प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच विषयक श्रृंखला

स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच : नेपाल

सारा पाओलेट्टी । एलेनोर टेलर-निकल्सन । बन्दिता सिजापती । बस्सिना फार्बेनब्लम

OPEN SOCIETY FOUNDATIONS

Centre for the Study of Labour and Mobility

UNSW AUSTRALIA | Law

स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच : नेपाल

स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच : नेपाल

सारा पाओलेट्टी
युनिभर्सिटी अफ पेन्सिलभानिया

एलेनोर टेलर-निकल्सन
युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स

बन्दिता सिजापती
सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी

बस्सिना फार्बेनब्लम
युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स

OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS

प्रतिलिपि अधिकार © २०१४, बस्सिना फार्बेनब्लम, एलेनोर टेलर-निकल्सन र सारा एच. पाओलेट्टी
र सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी, सोशल साइन्स बहाः

यस प्रकाशनको सर्वाधिकार Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 license अन्तर्गत सुरक्षित छ। गैरनाफामुखी, शैक्षिक र सार्वजनिक नीति सम्बन्धी उद्देश्यका लागि यस प्रतिवेदनको पूर्ण पाठ कपी गर्न र वितरण गर्न पाइन्छ। यसमा भएका तस्बिरलाई अलग्गै प्रयोग गर्न भने पाइने छैन।

ISBN: 978-1-940983-12-7

प्रकाशक
ओपन सोसाइटी फाउन्डेशनस्
२२४ वेस्ट ५७ स्ट्रीट
न्यु योर्क, एनवाई १००१९, संयुक्त राज्य अमेरिका
www.soros.org

थप जानकारीका लागि सम्पर्क राख्नुहोला :
यस प्रतिवेदनको पीडीएफ संस्करण ओपन सोसाइटी फाउन्डेशनस्को वेबससाइट www.opensocietyfoundations.org र माइग्रेन्ट वर्कर एक्सेस टु जस्टिस प्रोजेक्टको वेबसाइट www.migrantworkerjustice.org तथा Centre for the Study of Labour and Mobility को वेबसाइट www.ceslam.org मा राखिएको छ।

Open Society International Migration Initiative का बारेमा थप जानकारीका लागि सम्पर्क
Elizabeth Frantz at: elizabeth.frantz@opensocietyfoundations.org

Migrant Worker Access to Justice Project का बारेमा थप जानकारीका लागि सम्पर्क
Bassina Farbenblum at: b.farbenblum@unsw.edu.au

आवरण तस्बिर : तेइस वर्षीय ओमकुमार चौधरी काठमाडौंमा निर्माण सामग्री ओसारपसार गर्न लिफ्ट कस्दै। यो तस्बिर १६ डिसेम्बर २०१३ मा लिइएको हो। कामका लागि कतार जाने भए पछि उनी निर्माण कार्य सम्बन्धी सीप सिक्न काठमाडौं आएका हुन्। नेपालमा उनी मासिक १८ हजार रुपैयाँ जति कमाउँछन्। कतारमा यसको दोब्बर कमाउने आश उनले गरेका छन्। तस्बिर सौजन्य : © नरेन्द्र श्रेष्ठ/इपीए

विषयसूची

तालिका र चित्र ९

कृतज्ञता ११

सारसंक्षेप १३

१. **परिचय** १७
- १.१ सिंहावलोकन १७
- १.२ मध्यपूर्वमा नेपाली कामदार १८
- १.३ कामदार पठाउने देश र प्रवासी कामदारहरूका लागि न्यायमा पहुँच २०
- १.४ उद्देश्य तथा संरचना २०

२. **सैद्धान्तिक ढाँचा** २३
- २.१ अधिकारमुखी अवधारणा २३
- २.२ न्याय सम्मको पहुँच : परिभाषा र समीक्षा २६

३. **अनुसन्धान विधि** २९
- ३.१ अध्ययन गरिएका ठाउँ २९
- ३.२ विधि ३०
- ३.३ अनुसन्धानका सीमा ३२

४.	**खाडी मुलुक जाने प्रवासी कामदार को हुन् ?**	**३३**
	४.१. खाडी मुलुकमा नेपाली कामदारको जनसांख्यिक स्थिति	३४
	४.२. महिला प्रवासी कामदार	३६
	४.३ अनियमित प्रवासन	३७
५.	**प्रवासन सँग सम्बन्धित संस्था र प्रवासन प्रक्रिया**	**४१**
	५.१ नेपालको वैदेशिक रोजगार क्षेत्रका मुख्य संस्था	४१
	५.२ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत कामका लागि विदेश जाने प्रक्रिया	४६
	५.३ अधिकांश कामदार विदेश जाने प्रक्रिया	४९
	५.४ सारांश	५१
६.	**नेपाली प्रवासी कामदारले भोगेका दुर्व्यवहार र श्रम अधिकार उल्लंघन**	**५३**
	६.१ विदेश जानु अघि भोग्नु परेका समस्या	५४
	६.२ बाटामा पाउने दुःख	५८
	६.३ गन्तव्य मुलुकमा आइपर्ने समस्या	५९
७.	**वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित कानून**	**६५**
	७.१ नेपालको कानूनी व्यवस्था	६५
	७.२ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र नियमावली २०६४	६६
	७.३ मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४	६९
	७.४ मुलुकी ऐन	६९
	७.५ नेपालको कानूनी व्यवस्थामा भएका कमजोरी र सीमा	७०
	७.६ अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको भूमिका	७३
८.	**अधिकार उपभोग गर्न पाउने वातावरण तयार गर्ने संयन्त्र**	**७७**
	८.१ वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता र अनुसन्धान शाखा	७८
	८.२ वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण	९४
	८.३ न्यायालय	९९
	८.४ मृत्यु वा अंगभंग भएमा क्षतिपूर्ति	१०२
	८. ५ विदेशमा रहेका नेपालीलाई राजदूतावासको सहयोग	१०८
	८.६ न्याय पाउनका लागि सोझै कुराकानी र अनौपचारिक उपायको उपयोग	११५
	८.७ सारांश	१२३

९. **न्याय पाउन समस्या** १२५
९.१ अधिकार र क्षतिपूर्ति भराउने संयन्त्रका बारेमा चेतना नहुनु १२५
९.२ उपचार सम्बन्धी संयन्त्रको काठमाडौंमा केन्द्रीकरण १२८
९.३. हक दाबी गर्ने आधार र करारका प्रावधान सम्बन्धी अन्य क्षति भएको प्रमाणित गर्ने कागजपत्रको अभाव १२९
९.४ अव्यवस्थित एजेन्टको बिगबिगी १३०
९.५ धम्की अथवा बदलाको डर १३१
९.६ प्रवासी कामदारलाई सहयोग गर्ने सरकारी निकायमा स्रोत साधन र तालीमको कमी १३१
९.७ वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा भएको भ्रष्टाचार अथवा भ्रष्टाचार सम्बन्धी मानिसको धारणा १३३
९.८ न्याय सम्मको पहुँचमा सामाजिक-राजनैतिक, आर्थिक र लैंगिक अवरोध १३४

१०. **निष्कर्ष, परिणाम र सुझाउ** १३५
१०.१ निष्कर्ष १३५
१०.२ अध्ययनबाट पत्ता लागेका कुरा १३६
१०.३ सुझाउ १४७

अनुसूची
अनुसूची १ : अन्तर्वार्ता लिइएका मानिस र लक्षित समूह छलफलका सहभागीको छनोट १५९
अनुसूची २ : मुख्य सूचनादाता १६३
अनुसूची ३: नेपालले अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि र इच्छाधीन आलेख १६५

नोट १६७

यस प्रतिवेदनमा ‘कामदार पठाउने कम्पनी’ भनेर कामका लागि नेपालीलाई विदेश पठाउने संस्थालाई भनिएको छ। नेपालमा यसलाई ‘म्यानपावर एजेन्सी’, ‘वैदेशिक रोजगार व्यवसाय’, ‘वैदेशिक रोजगार उद्योग’ पनि भन्ने गरिएको छ।

कामका लागि विदेश जान चाहने र कामदार पठाउने कम्पनीका बीचमा सम्पर्क गराउने व्यक्तिलाई ‘एजेन्ट’ भनिएको छ। नेपालमा यस्तो काम गर्नेलाई एजेन्ट, सबएजेन्ट, दलाल आदि पनि भन्ने गरिएको छ।

तालिका

तालिका १ :	मध्यपूर्वमा प्रवासन	१९
तालिका २ :	नेपालमा अन्तर्वार्ता गरिएका मानिसका प्रकार	३१
तालिका ३ :	वैदेशिक रोजगार विभागले जारी गरेका अनुमति पूर्वस्वीकृति र अन्तिम श्रम स्वीकृति	४८
तालिका ४:	सन् २०१२/१३ मा प्रवासी नेपाली कामदारको मृत्यु, देश र कारण अनुसार	६१
तालिका ५ :	नेपाल सरकार र मध्यपूर्वका देशका बीच भएका द्विपक्षीय सम्झौता र समझदारी पत्र	७५
तालिका ६ :	वैदेशिक रोजगार विभागले फैसला गर्न र आदेश दिन सक्ने अपराध	८३
तालिका ७ :	वैदेशिक रोजगार विभाग र न्यायाधिकरणमा दर्ता गरिएका उजूरीहरू	८५
तालिका ८ :	वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा चलाइने अपराध	९५
तालिका ९ :	सन् २०१३/२०१४ मा दाबीको प्रकृति र प्राप्त गर्नेको संख्या अनुसार कल्याण कोष	१०८
तालिका १०:	लक्षित समूह छलफलका सहभागी (स्थान, मिति र लैंगिकताका आधारमा)	१६०
तालिका ११:	गहन अन्तर्वार्ता (ठाउँ, मिति)	१६०
तालिका १२:	अनुसन्धानका लागि कुराकानी गरिएका पूर्व प्रवासी कामदारले काम गरेको देश	१६१

चित्र

चित्र १:	सन् २००८/०९-२०१२/१३ मा नेपालमा जारी गरिएको श्रम स्वीकृति	३४
चित्र २ :	सन् २०११ मा जन्मथलो वा जन्मघरबाट बाहिर बसेका मानिसको संख्या, जिल्ला अनुसार	३५
चित्र ३ :	वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ द्वारा निर्धारित वैदेशिक रोजगारमा काम लगाउने प्रक्रिया	४६
चित्र ४ :	नेपाली कामदारले विदेशमा हुँदा भोग्नु परेका समस्या	५९
चित्र ५ :	विदेशमा नेपाली कामदारको मृत्यु	६०
चित्र ६ :	वैदेशिक रोजगार विभागको उजूरी अनुसन्धान सम्बन्धी प्रक्रिया	८४
चित्र ७ :	विदेशमा काम गर्दा भोग्नु परेका समस्या र प्रस्थान पूर्व अभिमुखीकरण तालीम	१२७

कृतज्ञता

यस अनुसन्धानलाई इन्टरनेशनल माइग्रेशन इनिसिएटिभ अफ द ओपन सोसाइटी फाउन्डेशनस्, युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स ल स्कूल र युनिभर्सिटी अफ पेन्सिलभानिया ल स्कूलले सहयोग गरेका छन् ।

सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी (सेस्लम), सोशल साइन्स बहाः, काठमाडौंका समस्त अनुसन्धान टोली प्रति लेखकहरू आभारी छौं । खास गरी, अनुसन्धान र लेखनका सबै चरणमा निरन्तर सहयोग पुऱ्याउने अमृता लिम्बू प्रति । यो रिपोर्ट तयार गर्न मद्दत पुऱ्याउने सेस्लमका अन्य सदस्यहरूमा हिमालय खरेल, नवीन रावल, सञ्जय शर्मा, प्रशान्त प्रधान, सम्प्रीति गुरुङ र रूजा वज्राचार्यलाई धन्यवाद दिन चाहन्छौं । अनुसन्धानमा सहयोग पुऱ्याएकोमा अदिका सिंह र गेब्रिएला फेमेनिया (युनिभर्सिटी अफ पेन्सिलभानिया) र नेपालको कानून सम्बन्धी सल्लाह दिनुहुने सेमन्त दाहाल (अभिनव ल च्याम्बर, काठमाडौं) र सोम लुइँटेल (पीपुल फोरम फर ह्युमन राइट्स, काठमाडौं र माइग्रेशन ल कमिटीका संयोजक) लाई पनि धन्यवाद दिन चाहन्छौं ।

अनुसन्धानका क्रममा सहयोग पुऱ्याउने, अन्तर्वार्ता दिने, प्रवासी कामदार सँगको छलफल सञ्चालन गर्ने र महत्वपूर्ण जानकारी दिने सरकारी निकाय, नागरिक समाज संगठन, प्रवासी संस्था, सेवा प्रदायक र विज्ञ सबैलाई धन्यवाद दिन चाहन्छौं । वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, पौरखी, पीपुल फोरम फर ह्युमन राइट्स, जेनरल फेडरेशन अफ ट्रेड युनियन (जिफन्ट) र प्रवासी नेपाली समन्वय समितिका कर्मचारीलाई हामी विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छौं ।

यस प्रतिवेदनको मस्यौदा पढेर सुझाउ दिने नेपाली र विदेशी विज्ञ तथा अभ्यासकर्ता सोम लुइँटेल (पीपुल फोरम फर ह्युमन राइट्स), बार्बरा वेयरम्यान् (स्वीस एजेन्सी फर डेभलपमेन्ट एन्ड कोअपरेशन, काठमाडौं),

विष्णु रिमाल (जिफन्ट) र उमेश उपाध्याय (जिफन्ट) को हामी कदर गर्दछौं। यस बाहेक, ओपन सोसाइटी फाउन्डेशनस्का साइमन कक्स्, मरिया टेरिजा रोहास् र एलिजाबेथ फ्रान्सले दिनुभएको सुझाउबाट हामी लाभान्वित भएका छौं।

यस रिपोर्टको नेपाली अनुवाद गर्ने मोहन मैनाली र अनुवादका क्रममा सहयोग गर्नुहुने हिमालय खरेल, शरच्चन्द्र वस्ती, चिरन घिमिरे र स्वर्ण झालाई हामी धन्यवाद दिन चाहन्छौं।

अन्त्यमा, हामीलाई आफ्ना कथा र अनुभव बताएकोमा प्रवासी कामदार र उनीहरूका परिवार प्रति हामी हृदयदेखि नै आभारी छौं।

सारसंक्षेप

क. सिंहावलोकन

प्रत्येक महीना करीब १६,००० नेपाली अस्थायी कामका लागि खाडी मुलुकमा र हजारौं थप कामदार मध्यपूर्वका अन्य देशमा जाने गरेका छन् । मध्यपूर्वमा (जहाँ कामदारले दुःख पाउँछन् र न्याय सम्मको पहुँच सीमित छ) कम पारिश्रमिक पाउने प्रवासी कामदारले भोगेका दुःखका बारेमा धेरै चर्चा परिचर्चा हुने गरेको छ। तर, प्रवासी कामदारको दुःख स्वदेशमै शुरू हुन्छ र स्वदेशमै टुंगिन्छ। प्रवासी कामदारले काम गर्न विदेश जाने क्रममा आम रूपमा नेपालमै दुर्व्यवहार खेप्नुपर्छ जसले गर्दा विदेशमा उनीहरू शोषणको जोखिममा पर्छन् ।

दुई वर्षको अनुसन्धानका आधारमा, यस प्रतिवेदनमा नेपालको श्रम प्रवासनलाई नियमन गर्ने र प्रवासी कामदारले प्रवासनका सबै चरणमा भोगेका अन्याय र समस्याको उपचार दिलाउने संयन्त्रका बारेमा विस्तृत रूपमा पहिलो पटक विश्लेषण गरिएको छ। यस अनुसन्धानले के पत्ता लगाएको छ भने कामदारको सुरक्षा गर्नका लागि प्रयास भएका भए पनि निजी कम्पनी र एजेन्टलाई उनीहरूका काम प्रति जवाफदेह बनाउन सकिएको छैन। साथै, धेरै प्रवासी कामदारले आफूले भोगेका अन्याय र समस्याको उपचारका लागि नेपाल र विदेशमा न्याय सम्म पहुँच पाएका छैनन् ।

यस अनुसन्धानले के पाएको छ भने, केही अपवादलाई छाडेर, वैदेशिक रोजगार र कामदार भर्ना गर्ने कामलाई नियमन गर्ने नेपाली कानून कडा छ तर यसको कार्यान्वयन कमजोर छ। यस प्रतिवेदनमा कामदारले आफ्ना अधिकार उल्लंघन हुँदा क्षतिपूर्ति र न्याय पाउन् भनेर स्थापित भएका संयन्त्रका बारेमा विस्तारमा व्याख्या गरिएको छ र यी सबै संयन्त्रको सञ्चालन र प्रभावकारिताको मूल्यांकन गरिएको छ। प्रतिवेदनमा यस क्षेत्रको सुधारका लागि सुझाउ दिइएको छ जसलाई छोटो तथा मध्यम अवधिमा कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ।

यो ओपन सोसाइटी फाउन्डेशनको प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच श्रृंखलाको दोस्रो प्रतिवेदन हो। पहिलो प्रतिवेदन इन्डोनेशियाका बारेमा थियो र सन् २०१३ मा प्रकाशित भएको थियो ।[१]

ख. मध्यपूर्वमा नेपाली कामदार र स्वदेशमा न्याय सम्मको पहुँचको महत्व

विगतका केही दशकमा कामका लागि विदेश जाने नेपालीको मात्रा अचम्मलाग्दो गरी बढेको छ र नेपाल अहिले एशियामा प्रति व्यक्ति सबै भन्दा बढी कामदार पठाउने देश बनेको छ। नेपालको अर्थतन्त्रमा प्रवासी कामदारको ठूलो योगदान छ; नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा २५% भन्दा बढी योगदान प्रवासी कामदारले पठाएको रेमिट्यान्सको छ[२] र नेपालका आधा घरपरिवारका एक जना सदस्य विदेशमा काम गरिरहेका छन् अथवा पहिल्यै काम गरिसकेका छन्। सन् २०११ मा मध्यपूर्वमा करीब ७,२२,००० नेपाली कामदार रहेको अनुमान गरिएको थियो। कामका लागि मध्यपूर्वमा जाने अधिकांश नेपाली पुरुष छन्। युवतीलाई त्यहाँ जान लगाइएको प्रतिबन्ध यसको आंशिक कारण हुन सक्छ। तर पनि धेरै महिला मूलतः घरायसी कामदारका रूपमा मध्यपूर्वमा पुगेका छन्; उनीहरू मध्ये धेरै अनियमित माध्यमबाट जाने गर्छन्।

अरू देशका कामदारले जस्तै नेपालका कामदारले पनि असाध्यै चर्को दुर्व्यवहार र शोषण भोग्नु परेको छ। उनीहरूले नियमित भोग्ने समस्या करार खोसिनु र कामको प्रकृति अनि शर्त फरक हुनु, तलब नदिइनु, काम गर्ने ठाउँ असुरक्षित हुनु, पर्याप्त विश्राम नपाइनु, बस्ने सुविधा राम्रो नहुनु, पहिचान खुल्ने कागज खोसिनु आदि हुन्। उनीहरूले भोग्नु परेका गम्भीर समस्यामा मानसिक, शारीरिक र यौन शोषण पर्दछन्। बर्सेनि सयौं नेपाली कामदारले प्रायः कामसँग सम्बन्धित समस्याले गर्दा ज्यान गुमाउने गरेका छन्। लैंगिक भेदभाव गरिनु, एक्लै गर्नुपर्ने घरायसी काममा लागेको हुनु र आफू अनियमित हैसियतको हुनु जस्ता कारणले महिलाले अझ बढी समस्या भोग्नु परेको छ। कहिलेकाहीं त महिलाको बेचबिखन गरिने, जबर्जस्ती काममा लगाइने र रिन बन्धक राखिने गरेको छ। मध्यपूर्वमा थोरै तलबमा काम गर्ने आक्कलझुक्कल कामदारको मात्र क्षतिपूर्ति र अन्य उपचार सम्म पहुँच पुगेको छ।

नेपालमा एजेन्ट, रोजगार कम्पनी र अरू निजी संस्थाले कामदारको अधिकार उल्लंघन गर्नाले विदेशमा कामदारले समस्या भोग्नुपर्ने जोखिम बढ्छ। यस्ता उल्लंघनहरूमा कामको प्रकृति र शर्त ढाँट्ने, बढी शुल्क लिने, कामदारलाई विदेश पठाउन ढीलो गरिदिने अथवा पठाउँदै नपठाउने, कामदारलाई विदेश प्रस्थान गर्नु अघि दिनुपर्ने कागजपत्र (रसीद र रोजगार तथा भर्ती करारपत्र) नदिने आदि पर्दछन्। रोजगार कम्पनी र कामदार भर्ना गर्ने प्रक्रियामा पारदर्शिता नहुनु, उनीहरू आफूले गरेका कामका लागि जवाफदेह नहुनु र सरकारको निरीक्षण प्रणाली प्रभावकारी नहुनु आदि कारणले यी समस्या आउँछन्। यिनले कामदारको न्याय सम्मको पहुँच घटाउँछन्।

ग. नेपालमा कामदारहरूको न्याय सम्मको पहुँचमा सुधार

नयाँ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ तथा नियमावली २०६४ जारी गरेर र हालसालै वैदेशिक रोजगार नीति ल्याएर नेपालले श्रम प्रवासन सम्बन्धी नियमन व्यवस्थालाई दह्रो बनाएको छ। यस ऐनले दुई वटा संयन्त्रको पनि स्थापना गरेको छ जसका माध्यमबाट कामदारले वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण अन्तर्गत रहेको उजूरी अनुसन्धान एकाइमा, वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्ट विरुद्ध उजूरी दर्ता गर्न पाउँछन्। यस बाहेक, कामदारलाई मद्दत गर्ने अरू संयन्त्र यस प्रकार छन् : कामका सिलसिलामा कामदारको मृत्यु भएमा अथवा अंगभंग भएमा बीमा र सरकारले सञ्चालन गरेको वैदेशिक रोजगार कल्याण

कोष, नेपालका अदालत, नागरिक समाज संगठन, अनौपचारिक स्थानीय न्याय संयन्त्र आदि । नेपाली दूतावासले पनि विदेशमा रहेका कामदारलाई सहयोग गर्दछ ।

वैदेशिक रोजगार विभाग र न्यायाधिकरणले कामदारलाई रोजगार कम्पनी र एजेन्टबाट क्षतिपूर्ति दिलाउन सक्छन् तर यसो गर्न उनीहरू असमर्थ छन् । यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका ५४ कामदार मध्ये कसैले पनि यी संयन्त्र मार्फत पूरा क्षतिपूर्ति प्राप्त गरेका थिएनन् । यसो हुनुमा यस प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएका संरचनात्मक र वैदेशिक रोजगार सञ्चालनसँग सम्बन्धित चुनौती निम्न कारणले जिम्मेवार छन् : यस्ता संस्थाहरू काठमाडौंमा केन्द्रित रहनु, स्रोत साधन र कर्मचारीको तालीम पर्याप्त नहुनु, नेपाली कामदारको सामाजिक आर्थिक अवस्था, खास गरी महिला (अनियमित तरीकाले गएका महिला र अल्पसंख्यक) का विशेष अवस्थालाई ध्यान नदिइनु, कामदार र उनीहरूका परिवारले कानूनी अधिकार र हर्जाना प्रणालीका बारेमा राम्रोसँग थाहा नपाउनु, उजूरी प्रमाणित गर्ने प्रमाण नहुनु, कम्पनी र अन्य विपक्षीले कामदारलाई उजूरी गरेका कारण धम्की दिनु, कानूनको कार्यान्वयन र उत्तरदायित्व कमजोर हुनु ।

नेपालको सरकार र व्यवस्थापिकाले निम्न काम गरेर श्रम प्रवासन सम्बन्धी सरकारी काम र न्याय सम्म कामदारको पहुँचमा सुधार ल्याउन सक्छन् :

- पहिले विदेशमा काम गरेर फर्केका, हाल काम गरिरहेका र भविष्यमा काम गर्न जाने कामदारलाई अधिकारवालाका रूपमा स्वीकार गर्दै उनीहरूलाई लागू गर्न सकिने अधिकार प्रदान गरेर र सम्बन्धित उपचारको पहिचान गरेर (अधिकारमुखी अवधारणा अपनाएर) ।
- कामदार विदेश जानु अघिको प्रक्रिया खास गरी कामदारलाई करारपत्र दिनुपर्ने प्रावधान माथि निरीक्षण कडा पारेर ।
- वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्टलाई नियमन गर्ने क्रममा निरीक्षण, पारदर्शिता र जवाफदेहीमा सुधार गरेर ।
- दुर्व्यवहार, शोषण, रिन बन्धकको अवस्था वा बेचबिखन जस्ता गम्भीर समस्या भोगेका कामदारलाई बलियो संरक्षण र उपचार प्रदान गरेर ।
- अनियमित स्थितिमा रहेका कामदारलाई लागू गर्न सकिने अधिकार र क्षतिपूर्ति दिएर ।
- महिला कामदारहरूको सुरक्षा र अधिकार लागू हुने अवस्था सुधारेर ।

नेपाल सरकारले निम्न काम गरेर उपचार संयन्त्रको सञ्चालन र प्रभावकारिता सुधार गर्न सक्छ :

- उपचार संयन्त्र र अन्य जरूरी श्रम प्रवासन सेवालाई विकेन्द्रीकरण गरेर ।
- वैदेशिक रोजगार विभाग र न्यायाधिकरणको स्रोत साधन, विशेषज्ञता, पारदर्शिता, जवाफदेही र प्रभावकारिता बढाएर ।
- एजेन्ट विरुद्धका मुद्दा समयमै किनारा लगाउन र क्षतिपूर्ति भराउनका लागि मुद्दा अघि बढाउने प्रक्रिया व्यवस्थित बनाएर ।
- अन्तरनिकाय र नागरिक समाजसँग समन्वय र सूचना आदान प्रदानमा सुधार ल्याएर ।
- गन्तव्य देशमा कामदारका अधिकार लागू गर्न राजदूतावासले दिने सहयोग सुधार गरेर ।

- वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषमा सबै प्रवासी कामदार (अनियमित कामदार समेत) को पहुँच विस्तार गरेर र मृत्यु हुँदा तथा अंगभंग हुँदा दिइने क्षतिपूर्ति अरू समस्या भोग्दा पनि दिएर ।
- विदेश जानु अघि गरिने अभिमुखीकरण तालीम विस्तार गरेर र त्यस्ता अभिमुखीकरण तालीममा कामदारका कानूनी अधिकार र समस्या आइलागेमा उपचार खोज्ने प्रक्रिया सम्बन्धी जानकारी समावेश गरेर ।

गैरसरकारी संस्थाहरूले न्यायमा कामदारको पहुँच सुधार्ने कार्यक्रम, सेवा र रणनीति तयार गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छन् । दातृ संस्थाले पनि तथ्य संकलन, विवरण, मुद्दा व्यवस्थापन प्रणाली र यससँग सम्बन्धित सूचना प्रविधि क्षेत्रका पूर्वाधारका साथै थप लक्षित अनुसन्धानमा पैसा र प्राविधिक सहयोग प्रदान गरेर न्यायमा कामदारको पहुँच सुधार्न सहयोग गर्न सक्छन् ।

घ. निष्कर्ष

नेपालले श्रम प्रवासन र कामदारहरूको न्यायमा पहुँचको अवस्था सुधार्न महत्वपूर्ण कदम चालेको छ तर पनि विदेश जानु अघि देखि लिएर विदेशमा काम गर्दा समेत अनेक अन्याय र शोषण बेहोरेका धेरै नेपाली कामदारले न्याय पाउन सकेका छैनन् । नेपालका कानून र कार्यविधिका प्रावधान तथा तिनको कार्यान्वयनमा सुधार गरेर कामदारहरूको संरक्षण र न्यायमा पहुँचको अवस्था सुधार्न सकिन्छ । सुधारका कार्यक्रम नागरिक समाजका प्रतिनिधि र कामदारसँग परामर्श लिएर गरिनुपर्छ । यिनको कार्यान्वयन गर्दा पारदर्शिता र जवाफदेही बढाउने तथा न्याय खोज्ने क्रममा कामदारले भोग्नु परेका बाधा व्यवधान हटाउने लक्ष्य लिनुपर्छ ।

कामदारलाई विदेश पठाउने देश र त्यस देशका विभिन्न सरोकारवालाले एक अर्काका प्रयास (र असफलता) बाट यी चुनौतीलाई कसरी सम्बोधन गर्ने भन्ने बारेमा सिक्नुपर्छ । नेपालका बारेमा तयार गरिएको यस प्रतिवेदन (इन्डोनेशिया सम्बन्धी रिपोर्टमा पनि यही कुरा लागू हुन्छ) ले कामदार प्रवासनसँग सम्बन्धित बहस गर्नका लागि ठोस आधार प्रदान गर्ला भन्ने आशा गरिएको छ । साथै, यसले वकालत, नीतिगत परिवर्तन र विधिमा सुधारका साथै नेपालमा कानूनी सुधार गर्न ठोस आधार दिनेछ । विद्यमान न्याय प्रणालीका बारेमा बुझ्न, यसलाई उपयोग गर्न र परीक्षण गर्न अनि नेपाली समाजलाई सक्षम बनाउन यो प्रतिवेदन सहयोगी पुस्तिकाका रूपमा उपयोगी हुने आशा पनि गरिएको छ ।

१. परिचय

१.१ सिंहावलोकन

विश्वभरमा लाखौं प्रवासी कामदारले कम ज्यालामा घरायसी काम, हेरचाह गर्ने काम, निर्माण कार्य, कृषि, माछा मार्ने, काम, मजदूरी तथा सेवा उद्योगमा काम गर्दै आएका छन् ।[३] सन् २०१२ मा मात्रै प्रवासी कामदार हरूले ५३४ बिलियन डलर आफ्नो देशमा पठाएका थिए जुन विश्वको कुल विकास सहायताको तीन गुना हो ।[४] कम ज्यालामा काम गर्ने प्रवासी कामदारले गन्तव्य मुलुकमा पुऱ्याएको सेवा र स्वदेशी अर्थतन्त्रमा पुऱ्याएको यस्तो महत्वपूर्ण योगदानलाई स्वीकार गर्ने क्रम बढेको भए पनि कामका लागि विदेश जाने क्रममा र त्यहाँको बसाइमा कामदारले विभिन्न किसिमका जोखिम मोल्नु परिरहेको छ ।

सरकारले कामदार विदेशिने प्रक्रियालाई नियमन गर्ने र सहज बनाउने, कामदारको संरक्षण गर्ने र कामदारलाई विदेश पठाउने निजी क्षेत्र माथि निगरानी गर्ने व्यवस्था गरेको भए पनि यो काम श्रम प्रवासन जति द्रुत गतिमा विस्तार हुन सकेको छैन । नेपालका हकमा यो अझ बढी सत्य साबित भएको छ । विगत दुई दशक यता नेपालीहरू कामका लागि विदेश जाने क्रम आश्चर्यलाग्दो ढंगले बढेको छ । नेपाल एशियामै सबै भन्दा बढी प्रति व्यक्ति कामदार पठाउने देश भएको छ ।

वैदेशिक रोजगारले नेपालको अर्थतन्त्रमा र समाजको बनोट निर्धारण गर्नमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । नेपालको कुल गार्हस्थ्य[५] उत्पादनको २५% कामदारले विदेशबाट पठाएको पैसा (रेमिट्यान्स) ले धानेको विश्वास गरिन्छ । यो सन् २०१३ मा पाँच बिलियन डलर थियो जुन नेपालको कुल आयातको ५०% भन्दा बढी हो ।[६] हालसालका अध्ययनले के देखाएका छन् भने नेपालका आधा घरपरिवारका कम्तीमा एक जना सदस्य कामका लागि विदेशमा छन् वा पहिल्यै कुनै बेला गएका थिए ।[७] एक अनुमानका अनुसार १५ देखि २९ वर्षका एक तिहाइ भन्दा बढी (३७%), ३० देखि ४४ वर्षका चौथाइ भन्दा बढी (२८%) नेपालीहरू आफ्नो परिवारको गुजारा चलाउनका लागि विदेशमा काम गर्दैछन् । यो काम गर्न सक्ने उमेरका मानिसको ठूलो हिस्सा हो ।[८]

विदेशमा काम गर्न चाहने वा काम गरिरहेका नेपालीहरू प्रति गरिने व्यवहार हाल आएर नेपाली नीति निर्माताहरूको प्राथमिकतामा परेको छ। हालैका वर्षहरूमा सरकारले यसलाई प्रभावकारी बनाउन थुप्रै कदम उठाएको छ। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र वैदेशिक रोजगार नीति २०१२ तय गरिनु, केही गन्तव्य मुलुकसँग द्विपक्षीय सम्झौता गरिनु र प्रवासी कामदारलाई संरक्षण गर्न निर्देशिका बनाइनु यस्ता केही कदम हुन्।

राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले गरेका अनुसन्धानका माध्यमले वैदेशिक रोजगार व्यवसाय र प्रवासी कामदारहरूसँग गरिने व्यवहारका सम्बन्धमा जानकारी बढेको छ। तर कानून कार्यान्वयनको अवस्था, प्रवासी कामदारले विदेशिने क्रममा भोग्नु परेको समस्या र अन्यायको उपचार खोज्न न्याय सम्मको पहुँचका बारेमा थोरै मात्र अध्ययन भएका छन्।[९]

न्यायमा पहुँच प्रवासी कामदारका लागि मात्रै होइन, उनीहरूको परिवार, समुदाय र समग्र समाजका लागि पनि जरूरी हुन्छ। प्रवासी कामदारलाई करार, कानून र सन्धिले प्रदान गरेका अधिकार कार्यान्वयन गराउनका लागि न्याय सम्मको पहुँच जरूरी हुन्छ। यसले सरकारी तथा गैरसरकारी निकायलाई पारदर्शी र जवाफदेह बनाउँदै कानूनी शासनलाई बलियो पार्दछ। साथै अधिकार संरक्षणमा रहेका कमजोरीलाई हटाउन मद्दत गर्दछ। यसले राज्य र गैरराज्य पक्षलाई भविष्यमा असल व्यवहार गर्न प्रोत्साहन दिन्छ। त्यसका साथै आम मानिसमा सरकारी संस्था र सार्वजनिक सहभागिता प्रति विश्वास बढाउने काम गर्दछ। क्षति पुगेको कामदारलाई क्षतिको शोधभर्ना गराइदिंदा उसलाई रिन र गरीबीबाट मुक्त हुन सहयोग पुग्छ भने यस्तो नगरिंदा ऊ शोषण र दुर्व्यवहारको अझ बढी जोखिममा पर्छ। यसले अन्यायमा परेका व्यक्तिहरूलाई न्याय प्रदान गर्छ।

यस अध्ययनले नेपाली श्रम प्रवासन सम्बन्धी विद्यमान अध्ययन र सन्दर्भ सामग्रीको अभावलाई केही हद सम्म पूरा गर्ने प्रयास गरेको छ। यसमा नेपाली कामदारको न्याय सम्मको पहुँचको अध्ययन गरिएको छ। यस अध्ययनमा मध्यपूर्वमा गएका नेपाली कामदारले भोगेका समस्या र अन्यायको उपचारका लागि नेपालमा र नेपाली संस्था मार्फत विदेशमा उपलब्ध विभिन्न विकल्पमा खास ध्यान दिइएको छ।

यस अध्ययनमा नेपाल र विदेशमा उल्लंघन भएका कामदारका अधिकारको शोधभर्ना गराउनका लागि उपलब्ध उपचारको चर्चा गर्नुका साथै उपचार प्रदान गर्नका लागि विद्यमान ऐन कानून अन्तर्गत स्थापित संयन्त्र सम्म कामदारको पहुँच र ती संयन्त्रको प्रभावकारिताको समीक्षा गरिएको छ। यो अध्ययन ओपन सोसाइटी फाउन्डेशन र अरू संस्थाले सहयोग गरेको दोस्रो अध्ययन हो जसले अरबमा गएका प्रवासी कामदारको न्याय सम्मको पहुँचको विषयलाई विस्तारमा हेरेको छ। पहिलो अध्ययन इन्डोनेशियामा गरिएको थियो जुन सन् २०१३ को अन्त्यमा प्रकाशित भएको थियो।[१०] यस अध्ययनमा गरिएका विश्लेषण र दिइएका सुझाउले नेपालको श्रम प्रवासन प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउने काममा सहयोग पुऱ्याउने आशा गरिएको छ।

१.२ मध्यपूर्वमा नेपाली कामदार

विभिन्न कारणले गर्दा यो अध्ययन मध्यपूर्वका मुलुकमा गएका नेपाली कामदारका बारेमा केन्द्रित छ। पहिलो कारण, नेपाली कामदार मध्यपूर्वमा जाने क्रम तीव्र हुनु हो। नेपालीहरू कामका लागि विदेश जाने चलन नौलो होइन। लामो समयदेखि उनीहरू भारत गएर त्यहाँका शहरहरूमा काम गरिरहेका छन्। यो क्रम भविष्यमा पनि चलिरहन सक्छ। तर मध्यपूर्व र मलेसिया जस्ता नयाँ ठाउँमा कामका लागि नेपाली जाने क्रम नाटकीय रूपमा वृद्धि हुनु चाहिं नौलो कुरा हो।[११]

सन् २०११ मा सात लाख भन्दा बढी नेपालीहरू कतार, साउदी अरेबिया, युनाइटेड अरब इमिरेट्स, कुवेत, ओमन र बहराइनमा काम गर्न गएको तथ्यांक छ। सन् १९९१ मा दश हजार भन्दा निकै कम मात्र नेपाली त्यहाँ गएका थिए। यो कुरा तलको तालिकाले प्रष्ट पारेको छ।[१२] मध्यपूर्वमा गएका नेपालीहरू मध्ये अधिकांश पुरुष छन् र उनीहरू कारखाना तथा निर्माणको काम गर्दछन्। महिला पनि त्यहाँ गएका छन्। उनीहरू भने मूलतः घरायसी काम गर्छन्।

तालिका १ : मध्यपूर्वमा प्रवासन[१३]

जनगणना भएको साल	अनुपस्थित जनसंख्या	गन्तव्य मुलुक
१९९१	६,३४५	अरब देशहरु
२००१	११०,८१०	ओमन बाहेकका खाडी मुलुक
२०११	७२१,७९१	मध्यपूर्वका देश

नोट : यो प्रतिवेदन लेख्दाको बखतमा सन् १९९१ र २०११ का देशगत रूपमा छुट्टिएका आँकडा उपलब्ध थिएनन्।

स्रोत : सम्बन्धित वर्षको जनगणना।

दोस्रो कारण के हो भने, मध्यपूर्वमा थोरै तलबमा काम गर्ने अरू देशका कामदारले जस्तै नेपाली कामदारले पनि अत्यन्त धेरै दुर्व्यवहार र शोषण बेहोर्नु परेको छ। नेपाली कामदारहरूले करार उल्लंघन भएको, पुरानो करारका ठाउँमा नयाँ करारपत्र दिइएको, ज्याला नदिइएको, असुरक्षित वातावरणमा काम गर्नु परेको, आराम गर्न पर्याप्त समय नपाएको, बस्ने ठाउँ नराम्रो भएको र कामदारका कागजपत्र खोसिने गरेको उजूरी बारम्बार गरेका छन्। घरायसी काम गर्ने कामदारलाई घर भित्रै सीमित गरिएको र शारीरिक तथा यौन दुर्व्यवहार गरिएको हुन सक्छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको अनुमान अनुसार मध्यपूर्वमा सन् २०१३ मा रहेका सबै देशका झन्डै ६ लाख कामदारहरूलाई बँधुवा मजदूरका रूपमा काममा लगाइएको थियो।[१४] सोही वर्ष नेपाल र विश्वका सञ्चार माध्यममा कतारमा मारिएका नेपाली कामदारका बारेमा उल्लेख्य रूपमा समाचार आएका थिए।[१५] यिनले कार्यस्थलमा कामदारको सुरक्षाको महत्वपूर्ण विषय उठाएका थिए। लैंगिकता र अनियमित प्रवासनले गर्दा काम गरेका ठाउँमा, साथै ती ठाउँ जाँदा र फर्कंदा बाटामा पनि महिला कामदारले शोषण र दुर्व्यवहार भोग्नु परेको छ।

तेस्रो कारण हो, मध्यपूर्वका देशमा कामदारले भोग्नु परेको अन्याय र शोषणको हर्जाना भराउने काम एकदमै गाह्रो पाइएको छ। नेपाल खाडी मुलुकका अगाडि निम्छरो भएकाले नेपाल सरकारले खाडी मुलुकसँग समान स्तरमा डटेर कामदारका पक्षमा कुरा गर्न सक्दैन। कामदारको माग भन्दा आपूर्ति बढी छ। धेरै गन्तव्य मुलुकले कामदार (खास गरी सीमित सामाजिक र राजनीतिक पूँजी भएका) लाई संरक्षण दिने गरी यस क्षेत्रलाई नियमन गर्न र नियम लागू गर्न रुचि राखेका छैनन्। यस बाहेक थुप्रै कानूनी र सांस्कृतिक समस्याले गर्दा कामदारहरूले गन्तव्य देशमा न्याय सम्म पहुँच पाउन सकेका छैनन्। खाडीका धेरै मुलुकमा काम गरिराखेको ठाउँ छाड्ने बित्तिकै कामदार कानून अनुसार 'गैरकानूनी' ठहरिन्छन्। उनीहरू पक्रिएर हिरासतमा राख्न लायक ठहरिन्छन्। यसले गर्दा उनीहरूले त्यहाँ संरक्षण पाउँदैनन्।

त्यसैले, नेपालले कामदारहरूलाई संरक्षण र हर्जाना प्रदान गर्नका लागि चालेका कदमका बारेमा बुझ्नु महत्वपूर्ण भएको छ।

१.३ कामदार पठाउने देश र प्रवासी कामदारहरूका लागि न्यायमा पहुँच

सार्वजनिक रूपमा हुने बहसमा कामदार पठाउने देशमा कामदार प्रति गरिने व्यवहारका बारेमा कम चर्चा हुन्छ। सञ्चार माध्यम र आम मानिसले कामदारले विदेशमा पाएको दुःखका बारेमा बढी ध्यान दिन्छन्। कामदार पठाउने देशमा ध्यान दिइएका अनुसन्धानले पनि कामदार माथि गरिने शोषण र अन्याय घटाउने अनि तिनबाट पुगेको क्षतिको उपचार दिलाउने विषयमा भन्दा पनि प्रवासी कामदार र विकास जस्ता विषयमा ध्यान केन्द्रित गर्छन्।

तर, माथि उल्लेख भए झैं, गन्तव्य देशमा शोधभर्नाको व्यवस्था नरहेको हुँदा नेपाल जस्ता कामदार पठाउने मुलुकको भूमिकाको विशेष महत्व हुन्छ। यसको मतलब प्रमुख गन्तव्य देशमा ध्यान दिनु पर्दैन भन्ने होइन, बरु शोषण तथा दुर्व्यवहार रोक्न र त्यस्तो भएमा न्याय सम्म कामदारको पहुँच बढाउन कामदार पठाउने देशमा गर्न सकिने धेरै र महत्वपूर्ण कदमका बारेमा ध्यान दिनुपर्छ भन्ने हो।

विदेशमा कामदारलाई शोषण हुने अवस्थामा पुऱ्याउने आधार स्वदेशमै बनेका हुन्छन्।[१६] नेपालका कामदारले विदेश जानु अघि नै कैयन् समस्या भोग्नु परेको छ भनी अरू अध्ययनले निकालेको निष्कर्षलाई यस अध्ययनले पुष्टि गरेको छ। जालसाजी, कामका शर्तका बारेमा गलत जानकारी दिनु, बढी शुल्क लिनु, विदेश पठाउन ढीला गर्नु वा नपठाउनु जस्ता बदमाशीले गर्दा विदेशमा प्रवासी कामदारको अवस्था झन् दयनीय बन्छ। उनीहरू शोषण र अन्यायको शिकार हुने जोखिम बढ्छ। कामदारले चर्को ब्याजको रिनको बोझ उठाउनुपर्छ। यी सबै कारणले गर्दा उनीहरूले बँधुवा मजदूर जसरी काम गर्नुपर्छ अथवा उनीहरूको बेचबिखन हुने जोखिम बढ्छ।

यसको ठीक उल्टो, देश छाड्नु अघि नै उनीहरूले ज्यादा भन्दा ज्यादा सूचना र शिक्षा पाए भने, कामदारको कागजपत्र कुशलतापूर्वक र प्रभावकारी ढंगले जाँच गरियो भने (यी कामदार पठाउने देशले गर्न सक्ने कामका दुई वटा उदाहरण मात्र हुन्) कामदारले विदेशमा उठाउनुपर्ने जोखिम उल्लेखनीय मात्रामा घट्छ। वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा लागेका निजी क्षेत्रका संस्था र व्यक्तिलाई जिम्मेवार बनाउन शोधभर्ना र उपचार दिलाउने संयन्त्र सम्म कामदारको सहज र प्रभावकारी पहुँच भयो भने समग्र श्रम प्रवासन प्रणाली बलियो हुन्छ।

नैतिक कारणले पनि कामदार पठाउने देशले कामदारहरूको सुरक्षाका सम्बन्धमा बढी काम गर्नुपर्छ। कामदारलाई विदेश पठाउने देश र यसमा लागेका निजी क्षेत्रले रेमिट्यान्स, रोजगार र बीमा आदिबाट धेरै फाइदा उठाएका हुन्छन्। कामदार पठाउने देशले आफ्ना नागरिकको विदेशमा काम गर्न पाउने अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने, श्रम प्रवासनलाई प्रभावकारी ढंगले नियमन गर्ने, नेपाली अथवा विदेशीबाट शोषण र अन्याय भोगेका कामदारको न्याय सम्मको पहुँच यकीन गर्ने दायित्व पूरा गर्नुपर्छ।

१.४ उद्देश्य तथा संरचना

प्रवासी कामदारलाई उनीहरूले भोगेका समस्याको उपचार दिलाउन स्वदेशमा स्थापित संयन्त्रहरू सुदृढ बनाउने कामलाई सरकार र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले प्राथमिकता दिनुपर्छ। नेपाल लगायत कामदार पठाउने थुप्रै देशमा विद्यमान यस्ता संयन्त्र र तिनको कार्यान्वयनका चुनौतीका बारेमा हाल सम्म थोरै मात्र जानकारी उपलब्ध छ।

यस अघि इन्डोनेशियाको अध्ययनका जस्तै यस अध्ययनका निम्न उद्देश्य छन् :

- समस्या भोगेका कामदारहरूलाई शोधभर्ना प्रदान गर्नका लागि स्वदेशमा विद्यमान कानूनी व्यवस्था तथा अन्य संरचनाका बारेमा अध्ययन गर्ने ।
- ती संयन्त्रको कार्यान्वयनको प्रभावकारिता मूल्यांकन गर्ने, साथै ती संयन्त्रबाट कामदारले न्याय लिन खोजेका छन् वा छैनन् भन्ने कुराको मूल्यांकन गर्ने ।
- न्याय सम्म कामदारको पहुँचमा सम्बन्धित देशमा रहेका अवरोध पहिचान गर्ने ।
- प्रवासी कामदारहरूको न्यायमा सहज पहुँचका लागि आवश्यक कदम सिफारिश गर्ने ।

यो प्रतिवेदन चार अध्यायमा विभाजित छ । पहिलो अध्यायमा शुरूका तीन खण्ड रहेका छन् । यी खण्डमा अध्ययनको सैद्धान्तिक आधार र अध्ययन विधि उल्लेख गरिएको छ । अध्याय २ मा खण्ड ४ देखि ७ सम्म रहेका छन् । यिनमा प्रवासी कामदार प्रणाली (यससँग सम्बन्धित निकाय तथा व्यक्ति, कार्यविधि र कानूनी व्यवस्था तथा कामदारहरूले भोगेका समस्या) का बारेमा उल्लेख गरिएको छ । अध्याय ३ मा खण्ड ८ र ९ छन् । यो यस प्रतिवेदनको मुख्य भाग हो । यसमा कामदारहरूले न्याय पाउनका लागि उपयोग गर्दै आएका तरीकाका साथै यस क्रममा उनीहरूले बेहोर्नु परेका कठिनाइका बारेमा चर्चा गरिएको छ । अन्त्यमा, अध्याय ४ (खण्ड १०) मा यस अध्ययनको सारांश र नेपाली प्रवासी कामदारको न्याय सम्मको पहुँचमा सुधार ल्याउन गर्नुपर्ने काम सिफारिश गरिएका छन् ।

२. सैद्धान्तिक ढाँचा

२.१ अधिकारमुखी अवधारणा

यस प्रतिवेदनमा प्रवासी कामदारको न्याय सम्मको पहुँचको लेखाजोखा गर्नका लागि मानव अधिकारमुखी अवधारणा अपनाइएको छ। यसो गर्दा प्रवासी कामदारलाई अधिकारप्राप्त व्यक्तिका रूपमा मान्यता दिइएको छ। यसमा वैदेशिक रोजगारलाई नियन्त्रित गर्ने नेपालको कानून, सम्बन्धित निकाय तथा वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा लागेको निजी क्षेत्र यसमा संलग्न व्यक्ति तथा संस्थालाई जवाफदेही बनाउन र प्रवासी कामदारको अधिकारको रक्षा र प्रवर्द्धन गर्न कति सम्म प्रभावकारी छन् भन्ने कुराको अध्ययन गरिएको छ। यसमा कामदारको अधिकार उल्लंघन भएका खण्डमा उपचार सम्म उनीहरूको पहुँच कत्तिको हुन्छ भन्ने कुरा पनि हेरिएको छ। यस अध्ययनले नेपालले हस्ताक्षर गरेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिमा उल्लिखित मानव अधिकारका मापदण्डहरूका साथै नेपालका नियमकानून र प्रवासी कामदारको अधिकारलाई मान्यता प्रदान गर्ने अन्य लिखतलाई आधार बनाएको छ।

अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून र श्रम प्रवासन

प्रवासी कामदार विशेष जोखिममा हुन्छन् भन्ने बारेमा अन्तर्राष्ट्रिय समुदाय सचेत हुने क्रम बढ्दै जाँदा उसले प्रवासी कामदारको अधिकारको सुरक्षा र प्रवर्द्धनका लागि नयाँ कानून बनाएको छ[१७] र विद्यमान कानून पनि प्रवासी कामदारका हकमा लागू हुने कुरामा जोड दिएको छ। उदाहरणका लागि, सन् १९९० मा विभिन्न देशहरूले सबै प्रवासी कामदार र उनीहरूका परिवारका सदस्यको सुरक्षा सम्बन्धी राष्ट्रसंघीय महासन्धि (सीएमडब्ल्यु) अंगीकार गरे,[१८] जुन विद्यमान राष्ट्रसंघीय र आईएलओ महासन्धिको उल्लिखित अधिकारमा आधारित भएर बनाइएको हो। यसले प्रवासी कामदारले श्रम प्रवासनका सबै चरणमा आफ्ना अधिकार र मर्यादा स्वतन्त्र एवम् समान रूपमा उपयोग गर्नका लागि जरूरी मौलिक हकका मापदण्ड सम्बन्धी प्रतिज्ञा दोहोऱ्याउनुका साथै तिनलाई स्थापित गरेको छ।[१९]

राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार सम्बन्धी महासन्धि लागू भए नभएको हेर्ने निकायले पनि यसको विस्तृत व्याख्या गरेको छ र महासन्धिका खास खास प्रावधान प्रवासी कामदारका हकमा कसरी लागू हुन्छन् भन्ने बारेमा मार्गदर्शन दिएको छ। उदाहरणका लागि, महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि लागू भए नभएको हेर्ने राष्ट्रसंघीय कमिटी (सीईडीएडब्ल्यु कमिटी) ले महिला प्रवासी कामदार सम्बन्धी आम सिफारिश २६ मार्फत महिला कामदारका मानव अधिकार सम्बन्धी विषयलाई सम्बोधन गरेको छ। यस सिफारिशले दुईवटा कुरा स्वीकार गरेको छ : (१) प्रवासनका सबै चरणमा महिलाको मानव अधिकार उल्लंघन हुने गर्छ। (२) सीईडीएडब्ल्युले केही प्रकारका मानव अधिकार उल्लंघनलाई रोक्न सक्छ। राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार कमिटी र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) ले कामदारमाथि भेदभाव, शोषण र दुर्व्यवहार जस्ता गैरकानूनी काम हुन नदिने अवस्था सिर्जना गर्ने दायित्व प्रवासी कामदार जुन देशबाट कामका लागि विदेश जान्छन् त्यस देशको हो भन्ने कुरामा जोड दिएका छन्। मानव अधिकार र श्रम अधिकार सम्बन्धी महासन्धिहरूले यस्तो दायित्वको व्यवस्था गरेका छन्।

क्षेत्रीय संगठनहरूले प्रवासी कामदार सम्बन्धी आफ्नै नियामक ढाँचा तयार गरेका छन्। उदाहरणका लागि, दक्षिण एसियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठन (सार्क) ले सन् २००२ मा महिला र बालबालिकाको बेचबिखन रोक्ने र त्यस सँग जुध्ने महासन्धि अनुमोदन गरी त्यसमा हस्ताक्षर गऱ्यो[२०] र यो महासन्धि लागू भए नभएको हेर्न क्षेत्रीय कार्यदल गठन गऱ्यो। कोलम्बो प्रोसेस (एशियामा श्रम प्रवासन सम्बन्धी मन्त्रीस्तरीय क्षेत्रीय परामर्श प्रक्रिया) अन्तर्गत कोलम्बो प्रोसेसका सदस्य राष्ट्रहरूको ढाका घोषणापत्र सन् २०११ मा मस्यौदा गरियो।[२१] यसमा प्रवासी कामदारको अधिकार, कल्याण र मर्यादा प्रवर्द्धन गर्ने सिफारिश संलग्न छन्।

न्याय सम्मको पहुँच र अधिकारका सम्बन्धमा कामदारको आफ्नो देशको दायित्व

आफ्नो सीमा भित्र प्रवासी कामदार लगायत सबै मानिसको मानव अधिकारको सम्मान, सुरक्षा र परिपालना विना भेदभाव गर्ने दायित्व धेरैवटा महासन्धिले (अनुसूची ३ हेर्नुहोला) सम्बन्धित देशलाई दिएका छन्। कामका लागि विदेश जान खोज्ने कामदारको आफ्नो देशले प्रवासन प्रक्रियाको शुरुमा कामदारको सुरक्षाका लागि सकारात्मक उपाय अपनाउनुपर्छ। उदाहरणका लागि, कामदारको आफ्नो देशले कामदार भर्ना प्रक्रियालाई प्रभावकारी ढंगले नियमन गर्नुपर्छ र प्रवासी कामदारको अधिकार उल्लंघन भएका खण्डमा त्यसको उपचार यकीन गर्नुपर्छ। श्रम प्रवासन प्रणालीलाई पारदर्शी र जवाफदेही बनाउनका लागि मात्रै होइन कामदार र उनीहरूका परिवारका सदस्यको अधिकारको परिपालनाका लागि पनि न्याय सम्मको पहुँच हुनु जरूरी छ।

न्याय सम्मको पहुँच अथवा उपचार सम्मको पहुँचलाई मुख्य अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार महासन्धिले मौलिक मानव अधिकार मानेका छन्। सीएमडब्ल्युमा यस प्रावधानलाई पुनः जोड दिइएको छ। यसमा भनिएको छ :

धारा ८३. यस महासन्धिका राज्य पक्षले निम्न काम गर्नेछन् :

(क) यहाँ मान्यता दिइएका कुनै व्यक्तिको अधिकार उल्लंघन भएमा वा स्वतन्त्रता कुण्ठित भएमा उसको अधिकार हनन गर्ने अधिकारीले कामको सिलसिलामै अधिकार हनन गरेको भए पनि उसले प्रभावकारी उपचार पाउने कुरा यकीन गर्ने,

(ख) यस्तो उपचार खोज्ने मानिसले गरेको उजूरी न्यायिक, प्रशासनिक वा विधायिका सम्बन्धी दक्ष अधिकारी अथवा देशको न्याय प्रणालीद्वारा तोकिएको दक्ष अधिकारीले सुनुवाइ गर्ने र न्यायिक उपचार पाउने सम्भावना बढाउने कुरा सुनिश्चित गर्ने,

(ग) यस्तो उपचार दक्ष अधिकारीले लागू गर्ने कुरा सुनिश्चित गर्ने ।

मानव अधिकार उल्लंघनबाट पीडित भएका मानिसले अदालत र दक्ष तथा स्वतन्त्र न्यायालयबाट निर्धारित प्रभावकारी उपचार सम्म समान पहुँच पाउने स्पष्ट अधिकार छ। यस्ता अधिकार सबैले विना कुनै भेदभाव समान रूपमा उपभोग गर्न पाउनुपर्छ।

उपचार सम्मको पहुँच यकीन गर्ने दायित्वका अतिरिक्त, प्रवासी कामदारलाई आवश्यक जानकारी र कागजपत्र उपलब्ध गराउने दायित्व पनि कामदार पठाउने देशहरूमाथि छ। यस अध्ययनले देखाए भैँ प्रवासी कामदारले न्याय खोज्ने क्रममा सूचना र कागजपत्रको अभाव बारम्बार भोग्नु परेको छ। यसले गर्दा अन्य अधिकार उल्लंघन हुने अवस्था पनि सिर्जना हुन्छ। सीईडीएडब्ल्यु कमिटीले कामदारलाई प्रवासन सम्बन्धी जानकारी नदिने जस्ता विषयहरू कामदार पठाउने देशहरूमा सामान्य रूपमा रहेको पाइन्छ भनेर आलोचना गरेको छ। उसले आलोचना गरेका अन्य कामहरूमा वैदेशिक रोजगार कम्पनीले महिलालाई तालीम दिने क्रममा बन्धक बनाउने गरेको, चर्को शुल्क लिने गरेको, महिलालाई विदेशमा काम गर्न प्रतिबन्ध वा रोक लगाएको जस्ता काम पनि पर्दछन्। यसको फलस्वरूप महिला प्रवासी कामदारले प्रवासनका सबै प्रक्रियामा दुर्व्यवहार भोग्नुपर्छ।[२२] कमिटीले कामदार पठाउने देशहरूले निम्न काम गर्नुपर्छ भनी किटान गरेको छ :

- विदेश जाने प्रक्रिया बारेमा सम्पूर्ण जानकारी दिने । सम्पूर्ण जानकारी भन्नाले श्रम सम्झौताका शर्तहरू, कानूनी अधिकार, काम गर्न जाने देशले प्रदान गरेका हक अधिकारका साथै औपचारिक र अनौपचारिक संयन्त्रहरूबाट न्याय पाउने कार्यविधि पनि पर्दछन् ।
- महिला प्रवासी कामदारका अधिकार सम्बन्धी तालीममा वैदेशिक रोजगार कम्पनीले भाग लिनु पर्ने व्यवस्था गर्ने र महिला प्रवासी कामदारप्रति वैदेशिक रोजगारमा पठाउने संस्था उत्तरदायी हुनुपर्ने ।
- भरपर्दा वैदेशिक रोजगार कम्पनीको सूची उपलब्ध गराउने र यस्ता कम्पनीमा अनुचित काम नहुने व्यवस्था सिर्जना गर्न कम्पनीलाई आधिकारिक मान्यता दिने ।
- महिला प्रवासी कामदारको रक्षाका लागि स्पष्ट नियम बनाउने र अनुगमन प्रणाली स्थापना गर्ने । यस भित्र कामदार पठाउने कम्पनीले महिला प्रवासी कामदारको अधिकारको रक्षा गर्नुपर्ने र कामदार पठाउने कम्पनीले कानून उल्लंघन गरेमा कानूनी कारबाहीको व्यवस्था पनि पर्छन् ।
- महिला प्रवासी कामदारले पठाउने पैसा सुरक्षित बनाउने ।
- महिला प्रवासी कामदारको देश फर्कन पाउने अधिकार सुनिश्चित गर्ने र यस्तो प्रक्रियामा मद्दत गर्ने, यसरी फर्केका महिलालाई सेवा र अन्य सुरक्षा प्रदान गर्ने ।[२३]

यी अधिकार महिला प्रवासी कामदारका सम्बन्धमा लागू भए पनि यिनको आधार निम्न महासन्धिमा अभिव्यक्त भएका आम सिद्धान्त हुन् : नागरिक र राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि; आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि र सबै खालका जातीय भेदभाव

उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि। नेपालले यी सबै महासन्धि अनुमोदन गरेको छ। आईएलओका मुख्य महासन्धिमा पनि यी प्रावधान राखिएका छन्। उदाहरणका लागि, नागरिक र राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिले दास प्रथा, कसैलाई इच्छा विपरीत काम लगाउन, साथै जबर्जस्ती अथवा अनिवार्य श्रममा लगाउन स्पष्ट शब्दमा प्रतिबन्ध लगाएको छ (धारा ७)। यसले कसैलाई क्रूर, अमानवीय अथवा निन्दनीय खालका सजाय दिन पनि प्रतिबन्ध लगाएको छ (धारा ६)। आईसीसीपीआरले सबै सदस्य राष्ट्रहरूलाई न्याय माथि पहुँच प्रदान गर्न पनि बाध्यकारी बनाउँछ। अर्थात् जब अधिकारहरू उल्लंघन गरिन्छन्, त्यतिखेर प्रभावकारी उपचार सुनिश्चित गर्नु, एउटा योग्य न्यायिक निकायबाट त्यस्तो उपचारको प्रतिबद्धता सुनिश्चित गर्नु र प्रदान गरिएका कुनै पनि उपचार लागू गर्ने सुनिश्चित गर्नु (धारा २ (३))।

२.२ न्याय सम्मको पहुँच : परिभाषा र समीक्षा

'न्याय सम्मको पहुँच' भन्नाले एउटा ठूलो अध्ययन क्षेत्रलाई जनाउँछ। यसका परिभाषा तथा ढाँचा धेरै र एकापसमा बाझिने खालका छन्। उदाहरणका लागि, अमेरिकी बार एसोसिएसन रुल अफ् ल इनिसिएटिभले संस्थाको महत्वमाथि जोड दिएको छ :

> न्याय सम्मको पहुँच भन्नाले नागरिकहरूले आफ्ना न्याय सम्बन्धी समस्याको समाधान खोज्नका लागि न्याय प्रणालीका संस्थाको उपयोग गर्न सक्षम हुनु भन्ने बुझिन्छ। न्याय सम्म नागरिकको पहुँच त्यति बेला हुन्छ जति बेला न्याय दिने संस्था नागरिकका न्याय सम्बन्धी समस्याको निष्पक्ष समाधान दिन प्रभावकारी ढंगले काम गर्छन्।[२४]

विश्व बैंकले विकासमा आधारित बृहत्तर दृष्टिकोण लिएको छ जसले सामाजिक र आर्थिक अन्याय छ भन्ने कुरा स्वीकार गर्छ। यसले न्याय सम्मको पहुँचका लागि समानता, निर्णयकर्ता सम्मको पहुँच तथा औपचारिक र अनौपचारिक 'प्रणाली' (संस्था होइन) मा ध्यान दिएको छ। यसले न्याय सम्मको पहुँचलाई यसरी परिभाषित गरेको छ :

> अधिकार पाउन, शक्तिको दुरुपयोग रोक्न र द्वन्द्वको समाधान गर्न जनता खास गरी गरीब र सुविधाविहीन समुदायका जनताको न्यायोचित, प्रभावकारी र जवाफदेही प्रणाली सम्मको पहुँच। यसमा यी कुरा पर्छन् : औ पचारिक र अनौपचारिक न्याय प्रणालीबाट न्याय खोज्ने र पाउने जनताको क्षमता, कानून बनाउने र त्यसलाई लागू गर्ने प्रक्रिया र संस्थालाई प्रभावित पार्न खोज्ने र पार्ने क्षमता।[२५]

यस रिपोर्टमा मध्यमार्ग अपनाइएको छ। यसमा न्याय सम्म पहुँच पुऱ्याउने औपचारिक र अनौपचारिक दुवै क्षेत्रको समीक्षा गर्नुका साथै यस सँग सम्बन्धित कानून र संस्थामा खास ध्यान दिइएको छ। साथै, नेपालको प्रवासी श्रम सम्बन्धी कामलाई नियमन गर्ने समग्र कानूनी र संस्थागत ढाँचामा पनि ध्यान दिइएको छ। यस बाहेक, यी संयन्त्र अथवा प्रक्रियाको कार्यान्वयनका सम्बन्धमा आम मानिसको धारणालाई पनि यसमा समेटिएको छ। यस सन्दर्भमा औपचारिक न्याय प्रणाली भन्नाले राज्यले निर्धारण गरेको प्रक्रिया र

संस्था मार्फत चल्ने देवानी र फौजदारी न्याय प्रणालीलाई जनाउँछ। झगडा मिलाउने अनौपचारिक प्रणाली भनेको त्यो प्रणाली हो जुन राज्यका संयन्त्र भन्दा बाहिरै चल्छ। दुई पक्षबीच हुने सोझो मोलतोल भने अनौपचारिक प्रणाली भित्र पर्दैन।[२६]

यी संयन्त्र कत्तिको प्रभावकारी छन् भनेर हेर्नका लागि यस अध्ययनमा विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले तयार गरेका सूचकहरूको उपयोग गरिएको छ।[२७] न्यायिक ढाँचा र सेवाग्राहीका दृष्टिकोणलाई यी सूचक सँग दाँजिएको छ। यी सूचक यस प्रकार छन् :

१. न्यायिक ढाँचाको स्पष्टता।

२. यस्ता संयन्त्र र यिनको विधि बारेमा नागरिक र संस्थामा रहेको चेतना।

३. यी संयन्त्र सम्मको पहुँच, भौगोलिक दूरी, खर्च, भाषा, समय, जटिलता, वारेस राख्नुपर्ने प्रावधान र अन्य सम्भावित बाधा अड्चन।

४. यी संयन्त्र र अपनाउनुपर्ने विधि सम्मको पहुँच सँग सम्बन्धित प्रक्रियाको निष्पक्षता।

५. यी संयन्त्रले दिने न्यायलाई अरूले कत्तिको न्यायोचित मानेका छन् भन्ने कुरा।

युएनडीपीले उल्लेख गरे झैँ, न्याय सम्मको पहुँच बढाउनका लागि काम गर्दा पहुँचमा बाधा पुऱ्याउने तत्व हटाउन ध्यान दिनुपर्छ। यसो गर्दा 'न्याय खोज्ने' अर्थात् सेवाग्राही र 'कर्तव्य पालना गर्नुपर्ने' व्यक्तिको स्पष्ट पहिचान गर्नुपर्छ। साथै के अपुग छ भन्ने कुराको पनि लेखाजोखा गर्नुपर्छ। यसले के पनि भनेको छ भने, "न्याय सम्मको पहुँच भनेको व्यक्तिको न्यायालय सम्मको पहुँच बढाउनु वा कानूनी प्रतिनिधित्व हुने कुरा यकीन गर्नु मात्र होइन। कानूनी र न्यायिक प्रक्रियाको परिणाम न्यायोचित र उचित हुनुपर्छ।"[२८] सम्भव भए सम्म यस रिपोर्टमा निश्चित अधिकार प्रदान गर्ने दायित्व कसको हो, निश्चित संयन्त्रले उनीहरूलाई कति सम्म जवाफदेही बनाएको छ र न्याय प्रणालीबाट प्राप्त परिणाम न्यायोचित र उचित छ कि छैन भन्ने कुरामा जोड दिइएको छ।

३. अनुसन्धान विधि

३.१ अध्ययन गरिएका ठाउँ

काठमाडौंमा रहेको सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी (सेस्लम) ले सन् २०१२ मा गरेको यस अध्ययनका लागि प्रारम्भिक अनुसन्धान काठमाडौं, तनहुँ र धनुषामा गरिएको थियो। नेपालका जिल्ला मध्ये सबै भन्दा बढी मानिस कामका लागि विदेश गएको जिल्ला धनुषा हो भने सोही अवधिमा पहाडका जिल्ला मध्ये सबै भन्दा बढी मानिस कामका लागि विदेश गएको जिल्ला तनहुँ हो। त्यसैले अध्ययनका लागि धनुषा र तनहुँ जिल्ला छानिएका हुन्। हालसालै भएका नीतिगत परिवर्तन समेट्नका लागि सन् २०१३ को डिसेम्बर र सन् २०१४ को जनवरीमा मुख्य सूचनादाता सँग कुराकानी गरिएको थियो।

वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा काम गर्ने अधिकांश सरकारी र निजी संस्थाहरू राजधानी काठमाडौंमा छन्। यहाँ नेपालका झन्डै १० प्रतिशत मानिस बसोबास गर्छन्। यहाँबाट उल्लेखनीय मात्रामा कामदार विदेश जान्छन्। विदेशबाट फर्केर नयाँ कामको खोजी गरिरहेका वा क्षतिपूर्ति दाबी गरिरहेका कामदार पनि केही समय सम्म यहाँ बस्ने हुनाले काठमाडौं विदेशमा काम गरेर फर्केका मानिसहरू सँग कुराकानी गर्नका लागि उपयुक्त ठाउँ हो।

धनुषा तराईको जिल्ला हो। यसको सिमाना भारत सँग जोडिएको छ। यो तराईको सबै भन्दा बढी जनसंख्या र जनघनत्व भएको क्षेत्र हो।[२९] सन् २००६/२००७ र २०१०/११ का बीचमा जारी भएका श्रम अनुमति मध्ये ६ प्रतिशत धनुषाका बासिन्दाका नाममा जारी भएका थिए जबकि यहाँ नेपालका तीन प्रतिशत मात्र मानिस बसोबास गर्छन्।[३०] धनुषा अर्को दृष्टिले पनि महत्वपूर्ण ठाउँ हो किन भने काठमाडौंबाट तुलनात्मक रूपमा नजीक भएर पनि यहाँका मधेशी समुदायलाई राजनीतिक शक्ति, आर्थिक विकास र स्रोत साधन माथिको नियन्त्रणबाट परापूर्वकाल देखि वञ्चित गरिएको छ। परिणामस्वरूप, यहाँ केन्द्रीय सरकारको अस्तित्व कमजोर छ। यहाँ झगडा मिलाउने परम्परागत संयन्त्र अहिले पनि जीवितै छ।

तनहुँ पहाडी जिल्ला हो । यहाँ भारतीय र बेलायती सैनिक सेवा लगायतका कामका लागि विदेश जाने लामो परम्परा छ । सन् २००६/७ र २०१०/११ का बीचमा जारी भएका श्रम अनुमति मध्ये २.६ प्रतिशत तनहुँवासीका नाममा जारी भएका थिए जबकि यहाँ नेपालका १.२ प्रतिशत मानिस मात्र बसोबास गर्छन् ।

३.२ विधि

यो अध्ययन मूलतः गुणात्मक तथ्यांकमा आधारित छ । अर्थात् यसका लागि नेपालमा रहेका विभिन्न खालका न्यायिक संयन्त्रप्रति प्रवासी कामदारको धारणा र उनीहरूको अनुभव बुझ्ने र त्यसलाई विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । यसले सहभागीहरूको अनुभवका आधारमा पत्ता लागेका साझा विषयको अध्ययन गरेको छ । यी संयन्त्रका कामका बारेमा बताउने बृहत् खालका परिमाणात्मक आँकडाको अध्ययन गरिएको छैन । यस्ता परिमाणात्मक आँकडा उपलब्ध छैनन् र त्यसो गर्नु यस अध्ययनको दायरा भन्दा बाहिरको कुरा हो ।

तैपनि, वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा दर्ता भएका केही उजूरी सम्बन्धी परिमाणात्मक अनुसन्धान पनि गरिएको थियो । यस बाहेक, अनुसन्धान टोलीले प्रवासी कामदार सँग सम्बन्धित कानून र नीति, खाडी मुलुकमा काम र प्रवासी कामदार सम्बन्धी तथ्याङ्क र नेपालका विभिन्न न्यायिक संस्थाका सम्बन्धमा बृहत् अनुसन्धान गरेको थियो । टोलीले अध्ययन गरेका सामग्रीमा कानून, नीति, प्राज्ञिक र अन्य प्रकाशित सामग्री र सञ्चारमाध्यममा आएका रिपोर्ट पर्दछन् ।

गुणात्मक विधि

अनुसन्धानको शुरुआत २०६८ चैत (अप्रिल २०१२) मा अनुसन्धान टोलीको संयोजनमा काठमाडौँमा यस क्षेत्रका विज्ञ र सरोकारवालाहरू सँग एकदिने छलफल कार्यक्रम आयोजना गरी गरियो । यसका उद्देश्य यस प्रकार थिए : (१) सहभागीहरूलाई परियोजनाका बारेमा बताउनु, (२) प्रवासी कामदारले न्याय पाउनका लागि अपनाउने गरेका उपाय र आफू माथि भएको अन्यायको उपचार खोज्ने क्रममा उनीहरूले भोग्नु परेका मुख्य कठिनाइका बारेमा प्रारम्भिक धारणा बुझ्नु । यस छलफलका आधारमा मुख्य सूचनादाता र प्रवासी कामदार सँग गरिने कुराकानीका लागि मार्गदर्शन तयार गरियो ।

यसको अर्को महीना सेप्टेम्बरको अनुसन्धान टोलीले अनुसन्धानका लागि छनोट गरिएका तीनवटा ठाउँको भ्रमण गऱ्यो । त्यहाँ विदेशमा काम गरेर फर्केका कामदार, कामका लागि विदेश जान चाहने मानिस र मुख्य सूचनादाता सँग अन्तर्वार्ता र लक्षित समूह (फोकस ग्रुप) सँग छलफल गऱ्यो । यस क्रममा ५४ जना प्रवासी कामदार र ३६ जना मुख्य सूचनादाता समेत ८५ जना सँग अन्तर्वार्ता लिइयो (तालिका २ हेर्नुहोला) ।

प्रवासी कामदार अथवा कामका लागि विदेश जान खोजिरहेका मानिसमा पनि निम्न विशेषता भएका मानिस छानिएका थिए :

- जसले मध्यपूर्वमा जानका लागि प्रक्रिया शुरू गरेका थिए, र
- जसले जानु अघि, बाटामा र विदेशमा रहँदा समस्या भोगेका थिए ।

तालिका २ : नेपालमा अन्तर्वार्ता गरिएका मानिसका प्रकार

प्रकार	संख्या
प्रवासी कामदार	५४
नागरिक समाजका प्रतिनिधि	९
सरकारी अधिकारी	१२
वैदेशिक रोजगार कम्पनीका कर्मचारी	५
वकिल	४
बीमा कम्पनीका कर्मचारी	१
कुल	**८५**

अध्ययनका लागि छानिएका तीनवटा ठाउँमा अनुसन्धानकर्ताले ३१ जना प्रवासी कामदार सँग गहन अन्तर्वार्ता गरे र लक्षित समूह (फोकस ग्रुप) २७ जना सँग छलफल गरे (यी २७ मध्ये चार जना सँग अन्तर्वार्ता पनि लिइएको थियो) । अन्तर्वार्तामा सहभागी एक जना महिलाले आफ्ना दुई जना दाजुहरूले भोगेको समस्याका बारेमा बताइन् । यसबाट थप मुद्दा प्राप्त भयो । अन्तर्वार्ताका क्रममा अनुसन्धानकर्ताले प्रवासी कामदारले विदेशमा काम गर्दा भोगेका समस्या र नेपाल फर्के पछि उनीहरूले चालेका कदमका बारेमा जानकारी लिएका थिए । लक्षित समूह (फोकस ग्रुप) सँगको छलफल विदेश जानु अघिको तयारी र न्याय सम्मको पहुँच लगायतका कानूनी अधिकारका बारेमा कामदारलाई के कुरा थाहा छ भन्ने कुरामा बढी केन्द्रित थियो ।

कुराकानी गरिएका मध्ये आधा भन्दा बढी (३२) प्रवासी कामदार धनुषाका थिए । काठमाडौंका १९ र तनहुँका तीन जना थिए ।[३१] अन्तर्वार्ता गरिएका सबै र लक्षित समूह (फोकस ग्रुप) छलफलमा भाग लिएका दुई जना पुरुष सदस्य विदेश गएको घरपरिवारबाट सहभागी एक जना महिला बाहेक सबै १८ जना पुरुष थिए ।

मुख्य सूचनादाता मध्ये अधिकांश काठमाडौँका थिए किन भने वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित संस्था र यस विषयका मुद्दामा न्याय दिने अधिकांश संस्था काठमाडौँमा छन् । यिनमा प्रवासी कामदारका पक्षमा काम गर्ने संस्था, वकिल, नागरिक समाज संगठन, सरकारी निकाय र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीका प्रतिनिधि थिए ।

परिमाणात्मक विधि

अनुसन्धानका क्रममा वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता भएका २१४ वटा मुद्दाको तथ्याङ्क अध्ययन गरिएको थियो । सन् २०१२ मा वैदेशिक रोजगार विभागको अनुमति लिएर अनुसन्धान टोलीले सो विभागको कार्यालय भ्रमण गऱ्यो र त्यहाँका २०२ वटा मुद्दाका फाइल ऱ्यान्डम विधि अपनाएर छनोट गऱ्यो । यसरी छनोट गरिएका मुद्दाबाट तिनको जानकारी स्प्रेडसीटमा राखियो । यी फाइल कुनै निश्चित मापदण्डका आधारमा नराखिएकाले ती निश्चित समयमा दर्ता भएका मुद्दाका फाइल हुन् कि होइनन् भनी यकीन गर्न सकिएन । साथै, हामीले छानेका फाइल कुल मुद्दाका कति प्रतिशत हुन् भन्ने कुरा पनि यकीन हुन सकेन । ऱ्यान्डम विधि अपनाएर फाइल छान्दा कोठामा भएका फाइल जुन मन लाग्यो त्यही समाइएको थियो ।

यसले प्रवासी कामदारले भोगेका दुःखको प्रकार अथवा प्रवासी कामदारको विचारको प्रतिनिधित्व गर्दैन । तर यसबाट विभागमा कस्ता खालका उजूरी पर्दा रहेछन्, उजूरीको विवरण र अभियोग कस्तो हुँदो रहेछ, उजूरी अघि बढाउने प्रक्रिया कस्तो छ, त्यसको के परिणाम निस्कन्छ, विभागको अनुसन्धान र विवाद समाधान प्रक्रिया कति चालू र चुस्त छ भन्ने कुरा थाहा हुन्छ ।

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा पनि विभागमा जस्तै गरी च्यान्डम विधिबाट १२ वटा मुद्दा छनोट गरियो । यी मुद्दाहरू विभागले अनुसन्धान सकेर पठाएका मुद्दा हुन् । त्यसैले अध्ययन गरिएका मुद्दाहरूको संख्या २१४ भनिएको हो । यी १२ वटा मुद्दाले सबै मुद्दाको पूर्ण तस्बिर नदेखाउने भए पनि यसबाट कस्ता उजूरी गरिन्छन्, न्यायाधिकरणमा तिनलाई कसरी हेरिन्छ र न्यायाधिकरणले कस्ता खालका निर्णय गर्छ भन्ने कुरा प्रष्ट हुन्छ ।

३.३ अनुसन्धानका सीमा

यस अनुसन्धानका आँकडाका केही सीमा छन् । पहिलो र सबै भन्दा ठूलो कुरा हो, धेरै प्रवासी कामदारले, आफूले विदेश जाने क्रममा भोगेका समस्या बताउँदा आफ्नो र परिवारको बेइज्जती हुने ठानेर तिनका बारेमा विस्तारमा बताएनन् । यस्तो धारणा खास गरी महिला प्रवासी कामदारमा पाइयो जस मध्ये धेरै अनियमित बाटोबाट विदेश गएका थिए । उनीहरूका विचारमा, यस्ता कुरा बताउँदा श्रम प्रवासन कलङ्कित हुन्छ । यस अध्ययनले प्रवासी कामदारले भोगेका समस्यामा भन्दा (अरू अध्ययनबाट ती कुरा बाहिर आइसकेकाले पीडितलाई अनावश्यक रूपले पुनः चोट नपुगोस् भनेर) त्यस्ता समस्याको समाधानमा जोड दिएकाले अनुसन्धानकर्ताले प्रवासी कामदारलाई पुगेको क्षति सम्बन्धी प्रश्नको जवाफ दिन दबाब दिएनन् । त्यसैले प्रवासी कामदारले आफूले भोगेका सबै दुःखका बारेमा नबताएका हुन सक्छन् । उदाहरणका लागि, हिंसा भएको र अति धेरै मात्रामा श्रम शोषण भएको भनी सञ्चारमाध्यम र मानव अधिकारवादीका रिपोर्टमा आए जस्ता घटना एकदमै थोरै कामदारले मात्र बताए । यसले गर्दा यस्ता मुद्दामा न्याय प्रणालीले कसरी काम गरेको छ भन्ने विषयमा प्रवासी कामदारको दृष्टिकोण थाहा पाउन यस अध्ययनले सकेको छैन ।

दोस्रो, स्थलगत अनुसन्धान मैथिलीमा गरिएका केही मुद्दा बाहेक मूलतः नेपाली भाषामा गरिएको थियो । त्यस पछि, प्राप्त उत्तरलाई अंग्रेजीमा अनुवाद गरेर अनुसन्धान टोलीका अन्य सदस्यले तिनको समीक्षा गरेका थिए । यस्तै गरी, अध्ययनका क्रममा नेपाल कानून आयोगको वेबसाइट lawcommission.gov.np मा राखिएको, कानूनको अंग्रेजी रूपान्तरण उपयोग गरियो । अनुवाद सही र पूर्ण छ भन्ने कुरा यकीन गर्न कोशिश गरिएको[३२] भए पनि सूक्ष्म र पूर्ण विवरण छुटेको हुन सक्छ ।

तेस्रो, भौगोलिक कठिनाइ, जाति, जनजाति, क्षेत्र र धर्ममा आधारित भेदभाव र अन्य सामाजिक आर्थिक समस्याले गर्दा पीडितले न्याय पाउन नसक्ने क्रम निरन्तर छ ।[३३] अध्ययनका लागि क्षेत्र छान्दा यी सबै कुराको पूर्ण तस्बिर आओस् भन्ने विषयमा ध्यान दिइएको भए पनि यी माथिका कुराले न्याय सम्मको पहुँचमा कस्तो असर पारेका छन् भन्ने विश्लेषण गरिएन । भावी अध्ययनले यतातिर ध्यान दिन सक्छन् ।

४. खाडी मुलुक जाने प्रवासी कामदार को हुन् ?[३४]

प्रवासी कामदारका लागि चाहिने योग्यता

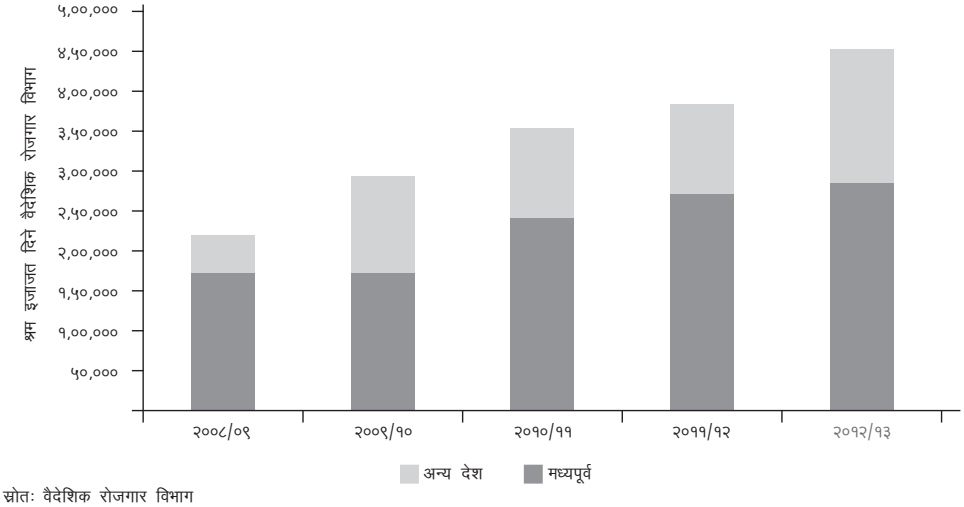
वैदेशिक रोजगागर ऐन २०६४ का अनुसार

- 'कामदार' भन्नाले वैदेशिक रोजगार पाउने नेपाली नागरिक सम्झनुपर्छ (खण्ड २) ।
- वैदेशिक कामदारको उमेर १८ वर्ष वा सो भन्दा माथि हुनुपर्छ । वैदेशिक रोजगार कम्पनी र सरकार दुवैका लागि उमेर नपुगी वैदेशिक रोजगारमा पठाउनु अपराध हुनेछ (खण्ड ७) ।
- रोजगारदाता संस्थाबाट पुरुष वा महिला कामदार मध्ये कुनै एकको मात्र माग भई आएकोमा बाहेक वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा लैंगिक विभेद गरिने छैन (खण्ड ८) । तर श्रम मन्त्रालयको निर्णय अनुसार ३० वर्ष उमेर नपुगेका महिलालाई घरायसी कामदारका रूपमा खाडी मुलुक जान हाललाई निषेध गरिएको छ ।[३५]
- नेपाल सरकारले 'वैदेशिक रोजगारमा जाने' अल्पसंख्यक र सुविधाविहीन समूहलाई ' विशेष सुविधा' प्रदान गर्न सक्नेछ । यी समूहमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, 'उत्पीडित', दैवी प्रकोप तथा दुर्गम क्षेत्रका व्यक्ति पर्दछन् (खण्ड ९ (१) । वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा संस्थाले नेपाल सरकारद्वारा तोके बमोजिमको संख्यामा ती समूहलाई 'आरक्षण प्रदान' गर्नु पर्नेछ । (खण्ड ९ (२) ।

