

# सार-संक्षेप

कतारले सन् २०२२ को विश्वकप फुटबल प्रतियोगिता आयोजना गर्ने अधिकार प्राप्त गरे यता, देशको अर्थतन्त्रलाई अघि बढाईरहेका करिब २० लाख आप्रवासी श्रमिकहरूप्रति गरिएको व्यवहार केन्द्रविन्दुमा पर्दै आएको छ । अत्यावश्यक पूर्वाधारको निर्माणमा होस् वा महत्वपूर्ण सेवाहरूको आपूर्तिमा, न्यून तलबमा लामो समयसम्म काम गर्दै अव्यवस्थित आवास क्षेत्रमा बसोबास गर्ने ती श्रमिकहरूले प्रायः आफूलाई उच्च भर्ना शुल्कका कारण कर्जाको भारले दबिएको पाउँछन् । त्यस्तो शोषणको मुल कारण कतारको कुप्रख्यात कफला प्रायोजन प्रणाली रहेको छ, जसले श्रमिकहरूलाई काम परिवर्तन गर्नबाट वा दुर्व्यवहारबाट टाढा जानबाट रोक्न सक्ने अधिकार राख्ने अवैधानिक रोजगारदाताहरूको दयामा छाडिदिने गर्छ ।

श्रमिकहरूले आफूलाई संरक्षण गरेको र दुर्व्यवहारको सामना गरेको अवस्थामा उनीहरूलाई उपचार उपलब्ध गराउने कुनै प्रभावकारी कानुनी संयन्त्रको अभावले ती समस्याहरूलाई थप जटिल बनाउँदैछ । फलस्वरूप, कतारमा कार्यरत श्रमिकहरू दोहोरो रूपमा पीडित भएका छन् : पहिलो कफला प्रणालीमार्फत र दोस्रो न्यायका लागि सङ्घर्षमा ।

त्यसैकारण, अक्टोबर २०१७ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आईएलओ)सँग भएको सम्झौता अनुरूप प्रचलित श्रम प्रणालीमा फेरबदल गर्न कतारले प्रतिबद्धता जनाउनु सकारात्मक थियो, जहाँ आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि न्याय र उपचारमा पहुँच वृद्धि गर्ने बाचा गरिएको थियो । यो कार्य गर्ने मुख्य माध्यम भनेको श्रमिकहरूले उजुरी गर्न सक्ने प्रणालीको सुधार गर्नु थियो, जस अनुसार देशको कुप्रख्यात र प्रभावहीन श्रम अदालतहरूलाई नयाँ 'श्रम विवादहरूको निरूपण समितिहरू' ले प्रतिस्थापन गर्‍यो । समितिहरू मार्च २०१८ बाट सञ्चालनमा आए ।

न्यायको पहुँचमा रहेका व्यवधानहरू कम गर्न लक्षित नयाँ समितिहरू सम्भवतः आशलाग्दो सुधार हुन् । सोचाई अनुसार र कानूनमा उल्लेख भए बमोजिम व्यवस्थाले काम गर्ने हो भने समितिहरूले उजुरी दर्ता गरेको केवल छ हप्ता मै मुद्दाको फैसला सुनाउन सक्छन् र श्रमिकहरूले उपचार पाएको सुनिश्चित गर्नसक्छन्, जस्तै : रोजगारदाताहरूलाई बाँकी तलब भुक्तानी गर्न आदेशमार्फत ।

केही अवस्थामा आप्रवासी श्रमिकहरू लाभान्वित पनि भएका छन् । यद्यपि, धेरै आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि वास्तविकता त्यति राम्रो छैन र समितिहरूमार्फत न्यायको खोजीमा रहेका श्रमिकहरूले अझै पनि सामना गरिरहेका चुनौतीहरू ( विशेषगरी लामो प्रक्रिया र क्षतिपूर्तिको भुक्तानी नहुने) यस प्रतिवेदनमा प्रकाश पारिएको सयौं श्रमिकहरू संलग्न भएको मुद्दाहरूमा राम्रोसँग प्रतिनिधित्व भएका छन् ।

मार्च २०१८ र जुन २०१९ बीच एम्नेस्टी इन्टरनेसनलले तीन वटा कम्पनीहरू हमद विन खालेद विन हमद, युनाइटेड क्लिनिङ्ग र ह्यामटन इन्टरनेसनलका मुद्दाहरूमाथि अनुसन्धान गरेको थियो । त्यहाँ २ हजार भन्दा बढी श्रमिकहरू महिनौं सम्म विना तलब काम गरेका थिए र त्यसमा कम्तीमा पनि १,६२० जनाले ती नयाँ समितिहरूमा तलब दावी गर्दै उजुरी दर्ता गरेका थिए । ती मध्ये ३३ जना श्रमिकहरूको मुद्दाको एम्नेस्टी इन्टरनेसनलले विस्तृत अध्ययन गर्‍यो, अन्य सयौंको कागजपत्रहरूको अध्ययन गर्नुका साथै समितिहरूमा भएको सुनुवाई अवलोकन

