद्दत पुर्याउँछ ।

## ३०. यौनिकता

वैदेशिक रोजगारमा बयस्कहरू नै आउँछन । अधिकांश कामदार (महिला पुरुष) हरू १८-४५ को उमेर समुहमा पर्दछन । यो उमेर समुह भनेको यौन आवश्यकता तथा कृयाकलाप र प्रजनन (सन्तान उत्पादन) का लागि समेत सकृय र सक्षम उमेर समुह हो । विवाहितहरूले आफ्ना जिवनसाथी (पति पत्नी) लाई सम्भन्नु र अविवाहितहरूले पनि केटा साथी र केटी साथीको याद र आवश्यकता महशूस गर्ने बेला हो । तर यही बेला छुट्टीएर अलग अलग बस्नु पर्दाको चिन्ता, तनाव र छटपटी कतिका लागि सहिनसक्नुको हुनसक्छ । तर वैदेशिक रोजगारमा आउने कामदारहरूले यस्तो बेला आफ्नो मनलाई कठोर पार्दै यौन संयमता अपनाउनै पर्दछ । क्षणिक मनोरञ्जन या यौन सन्तुष्टीका लागि वैकल्पिक उपायहरूको कल्पना गर्नु पनि खाडी मुलुकहरूमा गम्भीर संकट निम्त्याउनु हो । परपुरुष या परस्त्रीसंगको सामान्य बोलचाललाई पनि खाडी मुलुकहरूमा ठूलो र गम्भीर अपराध मानिन्छ । फाँसी (मृत्युदण्ड) सम्मको सजाय हुनसक्छ । खाडी मुलुकहरूमा कति नेपाली महिला र पुरुषहरूले लूकीछिपी फोनमा प्रेमालाप (केहीले अशिलल कुराकानी पनि) गर्ने गर्दछन । मन बहलाउनका लागि गरिने यस्ता वार्तालाप पनि कानुनतः दण्डनीय हुन्छन र प्रायः लामो समयसम्म हुने यस्ता वार्तालापमा खर्च पनि धेरै भैरहेको हुन्छ ।

अहिलेको दुखद विछोड भोलीको सूखद मिलन हो, अहिलेको त्याग भोलीको प्राप्ती हो भन्ने ठान्दै सबैले निश्चित समयावधीका लागि एक खालको त्याग, तपस्या गर्नुपर्ने हुन्छ । यस्तो आत्मानुशासन र आत्म नियन्त्रणको आवश्यकता विदेशमा रहने कामदारहरूलाई मात्र होइन, स्वदेशमा रहने तिनका



सहकर्मी वा सहधर्मीहरूलाई पनि पर्दछ । भौतिक विछोडको अवधिमा पनि आपसी विश्वास, माया ममता र सम्बन्ध सूमधूर बनाइन राख्न आपसी सम्वाद निकै महत्वपूर्ण हुन्छ । अचेल इन्टरनेटमा स्काइपमा हुने भिडियो च्याटिङहरूले सम्वादलाई जिवन्त र अत्यन्तै नजिकको अनुभूति गराइरहेका हुन्छन । यसरी नियमित सम्वादबाटै एक अर्काका मन बूझाउने प्रयत्न गर्नुपर्दछ । विदेशमा कार्यरत महिला कामदारहरु यौन सम्बन्धकै लागि घरबाट भागनु, भगाउनु या अनैतिक सम्बन्ध राख्न खोज्नु ठूलो मुर्खता र विचलित मानसिकताको उपज हो । यस्तो कदमले दुबैको भविष्य नै चकनाचुर हुनसक्दछ ।

यसैगरी स्वदेशमा पनि श्रीमान र श्रीमति वा विदेशमा रहेका तिनका आफन्तले परपुरुष र परस्त्रीसंग नाजायज र अनैतिक यौन सम्बन्ध राख्नुहुँदैन । यस्तो सम्बन्ध राखेकै कारण धेरै नेपालीहरूका वैवाहिक सम्बन्ध विग्रेर सम्बन्ध बिच्छेद हुनपुगेको छन । वैदेशिक रोजगार घरपरिवार अझ खासगरी श्रीमान श्रीमति बिचको दाम्पत्य जीवन सूदृढ, सूमधूर, सूखद, सम्पन्न र छोराछोरीको भविष्य उज्यालो पार्नकै लागि हो, घर परिवार र दाम्पत्य जिवनमा बिग्रह ल्याई तहस नहस पार्नका लागि होइन । यस्ता दुर्घटना ननिम्त्याउनका लागि पनि सबै कामदारहरू र तिनका जीवनसाथीहरूले अत्यन्तै ठूलो त्याग, धैर्यता, तपस्या, उच्च समझदारी र कठोर यौन संयमता अपनाउनै पर्नेहुन्छ । यस्तो संयम अपनाउन नसक्नेले वैदेशिक रोजगारमा नआउनु नै राम्रो हुन्छ ।

### ३१. स्वास्थ्य बिमाले नबेहोर्ने केही रोगहरू

वैदेशिक रोजगारमा सबै कामदारहरूको स्वास्थ्य बिमा हुने भएता पनि कतिपय रोगहरूमा बिमा सुविधा पाइदैन । एचआइभि एड्स, क्यान्सर, पक्षाघात, जण्डिस (हेपाटाइटिस) र यौन दुर्बलता लगायत केही गम्भीर प्रकृतिका रोगहरूका उपचारहरू बिमा सुविधामा पर्दैनन । यस्ता रोगहरू लागेमा या त बिरामीले प्रवाससमै आफ्नै खर्चमा उपचार गर्नुपर्दछ या स्वदेश फर्केर उपचार गर्नुपर्ने हुन्छ । यसैगरी आँखा र दातका उपचारमा पनि बिमा सुविधा अन्तरगत पाइने खर्चको अधिकतम सिमा तोकिएको हुन्छ भने रोगका संकेतहरू जांच (Screening) का लागि गरिने ल्याब टेष्ट तथा रेडियोग्राफी, भिडियोग्राफी र भिटामिन लगायतका औषधीहरू पनि बिमा सुविधामा पर्दैनन ।

## ग) महिला कामदारहरू

कस्तो कामलाई घरेलू काम भनिन्छ ?

- घर वा परिवार भित्र गरिने कामलाई सामान्य रूपमा घरेलू काम भनिन्छ ।
- अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनले पारित गरेको आइएलओ महासन्धी-१८९ ले पनि घरेलू कामको परिभाषा त्यही बमोजिम गरेको छ ।
- घरेलू कामदारले उक्त महासन्धी अनुसार रोजगारदाताको घर सफासूघर गर्नु, खाना पकाउने, कपडा धुने, कपडामा आइरन लगाउने काम संभौता अनुसार पारिश्रमिक लिएर गर्छन् ।
- घरेलू कामदारले परिवारमा रहेका बच्चा, वृढावृद्धी तथा अशक्तहरूको हेरचाह गर्ने, बगैचाको काम, घरको सुरक्षा गार्ड, पारिवारको सवारी साधन चलाउने तथा घरमा रहेका जनावरको हेरचाह गर्ने काम समेत पर्दछ ।

को हुन् घरेलू कामदार ?



- घरेलू काम गर्ने व्यक्तिलाई घरेलू कामदार भनिन्छ । वैदेशिक रोजगारमा घरेलू कामकालागि जाने कामदारलाई आप्रवासी घरेलू कामदार भनिन्छ ।
- आइएलओ महासन्धी-१८९ अनुसार घरेलू कामदार त्यस्तो व्यक्ति हो जो रोजगारीको रूपमा समेत घरायसी काम गर्न ब्यस्त हुन्छ भनिएको छ ।

- त्यस्ता घरेलू कामदारले पूर्ण वा आंशिक रूपमा समेत काम गर्न सक्छन् । उनीहरू आफ्नो घरमा बसेर रोजगारदाताहरू कहाँ काम गर्ने वा रोजगारदाता कहाँ नै बसेर काम गर्ने पनि हुन्छन् ।
- घरेलू कामदार एउटा परिवारमा वा संभौता बमोजिम एक भन्दा बढी रोजगारदाताहरू कहाँ समेत काम गर्न सक्छन् ।

### घरेलू कामदारका रोजगारदाता को हुन् ?

- घरेलू कामदार राख्ने व्यक्ति वा एजेन्सी तथा प्रतिष्ठानलाई घरेलू कामदारको रोजगारदाता भनिन्छ ।
- पारिश्रमिक र निश्चित सेवा र शर्तको अधिनमा त्यस्ता रोजगारदातासंग घरेलू कामदारले सेवा दिन मन्जूर गरेका हुन्छन् ।

### घरेलू कामदारहरूको आधारभूत अधिकार

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धी-१८९ ले घरेलू कामदारका लागि विशेष अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । यो अधिकार मुलतः सबै प्रकारका घरेलू कामदारको हकमा लागू हुने छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको सन्दर्भमा यो अधिकार अरु महत्वको रहेको छ ।

- घरेलू कामदारका रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जाने वा रोजगारदाताको सेवा शर्त मन्जूर गरेका घरेलू कामदारको मानव अधिकार हनन् हुने कुनै काम लगाउन पाइने छैन ।
- घरेलू कामदारहरू मिलेर संगठन खोल्ने स्वतन्त्रता खोस्न पाइने छैन ।
- घरेलू कामदारहरूले आफ्ना अधिकारको लागि सामुहिक सौदावाजी गर्ने अधिकार सुरक्षित हुन्छ ।
- घरेलू कामदारलाई दवावमुलक तथा अनिवार्य श्रम गर्ने कुनै पनि आदेश मान्य हुदैन ।
- घरेलू कामदारका रूपमा उमेर नपुगेका व्यक्ति राख्न पाइने छैन ।
- घरेलू कामदारलाई अन्य रोजगारी वा पेशा सरह सेवा सुविधा दिन रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ ।

### रोजगारीको शर्त र अवस्थाका सम्बन्धमा सूचना

- घरेलू कामदारहरू आफूले गर्ने कामका सम्बन्धमा अग्रिम सूचना पाउनु पर्छ ।
- यसको लागि घरेलू कामदारले बूझ्ने भाषामा कामको शर्त तथा अवस्था बारेमा बूझाउने तथा उनीहरूसंग लिखित सम्भौता नै गरिएको हुनुपर्छ ।

### काम गर्ने घन्टा

- घरेलू कामदारले रोजगारदाताको आज्ञा पर्खेर बसेको समयलाई समेत कामको समयवाधि मान्नु पर्नेछ ।
- साप्ताहिक रूपमा घरेलू कामदारले २४ घन्टा आरामी विदा पाउनु पर्छ ।

## पारिश्रमिक

- घरेलू कामदारलाई अन्य कामदार सरह न्युनतम् ज्याला दिइनु पर्दछ ।
- घरेलू कामदारलाई प्रत्यक्ष रुपमा नगद रुपमै ज्यालाको भूक्तानी गर्नुपर्छ र यस्तो ज्याला भूक्तानी एक महिनाभन्दा लामो अन्तराल नभई नियमित रुपमा गर्नुपर्नेछ ।
- कामदारको सहमति तथा कानुनले अनुमति दिएको वा सामुहिक सहमतिमा चेक तथा बैंक हस्तान्तरणद्वारा पनि भूक्तानी गर्न सकिन्छ ।
- घरेलू कामदारको ज्यालाबाट कर कटौति गर्न पाइदैन ।

## पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य

- सुरक्षित र स्वस्थ काम गर्ने वातावरणको अधिकार घरेलू कामदारमा रहनेछ ।
- कामदारको पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यको ग्यारेन्टी गर्ने उपायहरूको अवलम्बन गरिनु पर्ने छ ।

## सामाजिक सुरक्षा

- घरेलू कामदारको मातृत्वको भावनामा ठेस दिन सकिने छैन ।
- सामान्यतया अन्य कामदारहरू बीच लागू हुन सक्ने भन्दा न्युन अनुपयुक्त शर्तहरू घरेलू कामदारको हकमा लागू हुने छैन ।
- आवासिय कामदारहरूसँग सम्बन्धित स्तरहरू कामदारको गोपनियतालाई ख्याल गर्दै सम्मानजनक वासस्थानको ब्यवस्था रोजगारदाताले मिलाउनु पर्छ ।
- आफ्नो रोजगारदाता र अन्य सम्भाव्य रोजगारदाताहरू बीचमा हुने सहमतिमा पुग्ने स्वतन्त्रता हरेक घरेलू कामदारमा रहनेछ ।
- विदा तथा आरामको समयमा परिवार वा अन्य कोही सदस्यहरूसँग बस्ने सम्बन्धमा कुनै अवरोध हुने छैन ।
- आफ्नो पहिचानको परिचयपत्र तथा ट्राभल डकुमेन्टहरू आफ्नै साथमा राख्न पाउने अधिकार घरेलू कामदारमा रहने छ ।

## आप्रवासी घरेलू कामदारसँग सम्बन्धित स्तरहरू

- देशभित्र कार्यान्वयन गरिने रोजगारी सम्बन्धी लिखित सम्झौता वा रोजगारीका लागि यात्रा आरम्भ गर्नु अघि सेवाको लागि गरिने लिखित करार तयार हुन अनिवार्य छ ।
- रोजगारीको समाप्ति पछि घरेलू कामदारहरूले प्राप्त गर्ने सेवा शर्त बारेमा स्पष्ट करारमा उल्लेख हुनु पर्छ ।

## अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सम्झौता के हो ?

- ▶ घरेलू कार्य पनि एउटा महत्वपूर्ण कार्य हो । घरेलू कामदारहरू पनि अन्य कामदारहरू सरह नै हुन्छन् । उनीहरूको लागि पनि सम्मानजनक कार्यको व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने मान्यता अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको रहेको छ ।
- ▶ जून १६, २०११ मा सम्पन्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा अवलम्बन गरिएको घरेलू कामदारको लागि सम्मानजनक कार्य सम्बन्धी सम्झौता जसलाई घरेलू कामदारहरूको सम्झौता, २०११ (१८९ नम्बर) को रूपमा पनि प्रस्तुत गरिएको छ ।
- ▶ यो अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले अवलम्बन गरेको एउटा सन्धी हो जून अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सदस्यता प्राप्त १८३ देशका सरकार, कामदार तथा त्यहाँका रोजगारदाताहरूको प्रतिनिधिको रोहवरमा निर्माण गरिएको हो ।
- ▶ आइएलओ महासन्धी नम्बर १८९ ले घरेलू कामदारहरूलाई विशेष सुरक्षाको व्यवस्था गरेको छ । उक्त सम्झौतामा आधारभूत अधिकार, सैद्धान्तिक पक्ष तथा घरेलू कामदारहरूको लागि सरकारद्वारा उपलब्ध गराउनु पर्ने सम्मानजनक कार्यहरूको सूची र त्यस्ता कार्यहरू निर्माणका उपायहरू समेत उल्लेख छन ।

वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपाली महिलाहरूको संख्या उल्लेखनीय छ । यी महिलाहरूको वैदेशिक रोजगारी आफैमा महत्वपूर्ण र संवेदनशील छ । राज्यले हाल पुरुष र महिलामा कुनै भेदभाव नगरी प्रायः सबै मुलुकहरूमा नेपाली महिलाहरूलाई पनि रोजगारीका लागि जान दिएको भएता पनि विशेषगरी खाडी मुलुकहरूमा महिलाहरूको रोजगारी सुरक्षित छैन । यसैले नेपाली महिलाहरूले वैदेशिक रोजगारीमा जानु अघि र गैसकेपछि पनि धेरै कुराहरू राम्ररी बूझ्न, स्पष्ट हुन जरूरी छ ।

## ३२. मानसिक तथा आर्थिक तयारी

वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रत्येक महिलाहरू के काम गर्ने तथा कस्तो परिस्थितिमा कसरी सामना गर्ने भन्ने कुराको तयारी गर्नुपर्दछ:

३२.१ घर परिवारसंग खूला छलफल, सर सल्लाह गर्नुपर्छ ।

३२.२ अधिकारिक व्यक्ति वा संस्थासंग सिधै सम्पर्क राखी आवश्यक जानकारी र सर सल्लाह लिनुपर्दछ । एजेन्टले अर्काको फोटोमा बिना पैसा पठाउने प्रवृत्ति छ, आफू पनि यसरी गए कस्तो परिणाम भोग्नुपर्छ, छलफल गर्ने

३२.३ रोजगारीको मुलुक एवं कामको प्रकृति तथा सुरक्षाको बारेमा पुर्ण जानकारी लिनुपर्दछ ।

३२.४ कामको प्रकृति, दैनिक काम गर्नुपर्ने समयवधि, खाना, आवास, औषधोपचार आदिवारे रू पष्ट हुनुपर्दछ । घरेलू काममा जाँदा, कस्तो परिवार हो तथा उनीहरूको संख्याबारे पनि बूझ्नुपर्छ ।

३२.५ आम्दानी तथा खर्चको स्थिति राम्ररी बूझी बचत हुने वास्तविक रकम बारे बूझ्ने, करार नामाका सबै शर्त सुविधाहरू पढ्ने ।

- ३२.६ विदेशमा कमाएको पैसा कसरी नेपाल पठाउने र सो को के के मा सदुपयोग गर्ने पूर्व योजना र सोचविचार पुर्याउने ।
- ३२.७ फरक धर्म, संस्कृति, मौसम, खाना, पहिरन, परिवार छान्नेर जानुपर्ने परिस्थितिले आफूमा पर्ने असर, आफ्नो अनुपस्थितिमा आफ्नो परिवारमा पर्ने असर, त्यसलाई कसरी व्यवस्था मिलाउने, सबै सोच विचार गरी योजना बनाएर मात्रै जाने निर्णय लिनुपर्छ ।
- ३२.८ हाम्रो सामाजिक संरचना भित्रका विविध पक्षहरू तथा जानुपूर्व र फर्केर आएपछिका परिवेशहरूबारे राम्ररी सोचविचार पुर्याउने ।

### ३३. कहाँ जाने, कहाँ नजाने ?

नेपाल सरकारले हाल पुरुष कामदारहरू जाने सबै मुलुकहरूमा महिला कामदारहरूको लागि पनि खूला गरेको छ तर खाडी मुलुकहरू - साउदी अरब, कतार, कुवेत, युएई, ओमान, बहराइन र लेबनानमा नेपाली महिलाहरूको रोजगार सुरक्षित नरहने भएकाले ती मुलुकहरूमा नेपाली महिला कामदारहरू तोकिएको निश्चित मापदण्ड पालना गर्ने शर्तनामा गरी मात्र जान पाउने व्यवस्था गरेको छ । नेपाली घरेलू महिला कामदारहरूका लागि निर्धारण गरिएका मापदण्डहरू पालना गर्न साउदी घर मालिकहरू तयार नभएकाले नेपाल सरकारले साउदीमा घरेलू महिलाका लागि स्वीकृति दिएको छैन तर पनि विभिन्न नेपाली र भारतीय दलालहरूको सञ्जाल मिलेर नेपाली चेलीबेटीहरूलाई साउदी लगायतका खाडी मुलुकहरूमा भारतीय रूट हुँदै पठाउने क्रम रोकिएको छैन । कुवेतमा भने नेपालकै एअरपोर्टबाट वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति नै लिएर नेपाली महिला कामदारहरू गैरहेका छन् । समस्या कुवेतमा पनि छ र कुवेत जाने कतिपय नेपाली महिलाहरू पछि साउदी पुगेर थप बिचल्लीमा पनि परेका छन् । कतार, युएई, ओमान, लेबनान लगायतका घरेलू महिलाको रोजगार पनि असुरक्षित र समस्याग्रस्त रहेको पाइएकाले नेपाल सरकारले हाल विमानस्थलमा कडाईका साथ विशेष चेक जाँच गर्ने गर्दछ । तर पनि दलालहरूले जालझेल गरी नेपालकै एअरपोर्टबाट पनि त्यता पठाउने काम जारी छ । कुनै पनि नेपाली महिलाहरू घरेलू कामदारका रूपमा यी खाडीका यी मुलुकहरूमा जानुहुँदैन । इजाइल लगायतका अन्य मुलुकहरूको महिलाहरूको रोजगारी भने तुलनात्मक रूपमा निकै सुरक्षित र लाभदायक छ ।

### ३४. घरेलू महिला कामदारहरूका लागि तोकिएका मापदण्डहरू

नेपाल सरकारले घरेलू कामदारका रूपमा विदेश जाने नेपाली कामदारलाई व्यवस्थित गर्ने कार्यविधि, २०६७ मा व्यवस्था भएको कामदार पठाउने सम्बन्धमा साउदी, कतार, कुवेत र संयुक्त अरब इमिरेट्सका लागि मापदण्डहरू तयार पारेको छ यी मापदण्डहरू अनुसूची - १ मा छन् ।

### ३५. महिला कामदारबारे नेपाल सरकारका नीति, निर्णय र प्रकृयाहरु:

विगतमा महिलाहरुलाई विकासका हरेक अवसरबाट वञ्चित गराई घरायसी कामकाजमा मात्र सिमित पारियो जसले गर्दा महिलाहरु विकासको गतिमा पछाडि पर्दै गए फलस्वरूप महिलाहरु शैक्षिक, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक सांस्कृतिक, न्यायिक क्षेत्रमा पछाडि पर्दै गए । राष्ट्रिय जनगणना २०६८ अनुशार नेपालको कुल जनसंख्या २,६६,२०,८०९ छ जसमध्ये पुरुष १,२९,२७,४३१ अर्थात् ४८.५६ प्रतिशत र महिला १,३६,९३,३७८ अर्थात् ५१.४४ प्रतिशत छन् । पुरुष भन्दा महिलाको जनसंख्या बढी भएको अवस्था विद्यमान छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधानको प्रस्तावनामा उल्लेख “देशमा विद्यमान वर्गीय जातीय, क्षेत्रिय, लैंगिक समस्याहरुलाई समाधान गर्न राज्यको अग्रगामी पुनसंरचना” वाक्यांशबाट पनि देशमा महिलाको स्थितिको बारेमा थाहापाउन सकिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा १३(३) को समानताको हकमा लिंगको आधारमा कुनै भेदभाव नगरिने साथै महिला समेतको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने कुरा उल्लेख छ । यसै गरी धारा १३(४) मा समान कामका लागि महिला र पुरुषका बीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव नगरिने मौलिक हक सुनिश्चित गरिएको छ । महिलाको सामाजिक सुरक्षालाई धारा २० मा महिलाको हक भनेर देहायका हकहरु सुनिश्चित गरेको छ :-

-महिला भएकै कारण कुनै किसिमको भेदभाव विरुद्धको हक ।

-प्रजनन स्वस्थ र प्रजननको हक ।

-शारीरिक मानसिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसात्मक कार्य विरुद्ध हुने यस खालका कार्यलाई दण्डनीय बनाईने प्रत्याभूति ।

-पैतृक सम्पत्तीमा छोरा सरहको हक ।

विश्वभरमा आप्रवासी कामदारहरुको संख्या लगभग १७ करोड ५० लाख रहेको छ । जसमध्ये वैदेशिक रोजगारमा संलग्न कामदारहरुको संख्या १० करोड रहेको आई एल ओ को एक अध्ययनले देखाएको छ । अन्तराष्ट्रिय श्रम बजारमा संलग्न कामदार मध्ये करीब ५० प्रतिशत भन्दा बढी महिला रहेका छन् । नेपाल जिवनस्तर मापदण्ड सर्वेक्षण २०१० बमोजिम ११ प्रतिशत महिलाहरुले विप्रेषणमा योगदान पुर्याएका छन् । राष्ट्रिय जनगणना २०६८ बमोजिम महिला कामदारहरुको संख्या १३.३ प्रतिशत छ । युएन वृमनका अनुशार अधिकांश महिलाहरु घरेलू काम अर्थात अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत छन् । अन्तराष्ट्रिय श्रम बजारमा विशेषत घरेलू कामदारमा अल्पविकशित एवं गरिब राष्ट्रहरुबाट महिलाहरुको माग बढ्नाले पनि हालका वर्षहरुमा महिलाहरुको वैदेशिक रोजगारमा जाने क्रम भन बढेको अनुमान सम्बन्धित विज्ञहरुको छ । पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाको कारणले नेपाली महिलाहरुको अवस्था तुलनात्मक रूपमा कमजोर भएता पनि हाल आएर वैदेशिक रोजगारले गर्दा महिलाप्रतिको पुरातन सोचाई र हेराईमा परिवर्तन आएको छ । नेपाली समाजमा अब महिलाहरु बोभ वा आश्रित वर्ग भन्दा पनि आर्थिक योगदानकर्ताको रूपमा परिचित हुँदै अगाडि बढिरहेका छन् ।

नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगार ऐन र नियमावली २०६४ मा महिलाको सन्दर्भमा देहायको सकारात्मक व्यवस्था गरेको पाईन्छ ।

**-वैदेशिक रोजगारमा महिला माथिको विभेदको अन्त्य :** वैदेशिक रोजगार ऐन २०४२ मा

महिलाहरूले अभिभावकको स्वीकृति विना वैदेशिक रोजगारमा जान नसक्ने व्यवस्था थियो तर अहिलेको वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले विदेशमा कामदार पठाउँदा लैंगिक विभेद नगरिने ग्यारेन्टी प्रदान गरेको छ ।

**- विशेष सुविधा तथा आरक्षणको व्यवस्था :** नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारमा जाने महिला कामदारलाई विशेष सुविधा प्रदान गर्न सक्ने र इजाजत प्राप्त वैदेशिक रोजगार व्यवसायीले वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा महिलालाई आरक्षण प्रदान गर्नु पर्ने व्यवस्था पनि ऐनले गरेको छ । आरक्षित महिला कामदारको विवरण प्रत्येक ६ महिनामा विभागलाई उपलब्ध गराउनु पर्ने कानुनी व्यवस्था छ ।

**- महिला अभिमुखिकरण तालीम शुल्क फिर्ता :** वैदेशिक रोजगारका लागि छनौट भएका महिलाहरूलाई प्रदान गरिने अभिमुखिकरण तालीम शुल्क वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषबाट वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड मार्फत सोधभर्ना दिईने व्यवस्था गरिएको छ ।

**- बीमाको व्यवस्था :** वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको रु ५ लाखसम्मको बीमा अनिवार्य गराउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

**- आर्थिक सहायता :** वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको करार अवधिभित्र कुनै कारणले मृत्यु भएमा मृतक कामदारको हकवालालाई वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डबाट एक लाख पचास हजार रुपयाँ र अङ्गभङ्ग भएमा अङ्गभङ्गको प्रकृति र मात्राको आधारमा एक लाख पचास हजार रुपयाँसम्म आर्थिक सहायता उपलब्ध हुने व्यवस्था छ ।

**- शिशू स्याहार केन्द्रको व्यवस्था :** महिला कामदारको बालवच्चाको उचित संरक्षण (स्वास्थ्य, शिक्षा) का लागि शिशू स्याहार केन्द्रको स्थापना गर्ने परिकल्पना पनि वैदेशिक रोजगार ऐनले गरेको छ ।

**- महिला श्रम सहचारीको व्यवस्था :** एक हजार भन्दा बढी महिला कामदार गएको मुलुकमा महिला श्रम सहचारीको नियुक्ति गरिने प्रावधान ऐनमा छ । जसअनुसार कुवेत र यु.ए.ई मा महिला श्रम सहचारी खटिईसकेको अवस्था छ ।

**- सुरक्षित गृह स्थापनाको व्यवस्था :** वैदेशिक रोजगारमा गएका महिला कामदारका निमित्त सुरक्षित गृहको स्थापना गरी संचालन गर्ने गराउने व्यवस्था वैदेशिक रोजगार नियमावलीले गरेको छ । हालसम्म कुवेत, कतार, यु.ए.ई. र साउदी अरब ४ वटा मुलुकमा सुरक्षित गृह स्थापना भई संचालनमा रहेको छ । वैदेशिक रोजगारीको क्रममा शारीरिक वा मानसिक यातनाको कारणले पीडित भएका वा मानसिक सन्तुलन बिग्री स्वदेश फिर्ता भएका कामदार लाई निजले चाहेमा बढीमा तीन महिनासम्म सुरक्षित गृहमा राखी उपचार तथा मनोचिकित्सकको परामर्श सेवा प्रदान गर्ने व्यवस्था समेत ऐनमा छ ।



- **स्वदेशी विमानस्थलको प्रयोग** : वैदेशिक रोजगारमा जाँदा अनिवार्य रूपमा स्वदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्नुपर्ने र सो विमानस्थलबाट पठाउन नसक्ने स्थितिमा वैदेशिक रोजगार विभागको स्वीकृति लिनु पर्ने व्यवस्था छ ।

-रोजगार करारको नेपाली भाषामा अनुवादको प्रमाणित एक प्रति कामदारले वैदेशिक रोजगार विभागबाट पाउने व्यवस्था ।