४.१. खाडी मुलुकमा नेपाली कामदारको जनसांख्यिक स्थिति

राष्ट्रिय जनगणना र घरधुरी सर्वेक्षण २०६८ का अनुसार जनणना भएका बेला १९,२१,४९४ जना अर्थात् लगभग ७.३ प्रतिशत नेपाली आफ्नो जन्मथलो भन्दा बाहिर बस्थे ।[३६] जन्मथलो भन्दा बाहिर बस्ने मध्ये, ७,२१,७९१ (बाहिर बसेकामध्ये ३७.६ प्रतिशत) मध्यपूर्वमा गएका थिए ।[३७] आर्थिक वर्ष २०१२/१३ मा वैदेशिक रोजगार विभागले ४,५३,५४३ जनालाई विदेशमा (भारत बाहेक) काम गर्न स्वीकृति दिएको थियो (चित्र १ हेर्नुहोला) । यस मध्ये ६३ प्रतिशत खाडी मुलुक खास गरी कतार, संयुक्त अरब इमिरेट्स र साउदी अरेबियामा काम गर्नका लागि दिइएको थियो ।[३८] बाँकी श्रम स्वीकृति मलेसिया, दक्षिण कोरिया र अन्य देशमा काम गर्नका लागि जारी गरिएको थियो । यी सरकारी आँकडा हुन् । सरकारी प्रक्रिया पूरा नगरीकन कामका लागि विदेश जाने नेपालीको आँकडा यसमा समावेश छैन (तल अनियमित प्रवासन उपशीर्षक पनि हेर्नुहोला) ।

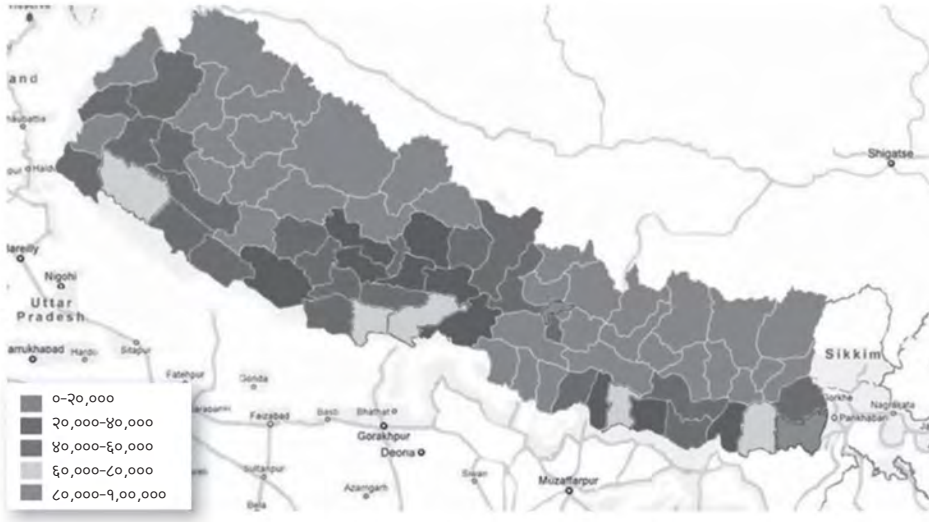
चित्र १: सन् २००८/०९-२०१२/१३ मा नेपालमा जारी गरिएको श्रम स्वीकृति



स्रोतः वैदेशिक रोजगार विभाग

सन् २०११ को जनगणना अनुसार, काठमाडौं, झापा, मोरङ, नवलपरासी, रूपन्देही, कैलाली र धनुषा (धेरैबाट क्रमशः थोरै) सबै भन्दा बढी मानिस जन्मथलोबाट बाहिर गएका जिल्ला हुन् (चित्र २ हेर्नुहोला : सन् २०११ मा जन्मथलो वा जन्मघरबाट बाहिर बसेका मानिसको संख्या) ।[३९] यीमध्ये ६ जिल्ला तराईमा पर्दछन् । बाँकी जिल्ला देशभर छरिएका छन् । समग्रमा तराई र पहाडका जिल्लाबाट बराबरी मानिसले घर छाडेका थिए (दुवै क्षेत्रबाट १४ लाखका दरले) ।[४०]

चित्र २ : सन् २०११ मा जन्मथलो वा जन्मघरबाट बाहिर बसेका मानिसको संख्या, जिल्ला अनुसार



स्रोत : सन् २०११ को जनगणना र सेसलमको वेबसाइट (www.ceslam.org)

नेपाली पुरुष मध्यपूर्वका देशमा जाने सम्भावना महिला ती देशमा जाने सम्भावना भन्दा बढी छ। सन् २०११ को जनगणना अनुसार ५.२ प्रतिशत नेपाली पुरुष काम गर्नका लागि मध्यपूर्वका देशमा गएका थिए भने ती देशमा काम गर्न गएका महिला ०.३ प्रतिशत मात्र थिए।[४१] सन् २०११ मा गरिएको अर्को एक अध्ययनले के देखाएको छ भने खाडी मुलुक गएकाहरूमा मूलतः नेपालका गाउँका, परम्परागत रूपमा वञ्चित समुदायका मानिस थिए। यी समुदायमा तराईका दलित (पहिले अछुत भनिने), पहाड र तराईका जनजाति (आदिवासी) अथवा मुसलमान र अन्य अल्पसंख्यक पर्दछन्।[४२]

खाडी मुलुक गएका नेपाली कामदार सबै भन्दा गरीब नागरिक होइनन्। उनीहरूमध्ये धेरै मध्यम वर्गका हुन्। खाडी मुलुक गएकाहरूमा प्रायः नेपालको पूर्वी र मध्य भागका मानिस हुने सम्भावना बढी छ। यी क्षेत्रमा देशका अरू क्षेत्रमा भन्दा गरीबी कम छ।[४३] गरीबीको मात्रा बढी भएका नेपालका मध्यपश्चिम र सुदूरपश्चिम क्षेत्रका अधिकांश मानिसहरू भारत जान रुचाउँछन्।[४४]

विश्व बैंकले के पाएको छ भने नेपालका दोस्रो र तेस्रो धनी वर्गमा खाडीमा काम गर्ने मानिसका परिवारको मात्रा धेरै छ – क्रमशः २२.१ र १७.२ प्रतिशत)।[४५] यस्तै गरी खाडीमा काम गर्न जाने मानिसमा साक्षरको मात्रा उनीहरूको ठाउँको जनसंख्यामा रहेको साक्षरको मात्रा भन्दा बढी छ। सबै भन्दा ठूलो हिस्साले कम्तीमा पनि माध्यमिक तहको शिक्षा हासिल गरेको छ।[४६] कम शिक्षा हासिल गरेका मानिसहरू भारत जाने र स्नातक वा सो भन्दा माथिको शिक्षा हासिल गरेका मानिसहरू विकसित देश जाने सम्भावना बढी हुन्छ।[४७]

खाडी मुलुक जाने सबै कामदार तुलनात्मक रूपमा धनी र बढी शिक्षित हुन्छन् भन्ने छैन। सबै भन्दा गरीब दुई परिवार मध्येका पाँचदेखि दश प्रतिशत सम्म सदस्य खाडी मुलुकमा काम गर्न गएका छन्।[४८] शिक्षा

र सम्पत्ति कम भएका मानिसहरूले सेवा र सत्कारका क्षेत्रमा होइन, कम पैसा पाइने र खतरा बढी भएका कारखाना तथा निर्माण क्षेत्रमा अथवा घरायसी काम गर्ने सम्भावना बढी हुन्छ।[४९] यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका अधिकांश पुरुष प्रवासी कामदारले निर्माणका क्षेत्रमा काम गरेका थिए भने सबै महिला कामदारले घरायसी कामदारका रूपमा।

४.२. महिला प्रवासी कामदार

माथि भनिए झैं पुरुषका तुलनामा धेरै कम महिला मात्र खाडी लगायतका देशमा कामका लागि जान्छन्। वैदेशिक रोजगार विभागले सन् २०१२/१३ मा २७,७१३ जना महिलालाई श्रम स्वीकृति दिएको थियो भने सोही अवधिमा श्रम स्वीकृति पाउने पुरुष ४,२५,८३० जना थिए।[५०] यसबाट के देखिन्छ भने श्रम स्वीकृति पाउनेमध्ये महिला ६.१ प्रतिशत मात्र छन्। सरकारी सूचीमा दर्ता भएका यी कामदार अधिकांशतः पूर्वी तराई, नामै लिंदा झापा जिल्लाका थिए। यस पछि धेरै कामदार सिन्धुपाल्चोक र मोरङका थिए।[५१]

धेरै महिला सरकारी प्रक्रिया नअपनाईकन कामका लागि विदेश जाने हुनाले (तल हेर्नुहोला) महिला श्रमिकको वास्तविक संख्या धेरै हुन सक्छ। तैपनि, जनगणनामा उल्लिखित जन्मथलो छाडेका महिलाको आँकडाले भने थोरै मात्र महिला प्रवासिने गरेको देखाएको छ।[५२] सन् २०११ मा ७,२१,७९१ नेपाली नेपाल छाडेर मध्यपूर्वमा काम गरिरहेको कुरा उनीहरूका परिवारले बताएका थिए। यीमध्ये ६,७३,१०४ पुरुष थिए भने महिला ४८, ६५६ जना (६.७%) मात्र थिए।[५३]

महिलाहरूका लागि भारत पहिलो गन्तव्यका रूपमा रहेको छ। यस पछि क्रमशः कुवेत र संयुक्त अरब इमिरेट्स रहेका छन्।[५४] तैपनि लेबनानमा कार्यरत नेपाली कामदारमध्ये ९४% महिला छन्।[५५] भारत बाहेकका देशमा (अधिकांशतः मध्यपूर्वमा) उनीहरू होटल, क्याटरिङ, घरायसी काम र स्याहारसुसार (१९%), उत्पादन (१३%) र स्वास्थ तथा चिकित्सा सेवामा (१२%) काम गरिरहेको विश्वास गरिन्छ।[५६]

विभिन्न अध्ययनका अनुसार, नेपालबाट कामका लागि विदेश जाने महिला र पुरुषको संख्याका बीचमा अन्तर हुनाका धेरै कारण छन्।[५७] पहिलो, ऐतिहासिक कारण। परापूर्वकालदेखि नै महिला भन्दा पुरुषहरू कता हो कता बढी मात्रामा विदेशिने चलन छ। बेलायती सेना यसको एउटा उदाहरण हो। सन् १९९० मा प्रजातान्त्रिक परिवर्तन भए पछि र कामका लागि विदेश जानुलाई पैसा कमाउने राम्रो बाटोका रूपमा लिन थालिए पछि पुरानो सोचाइ फेरियो। तथापि महिलासँग पुरुषका तुलनामा स्रोत साधन कम छ (९ प्रतिशत परिवारमा मात्र महिलाका नाममा अचल सम्पत्ति छ। त्यसमध्ये पनि ११ प्रतिशतका नाममा मात्र जग्गा र घर दुवै छ)।[५८] यसो हुनाले विदेश जानका लागि चाहिने पैसा तिर्ने वा रिन लिने क्षमता महिलामा कम हुन्छ। यस बाहेक नेपालमा पुरुषका तुलनामा महिला उल्लेखनीय रूपमा कम साक्षर छन्। शिक्षामा पनि उनीहरू पछाडि छन्। त्यसैले दक्ष वा अर्धदक्ष काम सम्म उनीहरूको थोरै मात्र पहुँच हुन्छ।[५९] महिलाले यसो गर्नु हुन्छ र यसो गर्नु हुँदैन भन्ने अनि परिवारका लागि कमाउने काम पुरुषको हो भन्ने पुरानो मान्यताले गर्दा पनि महिला विदेशमा काम गर्न जाने कुरालाई नराम्रो ठानिएको छ।[६०]

महिलालाई विदेश जान लाग्दै आएका ऐतिहासिक र सामाजिक अड्चनलाई कानून र नीतिले पनि प्रोत्साहन दियो। महिलालाई विदेश जान रोक लगाउँदा उनीहरूलाई नियमित प्रक्रिया पूरा गरेर विदेश जान निरुत्साहित र वञ्चित गरियो जसले गर्दा कामका लागि विदेश जाने महिला कम भए। उदाहरणका लागि,

सन् १९९८ सम्म काम गर्न विदेश जानका लागि महिलाले अभिभावक (जस्तै परिवार, लोग्ने अथवा अरू आफन्त) को स्वीकृति लिनुपर्थ्यो ।[६१] अलि पछि सम्म पनि कामका लागि कतिपय देशमा जान उनीहरूलाई पूर्णतया प्रतिबन्ध लगाइएको थियो अथवा निश्चित महिलालाई अथवा निश्चित देशमा जान रोक लगाइएको थियो ।[६२] सन् १९९८ मा, लैङ्गिक हिंसा भएको निहुँ बनाएर र कुवेतमा नेपाली घरायसी कामदारको मृत्यु भएको विरोधमा आवाज उठे पछि सुरक्षाको उपायका रूपमा महिलालाई खाडी मुलुकमा जान मन्त्रिपरिषद्को निर्णय मार्फत प्रतिबन्ध लगाइयो ।[६३] सन् २००३ मा यो प्रतिबन्ध आंशिक रूपमा र सन् २०१० मा पूर्ण रूपमा हटाइयो । तर दुई वर्ष पछि सन् २०१२ अगस्टमा सरकारले ३० वर्ष भन्दा मुनिका महिलालाई घरेलु कामदारका रूपमा खाडी मुलुकमा जान फेरि प्रतिबन्ध लगायो ।[६४] उनीहरूलाई अरू देशहरूमा पनि वैदेशिक रोजगारमा जान प्रतिबन्ध लगाइयो । उदाहरणका लागि, सन् २००९ मा (जनवरी देखि मे सम्म) लेबनानमा धेरै नेपाली घरायसी कामदारले आत्महत्या गरे भन्ने खबर आए पछि सरकारले महिलालाई घरायसी काम गर्न लेबनान जान प्रतिबन्ध लगायो ।[६५] वैदेशिक रोजगार ऐन २००७ ले सरकारले स्वीकृति नदिएका देशमा कामदार पठाउने वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरुद्ध कारबाही चलाउने अधिकार सरकारलाई दिएको छ ।[६६]

नेपालमा प्रवासी कामदार माथिको प्रतिबन्ध विवादास्पद रहिआएको छ । यसो गर्दा कामका लागि विदेश जाने महिलाको संख्या घट्न त घट्छ तर पूर्ण रूपमा रोकिदैन ।[६७] सरकारका प्रवक्ताले हालसालै खाडी मुलुकमा जाने युवतीलाई शारीरिक, यौन र मानसिक शोषणबाट जोगाउन त्यसो गर्नु परेको भनी स्पष्टीकरण दिएका छन् ।[६८] तर केही स्थानीय र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले भने यसलाई महिलाको हिंडडुल गर्न पाउने स्वतन्त्रताको अधिकारको उल्लंघन भनेका छन् । उनीहरूले के तर्क गरेका छन् भने यसबाट महिलाको सुरक्षा हुनु भन्दा उनीहरू माथि विभेद भएको छ; यसले महिला विदेश जाने कामलाई बदनाम बनाएको छ र उनीहरूले अनियमित तरीका अपनाएर अर्को देश हुँदै कामका लागि विदेश जानु परेको छ ।[६९]

४.३ अनियमित प्रवासन

नेपाल सरकारले राहदानीमा श्रम स्वीकृतिको सरकारी निस्सा भएका कामदारलाई मात्र नियमित कामदार मान्छ (परिच्छेद ५.२ हेर्नुहोला) ।

सरकारले तोकेको प्रक्रिया नअपनाउने र श्रम स्वीकृतिको निस्सा नपाएका कामदारलाई अनियमित कामदार ठानिन्छ । यी अवस्थामा कामदार अनियमित ठहरिन्छन् : प्रस्थान गर्नु अघि आवश्यक कागजात र अनुमति प्राप्त गर्न नसक्नु, नेपालको विमानस्थलबाट नउड्नु (जस्तै, भारत सम्म गाडीमा जानु र त्यहाँको विमानस्थलबाट मध्यपूर्वतर्फ उड्नु)[७०] अथवा, काम गर्न नपाइने खालको भिसा (उदाहरणका लागि, पर्यटक भिसा) लिनु, स्वीकृति भन्दा बढी समय बस्नु ।

युएन वुमनले सन् २०१३ मा भारत बाहेकका देशमा ३२ लाख नेपाली कामदार रहेको अनुमान गरेको थियो । यीमध्ये आधा जतिका बारेमा कुनै रेकर्ड छैन ।[७१] रेकर्ड नभएकामध्ये ९० प्रतिशत महिला हुन् ।[७२] असी प्रतिशत नेपाली महिला कामदार अनियमित रूपमा काम गरिरहेका छन् ।[७३] वैदेशिक रोजगारका बारेमा अनुसन्धान गरिरहेका मानिसका अनुमान अनुसार हरेक दिन ३०-४० जना नेपाली महिला घरेलु कामदार हुन खाडी मुलुक जान्छन् । यसरी गएका २०,००० देखि २५,००० महिला सउदी अरेबियामा मात्र गैरकानूनी रूपमा काम गरिरहेका छन् ।[७४] सन् २०१२ मा वैदेशिक रोजगार विभागले विदेशमा काम गरेर बिदामा घर

फर्केका अवैधानिक नेपाली कामदारको रेकर्ड राख्न थालेको थियो । सेप्टेम्बर २०१२ देखि अप्रिल २०१३ सम्मका सात महीनामा मात्रै २२,०४४ पुरुष र १,७७३ महिला गरी २३,८१७ कामदारले यस अभियानबाट फाइदा लिई उनीहरू नियमित भएका थिए। फेरि काममा फर्कनु अघि उनीहरूले वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति पाएका थिए ।[७५]

नेपाली कामदार अनियमित तवरबाट विदेश जानुका धेरै कारण छन् । केही कामदारहरू सरकारी नियम पालना गर्न, त्यसका लागि काठमाडौं जान र बस्न धान्न नसकिने गरी धेरै खर्च लाग्छ भन्ने ठान्छन् । केहीले आफूलाई एजेन्टले दिएका कागजात र भिसा नक्कली रहेछन् भन्ने कुरा पछि मात्र थाहा पाउँछन् । कामदारले नेपालको कानूनले तोकेका शर्त पूरा गर्न नसक्ने भएका खण्डमा वैदेशिक रोजगार कम्पनीले जानीजानी अनियमित किसिमले पठाउँछन् । उदाहरणका लागि, उनीहरूले पाउने तलब सरकारले तोकेको न्यूनतम तलब भन्दा कम रहेछ भने अथवा कामदारको उमेर १८ वर्ष पुगेको रहेनछ भने ।[७६] विदेशबाट फर्किएका धनुषा, सिनुरजोडाका पुरुष कामदारको यो भनाइ यसको एउटा उदाहरण हो ।[७७]

> म सन् २००४ मा विदेश गएँ । त्यति बेला म १७ वर्ष पनि पुगेको थिइनँ । मेरो परिवारलाई रिन लागेको थियो । हामीलाई रिन तिर्न मुश्किल परेको थियो । एक जना एजेन्ट हाम्रोमा आयो र मलाई विदेश पठाउन मदत गर्छु भन्यो । मैले त्यति बेला नागरिकताको प्रमाणपत्र पनि बनाएको थिइनँ । म १८ वर्ष पुगेको भनी झूटो विवरण लेखेर नागरिकताको प्रमाणपत्र बनाउन एजेन्टले मलाई सघायो । मैले नागरिकतामा भएको जन्म मिति उल्लेख गरी राहदानीका लागि निवेदन दिएँ ।

कामका लागि विदेश जान महिलामाथि लगाइएका, माथि उल्लेख भए जस्ता प्रतिबन्धले गर्दा महिलाहरू नियमित बाटोबाट विदेश जान पाउँदैनन् । उनीहरूले अनियमित बाटो अपनाउनुपर्छ जसले गर्दा अवैधानिक कामदारको संख्या बढेको छ ।

प्रवासी कामदार, खास गरी महिलाले विदेश जाँदा बाटामा र त्यहाँ पुगिसके पछि पनि निकै धेरै जोखिम मोल्नुपर्छ । अनियमित भए पछि उनीहरूले आफूले काम गर्ने देशमा पनि दुर्व्यवहार र शोषण विरुद्ध उपचार खोज्न सक्दैनन् । लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका नौ जना मध्ये दुई जना भारत हुँदै खाडी मुलुक गएका थिए । एक जनाले आफ्नो लोग्नेका साथ भारत गएर आफ्ना कागजपत्र आफैं मिलाएकी थिइन् । अर्की महिलाले एजेन्टको सहयोग लिएकी थिइन् (कमलाको अनुभव – बक्समा हेर्नुहोला) ।

भारत हुँदै साउदी अरेबिया जाँदाको कमलाको अनुभव[७८]

अनियमित नेपाली प्रवासी कामदारको विदेशिने साझा बाटो भारत हो । मुम्बई जस्ता प्रमुख शहरमा बसेर उनीहरूले श्रम अनुमति र भिसा मिलाउँछन् । नेपाली र भारतीय दुवै थरी एजेन्टहरूले सरकारी प्रतिबन्धको उल्लंघन गर्दै श्रम अनुमति र भिसा मिलाइदिन्छन् । जोखिम बढी भए पनि कामका लागि विदेश जान चाहने धेरै महिला यो बाटो समात्छन् किन भने यसो गर्दा वैदेशिक रोजगारमा लगाइएको सरकारी प्रतिबन्ध छल्न सकिन्छ । यसो गर्दा नियमित तरीका अपनाएर विदेश जाँदा भन्दा खर्च पनि कम लाग्छ ।

एउटा लक्षित समूह छलफलमा कमलाले आफ्ना कुरा बताइन् । उनी सन् २००८ मा भारत हुँदै खाडी मुलुक गएकी थिइन्, जति बेला सरकारले नेपाली महिलालाई खाडी मुलुक जान रोक लगाएको थियो । त्यसबेला उनी २२ वर्षकी थिइन् । उनी विधवा थिइन् । सात वर्ष अघि आमा बनेकी थिइन् । उनले भनिन् :

विदेश जाने बेलामा म २२ वर्षकी थिएँ । मेरा दुई जना दाइहरू सउदीमा १२, १३ वर्षदेखि काम गर्दै थिए । त्यसैले मलाई केही समस्या परेमा मद्दत गर्ने मान्छे भइहाल्छन् भन्ने सोचें । मैले म भारत भएर साउदी अरेबिया जान्छु भन्ने कुरा मेरा घरका कसैलाई पनि भनिनँ । म साउदी जानका लागि आफ्नो गाउँका तीन जना महिला र एजेन्टसँग हिँडें ।

एजेन्टले मेरो पासपोर्ट निकालिदियो । तर मसँग सम्झौता गरिएको थिएन । मसँग अरू केही कागज पनि थिएन । मलाई मासिक ७०० (रियाल) दिने भनेको थियो । हामी पहिला पोखरा गयौं, त्यस पछि भारतको दार्जीलिङ गयौं र त्यस पछि सिलीगुडी पुग्यौं । हामी दुई दिन बसमा र तीन दिन रेलमा हिंड्यौं । बोर्डरमा एजेन्टले म उसकी बहिनी र ऊ मेरो दाइ भएको बहाना गऱ्यो । उसले अरू महिलालाई पनि आफ्ना आफन्त बतायो । एउटी महिलालाई मेरी आमा बनाइदियो । अनि लुङ्गी मात्र लगाएका महिलाहरूलाई प्यान्ट लगाउन लगायो । कुर्ता सम्म नलगाएका महिलालाई प्यान्ट लगाउन लगाउँदा हामी मज्जाले हाँस्यौं ।

मुम्बईमा पुगेर आठ दिन बस्यौं । हामीलाई कहीं पनि जान दिइएन । एजेन्टकी श्रीमती भारतीय थिइन् । हामी ऊसँगै बस्यौं । हामीलाई हिन्दी बोल्न आउँदैन थियो । त्यहाँ के हुँदैछ भन्ने कुरा पनि हामीलाई थाहा थिएन । उनीहरू हामीसँग बोल्दा पनि हामीलाई डर लाग्थ्यो र लुक्थ्यौं । हामीलाई अब मर्छौं जस्तो लागेको थियो । अलिअलि हिन्दी बुझ्ने म मात्र थिएँ । त्यो पनि अलिअलि मात्रै ।

मैले मुम्बईबाट मेरो दाइलाई फोन गरें । उहाँ पहिल्यैदेखि साउदी अरेबियामा बस्नुहुन्थ्यो । म भारतमा भएको र भारत हुँदै साउदी अरेबिया आउन लागेको सुन्दा दाइ मसँग रिसाउनुभयो । उहाँले भन्नुभयो, "म तँलाई १०,००० रूपैयाँ पठाइदिन्छु, तँ तुरुन्तै फर्किहाल् । तैंले विदेश आउनु पर्दैन ।" उहाँले मलाई साउदी अरेबियामा धेरै नेपाली चेलिबेटीले समस्या भोग्नु परेको र आफू र आफ्ना साथीहरू मिलेर पैसा उठाएर धेरै चेलीलाई घर फर्काएको बताउनुभयो ।

यी सबै कुराहरू सुन्दा पनि मैले साउदी जाने विचार फेरिनँ । मैले भनें, "दाइ, दुनियाँ (खाडी) गएका छन् । म मरे मर्छु, बाँचे बाँच्छु । मैले के गर्नु ?"

मैले साउदी अरबियामा साढे दुई वर्ष काम गरें । पहिलो दुई महीनाको मात्रै तलब पाएँ । त्यो पनि मलाई पहिले भने बमोजिमको १,४०० रियाल होइन, १००० रियाल मात्र । उनीहरूले मलाई खाना पनि एकदमै थोरै दिन्थे । एक पटक मैले तीन दिन सम्म खान पाइनँ । आफ्नै कोठामा बसिरहें । मैले "पैसा देऊ, आमा र छोराछोरीलाई पठाउँछु" भन्दा 'पछि दिन्छु' भन्थे । उनीहरूले मेरो पासपोर्ट खोसेर राखेका थिए । मलाई फोन गर्न पनि दिएनन् । मलाई कहीं पनि जान दिएनन् । म जेलभित्र बसे जत्तिकै थियो । मेरो दाइले फोन गर्दा कि त फोनै उठाउँदैनथे कि म व्यस्त छु, कुरा गर्न भ्याउँदिनँ भन्दिन्थे ।

एक पटक मलाई मेरो एजेन्टले फोन गरेर "तलब आए पछि मलाई पठाइदेऊ" भनेको थियो । मैले उसलाई 'आफूले खान समेत पाउँदिनँ, तलब त टाढाको कुरा भयो' भनें । अनि आफू फर्किए पछि उसलाई जेल हाल्छु भनें । उसले मलाई फेरि फोन गरेन । अनेक तरहले मैले मेरो दाइलाई गोप्य रूपले फोन गर्न पाएँ । त्यस पछि उनीहरूले म फर्कने व्यवस्था र मेरो टिकट मिलाइदिए । मैले तलब पाइनँ । फर्के पछि थाहा पाएँ, एजेन्ट उसकी श्रीमती लिएर भारत गएछ । मैले केही पनि गर्न सकिनँ ।

अनियमित तरीकाले विदेश जाने चलनलाई बढावा दिने अर्को तत्व काफला अर्थात् आश्रयदाता प्रणाली हो जुन खाडी मुलुकमा चलनचल्तीमा छ । यसले गर्दा प्रक्रिया नपुऱ्याई विदेश गएका नेपालीहरू आफू पुगेका देशमा अनियमित कामदार बन्न पुग्छन् । काफला प्रणालीले कामदारको अवस्थालाई सीधै उसको मालिकमा निर्भर गराउँछ । कति सम्म भने कामदारले आफ्नो मालिकको घर छाड्यो भने अथवा मालिकले करार टुङ्ग्यायो भने पनि कामदार अनियमित ठहरिन्छ ।[७९] प्रवासी कामदारहरू अनुमति पाएको अवधि भन्दा बढी समय बसे भने अनियमित ठहरिन्छन् । भिसा अथवा श्रम स्वीकृतिको अवधि सकिएका कामदार पनि अनियमित ठहरिन्छन् ।

अनियमित ठहरिएका कामदारले धेरै किसिमका शोषण खप्नुपर्छ । उनीहरू गिरफ्तार हुन र नेपाल फर्काइन पनि सक्छन् । तैपनि, अनियमित कामदारले समेत आफ्नो समस्याको उपचार खोज्न पाउँछन् । त्यसो गर्दा उनीहरूले या त राजदूतावासमा अथवा आप्रवासन कार्यालयको जेलमा बस्नुपर्छ । कामदारहरू त्यहाँ बस्न चाहँदैनन् । विदेशमा अनियमित ठहरिएका कामदारले सम्झौता र भिसा जस्ता प्रमाण छन् भने नेपाल फर्के पछि पनि आफूले भोगेको शोषण र दुर्व्यवहार विरुद्ध उपचार खोज्न सक्छन् । अवैधानिक ठहरिएका कामदारका मालिकले कागजपत्र खोस्ने हुनाले अथवा मालिककहाँबाट भाग्न बाध्य कामदारले यस्ता कागजपत्र जुटाउन गाह्रो पर्छ । प्रक्रिया नपुऱ्याइकन विदेश गएका र सम्झौतापत्र अथवा पैसा तिरेको रसिद नपाएका कामदारले पनि उपचार खोज्ने क्रममा अनेक समस्या झेल्नुपर्छ ।

५. प्रवासन सँग सम्बन्धित संस्था र प्रवासन प्रक्रिया

५.१ नेपालको वैदेशिक रोजगार क्षेत्रका मुख्य संस्था

नेपालको वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित कामको व्यवस्थापन नेपाल तथा विदेशमा रहेका निजी तथा सरकारी संघसंस्थाहरूको सहकार्यमा भएको पाइन्छ। सरकारी निकायले यस सँग सम्बन्धित कानूनी तथा प्रशासनिक ढाँचा निर्माण र त्यसलाई लागू गर्छन् भने निजी क्षेत्रका कम्पनी र व्यक्तिले नेपाली कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउँछन्। नेपाल अरू देश भन्दा के कुरामा भिन्न छ भने यहाँको सरकारले दक्षिण कोरिया बाहेकका देशमा कामदारलाई आफैँ पठाउँदैन। सरकारले प्रवासी कामदारहरूलाई आफैं प्रशिक्षण र अभिमुखीकरण तालीम दिंदैन। तैपनि, अभिमुखीकरण तालीम केन्द्रका लागि पाठ्यक्रमको ढाँचा निर्धारण र सञ्चालन अनुमतिपत्र भने सरकारले प्रदान गर्छ।[८०] यस खण्डमा वैदेशिक रोजगार उद्योग सँग सम्बन्धित मुख्य संस्थाका कामको छोटो चर्चा गरिएको छ।

सरकारी निकाय

नेपालमा वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा काम गरिरहेको प्रमुख निकाय वैदेशिक रोजगार विभाग हो। यो श्रम तथा रोजगार व्यवस्था मन्त्रालय (पहिलेको श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय) को मातहतमा छ। वैदेशिक रोजगार विभाग वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ द्वारा स्थापित निकाय हो जसको काम 'वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी काम गर्नु' हो (दफा ६७)। यस अन्तर्गत वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कारोबार गर्न निजी क्षेत्रका संस्थालाई स्वीकृति दिने, वैदेशिक रोजगार कम्पनीले खास कामका लागि कामदार नियुक्त गर्न दिएका निवेदन स्वीकार गर्ने र कामका लागि विदेश जान चाहने कामदारलाई अनुमति प्रदान गर्ने जस्ता काम पर्दछन्। यसमा अनुसन्धान शाखा पनि रहेको छ जसको काम वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्टका विरुद्ध परेका उजूरी लिनु र उपयुक्त मुद्दालाई वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा पेश गर्नु हो। यस न्यायाधिकरणलाई वैदेशिक रोजगार

विभागले मुद्दा छिन्न सक्ने अधिकार पाएका केही बाहेक सबै मुद्दा हेर्न पाउने अधिकार छ। वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका मुद्दा चलाउने कामका बारेमा खण्ड ८ मा चर्चा गरिएको छ।

वैदेशिक रोजगार विभाग बाहेक वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड पनि छ जसलाई वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन गर्ने र 'कामका लागि विदेश जान लागेका कामदार (र वैदेशिक रोजगार कम्पनी) को अधिकार र चासोको रक्षा गर्ने' जिम्मेवारी दिइएको छ।[८१] वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ द्वारा स्थापित निकाय हो। यसको अध्यक्षता श्रम तथा रोजगार मन्त्रीले गर्छन्। यसका अरू सदस्यहरूमा सम्बन्धित मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, वैदेशिक रोजगार विभाग र नेपाल राष्ट्र बैंक, वैदेशिक रोजगार विज्ञ, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ, सीप अभिमुखीकरण प्रशिक्षण केन्द्र, स्वास्थ्य संस्था, मजदुर संगठन, च्याम्बर अफ कमर्स र व्यावसायिक तथा प्राविधिक शिक्षा परिषद्का प्रतिनिधि छन्।[८२]

हाल सम्म, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले अलपत्र परेका र मरेका अथवा विदेशमा घाइते भएका कामदारहरूलाई नेपाल फर्काउन सहायता दिंदै आएको छ। यसले अंगभंग भएका कामदार वा मृतक कामदारका परिवारलाई क्षतिपूर्ति दिंदै आएको छ (यसका बारेमा परिच्छेद ८ मा चर्चा गरिएको छ)। यसले सुरक्षित प्रवासनका लागि जनचेतना फैलाउनुका साथै प्रवासी कामदारका निम्ति सामाजिक सुरक्षा र पुनःस्थापना कार्यक्रम चलाएको छ। वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित जालसाजी रोक्नका लागि नीतिगत परिवर्तन गर्न पनि यसले प्रस्ताव गरेको छ। यी काम वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले दिएको अधिकारको उपयोग गर्दै गरिएका हुन्। कानूनले यस बोर्डलाई अरू काम र कार्यक्रम गर्ने अधिकार पनि दिएको छ। तर यी मध्ये धेरै काम अझै पनि भएका छैनन्। हाल सम्म नभएका यस्ता काममा विदेश जानु अघि गर्नुपर्ने कामका बारेमा गाउँगाउँमा प्रचार गर्नुपर्ने, वैदेशिक रोजगार प्रणालीमा अनियमितता घटाउनु पर्ने र प्रवर्द्धनात्मक काम गर्नु पर्ने आदि छन्।[८३]

प्रवासी कामदार सम्बन्धी काम गर्ने सरकारी निकाय काठमाडौंमा केन्द्रित छन्। यिनका क्षेत्रीय वा जिल्ला तहका शाखा छैनन्। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अथवा वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले जिल्ला प्रशासन कार्यालय र गाउँ विकास समिति जस्ता स्थानीय निकायलाई वैदेशिक रोजगारलाई नियमन वा व्यवस्थापन गर्ने काममा कुनै भूमिका दिएका छैनन्।

निजी क्षेत्रका संस्था

वैदेशिक रोजगार व्यवसाय (वैदेशिक रोजगार कम्पनी)

निजी क्षेत्रका वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगारका सम्बन्धमा नेपालमा हुने प्रायः सबै काम गर्छन्। यद्यपि, कामका लागि विदेश जान यिनलाई गुहार्नै पर्छ भन्ने छैन। वैदेशिक रोजगार कम्पनीले कामका लागि विदेश जान चाहने कामदारलाई यस सम्बन्धी सबै प्रक्रिया पूरा गर्न सघाउँछन्। त्यसको बदलामा कामका लागि विदेश जान चाहनेले विदेश जानु अघि कम्पनीलाई शुल्क बुझाउनुपर्छ। यस्तो शुल्क वैदेशिक विभागले तोक्ने गर्छ। मध्यपूर्वमा जानका लागि वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई बुझाउनु पर्ने अधिकतम शुल्क रु. ७०,००० तोकिएको छ।[८४]

वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरू वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ अन्तर्गत सञ्चालित छन्। 'वैदेशिक रोजगार व्यवसाय चलाउन चाहने' वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूले वैदेशिक रोजगार विभागबाट अनुमति लिनुपर्ने व्यवस्था ऐनमा छ (परिच्छेद ११)। यसका लागि व्यवसाय योजना पेश गर्नुपर्छ। कम्पनीको निर्देशक हुन वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा कम्तीमा दुई वर्षको अनुभव

हुनुपर्छ । अनुमति पाउनका लागि रु. ३०,००,००० धरौटी राख्नुपर्छ र अनुमति शुल्क बापत रु. २०,००० बुझाउनुपर्छ ।[८५] नियमले संस्था खोल्न अनुमति माग्ने मानिस कुनै पनि फौजदारी अपराध तथा नैतिक पतन हुने काममा संलग्न नभएको, अनुमति खारेज गरेको कम्पनीको निर्देशक नरहेको हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। यो नियम र ऐनले घरायसी र वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा स्वच्छ छवि भएको हुनुपर्ने व्यवस्था भने गरेको छैन।

आर्थिक वर्ष २०१२/१३ को अन्त्यतिर नेपालमा ७६९ वटा वैदेशिक रोजगार कम्पनी दर्ता भएका थिए ।[८६] अधिकांश कम्पनी काठमाडौंमा अवस्थित छन् । कानूनले वैदेशिक रोजगार विभागको अनुमति लिएर राजधानी बाहिर शाखा कार्यालय खोल्न इजाजत दिएको छ ।[८७] कानूनको अत्यधिक अवज्ञा भएकाले (जस्तै, वैदेशिक रोजगार कम्पनीले स्वीकृति विना शाखा कार्यालय खोलेकाले), सन् २०१२ को अन्त्यमा सरकारले कम्पनीलाई शाखा खोल्न अनुमति दिने व्यवस्था रोक्का गऱ्यो । त्यति बेला सम्म ३५ वटा वैदेशिक रोजगार कम्पनीका ४७ वटा शाखा खोल्न अनुमति दिइएको थियो । आजभोलि ती शाखाहरू मात्रै 'वैधानिक' शाखा हुन् ।[८८] वैदेशिक रोजगार विभागलाई अवैधानिक तरिकाले शाखा कार्यालय खोल्ने कम्पनीलाई जरिवाना गर्ने, ती शाखा बन्द गराउने र समय समयमा छापा मार्ने अधिकार दिइएको छ ।[८९]

वैदेशिक रोजगार विभागलाई वैदेशिक रोजगार कम्पनीका काम कारबाहीको अनुगमन गरी वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ का प्रावधान उल्लंघन गरेको पाइएमा अनुमति निलम्बन वा बदर गर्न सक्ने अधिकार दिइएको छ। अनुसन्धान अधिकृतले गरेको अनुसन्धानले कुनै कम्पनीले ऐन विपरीत अपराध गरेको देखिएमा (अनुसन्धान अधिकृतको भूमिकाका बारेमा थप जानकारीका लागि खण्ड ८ हेर्नुहोला) विभागले बढीमा ६ महीना सम्मका लागि अनुमति निलम्बन गर्न सक्नेछ (दफा ६१ (७)) । जालसाजी गरेर अनुमति लिएको अथवा शुल्क अथवा धरौटी नतिरेको र वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ विपरीत कुनै काम (यस प्रतिवेदनमा उल्लेख भएका लगायत) गरेको पाइएमा विभागले त्यस्ता कम्पनीको अनुमति खारेज गर्न सक्नेछ (दफा १३) । अनुमति खारेज गरिएको बेहोरा सार्वजनिक गर्नुपर्छ (दफा ७८) । अनुमति खारेज गरिए पछि उही सञ्चालकका नाममा फेरि अनुमति दिन सकिने छैन (दफा ५८) । खारेज गरिएको कम्पनीको निर्देशकले अरू कम्पनीका नाममा नयाँ अनुमति लिन निवेदन दिन पाउँदैन । तर खारेज भएको कम्पनीका प्रतिनिधि र पूर्व निर्देशकलाई अरू कम्पनीमा निर्देशक बाहेकका पदमा बस्न कुनै कुराले पनि रोकेको छैन । कानूनले कम्पनीको निगरानी गर्ने कार्यविधि र समयावधि पनि तोकेको छैन ।

रोजगारदाता कम्पनी

कामदार कामका लागि जाने देशमा कार्यरत मुख्य संस्थामा रोजगारदाता कम्पनी पर्दछन् जसलाई नेपालको वैदेशिक रोजगार ऐनले 'रोजगारदाता संस्था' भनेको छ। रोजगारदाता संस्थालाई प्रवासी कामदारको विज्ञापन गर्ने तथा नियुक्ति गर्ने अधिकार दिइएको छ। प्रवासी कामदारहरूले यसै संस्था सँग करार गर्छन्। रोजगारदाता संस्था 'देश बाहिर' अवस्थित हुनु पर्दछ (दफा २) । यसको अर्थ के हो भने प्रवासी नेपाली कामदारको रोजगारदाता नेपाल बाहिरको कम्पनी हुनुपर्दछ र सम्बन्धित कानून अन्तर्गत दर्ता भएको हुनु पर्दछ। व्यक्तिले रोजगारदाता संस्थाका रूपमा काम गर्न पाउँदैन।

नेपालको कानून अन्तर्गत रोजगारदाता संस्थालाई नियन्त्रण र निरीक्षण गर्ने धेरै प्रावधान छैन । उदाहरणका लागि, सम्बन्धित देशमा रहेको नेपाली दूतावासले कुनै विशेष रोजगारदाता कम्पनी मार्फत नेपाली कामदार पठाउन उपयुक्त नहुने जानकारी वैदेशिक रोजगार विभागलाई दिन सक्छ। यस्तो पत्र श्रम स्वीकृति अस्वीकार गर्ने एउटा आधार हुन्छ।[९०] कानूनले दूतावासलाई रोजगारदाता संस्थाको अस्तित्व र

प्रतिष्ठा पुष्टि गर्ने, समस्याग्रस्त रोजगारदाताका बारेमा सूचना संकलन गर्ने अथवा त्यस्तो सूचना वैदेशिक रोजगार विभागलाई प्रदान गर्ने अनुमति भने दिएको छैन।

अभिमुखीकरण तालीम केन्द्र

निजी क्षेत्रका तालीम केन्द्रहरूले रोजगारका लागि विदेश जान लागेका कामदारले विदेश जानु अघि लिनै पर्ने भनी सरकारले अनिवार्य गरेको दुई दिने अभिमुखीकरण तालीम दिन्छन्।[९१] वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले अनुमति दिने सम्बन्धमा मूल्यांकन गरे पछि वैदेशिक रोजगार विभागले अभिमुखीकरण तालीम केन्द्रलाई तालीम दिने अनुमति दिन्छ।[९२] अभिमुखीकरण तालीम दिने संस्था स्वीकृति र नवीकरण गर्ने निर्देशन, २०१३ ले स्वीकृतिको प्रक्रिया तोकेको छ। यसमा प्रशिक्षण केन्द्रका लागि चाहिने ठाउँ, इन्टरनेट सुविधा, शौचालय र अन्य कुरा समेत समावेश छन्।[९३] अभिमुखीकरणको पाठ्यक्रम सरकारले निर्धारण गरेको छ (परिच्छेद ९ हेर्नुहोला)। तालीम केन्द्रको स्वीकृति लिनका लागि रु. एक लाख नगद धरौटी राख्नुपर्छ। यस बाहेक अनुमति शुल्क पहिलो वर्षका लागि दश हजार रुपैयाँ र त्यस पछिका लागि प्रति वर्ष पाँच हजार तिर्नुपर्छ।[९४] १३ मार्च २०१४ सम्ममा प्रवासी कामदारहरूलाई अभिमुखीकरण तालीम दिनका लागि १०१ केन्द्रले स्वीकृति लिएका थिए। यी सबै काठमाडौंमा अवस्थित थिए।

एजेन्ट

सामान्य रूपमा एजेन्ट भनिने व्यक्तिले समेत वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू तथा वैदेशिक रोजगार कम्पनी र सम्भाव्य कामदारका बीचमा मध्यस्थकर्ताको रूपमा काम गर्ने गर्छन्। (तल ५.३ पनि हेर्नुहोला)। यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका हरेक वैदेशिक रोजगार कम्पनीले एक पटकमा २० देखि ५० जना सम्म एजेन्ट राखेको बताएका थिए। यी एजेन्टले कामका लागि विदेश जान खोजिरहेका मानिस पत्ता लगाउँछन् र उनीहरूलाई काठमाडौंमा रहेका कम्पनीमा पठाउँछन्। एजेन्टले जालसाजी गर्ने गरेको, गलत जानकारी दिने गरेको, बढी शुल्क लिने गरेको र प्रवासी कामदारलाई अनेक दुःख दिने गरेको आम विश्वास गरिन्छ (कामदारले भोगेका समस्याका सम्बन्धमा जानकारीका लागि परिच्छेद ६ हेर्नुहोला)।

नेपालले एजेन्टका कामलाई दुई किसिमले नियमन गर्न खोजेको छ, तर यसबाट त्यति धेरै सफलता हात लागेको छैन। पहिलो, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा एजेन्टको दर्ता र अनुमति प्रथाको व्यवस्था गरिएको छ। यस व्यवस्था अनुसार एजेन्ट राख्न चाहने वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगार विभागमा आफ्ना एजेन्टको नाम दर्ता गराउनुपर्छ (दफा ७४(२))। एक जना व्यक्ति एउटा कम्पनीको मात्र एजेन्ट हुन पाउँछ। एजेन्टले कुनै बदमाशी गऱ्यो भने रोजगार कम्पनी जिम्मेवार हुन्छ।[९५] एजेन्ट दर्ता गर्न धेरै महँगो छ। यसका लागि हरेक एजेन्ट बराबर दुई लाख रुपैयाँ धरौटी राख्नुपर्छ।[९६] दर्ता हुनका लागि एजेन्ट नेपाली भाषा राम्रो सँग बोल्न र लेख्न तथा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी जानकारी अरूलाई बताउन सक्ने हुनुपर्छ। उसले फौजदारी अपराध गरेको हुनुहुँदैन।[९७]

दोस्रो, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले दर्ता नभईकन एजेन्टको काम गर्नुलाई अपराध मानेको छ। यस ऐनको दफा १० ले कुनै व्यक्तिलाई 'वैदेशिक रोजगार व्यवसाय' गर्न निषेध गरेको छ। यस्तो काम गर्नेलाई ऐनले सजायको व्यवस्था गरेको छ (दफा ४३)। तर दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम लगाउने वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई जरिवाना गर्ने व्यवस्था गरेको छैन। यसले गर्दा यस्तो प्रतिबन्ध प्रभावकारी हुन सकेको छैन।[९८]

एजेन्ट दर्ता गर्ने काम महँगो भएको र दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम लगाउँदा कुनै कारबाही नहुने

भएकाले होला जून २०१३ सम्ममा वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगार विभागमा २९० एजेन्ट मात्र दर्ता गरेका छन् ।[९९] सन् २०१४ को मार्चमा, वैदेशिक रोजगार विभागले कम एजेन्ट दर्ता भएको र दर्ता गर्ने क्रममा जालसाजी भएको (धेरै वैदेशिक रोजगार कम्पनीले एउटै एजेन्ट दर्ता गरेको) पाए पछि एजेन्ट दर्ताको काम रोक्यो ।[१००] यस्तो जालसाजी रोक्न बायोमेट्रिक प्रक्रिया अपनाएर फेरि दर्ता गर्ने योजना बनाइयो ।[१०१] दर्ता नगरिएका एजेन्टले काम गरिरहेकाले र यस्ता एजेन्टलाई काम लगाउने वैदेशिक रोजगार कम्पनीमाथि कारबाही नहुने भएकाले कामदार कामका लागि विदेश पठाउने प्रणालीलाई पारदर्शी, जवाफदेही र सुरक्षित बनाउन सकिएको छैन । एजेन्टको उपयोगका बारेमा थप जानकारीका लागि खण्ड ५.३ हेर्नुहोला ।

निजी क्षेत्रका अन्य संस्था

वैदेशिक रोजगार क्षेत्रमा निजी क्षेत्रका अन्य संस्था पनि संलग्न छन् । विदेश जानु अघि कामदारले उनीहरू सँग पनि कारोबार गर्नुपर्छ । ती हुन् :

- 'स्वास्थ्य संस्थाहरू' खासगरी कामदारको स्वास्थ्य जाँच गरी स्वास्थ्य राम्रो भएको प्रमाणपत्र जारी गर्ने स्वास्थ्य संस्था (दफा ७२ मा तोकिए बमोजिम)
- रोजगारदाताले चाहिन्छ भनी तोकेको खास सीप (जस्तै; सिकर्मी, मचानको काम, र नलकार जस्ता विशेष कामका लागि) अथवा सरकारले तोकेका (घरायसी कामका लागि) सीप प्रदान गर्ने संस्थाहरू ।
- नेपाली बीमा कम्पनी, जसले कामदारको वैदेशिक रोजगारको अवधिका लागि बीमा गर्दछन् (वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले सबै कामदारको बीमा हुनै पर्ने व्यवस्था गरेको छ)
- प्रवासी कामदारलाई रिन दिने निजी संस्था र व्यक्ति, जस्तै व्यापारिक बैंक, पैसा पठाउने संस्था, ऋण तथा बचत समूह र साहु । उनीहरूले रिन दिने, विदेशमा कमाएको पैसा नेपाल पठाउने र लगानी गर्ने सम्मका काम गर्छन् ।

बीमा कम्पनी बाहेक अरू सबै संस्थाले नेपाली कामदारलाई विदेश पठाउने काममा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने भए पनि यी संस्थालाई वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले वैदेशिक रोजगार विभागको प्रत्यक्ष नियमनमा राखेको छैन । ऐनले केहीलाई मान्यता र अनुमति दिनुपर्छ भन्ने महसूस चाहिं गरेको छ । उदाहरणका लागि, सीपमूलक तालीम केन्द्रहरूले प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालीम परिषद्बाट स्वीकृति लिएको हुनुपर्छ ।[१०२]

खाडीका साउदी अरेबिया, कुवेत, बहराइन र ओमनले गल्फ कोअपरेशन काउन्सिलद्वारा अनुमति प्राप्त मेडिकल सेन्टर्स एसोसिएसन सँग आबद्ध स्वास्थ्य केन्द्रको मेडिकल रिपोर्टलाई मात्र मान्यता दिन्छन् । वैदेशिक रोजगार कम्पनीले स्वास्थ्य परीक्षणका लागि कामदारलाई सो एसोसिएसनको अफिसमा पठाउँछ जसले ऊ सँग आबद्ध भई नेपालमा काम गरिरहेका १२ वटा मेडिकल सेन्टर मध्ये एउटामा जान सिफारिश गर्छ ।[१०३] वैदेशिक रोजगार ऐन बमोजिम, कुनै मेडिकल अफिसले कामदारलाई झूटो रिपोर्ट दिएर काममा गएको कामदार फिर्ता पठाइएमा कामका लागि विदेश जाँदा र आउँदा लागेको खर्च सोही कार्यालयले बेहोर्नुपर्छ (दफा ७२(२)) ।

कामदारले वैदेशिक रोजगार विभागले स्वीकृति दिएका नौ वटा बीमा कम्पनी मध्ये कुनै एउटाबाट बीमा गराउनु पर्दछ ।[१०४] उदाहरणका लागि, राष्ट्रिय जीवन बीमा कम्पनीले जारी गर्ने वैदेशिक रोजगार जीवन

बीमाले श्रमिकको मृत्यु भएमा कम्तीमा रु. ५,००,००० बराबरको रकम प्रदान गर्छ। यसले रु. १,००,००० सम्मको 'अपांग जोखिम र शव ल्याउने लागत' बेहोर्छ। (प्रवासी कामदारले भोगेका समस्यामा बीमाले दिने क्षतिपूर्तिका बारेमा थप जानकारीका लागि खण्ड ८.४ हेर्नुहोला।)

कामदारलाई रोजगारका लागि विदेश जान बैंक र साहुले रिन दिन्छन्। कामका लागि विदेश जानेमध्ये ७४ प्रतिशतले विदेश जाँदा लाग्ने शुल्क तिर्न रिन लिनुपर्ने अनुमान गरिएको छ।[१०५] बैंकबाट रिन लिन चाहिने धितो नभएका कामदारहरूले नातेदार, साथी, छिमेकी र धेरैजसो अवस्थामा साहुबाट रिन लिन्छन्।[१०६] तिनले प्रायः चर्को दरको ब्याज लिन्छन्। यसले गर्दा कामदारहरूले वैदेशिक रोजगारका लागि शुल्क तिर्न रिन लिने बित्तिकै देखि ब्याजदर बढी भएको रिन कसरी तिर्ने भन्ने चिन्ता गर्न थाल्नुपर्छ। फलस्वरूप कामदारहरूले सारै नराम्रो काम गर्नु परे पनि त्यो काम छाडेर नयाँ काम खोज्न अथवा श्रम शोषणको उपचार खोज्न अथवा काममा जानु भन्दा पहिले हुने शोषणको विरोध गर्न सक्दैनन्। उदाहरणका लागि, एमनेस्टी इन्टरन्यासनलले के पाएको थियो भने प्रवासी कामदारहरूले १५ देखि ६० प्रतिशत दरको ब्याजमा रिन लिएका थिए जबकि बैंकको ब्याजदर ८ देखि १४ प्रतिशत मात्र थियो।[१०७]

५.२ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत कामका लागि विदेश जाने प्रक्रिया

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा उल्लेख गरिए अनुसार नेपाली कामदार कामका लागि विदेश जाने दुई वटा उपाय छन् : (१) आफ्नै ढंगले वा (२) अनुमतिप्राप्त वैदेशिक रोजगार कम्पनीको मद्दत लिएर। आफ्नै ढंगले विदेश जानेहरूले विदेशमा काम पनि आफैं खोज्नुपर्छ। यसरी जानेहरूलाई पहिल्यै देखि उहीं काम गरिरहेका नातेदार वा साथीले काम खोजिदिन्छन्। यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता गरिएका मध्ये दुई जना यसरी विदेश गएका थिए। आफैं विदेश जानेहरूले पनि वैदेशिक रोजगार विभागबाट अनुमति लिनु पर्दछ र वैदेशिक

चित्र ३ : वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ द्वारा निर्धारित वैदेशिक रोजगारमा काम लगाउने प्रक्रिया

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी काम गर्न अनुमति पाऊँ भनी वैदेशिक रोजगार विभागमा निवेदन दिने

↓

विदेशमा रहेका म्यानपावर कम्पनी वा रोजगारदाताबाट निश्चित संख्या र निश्चित खालका श्रमिकको माग प्राप्त गर्ने

↓

यी कामदारलाई काम दिनका लागि विभागबाट स्वीकृति लिने

↓

यस्ता पदको विज्ञापन गर्ने

↓

कामदारको छनोट गरी कागजात तयार गर्ने

↓

अन्तिम स्वीकृतिका लागि विभागमा निवेदन दिने

↓

स्वीकृति पाएका कामदारलाई विदेश पठाउने

रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष रकम आदि बुझाउनुपर्छ। यस खण्डमा वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ बमोजिम वैदेशिक रोजगार कम्पनीले नेपाली कामदारलाई विदेश पठाउँदा चाल्नुपर्ने कदमका बारेमा छलफल गरिएको छ।

विदेशी कम्पनीबाट कामदारको अर्डर लिने र वैदेशिक रोजगार विभागबाट पूर्वस्वीकृति लिने

नेपालमा रहेका वैदेशिक रोजगार कम्पनीमा विदेशमा रहेका कामदार अथवा म्यानपावर कम्पनीबाट कामदार पठाउने अर्डर (सरकारी प्रक्रियामा यसलाई 'मागपत्र' भनिन्छ) आए पछि वैदेशिक रोजगारको प्रक्रिया शुरू हुन्छ। यस्तो अर्डरमा कति र कस्ता कामदार चाहिएको हो भन्ने कुरा उल्लेख हुन्छ। यसका आधारमा वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगार विभागमा ती पदपूर्तिका लागि 'पूर्वस्वीकृति' लिन निवेदन दिन्छ।

विभागमा निवेदन दिँदा वैदेशिक रोजगार कम्पनीले यी कुरा पेश गर्नुपर्छ : पदको विवरण, जान लागेको देशमा रहेको नेपाली दूतावासले प्रमाणित गरेको मागपत्र, करारको मस्यौदा, वैदेशिक रोजगार कम्पनी र कामदारका बीचमा हुने करारको मस्यौदा, कम्पनीको अनुमतिपत्रको प्रतिलिपि, विज्ञापनको नमुना, र कम्पनीले लिने शुल्कको विवरण (दफा १५) १))।[१०८] यी सबै कागजपत्र पाए पछि वैदेशिक रोजगार विभागले चार दिनभित्रमा निर्णय दिनुपर्छ (दफा १५ (२))।

यी कारणले गर्दा विभागले निवेदन अस्वीकार गर्न सक्छ : कामदारको प्रकार र पद नमिल्नु, कामदारको 'सम्मान, प्रतिष्ठा र स्वास्थ्यमा जोखिम' आइलाग्ने काम र सुरक्षा। कागजपत्र नमिलेमा अथवा जान लागेको देशमा रहेको नेपाली कूटनीतिक निकायले वैदेशिक रोजगार विभागलाई त्यो देश अथवा रोजगारदाता कामदार लिन योग्य नभएको जानकारी गराएमा पनि वैदेशिक रोजगार विभागले निवेदन अस्वीकार गर्न सक्छ (दफा १५(३))।[१०९]

कामको विज्ञापन र कामदार छनोट

पूर्वस्वीकृति पाए पछि, वैदेशिक रोजगार कम्पनीले राष्ट्रिय पत्रिकामा कामदारको आवश्यकता सम्बन्धी विज्ञापन छाप्नुपर्छ। विज्ञापनमा कामको प्रकृति र सेवाका शर्त, चाहिएका कामदारको संख्या र कामदारले बुझाउनुपर्ने शुल्क उल्लेख हुनुपर्दछ।[११०] काम गर्न चाहने व्यक्तिले वैदेशिक रोजगार कम्पनीमा आवेदन दिनुपर्छ।[१११] वैदेशिक रोजगार कम्पनीले 'कामदारको योग्यता र अनुभव' का आधारमा कामदार छान्नुपर्छ। कहिलेकाहीं विदेशमा रहेको रोजगारदाता अथवा उसका प्रतिनिधि अन्तर्वार्ता लिन र कामदार छान्न नेपाल आउँछन्।[११२] छानिएका कामदारको नामावली वैदेशिक रोजगार कम्पनीको सूचनापाटीमा टाँसिन्छ र वैदेशिक रोजगार विभागमा बुझाइन्छ (दफा १७)।

प्रस्थान पूर्व गर्नुपर्ने काम र अन्तिम स्वीकृति

छानिएका कामदारले विदेश जानु अघि राहदानीमा श्रम स्वीकृतिको निस्सा प्राप्त गर्न केही काम गर्नुपर्छ। यी काम कसले गर्ने भन्नेबारेमा ऐनमा खुलाइएको छैन, तर वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगार विभागलाई निम्न काम भइसकेको देखाउनुपर्छ :

- काम गर्ने अनुमति भएको भिसा प्राप्त भइसकेको।
- आवश्यक सीप अभिमुखीकरण तालीम लिएको। रोजगारदाताले कामदारमा विशेष सीप हुनुपर्ने

भनेको हुन सक्छ। घरायसी काम गर्न जान लागेका महिलाले २१ दिनको तालीम लिनुपर्ने प्रावधान सरकारले राखेको छ।

- प्रस्थान गर्नु अघि दिइने अभिमुखीकरण तालीममा सहभागी भएको।
- स्वास्थ्य जाँच भएको र स्वास्थ्य राम्रो भएको प्रमाणपत्र प्राप्त गरेको।
- जीवन बीमा भएको।
- वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषमा एक हजार रुपैयाँ बुझाएको।
- वैदेशिक रोजगार कम्पनी र कामदारका बीचमा अनि रोजगारदाता र कामदारका बीचमा करार भएको।
- वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई बुझाउनु पर्ने शुल्क बुझाएको।[११३]

वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगार विभागमा माथिका कुराको प्रमाण खुल्ने राहदानी, भिसा, करारपत्र, जीवन बीमाको रसिद र वैदेशिक रोजगार कम्पनीको शुल्क तिरेको रसिद उपलब्ध गराउनुपर्छ (दफा १९ (१))। सबै कागजात मिलेका छन् र पूर्व स्वीकृति लिंदा पेश गरेका कुरा सँग बाझिँदैनन् भने वैदेशिक रोजगार विभागले विदेश जान अन्तिम स्वीकृति भएको जनाउने 'श्रम स्वीकृति निस्सा' कामदारको राहदानीमा टाँसिदिन्छ (खण्ड १९ (२))।

सन् २००७ यता श्रम स्वीकृतिको संख्या बर्सेनि बढिरहेको छ। आर्थिक वर्ष २०१३/१४ को पहिलो नौ महीना सम्ममा वैदेशिक रोजगार विभागले ६९९,२०९ जना कामदारलाई पूर्वस्वीकृति जारी गरेको थियो भने ३५६,९९८ जनालाई कामका लागि विदेश जान श्रम अनुमति प्रदान गरेका थियो।[११४] तर यस पछिको खण्डमा उल्लेख भए झैं करारपत्र र अन्य कुरा ऐनले तोके बमोजिम नभए पनि वैदेशिक रोजगार विभागले पूर्व स्वीकृति र अन्तिम श्रम स्वीकृति निस्सा जारी गर्ने गरेको छ।

तालिका ३ : वैदेशिक रोजगार विभागले जारी गरेका अनुमति पूर्वस्वीकृति र अन्तिम श्रम स्वीकृति

स्वीकृति /वर्ष	२०१०/११	२०११/१२	२०१२/१३	२०१३/१४ को (पहिलो ९ महीना)
पूर्वस्वीकृति	३,६९,६६४	४,८१,७२३	७,०२,५१९	६,९९,२०९
अन्तिम श्रम स्वीकृति	३,५४,७१६	३,८४,६६५	४,५३,४५३	३,५६,९९८

स्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग

प्रस्थान

विदेश जाने स्वीकृति पाएका कामदारहरूलाई करारपत्रमा उल्लेख भएको मितिमा विदेश पठाउनुपर्छ। करारपत्रमा कामदार पठाउने मिति उल्लेख नगरिएको भए राहदानीमा श्रम स्वीकृति निस्सा लागेको तीन महीनाभित्र पठाउनुपर्छ (दफा २०)। निस्सा लागेका सबै कामदार त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल काठमाडौँबाट विदेश प्रस्थान गर्नुपर्छ। वैदेशिक रोजगार विभागको स्वीकृति नलिईकन विदेशी विमानस्थल (जस्तै, भारतका विमानस्थल) बाट प्रस्थान गरेमा गैरकानूनी मानिन्छ (दफा २२)।

५.३ अधिकांश कामदार विदेश जाने प्रक्रिया

एजेन्ट मार्फत

विज्ञहरू के विश्वास गर्छन् भने धेरै कम प्रवासी कामदार, खास गरी थोरै तलब आउने पदमा काम गर्न जाने कामदारले मात्र विज्ञापन हेरेर त्यसका आधारमा निवेदन दिन्छन् । यसो हुनुको कारण यस्तो रहेको बताइन्छ : अधिकांश वैदेशिक रोजगार कम्पनी काठमाडौंमा छन् भने कामका लागि विदेश जान चाहने मानिसहरू देशभर छरिएका छन् । उनीहरूले राष्ट्रिय स्तरका पत्रिकामा छापिएका विज्ञापन हेर्न पाउँदैनन् । अन्तर्वार्ताका लागि काठमाडौं जान उनीहरू सँग समय र खर्च हुँदैन । त्यसका सट्टामा धेरैले एजेन्टका सहायताले कुन पदमा काम पाइन्छ भन्ने कुरा थाहा पाउँछन् र उसैका सहायताले विदेश जाने प्रक्रिया पूरा गर्छन् ।

फलस्वरूप, नेपालमा वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा एजेन्ट प्रथा मौलाएको छ ।[११५] यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका ५४ मध्ये ३४ जना कामदारले विदेश जानका लागि एजेन्टको सहायता लिएका थिए; दोस्रो पटक विदेश जाँदा त्यसो नगरे पनि पहिलो पटक विदेश जाँदा । दश जनाले एजेन्टको सहयोग लिए नलिएको बारेमा केही बताएनन् । एजेन्टको सहयोग लिइनँ भनी भन्नेहरू पहिल्यै देखि विदेशमा रहेका नातेदार र साथीको मद्दतले विदेश गएका थिए अथवा उनीहरूले पहिले पनि विदेश गएर काम गरिसकेको हुनाले वैदेशिक रोजगार कम्पनी वा रोजगारदाता चिनेका थिए । विज्ञापन पढेर कसैले पनि निवेदन दिएका थिएनन् ।

अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका धेरै जसो कामदारका एजेन्ट उनीहरूका चिनजानका मान्छे थिए । तिनीहरू या त आफन्त थिए या छिमेकी । त्यसो भएको हुनाले एजेन्टलाई उनीहरू विश्वास गर्थे । यस विषयमा गरिएका अन्य अध्ययनले पनि यही कुरा पत्ता लगाएका थिए । द एसिया फाउन्डेशनले सन् २०१३ मा गरेको अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका ३५ प्रतिशत कामदारले एजेन्टलाई पहिल्यै चिनेका थिए । अरू ५७ प्रतिशत कामदारले के बताएका थिए भने उनीहरूका आफन्त, छिमेकी अथवा साथीले एजेन्ट सँग चिनजान गराइदिएका थिए ।[११६] त्यसैले उनीहरूलाई एजेन्टमाथि पूर्ण विश्वास थियो ।

एजेन्टले विदेश जान चाहने मानिसलाई कुन ठाउँमा कस्तो काम पाइन्छ भन्ने बताउँछन् । कामदार हरूले के बताए भने उनीहरूले आफ्नो पासपोर्ट र पैसा एजेन्टलाई दिन्छन् र सबै कुरा ठीक भएमा तीन महीना भित्रमा एजेन्टले काम खोजेर भिसा पनि मिलाइदिइसक्छ । त्यस पछि विदेश जान चाहने मानिस स्वास्थ्य जाँच गर्न, अभिमुखीकरण वा तालीममा भाग लिन र सबै कुरा मिलेमा विदेश जान काठमाडौँ आउँछ । कसैकसैले चरण चरणमा धेरै एजेन्टलाई काम लगाएका थिए । स्थानीय र काठमाडौंका एजेन्टका बीचमा अरू एजेन्टले पनि काम गरेका थिए ।

एजेन्टलाई काम लगाउनुका कारण र परिणाम

एजेन्टले जटिल र धेरै समय लाग्ने प्रक्रियालाई सरल बनाइदिन्छन् । उनीहरूले सम्भाव्य कामदारहरूलाई कुन देशमा कस्तो काम पाइन्छ, कामका शर्त र सुविधा केकस्ता हुन्छन् भन्ने कुरा बताइदिन्छन् । विदेश जानका लागि चाहिने कागजात मिलाउने, श्रम स्वीकृतिका लागि निवेदन दिने र काठमाडौँमा रहेका वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरू सँग सम्बन्ध गाँसिदिने काम गर्छन् ।

यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका वैदेशिक रोजगार कम्पनीका मानिसले पनि एजेन्टलाई काम लगाउँदा धेरै फाइदा भएको बताएका थिए । पहिलो, श्रमिकको क्षमताका बारेमा एजेन्ट जमानी बस्छ ।

यसो भए पछि कामदारले खोजेको जस्तो काम गर्न सक्छ कि सक्दैन भनी कम्पनी डराउनु पर्दैन। एजेन्ट राख्दा हुने फाइदाका बारेमा एउटा वैदेशिक रोजगार कम्पनीका निर्देशकले बताए :[११७]

> हामी प्रायः सबै कामदारको विवरण एजेन्ट मार्फत पाउँछौं। केही कामदार सीधै हामीकहाँ आउँछन्। कामदार एजेन्टका माध्यमबाट आउँदा हामीलाई सजिलो हुन्छ किन भने उनीहरूले सामान्यतया कामदारलाई चिनेका हुन्छन्। कुनै कामदार हामीकहाँ सीधै आउँदा ऊ को हो र कहाँबाट आएको भन्ने कुरा हामीलाई थाहा हुँदैन। हाम्रा करीब १८ जना एजेन्ट छन्। झापाका दुई ठाउँमा शाखा कार्यालय पनि छन्।

दोस्रो, एजेन्टले कामदारलाई विश्वास गरे हुन्छ भनी कम्पनीलाई विश्वास दिलाउने काम पनि गर्छन्। यसो हुँदा कागजपत्र तयार भए पछि र कम्पनीले पैसा तिरिसके पछि कामदारले विदेश जान्नँ भन्ने जोखिम घट्छ। एउटा वैदेशिक रोजगार कम्पनीका निर्देशकले भने :[११८]

> कामदार आफैं आउँदा हामीलाई धेरै समस्या पर्छ किन भने हामी शुरूमै पैसा लिँदैनौं। भिसा स्वीकृत भइसकेपछि कामदार आएन भने हामीलाई समस्या हुन्छ। कामदार एजेन्ट मार्फत आएको छ भने उसको जिम्मा एजेन्टले लिन्छ। ऊ मार्फत विदेश जाने प्रक्रिया थालेका मानिस सामान्यतया विदेश नजाने भन्ने हुँदैन।

यसरी, कानूनले वैदेशिक रोजगारका काम सार्वजनिक र पारदर्शी हुनुपर्ने भने तापनि वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कारोबारमा वैदेशिक रोजगार कम्पनी, एजेन्ट र कामदार सबै मध्यस्थकर्ता राख्न चाहन्छन्।

तर, यसका साथै, एजेन्टलाई काम लगाउनाले प्रवासी कामदारले थप जोखिम बेहोर्नुपर्छ। उदाहरणका लागि, कामका लागि विदेश जान चाहने मानिसले तत्काल काम मिलेन भने पनि पैसा भने एजेन्टलाई पहिल्यै बुझाउनुपर्छ। एजेन्टले पैसा लिन्छ र पछि उसका लागि काम खोज्न नसक्दा पनि पैसा फिर्ता दिंदैन। एजेन्ट मार्फत विदेश जान खोज्दा कामदारले आवश्यक सूचना पाउँदैन। उसले एजेन्टले भनेको कुरा मान्नुपर्छ। कामदारहरूलाई विदेश जान कति पैसा तिर्नुपर्छ भन्ने कुरा थाहा हुँदैन र राम्रो कम्पनी समात्नुपर्छ भन्ने कुरा पनि उनीहरू जान्दैनन्। द एसिया फाउन्डेशनले सन् २०१३ मा गरेको अध्ययनले के देखाएको थियो भने प्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरूको एजेन्ट कुन वैदेशिक रोजगार कम्पनीको एजेन्ट हो भन्ने कुरा समेत थाहा थिएन।[११९] धेरैजसो एजेन्टले वैदेशिक रोजगार कम्पनी सँग छुट्टै रकम लिन्छन् जुन पैसा अन्त्यमा कामदारले तिर्नुपर्छ।

यस बाहेक, कामदारले वैदेशिक रोजगार कम्पनी सँग सोझै सम्पर्क नराखेर एजेन्ट मार्फत राख्दा कुन देशमा जाने, त्यहाँ के काम गर्ने, तलब कति हुन्छ जस्ता कुरा छान्ने अवसर पाउँदैनन्। विदेशमा काम गरेर फर्केका सिनुरजोडा गाविस, धनुषाका एक जनाले यस्तो बताए :[१२०]

> म मलेसिया जान चाहन्थें किन भने मेरा केही साथीहरू केही वर्ष देखि त्यहाँ काम गर्दैथिए। उनीहरूले त्यहाँ राम्रो कमाइ हुन्छ भनेका थिए। तर जब मेरो एजेन्टले मेरो राहदानीमा भिसा लगाएर ल्यायो, उसले मलाई भिसा साउदी अरेबियाको भएको बतायो। एजेन्टले भिसा लगाएर ल्याइसकेकाले मैले हुँदैन भन्न सकिनँ। भिसा खारेज गर्दा झन् धेरै पैसा खर्च हुन्थ्यो।

व्यक्तिगत एजेन्टले कामदारहरूलाई झूटो र नक्कली कागजात दिन्छन् । यसले गर्दा कामदारमाथि फौजदारी अपराध गरेको दोष लाग्न सक्छ । उनीहरू अनियमित कामदार बन्न पुग्छन् । उनीहरूले अनेक समस्या बेहोर्नुपर्छ ।

यी सबै कारणले गर्दा यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका मध्ये धेरै सरोकारवालाले के बताए भने, व्यक्तिगत एजेन्ट राख्ने प्रक्रियाले यो समस्यालाई चर्काएको छ र नेपाली कामदारले विदेश जाने प्रक्रियाका हरेक चरणमा समस्या भोगेका छन् ।

५.४ सारांश

नेपालको वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा थुप्रै सरकारी निकाय र कामदारलाई विदेशमा काम लगाइदिए बापत फाइदा लिने धेरै व्यक्ति अथवा निजी क्षेत्रका संस्था कार्यरत छन् । वैदेशिक रोजगार ऐनले यी मध्ये निजी क्षेत्रका धेरै संस्थाहरूलाई नियमन गर्छ र उनीहरूमाथि कारबाहीको व्यवस्था गरेको छ । तर निरीक्षणका काम तुलनात्मक रूपमा कमजोर छन् । यसले प्रवासी कामदारहरू, जस मध्ये धेरैलाई वैदेशिक रोजगारको प्रक्रियाका बारेमा थोरै मात्र जानकारी हुन्छ अथवा त्यस प्रक्रियामा उनीहरूको थोरै मात्र नियन्त्रण हुनाले अनेक थरीका समस्या भोग्नुपर्छ जसका बारेमा अर्को खण्डमा चर्चा गरिएको छ ।

६. नेपाली प्रवासी कामदारले भोगेका दुर्व्यवहार र श्रम अधिकार उल्लंघन

नेपाली कामदारले विदेशमा गर्ने, खासगरी कम ज्याला पाउने काम अत्यन्तै जोखिमयुक्त छ। यस्ता कामदारले भोग्नु परेका दुर्व्यवहारहरू र श्रम अधिकारको उल्लंघन सम्बन्धी पूर्ण जानकारी कतै पनि उपलब्ध छैन। सरकारले यस्ता जानकारी राख्ने गर्दैन। प्रवासी नेपाली कामदारले कति मात्रामा र कस्ता दुर्व्यवहारहरू र श्रम अधिकारको उल्लंघन खप्नु परेको छ भन्ने बारेमा व्यापक मात्राको परिमाणात्मक अनुसन्धान भएको छैन। तैपनि, नेपाली प्रवासी कामदार, खास गरी कानूनको नियमन कम हुने निर्माण सम्बन्धी काम र कानून नलाग्ने घरायसी काममा लागेका, कम ज्याला पाउने कामदारले भोग्नु परेका व्यापक दुर्व्यवहार र श्रम शोषणका बारेमा केही गुणात्मक अनुसन्धान भएका छन्।[१२१] नेपाली कामदारले विदेश जानु अघि, काम गर्दा र जाँदा-आउँदा बाटामा समेत प्रवासनका सबै चरणमा यस्ता दुर्व्यवहार र शोषण भोग्नु परेको छ।

प्रवासनका क्रममा हुने दुर्व्यवहारको प्रकृति र मात्राको पूर्ण विवरण तयार गर्नु यस अध्ययनको क्षेत्र भन्दा बाहिरको कुरा हो। तर अनुसन्धानका क्रममा सहभागीहरूले बताएका कुराले नेपाली प्रवासी कामदारले आम रूपमा भोग्नु परेका समस्या व्यक्त गरेका छन्। यी समस्या यस क्षेत्रमा भएका अरू अध्ययनले देखाएका समस्या सँग मिल्दाजुल्दा छन्।[१२२] नेपालको कानून, नीति, व्यवहार र कानून लागू गर्ने तथा उपचार दिने संयन्त्रहरू कामदारको अधिकार यकीन गर्ने काममा कति प्रभावकारी छन् भन्ने कुरा मूल्यांकन गर्ने सन्दर्भमा कामदारले भोगेका समस्या यहाँ प्रस्तुत गरिएको छ।

६.१ विदेश जानु अघि भोग्नु परेका समस्या

यस अध्ययनका लागि कुरा गरिएका ५४ जना मध्ये २७ जनाले वैदेशिक रोजगारको नियुक्ति प्रक्रियामा र काम गर्ने बेलामा समस्या भोगेको बताएका थिए। उनीहरूले भोगेका समस्यालाई यस क्षेत्रका सरोकारवालाले स्वीकार गरेका छन्। ती समस्याहरूमा ठगी, झूटा विवरण, कहिलेकाहीं दिनदहाडै चोरी जस्ता विदेश जानु अघि नै कामदारले भोग्नुपर्ने समस्या सुनियोजित र व्यापक छन्। नेपाली र अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाले गरेका अध्ययनले पनि यी समस्या देखाएका छन्। विदेश जानु अघि भोग्नु पर्ने अन्य समस्या यस प्रकार छन् : अत्यधिक चर्को शुल्क असुल्नु, उडान ढीलो वा रद्द हुनु, करारपत्र र अन्य आवश्यक कागजात बेलामा नदिनु वा दिंदै नदिनु अथवा करारपत्रको नेपाली अनुवाद नदिनु।

चर्को शुल्क

प्रवासी कामदारले बताएको सबै भन्दा व्यापक समस्या वैदेशिक रोजगार कम्पनीले असुल्ने चर्को शुल्क हो। यस अनुसन्धानमा भाग लिएका ५४ मध्ये १४ जनाले सरकारले खाडीमा कामदार पठाउनका लागि तोकेको अधिकतम शुल्क ७० हजार रुपैयाँ भन्दा धेरै पैसा तिर्नु परेको थियो।[१२३] अरू धेरै कामदारलाई आफूहरूले पनि यस भन्दा धेरै पैसा तिरे जस्तो लागेको थियो तर धेरै महीनामा पटक पटक थोरथोरै पैसा मागेकाले र कम्पनीले लिएको पैसाको रसिद नदिएकाले कति पैसा तिरें भन्ने उनीहरूलाई याद थिएन। चार जनाले मात्रै सरकारले तोकेको अधिकतम शुल्क भन्दा कम तिरेको बताए, यद्यपि उनीहरू सरकारले डिसेम्बर २०१० मा अधिकतम शुल्क तोक्नु भन्दा पहिले नै विदेश गएका थिए।

एजेन्टले मागेको सबै भन्दा बढी रकम रु. ५,००,०००[१२४] थियो भने कामदारले तिरेको सबै भन्दा बढी रकम रु. ४,००,००० थियो।[१२५] धेरै प्रवासी कामदारलाई सरकारले कानून बमोजिम तोकेको भन्दा कम रकम तिरेको भनी कागजमा सही गराइएको थियो। यसले गर्दा कामदारले तोकिएको भन्दा बढी शुल्क तिर्नु परेको भनी उजूरी गरी प्रमाणित गर्ने ठाउँ पाएनन्।

यस अनुसन्धानका लागि कुराकानीमा बताइए जस्तै खालका अनुभव एम्नेष्टी इन्टरनेशनलले पनि सुनेको थियो। उसले सन् २०११ मा गरेको अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरेका ५७ मध्ये ४२ जना कामदारले नेपालको कानून बमोजिम तोकिएको अधिकतम शुल्क भन्दा बढी तिर्नु परेको बताएका थिए।[१२६] यस्तो शुल्क तिर्नका लागि धेरै कामदारले अघिल्लो खण्डमा उल्लेख भए झैं प्रायः सूदखोरबाट चर्को ब्याज दरमा रिन लिएका थिए।[१२७]

गैरकानूनी रूपमा बढी पैसा तिर्नु पर्दा, शुल्क पारदर्शी नहुँदा र शुल्क तिर्नका लागि चर्को ब्याज दरमा रिन लिनु पर्दा प्रवासी कामदार बढी जोखिममा पर्छन्। रिनको बोझले गर्दा कामदारहरू आफू चेपुवामा परेको ठान्छन् र विदेश जानु अघि वैदेशिक रोजगार कम्पनी सँग मोलमोलाइ गर्न सक्दैनन्, बढी तलब पाइने काम माग्न सक्दैनन्। यसले गर्दा उनीहरूलाई जबर्जस्ती काम गर्नु पर्ने अवस्था आउँछ।[१२८] कामदारले आफू माथि शोषण हुँदा, काम गर्ने परिस्थिति खराब हुँदा वा भनिए जति तलब नपाउँदा पनि विरोध गर्न सक्दैनन् किन भने उनीहरूलाई कामबाट निकालिदिने हो कि भन्ने डर हुन्छ। यसले कामदारलाई ऋणी बन्धक जस्तो बनाउँछ।[१२९]

प्रस्थान ढीलो हुनु वा रद्द हुनु र शुल्क चोरी हुनु

धेरै जसो कामदारलाई केही महीना भित्रैमा काम पाइने लोभ देखाए पछि उनीहरू रिन लिएर कम्पनीले तोकेको शुल्क बुझाउँछन् । तर, तोकिएको समयमा कामको बन्दोबस्त गरिंदैन । कहिलेकाहीं त कम्पनीले कामदारलाई एक वर्ष सम्म पनि झुलाउँछन् । यसबीचमा रिनको ब्याज थपिंदै जान्छ । सिनुरजोडा, धनुषाका एक जनाले भनेका थिए :

> मैले एजेन्टलाई पासपोर्ट दिएँ । उसले रोजगार कम्पनीलाई दिन्छु र चाँडै मलाई खबर गर्छु भन्यो तर कहिल्यै पनि खबर गरेन । ६ महीना बितिसक्दा पनि उसले मलाई खबर गरेन । पासपोर्ट सँगै मैले एक लाख रुपैयाँ पनि उसलाई बुझाएको थिएँ । त्यसको ब्याज प्रति महीना सयकडा तीन रुपैयाँका दरले (वार्षिक सयकडा ३६ प्रतिशत) बुझाउनुपर्थ्यो । रिन दिनदिनै बढ्दै थियो । एक दिन मैले उसलाई फेला पारें । चर्काचर्की पऱ्यो । त्यस पछि मात्र उसले मलाई विदेश पठायो ।

कामका लागि विदेश जान इच्छुक आठ जनाबाट पैसा लिएर पनि कम्पनीले उनीहरूलाई विदेश पठाइदिएन । उनीहरूले तिरेको पैसा पनि फिर्ता दिएन ।

करारपत्र र अन्य कागजात नदिनु वा ढीलो दिनु

काममा जाने मानिसलाई काम गर्दाका शर्त बारेमा जानकारी दिन करारपत्रले ठूलो काम गर्छ, जसका आधारमा काम गर्न जाने मानिसले त्यो काम स्वीकार गर्ने कि नगर्ने भन्ने कुरा पहिल्यै निर्णय गर्न पाउँछ । यस्तो करारपत्र करार भएको र त्यसका शर्त तोकिएको कुराको महत्वपूर्ण प्रमाण पनि हुन्छ जसका आधारमा काम गर्ने ठाउँको अवस्था र तलब पहिले भनेको भन्दा फरक परेमा कामदारले क्षतिपूर्ति दाबी गर्न सक्छन् । यस अनुसन्धानका क्रममा अध्ययन गरिएका करारपत्र र कुराकानी गरिएका कामदारका अनुभवले के देखाएका छन् भने करारपत्र र अन्य कागजात अपूरा हुन्छन्; यस्ता कागजात कामदारलाई बेलैमा दिइँदैन अथवा कहिल्यै पनि दिइँदैन ।

कामदारलाई करारपत्र दिने विषयमा वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली २००८ मा भएको व्यवस्था स्पष्ट छैन (यसका बारेमा खण्ड ७ मा विस्तारमा व्याख्या गरिएको छ) । तर, कानूनी परामर्शका आधारमा यस प्रतिवेदनका लेखकहरूलाई के लागेको छ भने हरेक कामदारलाई दुईवटा करारपत्र दिनुपर्छ । पहिलो कामदार र उसलाई काम दिलाउने वैदेशिक रोजगार कम्पनीका बीचमा भएको करार (भर्ना करार) । दोस्रो, कामदार र उसलाई विदेशमा काम लगाउने विदेशी रोजगारदाता बीच भएको करार (रोजगार करार) । भर्ना करार एक जना कामदारलाई पनि दिइएको थिएन । यस्तो करार दिइने गरेको कुरा विशेषज्ञहरूलाई थाहा छैन । यसले गर्दा कामदार सँग आफूलाई कुन कम्पनीले काममा पठाएको हो, त्यसका शर्तहरू के थिए र कामदारप्रति कम्पनीको कस्तो दायित्व छ भन्ने कुराको कुनै रेकर्ड हुँदैन ।

रोजगार करार अलि धेरैलाई दिइन्छ तर यस अध्ययनमा संलग्न ५४ मध्ये १७ जनाले मात्र रोजगार करारपत्र पाएको बताएका थिए । जसले यस्तो करारपत्र पाएका थिए तिनलाई कम्पनीका एजेन्टले काठमाडौंको होटलमा वा उड्नु भन्दा ठीक पहिले मात्र विमानस्थलमा दिएका थिए । पाँच जना कामदारले मात्र करारपत्र पढ्न र त्यसका शर्त थाहा पाएर काममा जाने कि नजाने भन्ने निर्णय गर्न पर्याप्त समय हुने गरी बेलैमा रोजगार करारपत्र पाएका थिए । तीन जनाले मात्र वैदेशिक रोजगार कम्पनीको अफिसमा यस्तो

करारपत्र पाएका थिए जहाँ उनीहरूले कामका शर्त र काम गर्ने अवस्थाका बारेमा कम्पनी सँग छलफल गर्न र प्रश्न सोध्न पाउँथे ।

अधिकांश करारपत्र कानून बमोजिम नेपालीमा लेखिएका थिएनन् । ती अंग्रेजी र अरबिक भाषामा थिए जुन कामदारले बुझ्दैनथे । विदेशमा काम गरेर फर्केका सिनुरजोडा, धनुषाका एक जना पुरुष कामदारले भनेका थिए[१३०] :

> एजेन्ट र वैदेशिक रोजगार कम्पनीले मलाई साउदीको होटलको काम हो र कम्पनीले ७०० रियाल अनि खान बस्न दिन्छ भनेका थिए । उनीहरूले मलाई करारपत्र विमानस्थलको गेटमा पुगे पछि मात्र दिए । त्यो अंग्रेजीमा थियो । त्यसमा के लेखिएको छ भन्ने कुरा मैले बुझिनँ । उहाँ पुगे पछि थाहा पाएँ, मैले त मजार (गोठ) मा काम गर्नुपर्ने रहेछ । मैले ऊँट, कुकुर, गधा र बाख्राको ठूलो हुल हेर्नुपर्ने रहेछ । साउदी एजेन्टले मलाई एक जना काफिल (मालिक, आश्रयदाता) को जिम्मा लगायो । उसले मलाई काम गरे बापत ४०० रियाल मात्र पाउँछस् भन्यो । त्यहाँ धेरै वर्षदेखि काम गरिरहेका साथीहरूले मलाई के बताए भने काफिलले पूरै तलब त तीन वा चार वर्ष बिते पछि मात्र दिन्छ । उसले मलाई कत्ति पनि पैसा दिएन । त्यसैले तीन महीना काम गरे पछि म त्यहाँबाट भागें र अर्को मालिककहाँ गएँ ।

