



२० वर्षको

बिजनेस एण्ड ह्युमन राइट्स  
रिसोर्स सेन्टर



استكشف  
Explore  
Downtown



# अन्तिम सिट्टीपछि

कतार विश्वकप २०२२ का क्रममा भएका  
शोषणका बारेमा उठाए आप्रवासी कामदारले आवाज

जुन २०२३

# विषयसूची

कार्यकारी सारांश .....	३
अध्ययनमा प्राप्त मुख्य तथ्यहरु .....	५
सुभावरु .....	६
कतार र फिफा विश्वकप .....	७
निर्माण कार्य र आप्रवासनमा वृद्धि .....	७
श्रम शोषणको अभिलेखीकरण .....	८
उपचारमा पहुँच .....	९
जानकारीको सञ्जालो .....	१०
दोहामा विश्वकप प्रतियोगिता चलिरहँदा: “यस्ता ठूला कार्यक्रमहरु हाम्रा लागि होइन” .....	११
समग्रमा .....	११
भर्नाछनौट सेवाशुल्क असुली .....	१२
रोजगारीका शर्तहरु .....	१४
रोजगार छनौटको स्वतन्त्रता .....	१५
करार .....	१६
न्यायमा पहुँच .....	१७
फिफाको मानव अधिकार गुनासो संयन्त्र .....	१७
डर, धाकधम्की र प्रतिशोध .....	१८
प्रतिनिधित्व र उपचार .....	१९
काम गर्ने अवस्थाको अनुगमन .....	१९
प्रगति पथमा .....	२०
वासस्थानको अवस्था .....	२२
स्वास्थ्य र सुरक्षा .....	२२
निष्कर्ष .....	२३



# कार्यकारी सारांश

लुसैल स्टेडियममा कतार विश्वकप २०२२ को अन्तिम सिद्धी बजेको छ, महिना बिन्दा विश्वकै आकर्षक सञ्चारको केन्द्रविन्दु बनेको यस अधिराज्यबाट अन्तरराष्ट्रिय सञ्चार माध्यमहरू, फुटबल टोलीहरू, प्रायोजक तथा समर्थकहरू फर्किसकेका छन् । फिफाले यस प्रतियोगिताले प्रतियोगितालाई साकार तुल्याउने आप्रवासी कामदारहरूको अवस्थामा सुधार आउने दाबी गरेको थियो । यद्यपि, बिजनेस तथा ह्युमन राइट्स रिसोर्स सेन्टरको अध्ययनले देखाए अनुसार पूरा विश्व प्रतियोगिताको रमभूमामा भुमिरहँदा यस आयोजनाको नेपथ्यमा कामदारहरू उनीहरूको मानव अधिकार तथा श्रम अधिकार उल्लंघनबाट पीडित भइरहे । पीडित कामदारहरू, यिनमा पनि मुख्यतः दक्षिण एसिया, दक्षिणपूर्वी एसिया र पूर्वी अफ्रिकाका आप्रवासी कामदारहरूले यस्ता उल्लंघनको प्रभाव तीव्र रूपमा महसुस गरे । कम्पनीहरू, फिफा, फुटबल संघहरू तथा सरकारको शोषण रोकन र शोषितहरूलाई तत्काल राहत दिन असफल हुँदा हालको अवस्थामा कतारस्थित आप्रवासी कामदारहरूका लागि उपचार प्राप्त गर्न कठिन छ । एक अति लोकप्रिय प्रतियोगितामा लागेको यो दागको उपचार हुनुपर्दछ र यस प्रतिवेदनले देखाए भैं कहिल्यै पनि दोहोरिनु हुँदैन ।

“ हो, मैले आंशिक ज्याला मात्र पाएँ । र म हरेक महिना एक हजार एक सयभन्दा कम कतारी दिनार पाउँदछु । कम्पनीले मलाई प्रतियोगिता सकिएपछि पूरा रकम दिने बतायो । तिनीहरूले अहिलेसम्म त्यसको केही रकम पनि दिएका छैनन् ।”

विश्वकपको चिनो बनेको पारिश्रमिक ठगीका बारेमा बोल्दै एक पीडित बाङ्लादेशी सुरक्षा गार्ड

उक्त भनाइलाई यस प्रतिवेदनले विश्वकप प्रतियोगिताका क्रममा श्रममा लगाइएका तर प्रायजसो आवाज दबाइएका कतारका आप्रवासी कामदारहरूको दैनिक अनुभवको प्रस्थान विन्दुको रूपमा लिएको छ । प्रतिवेदनले २०२२ को नोभेम्बर र डिसेम्बरमा दोहामा कार्यरत कामदारहरूको अपेक्षा, अनुभव र सोचका साथै उनीहरूमाथि भएको शोषण रोकन र शोषितलाई उपचार प्रदान गर्न रोजगारदाताको असफलताको चित्रण गर्दछ । रिसोर्स सेन्टरले आफ्ना साभेदार संस्थाहरूसँगको सहकार्यमा ७८ जना कतारमा कार्यरत या त्यहाँबाट फर्केका कामदारहरूसँग अन्तरवार्ता लिएको छ । अन्तरवार्ता दिने कामदारहरू दक्षिण एसियाका (बाङ्लादेश, भारत, नेपाल र पाकिस्तान) र पूर्वी एसियाका केन्या र युगान्डा गरी छ वटा राष्ट्रका नागरिक रहेका छन् । आवाज उठाएको खण्डमा कारवाही हुनसक्ने कामदारहरूको गहिरो डरलाई मध्यनजर गरी नाम नखुलाई र उनीहरूका कार्यस्थलको नाम नलिईकन मात्र उनीहरूसँग वार्ता गर्न संभव भयो । विश्वकपका लागि उनीहरूको रोजगारमा नियुक्ति प्रक्रिया, बसाइ र काम गर्ने अवस्थाका सम्बन्धमा २०२३ को मार्च र मे महिनाको बीचमा गरिएको अन्तरवार्ताबाट प्राप्त जानकारीले उनीहरूप्रतिको व्यवहार फिफाका पदाधिकारीहरू, प्रायोजकहरू र प्रतियोगितामा सहभागी फुटबल टोलीहरूले पाएको भव्य आतिथ्यको पूर्णत विपरीत रहेको पाइयो ।

“ हामीलाई फिफाले फोन नम्बर उल्लेख भएको कार्ड दिएको थियो । तर फिफा विश्वकप समाप्त हुनेबित्तिकै कुनै पनि नम्बर उठेन र यस्तो लाग्यो कि फिफाले विश्वकप सकिनासाथ आफ्ना सामान समेटेर पसल नै बन्द गरेर हिड्यो र त्यहीं छुटेका सेवाग्राहीबारे केही पनि सोचेन ।”

फिफाको गुनासो संयन्त्रमाथि टिप्पणी गर्दै पाकिस्तानी सुरक्षा गार्ड

उल्लेखनीय छ कि कतार विश्वकप २०२२ का औपचारिक ठेकेदारका २० जना कामदारहरु र औपचारिक ठेकेदारका सहायक कन्ट्र्याक्टरका चार जना कामदारहरुलगायत अन्तरवार्ता लिइएका सबै कामदारहरुले श्रम शोषण भएको अनुभव सुनाए । सोह्र जना कामदारहरु बहुराष्ट्रिय कम्पनीका या तिनका सहायक ठेकेदारका कामदार थिए । कुराकानी गरिएकामध्ये ७३ जनाले कामका लागि रकम दिएको र दुई तिहाइ जतिले यसको लागि ऋण लिएको बताउनाले जबरजस्ती या अवैधानिक सेवा शुल्क तिर्नु सामान्य भएको पाइयो । एक्काईस जनाले काम शुरु भएको एक वर्षमा तिर्ने गरी ऋण लिएका थिए । अन्तरवार्ताको समयमा धेरै जनाले छोटो अवधिको करार पूरा गरेको तर ऋण तिर्न अबै महिना लाग्ने बताए । यसले कामदारहरु ऋण तिर्न समर्थ हुने प्रकारको लामो अवधिको रोजगारी उपलब्ध हुँदैन भन्ने नागरिक समाजको चिन्ता साँचो ठहरिएको छ ।

“मैले एक जना नातेदारसँग २४ प्रतिशतको दरमा रु १ लाख ३० हजार ऋण लिएँ । अहिले एक वर्ष भयो ऋण तिरेको । खासै ठूलो प्रभाव नपरेपनि ऋण तिर्नका लागि मैले कतारमा स 'गै काम गर्ने साथीहरूसँग सापटी लिनुपयो ।”

**सेवाशुल्कको बोझका बारेमा बोल्दै आतिथ्य संस्थामा कार्यरत एक नेपाली बेकर**

केही समय अगाडिसम्म कतारमा पारिश्रमिकमा ठगी हुने र ओभरटाइमको भुक्तानी नहुने र कतिपय अवस्थामा काम पनि भनिएकोभन्दा भिन्दै हुने समस्या थियो । विश्वकप प्रतियोगिताको तयारीका केही वर्षभित्रमा शोषणको द्योतक मानिएको काफला प्रणाली हटाइएको दावी कतारले गरेतापनि कामदारहरुले काम परिवर्तन गर्न सक्ने या कारवाहीको डरविना नै खुला रुपमा गुनासो गर्नसक्ने अवस्था भने कमै रह्यो । उल्लेखनीय छ कि फिफाले विश्वकपसँग सम्बन्धित मानव अधिकार उल्लंघनका घटनाको सूचना दिन एक विशेष मञ्च तयार गरेको भनी ठूलो प्रचार गरेपनि अन्तरवार्ता दिने कामदारहरुमध्ये केहीलाई मात्र यसबारेमा जानकारी थियो तर कसैले पनि यसको उपयोग गरेनन् । कामदारहरुले पासपोर्ट आफ्नो साथमा राख्न पाउने जस्ता केही सुधारका बारेमा बताए र धेरैले आफूले कार्यस्थलमा सुरक्षित र स्वस्थ महसुस गरेको बताए । तथापि, कामदारहरुले भोगेका जोखिमहरु बुझ्न र यिनलाई कम गर्न या गुनासोको उचित व्यवस्थापनका लागि सहज वातावरण बनाउनेतर्फ कम्पनीहरुको प्रभावकारिता नदेखिनुले त्यहाँ दुर्व्यवहारका घटना प्रशस्त रहेको देखिन्छ । बहुराष्ट्रिय ब्राण्ड अथवा आंशिक र पूर्ण रुपमा सरकारी नियन्त्रणका कम्पनीहरु लगायत ठूला कम्पनीहरुले दुर्व्यवहार निराकरणको प्रत्याभूतिका लागि आफ्ना सप्लाई चेनको राम्रो जाँचपडताल गर्न नसक्नु एक महत्वपूर्ण विषय रह्यो ।

“एउटा मानव अधिकारको टोली कामदारहरूसँग कुराकानी गर्न र कम्पनी सुपरीवेक्षणका लागि हाम्रो कार्यालय र कार्यस्थलमा आयो । तर उनीहरुले शिविरको हाकिमलाई भेट्दा उनले त्यहाँ कुनै समस्या नरहेको बताएपछि सो टोली हामीसँग केही कुरै नगरी फर्कियो ।”

**एक नेपाली जेसीबी अपरेटर**

जानकारीमा आएका दुर्व्यवहारका घटना मात्रले पनि कतारसँग श्रम कानूनमा गरिएका सुधारको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न र फिफा तथा अन्य फुटबल संघहरूसँग कामदारको उपचार प्राप्तमा सहयोग पुऱ्याउनका भइरहेको आह्वान मागलाई थप बल दिन्छ । बयान प्रतिवेदनमा प्रतिविम्बित रोजगारदाता कम्पनीहरु र कामदारहरु थुप्रै राष्ट्रसँग सम्बद्ध भएकाले फिफा, यसका ठेकेदार कम्पनीहरु र फुटबलभन्दा निकै परसम्म विश्वकपको प्रभाव परेको देखिन्छ । फिफा र सर्वोच्च समितिले स्टेडियमबाहेक अन्यत्रका कामदारको पनि सुरक्षाको दायित्व वहन गर्न अन्य सेवा प्रदायकहरुलाई समावेश गरी क्षेत्र विस्तार गरे तर निकै ढिलो गरी र प्रतियोगिताको मिति नजिक आइसकेपछि मात्रै । यद्यपि, कतार २०२२ को आकर्षक ठेक्का प्राप्त गर्ने कम्पनीका साथै अन्य सबै उद्योग व्यवसायहरुले विश्वकपजनित तिब्र आर्थिक गतिविधिबाट लाभ लिए । प्रतियोगितासँग सम्बन्धित श्रम अधिकार उल्लंघनको जोखिम प्रष्ट रुपमा देखिएपनि फिफा र राष्ट्रिय फुटबल संघहरु आप्रवासी कामदारहरुविरुद्धको दुर्व्यवहारविरुद्धको उपचारको मामिलामा मौन बसे । डिसेम्बर २०२१ मा विश्वकपका लागि छनौट भएपछि फुटबल संघहरुलाई रिसोर्स सेन्टरले सम्पर्क गर्दा धेरैजसोले मानव अधिकारप्रति उनीहरुको दायित्व र यथोचित योजनाका सम्बन्धमा केही बोलेनन् । यस प्रतिवेदन तयारीका क्रममा प्राप्त जानकारीलाई कतार २०२२ बाट लाभान्वित सरोकारवालाहरुले श्रम अधिकार शोषणका पीडित कामदारहरुलाई उपचारमा पहुँच दिलाउने पुकारका रुपमा लिनुपर्दछ । प्रतियोगिताका क्रममा फुटबल संघहरु, फिफा, बहुराष्ट्रिय तथा स्थानीय कम्पनीहरु आप्रवासी कामदारहरूसँग सम्बन्धित आफ्ना मानव अधिकारसम्बन्धी दायित्व वहन गर्न मूलतः असफल नै रहे । आप्रवासी कामदारहरुले भोगेका दुर्व्यवहारहरु कतारमा काम जारी राखेका या २०२६ मा आयोजना गरिने प्रतियोगिताको तयारी कार्यका लागि संयुक्त राज्य अमेरिका, क्यानाडा या मेक्सिकोतर्फ लाग्ने आप्रवासी कामदारमाथि दोहोरिन हुँदैन ।

