

## विषय सूची

प्रारम्भिक .....	3
१.१ पृष्ठभूमि: .....	3
१.२ कार्यटोलीको गठन तथा कार्यशर्त .....	5
१.२.१ कार्यटोलीको गठन : कार्यटोलीको गठन यस प्रकार रहेको छ । .....	5
१.२.२ कार्यटोलीको कार्यशर्त .....	5
नीतिगत व्यवस्था र रोजगार अनुमति प्रणालीको परिचय .....	6
२.१ रोजगार अनुमति प्रणाली सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था .....	6
२.२ रोजगार अनुमति प्रणालीको परिचय .....	6
रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन प्रकृया .....	8
३.१ रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन प्रकृया .....	8
३.१.१ कोरियन भाषा परीक्षाको लागि दरखास्त दर्ता तथा परीक्षा सञ्चालन व्यवस्था .....	8
३.१.२ स्वस्थ परीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था: .....	9
३.१.३ प्रहरी प्रतिवेदन: .....	10
३.१.४ रोजगार आवेदन फाराम दर्ता ( Job application form ) .....	10
३.१.५ रोष्टर निर्माण र स्वीकृति : .....	10
३.१.६ श्रम सम्भौता: .....	10
३.१.७ प्रवेशाज्ञा (भिसा) को सिफारिश सम्बन्धी व्यवस्था : .....	11
३.१.८ प्रकृया स्थगन वा रद्द : .....	11
३.१.९ Pre departure तालिम / preliminary Training .....	11
३.१.१० उडान तालिका र टिकट व्यवस्था: .....	11
३.१.११ सीप परीक्षा ( Skill test ) सम्बन्धी विशेष व्यवस्था .....	12
३.१.१२ CBT ( Computer based test ) र committed worker सम्बन्धी व्यवस्था .....	12
३.१.१३ विदेशी कामदारहरूलाई गाह्रो अफट्यारो निफट्याराका लागि गरिएको मुख्य व्यवस्था रविधिहरू: .....	13

समस्या, सुभाव र निष्कर्ष .....	14
४.१ EPS का समस्या .....	14
४.२ समस्या समाधानका लागि सिफारिश .....	15
४.३ निष्कर्ष .....	18
(अनुसूचि १).....	19
<a href="#">(अनुसूचि २)</a> .....	20

रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन सम्बन्धी नेपाल र दक्षिण कोरिया बीचको MOU  
नवीकरण सम्बन्धमा नेपालले उठान गर्नु पर्ने विषय सम्बन्धमा अध्ययन कार्यटोलीको  
प्रतिवेदन २०७०

परिच्छेद-एक

प्रारम्भिक

**१.१ पृष्ठभूमि:**

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्धन गर्दै सो व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादिन बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारको हक हितको संरक्षण गर्न विभिन्न कानुनी एवं संस्थागत व्यवस्था गरेको छ । वर्तमान समयमा नेपाली श्रम बजारमा वार्षिक ४ लाख ५० हजार युवा प्रवेश गर्ने गरेको, कुल जनसंख्याको ३० प्रतिशत बेरोजगार र अर्धबेरोजगार रहेको र तिनीहरूमध्ये अधिकांश वैदेशिकरोजगारीमा जाने गरेको अवस्था छ। आजभोली दैनिक सरदर १५००।व्यक्ति दैनिक वैदेशिक रोजगारीको क्रममा विदेशिने गरेको पाइन्छ । वैदेशिक रोजगारवाट प्राप्त विप्रेषणले देशको गरीबी निवारणमा महत्वपूर्ण योगदान पुगेको छ ।

मुलुकमा पर्याप्त उत्पादनशील तथा आयमूलक रोजगारका अवसरहरू सिर्जना हुन नसकी रोजगार बजार साँघुरो रहेको वर्तमान अवस्थामा बेरोजगार समस्या न्युनीकरण गर्ने एउटा आकर्षक विकल्पकोरूपमा वैदेशिक रोजगार रहेको छ । फलतः राष्ट्र निर्माणमा जुटनु र जुटाइनु पर्ने नेपाली युवाहरूको अजश्र जोश, जांगर , सीप , क्षमता एवं रगत र पसिना विदेशी भूमिमा सिंचन भैरहेको छ ।

हालसम्म विश्वका १०९ मुलुकहरूमा नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारको सिलसिलामा रहेकोमा दक्षिण कोरिया नेपाली युवाहरूमाभ एक आकर्षक रोजगार गन्तव्यकोरूपमा दिनानुदिन लोकप्रिय हुदै गएको छ ।कामदारहरूको हक हित र सुविधा कानूनवाटै व्यवस्थित गरिएको र यस्को उल्लङ्घन भएमा प्रभावकारी उपचारको व्यवस्था भएको ,न्यूनतम लागतमा आकर्षक पारिश्रमिक एवं पारदर्शी र स्वच्छ प्रणाली भएको कारणले यो प्रणाली दिनानुदिन लोकप्रिय बन्दै गएको हो । रोजगार अनुमति प्रणालीले यसैकारण २०११ मा विदेशी कामदारहरूको लागि सर्वाधिक राम्रो व्यवस्थित प्रणाली अबलम्बन बापत संयुक्त राष्ट्रसंघवाट

वाट उत्कृष्ट सार्वजनिक सेवा पुरस्कार ( 1<sup>st</sup> place at the 2011 UN public awards ) र सन् २०१० मा आप्रवासी कामदारहरूका लागि उत्कृष्ट व्यवस्थापन प्रणाली अवलम्बन बापत (Pioneering migrant management system in Asia) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन बाट पुरस्कृत समेत भएको छ ।

२०१३ को अन्तसम्म यस प्रणाली अन्तर्गत विभिन्न १५ मुलुकका ४ लाख भन्दा बढी विदेशी कामदारहरू कोरियाका ४४००० साना तथा मझौला कम्पनीहरूमा कार्यरत रहेका छन् । सन् २०१३ मा मात्रै यस प्रणाली अन्तर्गत कोरियाले झण्डै ६२,००० विदेशी कामदारहरू भित्र्याएको छ ।

नेपाल र दक्षिण कोरिया सरकार बीच कुटनैतिक सम्बन्ध स्थापना पश्चात कोरिया सरकारले नेपालको आर्थिक सामाजिक विकासमा योगदान गर्दै आएको छ । सन् २००७ मा रोजगार अनुमति प्रणाली सम्बन्धी सम्झौता पश्चात दक्षिण कोरियामा रोजगारीको नयाँ आयाम थपिएको छ भने कोरियन भाषा परीक्षा सञ्चालनका सन्दर्भमा छुट्टै Service commitment agreement समेत भै विगत २००८ देखि यता २२ हजार भन्दा बढी नेपाली युवाहरूले दक्षिण कोरियामा रोजगारको अवसर प्राप्त गरिसकेका छन् । नेपालले सन् २०१३मा कामदार पठाउन लागेको समय, प्रकृयागत स्वच्छता र गैह्रकानूनी वसाई निरुत्साहित गर्न गरेको प्रयास समेतको आधारमा १५ वटा sending country मध्ये सर्वोत्कृष्ट भै Best Practice Outstanding award समेत प्राप्त गर्न सफल भएको छ ।