त्यसैगरी नेपाल सरकारले महिला घरेलू कामदारको सुरक्षालाई ध्यानमा राखी ३० वर्ष मुनीका महिलालाई घरेलू कामदारको रूपमा खाडी मुलुक जान रोक लगाएको छ । तर एक करार अवधि काम गरी फर्किएका महिलाको हकमा भने यो नियम लागू हुदैन । सरकारले गरेका अन्य व्यवस्थालाई देहाय अनुशार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने महासन्धीको नेपालले २२ अप्रिल, १९९१ मा विना आरक्षण अनुमोदन गरेको छ र सो सन्धी कार्यान्वयनको लागि ल्याईएको राष्ट्रिय कार्य योजना २०६० मा सरकारले महिलाको रोजगारी बृद्धि गर्ने तथा महिला कामदारको अधिकार संरक्षण गर्ने प्रतिबद्धता जनाएको छ ।
- बेईजिड कार्ययोजनामा सरकारले प्रतिबद्धता जनाई सो योजना कार्यान्वयनका लागि लैंगिक समानता तथा महिला शसक्तिकरण राष्ट्रिय कार्य योजना तर्जुमा भई कार्यान्वयनमा रहेको छ ।
- वि.स. २०५४ सालमा महिलालाई खाडी मुलुकमा काम गर्न जानको लागि लगाईएको प्रतिबन्ध फूकुवा गरिएको छ भने कतार,कुवेत,यु.ए.इ. र साउदी अरबमा घरेलू कामदारका रूपमा जाने नेपाली कामदारलाई व्यवस्थित गर्ने कार्यविधि,२०६७ तर्जुमा एवं मापदण्ड निर्धारण गरी कार्यान्वयनमा ल्याईएको छ ।
- विदेशमा जाने कामदारहरूलाई सहयोग गर्नको लागि वि.स. २०६३ मा विमानस्थलमा श्रम डेस्कको स्थापना भएको छ ।
- वैदेशिक रोजगार ऐनमा महिला कामदारका लागि भएका विशेष प्रावधानहरूबारे जनचेतना अभिवृद्धि गर्न देशका विभिन्न १२ जिल्लाहरूमा जिल्ला प्रशासन कार्यालय लगायत मानिसहरू बढी आवतजावत गर्ने विभिन्न १८ स्थानमा होर्डिङ बोर्ड राखिएको छ ।
- वैदेशिक रोजगार समेत हेर्ने गरी वि.स.२०६४ साल माघ १० गते अन्तरिम विधायिका संसद अन्तर्गत श्रम तथा औद्योगिक विकास समितिको निर्माण गरिएको छ ।
- वैदेशिक रोजगारका लागि कतार,यु.ए.ई.,वहराईन,जापान(जिट्को) र दक्षिण कोरिया(ई.पि.एस) जाने नेपाली कामदारहरूको हक हित संरक्षणको लागि द्विपक्षिय श्रम सम्मौता गरिएको छ । इजरायल,मलेशिया र लेवनानसँग श्रम सम्मौताका लागि मस्यौदा तयार गरी आवश्यक प्रकृया अगाडि बढाईएको छ ।
- श्रम तथा रोजगार नीति २०६२ मा सुरक्षित र मर्यादित वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धनका लागि श्रम आप्रवास सम्बन्धी एक छुट्टै नीति तयार गरीने उल्लेख छ जस बमोजिम छूट्टै वैदेशिक रोजगार नीति २०६९ पास भएको छ ।

- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको गठन र वैदेशिक रोजगारमा गई अङ्गभङ्ग भएका, मृत्यु भएकाहरूलाई उद्धार र आर्थिक सहयोग प्रदान गर्ने कार्यको थालनी भएको छ ।
- दशौं योजनामा पहिलो पल्ट वैदेशिक रोजगारलाई व्यवस्थित गरी महिला आप्रवासी कामदारको हक हित संरक्षणको लागि आवश्यक नीति अवलम्बन गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त गरिएको छ ।
- तीन वर्षे अन्तरीम योजनामा (२००८-२०११) मा सुरक्षित वैदेशिक रोजगारबारे विशेष व्यवस्था गरिएको छ ।
- वैदेशिक रोजगार विभागको स्थापना एवं वैदेशिक रोजगारमा हुने ठगी नियन्त्रणका लागि वैदेशिक रोजगार विभाग अन्तर्गत एक उजूरी छानविन समिति गठन भई क्रियाशिल रहेको अवस्था छ ।
- वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका महिला कामदारहरूलाई विशेष लक्षित गरी नेपाल सरकारको तर्फबाट युएन वूमनको सहयोगमा पुनरएकीकरणका कार्यक्रमहरू कार्यन्वयनमा ल्याइएको छ ।
- नेपाल सरकार र पौरखी नामक संस्थाको समन्वयमा त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल बाहिर वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका महिलाहरूको सुरक्षार्थ सुरक्षित गृह संचालन गरिएको छ ।
- वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कुनै पनि प्रकारको मुद्दा मामिलाहरूबारे पीडित पक्षलाई न्याय निसाफ दिलाउने उद्देश्यले वैदेशिक रोजगार न्यायधिकरणको व्यवस्था नेपाल सरकारले गरेको छ ।
- श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, स्थानीय विकास मन्त्रालय र युएन वूमनको संयुक्त पहलमा सुरक्षित वैदेशिक रोजगारका लागि स्थानीय सूशासन र सामाजिक परिचालन हाते पुस्तिका तयार भई कार्यान्वयनमा आएको छ ।

### **वैदेशिक रोजगारमा महिलाहरू दुईवटा प्रकृयाबाट जाने गरेका छन् :-**

#### **- संस्थागत रूपमा**

इजाजत प्राप्त विश्वासिलो मेनपावर कम्पनी मार्फत वैदेशिक रोजगारमा विशेष गरी संगठित क्षेत्रको काममा जाँदा महिलाहरू केही हदसम्म सुरक्षित हुन्छन् । अर्थात् कम्पनी, होटल, स्कुल, हस्पिटल, को काममा जाँदा जोखिम वा खतरा कम हुन्छ किनकी संगठित क्षेत्रको कामलाई सम्बन्धीत मुलुकको श्रम कानूनले समेत समेट्ने हुन्छ । कानुनी रूपमा न्याय पाउन समेत सहज हुन्छ । खाडी मुलुकका श्रम कानूनले समेत महिलाका लागि विशेष व्यवस्था गरेको पाईन्छ । जस्तो गर्भवती भएको कारणले नोकरीबाट निकाल्न नपाईने, प्रसूति विदा दिनु पर्ने, विशेष काम बाहेक अन्य अवस्थामा रातीको काममा महिलालाई लगाउन नपाउने, धेरै महिला कामदार भएको कम्पनीले बच्चाको लागि प्राथमिक विद्यालय कम्पनीको प्रांगणमा खोल्नु पर्ने आदि । पैसा खर्च भए पनि यसरी जाँदा महिलाहरू बढि सुरक्षित भई राम्रो आय आर्जन गर्न सक्छन् । विदेश नै जानु छ भने संगठित क्षेत्रको काममा संस्थागत रूपमा जानु बृद्धिमाानी हुनेछ । वैदेशिक रोजगारमा गएर स्वदेश नफर्किए सम्मको दायित्व मेनपावर कम्पनीले लिनु पर्ने हुनाले जोखिम कम हुन सक्छ ।

## -व्यक्तिगत रूपमा

कुनै पनि व्यक्ति व्यक्तिगत प्रयासमा वैदेशिक रोजगारमा जान सक्ने व्यवस्था छ । यसरी वैदेशिक रोजगारमा जाँदा गन्तव्य मुलुकमा कामदारहरु विभिन्न कठिनाईमा पर्ने गरेका, उनीहरुको उद्धारमा समस्या परेको तथा उनीहरुको सुरक्षा एवं पेशाका सम्बन्धमा समेत विविध समस्या आईरहेको अवस्था छ । यसलाई व्यवस्थित गर्न व्यक्तिगत श्रम स्वीकृति लिने प्रकृया सम्बन्धी निर्देशिका ,२०६९ जारी भएको छ । यस निर्देशिकाले सम्बन्धीत व्यक्तिको आमा, बाबु, छोरा, छोरी, दाजु, भाई, दिदी, बहिनी, पति, पत्नि, छोरा, छोरी, लाई मात्र नाताको रूपमा स्वीकार गरेको छ ।

खाडी मुलुकमा घरेलू कामकोलागि जाने प्रकृया पनि यसै अन्तर्गत पर्दछ । आर्थिक दायित्व नपर्ने हुनाले महिला कामदारहरुको आकर्षक गन्तव्यको रूपमा खाडी मुलुकको घरेलू काम अगाडि आइरहेको छ । यो काम अत्यन्त चुनौतिपूर्ण, जोखिमयुक्त एवं खतरायुक्त छ । स्वदेशमा होस् वा विदेशमा होस् घरेलूकाम भन्ने वित्तिकै जोखिमपूर्ण क्षेत्रमा पर्दछ । स्वदेश भित्रका घरेलू कामदारलाई त व्यवस्थित गर्न नसकेको अवस्थामा खाडी मुलुकमा घरेलू महिला कामदार व्यवस्थित गर्ने काम पक्कै पनि सरल र सहज छैन । महिलालाई दोस्रो दर्जाको रूपमा हेर्ने खाडी राष्ट्रको एउटा नागरिकको घरको चार दिवार भित्र बँध्नुवा मजदुरको रूपमा काम गर्नु कम चुनौतिपूर्ण छैन । व्यक्तिको स्वभाव, सोचाई, पारिवारीक पृष्ठभूमी, शिक्षाको स्तर, घरको वातावरण, स्वास्थ्य स्थिति जस्ता विविध तत्वहरुले व्यक्तिको व्यवहार निर्धारण गरेको हुन्छ । मानिस चेतनशील एवं गतिशील प्राणी भएकोले उसले गर्ने व्यवहार बूझ्न सहज हुदैन । तसर्थ घर भित्रका भिन्न भिन्न स्वभाव व्यक्तिहरुलाई रिभाएर काम गर्नु चानचुने कुरा होईन् । यस अवस्थामा कुनै पनि समयमा कुनै पनि कामदार माथि उत्पीडन हुन सक्छ । तसर्थ भरसक घरेलू कामको लागि नजानु नै श्रेयस्कर मानिन्छ । धेरै जसो खाडीका नागरिकले आफूले पाएको सुविधाको दुरुपयोग गरी भीषा बेच्ने काम समेत गरेका छन् । यस्ता भीषा नेपाली, ईण्डियन, फिलिपिनो, इथूपियनहरुले व्यक्तिगत रूपमा आफूतहरु ल्याउन किन्ने गर्दछन् । घरमा भन्दा बाहिर काम गर्दा धेरै कमाउन सकिने हुनाले यस्ता भीषाहरु व्यापक रूपमा खरिद बिक्री हुने गर्दछ । केही टाठा बाठा नेपालीहरुले खास गरी गल्फमा काम गरि अनुभव लिएकाहरुले पनि अरबीलाई पैसा तिरी भीषा खरिद गरी ( Release लिएर ) बाहिर काम गरिरहेका पनि छन् । तसर्थ कुनै पनि कामदारलाई तुरुन्त उद्धार गर्न स्पेन्सरलाई पैसा नतिरी संभव नै छैन । खाडीमा भेडा बाखाको खरिद बिक्री सरह घरेलू भीषाको खरिद बिक्री भईरहेकोले पनि उद्धार प्रकृया जटिल बन्दै गईरहेको छ ।

खाडीमा काम गर्नु हुने कुनै पनि नेपाली कामदारले यसरी भिषा किनेर आफूतहरु नल्याउनु हुन सूचित गरिन्छ । किनकी यहाँको कानून अनुशार जून रोजगारदाताको नाममा भिषा निस्केको छ उसकोमा बाहेक अन्यत्र काम गर्दा कामदारको गैर कानुनी हैसियत हुन्छ, र कुनै पनि किसिमको कानुनी उपचार पाउन सक्दैनन् ।

यी दुवै प्रकृयाबाट वैदेशिक रोजगारमा जानकोलागि अनिवार्य रूपमा श्रम स्वीकृति लिनु पर्ने व्यवस्था नेपाल सरकारले गरेको छ ।

## ३६. महिलाका लागि तोकिएका मापदण्ड र यथार्थ धरातलिय अवस्था

खाडीमा घरेलु महिला कामदारहरु कफाला सिस्टम अन्तरगत आएका हुन्छन । यो सिस्टम भनेको कुनै कम्पनी या कल कारखाना जस्ता संगठित क्षेत्रमा नभई अरबी मालिकको घरमा घरेलु काम गर्ने नोकरानीको व्यवस्था हो । यस्ता कामदारहरुलाई अरबीमा खदामा भनिन्छ, र अरबी मालिकहरुले यी खदामाहरुलाई खरिद गरी ल्याइएका घरायसी प्रयोजनका सर सामान तथा मशिन (उपकरण) जस्तै ठान्दछन र त्यस्तै नै व्यवहार गर्दछन । सरकारले समेत घरेलु कामदारहरुलाई घर मालिकको निजी सम्पत्ती या निजी मामला ठान्ने हुंदा कुनै अनुगमन या निरीक्षण गर्दैनन । मालिकको अनुमति बिना यी घरेलु कामदारहरुले आफ्नो घर परिवार या साथी संगिनीसंग फोन वार्ता समेत गर्न पाउदैनन । यस्तोमा जस्तोसुकै यातना, शोषण या अत्याचार भए पनि चुपचाप सहने बाध्यता बन्दछ । सहन नसक्नेहरु ठुलै जोखिम उठाएर घरबाट भाग्दछन र मुशिकलले नेपाली दूतावाससम्म पुग्न सफल हुन्छन । यद्यपी नेपाल सरकारले घरेलु महिला कामदारहरुका लागि तलब, सुविधा र सुरक्षाको सुनिश्चिता गर्न खाडीका विभिन्न मुलुकहरुका लागि मापदण्ड निर्धारण गरेको छ तर यी मापदण्डहरुको बिरलै पालना हुन्छ र अधिकांश घरेलु महिला कामदारहरुले सोचेको (बताइएको) भन्दा निकै फरक , नराम्रो र असुरक्षित धरातलिय यथार्थ ब्यहोर्नुपर्दछ । यसैकारण खाडीमा नेपाली महिलाहरु घरेलु कामदारका रुपमा आउनुहुदैन ।

## ३७. घरेलू महिला कामदारहरुले खाडीमा भोग्नुपरेका प्रमुख समस्याहरु

घरेलू महिला कामदारको प्रमुख समस्याहरुलाई देहाय अनुशार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

### १. घर मालिकबाट उब्जिएका समस्याहरु :

- घर मालिकको कब्जामा राहदानी
- घरेलू कामदारलाई आप्रवासी कामदारको रुपमा मान्यता नदिनु
- आराम बिनाको लामो कार्य समय
- घूमफिरमा रोक
- तलब नदिने/ करारमा तोकिए बमोजिमको नपाउने
- शारीरिक एवं मानसिक शोषण
- डर त्रास एवं धम्कीपूर्ण अवस्था
- बाध्यात्मक श्रमिकको रुपमा काम गर्नु पर्ने
- अत्याचार सहन नसकी भाग्दा चोरी लगायत अन्य मुद्दा लगाएर भनै पिडित गराउने अवस्था कफाला प्रणालीमा पीडित नै उल्टै अपराधी ठहरिने)
- घरबाट भाग्ने क्रममा विभिन्न एजेन्टहरुको चंगूलमा फसी देह व्यापार गर्न बाध्य पारिनु
- प्रयाप्त मात्रामा खाना खान नदिने
- समयमा उपचारको अभाव
- करार अवधि सकिए पनि घर जान नदिई लामो समयसम्म जबरजस्ती काम गराइरहने

- खुल्ला सिमानाको कारणले एउटा मुलुकको श्रम स्वीकृति लिई अर्को मुलुक लैजाने
- घर र आफन्तसंग सम्पर्क गर्न नदिने
- समयमा भीषा नलगाई गैर कानुनी हैसियतमा काम गराउने
- स्पोन्सरले मनोमानी तरिकाले घरेलु कामदारलाई Recruitment Office वा अर्को स्पोन्सरकोमा बेच्ने
- अत्याधिक कामको बोझ
- लैंगिक हिंसा



## २ कामदार स्वयंम बाट उत्पन्न समस्या

- ⇒ अत्याधिक महिला कामदारसंग मोबाईल फोन हुने गरेको र नेपाली केटाहरूसंग रातभरि टेलिफोनमा कुरा गर्ने गरेको र घर मालिकले थाहा पाई शारीरिक एवं मानसिक यातना दिने गरेको उदाहरण प्रशस्त छन् ।
- ⇒ टेलिफोनको माध्यमबाट माया प्रिती गास्ने र घरबाट भागेर गैर कानुनी रुपमा बाहिर भेट्ने र कति त पति पत्तिको रुपमा रहने प्रचलन समेत बढ्दो रहेको छ । त्यसैगरी गर्भवती भएको थाहा पाए पछि महिलालाई अलपत्र पारी पुरुषहरु भाग्ने गरेका छन् । एउटै घरमा काम गर्ने खास गरी डाईभरसंग नजिकिने गरेको कारणले पनि घरमा शारीरिक एवं मानसिक यातना पाएको अवस्था छ ।

- ⇒ घरको फोहर फ्याकन जाने क्रममा आफ्नो घरको दाँया बाँया घरमा काम गर्ने वंगाली, इण्डियन लगायत विदेशीहरूसंग सम्पर्क बढाउने गर्नाले पनि घर मालिकबाट यातना पाउने गरेका छन् ।
- ⇒ घर मालिकको आज्ञा विपरित काम गर्नाले, भाषाको ज्ञानको कमीले पनि कामदारले यातना पाएको अवस्था छ ।
- ⇒ राहदानीमा उमेर बढाएर आएका कलिलो उमेरका बालिकाहरु र नक्कली राहदानीमा आउने महिला बढि पीडित भएका छन् ।
- ⇒ नेपालबाट नै गर्भवती भएर आउने क्रम बढ्दो छ ।

### ३ एजेन्सीहरु र उनीहरुका दलालको कमी कमजोरी

- घरेलू कामदारलाई यथार्थ स्थितिको बारेमा जानकारी नदिई मीठा मीठा सपनामात्र बाड्ने गरेको ।
- घरमा काम गर्न नसकी कफला अवधि भित्र भागेर सम्बन्धीत एजेन्सीको अफिस आएका महिला कामदारलाई शारिरीक एवं मानसिक यातना दिने गरेको ।
- कफला अवधि अर्थात जिम्मेवारीको अवधि सकिए पछि कामदारलाई भान्न प्रेरित गर्ने गरेका र कफला अवधि पश्चात आफ्नो दायित्वबाट पन्छिने प्रवृत्ति ।
- काम गर्न आएका वा कामबाट भागी आएका कामदारलाई विभिन्न प्रकारले शोषण गर्ने गरेको भन्ने वारम्बार उजुरी पर्ने गरेको ।
- कामदारलाई छोटो अवधिको लागि काममा पठाई आर्थिक शोषण गर्ने जस्ता गैर कानुनी काम गर्ने गरेको ।

### ३६. खाडी बाहेकका मुलुकमा घरेलु कामदारको अवस्था

खाडी मुलुकहरुमा नेपाली घरेलु महिला कामदारहरुको अवस्था औसतमा सन्तोषजनक छैन विभिन्न खाले समस्याहरु छन् । अनुगमन र आपत विपतमा पर्दा समेत संवाद या सम्पर्कको गुञ्जायस नै हुँदैन र ठुलो जोखिमपूर्ण बन्द छ, खाडीमा घरेलु महिला कामदारहरुको जिवन ।

### ३९. आपद विपद र बिचल्लीमा पर्दा

घर परिवार या सम्भव भए साथी सँगिनी र या सहयोगी नेपाली संघ संस्थाहरुको सम्पर्क मार्फत नेपाली दुतावासको सहयोग लिनुपर्दछ । दलालको पनि कर्तव्य हुने हुँदा उसलाई पनि सम्पर्क गरेर उद्धारमा सघाउन अनुरोध गर्नुपर्दछ ।

### ४०. महिला कामदारहरुको उद्धार

प्रवासमा कृयाशिल सहयोगी संघ संस्थाहरुले पनि केहि सिमित सहयोग पुर्याउन सक्छन तर मुख्यतया: नेपाली दुतावास नै आधिकारिक निकाय भएकाले दुतावासमै सम्पर्क राख्नुपर्दछ । यस

कार्यमा परिवारजन र आफन्तहरूले पनि सहयोगीको भूमिका खेल्न सक्दछन । दलालहरूलाई पनि उद्धारमा सहभागी र जिम्मेवार र जबाफदेही बनाउदै आवश्यक क्षतिपूर्ती सहितको कानुनी सजाय समेत दिलाउनुपर्दछ ।

## ४१. महिला कामदारहरूको अवैध बेचबिखन कसरी रोक्ने ?

- क. सबै नेपाली तथा भारतीय दलालहरूलाई खोजी खोजी कानुनी कारबाही गर्नु गराउनुपर्दछ ।
- ख. भारतीय नाका तथा विमानस्थलहरूमा विशेष निगरानी र चेकजांच गरी यस्तो अवैध बेचबिखन रोक्न सरकारी स्तरमै नेपाल सरकारले भारत सरकारसंग वार्ता गरी अधिकतम प्रयत्न गर्नुपर्दछ ।
- ग. सकभर खाडीमा घरेलू महिला कामदारहरू नआउने, आउनै पर्दा पनि सबै मापदण्डहरूको पूर्ण पालनाको ज्ञारेण्टी भएमात्र आउनसकिन्छ, संगठित क्षेत्रमा भने समस्या नरहेकाले खाडीमै पनि आउन सकिन्छ ।
- घ. नेपाली महिलाहरूलाई स्वदेशमै आय आर्जनका विकल्प सहितका रोजगार दिने, दिलाउने ।
- ङ. महिला हिंसा घर परिवारमा रोक्ने, महिलाको कामको सम्मान गर्ने र घरेलू कामदारका लागि नेपालमै कानुन बनाउने र त्यस्तो कानुनको पूर्ण पालना गर्ने, गराउने ।
- च. नेपालमै खाडीको वास्तविक अवस्था दर्शाएर सचेतना कार्यक्रम व्यापक रूपमा चलाउने पीडित महिलाहरूका दुख, कथा, व्यथा साटेर सूनाएर ।

## ४२. महिला कामदारहरूले जान्नुपर्ने कुराहरु

- ३० वर्ष उमेर पुगेका महिला मात्र कानुनी रूपमा घरेलू कामदारको रूपमा खाडी मुलुक जान सक्ने हुनाले ३० वर्ष भन्दा कम उमेरका महिला घरेलू कामदारको रूपमा खाडी मुलुक जान हुदैन यदि गएमा गैर कानुनी हुन्छ र कुनै पनि किसिमको कानुनी उपचार पाउन सकिदैन । तर एक पटक खाडी मुलुकमा काम गरी फर्केका ३० वर्ष भन्दा मुनीका महिलाको हकमा भने यो नियम लागू हुदैन ।
- वैदेशिक रोजगारमा जानु पूर्व आफू गर्भवती भए नभएको एकिन गर्नुपर्छ । गर्भवती भएको थाहा पाएमा जानु हुदैन । खाडीको कानुन अनुशार गर्भवतन गर्न पाइदैन र अवैध गर्भ धारण गर्नु अपराध भएकोले जेल सजाय हुन सक्छ ।
- आफ्नो राहदानीमा मात्र यात्रा गर्नुहोस् । एजेन्टको बहकाउमा आएर नक्कली राहदानीमा नजानुहोस् ।
- खाडी मुलुकमा घरेलू कामको लागि जाँदै हुनुहुन्छ भने तपाईंको सम्पूर्ण खर्च घरको साहुले तिर्ने हुनाले एक पैसा तिर्नु पर्दैन तर करार अवधिभरी अर्थात् दुई वर्ष अनिवार्य रूपमा काम गर्नुपर्छ । यदि काम गर्न नचाहने हो भने साहुको पैसा फिर्ता गरे पछि मात्र स्वदेश फर्किन सकिन्छ ।

- यदि पति पत्नि दुवै जना खाडीमा काम गर्न जाँदै हुनुहुन्छ भने विवाह दर्ता प्रमाण पत्र लिएर जानुहोस् ।
- भूठो आश्वासनमा होईन वास्तविकता बूभेरे मात्र कसैलाई विश्वास गर्नुहोस् र वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि अनिवार्य रुपमा घर सल्लाह र विस्तृत योजना बनाएर मात्र जानुहोस् ।
- वैदेशिक रोजगारमा जानु अघि अनिवार्य रुपमा अभिमुखिकरण तालीम लिएर जानुहोस् । महिलाहरुकोलागि यो तालीम निशुल्क रुपमा सरकारले दिदै आएको छ ।
- आधिकारीक संस्था वा व्यक्तिसंग मात्र रोजगारकालागि सल्लाह गर्नुहोस् । कसैको पनि व्यक्तिगत बहकावमा आएर निर्णय नलिनुहोस्, आफ्नो परिवारका अन्य सदस्यसंग राय, सल्लाह सूझाव लिएर मात्र निर्णय गर्नुहोस् ।
- वैदेशिक रोजगारमा जादा स्वदेशको विमानस्थल प्रयोग गरी मात्र जानु पर्छ । कारणवश विदेशको विमानस्थल प्रयोग गर्नु पर्ने भएमा व्यवसायीले वैदेशिक रोजगार विभागबाट स्वीकृति लिएको यकिन गरेर मात्र जान सकिने हुनाले यस तर्फ पनि सोच्नुहोस् ।
- राहदानी, प्रवेष्टाज्ञा, स्वास्थ्य परीक्षण, बीमाको सक्कल कागजात, अभिमुखिकरण तालीमको प्रमाण पत्र, श्रम संभौता, श्रम स्वीकृति पत्र र हवाई टिकट सुरक्षित साथ राख्नुपर्छ । यी सम्पूर्ण कागजातको प्रतिलिपी घर परिवार वा अभिभावकलाई अनिवार्य रुपमा छोड्नुहोस् ।
- करार अवधि थप गरेमा बीमा पनि थप गर्नुपर्छ अन्यथा कुनै दुर्घटना भएमा बीमा वापतको सुविधा पाईदैन ।
- विदेशमा रहँदा आफू माथिको अन्याय वा शोषणलाई लूकाउने होईनकी उद्धार र सहयोगको लागि निर्धक्कसंग दुतावास,श्रमसहचारी वा अन्य सामाजिक,संघ,संस्था वा सहयोगी निकायलाई खबर गर्नुहोस् ।
- विदेशमा खानपिनमा पनि ध्यान राख्नुपर्छ । लागू पदार्थ लगायत निषेध गरिएका वस्तुहरु सेवन गर्नुहुदैन साथै पानी प्रशस्त मात्रामा पिउनु पर्छ ।
- बढी तलब पाउने प्रलोभन वा कसैको प्रेममा परेर आफूले काम गरिरहेको घर छोडेर आफूखूशी अन्यत्र जान हुदैन । स्वीकृति वेगर अन्यत्र काम गर्दा गैर कानुनी भईन्छ र कुनै पनि किसिमको कानुनी उपचार पाउन सकिदैन । जेल सजाय समेत हुन सक्छ ।
- सम्भौता बमोजिमको काम र तलब नपाएमा सहयोगकालागि दुतावास, श्रमसहचारी र आफूलाई पठाउने एजेन्सीसंग सम्पर्क गर्नुपर्छ ।
- कामदारले हरेक महिनाको अन्त्यमा करार बमोजिमको पुरा तलब पाउनु पर्छ र यसको भर्पाइमा दुवै पक्षले हस्ताक्षर गरी एक प्रति आफूले पनि सुरक्षितसाथ राख्नुपर्छ ।
- आफ्नो भीषा सकिए नसकिएको याद गर्नुहोस् । भीषाको म्याद सकिनु अघि पुनः थप गर्न पहल गर्नुहोस् अन्यथा गैर कानुनी हुन गई विभिन्न किसिमका शोषणको शिकार हुन सक्नुहुन्छ ।



- घरबाट भाग्ने क्रममा ट्याक्सी ड्राईभर लगायत अन्य एजेन्टहरूको चंगूलमा परि देहव्यापारमा लगाउन सक्ने संभावना भएकोले आफू भाग्न लागेको जानकारी सम्बन्धीत व्यक्तिहरू अर्थात् दुतावास, श्रम सहचारी वा सम्बन्धीत संघ संस्थाका व्यक्तिहरूलाई गराउनु पर्छ ।
- दुई महिना भन्दा बढिको तलब नदिएको अवस्थामा सम्बन्धीत निकायमा उजूरी गर्नुहोस् । संभव भए सम्म ती निकायहरूको टेलीफोन नम्बर कण्ठ गर्नुहोस् ।
- रोजगारदाताले यौनजन्य कृत्याकलापकालागि दबाव दिएमा नेपाली दुतावास, श्रम सहचारी वा नजिकको पुलिस चौकीमा उजूरी दिनुहोस् ।
- एजेन्टबाट अभिलेखबद्ध नभई जांदा उद्धार नहुने, विमा क्षतिपूर्ति नपाइने र बेपत्ता हुइने सम्भावना हुन्छ । अधिकांश महिला यसरी जाने हुनाले उनीहरू स्वयम र परिवार र विशेषगरी बालबच्चा थप शोषण, अपराध र गरिबीको भूमरीमा परेकाछन् । यो कुरा मनन गरेर मात्र बिदेश जाने कि नजाने, गए कसरी जाने, कुन माध्यमबाट जाने वा नेपालमै काम गर्ने निर्णय गर्नुहोस् ।
- युएन वूमनले सञ्चालन गरेको पुर्नएकिकरण कार्यक्रममा ६०८ फर्केर आएका महिला जसले साना ब्यवसाय शुरू गरे ती मध्य ९४ प्रतिशत महिलाले नेपालमै ८,५०० रुपैया मासिक कमाउनसके र अब बालबच्चा, परिवार जोखिममा पारेर वैदेशिक रोजगारमा नजाने भएकाछन् ।

## घ. पुनर्एकीकरण तथा पुनर्स्थापना

वैदेशिक रोजगारबाट फर्केपछिको अवस्था पुनर्एकीकरण हो । भट्ट हेर्दा यो कुरा सामान्य लागेपनि यसको उचित व्यवस्थापन हुन नसक्दा कतिपय परिवारहरू छिन्न भिन्न भएका प्रसस्त उदाहरणहरू पाइएका छन् । सहज पुनर्एकीकरणकोलागि जानुपूर्वका, विदेशमा रहँदाका तथा फर्केर आएपछिका समेत देहायका अवस्थाहरूबारे चनाखो हुनुपर्छ ।