गर्यो, प्रशासनिक विकास, श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रालयमा भेटघाट गरी सम्बन्धित कम्पनी र कतारका अधिकारीहरूबाट सूचनाको आग्रह र जवाफ माग गर्यो । मन्त्रालयले ती समितिहरूले सुनुवाई गरेको मुद्दाहरूको संख्या, प्रक्रियाहरूमा भएको ढिलाई वा सफलतापूर्वक समाधान गरिएका उजुरीको संख्याबारे कुनै जानकारी उपलब्ध गराएन तर सयौं श्रमिकहरूका लागि तलब भुक्तानमा सम्झौता गर्न हस्तक्षेप गरेको र स्थानीय संघसंस्थाहरूसँग मिलेर श्रमिकहरूको शिविरमा खाना र जेनेरेटको व्यवस्था गरेको बतायो ।

ती तीन कम्पनीका श्रमिकहरूको कथाहरू शिक्षाप्रद छन् । नेपालका मूल बासिन्दा 'दिपक' हमद विन कम्पनी बन्द भएपछि मार्च २०१८ मा उजुरी दर्ता गर्ने लगभग ६८० श्रमिकहरू मध्ये एक थिए । उनले छ महिनासम्म विना तलब काम गरेका थिए, किनभने कम्पनीका म्यानेजरले उनलाई काम गरिरहे पछि गएर तलब पाउने बताएका थिए । 'दिपक' ले समितिमा मुद्दा जिते र देवानी अदालतमा त्यसको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक प्रक्रिया अवलम्बन गरे । यद्यपि, आजसम्म र आफ्नो पक्षमा निर्णय भएको एक बर्षबढी भइसक्दा पनि उनले क्षतिपूर्ति पाएका छैनन् ।

केन्याबाट आएकी 'डालिया' ले यूनाइटेड क्लिनिङ्ग विरुद्ध पहिला ती समितिहरूमार्फत र पछि देवानी अदालतमा मुद्दा लड्दै नौ महिना बिताइन् । सयौं श्रमिकहरूलाई कम्पनीले निष्कासन गर्नु अघि उनले चार महिना विना तलब काम गरेकी थिइन् । धेरै महिनासम्म कम्पनीबाट उनले पाउने रकममध्ये केही प्रतिशत भुक्तानी गर्न आएको प्रस्तावको प्रतिरोध गरिन् तर डिसेम्बर २०१८ मा लामो कानुनी लडाईं पछि उनले हार मानिन्, र सो प्रस्तावलाई स्वीकार गरिन् । उनले पाउनुपर्ने रकमको ५० % मात्र लिएर उनी घर फर्किन्, र एम्नेस्टी इन्टरनेसनललाई उनले सो प्रस्ताव अन्ततः स्वीकार गर्न उनी र अन्य सहकर्मीहरू बाध्य भएको कुरा श्रमिकहरू माथि उच्च भर्ना शुल्कले थोपर्ने भारलाई प्रतिबिम्बित गर्ने एउटा भनाईमार्फत उत्तर दिइन्, "अर्को काम पाउनका लागि हामीलाई पैसा चाहिन्छ ।"

भारतबाट आएका 'विजय' ह्यामटोनमा काम गर्ने ८६० भन्दा बढी श्रमिकहरू मध्ये एक थिए जसले कम्पनी वित्तीय समस्याका कारण बन्द भएपछि सेप्टेम्बर २०१८ मा उजुरी दर्ता गराएका थिए । उनले एम्नेस्टी इन्टरनेसनलका अनुसन्धानकर्ताहरूसँग डिसेम्बर २०१८ मा भेट्दा आफ्नो पहिलो सुनुवाईका लागि समितिबाट भर्खरै जानकारी पाएको बताएका थिए, जुन उनले उजुरी दर्ता गरेको तीन महिना र पछिल्लो पटक तलब पाएको सात महिना पछि थियो । यद्यपि, उनको बुवा विरामी भएका कारण आफ्नो मुद्दा छोडी त्यसको भोली पल्ट नै भारत फर्कन उनी बाध्य भए । उनले पाउनुपर्ने कतारी रियाल १३ हजार (करिब ३,७५० अमेरिकी डलर) भन्दा बढी भएपनि, मुद्दा फिर्ता लिए वापत कम्पनीबाट केवल एक हजार रियाल (२७५ अमेरिकी डलर) र घर फर्कने हवाई टिकटको प्रस्ताव स्वीकार गरे । पारिवारिक जिम्मेवारी र आफ्नो हकको लडाईंको बीचमा फसेका उनले एम्नेस्टीलाई भने, "मैले अब पैसा बिर्सेर घर फर्कनुपर्छ...म यो बिर्सिँदैछु किनभने म मेरो बुवाको अनुहार हेर्न चाहन्छु ।"