नेपाल र दक्षिण कोरिया बीच सम्पन्न सम्झौता प्रत्येक दुई वर्षमा नवीकरण गर्ने प्रावधान अनुरूप यही २०१४ को जुलाई महिनामा पुनः नवीकरण गर्नु पर्ने हुँदा नवीकरण गर्दा नेपालको तर्फबाट समय सापेक्षरूपमा नेपाल र नेपाली कामदारहरूको हितमा थप वा सुधार गर्नु पर्ने विषयहरूको पहिचान गरी सो को स्पष्ट खाका समेत तयार गरी दक्षिण कोरिया समक्ष प्रस्ताव गर्न आवश्यक भएकोले वैदेशिक रोजगार विभागको मिति २०७०/११/१३ को निर्णयानुसार तत् सम्बन्धमा सुझाव पेश गर्न इ पी एस कोरिया शाखाका निर्देशकको संयोजकत्वमा एक कार्यटोली गठन गरिएको हो ।

## १.२ कार्यटोलीको गठन तथा कार्यशर्त

### १.२.१ कार्यटोलीको गठन : कार्यटोलीको गठन यस प्रकार रहेको छ ।

श्री डिल्लीराम बाँस्तोला , निर्देशक , इ पी एस कोरिया शाखा,	संयोजक
प्रतिनिधि, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय,	सदस्य
प्रतिनिधि, परराष्ट्र मन्त्रालय,	सदस्य
निर्देशक, प्रशासन, वैदेशिक रोजगार विभाग,	सदस्य

### १.२.२ कार्यटोलीको कार्यशर्त

१ नेपाल र गणतन्त्र कोरिया सरकार बीच रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन सम्बन्धमा विद्यमान सम्झौता , समझदारीपत्रको अध्ययन गरी , नेपाल र नेपाली कामदारको हितमा थप गर्नु पर्ने, सुधार गर्नु पर्ने वा हटाउनु पर्ने विषयहरू पहिचान गर्ने ।

२ प्रकरण १ बमोजिम पहिचान भएका विषयहरूको सम्बन्धमा विद्यमान व्यवस्था, थप सुधार गर्नु पर्ने वा हटाउनु पर्ने व्यवस्था र यसो गर्नु पर्नाको औचित्य सहितको सुझाव प्रतिवेदन तयार गरी पेश गर्ने,

३ कार्यटोलीले आवश्यक ठानेका अन्य विषयहरू ,

४ कार्यटोलीको कार्यअवधि काम प्रारम्भ गरेको मितिले १० दिन रहने ।

कार्यटोलीको कार्यशर्त अनुसूचि १ मा समावेश गरिएको छ ।

## परिच्छेद-दुई

### नीतिगत व्यवस्था र रोजगार अनुमति प्रणालीको परिचय

#### २.१ रोजगार अनुमति प्रणाली सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था

रोजगार अनुमति प्रणाली मुलतः वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन सम्बन्धमा नेपाल र गणतन्त्र कोरिया सरकार बीच सन् २००७ मा भएको समझदारी पत्र (Memorandum of Understanding), इ.पी.एस. कार्य सञ्चालन तथा व्यवस्थापन निर्देशिका, २०६५ एवं नेपाल सरकार र गणतन्त्र कोरिया सरकार बीच समय समयमा भएका सहमतिअनुरूप सञ्चालित रहेको छ ।

#### २.२ रोजगार अनुमति प्रणालीको परिचय

रोजगार अनुमति प्रणाली कोरियन कामदार नपाएका कोरियाका साना तथा मझौला कम्पनीहरूलाई कानुनीरूपमा विदेशी कामदार प्रयोग गर्न दिने प्रणाली हो । कोरियाले सन् १९९३ देखि लागू गरेको प्रशिक्षार्थी कामदार प्रणालीमा देखिएका कमी कमजोरी हटाई विदेशी कामदारहरूको आधारभूत मानव अधिकार सुदृढ गर्दै उनिहरूमाथि गरिने भेदभावपूर्ण व्यवहार अन्त गर्ने उद्देश्यले आवश्यक कानूनी व्यवस्था गरी यो प्रणाली अवलम्बन गरिएको हो । सरकारी क्षेत्रबाट नै नियन्त्रण र नियमनको व्यवस्था गरिएकोले यो प्रणाली गैह्रकानूनी दलालहरूबाट हुने अनियमितता र हस्तक्षेपबाट मुक्त छ ।

यस प्रणालीका विशेषताहरूमा कामदारको छनौट र व्यवस्थापन सरकारी निकायले गर्ने । यस सम्बन्धी सम्पूर्ण रोजगार प्रकृया पारदर्शी छ । कोरियामा काम गर्न जाने एकमात्र कानूनी मार्ग हो । यस प्रणालीले कोरियन र विदेशीकामदारहरू बीच समान संरक्षण र व्यवहार प्रदान गरेको छ । न्यूनतम लागतमा ( जम्मा लागत करिब ९०० अमेरिकी डलरमा उच्च प्रतिफल प्राप्त छ । विभिन्न ५ वटा कार्य क्षेत्र उत्पादनमूलक, कृषि तथा पशुपालन, निर्माण, मत्स्यपालन र सेवा क्षेत्र मध्ये नेपाली कामदारहरू उत्पादनमूलक र कृषि तथा पशुपालन क्षेत्रमा काम गर्न पाउने व्यवस्था गरिएको छ । सो अवधि समाप्ति पश्चात पुनः कम्प्युटरमा आधारित परीक्षा - सी वी टि ) दिएर वा फर्कदाका बखत नै रोजगारदातासंगश्रम सम्झौता गरी पुनः कोरिया जाने - कमितेड भिसा) गरी बढीमा १० वर्ष सम्म कोरियामा वैधानीकरूपमा रोजगारीमा बस्न पाउने मार्ग यस प्रणालीले प्रशस्त गरेको छ ।