# अध्ययनमा प्राप्त मुख्य तथ्यहरू

अन्तरवार्ता लिइएका दक्षिण एसिया र पूर्वी अफ्रिकाका छ वटै राष्ट्रका ७८ जना कामदारहरूले कम्तीमा पनि एउटा श्रम शोषणको सूचकको जानकारी दिए जसले दुर्व्यवहारको प्रणालीगत अवस्था भल्काउँछ ।

कम्पनीहरू कामदारको लागि उपचारमा पहुँच र वैरभावको त्रासरहित पारदर्शी गुनासो व्यवस्थान संयन्त्रको व्यवस्था गर्न असफल रहेका छन् ।

- ⊗ ७८ मध्ये ११ जनालाई मात्र फिफाको बहुप्रचारित मानव अधिकारसम्बन्धी गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रको बारेमा जानकारी थियो ।
- ⊗ ४३ जना कामदारहरूले कार्यस्थलको बारेमा गुनासो गरे; १८ जनाविरुद्ध रोजगारदाताहरूले कामबाट निकाला, कैददेखि स्वदेश फिर्ता गराउनेसम्मको प्रतिशोधात्मक कदम चाले
- आप्रवासी कामदारहरू अवैधानिक रूपमा भर्नाछनौट हुने जोखिम ठूलो छ:
- ⊗ ७८ मध्ये ७३ कामदारहरूले रोजगार प्राप्त गर्न १८४ देखि ४६७० अमेरिकी डलरसम्म तिरे जसमध्ये २१ ले एक वर्ष अगाडि नै रकम बुझाए ।
- ⊗ ४८ जनाले सो रकमका लागि ऋण सापटी लिए ।
- ⊗ ३५ जना कामदारहरूले आफूहरूलाई चुप रहनका लागि रोजगारदाता र एजेन्सीहरूबाट डर, त्रास र धम्की आएको बताए । श्रम कानूनमा केही सुधार भएतापनि व्यवहारमा कामदारहरू अबै पनि रोजगारको छनौट र प्रायोजक परिवर्तन गर्न स्वतन्त्र छैनन् :

- ⊗ एक वर्षभन्दा बढी समय रोजगारीमा रहेका ६१ जनामध्ये नौ जनाले मात्र आफूखुशी अर्को रोजगार बदल्न सक्ने बताए ।
- ⊗ ५० जनाले रोजगार बदल्ने प्रक्रियाको जानकारी रहेको बताए । तथापि,
- ⊗ ४१ जनाले नो अब्जेक्सनको कागज, राजीनामा पत्र या घुस जस्ता कारणले नयाँ काममा जान व्यवधान भएको बताए । कामदारहरू एक पल्ट कतार पुगिसकेपछि कामको शर्तहरूको उल्लंघन एक ठूलो जोखिम हो :
- ⊗ ४५ जनाको करारपत्रमा उल्लेखित तथा काम र देश छोड्नुअगाडि भनिए अनुसारको काम मेल खाएन । २७ जनाले करार पत्रमा तलब सोचेभन्दा कम थियो ।
- ⊗ पाँच जना कामदारले समय अगावै करार रद्द भएको बताए ।
- ⊗ ५८ जनाले पारिश्रमिकमा ठगिएको बताए; २७ जनाले पारिश्रमिक आंशिक रूपमा मात्र पाए जुन सोचेकोभन्दा २५ प्रतिशतले कम थियो ।
- ⊗ ६९ ले ओभरटाइम काम गरे पनि ३६ जनाले अपेक्षित भत्ता पाएनन् ।

कम्पनीहरू नियुक्ति र कामको वातावरणका सन्दर्भमा आप्रवासी कामदारहरूलाई नियमित उचित चेकजाँचको केन्द्रमा राख्न विफल देखिएका छन् :

- ⊗ दुई जना कामदारलाई मात्र उनीहरूका मालिकले नियुक्ति शुल्कका बारेमा सोधे । कुनैलाई पनि हर्जाना दिइएन ।
- ⊗ १४ जना कामदारहरूलाई मात्र उनीहरूका हाकिम, कार्यालय या कुनै बाहिरी संस्थाले चेकजाँचको क्रममा कामको वातावरणका बारेमा सोधपुछ गरे ।

## सकारात्मक पक्षहरू

- ✔ थोरै कामदारहरू (१३) जनाको मात्र बसाइसम्बन्धी गुनासो थियो ।
- ✔ थोरै कामदारहरू (२०) जना मात्र व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षाप्रति चिन्तित थिए । प्राय सबै जना (६८) लाई आवश्यकता अनुसार औषधी या उपचारमा पहुँच थियो ;
- ✔ हिडडुलको स्वतन्त्रता सामान्यता निर्बाध थियो : धेरै जसो (६०) सँग आफ्नो राहदानी या परिचयपत्र साथमा थियो र पाँच जनाले मात्र हिडडुलमा नियन्त्रण रहेको या कर्फ्यू रहेको जानकारी दिए ।

# सुभावरु

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय निर्देशक सिद्धान्तहरूका आधारमा कतारमा कार्यरत सबै कम्पनीहरूले कतार २०२२ बाट सिकेका पाठहरू लागू गर्नुपर्दछ साथै :

- ⊕ प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष रूपमा नियुक्त हुने कामदारहरूसँग कुनै प्रतिशोधको भाव नराखी उनीहरूको काम गर्ने अवस्थाको जानकारी रहन कामको शुरुवाती दिन र काममा खटाइएपछिको लगायत रोजगारीको अवधिभरि नियमित संवाद गरी कामदारहरूलाई उनीहरूको यथोचित प्रक्रियाको केन्द्रमा राख्ने ।
- ⊕ वैदेशिक रोजगार व्यवसाय (म्यानपावर कम्पनी) रकमको माग गर्ने परिपाटी व्यापक भएकोले कामदारहरूले यस्ता म्यानपावर कम्पनी मार्फत काम पाएको भए पनि नभएपनि कामदारले छनौट हुन शुल्क बुझाएको अडकल गर्ने र शोधभर्ना र उपचारात्मक रकम दिन तत्पर रहने । अति उत्तम अभ्यास चाहिँ कुनै कागजात विना पनि सो कदम चाल्ने र दोस्रो पक्षमार्फत लिइएका कामदारहरूलाई समेट्न सप्लाइ चेनका लागि मापदण्ड तय गर्ने ।
- ⊕ तल्लो तहमा नै लागू हुनेगरी एक गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रको स्थापना गरी प्रचार गर्नु र एक पारदर्शी प्रक्रियाअन्तर्गत नै सबै कामदारहरूले आवाज उठाउन सक्ने र आत्मविश्वासका साथ उपचारको माग गर्न सक्ने वातावरण तयार गर्ने ।
- ⊕ सबै व्यावसायिक साभेदार, अनुबन्धित सेवा प्रदायकहरू र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीसँग ठोस सहकार्य गर्ने; सबै दोस्रो पक्षबाट लिइएका कामदारहरूलाई समेट्ने गरी अपेक्षित मापदण्ड तय गर्ने र उचित प्रक्रियाद्वारा उचित नियुक्ति प्रक्रियाको सिद्धान्तको पालना गर्ने साथै कामदारको सुरक्षाको यकिन गर्ने र शोषणयुक्त परिस्थितिहरूको अनुसन्धान, उपचार र सुधार गर्ने ।
- ⊕ भर्नाछनौटका लागि शुल्क बुझाउने कामदारहरूको सङ्ख्या र देशको नाम र रकम परिमाण तथा शोधभर्ना गरिएको रकम, गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रमा प्राप्त गुनासाहरू यिनको अनुसन्धान र परिणाम, रोजगार परिवर्तनका लागि प्राप्त र अस्वीकृत अनुरोधहरू लगायत मानव अधिकार उल्लंघनका मुख्य मापदण्ड नियमित प्रकाशन गर्ने र व्यावसायिक साभेदारहरूबाट पनि यस्तै कार्य हुने अपेक्षा राख्ने ।
- ⊕ कामदारहरूसँग उनीहरूले बुझ्ने भाषामा संवाद गरी कतारको श्रम कानून बमोजिम कुनै डरत्रास या केही थप प्रशासनिक आवश्यकता र शुल्क विना नै उनीहरूले प्रायोजक परिवर्तनका लागि अनुरोध गर्न सक्ने प्रक्रियाबारे अवगत गराउने ।

कतार सरकारले चाल्नुपर्ने कदमहरू:

- ⊕ कतारमा कार्यरत व्यवसायी संस्थाहरूले श्रम कानून अन्तर्गत कामदारको अधिकारको सम्मान गरेको सुनिश्चित गर्न नियमित र प्रभावकारी कानूनी सुधारहरू जारी राख्ने ।
- ⊕ सरकारी स्वामित्वका कार्यक्रमस्थल, यातायात प्रणालीका केन्द्रहरू र निर्माण परियोजनामा सेवा प्रदानार्थ निजी कम्पनीहरूलाई अनुबन्ध गर्न हुने आफ्नो भूमिका स्वीकार्ने; आफ्नो सप्लाइ चेनद्वारा कामदारको सुरक्षाका मापदण्डहरू समेटिने पक्का गर्ने र दोस्रो पक्षले नियुक्त गरेका तर आफ्नो लागि काम गर्ने कामदारहरूको पनि अधिकारको सम्मान भएनभएको यकिन गर्न नियमित जाँच गर्ने ।

कतार विश्वकपका क्रममा भएका र भविष्यका अन्य प्रतियोगिताका क्रममा हुनसक्ने हानि नियन्त्रण गर्नाका लागि फिफाले निम्न कदम चाल्नुपर्नेछ:

- ⊕ नागरिक समाजसँग शीघ्र एक बैठक राख्ने र २०२२ विश्वकपको तयारीका क्रममा दुर्व्यवहारमा परेका आप्रवासी कामदारहरूका लागि बृहत उपचारात्मक कार्यक्रमका लागि कोषमा रकम दान गर्ने ।
- ⊕ फिफा कतार विश्वकप २०२२ को गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रमा मानव अधिकार उल्लंघनको सम्बन्धमा दायर भएका गुनासाहरूको पारदर्शी रूपमा प्रतिवेदन पेश गर्ने र यिनको अनुसन्धान तथा उपचारका लागि प्रतिबद्धता जनाउने ।
- ⊕ भविष्यमा प्रतियोगिताका आयोजकहरू छनौट गर्दा र सेवा प्रदायकहरूलाई अनुबन्धित गर्दा मानव अधिकारसँग सम्बन्धित उपयुक्त प्रक्रियालाई सशक्त बनाउने ।
- ⊕ फिफाको मानव अधिकारप्रतिको दृष्टिकोण र मानव अधिकार उल्लंघनको नियन्त्रण तथा उपचारसम्बन्धी यसको योजना सार्वजनिक गर्ने ।

# कतार र फिफा विश्वकप

कतार विश्वकपको तयारीका वर्षहरूमा आतिथ्य क्षेत्र, निर्माण क्षेत्र र सेवा क्षेत्रमा ठूलो नाम कमाएका स्थानीय कम्पनीहरू र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूले कुन स्तरसम्म आप्रवासी कामदारमाथिको शोषणको मौन सहमति जनाउनाका साथै यसबाट मुनाफा कमाइरहेका छन् भन्ने तथ्य सञ्चार माध्यम र नागरिक समाजले सार्वजनिक गरे। कामको वातावरण र कामदार भर्नाछनौट प्रक्रियामा पहिलेभन्दा धेरै नै ध्यान दिइएका कारण कतारको श्रम कानूनमा क्रमिक सुधार भए पनि कार्यान्वयन पक्ष भने फितलो नै रह्यो। करीव सम्पूर्ण अवस्था र क्षेत्रहरूमा कम्पनीहरूले कतारमा आप्रवासी कामदारको अधिकारको सम्मान गर्ने दायित्व अन्तरगत चालिएका कदमहरू अन्तरराष्ट्रिय मापदण्डभन्दा निकै कमजोर छन्। प्रतियोगिता शुरु हुनु अगाडिको महत्त्वपूर्ण व्यावसायिक विस्तारका क्रममा कम्पनीहरूले मानव अधिकारको सम्मानका लागि यथोचित कदम चाल्न वा मानव अधिकारमा आफूले पार्न सक्ने प्रभावको पहिचान गर्न विफल रहे। २०२२ को मे महिनामा एम्नेष्टी इन्टरनेशनलले कामदारहरूको शोषणलाई “पूर्वानुमान गर्न र रोकथाम गर्न सकिने अवस्था” भन्दै फिफालाई विश्वकपले कतारका कामदारहरूलाई खतरामा पार्ने विषय अवगत भएकै हुनुपर्ने जनायो। तरपनि प्रतियोगिताको समापन समारोहसँगै विश्वको ध्यान अन्तैतिर मोडिइसकेको छ। अब फुटबलको दुनियाँको दृष्टि २०२६ र क्यानडा, संयुक्त राज्य अमेरिका र मेक्सिकोतर्फ एकत्र हुँदा यसले कतार २०२२ को सफल आयोजनामा देन दिने आप्रवासी कामदारहरूको श्रमलाई उपेक्षा गर्न हुँदैन साथै उनीहरूको उपचारको लागि उठेको मागलाई समर्थन गर्नुपर्दछ।