नेपाली भाषा नबुझ्ने कामदारका लागि करारपत्र नेपाली भाषामा हुनुपर्ने शर्त पनि उपयोगी हुँदैन ।

गन्तव्य देशमा पुगे पछि कामदारलाई नेपालमा दिइएका कागजपत्रबाट अरू समस्या आउँछन् । नेपालको कम्पनीले भिसा, श्रम स्वीकृति र मेडिकल प्रमाणपत्र सबै नक्कली राखेको रहेछ भन्ने कुरा केही कामदारले उहाँ पुगे पछि मात्र थाहा पाउँछन् । यस्तो अवस्थामा कामदारले काम पाउनु भन्दा पहिले चाहिने कागजात बनाउन धेरै समय र पैसा खर्च गर्नु पर्छ अथवा उनीहरू स्वदेश फिर्ता पठाइन पनि सक्छन् ।

छानिएका केही रोजगार करारको विश्लेषण

अनुसन्धान टोलीले अध्ययनका क्रममा १२ वटा रोजगार करारपत्र भेला गरेको थियो । यी करारपत्र विदेशमा काम गरेर फर्केका कामदार, विदेश जान लागेका कामदार र वैदेशिक रोजगार कम्पनीले उपलब्ध गराएका थिए ।[१३१] वैदेशिक रोजगार कम्पनीबाट लिइएका करारपत्र वैदेशिक रोजगार विभागले श्रम स्वीकृति प्रदान गर्नका लागि अनुमोदन गरेका करारपत्र हुन् । तर कामदारले यिनै करारपत्र पाएका थिए भन्न सकिंदैन । यी करारपत्र काम लगाउने वा काम गर्ने देशका म्यानपावर एजेन्सीका लेटरहेडमा छापिएका थिए ।

आम रूपमा, यी करारपत्रमा तलब लगायत रोजगारका शर्तहरू नेपालको कानूनले तोके बमोजिमकै छन् । यिनमा दुई वर्ष सम्म काम पाइने, खान र बस्न सित्तैमा उपलब्ध हुने कुराका साथै औषधि र बीमाको ग्यारेन्टी भएको उल्लेख छ । यी करारपत्रहरु ट्याक्सी चालक, सफाइकर्मी श्रमिक, टायल बनाउने, लुगा सिउने र सुरक्षा गार्डको कामका लागि थिए । करारपत्रमा कामदारले गर्नुपर्ने कामको प्रकृति स्पष्ट सँग खुलाइएको थियो । तैपनि, अध्ययन गरिएका करारपत्र (जसलाई वैदेशिक रोजगार विभागले अनुमोदन गरेको थियो) मा धेरै कमजोरी थिए । ती यस प्रकार छन् :

- चार वटा करारपत्र अंग्रेजी र अरेबिकमा थिए भने बाँकी अंग्रेजी भाषामा मात्र । एउटा

पनि करारपत्र नेपाली भाषामा थिएन । कानून अनुसार करारपत्र नेपाली भाषामा पनि हुनुपर्छ ।

- अधिकांश करारपत्र (सबै अंग्रेजी भाषाका) एक पृष्ठ भन्दा कमका थिए । यिनमा तलब र कामका शर्तका सम्बन्धमा सरल भाषामा प्रष्ट सँग लेखिएको भए पनि कुनै पक्षले करार तोडेका खण्डमा के हुने, विवाद कसरी मिलाउने अथवा वार्षिक बिदा कति हुने जस्ता मुख्य कुरा लेखिएका थिएनन् ।[१३२]

- बाह्र मध्ये सातवटा करारमा मिति उल्लेख थिएन । रोजगार कहिले देखि शुरू हुने भन्ने कुरा कुनै पनि करारमा लेखिएको थिएन । यसले गर्दा रोजगारी ढीलो हुन सक्ने, रिन तिर्ने समय तालिका मिलाउने लगायतका तयारी गर्न नपाइने समस्या कामदारले भोग्नु पर्छ । यस बाहेक, एजेन्ट/एजेन्सीले पहिले भनेका बेलामा काम दिएनन् भने कामदारले आफ्नो अधिकार दाबी गर्न पाउँदैनन् ।

- लेटरहेड र लागू हुने कानूनको सन्दर्भले गर्दा कामदारले कुन देशमा काम गर्नुपर्ने हो भन्ने कुरा बुझिए पनि दुईवटा बाहेक कुनै पनि करारपत्रमा काम लगाउने व्यक्तिको नाम र ठेगाना अनि काम गर्ने ठाउँका बारेमा स्पष्ट सँग लेखिएको थिएन । यसले गर्दा एजेन्ट/एजेन्सीले शुरूमा भनेको बाहेक अरु ठाउँमा काम लगाएका खण्डमा कामदारले सम्झौता उल्लंघन भयो भनी आफ्नो अधिकार दाबी गर्न पाउँदैनन् ।

- एउटा बाहेक कुनै पनि करारपत्रमा कामदार/म्यानपावर एजेन्सीलाई कामदारलाई पूर्वनिर्धारित ठाउँबाट अर्को ठाउँमा सरूवा गर्न रोक लगाइएको थिएन ।[१३३]

- करारपत्रमा रोजगारदाता सँग विवाद भएमा त्यसलाई कसरी समाधान गर्ने भनी कामदारलाई स्पष्ट मार्गदर्शन दिइएको थिएन । सबै करारपत्रमा के लेखिएको थियो भने कुनै पनि विवाद सम्बन्धित देशको श्रम कानून बमोजिम टुंग्याइनेछ । एउटा करारपत्रमा मात्र विवाद समाधान सम्बन्धी स्पष्ट कुरा लेखिएको थियो : कामदारले कुनै पनि किसिमको उजूरी गरेमा त्यसको जिम्मेवारी नेपाली वैदेशिक रोजगार कम्पनीको हुनेछ (तर, नेपाली वैदेशिक रोजगार कम्पनी सम्झौताको पक्ष नभएकाले यो प्रावधान लागू हुने कुरामा शंका छ) ।

- यो एउटा उदाहरण बाहेक अरु करारपत्रमा नेपाली वैदेशिक रोजगार कम्पनीका बारेमा कुनै पनि कुरा उल्लेख भएको थिएन । सम्झौतामा उसलाई पक्ष बनाइएको पनि थिएन ।

- साउदी अरेबियामा कामका लागि गरिएको एउटा करारपत्रमा सम्झौता भंग गर्ने विषयमा उल्लेख गरिएको थियो । त्यसमा कामदारले 'काम गर्न अस्वीकार' गरेमा उसले आफ्नै खर्चमा नेपाल फर्कनु पर्ने लेखिएको थियो । कामदारले कुन अवस्थामा सम्झौता भंग गर्न सक्छ भन्ने कुरा भने त्यसमा लेखिएको थिएन ।

वैदेशिक रोजगार विभागले अनुमोदन गरेका करारपत्रमा माथि लेखिए जस्ता आवश्यक प्रावधान नहुनु चिन्ताको विषय हो । यसले कामदारलाई विदेश जान अनुमति दिनु भन्दा अघि विभागले कागजात राम्रो सँग हेर्ने नगरेको कुरा स्पष्ट पारेको छ ।

यसले अर्को के कुरा पनि प्रष्ट पारेको छ भने कामदारले करारपत्र हेर्न पाएको प्रमाण विनै विभागले वैदेशिक श्रम अनुमति दिंदो रहेछ । वैदेशिक रोजगार विभागले स्वीकृति दिएका ११ मध्ये पाँचवटा सम्झौतामा मात्रै कामदारले सही गरेका थिए । अरु करारपत्रमा रोजगारदाताले मात्र हस्ताक्षर गरेका थिए वा कसैको हस्ताक्षर थिएन । दुईवटा करारपत्र खाली थिए, तिनमा १० वा सो भन्दा बढी कामदारको सूची मात्र थियो, उनीहरूको तलबको तालिका भएको अर्को पृष्ठ त्यसै सँग टाँसिएको थियो । वैदेशिक रोजगार विभागले समीक्षा गरेका केही करारपत्र कामदारले पढ्न नपाएका पनि हुन सक्थे ।

६.२ बाटामा पाउने दुःख

केही कामदारले नेपालबाट काम गर्ने मुलुकमा जाँदा बाटामा दुःख पाउँछन् । उनीहरूले आफूखुशी हिंडडुल गर्न पाउँदैनन्, उनीहरूलाई बीचमा अलपत्र पारिन्छ वा काम गर्ने देशमा पुगे पछि काम थाल्नु अघि अलपत्र पारिन्छ ।

यी समस्या सबै कामदारले भन्दा पनि नियमित प्रक्रिया पूरा नगरीकन वैदेशिक रोजगार कम्पनी वा एजेन्टले पठाएका कामदारले बढी भोग्नु पर्छ । यस्ता कामदार, जस मध्ये अधिकांश भारत हुँदै विदेश जान्छन्, तिनीहरूलाई बाटामा एकदमै धेरै बन्देज लगाइन्छ । यस्तो बन्देज लगाउने व्यक्ति शुरूको एजेन्ट नहुन पनि सक्छ । भेराइटका अनुसार, कामदारलाई सस्ता होटलमा राखिन्छ, त्यहाँ अरू मान्छेलाई भेट्न दिइँदैन, तोकिएको रेस्टुरेण्ट बाहेक अन्यत्र खाना खान दिइँदैन, खाना खाने बाहेक अरू बेलामा कोठा छाड्न दिइँदैन र एजेन्टका तर्फबाट होटलधनीले उनीहरूको लगातार निगरानी गर्छ ।[१३४]

कहिलेकाहीं कानूनी प्रक्रिया पूरा गरेर गन्तव्य देश पुगेका कामदारलाई पनि लिनका लागि एजेन्ट अथवा रोजगारदाता विमानस्थलमा आउँदैन । भेराइटले विमानस्थलमा पैसा विनै धेरै दिन बिताएका कामदारका बारेमा उल्लेख गरेका छन् ।[१३५] यस अनुसन्धानका क्रममा एक जना कामदार सँग कुराकानी गरिएको थियो जसलाई कतारमा इलेक्ट्रिसियनको काम पाउँछु जस्तो लागेको थियो । उनले भने :

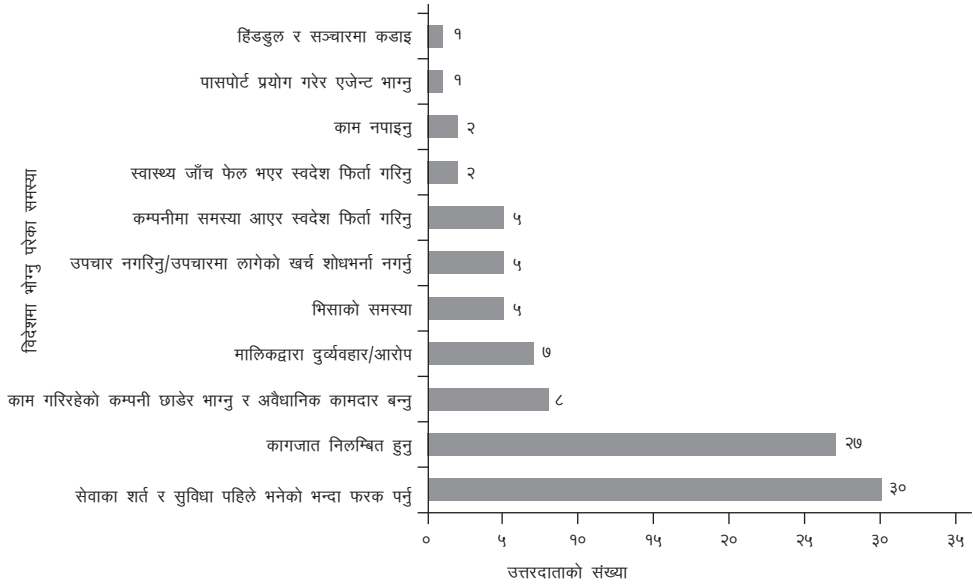
> नेपालका एजेन्टले कतारका एजेन्टको नम्बर दिएका थिए । कतार एयरपोर्टमा पुगे पछि मैले उसलाई फोन गरें । त्यति बेला रात परिसकेको थियो । उसले मलाई लिन भोलि बिहान आउँछु भन्यो । बिहान मैले फेरि उसलाई फोन गरें । उसले भरे राति आउँछु भन्यो । मलाई लिन ऊ नआउञ्जेल दुई दिन सम्म म एयरपोर्टमै बसें ।[१३६]

वैदेशिक रोजगार विभागमा परेका उजूरीमा पनि वैदेशिक रोजगार कम्पनीले (परिच्छेद ८.२ हेर्नुहोला) उनीहरूलाई बाटामा पर्ने देशमा अलपत्र पारेको उल्लेख गरिएको छ । यस अनुसन्धानका क्रममा अध्ययन गरिएका २१४ वटा उजूरी मध्ये एउटा उजूरी २१ जना कामदारले दिएका थिए । उनीहरूले वैदेशिक रोजगार कम्पनीले बाटामा पर्ने दिल्ली (भारत) र तान्जेनियामा अलपत्र पारेको आरोप लगाएका थिए ।[१३७] धेरै जना प्रवासी कामदारले, क्यानाडा लैजान्छु भनेर वैदेशिक रोजगार कम्पनीले बैंककमा अलपत्र छाडेको भनेर पनि उजूरी गरेका थिए ।[१३८]

६.३ गन्तव्य मुलुकमा आइपर्ने समस्या

नेपाली कामदारले खाडी मुलुकमा बेहोर्नु परेका समस्याले हालसालै सञ्चार माध्यममा धेरै ठाउँ पाएको छ, खास गरी कतारका निर्माण कम्पनीमा भोगेका समस्याले ।[१३९] यस्ता समस्यामा श्रम अधिकारको उल्लंघन, तलब नपाइने अथवा तलब दिन ढीलो गर्ने, धेरै समय काम गर्नु पर्नेदेखि लिएर गम्भीर खालका शारीरिक र मानसिक क्षति सम्म छन् (चित्र ४ हेर्नुहोला) । काफला प्रणालीलाई नेपाली कामदारले भोग्नु परेका समस्याको जड मानिन्छ। यस प्रणाली अन्तर्गत प्रवासी कामदारलाई आश्रयदाता (काफिल) सँग जोडिएको हुनाले कामदारले काम गर्ने अवस्था नराम्रो भयो भनी उजूरी गरेमा मालिकले कामबाट निकालिदिने र स्वतः नेपाल फर्काइने खतरा मोल्नुपर्छ ।

चित्र ४ : नेपाली कामदारले विदेशमा हुँदा भोग्नु परेका समस्या



श्रम अधिकारको उल्लंघन

अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका कामदारहरूले बताएका साझा समस्या यस प्रकार छन् : काम गर्ने समय लामो हुनु, तोकिएको भन्दा कम ज्याला दिनु र शर्त अनुसारको छुट्टी तथा बस्ने खाने सुविधा नदिनु । कामदार बिरामी अथवा घाइते हुँदा रोजगारदाताले स्वास्थ्य सेवा प्रदान नगरेको अथवा करारपत्रमा उल्लेख भए बमोजिमको औषधि उपचार खर्च शोध भर्ना नगरेको पनि उनीहरूले बताए। साथै, सम्झौता उल्लंघन भएको पनि उनीहरूले गुनासो गरे। यसो गर्दा गन्तव्य देशको श्रम कानूनको पनि उल्लंघन भएको हुन सक्छ (मध्यपूर्वका अधिकांश देशमा घरायसी कामदारका हकमा श्रम ऐन लागू हुँदैन भन्ने कुरा यहाँ याद गर्नु पर्छ) ।

यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका ४३ जना प्रवासी कामदार मध्ये ३० जनाले विदेश जानु

अघि भनिए भन्दा फरक अवस्था भोग्नु परेको बताए। सबैले के अनुभव गरेका थिए भने नेपालमा हस्ताक्षर गरिएका शर्तलाई प्रायः सबै मालिकले पालना गरेनन्। केही कामदारलाई गन्तव्य देशमा पुगे पछि पुरानो करारका ठाउँमा बिल्कुलै नयाँ करारपत्र दिइयो। केही कामदारले त्यहाँ लगाइएको काम गर्न अस्वीकार गरे र घर फर्किए। केही भने विदेश जाँदा काडेको रिन सम्झेर जस्तोसुकै खराब अवस्था भए पनि काममा लागे।

कागजपत्र खोस्नु

गन्तव्य देशमा पुगे पछि कामदारले भोग्ने अर्को साझा समस्या कामदारको कागजपत्र सँग सम्बन्धित छ। अन्तर्वार्ता लिइएका आधा जति (४३ मध्ये २७ जना) कामदारको पासपोर्ट गन्तव्य देश पुग्ने बित्तिकै उनीहरूका रोजगारदाताले खोसेका थिए। उनीहरूले 'यहाँको चलन यस्तै रहेछ' भन्ने ठाने। पासपोर्ट फिर्ता लिन खोज्दा उनीहरूले बल्ल थाहा पाए त्यो काम कति कठिन रहेछ भन्ने कुरा। एक जनाले यसो भने :

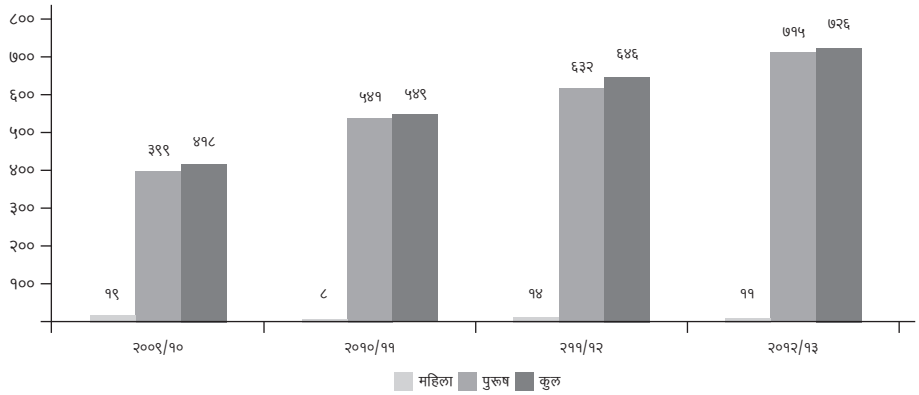
हामी त्यहाँ पुग्ने बित्तिकै उनीहरूले पासपोर्ट लगे। त्यसको साटोमा उनीहरूले हामीलाई इक्मा (आवास अनुमतिपत्र) दिए। बाहिर जानु पर्दा इक्मा लिएर जानु पर्थ्यो। त्यसमा हाम्रो नाम, रोजगारदाता कम्पनी, हाम्रो देश, भिसाको अवधि र अन्य कुरा लेखिएका हुन्थे। उनीहरू हामीलाई हाम्रो पासपोर्ट दिंदैनथे किन भने उनीहरूलाई हामी त्यो कम्पनीबाट भागौंला भन्ने डर थियो। केही कम्पनीले त करार अवधि सकिंदा पनि पासपोर्ट फिर्ता दिएनन्।[१४०]

एक जना एजेन्ट गन्तव्य देशमा कामदारको राहदानी चोरेर त्यही राहदानीमा नेपाल फर्किए – कामदारलाई विना कागजपत्र अलपत्र पारेर।

मृत्यु

नेपाली प्रवासी कामदारहरूले विदेशमा भोग्नु परेको सबै भन्दा ठूलो समस्या मृत्यु हो जसले धेरै प्रचार पाउँछ। बितेका वर्षमा प्रवासी कामदार बढे सँगै प्रवासी कामदारहरूको मृत्युको संख्या पनि बढिरहेको छ (चित्र ५ हेर्नुहोला)।

चित्र ५ : विदेशमा नेपाली कामदारको मृत्यु



स्रोतः वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड

सन् २०११/१२ र २०१२/१३ मा विदेशमा मरेका कामदारका परिवारले गरेका दाबी मध्ये मलेसियामा मृत्यु हुनेका परिवारले गरेको दाबी सबै भन्दा बढी थियो । यस पछि क्रमशः साउदी अरेबिया र कतारमा मरेका कामदारका परिवारले दाबी गरेका थिए ।[१४१] सन् २०१३ मा मात्रै कतारमा निर्माण सम्बन्धी काममा कम्तीमा १८५ जना नेपालीको मृत्यु भएको बताइएको छ ।[१४२] सरकारी रेकर्ड अनुसार त्यस वर्ष कतारमा १५१ जना नेपाली मरेका थिए (तालिका २ हेर्नुहोला) ।[१४३]

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डलाई बताइएका मृत्युका कारणहरू मध्ये हृदयाघातको संख्या सबै भन्दा ठूलो छ। ठूला निर्माण आयोजनामा अति धेरै गर्मीमा काम गर्न बाध्य हुँदा अथवा सुरक्षाको उपयुक्त व्यवस्था नभएका ठाउँमा काम गर्नु पर्दा हृदयाघात भएको हुन सक्छ। महिलाका हकमा आत्महत्या सबै भन्दा ठूलो कारक बनेको छ। खराब काम गर्नुपर्ने अवस्था र दुर्व्यवहार गर्ने मालिकबाट भाग्ने क्रममा भएको मृत्यु दोस्रो ठूलो कारक मानिन्छ ।[१४४] कामदारको मृत्युका घटनाले नेपाली र अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा तनाव उत्पन्न गरे पनि सोही उमेरका, सामान्य अवस्थामा काम गर्ने कामदारको मृत्यु भन्दा यो मृत्यु कति बढी हो भन्ने बारेमा अध्ययन भएको छैन । यस भन्दा धेरै नेपाली कामदार विदेशमा काम गर्ने सिलसिलामा मरेका हुन सक्छन् तर यस्तो तथ्यांक वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड सँग छैन । मृतकका आफन्तलाई क्षतिपूर्ति पाइन्छ भन्ने कुरा थाहा नभएर अथवा मृतक कामदार सरकारी प्रक्रिया पूरा नगरी गएका कारण अनियमित ठानिएकाले उनीहरूका आफन्तले कामदारको मृत्यु भएको भनी बोर्डमा जानकारी नदिएका हुन सक्छन् ।

तालिका ४: सन् २०१२/१३ मा प्रवासी नेपाली कामदारको मृत्यु, देश र कारण अनुसार

क्र. सं.	देश	मृत्युको कारण								कुल		कुल
		हृदयगति रोकिनु	गाडी दुर्घटना	प्राकृतिक मृत्यु	आत्महत्या	हृदयाघात	काम गरेका ठाउँमा दुर्घटना	हत्या	अन्य	पुरुष	महिला	
१.	मलेसिया	१४	११	४	३४	१२	२	०	१७६	२५१	२	२५३
२.	साउदी अरेबिया	४	७०	८०	१७	३	१७	०	१४	२०५	०	२०५
३.	कतार	८१	५	०	१५	४	४	२	४०	१५१	०	१५१
४.	युएई	१३	६	७	३	४	२	०	१२	४६	१	४७
५.	कुवेत	०	५	०	३	७	०	०	७	१७	५	२२
६.	दक्षिण कोरिया	२	१	१	३	१	०	०	६	१४	०	१४
७.	बहराइन	०	३	७	१	०	२	०	१	१४	०	१४
८.	ओमान	०	१	४	१	०	०	०	१	७	०	७
९.	लेबनान	१	०	१	१	०	०	०	०	१	२	३
१०.	जापान	०	१	०	१	०	०	०	१	२	०	२
११.	इजरायल	०	०	१	१	१	०	०	०	२	१	३
१२.	रसिया	०	०	०	१	०	०	०	१	२	०	२
१३.	श्रीलंका	१	०	०	०	०	०	०	०	१	०	१
१४.	इटली	०	०	१	०	०	०	०	०	१	०	१
१५.	अफगानिस्तान	०	०	०	०	०	०	०	१	१	०	१
कुल		**११६**	**१०३**	**१०६**	**८१**	**३२**	**२६**	**२**	**२५९**	**७१५**	**११**	**७२६**

स्रोतः वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड

अन्य शारीरिक समस्या

निजी घरमा काम गर्ने महिला कामदारले घरवालाहरूबाट दुर्व्यवहार खप्नु पर्ने खतरा हुन्छ । अरू साथीभाइहरूबाट टाढा रहेर काम गर्नुपर्ने हुनाले उनीहरूले आफ्ना समस्या साथीलाई बताउन पाउँदैनन् ।[१४५] यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता गरिएका पुरुष कामदारले श्रम अधिकारको उल्लंघनलाई सबै भन्दा ठूलो समस्याका रूपमा उल्लेख गरेका थिए भने महिला कामदारले 'गल्ती' गरेको भन्ने ठानी रोजगारदाताले गर्ने शारीरिक दुर्व्यवहार र गालीलाई सबै भन्दा ठूलो समस्या बताएका थिए । कसैकसैलाई रोजगारदाताले कामदारलाई सजाय स्वरूप अपराधीलाई जस्तो व्यवहार गरेको पनि केही कामदारले बताएका थिए । यस अनुसन्धानका क्रममा हेरिएका ४३ मध्ये सातवटा उजूरीमा दुर्व्यवहार गरिएको र गलत काम गरेको आरोप लगाएको उल्लेख थियो । एक जना महिला कामदारले के भनेकी थिइन् भने उनले काम गर्ने देशको एजेन्सी स्वयम्ले काममा लगाएका महिला विरुद्ध गम्भीर अपराध गरेको थियो । सो एजेन्सीले कामदारको ज्याला चोर्ने, कामदारलाई कुटपीट गर्ने र भाग्न खोज्ने महिलाको नङ उखेलेर यातना दिने गरेको उनले बताएकी थिइन् । एउटा अध्ययनले के देखाएको छ भने जुनसुकै देशमा होस्, दुर्व्यवहार भोग्ने महिला र पुरुषको अनुपात ६७:४० छ ।[१४६]

मीनाको अनुभव

मैले कुवेतमा काम गरें । त्यहाँ धेरै दुःख पाएँ । मैले धेरै घरमा काम गरें । पहिलो घरमा मैले दश दिन काम गरें । त्यस पछि उनीहरूले मलाई मेरो एजेन्ट कहाँ फिर्ता पठाइदिए । मलाई काममा पठाएको अर्को घरमा नेपाली महिला कामदार थिइन् । हामीले सँगै काम गऱ्यौं । त्यस घरमा चार जना ससाना छोरी थिए । एक दिन मैले झगडा परेको सुनें । नेपाली कामदारले मलाई माथि बोलाइन् । तर घरका मानिसले मलाई माथि जान दिएनन् । उनीहरूले मलाई तलैको एउटा कोठामा थुनिदिए । त्यहाँबाट मैले मेरो एजेन्टलाई बोलाएँ । त्यस पछि ती नेपाली कामदारलाई के भयो भन्ने कुरा मैले थाहा पाइनँ । मेरो एजेन्टले मलाई त्यहाँबाट लिएर गयो । त्यस पछि उसले मलाई अर्को घरमा पठायो । मैले त्यहाँ केही समय काम गरें । त्यस घरका मानिस बिदा मनाउन जाँदा मलाई घरमा थुनेर जान्थे । एक पटक घरमा आगो लाग्यो । म अपार्टमेन्टमा थुनिएकी थिएँ । मलाई पुलिसले उद्धार गर्नु पऱ्यो । मालिक फर्के पछि मैले त्यस घरमा काम गर्न मानिनँ । मलाई फेरि एजेन्ट कहाँ फिर्ता पठाइयो । एजेन्टले मलाई अर्को घरमा काम लगाइदिने भन्यो । म १५ दिन जति अफिसमा बसें । त्यस पछि मलाई उसले खान दिएन । ऊ बेपत्ता भयो । त्यस पछि मैले आफैं काम खोजें । त्यो काम पनि राम्रो भएन । मुम्बईकी एक जना महिलाले मलाई सिलाइको काम खोजिदिइन् । तर मलाई पुलिसले समातेर शुरूमा जेलमा हाल्यो, पछि नेपाल फर्काइदियो ।[१४७]

परदेशमा एक्लो र असहाय हुनु

बिरानो ठाउँमा थोरै मात्र कुरा थाहा पाएर, मोलमोलाइ गर्ने अथवा परिस्थितिलाई आफ्नो काबूमा राख्न सक्ने क्षमता गुमाएर बस्नु पर्ने अवस्थालाई सबै प्रवासी कामदारले समस्याका रूपमा लिएका थिए । धेरैले आफ्नो आश्रयदाता (काफिल) ले आफूलाई एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा सार्ने गरेको, तलब बारम्बार माग्दा पनि

नसुन्ने गरेको, भविष्यमा के होला र आफ्नो अवस्था कसरी सपार्ने भन्ने बारेमा केही थाहा नपाएको बताएका थिए । केहीले ज्याला नदिएको विरोधमा हडताल गरेका थिए भने घरमा काम गर्नेहरूले कोठा थुनेर बसी विरोध गरेका थिए । तर यस्ता अधिकांश प्रयास असफल हुन्छन् र कामदारलाई आफ्नो देश फिर्ता पठाइने वा जरिवाना गर्ने गरिन्छ । केहीले त्यस्तो काम छाडेर अर्को काम खोजेका हुन्छन् । यसरी नयाँ काम खोज्ने कामदार सम्बन्धी रेकर्ड हुँदैन जसले गर्दा ऊ थुनिने अथवा देश फिर्ता पठाइने सम्भावना हुन्छ ।

अनियमित हुने बाटो

खाडीका देशमा पुगे पछि धेरै कामदारले आफूले काम गर्ने अवस्था नेपालमा भनिए जस्तो पाउँदैनन् । काम गर्ने ठाउँ फरक हुन्छ, काम पनि फरक हुन्छ र तलब एकदमै थोरै हुन्छ । अधिकांश कामदारले यस्तो अवस्थालाई स्वीकार गरे पनि केहीले यस्तो ठाउँमा काम गर्न मान्दैनन् र रोजगारदातालाई छाडिदिन्छन् । पदै खारेज भए पछि अथवा काम गर्ने कम्पनी बन्द भए पछि पनि केही कामदार अर्को काम खोज्न बाध्य हुन्छन् ।

आफ्नो आश्रयदाता (काफिल) लाई छाड्ने बित्तिकै कामदारलाई उनीहरूले काम गर्ने देशमा अनियमित ठानिन्छ । यसरी अनियमित भएर काम गर्दा उनीहरू सिद्धान्ततः बढी स्वतन्त्र हुन्छन्; उनीहरूले कुन काम गर्ने र कुन काम नगर्ने भन्ने रोज्न पाउँछन् । यसका साथै, उनीहरू सँग पैसा नहुने, उनीहरूलाई प्रहरीले पक्रने र नेपाल फर्काइदिने खतरा बढी हुन्छ । विदेशबाट फर्केका सिनुरजोडा, धनुषाका पुरूष कामदारले विना कागजपत्र साउदी अरेबियामा काम गर्दाको अनुभव यसरी बताए :

मैले साउदी अरेबियामा मेरो काफिलको गोठमा दुई महीना काम गरें । उसले मलाई कुट्ने, गाली गर्ने गर्थ्यो । उसले मलाई पैसा पनि दिएन । अरू तीन जना साथीको सहयोगले म बिहान तीन बजे त्यहाँबाट भागें । मेरो पासपोर्ट काफिलले राखेकाले म अनियमित हैसियतले जे काम भेटिन्छ, त्यही गर्दै बसें । मैले पहिले पेन्टरको काम गरें, त्यस पछि इलेक्ट्रिसियनको, त्यस पछि श्रम गरें । यस्तै गरेर तीन वर्ष बसें ।

नयाँ रोजगारदाताले म अनियमित कामदार हुँ भन्ने थाहा पाउने बित्तिकै मलाई ज्याला दिंदैनथे । ज्याला माग्दा उनीहरू मलाई पुलिस बोलाएर जिम्मा लगाउँछु भनी धम्क्याउँथे । मैले कुनै पनि ठाउँमा तीन महीना भन्दा बढी काम गरिनँ । मैले थोरै मात्र पैसा पाएँ । प्रति महीना ५० देखि १०० रियाल । त्यो पैसा बास बस्नमै सकिन्थ्यो । पैसा नभएकाले म त्यति बेला थोरै मात्र खान्थें । मैले पैसा बचाइहाले पनि पुलिसले पक्रेका बेलामा उसले खोस्थ्यो । रातभर पुलिस चौकीमा राख्थ्यो र छाडिदिन्थ्यो । मैले कत्ति पनि पैसा बचाउन सकिनँ ।[४८]

समस्याको कारक

यस अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका कामदारले नेपाल छाड्नु अघि र बाटामा पाएका दुःखको कारक एजेन्ट भएको बताए । अधिकांश मुद्दामा एजेन्ट दर्तावाला हो कि दर्ता नभएको हो भन्ने कुरा स्पष्ट भएन । उसले कुनै वैदेशिक रोजगार कम्पनीका लागि काम गरेको थियो कि थिएन, थियो भने कुन कम्पनीका लागि भन्ने कुरा पनि खुलेन । कामदारहरू जसोतसो कम्पनीमा गए पनि आफूले भोग्नु परेका दुःखका लागि कम्पनी कति जिम्मेवार छ भन्ने विषयमा उनीहरूलाई थाहा थिएन । केही मुद्दामा त कामदारलाई आफूलाई

कुन कम्पनीले विदेश पठाएको हो भन्ने पनि थाहा थिएन। केहीले वैदेशिक रोजगार कम्पनी सँग सम्पर्क हुनु भन्दा पहिले नै आफू ठगिएको बताए। उनीहरूले शुरूमै पैसा दिएको एजेन्ट भागेको थियो।

कामदारले आफूले विदेशमा पाएको दुःखका बारेमा एजेन्ट र वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई दोष लगाए। उनीहरूले काम गर्दाका शर्त र सेवासुविधाका बारेमा राम्रो सँग बताइदिएका थिएनन्। केहीले विदेशका रोजगारदातालाई पनि सेवाका शर्त उल्लंघन गरेको दोष लगाए। माथि उल्लेख भए जस्ता केही मुद्दामा कामदारले काम गर्ने देशका एजेन्टलाई मुख्य दोषी ठानेका थिए।

७. वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित कानून

७.१ नेपालको कानूनी व्यवस्था

नेपालको कानूनी व्यवस्था छुट्टै र विशेष खालको छ। यसमा हिन्दू कानूनी परम्परामा युरोपको नागरिक कानूनको मिश्रण हुनाका साथै सन् १९५० देखि छिमेकी राष्ट्र भारतको नागरिक कानूनको गहिरो प्रभाव परेको छ।[१४९] उदाहरणका लागि, नेपालको मुलुकी ऐन नेपोलियनको प्रणालीमा आधारित छ जसमा विभिन्न जातिलाई छुट्टाछुट्टै व्यवहार गर्ने हिन्दू कानून समेटिएको छ। यसका साथै नेपालले बेलायतको कमन ल प्रणालीमा आधारित अभियोजनात्मक न्यायिक प्रणाली अपनाएको छ, जसले अन्य कुराका अतिरिक्त अदालतले प्रतिपादन गरेको नजीरलाई बाध्यात्मक मान्छ।

यो प्रतिवेदन लेख्दाका बखत नेपाल युद्ध पछिको परिवर्तन कालमा रहेकाले यसको शासन व्यवस्था अन्तरिम संविधान २०६३ अन्तर्गत सञ्चालित छ (नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३)। सन् २०१३ मा गठित दोस्रो संविधानसभाले नयाँ संविधानको मस्यौदा गर्ने काम शुरू गरिसकेको भए पनि नयाँ संविधान तयार नभएकाले सन् २००८ देखि नै नयाँ ऐन बनाउने वा भएका ऐन संशोधन गर्ने काम निलम्बित छ।

यस अध्ययनका अघिल्ला खण्डमा उल्लेख गरिएका, आप्रवासी कामदारहरूले नेपालमा भोग्नु परेका अन्यायको उपचारका सम्बन्धमा नेपालको संविधान, कानून र नियममा विभिन्न प्रावधान राखिएको छ। नेपालले हस्ताक्षर र अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिले पनि प्रवासी कामदारहरूलाई स्वदेश तथा विदेशमा निश्चित संरक्षण प्रदान गरेका छन्। प्रवासी कामदारलाई संरक्षण गर्ने कानून र तिनले प्रदान गरेको दायित्वका बारेमा तल उल्लेख गरिएको छ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३

नेपाललाई एकात्मक संवैधानिक राजतन्त्रबाट संघीय गणतन्त्र बनाउने क्रममा १५ जनवरी २००७ मा अन्तरिम संविधान जारी गरिएको हो । अन्तरिम संविधान अन्तर्गत गठन गरिएको पहिलो र दोस्रो संविधान सभाले सन् २०१४ को शुरू सम्ममा पनि नयाँ संविधान निर्माण गरिनसकेकाले अन्तरिम संविधान अझै पनि लागू छ । यो नेपालको मूल कानून हो र यो सँग बाझिएका कानून, बाझिएका हद सम्म अमान्य हुन्छन् ।

अन्तरिम संविधानको भाग ३ मा 'मौलिक हक' का बारेमा उल्लेख गरिएको छ । प्रवासी कामदारको न्याय सम्मको पहुँचका लागि संविधानमा निम्न व्यवस्था छन् :

- समानताको हक । सबै नागरिक कानूनका दृष्टिमा समान हुनेछन् । कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन (धारा १३ (१)) ।
- भेदभावबाट मुक्ति । कुनै पनि नागरिक माथि धर्म, वर्ण, लिंग, जात, जाति, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक अवस्थाका आधारमा भेदभाव गर्न पाइने छैन (धारा १३ (२)) ।
- रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हक (धारा १८) ।
- महिला भएकै कारणले गरिने भेदभावबाट मुक्तिको अधिकार (धारा २०) ।
- असमर्थ पक्षलाई कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम निःशुल्क कानूनी सेवा पाउने हक (धारा २४ (१०)) ।
- आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने वा पाउने हक (धारा २७) ।
- बेचबिखन, दासत्व, बाँधा वा कुनै पनि किसिमको जबर्जस्ती श्रम शोषण विरुद्धको अधिकार (धारा २९) ।
- संविधानको भाग ३ मा उल्लेख भएका मौलिक हकको हनन भएमा उपचारका लागि सर्वोच्च अदालत जान पाउने संवैधानिक उपचारको हक ।

७.२ वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र नियमावली २०६४

प्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षण गर्नका लागि बनेको मुख्य कानून वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ हो। यो राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरूले ठूलो दबाब दिए पछि पुरानो वैदेशिक रोजगार ऐन १९८५ र त्यसमा भएका संशोधनलाई खारेज गरी बनाइएको ऐन हो। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ लाई लागू गर्न वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ बनाइएको हो।

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को प्रस्तावना अनुसार, "वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई प्रवर्द्धन गर्दै सो व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हक हितको संरक्षण गर्नका लागि वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कानूनलाई संशोधन र एकीकरण गर्न वाञ्छनीय भएकोले" यो ऐनको निर्माण भएको हो। यो ऐनले वैदेशिक रोजगारलाई नियमित

गर्ने नयाँ कानूनी ढाँचा निर्माण गरेको छ। यसले सरकारी निकाय र निजी कम्पनी दुवैका काम र जिम्मेवारी तोकिदिएको छ। यसले कामदार पठाउने संस्थाले कामदार छनोट गर्दा अपनाउनुपर्ने प्रशासनिक प्रक्रिया तोक्नुका साथै उनीहरूका कामको निरीक्षण गर्ने प्रणाली बनाएको छ।

यस ऐनका अधिकांश प्रावधान वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई व्यवस्थित गर्ने तर्फ लक्षित भए तापनि केही प्रावधानमा प्रवासी कामदारलाई उनीहरू माथि हुन सक्ने शोषण र अमानवीय व्यवहारबाट संरक्षण गर्ने र श्रम प्रवासन प्रक्रियालाई व्यवस्थित र पारदर्शी बनाउने कुरा प्रष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको छ। यसले भेदभाव र बालश्रमबाट संरक्षण गर्न निम्न व्यवस्था गरेको छ :

- नाबालिगलाई रोजगारमा नपठाइने : अठार वर्ष उमेर पूरा नगरेको कुनै पनि नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाइने छैन (दफा ७)।
- लैंगिक विभेद नगरिने : यस ऐन बमोजिम रोजगारदाता संस्थाबाट लिंग किटान गरी माग भएकोमा बाहेक "वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा" लैंगिक भेदभाव गरिने छैन (दफा ८)।
- वैदेशिक रोजगार कम्पनीले वैदेशिक रोजगारमा महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, उत्पीडित वर्ग, दुर्गम क्षेत्रका व्यक्तिलाई सरकारले तोकेको संख्यामा आरक्षण दिनुपर्ने व्यवस्था ऐनमा गरिएको छ (दफा ९)।

यस बाहेक, ऐनमा यस्ता धेरै प्रावधान छन् जसलाई प्रभावकारी ढंगले लागू गरिएमा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने कामदारले प्रस्थान पूर्व अपनाउनुपर्ने प्रक्रियामा उल्लेखनीय संरक्षण पाउँछन्। जस्तै :

- *नेपालबाट कामदार पठाउने संस्थाले कामदारका व्यक्तिगत कागजात जफत गर्न नपाउने :* कामदार पठाउने संस्थाले वैदेशिक रोजगारमा जान छनौट भएका व्यक्तिको राहदानी राख्नुपर्ने भएमा विभागको स्वीकृति लिनु पर्नेछ (दफा १८)। तर ती संस्थाले कागजात राख्ने अनुमति लिने र दिने आधार स्पष्ट छैनन्। यसमा उल्लेख्य कुरा के छ भने यो प्रावधान नेपालमा मात्रै लागू हुन्छ, यसले कामदार गन्तव्य मुलुकमा पुगे पछि 'रोजगारदाता संस्था' ले कागजपत्र जफत गर्ने कामलाई रोक्दैन।
- *कामदार पठाउन ढिलाइ गर्न नहुने :* कामदार पठाउने संस्थाले सम्बन्धित मुलुकमा प्रवेश गर्ने अवधि किटान भएकोमा सो अवधिभित्र र अवधि किटान नभएकोमा तीन महीनाभित्र सम्बन्धित कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनुपर्छ। म्यादभित्र कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउन नसकेमा सम्बन्धित संस्थाले सम्बन्धित कामदारबाट बुझिलिएको रकम र सो रकममा वार्षिक बीस प्रतिशतले हुने ब्याजको रकम समेत जोडी ३० दिन भित्र फिर्ता गर्नु पर्नेछ (दफा २०(२)।
- *काममा जानु भन्दा अगाडि नै शर्त परिवर्तन गर्न नपाइने :* कामका सेवा र शर्त विज्ञापनमा उल्लेख भए भन्दा र सरकारले स्वीकृत गरे भन्दा फरक पाइएका आधारमा, प्रवेशाज्ञा प्राप्त भइसके पछि कामदारले वैदेशिक रोजगारमा जान इन्कार गरेमा कामदार पठाउने संस्थाले कामदारलाई भिसा शुल्क समेतका सबै शुल्क फिर्ता गर्नुपर्छ। (दफा २० (३))।
- *अनधिकृत एजेन्ट वा संस्थाबाट हुन सक्ने दुर्व्यवहारबाट संरक्षण :* विभागबाट इजाजत नपाएको कुनै संस्था (दफा ४४) वा एजेन्ट (दफा ४३) ले कामदारलाई विदेश पठाएमा वा वैदेशिक रोजगारमा

लगाइदिन्छु भनी झूटो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई रकम लिई विदेश नपठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको पचास प्रतिशतले हुने रकम कामदारलाई भराई दिनुपर्छ ।[१५०] यदि कामदारले विदेश यात्रा गरिसकेको रहेछ भने यातायात खर्च समेत तिर्नुपर्छ ।

- *रोजगार करार वा भर्ती करार नेपाली भाषामा गर्नुपर्ने :* (क) रोजगारदाता संस्था वा निजको प्रतिनिधि र कामदार (ख) कामदार पठाउने संस्था र कामदार बीच, दुवै पक्षले पालना गर्नुपर्ने शर्त स्पष्ट सँग बुझाई करार गर्नु पर्नेछ ।[१५१] कामदार पठाउने संस्थाले करार नेपाली भाषामा अनुवाद गर्नुपर्छ ।[१५२] साथै, करारमा हस्ताक्षर गर्नु भन्दा अगाडि कामदारले त्यसमा उल्लिखित सेवा शर्त प्रष्ट रूपमा बुझेको छ भन्ने कुराको प्रत्याभूति कामदार पठाउने संस्थाले गर्नुपर्छ (दफा २५) । वैदेशिक रोजगारका लागि प्रस्थान गर्नु अघि रोजगारका सेवा, शर्त तथा पारिश्रमिकको सम्बन्धमा कामदार पठाउने संस्था र कामदारका बीचमा पनि करार गरिनुपर्छ, त्यसमा कामदारको हस्ताक्षर हुनुपर्छ ।[१५३] कामदार पठाउने संस्थाले कामदारलाई विदेश पठाउने स्वीकृति लिनु अघि 'रोजगारदाता र कामदार बीचको करारपत्रको प्रतिलिपि' र 'कामदार पठाउने संस्था र कामदार बीचको करारको प्रतिलिपि' वैदेशिक रोजागर विभागमा पेश गर्नुपर्छ (दफा १५ (छ) र (ज) र व्यक्तिगत रूपमा विदेश जान खोज्नेका लागि पनि सोही अनुसार पूर्वस्वीकृति लिनु अघि करारको प्रतिलिपि पेश गर्नुपर्छ (दफा १९ (घ) र (ङ) । कामदार पठाउने संस्थाले करारको दुई प्रति विभागमा बुझाउनुपर्छ, विभागले करार प्रमाणित गरी एक प्रति सम्बन्धित कामदारलाई फिर्ता दिनुपर्छ (दफा २५ (२)) ।[१५४]

- *बीमा :* कामदार पठाउने संस्थाले कामदार विदेश जानु अगाडि नै कामदारको बीमा गरेको हुनुपर्छ जसले कामदारको करार अवधिमा मृत्यु र अंगभंग हुँदा त्यसको क्षति समेटेको हुनुपर्छ (दफा २६) । यस सम्बन्धी थप जानकारीका लागि खण्ड ८.४ हेर्नुहोला ।

- *अभिमुखीकरण तालीम दिनुपर्ने :* काममा जानु अघि सबै कामदारलाई अभिमुखीकरण तालीम दिनुपर्छ (दफा २७) ।[१५५] नियमावलीका अनुसार यस्तो तालीममा पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षाका उपाय, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नेपालका कानून र गन्तव्य मुलुक सम्बन्धी जानकारी दिनुपर्छ ।[१५६]

- *बढी शुल्क लिन नपाइने :* कामदार पठाउने कुनै कम्पनीले सरकारले तोकेको अधिकतम शुल्क भन्दा बढी शुल्क लिएमा उसले लिएको बढी शुल्क कामदारलाई फिर्ता गर्नुपर्छ र दण्ड जरिवाना समेत तिर्नुपर्छ (दफा ५३) ।

- *करारपत्रमा लेखिएको भन्दा फरक काममा लगाउन नपाइने :* गन्तव्य मुलुक पुगिसके पछि करारमा लेखिए भन्दा फरक काम लगाइयो भने कामदारले तिरेको शुल्क फिर्ता पाउन सक्छ (दफा ३६) । कामदार पठाउने कम्पनीले बदनियत राखेको भनी कामदारले प्रमाणित गर्न सकेमा करारमा उल्लेख भए बमोजिमको पारिश्रमिक र सुविधा कामदार पठाउने कम्पनीले कामदारलाई दिनुपर्छ (दफा ५५) । यस सम्बन्धमा खण्ड ८.१ मा विस्तृत रूपमा व्याख्या गरिएको छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ बाट स्थापित वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणलाई माथि उल्लिखित संरक्षणका व्यवस्था लागू गर्ने जिम्मेवार निकाय मानिएको छ ।

७.३ मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४

२०६४ सालमा नेपालले मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन बनायो जसले मानव "बेचबिखन" र "ओसारपसार" लाई निषेध गरेको छ।[१५७] मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐनले अरू ऐन अन्तर्गतको अपराधमा पनि मुद्दा चलाउन बन्देज लगाएको छैन। त्यसैले वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित मुद्दा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐन र वैदेशिक रोजगार ऐन दुवै अन्तर्गत चलाउन सकिन्छ।

मानव बेचबिखन ऐनले मूलतः वेश्यावृत्ति र यौन शोषण सँग सम्बन्धित 'बेचबिखन' मा ध्यान केन्द्रित गरेको छ।[१५८] तापनि, यसले 'कुनै पनि उद्देश्यले मानिस किन्ने र बेच्ने कार्य' (दासत्व जस्तै) लाई बेचबिखन मानेको छ। यो प्रावधानले नेपाल वा विदेशमा गरिएको श्रमिक बेचबिखनलाई पनि समेट्छ।[१५९]

मानव बेचबिखन ऐनको 'मानव ओसारपसार' सम्बन्धी प्रावधानका शब्दावली स्पष्ट छैनन् तर यसका प्रावधानलाई 'झुक्याएर, फकाएर वा धम्क्याएर वैदेशिक रोजगारमा पठाएको कुरा पनि यस भित्र पर्छ' भनी व्याख्या गर्न सकिन्छ। मानव ओसारपसारको अपराध भन्नाले "किन्ने वा बेच्ने उद्देश्यले कसैलाई विदेश लैजाने" वा "वेश्यावृत्ति वा शोषणका लागि" कसैलाई "ललाईफकाई, प्रलोभनमा पारी, झुक्याई, करकापमा पारी" नेपाल भित्रको कुनै एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजाने वा अरू कसैलाई दिने कार्यलाई बुझाउँछ भनिएको छ।[१६०] अपराधको यो परिभाषा बेचबिखन भन्दा व्यापक बनाइएकाले संयुक्त राष्ट्रसंघको बेचबिखनको परिभाषा सँग मिल्न जान्छ।[१६१]

मानव बेचबिखन ऐन उपयोग गर्नुका केही फाइदा छन् : यसले गोपनीयताको अधिकार दिएको छ (दफा ५ (ख), अपराध आफूले गरेको होइन भनी प्रमाणित गर्ने भार अभियुक्त माथि सारेको छ (दफा ९), यसले वकिल राख्न पाउने व्यवस्था गरेको छ (दफा १०) र वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले गरेको भन्दा बढी सजायको व्यवस्था गरेको छ। यस अन्तर्गत मानव बेचबिखनमा २० वर्ष सम्म कैद र दुई लाख रुपैयाँ सम्म जरिवाना गर्न सकिने व्यवस्था छ (दफा ५ (१) (क))। श्रम शोषणका लागि गरिएको मानव ओसारपसारको अपराधमा सात देखि १० वर्ष सम्म कैद सजाय तोकिएको छ (दफा १५(१) (छ))। यस बाहेक पीडितले अदालत समक्ष गरिदिएको बयानका आधारमा मुद्दाको कारबाही अगाडि बढ्छ। उसले फेरि अदालतमा गएर बयान गर्नु पर्दैन (दफा ६)।

मानव बेचबिखन सम्बन्धी मुद्दामा प्रहरीले अनुसन्धान गर्छ र जिल्ला अदालतले मुद्दाको सुनुवाइ गर्छ। यस ऐनको उपयोगका सम्बन्धमा यस प्रतिवेदनको खण्ड ८.३ मा बताइएको छ।

७.४ मुलुकी ऐन

२०२० सालमा अद्यावधिक गरिएको मुलुकी ऐनमा देवानी र फौजदारी दुवै कानून समेटिएका छन्। यो ऐन हिन्दू कानून प्रणाली र युरोपेली कानूनबाट प्रभावित छ।[१६२] हालै मात्र मस्यौदा गरिएको फौजदारी संहिताले महिला तथा बालबालिका विरुद्ध हुने अपराधका साथै अन्य फौजदारी अपराधलाई समेटेको छ, तर यो ऐन पारित भएको छैन।[१६३]

यस कानूनले कुनै पनि व्यक्तिलाई बेच्नका लागि देश बाहिर लैजान प्रतिबन्ध लगाएको छ (भाग ११ (१)) । साथै, दासत्व र बाँधा मजदूरी माथि प्रतिबन्ध लगाएको छ (भाग ११ (३) । ठगीको महलमा पनि वैदेशिक रोजगारमा हुने धोका, गलत प्रतिनिधित्व तथा ठगी जस्ता अपराधमा सजायको व्यवस्था गरिएको छ ।[१६४]

प्रवासी कामदारले वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित व्यक्ति वा संस्थाका विरुद्ध कारबाहीका लागि प्रहरीमा उजूरी दिनुपर्छ । त्यस पछि जिल्ला अदालतमा मुद्दाको सुनुवाइ हुन्छ । तथापि, थुप्रै मुद्दामा जिल्ला अदालत र सर्वोच्च अदालतले एउटा मुद्दा दुई वटा ऐन अन्तर्गत चल्न सक्ने अवस्थामा प्रवासी कामदारहरूले वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ बमोजिम मुद्दा चलाउनुपर्छ भन्न सक्छन् । मुलुकी ऐनले के भनेको छ भने कुनै पनि विषयमा छुट्टै कानून बनेको भए सोही कानून बमोजिम मुद्दा चलाउनुपर्छ ।[१६५]

यसका साथै, मुलुकी ऐनमा भएको क्षतिपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था वैदेशिक रोजगार ऐनमा भएको व्यवस्था भन्दा ज्यादै कम छ । उदाहरणका लागि, कामदारबाट बढी शुल्क लिइएको रहेछ भने मुलुकी ऐनले कामदारबाट लिएको शुल्क मात्र असुल उपर गराउँछ भने वैदेशिक रोजगार ऐनले यसका अतिरिक्त ५०% रकम पीडितले पाउने व्यवस्था गरेको छ ।[१६६]

७.५ नेपालको कानूनी व्यवस्थामा भएका कमजोरी र सीमा

नेपालको वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र नियमावली २०६४ ले कामदार पठाउने संस्था र एजेन्टका काम कारबाही नियमित गरेका छन् । साथै श्रम प्रवासन सँग सम्बन्धित विभिन्न सरकारी निकायहरूको भूमिका र दायित्व तोकिदिएका छन् । तिनले कामदार विदेशमा जाँदा भोग्नुपर्ने प्रायः समस्यालाई सम्बोधन गरेका छन् । ती प्रक्रिया पूरा गर्ने स्पष्ट जिम्मेवारी कामदार पठाउने संस्थालाई दिएका छन् र पालना नगर्नेलाई दण्ड जरिवानाको व्यवस्था पनि गरेका छन् । यति हुँदाहुँदै पनि यो ऐन र नियमावलीमा थुप्रै महत्वपूर्ण पक्ष छुटेका छन् । तिनलाई कडाइका साथ लागू गरिएको छैन जसका बारेमा यस प्रतिवेदनका पछिल्ला खण्डमा चर्चा गरिएको छ ।

अधिकारमुखी दृष्टिकोण नहुनु

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र नियमावली २०६४ मा भएको एउटा मुख्य कमजोरी हो – प्रवासी कामदार वा कामका लागि विदेश जान चाहनेलाई अधिकारप्राप्त व्यक्तिका रूपमा स्वीकार नगर्नु । ऐनको प्रस्तावनामा बाहेक अन्यत्र कतै पनि 'अधिकार' शब्दको प्रयोग भएको छैन । विभिन्न निकायको दायित्वका सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था गरेको भए पनि श्रम प्रवासनका क्रममा नेपालीको अधिकार स्पष्ट रूपमा जोडिएको छैन । ऐन र नियमको भावनामा पनि कमजोरी छ । यसले जोखिममा रहेका समुदायको अधिकार भन्दा उनीहरूको संरक्षणमा जोड दिएको छ ।

उदाहरणका लागि, ऐन र नियममा कतै पनि सुरक्षित श्रम प्रवासनलाई व्यक्तिको 'अधिकार' मानिएको छैन । वैदेशिक रोजगार सम्बन्धमा सुसूचित निर्णय गर्न पाउने कुरालाई 'अधिकार' मानिएको छैन । त्यस्तै हर्जाना र क्षतिपूर्तिको व्यवस्थालाई अन्यायमा परेका कामदारको अधिकारका रूपमा नभई गलत काम गर्नेलाई सजाय र जरिवानाका रूपमा ऐन नियममा व्यवस्था गरिएको छ । यस्तै गरी सरकारी निकायले गर्ने

भनी तोकिएका काम पनि बाध्यात्मक रूपमा गर्नुपर्ने नभई गर्न सक्ने गरी स्वविवेकमा छोडिएको भाषाको प्रयोग गरिएको छ। तिनलाई लागू गर्नका लागि निर्देशन थोरै मात्र दिइएको छ। सरकारी निकायले पालना गर्नुपर्ने धेरै वटा दायित्व सम्बन्धी व्यवस्थामा पनि त्रुटि छ। ती निकायले ती कुरा पालना नगरेमा गर्न लगाउने अधिकार कामदारलाई दिइएको छैन। त्यसैले निर्धारित व्यवस्थालाई लागू गराउन र आफ्नो दायित्व पूरा नगर्ने निकायलाई जिम्मेवार बनाउन कठिन छ।

करारसँग सम्बन्धित दायित्व अस्पष्ट हुनु

कामदार र कामदार पठाउने संस्था, कामदार र रोजगारदाताका बीचमा हुनुपर्ने करारमा के के कुरा उल्लेख हुनुपर्छ भन्ने विषयमा ऐन अस्पष्ट छ। ऐन र नियमावलीमा 'सेवाको अवधि र शर्त' मा पारिश्रमिक र दुवै पक्षले पालना गर्नुपर्ने शर्त उल्लेख गर्नुपर्छ मात्र भनिएको छ। यसमा कस्तो शर्त र अवस्था स्वीकार्य हुन्छ, त्यसमा काम गर्नुपर्ने ठाउँ, करार लागू हुने मिति, खाने बस्ने व्यवस्था, काम गर्ने समय, बिदा, आवश्यक तालीम, स्वास्थ्य र सुरक्षा, तलब तथा तलब भुक्तानी गर्ने तरीका र कामदारलाई त्यो काम गरौं कि नगरौं भनी सुसूचित निर्णय गर्नका लागि आवश्यक अन्य जानकारी उल्लेख गर्नुपर्छ कि पर्दैन भन्ने कुरा खुलाइएको छैन। करार भंग गरेमा अथवा विवाद उत्पन्न भएमा त्यसको समाधान कसरी गर्ने भन्ने बारेमा पनि करारमा उल्लेख हुनुपर्ने प्रावधान छैन।

कामदार पठाउने संस्थाका काम सँग सम्बन्धित कामदारको अधिकार स्पष्ट पार्ने खालको करार गर्नुपर्ने बाध्यकारी प्रावधान नभएकाले न्याय सम्म कामदारको पहुँचमा उल्लेखनीय मात्रामा समस्या खडा भएको छ जसका बारेमा तल विस्तृत चर्चा गरिएको छ।

अन्त्यमा, ऐन र नियममा करारपत्र कामदारलाई कहिले दिनुपर्छ भन्ने कुरा प्रष्ट छैन (कामदार प्रस्थान गर्नु अघि नै विभागलाई बुझाउनु पर्छ भन्ने सामान्य नियम बाहेक)।[१६७] यसले गर्दा कामदारहरूले विदेश जाने सबै प्रक्रिया पूरा गरी सबै शुल्क तिरिसके पछि अथवा विदेश जान लाग्दा मात्रै करारपत्र उनीहरूका हातमा पर्न सक्ने सम्भावना हुन्छ, जुन अहिले भइरहेको छ (माथि खण्ड ६ हेर्नुहोला)। विभागले प्रमाणित गरेको रोजगार करार कामदारलाई कहिले र कसरी दिनुपर्छ भन्ने कुरा पनि प्रष्ट छैन (दफा २५ (२))। उसले यो जिम्मेवारी पूरा गरेको छैन।

जोखिममा परेका समूहका बारेमा पर्याप्त ध्यान नदिइनु

ऐन र नियमावलीले जोखिममा परेका कामदार, खास गरी महिला र अनियमित कामदारप्रति पर्याप्त ध्यान दिएको छैन। कानून बमोजिमका प्रक्रिया नअपनाई विदेश गएका वा यहाँबाट जाँदा नियमित प्रक्रिया पूरा गरे पनि विदेशमा पुगेपछि विभिन्न कारणले अनियमित हैसियतमा पुगेका (उनीहरूकै गल्तीले भए पनि) कामदार शोषण र दुर्व्यवहारका शिकार हुने सम्भावना बढी हुन्छ (खण्ड ४.३ हेर्नुहोला)। ऐन नियमले उनीहरूलाई संरक्षण प्रदान गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको भए पनि उनीहरूलाई पूर्ण रूपमा संरक्षण गर्ने अथवा हर्जाना दिलाउने व्यवस्था यसमा छैन। उदाहरणका लागि, अनियमित रूपमा गएको कामदारका तर्फबाट परिस्थितिजन्य प्रमाणका आधारमा उजूरी गर्ने प्रावधान छैन। त्यस्तै, पद खारेज भएका कामदारका लागि चाहिने नयाँ कागजपत्र बनाइदिने व्यवस्था छैन। अनियमित तरीकाले कामदार पठाउने व्यक्ति वा संस्थालाई जिम्मेवार बनाएर कारबाही गर्ने व्यवस्था पनि छैन। त्यस्तो कामदार विदेशमा छँदै उसको कानूनी हैसियत फेरेर उसलाई नियमित बनाउने व्यवस्था पनि छैन।

झट्ट हेर्दा यी ऐन नियम भेदभावपूर्ण जस्ता लाग्दैनन् । तर यिनले कामदार महिलाका विशेष खाले आवश्यकता, उनीहरूले भोग्नुपर्ने विशेष खालका अन्याय अथवा न्याय खोज्ने क्रममा उनीहरूले सामना गर्नुपर्ने विशेष खालका चुनौतीलाई सम्बोधन नगरेकाले यिनबाट असमान परिणाम आएको छ । ऐन नियमले महिलाहरूको साक्षरता दर र शिक्षा स्तर कम भएको, उनीहरू सँग पैसाको अभाव भएको, बच्चाको हेरविचार, महिलाको प्रजनन स्वास्थ्य तथा महिला कामदारप्रति नकारात्मक धारणा रहने गरेको कुरालाई ध्यान दिनुपर्छ । यसो हुँदा मात्र श्रम प्रवासन प्रणालीले महिला प्रवासी कामदारका अधिकारलाई पूर्ण रूपले संरक्षण गर्न सक्छ, उत्तरदायित्व यकीन गर्छ र यी अधिकार उल्लंघन भएका खण्डमा उपचार दिन सक्छ । यस बाहेक, महिलालाई निश्चित देशमा जान प्रतिबन्ध लगाइएकाले धेरै जवान महिलाहरू अनियमित रूपमा विदेश जानु परेको छ । यसरी विदेशिएका महिलाहरूले झन् बढी जोखिम उठाउनुपर्ने र शोषित हुनपर्ने सम्भावना बढी हुन्छ र त्यस्तो अवस्थामा नेपालको श्रम प्रवासन सम्बन्धी कानून लागू हुँदैन[१६८] (खण्ड ४.२ र ४.३ हेर्नुहोला) ।

महिला कामदार र अनियमित रूपमा विदेशिएका कामदारलाई संरक्षण दिने काममा वैदेशिक रोजगार ऐन नियममा भएका कमजोरीलाई मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐनले केही हद सम्म पूरा गरेको छ । तर कुनै एजेन्ट वा कम्पनीले वैदेशिक रोजगारमा लगाइदिने भनी उनीहरूलाई विदेशमा वेश्यावृत्तिमा लगायो वा उनीहरू माथि यौन दुर्व्यवहार गरियो भने यस्तो काम गर्न लगाउनेका विरुद्ध मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन अन्तर्गत कारबाही चलाउन सकिन्छ । झुक्याएर, धम्क्याएर वा दबाबमा पारेर विदेश पठाइयो भनी तर्क गरेर, अनियमित प्रक्रियाबाट विदेश लगी श्रम शोषण गरिएका कामदारका हकमा पनि यस ऐन अन्तर्गत कारबाही बढाउन सकिन्छ । तर पनि मानव बेचबिखन र वेश्यावृत्ति सँग जोडिएको सामाजिक कलंकले गर्दा महिलाहरू यस ऐन अन्तर्गत मुद्दा चलाउन हिचकिचाउँछन् । तर मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार ऐन र वैदेशिक रोजगार ऐन बीच सम्बन्ध कस्तो हुने भन्ने कुरा प्रष्ट छैन । एउटा ऐनमा अर्को ऐनको सन्दर्भ जोडिएको छैन । खास गरी वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दा कति बेला मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार अन्तर्गत अनुसन्धान गर्न प्रहरीकहाँ पठाउने भन्ने कुरा स्पष्ट पारिएको छैन ।

पारदर्शिताको पूर्ण प्रत्याभूति नहुनु

कानूनले कामदार विदेशिने प्रक्रिया, खास गरी कामदार पठाउने संस्था, एजेन्ट र रोजगारदाताका क्रियाकलापलाई पूर्ण रूपमा पारदर्शी बनाउन सकेको छैन । वैदेशिक रोजगार ऐनले यस सम्बन्धमा केही सकारात्मक व्यवस्था गरेको छ जस अनुसार वैदेशिक रोजगार विभागले समय समयमा इजाजत प्राप्त र इजाजत खोसिएका वैदेशिक रोजगार संस्थाको नाम सार्वजनिक गर्नुपर्छ । वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले इजाजत खोसिएका एजेन्सीका निर्देशकले नयाँ एजेन्सी खोलेर इजाजत लिन नपाउने व्यवस्था गरेको (नियम ८(१)(झ)) भए पनि व्यवहारमा त्यस्ता प्रतिबन्धित एजेन्सीमा निर्देशक तथा सदस्यले अर्कै नामको कम्पनी खोली इजाजत लिइरहेको बताइन्छ । यस बाहेक कामदार पठाउने संस्थाका निर्देशक र सदस्यहरूको सूची सार्वजनिक रूपमा उपलब्ध छैन । एजेन्सी वा रोजगारदाता कम्पनीका विरुद्ध गरिएका उजूरी र उनीहरू विरुद्ध चलाइएका मुद्दाको विवरण पनि सार्वजनिक गरिएको पाइँदैन । त्यस्तै गरी गन्तव्य मुलुकमा रहेका रोजगारदाता कम्पनीले गरेका गलत व्यवहारका बारेमा त्यहाँ स्थित कूटनीतिक नियोगले कुनै किसिमको विवरण दिने गरेको पाइँदैन । पारदर्शिताको अभावले गर्दा कामदार र उनका कानून व्यवसायीले कामका लागि विदेश जानु अघि सुसूचित निर्णय गर्न पाउँदैनन् ।

७.६ अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको भूमिका

अन्तरिम संविधानको प्रस्तावनामा मौलिक हक, मानव अधिकार,... र कानूनी शासनलाई अंगीकार गरिएको छ।[१६९] अन्तरिम संविधानको धारा ३३ ले नेपाललाई "विश्वव्यापी रूपमा अंगीकार गरेका मानव अधिकारका सिद्धान्तलाई अँगाल्ने राजनीतिक प्रणाली अपनाउने" दायित्व दिएको छ। साथै अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार महासन्धिमा उल्लिखित थुप्रै अधिकारलाई आत्मसात् गर्ने तथा नेपालको राजनीतिक तथा सामाजिक इतिहासमा ध्यान दिने दायित्व सुम्पेको छ।[१७०] धारा ३४(२) ले 'मानव अधिकारको संरक्षण र प्रवर्द्धन राज्यको उद्देश्य हो' भनेको छ।[१७१]

नेपाल सन्धि ऐन २०४७ मार्फत नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानूनलाई घरेलु कानून सरह मानेको छ।[१७२] यस ऐनका अनुसार अन्तर्राष्ट्रिय कानून नेपालको कानून सरह नै लागू हुने र अन्तर्राष्ट्रिय कानून सँग बाझिएको नेपाली कानून बाझिएको हद सम्म अमान्य हुनेछ। (दफा ९ (१))।

नेपालले अधिकांश संयुक्त राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार महासन्धिका साथै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका ११ वटा महासन्धि अनुमोदन गरेको छ (नेपालले अनुमोदन गरेका महासन्धिको सूचीका लागि अनुसूची ३ हेर्नुहोला)। यसरी अनुमोदन गर्दा नेपालले थोरै प्रावधानमा मात्रै असहमति राखेको छ। नेपालले 'भियना कन्भेन्सन अन कन्सुलर रिलेशन' पनि अनुमोदन गरेको छ जसले गन्तव्य देशमा रहेका कन्सुलेटले कामदारको सुरक्षाका लागि गर्नुपर्ने काम तोकेको छ।[१७३] नेपालले कामदारको संरक्षण गर्ने थुप्रै प्रमुख अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिमा भने हस्ताक्षर गरेको छैन। ती हुन् : आप्रवासी कामदार र तिनका परिवारका सदस्यको अधिकार सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि (१९९०), घरेलु कामदार सम्बन्धी आईएलओ सन्धि नम्बर १८९ (२०११), आप्रवासी कामदारका रोजगार सम्बन्धी महासन्धि (संशोधित) १९४९ (सन्धि नं. ९७) आप्रवासी कामदार (थप व्यवस्था) महासन्धि १९७५ (सन्धि नं १४३)। त्यस्तै नेपालले मानव (महिला र बालबालिका) बेचबिखन रोकथाम, दमन र सजाय सम्बन्धी पालरोमा प्रोटोकललाई पनि अनुमोदन गरेको छैन। तैपनि नेपालले अनुमोदन गरेका धेरै महासन्धिले कामका लागि विदेश गएका नेपालीहरूका थुप्रै अधिकारहरूको संरक्षण गर्न र ती अधिकारको संरक्षण, प्रवर्द्धन र पालना गर्नुपर्ने (ती अधिकार निजी क्षेत्रले हनन गरेका भए पनि) राज्यको दायित्वलाई चुनौती दिन आधार दिएका छन् (खण्ड २.१ र अनुसूची ३ पनि हेर्नुहोला)।

यस बाहेक, नेपाल दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठन (सार्क) को सदस्य राष्ट्र पनि हो र नेपालले वेश्यावृत्तिका लागि महिला र बालबालिकाको जीउ मास्ने बेच्ने काम रोकथाम गर्ने र सो विरुद्ध संघर्ष गर्ने सम्बन्धमा भएको सार्क महासन्धिलाई पनि अनुमोदन गरिसकेको छ। हुन त यो महासन्धिले नेपालको मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार विरुद्धको कानूनले जति व्यापक क्षेत्र समेटेको छैन। यसले खालि वेश्यावृत्तिका लागि महिला र बालबालिकाको बेचबिखनमा ध्यान दिएको छ; त्यस बाहेकका कामका लागि वा अन्य किसिमका बेचबिखनका सम्बन्धमा यसमा कुनै प्रावधान छैन। यसले पुरुष बेचबिखनका बारेमा पनि ध्यान दिएको छैन। नेपाल पक्ष भएको कन्भेन्सन फर द सप्रेसन अफ ट्राफिक इन पर्सन एन्ड एक्सप्लोइटेसन अफ द प्रस्टिच्युसन अफ अदर्स नामक संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिले मानव वेचबिखनका सम्बन्धमा अलि फराकिलो धारणा राखेको छ,[१७४] किन भने यो कुनै लैंगिकता विशेष सँग जोडिएको छैन। तर यसले वेश्यावृत्तिमा मात्र ध्यान दिएको छ, श्रम बेचबिखनलाई ध्यान दिएको छैन।

अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिको प्रचलन गराउने[१७५] काममा अदालत बाहेक राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको पनि ठूलो भूमिका हुन्छ। "अधिकारको सम्मान, संरक्षण र संवर्द्धन तथा त्यसको प्रभावकारी

कार्यान्वयनलाई सुनिश्चित गर्नु" उसको कर्तव्य हो ।[१७६] अन्तरिम संविधानको धारा १३२ र मानव अधिकार आयोग ऐन २०५३[१७७] ले यसलाई व्यापक कर्तव्य र अनुसन्धान गर्ने दायित्व सुम्पेका छन् जुन व्यक्तिका मौलिक हक र अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार महासन्धिले प्रदान गरेका अधिकारको हनन सँग सम्बन्धित छन् ।[१७८]

द्विपक्षीय सम्झौता

नेपाली नागरिकहरू वैदेशिक रोजगारका लागि गएका वा जान सक्ने देशहरू सँग सरकारले द्विपक्षीय सम्झौता गर्नुपर्ने व्यवस्था वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा छ। नेपाल पक्ष भएको द्विपक्षीय सम्झौतालाई सन्धि सरह मानिन्छ र सन्धि ऐन अनुसार ती सन्धि नेपालका कानून सरह लागू हुन्छन् ।[१७९]

नेपालले मध्यपूर्वका देशहरू कतार, बहराइन र युनाइटेड अरब इमिरेट्स सँग अस्थायी श्रम प्रवासन सम्बन्धी एउटा द्विपक्षीय सम्झौता र दुई वटा समझदारी पत्रमा हस्ताक्षर गरेको छ ।[१८०] यी सबै सम्झौता गर्दा सम्बन्धित देशका सरकारका प्रतिनिधिहरूको सहभागिता रहेको थियो । ती बाहेक अन्य निकायको संलग्नता ज्यादै कम थियो ।[१८१] यी सबै सम्झौता फरक फरक भए तापनि यिनीहरूको मुख्य विषयवस्तु समान छ । यसमा कामदार पठाउने र कामदार लिने काममा आपसी सहयोग गर्ने निम्न बमोजिमको प्रतिबद्धता उल्लेख छ :

१. प्रस्थान अघि नेपालले पालन गर्नुपर्ने दायित्व,

२. कामदारको यातायात खर्च र रोजगारमा लगाउँदाको लागत,

३. करारमा खुलाउनु पर्ने कुरा र किसिम,

४. कामदार र मालिक बीच तथा कामदार पठाउने नेपाली संस्था र गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाता कम्पनी बीच विवाद भएमा त्यसको टुंगो लगाउने प्रक्रिया र उनीहरूलाई लागू हुने कानून ।

यी सम्झौताको तुलनात्मक विवरण तालिका ५ मा दिइएको छ ।

तालिका ५ : नेपाल सरकार र मध्यपूर्वका देशका बीच भएका द्विपक्षीय सम्झौता र समझदारी पत्र

सम्झौता/समझदारी पत्र	प्रस्थान पूर्व	लागत र शुल्क	करार	विवाद समाधान
कतार– द्विपक्षीय सम्झौता २००५	स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने, राहदानी वा यात्रा अनुमति दिने तथा कामको अवस्था, लाग्ने दस्तुर र कतारको खर्च र अवस्थाका बारेमा विस्तृत जानकारी दिने दायित्व नेपालको हुने ।	रोजगारदाताले दोहोरो यातायात खर्च बेहोर्ने तर कामदार करार अवधि नसकिंदै फर्किएमा वा करार बीचैमा भंग गरी फर्किन चाहेमा रोजगारदाताले फर्कने खर्च बेहोर्नु नपर्ने ।	करारमा कामको अवस्था, दुवै पक्षका अधिकार र कर्तव्य उल्लेख हुनुपर्ने (नमूना करार संलग्न गरिएको) ।[१८२] करार नेपाली, अरबी र अंग्रेजी गरी तीन भाषामा लेखिएको हुनुपर्ने । यसको एक प्रति कामदारलाई, एक प्रति रोजगारदाता कम्पनीलाई, एक प्रति नेपाल सरकारलाई र अर्को एक प्रति कतार सरकारलाई दिने गरी जम्मा चार प्रति बनाउनुपर्छ ।	कतारको नागरिक सेवा मामिला तथा आवास मन्त्रालयले विवाद समाधान गर्न सक्दो प्रयास गर्ने । नमिलेमा अदालत जाने ।
युएई– समझदारी पत्र २००७	नखुलेको	कामदार "छनोट गर्ने र नियुक्त गर्ने" काममा रोजगारदाता कम्पनी संलग्न हुने । शुल्कको दायित्व नतोकिएको ।	त्यहाँको श्रम कानून सँग नबाझिने गरी दुवै पक्षका अधिकार र कर्तव्य उल्लेख गरिएको हुनुपर्ने । करार नेपाली, अरबी र अंग्रेजी गरी तीन भाषामा लेखिएको हुनुपर्ने ।	युएईको श्रम मन्त्रालयले दुवैलाई मान्य समाधान खोज्ने प्रयास गर्ने । नसकेमा अदालत पठाउने ।
बहराइन - समझदारी पत्र २००८	कामदारको स्वास्थ्य ठीक भएको र उसले 'राम्रो तालीम पाएको' कुरा यकीन गर्ने काम कामदार पठाउने संस्थाको हुने ।	नखुलेको	रोजगारदाताको नाम, उसको संस्था, शर्तहरू, कामको किसिम, तय भएको तलब र अन्य आवश्यक बेहोरा उल्लेख हुनुपर्ने । भाषा नखुलाइएको ।	कामदार सम्बन्धी विवाद आएमा त्यहाँको निजी क्षेत्र श्रम ऐन बमोजिम समाधान गर्नुपर्ने । कामदार पठाउने संस्था सँग विवाद भएमा दुवैलाई मान्य हुने समाधान निकाल्ने । ननिस्केमा अदालत जानुपर्ने ।

युएई सँगको सम्झौतामा मात्रै प्रवासी कामदारहरूको सुरक्षाका बारेमा उल्लेख गरिएको छ, त्यो पनि ज्यादै थोरै । यसमा भनिएको छ, "विदेशिएका नेपाली कामदारले सेवा प्रवेश, आवास, सामाजिक तथा स्वास्थ्य सेवा र युएईको कानून अनुसार प्राप्त गर्ने अन्य सुविधा पाउने छन्" (धारा ४ (२)) । साथै, नेपाली कामदारले कमाएको र बचत गरेको पैसा स्वदेश पठाउन पाउने उसको 'अधिकार' भएको कुरा पनि यसमा

उल्लेख छ (धारा ८)। तर, यस सम्झौतामा पनि उचित आवास, सेवा प्रवेश शुल्क, बँधुवा कामदार, आफ्ना कागजात आफैं सँग राख्न पाउने अधिकार, सूचना र तालीम प्राप्त गर्ने अधिकार अथवा मृत्यु भएमा वा घाइते भएमा स्वदेश फर्काउने लगायतका विषय खुलाइएको छैन।

यसका अतिरिक्त, त्यो सम्झौता लागू गर्न नेपाललाई कठिन हुने कुरा नेपालको परराष्ट्र मन्त्रालयले स्वीकार गरेको छ। यसका दुई वटा कारण छन् : गरीब मुलुक भएकाले नेपालको मोलतोल गर्ने क्षमता कमजोर छ र नेपालले प्रतिबन्ध लगाउँदा लगाउँदै पनि नेपाली कामदार विदेश गइदिन्छन्। परराष्ट्रका एक जना अधिकृतले यसो भने :

> हामीले गन्तव्य मुलुकका सरकारहरू सँग द्विपक्षीय सम्झौता गरे तापनि त्यसलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्न दबाब दिने क्षमता हामी सँग छैन। त्यस्तै, हामीले हाम्रा नागरिकलाई तिम्रा देशमा कामका लागि पठाउँदैनौं भन्नुको पनि अर्थ छैन, किन भने नेपाली कामदार अनियमित बाटोबाट त्यहाँ पुगिरहेका हुन्छन्।[१८३]

यति हुँदाहुँदै पनि श्रम सम्झौतामा समावेश भएका शर्तहरू, जस्तै करारपत्रमा लेखिनुपर्ने कुरा तथा विवाद समाधानका तरीका आदि प्रवासी कामदारका अधिकारका सम्बन्धमा महत्वपूर्ण कुरा हुन्। त्यस्तै, कतार र युएई सँग भएको सम्झौतामा उल्लेख भएको, करारपत्र नेपालीमा हुनुपर्ने प्रावधान एकदमै महत्वपूर्ण छ। कतारका लागि पूर्व राजदूतका अनुसार यो द्विपक्षीय सम्झौताले कतारी अधिकारी सँग वार्ता गर्न धेरै सजिलो बनाएको छ। कामदारलाई परिचयपत्र दिलाउने तथा न्यूनतम पारिश्रमिक बढाउने काममा आफूले यो सम्झौता उपयोग गरेको उनले बताइन्।[१८४] अहिले नेपाल सरकार जोर्डन, इजरायल, लेबनान, मलेसिया र साउदी अरेबिया सँग श्रम सम्झौता गर्ने तरखरमा रहेको छ।[१८५]

८. अधिकार उपभोग गर्न पाउने वातावरण तयार गर्ने संयन्त्र

यस अघिको खण्डमा वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ का साथै नेपालका अन्य कानून र अन्तर्राष्ट्रिय कानून अन्तर्गत सरकारी र निजी क्षेत्रका संस्थाका कर्तव्य अनि प्रवासी कामदारका अधिकार र संरक्षणका बारेमा चर्चा गरियो। यी अधिकार तथा कर्तव्यलाई प्रभावकारी ढंगले पालना गराउने र हनन भएका बेलामा उपचार दिलाउने संयन्त्र प्रभावकारी र सर्वसुलभ छैनन् भने कामदारका लागि यिनको केही पनि अर्थ हुँदैन। यस खण्डमा श्रम प्रवासन सँग सम्बन्धित अधिकार र कर्तव्य पालना गराउने नेपाली संयन्त्रका बारेमा चर्चा गरिएको छ। ती हुन् :

१. वैदेशिक रोजगार विभाग। यसले वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को उल्लंघन भएका घटनाको उजूरी लिन्छ, अनुसन्धान गर्छ, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत भएका अपराधका सम्बन्धमा आदेश जारी गर्नुका साथै सजाय गर्छ र बढी गम्भीर खालका अपराध सम्बन्धी मुद्दा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा लैजानका लागि अभियोग पत्र तयार गर्छ।

२. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण। यसले वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ बमोजिम अभियुक्त थुनिन सक्ने खालका फौजदारी अपराध लागेका मुद्दा हेरेर फैसला गर्छ।

३. न्यायालय। यसले मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन र मुलुकी ऐन आकर्षित हुने अपराधका मुद्दामा फैसला गर्छ।

४. मृत्यु र अंगभंग भएमा क्षतिपूर्तिको व्यवस्था। यसमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले चलाएको वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषका साथै बीमा कम्पनीले गर्ने बीमा पर्दछन्।

५. नेपाली राजदूतावास। यसले आफ्नो कार्यक्षेत्रमा कामदार र रोजगारदाता बीच विवाद भएमा त्यसलाई

मिलाउन मद्दत गर्छ र प्रवासी कामदारलाई उनीहरूका समस्या अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा उठाउन मद्दत गर्छ।

नेपालीहरूले श्रम प्रवासन सम्बन्धी विवाद मिलाउन अरू धेरै अनौपचारिक उपाय उपयोग गर्छन्।

यस खण्डमा न्याय दिलाउने यी सबै सम्भावित निकाय/संयन्त्रको समीक्षा गरिएको छ। त्यसका लागि खण्ड २ मा चर्चा गरिएका मापदण्डलाई आधार मानिएको छ र आवश्यक भएका सम्बन्धित कानूनी ढाँचा, यसमा संलग्न विभिन्न निकाय/संस्थाको पहिचान गरिएको छ। उजूरी दिने प्रक्रिया र न्याय प्रणाली कतिको सर्वसुलभ र प्रभावकारी छ भन्ने सम्बन्धमा प्रवासी कामदारको धारणा कस्तो छ भन्ने पनि चर्चा गरिएको छ। यो खण्ड प्रवासी कामदार, यी संयन्त्र लागू गर्ने र निरीक्षण गर्ने सरकारी अधिकारी, वैदेशिक रोजगार कम्पनी तथा बीमा कम्पनीका मानिस र उपचार खोज्ने काममा प्रवासी कामदारलाई सहयोग गर्ने वकिल र नागरिक समाजका मानिसका अनुभव र धारणामा आधारित छ।

८.१ वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता र अनुसन्धान शाखा

वैदेशिक रोजगार विभाग (यस पछि विभाग भनिने) वैदेशिक रोजगारलाई नियमन गर्ने र वैदेशिक रोजगार कम्पनी र दर्ता नभएका एजेन्टका विरुद्ध प्रवासी कामदारले दिने उजूरी लिने र सुन्ने प्रमुख निकाय हो। विभाग अन्तर्गतको विशेष अनुसन्धान एकाइ, उजूरी दर्ता र अनुसन्धान शाखाले विभागमा परेको उजूरीका बारेमा अनुसन्धान गर्छ। वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरुद्ध परेका निश्चित मुद्दामा आदेश दिने र सजाय गर्ने, केही मुद्दा प्रहरी अथवा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा पठाउने अधिकार पनि विभागलाई छ।

यस खण्डमा वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र नियमावली २०६४ द्वारा निर्धारित वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यविधिका बारेमा चर्चा गरिएको छ। यसमा वैदेशिक रोजगार विभागले व्यवहारमा अपनाउने गरेको कार्यविधिका बारेमा उल्लेख गरिएको छ, जुन विभागका कर्मचारी तथा मुद्दा गर्ने व्यक्ति र वकिल सँग गरिएका अन्तर्वार्तामा आधारित छ। वैदेशिक रोजगार विभागको अनुसन्धान र उजूरी किनारा लगाउने संयन्त्रका बारेमा सेवाग्राहीको धारणा थाहा पाउनका लागि वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी दिएका ६ जना प्रवासी कामदार सँग कुराकानी गरिएको थियो, साथै विभागमा सन् २०११ र २०१२ मा दर्ता गरिएका २१४ वटा मुद्दा पनि हेरिएको थियो (माथि अनुसन्धान विधि खण्ड हेर्नुहोला)।

विभागको अनुसन्धान सम्बन्धी क्षेत्राधिकार र शक्ति

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गतका अपराधहरू फौजदारी अपराध भए तापनि ऐनले विभागलाई अभियोग लागेका अपराधहरूमा अनुसन्धान गर्ने अधिकार दिएको छ।[१८६] यस्तो अनुसन्धान उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखाका अनुसन्धान अधिकृतले गर्छन्। प्रायः धेरै वर्षको अनुभव बटुलेका सरकारी वकिल अनुसन्धान अधिकृत हुन्छन्। ऐनले उनीहरूलाई अनुसन्धान गर्न प्रहरीलाई जस्तै अधिकार दिएको छ। यसमा यी अधिकार समेत पर्दछन् :[१८७]