यस प्रणाली अन्तर्गत हाल तीन प्रकारवाट कोरिया कामदारहरु गै रहेका छन् । १ कोरियन भाषा परीक्षा(इ. पी. एस. टपिक) उत्तीर्ण भएर जाने नव प्रवेशी कामदार, २ कोरियामा इ. पी. एस. अन्तर्गत ३ वर्ष काम गरेपछि पुनः रोजगारी प्राप्त गरी थपिएको अवधि भित्रै स्वच्छिक रूपले विदेशी कामदार परिचय पत्र - एलाइन कार्ड) बुझाई फर्केकाले कम्प्युटरमा आधारित विशेष कोरियन भाषा परीक्षा दिईपुनः रोजगारीमा जाने कामदार, ३ कार्यस्थल परिवर्तन नगरी ४ वर्ष १० महिना काम गरी रोजगारदातासंग श्रम सम्झौता गरेर फर्केका इमान्दार विदेशी कामदारहरुका( **committed worker** )लागि पुनः रोजगारी सम्बन्धी विशेष व्यवस्था अन्तर्गत पर्ने कामदारहरु ।

गणतन्त्र कोरियाले यो प्रणाली सन् २००४ देखि प्रारम्भ गरेकोमा नेपाल र गणतन्त्रकोरिया बीच २३ जुलाई २००७ मा मन्त्रीस्तरीय सम्झौता (MOU) भै नेपालमा यो प्रणाली आरम्भ भएको हो । यस प्रणाली कार्यान्वयनका सन्दर्भमा २९ जुलाई २००७ मा **Implementation agreement** र १० जनवरी २००८ मा **service commitment agreement** विभागस्तरीय सम्झौता भएको र समय समयमा नवीकरण गर्दै कार्य सञ्चालन हुँदै आएको छ ।

इ.पी.एस. सम्बन्धी काम कारवाहीलाई प्रक्रियागत ढङ्गवाट छिटो, छरितो, पारदर्शी र मितव्ययीरूपमा सञ्चालन गर्न नेपाल सरकारले इ. पी.एस. कार्य सञ्चालन तथा व्यवस्थापन निर्देशिका, २०६५ जारी गरेको छ भने सोही निर्देशिका बमोजिम इ पी एस सम्बन्धी सम्झौता कार्यान्वयन गर्नका लागि वैदेशिक रोजगार विभाग अन्तर्गत इ. पी. एस. शाखाको नामको छुट्टै कार्यालय स्थापना गरेको छ । सोही कार्यालय मार्फत नै सम्झौताको प्रावधान र निर्देशिकाको व्यवस्था बमोजिम इ. पी. एस. सम्बन्धी सम्पूर्ण काम कारवाही सञ्चालन हुँदै आएका छन् ।

इ.पी. एस. सम्बन्धी कामकारवाहीलाई सम्पादनका सिलसिलामा इ. पी. एस. कोरिया शाखाका निर्देशक संग समन्वयतमकरूपमा कार्य गर्दै सहजीकरण गर्न **HRD korea** अन्तर्गत इ. पी. एस. सेन्टर नेपाल नामक कार्यालय स्थापना भै एकजना कोरियन निर्देशक समेत रहने व्यवस्था गरिएको छ ।

हालसम्म कोरिया सरकारले गणतन्त्र चीन, बंगलादेश, पाकिस्तान, श्रीलंका लगायत विभिन्न १५ मुलुकसंग सम्झौता गरी यस प्रणाली अन्तर्गत कामदारहरु आपूर्ति गरिरहेको छ ।

## परिच्छेद-तीन

### रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन प्रकृया

#### ३.१ रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन प्रकृया

##### ३.१.१ कोरियन भाषा परीक्षाको लागि दरखास्त दर्ता तथा परीक्षा सञ्चालन व्यवस्था

कोरियन भाषा परीक्षा उत्तिर्ण व्यक्तिहरूले मात्र कोरियामा रोजगारीका लागि आवेदन दिन सक्ने भएको हुँदा HRD सँगको निकटतम समन्वयमा सामान्यत प्रत्येक वर्ष कोरियन भाषा परीक्षा (EPS TOPIK ) सञ्चालनको व्यवस्था गरिन्छ। यसको लागि परीक्षामा सामेल हुन चाहनेहरूलाई दरखास्त दिनका लागि आमसञ्चारमाध्यमबाट दरखास्त दर्ता गर्न सक्ने स्थान र मिति समेत खुलाई सूचना सार्वजनिक गरिन्छ । दरखास्त दिनका लागि १८ वर्ष उमेर पूरा भई ३९ वर्ष ननाघेका, कुनै अपराधिक क्रियाकलापमा संलग्न नभएका, फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट दोषी प्रमाणित नभएको, कोरियामा यस अघि गैह्रकानूनी रूपमा नबसेका नेपाली नागरिकहरूले दरखास्त दर्ता गर्न सक्ने व्यवस्था छ । दरखास्त दर्ताका लागि २४ अमेरिकी डलर बराबरको रकम वुभाएर फाराम भर्ने दरखास्तवालाहरूलाई तत्काल प्रवेशपत्र वितरण गर्ने व्यवस्था छ ।

निर्धारित मिति भित्र रितपूर्वक प्राप्त भएकाका सम्पूर्ण दरखास्तहरू स्क्यानइड गरी कोरिया पठाइन्छ र सम्पूर्ण विवरणहरू कम्प्युटरमा Web SPAS (software) माफर्त प्रविष्ट गरिन्छ । दरखास्तवालाहरूलाई समयमै सूचित गराउन दरखास्त दर्ताकै समयमा परीक्षा मिति र नतिजा प्रकाशित हुने मिति समेत तोकिने व्यवस्था छ ।

परीक्षार्थी सङ्ख्यालाई विचार गरी मानव संसाधन विकास सेवा कोरिया ( HRD service of Korea ) सँगको समन्वयमा परीक्षा केन्द्र र स्थान योजना ( seat plan ) तोक्ने व्यवस्था छ । परीक्षा केन्द्र काठमाण्डौं उपत्यका भित्र रहने गरेको छ । अत्यन्त निष्पक्ष , स्वच्छ र मर्यादितरूपमा सम्पन्न हुने भाषा परीक्षा सञ्चालनको नियन्त्रण निर्देशन प्रत्यक्षरूपमा HRD korea बाट आएका विज्ञ टोली बाट हुने र नेपालका तर्फबाट आवश्यक समन्वय र सहजीकरणको कार्य गरिने व्यवस्था छ ।



उत्तर पुस्तिका परीक्षणको लागि कोरिया पठाइने, उत्तर पुस्तिकाको परीक्षण OCR (Optical character reader ) विधिबाट ( कम्प्युटर प्रविधि मार्फत ) गरिने हुँदा यस प्रणालीमा भनसुन वा अन्य प्रकारबाट नतिजा प्रभावित पार्ने कुनै गुन्जायस हुँदैन । विज्ञापन प्रकाशित हुँदाकै बखत संभाव्य उत्तीर्ण हुने सङ्ख्या घोषणा गरिन्छ र भाषा परीक्षामा उत्तीर्ण हुनेहरूको HRD korea ले नतिजा तयार गरी प्राप्ताङ्कतालिका सहित पूर्व निर्धारित मितिमा नै कोरिया र नेपालबाट एकै पटक सार्वजनिक गरिने व्यवस्था मिलाइन्छ ।