पुनर्एकीकरण कार्यक्रमबारे सोच पुर्याएमा शिप र विप्रेषण प्रयोग गरी घर फर्केर दिगो विकासको काम गर्नसकिन्छ । बृद्ध आमा बूबा, जहान बालबच्चामा पारिवारिक सम्बन्ध बलियो बनाउन सकिन्छ । नेपाल सरकारले अहिले पुनर्एकीकरणका लागि राष्ट्रिय मार्गनिर्देशिका बनाइरहेको छ ।

**संगोलमा बस्न प्रेरित गर्ने:** सकेसम्म संयुक्त परिवारमा बस्ने वातावरण मिलाएर जानु राम्रो हुन्छ । पढाउने बाहानामा शहरतिर एकलै छोड्दा हुने बढी स्वतन्त्रताले विकृति जन्माउन सक्छ । एकलै बस्दा परिवारमा डिप्रेसन हुने संभावना हुन्छ भने अर्कोतिर बढी स्वतन्त्रताले अनावश्यक मानिसहरूसँगको संबन्ध विस्तारले थूपै परिवारहरू टूटिएका प्रसस्त उदाहरणहरू हाम्रो समाजमा बढेर गएको छ । त्यसैले आफ्नो श्रीमान/श्रीमतिलाई भरसक संगोलमा राखेर जानुपर्छ ।

**रोजगार जानुपूर्वको समझदारी:** विदेश पुग्ने वित्तिकै तलब आउँदैन । कमसेकम ३ (तीन) महिनालाई पुग्ने खर्चको जोहो गरेर मात्र विदेशमा जानु पर्छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने सबै सफल भएका छैनन कुनैपनि कारणले असफल भएमा यसको असर कम पर्नदिनकोलागि परिवारलाई बढि महत्त्वकांक्षी बनाउनु हुँदैन, यसो वा उसो गरौंला भन्ने अनावश्यक आशाहरू जगाउनुको सट्टा मितव्ययी बनाउने कुरामा बढी सजग गराउनु पर्छ ।

**आम्दानी खर्चको उचित व्यवस्थापन:** जति कमाई हुन्छ त्यत्तिनै घर परिवारलाई पठाउनुभन्दा केही अंश बचत गर्ने बानी बसाल्नु राम्रो हुन्छ । पैसा यस्तो चिज हो जून जति धेरै भयो उतिनै बढी खर्च हुन्छ । अहिले विभिन्न बैंकहरूमा विदेश जानुभन्दा अगाडिनै शून्य मौज्जातमा खाता खोल्ने सुविधा उपलब्ध छ । यस्ता बैंकमा खाता खोलेर घरपरिवारलाई चाहिँने मासिक खर्च पठाएर बचेको रकमलाई बैंकमा बचत गर्ने बानी बसाल्नु पर्छ । यस्तो रकम गन्तव्य मुलकमा रहेका बैंकका विप्रेषण साखा मार्फत वा सिधैपनि बैंकमा जम्मा गर्न सकिन्छ । यसले गर्दा कुनै भवितव्य परेको अवस्थामा वा संकटकोबेलामा सो रकमले गर्जो टार्न सकिन्छ ।

**नियमित संपर्क गर्ने तथा परिवारसँग अनावश्यक शंका नगर्ने:** कहिल्यै छुट्टिएर नबसेका परिवार एक्कासी उज्ज्वल भविष्यको अभिलाषाले भिन्नै बस्दा अनेक शंका उपशंका उब्जिन सक्छन् । नचाहिँंदो कुरा काट्ने र कुरो लाउनेहरूको हाम्रो समाजमा कमी छैन । त्यसैले परदेश गएकाहरूमाथि होस वा घरमा रहेकाहरूमाथि होस सत्य तथ्य कुरा नबूझि अनावश्यक शंका उपशंका गर्ने बानी राम्रो होइन । वैदेशिक रोजगारमा गएकाहरूमध्ये कतिपय परिवारमा यस्तो कुराले धेरै असर परेको देखिएको छ । नबूझी कदम चालियो भने न्याउरी मारी पछूतो बाहेक केही हुँदैन ।

**फर्केर आएपछि गर्ने:** वैदेशिक रोजगारबाट फर्केर आएपछि बचेको आर्जन र शिपलाई उचित सदुपयोग गरिएनभने घर परिवारबाट छुट्टिएर बसेको कुनै अर्थ हुँदैन । तपाइले जितिनै रकम ल्याएको भएपनि बढ्दो महंगीको कारणले यो रकम हात्तीको मुखमा जिरा मात्रै हुन्छ । त्यसैले आउने बित्तिकै कुनै न कुनै व्यवसाय वा उचित स्थानमा लगानी गरिहाल्नुपर्छ । अरु नै देशमा पठाउने वा धेरै तलब सुविधाको प्रलोभन देखाउने दलालहरु तपाईंको पैसा छिन्ने दाउमा धेरै आडपुग्न सक्छन । विचार गर्नुहोस यत्तिका बर्ष विदेश बसी फर्केर केही हुँदैन भने अब गएरपनि केही हुनेवाला छैन । आफ्नै परिवारसँग रमाएर दुखजिलो गरेर मातृभूमिमा बस्नु बृद्धिमानी ठहरिन्छ ।

**लगानीका संभावना बारे अध्ययन गर्ने:** बचत गरेर ल्याएको रकमलाई कहाँ र कसरी लगानी गर्ने भन्ने कुरामा गहन अध्ययन गर्नुपर्छ । संभाव्यता अध्ययन बेगरको लगानी खेर जान सक्छ । अहिले विदेशबाट फर्केर आएका धेरै साथीहरुले आफू सहाउँदो लगानी गरेर सफल भएका धेरै उदाहरण छन् । वैदेशिक रोजगारबाट फर्केर आएकाहरुकोलागि सल्लाहदिन विभिन्न परामर्श केन्द्रहरुपनि खुलेका छन् । लगानीपुर्व केमा र कति लगानी गर्ने भन्ने कुराको निक्कौंल गर्नु बृद्धिमानी हुन्छ ।

**परिवारका महत्वकांक्षामा समायोजन गर्ने:** तपाईं विदेश बस्दाको अवस्थामा परिवारका महत्वकांक्षा बढी भएका हुनसक्दछन । फर्केर आएपछि त्यो अनुसारको आम्दानी हुन नसक्दा निराशा पैदा हुनसक्छ । खर्च नियन्त्रण तर सूस्त गतिमा गर्नुपर्छ । के कति आम्दानी वा खर्च गरेर फर्कनुभएको छ, सोको विवरण एकै पटक पेश नगरी विस्तारै गर्नु बृद्धिमानी मानिन्छ ।

**लगानी र मिहिनेत सँगै हुनुपर्छ:** विदेशमा जस्तोसुकै काम गर्ने र स्वदेशमा फर्केपछि सानुतिनो काम नगर्ने बानी हामीमध्ये धेरैमा छ । लगानी गरेर अकोलाई जिम्मा दियो भने त्यसको आशातित प्रतिफल आउन गाह्रो पर्छ । त्यसैले आफूले लगानी गरेको क्षेत्रमा आफैँ काम गर्नुपर्छ । काम गरेर सानो भइन्छ । बरु आफ्नो काम आफैँ गरेर स्वाभिमानपुर्वक वाच्ने नेपालीलाई विदेशमा गएर तल्लो दर्जाको काम गर्नेको भन्दा इज्जत र सम्मान दिने परिपाटीको हाम्रो देशमा विकास भैसकेको छ ।

**अन्य :**

- १) आर्जित रकम साथमा नबोकी सुरक्षित बैकिक निकायबाट स्वदेश पठाउने ।
- २) आफू स्वदेश जान लागेको जानकारी सरोकारवालाहरुलाई गराउने ।
- ३) समयमा टिकट काटी आफूले लैजान पाउने तौलको बारेमा जानकारी राख्ने ।
- ४) रोजगार मुलुकबाट ल्याउन हुने र नहुने सामानहरुको बारेमा जानकारी राख्ने ।
- ५) वैदेशिक रोजगारबाट फर्किनेहरुलाई नेपाल सरकारले दिएको छूट, सुविधाको बारेमा जानकारी राख्ने ।
- ६) आफूले सिकेको सीपको सदुपयोग हुनेगरी आर्जित रकमको सही ठाउँमा वा उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानीगर्ने । फाल्तुसामान किनेर कडा परिश्रमको कमाई खेर नफाल्ने ।
- ७) वैदेशिक रोजगारका आफ्ना अनुभवहरु सुनाउने ।

## क्षतिपुर्ति

वैदेशिक रोजगार असफल भई स्वदेश फर्केमा निम्न अवस्थामा क्षतीपुर्ती प्राप्त गर्न सकिन्छ । निम्न अवस्थामा क्षतीपुर्तीको दावी गर्न सकिन्छ-

- ◆ कुनै वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगारीमा पठाउन रकम लिएर तीन महिना भित्र पनि पठाउन नसकेमा त्यस्तो कम्पनीका विरुद्ध उजूरी गरी २० प्रतिशत व्याजसहित विभागले फिर्ता गराउन सक्छ । तर, कुनै कामदारले प्रवेशाज्ञा (भिसा) प्राप्त भए पछि पनि जान इन्कार गरेमा भने प्रवेशाज्ञा शूलक कट्टा गरी बाँकी रकम मात्र फिर्ता पाईन्छ ।
- ◆ कसैले वैदेशिक रोजगारीमा पठाईदिन्छु भनी भ्रूठो आस्वासन दिई कुनै रकम लिएमा लिएको रकमको ५० प्रतिशत हर्जाना र विदेश जान र आउन लाग्ने खर्च समेत असूल गराईन्छ ।
- ◆ वैदेशिक रोजगारका क्रममा संभौतामा उल्लेख भए बमोजिमको शर्त बमोजिम पारिश्रमिक नपाएमा वा काममा फरक परेमा फरक भएको रकम विभागमा उजूरी गरी असूल गर्न सकिन्छ ।
- ◆ कुनै मुलुकमा युद्ध माहामारी वा प्राकृतिक विपत्ति परी स्वदेश फर्केको भए स्वदेश फर्के लगत्तै वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा सम्पर्क गर्नु पर्छ । त्यहाँबाट आर्थिक सहयोग पाईन्छ ।
- ◆ वैदेशिक रोजगारको क्रममा रोजगारदाता कम्पनी खारेज भएर वा आर्थिक मन्दीलगायत अन्य कारणले कम्पनी बन्द भई रोजगार समाप्त भई स्वदेश फर्कनु परेमा स्वदेश फर्के लगत्तै बोर्ड र विभागमा सम्पर्क गर्नु पर्छ । ती निकायले क्षतीपुर्ती भराउन सक्छ ।
- ◆ विदेशमा कामको शिलसिलामा अंगभंग भई स्वदेश फर्केको ९० दिन भित्र बोर्डमा सम्पर्क गर्नु पर्छ, बोर्डले आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरेकोछ । वैदेशिक रोजगारमा जाँदा लिइएको स्वास्थ्य परीक्षण प्रमाण गन्तव्य मुलुकमा अस्वीकार भई स्वदेश फर्कनु परेमा स्वास्थ्य व्यवसायी महासंघमा सम्पर्क गर्नु पर्छ । त्यहाँबाट लागेको रकम फिर्ता पाउने व्यवस्था छ ।
- ◆ वैदेशिक रोजगारका क्रममा मृत्यु भएमा कल्याणकारी कोषको रकमबाट बोर्डले मृतकको परि वारलाई एक लाख पचास हजार दिने गर्दछ ।
- ◆ यसै गरी बीमा भएको ५ लाख रुपैया पनि परिवारका हकदारले पाउने छन् । उक्त रकमका लागि मृतकको परिवारले मृत्यु भएको एक वर्ष भित्रै निवेदन दिनु पर्दछ ।
- ◆ वैदेशिक रोजगारका क्रममा पीडित भई फर्केका कामदारका लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाले सहयोगात्मक विभिन्न कार्यक्रम चलाएका हुन्छन् । ती संघ संस्थामा पनि सम्पर्क गरेर सहयोग कार्यक्रमबाट लाभ प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

## ड. गन्तव्य मूलकहरु बारे जानकारी

### १. साउदी अरब

सूचना दाता: एनआरएनए एनसिसी

नेपाली कामदारहरूको अनुमानित कूल संख्या: ६ लाख ।

वैध संख्या: ५.५ लाख अवैध संख्या: ५० हजार (प्रायः सबै अवैध नेपालीहरु हाल स्वदेश फर्किसकेको)

महिला संख्या: ४५ हजार पुरुष संख्या: ५.५५ लाख ।

प्रमुख शहरहरू तथा त्यहां रहेको नेपालीहरूको संख्या (अनुमानित): रियाद: १.५ लाख, दमाम: १.५ लाख, जेद्दा: १ लाख, अन्य शहरहरू (कूल) २ लाख ।

औसत नेपालीहरूले गर्ने काम: निर्माण क्षेत्र, रेष्टुरा, ट्रान्सपोर्ट, उद्योग तथा व्यापारिक फर्महरूमा लेबर र अर्ध दक्ष (जुनियर) कामदार ।

औसत नेपालीहरूले पाउने तलब तथा सुविधाहरू: १ हजार साउदी रियाल तथा तलब, खान, बस्न, यातायात, सामान्य औषधोपचार ।

रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया : पुरुष जति सबै म्यानपावर कम्पनीबाट श्रम विभागको स्वीकृति लिएर आउने हुँदा वैध तर ती मध्ये करीब एक चौथाई भागेर हाल अवैध रहेकोमा हालैको आममाफीमा करीब ४० हजार अवैध नेपालीहरु स्वदेश फर्किएको । महिला जति सबै भारत हुँदै अवैध प्रकृयाबाट, केही कुवेतबाट समेत अवैध रूपमा भित्रिएका छन् ।

रोजगारमा जाँदा लाने औसत खर्च : सरकारी दर रु. ७० हजार (अधिकतम) । श्रम कानून: छ । श्रम सम्झौता : गरिन्छ, श्रम अदालत : छ ।

काम गर्नुपर्ने समय : औसत ८ देखि १० घण्टा । समय विहान ७ बजेदेखि बेलुका ५ बजेसम्म ।

साप्ताहिक छुट्टी: शुक्रबार १ दिन । हाल: सरकारी र केही ठूला कम्पनीहरूमा २ दिन (शुक्रबार र शनीबार) साप्ताहिक छुट्टी । प्रचलित भाषाहरू: अरबी, अंग्रेजी, हिन्दी, उर्दु, मलायलम, तगालोग, बंगाली । धर्म: इस्लाम ।

अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरू : भारत, पाकिस्तान, बंगलादेश, फिलिपिन्स, मिश्र, श्रीलंका आदि ।

मौसम : मार्चदेखि अक्टोबरसम्म अत्याधिक गर्मी – जुलाई अगस्तमा ५० डिग्री सेल्सियस सम्म पुग्ने । समुन्द्र तटीय प्रमुख शहरहरू दमाम, जेद्दामा आर्दता पनि, डिसेम्बर जनवरीमा जाडो हुने र फाट्ट फुट्ट वर्षा पनि हुने ।

कामदारहरूका लागि स्वास्थ्य सुविधाहरू: वैध कामदारहरूका लागि स्वास्थ्य विमाको प्रावधान हुने तर पनि गम्भीर विमारी र बढी खर्चिलो उपचार प्रायः नब्यहोने, ठूला र राम्रा कम्पनीहरूमा जब साइटमै प्राथमिक उपचारका लागि मेल नर्स सहित एम्बुलेन्सको पनि प्रावधान, उपचार बढी खर्चिलो । प्रायः सबै मेडिकल सुविधाहरू मुख्य शहरहरूमा उपलब्ध । अवैध कामदारहरूले उपचार खर्च

आंफैले तिरेर पनि उपचार सुविधा लिन मुश्किल हुने, सरकारी अस्पतालहरूले कुनै पनि विदेशी कामदारहरूलाई स्वास्थ्योपचारको सुविधा नदिने ।

कामदारहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था: दूतावास बाहेक अन्य कुनै पनि संघ संस्थाले नेपाली कामदारहरूलाई सामाजिक सुरक्षा दिन नसक्ने, साउदी अरबमा विदेशी संघ संस्था दर्ता हुन नसक्ने हुंदा सबै सामाजिक संस्थाहरू कानूनतः अवैध हैसियतमा रहने, प्रायः कामदारहरू आ आफ्नै कम्पनीका क्याम्पमा नै रहने र सामाजिक जिवन शून्य प्रायः। कुनै समस्या परे रोजगारदाता कम्पनी मार्फत नै समाधान, सुरक्षा र सुविधा लिनुपर्ने ।

कामदारहरूको विमा: (मेडिकल, लाइफ, दुर्घटना) सबै वैध कामदारहरूको मेडिकल र दुर्घटना विमा हुने, जीवन विमा नहुने । अवैध कामदारहरूको भने यस्ता कुनै पनि विमा नहुने, विमा सुविधा नपाउने ।

प्रचलित मुद्रा:साउदी रियाल । विनिमय दर (नेपाली मुद्रासंग १ साउदी रियालको औसत २५ रूपैया हुने (विनिमय दर घटबढ भैरहने) । आर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम तथा प्रकृया :आधा दर्जन रेमिटान्स कम्पनीहरूले प्रायः सबै शहरहरूमा आ आफ्ना शाखा कार्यालयहरू शुक्रबारे छुट्टीको दिनमा समेत खोलेर कामदारहरूको आर्जित मुद्रा स्वदेशमा विप्रेषण भैरहेको । अवैध हुण्डी मार्फत पनि ठूलै कारोबार हुदै गरेको, हुण्डीको रकम भने नेपाल नपुगी यतै म्यानपावर कम्पनीहरूले भिषा खरिद गर्न प्रयोग गर्ने तथा अन्य अपचलन हुने । केही कामदारहरूले आर्जित रकम आफू घर जांदा साथमै लाने र केहीले साथीभाई मार्फत पनि पठाउने गरेको ।

कामदारहरूले गर्नहुने : मध्यपान, जुवातास, चिठ्ठा, नेटवर्कडि विजनेस, गैर ईस्लामिक र राजनैतिक गतिविधी, महिलाहरूसँग बोल्ने, छेडछाड गर्ने । रोजगारदाता कम्पनी छोडी भाग्ने या रोजगार सम्भौता विपरितका कुनै पनि काम ।

### **कामदारहरूले जान्नुपर्ने तथा ख्याल राख्नुपर्ने अन्य कुराहरू:**

प्रत्येक कामदारहरूले साउदी अरब आउनु अघि यहाँको यथार्थ अवस्थाका बारेमा राम्रो, सत्य तथ्य जानकारी अनिवार्य लिनुपर्ने, भाषा, रीति, रिवाज, धर्म, सामाजिक रहन सहनबारे अवगत भई कुनै न कुनै शीप हासिल गरेर मात्र यहाँ आउनुपर्ने, १ हजार साउदी रियाल भन्दा कम तलब रहेका कुनैपनि काममा साउदी अरब नआउने । आउनु अघि रोजगार दाता कम्पनीका बारेमा समेत प्रयाप्त जाजकारी लिने, तोकिएको र विज्ञापनमा उल्लेख भएको भन्दा बढी र पेशकीका रूपमा कुनै पनि म्यानपावर कम्पनीलाई रकम भुक्तानी नगर्ने ।

कामदारहरूले गर्नहुने : आफ्नो शिप तथा वृत्ती विकासका लागि अरूसंग सिक्ने, अध्ययन गर्ने, योगा, शारीरिक अभ्यास, खेलकुद, साहित्य, संगित साधना । टीभी, इन्टरनेट तथा साथीभाई र घर परिवारसंग नियमित सम्पर्कमा रही सुसूचित रहने । होसियारी पुर्बक ध्यान दिएर आफुलाई दिएको काम समयमै सम्पन्न गर्ने । सबैसँग मिलनसार, सहयोगी, नम्र र अनुशासित ब्यक्तित्व तथा छबी निर्माणको प्रयत्न गर्ने ।

नेपाली कुटनैतिक नियोगको ठेगाना तथा सम्पर्क नम्बरहरु:  
Embassy of Nepal,  
P. O. Box No. 94384,  
Sulaimanaia, Riyadh-11693,  
Kingdom of Saudi Arabia,  
Phone No. 00966-11-4645170 , 4611108,  
Fax No. 00966-11-4640690,  
E-mail: info@neksa.org Web: www.neksa.org

**एनआरएनए एनसिसी**, साउदी अरबका सम्पर्क व्यक्ति तथा नम्बरहरु: पुरूषोत्तम दास श्रेष्ठ, अध्यक्ष,  
मोबाइल: ०० ९६६-५०४२७३९६३,  
इमेल: purushee@hotmail.com  
जेबी राई, महासचिव, मोबाइल: ००९६६-५०२०८२९२६,  
इमेल: jb\_sustari@yahoo.com

## २. मलेसिया

सूचना दाता: एनआरएनए एनसिसी  
नेपालीहरुको संख्या : करीब ४ लाख । (अनुमानित ३० हजार जति कागजात विहिन),  
महिला संख्या : अनुमानित ५० हजार ।  
मुख्य शहर तथा नेपालीको अनुमानित संख्या : क्वालालम्पुर ३० प्रतिशत, जोहरबारु ३० प्रतिशत,  
पेनाङ १० प्रतिशत, इपो १० प्रतिशत, मलाक्का १० प्रतिशत, अन्य १० प्रतिशत ।  
नेपालीहरुले गर्ने औसत कार्यक्षेत्र : फेक्ट्री, होटल रेष्टुरेण्ट, सपिङ्ग मल, सेक्युरिटी ।  
औसत तलब सुविधा : ७५०-१३५० रिगेट ।  
रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया : कलिङ्ग भिसा । एजेन्ट/एजेन्सी । जाँदा लाग्ने सरकारी  
दस्तुर/खर्च : रु. ८० हजार (अधिकतम) ।  
श्रम कानून : छ । श्रम संभौता : हुन्छ । श्रम अदालतको व्यवस्था : छ ।  
काम गर्ने समय : ८ घण्टा । (वा कम्पनीको नियमानुसार),  
साप्ताहिक बिदा : हप्ताको १ दिन ।  
भाषा : मलाया, चाइनिज र अंग्रेजी ।  
धर्म : मुस्लिम । अन्य देशबाट आउने मुख्य आप्रवासी कामदारहरु: वंगलादेश, म्यानमार, भारत,  
फिलिपिन्स, इन्डोनेसिया ।

मौसम (हावापानी): ३२ देखि ३५ डिग्री ।

कामदारहरुको स्वास्थ्य बीमा सुविधा : हुन्छ ।

सामाजिक सुरक्षाको अवस्था : नराम्रो ।

मुद्रा:रिंगेट । सटही दर (नेपाली मुद्रामा) २८.८० (परिवर्तन भैरहने) विप्रेषण पठाउने माध्यम र प्रकृया: नेपालका धेरै रिमित्यान्स कम्पनी तथा केही बैकका सेवा उपलब्ध ।

कामदारले गर्नुपर्ने: सुरक्षित यात्रा, भिषा कपी वा परिचय पत्र साथमा राख्नुपर्ने, समयमा काम गर्नुपर्ने तथा अन्य कानुनी कार्यहरू ।

कामदारले गर्न नहुने : जुवा तास, स्थानीय केटीसँग विवाह गर्न नहुने, रोजगारादाता कम्पनी छोडेर भाग्न नहुने तथा स्थानीय कानूनद्वारा वर्जित अन्य कृयाकलापहरू ।

नेपाली कामदारहरुकोलागि अवसर र चुनौति :

मलेसियामा नेपालसँग मिल्दोजुल्दो हावापानी भएकोले खाडी देशको तुलनामा वातावरणिय असरहरू भेल्ले केही सहज हुन्छ । यद्यपि त्यहाँको स्वास्थ्य र सुरक्षाको अवस्था तुलनात्मक रूपमा केही खतरा छ । जोखिम न्यून गर्न सधैंभरि सचेत रहनुपर्छ ।

नेपाली महिला कामदारहरुकोलागि अवसर र चुनौति :

मलेसियाको कानून अनुसार अप्रवासी नेपाली कामदारहरुलाई घरेलु कामदारको रूपमा राख्न पाइदैन । यसरी बस्नु गैर कानुनी भएकोले जोखिमपूर्ण छ । साथै सडक तथा काममा जाने आउने समयमा सुरक्षामा विशेष ध्यान दिनुपर्छ ।

कामदारले ध्यान दिनुपर्ने अन्य कुराहरू :

मलेसियामा रहँदा अपनाउनुपर्ने सबै भन्दा ठूलो सतर्कता आत्म सुरक्षा हो । लडाइ भगडा तथा मध्यपान, धुम्रपान जस्ता बस्तुहरुदेखि सधैं टाढा रहने । परस्त्रीसँगको संगत नगर्ने तथा आफ्नों बचतको रकमलाई सहि सदुपयोग गर्नुपर्छ ।

नेपाली दुतावास,मलेसियाको संपर्क नम्बर र ठेगाना :

Suite 13A.01, 13th A Floor,

Wisma MCA, 163,

Jalan Ampang, 50450, Kuala Lumpur,

Wilayah Persekutuan 55000, 03-2164-5934

**एनआरएनए सम्पर्क व्यक्तिहरू:**

Mr. Sankar Bdr. Poudel, President,

Contact No. (603)-2171 1420/(603)-6138 7729/(012)-200 7729

email: sangkarbahadur@gmail.com,

Mr. Sunil Chalise, General Secretary - [mailto:chalise@gmail.com](mailto:mailtochalise@gmail.com)



### ३. कतार

सूचना दाता: एनआरएनए एनसिसी- तिलविक्रम थेवे

नेपाली कामदारहरू (करीव) वैधानिक: करीव ४ लाख ५० हजार । अवैधानिक (लुकेर भागेर काम गरिरहेका) करीव २० हजारजति ।

महिला कामदार: १५ हजार, पुरुष कामदार: करीव ४ लाख । .