अन्त्यमा ह्यामटोन, हमद विन वा यूनाइटेड क्लिनिङ्गका कुनै पनि श्रमिकले प्रत्यक्षरूपमा समिति प्रणालीमार्फत क्षतिपूर्ति पाएनन् । तथापि, आफ्नो मुद्दा फिर्ता लिएर घर फर्किने सर्तमा केहीले रोजगारदाताबाट पाउनुपर्ने कुल रकमको केही प्रतिशत प्राप्त गरे । यद्यपि, धेरै अवस्थामा श्रमिकहरू हरेस खाएर वा आम्दानी नभएका कारण कतारमा बस्न नसकेर खाली हात स्वदेश फिर्ता भए । बाँकी अझै पनि कतार मै पखिरहेका छन् ।

विना तलब काम गरेवापत उपचार खोजिरहेका यी श्रमिकहरूका प्रयासहरूको अभिलेखीकरणले केही ठूला कदम नचालिएसम्म ती नयाँ समितिहरूले सामना गर्ने धेरै समस्याहरूमाथि प्रकाश पार्दछ । भाषाको समस्या, यातायात खर्च र निःशुल्क कानुनी सेवाको अभाव सबैले कतारमा सफलतापूर्वक मुद्दा लड्ने आप्रवासीहरूको क्षमतामा व्यवधान खडा गर्छन्, र कानुनी सहायताको अभाव र अधिकांश दुतावासहरूका तर्फबाट हुने सीमित सहयोगका कारण एक पटक त्यो देश छाडेर आएपछि आफ्नो मुद्दालाई जारी राख्ने सम्भावना अधिकांश श्रमिकहरूका लागि

लगभग समाप्त हुनजान्छ । कम्पनीहरू प्राय कानुनी प्रक्रियामा सहभागी हुँदैनन् र त्यसो नगरेका कारण उनीहरूमाथि कारवाही गर्ने व्यवस्था खासै देखिंदैन ।

यद्यपि, समितिहरूमा मुद्दा धेरै र न्यायाधीशहरू निकै कम रहेका छन् । सामूहिक मुद्दा हेर्न असफलभएका कारण समिति प्रणाली व्यवधान र अवरोधहरूले ग्रस्त छ । अनुसन्धान गरिएका मुद्दाहरूमा पनि समितिहरूले फैसला सुनाउन उजुरी दर्ता भएको सामान्यतया कम्तीमा पनि तीन महिना र केही मुद्दामा आठ महिनासम्म लगाए । तर त्यसपछि पनि कम्पनीहरूले कुनै क्षतिपूर्ति दिएनन् । कतारको श्रम व्यवस्थाको सन्दर्भमा न्यून ज्याला पाउने श्रमिकहरूले त्यती लामो समय धान्न असम्भव थियो र भर्ना शुल्क बुझाउन कर्जा लिएका अधिकांश श्रमिकहरूका लागि बाँच्ने अन्य कुनै आधार थिएन, उनीहरूले स्वदेशमा रहेको आफ्नो परिवारलाई पाल्नुपर्ने अवस्था थियो भने आफू बस्ने शिविरमा सीमित खाना, पानी र विद्युतका लागि दैनिक सङ्घर्ष गर्नुपर्ने अवस्था थियो ।

समिति प्रणालीले लिने लामो समय र आम्दानीको वैकल्पिक स्रोत विना बाँचन कठिन भएका कारण धेरै श्रमिकहरूलाई कतारबाट खाली हात फिर्ता हुन बाध्य बनायो, र आफ्नो मुद्दालाई अगाडि बढाउन सफल श्रमिकहरूले पनि अन्ततः न्यून रकममा सम्भोगिता गर्न बाध्य भए । यी असफलताहरूले यस्तो अवस्थाको सिर्जना गरेको छ, जहाँ कम्पनीहरू आफूले भुक्तानी गर्न बाँकी रकम कम गर्न “पर्खाइको खेल” खेल्छन्, किनभने मुद्दालाई जति लम्ब्याउन सक्यो उनीहरू त्यति नै कम श्रमिकहरूलाई भुक्तानी दिनुपर्ने हुन्छ, र त्यसले समयमै क्षतिपूर्ति नदिँदा उनीहरूलाई उल्टो फाइदा पुग्ने अवस्था सिर्जना गर्छ ।