भाषा परीक्षाको दरखास्त फाराम भर्दाको बखत र रोजगार आवेदन फाराम भर्दा नाम, थर, जन्म मिति आदि विवरण फरक परेको पाइएमा त्यस्ता निवेदनहरूलाई HRD कोरियाले स्वीकृत गर्दैन र छानबिन ( processing ) मा राख्ने गर्दछ । खासगरी जन्म मिति फरक परेको अवस्थामा त्यस्ता रोजगार आवेदन फाराम स्वीकृतहुँदैन र रोष्टरमा नाम समावेश हुँदैन । HRD कोरियाको रोष्टरमा नाम समावेश नभएसम्म कोरियामा रोजगारी कुनै संभावना रहदैन ।

### ३.१.२ स्वस्थ परीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था:

कोरियन भाषा परीक्षा उत्तीर्ण व्यक्तिहरूले तोकिएको मितिमा तोकिएको स्वास्थ्य संस्थामा स्वास्थ्य परिक्षण गराउनु पर्ने । हाल विभिन्न ४ वटा सरकारी स्वस्थ संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षणको व्यवस्था मिलाइएको छ । सामान्यतः कोरियन कम्पनीहरूले स्वदेशी कामदारहरू नपाएका थ्री डि (Difficult, danger र dirty ) प्रकृतिका कामहरू समेत गर्नु पर्ने भएकोले स्वास्थ्य जाँच विशेष महत्वपूर्ण छ । साथै सम्पूर्ण प्रकृया पुरा गरी कोरिया प्रवेश गरेपछि कार्यस्थलमा खटाउनु पूर्व कोरियामा पुनः स्वास्थ्य जाँच गर्ने व्यवस्था गरिन्छ । कोरिया पुगे पछि गरिने स्वास्थ्य परीक्षणमा अनुत्तीर्ण भएमा कामदारको आफ्नै खर्चमा तत्काल नेपाल फिर्ता गराइने व्यवस्था छ । विद्यमान व्यवस्था अनुसार भाषा परीक्षा उत्तीर्ण गरेपछि, प्रत्येक वर्ष नाम पुनः दर्ता ( Reregistration ) गर्दा र अन्त्यमा कोरिया पुगिसकेपछि समेत स्वास्थ्य परीक्षण गर्नु पर्ने व्यवस्था छ ।

### ३.१.३ प्रहरी प्रतिवेदन:

भाषा परीक्षा उत्तीर्ण व्यक्तिहरूले तोकिएको सम्बन्धित प्रहरी कार्यालयबाट चालचलन सम्बन्धी प्रहरी प्रतिवेदन ल्याउनु पर्ने छ । प्रहरी प्रतिवेदनमा कैफियत देखिएका व्यक्तिहरूले रोजगार आवेदन फाराम भर्न पाउने छैनन् ।

### ३.१.४ रोजगार आवेदन फाराम दर्ता ( **Job application form** )

कोरियन भाषा परीक्षा उत्तीर्ण व्यक्तिहरूले निर्धारित मितिमा इ. पी. एस. कार्यालयमा आफैं उपस्थित भै रोजगार आवेदन फाराम भर्नु पर्ने छ । यस्तो रोजगार आवेदन फाराम भर्दा आफुले चाहेको अनुमानित मासिक ज्याला, काम गर्न चाहेको सम्बन्धित उपक्षेत्र र काम गर्न चाहेको कोरियाको सम्बन्धित शहर वा प्रान्त समेतको व्यहोरा खुलाई भर्नु पर्ने छ।

### ३.१.५ रोष्टर निर्माण र स्वीकृति :

यसरी रीतपूर्वक प्राप्त सम्पूर्ण आवेदन फारामहरूलाई **Web SPAS (soft ware)** को माध्यमबाट कम्प्युटर प्रविष्ट गरी रोष्टर तयार गरी विद्युतीय सञ्चालनका (कम्प्युटर) माध्यमबाट मानव संशाधन विकास सेवा कोरियामा पठाइन्छ । **मानव संशाधन विकास सेवा कोरिया. ( Human Resources Development Service of Korea )** अर्थात **HRD** कोरिया बाट नेपालबाट तयार गरिएको रोष्टरलाई आवश्यक जाँचबुझ गरी रितपूर्वकका आवेदनहरू स्वीकृत गरी अन्तिम रोष्टर तयार गर्ने गर्दछ ।

### ३.१.६ श्रम सम्झौता::

मानव संशासन सेवा कोरियाले स्वीकृत रोष्टरमा रहेका नाममध्ये रोजगारदाताले जति संख्या माग गरेको हो सो को तिनगुना वढी सिफारिश गर्दछ । सिफारिश गरिएको व्यक्ति मध्ये रोजगार दाताले आफूलाई उपयुक्त लागेको व्यक्तिको लागि श्रम सम्झौतामा दस्तखत गरी पठाएमा सो व्यक्ति को श्रम सम्झौता (**labour contract** ) प्राप्त हुन्छ । यसरी श्रम सम्झौता प्राप्त भएपछि कामदारको समेत मञ्जुरी भई दस्तखत भए पछि भिसा सम्बन्धी प्रकृया अगाडि बढाईन्छ ।

### ३.१.७ प्रवेशाज्ञा (भिसा) को सिफारिश सम्बन्धी व्यवस्था :

श्रम सम्झौतामा दुवै पक्षको स्वीकृति भए पछि गणतन्त्र कोरियाको मानव संशाधन विकास सेवा मार्फत सिफारिश सहित सम्बन्धित व्यक्तिको नाममा प्रवेशाज्ञा जारी गर्ने सुनिश्चितताको प्रमाण पत्र ( Certificate of conformation of visa issuance, CCVI ) प्राप्त हुने गर्दछ । यस्तो कागजात प्राप्त भएपछि प्रवेशाज्ञा ( VISA )का लागी नेपाल स्थित गणतन्त्र कोरियाको राजदूतावासमा सिफारिश गरिन्छ ।सामान्यतया: एक हप्तामा राजदूतावासबाट भिसा प्राप्त हुने गर्दछ ।

### ३.१.८ प्रकृया स्थगन वा रद्द :

श्रम सम्झौता, सीसीभीआई वा उडान तालिका कहिले काँहि रद्द हुन सक्दछ । खासगरी रोजगारदातालाई तत्काल कामदार नचाहिने भएमा , कामदारको कुनै खराब रेकर्ड भेटिएमा वा कामदार विभिन्न कारणले जान अनिच्छुक भएमा पनि रद्द हुन सक्दछ ।