नेपालीहरू बस्ने र काम गर्ने स्थान : कतारको सबै मुख्यमुख्य ठाँउहरू र औद्योगिक क्षेत्रहरू सबै ।  
नेपालीहरूले काम गर्ने क्षेत्र: मुख्य कन्स्ट्रक्सन लाइनमा हो भने अन्य क्षेत्रहरू अफिस, होटेल, एअरलाइन्स, ट्राभल्स, रेमिटेन्स कम्पनी, सेक्युरिटी, ड्राइभर, टेक्निसियन लाइन, एकाउन्ट, एचआर, प्रशासन आदि ।

नेपाली कामदारले पाउने तलव सुविधा: सरदर १००० रियाल । नेपाली कामदारहरू वैधानिक तरिकाबाट रोजगारीमा आउने ९० प्रतिशत र अवैधानिक तरिकाले १० प्रतिशत । नेपाली कामदारले रोजगारीको लागि आउदा तिर्नुपर्ने न्युनतम रु ७० हजार र अधिकतम रु १ लाख ५० हजार भन्दा बढी पनि तिर्ने गरेकाछन् ।

श्रम कानून: छ (२००४ सालमा सार्वजनिक भएको) श्रम सम्झौता र श्रम अदालतपनि रहेका छ ।

काम गर्ने समय: दैनिक ८ घण्टा (कम्पनीको नियमानुसार एक सिफ्ट पनि हुन सक्ने र दुई सिफ्ट पनि हुनसक्ने ।) कन्स्ट्रक्सन, सप्लाइमा काम गर्ने कामदारहरूको हकमा लगातार ८ घण्टा ।

साप्ताहिक विदा: हरेक शुक्रवार ।

बोलीचालीको भाषा: अरबिक, अंग्रेजी, हिन्दी, मलायलम, नेपाली आदि । धर्म : इस्लाम । अन्य अप्रवासी कामदारहरू भारत, नेपाल, पाकिस्तान, श्रीलंका, फिलिपिन्स, बंगलादेश, सुडान, इजिप्ट, सिरिया, इथियोपिया, केन्या, भियतनाम, लेबनान, इरान, चीन तथा अन्य युरोपियन मुलुक र अमेरीकी मुलुकका पनि कार्यरत् रहेका ।

हावापानी : मार्चदेखि सेप्टेम्बरसम्म अत्यन्तै गर्मी र अक्टोबार देखि फरवरीसम्म अलि जाडो हुने ।  
मेडिकल सुविधा: सरकारी अस्पताल तथा प्राइभेट क्लिनिकहरू भएको । मेडिकल कार्ड सरकारी अस्पताल (हमाद हस्पिटल) ले मात्र जारी गर्ने ।

सामाजिक राजनैतिक अभ्यास गर्न बन्देज रहेको मुलुक ।

कामदारहरूको सुरक्षाका लागि कामदारहरू वेखवर रहेकाले कम्पनीले पनि त्यति वास्ता नगर्ने गरेको पाइन्छ । थोरै नेपाली कामदारहरूले मात्र पाएकाछन् । १ युएसडलर बराबर कतारी रियाल ३.६५ हुन्छ । १ रियाल बराबर नेपाली रुपैया सरदर रु. २५ सम्म (परिवर्तन भैरहने) । रेमिटेन्स गर्ने बैंकिङ संस्थाहरू १० भन्दा बढी छन् भने केही नेपाली बैंकका शाखाहरू पनि छन् । भिषा कारोवारमा हुण्डीको अवैधानिक धन्दा समेत गर्ने गरिएको पाइएको छ ।

श्रमिकहरूले ध्यान दिनुपर्ने विषयहरू : कतार आइडी कार्ड हरबखत आफ्नो साथमा हुनुपर्छ । कामदारलाई कतारको नियम कानुन लगायत, ट्राफिक सिग्नल, यहाँको मुस्लिम रिवाज, भाषा आदिको विषयमा जानकारी हुनुपर्छ । कामदार आफै भिन्न भिन्न वातावरणमा काम गर्नको लागि मानसिकरूपमा तयार हुनुपर्छ भने इमान्दारीता र शालिनता पनि अनिवार्य श्रमिकमा हुनुपर्ने गुण हो । श्रमिकहरूले गर्न नहुने केही कुराहरू : कम्पनीमा राजनैतिक क्रियाकलाप, हुलदंगा, हडताल नारा जुलुस गर्नुहुदैन । कतार कानुनले अवैधानिक मानेका क्रियाकलापहरू जस्तै विना लाइसेन्सका मादक पदार्थ सेवन, तास जुवा आदि खेलहुदैन । विना लाइसेन्स सवारी चलाउन हुदैन । भगडा, लडाई, हत्या, हिंसा तथा यौनजन्य कार्यहरू गर्न मनाही छ जुन कुरा कहिल्यैपनि गर्नहुदैन ।

नेपाली कामदारहरूका लागि अवसर:

सन् २०२२ मा फिफा विश्वकप फुटबलको आयोजक राष्ट्रको हैसियतले कतारमा जुन निर्माण कार्यहरू द्रुततर गतिमा भइरहेको विकासकार्यमा प्रशस्त रोजगारीको संभावना छ, र विभिन्न क्षेत्रमा नेपाली कामदारहरूका लागि ठूलो अवसरपनि छ । यसका लागि ठगी तथा दलालको संञ्जाललाई पूर्णरूपमा ध्वस्त बनाउन आवश्यक छ ।

नेपाली कामदारहरूको समस्या र जोखिम:

प्रत्येक वर्ष नेपाली कामदारहरूको मृत्युदर दुःखद रूपमा बढी रहेको छ । प्रतिवर्ष १०० भन्दा माथि नेपाली कामदारहरूको मृत्यु हुने गरेको छ । हृदयघातबाट ७० प्रतिशतसम्म र अन्य सवारी दुर्घटना, मानसिक पीडा, यातना, अपराधिक गतिविधी, आत्महत्या बाट ३० प्रतिशत नेपालीहरूको मृत्युहुने गरेको तथ्यांक पाइएको छ ।

महिलाको अवस्था : अझैपनि नेपाली महिला कामदारहरू विशेष गरी घरेलु कामदारका रूपमा आएकाहरूमाथि घर मालिक, मालिकनी तथा उनका आफन्तहरूबाट यौनजन्य दुराचार, अत्याचार, समयमा तलव नदिने, खान, सुत्न नदिने जस्ता अत्यन्त अमानविय हिंसा भइरहेको र दुतावासमा भागेर आउनेक्रम भई नै रहेको हुनाले यसको निराकरणको लागि नेपाल सरकार गम्भिरहुनुपर्ने आवश्यकता छ ।

### नेपाली दुतावासको ठेगाना

भिल्ला नं १३, स्ट्रिट नं ८१०, ४२ इब्ने बाजाह दोहा कतार

फोन नं ००९७४ -४४६७५६८०/८१

Email: nembdoha@qatar.net.qa

<http://www.nedoha.org.qa/>

**एनआरएनए एनसीसी कतारको सम्पर्क नम्बर:**

Macksud Alam, President,

Contact no. 552-43431

email: mmm\_alam@yahoo.com

Binod Bhattarai, General Secretary,

Contact No. 555-35968, email:yoursbinod127@hotmail.com

## ४. संयुक्त अरब इमिरेट्स (युएई)

सूचना दाता: एनआरएनए एनसिसी

नेपाली कामदारहरूको कुल संख्या : ३ लाख २५ हजार । महिला संख्या ३० हजार, बाँकी पुरुष । मुख्य शहर र नेपालीहरूको बसोबास (अनुमानित) अबुधावी -अलैन) १ लाख, दुवई १.२५ लाख, सारजाह, ३५ हजार, अजमान २० हजार, फुजेरा १० हजार, रासअलखेमा १५ हजार, अमल क्युईन १५ हजार । औसत नेपालीले गर्ने काम : रेमिट्यान्स, मनि एक्सचेन्ज, क्यासियर, बैंकिङ्ग क्षेत्र, निर्माण क्षेत्र, रेष्टुरेण्ट, यातायात, विभिन्न मलहरूमा सेल्स म्यान, सुपरभाईजर, सेक्युरिटी, अबुधावी, दुवई पुलिस, आर्मी फोर्स, उद्योग तथा व्यापारिक क्षेत्र दक्ष तथा अर्धदक्ष कामदारहरूका रूपमा ।

नेपालीले पाउने तलब सुविधा (औसत): ९ सय दिहाम्स देखी माथि कामदारहरूको वर्गिकरण अनुसार तलब फरक, फरक छ । दक्ष कामदारहरूको तलबको कुनै सीमा तोकिएको छैन । अर्धदक्ष कामदारहरूको लागि भने ८०० दिहाम्स देखी १ हजार ५ सय सम्म भएको पाइएको छ । माथिल्लो तहमा काम गर्ने थुप्रै नेपालीहरूको मासिक रूपमा लाखौं रुपैया कमाइपनि रहेको छ ।

रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया :: प्राय जसो नेपालका म्यानपावरहरूबाट श्रम विभागबाट स्विकृति लिएर आउने हुँदा वैध तर प्राय जसो भिजिट भिषामा आउने र काम खोज्ने हुँदा कतिपय कामदारहरूको रेकर्ड श्रम मन्त्रालयमा छैन । हालसालै आएर नियमितरूपमा श्रम गर्नु पर्ने वाध्यता भएको हुनाले भिजिटमा आएका नेपालीहरूको पनि रेकर्ड दुरुस्त भइरहेको छ । केही महिलाहरू भने नेपालबाटै (सेटिङ्गबाट) साथै भारत तथा तेश्रो मुलुकबाट आउने हुँदा अवैध रूपमा भित्रिएका छन् ।

रोजगारमा जाँदा लाने औसत खर्च : ७० हजार (अधिकतम) । श्रम कानून : छ । श्रम संभौताको व्यवस्था : छ । श्रम अदालत: छ ।

काम गर्नुपर्ने समय : ८ देखि १० घण्टा (सिफ्ट वा लगातार दुवै हुन सक्ने) । साप्ताहिक बिदा : सरकारी बिदा शुक्रवार र शनिवार । कम्पनी अनुसार १ दिन वा २ दिन बिदा हुने । प्रचलित भाषा: अरबी, अंग्रेजी, हिन्दी, उर्दु, मलायम, तामिल, लगालोग, बंगाली, नेपाली आदि । धर्म : इश्लाम ।

अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरू: भारत, पाकिस्तान, फिलिपिन्स, ईजिप्ट, सिरियन, बंगलादेश, युरोपियन मुलुकहरू, युएसए, चाईना, जापान आदि ।

मौसम(हावापानी) मार्च- सेप्टेम्बर अत्याधिक गर्मी, अक्टोबर- फेब्रुवरी सम्म सामान्य, मुशिकलले बर्षको १ पटक पानी पर्छ । कामदारहरूकालागि स्वास्थ्य सुविधाहरू : प्राय सबै कामदारहरूकोलागि स्वास्थ्य विमाको व्यवस्था हुने गर्दछ । विपेश खालका रोगका वाहेक अन्य सबै विरामी वा रोगलाई उपचार विमा गरिएको हुन्छ । ठुला ठुला औद्योगिक क्षेत्रहरू र निर्माण क्षेत्रहरूमा भने प्राथमिक उपचारको काम गर्ने स्थलमानै हुन्छ ।

कामदारको लागि सामाजिक सुरक्षा : कुनै त्यस्ता अप्रिय घटनाहरू घटेमा कम्पनी वा युएईकै प्रसाशनले सुरक्षा व्यवस्था गर्दछ । नेपाली संघ सस्थाहरूले कामदारहरूकालागि सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न सक्दैन । आवश्यक परेको खण्डमा नेपाली राजदुतावासले पनि कामदारहरूको लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था गर्दछ । कुनै समस्या आईपरेमा रोजगारदाता कम्पनीले सुरक्षा दिन्छ । शान्ति सुव्यवस्था राम्रो रहेको छ ।

कामदारहरूको विमा (मेडिकल, लाईफ, दुर्घटना): कामदारहरूको मेडिकल, दुर्घटना विमा हुने, जीवन विमा नहुने, अबैध कामदारहरूको भने यस्ता कुनै पनि विमा नहुने, उनीहरूले मेडिकल, दुर्घटना, विमा सुविधा पाउदैनन् ।

प्रचलित मुद्रा : दिहाम्स, विनिमय दर :१ दिहाम्सको औसत २५ रुपैया हुने (विनिमय दर घटबढ भईरहने) प्राय जसो कामदारहरुले रकम विभिन्न रेमिटयान्सबाट पठाउने गर्दछन् । नेपालका विभिन्न बैंक तथा युएईमा रहेका विभिन्न रेमिटयान्स कम्पनीहरुले नेपालमा रकम पठाउने कार्य गर्दछन् । हुण्डीजस्तो अवैधानिक कारोवारहरुपनि केही मात्रामा हुने गरेको छ ।

कामदारले गर्न नहुने : युएईको नियम कानुनलाई उल्लंघन । सार्वजनिक स्थलमा मध्यपान, धूमपान । राजनैतिक गतिविधी तथा धर्मलाई आच आउने खालका कामहरु । सार्वजनिक स्थलमा भै भगडा, अवैध सामानको कारोवार ।रोजगारदाता कम्पनी छोडेर भाग्न नहुने वा रोजगार सम्भौता विपरितका कुनै पनि काम गर्न नहुने ।

कामदारले गर्न हुने: आफु रहेको वा त्यो देशको नियम कानुनलाई सधै पालना गर्नु पर्ने । सबैसंग भाईचाराको व्यवहार । रोजगारदाता कम्पनीको नियम कानुन पालना गर्ने । सडक पार गर्दा सधै जेब्रा क्रसीङ्ग मात्र प्रयोग गर्ने र अरुलाई पनि सिकाउने ।

नेपालीहरुकालागि अवसर : दक्षता अनुसार रोजगारी पाइने । व्यपार व्यवसाय गर्न सुरक्षित स्थान । विभिन्न सिपहरु सिक्न पाइने । शान्ति, सुरक्षा र सुविधायुक्त वातावरण ।

नेपाली कामदारकोलागि जोखिम :आर्थिक मन्दीले विचैमा कम्पनी बन्द भएर समस्यामा पर्नु । विभिन्न म्यानपावरहरुको लापारवाहीले गर्दा भनेको जस्तो तलव, काम नपाउनु । दैनिक उपभोग्य वस्तु तथा अन्य वस्तुहरुमा दिन प्रतिदिन बढ्दो मुल्यवृद्धि तर तलव नबढ्नु । दलालले भिजिटमा ल्याएर ईराक, अफगानिस्तान लाने भन्दै अलपत्र पार्नु । अत्यधिक गर्मी, निर्माण स्थलमा अति जोखिमपूर्ण काम नेपाली महिलाहरुकोलागि अवसर र चुनौती : विभिन्न रेमिटयान्स कम्पनीहरु, मल, होटल, क्यासियर, बैकिङ्ग क्षेत्र, आदिमा महिलाहरुकोलागि राम्रो अवसर छ । दक्ष महिलाहरु नेपालबाट श्रम स्विकृति लिएर आउने हुँदा समस्या देखिदैन । घरायसी कामदारको रुपमा आउने महिलाहरुमा पनि नियम पुराएर र बुझेर आउने हो भने समस्या छैन तर विभिन्न बहानामा नबुझी आउनेहरुमा भने ठूलो समस्या छ । अहिले विभिन्न प्रकृयाहरु पुराएर मात्र महिलाहरु आउने प्रावधान भएको हुनाले युएईमा अब आउने दिनहरुमा महिलाहरुको समस्या केही कम भने हुन्छ ।

सम्पर्क:

**नेपाली दुतावास, युएई**

[www.nepalembassyuae.org](http://www.nepalembassyuae.org)

[nepemuae@eim.ae](mailto:nepemuae@eim.ae)

Villa No. 52, Madinat Zayed, Muroor Road

Tel No. +971-2-6344767, Fax No, 971-26344469

**एनआरएनए, युएई**

Krishna Prasad Bhusal, President

Mobile: +971 50 5841567 Email:kpbsimba@yahoo.com

Gopal Kandel, General Secretary

Mobile: +971 555578158 Email: prayush61@gmail.com

## ५. कुवेत

सूचना दाता: एनआरएनए, एनसिसी- सुजन के.सी.

नेपाली कामदारहरूको कुल संख्या: १ लाख । वैध संख्या: ८० हजार अवैध संख्या: २० हजार । महिला संख्या: ६० हजार । पुरुष संख्या: ४० हजार । प्रमुख शहरहरू तथा त्यहां रहेको नेपालीहरूको संख्या (अनुमानित): कुवेत एक मात्र सहर

औसत नेपालीहरूले गर्ने काम : सेक्युरिटी गार्ड, क्लिनर, घरेलु कामदार, निर्माण क्षेत्र, रेष्टुरा, ट्रान्सपोर्ट, उद्योग तथा व्यापारिक फर्महरूमा लेबर र अर्ध दक्ष कामदारका रूपमा ।

औसत नेपालीहरूले पाउने तलब तथा सुविधाहरू: रु.२० हजार बराबर तलब, खान, बस्न, यातायात, सामान्य औषधोपचार तथा विमा ।

रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया: प्राय पुरुष जति सबै म्यानपावर कम्पनीहरूबाट श्रम विभागको स्वीकृति लिएर आउने हुँदा वैध तर ती मध्ये करीब एक चौथाई भागेर हाल अवैध, महिला जति नयाँ (एक वर्ष देखि) नेपालबाट श्रम स्विकृत लिएर आएका छन् । पुराना भारतको दिल्ली बम्बै हुँदै अवैध प्रकृयाबाट, सरकारी निकायसँग कुनै लेखाजोखा छैन ।

रोजगारमा जाँदा लाग्ने औसत खर्च :

पुरुषको हकमा सरकारी दस्तुर रु ७० हजार (अधिकतम) तथा महिलाको काममा निशुल्क सम्पूर्ण खर्च बोहोर्ने । कतिपय कम्पनीले कुवेतमा नेपाली श्रमिकको लागि निशुल्क भिषा तथा टिकट दिँदा समेत नेपालमा सेटिङको नाममा भारि रकम असुल्ने गरेको पाईएको छ ।

श्रम कानूनत: छ । तर कुवेतमा दुई तिहाई घरेलु कामदार छन् । घरेलु कामदारलाई श्रम कानूनले समेट्दैन । तर घरेलुकादारको लागि छुट्टै कार्यालय छ । जसको नाम अम्माला मजल्लिया हो घरेलु कामदारको सम्पूर्ण उपचार यस निकाय मार्फत मात्र हुने गर्छ ।

श्रम सम्भौता : छैन । श्रम अदालत छ ।

काम गर्नुपर्ने समय : ८ देखि १० घण्टा । साप्ताहिक छुट्टी: शुक्रवार १ दिन । प्रचलित भाषाहरू: अरबी, अंग्रेजी, हिन्दी र उर्दू । अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरू : भारत, पाकिस्तान, बंगलादेश, फिलिपिन्स, श्रीलंका लगायत । मौसम : अप्रैल देखि अक्टोबरसम्म अत्यधिक गर्मी । कुवेत विश्वको दोस्रो सबैभन्दा गर्मी हुने ठाँउ । जुलाई अगस्तमा ५५ डिग्री सेल्सियस सम्म पुग्ने । समुद्र किनारामा अवस्थित कुवेतमा डिसेम्बर, जनवरी, र फरवरीमा ९(५ डिग्री जाडो हुने र फाट्ट फुट्ट वर्षा पनि हुने । गर्मी महिनाहरूमा वर्षा कहिल्यै नहुने ।

कामदारहरूका लागि स्वास्थ्य सुविधाहरू: वैध कामदारहरूका लागि स्वास्थ्य विमाको प्रावधान हुने कुवेत सरकारको तर्फबाट फ्री र स्तरिय स्वास्थ्य सेवा, सामान्य चोटपटक देखि ठूलारोगको समेत निशुल्क उपचार । अवैध कामदारहरूले उपचार खर्च आफैले तिरेर पनि उपचार सुविधा लिन मुश्किल हुने । सरकारी अस्पतालहरूले कुनै पनि विदेशी कामदारहरूलाई स्वास्थ्योपचारको सुविधा नदिने । घरेलु कामदारले पनि सबै खाले स्वास्थ्य सुविधा पाउने ।

कामदारहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था: दुतावास बाहेक अन्य कुनै पनि संघ संस्थाले नेपाली कामदारहरूलाई सामाजिक सुरक्षा दिन नसक्ने, कुवेतमा विदेशी संघ संस्था दर्ता हुन नसक्ने हुंदा सबै सामाजिक संस्थाहरू कानूनतः अबैध हैसियतमा रहने, प्रायः कामदारहरू आ आफ्नै कम्पनीका क्याम्पमा नै रहने र सामाजिक जिवन शून्य प्रायः। कुनै समस्या परे रोजगारदाता कम्पनी (मालिक) मार्फत नै समाधान, सुरक्षा र सुविधा लिनुपर्ने ।

कामदारहरूको विमा (मेडिकल, लाइफ, दुर्घटना): सबै वैध कामदारहरूको मेडिकल, दुर्घटना विमा र जिवन विमा हुने । अबैध कामदारहरूको भने यस्ता कुनै पनि विमा नहुने, विमा सुविधा नपाउने । प्रचलित मुद्रा: कुवेती दिनार, विनिमय दर : नेपाली मुद्रासँग १ कुवेती दिनारको औसत २८० रूपैया हुने (विनिमय दर घटबढ भैरहने) ।

आर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम तथा प्रकृया :वैध रेमिटान्स कम्पनि मार्फत ।

कामदारहरूले गर्नहुने : मध्यपान, जुवातास, चिन्टो, नेटवर्कडि बिजनेस, गैर ईस्लामिक र राजनैतिक गतिविधी । पराई महिलाहरूको संगत, छेडछाड गर्ने । रोजगारदाता कम्पनी छोडी भाग्ने या रोजगार सम्भौता विपरितका कुनै पनि काम गर्ने ।

कामदारहरूले गर्नहुने : आफ्नो शिप तथा वृत्ती विकासका लागि अरूसंग सिक्ने, अध्ययन गर्ने योगा, शारीरिक अभ्यास, खेलकुद, साहित्य, संगित साधना । टीभी, इन्टरनेट तथा साथीभाई र घर परिवारसंग नियमित सम्पर्कमा रही सुसूचित रहने । होसियारी पुर्वक ध्यान दिएर आफुलाई दिएको काम समयमै सम्पन्न गर्ने ।

नेपाली कामदारहरू त्यहाँ किन जाने ?

आफ्नो योग्यता, दक्षता र क्षमता बमोजिमको काम पाइने । खान, बस्न, यातायात, औषधोपचार प्रायः रोजगारदाता कम्पनीले नै दिने र अन्य खर्च पनि त्यती धेरै नहुंदा थोरै आर्जनबाट पनि केही जोगाउन बचत गर्न सकिने । नजानेको काम, ज्ञान र शिप सिक्ने

नेपाली कामदारहरू त्यहाँ किन नजाने ?

कठिन काम र परिश्रमको उचित मुल्य नपाइने । दैनिक उपभोग्य बस्तुहरूको बजार भाउमा उच्च बृद्धी हुंदा पनि तलब सुविधामा भने खासै बृद्धी नहुनु । अत्यधिक गर्मी हुने र नेपालीहरूले प्रायः बाहिर धुपमा नै काम गर्नुपर्ने, सबैभन्दा गाह्रो, फोहरी र जोखिमपूर्ण काम नै प्रायः नेपालीहरूले गर्नुपर्ने । नेपाली महिलाहरूका लागि त्यस मुलुकमा अवसर, सुविधा, जोखिम र समस्याहरू: सरकारी तथा अर्ध सरकारी कम्पनीमा आउने महिलाहरूको आय स्रोत धेरै हुने तथा अवसर र सुविधाहरूपनि पर्याप्त पाउने गरेको पाईको छ । घरायसी कामकाजमा आउने महिलाको हकमा महिलाहरूको आफ्नो दक्षताको आधारमा मात्र सुविधा अवसर मिल्ने गरेको पाईएको छ। घरायसी कामकाजमा आउने महिलालाई नेपाली दुतावासको प्रत्यक्ष निगरानीमा काम गर्नुपर्ने भएकोले पछिल्लो दिनको भन्दा जोखिम र समस्याहरू न्यूनिकरण भएको छ । घरायसी काममा आउने महिला दिदी बहिनीहरू विना प्रशिक्षण, साधरण लेख पढ लेख सम्म गर्न नसक्ने हुंदा केहि जोखिम र समस्याहरू आउने तर पछि गएर दक्ष र अनुभव योग्य हुने अवसर मिल्ने गरको पाईन्छ। ताकि हालै अहिले नेपाल सरकारले घरेलु कामदारहरूको हकमा अनिवार्य अभिमुखिकरण तालिम नगरि कुवेत प्रवेशको स्वीकृति दिएको

छैन । अभिमुखिकरण तालिम व्यापारिक धेरै व्यवहारिक कम भएको गुनासो आएकोमा घरेलु कामदारको लागि स्तरिय अभिमुखिकरण तालिम अनिवार्य हुनुपर्ने छ, जसको फल स्वरुप घरायसी कामदारमा जोखिम र समस्याहरु निवारण हुनेछ ।

कामदारहरूले जान्नुपर्ने तथा ख्याल राख्नुपर्ने अन्य कुराहरू:

प्रत्येक कामदारहरूले कुवेत आउनु अघि यहाँको यथार्थ अवस्थाका बारेमा राम्रो, सत्य तथ्य जानकारी अनिवार्य लिनुपर्ने, भाषा, रीति, रिवाज, धर्म, सामाजिक रहन सहनबारे अवगत भई कुनै न कुनै शीप हासिल गरेर मात्र यहाँ आउनुपर्ने, कुवेत भन्दा कम तलब रहेका कुनैपनि काममा साउदी अरब नआउने । आउनु अघि रोजगार दाता कम्पनीका बारेमा समेत प्रयाप्त जानकारी लिने, तोकिएको र विज्ञापनमा उल्लेख भएको भन्दा बढी र पेशकीका रूपमा कुनै पनि म्यानपावर कम्पनीलाई रकम भुक्तानी नगर्ने ।

### **नेपाली कुटनैतिक नियोगको ठेगाना तथा सम्पर्क नम्बर :**

Embassy of Nepal Kuwait

Jabariya Block – 8 street – 13 House no 514 state of Kuwait

Phone No. 00965- 25321603 , 253121604

E-mail: info@nepembku.org

Web: www.nepembku.org

### **एनआरएनए एनसिसीका सम्पर्क ब्यक्ति तथा नम्बर:**

Dharmaraj Giri , President

Contact no. 965-66068925

email:dharmarajg22@hotmail.com

Mr. Nirmal Kumar Syangtang, General Secretary,

Contact No. 965-55845337

email: aamakosapana@yahoo.com

## ६. बहराइन

सूचना दाता: एनआरएनए, एनसिसी – बहराइन

नेपाली कामदारहरूको संख्या : ३५ हजार (अनुमानित) । नेपाली कामदार रहेका मुख्य शहरहरू : बहराइन आफैमा सानो देश छ । यसको प्राय सबै भागमा नेपाली कामदारहरू पाइन्छन् । प्रमुख शहरहरू मनामा, मुहरशरक, ईशाटाउन, रिफ्फा, बुधिया, जुफ्फर आदि । नेपालीहरूले गर्ने औसत काम : निर्माण, सेल्स, सेक्युरिटी, ड्राइभर । नेपालीहरूले पाउने सरदर तलब तथा सुविधाहरू: अद्रक्ष कामदारकोलागि ६०, दक्ष १२०-१५० बहराइन डलर । बासस्थान, यातायात र मेडिकल सुविधा कम्पनीले उपलब्ध गराउँछन् ।

रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया : नेपालका वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरू, नातेदार तथा विशेष गरेर नेपाली महिलाहरू गैर कानुनी तथा सेटिङ्गमार्फत आएको पाइन्छ ।

रोजगारकोलागि लाग्ने सरदर लागत (वैद्य, अवैद्य) : २०० विडी । गैर कानुनी जतिपनि हुनसक्ने श्रम कानून – छ । श्रम संभौता – हुन्छ । श्रम अदालत – छ । काम गर्ने औसत घण्टा : ८ ( संभौता पत्रमा उल्लेख भएबमोजिमको समय) सरकारी विदा : शुक्रवार, शनिवार ।

भषा : अरवीक, हिन्दी, अंगेजी । धर्म : मुस्लिम । अन्यदेशका कामदार : श्रीलंका, भारत, फिलिपिन्स, मलेसिया, थाइलैण्ड, बंगलादेश आदि । मौसम/हावापानी : गर्मी मौसममा ४९ तथा जाडोमा १६ डिग्री सम्म ।

स्वास्थ्य/औषधोपचार सुविधा : कानूनतः व्यवस्था गरिएको छ । कामदारको सामाजिक सुरक्षा: नेपाली दुतावास, मानमा । बीमा (औषधि, जीवन, दुर्घटना) : कामदारदाता ।

मुद्रा: बहराइन डलर (विडी), नेरु २७० (परिवर्तन भैरहने) । आर्जित रकम नेपाल पठाउने माध्यम ( विप्रेषण कम्पनी): कानुनी मान्यता प्राप्त कम्पनीहरू प्रयाप्त रहेको । हुण्डी कारोवारबाट सतर्क रहनुपर्ने ।

कामदारले गर्नुपर्ने: सुरक्षित यात्रा, भिषा कपी वा परिचय पत्र साथमा राख्नुपर्ने, समयमा काम गर्नुपर्ने तथा अन्य प्रचलित कानुनी कार्यहरू । कामदारले गर्न नहुने : जुवा तास, स्थानीय केटीसँग विवाह गर्न नहुने, रोजगारादाता कम्पनी छोडेर भाग्न नहुने तथा स्थानीय कानूनद्वारा वर्जित अन्य कृयाकलापहरू

नेपाली महिलाहरूकोलागि अवसर र चुनौति : अवसरभन्दा चुनौति बढी । शारीरिक तथा श्रम शोषण, तलब नपाइनु । अन्य कामदारले के कुरामा ध्यान दिनुपर्छ : घर छोड्नुभन्दा अगाडि सो काम गर्न सक्षम छु वा छैन भन्ने शारिरिक तथा मानसिक रूपमा राम्रो मुल्यांकन गरेर मात्र जानु पर्छ ।



## नेपाली दुतावासको संपर्क ठेगाना तथा नम्बर

Vill No. 2397, Road. No. 2437,  
Block No. 324 Juffair, Manama,  
Tele. No. 0097317725583,  
Email eonbahrain@gmail.com

एनआरएनए, एनसीसी, बहराइन :

Tanka Basnet, President

Contact no. 36242499

email: tanka734@gmail.com

Mr. Kaji Thapa Magar, General Secretary

Contact No. 39099150

email: kajithapa4@gmail.com

## ७. इजरायल

सूचना दाता: एनआरएनए, एनसिसी – इजरायल । भगवति बस्नेत

नेपाली कामदारहरूको कुल संख्या: लगभग ७ हजार वैध संख्या: अनुमानित ५००० ।

अवैध संख्या: अनुमानित २००० । महिला संख्या: ९०. ५ प्रतिशत र पुरुष संख्या: १०.५५ प्रमुख शहरहरू तथा त्यहाँ रहेको नेपालीहरूको संख्या (अनुमानित) स्तेलभिव, जेरुसलेम, हाइफा । तेलअभिव लगभग ३,००० जेरुसलेम २,००० हाइफा २,००० ।

औसत नेपालीहरूले गर्ने काम : केयरगिभर, कृषि । औसत नेपालीहरूले पाउने तलब तथा सुविधाहरू: तलब ३३७३ सेकेल । शनिवार पनि काम गर्न चाहनेहरूको लागि प्रत्येक शनिवार ३५८ सेकेल । रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया :रोजगारमा जाँदा लाग्ने औसत खर्च : सरकारले तोकिएको दर : हवाई टिकट बाहेक ७५ हजार रुपैया तर यथार्थमा (२००४ देखि ०६ सम्म पुरुषलाई ५ लाख महिलालाई ४ लाख ५० हजार । २००७ देखि ६ लाख ५० हजार एजेन्सी हेरी हेरी ७, ८ लाख सम्म पनि लिएको सुनिएको छ । २००८ देखि नेपालबाट कामदार आउन बन्द छ ।

श्रम कानून : छ । श्रम सम्भौता : हुन्छ । श्रम अदालत : छ । दैनिक काम गर्नुपर्ने समय दैनिक ८ घण्टा (तर केयर गिभरहरूको हकमा जुनसुकै समयपनि काम गर्नुपर्ने हुनसक्छ ।

साप्ताहिक छुट्टी: १ दिन । प्रचलित भाषाहरू: हिब्रू, अग्रेजी, अरबिक ।

धर्म: जुदाईस्म(Judaism) अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरू: फिलिपिन्स, माल्दोभा, रोमानिया,थार्डल्याण्ड, भारत श्रीलंका ।

मौसम: दक्षिणी र पुवी रेगिस्तानी इलाकामा गर्मी, शुष्क र समशीतोष्ण । कामदारहरूका लागि स्वास्थ्य सुविधाहरू: सबै सुविधा उपलब्ध हुन्छ । कामदारहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था: कामदारहरूको विमा (मेडिकल, लाइफ, दुर्घटना) : सबै मेडिकल तथा विमा उपलब्ध ।

प्रचलित मुद्रा: इजरायली न्यु सेकेल । विनिमय दर : नेपाली मुद्रासँग १ सेकेलको २० रुपैया ( परिवर्तन भैरहने) । आर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम तथा प्रकृया : रेमिट्यान्स कम्पनी, हुण्डी ।

कामदारहरूले गर्नहुने : विदाको दिन बाहेक वृद्ध वृद्धालाई एकलै छोडेर हिड्न नहुने, यस देशको विरुद्द केहि नबोल्ने । अनैतिक काम गर्न नहुने । जुन काम गर्न आएको हो त्यो भन्दा अर्को काम गर्न नपाइने ।

कामदारहरूले गर्नहुने : हप्तामा एक दिन विदा लिन मिल्ने । आफुले चाहेको खण्डमा विदाको दिन पनि काम गर्न पाइने । आफुले रोजेको काम गर्न पाइने ।

नेपाली कामदारहरू त्यहा किन जाने?