कसूरको अनुसन्धान तथा तहकीकात गर्दा वा सबुद प्रमाण संकलन गर्दा कसूरमा संलग्न व्यक्तिलाई गिरफ्तार

गर्ने, कसूरको सम्बन्धमा जुनसुकै स्थानको खानतलाशी लिने, कसूर सँग सम्बन्धित कागजात वा अन्य चीजवस्तुहरू आफ्नो जिम्मामा लिने, बयान गराउने र मुचुल्का तयार गर्ने समेत प्रचलित कानून बमोजिम प्रहरीले पाए सरह सबै अधिकार अनुसन्धान अधिकृतलाई हुनेछ (दफा ६१ (२))।

अनुसन्धान अधिकृत प्रहरी होइनन्। यी अधिकारको उपयोग गर्ने सम्बन्धमा उनीहरूले प्रहरी तालीम लिएका पनि छैनन्।

वैदेशिक रोजगार ऐन वा सो ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कुनै कसूर भए, गरेको वा हुन लागेको छ भन्ने लागेमा कसैले पनि विभागमा उजूरी दिन सक्छ (दफा ६१)। यस्तो उजूरी पीडित, परिवारको सदस्य अथवा अरू कुनै व्यक्तिले दर्ता गर्न सक्छ। एक जना मात्र प्रवासी कामदारले कामदारहरूको समूहका तर्फबाट पनि उजूरी गर्न सकिन्छ। यस प्रावधान अनुसार, अनियमित तरीकाले विदेश गई अनियमित कामदारका हैसियतमा काम गरेका कामदारले पनि यस्तो उजूरी दिन सक्छन्।

ऐनमा उल्लेख गरिएका केही मुख्य अपराध (जस्तै, अनुमति विना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय चलाएको, नाबालिगलाई कामका लागि विदेश पठाएको र नक्कली दस्तावेज बनाएको) मा जहिले पनि उजूरी दिन सकिन्छ। तर, क्षतिपूर्ति, करार उल्लंघन र बढी शुल्क असूली जस्ता अन्य अपराधमा ती अपराध भएको एक वर्ष भित्र अथवा पीडित विदेशमा काम गरिरहेको भएमा, नेपाल फर्किएको मितिले एक वर्ष भित्र उजूरी दिनुपर्छ (दफा ६०)।

उजूरीमा जाहेरी दरखास्त/आवेदन फारमका साथै आफ्ना कुरा साबित गर्ने कागजात पनि संलग्न गर्नुपर्दछ। उजूरी दर्ता गर्न कुन कुन दस्तावेज आवश्यक पर्दछन् भन्ने कुरा कानूनमा खुलाइएको छैन। यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका प्रवासी कामदारका वकिलले के बताए भने, विदेश जानका लागि कामदारले शुल्क बुझाएको रसीद सबै भन्दा महत्वपूर्ण हुन्छ,[१८८] जसमा कामदारको नाम र भुक्तानी लिने एजेन्ट वा कम्पनीको नाम र साक्षीको हस्ताक्षर हुनुपर्छ। उनले के पनि बताए भने, उजूरीदाताले आफैं उजूरी दिएको हो कि होइन, शुल्क बुझाउँदा साक्षी उपस्थित थिए कि थिएनन् र पहिचान खुल्ने दस्तावेज समावेश गरेको छ कि भन्ने पनि उजूरीमा उल्लेख गरेको हुनुपर्छ। कामदार विदेश पठाउने व्यक्ति/संस्थाको नाम र जसका विरुद्ध उजूरी दर्ता गरिएको हो उसको ठेगाना खुलेको हुनुपर्छ।[१८९] यस बाहेक उनले भनेका छन् :

> माथि भनिएको बेहोरा पुगेका कागजपत्र भए पछि र त्यसका आधारमा हामीलाई आरोपितहरू पक्राउ गर्न सकिन्छ भन्ने लागेमा मात्र हामी (उजूरी) दर्ता गर्दछौं। आरोपितलाई पक्राउ गर्न नसकिने भएमा दर्ता गर्दैनौं। रोजगारदाता सँग गरिएको करारपत्र, उडान टिकट जस्ता कागजपत्र भएका खण्डमा मुद्दा दह्रो हुन्छ।

धेरै जसो अवस्थामा कामदार सँग सक्कल कागज हुँदैनन्, एजेन्टले दिएका प्रतिलिपि मात्र हुन्छन्। वैदेशिक रोजगार ऐनले सक्कल कागजात चाहिन्छ नभने पनि एक जना वकिलले सक्कल कागजात चाहिन्छ भने।[१९०] स्मरण रहोस् : कामदार विदेश पठाउने संस्थाका विरुद्ध परेका सबै उजूरी विशेष प्रकारका पीडित सँग मात्र सम्बन्धित हुँदैनन्। ती मध्ये केही प्रशासनिक वा कानून उल्लंघन भएका उजूरी वैदेशिक रोजगार विभागको अन्य शाखाहरूद्वारा वा अन्य मन्त्रालयद्वारा दर्ता गरिएका पनि हुन सक्छन्।

विभागको आँकडा अनुसार, सबै भन्दा पछिका तीन वटा अर्थिक वर्षमा संस्थाका विरुद्धमा भन्दा व्यक्तिका विरुद्धमा बढी उजूरी परेका छन्।[१९१]

वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता गरिएका केही उजूरीको समीक्षा

- यस अनुसन्धानका क्रममा, वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता भएका मध्ये २१४ वटा उजूरी अध्ययनका लागि छानिएका थिए (उजूरी छनोट विधिका बारेमा विधि उल्लेख भएको खण्ड हेर्नुहोला) । अध्ययनका लागि छानिएका उजूरीले वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता गरिएका सबै मुद्दाको अवस्था झल्काउँछन् भन्ने नभए पनि यिनका आधारमा विभागमा कस्ता उजूरी पर्छन्, कसका विरूद्ध उजूरी पर्छन् र कसले उजूरी गर्छन्, कस्ता कामका विरूद्ध उजूरी पर्छन् भन्ने कुराको एक झलक देखाएका छन् । छानिएका उजूरी मध्ये :
- अधिकांश उजूरी (८५%) वैदेशिक रोजगार संस्था भन्दा पनि व्यक्तिका विरूद्ध थिए । व्यक्ति विरूद्ध गरिएका २०% उजूरीमा अभियुक्त र कम्तीमा एक जना पीडित एउटै जिल्लाका थिए ।[१९२]
- अधिकांश उजूरी व्यक्तिले आफैं दर्ता गराएका थिए, उनीहरूले नागरिक समाज संगठन अथवा वकिलको सहयोग लिएका थिएनन् । दश वटा मुद्दामा मात्र नागरिक समाजको सहयोग लिइएको उल्लेख गरिएको छ ।
- झन्डै एक तिहाइ उजूरीमा एक जना मात्र पीडित भएको देखिन्छ भने बाँकी सबैमा कम्तीमा दुई जना पीडित देखिन्छन् । सबै भन्दा ठूलो उजूरीमा ६१९ जना पीडित थिए । यो मुद्दा बेलायत पठाइदिन्छु भनी पैसा लिएर कामका लागि विदेश नपठाएको भनी वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरूद्ध दायर गरिएको थियो ।
- प्रायजसो उजूरी (क्षतिपूर्ति दाबी गरिएका मध्ये ८९%) मा ऐनको दफा ४३ अन्तर्गत एजेन्ट विरूद्ध पैसा लिएर विदेश पठाइदिन्छु भनी नपठाएको अभियोग लगाइएको थियो । उजूरी गर्नेहरूले विदेश जान पाएका थिएनन् । ७१ प्रतिशत उजूरी विदेश जानु अघिका ठगी सँग सम्बन्धित थिए ।
- अधिकांश उजूरीदाताले आफूले बुझाएको पैसा फिर्ता पाउन (९८% उजूरी) गरेका थिए; ९० प्रतिशतमा चाहिं क्षतिपूर्ति पनि माग गरिएको थियो । एघार वटा उजूरीमा कामदारले राहदानी फिर्ता गराइपाऊँ भनेका थिए ।
- ३४ वटा मुद्दामा मात्र विदेशमा रहँदाका बखत भोगेका अन्यायका विरूद्ध क्षतिपूर्ति माग गरिएको थियो । यस्ता उजूरीमा रोजगार करारमा उल्लेख भएको भन्दा फरक शर्तमा काम गर्नु परेको, करार भंग गरेको, अथवा शारीरिक शोषण गरेको आरोप लगाइएको थियो ।
- ४० प्रतिशत उजूरी मध्यपूर्व, ५.५ प्रतिशत एशिया (मूलतः मकाउ) र बाँकी ५४.५ प्रतिशत उजूरी युरोप, अमेरिका र क्यानाडा सँग सम्बन्धित थिए ।

उजूरी माथि छानबिन र अभियुक्तलाई पक्राउ

उजूरी परिसके पछि सबै भन्दा पहिले गरिने काम आरोप लगाइएका व्यक्ति सँग उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखामा बयान लिनु हो। अनुसन्धान अधिकृतलाई प्रमाण बलियो भएको र अभियुक्तले अपराध गरेको जस्तो लागेमा उसलाई तारेख दिएर पठाउन सक्छ अथवा उसलाई थुन्न पनि सक्छ (३० दिनको अवधि सम्मका लागि, एक समयमा सात दिन ननाघ्ने गरी) अथवा अभियुक्तलाई धरौटीमा छोड्न सक्छ (दफा ६१(३))।

अनुसन्धानको प्रक्रिया अभियुक्त वैदेशिक रोजगार कम्पनी हो अथवा एजेन्ट हो भन्ने कुरामा निर्भर गर्छ। अभियुक्त कम्पनी भएमा, अनुसन्धान अधिकृतले कम्पनीलाई उसमाथि लागेको अभियोगका बारेमा उल्लेख गरी आफ्ना प्रतिनिधिलाई बयानका लागि विभागमा पठाउन आग्रह गरी पत्र लेख्छ।[१९३] उजूरी व्यक्ति विरुद्ध गरिएको छ भने विभागले उसलाई पक्राउ गर्न निर्देशन दिन्छ। व्यवहारमा, अधिकृतले अभियुक्त बसोबास गर्ने भनिएको जिल्लाको स्थानीय प्रहरीलाई अभियुक्तलाई पक्राउ गर्नु भनी चिठी लेख्छ। यस्तो चिठी कामदारले लिएर गई प्रहरीलाई दिएर अभियुक्तलाई पक्राउ गर्न अनुरोध गर्नुपर्छ।[१९४] केही मुद्दामा (तल खण्ड ८.६ मा उल्लेख गरिए बमोजिम) प्रहरीले अभियुक्त सोही प्रहरीको इलाकामा फेला पारेमा उसलाई पक्रेर वैदेशिक रोजगार विभागमा बुझाउँछ।

अनुसन्धान अधिकृतका अनुसार उनीहरू सँग प्रवासी कामदारले बुझाएका कागजपत्र हेर्ने र अर्को पक्षको बयान सुन्ने बाहेक गहिराइमा पुगेर अनुसन्धान गर्ने कर्मचारी र पैसा हुँदैन। उदाहरणका लागि, विभागलाई कामदार पठाउने कम्पनीको कार्यालय परिसर खानतलासी गर्ने, साक्षी बोलाउने अथवा कागजपत्र जफत गर्ने अधिकार भए तापनि यस्तो कहिलेकाहीं मात्र हुने गरेको छ। सन् २०१४ मार्चमा, वैदेशिक रोजगार विभागमा सबै उजूरीमा कारबाही गर्ने एक जना मात्र अनुसन्धान अधिकृत थिए र विभागले अरू दुई जना भर्ना गर्न खोज्दै थियो।

अनुसन्धान सापेक्षित रूपले सतही हुनुको अर्को कारण अधिकृतले तालीम नपाउनु पनि हुन सक्छ। वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका अध्यक्षले टिप्पणी गरे अनुसार उनीकहाँ आएका मुद्दाको अनुसन्धान प्रायः सधैं अपूरो हुने गर्छ। उनको अनुमान अनुसार अनुसन्धान अधिकृतलाई प्रहरीलाई जस्तो प्रशिक्षण नदिइएकाले यसो भएको हुन सक्छ। उनका विचारमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दाको अनुसन्धानमा प्रहरीलाई बढी भूमिका दिइनुपर्छ।[१९५]

अनुसन्धान फितलो भएकाले मुद्दामा संलग्न अन्य पक्षलाई पनि अभियुक्त बनाउने काम कहिल्यै पनि हुँदैन। गैरसरकारी संस्था पीपुल फोरमका वकिलका अनुसार वैदेशिक रोजगार कम्पनी विरुद्धका प्रायः सबै मुद्दामा एजेन्ट पनि समावेश रहेका हुन सक्छन् र एजेन्ट विरुद्ध हालिएका धेरै मुद्दाहरूमा वैदेशिक रोजगार कम्पनी पनि समावेश रहेका हुन सक्छन्।[१९६] तर यी पक्षले आफू समावेश भएको कुरा अस्वीकार गर्छन्, उनीहरू समावेश छन् भनी प्रमाणित गर्न धेरै समय र स्रोत लाग्छ जुन विभागका अधिकृत सँग हुँदैन।

वैदेशिक रोजगार विभागको अधिकार क्षेत्र तथा फैसला गर्ने र आदेश दिने अधिकार

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सबै मुद्दामा अनुसन्धान गर्ने साथै वैदेशिक रोजगार कम्पनी अभियुक्त रहेका केही मुद्दामा फैसला गर्ने अधिकार पनि विभागलाई छ।[१९७] यसका अधिकार निम्न बमोजिम छन् : क्षतिपूर्तिको रकम निर्धारण गरी क्षतिपूर्ति तिर्न आदेश दिने, वैदेशिक रोजगार कम्पनीको अनुमतिपत्र निलम्बन वा खारेज गर्ने र केही निश्चित मुद्दामा कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति दिलाइदिनका लागि वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई आदेश दिने।

तालिका ६ मा उल्लेख गरिए भैं, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को उल्लंघन भएका तर कामदारलाई सोझै क्षति नपुगेका प्रशासनिक प्रकृतिका मुद्दा विभागले आफैं सल्टाउन सक्छ। विभागलाई यी बाहेक प्रवासी कामदारका विरुद्ध भएका धेरै वटा मुख्य अपराधमा पनि काम गर्ने अधिकार दिइएको छ। ती मध्ये महत्वपूर्ण अपराध यस प्रकार छन् :

- ***अत्यधिक शुल्क*** – प्रवासी कामदारबाट सरकारले तोकेको रकम भन्दा बढी शुल्क लिनु (दफा ५३)। कामदारबाट लिएको बढी शुल्क कामदारलाई नै फर्काउन विभागले आदेश दिन सक्छ।
- ***जालसाजी*** – करारपत्रमा उल्लेख भए भन्दा फरक काम अथवा शर्तमा काममा पठाउनु (दफा ५५)। यस्ता मुद्दामा करारपत्रमा उल्लेख भए बमोजिम हुने गरी क्षतिपूर्ति दिन कामदार पठाउने संस्थालाई विभागले आदेश दिन सक्छ। यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका एक जना वकिलका अनुसार यसका लागि कामदार पठाउने संस्थाले ढाँट्ने वा शोषण गर्ने मनसाय राखेको कुरा प्रमाणित गर्नुपर्छ।[१९८]
- ***विभागले आदेश दिए बमोजिम कामदारलाई क्षतिपूर्ति नदिनु*** – (दफा ५१) – विभागले कामदार पठाउने संस्थाको धरौटी अथवा सम्पत्तिबाट कामदारलाई क्षतिपूर्ति दिलाउन र संस्थालाई जरिवाना गर्न र/अथवा अनुमतिपत्र खारेज गर्न सक्छ।

यी अपराध बाहेक, नेपालमा गरिएको वैदेशिक रोजगार करारका शर्त गन्तव्य देशका रोजगारदाताले पालना नगरेका खण्डमा कामदार पठाउने संस्थालाई विभागले आंशिक रूपमा जिम्मेवार ठहऱ्याउन सक्छ (दफा ३६)। यो व्यवस्था महत्वपूर्ण छ। कामदार पठाउने देशको ऐनमा प्रायः यस्तो प्रावधान राख्ने गरिंदैन। यसले कामदारले विदेशमा भोगेका अन्यायको उपचार खोज्ने एकमात्र उपायका रूपमा राहत दिन्छ। यो प्रावधान कामदार र कामदार पठाउने संस्थाका बीचमा लिखित करार नगरिएको भए पनि लागू हुन्छ र कामदार पठाउने संस्थाको बदनियत थियो भनी कामदारले प्रमाणित गर्न नसके पनि लागू हुन्छ। तर यो व्यवस्था क्षतिपूर्ति (कामका लागि विदेश जाँदा भएको खर्च अर्थात् शुल्क मात्र, कामदारले भोगेको वास्तविक क्षति होइन) भराउनेमा मात्र सीमित छ। यो दफा ५५ मा उल्लेख भएको बदनियतपूर्वक बदमाशी विरुद्धको प्रावधान सँग बाझिने खालको छ जसमा कामदारलाई कबूल गरेको भन्दा जति कम पारिश्रमिक दिइएको हो त्यति नै क्षतिपूर्ति दिई एक लाख सम्म क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था छ।

विभागलाई अनुसन्धान र फैसला गर्ने अधिकार नभएका अपराधमा (एजेन्टले गरेका अपराध लगायत) विभागले विशेष सरकारी वकिल सँग कानूनी परामर्श गरी वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्नुपर्दछ (वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका बारेमा तल हेर्नुहोला)।

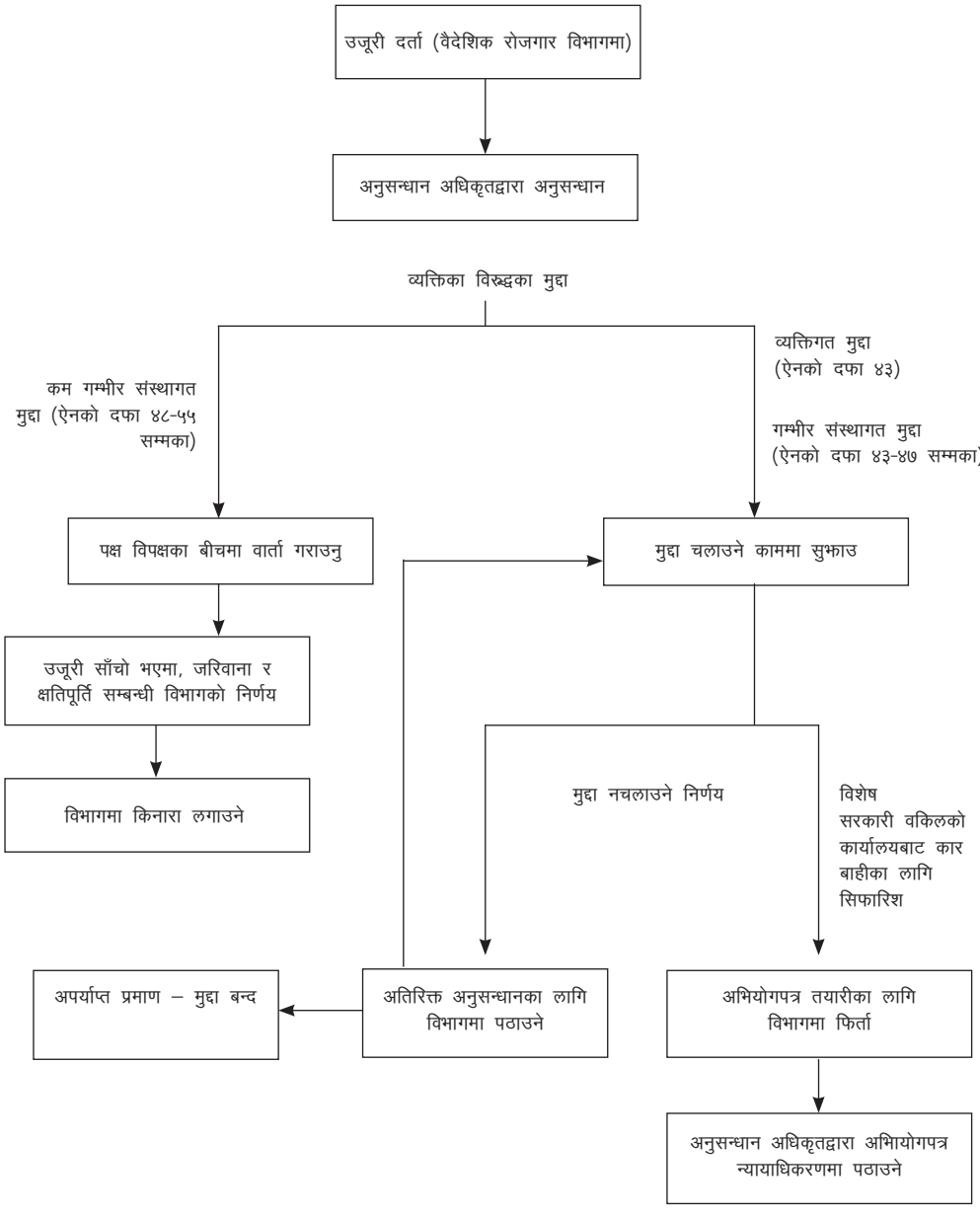
तालिका ७ मा वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता भएका उजूरीको संख्या र २००९/१० देखि विभागले फर्स्योट गरेका मुद्दाको मात्रा दिइएको छ। आर्थिक वर्ष २०१२/२०१३ मा दर्ता गरिएका २,३०५ मध्ये ५५२ वटा मुद्दा विभागले किनारा लगायो। १७८ मुद्दा न्यायाधिकरणमा दायर गऱ्यो। बाँकी रहेका उजूरी पीडितले 'फिर्ता' लिए अर्थात् विभागलाई चिठी लेखेर आफूले उजूरी फिर्ता लिएको जनाउ दिए। प्राविधिक रूपले, पीडितले उजूरी फिर्ता लिन पाउँदैनन्। त्यसैले यी मुद्दा किनारा लागेका भन्नु भन्दा पनि मुल्तबीमा रहेका मानिन्छन्। वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार यी मुद्दामा अझै पनि विभागद्वारा सुनुवाइ र निर्णय हुन सक्छ अथवा न्यायाधिकरणमा मुद्दा चलाउन सकिन्छ तर विभागमा कर्मचारीको कमी भएकाले यी पुराना उजूरीमा

ध्यान दिने कामलाई विभागले प्राथमिकता दिएको छैन । प्रवासी कामदारलाई उजूरी फिर्ता लिन कत्तिको धम्की दिइन्छ, जबर्जस्ती गरिन्छ, अथवा कामदारले चित्तबुझ्दो क्षतिपूर्ति लिएर यसो गर्छन् भन्ने विषयमा अनुसन्धान हुनु जरूरी छ ।

तालिका ६ : वैदेशिक रोजगार विभागले फैसला गर्न र आदेश दिन सक्ने अपराध

दफा	अपराध	जरिवाना र अन्य सजाय
४८	विभागबाट स्वीकृति नलिइकन शाखा कार्यालय खोलेमा	स्वीकृति नलिइएको प्रत्येक शाखाको रू. २,००,००० का दरले जरिवाना गर्ने र त्यस्ता शाखा कार्यालय बन्द गर्ने ।
४९	कामदार पठाउने संस्थाले (माग भई आएको पदका सम्बन्धमा) विज्ञापन नछापेमा अथवा, विभागको स्वीकृति विना विज्ञापन छापेमा । अथवा विभागले स्वीकृत गरेका भन्दा फरक विवरण विज्ञापनमा दिएमा (प्रस्थान पूर्वको प्रक्रियामा)	विज्ञापन नछापेकोमा रू. ५०,००० जरिवाना गर्ने अथवा अनधिकृत विज्ञापन खारेज गर्न लगाउने अथवा अनाधिकृत विज्ञापनको सुधार र पुनः प्रकाशन गर्न लगाउने ।
५०	कामदार पठाउने संस्थाले छानिएका कामदारको सूची प्रकाशन नगरेमा अथवा प्रकाशन गरे पनि विभागलाई यसको जानकारी नगराएमा	रू ५०,००० जरिवाना गर्ने र सूची पुनः प्रकाशन गर्न लगाउने ।
५१	कामदार पठाउने संस्थाले नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारका लागि खुला नगरेको देशमा कामदार पठाएमा अथवा खुलेको देशको भिसा प्राप्त गरेर नखुलेको देशमा कामदार पठाएमा	रू. ३,००,००० देखि रू. ५,००,००० सम्म जरिवाना ३-५ वर्ष कैद । कामदार पठाइ नसकेको भए जरिवाना आधा हुने ।
५२	कामदार पठाउने संस्थाले व्यक्तिगत हैसियतमा कामदार पठाएमा (संस्थाको संलग्नता लुकाएमा)	रू. १,००,००० देखि रू. ३,००,००० सम्म जरिवाना र/अथवा अनुमतिपत्र खारेज गर्ने ।
५३	कामदार पठाउने संस्थाले भिसा निःशुल्क भएको देशमा पठाउन लागेका कामदारबाट भिसा शुल्क लिएमा अथवा तोकिएको भन्दा ज्यादा शुल्क लिएमा	रू. १,००,००० जरिवाना । बढी रकम कामदारलाई फिर्ता गर्न आदेश दिने ।
५४	कामदार पठाउने संस्थाले ऐन अथवा कुनै नियम तथा कानून बमोजिम दिइएका आदेश अथवा निर्देशन पालना नगरेमा	पहिलो गल्तीमा चेतावनी दिने । त्यही अपराध पुनः दोहोऱ्याएमा रू. ५०,००० जरिवाना गर्ने, तेस्रो पटकमा रू. १००,००० जरिवाना र अनुमतिपत्र खारेज गर्ने ।
५५	कामदार पठाउने संस्थाले कामदार सँग कुनै कम्पनीमा कुनै प्रकारको कामका लागि भनी करार गरेर कामदारलाई करारमा उल्लेख भए भन्दा कम तलब सुविधा भएको कम्पनीमा काममा लगाएमा अथवा फरक प्रकृतिको काम लगाएमा अथवा जुन कामका लागि कामदार पठाइएको हो सो काम नलगाएमा अथवा फरक पारिश्रमिक र सुविधा भएको काममा लगाएमा	रू. १,००,००० जरिवाना र नपुग भए जति पारिश्रमिक तथा सुविधा कामदारलाई भराइदिने ।

चित्र ६ : वैदेशिक रोजगार विभागको उजूरी अनुसन्धान सम्बन्धी प्रक्रिया



तालिका ७ : वैदेशिक रोजगार विभाग र न्यायाधिकरणमा दर्ता गरिएका उजूरीहरू

क्र.सं.	वर्ष	२००९/१०			२०१०/११			२०११/१२			२०१२/१३		
	विवरण	व्यक्तिगत उजूरी (एजेन्ट विरूद्ध)	संस्थागत उजूरी (कामदार पठाउने संस्था विरूद्ध)	जम्मा	व्यक्तिगत उजूरी	संस्थागत उजूरी	जम्मा	व्यक्तिगत उजूरी	संस्थागत उजूरी	जम्मा	व्यक्तिगत उजूरी	संस्थागत उजूरी	जम्मा
१	वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता भएका उजूरी	३२३	३३२	**६५५**	७२१	४८३	**१,२०४**	१३७०	८०२	**२१७२**	१२४५	१०६०	**२३०५**
२	वैदेशिक रोजगार विभागले किनारा लगाएका मुद्दा	१०५	१२५	**२३०**	३५५	३०२	**६५७**	२५७	२०२	**४५९**	२०२	३५०	**५५२**
३	न्यायाधिकरणमा दायर गरिएका मुद्दा	६५	१२	**७७**	८९	८	**९७**	१८८	८	**१९६**	१६४	१४	**१७८**
४	पीडितले उजूरी "फिर्ता" लिएका मुद्दा	१७	६५	**८२**	१८०	२६७	**४४७**	१७१	१४३	**३१४**			

स्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग २०१३

फैसला, क्षतिपूर्ति भराउने आदेश र पुनरावेदन

ऐनले वैदेशिक रोजगार विभागमा परेका उजूरी मूल्यांकन गर्ने अथवा मुद्दा किनारा लगाउने स्पष्ट मार्गनिर्देशन गरेको छैन। अनुसन्धान प्रक्रिया सम्बन्धमा अलग निर्देशन जारी गरिएको भए पनि यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका दुई जना अनुसन्धान अधिकृतहरूले प्रमाण समीक्षा गर्ने (कागजात र बयान) तथा उजूरी सही हो कि होइन र अपराध भएको हो या हैन भन्ने बारे निर्णय गर्ने काममा अनौपचारिक प्रक्रिया अपनाउने गरिएको बताए।

सही ठानिएका उजूरीमा वैदेशिक रोजगार ऐनका सजाय सम्बन्धी प्रावधानका आधारमा सम्बन्धित अधिकारीले वैदेशिक रोजगार कम्पनीले कामदारलाई कति क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ भन्ने कुरा अनुमान गर्छन्। त्यस पछि अधिकारीले कम्पनीलाई उजूरीका बारेमा छलफल गर्न फोन गर्छन्। एक जना अधिकारीका भनाइमाः '(वैदेशिक रोजगार कम्पनी) रकम तिर्न सहमत भएमा मुद्दा तुरुन्तै किनारा लाग्छ।' प्रायः धेरै उजूरीमा यस्तो हुने गरेको विश्वास उनले गरेका छन्।[१९९] क्षतिपूर्ति सम्बन्धी यस्तो आदेशको समीक्षा विभागका महानिर्देशकले गर्नुपर्छ।

वैदेशिक रोजगार विभागको निर्णय अथवा आदेश सँग कुनै पक्ष असन्तुष्ट भएका खण्डमा सो पक्षले निर्णय भएको ३५ दिन भित्रमा नेपाल सरकारमा पुनरावेदन दिन सक्छन्। यसका लागि श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयमा लिखित निवेदन दिनुपर्छ भनी एक जना वकिलले बताएका छन्।

वैदेशिक रोजगार विभागको निर्णय कार्यान्वयन

कम्पनीले कामदारलाई तोकिएको क्षतिपूर्ति नबुझाएमा, वैदेशिक रोजगर विभागले कम्पनीले अनुमतिपत्र लिंदाको शर्त अनुसार जम्मा गरेको रकमबाट "कामदारलाई क्षतिपूर्ति दिनेछ" (दफा ५१(१))।[२००] धरौटी रकम क्षतिपूर्ति दिन अपुग भएमा वैदेशिक रोजगार विभागले कम्पनीलाई अपुग रकम तिर्न ६० दिनको म्याद दिन्छ, अथवा त्यस पछि कम्पनीको सम्पत्तिबाट शोधभर्ना लिन सकिन्छ (दफा ५१(२))।

कामदारलाई क्षतिपूर्ति भराउनका लागि धरौटी अथवा कम्पनीको जायजेथाबाट आंशिक रकम कसरी लिइन्छ अथवा यो काम कुन सरकारी निकायले गर्छ भन्ने बारेमा ऐनमा उल्लेख गरिएको छैन। अन्तर्वार्ता गरिएका धेरै वकिलहरूका अनुसार, धरौटी रकमबाट क्षतिपूर्ति भराउने काम सरल छ, यसका लागि केही हप्ता भन्दा ज्यादा समय लाग्दैन। अनुसन्धान अधिकृतका अनुसार, रोजगार कम्पनीले पुनरावेदन नगरेमा अथवा विभागले तोकेको रकम तिर्न नमानेमा विभागले कम्पनीको अनुमतिपत्र अस्थायी रूपमा खारेज अथवा रद्द गर्न अथवा कम्पनीलाई रु १००,००० जरिवाना गराउन सक्छ।[२०१]

वैदेशिक रोजगार विभागका कानून अधिकृत र निजी क्षेत्रका वकिलका अनुसार, प्रायः मुद्दामा कम्पनीले थप सजाय बेहोर्नु नपरोस् भनेर रकम तिर्ने गरेका छन्।[२०२] कतिपय कम्पनीको अनुमतिपत्र खारेज गरिएको पाइन्छ तर क्षतिपूर्ति तिर्न नमानेकोमा खारेज गरिएको हो अथवा अन्य कारणले हो भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। अन्तर्वार्ता गरिएका दुवै जना वकिल र वैदेशिक रोजगार विभागका कर्मचारी कसैले पनि यस्तो घटना सम्झन सकेनन्। वैदेशिक रोजगार विभागले कम्पनीको अनुमति निलम्बन अथवा खारेज गर्नुका कारण राख्ने व्यवस्थित चलन छैन।

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दर्ता

विभागले किनारा लगाउन सक्ने केही उजूरी बाहेक (वैदेशिक रोजगार विभागको अधिकार क्षेत्रका बारेमा माथि हेर्नुहोला) वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत पर्ने सबै मुद्दाको फैसला वैदेशिक रोजगार

न्यायाधिकरणले गर्दछ (दफा ६४) । अनुसन्धान पूरा भए पछि वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसन्धान अधिकृतले आफ्नो नामबाट न्यायाधिकरणमा मुद्दा दर्ता गर्नुपर्छ। कामदारले सीधै न्यायाधिकरणमा मुद्दा दर्ता गर्न पाउँदैन (दफा ६१(४)) ।

न्यायाधिकरणले हेर्ने सबै मुद्दा 'सरकारवादी मुद्दा' हुन्छन् (दफा ६३) । त्यसैले, न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्नु अघि अनुसन्धान अधिकृतले "सरकारी वकिल सँग सुझाउ लिनुपर्छ" (दफा ६१(४)) । सन् २०१३ को अन्त्य सम्म यस्तो सुझाउ जिल्ला सरकारी वकिलको कार्यालयले प्रदान गर्ने गर्दथ्यो जसले सबै फौजदारी मुद्दामा यस्तो गर्ने गर्छ। डिसेम्बर ९, २०१३ मा मन्त्रिमण्डलले वैदेशिक रोजगार लगायतका निश्चित मुद्दा हेर्न नयाँ विशेष किसिमको, विशेष सरकारी वकिलको कार्यालय स्थापना गऱ्यो ।[२०३] विशेष सरकारी वकिलको कार्यालयको 'प्रशासनिक श्रम र वैदेशिक रोजगार शाखा' ले आफ्नो क्षेत्रमा विशेषज्ञता हासिल गरोस् भन्ने ठानिएको छ जसले गर्दा पक्ष विपक्ष दुवैले न्याय सम्म सजिलै पहुँच पाउँछन् ।[२०४] यो प्रतिवेदन लेखेका बेलामा, यो कार्यालय विकासको शुरू अवस्थामा थियो, तर यसले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दामा सुझाउ दिन र मुद्दा चलाउन थालिसकेको थियो । त्यसबेला सम्म यस कार्यालयका कामका बारेमा सूचना उपलब्ध थिएनन् । तर, यसको अवस्था जिल्ला सरकारी वकिलको कार्यालयको भन्दा एकदमै भिन्न हुने सम्भावना देखिँदैन ।

वैदेशिक रोजगार विभागले सरकारी वकिललाई मुद्दाको फाइल र टिप्पणी बुझाउँछ, जसमा अनुसन्धानका क्रममा पत्ता लगाइएका सबै किसिमका प्रमाण, साथै कुन साक्षी सबै भन्दा बढी मात्रामा भरपर्दो छ र यस मुद्दामा के हुनुपर्छ भन्ने बारेमा अनुसन्धान अधिकृतको राय संलग्न हुन्छ ।[२०५] सरकारी वकिलको कार्यालयले कस्तो अभियोग लगाउने भन्ने कुराको समीक्षा गर्नुका साथै न्यायाधिकरणमा पेश गर्न पर्याप्त प्रमाण छन् कि छैनन् भन्ने बारेमा आफ्नो राय दिन्छ। एक जना सरकारी वकिलले भने, "पीडितको उजूरी प्रमाणित गर्ने पर्याप्त तथ्य भएमा मात्र (न्यायाधिकरणमा) मुद्दा दर्ता गरिन्छ।"[२०६]

प्रमाणको समीक्षा गरे पछि, वकिलले वैदेशिक रोजगार विभागका सम्बन्धित अनुसन्धान अधिकृतलाई सुझाउ दिन्छ। वकिलले प्रमाण अपुग रहेको ठहर गरेमा वैदेशिक रोजगार विभागले मुद्दा बन्द गर्न सक्छ अथवा अरू प्रमाण खोज्न थाल्न सक्छ। वकिलले पर्याप्त प्रमाण भएको ठहर गरेमा वैदेशिक रोजगार विभागले अभियोग पत्र तयार गरी न्यायाधिकरणमा मुद्दा दर्ता गर्नुपर्छ (अर्को खण्ड हेर्नुहोला) । वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार, सरकारी वकिलको कार्यालयले थोरै मात्र मुद्दा अस्वीकार गरेको छ। अन्तिममा, जिल्ला सरकारी वकिलको कार्यालयले त्यस मुद्दामा वैदेशिक रोजगार ऐन अन्तर्गत नपर्ने अन्य अपराध पनि भएको पाएमा सो विषयमा थप अनुसन्धानका लागि प्रहरी समक्ष पठाउँछ र जिल्ला अदालतमा मुद्दा चलाइन्छ (तर व्यवहारमा यस्तो भएको पाइएन) ।

सरकारी वकिलले फाइलको समीक्षा गर्दा पीडितलाई सहभागी बनाउँदैनन्, धेरैजसो मुद्दा न्यायाधिकरणमा लान स्वतः स्वीकृत हुन्छन् र ठगीका धेरै वटा मुद्दा न्यायाधिकरणमा पुग्छन् (जुन नहुनु पर्ने हो) । यस्तो अवस्थामा सरकारी वकिलको राय कति उपयोगी हुन्छ भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। विशेष विशेषज्ञता हासिल गर्ने आशा गरिएको विशेष सरकारी वकिलको कार्यालयले यस्ता मुद्दाको समीक्षा गर्न थाल्दा समीक्षा गर्ने बढी प्रभावकारी तरीका स्थापित हुन सक्ला । यसो हुनका लागि विशेष सरकारी वकिलको कार्यालयले समीक्षा गर्दा त्यसको विवरण राख्ने र यस्तो विवरण कामदार र उसका प्रतिनिधिलाई उपलब्ध हुने व्यवस्था गर्नुपर्छ।

वैदेशिक रोजगार विभागमा थाती रहेका मुद्दामा सम्झौता

आधिकारिक रूपमा भन्ने हो भने विभागमा परेका उजूरीमा पीडित र अभियुक्त बीचमा सम्झौता गर्ने प्रावधान छैन। वकिल र वैदेशिक रोजगार विभागका कर्मचारी दुवै के कुरा भन्छन् भने वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित अपराध फौजदारी अपराध हुन् र यस्ता अपराधमा ऐनले सजायस्पष्ट रूपमा उल्लेख गरेको छ।[२०७] कुनै एक पक्षलाई स्वतन्त्र रूपमा अर्को पक्ष सँग मोलमोलाइ गरी मुद्दा टुंग्याउने अधिकार छैन। पीडितलाई उजूरी फिर्ता लिने अधिकार दिइएको छैन। तर पनि, यस अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका कामदार र नागरिक समाजका प्रतिनिधिले बताए अनुसार, वैदेशिक रोजगार विभागमा कामदार अनि कम्पनी र एजेन्टका बीचमा मोलतोल हुने काम सामान्य जस्तै भएको छ।

वैदेशिक रोजगार विभागका कानूनी विभागका संयोजकले सम्झौता हुने गरेको स्वीकार गरे। धेरै कारणले गर्दा यसो भएको उनले बताए। विगतमा, केही घटनामा, एजेन्ट र कम्पनीले वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसन्धान अधिकृतलाई घूस खुवाउने गर्थे। यसको बदलामा, अनुसन्धान अधिकृतले कामदारलाई उनीहरूले पाउनुपर्ने भन्दा कम क्षतिपूर्तिमा चित्त बुझाउन मनाउने गर्थे।

कस्तो मुद्दामा कति क्षतिपूर्तिलाई उचित भन्ने भनी स्पष्ट नभएको कानून विभागका संयोजकले बताए। यस्तो अवस्था प्रायः दफा ५५ अन्तर्गतका मुद्दामा आउने गर्छ जसमा कामदारले वैदेशिक रोजगार कम्पनी विरुद्ध करारमा उल्लेख गरिएको भन्दा फरक शर्तमा, फरक कम्पनीमा फरक काम गर्नु परेको भनी उजूरी गरेका हुन्छन्। यी मुद्दामा कामदारलाई कबूल गरिएको भन्दा जति रकम कम दिइएको हो त्यति नै रकम क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ। कामदारहरू सँग सक्कल करारपत्र र आफूले पाएको रकमको भरपाइ भएमा क्षतिपूर्तिको हिसाब निकाल्न सजिलो हुन्छ। तर हानिको मूल्यका बारेमा हिसाब निकाल्न धेरै जटिल हुने गरेको छ। उदाहरणका लागि, कबूल गरिए भन्दा काम फरक परेको रहेछ तर तलब चाहिं उत्ति नै रहेछ अथवा बढी समय काम लगाइएछ वा विदा दिइएनछ। कामदारलाई पहिले दिन्छु भने जति तलब दिएर फरक काम लगाउँदा (जस्तै होटलमा काम लगाउँछु भनेर बाख्रा चराउन लगाउँदा) कुनै हानि हुन्छ भन्ने कुरामा विभागका मानिस विश्वस्त छैनन्। उजूरी विभागका निर्देशकका विचारमा यस्ता मुद्दामा दुई पक्ष बीच सम्झौता गर्नुपर्ने हुन्छ।

उजूरी विभागका निर्देशकले कामदार र एजेन्टका बीचका (दफा ४३ आकर्षित हुने) मुद्दामा प्रायजसो सम्झौता हुने गरेको बताएका छन्, यद्यपि विभागले यसो गर्न पाउँदैन; उसले ती मुद्दा न्यायाधिकरणमा पठाउनु पर्छ। यस अनुसन्धानका क्रममा सम्पर्क गरिएका, वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी हालेका सबै ६ जना प्रवासी कामदारले एजेन्ट विरुद्ध दर्ता गरेको उजूरी किनारा लगाउने क्रममा भएका सम्झौता प्रक्रियाका बारेमा बताएका थिए।

सम्झौता गर्दा कामदारले आफूले पाउनुपर्ने भन्दा कम रकम पाए पनि धेरै व्यावहारिक कारणले गर्दा उनीहरू त्यसलाई स्वीकार गर्छन्। कामदारले चर्को ब्याजदरमा रिन लिएकाले गर्दा सके सम्म चाँडो रिन तिर्न उनीहरू चाँडै पैसा पाइए हुन्थ्यो भन्ने ठान्छन्। नियमित प्रक्रियामा जाँदा वैदेशिक रोजगार विभागले अनुसन्धान गर्दा, न्यायाधिकरणमा मुद्दा चल्दा र फैसला हुने बेला सम्ममा कामदारहरूले काठमाडौं आउने-जाने गरिरहनु पर्छ। यसो गर्दा र काठमाडौंमा बस्दा लाग्ने खर्च बेहोर्नु पर्ने अनि घरको काम छाड्नु पर्ने कुरा विचार गर्दा उनीहरू मुद्दामामिला अघि बढाउन भन्दा थोरै पैसा आउने सम्झौता गर्न राजी हुन्छन्।

यस बाहेक, एजेन्ट विरुद्धका मुद्दामा, कामदारले आफैं समय र पैसा खर्च गरेर एजेन्टलाई खोज्नु पर्ने हुन्छ। बयान दिनका लागि उसलाई कामदारले नै प्रहरीको सहयोगमा वैदेशिक रोजगार विभागमा उपस्थित गराउनुपर्छ। मुद्दाका लागि दिइएको म्यादमा एजेन्ट आउँछ भन्ने कुनै ग्यारेन्टी हुँदैन (धेरै जसो एजेन्ट मुद्दा परे

पछि भाग्छन्) । त्यसैले कामदारले सम्झौता गर्नुलाई आफ्ना सामु रहेको एक मात्र उपाय हो भन्ने ठान्छन् ।

यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका धेरै सरोकारवालाले विभागले सम्झौता गराउने चलनलाई मिश्रित रूपमा लिएका छन् । उदाहरणका लागि, एउटा कम्पनीका निर्देशकले के भने भने कामदारले विदेशमा काम किन छाड्यो भन्ने विषयमा नेपालमा बसेर अनुमान गर्न गाह्रो हुन्छ, तर सरकारले उनीहरूलाई क्षतिपूर्ति दिन दवाव दिन्छ । म्यान पावर कम्पनीप्रति सरकारको नकारात्मक सोचाइ भएकाले यसो भएको हो ।[२०८] अर्को कम्पनीका मानिसले विभागले दुई पक्षलाई एकै ठाउँमा ल्याउँछ भनी बताए । तर उनले भने, "मध्यस्थताका चुनौती पनि छन्, कहिलेकाहीं यो काम जोखिमपूर्ण पनि हुन्छ । उजूरी गर्ने सबै कामदार उस्तै हुँदैनन् । कोही हुल बाँधेर दबाब दिने मनसायले आएका हुन्छन् ।"[२०९] नागरिक समाजका केही प्रतिनिधिले भने यसलाई सकारात्मक रूपमा लिएका छन् । उदाहरणका लागि, नागरिक समाज संस्थाका एक जना प्रतिनिधिका अनुसार "सम्झौता धेरै राम्रो उपाय हो, ... यस्तो सम्झौता विभागले नै गराओस् भन्ने कुरामा हामीले ध्यान दिनुपर्छ किन भने यसो गर्दा ती घटना सरकारी संयन्त्रमा आउँछन् ।[२१०] तर कोही भने यसो गर्दा विभागको उद्देश्य र ऐन अन्तर्गतको जवाफदेहीको अवमूल्यन हुन्छ भन्छन् ।

भाइहरूका तर्फबाट रेनु

रेनुका भाइहरू अनुभवी कुक थिए । उनीहरू कामका लागि विदेश जान चाहन्थे । उनीहरूकी एक जना नातेदार विभागमा दर्ता नभए पनि एजेन्टको काम गर्थिन् । रेनुका भाइले कुवेतको पाँचतारे होटलमा सेफको सहयोगीका रूपमा काम गर्न जानका लागि ती एजेन्टको मद्दत लिए । तर कतारमा पुगे पछि एक भाइलाई मरुभूमिमा ऊँट चराउने काममा पठाइयो र अर्का भाइलाई भेडा चराउने र घाँस काट्ने काममा लगाइयो । उनीहरूले आफ्नी दिदी रेनुलाई सम्पर्क गरे र उनीहरूका तर्फबाट एजेन्टका विरूद्ध प्रहरीमा उजूरी दिन भने ।

तत्कालै घटना बारे उजूरी दिंदा आफ्ना भाइ जोखिममा पर्छन् भनेर रेनु डराइन् । त्यसैले उनले भाइहरूलाई घर फर्काउने प्रयास गर्न थालिन् । एक जना भाइ तीन महीनामा फर्किए भने अर्का भाइ छ महीनामा । ऊँट चराउने भाइको कानमा हावाले उडाएको बालुवाले गर्दा समस्या देखा परेको थियो । उनको उपचार गर्नुपर्ने भयो । भाइहरू आए पछि रेनुले उनीहरूलाई उजूरी दिन प्रहरी कहाँ लगिन् । प्रहरीले उनीहरूलाई एजेन्ट कहाँ छ, पत्ता लगाउन भन्यो । धेरै कष्ट गरेर उनीहरूले गाउँबाट काठमाडौं सम्म एजेन्टको पीछा गरे र उसलाई भेटे । त्यस पछि, प्रहरीले एजेन्टलाई पक्राउ गरी वैदेशिक रोजगार विभाग समक्ष पेश गऱ्यो र उजूरी दिन पीडितलाई सहयोग गऱ्यो ।

तर कागजपत्र बुझाए पछि क्षतिपूर्तिका सम्बन्धमा मोलमोलाइ भयो । एजेन्टले आफूलाई विना कसुर पक्राउ गरेको भनेर उजूरी दर्ता गरिन् । त्यस पछि उनी बेपत्ता भइन् । यो प्रतिवेदन लेखेका बेला सम्म यो मुद्दा किनारा लागेको थिएन ।

कामदार सम्झौता गर्न तयार भए पनि त्यसको नतीजा निस्कन्छ भन्ने छैन । यस अनुसन्धानका क्रममा सम्पर्क गरिएका, वैदेशिक रोजगार विभागका माध्यमबाट एजेन्ट सँग छलफल गर्न चाहेका छ जना कामदार मध्ये दुई जनाको हकमा मात्र सम्झौता भयो । यस्ता मुद्दा औपचारिक प्रक्रिया भन्दा बाहिर हुने हुनाले कामदारले क्षतिपूर्ति पाए नपाएको कुरा यकीन गर्न वैदेशिक रोजगार विभागले सक्दैन । वास्तवमा,

मिलापत्र भएका भनिएका माथिका दुई वटा मुद्दामा पनि तोकिएको रकम एजेन्टले तिरेनन् (रेनु र मनीषको कथा हेर्नुहोला) ।

मनीषको मुद्दा

मनीष प्राथमिक स्कुल सम्म पढेका काठमाडौंका नौजवान काठकर्मी हुन् । उनले पहिला पनि मलेसियाको फर्निचर पसलमा काम गरेका थिए । त्यहाँबाट आए पछि, कतारमा काठकर्मीको काम गर्न दरखास्त दिए । विदेश जान चाहने धेरै मानिस जस्तै उनी पनि एजेन्टको काम गर्ने एक जना नातेदारको भर परेका थिए जसले उनलाई मासिक ९०० रियाल तलब र अरु २०० रियाल खर्च पाइने बताएकी थिइन् । तर १००० रियाल पाउने भनिएको करारपत्रमा हस्ताक्षर गर्न लगाएकी थिइन्) । उनी कतार गए तर त्यहाँ उनलाई मासिक ७०० रियाल पाइने भन्ने बेहोरा लेखिएको करारपत्रमा हस्ताक्षर गर्न भनियो । उनी सँग गएका सबै नयाँ कामदारहरूले पहिला त त्यसो गर्न मानेनन् तर एजेन्टले उनीहरूलाई होटलको एउटा कोठामा थुनेर खाना र पानी पनि खान नदिए पछि उनीहरू नयाँ करारपत्रमा हस्ताक्षर गर्न सहमत भए ।

करारपत्रमा हस्ताक्षर गरे पछि, मनीषलाई अर्को ठगी गरियो । उनले काठकर्मी नभएर लेबरको काम गर्नुपर्ने भयो । उनले ठेक्काको कामदारका रूपमा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँ गइरहनु पर्ने भयो । उनी धेरै निराश भए । उनले आफ्नो काफिललाई घर फर्काइदे भनेर धेरै पटक भने तर उसले त्यसो गर्न मानेन । पछि आफ्नी आमा र पत्नी बिरामी भए भने पछि रोजगारदाताले उनलाई नेपाल फर्कन दियो ।

काठमाडौं फिर्ता आउने बित्तिकै मनीष वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी दर्ता गर्न गए । एजेन्टलाई बयान गराउन समेत मनीष पाँच पटक विभाग गए । तर एजेन्टले कति पैसा तिर्नुपर्ने भन्ने बारेमा उनीहरू सहमतिमा पुगेनन् । त्यस पछि, उनकी आमाले मुद्दा चलाउन वकिल राखिन् । एजेन्टले विभागमा उपस्थित हुन अस्वीकार गरे पछि उनलाई प्रहरीले समात्यो । पछि दुई पक्ष बीच क्षतिपूर्तिको रकम बारे सहमति भयो र एजेन्टले मिलापत्रमा हस्ताक्षर गरिन् । तर एक हप्ता भित्रै एजेन्ट काठमाडौंबाट भागिन् । मनीष र उनका परिवारले एजेन्टलाई भेट्न सकेनन् ।

वैदेशिक रोजगार विभागको अनुसन्धान र उजूरी किनारा लगाउने संयन्त्रका बारेमा चेतना र पहुँच

वैदेशिक रोजगार विभागमा प्रवासी कामदार र उनीहरूका परिवारले दिने उजूरीको संख्या बर्सेनि बढ्दै गएको छ । यसबाट समय बित्दै जाँदा विभागले दिने यो सेवाका बारेमा चेतना बढ्दै गएको र यस संयन्त्रलाई उपयोग गर्ने क्रम पनि बढेको देखिन्छ । सन् २०१२/२०१३ मा विभागमा २,३०५ वटा मुद्दा परेका थिए । यसको अघिल्लो वर्षमा २,१७२ वटा र त्यसको पनि अघिल्लो वर्षमा १,२०४ वटा मात्र उजूरी परेका थिए । २०१२/१३ मा परेका २,३०५ वटा उजूरी मध्ये १,२४५ वटा एजेन्टका विरुद्ध थिए भने १,०६० वटा उजूरी वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरुद्ध थिए । हरेक वर्ष ४,००,००० भन्दा बढी नेपाली कामका लागि विदेश जाने र ती मध्ये धेरैले समस्या भोग्ने अवस्थालाई विचार गर्दा विभागमा परेका यी मुद्दा थोरै हुन् भन्न सकिन्छ ।

यी सबै उजूरी वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित थिए कि थिएनन् भन्ने स्पष्ट छैन । एउटा सञ्चार

माध्यमलाई अन्तर्वार्ता दिंदै विभागका अनुसन्धान अधिकृतले के भनेका थिए भने विभागमा दर्ता गरिएका ठगीका ५०% मुद्दा (दफा ४३ र ४४ अन्तर्गत मुद्दा चल्ने) वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित नभएर अरू कामका लागि दिएको रिन असूल गर्न हालिएका थिए। अरू अदालत भन्दा वैदेशिक रोजगार विभागको प्रक्रिया छिटो हुने भएकाले विभागमा उजूरी गर्ने ठाउँ राख्न साहुले रिनको तमसुकमा माथि 'वैदेशिक रोजगार' लेखेको हुन सक्छ।[२११] सन् २०१२/२०१३ मा विभागमा परेका २,३०५ वटा उजूरी मध्ये ५०% वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित थिएनन् भने बाँकी १,१०० उजूरी मात्र वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित थिए भन्न सकिन्छ।[२१२]

वैदेशिक रोजगार विभागको संयन्त्र कामदारको पहुँच भन्दा टाढा हुनुको एउटा कारण यो काठमाडौंमा मात्र हुनु हो। अहिले वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यालय काठमाडौमा मात्रै छ, देशका अन्य भागमा यसका शाखा छैनन्। यसले गर्दा राजधानी बाहिर बस्ने कामदारलाई विभागका कामका बारेमा थाहा हुँदैन। समय र पैसाका कारणले उनीहरू उजूरी दिन तथा अनुसन्धान भई मुद्दा किनारा लागून्जेल काठमाडौंमा आउन र बस्न सक्दैनन्।

विभागले औपचारिक प्रक्रिया अपनाएर विदेश गएका कामदारले दिएका उजूरी प्रति गर्ने व्यवहार पनि अर्को महत्वपूर्ण विषय हो। विभागका कर्मचारी अनियमित तरीकाले बाहिर गएका कामदारका उजूरी लिन हुन्छ कि हुँदैन भन्ने विषयमा स्पष्ट थिएनन्। वैदेशिक रोजगार विभागका एक जना अधिकारीले विभागले अनियमित प्रक्रियाबाट बाहिर गएका कामदारहरूको उजूरी हेर्ने नगरेको बताए।[२१३] अर्का अधिकारीका अनुसार यस्ता मुद्दा बेचबिखन सँग सम्बन्धित छन् भने अथवा प्रवासी कामदारलाई भारत हुँदै लगिएको छ भने (धेरैले यसो गर्नु स्वतः बेचबिखन अथवा मानव तस्करी हुने बताएका छन्) लिइन्छ तर प्रायजसो मुद्दा प्रहरीमा पठाइन्छ।[२१४] हालसालै, वकिल र वैदेशिक रोजगार विभागका कर्मचारीले अनियमित कामदारका उजूरी पनि लिइने गरेको तर उनीहरू सँग प्रमाण कम हुने गरेको बताएका छन्।

ऐनले अनियमित कामदारलाई विभागमा उजूरी दिन रोकेको छैन। वास्तवमा, ऐनले "कुनै पनि व्यक्तिले" दिएको उजूरी लिने भनेको छ (दफा ६१)। धेरै मामिलामा, कम्पनीले गलत काम गरेकाले (लाइसेन्स नलिएकाले अथवा नक्कली कागज बनाएकाले) कामदार अनियमित बनेको हुन सक्छ। अनियमित कामदारले अनुमति प्राप्त रोजगार कम्पनीबाट करार अथवा भरपाइ नलिएको भएमा न्याय खोज्ने क्रममा धेरै समस्या झेल्नुपर्छ।

यस अनुसन्धानका लागि अध्ययन गरिएका २१४ मध्ये २४ मुद्दाका गन्तव्य देशमा कामदारले भोगेका समस्या सँग सम्बन्धित थिए। ती मध्ये १७ वटा मुद्दा करारमा उल्लेख भएका शर्त सँग सम्बन्धित थिए भने सात वटा मुद्दा ज्याला नदिइएको र शारीरिक दुर्व्यवहार सँग सम्बन्धित थिए। विदेशमा नेपाली कामदारले धेरै समस्या भोगेको कुरा सुन्नमा आए पनि यस सम्बन्धी थोरै मात्र मुद्दा विभागमा दर्ता भएबाट के प्रष्ट हुन्छ भने विभागको विधिका बारेमा कामदारलाई थाहा छैन अथवा यस सम्म उनीहरूको पहुँच छैन।

कार्यविधिको निष्पक्षता

वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यविधिका बारेमा ऐन र कानूनमा स्पष्ट रूपमा लेखिएको छैन। वैदेशिक रोजगार विभागले यस सम्बन्धमा निर्देशिका जारी गरेको भए पनि निर्देशिकामा विस्तारमा उल्लेख गरिएको छैन। यसले गर्दा कार्यविधि निष्पक्ष छ कि छैन भनी मूल्यांकन गर्न कठिन छ।[२१५] कुराकानी गरिएका कामदार र विशेषज्ञले के बताए भने कर्मचारीलाई एकै पल्टमा धेरै मुद्दा हेर्न समर्थ बनाउन तथा कारबाही छोटो र

सजिलो बनाउन कार्यविधिलाई अनौपचारिक र लचिलो बनाइएको छ। यसले केही प्रवासी कामदारलाई फाइदा पुऱ्याउँछ। तर यसको के अर्थ पनि लाग्छ भने विभागका अन्यायपूर्ण विधि र फैसलालाई कामदारले चुनौती दिन सक्दैनन्।

कार्यविधिका तीन वटा कमजोरी देखिन्छन्। पहिलो, वैदेशिक रोजगार विभागमा पर्ने उजूरीका तुलनामा अनुसन्धान अधिकृत एकदमै कम छन्। यसले गर्दा उनीहरूले एउटा मुद्दाको निर्णय गर्नु भन्दा अगाडि दुई चार वटा फोन गर्न मात्र भ्याउँछन्। अनुसन्धान अधिकृतले आफ्नो शक्ति (वैदेशिक रोजगार कम्पनीको कार्यालयमा छापा मार्ने, सम्पति तथा कागजपत्र जफत गर्ने अथवा साक्षीलाई अदालतमा उपस्थित हुन आदेश दिने जस्ता अधिकार) आक्कलझुक्कल मात्र प्रयोग गरेको देखिन्छ। त्यसैले अनुसन्धान सतही हुन्छन्। लिखित दस्तावेज उपलब्ध र सार्वजनिक गरिंदैनन् तथा अनुसन्धान टोलीद्वारा पुनर्विचार गरिएका फाइलहरू मिति तथा परिणामका पूर्ण जानकारी दिने सम्बन्धमा प्रायः अपूरा थिए।

दोस्रो, एजेन्ट विरुद्ध परेका उजूरी टुंगो लगाउँदा एजेन्टले जुन वैदेशिक रोजगार कम्पनीका लागि काम गरेको हो त्यस कम्पनीलाई कारबाहीमा बोलाइँदैन, उसलाई एजेन्टले गरेका कामका लागि जिम्मेवार बनाइँदैन। वैदेशिक रोजगार विभागका कर्मचारीले बताए अनुसार एउटा उजूरीको कारबाही अघि बढाउँदा एजेन्टले वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई पनि पोलेका थिए, तर कम्पनीले एजेन्टको आरोप अस्वीकार गऱ्यो। कम्पनीको भनाइलाई विश्वास गरियो। एजेन्टको बयान सत्य हो कि होइन भन्ने विषयमा अनुसन्धान गर्ने (कम्पनीका रेकर्ड हेर्ने अथवा साक्षीको बयान गराउने आदि) प्रयत्न गरिएन।

वैदेशिक रोजगार कम्पनीले आफ्नो जिम्मेवारी पन्छाउन सक्ने भएकाले र कम्पनीको संलग्नताका बारेमा सार्थक र पारदर्शी अनुसन्धान नगरिने हुनाले कामदारले न्याय पाउन कठिन भएको छ। एजेन्टको ठेगाना पत्ता लगाउन गाह्रो हुन्छ। उनीहरू वैदेशिक रोजगार कम्पनी भन्दा सजिलै फरार हुन सक्छन्, कामदारलाई दिनु पर्ने क्षतिपूर्ति दिने पैसा उनीहरू सँग नहुन सक्छ। वैदेशिक रोजगार कम्पनीले भने धरौटी राखेको हुन्छ जसबाट सिद्धान्ततः कामदारलाई क्षतिपूर्ति भराउन सकिन्छ। दर्ता नभएका एजेन्टले कम्पनीका लागि जे काम गरेका हुन्छन् त्यसका लागि कम्पनीलाई जिम्मेवार नबनाइँदा वैदेशिक रोजगार व्यवसाय पारदर्शिता र जवाफदेही विहीन भएको छ। यसले कम्पनीलाई दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम लगाएर आफू जिम्मेवारीबाट पन्छन प्रोत्साहन दिएको छ।

तेस्रो, दुई पक्षका बीचमा गराइने अनौपचारिक सम्झौताले गर्दा कानूनी कारबाही छलिन्छ। सम्झौता गर्दा कामदारले तत्कालै राहत पाउँछन्, कामदारले धेरै झन्झट बेहोर्नु पर्दैन। तर यसो गर्दा अपराध गर्नेलाई कारबाही हुनुपर्छ भन्ने कानूनको उद्देश्य पूरा हुँदैन। वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित अपराध फौजदारी अपराध हुन्। यस्ता अपराधका मुद्दा सम्झौतामा टुंग्याउन मिल्दैन। सम्झौता गर्दा कामदार माथि अनुचित दबाब दिइन्छ कि दिइँदैन र सम्झौता कामदारका पक्षमा हुन्छ कि हुँदैन भन्ने कुरा प्रष्ट छैन। वैदेशिक रोजगार कम्पनीका अगाडि कामदार निम्छरो हुने भएकाले र कामका लागि विदेश जाने क्रममा चर्को दरको ब्याजमा रिन लिएकाले कामदार आफूले पाउनुपर्ने भन्दा थोरै रकम लिएर चित्त बुझाउन बाध्य भएका हुन सक्छन्।

वैदेशिक रोजगार विभागको कामको परिणाम

वैदेशिक रोजगार विभागको तथ्यांक अनुसार वैदेशिक रोजगार कम्पनी विरुद्धका एक चौथाइ मुद्दाहरू विभागमा समाधान गरिएका थिए (उदाहरणका लागि, सन् २०१२/२०१३ मा १,०६० संस्थागत उजूरी मध्ये ३५० वटा दर्ता गरिएका थिए)। यस अनुसन्धानका क्रममा समीक्षा गरिएका २१४ वटा उजूरीमा आधारित

भएर हेर्दा के देखिन्छ भने विभागमा धेरै कम मात्र उजूरीको किनारा लाग्ने गरेको छ। विस्तृत अनुसन्धान सकिएका १८९ वटा मुद्दामा १० वटालाई मात्र विभागमा टुंग्याइएको भनी उल्लेख गरिएको थियो (अरू सबै उजूरी एजेन्ट सँग सम्बन्धित थिए र तिनलाई न्यायाधिकरणमा पठाउन तयार पारिएको थियो)। विभागमा किनारा लगाइएका दशै वटा उजूरी वैदेशिक रोजगार कम्पनी विरुद्ध गरिएका थिए। ती निम्न प्रकृतिका थिए :

- चार वटा उजूरी मध्ये तीन वटा उजूरी नक्कली श्रम स्वीकृति निस्सा र एउटा नक्कली मेडिकल रिपोर्ट सँग सम्बन्धित थिए। यी उजूरीहरूमा कोही व्यक्ति पीडित थिए कि थिएनन् वा विभागका अधिकृतले कागजात नक्कली भएको थाहा पाएर अनुसन्धानका लागि सिफारिश गरेका थिए कि भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। चार वटै मुद्दाहरूमा ऐनको दफा ५४ (जसमा विभागको नियम/कानून र आदेश पालना नगरेको सँग सम्बन्धित छ) अनुसार उजूरी खडा गरिएको थिइयो, नक्कली कागजात सम्बन्धी विशेष व्यवस्था बमोजिम होइन। ती मुद्दाहरूमा चेतावनी मात्र दिइएको थियो।
- शुल्क लिएर कामदारलाई विदेश (युएई) नपठाएका उजूरी तीन वटा मुद्दा (ती सबै मुद्दामा अत्यधिक शुल्क लिइएको) थिए। ती मध्ये दुई वटा मुद्दाहरू ऐनको दफा ५४ अनुसार कार्यान्वयन गरिएका थिइए। कामदारहरूले क्षतिपूर्तिको माग गरेका भए पनि यी मुद्दामा चेतावनी मात्र दिइएको थियो। तेस्रो मुद्दामा चाहिं प्रवासी कामदारहरूले ऐनको दफा ५१ अनुसार कारबाही हुनुपर्ने माग राखेका थिए (यो अनौठो कुरा हो किन भने यो दफा सरकारले खुला नगरेको देशमा कामदार पठाएको कुरा सँग सम्बन्धित छ)। अभियुक्तलाई दफा ५१ अनुसार दोषी ठहराइयो र सोही बमोजिम दण्डित गरियो।
- कामदारलाई खाडी मुलुक (कुवेत र कतार) मा पठाइएको तर काम पहिले भनेको जस्तो नभएका दुई वटा उजूरी थिए (ती मध्ये एकमा संस्थाले कामदारको खर्च शोधभर्ना नगरेको)। पहिलो मुद्दा दफा ५४ अनुसार चलाइएको थिइयो तर यसमा के निर्णय गरियो भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको थिएन। दोस्रो मुद्दा दफा ५५ अनुसार चलाइएको थियो जुन कामदार पठाउने संस्थाले नियतवश कामदारलाई भ्रमित गरेको कुरा सँग सम्बन्धित छ। कामदार पठाउने संस्थालाई रू.१,००,००० जरिवाना गरियो तर कामदारलाई भराइएको क्षतिपूर्तिको रकम उल्लेख थिएन।
- वैदेशिक रोजगार विभागको स्वीकृति विनै कामदारलाई ओमन पठाइएको एउटा उजूरी थियो (यस फाइलमा कोही पनि पीडित विशेषको नाम थिएन)। ऐनको दफा ४० अनुसार कम्पनीलाई रु. ५०,००० जरिवाना गरियो।

थोरै मात्र मुद्दा विभागमा टुंगो लागेकाले तिनका आधारमा विभागले निष्पक्ष न्याय दिन्छ कि दिंदैन भनी निष्कर्ष निकाल्न सकिँदैन। प्राप्त सूचनाका आधारमा के भन्न सकिन्छ भने कामदार पठाउने संस्थालाई कामदारले बेहोर्नु परेको क्षतिको पूर्ण रूपमा क्षतिपूर्ति दिन बाध्य पारिंदैन र प्रशासनिक प्रक्रिया पूरा नगरेकोमा सामान्य जरिवाना मात्र गरिन्छ। यसले कामदारलाई आशानुरूप फाइदा नपुऱ्याएको देखिन्छ। विभागको, फैसला गर्ने र फैसला लागू गर्ने प्रक्रियाको समीक्षा गरिनुपर्छ। उपलब्ध जानकारीका आधारमा धेरै चुनौती अथवा कमी कमजोरीहरू रहेका छन्। पहिलो, गलत वर्गीकरण गरिएका मुद्दा र/अथवा दफा ५४ माथि अत्यधिक भर पर्नु परेको, जुन प्रावधानले ऐनको सबै भन्दा कमजोर सजायको व्यवस्था गरेको छ जस्तै, प्रथम पटक गरेको अपराधका लागि चेतावनी मात्र दिने। यसका अतिरिक्त कानून उल्लंघन गरेको अभियोगमा दुई वटा म्यानपावर कम्पनीलाई जरिवाना गरिएको भए पनि यसमा कामदारलाई क्षतिपूर्ति दिइएको थियो वा

थिएन भन्ने कुरामा स्पष्ट छैन। यसले के जनाउँछ भने यसबाट प्रवासी कामदारलाई सोचे जस्तो आवश्यक फाइदा पुऱ्याएको छैन।

८.२ वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण सन् २०१० मा विशेष न्यायिक निकायका रूपमा स्थापना भएको हो जसले खास विषयका मुद्दा हेर्ने गर्छ।[२१६]

न्यायाधिकरणमा तीन जना सदस्य हुन्छन् र यसको अध्यक्षता पुनरावेदन अदालतका न्यायाधीश सरहका न्यायाधीशले गर्छन्।[२१७] यो वैदेशिक रोजगार ऐन र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली अन्तर्गत सञ्चालित छ। ऐनले यस अदालतको अधिकार क्षेत्र तोकेको छ भने नियमले यसको कार्यविधि निर्देशित गरेको छ।

न्यायाधिकरण सामान्य न्यायिक विधिद्वारा सञ्चालित हुन्छ। जस्तै, संक्षिप्त कार्यविधि ऐन २०२८। संक्षिप्त कार्यविधि ऐनको प्रस्तावना अनुसार यो ऐनको उद्देश्य 'दिइएका संक्षिप्त कार्यविधिलाई अनुसरण गर्दै मुद्दा छिटो किनारा लगाउनु' हो।

न्यायाधिकरणको क्षेत्राधिकार र शक्ति

वैदेशिक रोजगार ऐनको दफा ६४(१) ले न्यायाधिकरणको अधिकार क्षेत्र "विभागबाट सजाय हुने भनी लेखिएको बाहेक अन्य मुद्दाको शुरू कारबाही र किनारा गर्ने" भनी परिभाषित गरेको छ। यसले वैदेशिक रोजगार ऐन अन्तर्गत पर्ने तल लेखिएका सबै अपराधका सबै मुद्दा हेर्छ :

- अनुमतिपत्र विना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने,
- कामदार भर्ना गर्नका लागि छलकपट गर्ने,
- वैदेशिक रोजगार विभागको अनुमति विना कुनै व्यक्तिलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउने
- जालसाजी गर्ने,
- नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउने,
- सरकारले कामदार पठाउन स्वीकृति नदिएको मुलुकमा कामदार पठाउने, र
- सान्दर्भिक कागजात लुकाउने वा फेरबदल गर्ने।

यस्ता प्रकारका अपराधमा उजूरी गर्ने हदम्याद एक वर्षमा मात्र सीमित गरिएको छैन (दफा ६०)। यस्ता सबै अपराधमा जरिवाना हुन सक्छ, अथवा एजेन्ट तथा कम्पनीका कर्मचारीका हकमा जेल सजाय पनि हुन सक्छ (दफा ५७)।[२१८] तल दिइएको तालिका ८ मा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा चलाइने अपराध, तिनमा हुने जरिवाना तथा जेल सजाय र प्रवासी कामदारलाई दिइने क्षतिपूर्तिका बारेमा उल्लेख गरिएको छ। यी मध्ये एजेन्टलाई एउटा अपराध मात्र लाग्छ (जसलाई हाइलाइट गरिएको छ), बाँकी सबै वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई लाग्छन्।

तालिका ८ : वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा चलाइने अपराध

दफा	अपराध	जरिवाना, कारावास र अन्य सजाय	कामदारलाई क्षतिपूर्ति
४३	कुनै व्यक्तिले अनुमति विना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा अथवा वैदेशिक रोजगारमा लगाउने अभिप्रायले कुनै व्यक्ति सँग रकम लिएमा अथवा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारलाई गलत आश्वासन दिएमा अथवा प्रलोभनमा पारेमा ।	३,००,०००-५,००,००० रूपैयाँ, ३-७ वर्ष कारावास	कामदार सँग लिएको रकमको ५० प्रतिशत थप गर्नुपर्ने । विदेश जाँदा र आउँदाको खर्च शोधभर्ना गर्नुपर्ने ।
४४	अनुमतिपत्र प्राप्त कम्पनीले विभागवाट स्वीकृति नलिईकन कामदारलाई विदेश पठाएमा वा कुनै व्यक्तिलाई गलत आश्वासन दिएर अथवा प्रलोभनमा पारी पैसा लिएर विदेश नपठाएमा ।	३००,००० - ५००,००० रूपैयाँ, ३-७ वर्ष कारावास, अनुमतिपत्र खारेज ।	कामदार सँग लिएको रकम माथि ५० प्रतिशत थपेर ।
४५	अनुमति प्राप्त कम्पनीले नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा ।	३००,०००-५००,००० रूपैयाँ, ३-७ वर्ष कारावास ।	नपर्ने
४६	अनुमति प्राप्त कम्पनीले वैदेशिक रोजगारका लागि नेपाल सरकारले खुला नगरेको देशमा कामदार पठाएमा अथवा रोजगारका लागि खोलेको देशको भिसा लिएर नखोलेको देशमा पठाएमा ।	३००,०००-५००,००० रूपैयाँ ३-७ वर्ष कारावास व्यक्तिलाई विदेश पठाइसकेको नभएमा आधा सजाय हुने ।	नपर्ने
४७	अनुमति प्राप्त कम्पनीले यस ऐन अथवा नियम बमोजिम आवश्यक पर्ने कुनै कागजात लुकाएमा वा बदलेमा अथवा झूटो बयान दिएमा वा कसैलाई झूटो विवरण दिन लगाएमा	१००,०००-३००,००० रूपैयाँ ६ महीना-१ वर्ष कारावास दोस्रो पटक सोही अपराध गरेमा माथिको दुई गुणा सजाय र अनुमतिपत्र खारेजी ।	नपर्ने

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दर्ता गर्ने प्रक्रिया

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्न सरकारी वकिलले कागजपत्रको जाँच गरे पछि विभागले अभियोगपत्र दर्ता गर्छ ।[२१९] न्यायाधिकरणका सबै प्रशासनिक कामका लागि जिम्मेवार रजिस्ट्रारले मुद्दा बुझेर अभियोगपत्र जाँच गर्ने र चाहिने कागजपत्र समावेश भए नभएको हेर्ने गर्दछन् ।[२२०] यो प्रतिवेदन लेखेका बेला न्यायाधिकरणमा भएका सबै फाइल कागजमा थिए; फाइल कम्प्युटरमा राख्ने अथवा मुद्दा व्यवस्थापन गर्ने प्रणाली संचालित थिएन ।

अभियोगपत्र पूरा छ भने, त्यसलाई त्यही दिन दर्ता गरिन्छ । न्यायाधिकरणले मुद्दा दर्ता भएको जानकारी विशेष सरकारी वकिलको कार्यालयलाई दिन्छ र मुद्दा चलाउनका लागि व्यक्ति तोकिन्छ ।[२२१] विपक्षी उपस्थित छ भने उसको त्यही दिन बयान लिइन्छ र उसलाई जमानतमा छाड्ने कि थुन्ने भन्ने विषयमा सुनुवाइ गरिन्छ ।[२२२] अभियोगपत्र पूर्ण छैन भने रजिस्ट्रारले त्यसलाई अस्वीकार गर्छ र वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसन्धान अधिकृतलाई यसो गर्नुको कारण बारेमा जानकारी दिन्छ ।[२२३]

नजरबन्द, जमानत र सुनुवाइ

मुद्दा दायर भए पछि, रजिस्ट्रारले मुद्दामा सुनुवाइ हुने तारिख तोक्छ। यस्ता मुद्दामा राज्यका तर्फबाट मुद्दा चलाउने सरकारी वकिल वादी हुन्छ र जसका विरुद्ध मुद्दा परेको हो ऊ प्रतिवादी हुन्छ।[२२४] अभियुक्त अनुमतिप्राप्त वैदेशिक रोजगार कम्पनी भएमा, अपराधमा संलग्न कर्मचारी अथवा कार्यालय प्रमुख अथवा सम्बन्धित कर्मचारी पहिचान गर्न नसकिएमा कम्पनी मुख्य प्रतिवादी हुन्छन्।[२२५] पीडित मुद्दामा पक्ष हुँदैन, तर मुद्दाको सुनुवाइको क्रममा र अन्तिम सुनुवाइमा साक्षीका रूपमा उसले भाग लिन सक्छ। सुनुवाइ तुलनात्मक रूपमा छोटो हुन्छ, प्रायः एक दिन भन्दा बढी हुँदैन। सुनुवाइका क्रममा पीडित उपस्थित हुनुपर्छ अथवा बयान दिनका लागि उसले साक्षी उपस्थित गराउनुपर्छ।[२२६]

फैसला, कार्यान्वयन र लागू गर्ने काम

प्रायः मुद्दाहरूमा, न्यायाधिकरणमा बसेका न्यायाधीश अथवा न्यायाधीशहरूले सोही दिनमा फैसला सुनाउँछन्। न्यायाधिकरणले सम्बन्धित वकिललाई फैसलाको पूर्ण पाठ दिन्छ तर यस्तो फैसला प्रकाशित गरिंदैन अथवा सार्वजनिक गरिंदैन।[२२७] न्यायाधिकरणको फैसला सँग असन्तुष्ट पक्षले फैसला भएको ३५ दिन भित्रमा सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्छन्।[२२८]

न्यायाधिकरणले पीडितलाई क्षतिपूर्ति भराउने फैसला गरेको छ भने वैदेशिक रोजगार कम्पनीले राखेको धरौटीबाट पीडितलाई क्षतिपूर्ति भराइदिन आदेश दिन सक्छ। धरौटी रकम अपुग भएमा अथवा एजेन्ट प्रतिवादी भएमा (प्रायः मुद्दाहरूमा यस्तो हुने गर्छ) अभियुक्तको जायजेथाबाट क्षतिपूर्ति भराइदिनु पर्छ।[२२९] तर यो काम सरल छैन। न्यायाधिकरणले आफ्नो फैसला आफैं लागू गर्न सक्दैन। पीडितले यस्तो क्षतिपूर्ति भराइपाऊँ भनी जिल्ला अदालतमा अर्को निवेदन दायर गर्नुपर्छ।[२३०]

यो प्रक्रिया जटिल, गाह्रो छ र यसका लागि धेरै समय लाग्छ। यसका लागि के गर्नुपर्छ भन्ने कुरा अधिकांश कामदारलाई थाहा हुँदैन, यसका निम्ति उनीहरूले वकिल राख्नुपर्छ। क्षतिपूर्ति जसले दिनुपर्ने हो उसको सम्पत्ति हुनुपर्छ। धेरैजसो एजेन्टको सम्पत्ति हुँदैन। एक जना वकिलका अनुसार :

> न्यायाधिकरणमा दर्ता भएका मुद्दाहरूको निर्णयलाई कार्यान्वयन गर्नु सबै भन्दा गाह्रो काम हो। पीडितले अपराधीको सम्पत्तिबाट क्षतिपूर्ति पाऊँ भनेर अर्को आवेदन दर्ता गर्नुपर्छ। पीडकको सम्पत्ति देखाउन नसकिएमा वा उसको सम्पत्ति नै नभएमा, पीडितले क्षतिपूर्ति पाउँदैन। त्यसैले, न्यायाधिकरणले कामदारलाई क्षतिपूर्ति भराउन फैसला गरे पनि पीडितले क्षतिपूर्ति पाउँछ भन्ने ग्यारेन्टी हुँदैन।[२३१]

सबै मुद्दामा अदालतको निर्णय लागू गराउन जिल्ला अदालतमा निवेदन दिनुपर्ने व्यवस्था छ, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दामा मात्र होइन। उप महान्यायाधिवक्ताका अनुसार यस्तो कार्यविधिले गर्दा 'फैसला प्रभावकारी रूपमा लागू' हुँदैन। उनका विचारमा, न्यायाधिकरणमा मुद्दा जित्ने मध्ये थोरैले मात्र विपक्षीबाट क्षतिपूर्ति पाउने गर्दछन्।[२३२]

न्यायाधिकरणका बारेमा जानकारी र पहुँच

न्यायाधिकरणको तथ्याङ्कले त्यहाँ तुलनात्मक रूपमा कम मुद्दा दायर गरिएको संकेत गरेको छ। सन् २०१२/१३ का बाह्र महीनामा न्यायाधिकरणमा १७८ वटा मुद्दा मात्र दायर भएका थिए। ती मध्ये १६४

वटा एजेन्टका विरुद्ध र १४ वटा वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरुद्ध थिए। यस अघिका तीन वर्ष सन् २००९/१०, २०१०/११ र २०११/१२ मा न्यायाधिकरणमा क्रमशः ७७, ९७ र १९६ वटा मुद्दा दर्ता भएका थिए। एजेन्ट विरुद्धका सबै मुद्दा र कम्पनी विरुद्धका केही मुद्दा न्यायाधिकरणमा दायर गरिने चलनलाई विचार गर्दा विभागमा वर्षेनी दर्ता गरिने हजारौं उजूरीका तुलनामा न्यायाधिकरणमा दायर गरिने मुद्दा एकदमै थोरै हुन्।

यस अनुसन्धानका क्रममा २१४ वटा मुद्दाको समीक्षा गर्दा के पाइयो भने न्यायाधिकरणमा थोरै मात्रामा मुद्दा पर्ने गरेका छन्। पर्याप्त सूचना भएका १८७ फाइल मध्ये १५८ मुद्दा वैदेशिक रोजगार विभागले स्वीकार गरेको र अनुसन्धान गरेको थियो (बाँकीलाई प्रमाण नपुगेका जस्ता धेरै कारण देखाएर अस्वीकार गरिएको थियो)। यी मध्ये, ८३.५% (१५८ मध्ये १३२) मुद्दा सल्लाहका लागि सरकारी वकिल कहाँ पठाइएका थिए जसले १०८ बटा मुद्दा चलाउनका लागि सिफारिश गरेको थियो। तर त्यस मध्ये १० वटा मुद्दा मात्र न्यायाधिकरणमा दर्ता गरियो। यसबाट के देखिन्छ भने वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता गरिएका मध्ये ५.४% मुद्दा मात्र न्यायाधिकरणमा पुग्छन्। बाँकी ९८ वटा महत्वपूर्ण मुद्दा वैदेशिक रोजगार विभागमा 'मुल्तबी' मा राखिएका थिए।

थोरै मात्र मुद्दा दायर हुनुका कारण बारे सोध्दा वैदेशिक रोजगार विभागका कानूनी निर्देशकले स्रोत साधनको कमी भएकाले यसो भएको बताए। उनले कामदारले बीचैमा आफूले क्षतिपूर्ति पाइसकेको अथवा अन्य कुनै कारण देखाएर उजूरी "फिर्ता लिन" वैदेशिक रोजगार विभागमा चिठी लेख्ने गरेको बताए। पीडितले प्रविधिक रूपमा आफ्नो मुद्दा झिक्न नसके पनि कामदारले यस्तो पत्र पठाए पछि त्यस्ता उजूरीलाई विभागले कम प्राथमिकता दिन्छ र तिनलाई त्यत्तिकै थन्क्याउँछ। वैदेशिक रोजगार विभाग सम्बन्धी अघिल्लो खण्डमा उल्लेख भए झैं पीडितले उचित क्षतिपूर्ति पाएर सो गर्छन् कि मुद्दा फिर्ता लिनुपर्ने धम्की पाएर भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। आफूले दिएको उजूरी विभागको अनुसन्धान पश्चात् न्यायाधिकरणमा दर्ता भई सुनुवाइ गरेर क्षतिपूर्तिको आदेश जारी भई क्षतिपूर्ति पाइन्जेल पर्खन कामदार सक्दैनन्। यसले गर्दा उनीहरूले न्याय पाउँदैनन्।

वैदेशिक रोजगार विभाग जस्तै न्यायाधिकरण पनि काठमाडौंमा अवस्थित छ। यसले गर्दा काठमाडौं बाहिरका पीडितहरूले न्याय खोज्ने क्रममा आफ्नै खर्चमा काठमाडौं आईजाई गर्नुपर्छ। यसले गर्दा पनि न्याय खोज्ने क्रममा उनीहरूले कठिनाइ बेहोर्नुपर्छ। कामदारले यस क्रममा धम्की र डरत्रासको सामना गर्नुपर्ने हुन सक्छ जसले गर्दा कामदार पठाउने संस्था वा एजेन्ट (जो पीडितका नातेदार हुन्छन्) का विरुद्ध उनीहरूले बयान दिन सक्दैनन्। यसले गर्दा पनि उनीहरू न्याय खोज्न सक्दैनन्। यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका वकिलले यस विषयमा चासो व्यक्त गरेका थिए।[२३३]

न्यायाधिकरण प्रक्रियाको परिणाम

न्यायाधिकरणका फैसला प्रकाशन नहुने हुँदा समग्र परिणामको विश्लेषण गर्न गाह्रो हुन्छ। यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका छ जना कामदारको उजूरी वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता भएको भए पनि कसैको पनि मुद्दा न्यायाधिकरणमा पुगेको थिएन (यी सबै मुद्दा एजेन्टका विरुद्ध भएता पनि)। त्यसैले न्यायाधिकरणका कामका सम्बन्धमा उनीहरूको विचार बुझ्न पाइएन। अनुसन्धानकर्ताले अध्ययन गरेका २१४ उजूरी मध्ये १२ मुद्दा न्यायाधिकरणमा पठाइएका थिए। यी मुद्दा न्यायाधिकरणले हेर्ने मुद्दाका उदाहरण मात्र भए पनि यिनका आधारमा निम्न कुरा भन्न सकिन्छ :

पहिलो, न्यायाधिकरणमा पुगेका मुद्दा वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को दफा १० र ४३ को उल्लंघन