### ३.१.९ Pre departure तालिम / preliminary Training

श्रम सम्झौता प्राप्त भएका व्यक्तिहरुलाई कोरिया उडान भन्दा अगाडि व्यवसायिक तथा सीप विकास तालिम निर्देशनालय भैसेपाटीमा ४५ क्रेडिट आवर को तालिम प्रदान गरिन्छ । यस तालिममा सम्बन्धित क्षेत्रका विज्ञहरुबाट मूलत कोरियन भाषा तथा संस्कृति सम्बन्धी विषयमा प्रशिक्षण दिइन्छ साथै इ.पी.एस. process, अध्यागमन तथा यात्रा व्यवस्थापन र मनोविज्ञबाट तनाव व्यवस्थापन समेतका विषयहरुमा सैद्धान्तिक तथा व्यवहारिक विषयहरुमा प्रशिक्षण दिइन्छ ।

### ३.१.१० उडान तालिका र टिकट व्यवस्था:

सिसिभिआई सँगसँगै मानव संशाधन विकास सेवा कोरिया वाट सम्बन्धित व्यक्ति कोरिया प्रस्थान गर्नु पर्ने उडान तालिका प्राप्त हुने गर्दछ । सोही उडान तालिका बमोजिम हवाई टिकटको व्यवस्था गरी पूर्वनिर्धारित उडान तालिका बमोजिम नै सम्बन्धित कामदारहरुलाई दक्षिण कोरियाको सिओलस्थित इन्चनairport मार्फत कोरिया पठाइन्छ ।

उल्लेखित सम्पूर्ण प्रकृया पूरा गरी मानव संशाधन विकास सेवा कोरिया संग निकटतम समन्वय र सहमति कायम गरेर मात्र कामदार पठाउने कार्य गरिन्छ ।

साथै विमानस्थलमा पुरा गनु पर्ने प्रक्रिया, मानव संशाधन विकास सेवाका विमानस्थलमा आएका व्यक्तिसंगको भेट, पत्रहस्तान्तरण र उनको निर्देशन अनुसार गर्नु पर्ने विषय बारे सम्झाइन्छ । साथै कोरिया पुगिसकेपछि प्रदान गरिने तालिम, स्वास्थ्य जाँच र सम्बन्धित कम्पनीमा कामदारलाई जिम्मा लगाइने प्रक्रिया समेतका बारेमा संक्षेपमा ई पी एस कार्यालयका निर्देशक र अधिकारीहरुवाट अभिमुखीकरण गरिन्छ । सो अवसरमा कोरियामा रहदा कामदारहरुले इमान्दार, लगनशील र मिहिनेतपूर्वक काम गर्दै नेपाल र नेपालीको प्रतिष्ठा वृद्धि हुने तर्फ लाग्नु पर्ने, कसैको बहकाउमा लागि प्रैहकानूनी कार्य गर्न नहुने र श्रम सम्भौता सकिनु अघि नै कानून वमोजिम स्वदेश फर्की आफन्त र परिवारजनसँग खुशी एवं सुखी जीवन बिताउन राम्रो हुने तर्फ समेत सम्झाइन्छ ।

### ३.१.११ सीप परीक्षा ( Skill test ) सम्बन्धी विशेष व्यवस्था

दक्षिण कोरिया सरकारले सन् २००८ देखि (नेपालका लागि २०११ देखि)सीप परीक्षा सम्बन्धी विशेष व्यवस्था अपनाएको छ । जस अन्तर्गत भाषा परीक्षामा तोकिएको अडक भन्दा वढी अडक प्राप्त गर्ने (उच्च अडक ल्याउने) संभाव्य कामदारहरुलाई ३०० अंकको सीप परीक्षणको व्यवस्था गरेको छ । यस परीक्षण अन्तर्गत शारीरिक परीक्षण - Physical test ) , अर्न्तवार्ता ( interview) र सीप परीक्षण सम्बन्धी अभ्यास गराइन्छ । यस्तो सीप परीक्षणमा उत्कृष्ट स्थान प्राप्त गर्ने व्यक्तिहरुलाई उच्च प्राथमिकतासाथ कोरियामा रोजगारीका लागि रोजगारादाता समक्ष सिफारिश गर्ने प्रावधान भएकाले कोरियामा रोजगारको सम्भावना बढाउने सवैभन्दा उपयुक्त उपाय सीपपरीक्षामा राम्रो गर्नु नै हो ।नेपालमा हालसम्म २ पटक skill test सम्बन्धी परीक्षा सम्पन्न भै सकेको छ ।

### ३.१.१२ CBT ( Computer based test ) र committed worker सम्बन्धी व्यवस्था

कोरिया सरकारले एक पटक कोरिया बसी श्रम सम्भौता सम्पन्न भै फर्कने क्रममा alien registration card airport अध्यागमनमा बुझाएर फर्केका अनुभवी र इमान्दार कामदारहरुका लागि computer based test ( CBT ) परीक्षा - जसलाई Special EPS TOPIK भनिन्छ ) लिएर नेपाल फर्केको ६ महिना पछि पुन कोरियामा रोजगारीको अवसर दिने नीति लिएको छ । यस्ता व्यक्तिहरु

कोरियन भाषा सम्बन्धी कम्प्युटरको माध्यमबाट सामान्य परीक्षा दिएर पुनः कोरिया फर्की पुनः ४ वर्ष १० महिना सम्म कामदारकोरुपमा काम गर्न सक्दछन् ।

त्यसै गरी ४ वर्ष १० महिना सम्म एउटै कम्पनीमा कम्पनी परिवर्तन नगरी काम गर्ने इमान्दार कामदारहरुलाई श्रम सम्झौताको अवधि सकी फर्कने वेला पुनः सोही कम्पनीमा अर्को श्रम सम्झौता गरी नेपाल आएको ३ महिना पछि पुनः कोरिया जान सक्ने व्यवस्था गरिएको छ । यस्तो व्यवस्था लाई **Reentry system for committed worker** सम्बन्धी व्यवस्था भनिन्छ । यस्ता कामदारहरुले पुनः ४ वर्ष १० महिना काम गर्न पाउने व्यवस्था गरिएको छ ।