## निर्माण कार्य र आप्रवासनमा वृद्धि

सन् २०२२ नोभेम्बर र डिसेम्बर महिनामा दोहाले १४ लाख फुटबलप्रेमीलाई कतार विश्वकपका लागि स्वागत गर्‍यो। बत्तीस वटा टोली, व्यावसायिक प्रायोजक, सरकारी प्रतिनिधिमण्डल तथा फिफाका पदाधिकारीहरू आठ वटा भव्य रङ्गशालामा खेल हेर्न र सुविधासम्पन्न होटेलमा समय व्यतित गर्न जम्मा भए। फिफाका मुख्य कार्यकारी जियानी इन्फान्तिनोले यस प्रतियोगितालाई हालसम्मै उत्कृष्ट भनी प्रशंसा गरे भने फिफाले हालसम्मकै अधिक कमाइ ७ अर्ब ५० करोड अमेरिकी डलरको कमाइ गरेको जनाइएको छ। कतार विश्वकप फिफाबाहेक स्थानीय र बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरू मुख्यतः यातायात, मनोरञ्जन र बसाइका संरचना विस्तार र निर्माण कार्यमा संलग्न ठेकेदारहरू, अधिराज्यका १५० नयाँ होटेलमा लगानी गर्न उत्साहित विश्वप्रसिद्ध होटेलहरू तथा यातायात, सुरक्षा र सेवा प्रदायकहरूलाई पनि उत्तिकै फाइदाजनक रह्यो।

कतार २०२२ को आयोजना गर्नका लागि २१औं शताब्दीकै सबैभन्दा ठूलो श्रमिकहरूको आप्रवासनको आवश्यकता थियो। कतारले संरचना तयारीमा २ खर्ब २० अर्ब अमेरिकी डलर खर्च गर्दा यहाँ २०१० देखि २०२२ को बीचमा जनसङ्ख्यामा १ करोडको वृद्धि भयो जसमा मुख्यतः दोहामा उपलब्ध रोजगारीको अवसरबाट फाइदा लिन चाहने दक्षिण एसिया, दक्षिणपूर्वी एसिया र र पूर्वी अफ्रिकी राष्ट्रका कामदारहरू थिए।

पछिल्लो समयमा सुरक्षा र आतिथ्य जस्ता क्षेत्रहरूले प्रतियोगिता अगाडि र प्रतियोगिताका क्रममा वृद्धि हुने आगन्तुकहरूलाई दृष्टिगत गरी कामदारहरूको सङ्ख्या बढाए। वर्षौंदेखिको नागरिक समाजको अभियान र २०१८ देखि अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनसँगको संयुक्त सहमति र श्रम कानूनमा गरिएका सुधारहरू कार्यान्वयन जस्ता कतार सरकारको सकारात्मक कदमका बावजुद यी सुधारहरू कामदारहरूबीच खासै पुग्न सकेनन्। होटेलहरूले कामदारहरूका राष्ट्रमा निकट भविष्यमा गरिने उद्घाटनका घोषणा गरिरहँदा र कामदार भर्नाछनौटको अभियान चूलीमा पुगिरहँदा रिसोर्स सेन्टरले आप्रवासी कामदारहरूविरुद्धका १६७ कथित शोषणका घटनाहरूको विवरण तयार गर्‍यो।

# श्रम शोषणको अभिलेखीकरण

रिसोर्स सेन्टर २०१४ देखिको तथ्याङ्कका अनुसार प्रतियोगिताका आठ वटै रङ्गशाला निर्माणकार्यका क्रममा निर्माण मजदुरहरू या सुरक्षा गार्डको श्रम शोषण भएको आरोप रहेको छ । यसको अर्थ प्रत्येक खेलको आयोजन नियुक्ति शुल्क भुक्तानी, पारिश्रमिकमा ठगी, असुरक्षित काम गर्ने वातावरण र जबरजस्ती श्रमको पृष्ठभूमिमा भयो<sup>१</sup> ।



प्रतियोगिताको एक वर्ष अगाडि रिसोर्स सेन्टरले अन्तरराष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय सञ्चार माध्यम, गैरसरकारी संस्था तथा ट्रेड युनियनले जानकारी दिएका श्रम अधिकारको उल्लंघनका १६७ घटनाको अध्ययन गर्‍यो । यीमध्ये ३७ घटनामा विश्वकप स्टेडियम र वरिपरिका क्षेत्रमा कामदारहरू प्रभावित भए ।



२०२२ को अक्टोबर सम्ममा फ्रान्सेली टोलीको होटेल युएसएसको सुरक्षा प्रदायक कम्पनीलाई श्रम शोषणको आरोपपछि प्रतिस्थापन गरिएको छ । २०२२ को नोभेम्बरसम्ममा होटेल परिसरमा या तिनका सेवा प्रदायक र कामदार आपूर्ति गर्ने कम्पनीहरूले दुर्व्यवहार गरेको आरोपहरूमा फुटबल टोलीहरू बसेका आठ वटा प्रसिद्ध होटेलहरूको नाम जोडिएको छ । २०२२ को नोभेम्बर र डिसेम्बरमा विश्वकप आयोजनस्थलमा कार्यरत अवस्थामा दुई जना कामदारहरूको मृत्यु भयो । यीमध्ये सलाम पेट्रोलियम नामक कम्पनीका नाम खुल्न नसकेको एक फिलिपिनो नागरिकको साउदी फुटबल टोलीको होटेलको याम्पवाट खस्दा र लुसैल स्टेडियमको उचाइवाट खस्दा अल सैया सेक्युरिटीका सुरक्षा गार्ड जोन युए किवेको मृत्यु भएको थियो । दुवै घटनामा यी कम्पनीहरूलाई जवाफदेही मानिएन यद्यपि सलाम पेट्रोलियममाथि कतारमा मुद्दा चलिरहेको छ । डिसेम्बर १८ मा प्रतियोगिताको अन्तिम सिटी बजेपछि पनि रिसोर्स सेन्टरले विश्वकपसम्बद्ध आप्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरूको कैद, पारिश्रमिक ठगी र अभाव आदि शोषणको कारणले भएको असरको अभिलेखीकरण जारी राखेको छ ।

<sup>१</sup> हाम्रो सङ्कलनको तथ्याङ्कले सार्वजनिक रूपमा कम्पनीहरूविरुद्ध लगाइएका आरोपहरूलाई समेटेको छ । यी तथ्याङ्कहरू प्रतिनिधिमुलक मात्र हुन् किनभने कामदारहरूलाई आफ्नो शोषणको जानकारी गराउन सहज नरहेको हामीलाई अवगत छ । यहाँ उल्लेखित घटनाहरू कुनै वैदेशिक रोजगारदाता संस्था या वैदेशिक रोजगार व्यवसाय संस्थाले कुनै कामदार या कामदारहरूको समूहविरुद्ध शोषण गरेको या कामदारहरूमाथि पछि अन्य कार्यालयले शोषण गरेको स्पष्ट देखिने घटनाहरू हुन् भन्ने बुझनुपर्दछ । यससम्बन्धी थप जानकारीका लागि हाम्रो अध्ययन प्रकिया हेर्नुहोला ।



## उपचारमा पहुँच

आफ्नो प्रतियोगिताका कारण श्रम अधिकारको शोषणको अवस्था स्पष्ट रहेपनि फिफा र राष्ट्रिय फुटबल टोलीहरु आप्रवासी कामदारहरुको शोषणको भौतिकी उपचारका सम्बन्धमा मौन रहेका छन् । फिफाले निकै ढिलो गरी मार्च २०२३ को सम्मेलनमा मात्र अन्तरराष्ट्रिय अधिकार समूहहरुको माग अनुसार बृहत उपचार कार्यक्रमका लागि सहयोग प्रदानको विषयमा छलफल गर्न सहमत भयो तर हालसम्म पनि यसको कार्यान्वयनमा सहमित भने जनाएको छैन । रिसोर्स सेन्टरले भर्नाछनौटका विषयमा सम्पर्क गर्दा प्रायजसो फुटबल संघहरु उनीहरुको मानव अधिकारप्रतिको जवाफदेहिता र उपयुक्त योजनाहरुका बारेमा मौन रहे । त्यसपश्चात् केही फुटबल संघहरुले सतही प्रतिबद्धता या भनाइ सार्वजनिक गरेका छन् ।

यस प्रतिवेदनका लागि अन्तरवार्ता लिइएका कामदारहरुको अनुभवलाई फुटबल संघहरुले एक आवाजका रुपमा लिनुपर्दछ । अन्तरराष्ट्रिय प्रतियोगितामा सहभागी तथा फिफाको सदस्यता प्राप्त हुँदा ती संघहरुले मानव अधिकारको सम्मानको लागि कदम चाल्ने जिम्मेवारीबाट उन्मुक्ति लिन मिल्दैन । फुटबल संघहरुले कुनै पनि प्रतियोगितामा सहभागिता जनाउँदा आफ्नो सहभागिताले त्यस प्रतियोगिताका सेवा प्रदायकका अनुबन्धित कामदारहरुमाथिका वास्तविक र संभावित जोखिम र तिनले पार्ने प्रभावका बारेमा प्रष्ट हुनुपर्दछ । यति भएमा मात्रै ती संघहरुले दोहामा उनीहरुको बसाइलाई संभव बनाउने कामदारहरुलाई पूर्ण र उचित उपचार तथा क्षतिपूर्ति दिलाउन सक्षम हुन्छन् ।



# बयानको सङ्गालो

यो प्रतिवेदन अक्टोबर २०२२ देखि जनवरी २०२३ को पूरा अवधि या कम्तीमा यो अवधिको केही समय कतारमा कार्यरत आप्रवासी कामदारहरूसँगको अन्तरवार्ताको (हेन्होस सर्वे) जानकारीको आधारमा तयार गरिएको हो। अन्तरवार्ता निर्माण, आतिथ्य, यातायात र सुरक्षा क्षेत्र गरी ५३ वटा कम्पनीका विभिन्न क्षेत्र तथा पेशाका ७८ जना दक्षिण एसियाली र पूर्वी अफ्रिकी राष्ट्रका कामदारसँग लिइएको हो। यीमध्ये १६ जना कामदारहरू बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूमा कार्यरत थिए। यी अन्तरवार्ता मानव अधिकार क्षेत्रमा सक्रिय कानून व्यवसायी बरुण घिमिरे, इक्विडेम; जस्टिस फर पाकिस्तान परियोजना र ट्रेस केन्याको सहकार्यमा २०२३ को मार्च र मे महिनाको बीचमा लिइएको हो।

यी बयानमा कतार विश्वकपका औपचारिक ठेकेदारहरू<sup>१</sup> कम्तीमा २० पटक र सहायक ठेकेदार चार पटक नामित भएपनि सार्वजनिक रूपमा आफ्नो अनुभव सार्वजनिक गर्दा प्रतिशोधात्मक कारवाही हुनसक्ने कारणले कुनै पनि आप्रवासी कामदार, वैदेशिक रोजगार व्यवसाय संस्था या कार्यस्थलहरूको नाम उल्लेख गरिएको छैन। सत्र जना कामदारहरूले अन्तरवार्ताकारलाई आफूहरू विश्वकप आयोजनस्थल या तालीमस्थलमा खटाइएको बताए। अन्तरवार्ता दिने धेरैजसो कामदारहरू पूर्ण या आंशिक रूपमा सरकारी स्वामित्व या सरकारी व्यवस्थापन रहेका स्थानका कामदार थिए। शोधकर्ता र अन्तरवार्ता दिने स्रोतको सुरक्षालाई विचार गर्दै अन्य साभेदारहरूको नाम उल्लेख गरिएको छैन।

गोपनीयताको प्रत्याभूति दिदा पनि कामदारहरू आफ्ना अनुभवको बारेमा बोल्न सहज महसुस गरेनन्। अन्तरवार्ताकारहरूले महिला कामदारहरूलाई उनीहरूको सुरक्षाप्रति आश्वस्त तुल्याउन नसक्दा पुरुष कामदारहरूको अनुभव ज्यादा भल्किएको छ। अन्तरवार्ता मुख्यगरी भर्नाछनौट प्रक्रिया; रोजगारीका शर्तहरू; बसाइको अवस्था; स्वास्थ्य तथा सुरक्षा; अभिव्यक्ति तथा हिडडुलको स्वतन्त्रता; र प्रतिनिधित्व तथा उपचार गरी छ वटा क्षेत्रमा केन्द्रित थियो। अबको खण्डमा कामदारले भोगेका श्रम शोषणको सूचक र श्रेणीको संक्षिप्त विश्लेषण प्रस्तुत गरिएको छ।