सँग सम्बन्धित हुन्छन् । माथि उल्लेख गरिए भैं, दफा १० ले अनुमतिपत्र विना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय चलाउन रोक लगाएको छ र दफा ४३ ले यस्तो कामलाई अपराध मानेको छ। यी सबै मुद्दा एजेन्टले कामका लागि विदेश पठाइदिन्छु भनेर पैसा लिएर विदेश नपठाइदिएको अपराध सँग सम्बन्धित थिए।

उदाहरणका लागि, इन्द्रबहादुर राउतले सूर्यबहादुर थिङका विरुद्ध दिएको उजूरीमा,[२३४] प्रतिवादी थिङले युएई पठाउने भनेर राउतबाट पैसा लिएको अभियोग लगाइएको थियो । यसमा विपक्षीले अनुमतिपत्र नलिइकन वैदेशिक रोजगार व्यवसाय चलाएको अभियोग पनि लगाइएको थियो ।

अनुसन्धान पछि विभागले यस मुद्दालाई जिल्ला सरकारी वकिलको कार्यालयमा पठायो जसले न्यायाधिकरणमा मुद्दा दर्ता गर्नका लागि प्रमाण पुग्छ कि पुग्दैन भनी हेर्‍यो । सरकारी वकिलले विपक्षीलाई वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को दफा १० र ४३ अन्तर्गत मुद्दा दायर गर्न सकिने सल्लाह दियो । यस मुद्दाको मुख्य प्रमाण दुवै पक्षले हस्ताक्षर गरेको कागज थियो जसमा पीडितले तिरेको रूपैयाँ (रु. ८०,०००) र उसलाई युएई पठाइदिने कुरा लेखिएको थियो । यसका साथमा पीडितको वयान राखिएको थियो । न्यायाधिकरणले विपक्षीलाई दोषी ठहर गर्दै उसबाट रु. ८०,००० भराउने र उसलाई एक वर्ष जेल सजाय गर्ने फैसला गर्‍यो । न्यायाधिकरणले आफ्नो फैसला आफैँ लागू नगर्ने हुनाले क्षतिपूर्ति दिइयो वा दिइएन भन्ने प्रष्ट छैन ।

दोस्रो, न्यायाधिकरणमा बढी गम्भीर अपराधका थोरै मात्र मुद्दाको सुनुवाइ हुने गरेको छ। कामदार पठाउने संस्था विरुद्धका उजूरी विभागमै मिलाइन्छ। विभागका कानूनी निर्देशकले बितेका वर्षको एउटा मुद्दाका बारेमा बताए, जसमा कामदार पठाउने संस्थाका निर्देशकका विरुद्ध कामदार पठाउँछु भनी ठगी गरेको मुद्दा चलाइएको थियो। कामदार पठाउने संस्थाका विरुद्ध गम्भीर अपराध गरेको भनी उजूरी आक्कल झुक्कल मात्र आउने (उदाहरणका लागि, नाबालिगलाई कामका लागि विदेश पठाएको मुद्दा) अथवा संस्थाका विरुद्ध मुद्दा चलाउन कामदार इच्छुक नहुनाले गर्दा उसका विरुद्ध गम्भीर मुद्दा कम भएका हुन् भनिन्छ। उदाहरणका लागि, कामदार पठाउने संस्थाले कामदार सँग पैसा लिएर तीन महीना भित्र काममा पठाएन भने कामदारहरू उसका विरुद्ध कारबाही चलाउनु भन्दा केही समय पर्खनु उपयुक्त ठान्छन् किन भने उनीहरूलाई थाहा हुन्छ, यस्तो उजूरी किनारा लाग्न समय लाग्छ र त्यसो गर्दा उनीहरूले कामका लागि विदेश जान पाउँदैनन् । संस्थाले आफ्ना विरुद्ध उजूरी नदिनू भनी धम्क्याएकाले पनि कामदारहरूले उनीहरूका विरुद्ध विभागमा उजूरी दायर नगरेका हुन सक्छन् ।

तेस्रो, धेरै मुद्दामा, उजूरी गरे अनुसार कामका लागि विदेश पठाइदिन पैसा लिएको हो कि अरू नै कामका लागि भन्ने कुराको निर्क्योल न्यायाधिकरणले गर्नु परेको छ । माथि लेखिए भैं विभागमा दर्ता गरिएका धेरै उजूरी वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित हुँदैनन् । व्यक्तिगत रिन र घरायसी सामानको लेनदेन जस्ता कारोबार सम्बन्धी झगडामा वैदेशिक रोजगार ऐन अन्तर्गत उजूरी दिंदा मुद्दा छिटो टुंगिन्छ भनेर विभाग र अदालतमा मुद्दा चलाउने गरेको विश्वास विज्ञहरूले गरेका छन् । तर कामदार पठाउने संस्था अथवा एजेन्टले पीडितलाई धम्की दिएकाले अथवा जबर्जस्ती गरेकाले उजूरीकर्ताले न्यायाधिकरणमा बयान दिंदा घरायसी कामका लागि लिएको रिन भनी बयान फेरेका हुन सक्छन् ।

उदाहरणका लागि, खगेन्द्र बहादुर श्रेष्ठ वादी र घनश्याम तामाङ तथा गोपाल तामाङ प्रतिवादी भएको उजूरीलाई लिन सकिन्छ। खगेन्द्रले आफूलाई कामका लागि दुबई पठाइदिन्छु भनी घनश्याम र गोपालले पैसा लिएको उजूरी दिएका थिए। अनुसन्धान पछि, विभागले घनश्याम र गोपालका विरुद्ध वैदेशिक रोजगार ऐनको दफा १० र ४३ अनुसार अपराध गरेको भनी न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्‍यो ।

पीडितले न्यायाधिकरण सामु प्रतिपक्षलाई रुपैयाँ वैदेशिक रोजगारका लागि नभएर घरायसी कामका लागि दिएको बयान दिए । अर्थात् पीडितले आफू विपक्षीको साहु भएको र तिनले आफ्नो पैसा नतिरेको नाटक गरे । न्यायाधिकरणले, पैसाको लेनदेन उजूरीकर्तालाई कामका लागि दुबईमा पठाउन नभएकाले विपक्षी वैदेशिक रोजगार ऐन बमोजिम दोषी नभएको ठहर गऱ्यो । यस्ता मुद्दालाई विभागले अनुसन्धान गर्दा अथवा न्यायाधिकरणमा मुद्दा चलाउने कि नचलाउने भनी निर्णय गर्ने बेलामा नै मुद्दा चलाउन नमिल्ने भनी निर्णय गरिंदैन भन्ने कुरा स्पष्ट छैन ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग र राष्ट्रिय महिला आयोग

नेपालमा मानव अधिकार र महिलाहरूको अधिकार हेर्ने दुई वटा आयोग छन् । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐनबाट सन् २००० मा स्थापना भएको हो । अन्तरिम संविधानले यसलाई संवैधानिक अंगको मान्यता दिएको छ ।[२३५] यसलाई मानव अधिकार सम्बन्धी मामिलामा उजूरी लिने र अनुसन्धान गर्ने, साथै आफ्नै पहलमा अनुसन्धान गर्ने अधिकार दिइएको छ । हालका केही वर्षहरूमा, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले प्रवासी कामदार सँग सम्बन्धित केही कार्यक्रम सञ्चालन गरेको छ । ती काममा सन् २०१२ मा आयोजना भएको सम्मेलन र दक्षिण कोरिया र मलेसियाको निरीक्षण भ्रमण पर्दछन् ।[२३६] यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएकाहरूका अनुसार, हाल सम्म आयोगमा प्रवासी कामदारको मानव अधिकार उल्लंघन भएको बारेमा कुनै पनि उजूरी परेको छैन; आयोगले यस विषयमा कुनै पनि अनुसन्धान गरेको छैन ।

राष्ट्रिय महिला आयोग महिला अधिकारका पक्षमा पैरवी गर्न सन् २००७ मा ऐनले स्थापित गरेको आयोग हो । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगमा जस्तै, राष्ट्रिय महिला आयोगमा पनि एक जना अध्यक्ष र चार जना आयुक्त हुन्छन् । उनीहरूका काममा सचिवले सघाउँछन् । यो आयोग स्वायत्त निकाय हो । यसले लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धन गर्ने र महिला विरूद्धका हिंसाका सम्बन्धमा जनचेतना जगाउने काममा आफूलाई केन्द्रित गरेको छ । अहिले सम्म यसले प्रवासी नेपाली महिला कामदारको अवस्थालाई गम्भीरतापूर्वक लिएको देखिएको छैन ।

८.३ न्यायालय

प्रवासी कामदारहरूले क्षतिपूर्तिको हर्जाना दाबी गर्नका लागि विशेष न्यायाधिकरण बाहेक मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन वा मुलुकी ऐन (खण्ड ७ हेर्नुहोला) अन्तर्गत जिल्ला अदालतमा मुद्दा चलाउन सक्छन् । जिल्ला अदालतले देवानी तथा फौजदारी दुवै किसिमका मुद्दा सुनुवाइ गर्छ । जिल्ला अदालतको फैसला चित्त नबुझेमा पुनरावेदन अदालत वा सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न पाइने व्यवस्था छ ।

जिल्ला अदालतमा फौजदारी अपराधको कारबाही प्रहरी कार्यालयमा उजूरी दिएबाट शुरू हुन्छ । अनुसन्धान पछि, पर्याप्त प्रमाण भएमा, जिल्लाको सरकारी वकिल कार्यालयले मुद्दा दायर गर्छ । नेपालका अदालतहरू प्रक्रिया महँगो भएका, प्रशासनिक रूपमा जटिल, अपारदर्शी, गरीब तथा विपन्न वर्गको पहुँच[२३७] भन्दा बाहिर रहेका भनेर बारम्बार आलोचित हुने गरेका छन् । संविधान लेखन प्रक्रिया र राजनीतिक तनाव

र अस्थिरताले[२३८] गर्दा यस्ता समस्याहरू अरू जटिल बन्दै गएका छन् । फ्रिडम हाउसले सन् २०१२ मा के पाएको थियो भने नीति निर्माताहरू नयाँ संविधान बनाउन व्यस्त भएकाले अत्यावश्यक पूर्वाधार निर्माण, सरकारी काम तथा मानव अधिकार[२३९] जस्ता कुरामा उनीहरूको ध्यान पुगेको छैन । द्वन्द्वले पनि अदालती काममा ढिलाइ हुन र कार्यकुशलता घट्न गएको छ ।[२४०]

यस अध्ययनका क्रममा, अन्तर्वार्ता दिने एक जना वकिलले आफूले जिल्ला अदालतमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी 'ठगी' का थुप्रै मुद्दा हेरेको बताए । ती प्रायः सबै मुद्दामा प्रवासी कामदारले (मुद्दा दायर गरिसके पछि) उनको सहयोग मागेका थिए । तथापि मुलुकी ऐनमा व्यवस्था भएको क्षतिपूर्ति, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा भएका यस्तै खालका अपराधमा भन्दा कम भएकाले प्रवासी कामदारहरूले वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी गर्दा फाइदा हुन्छ भनी उनले बताए ।[२४१] उनका विचारमा, जिल्ला अदालतले हेरेका यस्ता मुद्दालाई सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गरेमा यस्ता मुद्दाहरू हेर्ने अधिकार जिल्ला अदालतलाई नभएको भनी फैसला हुने सम्भावना ज्यादा छ र वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित मुद्दा हेर्ने सम्पूर्ण अधिकार वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणलाई मात्र छ ।[२४२]

जिल्ला अदालत तथा न्यायाधिकरणबाट भएका फैसला उपर सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सकिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधानको धारा ८८(२)[२४३] ले सर्वोच्च अदालतलाई यस सम्बन्धी बृहत् अधिकार प्रदान गरेको छ । सर्वोच्च अदालतले संविधानमा व्यवस्था भएका अधिकारहरूलाई लागू गर्न आदेश गर्न सक्छ वा अन्य कुनै कानूनी उपचार नभएमा वा पर्याप्त कानूनी उपचार नभएमा सार्वजनिक महत्वका विषयहरूमा संवैधानिक तथा न्यायिक प्रश्नहरूको निरुपण गर्न सक्छ । सर्वोच्चले कानूनी प्रावधानहरू विरुद्धका उजूरी र कानूनी उपचारका बारेमा सुनुवाइ गर्न सक्छ जस अन्तर्गत तल्लो अदालत वा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण जस्ता अर्धन्यायिक निकायले गरेको क्षतिपूर्तिको फैसलाका विरुद्ध गरिने सुनुवाइ पनि पर्दछन् ।

सर्वोच्च अदालतका फैसला सामान्यतया अनलाइनमा राखिंदैनन् । यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता वा अन्य स्रोतका आधारमा सर्वोच्च अदालतमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी कति मुद्दा आए भन्ने बारेमा जानकारी हासिल हुन सकेन । वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दा हेर्ने थुप्रै वकिलहरूले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नयाँ कानूनको मस्यौदा हुँदै गरेकाले यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतमा मुद्दा हाल्दा कानून बनाउन अझ विलम्ब हुन जाने हुँदा आफूले मुद्दा नहालेको बताए ।

न्यायाधिकरणमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार सम्बन्धी अन्य फौजदारी मुद्दा

यस अध्ययनका क्रममा कुराकानी गरिएका सहभागीहरूले प्रवासी कामदारले भोगेका अन्यायको उपचारका लागि वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ बाहेक अरु ऐनको सहारा लिएर मुद्दा हालेको विरलै बताए पनि यस्ता मुद्दाहरूमा अरु ऐन पनि आकर्षित हुन्छन् । यस्ता ऐनमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४ (खण्ड ७.३ हेर्नुहोला) वा जबर्जस्ती असूली, धम्की वा कुटपीट जस्ता अपराध समेट्ने फौजदारी कानून पर्दछन् ।

कानूनविद्हरूका अनुसार, बेचबिखन तथा अन्य फौजदारी मुद्दाका सम्बन्धमा सरकारी वकिल कार्यालयले प्रहरीलाई अनुसन्धान गर्न पठाउँछ र नियमित अदालतमा मुद्दा दायर गर्छ । तर यस्तो काम विरलै मात्र हुन्छ । खास गरी यौन शोषणका फौजदारी मुद्दामा मात्र हुन्छ । अमेरिकी बार एसोसिएसनका अनुसार श्रम शोषणका लागि कामदारलाई एक देशबाट

अर्को देशमा लाने कामलाई सामान्यतया वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को कार्यक्षेत्र भित्रको अपराध ठानिन्छ, यस्ता अपराधलाई मानव ओसारपसार ठानिंदैन ।[२४४]

यसो किन भएको हुन सक्छ भने वैदेशिक रोजगार ऐन अथवा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन कुनैले पनि वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारहरूलाई मानव वेचबिखन अन्तर्गत परिभाषित गरेको छैन । मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण ऐनले मानव बेचबिखनलाई वेश्यावृत्ति सँग जोडेको छ, चाहे त्यो जबर्जस्ती होस् वा स्वेच्छाले होस् (खण्ड ७ हेर्नुहोला) । यसले न्याय सेवामा काम गर्ने मानिसमा प्रवासी नेपाली कामदार हरूको[२४५] शोषण सम्बन्धी मुद्दाको कानूनी वर्गीकरणका विषयमा भ्रम पैदा गर्न सक्छ । अमेरिकी बार एसोसिएसनले लिएको अन्तर्वार्तामा एक जना नेपाली न्यायाधीशले प्रवासी नेपाली कामदार सँग सम्बन्धित सबै मुद्दा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको अधिकार क्षेत्र भित्र पर्छ[२४६] भनेका थिए, जुन गलत हो । यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका एक जना वकिलले केही वैदेशिक रोजगारका मुद्दा मानव बेचबिखन अन्तर्गत पर्न सक्ने कुरा स्वीकारे । तर, पीडितहरु कानूनका बारेमा जानकारी नभएर वा तुरून्तै न्याय पाउनका लागि मानव बेचबिखन अन्तर्गत मुद्दा चलाउन चाहँदैनन् । मानव बेचबिखन अन्तर्गत मुद्दा चलाउँदा तत्काल न्याय पाउन सम्भव हुँदैन । मानव बेचबिखनको शिकार भएका व्यक्तिहरूले प्रतिवादीको अपराध प्रमाणित भएमा क्षतिपूर्ति पाउँछन् । यस्तो क्षतिपूर्तिको रकम अपराधीलाई गरिएको जरिवानाको आधा भन्दा कम हुनुहुँदैन ।[२४७] उनले यस विकल्पका बारेमा आफ्ना पक्षलाई सल्लाह दिएको कुरा भने उल्लेख गरेनन् ।[२४८]

यसका अलावा, मानव बेचबिखनका मुद्दाहरु पुलिसद्वारा स्थानीय अदालतमा दायर गरिन्छन्, यस्ता अदालतमा न्याय पाउन लामो समय सम्म पर्खनु पर्ने हुन्छ ।[२४९] यस बाहेक, मानव बेचबिखन वेश्यावृत्ति सँग जोडिएको हुनाले यस अन्तर्गत मुद्दा चलाउँदा प्रवासी कामदारको दुर्नाम हुने डर हुन्छ ।

न्यायाधिकरणले हेरेका मध्ये कति मुद्दा मानव बेचबिखन[२५०] सँग सम्बन्धित छन् भन्ने कुरा अस्पष्ट छ । यस प्रतिवेदनका लेखकलाई के कुरा थाहा छ भने कम्तीमा पनि एक जना प्रवासी नेपाली कामदारको शोषण सम्बन्धमा एउटा अदालतमा मुद्दा परेको छ ।[२५१] यस्ता सबै मुद्दाहरूको संख्या यकीन गर्न र त्यसको विश्लेषण गर्न सम्भव छैन किन भने मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन अन्तर्गतका मुद्दाहरु मध्ये कति कामदार ओसारपसारका, कति यौनधन्दाका लागि ओसारपसारका र कति अन्य अपराधका मुद्दा[२५२] हुन् भन्ने कुरा नेपाल सरकारको तथ्यांकबाट खुल्दैन । जुलाई २०११ देखि जुलाई २०१२ का बीचमा नेपाल प्रहरीले ११८ वटा मानव बेचबिखनका मुद्दाहरु दर्ता गरेको थियो जस मध्ये सबै जसो जबर्जस्ती यौन शोषण सँग सम्बन्धित थिए ।[२५३] सर्वोच्च अदालतको तथ्यांकले जिल्ला, पुनरावेदन र सर्वोच्च अदालतमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारका मुद्दा बढेको देखाएको छ । जुलाई २०११ देखि जुलाई २०१२ सम्ममा अदालतमा ७४८ वटा मानव बेचबिखन सम्बन्धी मुद्दा परेका थिए ।[२५४]

८.४ मृत्यु वा अंगभंग भएमा क्षतिपूर्ति

कामका लागि विदेश गएको मानिसको विदेशमा हुँदा मृत्यु भएमा वा सख्त घाइते वा अंगभंग भएमा ऊ वा उसको परिवारले दुई ठाउँबाट आर्थिक क्षतिपूर्ति पाउँछ। पहिलो बीमा कम्पनीबाट र दोस्रो, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले व्यवस्थापन गरेको वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषबाट।

निजी बीमा

कामदार पठाउने व्यवसायीले विदेशमा कामदार पठाउनु अघि कामदारको जीवन बीमा गराए पछि मात्र सरकारले कामदारलाई विदेश जान स्वीकृति दिन्छ।[२५५] प्रवासी कामदारको मृत्यु भएमा वा अंगभंग भएमा करार अवधिभर कायम रहने गरी कम्तीमा रु. पाँच लाख बराबरको बीमा गराउनु पर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ।[२५६] उक्त बीमा प्रिमियम कामदारलाई दिइन्छ। व्यक्तिगत रूपमा कामका लागि विदेश जाने व्यक्तिका हकमा व्यक्ति स्वयम्‌ले नै बीमा गरेको प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्ने छ।[२५७]

नेपालमा नौ वटा कम्पनीले जीवन बीमा गर्छन् (वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइटमा उल्लेख भए अनुसार)। ती मध्ये चार वटाले प्रवासी कामदारको जीवन बीमामा जोड दिएका छन्।[२५८] जीवन बीमा कम्पनीले प्रवासी कामदारको बीमा गर्नका लागि अलग्गै अनुमति लिइरहनु पर्दैन।[२५९] एक बीमाकर्ताका अनुसार यस्ता बीमा अरू जीवन बीमा भन्दा के कुरामा भिन्न हुन्छ भने यसमा बीमा बापत एक किस्ता मात्र बुझाए पुग्छ, अरू बीमा जस्तो धेरै किस्ता बुझाउनुपर्दैन। यसमा कामदारको मृत्यु भएमा वा अंगभंग[२६०] भएमा मात्र बीमा दाबी गर्न पाइन्छ। यस्ता बीमा योजना बीमा कम्पनी स्वयम्‌ले तयार पार्छन् र किस्ताको निर्धारण कामदारको उमेर तथा बीमा अवधिका आधारमा गर्दछन्। रोजगारदाता संस्थाहरूका अनुसार १८ देखि ३५ वर्ष भित्रका कामदारको बीमा बापत सामान्यतया रु. १,८०० प्रिमियम तिर्नुपर्छ।[२६१]

कामदार पठाउने संस्थाले प्रवासी कामदारलाई उनीहरूको बीमा गरिएको छ वा उनीहरूको बीमा भित्र के के कुराको बीमा भएको छ भनी बताउनु पर्ने कानूनी बाध्यता भने छैन। नागरिक समाजका धेरै मानिस सँग कुराकानी गर्दा उनीहरूले के बताए भने कामदारलाई यस्तो जानकारी दिइएको भए पनि थोरैलाई मात्र दिइएको होला। "प्रवासी कामदारलाई यसको प्रक्रिया बारेमा थाहा छैन, उनीहरूलाई १,००० रुपैयाँ (कल्याण कोषमा बुझाएको, अर्को खण्डमा हेर्नुहोला) किन बुझाउनु परेको भन्ने कुरा पनि थाहा छैन। आफ्नो बीमा गरिएको कुरा पनि उनीहरूलाई थाहा हुँदैन।[२६२]

यस अध्ययनका क्रममा लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका २७ जना पूर्व प्रवासी कामदार मध्ये १८ जनाले माथिको कुरालाई समर्थन गर्दै उनीहरू अनियमित तरीकाले गएकाले बीमा गर्नुपर्ने कुरा थाहा नभएको अथवा आफूहरूको बीमा भएको भए पनि त्यस बारे बेखबर रहेको बताए। नौ जनाले मात्र आफूलाई अरू कागजात सँगै बीमाको रसीद पनि दिइएको बताए।

नियमित कामदारले मात्र बीमा गर्नु पर्ने नभई कामका लागि विदेश जान चाहने सबैले सिद्धान्ततः बीमा गराउन सक्छन्। तर नागरिक समाज तथा अन्य व्यक्तिहरू के विश्वास गर्छन् भने अनियमित कामदारले बीमा गराउने सम्भावना एकदमै कम हुन्छ किन भने एजेन्टले उनीहरूलाई दुर्घटनाका बारे नबताएका हुन सक्छन्, उनीहरू नेपालबाट नभई भारत लगायतका अन्य मुलुकबाट विदेश जान्छन्, अथवा एजेन्टहरू बीमा बापत पैसा तिर्न चाहँदैनन्। फलस्वरूप अनियमित कामदारले विदेश जानु अघि जीवन बीमा गराएका हुँदैनन्।

बीमा दाबी

कति जनाले बीमा दाबी गरे भन्ने तथ्यांक थोरै मात्र पाउन सकिन्छ। वैदेशिक रोजगार विभागमा कति बीमा पोलिसी खरिद भयो र कतिले बीमा दाबी गरे भन्ने रेकर्ड बुझाउनु पर्दैन। वैदेशिक रोजगार विभागको सक्रियतामा, बीमाका कागजातमा कीर्ते नहोस् भन्नका लागि हाल आएर बीमा कम्पनीहरूले कम्तीमा पाँच वर्ष सम्म बीमाकर्ताको विस्तृत विवरण अनलाइनमा राख्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।[२६३] विगत अठार महीनामा कुल ९,३६,६९७ जना प्रवासी कामदारको जीवन बीमा गरिएको थियो भने १,१५९ जना बीमाकर्ताले ६८ करोड ३० लाख रुपैयाँ बीमा दाबी गरेका थिए।[२६४] एक बीमा कम्पनी अधिकारी सँगको अन्तर्वार्तामा उनले आफ्नो कम्पनीले दैनिक ६०० देखि ७०० सम्म कामदारको जीवन बीमा गर्ने गरेको बताए। आर्थिक वर्ष सन् २०१२/१३ मा उक्त कम्पनीले २१७ जना मृतकका परिवारलाई र २६ जना घाइतेलाई क्षतिपूर्ति भुक्तानी गऱ्यो।[२६५] अर्को एउटा बीमा कम्पनीले हरेक महीना २० हजार जनाको बीमा गर्ने र सालाखाला हरेक महीना १५ देखि २० जनाले क्षतिपूर्ति दाबी गर्ने गरेको बताएको छ।

अन्तर्वार्ता गरिएका नागरिक समाज, रोजगारदाता संस्था तथा बीमाकर्ताले बीमा दाबी गर्ने प्रक्रिया सरल भएको बताए। बीमा दाबी गर्न कामदार वा उसका परिवारले मृत्यु भएको वा अंगभंग भएको प्रमाणित हुने कागजपत्र, बीमित व्यक्ति तथा बीमा दाबीकर्ताको परिचय खुल्ने कागजात बुझाउनुपर्छ। यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका कामदार पठाउने संस्थाका अनुसार अधिकांश बीमा कम्पनीमा बीमा दाबी गर्दा कामदार पठाउने संस्थाको सिफारिश, सम्बन्धित देशको नेपाली दूतावासले प्रमाणित गरेको अस्पतालले दिएको मृत्यु प्रमाणपत्र, शव ल्याउँदाको कार्गो बिल, दूतावासको पत्र, अध्यागमनको पत्र, कामदारको राहदानी र नाता प्रमाणित गर्ने कागजपत्र पेश गर्नुपर्छ। घाइतेका हकमा बीमितले विदेशी अस्पतालको मेडिकल रिपोर्ट र नेपालको अस्पतालको मेडिकल रिपोर्ट पेश गर्नुपर्छ।[२६६]

कहिलेकाहीं बीमितका परिवारले क्षतिपूर्ति लिन कामदार पठाउने संस्था सँग सहयोगका लागि सम्पर्क गर्छन्। संस्थाले बीमालेख, बीमाको रसीद तथा परिवारको बीमा दाबीका कागजात लिन्छ र परिवारको दाबी बमोजिम क्षतिपूर्ति दिन सिफारिश गर्छ। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ तथा वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले कामदार पठाउने संस्थामाथि वीमित व्यक्तिको परिवारलाई बीमा दाबी गर्न सहयोग पुऱ्याउनु पर्ने दायित्व सुम्पेका छैनन् तसर्थ यस्ता अनुरोधहरूलाई कामदार पठाउने संस्थाले भिन्दाभिन्दै ढंगले लिने गरेका छन्। "यसमा हाम्रो ठूलो भूमिका हुँदैन" एक रोजगारदाता संस्थाका निर्देशकले भने, "बीमितका परिवारले अनुरोध गरेमा उनीहरूको बीमाको रसीद दिने गरेका छौं।"[२६७] अर्का एक निर्देशकले भने आफ्ना कर्मचारीले खास गरी बीमितको मृत्यु भएको अवस्थामा बीमितका परिवारको बीमा दाबीको सबै प्रक्रियामा सहयोग गर्ने गरेको बताए :[२६८]

> बीमाको रकम भुक्तानी पाउने प्रक्रिया सरल भएकाले बीमितका परिवारलाई कुनै समस्या नपर्नु पर्ने हो। खासमा हामी अधिकांश काम गरिदिन्छौं। उनीहरूले रकम लिन मात्र गए पुग्छ। बीमितको परिवारले गाउँ विकास समितिबाट बीमित र बीमा दाबी गर्ने व्यक्तिको नाता प्रमाणित गरिएको प्रमाणपत्र मात्र ल्याए पुग्छ। अरू सबै कागजातहरू हामी संकलन तथा व्यवस्था गर्दछौं। यो काम गर्नका लागि हामीले छुट्टै कर्मचारीको व्यवस्था गरेका छौं।

थुप्रै नागरिक समाज संगठनहरूले वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारहरूलाई बीमा दाबी गर्न सघाउने

गरेका छन् । एक संस्थाका प्रतिनिधिका अनुसार उनको ज्यादाजसो काम कामदारलाई बीमा दाबी र क्षतिपूर्ति दाबी गर्न सघाउनु रहेको छ ।[२६९] कामदार सँग बीमा सम्बन्धी कागजात नभए पनि आफूले कामदार विदेश पठाउने संस्था सँग सम्पर्क गर्ने गरेको र यस काममा कामदार पठाउने संस्थाले प्रायजसो सहयोग नै गरेको उनले बताएका छन् ।

यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका कामदार पठाउने संस्था र नागरिक समाजका संगठनहरूले क्षतिपूर्तिका लागि बीमा प्रणाली सजिलो र प्रभावकारी रहेको बताए । यसो गर्ने प्रक्रिया सरल छ र अधिकांश कामदारले सजिलै भुक्तानी पाउँछन् । बीमाको रकम लिंदा अरू ठाउँबाट क्षतिपूर्ति लिन नपाइने हुँदैन । कामदार पठाउने एउटा संस्थाका निर्देशकले भने :[२७०]

> मेरो विचारमा यो व्यवस्था प्रभावकारी छ । कामदारको मृत्यु भए पनि परिवारलाई यसले केही राहत पुऱ्याउँछ । हालसालै हाम्रो संस्थाबाट विदेश गएका एक जना कामदारको उहीं मृत्यु भयो । उनको परिवारले रु. १२ लाख राहत पायो । निजी बीमा कम्पनीले रु. ५ लाख, वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषले रु. एक लाख र रोजगारदाताले रु. छ लाख क्षतिपूर्ति दिए । काम राम्रो परेछ भने उसले पनि क्षतिपूर्ति दिन्छ ।

बीमा, श्रम, स्वीकृति लिएर गएका कामदार र करार अवधिका लागि मात्र भएको गुनासो अन्तर्वार्ताका सहभागीहरूले गरे । नागरिक समाजका संस्था र कामदार पठाउने संस्था दुबैले के भने भने धेरै कामदारको करार अवधि रोजगारदाताले थप गरेका हुन्छन् तर ती कामदारलाई रोजगारदाता वा तिनीहरूका एजेन्टले थप अवधिको बीमा गर्नुपर्छ भनी बताउँदैनन् । अथवा, नयाँ बीमा कसरी गर्ने भन्ने कुरा कामदारलाई थाहा हुँदैन । त्यसकारण पनि उनीहरूको बीमा गरिएको हुँदैन ।[२७१] महिला कामदार, जस मध्ये अधिकांश अनियमित माध्यमबाट विदेश जान्छन्, बीमा प्रणालीमा समेटिएका हुँदैनन् ।

दाबीको भुक्तानी

बीमाकर्ता र अन्तर्वार्ता गरिएका अरू व्यक्तिका अनुसार, बीमा दाबी अस्वीकृत हुने सम्भावना ज्यादै कम हुन्छ किन भने यसमा जालसाजी कहिलेकाहीं मात्र हुन्छ र मृत्यु तथा सख्त अंगभंग भएको कुरालाई झूटो साबित गर्न कठिन छ ।

अंगभंग भएका कामदारले पाउने क्षतिपूर्ति अंगभंगको प्रकृति अनुसार फरक पर्छ । कामदारको मृत्यु भएमा उसका परिवारले शतप्रतिशत बीमित रकम पाउँछन् जसमा रु. ५ लाख क्षतिपूर्ति र रु. ५० हजार किरिया खर्च पर्दछन् । नेपाली बीमा कम्पनीहरूले विदेशबाट लाश ल्याउन लागेको रु. एक लाख सम्मको शोधभर्ना दिन्छन् ।[२७२] अंगभंग भएका बीमितका हकमा अंगभंग भएको प्रकृति अनुसार कति रकम भुक्तानी दिने भन्ने निर्णय गर्दछन् । अध्ययन गरिएको एउटा बीमा पोलिसीमा दीर्घरोग लागेमा, हातगोडा गुमाएमा, दुबै आँखा नदेख्ने भएमा शतप्रतिशत भुक्तानी दिइने व्यवस्था थियो । त्यो भन्दा कम अंगभंग भएमा त्यो भन्दा कम रकम भुक्तानी हुन्छ । उदाहरणका लागि, एउटा आँखा गुमाएमा बीमित रकमको ५० प्रतिशत क्षतिपूर्ति दिइन्छ ।[२७३]

सामान्यतया रोजगारदाता संस्था तथा गैरसरकारी संस्थाहरूले निजी जीवन बीमालाई क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्ने सरल विधिका रूपमा लिएका छन् जसका लागि मृतकका परिवारले दाबी गर्नुपर्छ । तर ज्यादाजसो बीमा कम्पनीहरू काठमाडौंमा रहेका हुनाले क्षतिपूर्ति लिनका लागि कागजात तयार गर्न र दाबी गर्न काठमाडौं

आउनुपर्छ जुन केही कामदार र उनीहरूका परिवारका लागि कठिन हुन सक्छ। यस अध्ययनमा भाग लिने कामदारहरू मध्ये कसैले पनि बीमा दाबी गर्नु परेको नहुनाले बीमा प्रणालीका सम्बन्धमा कामदार र उनीहरूका परिवारको धारणा बुझ्न सकिएन।

विद्यमान बीमा प्रणालीको अर्को कमजोरी भनेको मृत्यु र अंगभंग जस्ता बीमा क्षेत्रमा सीमित रहनु हो। कहिलेकाहीं अंगभंग स्थायी प्रकारको हो वा अस्थायी प्रकृतिको हो भनी वर्गीकरण गर्न महीनौं लाग्न सक्छ जसले गर्दा भुक्तानीमा ढिलाइ हुन्छ।[२७४] यसका अलावा थुप्रै कामदारहरूले स्वास्थ्य समस्याका कारण स्वेच्छाले वा बाध्य भएर नेपाल फर्किनु पर्छ तर साधारण स्वास्थ्य बीमा गर्ने व्यवस्था नहुँदा रोजगारमा गएको मुलुकमा वा नेपाल फर्के पछि पनि उनीहरूले उचित स्वास्थ्य उपचार प्राप्त गर्न सक्दैनन्।

वैदेशिक कामदार तथा उनीहरूको परिवारलाई बीमा सम्बन्धी जानकारी उपलब्ध नगराउनु, बीमा गर्ने र बीमा दाबी गर्ने सम्बन्धी एकमुष्ट विवरण नपाइनु र श्रम स्वीकृति नलिई कामका लागि विदेश जाने कामदार वा करारनामामा उल्लेख भए भन्दा फरक काम गर्ने कामदारहरूलाई समेट्न नसक्नु बीमा प्रणालीको सबै भन्दा ठूलो कमजोरी हो।

वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष

वैदेशिक रोजगारमा जाँदा जीवन गुमाएका कामदारका परिवार वा अंगभंग भएका कामदारले क्षतिपूर्ति पाउने अर्को सम्भावित उपाय वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले चलाएको वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष (कल्याण कोष) हो।

कल्याण कोष वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत व्यवस्था गरिएको सरकारी कोष हो। यो कोष 'वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किआएका कामदार तथा निजको परिवारको सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याणको लागि' स्थापना गरिएको हो।[२७५] कामका लागि विदेश जाने हरेक कामदारले विभागबाट श्रम स्वीकृति पाउनका लागि कल्याण कोषमा रु. १ हजार जम्मा गर्नुपर्छ।

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डलाई कामदारको कल्याणका लागि विभिन्न किसिमका कार्यक्रम तथा क्रियाकलाप गर्ने अधिकार प्राप्त छ।[२७६] यस भित्र कामदारलाई सीपमूलक तालीम दिने, विदेशबाट फर्किआएका कामदारहरूका लागि रोजगारका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, कामदारका परिवारका लागि स्वास्थ्य उपचारको व्यवस्था गर्ने, प्रवासी महिला कामदारका बालबालिकाहरूका लागि शिशु स्याहार केन्द्रको स्थापना र सञ्चालन गर्ने काम पर्दछन्।[२७७] अहिले सम्म यस कोषको उपयोग मूलतः निम्नलिखित काममा गरिएको छ :

- कामका सिलसिलामा विदेश रहँदा कामदारको अंगभंग भएमा उनीहरूलाई स्वदेश फिर्ता ल्याउन, क्षतिपूर्ति दिन र त्यसरी फिर्ता आएका कामदार वा निजको परिवारलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न,
- कामका सिलसिलामा विदेशमा मृत्यु भई शव अलपत्र परेमा नेपाल ल्याउन र निजको परिवारलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्न।[२७८]

यो रिपोर्ट लेखनको समयमा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले अरू प्रयासहरू पनि थालनी गरिसकेको थियो। उदाहरणका लागि अनुबन्धित प्रवासी कामदारका लागि तालीम र विदेशबाट फर्केर आएका महिला कामदारलाई सशक्त बनाउने। यसका साथै पुनः एकीकरण कार्यक्रमको संख्या र प्रकार बढाउन खोजिरहेको छ।[२७९]

वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषको आर्थिक स्रोत र सञ्चालन

वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषका स्रोत यस प्रकार छन् : कामका लागि विदेश जानु अघि कामदारले तिरेको रकम र सो रकमको लगानीबाट प्राप्त हुने ब्याज, कामदार विदेश पठाउने संस्था र तालीम दिने संस्थाबाट उठाइएको इजाजतपत्र दस्तुर, वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सँग सम्बन्धित संस्थाबाट प्राप्त अन्य रकम तथा स्वदेशी वा विदेशी व्यक्ति वा संस्थाबाट प्राप्त अनुदान तथा सहयोग ।[२८०] उक्त रकम वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले रोजेको वाणिज्य बैंकमा जम्मा गरिन्छ। यस कोषबाट खर्च गर्नुपर्दा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको निर्णयबाट गरिन्छ।[२८१]

कल्याण कोषको स्थापना पश्चात् यसको महत्व बढ्दै गएको छ। सन् २००९/१० को अन्त्य सम्ममा यस कोषमा रु. ५८ करोड जम्मा भएको अनुमान गरिएको थियो[२८२] भने सन् २०१४ को मार्च महीना सम्ममा यो रकम बढेर रु. दुई अर्ब १४ करोड पुगेको थियो ।[२८३] वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले मौज्दात रकम मध्ये ज्यादै थोरै रकम मात्र खर्च गरेको छ। एक पत्रिकामा प्रकाशित समाचार अनुसार सन् २००७ र २००९ का बीचमा कोषमा रु ५४ करोड जम्मा भएकोमा ८ करोड ४५ लाख मात्र खर्च भई ४५ करोड ३८ लाख मौज्दात रहेको थियो ।[२८४] कल्याण कोषले गर्नुपर्ने भनिएका थुप्रै कार्यक्रम कार्यान्वयन हुन बाँकी छन् । अहिले सम्म यस कोषको रकम उद्धार गर्न, कामदारलाई नेपाल फर्काउन र मृतकका परिवारलाई क्षतिपूर्ति दिन मात्र खर्च हुँदै आएको बताइएको छ।[२८५]

यसका अलावा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले कोषको रकम दुरुपयोग गरेको भनी आरोप लगाइएको छ। उदाहरणका लागि, सन् २०१० मा बोर्डका एक जना सदस्यले बोर्डले कानून विपरीत श्रम तथा रोजगार मन्त्रीको कार्यालयको साजसज्जामा लेखिदै गरेका र मन्त्रीको गाडी मर्मत तथा तेलमा कल्याण कोषको रकम खर्च गरेको आरोप लगाएका थिए। यो प्रतिवेदन लेखिदै गरेका बेला वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले वैदेशिक रोजगारमा जान लागेका कामदारहरूका लागि तालीम कार्यक्रम तथा फर्किएर आएका महिला कामदारहरूको सशक्तीकरणका साथै पुनर्एकीकरण कार्यक्रम जस्ता काम थालेको छ।[२८६]

कल्याण कोषमा पैसा तिर्ने प्रक्रिया र कोष सम्बन्धी जानकारी

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ तथा वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले कोषमा रकम कसले जम्मा गर्ने भन्ने बारेमा प्रष्ट उल्लेख गरेका छैनन्। तर व्यवहारमा भने कामदार पठाउने संस्थाले हरेक कामदार बापत रु. १,००० कोषमा जम्मा गर्छन् र पछि कामदारबाट असूल गर्छन्। व्यक्तिगत रूपमा, कामका लागि विदेश जाने कामदारले कोषमा आफैं रकम जम्मा गर्दछन्।

विदेश जानु अघि कामदारलाई दिइने दुई दिने अभिमुखीकरण तालीममा कल्याण कोषका बारेमा बताइन्छ। तर दुर्भाग्यवश थुप्रै कामदार अभिमुखीकरण तलिममा सहभागी हुँदैनन् (खण्ड ९ हेर्नुहोला) । त्यसै गरी, कामदार पठाउने संस्थाले कामदारलाई कल्याण कोषका बारेमा जानकारी गराउँदैनन् भनी नागरिक समाजका संस्थाहरूले भन्ने गरेका छन्। त्यस्तै, कल्याण कोषमा जम्मा हुने रकम कामदारबाट शुल्कका रूपमा लिइएको हुन्छ भन्ने कुरा पनि तिनले बताउँदैनन्। लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका अथवा अन्तर्वार्ता लिइएका ५४ जना कामदार मध्ये कसैले पनि विदेश जानु अघि उक्त कोषमा रकम जम्मा गर्नुपर्छ भनी भनेनन्।

कल्याणकारी कोषमा क्षतिपूर्ति दाबी गर्ने प्रक्रिया

कामदारको मृत्यु भएमा वा अंगभंग भएमा आर्थिक सहयोगका लागि वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा निवेदन दिन सकिन्छ। यस्तो निवेदन कल्याण कोषमा रकम जम्मा गरेको तथा नियमित हैसियतमा विदेश गएको कामदारले मात्र दिन पाउँछ।[२८७] कामदारको मृत्यु भएका खण्डमा मृतकको सबै भन्दा नजीकको हकवालाले दाबी गर्न पाउँछ।[२८८] अंगभंग भएका कामदारका हकमा कामदार स्वयम्‌ले वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको सचिवालयमा निवेदन दिनुपर्छ। यी दुवै दाबी गर्न कामदार वा कामदारका हकवालाले कागजात पेश गर्न काठमाडौं आउनुपर्छ।

यस्तो दाबी गर्नका लागि कामदार वा कामदारको परिवारले निम्न आधार पूरा गरेको हुनुपर्छ :

- वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति लिई विदेश गएको,
- रोजगार करारमा उल्लेख भएको अवधि भित्र मृत्यु वा अंगभंग भएको, र
- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा, घाइते वा अंगभंग भएको वर्ष दिन भित्र निवेदन दिएको।[२८९]

यस्तो दाबी गर्नका लागि निम्न कागजात पेश गर्नुपर्छ :[२९०]

- मृतक कामदारको पासपोर्ट,
- श्रम करारपत्र,
- रोजगार करारपत्र, कामदार वा मृतक कामदारको प्रमाण : नागरिकता, र
- सम्बन्धित देशको नेपाली दूतावासको सिफारिश पत्र।[२९१]

यसका अलावा, मृतकका हकवालाले आर्थिक सहयोग पाउनका लागि मृतक र आफू बीचको नाता प्रमाणित गर्ने कागज, आफ्नो फोटो र कामदाको मृत्यु प्रमाणपत्र पेश गर्नुपर्छ। अंगभंग भएका कामदारले अंगभंग भएको फोटो, उपचार गराएको मेडिकल रिपोर्ट[२९२] र नेपाल फर्किए पछि सरकारी अस्पतालमा उपचार गराएको प्रेस्क्रिप्शन तथा नेपाल फर्केको हवाइ टिकट पनि पेश गर्नुपर्छ।[२९३]

यी दुबै अवस्थामा कामदार/परिवारले बढीमा रु. १ लाख ५० हजार पाउँछन्।[२९४] कामदारको मृत्यु भएमा मृतकका हकवालाले एकमुष्ट रु. १५०,००० पाउँछन्। अंगभंग भएको अवस्थामा अंगभंगको प्रकृति अनुसार रकम दिने गरिएको छ। वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डका पूर्व निमित्त कार्यकारी निर्देशकका अनुसार :[२९५]

> सामान्यतया क्षतिपूर्तिका लागि निवेदन दिएको आधा घण्टा देखि एक घण्टामा क्षतिपूर्ति दिइन्छ। तथापि अंगभंग भएकाहरूको क्षतिपूर्तिका लागि प्राविधिक समितिले अंगभंगको प्रकृति पत्ता लगाउनु पर्ने हुँदा समय लाग्छ। मानसिक विषाद जस्ता अवस्थामा अंगभंगको प्रकृति निर्धारण गर्न कठिन हुन्छ।

आर्थिक वर्ष सन् २०१३/१४ मा कल्याण कोषबाट उपलब्ध गराइएको क्षतिपूर्ति तलको तालिका अनुसार दिइएको थियो।

तालिका ९ : सन् २०१३/२०१४ मा दाबीको प्रकृति र प्राप्त गर्नेको संख्या अनुसार कल्याण कोष[२९६]

दाबीको प्रकृति	प्राप्त गर्नेको संख्या
मृत्यु	५७०
अंगभंग	५८
औषधोपचार	१३
स्वदेश फर्कन	२५
शव ल्याउन	२०
शव काठमाडौंबाट मृतकका जिल्लामा लैजान	२५४

स्रोत : एफईपीबी

कल्याण कोषको मूल्यांकन

यस अध्ययनका क्रममा कुराकानी गरिएका प्रवासी कामदारहरू मध्ये थोरैलाई मात्र कल्याण कोषका बारेमा थाहा थियो । अभिमुखीकरण कार्यक्रममा थोरै कामदारले मात्र भाग लिने र कामदार पठाउने संस्थाले कामदारहरूलाई यसका बारेमा नबताउने गरेकाले यसो भएको हुन सक्छ ।

यस अध्ययनका सहभागी कामदार मध्ये कसैले पनि सहयोगका लागि कल्याण कोषमा निवेदन दिएका थिएनन् । त्यसैले, यो कोषप्रतिको उनीहरूको धारणा बुझ्न सकिएन । अन्तर्वार्ता गरिएका वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डका अधिकारी क्षतिपूर्ति पाउने प्रक्रिया सरल र प्रभावकारी रहेकोमा विश्वस्त थिए । तर वकिल र नागरिक समाजका संस्थाहरूका सहभागीहरूले भने कामदारको जानकारी विनै अनियमित तरीकाले विदेश पठाइएकाले कल्याण कोषमा पैसा नतिरेका कामदारको सुरक्षा गर्न (बीमामा पनि यही समस्या छ) नसकिएको बताए ।[२९७] यसबाट अनियमित तरीकाले विदेश गएका कामदारले न्याय पाउन कठिन भएको दर्शाउँछ ।

८. ५ विदेशमा रहेका नेपालीलाई राजदूतावासको सहयोग

प्रवासी कामदारहरू प्रवासमा रहेका बेला समस्या परेमा त्यही देशमा आफ्नो समस्याको समाधान गर्न कोशिश गर्छन् र नेपाली राजदूतावासको सहयोग खोज्छन् । यस अध्ययनका लागि अन्तर्वार्ता लिइएका ५४ प्रवासी कामदार मध्ये ३२ (लगभग ६० प्रतिशत) जनाले विदेश बसाईका कुनै न कुनै बेला राजदूतावासका अधिकारी सँग छलफल गरेको बताए ।

यस खण्डमा कामका लागि विदेश गएका नागरिकहरूलाई नेपाल सरकारले आफ्ना राजदूतावास मार्फत दिंदै आएको विवाद समाधान सेवाका बारेमा व्याख्या गरिएको छ । नेपाल सरकारले दिने यो सहयोगमा वार्तामा सहजीकरण गर्ने, कानूनी सल्लाहकार सँग सम्पर्क गराइदिने अथवा त्यही देशको श्रम अदालत जस्ता विवाद समाधान गर्ने निकाय खोज्न सहयोग गर्ने आदि काम पर्छन् । प्रत्येक राजदूतावासले स्वतन्त्रतापूर्वक काम गर्ने भएकाले यसले कस्तो सेवा दिन्छ भन्ने कुरा राजदूतावास रहेको देशको परिस्थिति र राजदूतमा निर्भर गर्दछ ।[२९८] खाडी मुलुकमा सबै भन्दा बढी नेपाली कामदार कतारमा रहेकाले यो खण्ड मूल रूपमा कतारका सूचनामा आधारित छ ।

नागरिक समाज संगठन, विदेश मन्त्रालय र राजदूतावासका कर्मचारी सँग गरिएको अन्तर्वार्तामा के

प्रष्ट भयो भने प्रवासी कामदारलाई श्रम सहचारी र राजदूतावासका अरू कर्मचारीले गर्ने मुख्य सहयोग यस प्रकार छन् : नेपाल फर्कन अनुमति मिलाउने, नयाँ दस्तावेज उपलब्ध गराउने, शव वा समस्यामा परेका अनियमित कामदारलाई फिर्ता पठाउने यी काम प्रवासी कामदारको अधिकारको रक्षा गर्न आवश्यक हुने हुँदा दूतावासका यी सेवा सम्म कामदारको पहुँच र सेवाको प्रभावकारिताका बारेमा थप अध्ययन हुन जरूरी छ। परराष्ट्र मन्त्रालयको वेबसाइटका अनुसार गन्तव्य देशमा कामदारहरूलाई कूटनीतिक तथा कानूनी सहयोग दिने बारेमा उल्लेख छ, जसमा निम्न कुराहरू समावेश छन् :

> घाइते भएका, मृत्यु भएका, अलपत्र परेका, पैसा साथमा नभएका, करार अनुसार काम नपाएका र विदेशमा पुगेर अनियमित भएका कामदारको अध्यय अनुसन्धान गर्ने, उद्धार गर्ने, स्वदेश फर्काउने र उनीहरूलाई क्षतिपूर्ति, बीमाको रकम तथा उपचार खर्च दिलाउन सहयोग गर्नु।[२९९]

यी कार्यहरू कामदार र उनीहरूको परिवारको अधिकार सुनिश्चित गर्न आवश्यक छन् । तथापि, यस खण्डमा विस्तृत रूपमा वर्णन गरिएको छैन, यो खण्ड गन्तव्य देशमा कामदारलाई परेको अन्यायको उपचार खोज्न राजदूतावासले गर्ने सहयोगको पहिचान गर्दछ।

राजदूतावासको कन्सुलर सेवा

खाडी सहयोग परिषद्मा रहेका छ वटै देश (युएई, कतार, कुवेत, बहराइन, साउदी अरेबिया र ओमान) का साथै इजरायलमा नेपालका राजदूतावास छन्।[३००] यी सबै राजदूतावासले आफ्ना नागरिकलाई कुनै न कुनै प्रकारका कन्सुलर सेवा प्रदान गर्छन्। स्मरणीय कुरा के छ भने लेबनानमा नेपाली प्रवासी महिला कामदार धेरै रहे तापनि अहिले सम्म त्यस देशमा नेपालको राजदूतावास छैन।

नेपाली कन्सुलेटले प्रवासी कामदारहरूलाई दिने सेवाहरूका सम्बन्धमा कुनै नियम अथवा सरकारी औपचारिक निर्देशन छैन। केही दूतावासमा श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले नियुक्त गरेका श्रम सहचारी छन् तर उनीहरूलाई कामदारको संरक्षण सँग सम्बन्धित सबै कामको जिम्मेवारी दिइएको छैन।[३०१] श्रम सहचारी राजदूत अन्तर्गत रहेर काम गर्ने विषयमा परराष्ट्र मन्त्रालय र श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयका बीचमा सन् २०११ मा सहमति भए पछि श्रम सहचारी राख्न थालिएको हो।[३०२] अप्रिल २०१४ मा खाडीका चार वटा देश (कुवेत, कतार, साउदी अरेबिया र संयुक्त अरब इमिरेट्स) मा श्रम सहचारी थिए। बहराइन र ओमानमा श्रम सहचारी राख्ने योजना सरकारले बनाएको थियो।[३०३]

श्रम सहचारीका जिम्मेवारी यस प्रकार छन् : सम्बन्धित देशको श्रम बजारका बारेमा अध्ययन गर्ने, नेपाल सरकारलाई यसका बारेमा सल्लाह दिने, प्रवासी कामदारलाई सहयोग गर्ने । श्रम सहचारीले कामदारलाई दिने सहयोगमा झगडा मिलाउने, 'असहाय' कामदारहरूलाई घर फर्काउने, मृत कामदारको शव फर्काउने, र "सम्झौतापत्रमा तय गरिएको काम बाहेक अन्य काम गर्न हतोत्साही बनाउने" लगायत कामदारलाई "आवश्यक सल्लाह" दिने आदि पर्दछन्।[३०४] यस अध्ययनका लागि कुराकानी गरिएका अधिकारीका अनुसार खाडी मुलुकमा रहेका राजदूतावासले प्रवासी कामदारहरूलाई दिने मुख्य सेवा यिनै हुन्।[३०५]

अभियोग लागेका वा रोजगारदाताका विरुद्ध उजूरी दिएका प्रवासी कामदारलाई ठोस सल्लाह र सहयोग दिने काम राजदूतावासको हो कि होइन भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। कानूनले राजदूतावासका अन्य कर्मचारी

वा श्रम सहचारी कसैलाई पनि स्पष्ट रूपमा यी कामको जिम्मेवारी दिएको छैन् । न त यी राजदूतावासलाई विशेष गरी कामदारलाई राम्रो व्यवहार नगर्ने भनी स्पष्ट रूपमा चिनिएका विदेशी रोजगारदाता वा संस्थाका बारेमा सूचना संग्रह गर्ने अधिकार नै दिइएको छ । कतारका लागि भूतपूर्व राजदूत मायाकुमारी शर्मा यसो भन्छिन् :

> राजदूतावासलाई प्रवासी नेपाली कामदारका विषयमा काम गर्नलाई स्पष्ट क्षेत्राधिकार तोकिएको छैन । सबै नेपाली राजदूतावासको मुख्य उद्देश्य आफ्नो राजदूतावास रहेका देश सँग 'आर्थिक कूटनीति' कायम गर्नु अर्थात् ती देशहरूलाई कसरी हुन्छ नेपालमा बढी लगानी गर्न मनाउनु हो । तर नेपाली कामदार धेरै भएका कतार जस्ता देशमा नेपाली कामदार धेरै भएकै कारणले प्रवासी कामदारहरूका विषयमा काम नगरी हुँदैन ।

तर ,अर्का पूर्व राजदूतका विचारमा, राजदूतावासले प्रवासी कामदारलाई सेवा दिनै पर्छ किन भने "आफ्ना नागरिकहरूको हितको रक्षा गर्ने जिम्मेवारी विदेशमा रहेका नेपाली मिसनको हो ।"

व्यवहारमा दिइएका सहयोग

आधिकारिक रूपमा न्याय सम्म प्रवासी कामदारको पहुँचमा जोड दिइएको नभए तापनि सबै राजदूतावासहरूले तदर्थ किसिमले भए पनि कानूनी सहयोग दिएको पाइएको छ। उदाहरणका लागि, पूर्व राजदूत शर्माको नेतृत्वमा कतारमा रहेको नेपाली राजदूतावासले कामदारले काम निरन्तर गर्न चाहेका खण्डमा उसका तर्फबाट रोजगारदाता सँग सीधै वार्ता गर्ने, कामदारलाई कतार श्रम विभाग वा अदालत जस्ता अन्य सेवा लिन जान सिफारिश गर्ने र कामदारले धान्न सक्ने खर्चको कानूनी सल्लाह सेवा सँग सम्पर्क गराइदिने काम गरेको थियो ।[३०६]

उद्योग सँग सम्बन्धित केही मुद्दाहरूमा रोजगारदाता सँग असन्तुष्ट कामदारहरूको गुनासालाई सल्टाउन राजदूतावासले सहयोग गर्न सक्छ। एक पटक, २०० प्रवासी कामदारहरू पारिश्रमिक नपाएको र दुर्व्यवहार गरिएको भन्दै राजदूतावासमा आए। राजदूतावासले उनीहरूलाई तीन वटा बस रिजर्भ गरेर उनीहरूले काम गर्ने ठाउँमा लिएर गयो, पुलिसलाई सम्पर्क गऱ्यो र काम लगाउने सँग समझदारी गर्न सहयोग गऱ्यो । तर पूर्व राजदूतका विचारमा यस्ता काम आक्कलझुक्कल मात्र गरिन्छन् किन भने कतार सरकारले कामदार सँग सम्बन्धित विवादमा राजदूतावासको संलग्नता नहोस् भन्ने चाहन्छ। बरु यस्ता विवाद कतार श्रम विभागमा पठाइयोस् भन्ने चाहन्छ।[३०७]

कतारका लागि नेपालका पूर्व राजदूतका अनुसार[३०८] दोहामा रहेको नेपाली राजदूतावासमा वकिलको व्यवस्था थिएन। यसका सट्टामा धेरै देशका नेपाली राजदूतावासहरूलाई कानूनी सेवा प्रदान गर्ने एक जना कतारी वकिलको व्यवस्था गरिएको थियो। प्रवासी कामदारले कानूनी उपचार खोजेमा ती वकिल उनीहरूका मुद्दा लड्थे। यसको बदलामा कामदारले क्षतिपूर्ति बापत पाएको रकमको २० प्रतिशत लिन्थे। उसले लिने यो शुल्क चर्को देखिए तापनि पूर्व राजदूतका विचारमा यो चलनचल्तीको दर भन्दा कम हो। कामदारले आफैं वकिल खोज्नु पऱ्यो भने उसले ४० देखि ५० प्रतिशत हिस्सा लिइन्छ, जो सामान्य हो ।

पूर्व राजदूत मिश्रले पनि आफ्नो कार्यकालमा श्रम सहचारीले प्रवासी कामदारलाई श्रम अदालतमा उजूरी दर्ता गर्न सहयोग पुऱ्याएको, सरसल्लाह दिएको र एक जना अनुवादकको व्यवस्था गरेको बताउनु भयो। तर उहाँका विचारमा यो प्रक्रिया अपनाउनु चुनौतीपूर्ण छ, किन भने कानूनी कारबाहीको प्रक्रिया अगाडि बढाएका बेला कामदारहरूलाई रोजगारदाताले खान र बस्नका लागि व्यवस्था (जुन कतराको कानून अनुसार

गर्नुपर्ने हो) गर्दैनन् र राजदूतावासमा लामो समय सम्म बस्नका लागि आवास छैन। उहाँका अनुसार, यसकारण प्रायशः कामदारहरू मुद्दा गर्न छाडेर घर जाने हवाई टिकट मात्रै लिएर नेपल फर्कन्छन्। घरायसी कामदारका लागि यस्ता चुनौती झन् गम्भीर हुन्छन् किन भने उनीहरूलाई कतारको श्रम कानूनले स्वीकार गर्दैन र उनीहरूले नागरिक अदालतको शरण लिनुपर्छ जसको प्रक्रिया श्रम अदालतको भन्दा लामो र महँगो हुन्छ।[३०९]

यस अध्ययनका लागि कुराकानी गरिएका, राजदूतावासबाट सहयोग लिएका प्रवासी कामदारहरूले दूतावासका कर्मचारी वा श्रम सहचारी (उनीहरूलाई राजदूतावासका कर्मचारी वा श्रम सहचारी मध्ये कसले सहयोग गरेका थिए भन्ने कुरा थाहा थिएन) ले उजूरीको प्रकृति र कर्मचारी अनुसार धेरै प्रकारका सहयोग गरेका थिए। उदाहरणका लागि, तीन जना पूर्व प्रवासी कामदारहरूले एउटा मुद्दामा राजदूत लगायत राजदूतावासका कर्मचारीहरूले उक्त मुद्दालाई श्रम अदालतमा पठाउन मद्दत गरेका र कानूनी प्रक्रिया चल्दा समयमा कानूनी सल्लाह दिएका (तर वकिल भने नराखिदिएका) बताए। अरू तीन जनाले के बताए भने झगडा मिलाउन राजदूतावासले रोजगारदाता सँग सीधै कुराकानी गरेको थियो। एक जनाले उनको गुमेको तलब उठाउन राजदूतावासले मद्दत गरेको बताए। अरू तीन जनाले गिरफ्तार परेका कामदार छुटाउन राजदूतावासले प्रहरी सँग सीधै कुरा गरेको बताए। कुराकानी गरिएका एक जना कामदारका अनुसार :

> 'झगडा (रोजगारदाता सँग) ज्यादै चर्किएको थियो। मैले कानूनी बाटो समातें। म काम गर्न छोडेर राजदूतावास गएँ। मैले राजदूतलाई मेरो समस्या बताएँ। उहाँले मेरो भिसा चेक गर्नुभयो र म सँग भएको उक्त भिसा घरेलु कामदारलाई दिने भिसा हो भनी बताउनु भयो। त्यतिन्जेल त्यो कुरा मलाई थाहा थिएन। म असाध्य आत्तिएँ र रोएँ। उहाँले मलाई अपराध अनुसन्धान विभाग (सीआईडी) मा सम्पर्क गर, उनीहरूले घर पठाइदिन सक्छन् भन्ने सल्लाह दिनुभयो। मैले उनीहरूले मलाई जेलमा हालेर मुद्दा चलाउन सक्छन् भनें। उहाँले मलाई सीआईडीमा सम्पर्क गर, त्यस पछि म कुरा गर्छु भन्नुभयो। म सीआईडी कहाँ गए। उनीहरूले मेरो रोजगारदातालाई मेरो करार अवधि सकिएकाले मलाई रोक्न पाइँदैन, घर जान दिनुपर्छ भनेर धम्क्याए। उनीहरूले उसलाई ऊ सही बाटोमा नआएमा कालो सूचीमा राख्ने धम्की दिए। दश दिन पछि उसले मलाई घर फर्किने टिकट ल्याइदियो। म घर फर्किएँ। म अब दुई वर्ष सम्म त्यहाँ जान पाउँदिनँ। नेपाली राजदूतावासले मलाई केही मद्दत गरेन। मैले केही गल्ती गरिनँ। मैले न्याय पाइनँ।'[३१०]

केही कामदारहरू 'जेल' (उनीहरूले जेल भने, तर अध्यागमनको हिरासत हुन सक्छ) मा परेको बेला राजदूतावासमा सम्पर्क गरेका थिए। धेरै कामदारहरू गन्तव्य देशको सरकारले घर फर्काइदेओस भनेर आफैं गिरफतार हुन जान्छन्। यस्तो अवस्थामा राजदूतावासले विदेश फर्कने कागज बनाउन मद्दत गरिदिन्छ।

राजदूतावासका बारेमा जानकारी र त्यहाँ सम्मको पहुँच

समग्रमा हेर्ने हो भने खाडी मुलुकमा सहयोग गर्ने एकमात्र स्रोत राजदूतावास हो भन्ने कुरा प्रवासी नेपाली कामदारलाई थाहा भएको पाइयो। तर यस विषयमा लैंगिक भिन्नता अत्यधिक पाइयो। लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका नौ मध्ये एक जनालाई मात्र त्यहाँ दूतावास भएको कुरा थाहा थियो।

प्रवासी कामदारहरूलाई विदेश जानु अघि नेपाली राजदूतावासका बारेका विस्तृत जानकारी दिइएको थिएन। अभिमुखीकरण तालीमको पाठ्यक्रमको भाग २, खण्ड ८ मा 'कामदारहरूको व्यवहार, आचरण, कल्याण, अधिकार र जिम्मेवारी शीर्षक अन्तर्गत 'नेपाली राजदूतावास नेपालीहरूको कल्याण, सुरक्षा र

आवश्यक सहयोगका लागि सक्रिय छन्' भन्ने उल्लेख गरिएको छ। नेपाली राजदूतावास नभएका ठाउँमा 'सहयोग गर्ने विभिन्न संस्थालाई सम्पर्क राख्न सकिन्छ' भनिएको छ।[३११] पाठ्यक्रममा यस बाहेक अन्य जानकारीहरू समावेश गरिएको छैन। वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्रले वितरण गरेका विभिन्न देश सम्बन्धी पम्प्लेटहरूमा सम्बन्धित देशका राजदूतावासहरूको ठेगाना र सम्पर्क गर्ने जानकारी मात्र दिइएको छ तर राजदूतावासले प्रदान गर्ने सेवाको प्रकृति र कन्सुलर अधिकारका बारेमा केही उल्लेख गरिएको छैन।

राजदूतावासमा सम्पर्क गर्नुपर्छ भन्ने कुरा थाहा पाएका कामदारले समेत राजदूतावासबाट सहयोग पाउन कठिन हुने गरेको छ। उदाहरणका लागि, साउदी अरेबियाबाट फर्केका दुई जना कामदारले राजदूतावास आफूले काम गर्ने ठाउँबाट टाढा भएकाले त्यसले दिने सेवा पाउन नसकेको बताए। कतार जस्तो सानो देशमा रहेका कामदारका लागि भने राजदूतावासमा पुग्नु त्यति ठूलो कुरा होइन।

कामदारले भोगेका अन्य समस्याहरूमा राजदूतावासलाई प्रवासी कामदारलाई सहयोग गर्ने स्पष्ट कानूनी अधिकार नहुनु र प्रवासी कामदारहरूको आवश्यकता अनुसार सेवा प्रदान गर्न पर्याप्त स्रोत नहुनु पर्दछन्। राजदूतावासले विदेशमा प्रदान गर्ने सेवाका बारेमा जानकार विशेषज्ञ, प्रवासी कामदारले खोजेका विभिन्न खालका सहयोग प्रदान गर्नका लागि चाहिने कर्मचारी र स्रोतको राजदूतावासमा एकदमै अभाव रहेको कुरामा सहमत भए। एक जना पूर्व राजदूतले राजदूतावासमा प्रवासी कामदारका माग अनुरूप कामदार सम्बन्धी मामिलामा काम गर्नका लागि पुग्ने कर्मचारी नभएको बताए। यस बाहेक, राजदूतावासमा वकिलको दरबन्दी छैन; स्थानीय रूपमा नियुक्त गरिएका जनसम्पर्क अधिकारी (उनी सुडानी हुन्) को मात्र व्यवस्था गरिएको छ थियो, जसले वकिलका रूपमा पनि काम गर्थे।[३१२] (यस सम्बन्धी थप जानकारीका लागि परिच्छेद ९ हेर्नुहोला।)

राजदूतावासका सेवाको परिणाम र सन्तुष्टि

राजदूतावासले दिएका सेवाहरूबाट कामदार कत्तिको सन्तुष्ट छन् भन्ने कुरा कामदारलाई सहयोग गर्ने मान्छे को थियो भन्नेमा अत्यधिक मात्रामा निर्भर गरेको देखिएको छ। केही कामदारहरूले, खास गरी नयाँ दस्तावेज तयार गर्न र घर फर्कने टिकटको व्यवस्था गर्न राजदूतावासका कर्मचारीले ठूलो सहयोग गरेको बताए। केही कामदार भने राजदूतावासका कामबाट सन्तुष्ट भएको पाइएन।

यस अध्ययनका लागि छानिएका, सहयोगका लागि राजदूतावासमा सम्पर्क गरेका २४ प्रवासी कामदार मध्ये ६ जनाले (२५ प्रतिशत) के बताए भने राजदूतावासका कर्मचारीले उनीहरूलाई या त जाँगर लगाएर सहयोग गरेनन या त सहयोग गर्न अस्वीकार गरे। कतिले उनीहरूलाई हतोत्साहित बनाउन र शोषण गर्न समेत संकोच मानेनन्। एक जना कामदारले राजदूतले आफूलाई यसो भनेको बताए : "नेपालीहरू रोजगारदाताले खडा गरेको समस्याका कारण नभएर घरको न्यास्रो लागेर नेपाल फर्कन चाहन्छन्।" अर्का एक जना कामदारले आफूलाई राजदूतले मुद्दा किनारा नलागे सम्म हिरासतमा बसेर घर जाने दिन पर्खन भनेको बताए। एक जना प्रवासी कामदारले साउदी अरेबियाको जेलमा आफूलाई भेट्न आएका राजदूतावासका अधिकारीले सहयोगका लागि २०० रियाल घूस मागेको बताए। उनले त्यति पैसा दिए पछि घर फर्कने कागजपत्र र हवाई टिकट पाए।[३१३]

सहयोग पाउनेहरूले पनि अति ढीलो गरी मात्र पाएको र सहयोग पाउन पटक पटक राजदूतावासमा सम्पर्क गर्नु परेको बताए। अन्य केही घटनामा उक्त देशमा आफ्नो कानूनी अधिकार नभएकाले राजदूतावासले कामदारलाई सहयोग गर्न सकेन। एउटा घटनामा, राजदूतावासका कर्मचारीले कामदारहरूलाई आफैं गिरफ्तारी दिन सल्लाह दिए, जसले गर्दा त्यहाँको सरकारले उनीहरूको मुद्दा चाँडै हेरिदिओस्।

जगदीशको अनुभव

जगदीशले गणितमा स्नातक गरेका थिए तर उनले नेपालमा काम पाउन सकेनन् । आफ्नो परिवारलाई सहयोग पुऱ्याउन सन् २०११ मा उनी निर्माण स्थलमा नाइकेको रूपमा काम गर्न कतार गए । नेपालमा रहेका एक जना आफन्तले प्रति महीना १५०० रियाल तलब पाउने गरी यो काम मिलाइदिएका थिए । त्यसैले उनी आफैं विदेश गए । भिसा, श्रम स्वीकृति, बीमा खर्च तिर्नका लागि उनले रू. ३,००,००० रिन लिए । तर विदेश जानु अघि उनले करारपत्र पाएका थिएनन् । उनले विदेश जानुअघि लिनुपर्ने तालीम पनि लिएनन् । नेपालमा साथीहरूले उसलाई भनेका थिए, "केही समस्या पऱ्यो भने दूतावासले न्याय दिलाइदिन्छ ।" उनले आफ्नो अनुभव यसरी बताए :

कतारमा पुग्ने बित्तिकै मेरा सबै कागजपत्र कम्पनीले लग्यो । मैले ती कागज फेरि पाइनँ । काम मैले सोचे जस्तै थियो तर हामीलाई तलब दिइएन । हामीलाई खाने पैसा समेत दिइएन । हामी प्रायः सधैं भोकै हुन्थ्यौं । हामीलाई सुरक्षित बस्ने ठाउँ पनि दिइएन । हामीले कम्पनीको रिसेप्सनमा सुत्नुपऱ्यो । आधिकारिक लजिङका मालिकले हामीलाई भित्र पस्न दिंदैनथे किन भने उनलाई हामी काम गर्ने कम्पनीले पाँच महीना देखिको पैसा दिएको रहेनछ ।

तीन महीना सम्म यस्तो अवस्था भोगे पछि म दूतावास गएँ । त्यहाँ आ^नो समस्या उल्लेख गरेर फर्म भरें । मैले राजदूत सँग कुरा गरें । उनी एकदमै सहयोगी थिए । तर ती राजदूत सरूवा भएर मेरा सबै आशा धुजाधुजा भए । नयाँ राजदूतले मेरा कुरा सुन्दै सुनेन । उसले मलाई न्यास्रो लागेकाले घर जान खोजेको भन्यो । मैले कम्पनीले तलब दिन्छ भने म काम गर्न चाहन्थें भनें ।

अन्त्यमा, राजदूतले श्रम अदालतलाई चिठी लेखिदिए । म सात दिन सम्म दिनैपिच्छे त्यहाँ धाएँ । अदालतले मलाई कम्पनीको मालिकलाई लिएर आइज भन्यो तर म उसलाई अदालत लान सक्दैनथें । छैटौं दिनमा अदालत आफैंले मालिकलाई बोलायो तर मालिकले वास्तै गरेन । अदालतले मलाई माथिल्लो अदालतमा मुद्दा लड् भन्यो । यसो गर्न म सक्दैनथें । त्यसैले म फेरि दूतावास गएँ । अर्को राम्रो उपाय खोजिदिन राजदूतलाई अनुरोध गरें ।

राजदूतले मेरा मालिकलाई बोलाए तर उसले टेरेन । दूतावासले उसलाई सम्पर्क गर्न खास कोशिशै गरेन । अन्त्यमा मैले नेपाल फर्कने विचार गरें । तर कागजपत्र नभएकाले घर फर्कन पनि समस्या थियो । कागजपत्र नभएका र घर फर्कन चाहने म जस्ता धेरै नेपाली थिए त्यहाँ । एक दिन भाग्यवश, मैले मेरा मालिकलाई भेटें र श्रम अदालतमा गरेको उजूरी देखाएँ । मैले उसलाई मेरा कागजपत्र फिर्ता नगरे र मलाई घर फर्कन सहयोग नगरे जेल पठाउने धम्की दिएँ । अनि उसले मेरो पासपोर्ट फिर्ता दियो र म घर आएँ ।

त्यसरी आउनु पर्दा मेरो चित्त बुझेको थिएन तर घर फर्कन पाएकोमा खुशी थिएँ । म मेरो तीन महीनाको तलब लिन मात्र चाहन्थें । राजदूतावासले मेरो समस्यालाई गम्भीरतापूर्वक लिएको देखिएन । दूतावासले श्रम अदालतलाई चिठी मात्र लेख्यो, मलाई अरु कुनै सहयोग गरेन ।[३१४]

समग्रमा, नेपालले विदेशमा रहेका कामदारलाई दिने सेवामा सुधार गर्न महत्वपूर्ण कदम चालेको छ। यस्ता कदममा मुख्य गन्तव्य देशमा राजदूतावास स्थापना गर्ने र केही राजदूतावासमा श्रम सहचारी राख्ने व्यवस्था पनि पर्दछन् । तैपनि यस अध्ययनमा समेटिएका कामदारहरूको अनुभवका आधारमा के भन्न सकिन्छ भने राजदूतावासले कामदारलाई उनीहरूको अधिकारका बारेमा पर्याप्त मात्रामा सल्लाह दिएको छैन अथवा गन्तव्य देशमा कामदारलाई परेको अन्यायको उपचार खोज्ने काममा पर्याप्त सहयोग गरेको छैन । कामदारले समस्या झेल्नु परेका खण्डमा राजदूतावासले उनीहरूले भोग्नु परेको अन्यायको उपचार खोज्न होइन, उनीहरूलाई यात्रा अनुमतिपत्र बनाइदिएर नेपाल फर्काउनेतिर ध्यान दिएको देखियो । नागरिक समाज संगठनका एक जना प्रतिनिधिले यसो भने : "(श्रम सहचारीहरूले) गर्नुपर्ने काम गरेकै छैनन् । प्रवासी कामदारलाई न्याय खोज्नमा केही सहयोग गरेका छन्, तर उनीहरूले यो काम अहिले गरे भन्दा धेरै बढी मात्रामा गर्नुपर्छ ।"[३१५]

गन्तव्य देशमा रहेको गैरआवासीय नेपाली सञ्जाल

नेपाली धेरै भएका खाडीका धेरै देशमा सांस्कृतिक अथवा सामाजिक संस्था छन् जसले गैर आवासीय नेपालीलाई चाहिने सहयोग गर्छन् र दूतावासले दिन नसकेका सेवा प्रदान गर्छन् ।

कतारमा, पीएनसीसी नामक गैरसरकारी संस्था र परराष्ट्र मन्त्रालयका बीचमा भएको सम्झौताले यस्तो सहयोगलाई औपचारिकता प्रदान गरेको छ । दुःख पाएका नेपालीलाई सहयोग गर्न पीएनसीसीले सन् २०१२ को अन्त्य देखि एक जना पूर्व प्रवासी कामदारलाई समाजसेवीका रूपमा नियुक्त गरेको छ । उनी कतारमा बसेर यो काम गर्छन् । उनी सल्लाह, परामर्श प्रदान गर्छन् र कहिलेकाहीं प्रवासी कामदार सँगै जान्छन् । दूतावास सँग सम्पर्क गर्ने काममा पनि कामदारलाई सघाउँछन् । यस कामका लागि प्रवासी नेपाली समन्वय समितिले अन्य संस्था र सञ्जालको पनि मद्दत लिएको छ । यसका प्रतिनिधि भन्छन् :

'गन्तव्य देशमा हामीलाई धेरै संघ संस्थाले सघाउँछन् । उदाहरणका लागि, कुवेतमा गैरआवासीय नेपालीले सघाउँछन्, साउदी अरेबियामा एनआरएन मात्र होइन प्रवासी कामदारका जातीय संघ संस्थाहरूले पनि सघाउँछन् । ... यस्तै गरी, नेपालका जिल्लाका आधारमा पनि कामदारका संघ संस्था छन् जस्तै कास्केली समाज, पाल्पाली समाज आदि । हाम्रा सदस्यहरू पहिलेका कामदार हुन्, गन्तव्य देशमा काम गरिरहेका मानिस सँग उनीहरूको कुनै न कुनै किसिमको सम्बन्ध हुन्छ । यसबाट हामीलाई गन्तव्य देशमा कामदारले भोगेका समस्या हेर्न सहयोग पुगेको छ ।'[३१६]

८.६ न्याय पाउनका लागि सोझै कुराकानी र अनौपचारिक उपायको उपयोग

माथि उल्लेख भएका औपचारिक उपाय उपलब्ध भए पनि यस अनुसन्धानले के देखाएको छ भने श्रम प्रवासनका प्रक्रियामा अन्याय भोगेका अत्यधिक कामदारले यी संयन्त्रको उपयोग गर्नुको सट्टामा अनौपचारिक तरीका अपनाउँछन् ।[३१७] औपचारिक संयन्त्रबाट उपचार खोज्ने काममा धेरै अप्ठेरो बेहोर्नु पर्ने अवस्था पनि यसका लागि आंशिक रूपले जिम्मेवार छ, जसका बारेमा यस पछिको खण्डमा वर्णन गरिएको छ । यसका लागि नेपालको विविधता र सामाजिक-राजनीतिक इतिहास पनि आंशिक रूपमा जिम्मेवार छ । नेपाल एकदमै धेरै विविधता भएको देश हो । यहाँ १२५ जातजाति समूह बस्छन् र १२३ वटा भाषा बोलिन्छन् ।[३१८] अधिकांश नेपाली काठमाडौं भन्दा टाढा, दुर्गम गाउँमा बस्छन् । फलस्वरूप, सबै किसिमका विवाद समुदायमा मिलाइन्छन् । वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित विवादमा पनि एजेन्ट स्थानीय रहेछ भने गाउँमै कुरा मिलाइन्छ ।

स्थानीय तहमा यी उपाय उपयोग गरिन्छन् : (क) एजेन्ट सँग सोझो कुराकानी अथवा झगडा, (ख) स्थानीय अधिकारी मूलतः प्रहरीमा उजूरी, (ग) ग्राम परिषद् वा पञ्चायत जस्ता परम्परागत निकायको उपयोग, र (घ) अनौपचारिक मध्यस्थता । यी मध्ये कुनै पनि तरीकालाई कानूनले मान्यता दिएको छैन । यसमा स्तरीकृत विधि असम्भव छ । अनौपचारिक तरीका धनुषा जिल्लामा बढी देखियो जुन परम्परागत रूपले 'वञ्चित' क्षेत्र/समुदाय हो । यहाँ सरकारको उपस्थिति कमजोर छ र मधेसी समुदायले मुद्दामामिला मिलाउनका लागि आफ्नै संयन्त्र तयार गरेका छन् ।

आफैं र अनौपचारिक माध्यमबाट न्याय खोज्ने तरीकालाई वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले स्पष्ट रूपमा स्वीकार गरेको छैन । वास्तवमा, अन्तर्वार्ता गरिएको धेरैले नागरिक समाज संगठनले चलाएका अनौपचारिक मध्यस्थता जस्ता अनौपचारिक संयन्त्रका बारेमा चासो व्यक्त गरेका थिए । झगडा मिलाउने यी संयन्त्रको समीक्षा गर्दा के पाइयो भने अनौपचारिक संयन्त्र उपभोग गर्दा फाइदा र चुनौती दुवै छन् ।

आफैं कुराकानी

यस अध्ययनका लागि अन्तर्वार्ता लिइएका केही कामदारले जसका कारणले आफूले दुःख पाए जस्तो लागेको हो उसै सँग सोझै कुरा गरेको बताए । कुराकानी गरिएका ५४ जना मध्ये तेह्र जनाका विचारमा उनीहरूले एजेन्टका कारण दुःख पाएका थिए । तर कामदार गन्तव्य देशमा पुगेका धेरै घटनामा रोजगारदाता र विदेशमा रहेका एजेन्ट सँग पनि कामदारले सोझै कुराकानी गरेका थिए ।

नेपालमा रहेका एजेन्टलाई कसरी सम्पर्क गर्ने भन्ने कुरा सामान्यतया कामदारलाई थाहा हुन्छ । अथवा, नातेदार वा साथी मार्फत कसरी भेट्न सकिन्छ भन्ने थाहा हुन्छ । धेरैजसो मुद्दामा कामदारले घर फर्के पछि एजेन्टलाई टेलिफोनमा या भेटेरै कुराकानी गरेका थिए । अधिकांश मुद्दामा कामदारले विदेशमा आफूले पाएको दुःखको क्षतिपूर्ति एजेन्ट सँग मागेका थिएनन् । आफूले तिरेको पैसा मात्र मागेका थिए । सामान्यतया एजेन्टले पैसा फिर्ता दिन अस्वीकार गर्छन् तैपनि दुई वटा मुद्दामा एजेन्टले पैसा फिर्ता गर्छु भनेका थिए । एउटा मुद्दामा आफूले लिएको पैसाको आधा मात्र फिर्ता गरेका थिए । यस अनुसन्धानका लागि कुरा गरिएका केही पुरुष कामदारले एजेन्ट सँग कुरा नमिले पछि विभागमा उजूरी दिएका थिए (विभागमा उजूरी गर्ने तरीकाका बारेमा माथि खण्ड ८.१ मा हेर्नुहोला) । यस अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका महिला कामदारलाई के लागेको थियो भने विभागमा उजूरी गर्ने उपाय सही होइन, किन भने उनीहरू मध्ये अधिकांश अनियमित तरीकाले विदेश गएका थिए ।

आशाको कथा

यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता गरिएका ५४ जना कामदार मध्ये आशा एकमात्र त्यस्ती कामदार हुन् जो विदेशमा गर्नुपर्ने कामका बारेमा आफूलाई ढाँटेर विदेश पठाउने एजेन्टका विरूद्ध निरन्तर लडिन् र आफूले तिरेको पैसा मध्ये केही फिर्ता लिन सफल भइन । लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएकी एक जना महिलाले भनिन्, "आशा आन्टी जस्ता एजेन्ट सँग बोल्न र लड्न सक्ने मानिसले आफ्नो पैसा फिर्ता पाएका छन् । अरू दिदीबहिनी जस्तो नबोलिकन चूप लागेर बस्यो भने त केही पनि पाइँदैन ।" यहाँ उल्लेखनीय कुरा के छ भने आशालाई औपचारिक संयन्त्रका बारेमा केही पनि थाहा थिएन । उनी आफैं एजेन्ट सँग लडेकी थिइन् । उनले भनिन् :

म काठमाडौंको कामदार पठाउने संस्था मार्फत दुबई गएँ र त्यहाँ १३ महीना बसें । मेरा एजेन्टले मलाई महीनामा २४ दिन घरायसी कामदारका रूपमा काम गर्नुपर्छ र मेरो तलब रू. १,२०० (त्यतिबेला १५० रियाल) हुन्छ भनेको थियो । तर मैले यी कुरा लेखिएको करार भने पाइनँ । यी सबै कुरा उसले मुखैले भनेको थियो । म सँग नागरिकताको प्रमाणपत्र र पासपोर्ट मात्रै थियो । मैले तालीम पनि लिएकी थिइनँ ।

विदेश जानु अघि म पैसा कमाउँछु र बचाउँछु भनेर खुशी भएकी थिएँ । तर दुबईमा पुगे पछि मलाई प्रति महीना १५० होइन १२५ रियाल मात्र दिइयो । चार महीना काम गरे पछि म त्यो काम छाडेर मलाई त्यहाँ काम लगाउने कम्पनीको अफिसमा गएँ र अर्को ठाउँमा पठाइदेला भनेर १६ दिन त्यहाँ बसें । उसले मलाई स्कुलमा पठायो जहाँ अरू १३ जना नेपाली महिला काम गर्थे । त्यहाँ काम र काम गर्ने वातावरण राम्रै थियो तर मलाई भने जति तलब दिइएन । स्कुलले हामीलाई हरेक कामदारको तीन महीनाको ३,५०० रियालका दरले कम्पनीलाई पैसा बुझाएको बतायो तर हामीले त्यसको तुलनामा कत्ति पनि पैसा पाएनौं । हरेकले काम गरेको पूरै समयको ७०० रियालका दरले मात्र पायौं । यस पैसाबाट उनीहरूले खानेकुरा, ग्यास र बस्ने खर्च कटाए । यसो गर्दा हामीले कत्ति पनि बचाउन सकेनौं ।

अन्त्यमा (स्कुल सँग झगडा भए पछि) ११ महिला त्यहाँ काम नगर्ने भए । उनीहरू आफ्नै खर्चमा नेपाल फर्किए । हामी तीन जना घर फर्कन पनि सकेनौं । हामी बेरोजगार भएका थियौं । एक महीना सम्म हामी बसेको ठाउँमा पानी र बिजुली थिएन । एकदमै गर्मी थियो, ६०-७० डिग्री (सेल्सियस) । हामीलाई कानूनी प्रक्रिया थाहा थिएन । दूतावासलाई सम्पर्क गर्नुपर्छ भन्ने पनि थाहा थिएन ।

मैले गर्न सक्ने एउटै मात्र काम दुबईबाट एजेन्टलाई फोन गर्ने थियो । मैले उसलाई धेरै पटक फोन गरेर कराएँ, "एक जना नेपाली भएर अर्को नेपालीलाई यसरी बेच्न हुन्छ ? तँलाई लाज लाग्दैन ? मैले तँलाई ७५ हजार तिरेकी थिएँ । मलाई यस ठाउँबाट निकाल् । होइन भने...म नेपाल आए पछि तँलाई जानेकी छु ।" एजेन्टले "मलाई धम्की नदे" भनेर टेलिफोन राखिदिन्थ्यो । म उसको सहायता विना नेपाल फर्कन सक्दिनथें । अन्त्यमा मेरा दाइले मलाई नेपाल फर्कन सहयोग गरे । उनले मलाई नेपाल फर्काउन रू. १,५०,००० तिरे । यसैले म तोकिएको दुई वर्ष सम्म त्यहाँ बसिनँ ।