### ३.१.१३ विदेशी कामदारहरुलाई गाह्रो अफट्यारो निफट्याराका लागि गरिएको मुख्य व्यवस्था रविधिहरु:

कामदारहरुलाई नयाँ स्थान, नयाँ भाषा र नयाँसंस्कृतिक एवं प्राकृतिक सामाजिक वातावरणमा काम गर्दा निश्चयनै कतिपय समस्याहरु पर्न सक्दछन् । इ. पी. एस. अन्तर्गत कोरिया प्रवेश गरेका आप्रवासी कामदारहरुलाई गाह्रो सांघुरो वा समस्या परेको वखत सघाउन कोरिया सरकारले जुलाई २०११ देखि **Hotline counseling** सेवा उपलब्ध गराएको छ । यस्को लागी **foreign workers counselling center** नै स्थापना गरी नेपालीहरुलाई नै त्यस्तो डेस्कको जिम्मा दिइ नेपाली कामदारहरुको समस्या सुनी उपयुक्त परामर्श दिने र आवश्यक सहयोग गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ । आफ्नै मातृ भाषामा नेपालीमाफत नै समस्या राख्न र सुझव एवं सहयोग प्राप्त गर्न सक्ने हुंदा यो व्यवस्था ई पी एस कामदारको हितको लागी अत्यन्त प्रभावकारी छ ।

कोरियाका विभिन्न शहरमा रहेका ३३ वटा **support center**ले समेत भाषिक र सांस्कृतिक अवरोध कम गर्न सहयोग पुगेको छ । त्यसै गरी श्रम सम्बन्धी विभिन्न कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन माफत आप्रवासी कामदारहरुको हक अधिकारको संरक्षणको व्यवस्था गरेको छ ।

## परिच्छेद-चार

### समस्या, सुभाव र निष्कर्ष

#### ४.१ EPS का समस्या

- यो प्रणाली पनि समस्या रहित भने छैन । कोरियन भाषा परीक्षा उत्तीर्ण हुनु कोरियामा रोजगारीको ग्यारेन्टी होइन रोजगार आवेदन गर्न योग्य हुनु मात्र हो भन्ने कुरा विगत वर्षहरूमा राम्रोसँग सुसूचित गर्न नसक्दा भाषा परीक्षा उत्तीर्ण भए पछि आफ्नो पेशा, व्यवसाय वा अध्ययन नै छाडेर लामो समय रोष्टरमा प्रतीक्षा गरेर बसेका युवाहरू सबैले रोजगारीको अवसर नपाउने हुँदा उनीहरूमा मानसिक, आर्थिक, सामाजिक समस्याहरू पैदा हुने गरेकोछ । फलतः बेला बेलामा प्रतीक्षारतहरूले विभिन्न दबावमूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने गरेका छन् ।
- कृषि तथा पशुपालन तर्फ कार्यरत कामदारहरूको केही गुनासा रहेका छन् ।
- महिला कामदारहरूको माग न्यून आउने गरेको छ ।
- नेपाली कामदारहरूलाई नेशनल पेन्सन(प्रोविडेन्ट फण्ड) सुविधा उपलब्ध भएको छैन ।
- कामदारहरूमा डिप्रेसन, आत्महत्या र कुनै विमारी बिना नै सुतेकै स्थानमा मृत्यु हुने जस्ता समस्या देखिएका छन् ।
- मृतकको शव नेपाल ल्याउने व्यवस्थापन खर्च व्यहोर्न समस्या देखिएको छ ।
- गैह्रकानूनी बसाइ र कार्यस्थल छिट्टै परिवर्तन गर्ने जस्ता प्रवृत्ति पनि देखा परेका छन् । खासगरी भाषा , संस्कृति, कोरियन कानून , औद्योगिक मेशिनहसँग कार्यगर्दा पर्याप्त सचेतनादेखिएको छैन ।
- तीन वर्ष भन्दा कोरिया रोजगारी पुनः रोजगारीमा जाने कामदारहरूलाई अर्धदक्ष कामदारकोरूपमा भिसा प्राप्त हुन सके सघाउ पुग्ने थियो ।
- कोरियन भाषा परीक्षाको लागि दरखास्त दर्ता कार्य धेरै खर्चिलो र जटिल रहेको छ ।  
**online** प्रणाली मार्फत फर्म भर्ने व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ ।
- भाषा परीक्षा उत्तीर्ण भै सकेपछि श्रम सम्भोगिता प्राप्त नहुँदा पनि प्रत्येक वर्ष स्वास्थ्य जांच गर्नु पर्ने विद्यमान व्यवस्थालाई सरलीकृत गरी कम खर्चिलो बनाउनु पर्ने अवस्था छ ।

- इ.पी.एस. शाखाको प्राविधिक क्षमता कमजोर र कर्मचारीको उत्प्रेरणा न्यून छ ।

## ४.२ समस्या समाधानका लागि सिफारिश

इ. पी. एस. सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्थाहरु, इ. पी. एस. सम्बन्धी विज्ञहरुको सुझाव, सल्लाह, कार्य सम्पादनका क्रममा महशुस भएका विषयहरु, इ. पी. एस. कामदारहरु एवं प्रतिक्षा सूचिमा रहेका व्यक्तिहरुसंग भएको छलफल, परामर्श समेतको आधारमा कार्यटोलीको सिफारिश एवं सुझाव देहाय वमोजिम रहेको छ ।

### क. आगामी MOU नवीकरणका समयमा प्राथमिकता साथ उठान गर्नु पर्ने विषय सम्बन्धी सुझावहरु

- इ. पी. एस. अन्तर्गत गणतन्त्र कोरियामा कार्यरत नेपाली कामदारहरुलाई कामदारको पारिश्रमिकबाट केही रकम कटौती गर्ने र केही रकम रोजगारदाताले थप गर्ने गरी नेशनल पेन्सन ( प्रोविडन्ट फण्ड) को सुविधा उपलब्ध गराउनु पर्ने
- कोरियामा मृत्यु भएका इ.पी.एस. कामदारहरुको शव अन्तिम संस्कारका लागि काठमाण्डौं एयरपोर्टसम्म ल्याउने खर्च सम्बन्धित रोजगारदाताले व्यहोर्नु पर्ने
- श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयबाट गठित समितिको सिफारिश वमोजिम कोरियन भाषा परीक्षाको लागि दरखास्त संकलन तथा दर्ता कार्य Online बाट गर्न आवश्यक व्यवस्था गर्ने
- री रजिष्ट्रेशनका समयमा पुनः स्वास्थ्य जाँचको व्यवस्था हटाउने

ख. इ. पी. एस. प्रणाली सुधार एवं नेपाल र नेपाली कामदारहरुको हितमा गर्नु पर्ने अन्य विषय सम्बन्धी सुझावहरु