## लिंग



६४

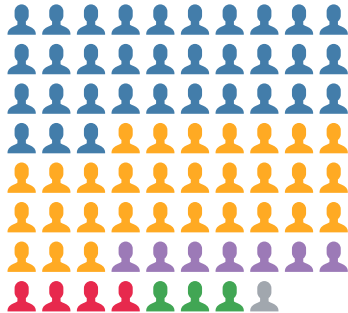
पुरुष



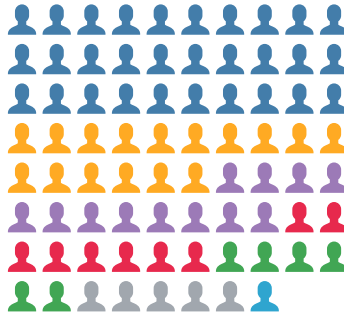
४

महिला

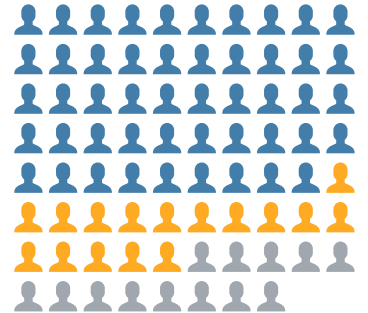
## कामदारका राष्ट्र



## रोजगारीका क्षेत्रहरू



## रोजगारादाताको कम्पनी मुख्यालय



<sup>१</sup> सार्वजनिक प्रतिवेदन, फिफा र/ वा डिलिभरी र लिगेसीका लागि सर्वोच्च समितिको भनाइबाट पुष्टि गरिएको

# दोहामा विश्वकप प्रतियोगिता चलिरहँदा: “यस्ता ठूला कार्यक्रमहरू हाम्रा लागि होइन”

प्रायः कामदारहरू यस्तो ठूलो खेल प्रतियोगिताको तयारीमा सहभागी हुन पाउँदा धेरै उत्साहित थिए। तर ३४ जनाले मात्रै खेल भइरहेको समयमा एउटासम्म खेल हेरेर यो पनि धेरैजसोले मोबाइल फोनमा तर अन्यले फोनमै हेर्नका लागि पनि कामको लामो सिफ्टबाट छुट्टी पाएनन्। एक जना नेपाली सरसफाइकर्मीलाई कुनै खेल हेरेमा तीन दिनको तलब काटिने चेतावनी दिइयो; अर्का नेपाली पसल कर्मचारीका अनुसार उनी स्था अनियमित कामदार भएकाले प्रहरीले नियन्त्रणमा लिन सक्ने र स्वदेश फिर्ता गराउन सक्ने डरका कारण आफ्नो कोठाबाट निस्कन सकेनन्। कामदारहरूले आफूले सेवा दिएका फुटबल प्रशंसक तथा टोलीहरूबाट टाढा रहेको बताए। उनीहरू कतार फर्किने नफर्किने प्रश्नको उत्तरमा उनीहरूमध्ये २६ जनाले नफर्किने जनाए। यो प्रतियोगिता सबै जनाको लागि भनी प्रचारित भए पनि धेरैजसो कामदारहरू आफूहरू र आयोजनाको रमझमबीचको दूरीका विषयमा निकै नै संवेदनशील रहेको जनाए। यसले कतारमा आप्रवासी कामदारहरूले सामना गर्ने परेको भेदभाव र सामाजिक मूलधारबाट वञ्चितकरणलाई भल्काउँछ।

“म कतारमा २०१९ देखि सुरक्षा गार्डका रूपमा कार्यरत छु। यस्ता ठूला प्रतियोगिताहरू हाम्रा लागि होइनन्। हामी काम मात्र गर्ने हो र काम सकिएपछि हामी यस्ता प्रतियोगिताको अंश हुँदैनौं।”

नेपाली सुरक्षा गार्ड

“मैले खेल हेरिन, यो मजस्ताका पहुँचबाट निकै टाढा थियो। एकदमै महँगो अनि यो पैसाको मात्र कुरा होइन, जो जान चाहन्थे उनीहरूले पनि खेलको टिकट पाएनन्।”

एक नेपाली निर्माण मजदूर

## समग्रमा

### दुर्व्यवहार

रोजगारीको शर्तको उल्लंघन

भर्नाछनोट सेवाशुल्क भुक्तानी

हिडडुल, अभिव्यक्ति र भेला हुने अधिकारको उल्लंघन

डर धम्की

सहज बसाइको अधिकार

व्यावसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षा उपायको उल्लंघन

### घटना सङ्ख्या

७६

७३

५३

३५

२१

२०

## भर्नाछनौट सेवाशुल्क असुली

भर्नाछनौट सेवाशुल्क असुली शोषणको एक प्रमुख कारक तत्व हो जसले कामदारहरूका लागि यात्रा गर्न या काम प्राप्त गर्न ऋण खोज्नुपर्ने बाध्यकारी अवस्था निम्त्याउँछ। यस सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू स्पष्ट छन् : कुनै पनि कामदारले रोजगार प्राप्त गर्न शुल्क तिर्न पर्दैन र भर्नाछनौटमा लागेको खर्च रोजगारदाताले नै व्यहोर्नुपर्दछ, (अर्का शब्दमा भन्दा रोजगारदाताले खर्च तिर्नुपर्ने मान्यता)। आईएलओले भर्नाछनौट सेवाशुल्कलाई औपचारिक खर्च (एजेन्सीलाई दिइने शुल्क या यात्रा शुल्क, पोशाक) र अनौपचारिक खर्च (घुस) दुवै भनी परिभाषित गरेको छ। कतारमा भर्नाछनौट सेवाशुल्क लिनु गैरकानूनी हो तर कामदारहरूले आफ्ना देशमा यस्तो शुल्क तिर्नुपर्ने अवस्था व्याप्त छ।

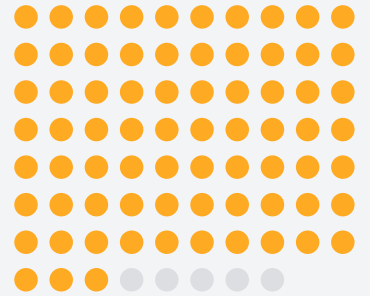
“[“म्यानपावरको कर्मचारी ले ३० जनाभन्दा बढी कामदारहरूलाई काम पाउनको लागि थप पैसा नतिरेको र जम्मा १० हजार रुपियाँ मात्र दिएको भन्नु लगाएर एउटा भिडियो खिचे। मैले किन यस्तो गरेको भनी सोधें, उनीहरूले मलाई 'यस्तो नगर्ने भए गए हुन्छ' भन्ने जवाफ दिए। उनीहरूसँग हामीविरुद्ध प्रमाण भएकोले हामी नै भुठो ठहरिन्छौं र हामीले केही प्रमाणित पनि गर्न नसक्ने हुनाले उनीहरूले यसबारे केही नबोल्न भने।”

दोहास्थित एक प्रमुख यातायात केन्द्रमा भरियाको रूपमा कार्यरत कामदार

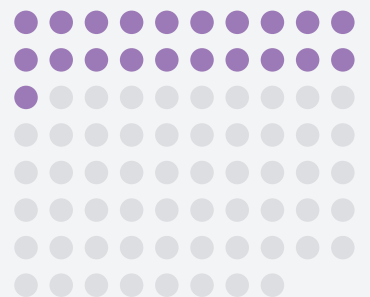
चिन्ताजनक रूपमा, अन्तरवार्ता दिने बहुसङ्ख्यक कामदारले कतारमा रोजगार प्राप्त गर्नाका लागि सेवाशुल्क भुक्तानी गरे तर उनीहरूलाई उक्त रकम फिर्ता गराउने या शोधभर्ना दिनेतर्फ रोजगारदाताको कुनै कदम देखिएन। ७८ जनामध्ये ७३ ले रोजगारका लागि रकम बुझाए भने २१ जनालाई काम शुरु हुनुभन्दा १ वर्ष अगाडि नै रकम बुझाउनुपऱ्यो। यो सेवाशुल्क सम्बन्धी विषय विश्वकप अगाडि नै समाधान गरिएको भन्ने दाबीको विपरीत देखिन्छ। यसरी बुझाइएको रकम अमेरीकी डलर १८४ देखि ४६७० डलर सम्म थियो जुन कामदारहरूको मासिक पारिश्रमिकभन्दा कयौं गुणा अधिक थियो। कामदारहरूले उनीहरूको देशको सरकारले तोकेको न्यूनतम वैध सेवाशुल्कभन्दा बढी रकम बुझाए र उनीहरूलाई यसको विपरीत दाबीमा जबरजस्ती हस्ताक्षर गराउने या रेकर्ड गराउने काम भयो। धेरैले चारदेखि ३० गुणा बढी सम्मको शुल्क बुझाए तर उनीहरूसँग यसको प्रणाम केही थिएन; कुनै पनि कामदारले रकम आफूले तिरेको वास्तविक रकम उल्लेख भएको रसीद पाएनन् भने ११ जनासँग नक्कली रसीद थियो। धेरैजसोले रकम नै बुझाएका थिए।

आप्रवासी कामदार, उनीहरूका परिवार र मित्रजनमा सेवाशुल्कका कारण परेको मनोवैज्ञानिक र आर्थिक प्रभाव स्पष्ट देखिएको थियो। अठचालीस जना कामदारहरू सेवाशुल्क भुक्तानीका लागि ऋण खोज्न बाध्य भए जसमध्ये करीब आधा (२५ जना) ले परिवारजन या साथीभाइसँग रकम सापट लिए। एक जना कामदारले बैंकबाट र दाजुभाइसँग ऋण लिए र ती दाजुभाइले पनि बैंकबाट ऋण निकालेर उनलाई सापटी दिएका थिए। अर्का एक जना कामदारले सेवाशुल्कका लागि रकम जुटाउन आफ्नी दिदीका गहना बेच्न बाध्य भए। प्राय अवस्थामा निकै उच्च ब्याजदरमा सापटी लिइएको थियो। एक जना कामदारले आफ्ना नातेदारसँग २४% दरको ब्याजमा लिएको ऋण तिर्न आफ्ना कामका साथीहरूसँग रकम सापट लिए। कम्तीमा छ जनाले भने पहिले पनि वैदेशिक रोजगारी गरिसकेका हुनाले ऋण लिनुपर्ने प्रकारको कमजोर आर्थिक अवस्था थिएन।

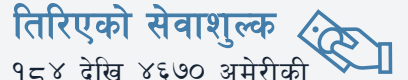
७३/७८ ले रोजगार प्राप्त गर्न सेवाशुल्क तिरे।



११/७८ ले काम शुरु गर्ने भन्दा १ वर्ष अगाडि नै सेवाशुल्क तिरे।



तिरिएको सेवाशुल्क १८४ देखि ४६७० अमेरीकी डलरसम्म थियो।



४८/७८ कामदारले सेवाशुल्क तिर्नका लागि ऋणसापट गरे; २५ जनाले परिवार र साथीभाइसँग रकम सापट लिए।



“ हो मलाई ३६% को दरमा स्थानीय साहुसँग ऋण लिनुपऱ्यो । यो ब्याजदर निकै धेरै हो । म मेरो परिवारमा जेठो छोरा हो । मेरो काँधमा धेरै जिम्मेवारी छ । मलाई मेरो परिवार पालनका लागि मैले आफूले सकेको गर्नुपर्दछ । यहाँ आएको छ महिनासम्म मैले धेरै नै मिहिनेत गरेँ । मलाई एक रियाल खर्च गर्न पनि डर लाग्थ्यो ।”

नेपाली पाइप फिटर

धेरै जनाले सापटी तिर्ने रकम प्राप्त गर्ने पारिश्रमिकभन्दा धेरै रहेको जनाए । एक जना बाङ्लादेशी सुरक्षा गार्डले भने: “यहाँ मेरो लागि तीतो अनुभव रह्यो । प्रत्येक महिना मैले २० हजार बाङ्लादेशी टाका सापट तिरेँ । मेरो परिवार (बुवाआमा, श्रीमती र छोरी) को पालनपोषणका लागि १० हजार टाकाको खर्च पर्थ्यो । मेरो पारिश्रमिक जम्मा ३२ हजार टाका थियो । यसबाट तपाईंले ममाथि परेको प्रभाव बुझ्नसक्नुहुन्छ ।” प्राय कामदारहरूले अब उप्रान्त कतै सापटी नलिने बताए ।