नेपाली कामदारहरू आउने मुख्य कारण पैसा कमाउनु नै हो । विशेष गरि महिलाले यो देश रोज्नुको कारण महिलाहरूको लागि सुरक्षित गन्तव्य हो र विदेशी कामदारहरूलाई राम्रो नियम कानून छ । ९ दिन नेपाली चाडको विदा, वर्षको १२ दिन इजरायली विदा अनि एक वर्ष पुगेपछि बोनस पाइन्छ ।

नेपाली कामदारहरू त्यहां किन नजाने?

यहाँ प्यालेस्टाइन सँग बराबर युद्ध भइरहन्छ । २४ घण्टा घरभित्रको काम गर्नु पर्ने हुँदा मानसिक तनाव हुन्छ । चौबिसै घण्टा असक्त बिरामी र केटाकेटा केटीको काम गर्नु पर्ने हुँदा जति बेला पनि आफुलाई सतर्क बनाई रहनु पर्छ । त्यसले गर्दा व्यक्तित्व विकाश गर्ने समय हुदैन ।

नेपाली महिलाहरूका लागि त्यस मुलुकमा अवसर, सुविधा, जोखिम र समस्याहरू: महिला प्रधान देश भएकोले महिलाको जुन सुकै काम पनि सम्मानको दृष्टिले हेरिन्छ । मनमा आत्मा विश्वास पलाउँछ । राम्रो तलब सुविधा अनि महिलाहरूको एक मात्र सुरक्षित गन्तव्य हो । यहाँ आएर राम्रो आम्दानी सुरक्षाको प्रत्याभूति सहित आत्म सन्तुष्टि लिन सकिन्छ ।

कामदारहरूले जान्नुपर्ने तथा ख्याल राख्नुपर्ने अन्य कुराहरू: वृद्ध वृद्धाको हेरचाह गर्न जान्ने हुनु पर्छ । असक्त बिरामीहरूसँग रात दिन बस्न पर्ने हुदा सहनशील र धैर्य गर्न सक्नु पर्छ । इलेक्ट्रिक समानहरू चलाउने ज्ञान हुनु पर्छ । एउटा घरको सम्पूर्ण जिम्मेवारी लिएर काम गर्नु पर्ने हुनाले आत्मविश्वासको साथ एउटा घरको पुर्ण जिम्मेवारी लिन सक्नुपर्छ ।

**नेपाली दुतावासको ठेगाना तथा सम्पर्क नम्बर:**

2 Kufman st,

Textile Center Building , 7th floor

Tel Aviv, 68012, Israel

Tele. No. +972 3-510-0111

एनआरएनए एनसिसीका सम्पर्क ब्यक्ति तथा नम्बर:

Subash Kharel, President

Email: kharel\_subash@yahoo.com

00 972 (0)528882724

Krishna Niraula, General Secretary

Email: Krishna\_1976@hotmail.com

## ८. ओमान

सूचना दाता: एनआरएनए एनसिसी, ओमान

नेपाली कामदारहरूको कूल संख्या: ४० हजार वैध संख्या: २२ हजार, अवैध संख्या: १८ हजार महिला संख्या: १७ हजार पुरुष संख्या: २३ हजार ।

प्रमुख शहरहरू तथा त्यहाँ रहेको नेपालीहरूको संख्या (अनुमानित) मस्कट १५ हजार, सललह १० हजार, सोहर १ हजार, अन्य शहर हरू १४ हजार, कुल ४० हजार ।

औसत नेपालीहरूले गर्ने काम: होटेल तथा रेस्टुराँ, निर्माण, लेखापाल तथा सीपयुक्त अफिस कर्मचारी, अधिकांश महिलाहरू घरायसी काममा कार्यरत छन । औसत नेपालीहरूले पाउने तलब तथा सुविधाहरू: रिओ ८० । अन्य सामान्य सुविधाहरूमा खान बस्न, तथा सामान्य औषधि उपचार रोजगारमा जाने प्रचलित प्रक्या: पुरुषहरू सबै जना कानुनी प्रक्या पुरा गरी वैध तरिकाले नै आएका छन र महिलाहरू भने केही वैध तथा केही अवैध रूपमा दुवै हुदै आएका छन् । रोजगारमा जाँदा लाग्ने औसत खर्च ७० हजार । श्रम कानून: छ । श्रम सम्झौता: सामान्यतया छ ।

श्रम अदालत छ । काम गर्नुपर्ने समय (दैनिक) ९ घण्टा (८ बजेदेखि ५ बजेसम्म) साप्ताहिक छुट्टी: २ दिन । प्रचलित भाषाहरू: अरबिक, हिन्दी, अग्रेजी ।

धर्म: मुस्लिम । अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरू (मुलुकहरू): इन्डियन, पाकिस्तानी, बंगलादेशी, फिलिपिनी, मिश्र मौसम (हावापानी): मस्कटमा जुन-जुलाईमा अत्याधिक गर्मी हुने गर्छ । अक्टोबर-डिसेम्बरमा सामान्य । अधिकतम तापक्रम ५० देखि ५५ डिग्री सम्म पुग्ने गरेको छ । त्यस्तै अर्को प्रमुख शहर सललाहमा सदावाहार मौसम छ । हरियाली शहर भएकोले यो शहरमा नेपालको जस्तै मौसम रहेको छ । कामदारहरूकालागि स्वास्थ्य सुविधाहरू: सामन्यतया वैध कामदारहरू लाई कम्पनी अनुसार पूर्ण तथा अर्ध स्वास्थ्य सुविधा प्रदान गरिएको छ । कामदारहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था: स्थानीय स्तरबाट रोयल ओमान पुलिसको त्यहाँ राम्रो प्रभाव रहेकोले ब्याक्तिगत जिवनस्तर मा सामाजिक सुरक्षा राम्रो रहेको आभास हुन्छ । नेपाली कुनै पनि संस्था दर्ता हुन नसकेकोले नेपाली समाजको वैध रूपमा असर कम नै छ । तर पनि आधा दर्जन भन्दा बढि नेपाली समाजसेवी संस्था स्वत स्फुर्त रूपमा स्थापना भैसकेकोले नेपालीपन तथा नेपाली समाजको राम्रो अनुभव हुन्छ ।

१. कामदारहरूको विमा (मेडिकल, लाइफ, दुर्घटना): वैध कामदारहरूको करारनामा अनुसार

सबैको मेडिकल बिमा रहन्छ । दुर्घटनाको परिस्थिति हेरी रि.ओ ५००० सम्मको दुर्घटना बिमाको पनि ब्यावस्था रहेको छ ।

२. प्रचलित मुद्रा: रियाल ओमानी । विनिमय दर (नेपाली मुद्रासंग) २००

३. आर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम तथा प्रकृया (बैध र अबैध) बैध तवरले नै विभिन्न रेमिटान्स बाट पैसा पठाएको पाइएको छ । प्रमुख शहरहरू तथा मलहरूमा विभिन्न रेमिट गर्ने ब्याङ्कहरूको कर्मचारी तथा ब्रान्च ब्यावस्था रहेकोले प्रायले त्यहिबाट नै आफ्नो अनुकुल पैसा पठाउने गरेका छन् भने नगन्य रुपमा हुण्डीको पनि प्रयोग भएको छ ।

कामदारहरूले गर्नहुने: मदिरापान निषेध छ । सार्वजनिक स्थलमा धुम्रपान निषेध गरेको छ । अबैध महिला सम्बन्ध निषेध छ । चोरी, ठगी र लुटको कडा कानून छ । जुवा तास, चिठ्ठा निषेध गरिएको छ ।

कामदारहरूले गर्नहुने: व्यक्तित्व बिकाशको लागी कानूनको अधिनमा रहेर सबै काम र कार्यको भरपुर प्रयोग गर्न सकिने । सामान्यतया अबैध नठहरिने गरी महिला संग भाइचाराको सबन्ध बिकाश गर्न सकिने । ब्याक्तिको दक्षता हेरिक्न स्थानिय स्तरबाट मदिरापानको लाइसेन्स लिन सकिने । अध्ययन गर्न तथा सिक्न पाइने । देशको तथा सम्बन्धित देशको समाजसेवाको नाममा एक सामाजिक सेवा मुलक समाजिक संस्था दर्ता गर्न पाइने ।

नेपाली कामदारहरू त्यहा किन जानेरु अवसर र सुविधाहरू अन्य मध्यपूर्वका देशहरू जस्तै साउदी र कुवेत भन्दा केही खुल्ला मनस्तिथी र खुल्ला हृदय भएका स्थानिय मानिस हरु, ब्याक्तित्व बिकाशमा कुनै रोकतोका छैन । अन्य मध्यपूर्वका देशहरू भन्दा हावा पानी पनि केही हद सम्म सामान्य छ ।

नेपाली कामदारहरू त्यहां किन नजाने?

समस्या र जोखिमहरू: घरायसी काममा आउने महिलाहरूलाई यो स्थान अन्य मध्यपूर्वका देशहरू जस्तै नर्कतुल्य नै छ । तल्लो स्तरको जस्तो क्लिनर, लेबर जस्ता काममा पनि दुख धेरै आम्दानी कम रहन्छ । स्वदेशी र विदेशी दलालको भारी ठगी को अवस्था रहेको छ ।

नेपाली महिलाहरूका लागि त्यस मुलुकमा अवसर, सुविधा, जोखिम र समस्याहरू: नेपाली महिलाहरूकालागि विपेशत अफिसियल कामको लागि धेरै राम्रो मौका रहेको छ । तथा प्रतिस्पर्धा गर्न सकेको अवस्थामा रेष्टुरा तथा सपिङ्गमल हरुको काम पनि सन्तोष जनक रहेको छ । यस बाहेक तल्लो स्तरको काम, जस्तै क्लिनर, हाउसमेड जस्ता काममा आउने महिलाहरूको स्थिति दयनीय छ भने भाषा तथा शिक्षाको कमि र अज्ञानतको कमीले यस्तै महिला बढि जोखिम र समस्यामा पर्ने गरेका छन् । अझ विपेशत दुबई देखि अबैध तवरमा आउने महिला सिधै समस्यामा पर्ने गरेको पाईएको छ ।

कामदारहरूले जान्नुपर्ने तथा ख्याल राख्नुपर्ने अन्य कुराहरू: जो कोही पनि ओमान आउनु अघि यहाको वास्तविक बस्तुस्थिति बुझ्ने तथा यहाँको भाषाको आधारभूत ज्ञान लिनुपर्छ । मदिरापान मधपान, जुवा तास तथा महिलासँगको अनैतिक सम्बन्धलाई निकै कडाईका साथ हेरिने हुनाले यी र यस्ता कुरामा निकै सतर्क रहनु पर्छ । कुनै एक सिप सिकेर सम्बन्धित सिपको काममा आउदा निकै

फाइदा तथा सजिलो हुने गर्दछ। अचानक समस्यामा परेमा स्थानीय नेपाली समाजहरुको साथै प्रवेश गर्नुअघि रोजगार दाता कम्पनीको आवश्यक जानकारी लिनुपर्ने हुन्छ।

नेपाली दूतावासको ठेगाना तथा सम्पर्क नम्बर

नेपाली दूतावासको स्थापना कार्य शुरु भएको छ तर पुर्णतया स्थापना भैइनसकेकोले आवश्यक जानकारी उपलब्ध छैन।

**एनआरएनए एनसिसीका सम्पर्क व्यक्ति तथा नम्बर:**

अध्यक्ष डि.बि क्षेत्री ००९६८ ९७७०६९९५०

Email: db.chhetri33@gmail.com

महासचिव ब्रजेन्द्र देव ००९६८ ९६९२७९९२०

deobrajendra@yahoo.com

## ९. लेवनान

सूचना दाता:: एनआरएनए एनसिसी, लेवनान- डिल्ली पौडेल

नेपाली कामदारको कुल संख्या - ११,५०० वैध संख्या :- १०,५०० अवैध संख्या - १,००० महिला संख्या - ११००० पुरुष संख्या - ५००। प्रमुख शहरहरु तथा त्यहाँ रहेको नेपालीहरुको संख्या ( अनुमानित)- बेरुत, साईदा, जुनी, त्रिपोली। नेपालीहरु सबै क्षेत्रमा कार्यरत।

औसत नेपालीहरुले गर्ने काम - घरायसी काममा (हाउसमेड) कम्पनीहरु र होटलमा। औसत नेपालीहरुले पाउने तलब तथा सुविधाहरु - घरायसी काममा २०० डलर होटल तथा कम्पनीमा ३५० देखि ५०० डलर सम्म। अन्य सुविधाहरु सन्तोषजनक नभएको।

रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया (वैध/अवैध) - मिश्रित (अवैध रुपमा सिरिया तथा अन्य मुलुकबाट प्रवेश।) रोजगारमा जाँदा लाग्ने औसत खर्च (वैध/अवैध) -अनिश्चित।(सरकारी दर रु. ७० हजार।

श्रम कानून (छ/छैन) :- छ तर पुर्ण रुपमा लागू भएको छैन। श्रम सम्झौता (छ/छैन) :- छैन। श्रम अदालत (छ/छैन) :- छैन। काम गर्नुपर्ने समय (दैनिक) :- ८ देखि १५ घण्टा

साप्ताहिक छुट्टी :- आंशिक रुपमा आइतवार (पुर्णतया घरायसी काममा लागू नहुने)। प्रचलित भाषाहरु - अरबिक, अंग्रेजी र फ्रेन्च, धर्म :- क्रिश्चियन र मुस्लिम। अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरु (मुलुकहरु):- भारत, श्रीलंका, बंगलादेश, फिलिपिन्स, इथोपिया, पाकिस्तान र अन्य अफ्रिकन मुलुकबाट। मौसम (हावापानी) :- औषत रुपमा नेपालको हावापानीसँग मिल्ने। कामदारहरुका लागि स्वास्थ्य सुविधाहरु :- वैध कामदारहरुले सामान्य सुविधा पाउने र अवैध कामदारहरुको हकमा लागू नहुने।

कामदारहरुका लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था :- प्रभावित नभएको। कामदारहरुको बिमा (मेडिकल, लाइफ, दुर्घटना) :- वैध कामदारहरुले सामान्य सुविधा पाउने र अवैध कामदारहरुको हकमा लागू

नहुने । प्रचलित मुद्रा :- लेवनिज लिरा, अमेरिकन डलर । विनिमय दर (नेपाली मुद्रासँग) :- विदेशी कामदारहरूको लागि अमेरिकन डलरको बढी प्रयोग । आर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम तथा प्रकृया (वैध/अवैध) :- मनी एक्सचेन्जहरु ।

कामदारहरूले गर्न नहुने :- मद्यपान, जुवा, तास, चिट्टा, नेटवर्किङ्ग विजनेस, सम्बन्धित कम्पनी बाहेक अन्य कम्पनीमा जान नपाउने ।

कामदारहरूले गर्न हुने :- साँस्कृतिक तथा धार्मिक कार्यक्रम खुल्ला रूपमा गर्न पाइने । खेलकुदहरूमा भाग लिन पाईने, टि.भि. इन्टरनेट तथा मनोरञ्जनात्मक कार्यमा सहभागीहुन पाउने ।

नेपाली कामदारहरु त्यहाँ किन जाने ?

(अवसर र सुविधाहरु) :- कामको सिलसिलामा ।

नेपाली कामदारहरु त्यहाँ किन नजाने ? (समस्या र जोखिमहरु) :- शान्ति सुरक्षाको सुनिश्चित नभएको , आन्तरिक तथा बाह्य युद्धको संभावना बढी भएकोले । नेपाली महिलाहरूका लागि त्यस मुलुकमा अवसर, सुविधा, जोखिम र समस्याहरु :- औषत रूपमा जोखिम पुर्ण रहेको । कामदारहरूले जान्नुपर्ने तथा ख्याल राख्नुपर्ने अन्य कुराहरु :- प्रत्येक कामदारहरूले लेवनान आउनु अघि तालिम, भाषा, धर्म, संस्कृति तथा कामको बारेमा पुर्ण जानकारी लिएर मात्र आउनुपर्ने ।

**नेपाली दुतावासको ठेगाना तथा सम्पर्क नम्बरहरु :-**

नेपाली दुतावास, इजिप्ट, कायरो ।

फोन नं. ००२०-२३७६१२३११, फ्याक्स : ००२०-२३३३७४४४७

नेपाली काउन्सिलेटको कार्यालय, बदारो, बेरुत,

फोन नं. ००९६१-१३८६६९०, १३८६६९१

**एन.आर.एन.ए. एन.सि.सि.का सम्पर्क व्यक्ति तथा नम्बर :**

डिल्ली पौडेल, (आईसिसि मेम्बर) ००९६१-३८९८६२७

Email dillipoudel1@yahoo.com.

देवीमाया लिम्बु, ००९६१-७१५३६७२२ ,

Email: devilimbu75@yahoo.com

राम प्रसाद पोखरेल (महासचिव) ००९६१-७०४५५१०३

Email: ram.pokharel@hotmail.com

## १०. दक्षिण कोरिया

सूचना दाता : एशिया मानव अधिकार तथा साँस्कृतिक विकास मञ्च ।

नेपाली कामदारहरूको कुल संख्या: करिब २०,००० जना । वैध: १८,०००, अवैध: २,००० ।

महिला: २,८०० पुरुष: १७,३०० ।

प्रमुख शहरहरु तथा त्यहाँ रहेका नेपालीहरूको संख्या (अनुमानित): सिउल, बुसान, थेगु, इन्छन, किम्हे, छाडवन, थेजन, उइजडबु, सुवन, आनसान, छडजु, ख्वाडजु, उलसान, इलसान, मासान, ग्योडगिदो औषत नेपालीहरूले गर्ने कामहरु: उत्पादन क्षेत्र, फलाम कम्पनी, केमिकल कम्पनी, टेक्सटाइल, लाइभ स्टक, कृषि फर्म, माछा मार्ने काम आदि ।

औषत नेपालीले पाउने तलब तथा सुविधाहरु:

मासिक करिब रु. ९०००० (दैनिक ८ घण्टा) रोजगारमा जाने प्रचलित प्रकृया (वैध/अवैध): -म्त्र (रोजगार अनुमति प्रणाली - दुवै देशको सरकार विच संभौता भए अनुसारको मापदण्ड तयार भएको अवस्था )

-अनिवार्य रुपमा कोरीयन भाषको परिक्षा उत्तिर्ण गरी निरोगिताको प्रमाण पत्र लिनु पर्ने ।

-उमेर १९ वर्ष पुरा भएको ३९ वर्ष ननाघेको व्यक्ति । दुवै देशको सरकार विच संभौता भए अनुसारको मापदण्ड अनुसार श्रमको रोष्टरमा नाम राखेर कोरियाबाट छनौट भए अनुसार कामदार सग श्रम सम्भौता गरेर नेपाल सरकारले तोकेको तालीम पुरा गर्नु पर्ने ।

-पर्यटक भिषा, व्यापारीक भिषा तथा वैवाहिक सम्बन्धको कागज पत्र तयार गरि जाने र अवैधानिक रुपमा बस्ने ।

रोजगारमा जाँदा लाने औषत खर्च (वैध/अवैध): वैध - करिब १ लाख । अवैध - ८ देखि १० लाख सम्म लिने गरेको पाइन्छ । श्रम कानून (छ/छैन): छ श्रम सम्भौता (छ/छैन): छ श्रम अदालत ( छ/छैन): छ । काम गर्नु पर्ने समय (दैनिक): ८ घण्टा(खाना खाने समय बाहेक ) (विहान ९:०० देखि बेलुकी ६:०० बजे सम्म) (कम्पनिको कामको प्रकृति र चाप अनुसार ओभरटाईम पनि गर्नु पर्ने) साप्ताहिक छुट्टि: आईतबार (शनिबार ४० जना भन्दा बढि मजदुरहरु भएका ठुला कम्पनिहरु शनिबार पनि विदा) प्रचलित भाषा: कोरियन भाषा (अप्ट्यारो तर सिष्ट) अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरु (देशहरु): पाकिस्तान, बंगलादेश, फिलिपिन्स, श्रीलंका, चीन, थाईल्याड, उजबेकिस्तान, मंगोलिया, दक्षिण टिमोर, काजकिस्तान, भियतानाम आदि ।

कामदारहरुका लागि स्वास्थ्य सुविधाहरु:

वैधानिक कामदारहरुका लागि भएको: (अवैधानिक कामदारहरुका लागि माईग्रन्ट हेल्थ एसोसियसन ईन कोरिया ९(K - We Friends) संस्था द्वारा सदस्यता वितरण गरि मासिक ५ डलर लेवि तिरैर ७०५ सम्मको छुट सुविधा लिन सकिने) । कामदारका लागि सामाजीक सुरक्षा व्यवस्था: भएको ( सुरक्षाको दृष्टिले राम्रो व्यवस्था भएको त्यसमा सेवा ग्राहि अगसर हुनु पर्ने )

कामदारहरुको विमा (मेडिकल, जिवन विमा, दुर्घटना) । सबै वैध कामदारहरुको मेडिकल, लाईफ र दुर्घटना विमा हुने तर अवैध कामदारहरुको हकमा विमा नहुने र सुविधा नपाउने (कामको सिलसिलामा घटना भएमा वैध तथा अवैध पुर्ण रुपमा विमा भएको )

(क). कार्य अवधि समाप्ति बीमा: साना वा मझौला कम्पनीहरुमा लगातार एक वर्ष भन्दा बढी समय काम गरेको कामदारलाई एक वर्षमा कम्तिमा ३० दिन बराबरको तलब रकम भुक्तानी दिने उदेश्यले यो बीमाको व्यवस्था गरिएको हो । यो रकम कामदारको मृत्यु भएमा निजको हकवालाले प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

(ख) घर फर्कने रकम बीमा: आप्रवासी कामदारहरु आफ्नो करार अवधि बिताएर घर फर्कने अवस्थामा यातायात खर्च व्यवस्था गर्न सहज होस् भनेर यो बीमाको व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । नेपाली कामदारहरुको हकमा यो रकम ५ लाख वन तोकिएको छ । यो बीमा गर्दा लाग्ने प्रिमियमको रकम आप्रवासी कामदारहरुले नै शुरुमा नै तिर्नु पर्ने हुन्छ । आफू फर्कने बेलामा यो

रकम प्राप्त गर्न कामदारले सम्बन्धित बीमा कम्पनीमा निवेदन दिएमा, कम्पनीले जांचबुझ गरी रकम भुक्तानी गर्ने व्यवस्था छ ।

- (ग) बांकी बक्यौता भुक्तानीका लागि ग्यारेण्टी बीमा: यो बीमा सम्बन्धित रोजगारदाताले कामदारलाई भुक्तानी दिनपर्ने रकम बांकी राखेमा बीमाको माध्यमद्वारा भुक्तानी गरी बांकी बक्यौता चुक्ता गर्न सहज गरिने बीमा हो । यो बीमा रोजगारदाताले गर्न पर्ने व्यवस्था रहेको छ । यसमा श्रम करार गरेको १५ दिन भित्र ग्यारेण्टी बीमाको सदस्यता लिनु पर्दछ । यस अर्न्तगत तलब भुक्तान नभएमा वा ढिला भएमा सम्बन्धित व्यक्तिले निवेदन दिई भुक्तानी लिनसक्ने व्यवस्था रहेको छ ।
- (घ) दुर्घटना बीमा: दुर्घटना तथा अन्य कारणले चोटपटक लागेमा वा रोग लागेमा आप्रवासी कामदारलाई क्षतिपूर्ति दिन यो बीमाको सहयोग लिईन्छ । आप्रवासी कामदारहरूले श्रम करार लागु भएको १५ दिन भित्र सदस्यता लिनु पर्दछ । आप्रवासी कामदारको मृत्यु भएमा वा रोग लागेमा यो रकम निज वा निजको हकदारले लिन सक्नेछ ।

अन्य मुख्य बीमाको सदस्यता:

- (१) औद्योगिक दुर्घटना बीमा ( अनिवार्य बिमा गरी बिमा रकम रोजगार दाताले तिनै )।
- (२) रोजगार बीमा (वैकल्पिक) आप्रवासी कामदारलाई मात्र स्वैच्छिक सदस्यता ।
- (३) स्वास्थ्य बीमा (अनिवार्य यो बीमामा आप्रवासी कामदारलाई रोजगार दिने रोजगारदाता र आप्रवासी कामदारले राष्ट्रिय स्वास्थ्य बीमा ऐन अर्न्तगत अनिवार्य सदस्यता लिनु पर्ने । प्रचलित मुद्रा: कोरियन वन विनिमयदर (नेपाली मुद्रासँग): १००० वन = रु. १०० अर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम तथा प्रकृया (वैध/अवैध): दुवै भएको -प्रायः कोरियन बैंकहरूले सबै शहरहरूको शाखा कार्यालयहरू मार्फत आईतबार विदाको दिनमा पनि बैंक खोलेर कामदारहरूको अर्जित मुद्रा स्वदेश विप्रशण गर्ने गरेको (बैंकहरूले केही शहरहरूको शाखा कार्यालयहरू मार्फत आईतबार विदाको दिनमा समेत सेवा दिने गरेको) -रेमिटेन्स कम्पनिहरूले कोरियन बैंकहरूसँग सम्भौता गरी रेमिटेन्स गर्ने गरेको ।-अवैध हुन्डी मार्फत ठुलो रकमको कारोवार हुने तर हुन्डीको रकम नेपाल नआई कोरिया तथा हङकङमा व्यपारीहरू मार्फत सामान खरिद गर्ने र भुक्तानी नेपालमा दिने गरिएको ।

कामदारहरूले गर्न नहुने:

रोजगार सम्भौता विपरितका काम (रोजगारदाता कम्पनि छाडी भग्ने कार्य) । राजनैतिक गतिविधि । भुटो बोली तथा व्यवहार । हुन्डी कारोवार, नेटवर्किङ विजनेस तथा जुवातास । महिलाहरू प्रति यौन उत्तैजनात्मक बोली तथा व्यवहार कामदारहरूले गर्न हुने: । भाषाको राम्रो अध्ययन (भाषा राम्रो अध्ययन गर्न सकिएमा स्वदेश फिर्ता पश्चात रोजगारको अवसर ) । सिप तथा वृत्ति विकासकालागी एक आपसमा सहकार्य । शाररिक अभ्यास, संगीत, खेलकुद । आफ्नो जिम्मेवारी होसियार पुर्वक समयमा नै सम्पन्न गर्ने । एकआपसमा आत्मियता र सदभाव कायम राख्ने व्यवहार । सबैसँग शिष्ट बोली, नम्र व्यवहार, अनुसासित व्यक्तित्व निर्माणको प्रयास । नियमित आफ्नो घर परिवार, साथीभाईहरूसँग सम्पर्कमा रहने । कामदार स्वयम् सामाजिक राजदुत भएकाले नेपाली कला साँस्कृतिक कार्यक्रम तथा पर्यटन सम्बन्धि कार्य ।



नेपाली कामदारहरू त्यहाँ किन जाने (अवसर र सुविधाहरू):

कम लगानीमा आकर्षक तलब भत्ता । नयाँ काम, ज्ञान तथा सिप सिक्न पाईने । विभिन्न सुविधाहरू प्राप्त हुने भएकाले आर्जीत आम्दानीबाट खर्च कटाएर केही बचत गर्न सकिने । अत्याधुनिक प्रविधी तथा सुविधाहरूको उपयोग गर्न सकिने । सुरक्षित, शान्त वातावरण र सुविधायुक्त जीवनशैलीको उपयोग गर्न पाईने । नेपाली कामदारहरू त्यहाँ किन नजाने (समस्या र जोखिम): जोखिमपूर्ण, गाह्ने तथा फोहोरी काम प्राय आप्रवासी कामदारलाई लगाउने । रोजगारदाता कम्पनिबाटै सम्झौता अनुरूप सुविधा नदिई शोषण तथा अनियमिता हुने गरेको । योग्यता अनुसारको काम नपाउनु ।

नेपाली महिलाहरूका लागि त्यस मुलुकमा अवसर, सुविधा, जोखिम र समस्याहरू:

महिलाकामदारहरूका लागि अवसर र सुविधा भन्दा पनि जोखिम र समस्या नै भएको अवस्था छ । विशेष गरि वैवाहिक सम्बन्धका कागजपत्र बनाई जाने महिलाहरूलाई शारिरीक तथा मानसिक शोषण अत्याधिक रूपमा भई रहेको अवस्था छ । उमेर बढि भएका पुरुषहरूसँग कम उमेरका नेपाली महिलाहरू विवाहित भिषामा जाने र उमेरको ठूलो अन्तर तथा भाषाको कारणले पनि महिलाहरूले ठूलो समस्या भोग्नु परेको अवस्था छ ।

कामदारहरूले जान्नु पर्ने तथा ख्याल राख्नु पर्ने अन्य कुराहरू:

कोरिया जानु अघि प्रत्येक कामदारले त्यहाँको भाषा, धर्म, संस्कृति, भेषभुषा, सामाजिक रहन सहन, रित्तिरिवाज, खानपान, सवारी नियम जस्ता अपरिहार्य विषयको यर्थाथ जानकारी अनिवार्य रूपमा लिनु पर्ने हुन्छ । साथै त्यहाँ आप्रवासी मजदुरहरूले पाउने सुविधा, श्रम कानून, विमा सम्बन्धि व्यवस्था तथा रोजगार अनुमति प्रणाली (भ्रम) मा दुई देश विचको सम्झौताको बारेमा पनि यर्थाथ अध्ययन गर्नु आवश्यक छ । आप्रवासी कामदारहरूले गर्ने काम खतरा युक्त, गाह्रो तथा फोहोरी (३ डी) हुने भएकाले काम गर्दा आवश्यक सुरक्षा सामाग्रीहरूको अनिवार्य प्रयोग तथा काम गर्ने ठाँउ भएको सुरक्षा संकेतहरू हेर्ने बानी बसाली दुर्घटना हुनबाट बच्न सदा सचेत रहने ।

काम गर्ने ठाँउ कति पटक सम्म फेर्न सकिन्छ ?