नेपाल फर्केर मैले एजेन्टलाई भेटें र मेरो पैसा फिर्ता दिन भनें । मैले उसलाई भनें, "तैंले मेरो पैसा फिर्ता दिनुपर्छ । होइन भने म 'म्यानपावर' मा आगो लगाइदिन्छु । म जे पनि गर्न सक्छु ।" मैले यसो भने पछि उसले मेरो मुखमा सोझो हेर्न पनि सकेन । त्यस पछि उसले फलानो मान्छे काम गर्न नसकेर नेपाल फर्केको हुनाले उसको पैसा फिर्ता दिएको छु भनेर एउटा कागजमा लेख्यो । मलाई रू. ६५,००० को चेक दियो । उसले रू. १०,००० (जाँदाको) हवाइजहाज भाडा कटायो ।[३१९]

गन्तव्य देशमा अन्याय भोगेका कामदारहरू पनि आफूलाई परेको मर्काका बारेमा रोजगारदाता सँग सोझै कुरा गर्न चाहन्छन् । यस अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका र कामका लागि गन्तव्य देशमा पुगेका मध्ये १५ जनाले रोजगारदाता सँग झगडा गरेका थिए । उनीहरूले सामान्यतया करार बमोजिमको तलब दिन माग गरेका थिए । कहिलेकाहीं उनीहरूले अरू कामदार सँग मिलेर धर्ना पनि दिएका थिए । यसो गर्नेहरूमा मूलतः निर्माण कम्पनीमा काम गर्ने पुरुष थिए । घरायसी महिला कामदार तलब नपाएका खण्डमा या त जसको घरमा काम गरिरहेको हो सो घर छाडेर रोजगारदाता कम्पनीमा फर्कन्छन् अथवा जति दिएको छ त्यतिमै चित्त बुझाउँछन् ।

अन्तर्वार्ता गरिएका केही कामदार गन्तव्य देशमा पुगेर मोलमोलाइ गर्न सफल भएका थिए । रोजगारदाता सँग सोझै कुराकानी गरेका १५ जना कामदार मध्ये दुई जना मात्र सम्झौतामा पुग्न सफल भए । तर, ती दुई जनाले पनि करार अन्तर्गत आफूले पाउनु पर्ने जति पाएका थिएनन् । उदाहरणका लागि, एक जना कामदारलाई प्रति महीना ८०० रियाल दिन्छु भनिएको थियो तर साउदी पुग्दा उसलाई ४०० रियाल मात्र दिइयो । रोजगारदाता सँग कुराकानी गर्दा पनि उसको तलब ६०० रियाल मात्र भयो ।[३२०]

केही मुद्दामा कुराकानीका क्रममा भएको सहमतिलाई पछि रोजगारदाताले अस्वीकार गऱ्यो । थोरै तलब दिएकोमा कामदारले विरोध गरे पछि कम्पनीले डेढ महीनाको तलब बराबरको बोनस दिन्छु भन्यो । तर उनीहरू काममा फर्के पछि बोनस दिइएन । कम्पनीले पहिले भएको सम्झौता अस्वीकार गऱ्यो । कम्पनीले कामदारलाई घर फर्कने टिकट किनिदिन्नँ भनी धम्की दियो । यसो गर्दा उनीहरू अलपत्र पर्थे ।[३२१]

रोजगारदाता माथि दबाब दिन अपनाइने अन्य उपायका परिणाम झन् नराम्रो निस्केका पनि छन् । कतारमा काम गरेर फर्केका एक जना कामदारले यस्तो बताए :[३२२]

> क्याम्पमा हामी ५०० जना जति नेपाली थियौं । सबैले तलब २०० रियाल बढाउनुपर्छ भनेर विरोध प्रदर्शन गऱ्यौं । हामीले भिसा शुल्क शोधभर्ना गर्न पनि माग गऱ्यौं । हामीलाई काम खोजिदिने कम्पनीले मलाई भिसा शुल्क (रोजगार दिने) कम्पनीले तिरिदिन्छ भनेको थियो तर कतार पुगे पछि भिसा शुल्क १२०० रियाल हामीले नै तिर्नु परेको थियो । हामीले दुई दिन सम्म विरोध गऱ्यौं । मलाई कतारको कानूनका बारेमा केही थाहा थिएन, विरोध गर्दा के कानूनी परिणाम हुन्छ भन्ने कुरा पनि थाहा थिएन । सबै नेपालीले विरोध गरेका थिए, मैले पनि गरें । पछि हाम्रो क्याम्पमा प्रहरी आयो र हामीलाई जेल लग्यो । कम्पनीले हाम्रो भिसा शुल्क शोधभर्ना दिन अथवा तलब बढाउन मानेन् । मेरो शर्त मानेर काम गर्न मन नभए काम छाडेर जाओ भन्यो ।'

सोझै कुरा गर्दा अथवा कारबाही गर्दा उपयुक्त समाधान ननिस्के पनि थोरै कामदारले मात्र उपचारका लागि अन्य संयन्त्रको सहायता लिन कदम चाल्छन् । आफूले उजूरी गरेका मानिसले बदला लिने डर भएकाले अथवा के गर्ने भन्ने कुरा थाहा नभएकाले उनीहरूले यसो गरेका हुन सक्छन् ।

प्रहरीमा उजूरी

केही प्रवासी कामदारले आफ्नो ठाउँको प्रहरीमा उजूरी गर्ने पनि गरेका छन् ।[३२३] प्रवासी कामदारले गर्ने उजूरीमा प्रहरीले कस्तो भूमिका खोल्नुपर्छ भन्ने बारेमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी ऐन कानून मौन छन् । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले प्रहरीलाई ऐन (दफा ६१ (५)) बमोजिम अनुसन्धान गरिरहेका विभागका अनुसन्धान अधिकृतलाई 'आवश्यक सहयोग गर्ने' र विभागले पक्डाउ पुर्जी जारी गरेका अभियुक्तलाई पक्रन मद्दत गर्ने जिम्मेवारी मात्र दिएको छ । प्रहरीले शंकास्पद अभियुक्तलाई पुर्जी विनै पक्राउ गरी विभागमा पेश गर्न सक्छ (दफा ६२) ।[३२४] तर यस ऐनले प्रहरीलाई प्रवासी कामदारले दिएका उजूरीमा आफैं अनुसन्धान गर्ने अधिकार दिएको छैन ।

यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका सबै विज्ञहरूले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दामा अनुसन्धान गर्ने अधिकार विभागलाई मात्र रहेको बताए । उनीहरूका अनुसार उजूरीमा प्रवासन सँग सम्बन्धित कुरामा धम्की र कुटपीट भएको भनी उल्लेख गरिएको छ भने (जुन वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को कार्यक्षेत्रमा पर्दैन) मात्र प्रहरीले अनुसन्धान गर्न सक्छ । जिल्ला प्रहरी कार्यालय, जनकपुरका एक जना सईले यसो भने :[३२५]

> हामीले एजेन्ट र सबएजेन्टका विरुद्ध परेका उजूरी लिए पनि कानूनले हामीलाई वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दा स्थानीय स्तरमा अघि बढाउने अधिकार दिएको छैन । त्यसैले हामी यस्ता उजूरी लिंदैनौं । वैदेशिक रोजगार सँग सोझै नजोडिएका तर शान्तिसुरक्षाको उल्लंघन सँग जोडिएका विषयका उजूरी चाहिं हामी लिन्छौं । अर्थात्, विदेशमा काम गरेर फर्केका व्यक्ति वा उनीहरूका परिवार र स्थानीय एजेन्टका बीचमा झगडा पऱ्यो र त्यसले शान्ति सुरक्षामा खलल पुग्यो भने मात्र हामी उजूरी लिन्छौं ।

तर, व्यवहारमा धेरै प्रवासी कामदारले प्रहरीको मद्दत लिन्छन् । यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता लिइएका ५४ मध्ये ११ जना कामदारले आफूलाई परेको अन्यायको उपचार खोज्ने क्रममा प्रहरीको सहायता लिएका थिए (उनीहरू मध्ये २६ जनाले मात्र नेपालमा उपचार खोजेका थिए) ।[३२६] पाँच वटा यस्ता उजूरी पैसा लिएर विदेश नपठाइदिने एजेन्टका विरुद्ध थिए । बाँकी ६ वटा मुद्दामा कबूल गरिए भन्दा फरक काम गर्नु परेको अथवा काम गर्ने अवस्था फरक परेको भनी कामदार फिर्ता आएका थिए । कामदारले मूलतः एजेन्टलाई समाउन र आफूले बुझाएको शुल्क फिर्ता लिन प्रहरीको सहयोग लिएका थिए ।

प्रहरीमा उजूरी गरेका कामदारले फरक फरक अनुभव गरेका छन् । पाँच वटा मुद्दामा प्रहरीले कामदारलाई विभागमा जान सल्लाह दियो र केही मुद्दामा कामदारलाई विभाग सँग सम्पर्क गराइदियो । एक जना कामदारले प्रहरीमा उजूरी गरे पछि प्रहरीले एजेन्टलाई कसरी पक्डाउ गऱ्यो र अनुसन्धानका लागि उसलाई कसरी काठमाडौंमा रहेको विभागमा ल्यायो भन्ने कुरा बताए :

> प्रहरीले मलाई धेरै सहयोग गऱ्यो । उसले एजेन्टलाई पक्डियो । उसलाई झापाबाट काठमाडौं ल्यायो र हनुमानढोकामा थुन्यो । एक महीना पछि प्रहरीको सहयोगमा उसलाई विभागमा लगियो ।

अर्को मुद्दामा प्रहरीलाई कुरा बुझाए पछि उसले एजेन्ट सँग कुराकानी गरी कामदारलाई अलिकति क्षतिपूर्ति दिलायो । यस्ता मुद्दालाई विभागमा पठाएन । अपराधमा संलग्न पक्षका बीचमा सम्झौता गराउने चलन सामान्य जस्तै छ ।[३२७] एक जना कामदारले भने :[३२८]

शुरूमा प्रहरीले मेरो समस्यालाई गम्भीरतापूर्वक लिएन । कतारमा हुँदा मलाई कतारी प्रहरीले एउटा पत्र दिएको थियो जसमा एजेन्टलाई कारबाही गर्न नेपाली अधिकारीलाई अनुरोध गरिएको थियो । मैले त्यो पत्र र म सँग भएका अन्य कागजपत्र देखाएँ । त्यस पछि प्रहरीले मेरा कुरा सुन्यो । प्रहरी म सँगै एजेन्टको घर गयो । एजेन्टले प्रहरीका सामु मैले मागेको रु. ४,००,००० फिर्ता दिन्छु भन्यो ।'

दुर्भाग्यवश, यस मुद्दामा एजेन्टले पछि आफू सँग पैसा नभएकाले पहिले कबूल गरे जति पैसा दिन सक्दिनँ भन्यो र कामदारलाई रु. १००,००० मात्र दियो ।

प्रहरीले सधैंभरि कामदारलाई मद्दत गर्छ भन्ने छैन । एउटा मुद्दामा प्रहरीले कामदारलाई सहयोग गर्न इन्कार गऱ्यो, जसमा काम गर्ने अवस्था पहिले कबूल गरेको भन्दा नराम्रो भएकाले कामदार १८ महीना पछि नेपाल फर्केका थिए । कामदारलाई सहयोग गर्नुको सट्टा प्रहरीले भन्यो, "एजेन्टले कबूल गरेको कुरा भन्दा कम्पनीले दिएको कुरा फरक परेको भए (कामदार) तुरुन्तै फर्कनुपर्थ्यो ।"[३२९]

फरक ठाउँका प्रहरीले यसरी फरक खालको व्यवहार गर्नुका कारण यी हुन सक्छन् : कामदारका मुद्दालाई के गर्ने भन्ने बारेमा फरक तालीम पाउनु र तालीममा कमजोरी हुनु, कामदारका मुद्दा हेर्ने प्रहरीको अधिकार र क्षेत्राधिकार सम्बन्धी धारणा फरक फरक हुनु, प्रहरीले नचाहनु, अथवा दुई पक्षका बीचमा मध्यस्थता गर्ने परम्परागत भूमिकामा प्रहरीले जोड दिनु ।

पञ्चायत

पञ्चायत नेपालको स्वशासनको परम्परागत निकाय हो ।[३३०] २०४६ सालमा बहुदलीय व्यवस्थाको पुनर्स्थापना पछि पञ्चायतका ठाउँमा गाविस बनाइएको भए पनि नेपालका धेरै ग्रामीण भेगमा गाविसका साथसाथै पञ्चायत पनि सक्रिय छ ।[३३१] यस अध्ययनका लागि छानिएका तीन मध्ये एउटा जिल्ला धनुषामा पञ्चायत बस्ने गर्थ्यो जसले स्थानीय स्तरका विवाद सुन्ने/हेर्ने गरेको थियो ।

पञ्चायत औपचारिक निकाय नभएकाले गाउँमा भएका झगडाको उजूरी लिने वा सुनुवाइ गर्ने लिखित विधि हुँदैन । पञ्चायतमा गाउँका २१ वर्ष उमेर पुगेका, सामान्यतया बुज्रुग, पाँच जना पुरुष हुन्छन् ।[३३२] पञ्चायतले आफ्नो गुनासो सुनिदेओस् भन्ने मानिस पञ्चायतका सदस्य भए ठाउँमा जान्छ । उसले पञ्चायतका अरू सदस्य सँग कुरा गरेर पञ्चायती बस्ने मिति तोक्छ । दुवै पक्ष पञ्चायतमा आउँछन् र आफ्ना कुरा राख्छन् । त्यस पछि पञ्चायतका सदस्यले आफ्नो निर्णय सुनाउँछन् ।[३३३] पञ्चायत सँग निर्णय लागू गराउने औपचारिक शक्ति छैन र यसका विरुद्ध पुनरावेदन पनि लाग्दैन ।

यस अध्ययनका लागि कुरा गरिएका धनुषाका ३२ कामदार मध्ये तीन जनाले आफूलाई परेको अन्यायका विरुद्ध पञ्चायतमा उजूरी गरेका थिए ।[३३४] एक जना कामदारले गन्तव्य देशबाट फर्कने बित्तिकै पञ्चायतमा उजूरी गरेका थिए । अरूले सबै भन्दा पहिले प्रहरीकहाँ उजूरी दिएका थिए । प्रहरीले केही गर्न नमाने पछि उनीहरू पञ्चायत गएका थिए । उनीहरूका विचारमा न्याय पाउने यो अन्तिम उपाय थियो । उनीहरूलाई विभाग र न्यायाधिकरणका बारेमा थाहा थिएन ।

यी तीन वटै मुद्दा खाडी मुलुकमा काम गर्ने अवस्था सँग सम्बन्धित थिए जुन एजेन्टले बताए भन्दा धेरै खराब थियो । दुई जनालाई विजुलीको काम गर्नुपर्छ भनिएको थियो तर उनीहरूलाई निर्माण मजदुरको काम लगाइयो र कबूल गरे भन्दा आधा मात्र तलब दिइयो । एक जनाले बेकरीमा काम पाएका थिए तर त्यहाँ उनले पहिले भन्दा धेरै समय काम गर्नु परेको थियो, तलब भने थोरै थियो । एजेन्टले खराब

अवस्था भएको अस्वीकार गरेन । दुई वटा मुद्दामा एजेन्टले त्यसका लागि कामदार जिम्मेवार भएको आरोप लगायो ।

पञ्चायतले यसमा फरक अवधारणा अपनायो । एउटा मुद्दामा, एजेन्टले कामदारबाट लिएको पैसा ब्याज सहित फिर्ता गर्नुपर्ने निर्णय सुनायो । दोस्रो मुद्दामा, एजेन्टलाई कामदारको हवाइ भाडा कटाएर बाँकी पैसा फिर्ता दिन आदेश दियो । कामदार तुरुन्तै नेपाल फर्केकाले हवाइ भाडा उसले आफैं बेहोर्नु पर्ने भयो (कामदारलाई यस्तो सजाय किन दिइयो भन्ने बारेमा स्पष्ट छैन) ।[३३५] यस निर्णय अनुसार कामदारले एजेन्टलाई बुझाएको शुल्कको आधा मात्र फिर्ता पाए । तेस्रो मुद्दामा, पञ्चायतले एजेन्टका पक्षमा फैसला गऱ्यो । उसले के भन्यो भने, कामदारले काम गर्नुपर्ने ठाउँमा आगो लागेका कारण कामदार नेपाल फर्कनु परेकाले यसका लागि एजेन्ट जिम्मेवार छैन । कामको अवस्थाका बारेमा ढाँटेको कुरालाई पञ्चायतले महत्व दिएन ।

यी फैसलाका बारेमा कामदारहरूको प्रतिक्रिया मिश्रित थियो । पहिलो कामदार खुशी थिए । उनले भने, 'म सन्तुष्ट छु । कम्तिमा पनि मैले दिएको पैसा (एजेन्टले) फिर्ता गऱ्यो । उसले मलाई ब्याज पनि दिनुपर्थ्यो । पञ्चायतले मलाई धेरै सहयोग गऱ्यो । उसले सहयोग गरेकाले मात्र मैले पैसा फिर्ता पाएँ ।'[३३६] दोस्रो कामदार फैसला सँग सन्तुष्ट थिएनन् । तेस्रो मुद्दामा कामदारले के ठाने भने एजेन्टले पञ्चायतलाई आफ्नो पक्षमा पाऱ्यो । उनले यसमा स्थानीय राजनीति र शक्ति सम्बन्धले प्रभाव पारेको संकेत गरे । उनले भने :

> पञ्चायतमा सुनुवाइ भयो तर त्यहाँ उपस्थित सबै जना एजेन्टका मानिस थिए । उनीहरूले एजेन्टलाई निर्दोष ठहऱ्याए । मलाई उल्टो १८ महीना काम गरेर अहिले क्षतिपूर्ति मागेको आरोप लगाए । पञ्चायतले पनि काम गर्ने ठाउँमा आगो लाग्नुमा एजेन्टको दोष नभएकाले उसले पैसा फिर्ता गर्नु नपर्ने फैसला सुनायो ।[३३७]

यी सारै थोरै मुद्दा भएकाले यिनका आधारमा पञ्चायतले यस्तै फैसला गर्छ भनेर भन्न सकिंदैन । तर यिनबाट एउटा निष्कर्ष भने निकाल्न सकिन्छ । त्यो के भने, हरेक पञ्चायतको काम गर्ने काइदा अलग हुन्छ । निर्णयमा पुग्ने निश्चित साझा आधार हुँदैन । तिनले स्वेच्छाचारी देखिने खालको फैसला पनि गर्न सक्छन् । पञ्चायतले एउटै खालका प्रमाणलाई फरक फरक रूपले लिन सक्छन्, कहिलेकाहीं उजूर गर्ने मान्छेका बहस, प्रमाण र तर्कलाई त्यत्तिकै पन्छाइदिन्छन् ।

यसको सकारात्मक पक्ष के छ भने कामदारले आफ्नो कुरा गाउँमा सुनिएको अनुभव गर्छ । यी तीन वटै मुद्दामा मुद्दा चाँडै छिनिएको थियो । एक हप्ता देखि केही महीनाका बीचमा । कम्तिमा पनि पहिलो मुद्दामा पञ्चायतको आदेशले गर्दा एजेन्टले पैसा फिर्ता दियो (यद्यपि पञ्चायतले आदेश दिए भैं ब्याज भने तिरेन) । पहिले प्रहरीले यस्तै आदेश दिंदा उसले पैसा फिर्ता दिएको थिएन । यसले के देखाउँछ भने पञ्चायत सँग आफ्नो फैसला लागू गराउने अनौपचारिक शक्ति छ र कम्तिमा पनि केही हद सम्म उसको फैसलालाई आदर गरिन्छ ।

यी तीन वटै मुद्दा पुरुष कामदारले उठाएका थिए, लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका कुनै पनि महिलाले पञ्चायतमा उजूरी दिएको बताएनन । यस अध्ययनका लागि छानिएका सहभागीमा महिला थोरै भएकाले र पञ्चायतमा उजूरी दिने महिला नपरेकाले पनि यसो भएको हुन सक्छ । तर यसका यी कारण पनि हुन सक्छन् : (क) पञ्चायतमा सबै पुरुष हुनाले उनीहरूले महिलाका कुरा सुन्दैनन् भन्ने भावना महिलामा

हुनु, (ख) विदेशमा भोगेका दुःखका बारेमा सबै मानिसका अगाडि बोल्न महिलालाई कठिन हुनु । त्यसो गर्दा आफ्नो बेइज्जत हुने डर हुन्छ, खास गरी अनियमित तरीकाले भारत हुँदै विदेश जाने महिलाका हकमा । उदाहरणका लागि, सेफरवर्ल्डले नेपालका तीन वटा जिल्लामा गरेको अध्ययनले यस्तो निष्कर्ष निकालेको छ : "परम्परागत न्याय प्रणाली (जसमा पञ्चायत पनि पर्छ) खास गरी धनुषा र पाँचथरको न्याय प्रणालीले सीमान्तकृत समुदाय, महिला, गरीब, तल्लो जात र अन्य जनजाति प्रति भेदभाव गर्ने गर्छ ।"[३३८] परम्परागत निर्णय प्रक्रियाका सम्बन्धमा प्रवासी महिला कामदारको अनुभवका बारेमा थप अनुसन्धान हुनु जरूरी छ ।

अनौपचारिक कुराकानी र मध्यस्थता

कामदारले थाहा पाएको विवाद समाधान गर्ने र/अथवा न्याय खोज्ने चौथो अनौपचारिक प्रणाली कुराकानी र मध्यस्थता हो । यो सामान्यतया, नागरिक समाज संगठन र स्थानीय अधिकारीहरूले गरिदिने गर्छन् । केही संस्थाहरूले कामदारका पक्षबाट कुराकानी गर्छन् अथवा उनीहरूले कामदार र कामदार पठाउने संस्था वा एजेन्टका बीचमा मध्यस्थता गर्छन् । अध्ययनमा सहभागी भएकाहरूले यसलाई 'मध्यस्थता' भन्ने गर्छन् ।

सामान्यतया, यस तरीकाले विवाद समाधान गर्ने काममा लागेका संस्थाहरूले सबै भन्दा पहिले कामदारका सबै कुरा सुन्छन् र प्रमाण खोज्न कामदारलाई मद्दत गर्छन् । त्यस पछि अर्को पक्षलाई टेलिफोन गरी उनीहरूका कुरा सोध्छन् अथवा दुई पक्ष बीच बैठक बोलाउँछन् ।

यस अध्ययनमा सहभागी भएकाहरूले मध्यस्थता गर्ने चलनका बारेमा भिन्न भिन्न विचार राखे । नागरिक समाज संगठन र सरकारी प्रतिनिधि लगायत केहीको विचारमा यस्तो प्रणालीले जवाफदेही घटाउँछ किन भने यसो गर्दा कामदारहरू विभाग र न्यायाधिकरणमा दाबी गर्न जाँदैनन् । उदाहरणका लागि, पीएनसीसीले यसो भन्यो, "जसले विभाग भन्दा बाहिर मुद्दा मिलाउन चाहन्छ, हामी उसको मुद्दा हेर्दैनौं ।"[३३९] ओरेकका प्रतिनिधिले पनि के भनिन् भने, उनीहरू पनि विभागको प्रक्रिया भन्दा बाहिर मुद्दाको मध्यस्थता गर्दैनन् । यद्यपि, पछि उनले के स्वीकार गरिन् भने 'कम जटिल प्रकृतिका' मुद्दामा कामदार पठाउने कम्पनीलाई बोलाएर 'सामान्य मध्यस्थता' गर्ने गर्छिन् ।[३४०] प्रवासी कामदारलाई निःशुल्क कानूनी सहायता प्रदान गर्ने गैरसरकारी संस्था पीपुल फोरम अनौपचारिक मध्यस्थताको सबै भन्दा बढी विरोध गर्ने संस्था हो । उसले अनुसन्धान टोलीलाई भन्यो :

> मध्यस्थता गलत अवधारणा हो ... वैदेशिक रोजगार सँग सम्बन्धित मुद्दा राज्य वादी हुने फौजदारी मुद्दा हो । हो, पीडित र पीडकले मध्यस्थता मार्फत मुद्दा सल्टाउन सक्छन् र कामदारले केही क्षतिपूर्ति पाउन सक्छन्, तर यसले अपराधलाई सम्बोधन गर्दैन । यसले समाजमा असर पार्छ । कसैले कुनै महिलालाई बलात्कार गऱ्यो र उसले क्षतिपूर्ति तिरेर उम्कन पायो भने ऊ सबै महिलाका लागि खतरा हुन्छ । कानूनले अपराधलाई सजाय गर्नुपर्छ भनेको छ तर मध्यस्थता गर्नु परेको सजायमा कमी ल्याउनु हो । किन भने यसमा प्रहरी र न्यायालय संलग्न हुँदैन...यो नैतिक र अवधारणागत रूपले गलत कुरा हो ।"[३४१]

अरू नागरिक समाज संगठन र गैरसरकारी संस्था के ठान्छन् भने धेरै प्रवासी कामदारका लागि अनौपचारिक मध्यस्थता सबै भन्दा बढी व्यावहारिक उपाय हो । सबै भन्दा ठूलो कुरा के हो भने यो औपचारिक प्रणाली भन्दा छिटो हुन्छ र सफल भएमा यसले कामदारलाई तुरुन्तै उपचार दिलाउँछ । अर्को पक्ष पनि स्थानीय स्तरकै रहेछ भने मध्यस्थता गाउँमै गर्न सकिन्छ जसले गर्दा कामदारले विभागमा उजूरी दिनका

लागि काठमाडौं सम्म आउने खर्च र दुःख गर्नु पर्दैन। यस बाहेक, यसो गर्नु विभागमा उजूरी गर्नु भन्दा 'सानो' झगडा हो। केही नागरिक समाज संगठनका अनुसार, एजेन्ट आफ्नै परिवारका सदस्य हुनाले कामदारहरू एजेन्टका विरुद्ध विभाग वा प्रहरीमा उजूरी दिन प्रायः हिचकिचाउँछन्।[३४२] मूलतः प्रवासी महिला कामदारका लागि काम गरिरहेको गैरसरकारी संस्था पौरखीले यसो भन्यो :[३४३]

> अधिकांश प्रवासी कामदार विभाग वा कानूनी निकायमा उजूरी दिन चाहँदैनन्। उनीहरू मध्यस्थताबाट समस्या समाधान गर्न चाहन्छन्। अधिकांश एजेन्ट अथवा कामदार पठाउने संस्थाका मानिस नजीकका मान्छे हुनाले) (उजूरी दिंदा) सामाजिक सम्बन्ध बिग्रने डरले उनीहरूले यसो गरेका हुन्।"

पौरखी र प्रो-पब्लिकका[३४४] अनुसार धेरै प्रवासी कामदारले कामदार पठाउने संस्थालाई राजनीतिक रूपले शक्तिशाली ठान्छन्, त्यसैले उनीहरू तिनका विरुद्ध मुद्दा हाल्दा जित्ने सम्भावना हुँदैन भन्ने ठानेर त्यसो गर्न हिचकिचाउँछन्।[३४५] जिफन्ट (ट्रेड युनियन) का विचारमा अधिकांश कामदारलाई रिन तिर्न हुटहुटी हुने हुँदा तुरुन्तै पैसा चाहिएको हुन्छ। त्यसैले उनीहरू विभागमा उजूरी गर्न चाहँदैनन् किन भने त्यहाँबाट मुद्दा किनारा लाग्न महीनौं लाग्न सक्छ।[३४६] धनुषामा ओरेकले के बतायो भने पर्याप्त प्रमाण नभएकाले धेरै कामदार विभागमा उजूरी दिन चाहँदैनन्। त्यसैले मध्यस्थता एकमात्र उपाय हो।[३४७]

मध्यस्थता गर्ने संस्थाहरूले बताए अनुसार, मध्यस्थता सफल भएन भने उनीहरू कामदारलाई सरकारी निकायमा उजूरी दिन सल्लाह दिन्छन्। पौरखी र प्रो-पब्लिक दुवैले के बताए भने, मध्यस्थता असफल भएका खण्डमा उनीहरूका कर्मचारीले प्रवासी कामदारलाई प्रहरी वा विभागमा उजूरी दिन मद्दत गर्छन्।[३४८] प्रो-पब्लिकको धनुषा जिल्ला शाखा (जसले एक वर्षमा प्रवासी कामदार सम्बन्धी ५०-६० वटा मुद्दा हेर्छ) ले बताए अनुसार, उसले अहिले सम्म एउटा पनि मुद्दा आफ्नो केन्द्रीय कार्यालय, काठमाडौंमा पठाएको छैन। उसले यस्ता मुद्दा बरु प्रहरीकहाँ पठाउँछ जसले मध्यस्थता गर्न सहयोग गर्छ।

मुद्दामा मध्यस्थता गरिरहेका नागरिक समाज संगठनले के विश्वास गर्छन् भने मध्यस्थता गर्दा विभागमा उजूरी दिंदा भन्दा राम्रो परिणाम निस्कन्छ। किन भने, कामदार पठाउने संस्थाहरू आफ्ना विरुद्ध विभागमा उजूरी नपरोस् भन्ने चाहन्छन् त्यसैले आफूले तिर्नुपर्ने रकम तिर्न तयार हुन्छन्। पौरखीले मलेसियाबाट फर्केका १५ जना कामदारको उदाहरण दियो जसको मुद्दामा उसले कामदार पठाउने संस्था सँग मध्यस्थता गरेको थियो। पौरखीका अनुसार यसले गर्दा कामदारले विभागमा उजूरी गर्दा पाइने भन्दा बढी फाइदा पाएका थिए। तर एजेन्टका हकमा यो कुरा लागू हुँदैन किन भने एजेन्ट सँग कामदारको नजीकको सम्बन्ध हुन्छ। केही एजेन्ट सँग पैसा नभएकाले कामदारले पैसा फिर्ता देऊ भनी दबाब दिँदैनन् अथवा आफ्नो समुदायमा थप विभाजन ल्याउन उनीहरू चाहँदैनन्।

यस अध्ययनका क्रममा कुराकानी गरिएका कामदारले नागरिक समाजका संगठनलाई सम्पर्क गरेको बताएनन्। उनीहरूलाई ती संगठनले यस्तो सहयोग दिन्छन् भन्ने थाहा भए जस्तो पनि थिएन। यसले के बताउँछ भने यस्तो मध्यस्थताको सम्भावना कामदारको घर कहाँ छ, उसको सामाजिक सम्पर्क कस्तो छ र यस्तो सेवा कहाँ उपलब्ध छ भन्ने कुरामा निर्भर हुन्छ। सामान्यतया दुर्गम जिल्ला र सानो समुदायमा यस्तो सेवा पुगेको हुँदैन।

यस अध्ययनमा सामेल भएका एक जना कामदारले नागरिक समाजका संगठनको होइन गाविसको मध्यस्थता सेवा लिएका थिए।[३४९] ती कामदारले विदेश जानका लागि रु. ९०,००० तिरेका थिए। काममा

दुर्ब्यबहार भोग्नु परे पछि उनी नेपाल फर्किए र एजेन्टबाट रु ३०,००० क्षतिपूर्ति लिन सफल भए। बाँकी पैसा तिर्न एजेन्टले नमानेकाले उनले गाविसको मध्यस्थता केन्द्रमा सम्पर्क राखे जहाँ उनका नातेदार काम गर्थे। स्थानीय सम्बन्ध नबिग्रियोस् भनेर उनले रु. ८,००० लिएर बाँकी पैसा छाडिदिए।[३५०]

कामदारले स्थानीय सरकारबाट उपचार खोज्न थालेको देखिए पछि यस क्षेत्रतिर ध्यान बढेको छ। तीन वटा मन्त्रालयमा पेश गरिएको प्रवासी कामदारको सुरक्षा सम्बन्धी एउटा प्रतिवेदनले स्थानीय तह (जिल्ला, गाविस र नगरपालिका) मा कानूनी निकाय स्थापना गर्न सल्लाह दिएको छ।[३५१] यस्तै गरी, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय र हेल्भेटास नेपालले सुरक्षित आप्रवासन परियोजना शुरू गरेका छन् जसले स्थानीय संयन्त्र मार्फत कामदार र उनीहरूका परिवारलाई सेवा पुऱ्याउने लक्ष्य लिएको छ। यस अन्तर्गत उनीहरूलाई कानूनी र अर्धकानूनी सल्लाह दिइन्छ, खास गरी काठमाडौंमा रहेको पीपुल फोरममा पठाइन्छ। यो परियोजना सन् २०११ देखि सञ्चालित छ।[३५२]

छोटकरीमा, नागरिक समाज संगठनले अपनाएको यो तरीका स्तरीकृत छैन र हरेक संगठनले यसलाई तदर्थ किसिमले चलाएका छन्। मध्यस्थता सम्बन्धी रेकर्ड नभएकाले यसबाट कामदारले पाउनु पर्ने उपचार पाएका छन् कि छैनन् र/अथवा उनीहरूले मध्यस्थता नगर्दा केही पनि नपाउने कामदारलाई उपचार पो दिएका छन् कि भनी मूल्यांकन गर्न कठिन छ। व्यवहारमा मध्यस्थता कसरी चलिरहेको छ र यसलाई बढी औपचारिक तरीकाको विकल्पका रूपमा मान्यता दिनुपर्छ कि पर्दैन भन्ने विषयमा थप अनुसन्धान जरूरी छ।

८.७ सारांश

नेपालको वैदेशिक रोजगार ऐनले कामदारलाई एजेन्ट र कामदार पठाउने संस्थाका विरुद्ध महत्वपूर्ण अधिकार प्रदान गरेको छ। तर कामदारलाई न्याय सम्मको पहुँच दिलाउन दोषीलाई कारबाही गर्न बनेका संयन्त्रको संरचना र सञ्चालन प्रक्रियामा सुधार गर्नुपर्ने धेरै ठाउँ छ।

कामदारलाई न्याय लिन सजिलो होस् भनेर सरकारले विशेष संयन्त्र स्थापित गरेको छ। यसमा प्रहरीको सट्टामा वैदेशिक रोजगार विभागले अनुसन्धान गर्ने, केही मुद्दा विभागले र अरू मुद्दा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले नै फैसला गर्ने व्यवस्था पर्दछन्। दुर्भाग्यबस, विभागमा परेका मुद्दालाई प्रभावकारी ढगले अनुसन्धान गर्ने र किनारा लगाउने क्षमता विभाग सँग छैन– कर्मचारीको संख्या र यस काममा उनीहरूको विशेषज्ञता, दुवै हिसाबले। विधिगत कुशलता नहुनु (उदाहरणका लागि एजेन्ट विरुद्धका मुद्दा विभाग हुँदै अघि बढाउनुपर्ने र न्यायाधिकरणमा पठाउने मुद्दाको समीक्षा विभागले गर्नुपर्ने), पुनरावेदन गर्ने सेवा सर्वसुलभ नहुनु र निरीक्षणका काम कमजोर हुनु आदि कारणले यो समस्या अझ चर्किएको छ।

धेरैजसो अवस्थामा यो प्रणाली नियमित अदालत (जुन बढी खर्चिलो छ र जसमा मुद्दाको चाङ लागेको हुन्छ) भन्दा सर्वसुलभ छ।तर यसबाट न्याय लिनका लागि काठमाडौं आउनुपर्छ जुन धेरैका लागि कठिन हुन्छ। यस बाहेक, दर्ता नभएका एजेन्टका विरुद्ध मुद्दा चलाउन कठिन छ किन भने उनीहरूलाई फेला पार्न गाह्रो छ र उनीहरू सँग स्रोत साधन पनि थोरै मात्र हुन्छ। यसबाट प्रदान गरिने क्षतिपूर्ति अपूर्ण भएको हुन सक्छ, साथै यसमा ढिलाई हुन्छ।तुलनात्मक रूपमा थोरै मात्र कामदारले यी संयन्त्र उपयोग गर्नुको कारण यो पनि हुन सक्छ।

विदेशमा कार्यरत रहँदा अंगभंग भएमा वा मृत्यु भएमा कामदार वा उनीहरूका परिवारले निजी

बीमा र/अथवा वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषबाट त्यसको उपचार लिइरहेका छन् (यो सुविधा नियमित कामदारले मात्र लिन पाउँछन्) । गन्तव्य देशमा कामदारले भोग्नु परेका अन्य समस्यामा दूतावासले पर्याप्त जानकारी र सहयोग दिन सकेका छैनन् । विदेशमा अन्यायको उपचार खोज्ने अधिकांश कामदार चाँडै घर फर्कनुपर्छ किन भने उनीहरूले गन्तव्य देशमा बसेर मुद्दा लड्न सक्दैनन् । फलस्वरूप, कम तलबमा काम गर्न अथवा पहिले भन्दा फरक अवस्थामा काम गर्न अथवा शोषित हुन बाध्य कामदार मध्ये अधिकांशका लागि नेपाल र विदेश दुवै ठाउँमा न्याय पाउन कठिन छ र दोषीलाई कारबाही हुँदैन ।

प्रवासी कामदारका क्षेत्रमा काम गरिरहेका नागरिक समाज संगठन अझै पनि प्रारम्भिक अवस्थामै छन् । अन्य क्षेत्रमा महत्वपूर्ण काम गरेका भए पनि न्याय सम्म कामदारको पहुँच बढाउने सम्बन्धमा उनीहरूले सिमित मात्र सेवा प्रदान गरेका छन् । प्रवासी कामदारलाई कस्ता सेवा र सहायोग प्रदान गर्नुपर्छ र कस्ता सेवा र सहयोग प्रदान गर्नुहुँदैन भन्ने कुरामा, खास गरी न्याय लिनका लागि सरकारी संयन्त्र उपयोग गर्ने कि त्यस बाहिरका मध्यस्थता सेवा भन्ने विषयमा नागरिक समाज संगठनहरू बीच मतैक्य नभएकाले यो समस्या अझ ठूलो भएको छ ।

९. न्याय पाउन समस्या

वैदेशिक रोजगारमा संलग्न आफ्ना नागरिकको अधिकार एवम् हित संरक्षण गर्न नेपालले कानून तथा नीति तर्जुमा गरेको छ र विभिन्न निकाय स्थापना गरेको छ। यस रिपोर्टका अघिल्ला खण्डमा यिनका (उपचार प्रणाली लगायतका) कमी कमजोरीका बारेमा उल्लेख गरिएको छ। यस खण्डमा उपचार सम्बन्धी सबै संयन्त्रका मुख्य बाधा अडचनका बारेमा छलफल गरिएको छ, जसका कारण कामदारहरूले न्याय पाउँदैनन् र विदेशमा काम गर्ने क्रममा भएका क्षतिको उपचार पाउँदैनन्।

९.१ अधिकार र क्षतिपूर्ति भराउने संयन्त्रका बारेमा चेतना नहुनु

प्रवासी कामदारले उठाएका मुख्य साझा चुनौती के हुन् भने नेपाली कानूनले दिएका अधिकारका बारेमा उनीहरूलाई थाहा हुँदैन। अधिकार हनन भएका बेला ती अधिकार र उपचार दिलाउने कस्ता संयन्त्र र सेवा उपलब्ध छन् भन्ने बारेमा पनि उनीहरूलाई थाहा थिएन। प्रायः सबै कामदारलाई कबुल गरिएको ज्याला पाउनुपर्ने अधिकारका बारेमा त थाहा थियो तर कामदार पठाउने कम्पनीले बढी शुल्क लिनु अथवा रोजगारदाताले कागजपत्र खोस्नु जस्ता काम कानूनको उल्लंघन हो भन्ने उनीहरूलाई थाहा थिएन।

यस अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका केही प्रवासी कामदारले अधिकार उल्लंघन भएका खण्डमा उपचार खोज्न कहाँ जाने भन्ने कुरा कामबाट फर्किएपछि मात्र थाहा पाएका थिए। एजेन्ट अथवा कामदार पठाउने कम्पनीले नियमित र अनियमित दुवै थरीका कामदारलाई महत्वपूर्ण जानकारी नदिएको देखियो। एक तिहाइ भन्दा बढीले समस्या आएका खण्डमा सहायता माग्न कहाँ जाने भन्ने बारे विदेश प्रस्थान गर्नुअघि र विदेशमा रहँदा कुनै माध्यमबाट जानकारी नपाएको बताए। धेरै प्रवासी कामदारहरूले देश बाहिर रहँदा राजदूतावास अथवा नेपालमा रहँदा वैदेशिक रोजगार विभाग कहीं पनि सम्पर्क नगरेको बताए किन भने

उनीहरूलाई या त यी निकाय छन् भन्ने नै थाहा थिएन अथवा यी संस्थाले आपतमा परेका कामदारलाई सहयोग गर्छन् भन्ने थाहा थिएन ।

दुईवटा लक्षित समूह छलफलका सहभागीले के बताए भने उनीहरूलाई गन्तव्य देशमा रहेका बेला कुनै समस्या पर्दा नेपालमा रहेका एजेन्टहरूलाई सम्पर्क गर्नुपर्छ र एजेन्ट राम्रो रहेछ भने कामदारले नराम्रो काम छोडेर छिटै नेपाल फर्कन पाउँछन् भन्ने मात्र थाहा थियो (यद्यपि यस्तो आक्कलझुक्कल मात्र हुन्छ भन्ने उनीहरूले स्वीकारे) । छलफलमा भाग लिएका २७ जना प्रवासी कामदार मध्ये कसैले पनि नेपाल आएपछि आफूले विदेशमा पाएका दुःखको उपचार पाइन्छ भन्ने थाहा भएको बताएनन् । नेपाल फर्केपछि आफूलाई दुःख दिने एजेन्ट र कामदार पठाउने कम्पनी माथि कारबाही गर्न उजूरी नदिनुको मुख्य कारण यही थियो ।

प्रस्थान पूर्वको अभिमुखीकरण तालीम

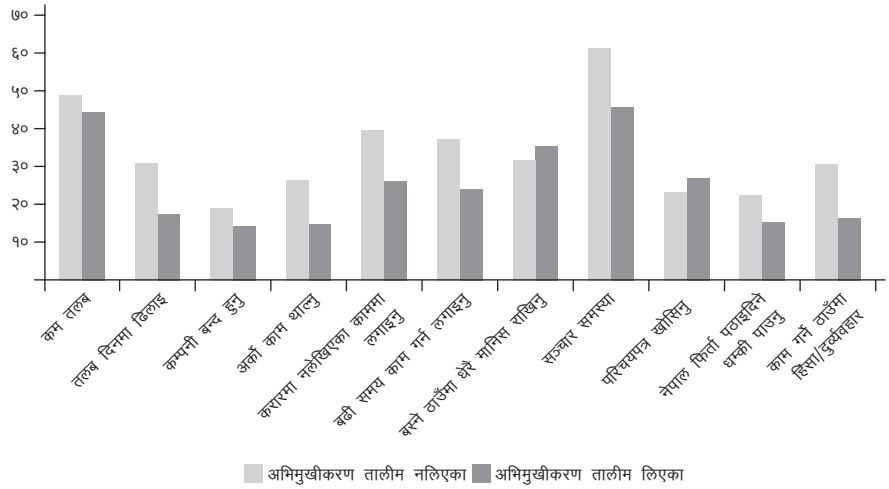
प्रवासी कामदारलाई अधिकार र विकल्पका बारेमा थाहा नहुनुलाई विदेश जानुअघि दिइने अभिमुखीकरण तालीम र सूचना सेवाको असफलताका रूपमा लिन सकिन्छ । श्रम स्वीकृतिको निस्सा लिनका लागि सबै नयाँ प्रवासी कामदारले विभागको अनुमतिमा निजी संस्थाले दिने दुई दिने अभिमुखीकरण तालीम लिनुपर्ने कानूनी व्यवस्था छ (खण्ड ५.१ हेर्नुहोला) । प्रशिक्षण तुलनात्मक रूपमा संक्षिप्त भए तापनि सरकारले तयार गरेको पाठ्यक्रममा अधिकारका विषयलाई थोरै मात्रामा भए पनि समावेश गरिएको छ ।[३५३] श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, विभाग र बोर्डले संयुक्त रूपमा जारी गरेको अभिमुखीकरण प्रशिक्षणको निर्देशिकामा एक घण्टा 'आचरण, अधिकार र कर्तव्य' का बारेमा छलफल गर्न छुट्याइएको छ ।[३५४] निर्देशिकामा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनले प्रवासी कामदारलाई दिएका ३५ वटा अधिकारका बारेमा विस्तृत रूपमा उल्लेख गरिएको छ, तर करार र नेपाली कानूनले दिएका अधिकारका बारेमा उल्लेख छैन । निर्देशिकामा कामदारले कुनै समस्या भोग्नु परेमा सहयोगका लागि सम्पर्क गर्न सकिने सरकारी निकाय, नागरिक समाज, वैदेशिक रोजगार कम्पनी, नेपाल र विदेशमा रहेका मजदूर संगठन, नेपाली कल्याणकारी संस्था र समाज अनि राजदूतावासका बारेमा जानकारी दिइएको छ ।

अभिमुखीकरणमा नेपालको वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी न्यायिक ढाँचाका बारेमा एउटा खण्ड समावेश गरिएको छ । यसमा श्रमिकहरूलाई भनेको समयमा विदेश पठाउन नसकेमा कामदार पठाउने कम्पनीले उनीहरूबाट लिएको भर्ना शुल्क र अतिरिक्त रकम फिर्ता गर्नुपर्ने व्यवस्थाका बारेमा जानकारी दिनुपर्छ भनिएको छ । निर्देशिकाले, कानूनले दिएका अन्य अधिकारका बारेमा छलफल गर्नुपर्छ भनेको छ तर यो बाध्यकारी छैन ।

निरीक्षण प्रणाली कमजोर भएकाले सबै प्रशिक्षण केन्द्रहरूले सम्पूर्ण पाठ्यक्रम पढाउँछन् कि पढाउँदैनन् भन्ने कुरा स्पष्ट छैन । तथापि, अभिमुखीकरणमा भाग लिने कामदारलाई यसबाट केही न केही फाइदा भएको देखिन्छ । चित्र ७ मा मध्यपूर्वमा काम गरेका नेपाली कामदारले भोगेका विभिन्न समस्या देखाइएको छ । यसमा प्रस्थान पूर्व अभिमुखीकरण तालीम लिएका र नलिएका कामदारले भोगेका समस्या सम्बन्धी अलग अलग विवरण दिइएको छ । यसले के देखाएको छ भने अभिमुखीकरण तालीम लिएकाहरूले कम समस्या भोग्नु परेको छ ।

घरायसी काम गर्न विदेश जान चाहने महिलाले अभिमुखीकरण तालीम बाहेक 'प्रवासी घरेलु कामदारका लागि सीप विकास पाठ्यक्रम - २०१२' मा आधारित २१ दिने तालीम लिनुपर्दछ ।[३५५] यस तालीममा सुरक्षित प्रवासन र यससँग सम्बन्धित जानकारीका लागि १२ घण्टा छुट्याइएको छ ।[३५६]

चित्र ७ : विदेशमा काम गर्दा भोग्नु परेका समस्या र प्रस्थान पूर्व अभिमुखीकरण तालीम



स्रोत : विश्व बैंक Large-Scale Migration and Remittance in Nepal, 2011, p. 57 बाट लिइएका आँकडा ।

अभिमुखीकरण कार्यक्रमको मुख्य समस्या के हो भने थोरै मात्र प्रवासी कामदारले यो तालीम लिने गर्छन् । यस अनुसन्धानका क्रममा लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका २७ जना प्रवासी कामदार मध्ये तीन जनाले मात्र सो तालीम लिएका थिए ।[३५७] प्रायजसोलाई प्रशिक्षण लिनुपर्छ भन्ने कुरा नै थाहा थिएन । वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सबै काम मिलाउने एजेन्टले यस बारेमा केही पनि भनेको थिएन । उदाहरणका लागि, विदेशबाट फर्केर काठमाडौंमा बसिरहेका पुरुष कामदारले यसो भने :

> म २०११ अक्टोबरमा कतार गएँ । मलाई अभिमुखीकरण तालीमका बारेमा केही पनि थाहा थिएन । मेरो सबै कागजपत्र एजेन्टले तयार पारिदिएको थियो । कतारका बारेमा मैले जानेको एउटै मात्र कुरो के हो भने कतारमा नियम कडा छ । मलाई त्यस भन्दा बाहेक केही थाहा थिएन ।[३५८]

केही कामदारले पैसा र अरू असुविधाले गर्दा अभिमुखीकरण तालीम लिंदैनन् ।[३५९] तालीम दिन अनुमति पाएका सबै ८६ वटा प्रशिक्षण केन्द्र काठमाडौंमा भएकाले प्रवासी कामदारले अभिमुखीकरण तालीमको शुल्क (रु. ७००) मात्र नभएर काठमाडौं सम्म आउने र बसोबास गर्ने खर्च पनि जुटाउनुपर्छ ।[३६०] अरू कामदारले अन्य कारणले तालीम नलिएको बताए । उदाहरणका लागि, एक जना कामदारले अभिमुखीकरण तालीम हुने समयमा आफन्त भेट्न गएको बताइन् ।

अझ, अभिमुखीकरण तालीम लिएकाहरूले पनि भाषाका कारणले कुरा नबुझ्न सक्छन् किन भने तालीम नेपाली भाषामा मात्र दिइन्छ । उदाहरणका लागि, तालीम लिएका तीन जना मध्ये एक जनाको घर धनुषा थियो । उनी मैथिली भाषा मात्र बोल्ने हुँदा उनले तालीमका कुरा बुझेनन् ।

नेपालमा सुरक्षित प्रवासनका लागि चालिएका कदमप्रति मानिसको ध्यान बढ्दो छ । बितेका केही वर्षमा प्रवासी कामदारहरूलाई जानकारी दिन सूचनाका थप स्रोत स्थापना भएका छन् । उदाहरणका लागि,

सन् २०१० मा नेपाल सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासी संगठन सँग मिलेर काठमाडौंमा रहेको वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको हातामा वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र स्थापना गरेको छ। सो केन्द्रमा आउने महिला कामदारलाई अभिमुखीकरण प्रशिक्षणका लागि तिर्नुपर्ने रु. ७०० शुल्क सोधभर्ना दिएर उनीहरूलाई यहाँ आउन प्रोत्साहन दिइएको छ।[३६१] काठमाडौं बाहिर, थुप्रै नेपाली संस्थाहरूले विदेश जान चाहने र विदेशबाट फर्केका कामदारका लागि वैदेशिक सहयोगमा सञ्जाल र सूचना केन्द्र स्थापना गरेका छन्। यीमध्ये केही स्थानीय सरकार सँग साझेदारी अन्तर्गत चलेका छन् भने केही नागरिक समाजद्वारा सञ्चालित छन्। केहीले कामदारलाई काठमाडौंमा उपलब्ध हुने सेवा लिने विषयमा प्रशिक्षण पनि दिन्छन्।[३६२] उज्यालो ९० एफ.एम. नेटवर्क रेडियोले पनि साप्ताहिक देश-परदेश रेडियो कार्यक्रम चलाउँछ जसले कामका लागि विदेश जाने प्रक्रिया सँग सम्बन्धित जानकारी प्रसार गर्दछ।[३६३]

यी कार्यक्रमले प्रवासी कामदारहरूलाई प्रवासनका बारेमा बुझ्न र जोखिम घटाउन चाल्नुपर्ने कदम चाल्न कत्तिको सहयोग गरेका छन् भन्ने कुरा थाहा पाउने बेला भइसकेको छैन। यिनले कामदारको कानूनी अधिकार र हर्जाना सम्बन्धी विभिन्न विकल्प (विभाग र न्यायाधिकरणमा उजूरी दिने प्रक्रिया समेत) का बारेमा अभिमुखीकरणमा दिइने बाहेक कति जानकारी दिन्छन् भन्ने कुरा पनि स्पष्ट छैन। यी कार्यक्रमको मूल्यांकन गर्नु जरूरी छ।

९.२ उपचार सम्बन्धी संयन्त्रको काठमाडौंमा केन्द्रीकरण

वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित विवाद समाधान गर्ने सबै औपचारिक निकाय काठमाडौंमा छन्। यो धेरै प्रवासी कामदारहरूले पार गर्न नसक्ने अवरोध हो। वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यालय काठमाडौंमा छ, क्षेत्र र जिल्ला तहमा यसको शाखा कार्यालय अथवा प्रतिनिधित्व छैन। त्यस्तै, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको पनि कार्यालय काठमाडौंमा नै छ। यसलाई देशका कुनै पनि ठाउँमा रहने अधिकार भए पनि यो प्रतिवेदन लेख्नुञ्जेल उसले अन्यत्र कार्यालय राखेको छैन।[३६४]

यी संयन्त्रको केन्द्रीकरण त छँदैछ, त्यसमाथि प्रस्थान पूर्व गरिने अभिमुखीकरण तालीमको केन्द्रीकरणले समस्या अझ थपेको छ। माथि उल्लेख गरिए जस्तै, यसले गर्दा राजधानी बाहिरका धेरै श्रमिकहरू प्रशिक्षणमा भाग लिंदैनन् र काठमाडौंमा रहेका विवाद समाधान संयन्त्रका बारेमा उनीहरूलाई थाहा हुँदैन। बरु उनीहरू स्थानीय प्रहरी अथवा उपलब्ध भएका ठाउँमा पञ्चायतमा निर्भर हुन्छन्। तिनलाई, आफूकहाँ उजूरी लिएर आउने कामदारलाई काठमाडौंमा रहेको वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाउनुपर्छ भन्ने थाहा हुन पनि सक्छ, नहुन पनि सक्छ।

जसलाई वैदेशिक रोजगार विभागका बारेमा थाहा छ उनीहरू पनि काठमाडौं सम्म आउन लाग्ने समय र खर्चले गर्दा काठमाडौं आउन पाउँदैनन्। नागरिक समाजको एउटा संस्था एशियाली मानव अधिकार र सांस्कृतिक विकास मञ्चका प्रतिनिधिले यस्तो टिप्पणी गरेका थिए :[३६५]

> बैतडीको मान्छे ८०,००० रुपैयाँ हर्जाना लिन मुद्दा लड्न चाहन्छ भने उसले काठमाडौं सम्म आउन र जान नै २०,००० रुपैयाँ खर्च गर्नुपर्छ। यी विषयका बारेमा कसले सोच्ने ?

वास्तवमा, यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका नागरिक समाजका प्रतिनिधिले क्षतिपूर्ति सम्बन्धी सरकारी निकाय काठमाडौंमा मात्र रहनुलाई अन्यायको उपचार खोजिरहेका कामदारका अगाडि तेर्सिएको सबै भन्दा ठूलो अवरोध बताए। यस स्थितिलाई तत्कालै फेर्नुपर्ने कुरा उनीहरूले उठाए। एक जना वकिलले कानूनी सहायता सेवा पनि काठमाडौंमा केन्द्रित रहेको हुनाले प्रवासी कामदारले काठमाडौं नआईकन आफ्नो अधिकार र विकल्पका बारेमा सही जानकारी पाउन कठिन भएको बताए।[३६६]

९.३.हक दाबी गर्ने आधार र करारका प्रावधान सम्बन्धी अन्य क्षति भएको प्रमाणित गर्ने कागजपत्रको अभाव

वैदेशिक रोजगार विभाग र न्यायाधिकरणमा उजूरी/मुद्दा दायर गर्नका लागि कुन कुन कागजात अथवा प्रमाण पेश गर्नुपर्छ भनी ऐनमा खुलाइएको छैन। वकिल र वैदेशिक रोजगार विभागका कर्मचारीहरू प्रमाणका हकमा लचिलो भएको बताउँछन्। वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी गर्न कामदार पठाउने कम्पनी अथवा एजेन्टको नाम भए पुग्छ। रकम बुझाएको भरपाई भए राम्रो।[३६७] कबुल गरिएको रकम खुलाउने करारको प्रतिलिपिलाई पनि महत्वपूर्ण मानिन्छ।

यस अनुसन्धानका क्रममा कुराकानी गरिएका प्रवासी कामदारहरूसँग यी मुख्य दस्तावेज थिएनन् अथवा भएका दस्तावेज पनि नकली थिए। उदाहरणका लागि, कुराकानी गरिएका ५४ मध्ये १७ जना श्रमिकले मात्र रोजगार करार पाएको बताएका थिए (खण्ड ६ हेर्नुहोला)। कामदार र कामदार पठाउने कम्पनीका बीचमा हुनुपर्ने करारपत्र पाएको कुरा कसैले पनि बताएका थिएनन्। रोजगार शुल्क तिरेको भरपाईमा कम्पनीले लिएको पूरै रकम उल्लेख हुँदैन जसले गर्दा बढी शुल्क लिएको कुरा प्रमाणित हुँदैन। कामदारलाई यी दस्तावेज नदिनु वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को उल्लंघन गर्नु हो। यसले गर्दा कामदारले आफ्नो दाबी प्रमाणित गर्न सक्दैनन्। यसबाट कामदार आफ्नो अधिकारप्रति सचेत नभएको र रोजगारदाता र कामदार पठाउने कम्पनी आफ्नो दायित्वप्रति जिम्मेवार नभएको प्रष्ट हुन्छ।

कामदारलाई रोजगार करारपत्र उचित समय र ठाउँमा नदिंदा पनि उनीहरूले करारका शर्तका बारेमा थाहा पाउँदैनन्। कामदार विदेश पठाउने कम्पनीले "कामदारले सेवाका शर्त र तलब सम्बन्धी प्रावधान स्पष्टसँग बुझेपछि" कामदारलाई करारपत्रमा हस्ताक्षर गर्न लगाई त्यसको एक प्रति उसलाई दिनुपर्ने (धारा २५) भए तापनि यस्तो करारपत्र कम्पनीको कार्यालयमा दिनुपर्ने बाध्यता छैन। करारपत्र कामदार विदेश जानु भन्दा कति दिन अगाडि दिनुपर्छ भन्ने बारेमा कानून मौन छ।

कम्पनीको कार्यालयमा करारपत्रमा हस्ताक्षर गर्ने व्यवस्था मिलाएमा कामदार र कम्पनीका बीचमा सोझो सम्पर्क हुन सक्छ। एजेन्टले कामदारलाई करारपत्र अरू कुनै ठाउँमा दिने हो भने कामदारले आफूलाई काममा पठाउने कम्पनीका बारेमा थाहै पाउँदैनन्। पछि सहयोग लिनुपर्दा अथवा उजूरी गर्नुपर्दा उनीहरूलाई अप्ठेरो पर्छ।

९.४ अव्यवस्थित एजेन्टको बिगबिगी

नेपालमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी व्यवसायमा एजेन्टको बिगबिगी छ (खण्ड ५.१ हेर्नुहोला) । एजेन्टहरूले प्रवासी कामदारहरूलाई काम खोजिदिएर र कामदार विदेश पठाउने संस्थालाई कामदार सिफारिश गरेर सहयोग गरेका भए पनि कामदारले भोग्नु परेका धेरै समस्या उनीहरूले गर्दा उब्जिएका छन् (खण्ड ५.३ हेर्नुहोला) । प्रवासनका क्रममा आफूले भोगेका अन्यायको उपचार खोज्ने क्रममा कामदारले भेल्नुपर्ने समस्याका लागि पनि एजेन्टहरू जिम्मेवार छन् । सरकारमा दर्ता नभएका, विभागले निरीक्षण नगर्ने एजेन्टले गर्दा यस्तो भएको छ ।

एजेन्टले काम लगाइदिन्छु भनी पैसा लिएर भाग्दा, जालसाजी गर्दा र कामका बारेमा गलत आश्वासन दिंदा कामदारले भोग्नुपर्ने समस्याको उपचार पाउन कठिन छ । गल्ती स्वीकार गरेका खण्डमा अथवा न्यायाधिकरणले क्षतिपूर्ति दिन आदेश दिएका खण्डमा पनि व्यक्तिगत रूपमा चलेका एजेन्टले वैदेशिक रोजगार कम्पनीले जसरी क्षतिपूर्ति दिन सक्दैनन् । दर्ता नभएका हुनाले उनीहरूले सरकारी निकायमा धरौटी राखेका पनि हुँदैनन् । कामदारलाई हर्जाना दिने स्रोत उनीहरूसँग हुँदैन ।

एजेन्टसँग क्षतिपूर्ति दिने पैसा छैन भन्ने लागेर अथवा गाउँठाउँका मानिसहरू एजेन्टका पक्षमा लाग्छन् भन्ने जानेर कामदारले क्षतिपूर्तिका लागि उजूरी नदिएको कुरा पनि धेरै कामदारले बताए । कामदारले एजेन्टसँग क्षतिपूर्ति माग्दा समुदायको सम्बन्ध नबिग्रियोस् भन्ने चाहेकाले पनि केही कामदार उजूरी गर्न अनिच्छुक थिए ।

धेरै प्रवासी कामदारले विदेशबाट फर्केपछि एजेन्टलाई खोज्न धुइँपत्ताल गरेर पनि नभेटेको बताए । उदाहरणका लागि, यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका, विभागमा उजूरी गरेका ६ जना कामदारले प्रहरीले पनि (अथवा, उजूरी नगरेको भए आफैंले) एजेन्ट फेला पार्न कठिन भएको बताए । यसले गर्दा मुद्दा अघि बढ्दैन । धेरै मुद्दामा सम्बन्धित एजेन्ट भागेर भारत गएको विश्वास गरिन्छ ।

एजेन्ट आफ्नै नातेदार अथवा छिमेकी भएकाले गर्दा उनीहरूबाट पैसा असुल्ने क्रममा प्रवासी कामदारले समाजबाट बाधा बेहोर्नुपर्छ ।

एजेन्ट आफ्नै नातेदार अथवा छिमेकी भएकाले गर्दा उनीहरूबाट पैसा असुल्ने क्रममा प्रवासी कामदारले समाजबाट बाधा बेहोर्नुपर्छ । एजेन्टले गर्दा वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई कारबाही गर्न गाह्रो हुन्छ । कामदारले सबै कारोबार एजेन्टसँग गर्ने हुनाले उनीहरूलाई आफूलाई कुन कम्पनीले विदेश पठाएको हो भन्ने कुरा समेत थाहा हुँदैन । उनीहरू क्षतिपूर्तिका लागि उजूरी दिन समेत नसक्ने अवस्थामा हुन्छन् । कामदारले वैदेशिक रोजगार कम्पनीको नाम थाहा पाए पनि कम्पनी आफूले बढी शुल्क नलिएको (एजेन्टले लिएको), आफूले गलत आश्वासन नदिएको (एजेन्टले दिएको) भनेर पन्छिन्छन् । कहिलेकाहीं कामदारलाई आफूलाई कम्पनीले होइन एजेन्टले ठगेको हो भन्ने लाग्छ । त्यसैले उनीहरू कम्पनीका विरुद्ध उजूरी गर्दैनन् ।

यस अनुसन्धानका क्रममा वैदेशिक रोजगार विभागमा दर्ता भएका उजूरीको अध्ययन गर्दा के पाइयो भने प्रायजसो मुद्दा वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरुद्ध नभएर एजेन्टका विरुद्ध परेका थिए, यद्यपि केही मुद्दामा वैदेशिक रोजगार कम्पनी पनि संलग्न थिए । लेखकले विस्तारमा अध्ययन गरेका दुईवटा मुद्दामा एजेन्टले कामदारलाई विदेश पठाउने कम्पनीको नाम पोलेको भए पनि कम्पनीले सो अभियोग अस्वीकार गऱ्यो । ती मुद्दामा वैदेशिक रोजगार विभागले छानबिन गर्न सकेन अथवा गर्न चाहेन र एजेन्टलाई मात्र व्यक्तिगत अभियोग लगायो । यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका वकिलले वैदेशिक रोजगार कम्पनीले यस्तो

काम नियमित रूपमा गर्ने गरेको बताए। उनीहरूले अर्को बाटो अपनाएर पनि काम गर्ने गरेको उनले जानकारी दिए। त्यो हो, वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई प्रतिवादी बनाइएका मुद्दामा एक जना दर्ता नभएको एजेन्ट पनि हुन्छ र कम्पनीले आफूले त्यसो गरेको होइन भन्छ।[३६८]

९.५ धम्की अथवा बदलाको डर

यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता लिइएका केही प्रवासी कामदारहरूले मुद्दा दर्ता गरेमा अथवा कम्पनीले दिन्छु भनेको भन्दा बढी हर्जाना माग गरेमा कम्पनी अथवा एजेन्टले धम्की दिने अथवा बदला लिने डर भएको बताएका थिए। एजेन्टबाट शुल्कमा ठगिएका एक जना प्रवासी कामदारले आफू र आफ्नी श्रीमतीलाई एजेन्टले प्रहरीलाई उजूरी गरे मार्ने धम्की पटक पटक दिएको तर प्रत्येक चोटि अर्कै नम्बरबाट फोन गरेको बताए। त्यस घटनामा, उनी एजेन्टलाई पक्राउ गराउन सफल भए तर धम्की दिएकोमा उसमाथि कारबाही भएन।[३६९]

प्रवासी कामदारहरूलाई एजेन्ट वा वैदेशिक रोजगार कम्पनी विरुद्ध न्यायाधिकरणमा मुद्दा चलाउन धम्की मुख्य बाधा भएको विश्वास विशेष सरकारी वकिलले गरेका छन्। उनका विचारमा, मुद्दा दर्ता हुने बित्तिकै प्रवासी कामदारहरूलाई प्रायः धम्की दिइन्छ (यस्तो धम्की एजेन्टले दिन्छ कि वैदेशिक रोजगार कम्पनीले दिन्छ भन्ने बारेमा उनले खुलाएनन्)। साथै, अदालत भन्दा बाहिर मिल्न दबाब दिने गरिएको छ। फलस्वरूप, कामदारले अदालतमा बयान फेर्छन्।[३७०]

९.६ प्रवासी कामदारलाई सहयोग गर्ने सरकारी निकायमा स्रोत साधन र तालीमको कमी

अन्तर्वार्ताका क्रममा कर्मचारीहरूले बारम्बार के कुरा उठाए भने कामदारलाई सहयोग गर्ने मुख्य निकायमा स्रोत साधनको एकदमै कमी छ। साथै, विशेषज्ञता हासिल गर्ने तालीम पनि हुँदैनन् र कर्मचारीहरूको सरुवा चाँडो चाँडो हुन्छ। यसले गर्दा वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा लाग्ने कर्मचारीहरूलाई विशेषज्ञता हासिल गर्न र संस्थागत सम्झना बढाउन कठिन भएको छ।

आफ्नो काम समयमै र प्रभावकारी रूपमा गर्नका लागि विभागमा कर्मचारीको अभाव टड्कारो देखिएको छ। विभाग अन्तर्गत उजूरीको अनुसन्धान गर्ने, कुन कुरा आफ्नो क्षेत्राधिकार भित्र पर्छ भन्ने निर्धारण गर्ने र बाँकी विषयका मुद्दा न्यायाधिकरणमा दायर गर्ने काम पर्दछ (खण्ड ८.१ वैदेशिक रोजगार विभाग हेर्नुहोला)। वैदेशिक रोजगार विभागको उजूरी दर्ता र अनुसन्धान एकाइमा कामदारले बर्सेनि दायर गर्ने हजारौं मुद्दा हेर्नका लागि तीन जना अधिकारीको मात्र दरबन्दी छ। अझ सन् २०१४ मार्चमा विभागमा एक अनुसन्धान अधिकृत र एक जना न्यायिक विभागका निर्देशक मात्रै थिए, ती पनि अर्कै मन्त्रालयबाट काजमा आएका।[३७१] वैदेशिक रोजगार विभागका एक जना कर्मचारीले विभागको यस्तो अवस्थालाई 'कर्मचारीको अनिकाल' भनी बताए। यसले गर्दा कर्मचारीलाई एउटा मुद्दामा ध्यान दिन थोरै मात्र समय हुन्छ। यस्तो अवस्थामा अनुसन्धान प्रायः सतही हुनु, मुद्दा कसले हेर्ने भन्ने कुरामा फरक फरक निर्णय हुनु

र न्यायाधिकरणमा थोरै मात्र मुद्दा दायर हुनु अनौठो होइन । विभागमा उजूरी हेर्ने मान्छे थोरै भएकाले र न्यायाधिकरणमा वैदेशिक रोजगारसँग असम्बन्धित मुद्दाको चाप परेकाले न्यायाधिकरणका कामलाई अझ जटिल बनाएको छ (माथि खण्ड ८.२ मा चर्चा गरिएको) ।

स्रोत साधनको कमीले गर्दा काममा पठाउने कम्पनी र एजेन्टका कामको निरीक्षण र निगरानीका साथै अरू काम गर्न विभागलाई कठिन भएको बताइन्छ। यो रिपोर्ट लेख्ने बेला विभागमा ९४ जना मात्र कर्मचारी थिए जसले बर्सेनि झण्डै पाँच लाख प्रवासी कामदारहरूको काम गर्नुका साथै ७०० भन्दा बढी वैदेशिक रोजगार कम्पनीको निगरानी गर्नुपर्छ । विभागको बजेट बढ्दा पनि यस्तो हालत छ । वैदेशिक रोजगार विभागको बजेट सन् २००९ मा रु. २,३०,८५,००० भएकोमा सन् २०१३ मा बढेर रु. ६,३८,९०,००० भयो अर्थात् २०० प्रतिशत बढ्यो ।[३७२] यस बीचमा विभागले जारी गर्ने श्रम अनुमति ५४ प्रतिशतले वृद्धि भयो । आर्थिक वर्ष सन् २००९/२०१० मा विभागले २,९४,०९४ वटा श्रम स्वीकृति जारी गरेकोमा आर्थिक वर्ष सन् २०१२/२०१३ मा ४,५३,५४३ वटा जारी गरेको थियो ।[३७३]

विज्ञहरूका अनुसार विदेशमा प्रवासी कामदारहरूलाई सहयोग गर्ने दूतावासहरूको अवस्था पनि उस्तै छ। परराष्ट्र मन्त्रालयका एक जना कर्मचारीले दूतावास सामु निम्न चुनौती रहेको स्वीकार गरे :[३७४]

> कामको तुलनामा दूतावासमा कर्मचारी थोरै छन् । त्यसैले, रोजगारदाताहरूका बारेमा विस्तृत अध्ययन र जाँच गर्न सम्भव हुँदैन । दूतावास राजधानीमा रहेको हुन्छ भने कामदारहरू देशभर छरिएका हुन्छन् । अहिले साउदी दूतावासमा ६ जना कर्मचारी छन् । त्यसैले अहिले समस्या समाधान गर्न सजिलो भएको छ । तर, दूतावासमा थप कर्मचारी नियुक्त गर्न सजिलो छैन । कर्मचारीले स्थानीय भाषा राम्रोसँग जानेको हुनुपर्छ । यसले गर्दा स्थानीय व्यक्तिलाई नियुक्त गर्नुपर्ने हुन्छ ।

सञ्चार माध्यममा आएका रिपोर्टका अनुसार, खाडी मुलुकमा रहेका नेपाली दूतावासहरूमा कामको अत्यन्त ठूलो चाप छ । तिनले आफू रहेको देशमा प्रवासी कामदारका आवश्यकता पूरा गर्न सकेका छैनन् । परराष्ट्र मन्त्रालयले पर्याप्त बजेट छुट्याएको छैन ।[३७५] एक जना भूतपूर्व राजदूतले उनको दूतावासमा पनि ड्राइभर र सहायक कर्मचारी बाहेक ६ जना मात्र कर्मचारी रहेको बताइन् । उनले दूतावासका सबै जना प्रवासी कामदारसँग सम्बन्धित काममा लाग्नु परेको बताइन्, "कहिलेकाहीं ड्राइभरलाई समेत बोलाएर अफिसको काम लगाउनुपर्छ । दूतावासमा वकिल छैनन् । हामीले स्थानीय स्तरमा नियुक्त गरेका जनसम्पर्क अधिकृत (सुडानी पुरुष) ले नै 'वकिल' को काम गर्छन् ।"[३७६] उनले प्रवासी कामदारका सम्बन्धमा तालीम नभएको पनि बताइन् :

> राजदूतको जिम्मेवारी सम्हाल्नु भन्दा पहिले मलाई दश दिने अभिमुखीकरण तालीम दिइएको थियो जसले कूटनीति, शिष्टाचार आदिका बारेमा जानकारी दिएको थियो । तर वैदेशिक रोजगारका बारेमा केही बताइएको थिएन । मसँग चार पाँच जनाले तालीम लिएका थिए, जसलाई नेपाली कामदारले काम गर्ने मुलुक पठाउन लागिएको थियो । तर अभिमुखीकरण तालीममा प्रवासनसँग सम्बन्धित कुनै पनि विषयमा चर्चा भएन । मेरो कार्यकालको ६ महीना मलाई श्रमिक सम्बन्धी नियम र मामिला बुझ्नै लाग्यो ।

९.७ वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा भएको भ्रष्टाचार अथवा भ्रष्टाचार सम्बन्धी मानिसको धारणा

कमजोर शासन प्रणाली र जवाफदेही नेपालका सरकारी र निजी निकायका लागि ठूलो चुनौतीका रूपमा रहेका छन्। वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रको अवस्था पनि यस भन्दा फरक छैन।[३७७] निजी क्षेत्रमा पनि भ्रष्टाचार (जस्तै, मानव बेचविखन, ठगी अथवा प्रमाणपत्र र अन्य कागजपत्रमा जालसाजी) व्याप्त छ। यसमाथि कामदार विदेश पठाउने प्रक्रियालाई छिटो बनाउन सरकारी तथा निजी क्षेत्रको साँठगाँठ (जस्तै, जाली अनुमतिपत्र बनाउने र कर्मचारीलाई घूस दिने) त छँदैछ। सरकारी निकायमा हुने विकृति (जस्तै, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नियम लागू गराउने कुरामा नातावाद, कृपावाद) पनि कायम छ।[३७८]

सन् २०१० मा विश्व बैंकले गराएको एक अध्ययनमा तलदेखि माथि सम्मका कर्मचारीहरूले घूस बाँडेर लिने गरेको उल्लेख गरिएको छ। साथै, वैदेशिक रोजगार विभागमा घूस लिने औसत दर रु. १,००० भएको उल्लेख छ।[३७९] सो अध्ययनले नेपालको वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा वार्षिक रु. १७ अर्ब २० करोड भ्रष्टाचार हुने अनुमान गरेको छ। यस मध्ये ७ अर्ब ५० करोड सरकारी माध्यमबाट र नौ अर्ब ७० करोड अनौपचारिक माध्यमबाट भ्रष्टाचार हुन्छ।[३८०] प्रवासन प्रक्रियाका सबै चरणमा योजनाबद्ध रूपमा भ्रष्टाचार हुने गरेको यस अध्ययनले देखाएको छ।

भ्रष्टाचारले प्रवासी कामदारहरूको सुरक्षा र हर्जाना खोज्ने क्षमतामा ठूलो असर पार्छ। उदाहरणका लागि, वैदेशिक रोजगार विभागमाथि हालसालै वैदेशिक रोजगार कम्पनीले पठाएका कामदारलाई पनि व्यक्तिगत रूपमा गएको भन्ने बेहोरा बनाइएको अभियोग लागेको छ। यसले गर्दा कामदारका कागजपत्रमा वैदेशिक रोजगार कम्पनीको नाम कहीं पनि देखिंदैन।[३८१] कामदारले कामको सिलसिलामा विदेशमा समस्या भोगेका खण्डमा त्यसमा वैदेशिक रोजगार कम्पनी संलग्न रहेको पुष्टि हुन सक्दैन र कामदारले कम्पनीबाट हर्जाना पाउन सक्दैनन्। हाल सम्म, लाइसेन्स खारेज गरिएको वैदेशिक रोजगार कम्पनीका एक जना मानिस विरुद्धको मुद्दा खारेज गर्न घूस लिएको भनी वैदेशिक रोजगार विभागका एक जना अनुसन्धान अधिकृतलाई अभियोग लगाइएको छ। त्यो मुद्दा पछि अदालतमा दायर गरियो।[३८२]

त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलमा प्रवासी कामदारहरूको दस्तावेज जाँच्न राखिएको 'लेबर डेस्क' ले पनि भ्रष्टाचार गर्ने अवसर बढाएको छ।[३८३] सन् २०१४, फेब्रुअरीमा राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्रले 'लेबर डेस्क' र अध्यागमन दुवैका कर्मचारीले एक दिनमा रु. २० लाख भ्रष्टाचार गर्ने गरेको पाएको थियो। यस मध्ये धेरै जसो रकम नकली राहदानी लिएर विदेश जाने महिला कामदारहरूबाट लिने गरिएको थियो।[३८४] यस अनुसन्धानमा समेटिएकी एक जना महिला श्रमिकका अनुसार नकली दस्तावेज भएकाले उनलाई विमानस्थलमा रोकियो तर उनका एजेन्टले रु. १५०० घुस दिइसकेको बताए पछि उनलाई विदेश जान अनुमति दिइयो।[३८५] यसको मतलब हो, उनको अपुग दस्तावेजका बारेमा कहीं उल्लेख भएन। फलस्वरूप उनी नेपाल र गन्तव्य मुलुक दुवैका दृष्टिमा अनियमित कामदार भइन्। गन्तव्य देशमा पुगेपछि उनले शारीरिक र मानसिक शोषण भोगिन् तर कागजपत्र नक्कली भएकाले उनले क्षतिपूर्ति दाबी गर्न सकिनन्।

कहिलेकाहीं वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा भएको भ्रष्टाचार र नातावादको हल्ला आधारहीन भए पनि त्यसले प्रवासी कामदारका मनमा विभागले उनीहरूको हितमा काम गर्दैन भन्ने धारणा उत्पन्न गराउँछ। यस सम्बन्धी ठोस प्रमाण नभए पनि अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका केही व्यक्तिले के भनेका थिए भने वैदेशिक रोजगार कम्पनी र राजनीतिक दलका बीचमा मिलोमतो छ त्यसैले उनीहरू कानून भन्दा माथि छन्।

यसले उनीहरू विरुद्धको मुद्दा जित्न प्रवासी कामदारलाई गाह्रो हुन्छ भन्ने भावना कामदारहरूमा जगाउँछ। नागरिक समाजका एक सदस्यका अनुसार यसको अर्थ हो, वैदेशिक रोजगार कम्पनी विरुद्धको मुद्दा जित्न नसकिने डरले गर्दा प्रवासी कामदारले उनीहरूका विरुद्ध उजूरी नै गर्दैनन्।[३८६] उनीहरू स्थानीय प्रहरीलाई पनि उजूरी दिंदैनन् र काठमाडौं आएर वैदेशिक रोजगार विभागमा पनि उजूरी दिंदैनन्। न्यायका बारेमा कामदारको धारणा र न्याय सम्मको पहुँचमा भ्रष्टाचारले कस्तो असर पारेको छ भन्ने विषयमा अध्ययन हुनु जरूरी छ।

९.८ न्याय सम्मको पहुँचमा सामाजिक-राजनैतिक, आर्थिक र लैंगिक अवरोध

नेपालमा धेरै सामाजिक र धार्मिक कारणहरूले गर्दा न्याय सम्मको पहुँचमा निरन्तर अवरोध सृजना भइरहेको छ। हिन्दू जात प्रथाको[३८७] आधिपत्य रहेको हुँदा, केही समूहहरू जातजाति र धर्मका आधारमा, खास गरी दलित, जनजाति र मुसलमान परापूर्वकालदेखि सीमान्तकृत भएका छन्। यसको परिणामस्वरूप यी समूह सामाजिक र आर्थिक रूपले पछि परेका छन्।[३८८] यसले क्षतिपूर्ति दाबी गर्नका लागि चाहिने स्रोत साधन नहुँदा र/अथवा अधिकार र क्षतिपूर्ति सम्बन्धी विकल्प थाहा नहुँदा न्याय सम्म उनीहरूको पहुँच पुगेको छैन। कानूनी क्षेत्रमा नेपाली भाषाको मात्र प्रयोग हुनु पनि एउटा प्रमुख अवरोध हो, खास गरी नेपाली मातृभाषा नभएका जनजातिहरूलाई।

यस्तै गरी, विदेश गएका महिलाले नेपालको न्याय प्रणाली सम्म पहुँच पाउन प्रायः अनौठो किसिमका समस्याको सामना गर्नुपर्छ, जुन प्रवासी कामदारका सन्दर्भमा पनि उत्तिकै लागू हुन्छ। पहिलो, परिवर्तनका लागि दबाब दिंदा, खास गरी लैंगिक दुर्व्यवहार र बलात्कारका विरुद्धमा, उनीहरूलाई कलंकित पारिने र बहिष्कार गरिने डर हुन्छ।[३८९] नेपालको कानूनले 'प्रहरी अनुसन्धान, कानूनी सुनुवाइ र सार्वजनिक छलफलमा यौन दुर्व्यवहारबाट पीडितको गोपनीयता संरक्षण' नगरेकाले यो समस्या अझ चर्किएको छ।[३९०] दोस्रो, नेपालको न्याय क्षेत्रमा पुरुषै पुरुष छन्। यसले गर्दा पितृसत्तात्मक मान्यता र वातावरण तयार हुने सम्भावना हुन्छ जुन हिंसापीडित महिलाका लागि उपयुक्त नहुन सक्छ। सन् २०१२ मा नेपालमा ६ जना मात्र महिला न्यायाधीश थिए। दर्ता भएका वकिल मध्ये महिला ८ प्रतिशत मात्रै थिए र न्याय प्रशासनका क्षेत्रमा कार्यरत २५३ जना शाखा अधिकृत मध्ये २३ जना मात्रै महिला थिए।[३९१]

नेपाल सरकारले महिला प्रवासी कामदारका सम्बन्धमा बनाएका भेदभावपूर्ण नियम छल्नका लागि धेरै महिला अनियमित किसिमले विदेश जाने भएकाले पनि न्याय सम्म प्रवासी महिला कामदारको पहुँचमा समस्या खडा भएको छ।[३९२] लगभग ८० प्रतिशत महिला कामदारसँग दाबी पुग्ने कागजपत्र हुँदैनन्[३९३] (खण्ड ४.२ र ४.३ हेर्नुहोला)। अनियमित माध्यमबाट विदेश गएका महिला कामदारहरूले वैदेशिक रोजगार विभागमा क्षतिपूर्ति सम्बन्धी उजूरी दिंदा धेरै समस्याको सामना गर्नुपर्छ किन भने आफ्नो दाबी प्रमाणित गर्ने प्रमाण उनीहरूसँग हुँदैन (खण्ड ८.१ हेर्नुहोला)।

वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी उजूरी सुन्ने र न्याय दिने निकाय काठमाडौंमा केन्द्रित भएकाले यो समस्या अझ ठूलो भएको छ।[३९४] गरीब र सामाजिक रूपमा सीमान्तकृत समूहले न्याय खोज्नु भनेको धान्नै नसक्ने गरी भोगविलास खोज्नु सरह भएको छ।

१०. निष्कर्ष, परिणाम र सुझाउ

१०.१ निष्कर्ष

नेपालको अर्थतन्त्र र विकासमा प्रवासी कामदारको ठूलो योगदान छ। नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको झण्डै २५ प्रतिशत अंश रेमिट्यान्सको छ। नेपालका आधा घरपरिवारका कोही न कोही सदस्यले विदेशमा काम गरिरहेको अथवा पहिले विदेशमा काम गरिसकेको अनुमान गरिएको छ। प्रवासी कामदारले नेपालको आर्थिक र सामाजिक क्षेत्रमा ठूलो योगदान गरेका भए पनि कामका लागि विदेश जाने क्रममा स्वदेशमै उनीहरूलाई वैदेशिक रोजगार कम्पनी, एजेन्ट लगायतले अनेक दुःख दिने गर्छन् । उनीहरूलाई ढाँट्ने, जालसाजी गर्ने र ठग्ने गरिन्छ। सरकारले वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, वैदेशिक रोजगार नीति २०१२ ल्याएर श्रम प्रवासनसँग सम्बन्धित निकाय र प्रणालीलाई उल्लेखनीय रूपमा बलियो बनाएको भए पनि प्रवासी कामदारले भोग्नु परिरहेका समस्या हटाउन अथवा कामदार ठगिएमा त्यसको उपचार दिलाउन र ठग्ने मानिसलाई जवाफदेह बनाउन चाल्नुपर्ने पर्याप्त कदम चालेको छैन। अधिकांश प्रवासी कामदारका लागि न्याय सुलभ भएको छैन।

यस अध्ययनमा श्रम प्रवासन सम्बन्धी ढाँचा निर्धारण र लागू गर्ने क्रममा भएका त्यस्ता गम्भीर कमजोरीको पहिचान गरिएको छ जसले नेपाली प्रवासी कामदारको न्यायसम्म सार्थक पहुँचको अभावको अध्ययनमा योगदान गर्नेछ। कानून तुलनात्मक रूपमा कडा छ तर प्रवासी कामदारलाई अधिकार दिन र कानून लागू गर्न, विभिन्न संयन्त्र बीचको सम्बन्ध स्पष्ट पार्न र तिनको अधिकार क्षेत्र तथा प्रक्रिया सुधार गर्न, कामदार भर्ना प्रक्रियाको निरीक्षण गर्न तथा वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्टलाई उत्तरदायी बनाउन धेरैवटा महत्वपूर्ण पक्षमा सुधार गर्नु आवश्यक छ।

क्षतिको उपचार दिलाउने संयन्त्रलाई प्रभावकारी बनाउन र विस्तार गर्न उल्लेखनीय मात्रामा मानव र आर्थिक स्रोत चाहिन्छ। विद्यमान र भविष्यमा सुधारिएका कानून लागू गर्न र प्रवासनका सबै चरणमा नेपाली

कामदारलाई सहयोग गर्न राजनीतिक चाहना चाहिन्छ। वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा लागेका निजी क्षेत्रका कामको निरीक्षण गरी उनीहरूलाई जिम्मेवार बनाउने आफ्नो दायित्व राम्रोसँग निर्वाह गर्न सरकारले व्यवस्थित र पारदर्शी प्रक्रिया अपनाउनु पर्छ। कामदारले आफ्नो अधिकार लिन सकून् र क्षतिको उपचारसम्म पहुँच पाउन सकून् भन्नाका लागि उनीहरूलाई जानकारी र सहयोग दिनुपर्छ। यसका लागि गरिने कामको शुरूआत त्यतिबेला मात्र हुन्छ जतिबेला कामदार (विगतमा काम गरेका, हाल काम गरिरहेका र भविष्यमा काम गर्ने) लाई सरकार र वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी सम्पूर्ण प्रणालीले अधिकारवाला ठान्नुका साथै नेपालको दिगो विकासका लागि उनीहरूको संरक्षण अत्यन्तै महत्वपूर्ण छ भन्ने कुरा स्वीकार गर्छन्।