चिन्ताको विषय यो रह्यो कि विश्वकप आयोजन अवधिमा छोटो अवधिको काममा जानका लागि सेवाशुल्क तिर्ने कामदारहरूको कामको करार अवधिको आधा समय ऋण तिर्नमै गयो । यसले कामदारहरूलाई ऋण तिर्न चाहिने रकम कमाउन आवश्यक अवधिभरिको काम नहुनसक्ने भन्ने नागरिक समाजले गरेको अनुमानलाई सही साबित गर्‱यो । २०२२ जुनदेखि काम गरेका दुई जना केन्याली कामदारहरू उनीहरूको करार अवधि समाप्त भएको तीन महिनापछि पनि क्रमशः तीन र पाँच महिना अझै ऋण तिर्नुपर्ने अवस्थामा थिए । २०२२ अप्रिलदेखि काम थाल्ने निर्माण क्षेत्रका एक नेपाली कामदार विश्वकपको १३ महिनापछि र २०२२ फेब्रुअरी बाट काम थाल्ने अर्का एक जनाले पनि ऋण तिरिसकेका थिएनन् । एक केन्याली सुरक्षा गार्डले २०२२ अक्टोबरबाट काम शुरु गरे तर विश्वकप समापनसँगै उनको कामको अवधि सकियो । उनले आफ्नो पीडा यसरी सुनाए, “यो अति नै पीडादायी अनुभव हो । मैले मेरो परिवारको लागि धेरै योजनाहरू बनाएको थिएँ । उनीहरूलाई परिस्थितिको जानकारी गराउँदा पनि उनीहरू धेरै निराश भएका छन् ।” एक भारतीय रिसेप्सनिस्टले प्रष्ट भनिदिए: मैले ऋण तिर्न पुग्ने रकम कमाउन सकिन । मैले एक महिना मात्र काम गरेँ ।



# रोजगारीका शर्तहरू

## रोजगार छनौटको स्वतन्त्रता

रिसोर्स सेन्टरले अन्तरवार्ता लिएका एक वर्ष वा बढी समयको रोजगार करारपत्र भएका ६९ जना कामदारहरूको अनुभवको अध्ययन गर्‍यो । अति नै कम कामदारहरू (९) ले कामदारहरूलाई रोजगारदाताको प्रायोजनको बन्धनमा राख्ने काफला प्रणाली प्रतिस्थापन गर्न २०२० मा लागू गरिएको सुधारित श्रम कानून अनुसार आफूखुशी काम बदल्न सकेको बताए । धेरैजसो (५०) ले प्रायोजक परिवर्तन गर्ने श्रम मन्त्रालयको प्रक्रियाबारे जानकारी भएको बताए तर (४९) जनाले उनीहरू या उनीहरूका साथी यो प्रक्रिया अपनाउन असमर्थ हुनाको थुप्रै कारणहरू बताए । यस्ता केही कारणहरू करार अवधि या तोकिएको सेवा अवधि पूरा गरेको हुनुपर्ने (एक केन्यालीका लागि यो अवधि पाँच वर्षको थियो); अति जटिल प्रक्रिया; श्रम मन्त्रालय कामदारहरूको अनुरोधप्रति “उदासीन” भएको; र सरकारी अधिकारीहरूले रकमको माग गरेको आदि थिए । यो चिन्ताको विषय हो कि थुप्रै कामदारहरूसँग हाल हटिसकेको कम्पनीहरूद्वारा काम छोड्न स्वीकृति दिदा दिइने नो-अब्जेक्सनको चिठी पेश नगरिएको बताइएकाले यो प्रावधान अहिले पनि अभ्यासमा रहिरहेको देखिन्छ । रोजगारदाता परिवर्तन गर्न सफल एक नेपाली डकर्मिका अनुसार “नयाँ कम्पनीले काम दिनुअघि नो-अब्जेक्सनको चिठी र राजीनामापत्र माग गरेको” बताए । धेरै कामदारहरूले म्यानेजर या मानव संसाधन विभागको मनलाग्दीमा भर पर्ने बताए । अन्य केहीले काममा धेरै व्यस्त भएकाले अन्य अवसरको खोजी गर्ने या यसका लागि प्रक्रिया चाल्न असमर्थ भएको बताए ।

“मेरा केही साथीहरूले काम फेर्न प्रयास गरेको सुनेको छु तर मलाई थाहा भएसम्म यसका लागि प्रायोजकको स्वीकृति आवश्यक छ र कामदारले उनीहरूको दुई वर्षे करार अवधि पूरा गर्नुपर्दछ ।”

### नेपाली पसलकर्मी

“कामदारले रोजगार परिवर्तन गर्नका लागि हालको कम्पनी सहमत हुनुपर्दछ कम्पनी हामीलाई नयाँ काममा जान दिनभन्दा घर फर्काउनतिर लाग्छ । लामो समयदेखि यहाँ काम गरिरहेका र पर्याप्त जानकारी नभएको अवस्थामा कामदारहरूका लागि नयाँ रोजगारदाताले सहयोग गरेको छैन भने अर्को काममा जाने प्रक्रिया सहज छैन । कि तपाईंको भाग्य हुनुपर्‍यो कि त अर्को रोजगारदाताको समर्थन जुन साधारणतया हुँदैन । यदि तपाईंको कम्पनीले तपाईंले त्यो कम्पनी छोडोस् भन्ने चाहन्छ भने मात्र उनीहरूले काम परिवर्तन गर्न स्वीकृति दिन्छन् ।”

### नेपाली सुरक्षा गार्ड

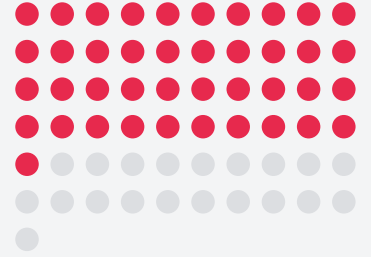
“वरिपरि धेरै कुरा भइरहेको हुन्छ कसैलाई अन्य अवसरको खोजी गर्ने समय नै हुँदैन । हामीहरू दिनको १४ घण्टा काममा व्यस्त हुन्छौं र जम्मा एक दिनको छुट्टी हुन्छ । म त अरु काम खोज्नेतिर लागिन ।”

### नेपाली सुरक्षा गार्ड

एक वर्षभन्दा बढी काम

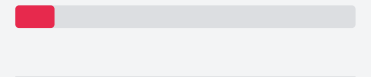
गर्ने ६९ जना कामदारहरूमा:

**४९/६९** ले काम परिवर्तन गर्न अवरोधहरू रहेको बताए ।



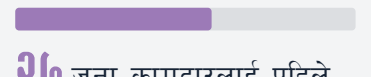
**नौ** जनाले काम परिवर्तन गर्न चाहेको भए सक्ने बताए ।

गर्न चाहेको भए सक्ने बताए ।

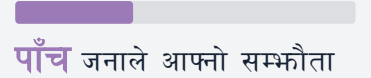


करार तथा पारिश्रमिक सम्बन्धमा:

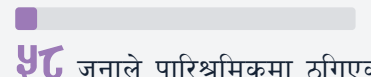
**४५** कतार यात्रापूर्व भनिएको र आएपछि दिइएको काम एकै नभएको बताए



**३७** जना कामदारलाई पहिले भनिएभन्दा कम पारिश्रमिक दिने गरी करार गरियो ।



**पाँच** जनाले आफ्नो सम्भौता अवधि अगाडि नै रद्द भएको बताए ।



**५८** जनाले पारिश्रमिकमा ठगिएको बताए ।

२७ ले आंशिक पारिश्रमिक मात्र प्राप्त गरे ।



**६९** जनाले ओभरटाइम काम गरे जसमा ३६ जनाले अपेक्षा अनुरूपको पारिश्रमिक प्राप्त गरेनन्



## पारिश्रमिक वितरणमा ठगी

पारिश्रमिक संरक्षण प्रणाली लागू (कतारमा २०१५ मा) भएतापनि पारिश्रमिक वितरणमा ठगी हुने अवस्था खाडी राष्ट्रमा लामो समयदेखिको समस्या हो। अन्तर्वार्ता लिइएका कामदारहरूमध्ये ५८ जनाले पारिश्रमिकमा ठगिएको अनुभव गरे। सत्ताईस वटा घटनामा कामदारहरूले आंशिक मात्र वा ढिलो गरी पारिश्रमिक प्राप्त गरे जुन उनीहरूको आधारभूत औसत पारिश्रमिकको २५% कम थियो। उन्नाईस जना कामदारहरूले पारिश्रमिक दुई हप्तादेखि छ महिनासम्म पनि ढिलो गरी पारिश्रमिक प्राप्त गरे। केही सहायक ठेकेदारहरूले कामदारहरूलाई पारिश्रमिक भुक्तानी ढिलो हुनुको कारण ठेकेदारहरूले सहायक ठेकेदारहरूलाई ढिलो गरी भुक्तानी गर्नु रहेको बताए। २०२२ को सेप्टेम्बरबाट करारमा लिइएका एक जना पाकिस्तानी सुरक्षा गार्डले काम गर्न थालेको सात महिनापछि अन्तर्वार्ता दिदै भने: “मैले दुई महिनाको तलब मात्र पाएँ। तिनीहरूले यसको कारण दिदै मलाई भने हामीसँग हाल भुक्तानी दिनका लागि रकम छैन। जब हामीले रकम पाउनेछौं, तपाईंको ब्याङ्कको खातामा पठाइदिन्छौं।”

“हाम्रो कामको अवधि कागजमा आठ घण्टाको थियो तर वास्तवमा यो १४ घण्टा थियो। र दैनिक रूपमा कुनै ओभरटाइम मानिदैन। यदि तपाईंले एक महिनामा ३०दिन काम गर्नुभयो भने तिनीहरूले चार दिन मात्र ओभरटाइममा गणना गरी पारिश्रमिक भुक्तानी गर्छन्... अक्टोबर महिना हामीले २६ दिन काम गर्‍यो तर नोभेम्बर र डिसेम्बरमा पूरा महिना। र हामीले हप्तामा ६० घण्टा भन्दा बढी काम गर्‍यो।”

पाकिस्तानी सुरक्षा गार्ड

“म [राष्ट्रिय मानव अधिकार समिति] मा गएँ र रोजगार दाताविरुद्ध गुनासा दर्ता गरें। कतारको राष्ट्रिय मानव अधिकार रोजगारदातालाई फोन सम्पर्क गरी मेरो ओभरटाइमको रकम भुक्तानीको लागि अनुरोध गर्‍यो तर रोजगारदाताले अस्वीकार गरे र बरु, रोजगारदाता मलाई घरफिर्ता पठाउन सहमत भए र देशफिर्तीका लागि विमानको टिकट उपलब्ध गराए।”

नेपाली बिक्रेता

चौध जना कामदारहरूले ज्याला कटौती भएको र कम्पनीहरूले त्यसका लागि असंख्य कारणहरू देखाएको जानकारी दिए। यीमध्ये दुई व्यक्तिको तलब विरामी विदा लिएपछि कटौती गरियो, अन्य दुई जनाको कामका सामग्री हराएको सजाय स्वरूप, र एक कामदारको भिसा शुल्कको शोधभर्ना तलब कटौती मार्फत गरियो। अन्य पाँच कामदारहरूलाई तलब कटौतीको कुनै कारण बताइएन। आफ्नो कामको क्रममा ओभरटाइम गर्ने र तलबको अपेक्षा गरेको बताउने ६९ जना कामदारमध्ये ३६ जनाले केही पनि पाएका थिएनन्। सहायक ठेकेदारका तर्फबाट काम गर्दाको अनिश्चिन्ता एक नेपाली सेल्सम्यानले प्रकाश पारे: “हाम्रो समूहमा नेपाल र बंगलादेशका गरी छ जना थियौं। हामी सबैले कम्पनीबाट समान तलब पायौं। यद्यपि, [कम्पनी]ले प्रत्यक्ष रूपमा भर्ती गरेका कामदारहरूले ओभरटाइमको तलब र शुक्रवार विदा पाएका थिए।”



## करार

रोजगारीका शर्तहरू र अवस्थाबारे ४५ जना कामदारहरूले भने कि वाचा गरिएका र कार्यस्थलका दिएका शर्तहरू मेल खाएनन् । यसमा सबैभन्दा बढी प्रभाव कामदारहरूको पारिश्रमिकमा परेको थियो जसमा २७ जनालाई आशा गरेभन्दा कम रकममा अनुबन्धित गरियो । आठ कामदारहरूले दैनिक कामको अवधि वा छुट्टीको भत्तामा भिन्नता पाएको बताए भने छ जनाले अनपेक्षित ओभरटाइम भएको बताए । करार प्रतिस्थापनको स्पष्ट उदाहरणहरू पनि उपलब्ध थिए। चार जना कामदारलाई हस्ताक्षर गरिएका सम्झौतामा उल्लेख गरिएकोभन्दा फरक काममा खटाइएको थियो। उदाहरणार्थ, एक जना पाकिस्तानी बेलब्यायले “रुम अटेन्डेन्टको लागि आवेदन दिएको तर मैले प्राप्त गरेको प्रस्ताव पत्रमा म बेलब्यायको रूपमा काम गर्ने उल्लेख थियो । र मैले रोजगार अवधिभरि बेलब्यायकै जिम्मेवारी वहन पूरा गरौं”

“ पछिल्लो तीन महिनादेखि हामी १५ घण्टाभन्दा बढी काम गरिरहेका छौं । हाम्रो सम्झौतामा आठ घण्टा भनेको छ । सबैजना प्रतियोगिताका लागि काम गरिरहेको कारण यो लागू हुँदैन । यस कार्यक्रमलाई भव्य रूपमा सफल बनाउन सबै दृढ थिए ।”