त्यसका अतिरिक्त सो प्रक्रियामा सहभागी हुन अनिच्छुक वा असक्षम रोजगारदाताबाट उनीहरूको श्रमिकका लागि भुक्तानी सुरक्षित गर्न अहिलेको अवस्थामा समितिहरू असक्षम छन् । सयौं श्रमिकहरूले आफ्नो पक्षमा फसैला पाएका छन्, तर त्यस वापत कुनै रकम पाएका छैनन् । समिति भन्दा माथि आफ्नो मुद्दालाई अधि बढाउने विकल्प रोजेका श्रमिकहरूले पनि सो फैसलालाई कार्यान्वयन गराउने प्रयासमा देवानी अदालतहरूमा अर्को लामो प्रक्रियाको सामना

गर्नुपर्छ, र त्यसमा पनि प्रायः सफलता हात लाग्दैन । यो समस्याको समाधानका लागि र त्यस्तो मुद्दाको हकमा क्षतिपूर्ति प्रदान गर्न स्थापित श्रमिक सहायता तथा वीमा कोष अक्टोबर २०१८ मा औपचारिक रूपमा स्थापना भएको भण्डै एक वर्षपछि पनि सञ्चालनमा आउन सकेको छैन ।

अन्त्यमा, श्रमिकहरूको न्यायमा पहुँच सुधार गर्ने प्रयासहरू आवश्यक व्यापक श्रम सुधार विना सफल हुनसक्दैनन् । समितिहरूमा मुद्दाहरूको अत्यधिक भार हुनुको एउटा कारण कतारमा श्रम शोषण उच्च हुनु पनि हो । श्रमिकहरूलाई दुर्व्यवहारको जोखिमबाट टाढा राख्न कतारको कफला प्रायोजन प्रणालीलाई खारेज गरी कतारको श्रम कानूनको पालना भएको सुनिश्चित गर्न निरीक्षण र कार्यान्वयन संयन्त्रलाई सुदृढ गर्नुपर्छ र कानून उल्लङ्घन गर्ने रोजगारदातहरूलाई जवाफदेही ठहर्‍याउन आवश्यक छ ।

यी निष्कर्षहरूको आधारमा एम्नेस्टी इन्टरनेसनलले ती समितिहरूका सम्बन्धमा कतारका सम्बन्धित निकायहरूलाई देहायअनुसारका सिफारिसहरू गर्दछ । सिफारिसहरूको पूर्ण पाठ प्रतिवेदनको अन्त्यमा उपलब्ध छ ।

- कतारको कानूनमा स्थापित समयसीमा भित्र प्राप्त उजुरीहरूको समाधान गर्न मुद्दा दर्ता गर्ने समितिहरूको संख्या बढाउने र सामूहिक मुद्दा स्वीकार गर्ने ।
- समितिको फैसलाको सम्मान गर्न कुनै कम्पनी अनिच्छुक वा असक्षम भएको अवस्थामा क्षतिपूर्ति प्रदान गर्न श्रमिक सहायता तथा वीमा कोषलाई तत्काल सञ्चालनमा ल्याउने ।
- राज्यको सहयोगमा सञ्चालित निःशुल्क कानुनी सहायताको व्यवस्था गर्ने र श्रमिकहरूलाई स्वदेश फर्केपछि पनि आफ्नो मुद्दा लड्न र क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न सहयोग गर्न दुतावासहरूसँगको सहकार्यमा व्यवस्था मिलाउने ।

- भाषा अनुवादको सुविधामा वृद्धि गरेर, र सो प्रक्रियाका क्रममा तलब प्राप्त नगर्ने श्रमिकहरूका लागि यातायात खर्चसहित राहत रकमको व्यवस्था गरेर समितिहरूमा पुहँच बढाउने ।
- कतारको नियमकानूनको सम्मान नगर्ने रोजगारदाता र प्रायोजकहरूलाई पर्याप्त स्वीकार्य प्रमाण भएको अवस्थामा फौजदारी अनुसन्धानमार्फत समेत जवाफदेही ठहर्‍याउने, र कानुनी प्रक्रियामा सहभागी नहुने वा समितिको फैसलाको सम्मान नगर्ने कम्पनीहरूलाई दण्डित गर्ने ।