१०.२ अध्ययनबाट पत्ता लागेका कुरा

श्रम प्रवासन र न्यायसम्मको पहुँच सम्बन्धी काम र निरीक्षण

१. **काम लगाइदिन्छु भन्दा देखि लिएर विदेशमा काम सकेर फर्किउन्जेलसम्म वैदेशिक रोजगारको फाँटमा लागेका निजी क्षेत्रका व्यवसायीले नेपाली प्रवासी कामदारका अधिकार उल्लंघन गरेका छन्। अधिकार उल्लंघनका कामहरू यस्तो किसिमले अन्तरसम्बन्धित र अन्तरनिर्भर छन् कि तिनलाई विद्यमान कानूनी व्यवस्थाले पर्याप्त मात्रामा सम्बोधन गर्न सक्दैन।**

नेपालको श्रम प्रवासन सम्बन्धी प्रायः सम्पूर्ण काम निजी क्षेत्रले गर्ने गरेको छ। तिनका कामको निरीक्षण गर्ने काम सरकारको हो। कामका लागि विदेश जाने क्रममा कामदारले भोगेका अधिकांश समस्या र दुर्व्यवहारका लागि कामदार भर्ती गर्ने कम्पनी, एजेन्ट, विदेशी म्यानपावर एजेन्सी र काम लगाउने संस्था/व्यक्ति समेत निजी क्षेत्रका व्यक्ति र संस्था जिम्मेवार छन्।

विदेश जानुअघि कामदारले भोगेका समस्याले उनीहरूलाई पछिसम्म (विदेशमा रहुञ्जेल) पनि दुःख दिन्छ। साथै, कामबाट फर्केपछि आफूले भोगेका अन्यायको उपचार खोज्ने काममा समस्या खडा गर्छ। यी समस्या यस प्रकार छन् : अत्यधिक शुल्क लिनु – जसले गर्दा कामदारमाथि रिनको ठूलो बोझ पर्छ, राम्रो ठाउँमा राम्रो काम र तलब पाइन्छ भनी ढाँट्नु – जस अनुसारको ठाउँ, काम र तलब रोजगारदाताले दिदैन, विदेश जाने समय ढीला गर्नु वा नपठाउनु, ठग्नु, विदेश जानुअघि नै कामदारलाई सही कागजपत्र (शुल्क लिएको रसिद, भर्ती र रोजगार सम्बन्धी करार समेतका कागजात) नदिनु।

२. **वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित नेपालको विद्यमान कानूनी व्यवस्थाले प्रवासी कामदारलाई अधिकारसम्पन्न मानिस होइन, वस्तुका रूपमा लिन्छ। यसले अधिकार दाबी गर्ने र अन्याय भए न्याय खोज्ने कामदारको क्षमतालाई कमजोर बनाउँछ।**

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ श्रम प्रवासनलाई नियमन गर्ने मुख्य कानून हो तर यसमा अधिकारमुखी भाषा उपयोग भएको छैन। यसले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी व्यवसायमा लागेका निजी क्षेत्रलाई धेरै जिम्मेवारी दिएको छ। यी जिम्मेवारी पूरा नगर्दा कानूनले जेल सजाय सम्मको व्यवस्था गरेको छ। यसले निरीक्षण र क्षतिपूर्तिको व्यवस्था समेत गरेको छ। तर ऐनले निजी क्षेत्रलाई दिएका

जिम्मेवारीका साथमा कामदारको अधिकारको व्यवस्था (जुन नभई हुँदैन) भने गरेको छैन । यी जिम्मेवारी पूरा नभएका खण्डमा त्यसको उपचार खोज्ने विधि पनि स्पष्ट छैन । उदाहरणका लागि, कामदार पठाउने कम्पनीले कामदारलाई करारपत्र दिनुपर्ने बाध्यता भए पनि कामदारले यो अधिकार लिने अथवा करारपत्र नपाउँदा उपचार खोज्ने उपायका बारेमा कानूनमा कुनै व्यवस्था छैन । यस्तै गरी, यस ऐन अन्तर्गत सरकारले गर्नुपर्ने काम नगरेमा उसलाई... यसो गर्न बाध्य पार्ने प्रक्रियाका बारेमा पनि ऐनमा उल्लेख छैन । यस बाहेक, कामदारलाई ऐनले अथवा करारपत्रले दिएको अधिकार उल्लंघन भएका खण्डमा त्यसको उपचार खोज्ने अधिकार कानूनले कामदारलाई दिएको छैन ।

नेपालले अनुमोदन गरेका मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिले (यी महासन्धिको सूची अनुसूची ३ मा दिइएको छ) नेपाल माथि प्रवासी कामदार सम्बन्धी दायित्व सुम्पेको छ । तर तिनको सन्दर्भ कानूनमा उल्लेख गरिएको छैन यद्यपि नेपाल सन्धि ऐनले ती महासन्धिलाई नेपालको कानून सरह मान्यता दिएको छ । घरायसी कामदारका रूपमा विदेश जाने महिला, अझ खास गरी अनियमित हैसियतका महिला जस्ता जोखिममा पर्न सक्ने समुदायको अधिकार रक्षा र पालना गर्नका लागि सकारात्मक कदमको व्यवस्था (महिला विरुद्ध हुने सबै किसिमका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिमा व्यवस्था भए बमोजिम) कानूनले गरेको छैन । यो खास चिन्ता र चासोको विषय हो ।

३. **वैदेशिक रोजगार ऐनले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी व्यवसायलाई पर्याप्त मात्रामा नियमन गरेको छैन ।**

क. वैदेशिक रोजगार ऐनले कामदार पठाउने संस्था र एजेन्टको जिम्मेवारी प्रभावकारी ढंगले सुनिश्चित गरेको छैन ।

वैदेशिक रोजगार ऐनले कामदार कामदार पठाउने संस्थामाथि उल्लेखनीय मात्रामा दायित्व सुम्पेको छ । ती दायित्व पूरा नगरे दण्ड जरिवानाको व्यवस्था पनि गरेको छ । तर तिनले प्रायजसो गर्ने कानून उल्लंघनका लागि सजाय थोरै छ । प्रायः भइरहने कानून उल्लंघनका घटनालाई प्रशासनिक ढंगले मिलाउन वैदेशिक रोजगार विभागलाई अधिकार दिइएको छ ।

यस बाहेक, दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम लगाएर वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरू कानूनतः र व्यवहारतः यस्तो दायित्वबाट पन्छिन्छन् । मध्यपूर्वमा काम गर्न जान खोज्ने अधिकांश कामदार कामको खोजी गर्न र वैदेशिक रोजगार कम्पनीसँग सम्पर्क गर्न एजेन्टको भर पर्छन् । कानूनले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी काम गर्न अनुमति चाहिने र दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम गर्न रोक्ने व्यवस्था गरेको भए पनि दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम लगाउने कम्पनीलाई सजायको व्यवस्था गरेको छैन । फलस्वरूप, एजेन्ट दर्ता गराउने प्रयास धेरै हदसम्म असफल भएको छ र आफूले लगाएका एजेन्टले गरेका कामप्रति वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई जिम्मेवार ठानिंदैन ।

अन्त्यमा, वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र नियमावली २०६४ मा भएका निरीक्षण सम्बन्धी प्रावधान स्पष्ट छैनन् । यसले गर्दा वैदेशिक रोजगार कम्पनीले विना लगाम काम गर्न पाएका छन् । कामदार विदेश जानु भन्दा पहिले कम्पनीले प्रक्रिया पूरा गरेका छन् कि छैनन् भनी कहिलेकाहीं मात्र जाँच गरिन्छ । पूर्ण जाँच कहिल्यै गरिंदैन । उदाहरणका लागि, कामदारलाई करारपत्र

दिइएको छ कि छैन, त्यसमा कामदारको सही छ कि छैन अथवा कामदारले विदेश जानुअघि लिने अभिमुखीकरण तालीम लिएको छ कि छैन भन्ने कुराको निरीक्षण सरकारले गर्नुपर्छ भनी ऐन र कानून कतै पनि व्यवस्था छैन। फलस्वरूप, यी कामलाई प्रायः उपेक्षा गरिन्छ।

ख. वैदेशिक रोजगार ऐन अन्तर्गत करारमा उल्लेख भएका दायित्व र अधिकार अस्पष्ट र अनेकार्थी छन्। विभागले यिनलाई लागू गरेको छैन।

प्रवासी कामदारले न्याय लिनका लागि लिखित करारपत्र जरूरी छ। यस्तो करारपत्रमा वैदेशिक रोजगारका सेवा, शर्त जस्ता कुरा उल्लेख हुन्छन्, करार कसका बीचमा भएको हो र कसको के दायित्व छ भन्ने कुरा लेखिएको हुन्छ। करार भङ्ग भएका खण्डमा कामदारले कानूनी उपचार खोज्दा यसले महत्वपूर्ण प्रमाणको काम गर्छ। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा करार हुनुपर्छ भनिएको भए पनि यस सम्बन्धी प्रावधान अस्पष्ट छन्; भर्ती गर्ने कम्पनीले यसको पालना गर्दैनन् र यस सम्बन्धमा सरकारले गर्ने निरीक्षण कमजोर छ।

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत करार गर्नुपर्ने प्रावधान निम्न कुरामा अस्पष्ट छ :

- करारको संख्या : केही प्रावधानमा दुईवटा (कामदार र कामदार पठाउने कम्पनीका बीच, कामदार र रोजगारदाताका बीच) करार हुनुपर्छ भनिएको छ भने अन्य केही दफामा 'करार' एकवचनमा छ। मस्यौदा गर्ने बेलामा झुक्किएर यसो भएको हो कि जानीजानी यसो गरिएको हो भन्ने कुरा स्पष्ट छैन।

- करारका पक्ष : करार कस कसका बीचमा हुनुपर्ने भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। यसले गर्दा पछि क्षतिपूर्ति दाबी गर्नु परेमा कोसँग गर्ने भन्ने निक्यौल गर्न कामदारलाई कठिनाइ हुन्छ। साथै, करार बमोजिका दायित्व र व्यक्तिका अधिकार पालना गराउने विषयमा विभाग स्पष्ट हुन सक्दैन।

- करारका प्रावधान : ऐनले तलब जस्ता एकदमै आधारभूत शर्त मात्रै राख्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। काम गर्ने ठाउँ, करार लागू हुने मिति, बिदा, सुविधा र विवाद टुंग्याउने विधि जस्ता नभई नहुने शर्त अनिवार्य रूपमा राख्ने प्रावधान छैन।

  विभागले पूर्व स्वीकृति दिंदा र कामदार उड्नुअघि कागजपत्र जाँच गर्दा दायित्व उल्लंघन गरेको पत्ता नलाग्ने गरेको छ। कामदार पठाउने कम्पनी र कामदार बीचको करारपत्र विभागमा बुझाइए भैं देखिंदैन; कामदारलाई यस्तो करार गर्नु र त्यसको एक प्रति आफूले पाउनु आफ्नो अधिकार हो भन्ने कुरा थाहा छैन। भर्ती गर्ने संस्थाले यस्तो करार गर्नु पर्दैन भनी त्यसै टारिदिन्छ।

  वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले करारपत्र उपलब्ध नगराउने वा अधूरो करार गराउने कम्पनीलाई सजाय गर्ने व्यवस्था गरेको छैन। पाउनुपर्ने करारपत्र नपाएका कामदारको यो अधिकार स्वीकार गरिएको छैन। यसको उपचार दिनुपर्ने कुरा पनि स्वीकार गरिएको छैन। जसले करार पाउनु आफ्नो अधिकार हो भनी विभागमा उजूरी गर्छ उसले काम पाउने सम्भावना घट्छ र कामदार पठाउने संस्थाले उसलाई भविष्यमा काममा नलगाउने कालो सूचीमा राख्न सक्छ।

४. **विद्यमान नेपाली कानूनले वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित गम्भीर क्षति पुऱ्याउने घटना र शोषण, रिन, बन्धक र शारीरिक तथा मानसिक दुर्व्यवहार जस्ता कुरामा ध्यान दिन सकेको छैन।**

काम गर्ने ठाउँमा पुग्दा रोजगारका शर्त नेपालमा भनिए भन्दा फरक परे भने कामदारले वैदेशिक रोजगार ऐन बमोजिम क्षतिपूर्ति दाबी गर्न पाउँछन्। तर यस्तो दाबी अहिलेसम्म तलब र सुविधा फरक पऱ्यो भने मात्रै गर्ने गरिएको छ। त्यसमा वैदेशिक रोजगार कम्पनीको संलग्नता रहेछ भने त्यसलाई विभागले किनारा लगाउन सक्ने सामान्य उजूरीका रूपमा लिइन्छ र न्यायाधिकरणमा पठाइँदैन। एजेन्ट, कामदार पठाउने कम्पनी र रोजगारदाताले गम्भीर दुर्व्यवहार र शोषण गरे भनी पर्ने क्षतिपूर्तिका दाबीलाई कानूनले सम्बोधन गर्दैन।

गम्भीर खालको श्रम शोषण र दुर्व्यवहार मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐनको क्षेत्राधिकारमा पर्छ भन्ने तर्क गरिन्छ। तर यो ऐन मूलतः महिला र केटीहरूलाई यौन व्यवसायमा लगाउने कामलाई नियन्त्रण गर्न बनाइएको हो र यसको व्याख्या पनि सोही अनुसार गर्ने गरिन्छ। विदेशमा रोजगारदाताले कामदारको शोषण गरेका मुद्दामा यस ऐन अन्तर्गत कारबाही गरिहालेको भए पनि तिनको संख्या थोरै छ। यस ऐनले कामदारको शोषणको व्यापक क्षेत्र समेट्छ भनी तर्क गरिए पनि यसलाई यौन शोषणसँग जोडिएकाले यस ऐन अन्तर्गत क्षतिपूर्ति दाबी गर्न कामदार मान्दैनन्।

५. **वैदेशिक रोजगार ऐनले अनिमित हैसियतका र महिला कामदारको पर्याप्त सुरक्षा गर्दैन।**

नियमित प्रक्रिया पूरा नगरीकन जाने अनियमित हैसियतका प्रवासी कामदारको अधिकारका बारेमा वैदेशिक रोजगार ऐन मौन छ। सिद्धान्ततः वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष बाहेक वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित अन्याय र शोषणको निवारण गर्ने सबै संयन्त्रसम्म अनियमित कामदारको पनि समान पहुँच हुनुपर्ने हो। तर व्यवहारमा यस्तो हुँदैन। अनियमित कामदारले न्याय खोज्न सक्दैनन् किन भने उनीहरूसँग आफ्नो दाबी प्रमाणित गर्ने रसिद र करारपत्र जस्ता कागजपत्र हुँदैनन्। कामदार पठाउने संस्था र/अथवा एजेन्टका कारणले गर्दा अनियमित हैसियतमा विदेश गएका कामदारका हकमा ऐनले कुनै पनि किसिमको उपचार दिंदैन।

कामका लागि विदेश जाने नियमित कामदारमध्ये महिलाको प्रतिशत एकदमै थोरै छ यद्यपि ३० वर्ष मुनिका महिलालाई घरायसी कामका लागि खाडी मुलुक जानमा लगाइएको प्रतिबन्ध छल्नका लागि अनियमित तरीकाले विदेश जाने महिला धेरै भएको विश्वास गरिन्छ। फलस्वरूप, विदेशमा पुरुष भन्दा महिला कामदारले कठोर र बढी दुःख पाएका भए पनि वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित विचार-विमर्शमा महिला पनि कामका लागि विदेश गएका छन् भन्ने कुराको हेक्का राखिंदैन।

महिला कामदारको संरक्षणका लागि नेपालले केही कदम चालेको छ। यी हुन् : वैदेशिक रोजगार ऐनले पुरुष र महिला कामदारका बीचमा भेदभाव नगर्नु, महिलालाई प्रोत्साहन दिन विदेश जानुअघि लिनुपर्ने अभिमुखीकरण तालीमको शुल्क मिनाहा गर्नु आदि। तर ऐनले रोजगारदाता संस्थालाई कामदारको छनोट गर्दा महिला र पुरुष भनी तोक्न पाउने छूट दिएको छ। यस बाहेक, नेपालले निश्चित महिलालाई विदेश जान रोक लगाउनु लैङ्गिक भेदभाव गर्नु हो। यसले युवा महिलालाई बढी जोखिम (तेस्रो देश मार्फत विदेश जानु, नकली कागजात लिएर यात्रा गर्नु आदि) मोलेर कामका

लागि विदेश जान बाध्य बनाउँछ। यसले उनीहरूलाई थप जोखिममा पार्छ र अधिकार उल्लंघन भएका खण्डमा न्याय खोज्ने उनीहरूको क्षमता घटाउँछ।

विदेशमा काम गर्न खोज्ने र काम गर्ने महिलाको फरक अवस्थालाई सम्बोधन गर्ने खालका प्रावधान ऐन र नियममा छैनन्। तिनले विदेशमा काम गरेर फर्केका महिलाका खास आवश्यकता (दुर्व्यवहार खप्नु परेका महिलाको मातृ तथा शिशु स्वास्थ्य सेवा अथवा परामर्श सेवा, अथवा क्षतिपूर्तिको दाबी गरेका र न्याय खोजिरहेका महिलाका व्यावहारिक आवश्यकता, जुन पुरुषका आवश्यकता भन्दा फरक हुन्छन्) लाई पनि सम्बोधन गरेका छैनन्। महिला विरुद्धका सबै किसिमका भेदभाव अन्त्य गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिको आम सिफारिश २६ मा व्यवस्था गरिएका निर्देशनको मर्म ऐनले बोकेको छैन।

उपचार संयन्त्रको सञ्चालन र प्रभावकारिता

६ कामदार पठाउने कम्पनी र एजेन्ट विरुद्ध प्रवासी कामदारले गरेका उजूरीका बारेमा अनुसन्धान र फैसला गर्नका लागि नेपालमा विशेष संयन्त्र स्थापना गरिएको छ। तर यस्ता संयन्त्रका बीचमा समन्वय र जानकारी आदानप्रदान गर्ने काम थोरै मात्र हुँदा न्याय खोज्ने मानिस निराश बन्नु परेको छ।

कामदार पठाउने कम्पनी र एजेन्टका विरुद्ध प्रवासी कामदारले गरेका उजूरी सुन्न, तिनको किनारा लगाउन र निश्चित मुद्दामा उपचार दिनका लागि सरकारले केही विशेष औपचारिक संयन्त्र तयार गरेको छ। यी यस प्रकार छन् : विभागको उजूरी दर्ता र अनुसन्धान एकाइ, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, विदेशमा काम गर्दा मृत्यु र अंगभंग भएका कामदारका हकमा कल्याण कोष। यस बाहेक, कहिलेकाहीं कामदारले नेपाल र विदेशका प्रहरी र अदालतबाट पनि उपचार खोज्न सक्छन्। केही कामदारले स्थानीय पञ्चायत अथवा गाविसको मध्यस्थता अथवा नागरिक समाजको सहयोग जस्ता विवाद मिलाउने स्थानीय परम्परागत तरीकाको पनि उपयोग गरेको बताएका छन्, यद्यपि वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले यी उपायलाई स्वीकार गरेको छैन। औपचारिक संयन्त्रका बीचको सम्बन्ध र कामदारले गरेका दाबीको वर्गीकरण सम्बन्धी जानकारी तलको तालिकामा दिइएको छ।

यी संयन्त्रले मिलेर कसरी काम गर्छन् भन्ने बारेमा कानून र व्यवहार दुवै प्रष्ट छैनन्। उदाहरणका लागि, स्थानीय तहमा प्रहरीले उजूरी लिन्छ जस्तो देखिन्छ तर कानूनले प्रहरीलाई यस्तो भूमिका दिएको छैन, प्रहरीले उजूरी लिएर विभागमा पठाउने प्रावधान छैन। यस्तै गरी, विदेशमा रहेका नेपाली दूतावास र काठमाडौंमा रहेको परराष्ट्र मन्त्रालयका बीचमा अनि श्रम सहचारी र विभाग तथा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डका बीचमा समन्वय एकदमै थोरै छ।

मुद्दाको प्रकार	संयन्त्र	ठाउँ
भर्ती गर्ने कम्पनी र एजेन्टद्वारा शुल्क चोरी, कामका शर्तका सम्बन्धमा जालसाजी र वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ का अन्य प्रावधानको उल्लंघन	विभागको उजूरी दर्ता र अनुसन्धान एकाइ वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण	काठमाडौं
विदेशमा परेका श्रम सम्बन्धी उजूरी	वैदेशिक श्रम न्यायाधिकरण र अदालत । दूतावासले केही सहयोग दिन सक्छ ।	कामदारले काम गरेको देशको राजधानी
विदेशमा काममा छँदा मृत्यु र अंगभंग	बीमा कम्पनी र/अथवा वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष	काठमाडौं
मानव बेचबिखन खास गरी यौन शोषण र मुलुकी ऐन बमोजिमका अपराध	प्रहरी र जिल्ला अदालत	जिल्ला सदर मुकाम
स्थानीय तहमा एजेन्टसँग हुने विवाद	प्रहरी, स्थानीय मध्यस्थता अथवा विवाद समाधान सेवा	यस्तो सेवा उपलब्ध भएका ठाउँ

यी संयन्त्रका सम्बन्धमा अध्ययनले पत्ता लगाएका कुरा तल छुट्टाछुट्टै चर्चा गरिएको छ।

७. सबै औपचारिक उपचार संयन्त्र मार्फत न्याय खोज्ने क्रममा कामदारले एक खालको साझा समस्या झेल्नु परेको छ।

क. *नेपालको उपचार संयन्त्रले कामका लागि मध्यपूर्वमा जाने कामदारको सामाजिक-आर्थिक अवस्थालाई ध्यान दिएको छैन।*

विदेशमा काम गर्न जाने, खास गरी खाडीमा जाने मानिसमा विविधता छ। शिक्षित र तुलनात्मक रूपमा धनी मानिस पनि कामका लागि त्यहाँ गएका छन् भने साह्रै गरीब र नेपाली बाहेक थरीथरीका भाषा बोल्ने मानिस पनि गएका छन्। महिला पनि गएका छन्, पुरुष पनि गएका छन्। नियमित र अनियमित दुवै माध्यमबाट कामदार गएका छन्।

कामदारका बीचमा यस्तो अन्तर भए पनि संरक्षण र उपचार संयन्त्रले नेपाली लेखपढ गर्ने र काठमाडौं आउन सक्ने कामदारलाई मात्र ध्यान दिएको छ। उदाहरणका लागि, सबै वैदेशिक रोजगार कम्पनी, विभाग, न्यायाधिकरण, वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष, बीमा कम्पनी सबै काठमाडौंमै छन्। विदेश जानुअघि गर्नुपर्ने अभिमुखीकरण तालीम काठमाडौंमा र नेपाली भाषामा मात्र सञ्चालन हुन्छ। यस्तै गरी, विभाग र न्यायाधिकरणले उजूरी दिने कामदारलाई अनुवाद वा दोभाषे सेवा दिंदैनन्।

ख. *संयन्त्रको केन्द्रीकरण*

वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित उपचार संयन्त्र र त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने निकायहरू काठमाडौंमा केन्द्रित छन् (कानूनले यसो हुनुपर्छ भनेको नभए पनि)। यस्ता निकायमा विभाग, न्यायाधिकरण, कल्याण कोष र बीमा कम्पनी पर्छन्। संयन्त्रहरूको केन्द्रीकरण भएकाले र उपचार खोज्न टाढा धाउनुपर्ने हुनाले नेपाली प्रवासी कामदारले न्याय खोज्ने क्रममा समस्या भोग्नुपर्छ। उनीहरूका लागि समय, खर्च र जानकारी सबै दृष्टिले न्याय टाढा छ। भर्ती गर्ने कम्पनीले मुद्दा हारेमा मुद्दा गर्दा लागेको खर्चको सोधभर्ना गर्नुपर्ने प्रावधान ऐनमा छैन।

ग. *कामदार र उनीहरूका परिवारलाई कानूनी अधिकार र उपचार संयन्त्रका बारेमा थाहा नहुनु ।*

प्रवासी कामदार, खास गरी महिलालाई कानूनी अधिकार र उपचार संयन्त्रका बारेमा थोरै मात्र जानकारी छ। यसको आंशिक कारण विदेश जानुअघि अनिवार्य रूपमा लिनुपर्ने अभिमुखीकरण तालीम थोरै कामदारले मात्र लिनु हो । जसले तालीम लिन्छन् तिनले पनि कानूनी अधिकार र उपचार खोज्ने अनि क्षतिको पूर्ति लिने विकल्पका बारेमा तालीममा थोरै कुरा मात्र थाहा पाउँछन्। देशका विभिन्न भागमा रहेका प्रवासी कामदारलाई जानकारी दिने सेवा भर्खरै मात्र शुरू भएको छ र यसको प्रभावको लेखाजोखा हुन बाँकी नै छ।

घ. *सरकारी निकायसँग पर्याप्त स्रोत नहुनु*

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले दिएका जिम्मेवारी प्रभावकारी ढंगले पूरा गर्न चाहिने जनशक्ति र पैसा सरकारले विभागहरूलाई दिने गरेको छैन। नेपाल संसारका गरीबतम मुलुक मध्ये एक भए पनि र द्वन्द्वबाट सामान्य अवस्थामा फर्कन कोशिश गरिरहेको भए पनि वैदेशिक रोजगार प्रणालीलाई मजबुत बनाउन चाहिने स्रोत साधन उपलब्ध छन् जसको उपयोग गरिएको छैन। उदाहरणका लागि, वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषमा मार्च २०१४ सम्ममा दुई अर्ब १४ करोड रुपैयाँ जम्मा भएको थियो। कोषले यस रकमको थोरै मात्र उपयोग गरेको छ र कामदार विदेश जानुअघि र उताबाट फर्केपछि उनीहरूको मद्दतका निम्ति गर्नुपर्ने धेरै काम गरेको छैन। नेपालले आफ्ना नागरिकले विदेशमा काम गरेर पठाएको पैसाको ठूलो लाभ लिइरहेको छ; यहाँको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको झण्डै २५ प्रतिशत रेमिट्यान्सले धानेको छ। हाल विभागको उजूरी दर्ता र अनुसन्धान एकाइ तथा धेरैवटा दूतावासमा पर्याप्त कर्मचारी छैनन्। यसले गर्दा उनीहरूले सम्हाल्नुपर्ने सबै मुद्दा सम्हाल्न व्यावहारिक रूपमा असम्भव छ।

ङ. *उजूरी प्रमाणित गर्ने प्रमाणको कमी*

कामदारले आफ्नो उजूरी प्रमाणित गर्ने सबै कागजात पेश गर्नुपर्छ। कामदार पठाउने कम्पनी र एजेन्टले कामदारलाई दिनुपर्ने कागजात नदिनाले र यस्ता कागजात उनीहरूले कामदारलाई दिएका छन् कि छैनन् भनी हेर्नुपर्ने सरकारी निकायले ती कुरा नहेरिदिनाले कामदारले उजूरी दिंदा यस्तो प्रमाण पेश गर्न सक्दैनन्। उदाहरणका लागि, धेरै कामदारलाई उनीहरूले बुझाएका सबै रकम बराबरको रसिद दिइँदैन। उनीहरूलाई दिनुपर्ने करारपत्र (यसका बारेमा माथि नै वर्णन गरिसकिएको छ) पनि दिइएको हुँदैन र विदेशमा रहँदा उनीहरूले पाउनुपर्ने पे-स्लिप पनि पाएका हुँदैनन्। भर्ती गर्ने कम्पनीले कहिलेकाहीं नयाँ करारपत्र दिने गरेका भए पनि यसो गर्न उनीहरू बाध्य छैनन्। पूर्व स्वीकृति र श्रम स्वीकृति दिंदा कम्पनीहरूले पेश गरेका कागजात विभागले दुईदेखि तीन वर्षसम्म राख्नुपर्ने भए पनि विभागमा रहेका त्यस्ता कागजात कामदारले सजिलै पाउलान् कि नपाउलान् भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। यस बाहेक, माथि भनिए झैं विभागमा रहेका धेरै कागजात अपूरा हुन्छन्।

च. *बदला लिने डर*

कामदार पठाउने कम्पनी अथवा एजेन्टले काम नदेलान् अथवा कुटपीट गर्लान् भन्ने डरले कामदारले उनीहरूका विरुद्ध उजूरी नगर्ने चलन पनि छ। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र

वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ मा, उजूरी गरे बापत दुःख दिने वा बदला लिने अवस्थाबाट कामदारलाई जोगाउने कुनै प्रावधान छैन। विभाग अथवा न्यायाधिकरणमा उजूरी गर्ने कामदारको सुरक्षाको व्यवस्था गरिएको छैन। मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐनमा पीडितको गोपनीयता कायम राख्ने र अदालतले प्रमाणित गरेको उसको बयानका आधारमा मुद्दा चल्ने प्रावधान छ। वैदेशिक रोजगार ऐनमा भने यस्तो प्रावधान छैन।

छ. भ्रष्टाचार र यस सम्बन्धी धारणा

विभाग लगायत नेपालको निजामती सेवामा भ्रष्टाचार हुने गर्छ। वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा सरकारी कर्मचारीहरूले भर्ती गर्ने कम्पनीसँग मिलेर निरीक्षण नगर्ने अनि कानून लागू नगर्ने मात्र गर्दैनन्, कम्पनीले भने अनुसार तिनको स्वार्थपूर्ति हुने निश्चित काम पनि गर्छन्। यो सबका लागि भर्ती गर्ने कम्पनीले उनीहरूलाई घूस दिने गर्छन्। भ्रष्टाचार भएको भए पनि वा यस्तो ठानिएको मात्र भए पनि यसले गर्दा कामदार भर्ती गर्ने कम्पनीका विरुद्ध न्यायाधिकरणमा बयान दिन डराउँछन् किन भने ती कानून भन्दा माथि छन् भन्ने विश्वास कामदारलाई हुन्छ। यसले मुद्दाको फैसलामा असर पार्न सक्छ।

८. सबै संयन्त्रले कामदारलाई न्याय दिलाउने सम्भावना छ तर सांगठनिक र व्यावहारिक कारणले गर्दा उनीहरूले त्यसो गर्न सकेका छैनन्।

क. *विभागको उजूरी दर्ता र अनुसन्धान एकाइ*

कामदारलाई पुगेको क्षतिका लागि कामदार पठाउने कम्पनीलाई जिम्मेवार ठऱ्याउने र कामदारलाई उपचार दिने अधिकार विभागलाई छ। यसलाई अनुसन्धान गर्ने, कामदारलाई क्षतिपूर्ति भराइदिने र वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत अपराध गरेमा सजाय दिने प्रशस्त अधिकार दिइएको छ। तर प्राप्त अधिकार कार्यान्वयन गर्न नसक्दा विभागले पाएको कार्यादेश पूरा हुन सकेको छैन। यसमा माथि उल्लेख गरिएको स्रोतको अभाव बाहेक निम्न चुनौती रहेको यस अध्ययनले देखाएको छ :

अ. प्रवासी कामदारले दिएको उजूरीमा उजूरी दिनेले बुझाएका कागज हेर्ने बाहेक अरू अनुसन्धान हुँदैन। भइहालेमा पनि सतही मात्र हुन्छ। अरू सम्भावित प्रतिवादीलाई समेत त्यस मुद्दामा तान्ने काम पनि गरिँदैन।

आ. अनुसन्धान गर्ने, मुद्दा चलाउने र निर्णय गर्ने काम अपारदर्शी छन्। विभागले आन्तरिक निर्देशिका जारी गरेको भए पनि यसमा आवश्यकता अनुसार विस्तारमा उल्लेख गरिएको छैन, विभागको उजूरी लिने काम अथवा पीडित र प्रतिवादीको भूमिका कस्तो हुने भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। यसले मापदण्ड तय गरेको पनि छैन। यसमा धेरै कमजोरी छन्। जस्तै :

१. अनुसन्धान र फैसला गर्ने अधिकार तदर्थ किसिमले उपयोग गर्ने गरिएको छ। सम्बन्धित अधिकारीहरू कहिले मध्यस्थकर्ताको भूमिकामा हुन्छन् भने कहिले वादी-प्रतिवादी माथि निर्णय सुनाउने अधिकारीको भूमिकामा।

२. रेकर्ड राख्ने र मुद्दाको व्यवस्थापन गर्ने प्रणाली स्थापना भएको छैन।

३. विभागले पक्ष, प्रतिपक्षलाई दिने अधिकार र जिम्मेवारी सबैलाई समान रूपले दिइँदैन। उदाहरणका लागि, प्रतिपक्षीले पेश गरेका कागजात कसैलाई हेर्न दिइन्छ त कसैलाई दिइँदैन। साथै कानूनी सहायता नियमित रूपमा दिइँदैन।

४. क्षतिपूर्ति निर्धारण गर्ने आधारका बारेमा कानून र विभागको आन्तरिक निर्देशनले स्पष्ट पारेको छैन, खास गरी तलब नदिएको बाहेकका क्षतिका सम्बन्धमा।[३९५] यस बाहेक, रेकर्ड राख्ने प्रणाली राम्रो नभएकाले के कसो भइरहेको छ भन्ने कुरा पत्ता लगाई सुधार गर्न समस्या भएको छ।

५. विभागका फैसला व्यवस्थित किसिमले अभिलेख गर्ने वा प्रकाशित गर्ने गरिंदैन र फैसला गर्नुका आधार वादी-प्रतिवादीलाई खुलाइँदैन।

६ विभागका फैसला विरुद्ध 'नेपाल सरकारमा' पुनरावेदन गर्ने विधि वा आधार खुलाइएको छैन। अहिलेसम्म कुनै कामदारले पुनरावेदन गरेका छन् कि छैनन् भन्ने कुरा पनि स्पष्ट छैन।

इ. एजेन्टका विरुद्ध विभागमा उजूरी दिनुपर्ने भए पनि त्यस्ता मुद्दामा विभागले निर्णय गर्न पाउँदैन। यसले गर्दा उजूरी माथि प्रभावकारी ढंगले फैसला गर्न कठिनाइ भएको छ। यी कठिनाइ यस प्रकार छन् :

१. सरकारी वकिलले मुद्दा चलाउन हुन्छ भनेका थोरै मात्र मुद्दा विभागले न्यायाधिकरणमा दर्ता गरायो।

२. एजेन्ट विरुद्धका प्रायः सबै मुद्दा न्यायाधिकरणमा पुग्नु अगावै किनारा लगाइन्छ। यस्ता मुद्दा किनारा लगाउन विभागले पाउँछ कि पाउँदैन भन्ने कुरा स्पष्ट छैन। एजेन्ट र एजेन्सीका विरुद्ध मुद्दा हाल्न पाइन्छ र यसको प्रक्रिया यस्तो छ भन्ने बारेमा कामदारलाई थाहा हुन्छ कि हुँदैन भन्ने कुरा स्पष्ट छैन।

३. एजेन्टले जालसाजी गरेको भनी आरोप लगाइएका धेरै मुद्दा न्यायाधिकरणमा पर्नुको अर्थ के हो भने विभागले यस्ता दाबीका सम्बन्धमा गर्ने अनुसन्धान प्रक्रियाले प्रभावकारी रूपमा छनोट र छानबिनको काम गरेको छैन।

ख. *वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण*

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नेपालका अन्य अदालत भन्दा छिटो र बढी कुशल रहेको मानिन्छ। तैपनि, जति मुद्दामा मुद्दा चलाइनुपर्थ्यो त्यस भन्दा कम मुद्दामा मात्रै मुद्दा चलाइएको छ। निम्न तत्वहरूले, न्यायिक संयन्त्रको रूपमा न्यायाधिकरणको प्रभावकारिता घटाएका छन् :

१. यो अदालत काठमाडौंमा रहेको छ। यो काठमाडौं बाहिर जान पनि सक्छ, तैपनि उसले यसो गरेको छैन।

२. मुद्दाका सम्बन्धमा पीडितले बयान दिने बाहेक अरू काम गर्न पाउँदैन (फौजदारी अपराधका अन्य मुद्दामा पनि यस्तै हुन्छ)।

३. मुद्दाको प्रगति हेर्ने प्रभावकारी मुद्दा व्यवस्थापन प्रणाली न्यायाधिकरणमा छैन ।

४. न्यायाधिकरणका फैसला प्रकाशित गरिंदैन ।

५. आफ्ना फैसला लागू गर्ने अधिकार न्यायाधिकरणलाई छैन, जसले गर्दा कामदारले क्षतिपूर्ति पाउनका लागि थप बोझ उठाउनुपर्छ र यो काम ढीलो हुन्छ ।

६. न्यायाधिकरणमा पुगेका धेरै (केही स्रोतका अनुसार आधा जति) मुद्दा वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित हुँदैनन् । यसका दुईवटा कारण हुन सक्छन् : (क) विभागले जालसाजीका मुद्दा छुट्याउन सकेको छैन, र/अथवा (ख) प्रतिवादीले कामदारलाई न्यायाधिकरणमा बयान फेर्न दबाब दिन्छन् ।

ग. *दूतावास*

नेपालले प्रवासी कामदारलाई सहयोग गर्ने आफ्नो क्षमता बढाएको छ । यसका लागि नेपाली कामदार रहेका प्रमुख देशहरूमा श्रम सहचारी नियुक्त गरिएको छ । प्रायशः कामदारले आफूलाई सहयोग गर्ने संस्था दूतावास मात्र हो भन्ने थाहा पाएका हुन्छन् । दूतावासले दुःख पाएका कामदारलाई आवश्यक सहयोग दिन्छन् । तैपनि, काम गरिरहेको देशमा न्याय खोज्नका लागि कामदारलाई दूतावासहरूले पर्याप्त मात्रामा सहयोग गर्न सकेका छैनन् । यसका कारण निम्न बमोजिम छन् :

१. दूतावासका कर्मचारीसँग पर्याप्त स्रोत साधन हुँदैन, उनीहरूले पर्याप्त तालीम पनि पाएका हुँदैनन् र अधिकार हनन भएका कामदारलाई सहयोग गर्ने हैसियत उनीहरूको हुँदैन ।

२. काम गरिरहेको मुलुकमा रोजगारदाता विरुद्ध उजूरी दिने कामदारलाई सहयोग गर्ने विषयमा दूतावाससँग स्पष्ट निर्देशिका छैन । त्यसैले, दूतावासले गर्ने सहयोग दूतावासै पिच्छे फरक खालको हुने गरेको छ ।

३. दूतावासले प्रवासी कामदारलाई नेपाल फर्काउन (हराएका कागज बनाइदिने जस्ता काम गरेर), मृतकको शव नेपाल पठाउन र आपतमा परेका कामदारलाई तत्कालीन सहयोग दिन आफ्नो ध्यान केन्द्रित गरेको छ । धेरै देशमा रहेका दूतावासले अधिकार उल्लंघन भएका नेपाली कामदारलाई कानूनी सल्लाह र सहयोग दिने काम अति कम मात्र गरेको देखिन्छ ।

४. खाडीका दुईवटा देशमा रहेका दूतावासमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गरिएको छैन । धेरै नेपाली कामदार भएका लेबनान जस्ता केही देशमा नेपालको दूतावासै छैन ।

घ. *वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष र बीमा*

वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड अन्तर्गतको वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष र बीमा कम्पनीले कामदार फिर्ता ल्याउन सहयोग गर्छन्, मृतकका परिवार अथवा अंगभंग भएका कामदारलाई क्षतिपूर्ति दिन्छन् । यी दुवै काम तुलनात्मक रूपमा राम्रोसँग भएको देखिन्छ । यिनले क्षतिपूर्ति तुरुन्तै दिन्छन्, कागजपत्र पनि थोरै भए पुग्छ ।

तैपनि, प्रवासी कामदारलाई यी दुवैका बारेमा एकदमै थोरै मात्र जानकारी छ । त्यसैले धेरैले

पाउनुपर्ने क्षतिपूर्तिको पनि दाबी नगरेका हुन सक्छन् । यी दुवै सेवा लिन काठमाडौं आउनुपर्छ । कल्याण कोषमा पैसा नबुझाउने अनियमित कामदारले कोषबाट सहयोग पाउँदैनन् । यस्तै गरी, अनियमित कामदार मध्ये थोरैले मात्र बीमा गरेका हुन्छन । जसले गरेका हुँदैनन् उनीहरूले बीमा पाउँदैनन् । अनियमित कामदारले सुविधा नपाउँदा महिला कामदार बढी ठगिएका छन् जो अनियमित हैसियतमा काम गर्न जाने सम्भावना बढी छ ।

ङ. *अनौपचारिक न्याय प्रणाली*

हर्जाना दिलाउनका लागि विभाग र न्यायाधिकरण जस्ता औपचारिक उपाय भए पनि काठमाडौं बाहिरका धेरै प्रवासी कामदारले विवाद (खास गरी एजेन्टसँगको विवाद) मिलाउन उपलब्ध भएसम्म स्थानीय उपाय अपनाउने गरेका छन् । यसमा पञ्चायत जस्ता परम्परागत उपायका साथै नागरिक समाज र स्थानीय सरकारले दिने मध्यस्थता सहायता पर्दछन् । कहिलेकाहीं कामदार र एजेन्टका बीचमा झगडा मिलाउन स्थानीय प्रहरीले भूमिका खेल्छ ।

परम्परागत न्याय प्रणालीको उपयोग विवादास्पाद छ, खास गरी नागरिक समाजको मध्यस्थताका विषयमा । वैदेशिक रोजगार ऐनको उल्लंघन फौजदारी अपराध हो । केहीले यस्ता मुद्दा विभाग मार्फत सल्टाउनुपर्छ भन्छन् । केही भने कामदारले बेलैमा क्षतिपूर्ति पाउनु महत्वपूर्ण कुरा हो भन्ने ठान्छन् । मध्यस्थता गर्दा केही प्रवासी कामदारले बेलैमा हर्जाना पाए जस्तो देखिन्छ तर कामदार र एजेन्ट बीचको अथवा एजेन्ट र गाउँका ठूलाबडा बीचको सम्बन्धले पनि न्यायलाई असर पारेको हुन्छ । यसरी कति मुद्दा मिलाइन्छन् र कसरी मिलाइन्छन् भन्ने सम्बन्धमा जानकारी उपलब्ध छैन जसका आधारमा तिनको उपयोग र प्रभावकारिताको मूल्यांकन गर्न सकियोस् ।

च. *अदालत*

मानव बेचबिखन र मुलुकी ऐन अन्तर्गत मुद्दा चल्ने अपराधमा कामदारले जिल्ला अदालत र पुनरावेदन अदालतमा पनि मुद्दा चलाउन सक्छन् । जिल्ला अदालत सबै जिल्लामा रहेका भए पनि तिनीहरूमा न्याय ज्यादै सुस्त गतिमा दिइन्छ । कानूनविद्हरू वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत मुद्दा चल्ने न्यायाधिकरण बाहेकका अरू ठाउँमा न्याय खोज्न नजान सल्लाह दिन्छन् ।

छ. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग र राष्ट्रिय महिला आयोग

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग र राष्ट्रिय महिला आयोगलाई उजूरी सुन्ने र अनुसन्धान गर्ने अधिकार त छ तर सार्थक किसिमले सजाय लागू गर्ने अधिकार छैन । यस अनुसन्धानका अनुसन्धानकर्ताले यीमध्ये कुनै आयोगमा कामदारले उजूरी गरेको थाहा पाएका छैनन् । तैपनि, अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून अन्तर्गत नेपालले पालना गर्नुपर्ने दायित्वको परिभाषा, निरीक्षण र कार्यान्वयनका काममा यी निकायले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छन् ।

१०.३ सुझाउ

सरकारलाई सुझाउ

१. **नेपाल सरकारले प्रवासी कामदारलाई अधिकारवालाका रूपमा स्वीकार गर्नुपर्छ।**

क. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा निम्न संशोधन गर्नुपर्छ :

१. कामदारको अधिकार स्थापित गरी ती अधिकार लागू गर्नु सरकार र कामदार पठाउने निकायको दायित्व हो भन्ने कुरा स्पष्ट पार्नु,

२. कामदारको अधिकार उल्लंघन भएमा त्यसको हर्जाना पाउने अधिकार स्पष्टसँग स्वीकार गर्नु,

३. श्रम प्रवासनसँग सम्बन्धित, नेपालले अनुमोदन गरेका महासन्धिका मानव अधिकार सम्बन्धी प्रावधानलाई ऐनमा राख्नु।[३९६]

ख. विभाग, न्यायाधिकरण, बोर्ड, प्रहरी र न्यायालय हरेकले प्रवासी कामदार सम्बन्धी मुद्दा हेर्दा प्रवासी कामदारलाई अधिकारवाला व्यक्तिका रूपमा स्वीकार गर्ने किसिमले नीति बनाई लागू गर्नुपर्छ।

ग. नेपाल सरकारले यी महासन्धिलाई अनुमोदन गर्नुपर्छ : सबै प्रवासी कामदार र तिनका परिवारका सदस्यको अधिकारको संरक्षण गर्ने राष्ट्रसंघीय महासन्धि, आई.एल.ओ.को घरायसी कामदार महासन्धि (१८९), र मानव खास गरी महिला र बालबालिकाको बेचबिखन रोकथाम, दमन र सजाय सम्बन्धी राष्ट्रसंघीय प्रोटोकल।

घ. वैदेशिक रोजगार व्यवसायका क्षेत्रमा मानव अधिकार सम्बन्धी नेपालको दायित्व कसरी राम्रोसँग पालना गर्न सकिन्छ भन्ने बारेमा सरकारले नागरिक समाज र प्रवासी कामदारका पक्षमा काम गरिरहेका संस्थाहरूको सहभागिता र सल्लाह लिनुपर्छ।

२. **नेपाल सरकारले कामदारलाई करारपत्र दिनुपर्ने प्रावधानको निरीक्षण गर्ने कामलाई सुदृढ बनाउनुपर्छ।**

क. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गतको करार सम्बन्धी प्रावधानको कार्यान्वयनलाई विभागले तुरुन्तै सुदृढ बनाउनुपर्छ :

१. कामदार र रोजगारदाताका बीचमा हुने तथा कामदार र कामदार पठाउने संस्थाका बीचमा हुने करारपत्रमा कामदारको हस्ताक्षर भएको र ती करारपत्र नेपाली भाषामा भएको कुरा यकीन गर्ने।

२. रोजगारदातासँगको करार र कामदार पठाउने संस्थासँगको करारका प्रमाणित प्रति कामदारलाई दिएको कुरा विभागले यकीन गर्ने।

ख. करारपत्रमा के के कुरा समावेश गर्नुपर्छ भन्ने विषयलाई व्यवस्थापिका र विभागले अझ बढी स्पष्ट पार्नुपर्छ। करारमा यी कुरा समावेश हुनुपर्छ : सबै पक्षको नाम र ठेगाना, कामदारले गर्नुपर्ने काम, काम लगाइएको पद, काम गर्ने ठाउँ, तलब र रोजगारदाताको नाम, करारपत्र भंग गर्दा हुने परिणाम (त्यससँग सम्बन्धित कानून समेतको उल्लेख गरी), विवाद समाधान संयन्त्र र उपचार।

ग. कामदारले विदेश जान तिर्नुपर्ने शुल्क तिरेका बखत वा सो भन्दा पहिले नै विदेश जाँदा गर्नुपर्ने करारमा हस्ताक्षर गर्नुपर्छ। रोजगार करार कामदार विदेश जानु भन्दा धेरै दिन पहिले दिनुपर्छ।

घ. एउटा करारको ठाउँमा अर्को करार दिने चलनलाई सम्बोधन गर्न शुरूको करारमा यस्तो बेहोरा उल्लेख हुनुपर्छ : पछि गरिने रोजगार करार निम्न अवस्थामा मात्रै मान्य हुन्छ – नेपाली कन्सुलर अधिकारीको उपस्थितिमा हस्ताक्षर भएको, नयाँ करारका सबै शर्त कामदारले पूर्ण रूपमा बुझेको, कामदारले राजीखुशीले हस्ताक्षर गरेको। विवाद भएका खण्डमा कामदारले विना दबाब हस्ताक्षर गरेको हो भन्ने कुरा प्रमाणित गर्ने दायित्व रोजगारदाता र/अथवा कामका लागि विदेश पठाउने कम्पनीलाई दिनुपर्छ।

ङ. रोजगारदाता संस्थाको अस्तित्व यकीन गर्दै, कामदारलाई करारपत्र दिनु भन्दा पहिले दूतावासले त्यसलाई अनुमोदन गर्नुपर्छ, । नेपालमा रोजगार करारमा हस्ताक्षर गर्दा विभाग वा बोर्डका अधिकारीको उपस्थितिमा गर्नुपर्ने व्यवस्था हुनुपर्छ। कामदार पठाउने केही अन्य देशमा यसो गर्ने चलन छ।

च. व्यवस्थापिकाले वैदेशिक रोजगार ऐनमा संशोधन गरी रोजगारदाता कम्पनी, कामदार पठाउने कम्पनी र कामदारका बीचमा त्रिपक्षीय करार गर्ने प्रावधान राख्नेतर्फ विचार गर्नुपर्छ। कुनै पक्षले करार उल्लंघन गरेमा रोजगारदाता कम्पनी र कामदार पठाउने कम्पनीले संयुक्त रूपमा दायित्व वहन गर्नुपर्ने प्रावधान राख्नुपर्छ।

छ. श्रम मन्त्रालयले मानक करारपत्र तयार गर्नेतर्फ सोच्नुपर्छ।

ज. आफैंले जारी गरेको निर्देशिकाको पालना गर्नका लागि विभागले अनुमोदनका लागि विभागमा पेश गरिएका करार र अन्य कागजपत्र दुईदेखि तीन वर्षसम्म सुरक्षित राख्नुपर्छ। तिनलाई कामदार वा उसका प्रतिनिधिले खोजेका बेलामा भेट्न सक्ने गरी व्यवस्थित तवरले राख्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्छ।

झ. व्यवस्थापिकाले वैदेशिक रोजगार ऐन संशोधन गरी, कानून बमोजिम करारपत्र नदिने कामलाई कानूनको उल्लंघन मानी त्यसो गर्नेलाई सजाय गर्ने र उसबाट हर्जाना भराउने व्यवस्था मिलाउनुपर्छ। यसका साथै कामदार पठाउने कम्पनीबाट करारपत्र माग्ने अधिकार कामदारलाई छ भन्ने कुरा स्पष्ट पार्नुपर्छ।

३. **कामदार पठाउने कम्पनी र एजेन्टलाई नियमन गर्ने मामलामा नेपाल सरकारले पारदर्शिता र जवाफदेहीको अवस्थामा सुधार गर्नुपर्छ।**

क. व्यवस्थापिकाले

१. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा संशोधन गरी दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम लगाउने कामदार पठाउने कम्पनीलाई सजायको व्यवस्था गर्नुपर्छ; एजेन्ट र कामदार पठाउने कम्पनीका बीचमा आधिकारिक सम्बन्ध भए पनि वा नभए पनि एजेन्टले गरेका कामका लागि कामदार पठाउने कम्पनीलाई जिम्मेवार बनाउनुपर्छ।

२. एक जना एजेन्टलाई एक भन्दा बढी एजेन्सीमा दर्ता हुन दिनुपर्छ।

ख. विभाग र बोर्डले

१. वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई अनुमति दिने प्रणाली कडा बनाई कम्पनीको निर्देशक पदमा रहने मान्छे यसअघि लाइसेन्स खोसिएको कम्पनीमा आबद्ध नभएको (निश्चित अवधिसम्म) हुनुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ। अनुमति दिंदा कामदारले दुःख पाएर विभागमा बारम्बार उजूरी गरेको हुनुहुँदैन भन्ने व्यवस्था थप्नुपर्छ।

२. विदेशमा रहेका म्यानपावर कम्पनी, कामदार पठाउने कम्पनी र एजेन्टका बीचको सम्बन्धको रेकर्ड राख्ने र यसलाई विभागको वेबसाइटमा राखी सार्वजनिक गर्ने।

३. एजेन्ट र एजेन्सी बीचको सम्बन्ध थाहा पाउन वैधानिक 'चेकप्वाइन्ट' को प्रावधान राख्नुपर्छ। जस्तै, श्रम स्वीकृति निस्साका लागि विभागमा निवेदन दिंदा कामदार पठाउने कम्पनीले एजेन्टबाट काम लिएको थियो कि थिएन भन्ने कुरा उल्लेख भएको हुनुपर्ने व्यवस्था गर्ने। विदेश जान लाग्दा विमानस्थलमा कागजपत्र जाँचका क्रममा कामदारले एजेन्टको मद्दत लिएका थिए कि थिएनन् भनी बताउनुपर्ने र एजेन्टलाई काम लगाएको भए उसको नाम बताउनुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ।

४. वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा योजनाबद्ध ढंगले गरिने गलत कामहरू पत्ता लगाउन चुस्त खालको अनुसन्धान प्रणाली स्थापित गर्नुपर्छ। विभागको अनुसन्धान गर्ने अधिकारको अभ्यासलाई पारदर्शी बनाउनुपर्छ (कानूनी रूपले)।

५. सबै कामदार पठाउने एजेन्सीको नियमित परीक्षण गर्ने, यस्तो परीक्षणको नतीजा सार्वजनिक गर्ने र कामदार पठाउने कम्पनीको स्तर निर्धारण गर्ने प्रणाली तय गर्ने प्रणाली कायम गर्नुपर्छ।

४. **दुर्व्यवहार, शोषण, रिन, बन्धक अथवा मानव बेचबिखन जस्ता गम्भीर समस्या भोगेका कामदारलाई दिन सकिने खालको संरक्षण र उपचार पद्धति बसाउनुपर्छ।**

क. व्यवस्थापिकाले वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ अन्तर्गत नयाँ प्रावधान राखेर गम्भीर खालका क्षति पुऱ्याउनेलाई समुचित दण्ड जरिवानाको व्यवस्था गर्नुपर्छ, र उनीहरूलाई क्षति पुगेका मानिसप्रति जवाफदेही बनाउन तथा क्षतिपूर्ति यकीन गर्न उजूरी प्रक्रियाको व्यवस्था गर्नुपर्छ।

ख. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐनलाई संशोधन गरी सबै किसिमको श्रम बेचबिखनमा स्पष्ट रूपमा प्रतिबन्ध लगाउने र त्यसको हर्जाना दिनुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ। यसो गर्दा मानव, खास गरी महिला र बालबालिकाको बेचबिखन रोकथाम, दमन र सजाय सम्बन्धी राष्ट्रसंघीय प्रोटोकलका परिभाषासँग मिल्दो बनाउनुपर्छ।

ग. विभागले मानव बेचबिखन र अरू गम्भीर अपराधका घटनामा कारबाहीका लागि प्रहरीकहाँ पठाउने प्रोटोकल बनाउनुपर्छ। साथै, बेचिएका कामदारलाई स्वास्थ्य, परामर्श र पुनर्मिलन सेवा प्रदान गर्ने सामुदायिक संस्थासँग प्रोटोकल कायम गर्नुपर्छ।

घ. विभागले क्षतिपूर्ति सम्बन्धी निर्देशिका तयार गर्नुपर्छ जसले कम तलबसँग सम्बन्धित मात्र होइन स्वास्थ्य सम्बन्धी खर्चको भुक्तानी, शारीरिक र मानसिक दुःखका साथै क्षतिपूर्ति दाबी गर्दा कामदारले गर्नु परेको उचित खर्च भराउने जस्ता विषय पनि समेट्नुपर्छ।

५. व्यवस्थापिका र सरकारले अनियमित हैसियतका कामदारले समेत अधिकार र उपचार पाउने व्यवस्था गर्नुपर्छ।

क. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ संशोधन गरी अनियमित कामदारले समेत विभाग र न्यायाधिकरणमा गएर आफूलाई परेका समस्याको उपचार खोज्ने अधिकार स्पष्ट रूपमा स्वीकार गर्ने प्रावधान थप्नुपर्छ।

ख. कामदारले थाहै नपाईकन उसलाई अनियमित कामदारका हैसियतमा विदेश पठाइएको रहेछ र विदेशमा काम गर्दा उसको अंगभंग भयो भने उसलाई पनि वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषले क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गर्नुपर्छ।

६. सरकारले महिला प्रवासी कामदार प्रति चासो बढाउनुपर्छ र महिला प्रवासी कामदारलाई संरक्षण दिने अधिकार प्रदान गर्ने वातावरणमा सुधार गर्नुपर्छ।

क. प्रवासनमा लिंगविशेष माथि लगाइएको प्रतिबन्ध हटाउनुपर्छ र सबै बालिग नेपालीलाई सुरक्षित र वैधानिक बाटोबाट कामका लागि विदेश जाने समान अवसर प्रदान गर्नुपर्छ।

ख. कामका लागि विदेश जाने महिलालाई सूचनाद्वारा सशक्त गराउनका लागि वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्र र अन्य सेवा मार्फत सूचनाको सुनिश्चितता गर्ने (जस्तै, कामदारका हैसियतमा उनीहरूले पाउने अधिकार र नेपाल र विदेशमा रहँदा आपत परेमा सहयोग माग्नका लागि सम्पर्क फोन नम्बर आदि) कुरा यकीन गर्नुपर्छ।

ग. कामबाट फर्केका महिलालाई गोप्य, निःशुल्क र ऐच्छिक स्वास्थ्य जाँचको सेवा उपलब्ध गर्नुपर्छ।

घ. महिलाले विभागमा दिएका गम्भीर खालका उजूरी हेर्न र महिलालाई अन्य सान्दर्भिक सेवासँग जोड्नका लागि विभागले महिला डेस्क स्थापना गर्नुपर्छ।

ङ. विभाग, न्यायाधिकरण र कल्याण कोषले महिला र पुरुषको अलग अलग आँकडा राख्नुपर्छ र आफ्ना निकायमा महिलाका उजूरी कसरी हेरिएको छ भन्ने कुराको विश्लेषण गर्नुपर्छ।

७. **उपचारका संयन्त्र र श्रम सम्बन्धी अन्य जरूरी सेवालाई तत्कालै विकेन्द्रित गर्नुपर्छ।**

क. विभागले क्षेत्रीय कार्यालय खोल्नुपर्छ। त्यहाँबाट उजूरी लिने र अनुसन्धान गर्ने लगायतका विभागले गरिआएका सबै काम गर्नुपर्छ।

ख. स्थानीय सरकारी निकायको काम विस्तार गरी उनीहरूले स्थानीय श्रम कार्यालयको काम गर्ने, उजूरी लिने र अनुसन्धान गर्ने काम समेत गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ।

ग. कामदार पठाउने संस्थाको स्थानीय शाखा खोल्न दिने व्यवस्था पुनः चालू गर्नुपर्छ, र/अथवा भर्ती गर्ने कम्पनीलाई जिल्लामै केन्द्रीय कार्यालय खोल्न प्रेरित गर्नुपर्छ जसले गर्दा हाल चालू रहेका एजेन्सी र शाखा कार्यालयले कामदार भर्ती र उजूरी किनारा लगाउने काम जिल्ला तहबाटै गर्न सकून्।

घ. विदेश जानुअघि गर्नुपर्ने अभिमुखीकरण तालीम स्थानीय तहमा गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्छ। खास जिल्लामा यसअघि नै कामदारलाई आवश्यक जानकारी दिइरहेका नागरिक समाजसँग साझेदारी गर्ने तर्फ विचार गर्नुपर्छ।

८. **सम्बन्धित निकाय र नागरिक समाज बीच समन्वय बढाउनुपर्छ, उपचार संयन्त्रको प्रभावकारिता सम्बन्धमा संयुक्त रूपले तथ्यांक संकलन गर्नुपर्छ।**

क. श्रम मन्त्रालयले जानकारी आदानप्रदान र श्रम प्रवासनसँग सम्बन्धित विभिन्न निकाय र सरोकारवालाका बीचमा समन्वय गर्ने काम गर्नुपर्छ। उदाहरणका लागि, धेरै समस्या उब्जाउने वैदेशिक रोजगार कम्पनी र रोजगारदाता संस्थाको पहिचान राम्रोसँग गर्न र आफ्ना उजूरीलाई बलियो बनाउने खालका प्रमाण संकलन गर्न कामदारलाई मद्दत गर्न समन्वय गर्नुपर्छ।

ख. प्रवासी कामदार, नागरिक समाज, कानूनी सहायता दिने संस्था, युनियनसँग अन्तरक्रिया गरिरहेका विभाग, दूतावास, प्रहरी र अन्य सरकारी निकायलाई आँकडा संकलन र विश्लेषण गर्न प्रोत्साहन दिनुपर्छ। यसका लागि निम्न काम गर्न सकिन्छ :

१. कामदार विदेशबाट फर्कंदा उनीहरूले त्यहाँ काम गर्दा पाएका दुःख सम्बन्धी जानकारी विमानस्थलमै संकलन गर्ने,

२. कामदारले विदेशमा रहँदा त्यहाँका पक्षका विरुद्ध दूतावासमा गरेका उजूरीका प्रकार, दूतावासले उपलब्ध गराएको सेवा र कामदारका पक्षमा भएका काम सम्बन्धी जानकारी नेपाली दूतावासहरूबाट संकलन गरी एकमुष्ट रूपमा राख्ने व्यवस्था मिलाउने,

३. कामदारले एजेन्ट र वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरुद्ध प्रहरीमा दिएका उजूरी र ती मुद्दा किनारा लाउन प्रहरीले चालेका कदम सम्बन्धी जानकारी एकमुष्ट रूपमा राख्ने व्यवस्था मिलाउने,

४. विभाग र न्यायाधिकरणमा परेका मुद्दाका प्रकार, तिनलाई किनारा लगाउन लागेको समय, कामदारले माग गरेका हर्जाना र फैसला गरिएका हर्जाना, त्यस प्रक्रियाप्रति कामदारको

सन्तुष्टिको मात्रा जस्ता कुरा थाहा पाउन विभाग र न्यायाधिकरणमा मुद्दा व्यवस्थापन प्रणाली अपनाउने,

५. विद्यमान अथवा नयाँ हटलाइन मार्फत कामदारले उजूरी दिन सक्ने सेवा प्रदान गर्ने । यस्तो सेवा नेपाल र विदेशबाट उपयोग गर्दा पैसा नलाग्ने व्यवस्था मिलाउने । यस प्रणालीमा कामदारले उजूरी दिन सक्ने र सहयोगका लागि कहाँ जाने भनी सल्लाह पाउने व्यवस्था गर्नुपर्छ र यसरी आएका उजूरीलाई व्यवस्थित तवरले राख्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्छ (आवश्यकता बमोजिम उजूरी गर्ने मानिसको पहिचान गोप्य राख्नुपर्ने हुन सक्छ) ।

९. उपचार संयन्त्र भित्र महिला लगायत जोखिममा रहेका प्रवासी कामदारका व्यावहारिक आवश्यकतालाई ध्यान दिनुपर्छ ।

विभाग र न्यायाधिकरणले सामाजिक-आर्थिक अवस्था तथा विभिन्न समुदायका बीचको विविधताले क्षतिपूर्ति दाबी गर्ने र त्यस्तो दाबी बीचमा नछाड्ने कामदारको क्षमतामा कस्तो असर पारेको छ भनी लेखाजोखा गर्नुपर्छ । विभिन्न समूहका बीचको न्यायसम्मको पहुँचमा रहेको अन्तर घटाउन विधि सुधार गर्नुपर्छ ।

१०. प्रवासी कामदारको अधिकार र निजी क्षेत्रको उत्तरदायित्वमा सुधार ल्याउन विभाग र न्यायाधिकरणको स्रोत साधन, पारदर्शिता, जवाफदेही र कुशलता बढाउनुपर्छ ।

क. विभागको स्रोत समग्रमा, खास गरी अनुसन्धान र दाबी सम्बन्धी प्रक्रिया अघि बढाउने कामका लागि, उल्लेखनीय मात्रामा बढाउनुपर्छ । यस एकाइलाई कम्तीमा पनि अहिलेको भन्दा तीन गुणा ठूलो र साधन-स्रोत सम्पन्न बनाउनुपर्छ ।

ख. प्रहरीसँग बढी सहयोग लिनुपर्छ । प्रहरीलाई स्थानीय तहमा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी मुद्दा अनुसन्धान गर्ने अधिकार दिने र/अथवा वित्तीय अपराध अथवा मानव बेचबिखन जस्ता क्षेत्रको अनुसन्धानमा प्रहरीले हासिल गरेको विशेषज्ञता विभागको अनुसन्धानमा उपयोग गर्न सकिने वातावरण मिलाउनुपर्छ । प्रहरी र विभागका बीचमा मुद्दाको अनुसन्धानका लागि सम्झौता गर्नुपर्छ ।

ग. कुन कागजात कसरी, कहाँ र कहिलेसम्म राख्ने भन्ने विषयमा स्पष्ट नीति बनाउनुपर्छ र ती कागजात सम्बन्धित कामदारले चाहिएका बेला हेर्न र उपयोग गर्न पाउने व्यवस्था मिलाउनुपर्छ । नयाँ करारपत्र दिइएको वा कागजपत्र खोसिएको र विभागमा यस्ता कागजपत्रको मूल प्रति नभएको (वा ती कागजका प्रतिलिपि कामदारलाई दिन नसकिने भएको) अवस्थामा उजूरीका लागि कागजपत्र पेश गर्न नपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

घ. कामदारले कामदार पठाउने कम्पनी विरुद्ध दिएका उजूरी किनारा लगाउने काममा विभागको भूमिका (उदाहरणका लागि, सहजकर्ता, मध्यस्थकर्ता वा न्यायाधीश) के हुने भन्ने बारेमा स्पष्ट हुने र निर्णय गर्ने आधार एवम् प्रक्रिया बनाउनुपर्छ जसले कामदारलाई अधिकारवाला भनी स्वीकार गर्छ । यस्ता आधारमा तलब बाहेक क्षतिपूर्ति र दाबी गर्दा लाग्ने उचित खर्च निर्धारण गर्न उपयोग गरिने स्पष्ट र सबैलाई उपलब्ध हुने खालका निर्देशिका समावेश गर्नुपर्छ ।

ङ . अपराधमा सजाय गर्नका लागि अलग तर समन्वय भएको विधि तय गरेर र कामदारलाई क्षतिपूर्ति दिने प्रावधान राखेर विभागमा 'मुल्तबी' मा राखिएका मुद्दा छिन्नुपर्छ । मुद्दा मुल्तबीमा राख्दा कामदारमाथि आर्थिक र अन्य दबाब पर्छन् जसले गर्दा कामदारले बीचैमा मिलापत्र गर्न अथवा अनुसन्धान र मुद्दा दायर गर्ने काममा विभागलाई असहयोग गर्न सक्छन् भन्ने कुरा ख्याल राख्नुपर्छ ।

च. न्यायाधिकरणले प्रदान गर्ने क्षतिपूर्तिसम्म कामदारको पहुँच बढाउने विभिन्न उपायको समीक्षा गर्नुपर्छ । यसका लागि यी काम गर्न सकिन्छ : मुद्दा फैसला भएपछि क्षतिपूर्ति लिने तरीका कामदारलाई बताइदिने, अथवा फैसला लागू गर्ने न्यायाधिकरणको अधिकार सुदृढ बनाउने ।

छ. विभाग र न्यायाधिकरणमा मुद्दा हाल्दा र मुद्दाको सुनुवाइ हुँदा वकिल राख्न पाउने कामदारको अधिकार यकीन गर्ने,

ज. विभाग र न्यायाधिकरणले निर्णय गर्दा त्यसका आधार खुलाउनुपर्ने प्रावधान राख्नुपर्छ र पुनरावेदन प्रक्रियालाई स्पष्ट, पारदर्शी र सजिलो बनाउनुपर्छ जसले गर्दा कामदारहरू यसमा सहभागी हुन र आफ्नो योगदान दिन पाउँछन् ।

११. एजेन्ट विरुद्ध परेको उजूरीमा कारबाही गर्ने प्रक्रिया सुधार्नुपर्छ जसले गर्दा कामदारले क्षतिपूर्ति बेलैमा पाउन सकून् ।

क. न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्नु भन्दा पहिले उजूरी लिने र त्यसलाई न्यायाधिकरणमा पठाउने कि नपठाउने भनी निर्णय गर्ने प्रक्रियालाई छोटो बनाउने । अहिले न्यायाधिकरणमा मुद्दा हाल्नु भन्दा पहिले विभागले अनुसन्धान गर्छ र मुद्दा हाल्नु हुन्छ कि हुँदैन भनी समीक्षा गर्छ । विभागले न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्ने काम ढीलो हुँदा कामदारलाई मिलापत्र गरी मुद्दा फिर्ता लिन प्रोत्साहन पुग्छ ।

ख. गम्भीर खालका मुद्दालाई (पीडित धेरै भएका, धेरै पैसा लिएर फिर्ता नगरेका अथवा पटक पटक अपराध गरेका) प्राथमिकता दिएर न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्ने ।

ग. 'व्यक्तिगत' र 'संस्थागत' मुद्दाका बीचमा फरक नछुट्याउने । त्यसको सट्टा एजेन्ट र कामदार पठाउने कम्पनीलाई संयुक्त रूपमा जिम्मेवारी लिन प्रोत्साहन गर्ने । यसका लागि एजेन्टले पोलेका कामदार पठाउने कम्पनीका बारेमा अनुसन्धान गर्ने, त्यो एजेन्ट र कामदार पठाउने कम्पनीका बीचको विगतको सम्बन्ध हेर्ने र आफ्नो स्टोरमा रहेका करारपत्र समेतको अध्ययन गर्ने, (करारपत्र सम्बन्धी सुझाउ पनि हेर्नुहोला) ।

घ. क्षतिपूर्तिका लागि उजूरी दिएका कामदारको सुरक्षाका लागि विभागले कदम चाल्ने ।

१२. प्रवासी कामदारको अधिकार लागू गर्नका लागि दूतावासले दिने सहयोगमा सुधार गर्नुपर्छ ।

क. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा निम्न संशोधन गर्ने :

१. अधिकार उल्लंघन गरिएका कामदारलाई सहयोग गर्ने अधिकार राजदूतावासलाई स्पष्ट रूपमा दिने, र

२. नेपाली कामदार कामदार पठाउने कम्पनीका लागि आधारभूत मापदण्ड निर्धारण गर्ने, साथैसहचारीले रोजगारदाता अथवा एजेन्सीको मूल्यांकन गरी राम्रा ठहरिएकालाई मात्र नेपाली कामदार विदेश पठाउन अनुमति दिने व्यवस्था गर्ने ।

ख. मध्यपूर्वका दूतावासमा राखिएका श्रम सहचारीको संख्या बढाउने, नेपाली महिला कामदारले काम गरिरहेका प्रत्येक देशमा एक जना महिला श्रम सहचारी राख्ने ।

ग. कामदार, रोजगारदाता संस्था तथा कामदार पठाउने संस्थाको अधिकार र कर्तव्यका बारेमा गन्तव्य देशमा रहेको व्यवस्थाका सम्बन्धमा सार्वजनिक रूपले उपलब्ध जानकारी भेला गरी त्यसलाई सबैले हेर्न सक्ने गरी राख्ने व्यवस्था मिलाउने ।

घ. खास रोजगारदाता संस्था, रोजगारदाताका विरुद्ध परेका उजूरी बारे र ती उजूरी कसरी किनारा लागे भन्ने बारे जानकारी राख्ने ।

ङ. गन्तव्य देशमा कामदारलाई सहयोग गर्ने बारेमा दूतावासलाई विस्तृत विवरण भएको निर्देशिका दिने; यसो गर्दा विभाग र बोर्डसँग समन्वय गर्ने; हरेक दूतावासलाई आफू कार्यरत देशमा सक्रिय नागरिक समाजसँगको सहयोगमा आफ्नो खालको खास प्रक्रिया तय गर्न प्रोत्साहन दिने ।

च. परराष्ट्र मन्त्रालयले नेपाली कामदारका मुख्य गन्तव्य देशसँग द्विपक्षीय सम्झौताका विषयमा मोलमोलाइ गर्दा प्रवासी कामदारका प्रमुख अधिकारका कुरा उठाउने ।

छ. सार्क अन्तर्गत अधिकारमा आधारित, संरक्षणमुखी आधार तय गर्न काम गर्ने ।

ज. अन्तरदेशीय मुद्दामा दूतावास, परराष्ट्र मन्त्रालय, विभाग र बोर्ड बीच समन्वय बढाउने ।

झ. आपतमा परेका कामदारलाई मद्दत गर्नका लागि दूतावासलाई चाहिने स्रोत उल्लेखनीय मात्रामा बढाउने । काममा खटाउनु भन्दा पहिले सबै कूटनीतिक कर्मचारीलाई कामदारका अधिकार र समस्याको उपचारका विभिन्न उपायका बारेमा गहन तालीम दिने । महिला कामदारका अधिकार र स्वदेश तथा विदेशमा न्याय खोज्ने क्रममा उनीहरूले भोगिरहेका बाधा अड्चनका विषय समेटिएको लैंगिक दृष्टिले संवेदनशील तालीम दिने ।

ञ. गन्तव्य देशमा कामदारलाई सेवा सहयोग बढाउनका लागि पीएनसीसी र जिफन्टले दिने जस्तो सहयोगको अन्तरदेशीय मोडलबाट सम्बन्धित निकायले सिक्नुपर्छ ।

१३. **वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष र बीमा सम्म सबै कामदारको पहुँच सुधार्ने तर्फ बोर्ड र व्यवस्थापिकाले काम गर्नुपर्छ ।**

क. बीमा कम्पनी र कल्याण कोषले दिने गरेका क्षतिपूर्ति लिने कामदारको अधिकारका बारेमा कामदार र उनीहरूका परिवारलाई जानकारी दिने क्रम बढाउनुपर्छ । उदाहरणका लागि, विदेशमा रहेका दूतावास, विभागका कार्यालय अथवा विमानस्थलको आगमन कक्षमा यस्ता जानकारी भएका ब्रोसर अथवा बोर्डको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

ख. कल्याण कोषबाट क्षतिपूर्ति लिनका लागि क्षेत्रीय र जिल्ला स्तरमा (उदाहरणका लागि वैदेशिक

रोजगार सूचना केन्द्र अथवा स्थानीय श्रम कार्यालय मार्फत) निवेदन दिन पाउने व्यवस्था मिलाउनुपर्छ ।

ग. कल्याण कोष र/अथवा बीमा कम्पनीले दिने क्षतिपूर्तिको दायरा बढाएर हालसम्म समेट्न नसकिएको औषधि खर्च अथवा धेरै किसिमका चोटपटक अथवा गम्भीर दुर्व्यवहारको पनि क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था मिलाउनुपर्छ ।

१४. **विभाग र बोर्डले विदेश जानुअघि कामदारलाई दिइने अभिमुखीकरण तालीमलाई सुधार्न आपसमा सहयोग गर्नुपर्छ; कानूनी अधिकार र उपचार खोज्ने विषयको जानकारी फैलाउनुपर्छ । यसका लागि नागरिक समाज र मजदूर युनियनले सञ्चालन गरिरहेका कार्यक्रमबाट सिक्न सकिन्छ ।**

क. विदेश जानुअघि दिइने अभिमुखीकरण तालीमको म्यानुअल संशोधन गरी क्षतिपूर्ति र उपचार खोज्ने उपाय सम्बन्धी विस्तृत जानकारी संलग्न गर्ने ।

ख. यस्तो तालीम जिल्लामै अथवा विदेश जानका लागि कामदार काठमाडौं आएका बेला हुने व्यवस्था मिलाएर कामदारलाई यस्ता तालीममा सहभागी हुन प्रोत्साहन दिने ।

ग. सरकारी निकाय अथवा नागरिक समाजले पहल गरेका स्थानीय सूचना सेवाको समीक्षा गर्ने र सफल कार्यक्रम पत्ता लगाई त्यस्तै कार्यक्रम अन्यत्र सञ्चालन गर्न मद्दत गर्ने ।

घ. प्रवासी कामदारका अधिकार र उपचार खोज्ने उपाय सम्बन्धी जानकारी दिने; विदेशमा काम गर्न नसकेर फर्केका, बेचिएका र दुर्व्यवहार भोगेका मानिसलाई नराम्रो ठान्ने सोचाइ हटाउने उद्देश्यले चलिरहेका सञ्चार माध्यमका कार्यक्रमलाई सहयोग गर्ने र ती कत्तिको प्रभावकारी छन् भन्ने कुराको लेखाजोखा गर्ने ।

गैरसरकारी संस्थालाई सुझाउ

१५. **न्यायसम्म कामदारको पहुँच बढाउनका लागि नागरिक समाज, युनियन तथा कानूनी सहायता परियोजनाले निरन्तर रूपमा कार्यक्रम, सेवा र रणनीति तयार गर्नुपर्छ ।**

क. अझ बढी अधिकारमुखी कानूनी ढाँचा निर्माण गर्न र यसका पक्षमा आवाज उठाउनका लागि प्रवासी कामदारको अधिकारका लागि काम गरिरहेका संस्थाहरूका बीचमा सहयोगात्मक सञ्जाल बनाउने ।

ख. एकापसमा र सरकारी निकायसँग मिलेर कानूनी सहायता परियोजना विभिन्न जिल्लामा विस्तार गर्ने ।

ग. नेपालमा प्रवासी कामदार, खास गरी प्रवासी महिला कामदारको भिजिबिलिटी बढाउने र नीति निर्माणमा उनीहरूको सहभागिता हुने वातावरण तयार गर्ने ।

घ. प्रवासी कामदारलाई उनीहरूको अधिकार र उपचारका विभिन्न उपायका बारेमा सबै जानकारी दिएर औपचारिक र अनौपचारिक उपचार प्रणालीसम्म तिनको पहुँच बढाउन भूमिका खेल्ने ।

ङ. कामदार विदेश जानुअघि पूरा गर्नुपर्ने प्रक्रिया, अभिमुखीकरण र उपचार सेवाका सम्बन्धमा समसामयिक अनुसन्धान र निरीक्षण गरी (प्रवासी कामदारको अनुभवमा आधारित भएर) सरकारी प्रक्रिया सुधार्न सहयोग गर्ने ।

च. भेदभावमूलक कामलाई चुनौती दिन; संविधान र अन्तर्राष्ट्रिय कानूनले दिएका अधिकार लागू गर्न तथा सरकारको दायित्व स्थापित गर्न, साथै कामदारले पर्याप्त हर्जाना पाउने अवस्था तयार गर्न रणनीतिक किसिमको मुद्दा दायर गर्नेतर्फ विचार गर्ने ।

१६. **अन्तर्राष्ट्रिय दातृ समुदायले प्रवासी कामदार (काममा जान चाहने, काम गरिरहेका र काम गरेर फर्केका) को न्यायसम्मको पहुँच सुधार्ने र त्यसलाई सहज बनाउने कामलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ ।**

क. पूर्वाधार तयार गर्नका लागि सहयोग गर्ने । यस अन्तर्गत अनुमति पाउनका लागि विभागमा पेश गरिएका करार र अन्य कागजात राख्न र जाँच गर्नका लागि प्रभावकारी, पारदर्शी र सबैको पहुँच भएको इलेक्ट्रोनिक प्रणालीको स्थापना पर्न सक्छ । उजूरीको अनुसन्धान र फैसला गर्नका लागि मुद्दा व्यवस्थापन प्रणाली र अन्तरसंस्था सूचना आदानप्रदान मञ्चको स्थापना पनि यस्तो सहयोगको क्षेत्रमा पर्न सक्छ ।

ख. कामदारका अधिकार र उपचारका उपाय सम्बन्धी जानकारीलाई कामदार विदेश जानुअघिका सामग्री र दाताले सहयोग गरेका कार्यक्रम मार्फत प्रसार गर्ने, प्रवासी कामदारलाई दिइएका जानकारी नबाझिऊन् भन्ने यकीन गर्नका लागि सूचनामूलक कार्यक्रम बीचको समन्वयको मूल्यांकन गरी त्यसमा सुधार गर्ने ।

ग. अधिकारमा आधारित नीति र कार्यविधिलाई परिभाषित तथा लागू गर्न उपचारका विभिन्न संयन्त्रलाई प्राविधिक सहायता दिनेतर्फ सम्भाव्यता हेर्ने ।

घ. निम्न क्षेत्रमा थप अध्ययनका लागि सहयोग गर्नेतर्फ विचार गर्ने :

१. कामदारले बढी कुशलतापूर्वक न्यायसम्मको पहुँच पाउन् भन्नका लागि विभाग र न्यायाधिकरण सामु भएका विभिन्न विकल्प । जस्तै, विभागले मुद्दा (जसलाई अन्त्यमा न्यायाधिकरणमा दायर गरिन्छ) को कारबाही अघि बढाउने प्रक्रियालाई सरल बनाउनु; क्षतिपूर्ति दिने प्रक्रियालाई सरल बनाउनु र विधिलाई दुई भागमा बाँड्नु जसले गर्दा कामदारले समयमै क्षतिपूर्ति पाउन सकून्, साथै थोरै पैसा लिएर मुद्दा फिर्ता गर्न कामदारमाथि पर्ने दबाबबाट उनीहरूलाई जोगाउन सकियोस् ।

२. कामदारलाई समयमै र पर्याप्त क्षतिपूर्ति भराउन सक्ने लगायतका काममा मध्यस्थकर्ताको भूमिका ।

३. कामदार पठाउने संस्थाको नियमन, उनीहरू तथा एजेन्ट बीचको सम्बन्ध, यस क्षेत्रमा भएका उदाहरणीय काम, कर्पोरेट आचार संहिता र सुशासनका अन्य राम्रा मोडेल तथा कामदार पठाउने प्रक्रियामा न्याय सुनिश्चित हुने संयन्त्र (क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवका आधारमा) ।

४. अनियमित प्रवासनलाई रोक्ने अवधारणा ।

५. जिल्ला तहमा उपचारलाई प्रभावकारी बनाउन गाविस जस्ता स्थानीय संस्थाको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने अवसर ।

६. सामाजिक असमावेशीकरण र न्यायसम्मको पहुँचका बीचको सम्बन्ध (खास समूहको पहुँच बढाउनका लागि अपनाउनुपर्ने लक्षित कार्यक्रमको पहिचान गर्ने लक्ष्य) ।

७. प्रवासी कामदारले उपयोग गर्न सक्ने अनौपचारिक संयन्त्रको अध्ययन (यस अनुसन्धानले समेटे भन्दा बढी) । खास गरी महिला प्रवासी कामदार र परम्परागत रूपमा वञ्चित समूहका प्रवासी कामदारलाई गरिने व्यवहार र औपचारिक तथा अनौपचारिक न्याय संयन्त्रका बीचको सम्बन्ध जस्ता खास कुरामा ध्यान दिने ।

८. प्रमुख गन्तव्य देशमा न्यायसम्मको पहुँच र बृहत् अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगका लागि अवसर ।

अनुसूची १ : अन्तर्वार्ता लिइएका मानिस र लक्षित समूह छलफलका सहभागीको छनोट

यस अनुसन्धानका क्रममा कामदारले विदेशमा भोग्नु परेका समस्या र न्याय खोज्ने क्रममा उनीहरूले अपनाएका उपायका बारेमा थाहा पाउन विदेशमा काम गर्दा समस्या भोगेका थरी थरीका कामदारसँग भेट्ने कोशिश गरिएको थियो । तर यसका लागि विदेश जाने क्रममा कुनै न कुनै बेला समस्या भोगेका, मध्यपूर्व गइसकेका अथवा जान खोजेका प्रवासी कामदारलाई मात्र छानिएको थियो ।

यी मापदण्ड पुगेका प्रवासी कामदारको छनोट गर्न स्नोबल र पर्पसिभ स्याम्पल विधि उपयोग गरिएको थियो । अनुसन्धान टोलीले शुरूमा स्थानीय क्षेत्रसँग परिचित र सम्पर्क सञ्जाल व्यापक भएका राजनैतिक कार्यकर्ता, सामाजिक कार्यकर्ता र व्यवसायी जस्ता प्रभावशाली मानिससँग सम्पर्क गऱ्यो । त्यस पछि अन्तर्वार्ताका लागि उपयुक्त मानिस पत्ता लगाउन धेरै समय लाग्यो । विदेशमा समस्या झेलेको बताउने अधिकांश कामदार फेरि गएको पाइयो । केहीले बदला लिइने डरले अथवा आफूले भोगेका नकारात्मक अनुभवका बारेमा बताउन लाज मानेर कुराकानी गर्न मानेनन् ।

कुराकानी गरिएका सबै मानिसलाई अन्तर्वार्ताकारले अध्ययनको प्रकृति र उद्देश्यका बारेमा बताए र उनीहरू सहमत भएपछि मात्र अन्तर्वार्ता लिइयो । अन्तर्वार्ताका सबै चरणमा युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्सले तयार गरेका आचार संहिता पालना गरिएको थियो । कुराकानी रेकर्ड गर्न केहीले मानेनन् । त्यस बाहेक सबै अन्तर्वार्तामा भ्वाइस रेकर्डरको प्रयोग गरिएको थियो ।

स्थान र लैंगिकता

अन्तर्वार्ता गरिएका (३१) अथवा लक्षित समूह छलफलमा सहभागी भएका (२३) जना गरी कुराकानी गरिएका ५४ जना प्रवासी कामदार मध्ये ४५ जना पुरुष थिए र ९ जना महिला थिए । सबै महिला लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका महिला हुन् (तालिका १० हेर्नुहोला) ।

तालिका १०: लक्षित समूह छलफलका सहभागी (स्थान, मिति र लैंगिकताका आधारमा)

जिल्ला	क्षेत्र	मिति	सहभागी		
			महिला	पुरूष	कुल
काठमाडौं	मध्यमाञ्चल	२८ अगस्ट, २०१२	४	–	४
काठमाडौं	मध्यमाञ्चल	२८ अगस्ट, २०१२	५	–	५
सिनुरजोडा गाविस, धनुषा	मध्यमाञ्चल	८ जुलाई, २०१४	–	५	५
सिनुरजोडा गाविस, धनुषा	मध्यमाञ्चल	३१ अगस्ट, २०१२	–	४	४
सिनुरजोडा गाविस, धनुषा	मध्यमाञ्चल	१ सेप्टेम्बर, २०१२	–	५	५
सिनुरजोडा गाविस, धनुषा	मध्यमाञ्चल	१ सेप्टेम्बर, २०१२	–	४	४
जम्मा			९	१८	२७

तालिका ११: गहन अन्तर्वार्ता (ठाउँ, मिति)

जिल्ला	क्षेत्र	संख्या
काठमाडौं	मध्यमाञ्चल	१८
धनुषा	मध्यमाञ्चल	१०
तनहुँ	पश्चिमाञ्चल	३
कुल		३१

नोटः गहन अन्तर्वार्ता गरिएका मध्ये एक जना दुई जना प्रवासी कामदारकी दिदी थिइन् । बाँकी सबै पुरुष प्रवासी कामदार थिए ।

गन्तव्य देश

जम्मा ५४ सहभागी मध्ये, ४६ विदेशबाट आएका प्रवासी कामदारहरू थिए भने बाँकी सात जनाले विभिन्न कारणले गर्दा विदेश जान पाएका थिएनन् । सबै ४६ जना कामदार मध्यपूर्वका खाडीमा गएका थिए । ती मध्ये २३ जना कतार र बाँकी साउदी अरेबिया, कुवेत, युनाइटेड अरब इमिरेट्स र ओमान गएका थिए (हेर्नुहोस् तालिका ११) । यो प्रतिवेदनको खण्ड ३ मा उल्लेख भए झैँ यो प्रतिशत अनुपात ती देशमा गएका नेपाली प्रवासी कामदारहरूको प्रतिशतसँग मिल्न जान्छ ।

तालिका १२: अनुसन्धानका लागि कुराकानी गरिएका पूर्व प्रवासी कामदारले काम गरेको देश

गन्तव्य देश	अन्तर्वार्ता	लक्षित समूह बैठक	कुल
साउदी अरेबिया	६	२	८
ओमान	१	०	१
कतार	१२	११	२३
युएई	३	२	५
कुवेत	२	६	८
लेबनान	०	१	१
कुल	**२४**	**२२**	**४६**

औपचारिक र अनौपचारिक उपायको उपयोग

सहभागी भएका ५४ जना प्रवासी कामदार मध्ये ४९ जनाले औपचारिक अथवा अनौपचारिक उपायको उपयोग गरेर आफूलाई शोषण गर्ने विरुद्ध कारबाही थालेका थिए । पाँच जनाले आफूले भोगेका समस्याको उपचार खोजेका थिएनन् । यी पाँच मध्ये केहीले आफूलाई समस्यामा पार्नेसँग आफैं कुराकानी गरेका थिए ।

अनुसूची २ : मुख्य सूचनादाता

	संस्था/कम्पनी	नाम
काठमाडौं		
१	एशियाली मानव अधिकार र सांस्कृतिक विकास मञ्च, प्रवासी केन्द्र	सिद्धिचन्द्र बराल
२	वैदेशिक रोजगार विभाग	हरिसिंह धामी
३	वैदेशिक रोजगार विभाग	नारायण रिमाल
४	जिल्ला सरकारी वकिलको कार्यालय, काठमाडौं	गोपाल लामिछाने
५	वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड	गिरिजा शर्मा
६	वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण	दीपक खरेल
७	वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण	मीरा खड्का र अग्निप्रसाद थपलिया
८	कतारका लागि पूर्व राजदूत	मायाकुमारी शर्मा
९	कतारका लागि पूर्व राजदूत	सूर्यनाथ मिश्र
१०	जेनरल फेडेरेशन अफ नेप्लिज ट्रेड युनियन्स (जिफन्ट)	निशा बानिया
११	ग्लोबल रिलायन्स ओभरसिज	दीपक पौडेल
१२	हिमालयन ल एसोसिएट्स	शम्भु निरौला
१३	मनास्लु म्यानपावर ऐजेन्सी	राजु रायमाझी
१४	परराष्ट्र मन्त्रालय	विशाल भट्टराई
१५	नेबिल ओभरसिज	राधिका कटुवाल
१६	नेशनल लाइफ इन्स्योरेन्स कम्पनी	सीपी दाहाल
१७	परदेशी ओभरसिज सर्भिस	मोहन नेम्बाङ

	संस्था/कम्पनी	नाम
१८	पीपल फोरम फर ह्युमन राइट्स	सोम लुइँटेल
१९	पौरखी नेपाल	मन्जु गुरूङ
२०	पौरखी नेपाल	अग्नि गुरूङ
२१	प्रवासी नेपाली समन्वय समिति	महेन्द्र पाण्डे
२२	प्रवासी नेपाली समन्वय समिति	जे.पी. सापकोटा
२३	प्रवासी नेपाली समन्वय समिति	अभिमानसिंह लामा
२४	सेभियर ल एसोसिएट्स	रेवतप्रसाद खरेल
२५	विशेष सरकारी वकिल कार्यालय	टेकबहादुर घिमिरे
२६	भ्याल्युज एन्ड भिजन ओभरसिज	पदमराज पौडेल
२७	ओरेक नेपाल	रूपा श्रेष्ठ
धनुषा		
२८	जिल्ला प्रहरी कार्यालय	रवि घिमिरे
२९	जिल्ला प्रसाशन कार्यालय	पेशलकुमार पौडेल
३०	प्रो पब्लिक	मिथिलेश्वर झा
३१	ओरेक नेपाल	रामप्रमेष मण्डल

अनुसूची ३: नेपालले अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि र इच्छाधीन आलेख

संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि र इच्छाधीन आलेख

	दस्तावेज अथवा महासन्धिहरू	अनुमोदन/सम्मिलन गरेको मिति
१	आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, १९६६	१९९१
२	नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, १९६६	१९९१
३	नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्धको प्रथम इच्छाधीन आलेख, १९६६	१९९१
४	मृत्युदण्ड उन्मूलन सम्बन्धी नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्धको दोस्रो इच्छाधीन आलेख, १९८९	१९९८
५	महिला विरूद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि, १९७९	१९९१
६	महिला विरूद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धिको इच्छाधीन आलेख, १९९९	२००७
७	जातीय भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि, १९६५	१९७१
८	यातना तथा अन्य सबै प्रकारका क्रूर अमानवीय र अपमानजनक व्यवहार तथा सजाय विरूद्धको महासन्धि, १९८४	१९९१
९	बाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९८९	१९९०
१०	बालबालिकाको बेचबिखन, वेश्यावृत्ति र बाल नग्नता सँग सम्बन्धित बाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धिको इच्छाधीन आलेख, २०००	२००६
११	अपांगता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, २००६	२०१०

	दस्तावेज अथवा महासन्धिहरू	अनुमोदन/सम्मिलन गरेको मिति
१२	अपांगता भएका व्यक्तिहरूको अधिकार सम्बन्धी महासन्धिको इच्छाधीन आलेख, २००६	२०१०
१३	कन्सुलर रिलेशन सम्बन्धी भियाना महासन्धि, १९६३	१९६५
१४	अन्तरदेशीय संगठित अपराध विरूद्धको महासन्धि, २०००	२०११
१५	मानव बेचबिखन खास गरी महिला र बालबालिका बेचबिखन कार्यलाई रोक्ने, निरूत्साहित गर्ने र सजाय गर्ने सम्बन्धमा बनेको आलेख, २०००	हस्ताक्षर नगरिएको

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि

	महासन्धि	अनुमोदन/सम्मिलन गरेको मिति
१	साप्ताहिक बिदा (उद्योग) महासन्धि, १९२१ (नं. १४)	१९८६
२	इच्छा विपरीत काम लगाउने महासन्धि, १९३०, (नं. २९)	२००२
३	संगठित हुने र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, १९४९ (नं. ९८)	१९९६
४	समान ज्याला सम्बन्धी महासन्धि, १९५१ (नं. १००)	१९७६
५	इच्छा विपरीतको श्रम उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९५७ (नं. १०५)	२००७
६	रोजागार तथा व्यवसायमा भेदभाव विरूद्धको महासन्धि, १९५८ (नं. १११)	१९७४
७	न्यूनतम ज्याला निर्धारण सम्बन्धी महासन्धि, १९७० (नं. १३१)	१९७४
८	न्यूनतम उमेर निर्धारण सम्बन्धी महासन्धि, १९७३ (नं. १३८)	१९९७
९	त्रिपक्षीय सल्लाह (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड) महासन्धि, १९७६ (नं. १४४)	१९९५
१०	खराब किसिमका बाल श्रम सम्बन्धी महासन्धि , १९९९ (नं. १८२)	२००२
११	जनजाति र आदिवासी सम्बन्धी महासन्धि, १९८९ (नं. १६९)	२००७

नोट

१. Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia, Bassina Farbenblum, Eleanor Taylor-Nicholson, Sarah Paoletti (2013), available at: http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/migrant-worker-justice-indonesia-20131015.pdf.