भारतीय सूचनाप्रविधि सहायक

सबै अन्तर्वार्ता दिने कामदारहरूले प्रति हप्ता औसत कम्तीमा ६३ घण्टा काम गरेका थिए, अधिकांश कामदारहरूले हप्तामा एक दिनको नियमित विदा पाएको बताए । सबैभन्दा नराम्रो अवस्थामा, दुई जना कामदारहरूले उनीहरूले महिनामा एक दिन मात्र छुट्टी पाएको बताए भने आठ जना कामदारहरूले उनीहरूको कुनै दिन पनि छुट्टी नभएको बताए । प्रतियोगिता नजिकिँदै जाँदा कामको शिफ्टको अवधिमा वृद्धि भयो र विश्रामका दिनहरू कम हुँदै गए । एक जना नेपाली भरियाले भने, “सामान्यतया म दिनमा १२ घण्टा काम गर्छु । यद्यपि, काममा जान हामीलाई २ घण्टाको यात्रा गर्नुपर्थ्यो जुन कामको अवधिमा गनिदैनथियो ।

“ मैले विहानदेखि बेलुकासम्म काम गर्नुपर्थ्यो । सम्झौता अनुसार मैले दिनमा आठ घण्टा र हप्ताको छ दिन काम गर्नुपर्ने थियो तर शुरूका तीन महिना मलाई दिनमा करिब १० घण्टा काम गर्नुपरेको थियो । पछि मेरो कामको अवधि दिनको १४ घण्टा भयो । विश्वकप पछि, मेरो साहूले मलाई बिना केही ओभरटाइम तलब दिनको १७ घण्टा काम गर्न भन्यो । मैले यस्तो अवस्थामा काम गर्न अस्वीकार गरें र कतारको राष्ट्रिय मानव अधिकार समितिको सहयोगमा म स्वदेश फर्किएँ ।

नेपाली रिटेल सेल्सपर्सन





# न्यायमा पहुँच

## फिफाको मानव अधिकार गुनासो संयन्त्र

विश्वकप शुरु हुनुअघि फिफाले “फिफा विश्वकप कतार २०२२ सँग सरोकार राख्ने मानव अधिकार सम्बन्धी विषयका लागि विशेष मञ्चको रूपमा” को रूपमा मानव अधिकार गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रको स्थापना गर्‍यो । यो मञ्च मानव अधिकारसँगका सरोकारहरू अनलाइन नै दर्ता गराउन र यसका लागि “गुनासो कुनै पनि भाषामा, लिखित रूपमा या मौखिक गुनासो रेकर्ड गरेर पेश गर्ने र यी गुनासाहरूलाई प्रमाणित गर्न सहयोगी सामाग्री जस्तै भिडियो, फोटो, गोप्य कागजातहरू जस्ता पनि अपलोड गर्न सकिने” प्रष्ट गर्‍यो ।

“अहं । त्यहा भएका धेरै चीजहरू हामी कामदारहरू जान्दैनौं । त्यहाँ कार्यान्वयन नहुने अन्य कुराहरू छन् भन्ने पनि हामीलाई थाहा छ । उदाहरणका लागि निशुल्क भिसा र टिकटको प्रावधान लागू भएको छैन ।

नेपाली सिकर्मी

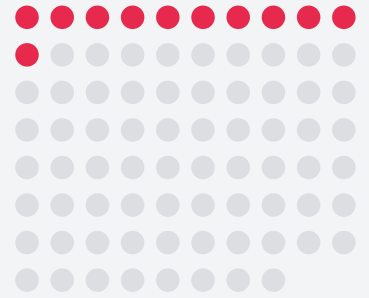
७८ मध्ये ११ जनाले मात्रै फिफाको गुनासो संयन्त्रबारे सुनेको बताए र सबैले श्रम शोषणको अनुभव गरे पनि कसैले पनि यसको प्रयोग गरेनन् । यसबाट धेरै जना कामदारहरूलाई यो के हो वा यसलाई कसरी प्रयोग गर्ने भन्ने थाहा नभएको स्पष्ट हुन्छ । कामदारहरूले यसको प्रभावकारितामा पनि शंका व्यक्त गरेका छन् । एक नेपाली कामदारले टिप्पणी गरे: “यो केवल देखाउनका लागि मात्र हो भन्ने मलाई लाग्छ । यहाँ यस्तो संयन्त्र पनि छ भनी संसारलाई देखाउनको लागि न कि कुनै पनि कुराको समाधान गर्न । यदि तपाँईं कतारमा कामदारको रूपमा बस्नुहुन्छ भने तपाँईंलाई थाहा छ यस्ता संयन्त्रले वास्तवमा केही काम गर्दैन ।” अर्को नेपाली सुरक्षा गार्डले थप बताए: “अहं, यदि यस्तो संयन्त्र अस्तित्वमा छ भने पनि यसले काम गर्नेमा मलाई शंका छ । फिफा टोलीले क्याम्पको भ्रमण गर्दा उनीहरूले अरु बेलामा राम्रो बनाएर देखाउनेछन् । कतारमा कस्तो हुन्छ भन्ने हामीलाई थाहा छ, कम्पनीसँग राम्रो सम्बन्ध राख्नु उचित छ, यो हाम्रै राम्रोको लागि हो ।” एक जना कामदार - एक पाकिस्तानी रुम अटेन्डेन्ट- ले मात्र फिफाको गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रबारे विशेष रूपमा प्रशिक्षण पाएको पुष्टि गरे ।<sup>३</sup>

“हामीलाई फिफाका फोन नम्बर उल्लेख भएको कार्ड दिइएको थियो । तर फिफा विश्वकप समाप्त हुनेबित्तिकै कुनै पनि नम्बरमा फोन लागेन र यस्तो लाग्यो कि फिफाले विश्वकप सकिनासाथ सामान समेटेर पसल नै बन्द गरेर हिड्यो तर त्यहीं छुटेका कसैको पनि वास्ता गरेन ।

पाकिस्तानी सुरक्षा गार्ड

फिफाको गुनासो संयन्त्रमा:

**११/७८** जनालाई फिफाको मानव अधिकार गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्रबारे जानकारी थियो ।



**सबैले** मानव अधिकार उल्लङ्घनको रिपोर्ट गरे तापनि उक्त संयन्त्र प्रयोग गरेनन् वा उनीहरूका परिचित कसैले गरे

गुनासो दर्ताका सम्बन्धमा

**४३** जना कामदारले आन्तरिक वा बाह्य उजुरी दर्ता गरेका थिए जसको परिणामस्वरूप ५५% सुधार भयो ।

**१८** जना कामदारहरूले रोजगारदाताबाट बर्खास्ती, नजरबन्द र स्वदेशफिर्ती लगायत प्रतिशोधात्मक कदम अनुभव गरे ।

**१३** जना आवाज उठाउन डराए ।

गुनासो दर्ता गर्दा:

**१४** जनाले कामदार समितिबारे थाहा भएको बताए

<sup>३</sup> रिसोर्स सेन्टरले फिफालाई यस संयन्त्रको प्रभावकारिताका बारेमा जानकारी दिन र यस प्रतिवेदनमा प्रतिक्रिया दिनका लागि अनुरोध गरेको छ, कुनै पनि प्रतिक्रिया प्राप्त भएको खण्डमा यहाँ उल्लेख गरिनेछ ।

## डर, धाकधम्की र प्रतिशोध

कामदारहरूले कतारमा न्याय वा सुनुवाइका संयन्त्र प्रयोगमा धेरै अवरोधहरू सामना गर्छन्, जस्तो कि उपलब्ध विकल्पहरूबारे जानकारीको कमी, अरबी भाषामा सञ्चालन हुने कारवाही, र श्रम अदालतमा जानका लागि विदा लिने वा यात्रा खर्च वहन गर्ने असमर्थता । तथापि मुख्यतया: रोजगारदाताहरूको तर्फबाट आउने डर, धाकधम्की र प्रतिशोधको वातावरण यी सबै बयानहरूबाट जानकारीमा आयो । हिरासत, देशफिर्ती वा पारिश्रमिक जफतबाट आफूलाई बचाउन नसक्ने कामदारहरूलाई उनीहरूविरुद्ध रोजगारदाताहरूले आपराधिक फरारका अभियोगहरू दायर गर्नसक्ने सम्भावनाले गहिरो प्रभाव पारेको थियो ।

“ मैले एजेन्सीलाई ९५ हजार रुपैयाँ तिर्नुपर्ने थियो । मैले उनीहरूसँग रसिद माग गर्दा उनीहरूले मलाई १२ हजार रुपैयाँको मात्रै रसिद दिए । मैले उनीहरूलाई तिरेको कुल रकमको रसिद दिन आग्रह गर्ने तर उनीहरूले त्यो दिन नसक्ने बताए । सरकारले थाहा पाएमा भिसा रद्द गर्ने उनीहरूले बताएका थिए त्यसैले म डराएँ र यो कुरा कतै खुलाइँनँ ।”

नेपाली विद्युतकर्मी

“ यदि मैले कतै यसको खुलासा गर्ने भने कम्पनी व्यवस्थापनले मलाई कामबाट निकाल्नेछ । त्यसपछि म मेरो ऋण कसरी तिर्ने?”

बंगलादेशी सेक्युरिटी गार्ड

“ उनीहरूले हामीलाई यसबारे चुप लाग्न भने किनभने तिनीहरूसँग हाम्रो विरुद्धमा प्रमाणहरू छन् र हामी नै भूट्टा ठहरिन्छौं र हामी यसलाई प्रमाणित गर्न सक्दैनौं ।”

एक नेपाली पोर्टर

अध्ययन प्रतिवेदनका लागि लिइएका अन्तर्वार्ताहरूमा कसैलाई आफ्नो अनुभव सुनाउनुभयो भन्ने प्रश्नको जवाफमा यो पछिल्लो अवरोध -बोल्न डर भएको अवस्था- स्पष्ट भक्तिएको थियो । कामदारहरूले बारम्बार डर वा धम्कीलाई व्यवस्थापनसँग कुरा गर्न बाधक भनी उद्भूत गरे । विशेष गरी भर्नाछनौट सेवा शुल्कको भुक्तानीको जानकारी दिने वा रोजगारका सर्तहरूको उल्लङ्घन भएको विषयमा रिपोर्ट गर्ने सम्बन्धमा यस्तो भनाइ राखेका थिए । जसो भएपनि अधिकांश कामदारहरूले कम्तीमा एक पटक र अनौपचारिक रूपमा सुपरीवेक्षक वा व्यवस्थापनसँग गुनासो गरेका थिए, जसले गर्दा लगभग आधा (५५%) समयमा अवस्थामा सुधार आएको थियो । पारिश्रमिकसम्बन्धी गुनासो, ओभरटाइम वा कामको शिफ्टको लम्बाइ सम्बन्धी गुनासाभन्दा बसाइको अवस्थसँग सम्बन्धित गुनासाहरूको सुनुवाइ हुने सम्भावना बढी हुन्थ्यो । यसबाहेक, जम्मा पाँच जना कामदारहरूले राष्ट्रिय मानव अधिकार समिति वा श्रम मन्त्रालयमा उजुरी दिएका बताए । यसले व्यवहारिक रूपमा धेरै जना उपचारमा पहुँचबाट टाढा रहेको प्रमाणित गर्दछ ।

“ मैले आफूलाई सुरक्षित महसुस गर्न आवश्यक छ । म विदेशमा काम गरिरहेको छु र कहिलेकाहीं धेरै कुरा साभ्ना गर्दा समस्या हुन सक्छ । मलाई केही घटनाहरूको जानकारी छ जहाँ कामदारहरू धेरै कुरा गर्दा समस्यामा परेका छन् ।”

नेपाली सेक्युरिटी गार्ड सुपरवाइजर

“ श्रम विभागले कम्पनी प्रबन्धकलाई फोन गर्दा मुद्दा दर्ता भएको थाहा पाएर कार्यालयमा बोलाए र दुई दिनभित्रमा बर्खास्त गरे । उनीहरूले मुद्दा दायर गर्न प्रेरित गर्ने चार जनालाई बर्खास्त गरे ।”

नेपाली बस चालक

“ हामीलाई फर्काइन्थ्यो । तपाईंलाई थाहा छ । त्यसपछि उनीहरूले हामीसँग कस्तो व्यवहार गर्ने । हामीले हाम्रो तलब माग्दा हाम्रो ताला खोलियो, उनीहरूले रातिराति हाम्रो ढोका बजाएँ, उनीहरूले हामीलाई नराम्रो खाना खुवाए र त्यसपछि एक बिन्दुमा पुगेपछि हामीलाई केही पनि खाना दिएनन् ।”

पाकिस्तानी सेक्युरिटी गार्ड

“ पहिले हामीले स्वदेश फिर्ता गराइदिने डरले खुलासा गरेनौं । जब एउटा अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक कल्याणकारी संस्थाले हाम्रो कम्पनी र त्यसले उपलब्ध गराएको सुविधाबारे अन्तर्वार्ता लियो, तब मात्र हामीले खुलासा गर्नुभयो ।”

बंगलादेशी सुरक्षा गार्ड

कुनै पनि कामदारले भर्ती सेवाशुल्क भुक्तान गरेको आफ्नो रोजगारदातालाई बताएनन्, सँगै ३५ जनाले चुप बस्नुका धेरै कारणहरू बताए:

- ⊕ बाह्र जना कामदारहरूलाई आफ्नो जागिरको अवसर गुमाउने वा “समस्या” मा पर्ने चिन्ता थियो;
- ⊕ छ जना कामदारहरूले रोजगारदाता वा रोजगार व्यवसायीहरूबाट स्पष्ट रूपमा बर्खास्ती, नजरबन्द र देशफिर्तीको धम्की आएको बताए;
- ⊕ सात जना कामदारले ‘रोजगार व्यवसायीले यो विषय गोप्य राख्नुपर्ने भनेपछि, रोजगारदातासँग नखुलाएको बताए ।

त्रिचालीस जना कामदारहरूले उनीहरू वा सहकर्मीहरूले आन्तरिक वा बाह्य रूपमा रोजगारीको शर्त उल्लङ्घनको सम्बन्धमा उजुरी दर्ता गरेका थिए:

- ⊕ लामो सिफ्टहरूको लागि ओभरटाइम तलब नदिइनु सबैभन्दा धेरै (नौ जना)कामदारको गुनासो भने सात जनाले तलबसम्बन्धी गुनासा गरेका थिए;
- ⊕ अठार जनाले बर्खास्ती, देशफिर्ती, काममा नखटाउने र तलब रोकिने जस्ता रोजगारदाताको प्रतिशोधात्मक कदम उदाहरण दिए;
- ⊕ तेह्र जना कामदारले प्रतिशोध लिइने धम्कीका कारण आफूहरूले समस्याहरूको जानकारी नगराएको बताए ।

## प्रतिनिधित्व र उपचार

मात्र १४ कामदारहरूले व्यवस्थापनसँग कुराकानी गर्नका लागि कामदार समिति उपलब्ध भएको जानकारी रहेको बताए भने ५२ जनाले उनीहरूका लागि कुनै पनि त्यस्तो समिति नभएको बताए । सकारात्मक रूपमा चार जना सहायक ठेकेदारसम्बद्ध कामदारहरूले उनीहरूलाई पठाइएको कम्पनीहरूमा यस्ता समितिहरू भएको उल्लेख गरे, तर उनीहरूलाई आफूले यिनलाई सम्पर्क गर्न सक्नेनसक्ने वा यसको प्रभावकारिताबारे स्पष्ट जानकारी नभएको बताए । एक जना कार्यकर्ताले मात्र निर्वाचित प्रतिनिधिको उल्लेख गरे; अन्यलाई प्रतिनिधिहरू कसरी छनोट गरियो भन्नेबारे थाहा थिएन, र अधिकांश प्रतिनिधिहरू अल्पकालीन कामदारहरूको सट्टा दीर्घकालीन कर्मचारीहरू थिए ।

एक बंगलादेशी सुरक्षा गार्डले कम्पनी व्यवस्थापनले गुनासो दायर भएपछिको परिणामतः कसरी समितिका प्रतिनिधिहरू परिवर्तन गरिए भन्ने जानकारी दिए: “यदि प्रतिनिधिहरूले हाम्रो खाना स्वादिष्ट छैन वा एक वर्ष पूरा गरेपछि कामदारहरूलाई नयाँ पोशाक आवश्यक पर्छ वा कोठाका साथीहरू परिवर्तन गर्न आवश्यक छ भन्ने जस्ता कुनै मुद्दा कामदारको अधिकारको रूपमा उठाए भने उनीहरूले यस्ता समस्या समाधान गर्नुको साटो प्रतिनिधि नै फेर्दछन् ।” संयुक्त राष्ट्रको मार्गदर्शक सिद्धान्तहरूमा रोजगारदाताहरू नै स्पष्ट रूपमा सञ्चारित, पारदर्शी र सहभागितामूलक सञ्चालन तहको गुनासो संयन्त्रहरू लागू गर्न जिम्मेवार भएको स्पष्ट छ । तर कुनै पनि कामदारले सुपरभाइजरहरूसँग कुरा गर्नु भन्ने जस्ता सतही प्रक्रिया चालेको बाहेक अन्य केही बताएनन् ।



## काम गर्ने अवस्थाको अनुगमन

स्वयं सञ्चालित कार्यहरु वा आफ्नो सप्ताइ चैनहरु जहाँसुकै भएपनि मानव अधिकारमा पर्ने असरहरुलाई मानव अधिकारप्रति उचित योजना अपनाएर नियन्त्रण गर्न कम्पनी नै जिम्मेवार रहने भनी व्यापार र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्र संघीय निर्देशक सिद्धान्तहरु र, बहुदो क्रममा, विश्वभरका स्थानीय र क्षेत्रीय कानूनहरुले प्रष्ट पारेको छ। त्यसैले कम्पनीहरुले श्रम मापदण्डहरु तल्लो तहसम्म पालन भएको सुनिश्चित गर्नका लागि प्रत्यक्ष सोभै भर्ना गरिएका र अन्य पक्षसँग करार गरी ल्याइएका कामदारहरूसँग प्रत्यक्ष संवाद गर्न जरुरी छ। विशेष गरी श्रम अधिकारउल्लंघन हुनसक्ने भनी हेरिएका कतार जस्ता राष्ट्र वा दोस्रो पक्षमार्फत् आउने कामदारहरुमा ज्यादा निर्भर रहने उद्योगका सन्दर्भमा यस्तो अभ्यास भन्ने आवश्यक छ। अन्तर्वार्ता लिइएका कामदारहरुमध्ये कम्तीमा ६२ जना निर्माण क्षेत्रका पेटी ठेकेदारहरुका कामदार थिए र यिनीहरु धेरैजसो पूर्ण वा आंशिक रूपमा सरकारी स्वामित्वमा रहेका स्टेडियमहरु, मलहरु, यातायात केन्द्रहरु वा मनोरञ्जन स्थलहरुमा खटिएका थिए। यति हुँदाहुँदै पनि कम सङ्ख्यामा कामदारले मात्रै व्यवस्थापन वा वाह्य निकायबाट आफ्नो भलाइका लागि अनुगमन गरिएको अनुभव गरे। सप्ताइ चैनमा माथि रहेका कम्पनीहरु आफूले कामदार प्राप्तिका लागि सम्झौता गरेको संस्थाले कामदारहरुलाई गर्ने व्यवहारको भने निरीक्षण गरेको थिएन।

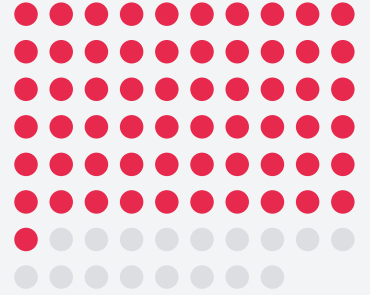
“ मैले लामो समयदेखि कतारमा काम गरेको छु...कसैले पनि भर्तीशुल्कका बारेमा वा हामीले त्यहाँ काम प्राप्त गर्न कति रकम तिरेका थियौं भन्नेबारे कसैले सोधेनन्। तपाईंले सेवाशुल्क नतिर्ने एक जना व्यक्ति पनि फेला पार्न सक्नुहुन्न, धेरैले यसको बारेमा कुरा गर्दैनन्। हाल आएर मात्र मानिसहरुले यस विषयमा बोल्ने गरेका छन्। हालका वर्षहरुमा कामदार लाई कसैले सोधेमा निःशुल्क भिसा र टिकटमा आएको बताउन र तिनीहरुले कुरा गरे भने तिनीहरु अनावश्यक समस्यामा पर्न सक्ने बताइन्छ।

नेपाली सिकर्मी

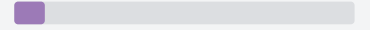
कतारमा सञ्चालनमा रहेका कम्पनीहरुको लागि एक विशेष र उच्च जोखिमको विषय रहेको भर्नाछनौट सेवाशुल्कका सम्बन्ध रोजगारदाताले मात्र दुई जना कामदारलाई उनीहरुले कामको लागि पैसा तिरेनतिरेको बारे सोधेका थिए। एक जना केन्याली पार्किङ सहायकका अनुसार उनलाई उनका रोजगारदाताले भिसाको लागि भुक्तानी गरेनगरेको भनी सोधे (उनले भुक्तानी गरेका थिए); रोजगारदाताले पहिले नै उनको वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई सीधै लागत खर्च दिइसकेकाले ती कामदार लाई थप खर्चको शोधभर्ना नगरिने बताए। अर्का केन्याली कस्टमर केयर वर्करले कम्पनीले आफूहरुलाई स्वागत कार्यक्रममा कामदारहरुका रोजगारव्यवसायीलाई पहिले नै शुल्क भुक्तानी गरिसकेको बताउँदै कामदारहरुले रकम तिरेका भएपनि कसैलाई शोधभर्ना रकम दिइएन।

काम गर्ने अवस्थाका सम्बन्धमा, ६१ जना कामदारले कम्पनीमा वा बाहिर छलफल गर्न र तिनीहरुको काम गर्ने व्यवस्थाको पुष्टि गर्न कसैले पनि उनीहरूसँग सम्पर्क नगरेको बताए। जति कामदारले सकारात्मक प्रतिक्रिया दिए तीमध्ये, सात जनाले उनीहरुका रोजगारदाताहरुले उनीहरूसँग कुरा गरेको बताए तर यस्तो प्रायः कहिलेकाहीँ मात्र भएको थियो वा सबै कामदारहरुको प्रतिनिधि अवस्थाको रूपमा प्रस्तुत गरिएको थियो।

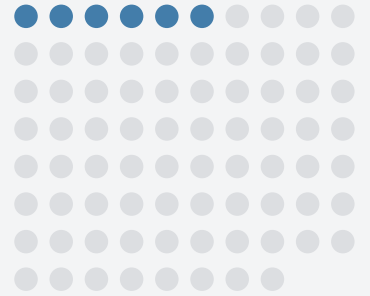
**६१/७८** कामदारहरुलाई कम्पनी वा बाहिरबाट कसैले पनि सम्पर्क गरेको थिएन।



**सात** कामदारहरूसँग रोजगारदाताले कम्तीमा एक पटक कुरा गरेका थिए।



**छ** जनाले सर्वोच्च समिति, फिफा प्रतिनिधि वा श्रम मन्त्रालयका पदाधिकारीहरुले भ्रमण गरेको बताए।



**कसैले पनि** निरीक्षणको क्रममा कुरा उठाउन नसकेको महसुस गरे।

**दुई जना** कामदार लाई मात्र सेवाशुल्क भुक्तानीको बारेमा सोधियो तर दुवै जनालाई शोधभर्ना दिइएन।

कुनै पनि कामदारले उनीहरूप्रतिको व्यवहार कस्तो छ भनी वास्तविक अवस्थाको जानकारी प्राप्त गर्नका लागि कसैले पनि गम्भीर, व्यक्तिगत अन्तर्वार्ताहरू लिइएको बताएनन् । यसबाहेक, छ जना कामदारहरूले सर्वोच्च समिति, फिफा प्रतिनिधि वा श्रम मन्त्रालयका अधिकारीहरुबाट कार्यस्थल भ्रमण भएको बताए, तर निरीक्षणमा आवाज उठाउन नसकेको महसुस गरे । एउटा दुर्लभ घटनामा एक नेपाली भरियालाई उनी कामका लागि खटिएको यातायात केन्द्रमा “हाम्रो सुपरीवेक्षकले काम गर्ने अवस्थाको बारेमा सोध्थे तर हाम्रो कम्पनीले चाहिँ हाम्रो वास्ता गर्दैन थियो ।”

“हामीलाई एउटा बैठकमा बोलाइयो र हामीले रकम तिरेको हो भनी सोधियो । म कतार पुगेको एक हप्तामा आइपुगेका सबैजना यस बैठकमा थियौं । यो स्वागत बैठक जस्तै थियो र हामीबाट के अपेक्षा गरिएको छ भन्नेबारे जानकारीका लागि राखिएको भैँ थियो । बैठकमा एजेन्टलाई भुक्तानी दिएको विषय उठेको हो । अन्य देशका कामदारहरू लगायत लगभग सबै जनाले एजेन्सीहरूलाई रकम दिएको उल्लेख गरे ... उनीहरूले एजेन्सीलाई उनीहरूकै देशमा रकम दिएको बताए ।”

केन्याली ग्राहक हेरचाहकर्मी

उदाहरणको लागि एक जना JCB अपरेटरले “मानव अधिकार प्रतिनिधि” द्वारा गरिएको सतही परीवेक्षणबारे जानकारी दिए । ती प्रतिनिधिले शिविरका हाकिमसँग वार्ता गरे तर एक जना कामदारसँग पनि वार्ता गरेनन् । अर्को मामलामा बाहिरी निरीक्षण भएको भनेको स्वास्थ्य र सुरक्षा अधिकारीहरुबाट गरिएको रेस्टुरेन्टको भान्छामा खानाको गुणस्तर र स्वच्छता सम्बन्धमा थियो । भर्ना सेवाशुल्क तिर्ने एक नेपाली कुकलाई लगातार २६ दिनसम्म खाना सुविधा उपलब्ध गराइएन, ओभरटाइमको रकम पनि दिइएन र उनको तलब ढिलो गरी आयो । तर, उनले “रोजगारदाता परिवर्तन गर्न अनुरोध गर्दै श्रम अदालतमा उजुरी दर्ता गरे तर केही पनि प्रतिक्रिया आएन । प्रबन्धकले श्रम अदालतका अधिकृत आफ्नो मित्र भएको र कुनै मजदुरलाई प्रायोजक परिवर्तन गर्ने अनुमति नभएको बताए ।