पहिलो प्रवेश पछि (तीन वर्षको अवधि भित्र) अनुमति प्राप्त रोजगार भित्र रहेर तीन (३) पटक सम्म काम गर्ने ठाँउ (कम्पनी) फेर्ने निवेदन दिन सकिने व्यवस्था छ । पुनः रोजगार अवधि थप (नविकरण) भएमा थप गरिएको समय अवधि (एक वर्ष दश महिना) भित्र उचित कारण भएमा दुई पटकसम्म काम गर्ने ठाँउ परिवर्तन गर्न सकिने सम्भावना रहन्छ । काम गर्ने ठाँउ परिवर्तनका लागि स्थानीय रोजगार सेवा केन्द्रमा निवेदन दिनु पर्नेछ । रोजगार सेवा केन्द्रको अनुमति बिना कार्यस्थल परिवर्तन हुन सक्दैन । कामबाट कति दिन अनुपस्थित रहेको खण्डमा गैर कानुनी बसाई प्रमाणित हुन सक्छ ? सामान्यतया कामदारहरू कामबाट अनपस्थित रहनु हुँदैन । व्याख्या गर्न सकिने उपयुक्त कारण नभई आप्रवासी कामदार ५ (पाँच) दिन भन्दा बढी कार्यस्थलबाट लगातार अनुपस्थित भएमा त्यस्तो कामदारलाई दर्ता नगरिएको (गैर/कानुनी) बसाई प्रमाणित गर्न सकिने व्यवस्था छ ।

## नेपाली कुटनैतिक नियोगको ठेगाना तथा सम्पर्क नम्बरहरु:

Embassy of Nepal, South Korea

37-24, Sungbuk-dong, Sungbuk-gu, Seoul

Tel. No. 0082 (02) 37899770/1 Fax No. 0082 (02) 7368848

Email: nepembseoul@yahoo.com, Website: nepembseoul.gov.np, www.nepembseoul.or.kr

## एन आर एन ए तथा एन सी सीका सम्पर्क व्यक्ति तथा नम्बर:

विनाद कुंवर, मोवाईल ०८२-१०-३२८१-४७८६ Email: kuwor@yahoo.com

के. पी. सिटौला, मोवाईल ०८२-१०-४७६७-५२४८

लोचन राई, अध्यक्ष - मोवाईल ०८२-३७९४-५३६८

## ११. थाइल्याण्ड

सूचना दाता : नेपाली दुतावास र एनआरएन

पुरुष संख्या: २५० महिला संख्या: ८६ अबैध संख्या: अत्यन्त न्युन नेपाली कामदार हरुको कुल संख्या:

३३६ थाइल्याण्ड स्थित वैदेशिक रोजगार प्रवर्धन सस्थाले दिएको जानकारी अनुसार

थाइल्याण्डमा मजदुरको रूपमा कोहि पनि नेपाली नभएको केहि साक्षरताको क्षेत्रमा कामगर्ने छन भने केहि आफ्नै बिजनेसमा आवद्ध छन जस्तै टेलरिंग व्यवसायमा आवध नेपालीको संख्या अधिक छ ।

मुलत: बर्माबास गर्ने नेपाली मुलका नेपालीहरुको बाक्लो उपस्थिति छ, करिब २ लाख उनीहरु हाउसमेड देखि व्यापारी वर्ग सम्म छन् । ती नेपाली मुलका बर्मिजहरुले पनि नेपाली हौ

भनेर यहाको प्रशासनमा भन्ने गर्नुको कारण यहाँका वासिन्दाले नेपाली प्रति कामदारको रूपमा हेरेको पाइन्छ । नेपाली कामदारको हकमा भर्खर मात्र थाइल्याण्डमा रोजगारी दिन भनेर यहाको

सम्बन्धित निकायमा पहल सुरु भएको छ । प्रमुख सहरहरु तथा त्यहाँ रहेका नेपालीको संख्या :

बैकक, फुकेट, पतया, कोसोमुई, चोन्बुरी, सराबुरी, अयुध्या, हर्जाई, चेंगमाइ, नन्थबुरी । नेपालीहरुले गर्ने काम: रेस्टुरेन्ट, टेलरिंग उद्योग व्यवसाय र दक्ष कामदार मात्र छन् । अध्ययनको

सिलसिलामा आउने नेपालीको संख्या पनि बाक्लोनै छ करिब १५० । औसत नेपालीहरुले पाउने तलव तथा सुविधाहरु: करिब ३०,००० भाट, (नेपाली रुपैया ८० हजार) १ जना नेपाली कामदार बराबर

४ जना स्थानीय कामदार राख्न पर्ने प्रावधान छ । त्यसै गरेर त्यो ४ जना कर्मचारीको ट्याक्स स्वयं नेपालीले तिर्नुपर्ने हुन्छ १ जना बराबर महिनाको सम्बन्धित व्यक्तिले कमाउने महिनाको तलव

बराबर ५ प्रतिशत ट्याक्स तिर्नुपर्ने हुन्छ । रोजगारमा जाने प्रचलित प्रक्रिया (वैध र अवैध ): यहाँ अहिले सम्म साक्षरको लागि मात्र रोजगारी को सम्भावना छ । तर बिगत केहि वर्ष देखि तेस्रो

मुलुक युरोप, क्यानाडा, मकाउ, अमेरिका पठाईदिने भनेर दलालहरुले यहाँ ल्याएर अलपत्र पारेको घटना थुप्रै छन् । थाइल्याण्डबाट तेस्रो मुलुक जान सकिदैन । रोजगारमा जाँदा लाग्ने औसत खर्च :

रोजगार खुलेको छैन अब खुल्ने पहल भैरहेको छ । काम गर्नुपर्ने समय: दैनिक ८ घण्टा साप्ताहिक बिदाका दिन : शनिवार, आइतवार प्रचलित भाषाहरु: थाई, अंग्रेजी अन्य मुलुकका आप्रवासी

कामदारहरु: म्यानमार, रसिया, कम्बोडिया, लाओस, भियतनाम, भारत मौसम : समुन्द्री सतहसँग जोडिएको भएपनि औसत २८ देखि ३८ डिग्री सम्म तापक्रम रहन्छ । वर्ष भरिनै एकनासको हावापानी रहेको छ जुलाई, अगस्त, सेप्टेम्बरमा फाट्ट फुट्ट वर्षा हुन्छ । कामदारका लागि स्वास्थ्य सुविधाहरु: कामदारहरु आउन सुरु भएपछी मात्र निर्धारण हुने कामदारका लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था : दुतावास बाहेक अरु सस्था बैध भएका छैनन, त्यसैले सम्पूर्ण व्यवस्था दुतावासले नै गर्नु पर्ने अवस्था रहेको छ । कामदारहरुको बिमा ,मेडिकल, लाइफ दुर्घटना: कामदारहरु आउन सुरुगर्नु भन्दा अगाडी निर्धारण हुने अहिले पहल भैरहेको । प्रचलित मुद्रा: थाई भाट । विनिमय दर नेपाली मुद्रा सँग १ थाई भाट बराबर ३ रुपैया नेपाली हुने, घटबढ भैरहने । अर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम: अवैध हुण्डी मार्फत मात्र पठाउन पर्ने, कुनै रेमिटचान्स कम्पनि नभएको । कामदारले गर्न नहुने: मध्यपान, जुवातास, चिह्ना ,नेटवर्किंग विजनेस गाराजनैतिक गतिविधि, थाईल्याण्ड सेक्स को मामिलामा अगाडी भएको कारणले गर्दा त्यस प्रति सचेत आफै हुने । कामदारले गर्न हुने :आफ्नो सिप बिकासको लागि सिक्ने, अध्ययन गर्ने, शारीरिक अभ्यास, योगा, खेलकुद संगीत साधना, इन्टरनेट तथा साथीभाई र घरपरिवार संग नियमित सम्पर्क गरिरहने । नेपाली कामदारहरु त्यहाँ किन जाने : आफ्नो योग्यता, दक्षता, क्षमता बमोजिमको काम पाइने, नजानेको काम ज्ञान र सिप सिक्न पाइने, आधुनिक अन्तरास्ट्रिय प्रविधि, गुणस्तरीय जिवनशैली र सुविधाहरुको उपयोग गर्न पाइने । शान्त, सुरक्षित र सुविधायुक्त वातावरण । नेपाली कामदारहरु त्यहाँ किन नजाने : काम कठिनाई को उचित मुल्य नपाउने, थाईल्याण्ड खुला जिवन सैली बिताउने देश भएको कारणले गर्दा कामदारहरु पठाउदा राम्रो ज्ञान दिएर पठाउने ।

## Embassy of Nepal

189 Soi 71 Sukumbhit Road  
Prakhanong Bangkok 10110 Thailand  
Phon No:00 {66 }o2-390-2280  
fax 00[66]02-381-2406  
email.nepembkk@asiaaccess.net.th  
pourakhi.manju@yahoo.com

एनआरएनए एनसिसीका सम्पर्क ब्यक्ती तथा नम्बर

khandra Raj Dhakal-अध्यक्ष  
Email Dhakalkhandra@gmail.com  
Kedhar Prasad Timilsina-महासचिव  
timalsinakedarprasad@gmail.com

## १२. सिंगापुर

सूचना दाता : नेपाली दुताबास र एनआरएनए, सिंगापुर ।

प्रमुख सहरहरू तथा त्यहाँ रहेका नेपालीको संख्या सिंगापुर : पुरुष संख्या २५०० महिला संख्या २,२०० । अबैध संख्या : ५०० (लगभग) । सिंगापुर प्रहरीमा १,९५० रेस्टुरेन्ट: विद्यार्थी ३०० अन्य सामाजिक सुरक्षा क्षेत्र मा काम गरेको पाइन्छ । नेपाली कामदार हरुको कुल संख्या ५,५०० ।

नेपालीहरूले गर्ने काम: सिंगापुर प्रहरीमा र सामाजिक सुरक्षा क्षेत्रमा काम गरेको पाइन्छ । महिलाहरू प्रहरीका परिवार रहेका छन उनीहरूलाई सिंगापुर सरकारले नै आवाश गृह उपलब्ध गराएको छ । नेपालीहरूको भिसामा कडाइ गरेको छ । हाल सिंगापुरमा बढी अबैध रूपमा बसोबास गर्न थालेको र दलालले अनेकौं प्रलोभन देखाएर अलपत्र पारेका घटनाहरू धेरै छन् । त्यसरी अबैध रूपमा बसोबास गरेको फेलापारे त्यहाँको प्रशासनले पुरुषलाई कोरा हान्ने र महिला लाई कपाल काटेर कानुन अनुसार कारबाही गर्छ । अध्ययनको सिलसिलामा आउने नेपालीको संख्या करिब ३०० । औसत नेपालीहरूले पाउने तलब तथा सुविधाहरू: सामाजिक सुरक्षा (जस्तै प्रहरी प्रशासन रेस्टुरेन्ट होटेल हस्पिटल) । तलब खान बस्न यातायात, सामान्य औषधोपचार ।

रोजगारमा जाने प्रचलित प्रक्रिया : साक्षरको लागि मात्र रोजगारीको सम्भावना छ । सिंगापुरवासीले त्यसैको कारणले गर्दा अरु क्षेत्रमा रोजगारीको लागि खुलेको छैन । विश्वमा सबैभन्दा राम्रो, सफा र अनुशासित देशको रूपमा चिनिन्छ । तेस्रो मुलुक युरोप, क्यानडा, मकाउ, अमेरिका पठाईदिने भनेर दलालहरूले यहाँ ल्याएर अलपत्र पारेको घटना थुप्रै छन् । सिंगापुरबाट तेस्रो मुलुक जान सकिदैन सिंगापुरमार्तै रोजगारीको ठूलो सम्भावना छ । यो देशमा अन अराइभल भिसा उपलब्ध छ । नेपालीहरूलाई यहि भिसाको दुरुपयोग गरेको कारण अहिले भिसामा कडाइ गरेको छ । निर्माण कार्यमा बढीजसो बंगलादेशी कामदारले काम गर्छन । यहाँ हाउस मेडमा कामगर्नको लागि पहल गरेको खण्डमा इजरायलको जस्तै राम्रो गन्तव्य हुन सक्छ । रोजगार नखुलेकोले श्रम स्वीकृति आदिको व्यवस्था छैन । प्रचलित भाषाहरू: अंग्रेजी अन्य मुलुकका आप्रवासी कामदारहरू: प्रहरी प्रशासन रेस्टुरेन्ट मा भारत, बंगलादेश, पाकिस्तान म्यानमारका नागरिकहरू छन ।

मौसम हावापानी : समुन्द्री सतहसँग जोडिएको भएपनि औसत २८ देखि ३८ डिग्री सम्म हुन्छ । वर्ष भरि नै एकनासको हावापानी रहेको छ । प्राय फाट्ट फुट्ट वर्षा हुन्छ । गर्मीका कारण बिना एसीका गाडी र बिना एसीको घरमा बस्न, सुत्न अत्यन्त कठिन हुने ।

कामदारका लागि स्वास्थ्य सुविधा: वैध कामदारहरूको लागि स्वास्थ्य विमाको व्यवस्था, सिंगापुर सरकारले निशुल्क उपलब्ध गराएको छ, साना रोग देखि ठूला सम्म । कामदारका लागि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था दुताबासको काउन्सिल खोलिएको छ । थाईल्याण्ड दुताबासले नै हेर्छ । नेपाली सोसाइटी वैध भएको छ । एनआरएनकोपनि उपस्थिति छ तर वैध छैन सिंगापुरमा । त्यसैले सम्पूर्ण व्यवस्था दुताबासले र नेपाली सोसाइटीले मिलेर गरेको पाइन्छ । कामदारहरूको विमा, मेडिकल, लाइफ दुर्घटना : वैध कामदारहरूको मेडिकल र दुर्घटना विमा हुन्छ । जीवन विमा हुन्छ, अबैध

कामदारले कुनैपनि सुविधा पाउदैनन् । प्रचलित मुद्रा: सिंगापुर डलर, विनिमयदर नेपाली मुद्रासँग १ सिंगापुर डलर ७१ रुपैया नेपाली हुने (घटबढ भैरहने ।) आर्जित रकम स्वदेश पठाउन उपलब्ध माध्यम: अवैध हुण्डी मार्फत मात्र पठाउन पर्ने कुनै रेमिटचान्स कम्पनि नभएको ।

### **Embassy of Nepal**

189 Soi 71 Sukumbhit Road  
Prakhanong Bangkok 10110 Thailand  
Phon No:00 {66 }o2-390-2280  
fax 00[66]02-381-2406  
email.nepembkk@asiaaccess.net.th

**एनआरएनए एनसिसीका सम्पर्क ब्यक्ती तथा नम्बर**

Kishor dev Panta-अध्यक्ष

kishorepant@yahoo.com

Padhan Thakaur-महासचिव

padammsg@yahoo.com

## १३. युरोप

### छोटो परिचय

युरोपमा कोहि विद्याथीको रुपमा छन भने अन्य कुकको भिसामा विदेशिएका छन् । यसरी विदेशिनेमा धेरैजसो बेलायत, फ्रान्स, जर्मन, बेल्जियम, स्पेन, पोर्तगल मा रहेका छन् । यी देशहरु मानव अधिकार, स्वास्थ्य र रोजगारको लागि अगाडि आउँछन । युरोपमा आउँदा हरेक समस्याहरु त परेका छन् नै तर समस्याको समाधान पनि देखिएका छन् । अरेबियन देश तथा एसियन देशको तुलनामा युरोपको बसाई धेरै राम्रो र सहज छ । क्रिस्चियन धर्मको बाहुल्यता रहेको युरोपियन देशहरुमा आउदा विशेषत नेपालीहरुले कुनै पनि सिप लिएर आयको अत्यन्तै कम देखिन्छ । यहाँ खाना बनाउने कुक बाहेक अरु कुनै शिप भएका अत्यन्तै कम मात्रामा देखिने हुनाले यहाँ आउदा टेलिभिजन, मोबायल, इलेक्ट्रोनिक वस्तु तथा विद्युतीय सिप जानेमा काम को लागि सजिलो हुनेछ तर सर्व प्रथम त लिगल नै हुनु आवश्यक छ, लिगल हुनको लागि युरोपियन देश मध्ये धेरै सजिलो र चाडो स्पेन, पोर्तगल र इटाली मात्रै छन् । शरणार्थीको माध्यम हुँदै लिगल हुने फ्रान्स, बेल्जियम र जर्मनी अत्यधिक पर्दछन भने नर्वे, स्वीडेन, फिनल्याण्ड, स्विजरलैंड पर्दछन ।

शरणार्थीको लागि नेपालीहरुले आफु लिगल हुनको लागि अर्थात लामो समय सम्म युरोपमा बस्नको लागि नेपाली हु नभनिकन भारतीय, भुटानी, अर्थात श्रीलंकालि भनि मुद्दा गरेका छन । जसले गर्दा लिगल हुन अत्यन्तै गाह्रो भयो छ किन कि उनि हरूले आवश्यक सत्य तथ्य डकुमेन्ट पुराउन सक्दैनन् । कथम कदाचित मृत्यु भयमा सम्बन्धित नेपाली निकायले लास समेत र पाउनु पर्ने आवश्यक सुविधा पाउन सकेका छैनन् । तसर्थ नेपालीले नेपाली हुँ भनि मुद्दा चलाउनु नेपालीको लागि सजिलो, सहज र उपयोगी हुनेछ । स्मरण रहोस जहिले पनि शरणार्थी मुद्दा गर्दा राजनैतिक केस हुनु पर्ने छ । म नेपाली हु भन्ने खालको प्रमाण पत्र हुनु आवश्यक छ भने राजनैतिक मुद्दा गर्नेले कारण सहित आवश्यक डकुमेन्ट र फोटो भिडियो जुटाउन सकेमा राम्रो हुने छ ।

युरोपियन देशहरुमा बस्दा क्रिमिनल कामहरु भएको (बलात्कार, लागुपदार्थ, मारपिट) पुलिसमा जानकारी अर्थात सम्बन्धित निकायमा उजुर पर्न गएमा अदालतले दिएको आदेश अनुसार सजायको भोगी जसमा जेल चलान तथा जरिमाना तिर्नपर्ने हुन्छ (युरोपियन देशमा मृत्यु दण्डको सजाय भने छैन) भने वैधानिक मानिसलाई अवैधानिक घोषित गरेर देश फिर्ता पनि हुने सम्भावना बढी छ ।

### संघ सस्था

स्पेनमा वैधानिक बसोबास कसरि हुन्छ?

स्पेनमा चार तरिका बाट वैधानिक रुपमा बसोबास हुन सकिन्छ

१) अरईको : यसको लागि स्पेनको नगरपालिकामा दर्ता भएको ३ वर्ष पछि अराइको मार्फत आवश्यक कागज पत्र पेस गरि वैधानिक हुन सकिन्छ । यो सबै भन्दा राम्रो र सजिलो उपाए हो यसको लागि १ वर्षको वर्क परमिट आवश्यक हुने छ ।

२) वर्क परमिट कामको भिसामा आउदा : आयको ३ महिनामा लिगल हुन सकिन्छ ।

३) वैवाहिक सम्बन्ध : वैवाहिक संबन्ध बाट लिगल भै बसोवास गर्ने अकी उपाय हो यसको लागि अविवाहित अर्थात डिभोर्स पत्र अधिकारी रुपमा हुनु पर्ने छ विवाह स्पनिश केटी वा आइमाईसँग मात्र भएमा यहाको कार्ड मिल्ने ठुलो अवसर हुने छ । विवाहको मध्यमबाट जानेहरु पहिलो कार्ड ५ वर्षको लिनेछन । यदि सोहि केटी मार्फत जीवन निर्वाह हुदै गएमा रातो पासपोर्ट लिन सफल हुने छन् । तर डिभोर्स भएमा पेपर क्यान्सिल हुने सम्भावना देखिएका छन् । रातो पासपोर्ट लिई सकेपछि डिभोर्स भएमा कार्ड गुम्दैन ।

( विवाह गर्दा कोर्ट बाट गर्नु निकै उत्तम हुने छ यदि यहाको मन्दिर (चर्च) बाट भयमा डिभोर्स गर्न मिल्दैन ।)

## युरोपका विभिन्न मुलुकहरुमा रहेका नेपाली कुटनैतिक नियोगहरु

### Netherland

Nepalese Consulate in Amsterdam, Netherlands

Honorary Consulate of Nepal in Amsterdam, The Netherlands

Keizersgracht 463, 1017 Dk Amsterdam

City: Amsterdam

Phone: 0031-020-6241-530 / 0031-023-5270-515

Fax: 0031-020-6246-17390

Email: consulate@nepal.nl

### Belgium

Avenue Brugmann-210 1050

City: Brussels

Phone: 00 32 2 346 2658, 346 6638

Fax: 00 32 2 344 1361

Website: <http://www.nepalembassy.be/>

Email: embn@skynet.be

### Denmark

Embassy of Nepal in Hellerup, Denmark

Svanemollevvej 92 2900

City: Hellerup

Phone: +45 44 44 40 26 / +45 44 44 40 25

Fax: +45 44 44 40 27

Email: embdenmark@gmail.com

## Finland

12 A Kensington Palace Gardens  
W8 4QU , London  
United Kingdom  
Phone:+44-20-72291594  
+44-20-72296231  
Fax:+44-20-77929861  
Email:info@nepembassy.org.uk

## France

Embassy of Nepal in Paris, France  
45, Bis Rue des Acacias  
75017  
City: Paris  
Phone: 0033-4622-4867  
Fax: 0033-4227-0865  
Website: <http://www.nepalembassy.org/>  
Email: nepalinparis@noos.fr

## Germany

Guerickestrasse 27(2nd Floor)  
10587 Berlin-Charlottenburg  
Tel. +49 (030) 34 35 99 -20,-21,-22  
Fax. +49 (030) 34 35 99 -06  
Email: berlin@nepalembassy.de

## Italy

Honorary Nepalese Consulate General in Rome, Italy  
Piazzale Medaglie d'oro 20,00136  
City: Rome  
Phone: 3534-1055(0) / 3545-1642(R)  
Email: info@mappatour.it

## Norway

Honorary Consulate of Nepal in Oslo, Norway  
Haakon VII's Gate 5B, P.O.Box 1483,Vika, 0116



City: Oslo Phone: +47-2-4722835510 Fax: +47-2-2830-443

## Poland

Guerickestrasse 27, 2nd floor

Postal Code:D-10587

## Portugal

45 bis, rue des Acacias

75017 Paris ,France

Phone: +33-1-46224867

Fax:+33-1-42270865

Email:paris@nepalembassy.org

## Spain

Honorary Consulate of Nepal

Viriato 41b, dcha

28010

City: Madrid

Phone: (+34) 914470987

Fax: (+34) 914471023

## Sweden

Honorary Consulate General of Nepal

Ynglingagatan 17 S-113 47 Stockholm ,Sweden

City: Stockholm

Phone: 0046-8-303 628

Fax: 0046-8-303 034

## Switzerland

Honorary Consulate General of Nepal

Asylstr. 818030

City: Zurich

Phone: (+41-1) 2615993

Fax: (+41-1) 2519152

## UK

12A Kensington Palace Gardens  
London W8 4QU  
Tel: +44 (0)207 229 1594  
+44 (0)207 229 6231  
+44 (0)207 229 5352  
Fax: +44 (0)207 792 9861  
E-mail: eon@nepembassy.org.uk

## AUSTRIA

Mr. Laxman Babu Shrestha , Honorary Consul  
Post Box No 4416, Naxal, Nagpokhari, Kathmandu  
Tel: 443 4690, 443 4648, 443 4860 & 443 4825 Fax: 443 4515  
E-mail: chitwon@cc.wlink.com.np

## BELARUS

Mr. Ajeya Raj Sumargi Parajuli, Honorary Consul  
Post Box No. 12557, Sumargi B. Complex Babarmahal  
Tel: 425 8339/40, Fax: 478 2402

## BULGARIA

Mr. Bhola Bikram Thapa, Honorary Consul  
Post Box No 1307, Durbar Marg, Kathmandu  
Tel: 4241676, Fax: 4221180;  
E-mail: bthapa@president.com.np

## BRAZIL

Mr. Binay Man Shrestha, Honorary Consul  
Post Box No 2676, Kathmandu,  
Jhamsikhel Chowk, Sanepa, Lalitpur  
Tel: 552 7223, 552 7261 (O), 552 2992 (R), Fax: 552 3746

## CROATIA

Mr. Amir Pratap JB Rana, Honorary Consul

Post Box No 3787, Kamaladi, Kathmandu  
Tel: 4228541, 4225414 (O), Fax: 4225974,  
Email: corporate@ugnepal.com

## CZECH

Mr. Vishnu Kumar Agarwal, Honorary Consul  
Post Box No 1452, Tripushwor, Teku Road, Kathmandu  
Tel: 4261160, 4261847 (O), Fax: 425893,  
Email: vka@mawnepal.com

## CHILE

Mr. Basant Raj Mishra, Honorary Consul  
Post Box No 3968, Kamaladi, Kathmandu  
Tel: 422 1637, 422 1585, Fax: 422 0178  
E-mail: temtig@mos.com.np

## CYPRUS

Mr. Padma Jyoti, Honorary Consul  
Post Box No 133, Jyoti Bhawan, Kantipath, Kathmandu  
Tel: 422 5490, Fax: 422 6314,  
E-mail: pjyoti@mail.com.np

## GREECE

Mr. Jai Kumar Nath Shah, Honorary Consul General  
P O Box 5939, Churchill Complex, Bag Durbar, Kathmandu  
Tel: 422 2050, 422 7389 (O), 426 0351, (R) Fax: 426 1960 (O), 426 1192 (R)  
E-mail: churchill@htp.com.np (O)

## HUNGARY

Mr. Chandra Shekhar Gyawali, Honorary Consul  
Oasis 49 Dhara, Patan Dhoka, Lalitpur, GPO Box 1357,  
Kathmandu  
Tel: 552 2871, 552 6894 (O), 552 1311 (R)  
Fax: 552 4139, 552 1219; E-mail: info@nbe.com.np

## INDONESIA

Mr. Chandra Prasad Dhakal, Honorary Consul  
Panipokhari, IME Complex  
Tel:400 2581 Fax: 442 5800

## नेपाल स्थित विदेशी कुटनैतिक नियोगहरु

### ITALY

Mr. Ravi Bhakta Shrestha, Honorary Consul General  
P O Box 1097, I. J. Plaza, 1st Floor, Teendhara Pathshala, Durbar Marg,  
Kathmandu  
Tel: 425 2801-4, Fax: 425 5218; E-mail: consulateofitaly@mos.com.np

### LITHUANIA

Mr. Rameswor Sapkota, Honorary Consul  
Bld. # 120, Nurshing Chowk, Thamel, P O Box # 2107,  
Kathmandu  
Tel: 470 0275/6, 470 1135, Fax: +977 -1-470 0045, 435 5074  
E-mail: nepaltur@mos.com.np

### LUXEMBOURG

Mr. Shree Ram Lamichhane, Honorary Consul  
Anjushree Building, Gwarko (next to B&B Hospital),  
P O Box 2354, Kathmandu  
Tel: 500 7503, 500 7504, 554 9740 (O), 553 4392 (R)  
Fax: 500 7689 (O),  
E-mail: shreeramanju@gmail.com

### MALDIVES

Mr. Tulsi Ram Agrawal, Honorary Consul  
Kha-1/304, Khicha Pokhari, P.O-3127, Khicha Pokhari,  
Kathmandu  
Tel: +977-1-4221312(6 lines) Fax:+977-1-4226013  
email: consul.maldives@ vishalgroup.com

### MALTA

Mr. Dinesh Shrestha, Honorary Consul  
P. O. Box No. 1011, Pacific Building Ramshah Path, Kathmandu.  
Tel: 443 0525, 443 0609, 443 0413 (O), 427 8721(R)

E-mail: dinesh@pacific-nepal.com Website: pacific-nepal.com

## MONGOLIA

Mr. Tsetan Gyurman Shrestha, Honorary Consul  
P O Box 2534 C/o Samling Carpet Industries (P) Ltd, Boudha,  
Tinchuli, Kathmandu  
Tel: 449 6532, 447 1534, Fax: 447 0525  
E-mail: mongol\_con@wlink.com.np