- कोरियामा ३ वर्ष भन्दा बढी को कार्य अनुभव भएका कामदारहरु CBT वा committed worker को रूपमा पुनः कोरिया जाँदा उनीहरुलाई अर्धदक्ष कामदारकोरूपमा कोरिया प्रवेश गर्न सक्ने व्यवस्था कोरिया सरकारले गर्नु न्यायोचित हुने ।
- भाषा परीक्षा उत्तीर्ण मध्ये कतिपय अवस्थामा उच्च अडक ल्याउनेको labour contract नआउने तर कम अडक ल्याउनेको labourcontractआउने विद्यमान व्यवस्थाले परीक्षार्थीहरुमा असन्तोष पाइएकोले कोरियन भाषा परीक्षाको नतिजा प्रकाशित गर्दा प्राप्ताडकको आधारमा क्रमशः पहिलो, दोश्रो र तेश्रो प्राथमिकता किटान गरी नतिजा प्रकाशित गर्ने र सोही प्राथमिकताक्रम अनुसार कोरियामा रोजगारीको लागि सिफारिश गर्ने नीतिगत व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने ।
- इ. पी. एस. कोरिया शाखाले गर्नु पर्ने कामहरु हालसम्म केही कार्य online बाट र केही कार्य परम्परागतशैलीमा सम्पन्न भै रहेको छ । ई पी एस शाखाले रोजगार अनुमति प्रणाली कार्यान्वयन सम्बन्धमा गर्नु पर्ने आवेदन फाराम भर्ने, शुल्क बुझाउने लगायतका सम्पूर्ण कार्यहरुलाई पुर्णतः online वाट सम्पादन गरी Model office को रूपमा सञ्चालन गर्न विद्यमान IT सम्बन्धी व्यवस्थामा व्यापक सुधार गरी अत्याधुनिक प्रविधियुक्त बनाउनका लागि आवश्यक software / Website लगायतका क्षेत्रमा सुधार गर्न आगामी आर्थिक वर्षमा आवश्यक बजेट व्यवस्था गरी कार्यारम्भ गर्न उपयुक्त हुने ।
- कोरियामा बढी रोजगार अवसर प्राप्तिका लागि नेपाल सरकारबाट समय समयमा अनुगमन भ्रमण गरी दुवै देश बीचको सम्बन्ध सुदृढ गर्ने, यस्तो भ्रमणबाट नेपाली कामदारहरुको वास्तविक अवस्था पहिचान गर्नुका साथै सरकारी, गैरसरकारी निकाय र रोजगारदाता समक्ष नेपाललाई रोजगारमा प्राथमिकता दिई थप कोटा उपलब्ध गराउन lobbying गर्न समेत मद्दत मिल्ने



- कोरियन भाषा उत्तीर्ण गर्नु कोरियामा रोजगारको लागि आवेदन दिन योग्य हुनु मात्र हो रोजगारको ग्यारेन्टी हैन भन्ने सन्देश आमरूपमा सूचना प्रवाह गर्ने ,
- इ.पी.एस. अन्तर्गत कोरिया जाने कामदारहरुमा डिप्रेसन, आत्महत्या एवं सुतिरहेको अवस्थामा आकस्मिक मृत्यु हुने जस्ता समस्या देखिएकोले तालिमको मनोविज्ञानवेत्ताबाट विशेष प्रशिक्षणको व्यवस्था गर्ने साथै फरक वातावरणमा कार्यगर्दा ध्यान दिनु पर्ने विषयहरुमा र **Occupational health & safety** वारे समेतमा सैद्धान्तिक एवं व्यवहारिक शिक्षा दिने व्यवस्था मिलाउने यसका लागि विद्यमान अभिमुखिकरण तालिमको पाठ्यक्रममा समसामायिक रुपमा परिमार्जन गर्ने ,
- गैहकानूनी वसाइ निरुत्साहित गर्दै खुशीपूर्वक स्वदेश फर्कन प्रेरित गर्ने सम्बन्धमा कामदार, परिवारजन समेतमा सन्देश पुग्ने गरी सन्देशमुलक सामाग्री तयार गरी आम सञ्चारमाध्यमबाट सुसूचित गर्ने साथै जिल्लास्तरसम्म अन्तक्रिया, गोष्ठी जस्ता कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
- नेपाली दूतावास र श्रम सहचारीलाई आवश्यक श्रोत र साधन सहित प्रभावकारी परिचालन गर्ने,
- रेमिटेन्स नेपाल पटाउन वैधानिक मार्गको प्रत्याभूति गर्न आवश्यक उपाय अवलम्बन गर्ने ,
- अनावश्यक रुपमा कम्पनी परिवर्तन गर्ने प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्ने,
- इ. पी. एस. कामदारहरुसँग भएको ज्ञान, सीप अनुभव एवं पूँजीलाई स्वदेशमा परिचालन गर्ने उपयुक्त वातावरण निर्माणमा आवश्यक पहल गर्ने ।
- इ.पी. एस.शाखालाई स्थायी संरचनाको रुपमा विकास गर्ने

- एच आर डी कोरियाको उच्च प्रविधि, उच्च प्रशिक्षण एवं उत्प्रेरणायुक्त Team सँग सामन्जस्यता कायम गर्दै काम गर्नु पर्ने भएकोले इ. पी. एस. शाखामा कार्यरत कर्मचारीको क्षमता विकास एवं उत्प्रेरणा अभिवृद्धिको लागी तालिम तथा सुविधा थप गर्ने ।

आगामी MOU नवीकरणका सम्बन्धमा नेपालले गर्नुपर्ने पुस्त्याँए सहितको प्रस्ताव सम्बन्धी विस्तृत विवरण अनुसूचि २ मा संलग्न छ ।

### ४.३. निष्कर्ष

कार्यटोलीको सुझाव बमोजिम आगामी समयमा नेपालको तर्फबाट उपर्युक्तानुसार प्रस्तावित विषयहरु उठान गरी कार्यान्वयनका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्न सके नेपालीहरुको सर्वाधिक आकर्षक रोजगार गन्तव्य दक्षिण कोरियालाई आगामी दिनमा अभै सुरक्षित, व्यवस्थित , कामदारमैत्री , भरपर्दो एवं लाभप्रद बनाउन सकिने छ । यसबाट रोजगार अनुमति प्रणालीलाई नेपालको बैदेशिक रोजगार क्षेत्रमा एक उत्कृष्ट प्रणाली ( **Role model** ) को रूपमा स्थापित गराउन समेत मद्दत मिल्नुका साथै नेपाल र दक्षिण कोरिया सरकार विच आपसि सम्बन्ध सुदृढ गर्न समेत महत्वपूर्ण टेवा मिल्ने कार्यटोलीको विश्वास छ ।

(अनुसूचि २)

## **EPS\_MOU renew**

### Major Issues

1. Inclusion of provision of National Pension (Provident fund) for Nepalese Worker
2. Exclusion of remedial process at the time of re-registration.
3. Dead body returning/management cost to be borne by employer
4. Online form registration instead of current hard copy form fill up system
5. Other General Issues

### **Issue 1. Additional Provision of National Pension (Provident fund ) to Nepalese workers.**

#### **a. Provision in the MOU**

There is no direct mention of such provision in the MOU, however following articles refer to some kind of welfare funds.