“एउटा मानव अधिकार टोली हाम्रो कार्यालय र कार्यस्थलमा कामदारहरूसँग कुरा गर्न र कम्पनी निरीक्षण गर्न आयो । तर, जब त्यो टोलीले शिविरका हाकिमसँग भेट गयो, हाकिमले शिविरमा कुनै समस्या नभएको बताए र त्यो मानव अधिकार टोली हामी कसैसँग पनि अन्तर्वार्ता नगरी फर्कियो ।”

नेपाली जेसीबी अपरेटर

दुर्भाग्यवश, यस रिपोर्टका भनाइहरुबाट कतारको कानुनी सुधारहरू या फिफाको कल्याणकारी मापदण्ड र बहुप्रशंसित परीक्षण प्रक्रिया कुनैले पनि गम्भीर शोषण रोक्न नसकेको प्रष्ट पार्दछ । कामदारहरू, व्यवसायहरू, र विशेष गरी विश्वव्यापी कम्पनीहरूका लागि परिणामहरूमा अर्थपूर्ण सुधार ल्याउने मापदण्डको लागि कतारमा उचित लगनशील प्रक्रियालाई पूर्ण रूपमा परिवर्तन गर्न आवश्यक छ । कम्पनीहरूले कामदारहरूसँग प्रत्यक्ष अन्तरक्रिया गर्न र आफ्ना प्रक्रियाहरूमा उनीहरूलाई केन्द्रमा राखी सक्रिय कदम नचालेसम्म यी दुर्व्यवहारहरू पर्दापछाडि नै र उपचारविहीनताको अवस्थामा नै रहनेछन् ।



## प्रगति उन्मुखपथमा

### बासस्थानको अवस्था

उनीहरूको रहनेबस्ने व्यवस्थाका बारेमा प्रश्न गर्दा अधिकांश कामदारहरूले यो सुविधा रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको बताए, पाँच जना कामदारहरू मात्र बासस्थल आफ्नै खोज्ने, परिवारसँग बस्ने वा सरकारले चलाएको आवासमा बस्नेहरू थिए । अधिकांश कामदारहरू (५० जना) तिनीहरूको बसाइको अवस्थाबारे सकारात्मक वा उदासीन थिए भने थोरैलाई (१३ जना) ले उनीहरूको बसाइको अवस्थाबारे गुनासो थियो । नकारात्मक अनुभव भएकाहरू कामदारहरूमा स्थानको वा सरसफाइको सन्दर्भमा सबैभन्दा बढी गुनासा थिए । साभ्ना कोठामा बस्ने सम्बन्धमा प्रश्न गर्दा १२ जना कामदारहरूले उनीहरूलाई छ वा सोभन्दा बढी कामदारहरूसँग राखिएको बताए भने साना कोठाहरूमा बस्ने कामदारहरूले यो व्यवस्था राम्रो मानेको स्पष्ट थियो । तीन जना कामदारहरूले उनीहरूलाई १२ जना बस्ने कोठामा र एक जनालाई १५ जना बस्ने कोठामा राखिएको बताए । केवल पाँच जना कामदारहरूले सहकर्मीहरूलाई विशेष क्षेत्रहरूमा सिमित वा कर्फ्यूबाट नियन्त्रित भएको बताए (महिलापुरुष क्षेत्र अलग तोकिएका छात्रावासहरू बाहेकमा पनि) भने धेरैका अनुसार “जोकोही कुनै पनि समय जहाँसुकै जान स्वतन्त्र थिए ।”

“ कामदारसँग सम्बन्धित धेरै कुराहरूमा धेरै परिवर्तन भएका छन् । २०१० मा असम्भव लाग्ने केही अभ्यासहरू हाल सामान्य भएका छन् । यहाँ मेरो पहिलेको काममा मेरो कागजात रोजगारदाताले राखेको मलाई याद छ । यस पटक यस्तो कागजात मसँग नै थियो ।”

नेपाली निर्माण मजदुर

आईएलओले जबरजस्ती श्रमको एक सूचकका रूपमा राखेको र कतारमा एकताका श्रमप्रणालीको गम्भीर समस्याका रूपमा रहेको रोजगारदाताहरूद्वारा राहदानी जफत गरिने अभ्यासलाई श्रम कानून सुधार अन्तर्गत प्रतिबन्ध लगाइएको थियो । कामदारहरूले यस अभ्यासमा उल्लेखनीय सुधार भएको जानकारी दिएका छन् । तर, ७८ मध्ये १४ कामदारले आफ्नो रोजगारदाताले आफ्नो राहदानी फिर्ता नदिएको र अन्य १२ जनाले शुरुमा आउँदा रोजगारदाताले पासपोर्ट साथमा राखे पनि पछि फिर्ता गरिएको बताएका छन् । श्रम कानून सुधारको कार्यान्वयनबाट यो अभ्यासमा भएको परिवर्तनको थुप्रै कामदारहरूले सकारात्मक टिप्पणी गरे ।

### स्वास्थ्य र सुरक्षा

अन्तर्वार्ता दिने कामदारहरूमध्ये एक चौथाई (२०)ले मात्र कार्यस्थलमा आफ्नो सुरक्षाको बारेमा चिन्ता व्यक्त गर्नुलाई केही सुधारका संकेतमा लिन सकिन्छ । साधारणतया: कामदारहरूले बताए अनुसार या त कम्पनीहरूले व्यक्तिगत सुरक्षात्मक र सुरक्षाका उपकरणहरू उपलब्ध गराउँदैनन् वा तिनीहरूको बाहिरी काममा सुरक्षा अपर्याप्त थियो । दश जना कामदारले रोजगारदाताले उनीहरूलाई चिकित्सा सुविधा उपलब्ध नगराएको बताए । कसै-कसैले उनीहरू आफैले उपचारको व्यवस्था गर्नुपरेको बताए । एक नेपाली भरियाले ढाडमा चोट लाग्दा एक प्रबन्धकले अवरोधकारी भूमिका खेलेको बताए । उनले भने: “शटलबाट क्लिनिकमा जान बिहान अवेरसम्म पर्खनुप्यो । आराम गर्दा, क्लिनिकमा जाँदा मेरो प्रबन्धकलाई रिस उठ्यो” कतार विश्वकप प्रतियोगिता अगाडि नै खराब स्वास्थ्य र सुरक्षा अवस्थाको पर्याय बनेको थियो भने यो बयानले केही सुधारको संकेत दिए पनि कम्पनीहरूले सबै कामदारहरूलाई आवश्यक पर्ने चिकित्सीय सुविधा उपलब्ध रहेको जानकारी र यस सुविधामा पहुँचको व्यवस्थाका साथै कामदारहरू गैरनागरिक हुनाले यस्ता सुविधा प्राप्त गर्न असर नहुने सुनिश्चित गर्न थप केही कदमको आवश्यकता देखिन्छ ।

“ म एक दिन विरामी परें, पहिलो पटक रोजगारदाताले उपचार खर्च व्यहोरे । तर पछि उनले अब उप्रान्त कामदारहरूको कति पनि उपचार खर्च वहन नगर्ने जानकारी दिए । साथै, उनले हामीलाई कुनै पनि स्वास्थ्य उपचार खर्चको दावी नगर्न पनि भने ।”

नेपाली सेल्सपर्सन

“ सुरक्षाका उपकरण पूर्ण रूपमा उपलब्ध गराइएको छैन, भएका उपकरणहरू कहिलेकाहिँ हुने निरीक्षणका क्रममा देखाउन मात्र राखिएका हुन् र काम गर्ने समयमा सबै जनाले प्रयोग गर्न पुग्दैन । कामका केही उपकरणहरू पुराना भइसकेका छन् र अबै पनि तिनलाई प्रतिस्थापन गरिएको छैन ।”

नेपाली निर्माण मजदुर

# निष्कर्ष

फिफा, अन्तर्राष्ट्रिय पत्रकारहरु, प्रसशंकहरु र राष्ट्रिय फुटबल संगठनहरु अगाडि बढिसकदा कतार २०२२ लाई आर्थिक रुपमा सफल बनाउन परिश्रम गर्ने आप्रवासी कामदारहरुको लागि यस प्रतियोगिताले भने धेरै नमीठो अनुभव दिएको छ । हजारौँ आप्रवासी कामदारहरुको लागि सेवाशुल्क तिर्न लिएको ऋण, धेरै दुःखले कमाएको तर भुक्तान नभएको पारिश्रमिक या शोषणको न्याय प्राप्तिको कुनै उपाय नपाई घर फर्केको अनुभव उनीहरुको विश्वकपको चिनो बन्द्यो । यस प्रतिवेदनका लागि अन्तर्वार्ता लिइएका ७८ जना कामदारहरुको बयानको सारले सिमित क्षेत्रमा केही प्रगति भए पनि सबै क्षेत्रहरुमा भएका सुधार अति न्यून थियो । राहदानी साथमा राख्न पाउने र स्वास्थ्य तथा सुरक्षाका प्रावधानमा सुधारजस्ता केही स-साना सुधारहरु देखिए पनि हरेक कामदारले अन्तर्वार्ताका क्रममा दिएको जानकारीमा श्रम शोषणको कम्तीमा एक सूचक समावेश थियो ।

राम्रो अभ्यासतर्फ लम्किए गरेको अवस्थामा केही रोकावट आएको संकेतको प्रमाण यो हो कि कतारले प्रतिबन्ध लगाएको भएतापनि बहुसङ्ख्यक कामदारले विश्वकपसम्बद्ध रोजगारी प्राप्तिका लागि आफ्नो देशमा अतिरिक्त सेवाशुल्क तिरेका थिए । त्यसै गरी, कामदारहरुले अझै पनि स्वतन्त्र रुपमा रोजगारीको छनौट गर्न वा प्रायोजन स्थानान्तरण गर्न सकेका छैनन् र त्यसो गर्न उनीहरुले व्यवहारिक रुपमा विविध बाधाअड्चनको सामना गर्नुपरेको छ । अन्तर्वार्ता दिने अधिकांश कामदारहरुले वाचा गरिएको भन्दा भिन्दै जिम्मेवारी वा रोजगारीको शर्तहरु भएको पाएका थिए । सरकारले पारिश्रमिक संरक्षण प्रणालीको स्थापना गरे पनि अधिकांश कामदारहरुले पारिश्रमिक ठगीबाट पीडित भएको जानकारी दिए ।

श्रम शोषणको राम्रो अभिलेखन भएपनि ठूला साना, विश्वव्यापी र स्थानीय व्यवसायहरुले आप्रवासी कामदारविरुद्ध हुने दुर्व्यवहारको पहिचान, न्यूनीकरण र सम्बोधन गर्न न्यूनतम कदमहरु मात्र चालिरहेका छन् । सबै क्षेत्रहरुमा कम्पनीहरुले अर्थपूर्ण, कामदार केन्द्रित उचित कदम चाल्न असफल भइरहेका छन् र यसै कारण उनीहरु मानव अधिकारको सम्मान गर्ने आफ्नो जिम्मेवारी पूरा गर्न प्रणालीगत रूपमा असफल भइरहेका छन् । प्रतियोगिताबाट अबौँ डलरको मुनाफा कमाउँदा फिफाले कतार २०२२ सँग सम्बद्ध दुर्व्यवहारलाई पनि सम्बोधन गर्ने जिम्मेवारी लिनुपर्छ । त्यसैगरी आफ्नै र अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डको अधीनमा रहेका बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरु र आंशिक वा पूर्ण सरकारी स्वामित्वका कम्पनीहरुले आप्रवासी कामदारहरुलाई नोक्सान गराएर नाफा नकमाऊन् भन्ने सुनिश्चित गर्न विस्तृत जाँच प्रक्रियाहरु सञ्चालनमा ल्याउनुपर्दछ ।





## बिजनेस एण्ड ह्युमन राइट्स रिसोर्स सेन्टर

जुन २०२३

बिजनेस एण्ड ह्युमन राइट्स रिसोर्स सेन्टर एक अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्था हो । यसले १ सय ८० देशमा अवस्थित १० हजारभन्दा बढी कम्पनीहरूको मानव अधिकारमाथिको प्रभावको अनुगमन गर्दछ र यस सम्बन्धी प्राप्त जानकारीलाई आफ्नो वेवसाइटमा १० वटा भाषाहरूमा उपलब्ध गराउँदछ ।

**लेखक:** इसोबेल आर्चर

**अनुसन्धान तथा सहयोग:** क्याट्रियोना फ्रेजर, नताली स्वान, डेनियल म्याकमुलन तथा माइकल क्लिमेन्ट्स

यस प्रतिवेदनका लागि थुप्रै साभेदारहरूको योगदान रहेको छ । कतारमा र उद्गम राष्ट्रमा कामदारहरूको अन्तरवार्ता लिने सहयोगीको नामावली सधन्यवाद:

- ➔ बरुण घिमिरे, मानव अधिकारसम्बन्धी कानून व्यवसायी
- ➔ इक्वीडेम
- ➔ जस्टिस फर पाकिस्तान
- ➔ ट्रेस केन्या

प्रस्तुत अध्ययन प्रतिवेदन ह्युम्यानिटी युनाइटेडको सहयोगमा तयार भएको