## MOROCCO

Mr. Basant K. Chaudhary, Honorary Consul  
Chaudhary Mansion, Kha -1-364, Khichapokhari  
GPO Box 648 Kathmandu, Tel: 422 1260, Fax: 422 6293  
Email: bchaudhary@wlink.com.np, Website: www.basantchaudhary.com

## THE NETHERLANDS

Mr. Rem Neefies, Honorary Consul  
Royal Netherlands Consulate, Bakhundole Height, Lalitpur  
Open for Public: Monday to Friday: 1000 hrs – 1200 hrs, Tuesday: 1000-1100 hrs  
Tel: 552 3444 Fax: 552 3155 E-mail: consulate@nlconsulate.org.np  
Website: www.netherlandsconsulate.org.np

## NEW ZEALAND

Ms. Lisa Choegyal, Honorary Consul  
P O Box 242, Tiger Mountain Pvt. Ltd., Gongabu, Kathmandu  
Tel: 435 4237; 4361500 Fax: 436 1600, 4370187 (R)  
Email: nconsulate@tigermountain.com

## POLAND

Mr. Lokmanya Golchha, Honorary Consul General  
P.O.Box-363, Golchha House, Ganabahal, Kathmandu  
Tel +977-1-4249114, 4250001-O Fax 4249723  
E-mail: lmg@golchha.com, namanupa@gmail.com

## PORTUGAL

Mr. Rajendra Kumar Khetan, Honorary Consul  
Post Box No 6156, Corporate House, Hattisar, Kathmandu

Working Hours: Monday to Friday: 1000 hrs – 1500 hrs  
Tel: 444 6400; Fax: 444 6405  
Email: r@rkhetan.com

## ROMANIA

Mrs. Sarika Khetan, Honorary Consul  
Post Box No 6156, Corporate House, Hattisar, Kathmandu  
Working Hours: Monday to Friday: 1000 hrs – 1500 hrs  
Tel: 444 6400; Fax: 444 6405  
Email: r@rkhetan.com

## SLOVAK

Mr. Pasang Dawa Sherpa, Honorary Consul  
Post Box No 1358, Lazimpat, Dhobichaur, Kathmandu  
Tel: 4421541, 4416880, Fax: 4427067  
E-mail: skconsulate\_sat@wlink.com.np

## SOUTH AFRICA

Mr. Pradeep Kumar Shrestha Honorary Consul  
Post Box No. 2743, Panchakanya Bhawan, Krishna Galli, Pulchowk, Lalitpur  
Tel: 552 3957, 554 9876 (O), 554 5075 (R), Fax: 552 6529  
E-mail: honsa@panchakanya.com.np,  
Website: www.panchakanya.com.np

## SPAIN

Mrs. Ambica Shrestha, Honorary Consul  
Post Box No 459, Battisputali, Kathmandu  
Tel: 447 3724, 447 0770, Fax: 977-1-447 1379, 447 1378,  
E-mail: info@dwarikas.com

## SWEDEN

Mr. Gajendra Bahadur Shrestha, Honorary Consul General  
Meera Home, Khichapokhari, Kathmandu  
Tel: 422 0939 (O), 472 0251(R); Fax: 422 1826  
E-mail: meerahome@wlink.com.np

## TURKEY

Mr. Chandra Prakash Khetan  
Honorary Consul General of Turkey

Laxmi Plaza, Hattisar, Kathmandu PO Box 6156  
Tel: 444 6400/01/02/03, Fax: 444 6405  
Email: cp@khetan.com.np

## UKRAINE

Mr. Kiran Vaidya, Honorary Consul  
GPO Box No. 3843, House No. Ka 292, Shital Marg, Maharajgunj, Kathmandu  
Tel: 4416544, 4416 767, 4437901 Fax: 4421 845,  
E-mail: vaidya@ccsl.com.np

## Malaysia

Karmachari Sanchayakosh Bhawan, Pulchowk  
Tel: 501 0004 / 501 0005  
Fax: 501 0492  
Email: malkatmandu@kln.gov.my

## Germany

Gyaneshwor, Kathmandu  
Tel: 441 2786  
Fax: 441 2786  
Email: info@kathmandu.diplo.de

## Thailand

Bansbari, Kathmandu  
Tel: 437 1410, 437 1411  
Fax: 437 1408, 437 1409  
Email: thaiemb@wlink.com.np

## Egypt

Bhaisepti, Sainbu Lalitpur  
Tel: 552 4640 Tel: 559 0166, 559 0544  
Fax: 559 2661  
Email: embassy.kathmandu@mfa.gov.eg

## Finland

Chundevi, Maharajgunj  
Tel: 472 0419

Fax: 441 6703

## Australia

Bansbari, Kathmandu

Tel: 437 1678/1076/1466

Fax: 437 1533

## Brazil

PO Box 19299 Chundevi Marg, Kathmandu

Tel: 9801032381

Email: marcos.dupart@itamaraty.br/thadeu.franca@ itamaraty.br

## Russia

Baluwatar, Kathmandu

Tel: 441 9170 (R) 441 2155, 441 1063

Fax: 441 6571

Email: ruspos@info.com.np

Telex: DO: 98010 47187

## Norway

Pulchowk, Lalitpur

Tel: 554 5307

Fax: 554 5226 / Emergency: 98510 23681 (Out of Office Hours)

Email: E-mail: emb.kathmandu@mfa.no

## Israel

Lazimpat, Kathmandu

Tel: 441 1811, 441 3419,

Fax: 441 3920

Email: info@kathmandu.mfa.gov.il

## France

Kathmandu, Nepal

Tel: 441 2332, 441 473

Fax: 441 9968

Email: ambassade@ambafrance-np.org



## UK

Lainchaur, Kathmandu  
Tel: 441 0583, 441 4588  
Fax: 441 1789  
Email: bekathmandu@fco.gov.uk

## South Korea

Bakhundol, Lalitpur  
Tel: 552 1855  
Fax: 552 5394  
Email: rimnine@wlink.com.np

## Japan

Panipokhari, Kathmandu, Tel: 427 0760  
Tel: 442 6680  
Fax: 441 4101  
Email: comjpn@mos.com.np

## Denmark

Lazimpat, Kathmandu  
Tel: 4413010 (O) 4720073  
Fax: 441 1409 (R)  
Email: morjes@um.dk/ktmamb@um.dk

## United States of America

Maharajgunj, Kathmandu  
Tel: 400-7200, Ext: 4114 (O), (977-1) 400-7200  
Fax: (977-1) 400-7272

## Switzerland

Jawalakhel, Lalitpur  
Tel: 559 2759, 552 4927, 554 9225  
Fax: 552 5358  
Email: kat.vertretung@eda.admin.ch

## China

Baluwatar, Kathmandu el: 441 9389, 441 1740 Fax: 441 4045

## Myanmar

Bhaisepati, Sainbu Height Tel: 559 2774, 559 2841 ax: 559 2776

Email: myanmaremb@wlink.com.np

## CANADA

Embassy of Canada/Canadian Cooperation Office

Lazimpat, Kathmandu, Tel: 441 5193 Fax: 441 0422 E-mail: cco@canadanepal.org

Tel: 441 5193 , Fax: 441 0422

Email: cco@canadanepal.org

## QATAR

Solti Crown Plaza Hotel

Pob No. 97 Lhothe :999 Tahachal, Kathmandu

tel: 4301324, Fax, 4301325

## Saudi Arabia

Tel: 4302705, Fax, 4302707

Email: Saudikaemb@mofa.gov.sa

## UN Resident and Humanitarian Co-coordinator in Nepal

UN House, Pulchowk Lalitpur

Tel: 559 0497, 552 3200

Fax: pur, Tel. 559 0497 Telephone: 552 3200 Fax: 552 3991, 552 3986

Email: registry.np@undp.org

# अनुसुचीहरू

## अनुसुची-१

घरेलु कामदारका रूपमा विदेश जाने नेपाली कामदारलाई व्यवस्थित गर्ने कार्यविधि, २०६७ मा व्यवस्था भएको कामदार पठाउने सम्बन्धमा तयार गरिएको मापदण्ड

सि. नं.	विषयवस्तु	मुलुक			
		कतार	साउदी अरब	कुवेत	संयुक्त अरब इमिरेट्स
१	न्युनतम तलब	हाउस मेड र हाउस व्वाइका लागि मासिक कतारी १००० रियाल	हाउस मेडका लागि मासिक आधारभूत वेतन साउदी रियाल ७०० वा सो भन्दा बढी,	- हाउस मेड र हाउस व्वाइका लागि मासिक कुवेती दिनार ५० केडी, -हाउस कुकका लागि मासिक कुवेती दिनार ६० केडी, -हाउस ड्राइभरका लागि मासिक कुवेती दिनार ७५ केडी, -हाउस सेक्युरिटी गार्डका लागि मासिक कुवेती दिनार १०० केडी, -गार्डेनरका लागि मासिक कुवेती दिनार ७० केडी	हाउस मेडका लागि मासिक आधारभूत वेतन संयुक्त अरब इमिरेट्स (यु.ए.ई.) ९०० दिरहाम वा सो भन्दा बढी,
२.	बीमाको व्यवस्था	नेपालबाट कामदार आउनु अघि कामदारका नाममा रोजगारदाताले बीमा, औषधि उपचार सुविधा र दुतावासले निर्धारण गरेको बीमा, औषधि उपचार सुविधा र दुतावासले निर्धारण गरेको निश्चित धरौटी रकम पेश गरेपछि दुतावासले कामदार ल्याउने करारनामा प्रमाणित गर्नेछ ।	नेपालबाट कामदार आउनु अघि कामदारका नाममा रोजगारदाताले बीमा, औषधि उपचार सुविधा र दुतावासले निर्धारण गरेको निश्चित धरौटी रकम पेश गरेपछि दुतावासले कामदार ल्याउने करारनामा प्रमाणित गर्नेछ ।	नेपालबाट कामदार आउनु अघि कामदारका नाममा रोजगारदाताले बीमा, कानुनी सहायता तथा औषधि उपचार सुविधा र अन्य सबै आवश्यक सेवावापत करार अवधिभरका लागि बीमा गरेको प्रमाण दुतावासमा पेश गरेपछि दुतावासले कामदार ल्याउने करारनामा प्रमाणित गर्नेछ ।	नेपालबाट कामदार आउनु अघि कामदारका नाममा रोजगारदाताले बीमा, औषधि उपचार सुविधा र दुतावासले निर्धारण गरेको निश्चित धरौटी रकम पेश गरेपछि दुतावासले कामदार ल्याउने करारनामा प्रमाणित गर्नेछ ।

३	घरेलू कामदार राख्ने व्यक्तिको आर्थिक मापदण्ड	रोजगार दाताको न्यूनतम आय प्रति महिना १२,०००/- कतारी रियाल भएको वा कतारको आ. डी. बाला गैरनेपाली परिवार हुनु पर्ने ।	रोजगारदाताको आर्थिक तथा सामाजिक हैसियत अनुसार साउदी अरेबिया सरकारबाट कामदार ल्याउन पाउने प्रमाणसहित निजको पेशा र कार्यरत संस्थाको नाम उल्लेख गरी दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फाराम भरी पेश गर्नु पर्नेछ ।	रोजगारदाताको आर्थिक तथा सामाजिक हैसियत अनुसार कुवेत सरकारबाट कामदार ल्याउन पाउने प्रमाणसहित निजको पेशा र कार्यरत संस्थाको नाम उल्लेख गरी दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फाराम भरी पेश गर्नु पर्नेछ ।	रोजगार दाताको न्यूनतम आय मासिक घरभाडाबाहेक १०,०००/- दिरहाम भएको र सुरक्षण बापत ५,०००/- दिरहाम राजदुतावासमा धरोटी राख्नुपर्नेछ ।
सि. न	विषय वस्तु	मुलुक			
		कतार	साउदी अरब	कुवेत	संयुक्त अरब ईमिरेटस
४	कामदार बस्ने सुरक्षित वासस्थानको व्यवस्था	दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा रोजगारदाताले कामदारको वासस्थानको व्यवस्था स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ । - महिला कामदारको हकमा वासस्थानको लागि छुट्टै कोठा र शौचालयको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।	-दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा रोजगारदाताले कामदारको वासस्थानको व्यवस्था स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ । -महिला कामदारको हकमा वासस्थानको लागि छुट्टै कोठा र शौचालयको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।	-दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा रोजगारदाताले कामदारको वासस्थानको व्यवस्था स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ । -महिला कामदारको हकमा वासस्थानको लागि छुट्टै कोठा र शौचालयको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।	- दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा रोजगारदाताले कामदारको वासस्थानको व्यवस्था स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ । - महिला कामदारको हकमा वासस्थानको लागि छुट्टै कोठा र शौचालयको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।
५	कामदार माग गर्ने व्यक्तिको सामाजिक आधार	दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा रोजगारदाताले आफ्नो पारिवारिक विवरण, पेशा र आफु कार्यरत संस्थाको बारेमा स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ ।	दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा रोजगारदाताले आफ्नो पारिवारिक विवरण, पेशा र आफु कार्यरत संस्थाको बारेमा स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ ।	दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा रोजगारदाताले आफ्नो पारिवारिक विवरण, पेशा र आफु कार्यरत संस्थाको बारेमा स्पष्ट रुपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ ।	अविवाहित पुरुषले महिला घरेलू कामदार नियुक्त गर्न नसक्ने र रोजगारदाताको चरित्रगत कुराको लागि निजको प्रहरी प्रतिवेदन आवश्यक पर्नेछ ।

६	सम्बन्धित निकायले प्रदान गरेको घरेलू कामदार राख्ने स्वीकृति वा सहमतिपत्र	कतारको प्रचलित कानून अनुसार आधिकारिक निकायबाट रोजगारदाताले घरेलू कामदार राख्न पाउने स्वीकृतिपत्र दुतावाससमक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।	सउदी अरेबियाको प्रचलित कानून अनुसार आधिकारिक निकायबाट रोजगारदाताले घरेलू कामदार राख्न पाउने स्वीकृतिपत्र दुतावाससमक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।	कुवेतको प्रचलित कानून अनुसार आधिकारिक निकायबाट रोजगारदाताले घरेलू कामदार राख्न पाउने स्वीकृतिपत्र दुतावाससमक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।	संयुक्त अरब इमिरेटको प्रचलित कानून अनुसार आधिकारिक निकायबाट रोजगारदाताले घरेलू कामदार राख्न पाउने स्वीकृतिपत्र दुतावाससमक्ष पेश गर्नु पर्नेछ।
७	सुरक्षाको प्रत्याभूति	रोजगारदाताले कामदारको सुरक्षाको प्रत्याभूतिका लागि दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ र सोमा राजदुतावास सन्तुष्ट भएको हुनुपर्नेछ।	रोजगारदाताले कामदारको सुरक्षाको प्रत्याभूतिका लागि दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ र सोमा राजदुतावास सन्तुष्ट भएको हुनुपर्नेछ।	रोजगारदाताले कामदारको सुरक्षाको प्रत्याभूतिका लागि दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ र सोमा राजदुतावास सन्तुष्ट भएको हुनुपर्नेछ।	रोजगारदाताले कामदारको सुरक्षाको प्रत्याभूतिका लागि दुतावासद्वारा उपलब्ध गराइएको फारममा स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको हुनुपर्नेछ र सोमा राजदुतावास सन्तुष्ट भएको हुनुपर्नेछ।
८	नियमित संचार सम्पर्क (दुतावास र घर परिवारसंग)	रोजगारदाताले कामदारलाई दुतावास र घरपरिवारसंग नियमित रूपमा संचार सम्पर्क गर्न पाउने सुविधा उपलब्ध गराउने लिखित प्रतिबद्धता दुतावाससमक्ष जनाउनु पर्नेछ। साथै सम्झौता पत्रमा उल्लेख भएको हुनु पर्नेछ।	रोजगारदाताले कामदारलाई दुतावास र घरपरिवारसंग नियमित रूपमा संचार सम्पर्क गर्न पाउने सुविधा उपलब्धसाथै आवश्यकता अनुसार वा न्युनतम महिनाको एक पटक दुतावासमा सम्पर्क गर्न पाउने प्रतिबद्धता दुतावाससमक्ष जनाउनु पर्नेछ।	रोजगारदाताले कामदारलाई दुतावास र घरपरिवारसंग नियमित रूपमा संचार सम्पर्क गर्न पाउने सुविधा उपलब्ध गराउने लिखित प्रतिबद्धता दुतावाससमक्ष जनाउनु पर्नेछ।	रोजगारदाताले कामदारलाई दुतावास र घरपरिवारसंग नियमित रूपमा संचार सम्पर्क गर्न पाउने सुविधा उपलब्ध गराउने लिखित प्रतिबद्धता दुतावाससमक्ष जनाउनु पर्नेछ। साथै सम्झौता पत्रमा उल्लेख भएको हुनु पर्नेछ।
९	दुतावासले उपयुक्त ठानेका अन्य कुराहरु	- नेपाली महिला कामदारको उमेर ३० वर्षभन्दा माथि हुनुपर्ने। - रकारी कामको सिलसिलामा आवश्यक परेका बखत सम्बन्धित कामदारको राहदानी रोजगारदाता मार्फत् दुतावासले प्राप्त गर्न सक्नेछ। -सुरक्षाको प्रत्याभूतिको प्रतिबद्धता मात्र करारनामा प्रमाणित दुतावासले वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ।	- सरकारी कामको सिलसिलामा आवश्यक परेका बखत सम्बन्धित कामदारको राहदानी रोजगारदाता मार्फत् दुतावासले प्राप्त गर्न सक्नेछ। - सुरक्षाको प्रत्याभूतिको प्रतिबद्धता मात्र करारनामा प्रमाणित दुतावासले वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ।	-सरकारी कामको सिलसिलामा आवश्यक परेका बखत सम्बन्धित कामदारको राहदानी रोजगारदाता मार्फत् प्राप्त गर्न सक्नेछ। - सुरक्षाको प्रत्याभूतिको प्रतिबद्धता मात्र करारनामा प्रमाणित दुतावासले वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ।	-सरकारी कामको सिलसिलामा आवश्यक परेका बखत सम्बन्धित कामदारको राहदानी रोजगारदाता मार्फत् प्राप्त गर्न सक्नेछ। -सुरक्षाको प्रत्याभूतिको प्रतिबद्धता मात्र करारनामा प्रमाणित दुतावासले वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ।

		<p>- सुरक्षाको प्रत्याभुतिको प्रतिबद्धता भएपछि मात्र दुतावासले प्रमाणित करारनामा वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ ।</p>	<p>करारनामा वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ ।</p> <p>- घरेलू कामदारलाई बलपूर्वक अन्यत्र कल कारखाना वा व्यवसायीक संस्थामा काम लगाउन पाइने छैन । यदि काम लगाइएमा तीन महिनाको तलब सहित नेपाल फर्कने हवाई टिकटको व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।</p>	<p>रोजगार विभागमा पठाउनु पर्नेछ ।</p>
--	--	---	---	---------------------------------------

## अनुसुची-२

### इजराईलका कामदारहरुको हाते पुस्तिका

## ISRAEL

### FOREIGN WORKERS' RIGHTS HANDBOOK- UPDATED AS OF January 2011

#### Introduction:

A foreign worker in Israel is entitled to the same working conditions as an Israeli employee. In addition to these basic rights, employers must give foreign workers a written employment contract, private health insurance and proper housing.

Following is a summary of the basic employment rights and obligations of a foreign worker in Israel. **This summary is provided for general informational purposes only, and is not a substitute for the wording of the relevant laws, regulations, procedures and extension orders, which are binding.**

The working conditions described in this handbook are minimum conditions. If the employer and the employee agree to better conditions on a particular matter, or if better conditions are given in a collective agreement or extension order which applies to the employee's workplace, the better conditions will apply to that worker instead of those set out below.

The sums in this handbook are updated from time to time. This handbook reflects the state of the law as 1/1/11 .

#### Contents:

1. Legal Employment/Change of Employers
2. Withholding of Passport
3. Health Insurance

4. Social Security
5. Housing
6. Written Employment Contract
7. Salary and its Components
8. Deductions from Salary
9. Weekly Rest Day and Leave
10. Ending Work Relations
11. Filing Complaints
12. Recruitment Agencies
13. Sexual Harassment
14. Information and Legal Aid
15. General Information

For the reader's convenience, this handbook has been written in the masculine format, but all the information applies to both men and women equally. The words "worker" and "employee" are used interchangeably

## 1. Legal Employment:

Only employers who hold valid employment permits from the Population, Immigration and Border Authority in the Ministry of the Interior (hereinafter: PIBA), may employ foreign workers' and only foreign workers with valid working visas (B/1) for the relevant sector may be employed by these employers.

Licensed employers of foreign workers must register their employment of the foreign worker according to the relevant procedures.

As set out in PIBA regulations, workers wishing to leave or change employers do not need "permission" from the original employer, but must give notice to their employer and notify PIBA (and their registered recruitment agency when relevant) of the change.

(Notwithstanding the above, foreign workers employed in the construction industry may only change employers quarterly, on Jan. 1st, April 1st, July 1st and Oct. 1st of each year, after giving legal notice to their employers. If the worker wishes to change employers between quarters, in cases in which his current employer has violated his rights, he may request permission to do so



from the Foreign Workers' Ombudswoman (Labour Rights) at: 03-7347230  
Fax: 03- 7347269 or 050-6240546.)

The length of the working visa issued by PIBA to foreign workers is limited to a maximum period of one year. Thus, even when the employer's permit is valid for a longer period, the foreign workers' working visa will be issued for no more than a one year period. Extension of the visa is subject to PIBA regulations.

**Only the Ministry of Interior (PIBA) can issue or extend visas. Beware of employers or manpower companies who promise lengthy employment periods or criminal elements who issue forged visas or passports.**

**Important!** A foreign worker receives permission to work in Israel as a specialist in one of the trades open to foreigners (i.e. home based caregiving for the elderly or handicapped, agriculture, construction, welding and other industrial trades, or ethnic cookery). After arriving in Israel to work in one permitted trade, the worker will not be allowed to change to a different permitted trade. Thus, for example, a worker who arrived in Israel to provide home health care will not be permitted to change employers in order to work in ethnic cookery, and a worker who arrived as an ethnic chef will not be permitted to work in construction or welding, and vice versa. Beware of Recruitment Agencies who arrange for you to enter Israel to work in a trade for which you are unsuited, promising that you will change jobs once you arrive in the country. Such a situation may result in immediate deportation of the worker, as well as criminal and administrative sanctions against the employer and the agency.

**CONSTRUCTION WORKERS** - For details of the other special procedures regarding construction workers please read the construction workers rights brochure on the [ww.moital.gov.il](http://ww.moital.gov.il) website.

## 2. Withholding of Passport

Under Israeli law, every person must carry an official identifying document. Withholding a workers' passport against his will is a criminal offence. An

employee whose passport is being held against his will by an employer, manpower company, recruitment agency or any other person, may file a complaint with the Israel Police (Saar Department) at 03-5555400 or 03-5555411/413 .

## 3. Health:

Proper health insurance is of the utmost importance for the foreign worker, for without such insurance he will not be covered for doctor visits and hospitalization, which can be very expensive. Any person needing **emergency** medical care will receive it in Israeli hospitals unconditionally, but he will be billed for the coverage if he lacks proper insurance.

Employers of foreign workers are obligated to provide foreign workers with private medical insurance throughout the employment period. The employer must give the employee a summary of the insurance policy in a language which he understands.

If your insurance company refuses to cover certain conditions or procedures, you can appeal this decision. In many cases this appeal must be filed within 21 days of receiving notice of refusal from the company. You may apply to the NGO's listed at the end of this brochure for assistance in this matter.

For information regarding deductions from wages for health insurance see section 8.

## 4. Social Security:

The National Insurance Institute (in Hebrew, Bituach Leumi) provides foreign workers with insurance in case of work injuries or maternity, as well as compensation for unpaid wages and severance pay in cases of liquidation or bankruptcy of the employer.

The private health insurance mentioned in section 3 above covers only non work related injuries. An employee who is injured at work must file a claim with the National Insurance Institute to receive medical treatment and compensation.

It is important for a worker to ask his employer for the number of the file opened in the foreign workers' name in the National Insurance Institute, which will be necessary in case of hospitalization or claims resulting from work injuries.

For information regarding deduction from wages for National Insurance see section 8.

## 5. Housing:

An employer must provide a foreign worker with suitable housing which meets the conditions set out in the relevant regulations, throughout the entire period of the worker's employment and for a minimum of 7 days after the employment has ended.

The housing must include: at least 4 square meters sleeping space per worker, no more than 6 workers in one room, personal cupboards and bedding for each worker, heating and ventilation, reasonable lighting and electric outlets in each room, hot and cold water in the bathroom, kitchen and showers; sinks, kitchen counters and cupboards, burners, refrigerator, table and chairs, a washing machine for 6 workers, a fire extinguisher. There must be reasonable access to the living quarters as well as to bathrooms.

For information regarding deductions from wages for housing see section 8

## 6. Written Employment Contract:

An employer is required to give his foreign employee a copy of his employment contract, in a language which he understands, setting out the details of his employment.

The employment contract must include the following information: the identities of the employer and the employee, the job description, details of the salary, its parts, linkage, payment dates, details of any deductions from the salary, details of the parties' contributions towards social benefits, the date on which the employment begins and the length of the employment, the normal working hours and weekly rest day, details of paid leave, including

vacation, festive occasions and sick days, and details of health insurance and housing provided by the employer. The contract must also include contact information concerning filing of complaints with the Ombudsman of Foreign Worker Labour Rights in the Ministry of Industry, Trade and Labour,

## 7. Salary and its Components

A worker employed in Israel is entitled to the minimum wage for his work.

In addition to this minimum wage, which is updated from time to time, further monthly sums are paid for overtime work hours and travel allowance.

Once a year every worker is entitled to receive an additional sum known as “recuperation pay” which is calculated in accordance with his seniority at his work place.

Salary of foreign workers must be paid by authorized deposit to a bank account in the name of the foreign worker only. Nonetheless, if the worker agrees, **and** if this condition is set out in the employment contract, collective agreement or is customary in his workplace, a portion of the salary may be paid in the value of food and drink (not including intoxicating liquors) provided by the employer **for consumption in the workplace**. The value assigned to such food and drink may not be more their ordinary market value.

Details as to value of housing provided by the employer are set out in section 8 below.

### **Following are details of these payments:**

**A. Minimum Wage** – The monthly minimum wage for an employee working a full time job (a maximum of 186 hours per month) is NIS 3,850.- The minimum wage per hour of work is NIS 20.70.

**It is advisable for the worker to keep a written list of his daily working hours and holidays.**

**B. Payment for Overtime Working Hours** – An employee who works 6 days a week is entitled to additional payment, above the minimum wage, if he works more than 8 hours a day; an employee who works 5 days a week is entitled to additional payment for every working hour over 9 hours a day.

For each of the first two overtime working hours per day, the employee is entitled to payment at the rate of 125% of his regular hourly rate. For each additional working hour, the employee is entitled to payment at the rate of 150% of his normal hourly rate.

As per relevant case law, the above method of calculation may not apply to payment for hours in which a caregiver who lives in his employer's home is present in the home but is not actively employed.

**C. Travel Allowance** – In addition to his salary, an employee who needs transportation to arrive at his place of work is entitled to a travel allowance from his employer for this expense. The sum to be reimbursed is up to either a maximum of NIS 23.70 per day, or the cost of a pre-paid bus pass or ticket whichever costs less. An employee who lives at his workplace, or an employee whose employer drives him to work at his own expense, is not entitled to this allowance.

**D. Recuperation Pay** – An employee who has completed at least one year of employment is entitled -- once a year-- to a sum known as “recuperation pay” (in Hebrew, “dmai havraah”) from his employer. This sum is figured at the rate of NIS- 351 NIS per day, multiplied by 5 or more days, according to the number of years of employment of the worker at his place of work as follows:

- For the first year of employment – 5 days
- For the second and third years of employment – 6 days
- From the fourth to the tenth year of employment – 7 days

Recuperation pay is paid once a year, between the months of June and September.

**E. Payday** – An employee who is employed on a monthly basis is entitled to receive his salary by the 9th of the month, for the previous month.

## **8. Deductions From Salary:**

An employer may deduct the following sums from the salary of a foreign worker :

- a. Payments required by law (income tax and national insurance).
- b. Deductions for housing and related expenses, but no more than the limits set out in the regulations (see details below).
- c. Deductions to cover private medical insurance payments (up to the limits set out in the regulations, but no more than NIS 117.65 per month).
- d. Sums on account of debts owed by the employee to the employer, **if the employee has agreed in writing to such deductions**. Fees and taxes imposed by law on **employers** of foreign workers **may not be deducted from the worker's salary under any circumstances**.

**No other sums may be deducted from the worker's salary.**

The **maximum** permitted monthly deduction for health insurance, suitable housing and related expenses, and debts owed to the employer, is 25% of the employee's salary. It must be emphasized that **this is not an automatic deduction and the employer may only deduct actual expenses**. Thus, when the permitted deductions add up to less than 25% of the salary, the employer **may not** deduct the entire 25%. **In addition, in cases in which the actual permitted deductions exceed 25%, an employer is not entitled to deduct more than 25% monthly**. An exception is made concerning the final month of employment in which all permitted expenses may be deducted

An employer who employs a foreign worker in his **business** must give his employee, every month, a itemized wage slip, setting out the salary, its components and all deductions from salary as set out in law.

**Following are details of the above allowed deductions:**

**Income Tax** – Income tax payments are deducted from the employee's salary by the employer and transferred to the tax authorities. An employer is not entitled to deduct from the foreign worker's salary any levies or fees imposed on **employers** of foreign workers, and these sums must be paid by the employer to the authorities **over and above** the salary of the worker.