**Paragraph 15.4** " The side will make efforts for the employment & sojourn management of Nepali Worker such as preventing Workers from being absent without leave, encouraging their voluntary departure from Korea upon the expiry of their employment period, and reducing the number of illegal Nepali Worker residing in Korea ."

**Paragraph 15.7.**" The sides will co-operate to ensure the smooth implementation of the returnee support program including active job placement services to help returning Worker adapt to their home country."

### **Suggestion/ Recommendation to add the provision**

**At the beginning of Paragraph 16.1it may be advisable to insert the following clause**

"Nepalese workers shall be covered by the National pension scheme ( provident fund)as agreed in advance by both sides."

### **Reason / Rational for including the provision**

In the Chapter 5, Article 39 of The Labour Act, 1992 there is provision of Provident fund to all workers, which is similar as the national pension scheme of Korea.

In the Article 5(1) of the Bonus act, 1974 of Nepal " Each profit making enterprise shall have to allocate an amount equivalent to Ten percent of its net income of one fiscal year for bonus to the employees. Article 6(1) of the Bonus act states " An employee who has worked for half a year in a fiscal year, shall be entitled to obtain bonus under this act"

Employee provident fund act 1962 Chapter 2 Article 3(1) mention that "there shall be established a fund by the name of the Employee Provident fund"

(b) " All amounts deducted from the salary of employees amd amounts added there to by offices pursuant to this act. "

So, the provision of National pension scheme ( provident fund ) is important for Nepalese workers. The provision of National pension will make the workers loyal to their job, the fund they receive at the time of return will significantly contribute in reintegration process back home and also discourage the illegal stay as amount will be deposited in worker's own account within 2 weeks of his/her voluntary return to home country after completion of his work period.

Issue 2. Exempt from the provision of remedial at the time of reregistration.

a. Existing Provision in the MOU

1. Paragraph 4.2,4.3,4.4 , 7.1

4.2. "The MOEL can request the sending agency to reduce the fee."

4.3 "The sending agency will publically announce in Nepal the Sending fee that was jointly decided with the MOEL."

4.4 " When changes in the sending fee which has originally been Jointly decided are inevitable due to inflation or other reasons, the sending agency will inform the MOEL and consult on the matter in advance."

7.1 " The roster will be valid for one (1) year. When the roster expires, job seekers can be registered again within the valid period of their EPS -TOPIK certificate."

**According to annex 4 of the MOU**,the medical checkup fee is US\$ 55.64. The validity of the medical certificate is for one year. If the worker does not get a job offer in Korea within that one year period, the candidate has to re-register and also undergo medical test again which costs half of its previous cost (NRS 2200/-) and finally another medical test immediate after entering Korea before start the job. In this manner, a candidate has to undergo medical tests two times in the country before he goes to Korea for work and one time immediate after entering korea which is extra financial burden to the worker.

b. Suggestion for amendment

**Add Paragraph 4.5 after Paragraph 4.4 as follows:**

"4.5 If the candidate does not get selected within one year of his/her registration the candidate will have to be reregistered for the another year but the second medical test will be done only before visa process after receiving labour contract".

or

Add after the last word of paragraph 7.1 as follows:

" No medical examination will be required at the time of reregistration."

**C. Reason/Rational of the provision:**

Under the current practice, a person who is in the roster has to undergo medical examination up to two times in two years period. This has created extra financial burden to the workers. Since bringing down the recruitment cost has been in the interest of both sides, one extra layer of medical checkup for re-registered workers can be removed through mutual consent. This will be a relief to the Nepalese workers considering the economic condition they come from.

**Issues 3– Dead body Management cost to be borne by the employer**

**a. Existing Provision in the MOU**

**Paragraph 16.3** " If matters that are not covered by this MOU arise in the sending & receiving process or if some provision of the MOU need to be revised, the sides may revise or add supplementary provision by mutual written consent ".

**b. Paragraph to be added**

Add Paragraph 16.3.a after Paragraph 16.3

"16.3.a.In case of death of the worker in Korea for any reason, the dead body of the worker would be sent to Nepal to perform last rites. The cost for sending dead body by air to Kathmandu will be borne by the employer."

**c. Reason /Rational of the provision**

According to the customs of Nepal, some last rites after death should be carried out by the family members during and after the funeral procession. For somebody who has lost their wage earning member of the family, they

will not be in a financial position to bear the cost. This gesture from the employer will be a token of financial relief to the bereaved family. Nepal has opened 109 countries for foreign employment. All the Nepalese labour receiving countries are also applying this module (provision).

#### **Issue 4 Adoption of online EPS TOPIK Form registration**

##### **a. Provision of MOU/Service agreement**

**Paragraph 5.2 " The MOLE and the sending agency will provide assistance and support in the following areas for the smooth implementation of the EPS-TOPIK and skills test:**

- (a) distributing and receiving application forms for the EPS-TOPIK and skills test;**
- (b) providing the sites for receiving applications and conducting the tests, and maintaining order around the sites;**

**Paragraph 5.3** of MOU "The MOEL and the test agency will provide assistance and support as requested by the MOLE and the sending agency for fair and efficient implementation of EPS TOPIK & Skills test.

**Article 2** of Service commitment agreement "DoFE shall perform the work entrusted by HRD Korea concerning the implementation of EPS-TOIK ".

**Article 2.7** of Service commitment agreement " Based on the consultation with HRD Korea, DoFE shall provide and establish necessary infrastructure and equipment for implementing EPS TOPIK and HRD Korea shall support DOFE to set up the necessary management system for implementing EPS TOPIK."

**Paragraph 3.1 (e).**Service commitment agreement "HRD Korea shall provide the necessary management system for implementing EPS TOPIK."

##### **b. Suggested sub-article**

**Add sub article 5.4** on the Service commitment agreement after article 5.3 as below:

"5.4 EPS TOPIK form registration will be made online for the convenience of the applicants. HRD Korea will provide technical support to manage the system smoothly.

### **c . Rational/ reason**

Nepal is a Mountainous country. Road network is not so good, so it takes much time and cost to go up to nearby form registration center. But there is internet facility in all 75 districts and there are more than **7,585,761** internet subscribers all over the country.

A High level task force was formed by MOLE to study and recommend the viability of online TOPIK form registration system in Nepal. According to the recommendation of the task force, online form registration system is possible in Nepal. Applicant can apply from their own home or nearby internet access center. It helps to reduce administrative cost and indirect cost as well as time of both the Government & applicant.