**National Insurance (in Hebrew, Bituach Leumi)** - For the purpose of this insurance, an employer may deduct 0.04% of the first NIS 4,984 of a foreign workers' salary, and 0.87% of every shekel of his salary over NIS 4,984. The

sums deducted must be transferred by the employer to the National Insurance Institute.

**Deduction from the salary for health insurance:**

The health insurance must be paid for by the employer, and the employer may deduct a part of the expense from the foreign worker's salary up to the maximum sums set out below:

**For an employee who works in nursing care** – up to **half** of the amount that the employer paid for the insurance, or NIS117.65, whichever is lower.

**For an employee working in any other capacity** – a maximum of **one-third** of the amount paid by the employer for the insurance, and no more than NIS117.65, whichever is lower.

**Deduction from the salary for housing expenses:**

When the residence supplied to the worker is **not owned by the employer**, the employer may deduct from the worker's salary sums for housing in accordance with the area of the country in which the employee lives, as set out in the following table:

**Area of Residence Amount of monthly deduction (NIS)**

Jerusalem 354.09

Tel-Aviv 402.93

Haifa 268.66

Center 268.66

South 238.82

North 219.75

**Important:** If the residence is **owned by the employer**, the maximum sum permitted for deduction is half only of the sums set out above

**Related Expenses:**

An employer may deduct a monthly sum from the foreign worker's salary for the use of water and electricity, and for property tax, not exceeding the following amounts:

- A worker providing nursing care- NIS 74.90

- Any other worker- NIS 87.12

## 9. Weekly Rest Day and Leave:

**Weekly Rest Period** – Under the Hours of Work and Rest Law, 1951, workers are entitled to a weekly rest period of at least 36 hours, which should include either Friday, Saturday or Sunday, depending on the worker's religion.

**Paid Vacation** – Every worker is entitled to the following number of paid vacation days each year:

For each of the first 4 years of employment – 14 days a year.

For the fifth year – 16 days a year.

For the sixth year – 18 days a year.

For the seventh year – 21 days a year.

The number of vacation days set out above are calendar days, which include weekends, and not work days. Thus, in the first year, a person who works 5 days a week would receive 10 working days of paid leave in practice, and someone who works 6 days a week would receive 12 working days of leave in practice. The same rule also applies to the following years.

The vacation should be given at the end of the year of employment to which it relates, or in the course of the following year of employment, where agreed between the employee and the employer.

**Religious holidays** – All workers employed on a monthly basis are entitled to payment for up to 9 religious holidays days a year, when the said holidays do not fall during the weekly rest period.

The holidays can be those of the worker's religion, or the Jewish holidays, as the employee chooses.

**Sick Pay** – An employee is entitled to sick pay according to the length of his employment (a day and a half for each month he has worked), up to a total of 90 days, upon presenting a doctor's note stating the need for absence from work.



The employee is not entitled to payment for the first day of his illness. For the second and third days of his illness, the employer must pay the employee 37.5% of his regular salary, and from the fourth day and onwards – 75% of his salary up to the maximum period.

## 10. Ending Work Relations:

### **Notice:**

A worker employed on a monthly basis, who leaves his place of work, must give prior notice to his employer as follows:

- In the first 6 months of employment – one day for each month worked.
  
- From the seventh month of his employment until the end of the eleventh month
- 6 days plus extra two and a half days for each additional month of work.
  
- After one year of employment - one month.

An employer who wishes to dismiss a worker must similarly give prior notice, whose length is as set out above.

An employee or employer who does not give prior notice must pay the other party compensation amounting to the regular salary that would have been paid to the employee during that period.

### **Severance Pay (in Hebrew, pitzuyei piturim) :**

An employee who is dismissed after working for one employer, or in one place of employment, for a period of one year or more, is entitled to severance pay (pitzuyei piturim). The rate of severance pay is one month's wage for each year of employment with the employer or in the work place. A worker whose employment is stopped after one year of employment as a result the death or bankruptcy of his employer – or, in the case of a corporation, on account of its liquidation -- is entitled to severance pay as if he had been dismissed.

Special rules regarding severance pay apply to foreign construction workers employed by Licensed Manpower Companies. These rules are set out in the

special construction worker's right booklet published on the Ministry website:  
www.moital.gov.il.

## 11. Filing Complaints:

An employer who has not paid his foreign worker the minimum wage, or who has deducted from the worker's salary sums beyond those which are permitted, or who has not fulfilled his obligations concerning the employment contract, housing, health insurance, detailed wage slip or prior notice to dismissal, has committed an administrative offence and can be fined 5000 NIS or more for each violation. In serious cases criminal charges can be filed against such an employer.

A worker whose employer has not fulfilled the above obligations can file a complaint with the Branch for the Enforcement of Labor Laws in the Ministry of Industry, Trade and Labour at 03-7347163 or 1-800-800-126.

In addition, workers can file a complaint with the Foreign Workers' Rights Ombudsman in the Ministry of Industry, Trade and Labour: 03-7347230, 050-6240546 Fax: 03-7347269

The law prohibits an employer from dismissing an employee or reducing his salary or terms of employment due to any complaint or claim filed by the employee, or due to the fact that he assisted another employee, in good faith, to file such a complaint or claim. An employer who behaves in this manner towards his foreign worker has performed a criminal offense for which a complaint can be filed as above.

## 12. Recruitment Agencies:

An employee who has any complaint against a recruitment agency or can contact the Enforcement Division of PIBA as follows:

**Haifa:** – Tel: 04-8606716 / 02 Fax: 04-8606735 Address-

Sunday - Thursday, 8:30-16:00 Address: Pal Yam 7/9 Zim Building, First Floor

**Jerusalem:** Tel: 02- 6229835/3 Fax:02- 6229867 Sunday-Thursday 8:30-16:00 Address: Ben Yehuda 34, Migdal Hair, 13th floor

**Tel Aviv:** Tel: 03-6227926 / 46 Fax: 03-6228210 Sunday-Thursday 8:30-16:00 Address: Salameh 53, Tel Aviv.

**Beer Sheva** Tel: 08-6253003- Fax: 08-6253000 Sunday-Thursday 8:30-16:00 Address: Alumot 12, Park Taasiya, Omer

### 13. Sexual Harassment:

An employer or other person who sexually harasses an employee is committing a criminal offence. If you encounter any type of sexual harassment, you can file a complaint with the police. For emotional support, you can contact the emergency phone number of the Center for Support of Victims of Sexual Aggression at : 1202.

### 14. Information and Legal Aid: Slavery and Trafficking in Persons!!!

If you are employed in extremely harsh conditions, or if you were denied basic freedoms or basic human conditions, you may be a victim of the serious crime of slavery or trafficking in persons. Victims of such crimes are eligible for free legal help from the Legal Aid Department of the Ministry of Justice. For information please contact the Department: Tel: 03-6932743 Fax: 03-6932755 Address: Henrietta Szold St. No. 4 , Tel Aviv.

### 15. General information:

For general information, advice and legal aid for foreign workers, you may contact the following Non Governmental Worker's Rights Organizations:

**Kav La'Oved:**

**Tel Aviv:** Y.L. Peretz St. 17, Tel Aviv. Tel: 03-6883766 fax:03-6883537

(Sunday, Monday Tuesday - 9:00-16:30, Thursday- 12:00-18:00)

Information in Chinese: Monday - 18:00-21:00

**Haifa:** 18 Herzl St. (Beit Hakranot), 2nd floor, room 224, Haifa 33121

Tel: 04-8643350, Fax: 04-8644238

**Jerusalem:** Shlomzion Hamalka St. 18

Tel: 02-6242801 Fax: 02-6232868

**Hotline for Migrant Workers** - Tel: 03-5602530 Fax: 03-5605175 Nahalat  
Binyamin 75, Tel Aviv  
(Sunday-Thursday. 09:00-17:00,

**Physicians for Human Rights (Israel)** - Tel: 03-6873718

9 Dror St., Yafo

Free medical clinic, advice and representation in matters of health rights  
and health insurance.

Clinic hours: Sunday, Tuesday, Wednesday between 16:00 – 22:00

Monday- gynecological clinic: 17:00- 21:00 Friday- 9:00- 12:00

Emergency Telephone Numbers: Fire Department: 101

Ambulance (Magen David Adom): 102

Police Information Center (Saar Department) : 03- 5555400 /  
03\_5555411/413

**EMERGENCY PHONE NUMBERS:**

Police: 100

Fire Department: 101

Ambulance: 102

You can also contact your Embassy in Israel- for information see Foreign

Ministry Website: [www.mfa.gov.il](http://www.mfa.gov.il).

Source: [www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il)

## अनुसूची-३

### खाडी मुलुक र कफला

#### पृष्ठभूमि

अरबीक भाषामा कफला शब्दले संरक्षकत्व प्रदान गर्नु भन्ने अर्थ दिन्छ । यो शब्द गोदलिनु (काफी) तथा पालनपोषण गर्नु भन्ने अर्थमा समेत प्रयोग गरेको पाइन्छ । यस अन्तर्गत असहायलाई संरक्षकत्व प्रदान गर्दै रोजगारी, औषधोपचार खाना तथा बासस्थान प्रदान गर्ने अवस्था कफला हो । मध्यपूर्वका केही मुलुकहरूमा कालान्तरमा यो शब्दलाई श्रम बजार व्यवस्थित र सुरक्षित गर्ने निहुँमा आफ्नोदेशमा कामदारको रूपमा प्रवेश गरेका अप्रवासीहरूलाई संरक्षकको हिसाबले मध्यपूर्वका देशहरूमा थोपरेको पाइन्छ ।

#### के हो कफला प्रणाली ?

कफला मध्यपूर्व मुलुकहरूमा बाहिरी राष्ट्रहरूबाट आएका अप्रवासी कामदारहरूलाई भर्ती गर्ने पद्धति हो जसमा रोजगारदाताले अप्रवासी कामदारहरूलाई करार अवधिको अन्त्य नभएसम्मकोलागि प्रायोजन गरेर अनुबन्धित गर्ने गर्दछन् । यो प्रणाली खाडी राष्ट्रहरू बहराइन, कुबेत, ओमान, कतार, साउदी अरब तथा लेबनान र जोर्डनको अतिरिक्त मध्यपूर्वमा अन्य केही मुलुकहरूमा प्रचलनमा रहेको छ । राहदानी लगायतका कानुनी कागजातहरू प्रायोजक वा मालिकले राख्छ र रोजदारदाता कम्पनीले आफूले करार गरेको अवधिभरी कामदारमाथि पुर्ण नियन्त्रणमा राख्दछ । यस प्रणाली खाडी मुलुकहरूमा प्रवेश आज्ञा, घरफिर्ति र काममा नियमितता ल्याउने कानुनी संरचना हो । यस कानुनले यी मुलुकहरूमा रोजगार पाउन अप्रवासी कामदारहरूलाई प्रवेशआज्ञा अति आवश्यक मान्दछ । यस प्रणालीले अप्रवासी कामदारहरूको प्रवेश, रोजगार र बसोबास गर्न अनुमति प्रदान गर्ने गर्दछ र रोजगारदाताले आफ्नो करार अवधिभरी प्रायोजन (स्पान्सर) गरी कामदारहरूलाई अनुबन्धित गर्दछन् । यस अन्तरगत प्रायोजकले करार अवधिभर कामदारको रोजगारी, औषधोपचार बसोबास लगायतका सम्पूर्ण कानुनी र आर्थिक जिम्मेवारी वहन गर्ने कुराको निश्चितता गर्दछ । सो अवधिभित्र कामदारले रोजगारदाताले करारमा उल्लेख गरेबमोजिमको काम गर्नुपर्छ । करार अवधिभर कामदारले आफूखुशी अन्यत्र काम गर्न पाउँदैन । प्रायोजकको अनुमति वेगर अन्य कुनै कार्य गर्न वा अर्को रोजगारदाता वा अर्को कामको खोजी गर्न तथा बिना अनुमति अन्यत्र हिडडुल गर्नबाट समेत कामदारलाई पुर्ण प्रतिबन्ध हुन्छ । यतिसम्म कि रोजगारदाताले तोकिएको समयसम्म काम गरेर अरुबाँकी समयमा अन्यत्र काम (पार्टटाइम) गर्नु समेत कानुनतः दण्डनीय मानिन्छ ।

## विशेषताहरु :

- यो क्षेत्रमा स्थापित कानुनी अस्तित्व भएका कम्पनी, संस्था, निकाय वा स्थानीय नागरिकले प्रायोजन गरेको अवस्थामा आप्रवासी कामदारहरूले प्रवेशाज्ञा र आवास अनुमति प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।
- यस प्रणालीले कानुनी सुरक्षा प्रदान गरेको छ । यसका साथै रोजगारदाताको अधिकारकोपनि संरक्षण गर्छ ।
- यस प्रणालीले रोजगारदाताको उक्त मुलुकमा कानुनी आवास प्राप्त गर्ने, आप्रवासी कामदारहरूको सम्पूर्ण कानुनी प्रकृयाको जिम्मेवारी लिनु पर्दछ ।
- कानुन अनुसार कामदारको आवास खर्च सम्पूर्ण रुपमै प्रायोजकले बहन गर्नुपर्दछ ।
- काम बदल्न निषेध हुन्छ । तोकिएको रोजगारदाताले करार अवधिभर अनुबन्धित गर्दछ । करारमा तोकिएको भन्दा फरक रोजगारदाताकोमा काम गरेको पाइएमा कानुनको उल्लंघन गरेको र गैर कानुनी रुपमा बसेको भनेर सजाय दिइन्छ ।
- अप्रवासी कामदार पूर्ण रुपमा रोजगारदातामाथि निर्भर हुनुपर्ने बाध्यता रहन्छ
- करार अवधिको समाप्ति सम्म कामदार रोजगारदाताको पूर्ण नियन्त्रणमा रहनेछ
- करार समाप्तिपछि समेत देश छोड्नुपूर्व प्रायोजकको अनुमति (exit clearance report) लिएर मात्र बाहिरिन सक्छ (कतार, साउदी अरब) ।
- करार अवधि समाप्त गरेपछि समेत पुनः सोही देशमा रोजगारीकोलागि प्रवेश आज्ञा पाउन कम्तिमा ६ महिनादेखि स्पेन्सरले मनासीब कारण दिएमा आजन्म प्रवेश निषेधाज्ञा (life time entry ban) सम्मको अधिकार रहेको छ ।
- अव्यवहारिक प्रायोजन प्रणाली
- भगौडा (खल्लीबल्ली/इन्निमिन्नी) शब्दलाई परिभाषित गर्दै कानुनतः दण्डनीय हुने व्यवस्था
- अन्तराष्ट्रिय श्रम कानुन मान्यता विपरीतको प्रचलन । विभिन्न संघ संस्थाहरूले यसलाई दासताको नयाँ रुपमा परिभाषित गरेका छन्

## असरहरु:

- जानुपूर्व कामदारले यो प्रणालीबारे जानकारीको अभावमा काम छाडी अन्यत्र भाग्ने प्रवृत्तिले स्थानीय कानुनको नजरमा दण्डनीय भएका,
- दक्षता भएपनि अनभिज्ञतामै स्वीकार गरिएको करार अवधिभरी सोही काममा बस्नुपर्ने बाध्यता
- भनेबमोजिमको काम गर्न नसकेको भन्दै तलब सुविधामा कटौती गरिने प्रचलन
- प्रायोजकको इच्छा बमोजिम तोकिएभन्दा अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउने प्रवृत्ति ।
- सामाजिक सुरक्षाबाट वंचित
- बाध्यकारी श्रमको शिकार

- स्थानीय श्रम कानूनको सीमित क्षेत्र मात्र प्रभावित हुनु
- इच्छा विपरीत बढी समय थप पारिश्रमिक बेगर काममा लगाउने संभावना
- शारीरिक, मानसीक तथा लैंगिक असमानता
- न्यायिक प्रकृत्यामा रोजगारदाताको वर्चस्व
- यो प्रथा अन्तरगत महिला कामदारहरूलाई करीया वा दासीको रूपमा मात्र होइन रखैलको रूपमा समेत व्यवहार गरेको पाइएको छ ।

### कामदारले अपनाउनु पर्ने सतर्कता :

-यदि तपाईंलाई रोजगारदाता मन परेन, उसले तलब वा करारनामामा उल्लेख भएअनुसार सेवा सुविधाहरू दिएन, तपाईंमाथि दुर्व्यवहार भयो भने तत्काल सम्बन्धित निकायमा गई उजुरी गर्नुहोस् । उजुरीका लागि तपाईं नेपाली राजदुतावास, श्रम मन्त्रालय वा प्रहरीमा जान सक्नुहुन्छ तर पहिलो रोजगारदाता छोडेर करार अवधि नपुग्दै अर्को रोजगारदाताकोमा नजानुहोस् । रोजगारदाताको अनुमतिबिना काम छोडेर जानुभयो वा सम्बन्धित निकायमा पुग्नुभएन भने तपाईंको यो कदम गैरकानुनी ठहरिनेछ । अन्यत्र बढी रकम पाइने लोभमा आफू कार्यरत कम्पनी छोडेर हिंड्नु हुदैन । ज्याला वा अरू समस्याका कारण तपाईं रोजगारदातालाई छोडेर हिंड्न मिल्दैन । रोजगारदाताको सहमतिबिना काम छोडेर हिंड्नु गैरकानुनी हुन्छ । कुनै पनि कुरामा चित्त नबुझेमा नेपाली राजदुतावासमा गई उजुरी गर्नुपर्छ । तपाईंले त्यहाँको श्रम मन्त्रालयको कानून उल्लङ्घन शाखामा पनि उजुरी गर्न सक्नुहुन्छ । उजुरी दर्ता गर्न कुनै शुल्क तिर्नुपर्दैन । उजुरीका लागि तपाईंसँग राहदानी तथा करारनामाको प्रतिलिपि हुनु आवश्यक हुन्छ । करारनामा नै रोजगारदाताको परिचय र तपाईंले उसको कम्पनीमा काम गर्नुहुन्छ भन्ने प्रमाण हो । उजुरी दर्ता भएपछि त्यो आधिकारिक हुन्छ । समस्या समाधान नभएसम्म तपाईंलाई उनीहरूले देशनिकाला गर्न मिल्दैन ।

-यद्यपि, राजदुतावासले खटाएको वकिललाई आफ्नो वारिसनामा दिई स्वेच्छाले त्यो देश छोड्न सक्नुहुन्छ । तपाईंलाई थाहा नदिई रोजगारदाताले तपाईंको प्रवेशाज्ञा रद्द गराएको अवस्थामा पनि यस्तै वारिसनामा दिई त्यो देश छाड्न सक्नुहुन्छ । दुतावासको वकिलले वा कानून विभागले तपाईंको मुद्दा हेर्छ र फैसला भएपछि तपाईंलाई जानकारी दिन्छ । आर्थिक क्षतिपूर्ति दावी गर्नु भएको छ भने दुतावासले तपाईंको नेपाली बैंकको खातामा रकम पठाउन सक्छ ।

-नेपालमा भएका सहयोगी संस्थाहरूको टेलिफोन नम्बर साथमा राख्नुहोस् । नेपाली राजदुतावास वा त्यहाँको श्रम मन्त्रालयसम्म तपाईं जान सक्नुहुन्न भने तपाईंका लागि यस्ता संस्थाहरूले उजुरी दर्ता गराई सहयोग गर्न सक्छन् । यसका लागि तपाईंको पुरा नाम, राहदानीको प्रतिलिपि वा नम्बर, तपाईं बस्ने ठाउँको ठेगाना, मोबाइल नम्बर, कामगर्ने कम्पनीको नाम, उजुरीको छोटो विवरण र दुतावासबाट कस्तो सहयोग खोज्नु भएको हो भन्नेबारे सहयोगी समुह वा संस्थालाई जानकारी गराउनुहोस् ।

- उजुरी गर्ने कामदारलाई कुनै-कुनै रोजगारदाताले देशनिकाला गराउन खोज्छन् । तपाईंको

ईच्छाविना तपाईंलाई देशनिकाला गराउन खोजेको कुरा अनुगमन गर्ने अधिकारीलाई भन्नुहोस् । उनीहरूले सहयोगका लागि नेपाली राजदुतावासमा सम्पर्क गर्नेछन् ।

-खाडी मुलुकबाट बाहिरिन सुरुमा करारनामा गरेको रोजगारदाताको अनुमति चाहिन्छ । मालिक, प्रायोजक वा रोजगारदाताले कामदारले देश छोड्दा कुनै आपत्ति छैन भन्ने पत्रमा हस्ताक्षर गर्नुपर्छ । यसैको आधारमा गन्तव्य मुलुकका अनुगमन अधिकारीले तपाईंलाई छोड्न अनुमति दिन्छन् । कुनै अपराध गर्नुभएको छैन भने करार अवधि पुरा भएपछि तपाईंलाई घर फर्किने अधिकार छ । रोजगारदाताले फर्कन दिंदैन भने नेपाली राजदुतावासमा उजुरी दिनुहोस् । राजदुतावासले देश छोड्नसक्ने पत्र वा आपत्कालीन प्रमाणपत्र दिन्छ । दुतावासबाट पत्र पाएपछि तपाईंले कानूनअनुसार गन्तव्य मुलुकका अनुगमन अधिकारीबाट सफाइ लिई देश छोड्न सक्नुहुन्छ । तर, अनुगमन निर्देशनालयको प्रणालीभित्र तपाईंलाई भगौडा वा फरार कामदारका रूपमा दर्ता गराइएको रहेछ भने तपाईंलाई गिरफ्तार गरिन्छ । र, तपाईंले आर्थिक सजाय भोग्नु पर्छ, त्यसपछि मात्र देश छोड्न दिइन्छ ।

-राहदानी कम्पनी वा स्पान्सरले राखेको बखत यसको म्याद सकिन सक्छ । यस्तो बेलामा राहदानीको म्याद थप्ने बेला भएको जानकारी रोजगारदातालाई गराउने ।

-घरेलु कामदार महिलाहरूका मालिकले मोबाइल खोसेर लाने भएकोले लुकाएर राख्ने र मालिक नभएको बेलामा मात्र प्रयोग गर्ने ।

-नेपाली दुतावास वा अन्य आवश्यक सम्पर्क नम्बरलाई मोबाइलवाहेक व्यक्तिगत डायरीमा समेत टिपोट गरेर राख्ने ।

-तोकिएको भन्दा अन्य काममा लगाइनु (जस्तो कि चालक भिषामा लगेर उँट हेर्ने पठाइनु) सबैजसो स्थानीय मुलुकको कानूनको बर्खिलाप हो । यस्तो अवस्थामा स्थानीय श्रम कार्यालयमा वा संबन्धित दुतावासमा उजुरी गरी कानुनी उपचार लिन सकिन्छ ।

-लेबर भिषामा लगेको कामदारलाई सुरक्षासँग संबन्धित काम (सेक्युरिटी गार्ड) को काम गर्न लगाइएको पाइएकोले यसो गर्न हुँदैन । (संयुक्त अरब इमिरेट्समा अन्य कामको भिषा लगाएर सुरक्षा गार्डमा लगाएको पाइएमा ५० हजार दिराम (करिब १० लाख रुपैया) जरीवाना हुने प्रावधान छ । यो जरीवाना संबन्धित स्पान्सर वा कम्पनीलाई हुने भएपनि कामदारको पासपोर्ट राखेर कामदारलाई बाहिर निकालेकोले बर्षौसम्म मुद्धा भैल्लु परेका उदाहरणहरू पाइएकोले यस्तो काम लगाउँदा अस्विकार गर्ने ।

-सामान्यतः यी मुलुकहरूमा करार अवधि २ देखि ३ वर्षको हुने गर्छ । यो समयवधिमा करार थप गर्ने वा नगर्ने स्पान्सरको इच्छामा भरपर्छ ।



## विदेशमा रहंदा भुल्लै नहुने ५ कुरा :

### क) गन्तव्य मुलुकका दलालहरुबाट होसियार :

धेरै तलब दिने वा अन्य राम्रो काम सुविधा दिने प्रलोभनमा दलालहरुले गन्तव्य मुलुकका कम्पनी वा वासस्थानमा समेत पुगेर फकाउन सक्छन् । याद गरौं – आधिकारीक भिषा रहेको ठाउँभन्दा अन्यत्र काम गर्नु गैर कानुनी हो । कानुनी हैसियत गुमाएपछि सधैंभरि खतरामा काम गर्नुपर्छ, र दलालले गैर कानुनी काममा लगाएर फसाउनपनि सक्छ । फर्किनुअघि जेल, नेल जरीवाना सहित देश निकालाको अपमान साथै कुराई खानुपर्छ ।

### ख) धार्मिक तथा स्थानीय कानूनको पालना गर्नुपर्ने :

संबन्धित देशमा पुगेर कुनै गल्ती गरेर कानून थाहा थिएन भनेर उम्किन पाइन्न । स्थानीय धार्मिक, सामाजिक तथा राष्ट्रियताका विषयमा सधैं जानकार र सकारात्मक हुनुपर्छ ।

### ग) आफ्नो सुरक्षा :

आफ्नो स्वास्थ्य र सुरक्षाको ख्याल आफैले राख्नुपर्छ । काम गर्दाको बखत, बाटो हिडदा, पौडी वा अन्य यस्तै कामको जोखिमबारे सधैं सचेत रहनुपर्छ । कतिपय मुलुकहरुमा जेब्रा कसिड, भन्दा अन्यत्रबाट बाटो काट्दा पैदल यात्रिले समेत जरीवाना तिरन पर्नसक्छ । याद गरौं – कारखानामा काम गर्दा त्यहाँ प्रयोग हुने मेशिनको सोच्ने शक्ति हुँदैन, तपाईंको आफ्नै दिमागले सोचेर होसियारी अपनाउनुपर्छ ।

### घ) काममा लगनशिल हुनुपर्ने :

आफ्नो सुपरभाइजरका कुरालाई अवलम्बन गर्नु पर्छ । उसको कुरालाई वेवास्ता गरेमा माथिल्लो निकायमा सामान्यतया: कुनै सुनुवाई गर्दैन । अति नै भएमा मात्र दूतावास, वैदेशिक रोजगार विभाग वा अन्य सहयोगी संस्थाबाट सहयोग लिने बानी गर्नुपर्छ । याद गरौं—रोजगारदाताले तपाईंलाई श्रमको मुल्य तिरेको हुन्छ ।

### ड.) ठेगाना र सम्पर्क नम्बर :

दूतावास, त्यहाँस्थित विभिन्न सामाजिक संस्था, नेपालस्थित रोजगार तथा सरकारी निकाय र आफु गएको वैदेशिक रोजगार संस्था तथा सहयोगी संस्थाका संपर्क टेलिफोन तथा ठेगाना सधैंभरि साथमा राख्नुपर्छ ।

### फर्किने बेलाको लागि ध्यानमा राख्नुपर्ने कुरा

-वैदेशिक रोजगारमा जानेको लागि विदेश गएर पैसा कमाउनु मात्र पयाप्त छैन । आफ्नो जिउ, धन जोगाएर घर फर्कनु उत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छ । यसको लागि निम्न कुरा मनमा राख्नुस् –

-रोगी भएर फर्कनु नपरोस् । त्यसको लागि स्वास्थ्यको ख्याल राख्ने ।

-अपांग भएर फर्कनु नपरोस् । त्यसको लागि सुरक्षा सतर्कता अपनाउने ।

-एच.आइ.भी. जीवाणु लिएर फर्कनु नपरोस् । त्यसको लागि सचेत रहने तथा सावधानी अपनाउने ।

-ख्याल गर्नुस् तपाईं आफ्नो अमुल्य जीवन कसरी बचाउने या बर्बाद गर्ने, यो सवै तपाईंको हातमा छ ।



## बैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र परियोजना (NRNA ICC)

### कार्यदल

१. प्रमुख सल्लाहकार : स्थानेश्वर देवकोटा, बैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, नेपाल  
(परियोजना अर्वाधमै दुर्घटनामा परी मृत्यु)
२. सल्लाहकार : रामेश्वर शाह एनआरएन यूएइ
३. सल्लाहकार : तेञ्जी शेर्पा एनआरएन दक्षिण कोरिया
४. संयोजक : धरम के. सी. एनआरएन साउदी अरब
५. सदस्य : किरण किशोर घिमिरे म्यानपावर व्यवसायी, नेपाल
६. सदस्य : जे. पी सापकोटा पूर्व एनआरएन यूएई
७. सदस्य : चन्दा थापा सञ्चारकर्मी नेपाल
८. सदस्य : तारानाथ सापकोटा सञ्चारकर्मी थाइल्याण्ड एण्ड, मलेशिया
९. सदस्य : उद्धव भट्टराई सञ्चारकर्मी नेपाल
१०. सदस्य : होम कार्की सञ्चारकर्मी कतार
११. सदस्य : तिल विक्रम धेवे एनआरएन कतार
१२. सदस्य : सुजन के. सी. एनआरएन कुवेत
१३. सदस्य : जगन्नाथ डांडाकटेरी एनआरएन स्पेन (युरोप)
१४. सदस्य : नमराज लामिछाने एनआरएन साउदी अरब

#### विशेष सहयोगी:

१. श्रीजना तिवारी श्रम सहचारी नेपाली दूतावास, कुवेत
२. भगवती बस्नेत एनआरएन, इज्राइल
३. कुमार यावु सञ्चारकर्मी नेपाल

#### विशेष परामर्शदाता:

१. डा. गणेश गुरुङ बैदेशिक रोजगार विज्ञ नेपाल
२. शरु जोशी श्रेष्ठ यु. एन. वुमन नेपाल

कामदारहरूले जान्नेपर्ने कुराहरू