२. The World Bank. Data: Personal Remittances, Received (% of GDP). http://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS.

३. International Labour Organization. Migrant Workers. http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--en/index.htm [accessed May 1, 2014].

४. Groves, S. 2012. "Remittances Hit $534 Billion in 2012, Setting New Record," International Diaspora Engagement Alliance, November 26, 2012. http://diasporaalliance.org/remittances-hit-a-record-high-of-534-billion-in-2012/, quoting World Bank figures.

५. The World Bank. 2013. "Migrants from Developing Countries to Send Home $414 Billion in Earnings in 2012." *The World Bank*, October 2, 2013. http://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/10/02/Migrants-from-developing-countries-to-send-home-414-billion-in-earnings-in-2013 [accessed May 1, 2014].

६. The World Bank. 2014. *Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook*. Migration and Development Brief 22. Washington, D.C.: World Bank Migration and Remittances Team, Development Prospects Group, at p. 3.

७. The World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities*. World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at p. 26. http://ceslam.org/mediastorage/files/Large%20scale%20migration%20and%20remittance%20in%20nepal%20issues%20and%20challenges%20-%20hissan.pdf [accessed May 1, 2014].

८. Central Bureau of Statistics. 2011. *Nepal Living Standards Survey 2010/11: Statistical Report Volumes One and Two*. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 138.

९. For some examples in which access to justice and redress are touched on, see UNIFEM and People Forum for Human Rights. 2008. *Mahilako Surakcheet Vaideshik Rojgaar: Kanoon ra Kanoon Karyanvayan Samyantraharuko Prabhavkarita* [in Nepali]. Kathmandu: UNIFEM and People Forum for Human Rights. See also Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers*. London: Amnesty International.

१०. Farbenblum, Bassina, Eleanor Taylor-Nicholson and Sarah Paoletti. 2013. *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. New York: Open Society Foundations.

११. सन् १९७० को दशकमा तेलका कारण मध्यपूर्वमा कामदार जाने क्रम बढ्न थाल्यो । दक्षिण एशिया त्यसमा पनि नेपालबाट कामदार जाने चलन चाहिं सन् १९९० को खाडी युद्ध पछि शुरू भएको हो । Bandita Sijapati and Amrita Limbu. 2012. *Governing Labour Migration in Nepal*. Lalitpur, Nepal: Centre for the Study of Labour and Mobility, at p. 28.

१२. Central Bureau of Statistics. 2014. *National Population and Housing Census: Housing Characteristics, Dead and Absentee Population 2011*. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 262. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2014/03/Household_Tables.pdf [accessed May 1, 2014].

१३. The GCC Countries of the Gulf region include only Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia and the United Arab Emirates. The 15 countries of the Middle East include the GCC countries as well as Iran, Iraq, Yemen, Syria, Israel, Jordan, Palestine, Lebanon and Egypt. Nepalis primarily go to GCC countries, but some, particularly women migrant domestic workers, also travel to Middle East countries such as Israel and Lebanon.

१४. Hélène Harroff-Tavel and AlixNasri. 2013. *Tricked and Trapped: Human Trafficking in the Middle East*. Lebanon: International Labour Organization, at p. 13. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_211214.pdf [accessed May 1, 2014].

१५. डिसेम्बर २०१३ मा बेलायती समाचारपत्र *द गार्जियन*ले धेरै नेपाली युवा कामदार खाडी मुलुकका निर्माण स्थलमा अथवा आवासमा मरिरहेका छन् भनी समाचार प्रकाशित गरेको थियो, जसले गर्दा खाडी मुलुक माथि ठूलो दबाब परेको थियो । Pete Pattison. 2013."Qatar's World Cup Slaves." *The Guardian*, Sept. 25, 2013. http://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world-cup-slaves[accessed May 1, 2014].

१६. Auwal, M.A. 2010. "Ending the Exploitation of Migrant Workers in the Gulf," Fletcher Forum of World Affairs 34 (Summer): 87–108, at 88–89. ("Migrant workers today are an extremely vulnerable group and are caught up in the throes of a vicious problem that is created and sustained by poverty, labor rackets, dynamics of globalization, and government inaction or corruption in both their home and host countries," noting as well the deception in recruitment in their home countries, including the charging of excessive fees and distribution of false and misleading information). See also Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers*. London: Amnesty International; and Human Rights Watch. 2010. *Slow Reform: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East*. New York: Human Rights Watch.

१७. उदाहरणका लागि, सबै प्रवासी कामदार र उनीहरूका परिवारको सुरक्षा सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, हस्ताक्षरका लागि १८ डिसेम्बर १९९० मा खुला गरिएको, आईएलएम १५१७ (१ जुलाई २००३ देखि लागू भएको) ।

१८. उदाहरणका लागि, सबै प्रवासी कामदार र उनीहरूका परिवारको सुरक्षा सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, हस्ताक्षरका लागि १८ डिसेम्बर १९९० मा खुला गरिएको, आई.एल.एम. १५१७ (१ जुलाई २००३ देखि लागू भएको)। नेपालले यो महासन्धि अनुमोदन गरेको छैन तर यो महासन्धिले आधार मानेका राष्ट्रसंघीय र आईएलओ महासन्धिलाई भने अनुमोदन गरेको छ।

१९. ऐ.ऐ., प्रस्तावना।

२०. यो महासन्धिलाई ५ जनवरी २००२ मा अनुमोदन र हस्ताक्षर गरियो। यो १५ नोभेम्बर २००५ मा लागू भयो। http://www.saarc-sec.org/userfiles/conv-traffiking.pdf.

२१. Colombo Process. 2011. Dhaka Declaration of Colombo Process Member Countries. *Colombo Process*, April 21, 2011. http://www.colomboprocess.org/images/docs/dc2011/dhaka_declaration.pdf. (नेपाल र इन्डोनेशिया कोलम्बो प्रोसेसका सदस्य छन्)।

२२. CEDAW General Recommendation 26, paras. 10-11.

२३. माथि लेखिएको, अनुच्छेद २४।

२४. ABA Rule of Law Initiative. 2012. *Access to Justice Assessment Tool: A Guide to Analyzing Access to Justice for Civil Society Organizations*. New York: American Bar Association, at p. 1.

२५. The World Bank. *A Framework for Strengthening Access to Justice in Indonesia*. Washington, D.C. http://siteresources.worldbank.org/INTJUSFORPOOR/Resources/A2JFrameworkEnglish.pdf, citing to Bedner, A. (2004). Towards Meaningful Rule of Law Research: An Elementary Approach. Unpublished manuscript; and Van Vollenhoven Instituut and United Nations Development Programme. 2005. *Access to Justice Practitioner Guide*. Bangkok: United Nations Development Programme.

२६. अनौपचारिक न्याय प्रणाली सम्बन्धी थप जानकारीका लागि हेर्नुहोला : Ewa Wojkowska. 2006. *Doing Justice: How Informal Justice Systems Can Contribute*. Oslo: United Nations Development Program–Oslo Governance Centre.

२७. उदाहरणका लागि, अमेरिकी बार एसोसिएसन रुल अफ ल इनिसिएटिभले लेखाजोखा गर्नका लागि उपयोग गरेका आधार यस प्रकार छन् : अधिकार र कर्तव्य तथा 'न्याय सम्बन्धी उनीहरूका समस्या समाधान गर्ने संयन्त्र' स्थापित गर्ने कानूनी ढाँचा कस्तो छ ? अधिकार र कर्तव्य बारेमा नागरिकमा कत्तिको चेतना छ ? न्याय हासिल गर्ने संयन्त्र, कानूनी सल्लाह र वारेस सम्मको पहुँचको अवस्था कस्तो छ ? न्याय दिने संस्था माथि आम मानिसको पहुँच कत्तिको छ ? त्यस सम्बन्धी खर्च धान्न सजिलो/गाह्रो के छ ? ती संस्था कत्तिको समयानुकूल तथा सान्दर्भिक छन् ? नागरिकलाई आफ्नो पक्षका कुरा राख्ने, स्वतन्त्रता कायम राख्ने र विवादको टुंगो लगाउने विषयमा स्वेच्छिक र सुसूचित निर्णय लिने अवसर दिने संस्था छन् कि छैनन् ? निर्णय लागू गर्न कत्तिको सम्भव छ ? यसको ठीक उल्टो विश्व बैंकले यी कुरामा ध्यान दिएको छ : नियामक कानूनी ढाँचा, कानून सम्बन्धी चेतना, अधिकार र जिम्मेवारी सम्बन्धी चेतना, औपचारिक तथा अनौपचारिक संयन्त्र सम्मको वास्तविक पहुँच, यी संयन्त्र मार्फत न्यायको प्रभावकारी सम्पादन, पारदर्शिता र जवाफदेही। Vel, J. 2010. "Policy Research on Access to Justice in Indonesia: A Review of World Bank and UNDP Reports". *Law, Social Justice and Global Development Journal* 15: 1-27.

२८. United Nations Development Programme. 2004. *Access to Justice Practice Note*. New York: United Nations Development Programme, at pp. 5-6.

२९. तराईमा १३,३१८,७०५ जना मानिस बस्छन्। यहाँको जनघनत्व ३८२ जना प्रति वर्गकिलोमिटर छ। पहाडमा जनघनत्व १८६ जना प्रति वर्गकिलोमिटर मात्र छ। हिमाली भेगमा मानिस छरिएर बसेका छन्। यहाँको जनघनत्व ३४ जना प्रति वर्गकिलोमिटर छ। Central Bureau of Statistics. 2012. National Population and Housing Census 2011. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 39. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2012/11/National%20Report.pdf.

३०. Central Bureau of Statistics. 2012. National Population and Housing Census 2011. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2012/11/National%20Report.pdf.

३१. तनहुँमा कुराकानी गर्न खोजिएका प्रवासी कामदार मध्ये थोरैले मात्र विदेशमा रहँदा समस्या भोगेको बताएकाले त्यहाँ थोरै मानिस सँग मात्र कुराकानी गरिएको हो । तनहुँमा भारतीय र बेलायती सैनिक सेवा लगायतका कामका लागि विदेश जाने चलन धेरै पुरानो हो । त्यसैले, तनहुँका मानिस विदेश जाने मामलामा 'अनुभवी' छन् र उनीहरूले थोरै मात्र दुर्व्यवहार भोग्नुपर्छ भन्ने सोचाइ छ ।

३२. अधिकांश ठाउँमा अंग्रेजी अनुवादमा भएका प्रावधान सही छन् कि छैनन् भनी त्यसलाई नेपाली भाषाको मूल कानूनसँग दाँजिएको थियो ।

३३. United Nations. 2011. Opening the Door to Equality: Access to Justice for Dalits in Nepal. Kathmandu: Office of the High Commissioner for Human Rights, at p. 11.

३४. बसाइँसराइ सम्बन्धी विस्तृत विश्लेषणका लागि हेर्नुहोला, Pandey, Shibani, Sanjay Sharma, and Bimbika Sijapati-Basnett, "State of Migration in Nepal" (forthcoming research paper, Centre for the Study of Labour and Mobility).

३५. Department of Foreign Employment. 2012. *Amendment to the Directive to Regulate Nepali Workers going for Domestic Work 2010,* amended on August 2012. http://dofe.gov.np/uploads/document/House%20Mad_20120830091239.pdf [accessed April 2, 2014].

३६. Central Bureau of Statistics. 2012. *National Population and Housing Census 2011.* Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 2. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2012/11/National%20Report.pdf.

३७. Central Bureau of Statistics. 2014. *National Population and Housing Census: Housing Characteristics, Dead and Absentee Population* 2011. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 71. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2014/03/Household_Tables.pdf.

३८. Department of Foreign Employment. 2013. *Ashar Monthly Progress Report, Jun-July 2013.* Department of Foreign Employment: Kathmandu, p. 26. http://dofe.gov.np/uploads/document/final%20report%20of%20Shrawan_20130826121650.pdf

३९. Centre for the Study of Labour and Mobility. Interactive Map. http://www.ceslam.org/map/map.php.

४०. The World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities.* World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at p. 28.

४१. Central Bureau of Statistics. 2014. *National Population and Housing Census 2011* (Volume 4). Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p

४२. The World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities.* World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at pp. 35-36.

४३. पूर्वाञ्चलका १६.४ प्रतिशत मात्र मानिस सबै भन्दा गरीब छन् भने मध्यमाञ्चल र पश्चिमाञ्चलमा यो मात्रा क्रमशः १७ र १८.७ प्रतिशत छ । मध्यपश्चिम र सुदूरपश्चिममा यो मात्रा क्रमशः २८.९ र ३१.९ छ । Central Bureau of Statistics. 2011. *Nepal Living Standards Survey 2010/11: Statistical Report Volume Two.* Government

of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 49. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2012/02/Statistical_Report_Vol2.pdf.

४४. The World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities*. World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at p. 30.

४५. विदेश जानका लागि रिन लिन पनि अलिअलि सम्पत्ति भएको हुनुपर्छ, तर यहाँ के कुरा ख्याल गर्नुपर्छ भने विदेशमा काम गर्ने मानिसले घरपरिवारलाई पैसा पठाउने सम्भावना बढी हुन्छ। माथि उल्लिखित पृ. ३५।

४६. ऐ.ऐ., पृ. ३२।

४७. ऐ.ऐ., पृ. ३२।

४८. सबै भन्दा गरीब परिवारका मानिस खाडी मुलुक जाने सम्भावना ७.३ प्रतिशत हुन्छ भने त्यो भन्दा एक खुड्किलो माथिरका मानिस खाडी मुलुक जाने सम्भावना ९ प्रतिशत हुन्छ। माथि उल्लिखित, पृ. ३५।

४९. माथि उल्लिखित, पृ. ii।

५०. Department of Foreign Employment. 2013. *Ashar Monthly Progress Report, July-August 2013*. Department of Foreign Employment: Kathmandu. http://dofe.gov.np/uploads/document/final%20report%20of%20Shrawan_20130826121650.pdf

५१. Department of Foreign Employment. http://www.dofe.gov.np/en/. नेपाल वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डको वेबसाइट पनि हेर्नुहोला www.fepb.gov.np.

५२. जनगणनाको आँकडामा कति जनाले जन्मथलो छाडेका छन् भन्ने कुरा मात्र उल्लेख छ। उनीहरूको प्रवासन सम्बन्धी कानूनी अवस्था जनाइएको छैन। जन्मथलो छाडेका मानिसमा रोजगारी, पढाइ अथवा व्यापारका सिलसिलामा जाने मानिसहरू पनि पर्दछन्।

५३. Central Bureau of Statistics. 2014. *National Population and Housing Census 2011* (AVolume 4). Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 71. सन् २००९ मा विश्व बैंकले गरेको अनुसन्धानले ६ देखि ७ प्रतिशत प्रवासी कामदार महिला भएको पाएको थियो तर त्यसले यसलाई वास्तविक भन्दा कम भएको भनी उल्लेख गरेको थियो। The World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities*. World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at p. ii.

५४. Central Bureau of Statistics. 2014. *National Population and Housing Census 2011* (Volume 4). Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 71. See also Department of Foreign Employment. 2013. *Ashar Monthly Progress Report, July-August 2013*.

५५. सन् २००६/०७ देखि २०१२/१३ सम्ममा वैदेशिक रोजगार विभागले लेबनानमा काम गर्न जानका लागि १०,७१३ जनालाई श्रम स्वीकृति जारी गरेको थियो। माथि उल्लिखित, DoFE, 2013.

५६. The World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities*. World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at p. 57.

५७. Jagannath Adhikari, "Poverty, Globalisation and Gendered Labour Migration in Nepal," in *Poverty, Gender and Migration: Women and Migration in Asia*, ed. Sadhnya Arya and Anupama Roy, 87-106 (New Delhi: Sage Publications Ltd., 2006), vol. 2.

५८. सन् २०११ मा नेपालमा कुल घरपरिवारको संख्या ५४,२३,२९७ थियो। Central Bureau of Statistics. 2011. *National Population and Housing Census 2011* (Volume 1). Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 35.

५९. नेपालमा पुरुषको साक्षरता दर ७० प्रतिशत छ भने महिलाको ५४ प्रतिशत मात्र । निरक्षर मध्ये दुई तिहाइ महिला छन् । सामान्यतया कम आम्दानी हुने मुलुकमा पनि यो मात्रा ६० प्रतिशत भन्दा बढी हुँदैन । Central Bureau of Statistics. 2011. *National Population and Housing Census 2011* (Volume 1). Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat, at p. 226. See also United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. Education for All Global Monitoring Report. http://gmr.uis.unesco.org/ViewTable.aspx.

६०. Chandra Bhadra, "International Labour Migration of Nepalese Women: The Impact of Their Remittances on Poverty Reduction" (working paper, Asia-Pacific Research and Training Network on Trade, 2008). See also Adhikari, Jagannath, Chandra Bhadra, Ganesh Gurung, Bishnu P. Niroula, and David Seddon. *Nepali Women and Foreign Labour Migration*. Kathmandu: UNIFEM/NIDS, 2006.

६१. वैदेशिक रोजगार ऐन १९८५ को खण्ड १२ ले बालबालिका र महिलालाई उनीहरूका अभिभावकको स्वीकृति विना काममा लगाउन वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई रोक लगाएको थियो । सन् १९९८ मा भएको दोस्रो संशोधनले बालबालिका र महिलालाई काम लगाउन सरकार र अभिभावकको स्वीकृति लिनुपर्ने प्रावधान थप्यो । दोस्रो संशोधनले अभिभावक भन्नाले (क) अविवाहित महिलाका हकमा बाबु वा आमा र विवाहित महिलाका हकमा लोग्ने अथवा (ख) अविवाहित महिलाका हकमा एकै परिवारका २१ वर्ष उमेर पुगेका दाजु वा भाइ र विवाहित महिलाका हकमा सासू वा ससुरा (माथि क मा उल्लेख भएका नातेदार उपलब्ध नभएका खण्डमा) भनी परिभाषित गऱ्यो ।

६२. यस्तो प्रतिबन्ध परराष्ट्र मन्त्रालयको परामर्शमा मन्त्रिपरिषद् वा श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले लगाउँछ । यस पछि *गोरखापत्र* र अन्य सञ्चार माध्यम मार्फत यस्तो सूचना जारी गर्नुका साथै नेपाल राजपत्रमा पनि प्रकाशित गरिन्छ । वैदेशिक रोजगार विभागका अधिकारीसँग १५ जुलाई २०१३ मा काठमाडौंमा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

६३. "Womanpower: Migration Should Be a Choice, Not a Compulsion." *Nepali Times*, March 23-29, 2012. http://nepalitimes.com/news.php?id=19120.

६४. नेपाल सरकारको सन् २०१२ । ८.८ को निर्णय अनुसार, घरायसी कामदारका रूपमा विदेश जान चाहने महिला ३० वर्ष उमेर पुगेको हुनुपर्छ । अधिकांश महिला कामदारलाई लामो समय (दिनको १८ देखि २० घण्टा) काममा लाग्न बाध्य बनाइएको कुरा सरकारको जानकारीमा आएको छ । कागजमा आफ्नो उमेर बढाएर कामका लागि गएका महिलाहरूले लामो समय सम्म काम गर्न सक्दैनन् । उनीहरूले शारीरिक र मानसिक दुर्व्यवहार खप्नु परेको छ र उनीहरूसँग त्यसको परिणाम खप्न सक्ने क्षमता छैन । त्यसैले महिलाको हितका लागि सरकार यस्तो कदम उठाउन बाध्य भएको छ । Foreign Employment Promotion Board. www.fepb.gov.np [accessed July 9, 2013].

६५. "Govt Bans Women Workers in Lebanon." *Republica*, November 26, 2009. http://archives.myrepublica.com/portal/index.php?action=news_details&news_id=12231.

६६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, खण्ड ४६ । वैदेशिक रोजगार कम्पनीले यस्तो प्रतिबन्धलाई बुझ्न सकेका छैनन् । एउटा अध्ययनले के देखाएको छ भने कुन देशमा कुन खालका कामदार पठाउन पाइन्छ भन्ने कुरामा वैदेशिक रोजगार कम्पनी अलमलिएका छन् । Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers*. London: Amnesty International, at pp. 49-51.

६७. सन् २००१ को जनगणनाका अनुसार २,०३१ जना महिला खाडी मुलुकमा काम गरिरहेका थिए जबकि सरकारले त्यहाँ जान यस अघि नै प्रतिबन्ध लगाएको थियो । Central Bureau of Statistics (CBS). 2002. *Population Census 2001*. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat.

६८. BBC. "Nepal Women Banned from Middle East Over Exploitation." *British Broadcasting Corporation*, August 9, 2012.

६९. UNIFEM and NIDS. 2006. *Nepali Women and Foreign Labour Migration*. Kathmandu: UNIFEM and NIDS; Jagannath Adhikari, "Poverty, Globalisation and Gendered Labour Migration in Nepal," in *Poverty, Gender and Migration: Women and Migration in Asia*, ed. Sadhnya Arya and

Anupama Roy, 87-106 (New Delhi: Sage Publications Ltd., 2006), vol. 2.; Sangraula, L.N. 2003. *Foreign Employment for Women: Challenges and Opportunities*. Kathmandu: Sancharika Samuha and United Nations Development Fund for Women; and O'Neill. T. 2001. "Selling Girls in Kuwait: Domestic Labour Migration and Trafficking Discourse in Nepal." *Anthropoligia* 43(2): 153-164.

७०. कामदारहरू भारतको बाटो जानु सामान्य भएको छ। भारत जान उनीहरूले श्रम स्वीकृति सँग सम्बन्धित कुनै पनि कागजात देखाउनु पर्दैन। उनीहरूले विमानस्थलमा नागरिकताको प्रमाणपत्र वा पासपोर्ट मात्र देखाए पुग्छ। यसरी उनीहरू प्रवासी कामदार सम्बन्धी सरकारी नियम उल्लंघन गर्न सक्छन्।

७१. UN Women. *Nepal*. UN Women: Asia Pacific and Arab States Regional Programme on Empowering Women Migrant Workers in Asia. http://www.migration-unifem-apas.org/nepal/ [accessed April 4, 2014].

७२. Chandra Bhadra. 2013. *The Impact of Foreign Labour Migration to Enhance Economic Security and Address VAW among Nepali Women Migrant Workers and Responsiveness of Local Governance to Ensure Safe Migration*. Kathmandu: Ministry of Women, Children and Social Welfare, Ministry of Labour and Employment, Ministry of Federal Affairs and Local Development, Government of Nepal, at p.10. http://fepb.gov.np/newdolrm/uploads/userfiles/files/Final%20Report%20-%20Submitted%20on%2028%20January%202013-1.pdf.

७३. Adhikari, Jagannath and Ganesh Gurung. 2011. *Foreign Employment, Remittance and Its Contribution to Economy of Nepal*. Kathmandu: Ministry of Labour and Transport Management and International Organisation for Migration, 2011.

७४. Nepal Institute of Development Studies and Swiss National Centre of Competence in Research North-South. 2010. *Nepal Migration Year Book 2009*. Kathmandu: Nepal Institute of Development Studies and Swiss National Centre of Competence in Research North-South, at p. 72. http://ceslam.org/mediastorage/files/Nepal%20Migration%20Year%20Book%202009.pdf.

७५. Department of Foreign Employment. 2013. *Chaitra Monthly Progress Report: March-April 2013*. http://dofe.gov.np/uploads/document/final%20data_20130422031605.pdf [accessed April 22, 2013].

७६. नेपाली कामदारले पाउनुपर्ने भनी नेपाल सरकारले तोकेको न्यूनतम तलब यस प्रकार छ : संयुक्त अरब इमिरेट्समा ८०० दिहराम, कतारमा ९०० कतारी रियाल, साउदी अरेबियामा ८०० सउदी रियाल। यो खाना बाहेकको तलब हो। Department of Foreign Employment. *Notice*. Government of Nepal: Kathmandu, 4 November 2012.

७७. सिनुरजोडामा ७ जुलाई २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता।

७८. अन्तर्वार्ता, काठमाडौं, २८ अगस्ट २०१२।

७९. Bajracharya and Sijapati. 2012. *The Kafala System and Its Implications for Nepali Domestic Workers: Policy Brief No. 1*. Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility.

८०. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, परिच्छेद २८-२९।

८१. वैदेशिक रोजगार ऐन २०५४, परिच्छेद ३८ (१)। ऐनको परिच्छेद ३९ मा बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकारका बारेमा उल्लेख गरिएको छ।

८२. यी मन्त्रालयहरू हुन् – कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय, गृह मन्त्रालय, परराष्ट्र मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, महिला, बालबालिका र समाज कल्याण मन्त्रालय।

८३. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड २०१३। वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, वार्षिक प्रतिवेदन २०६९/७०। वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, पृ. ३३-५।

८४. Foreign Employment Promotion Board. Costs Required for Foreign Employment. http://www.fepb.gov.np/downloadfile/lagat_1305454188.pdf[accessed May 1, 2014].

८५. धरौटी नगदमा बुझाउनुपर्छ अथवा एजेन्सीले रु. ७००,००० नगद र बाँकी बैंक ग्यारेन्टी बुझाउन सक्छन् । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, परिच्छेद ११ (२) र वैदेशिक रोजगारी नियमावली २०६४, ६ (२) ।

८६. Department of Foreign Employment. RA Name List. http://www.dofe.gov.np/uploads/pdf/RAReport1.pdf [accessed May 1, 2014]. यस अध्ययनका क्रममा पाँचवटा वैदेशिक रोजगार कम्पनीसँग अन्तर्वार्ता गरिएको थियो ।

८७. अनुमति पाउनका लागि, एजेन्सीले कार्यालय रहने ठाउँ तोकेको हुनुपर्छ, कार्यालयको विस्तृत कार्ययोजना, भौतिक पूर्वाधार र मानव स्रोत देखाउनुपर्छ र शाखा कार्यालयको व्यवस्थापकमा नेपाली नागरिक हुनुपर्छ । वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, ४७ (२) ।

८८. Department of Foreign Employment.http://dofe.gov.np/uploads/document/manpower%20branches_20121122072918.pdf [accessed April 15, 2014.

८९. उदाहरणका लागि, जुन २०१३ मा वैदेशिक रोजगार विभागले नेपालको सबै भन्दा ठूलो वैदेशिक रोजगार कम्पनी जुपिटर ओभरसिजलाई अनुमति विना शाखा खोलेकोमा रु. २,००,००० जरिवाना गरी कार्यालय बन्द गराएको बताइएको थियो । थप जानकारीका लागि कारोबार दैनिक हेर्नुहोला, "46 Manpower Agencies Fined."*Karobar National Economic Daily,* June 13, 2013. http://www.karobardaily.com/news/2013/06/46-manpower-agencies-fined [accessed May 1, 2014]

९०. वैदेशिक रोजगार नियमावली, १३ (ख) ।

९१. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २८ ।

९२. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २७ र २८ ।

९३. Department of Foreign Employment. 2013. *TheDirective on the Licensing and Renewal of Institutions Providing Orientation Training – 2013.* Kathmandu. http://dofe.gov.np/uploads/pdf/documentmapdanda.pdf [accessed May 1, 2014].

९४. यहाँ के कुरा ख्याल गर्नुपर्छ भने तालीम केन्द्रले गरेका गल्तीको क्षतिपूर्ति दिनका लागि धरौटी रकम उपयोग गर्न सकिंदैन । उनीहरूका विरुद्ध गर्न सकिने कारबाही भनेको अनुमतिपत्र निलम्बन वा खारेज गर्ने मात्र हो । वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, २२ र २३ ।

९५. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ७४ (३) र वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, ४८ (१०) ।

९६. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, ४८ (३) ।

९७. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, ४८ (२) ।

९८. कानूनले कमिशन बढाउने कामलाई अपराध मानेको छ । यसका आधारमा, दर्ता नभएको एजेन्टले जुन कम्पनीलाई कामदार पठाउँछ त्यसलाई कारबाही गर्न सकिन्छ । तर यस प्रावधानको उपयोग भएको कुरा यस अध्ययन प्रतिवेदनका लेखकलाई थाहा छैन । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ५६ ।

९९. Department of Foreign Employment.*DoFE's Monthly Progress Report, Jan-Feb 2014,* http://www.dofe.gov.np/uploads/document/Untitled_20140223042931.pdf [accessed April 3, 2014].

१००. १३ फेब्रुअरी, २०१४ मा वैदेशिक रोजगार विभागले जारी गरेको सूचनामा एजेन्टलाई परिचयपत्र उपलब्ध गराउने काम रोकिएको बताइएको थियो । वैदेशिक रोजगार विभागले निकट भविष्यमै बायोमेट्रिक प्रणालीमा आधारित परिचयपत्र जारी गर्ने कुरा पनि सोही सूचनामा जनाइएको थियो । एजेन्टलाई एउटा कम्पनीका लागि मात्र काम गर्न पनि सोही सूचनामा अनुरोध गरिएको थियो । Department of Foreign Employment.*DoFE's Monthly Progress Report, Jan-Feb 2014*http://www.dofe.gov.np/uploads/document/Untitled_20140223042931.pdf [accessed April 3, 2014].

१०१. Department of Foreign Employment.Department of Foreign Employment, 'Notice' 13 Feb 2014http://dofe.gov.np/uploads/news/image/Suchana_Bio-Metric%20System_20140224061832.jpg [accessed April 15, 2014].

१०२. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ३० । प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालीम परिषद् प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा र तालीमसँग सम्बन्धित काम हेर्ने राष्ट्रिय निकाय हो । यसको काम प्राविधिक र सीपयुक्त जनशक्ति तयार गर्नका लागि प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा र तालीम हेर्नु हो । यसका मुख्य कामहरूमा नीतिनिर्माण, गुणस्तर नियन्त्रण, पाठ्यक्रम निर्माण, सीपको मापदण्ड निर्धारण, सीप परीक्षण, अनुसन्धान आदि पर्दछन् । हाल परिषद्बाट १७९ वटा संस्थाले स्वीकृति पाएका छन् । Council for Technical Education and Vocational Training. http://www.ctevt.org.np/ [accessed May 1, 2014].

१०३. एउटा वैदेशिक रोजगार कम्पनीका निर्देशक सँग काठमाडौंमा ५ जुन २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

१०४. Department of Foreign Employment'Insurance Company-List of companies that insure Nepali Migrant Workers', http://www.dofe.gov.np/np/innerpage.php?page_id=73., [accessed April 3, 2014].

१०५. World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities.*World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at p.52.

१०६. Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers.* London: Amnesty International, at p.34.

१०७. माथि उल्लिखित ।

१०८. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ को नियम १२ पनि हेर्नुहोला ।

१०९. वैदेशिक रोजगार नियमावली को नियम १३ पनि हेर्नुहोला ।

११०. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा १६ (१), र नियमावली २०६४, नियम १४ ।

१११. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा १६ ।

११२. Ganesh Gurung. 2004. An Overview Paper on Overseas Employment in Nepal. Kathmandu: International Labour Office.http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_116815.pdf [accessed May 1, 2014].

११३. यी शर्तहरूका बारेमा वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा १९ (१) र वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम १७ मा उल्लेख छ ।

११४. Department of Foreign Employment. 2014. *Monthly Progress Report, March-April 2014.* http://www.dofe.gov.np/uploads/document/Chaitra%202070_20140430052407.pdf [accessed May 1, 2014]

११५. Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers.* London: Amnesty International, at pp. 22-25.

११६. The Asia Foundation. 2014. *Labour Migration Trends and Patterns: Bangladesh, India and Nepal 2013.* Kathmandu: The Asia Foundation.http://asiafoundation.org/resources/pdfs/LabourMigrationTrendsandPatternsBangladeshIndiaandNepal2013.pdf [accessed May 1, 2014].

११७. वैदेशिक रोजगार कम्पनीसँग जुन ४, २०१२ मा काठमाडौंमा गरिएको कुराकानी ।

११८. वैदेशिक रोजगार कम्पनीसँग जुन ५, २०१२ मा काठमाडौंमा गरिएको कुराकानी ।

११९. The Asia Foundation. 2014. *Labour Migration Trends and Patterns: Bangladesh, India and*

Nepal 2013. Kathmandu: The Asia Foundation, at p. 18.http://asiafoundation.org/resources/pdfs/LabourMigrationTrendsandPatternsBangladeshIndiaandNepal2013.pdf [accessed May 1, 2014].

१२०. अन्तर्वार्ता, धनुषा, जुलाई ७, २०१२ ।

१२१. Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers*. London: Amnesty International; UNIFEM and People Forum for Human Rights. 2008. महिलाको सुरक्षित वैदेशिक रोजगार : कानून र कानून कार्यान्वयन संयन्त्रहरूको प्रभावकारिता । काठमाडौं : युनिफेम र पीपुल फोरम फर ह्युमन राइट्स, द एसिया फाउन्डेशन । २०१४ । *Labor Migration Trends and Patterns: Bangladesh, India and Nepal 2013*. Kathmandu: The Asia Foundation; and Verité. 2013. *Labor Brokerage and Trafficking of Nepali Migrant Workers*. Amherst, MA: Verité.

१२२. यस अनुसन्धानमा भाग लिएका सबै सहभागीलाई यसमा समावेश गरिएको थियो किन भने उनीहरूले आफूले समस्या भोगेको बताएका थिए । यसले समग्रमा प्रवासी कामदारले भोगेको समस्याको मात्रालाई जनाउँदैन ।

१२३. वैदेशिक रोजगार विभागले डिसेम्बर ६, २०१० मा सूचना प्रकाशित गरी अधिकतम शुल्क घोषणा गरेको थियो ।

१२४. विदेश गएर फर्किएका पुरुष कामदार सँग जून १२, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता । उनीसँग एजेन्टले शुरूमा रु. ५,००,००० मागेको भए पनि उनी दुई लाख रुपैयाँ तिरेर सन् १९९८ मा दुबई गएका थिए ।

१२५. विदेश नपठाइएका पुरुष कामदारसँग जुन १२, २०१२ मा काठमाडौंमा गरिएको अन्तर्वार्ता । उनले एजेन्टलाई रु. ४,००,००० तिरेका थिए । त्यो पैसा लिएर एजेन्ट बेपत्ता भएको थियो ।

१२६. Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers*. London: Amnesty International, at p. 28.

१२७. Verité. 2013. *Labor Brokerage and Trafficking of Nepali Migrant Workers*. Amherst, MA: Verité, at p. 39. यो अनुसन्धान नेपाल, भारत, मलेसिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स, ग्वाटेमाला, मेक्सिको र संयुक्त राज्य अमेरिकामा गरिएको थियो ।

१२८. Helene Harroff-Tavel and AlixNasri. 2013. *Tricked and Trapped: Human Trafficking in the Middle East*. Beirut: ILO Regional Office for the Arab State, at pp.103-105.

१२९. सोशल साइन्स बहाः र विश्व बैंकले गरेको अध्ययनले के देखाएको छ भने विदेशबाट फर्किएका कामदारले आफूले कमाएको अधिकांश पैसा घरायसी कामका लागि, विदेश जाँदा लिएको रिन तिर्नका लागि र शिक्षाका लागि खर्च गर्ने गरेका छन् । दैनिक खर्च, शिक्षा, स्वास्थ्य र अन्य खर्च पछि रिन आठौं प्राथमिकतामा पर्ने कुरा कामदारहरूले बताएका थिए । See The World Bank. 2013. *Migration and Entrepreneurship in Nepal with a Focus on Youth: An Initial Analysis*. Kathmandu: The World Bank.

१३०. सिनुरजोडा गाविस, धनुषामा जुलाई ७, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

१३१. यी मध्ये आठ वटा कतार, तीन वटा संयुक्त अरब इमिरेट्स र एउटा साउदी अरेबियामा काम गर्न जानका लागि गरिएका करार थिए ।

१३२. सामान्यतया, कामदारको गन्तव्य देशको श्रम कानूनमा करार तोड्न सकिने प्रावधान हुन्छ । उदाहरणका लागि, संयुक्त अरब इमिरेट्सको श्रम ऐन, संघीय ऐन नं. ८ ले रोजगारदातालाई परीक्षण कालमा कामदारलाई विना कारण अथवा विना सूचना हटाउन सक्ने अधिकार दिएको छ (धारा १२०) । यस्ता संवेदनशील कुरालाई करारमा नलेख्ने गरिन्छ । यसले गर्दा कामदारलाई यस्तो अवस्था आउन सक्छ भन्ने कुरा कामका लागि विदेश जानु भन्दा पहिले थाहा हुँदैन ।

१३३. एउटा करारपत्रमा कामदारले रोजगारदाता फेर्न नपाउने भनी लेखिएको भए पनि अरू करारपत्रमा रोजगारदाता फेर्न पाउने कामदारको अधिकारका बारेमा केही पनि लेखिएको थिएन । काफला प्रणाली अन्तर्गत कामदारलाई उनीहरूको शुरूको रोजगारदाता सँग जोडिएको हुन्छ । सामान्यतया, एउटाको काम छाडेर अर्काको काममा जानका लागि कामदारले शुरूको रोजगारदाताको अनुमति लिनुपर्छ । जीसीसी देशहरूमा काफला प्रणाली सम्बन्धी थप जानकारीका लागि हेर्नुहोला Just Here. "A Comparison of 'Kafala' System in GCC; Qatar Lags Behind on Reforms." *Just Here*, May

8, 2014.http://www.justhere.qa/2013/11/comparison-kafala-system-gcc-qatar-lags-behind-reforms/ [accessed May 8, 2014].

१३४. Verité. 2013. *Labor Brokerage and Trafficking of Nepali Migrant Workers.* Amherst, MA: Verité, at p. 41. यो अनुसन्धान नेपाल, भारत, मलेसिया, संयुक्त अरब इमिरेट्स, ग्वाटेमाला, मेक्सिको र संयुक्त राज्य अमेरिकामा गरिएको थियो ।

१३५. माथि उल्लिखित ।

१३६. पुरुष प्रवासी कामदार सँग धनुषाको सिनुरजोडामा जुलाई ६, २०१२ मा गरिएको कुराकानी ।

१३७. वैदेशिक रोजगार कम्पनीले तान्जेनिया पठाइदिन्छु भनेपछि २१ जना कामदारले कम्पनीलाई रु. ६,७७६,००० बुझाएका थिए । उनीहरूलाई सबै भन्दा पहिले दिल्ली लगेर केही समय राखियो । त्यहाँबाट केही कामदारलाई तान्जेनिया लगियो तर त्यहाँ कुनै काम दिइएन । तान्जेनिया र दिल्लीमा अलपत्र परे पछि उनीहरू नेपाल आए र वैदेशिक रोजगार कम्पनीका विरुद्ध वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी दिए ।

१३८. एक जना एजेन्टले एक जना सम्भावित कामदारलाई क्यानाडा जान सहयोग गर्छु भन्यो । यस बापत उसले रु. ५,००,००० माग्यो । त्यस पछि कामदारलाई बैंककमा ४५ दिन राख्यो । त्यहाँ अलपत्र परे पछि र एजेन्टले क्यानाडा पठाउन नसके पछि उनी नेपाल फर्किए र एजेन्टका विरुद्ध वैदेशिक रोजगार विभागमा उजूरी दिए ।

१३९. See, for example, Pete Pattison. "Qatar's World Cup Slaves." *The Guardian,* September 25, 2013. http://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world-cup-slaves [accessed May 1, 2014]; Smith-Spark, Laura, Alex Thomas, and Leone Lakhani. "Qatar Defends 2022 World Cup Project Amid Migrant Worker Abuse Claims." *CNN,* October 3, 2013.

१४०. सिनुरजोडा गाविस, धनुषामा जुलाई ८, २०१२ मा भएको लक्षित समूह सँगको छलफलमा विदेशमा काम गरेर फर्केका एक जनाले भनेका कुरा ।

१४१. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डबाट जुन २०, २०१२ मा लिइएका आँकडा । यहाँ दिइएका संख्याले नियमित कामदारको मृत्यु संख्या बुझाउँछ जसको शव नेपाल ल्याइएको थियो र परिवारले क्षतिपूर्तिको दाबी गरेका थिए । यस संख्याले कामका सिलसिलामा विदेशमा रहँदा मरेका सबै नेपाली कामदारको संख्या भन्ने बुझाउँदैन । यस आँकडाले कुन देशमा बढी नेपाली कामदार मरेका थिए भन्ने कुरा पनि जनाउँदैन ।

१४२. Gibson, Owen, and Pete Pattison. "Qatar World Cup: 185 Died in 2013 – Official Records." *The Guardian,* January 24, 2014. http://www.theguardian.com/world/2014/jan/24/qatar-2022-world-cup-185-nepalese-workers-died-2013 [accessed May 1, 2014].

१४३. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, सन् २०१३, वार्षिक प्रतिवेदन २०६९/७०, काठमाडौं, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड ।

१४४. Olivia Sterns. 2009."Spate of Suicides by Foreign Maids in Lebanon Sheds Light on Abuse."*CNN,* December 2, 2009. http://edition.cnn.com/2009/WORLD/meast/12/02/lebanon.suicides/index.html [accessed May 1, 2014].

१४५. Hélène Harroff-Tavel and AlixNasri. 2013. *Tricked and Trapped: Human Trafficking in the Middle East.* Beirut: International Labour Organization Regional Office for the Arab States, at p. 56. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_211214.pdf [accessed May 1, 2014].

१४६. The World Bank. 2011. *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities.* World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, at p. 57.

१४७. काठमाडौंमा अगस्ट २८, २०१२ मा भएको लक्षित समूह छलफलमा बोल्ने महिला कामदार ।

१४८. सिनुरजोडा, धनुषामा जुलाई ७, २०१२ मा पुरुष कामदारसँग गरिएको कुराकानी ।

१४९. For an overview of Nepal's legal system, see Urscheler, L.H. 2012. "Innovation in a Hybrid System: The Example of Nepal." *Potchefstroom Electronic Law Journal* 15.

१५०. यस बाहेक दफा ४३ अनुसार अभियुक्तलाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र तीन वर्षदेखि सात वर्ष सम्म कैद हुनेछ।

१५१. करारपत्रमा "रोजगारका सेवा, शर्त तथा दुवै पक्षले पालना गर्नुपर्ने शर्त र कामदारले पाउने पारिश्रमिक" स्पष्ट रूपमा उल्लेख हुनुपर्छ (वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २५ र वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, नियम २ (ख)।

१५२. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ दफा २५ (२)। अगस्ट २०१२ मा सरकारले कामदार पठाउने संस्थाले करारपत्र नेपाली भाषामा दिनुपर्ने कुरामा जोड दियो, यद्यपि विवाद उत्पन्न भएमा करारपत्रको अरबी वा अंग्रेजी संस्करणलाई मान्यता दिइन्छ। Department of Foreign Employment. Notice to Provide Contract Papers in Nepali to Migrant Workers. http://dofe.gov.np/np//news/detail.php?g=11http://dofe.gov.np/np//news/detail.php?g=11 [accessed May 1, 2014]. । See also the bilateral agreements signed between Nepal and destination countries of the Middle East; and Sijapati, Bandita and Limbu, Amrita. 2012. *Governing Labour Migration in Nepal*. Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility.

१५३. करारपत्र एउटा हुनुपर्ने हो वा दुई वटा भन्ने सम्बन्धमा ऐन प्रष्ट छैन। दफा २५ मा कामदार, रोजगारदाता र कामदार पठाउने संस्थालाई जनाउँदा करार एकवचनमा छ। तर दफा १५ र १९ मा ((क) कामदार र रोजगारदाता कम्पनी बीच र (ख) कामदार पठाउने संस्था र कामदारका बीच भएका छुट्टाछुट्टै करारपत्र वैदेशिक रोजगार विभागमा पेश गरी त्यहाँबाट अनुमति लिनुपर्छ भन्दा दुई वटा अलग करार हुनुपर्ने संकेत गरिएको छ।

१५४. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले पूर्वअनुमति वा अनुमतिका लागि पेश गर्नुपर्ने कागजपत्रको सूचीमा करारलाई समावेश गरेको छैन। तर नियमको भाषा (नियम १२ र १९) ले ती नियममा उल्लेख भएका कागजात ऐनमा लेखिए भन्दा थप कागज हुन् भनेको छ।

१५५. तालीमको पाठ्यक्रमका बारेमा वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ को खण्ड ६ मा उल्लेख छ। तिनमा नेपालको वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नियम, गन्तव्य देशको सामाजिक, सांस्कृतिक र भौगोलिक सन्दर्भ र भाषा, गन्तव्य देशका सान्दर्भिक कानून, यौन रोग लगायत स्वास्थ्य सम्बन्धी जानकारी, पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षा, सुरक्षित प्रवासन, कामदारको 'व्यवहार, चालचलन र सुरक्षा' अनि पैसा पठाउने तरीका समावेश छन्।

१५६. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम २०।

१५७. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम २०। मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४ (२००७)।

१५८. मानव बेचबिखन तथा नियन्त्रण ऐनका अनुसार कसैले देहायको कुनै कार्य गरेमा मानव बेचबिखन गरेको मानिनेछ : (क) कुनै पनि उद्देश्यले मानिस बेच्ने वा किन्ने, (ख) कुनै प्रकारको फाइदा लिई वा नलिई वेश्यावृत्तिमा लगाउने, (ग) प्रचलित कानून बमोजिम बाहेक मानिसको अंग झिक्ने, (घ) वेश्यागमन गर्ने (दफा ४ क)। 'पीडित' भन्नाले बेचिएको, ओसारपसार गरिएको वा वेश्यावृत्तिमा लगाइएको व्यक्ति सम्झनुपर्छ (दफा २(ग))।

१५९. For a more detailed analysis of the definitions under the HTTCA, see The Asia Foundation. 2014. Anti-Human Trafficking and Transportation Act: Its Implementation. The Asia Foundation: Kathmandu.

१६०. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन (दफा ४(२)।

१६१. The United Nations definition of trafficking is contained in the Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, *entered into force* December 25, 2003, Article 3. http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf [accessed May 1, 2014].

१६२. See Urscheler, L.H. 2012. "Innovation in a Hybrid System: The Example of Nepal." *Potchefstroom Electronic Law Journal* 15; and Höfer, A. 2004. *The Caste Hierarchy and the State in Nepal: A Study of the MulukiAin of 1854*. Lalitpur, Nepal: Himal Books.

१६३. Shrestha, A. 2013. "Gender Perspective on Proposed Report and Draft of Criminal Code, Criminal Procedure Code, and Criminal Offence Punishment (Control and Enforcement) Act, 2067." *New Spotlight News Magazine* 7.http://www.spotlightnepal.com/News/Article/Gender-perspective-on-proposed-report [accessed May 1, 2014].

१६४. मुलुकी ऐन, ठगीको महलको १,२ नम्बर ।

१६५. मुलुकी ऐन प्रारम्भिक कथन, दफा ४ ।

१६६. मुलुकी ऐन, भाग ४, दफा ३, ठगी, अनुच्छेद ४ र वैदेशिक रोजगार ऐन, दफा ४३ र ४४ ।

१६७. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २५ ।

१६८. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २५ ।

१६९. नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३, प्रस्तावना ।

१७०. In its submission to the UN Human Rights Committee for its review under the ICCPR, the Government of Nepal interpreted Article 33 of the ICCPR as obligating the State "to effectively implement the international treaties to which Nepal is a party." SeeGovernment of Nepal. 2010. *Second, Third and Fourth Periodic Reports of the Government of Nepal on Measures Taken to Give Effect to the International Covenant On Civil and Political Rights*. Government of Nepal: Ministry of Home Affairs, at paragraph 37. http://www.nepalmissiongeneva.org/wp-content/uploads/2012/08/ICCPR-Report-II-III-IV.pdf [accessed May 1, 2014]. नेपालले संयुक्त राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार समितिमा पेश गरेको (नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अनुभव अन्तर्गत) प्रतिवेदनमा नेपालले आईसीसीपीआरको धारा ३३ अन्तर्गतको दायित्वलाई नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि भन्ने उल्लेख गरिएको छ। दोस्रो, तेस्रो र चौथो आवधिक प्रतिवेदन Government of Nepal: Ministry of Home Affairs, at paragraph 37. http://www.nepalmissiongeneva.org/wp-content/uploads/2012/08/ICCPR-Report-II-III-IV.pdf [accessed May 1, 2014]

१७१. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन, २०५३ ले 'मानव अधिकार' भन्नाले व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता, समानता र मर्यादासँग सम्बन्धित संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनद्वारा प्रदान गरिएका अधिकार तथा नेपाल पक्ष भएको मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौतामा निहित अधिकार सम्झनुपर्छ भनेको छ। भाग १, दफा २ (च) ।

१७२. नेपाल सरकारले संयुक्त राष्ट्रसंघका मानव अधिकारसँग सम्बन्धित विभिन्न निकायमा मानव अधिकार कानूनको सम्मान र संरक्षण गर्ने प्रतिबद्धता व्यक्त गरिसकेको छ। हेर्नुहोस् Government of Nepal. 2010. *Second, Third and Fourth Periodic Reports of the Government of Nepal on Measures Taken to Give Effect to the International Covenant On Civil And Political Rights*. Government of Nepal: Ministry of Home Affairs, at paragraph 34. http://www.nepalmissiongeneva.org/wp-content/uploads/2012/08/ICCPR-Report-II-III-IV.pdf. ("Nepal strongly upholds the principles enunciated in the United Nations Charter and the rights set forth in the UDHR and the ICCPR.").

१७३. नेपालले भियना कन्भेन्सन अन कन्सुलर रिलेशनलाई पनि अनुमोदन गरेको छ । जीसीसी देशले पनि यसलाई अनुमोदन गरेका छन् जहाँ धेरै नेपाली कामका लागि जान्छन्। यो महासन्धिले कन्सुलर पोष्टमा उसले गर्ने काम प्रष्ट पारेको छ। यसमा गन्तव्य मुलुकमा कामदारहरूको सुरक्षा, आफ्नो नागरिक पठाउने सम्बन्धित देशको चाहना जस्ता कुरा पर्दछन्। यो काम गर्दा उसले अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको सीमा भित्र रहेर गर्नुपर्छ धारा ५(क) । यसका अतिरिक्त गन्तव्य मुलुकमा कामदार आउने प्रक्रिया र उनीहरूले पालना गर्नुपर्ने कर्तव्य, कामदार पठाउने राष्ट्रको गन्तव्य मुलुकका न्यायाधिकरण वा अन्य निकायमा उचित प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता कामदार पठाउनु भन्दा अगाडि नै हुनुपर्ने कुरा उल्लेख छ। गन्तव्य मुलुकको कानूनले दिएका

अधिकारहरू तत्काल कुनै कारणवश उपयोग गर्न नसकेको अवस्थामा त्यस्तो व्यक्तिलाई उक्त प्रतिनिधिले सहयोग गर्नुपर्दछ। यस्ता कार्यमा तत्काल लागू रहेको अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौता बमोजिम आफ्नो देशका नागरिकका कागजपत्र, चिठी र न्यायिक तथा गैरन्यायिक अन्य कागजपत्रहरू प्रमाणका रूपमा पठाउनुपर्छ र यस्तो अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौता नभएको खण्डमा गन्तव्य मुलुकको कानूनसँग नबाझिने गरी सहयोग उपलब्ध गराउनुपर्छ। त्यस्तै, धारा ३६ का अनुसार कन्सुलर अफिसले गन्तव्य मुलुकका कारागार वा थुनामा रहेको आफ्नो नागरिकसँग निःशुल्क समाचार आदानप्रदान गर्न पाउने कुरा उल्लेख छ। साथै कामदार पठाउने मुलुकको कन्सुलर अफिसले अनुरोध गरेमा उसलाई पक्राउ गर्नुको कारण, राखिएको स्थान लगायतका कुराको जानकारी गराउने दायित्व गन्तव्य मुलुकको हुनेछ। नेपाली कामदारका सम्बन्धमा धारा ३७ मा यस्तो व्यवस्था छ – गन्तव्य मुलुकको अधिकार प्राप्त निकायसँग भएका जानकारीहरू, जस्तै कामदारको मृत्यु भएमा कहाँ कसको मृत्यु भएको हो भन्ने कुरा, जति सक्दो चाँडो कन्सुलर पोष्टलाई जानकारी दिनु उसको दायित्व हो।

१७४. नेपालले डिसेम्बर १०, २००२ मा अनुमोदन गरेको।

१७५. सर्वोच्च अदालतले व्यक्तिगत मुद्दा अथवा सार्वजनिक सरोकारका मुद्दामा फैसला गर्ने क्रममा महिला विरुद्धका सबै खाले भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि जस्ता धेरै अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार महासन्धिलाई आधार मानेका थुप्रै उदाहरण छन्। See Ilana Landsberg-Lewis. 1998. *Bringing Equality Home.* New York: UNIFEM, at p .22. http://www.unifem.org/attachments/products/BringingEqualityHome_eng.pdf [accessed May 1, 2014].

१७६. नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३, धारा १३२ (१)।

१७७. मानव अधिकार आयोगले मानव अधिकारलाई यसरी परिभाषित गरेको छ : "व्यक्तिको जीवन, स्वतन्त्रता, समानता र मर्यादासँग सम्बन्धित संविधान तथा अन्य प्रचलित कानूनद्वारा प्रदान गरिएका अधिकार तथा नेपाल पक्ष भएको मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि सम्झौतामा निहित अधिकार सम्झनुपर्छ।" मानव अधिकार आयोग ऐन २०५३, दफा २ (च)। मानव अधिकार आयोगका साथै राष्ट्रिय महिला आयोगले पनि प्रवासी कामदारको मानव अधिकार उल्लंघन विरुद्ध उजूरी सुन्ने काम गर्दछ। तर मानव अधिकार आयोग ऐनमा धेरै सीमा छन्। यस्ता घटनामा ६ महीना भित्र उजूरी गरिसक्नु पर्ने व्यवस्था छ। यसले गर्दा विदेशमा ६ महीना भन्दा लामो समय देखि अरूको कब्जामा रहेका कामदारले वा यस्तो उजूरी गर्न पाइने व्यवस्थाका बारेमा थाहा नपाएका कामदारले काठमाडौंमा रहेको आयोग समक्ष उजूरी गर्न सक्दैनन्।

१७८. नेपाल सन्धि ऐन २०४७ ले भनेको छ, 'सन्धि' भन्नाले दुई वा दुई भन्दा बढी राज्यहरू वा कुनै राज्य र अन्तरसरकारी संगठन बीच लिखित रूपमा सम्पन्न भएको सम्झौता सम्झनुपर्छ र सो शब्दले यसै प्रकृतिको जुनसुकै नामकरण गरिएको लिखत समेतलाई जनाउनेछ। दफा २ (क))।

१७९. Agreement between His Majesty's Government of Nepal and the Government of the State of Qatar Concerning Nepalese Manpower Employment in the State of Qatar, signed in Doha, April 21, 2005; Memorandum of Understanding between the Government of Nepal and the Government of United Arab Emirates in the Field of Manpower, signed in Kathmandu, July 3, 2007 by the Nepal Minister of Labour and Transport Management, and the UAE Minister for Labour; and Memorandum of Understanding in the Areas of Labour and Occupational Training between the Government of Nepal and the Government of the Kingdom of Bahrain, signed in Kathmandu, April 29, 2008, by the Nepal Minister of Labour and Transport Management, and the Kingdom of Bahrain Minister of Labour.

१८०. Interview with Charito Riley, Solidarity Center, Sri Lanka (by telephone), January 2014.

१८१. नमूना करार सार्वजनिक लिखत होइन। अनुसन्धानकर्ताले परराष्ट्र मन्त्रालय लगायत थुप्रै सरकारी निकायमा नमूना करार खोज्दा पनि पाउन सकेनन्।

१८२. विशाल भट्टराई, शाखा अधिकृत, परराष्ट्र मन्त्रालयसँगको अन्तर्वार्ता, जून ७, २०१२।

१८३. कतारका लागि पूर्वराजदूत मायाकुमारी शर्मासँगको अन्तर्वार्ता, फेब्रुअरी ११, २०१४।

१८४. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डका तत्कालीन निर्देशक स्थानेश्वर देवकोटाको भनाइ, फेब्रुअरी २४, २०१२। "Government to Sign Labour Pact with Saudi Arabia." *The Kathmandu Post*, February 21, 2014.

(as cited in Sijapati, Bandita and Amrita Limbu. 2012. *Governing Labour Migration in Nepal*. Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility); and RoshanSedhai. 2014

१८५. http://www.ekantipur.com/2014/02/21/world/government-to-sign-labour-pact-with-saudi-arabia/385666.html [accessed May 1, 2014].

१८६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, धारा ६१ ।

१८७. वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँग काठमाडौंमा जनवरी २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

१८८. यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिइएका वकिलका अनुसार पैसा एजेन्टलाई दिएको हो भने सामान्य कागजमा भर्पाइ गरिएको हुन्छ । रकम संस्थाले लिएको हो भने रसीद/कागजमा सो संस्थाको छाप हुनुपर्दछ । सेभियर ल एसोसिएट्स प्रा.लि., डिल्लीबजार, काठमाडौंका अधिवक्ता रेवतप्रसाद खरेल सँग डिसेम्बर १८, २०१३ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

१८९. माथि उल्लिखित ।

१९०. माथि उल्लिखित ।

१९१. आर्थिक वर्ष सन् २०१२/१३ मा १,२४५ वटा अर्थात् ५४.०१ प्रतिशत उजूरी व्यक्तिका विरुद्ध परेका थिए । संस्थाका विरुद्ध परेका उजूरी १,०६० अर्थात् ५४.०१% प्रतिशत थिए । Department of Foreign Employment. *Monthly Progress Report, July/August, 2013* ।

१९२. वैदेशिक रोजगार विभागमा पर्ने कुल उजूरीमा भन्दा अध्ययनका लागि छानिएका उजूरीमा व्यक्तिका विरुद्ध परेको उजूरीको अनुपात बढी थियो । यस्तो फरक किन पऱ्यो भन्ने बारेमा विभागले दिएका सम्भावित कारण यस्ता छन् : व्यक्तिका विरुद्ध जस्तो देखिने उजूरीमा तोकिएको व्यक्ति संस्थाको कर्मचारी हुन सक्छ । स्याम्पल छान्दा व्यवस्थित तरीकाले नछानेकाले पनि यसो भएको हुन सक्छ ।

१९३. वैदेशिक रोजगार विभाग उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँग काठमाडौंमा जनवरी १०, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

१९४. सेभियर ल एसोसिएट्स प्रा.लि., डिल्लीबजारका अधिवक्ता रेवतप्रसाद खरेल सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर १८, २०१३ मा र पीपुल फोरमका अध्यक्ष सोम लुइँटेल सँग काठमाडौंमा, मार्च ११, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

१९५. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका अध्यक्ष मीरा खड्का सँग र सदस्य अग्निप्रसाद थपलिया सँग काठमाडौंमा जून ७, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

१९६. यसको अपवादका रूपमा एजेन्टले पैसा लिएको तर कम्पनी त्यसमा संलग्न नभएको हुन सक्छ । पीपुल फोरमका अध्यक्ष सोम लुइँटेल सँग काठमाडौंमा, मार्च ११२, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

१९७. हरेक अपराधमा विभागले गर्न सक्ने कामका बारेमा स्पष्ट रूपमा लेखिएको छ । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को दफा ४८-५१, ५३-५५ मा विभागले 'आदेश दिन सक्ने' कुरा उल्लेख छ । यो वाक्यांश नपरेको भए आदेश दिने अधिकार विभाग सँग छैन र विभागले अनुसन्धान गरी क्षतिपूर्ति माग गर्दै वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा हाल्न मात्र सक्छ भनी व्याख्या गरिन्थ्यो ।

१९८. पीपुल फोरमका अध्यक्ष सोम लुइँटेल सँग काठमाडौंमा, मार्च ११, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

१९९. वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँग काठमाडौंमा जनवरी १०, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२००. हाल कम्पनीले रु ३,०००,००० धरौटी राख्नुपर्छ ।

२०१. वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँग काठमाडौंमा जनवरी १०, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता । उनले वैदेशिक रोजगार कम्पनीले अनुमतिपत्र खारेज गर्ने विभागको निर्णयलाई अदालतमा चुनौती दिन सक्ने बताए । हालसालै, वैदेशिक रोजगार विभागले नक्कली श्रम अनुमतिपत्र बनाउने आठ वटा म्यान पावर कम्पनीको अनुपतिपत्र खारेज गरेको छ । Republica. "DoFE scraps license of 8 manpower agencies." *Republica,*

February 20, 2014. http://www.myrepublica.com/portal/index.php?action=news_details&news_id=69828 [accessed May 1, 2014]; Roshan Sedhai. "MoLE Scraps Licences of 265 Manpower Cos." *Ekantipur.com*, September 29, 2012. http://www.ekantipur.com/2012/09/29/capital/mole-scraps-licences-of-265-manpower-cos/360897.html [accessed May 1, 2014].

२०२. वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँग काठमाडौंमा मार्च ११, २०१४ मा र सेभियर ल एसोसिएट्स प्रा. लि., डिल्लीबजारका अधिवक्ता रेवत प्रसाद खरेल सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर १८, २०१३ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२०३. विशेष सरकारी वकिलको कार्यालय वैदेशिक रोजगार, सम्पत्ति शुद्धीकरण, बैंकमा हुने जालसाजी र भ्रष्टाचार सम्बन्धी मुद्दा हेर्नका लागि स्थापना गरिएको हो । विशेष सरकारी वकिल कार्यालयका उपमहान्यायाधिवक्ता डा. श्री टेकबहादुर घिमिरे सँग काठमाडौंमा जनवरी २१, २०१४ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।See also the SGA website. http://sga0.gov.np/about-us/departments/ [accessed May 1, 2014].

२०४. विशेष सरकारी वकिल कार्यालयका उपमहान्यायाधिवक्ता डा. श्री टेकबहादुर घिमिरे सँग काठमाडौंमा जनवरी २१, २०१४ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२०५. अनुसन्धानका क्रममा लेखकहरूले वैदेशिक रोजगार विभागले प्रदान गरेका केही टिप्पणीको समीक्षा गरेका थिए ।

२०६. जिल्ला सरकारी वकिलको कार्यालय, बबरमहलका सहायक जिल्ला न्यायाधिवक्ता गोपाल लामिछाने सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर १९, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२०७. वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता तथा अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँगको अन्तर्वार्ता ।

२०८. कामदार पठाउने संस्थाका निर्देशक पदमराज पौडेल सँग काठमाडौंमा जुन १५, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२०९. रोजगार कम्पनीका निर्देशक मोहन नेम्बाङ सँग, काठमाडौंमा जुन १२, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२१०. ओरेकका कार्यक्रम अधिकृत रूपा श्रेष्ठ सँग काठमाडौंमा जून १२, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२११. "Most Cases Filed at DoFE Are Not Genuine."*The Himalayan Times,* January 1, 2014. http://www.thehimalayantimes.com/fullNews.php?headline=Most+cases+filed+at+DoFE+not+genuine&NewsID=403661 [accessed May 1, 2014].

२१२. वैदेशकि रोजगार न्यायाधिकरणकी अध्यक्ष मीरा खड्का र सदस्य अग्निप्रसाद थपलिया सँग काठमाडौंमा जुन ७, २०१२ र सेभियर ल एसोसिएट्स प्रा.लि., डिल्लीबजार, काठमाडौंमा डिसेम्बर १८, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२१३. वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसन्धान अधिकृत हरि सिंह धामी सँग, काठमाडौंमा जुन १५, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२१४. वैदेशिक रोजगार विभागको उजूरी दर्ता र अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँग काठमाडौंमा जनवरी १०, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२१५. वैदेशिक रोजगार विभागको आन्तरिक कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०६६; http://dofe.gov.np/uploads/pdf/43Nirdesika%20Final%202066-05-30.pdf [access on 10 May 2014].

२१६. यस्ता अन्य अदालतमा भ्रष्टचारका मुद्दा हेर्ने विशेष अदालत, प्रशासनिक कामलाई चुनौती दिने मुद्दा हेर्ने प्रशासनिक अदालत र स्थानीय श्रमिकका मुद्दा हेर्ने श्रम अदालत पर्दछन् ।

२१७. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ६४ (१) ।

२१८. कामदार पठाउने संस्था दोषी ठहरिएमा त्यस्तो अपराध गर्ने कर्मचारीलाई पनि सजाय दिनुपर्छ, त्यस्तो कर्मचारी पत्ता नलागेमा त्यस संस्थाका प्रमुखलाई सजाय गर्नुपर्छ । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ५७ ।

२१९. अभियोगपत्रमा अरूका साथै यी विवरण संलग्न गर्नुपर्छ : विपक्षीको विवरण, उसको जायजेथा, अभियोग प्रमाणित गर्ने प्रमाण, उपयुक्त र/अथवा माग गरिएको दण्ड अथवा क्षतिपूर्ति । वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियम २०१२, खण्ड ५ (१) ।

२२०. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम ३८ र ३९ ।

२२१. विशेष सरकारी वकिल कार्यालय, काठमाडौंका उप महान्यायाधिवक्ता डा. टेकबहादुर घिमिरे सँग, जनवरी २१, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२२२. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली २०१२, दफा ८ ।

२२३. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली २०१२, दफा ६ ।

२२४. अन्तरिम संविधानको धारा २४ (१०) मा फौजदारी मुद्दाका प्रतिवादीले आफ्नो वकिल राख्न सकेन भने उसले निःशुल्क कानूनी सहायता पाउँछ भन्ने उल्लेख गरिएको छ । तर कुनै पनि एजेन्टले निःशुल्क कानूनी सहयोग मागेको घटना अनुसन्धानका क्रममा थाहा भएन ।

२२५. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ५७ ।

२२६. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका नियम २०१२, नियम १८ (४) ।

२२७. सरकारी वकिल गोपाल लामिछाने सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर १९, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२२८. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ (२००७), दफा ६६ (२) ।

२२९. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ५१ ।

२३०. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, दफा ४१ ।

२३१. सेभियर ल एसोसिएट्स प्रा. लि., डिल्लीबजारका अधिवक्ता रेवत प्रसाद खरेल सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर १८, २०१३ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२३२. सरकारी वकिल टेकबहादुर घिमिरे सँग काठमाडौंमा जनवरी २१, २०१४ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२३३. पीपुल फोरमका अध्यक्ष सोम लुइँटेल सँग काठमाडौंमा, जुन १२, २०१२ र मार्च १२, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२३४. वैदेशिक रोजगार विभाग मुद्दाको अभिलेख राख्ने निकाय होइन, त्यसैले उद्धरण गर्ने ढाँचा र स्रोत छैन ।

२३५. आयोग स्थापना गर्ने पहिलो ऐन सन् १९९७ मा पारित भएको थियो । सन् २०१२ मा बनेको मानव अधिकार आयोग ऐनले आयोगको भूमिकाका बारेमा स्पष्ट पाऱ्यो ।

२३६. See Sadhana Ghimire, et. al. 2013.*Human Rights Situation of Nepalese Migrant Workers: Observation and Monitoring Report, South Korea and Malaysia*. Lalitpur, Nepal: National Human Rights Commission. http://www.nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/HR%20situation%20of%20Nepalese%20Migrant%20Worker%20Report%20Aug30-Sept7-2013.pdf [accessed May 1, 2014]; and National Human Rights Commission. 2012. *International Conference on the Rights of Migrant Workers, Nov 26-27, 2012, Kathmandu*. Lalitpur, Nepal:National Human Rights Commission. http://www.nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/RWM%20Report_05Feb_2013.pdf [accessed May 1, 2014].

२३७. James Michael, Barry Walsh and Mihir Thakur. 2009. *Nepal Rule of Law Assessment: Final Report*. USAID: Rule of Law Division, Office of Democracy and Governance. http://www.ncf.org.np/upload/files/318_en_usaid_nepal%20rule%20of%20law%20assessment-sep-2009.pdf [accessed May 1, 2014].

२३८. शान्ति सम्झौता संयुक्त राष्ट्रसंघ नेपाल सूचना मञ्च, http://un.org.np/node/10498 मा पाइन्छ ।

२३९. Freedom House. 2012. *Countries at the Crossroads 2012: Nepal*. Freedom House.http://www.freedomhouse.org/report/countries-crossroads/2012/nepal [accessed May 1, 2014].

२४०. United Nations Development Programme. 2012. *Project Report: Enhancing Access to Justice for the Consolidation of Peace in Nepal (A2J)*.UNDP.http://www.undp.org/content/nepal/en/home/

operations/projects/closed-projects/poverty-reduction1/a2j.html [accessed May 1, 2014].

२४१. मुलुकी ऐन, परिच्छेद ३, पीडित पक्षले जति रुपैयाँ हानि नोक्सानी भएको हो सो रकम मात्र फिर्ता पाउने छ। उदाहरणका लागि, भर्ना शुल्क (खण्ड ४)। तर वैदेशिक रोजगार ऐन अन्तर्गत पीडित पक्षले हानि नोक्सानी भएको रकम र सोको ५० प्रतिशत रकम क्षतिपूर्ति बापत पाउने व्यवस्था छ।

२४२. पीपुल फोरमका अध्यक्ष सोम लुइँटेल र नेपाल बार एसोसिएसन, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी समितिका सभापति सँग मार्च १२ २०१४ मा काठमाडौंमा गरिएको अन्तर्वार्ता।

२४३ सर्वोच्च अदालत; http://www.supremecourt.gov.np/main.php?d=lawmate rial&f=constitution_part_11 [accessed May 1, 2014].

२४४. American Bar Association. 2011. *Human Trafficking Assessment Tool Report for Nepal.* Washington, D.C.: American Bar Association. http://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/nepal/nepal_human_trafficking_assessment_report_2011.authcheckdam.pdf.

२४५. ऐ.ऐ.।

२४६. ऐ.ऐ., पृ. ५८।

२४७. ऐ.ऐ., पृ. ८३।

२४८. रेवतप्रसाद खरेल सँगको अन्तर्वार्ता, अधिवक्ता, सेभियर ल एसोसिएसन प्रालि डिल्लीबजार, काठमाडौं, डिसेम्बर १८, २०१३।

२४९. Nepal National Human Rights Commission. 2012. *Trafficking in Persons, Especially on Women and Children in Nepal: National Report 2011.* Lalitpur, Nepal: Nepal National Human Rights CommissionOffice of the Special Rapporteur on Trafficking in Women and Children, at p. 208. http://www.nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/National%20Report%200n%20Traffiking%20in%20Persons%20%20Especially%20%200n%20women%20and%20Children%20in%20Nepal%20-%202012.pdf [accessed May 1, 2014].

२५०. ऐ.ऐ., पृ. ७२।

२५१. ऐ.ऐ., पृ. ७१।

२५२. Verité. 2013. *Labor Brokerage and Trafficking of Nepali Migrant Workers.* Amherst, MA: Verité, at p. 21.

२५३. Government of Nepal. 2013. *A Report on Anti-Human Trafficking Cases Initiatives Led by the Government of Nepal.* Kathmandu: Government of Nepal, Ministry of Women, Children and Social Welfare, at p. 22.http://asiafoundation.org/resources/pdfs/GONreportonantihumantraffickinginitiativesFY20122013.pdf [accessed May 1, 2014].

२५४. ऐ.ऐ., पृ. २३।

२५५. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७) दफा १९ (ग) तथा २६(१)।

२५६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७) : "वैदेशिक रोजगारमा गएको कामदार जुनसुकै समयमा जुनसुकै कारणले मृत्यु भएमा वा अंगभंग भएमा त्यसको क्षतिपूर्ति पाउने गरी कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनु अघि इजाजत पत्रवालाले प्रत्येक कामदारको करार अवधिभर कायम रहने गरीकम्तीमा पाँच लाख रूपैयाँको बीमा गराउनु पर्नेछ।"

२५७. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७) दफा २१(२) तथा २६(२)

२५८. वैदेशिक रोजगार विभाग, बीमा कम्पनी http://www.dofe.gov.np/en/innerpage.php?page_id=42[accessed May 1, 2014]. नोट : निजी बीमा कम्पनीहरूलाई नेपाल बीमा समितिले नियमन गर्दछ जुन काठमाडौंमा अवस्थित छ।

२५९. सी.पी. दाहाल, सहायक कार्यकारी अधिकृत, नेशनल लाइफ इन्स्योरेन्स कम्पनी, फेब्रुअरी १०, २०१४ ।

२६०. नेपालमा सावधिक जीवन बीमामा निश्चित अवधि सम्म किस्ता बुझाए पछि भुक्तानी दिने व्यवस्था छ । सी.पी. दाहाल, सहायक कार्यकारी अधिकृत, नेशनल लाइफ इन्स्योरेन्स कम्पनी सँग फेब्रुअरी १०, २०१४ मा काठमाडौंमा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२६१. राधिका कतुरवाल, निर्देशक, वैदेशिक रोजगार एजेन्सी सँग काठमाडौंमा जुन १२, २०१२ मा र मोहन नेम्बाङ, निर्देशक, वैदेशिक रोजगार एजेन्सी सँग काठमाडौंमा जुन ४, २०१२ मा लिएको अन्तर्वार्ता ।

२६२. सिद्धिचन्द्र बराल, एशियाली मानव अधिकार र संस्कृति मञ्च/प्रवासी मञ्च सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर २७, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता । यो सामाजिक संस्था हो जसको स्थापना प्रवासी कामदारहरूले गरेका हुन् । यस्को लक्ष्य सुविधाविहीन, सीमान्तकृत तथा गरीबलाई सबल बनाउनु हो । यसले शिक्षा, स्वास्थ्य, सीप विकास, सांस्कृतिक जागरण, संरक्षण र प्रवासी कामदारको चेतना जस्ता क्षेत्रमा काम गर्छ । महेन्द्र पाण्डे, प्रवासी नेपाली समन्वय समिति सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर २५, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता । यो गैरसरकारी संस्था हो । यसले प्रवासी कामदार सँग सम्बन्धित विभिन्न विषयमा काम गर्छ । यसले कामका लागि विदेश जान लागेका कामदारहरूमा चेतना जगाउने, उनीहरूलाई कानूनी सेवा उपलब्ध गराउने, नीतिगत पैरवी गर्ने, घाइते वा मृत्यु भएका वा ठगीमा परेका तथा स्वदेश फर्केका कामदारलाई समाजमा पुनर्स्थापना गराउने जस्ता काम गर्छ ।

२६३. Sagar Ghimire. 2014. "Make Details of Policy Buyers Online: DoFE." *Republica*, March 3, 2014. http://www.myrepublica.com/portal/index.php?action=news_details&news_id=70389 [accessed May 1, 2014].

२६४. ऐ.ऐ. ।

२६५. सी.पी. दाहाल, सहायक कार्यकारी अधिकृत, नेपाल लाइफ इन्स्योरेन्स कम्पनी सँग काठमाडौंमा फेब्रुअरी १०, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२६६. सहायक कार्यकारी अधिकृत, नेशनल लाइफ इन्स्योरेन्स कम्पनी सँग फेब्रुअरी १०, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

२६७. राजु रायमाझी सँगको अन्तर्वार्ता, काठमाडौं, जुन ५, २०१२ ।

२६८. राधिका कुटुवाल सँगको अन्तर्वार्ता, काठमाडौं, जुन १२, २०१२ ।

२६९. अभिमान सिंह लामा, पीएनसीसी सँग काठमाडौंमा जनवरी २९, २०१४ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२७०. निर्देशक, वैदेशिक रोजगार एजेन्सी सँग काठमाडौंमा जुन १२, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२७१. नागरिक समाज तथा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीका प्रतिनिधि सँगको अन्तर्वार्ता, काठमाडौं, जुन ५, २०१२ ।

२७२. अन्तर्वार्ता, सी.पी. दाहाल, सहायक कार्यकारी अधिकृत, नेशनल लाइफ इन्स्योरेन्स कम्पनी, काठमाडौं, फेब्रुअरी १०, २०१४ ।

२७३. National Life Insurance Company. Term Life Insurance Policy for Migrant Workers. http://www.nicnepal.com/ins_personal_personal.php [accessed May 1, 2014].

२७४. सी.पी. दाहाल सँग अन्तर्वार्ता , सहायक कार्यकारी अधिकृत, नेशनल लाइफ इन्स्योरेन्स कम्पनी, फेब्रुअरी १०, २०१४ ।

२७५. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ (२००७), दफा ३२(१) ।

२७६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७) दफा ३९(ग) ।

२७७. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७), दफा ३३, तथा वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४(२००८), नियम २६ ।

२७८. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७), दफा ३३ ।

२७९. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७) दफा ३३ (ख) तथा (घ) ।

२८०. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डमा श्रम तथा रोजगार मन्त्री/राज्य/सहायक मन्त्री, राष्ट्रिय योजना आयोगको सदस्य, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयका सचिव, गृह, परराष्ट्र, अर्थ, कानून तथा न्याय, महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयका सचिव वा निजले तोकेका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका प्रतिनिधि, रोजगार विभागका महानिर्देशक, नेपाल राष्ट्र बैंकका प्रतिनिधि,

वैदेशिक रोजगार विज्ञबाट महिला एक जना पर्ने गरी सरकारबाट मनोनीत २ जना, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी मध्येबाट एक जना महिला सहित २ जना, वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तथा तालीम सञ्चालकहरू मध्येबाट एक महिला सहित २ जना, एक जना डाक्टर, चार वटा मान्यता प्राप्त ट्रेड युनियनका अध्यक्ष, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघका प्रतिनिधि, प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालीम परिषद्का प्रतिनिधि तथा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डका कार्यकारी निर्देशक रहने व्यवस्था छ। वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४(२००७), दफा ३८ (१)।

२८१. 'सरकारद्वारा १७९ वैदेशिक कामदारलाई सहयोग', *द हिमालयन टाइम्स*, नोभेम्बर २४, २०१० । http://www.thehimalayantimes.com/fullNews.php?headline=Govt+supports+179+migrant+workers+&NewsID=266943 [accessed May 1, 2014].

२८२. रोशन सेढाई, २०१४, कोषको रकम अनुपयोग, सरकारको वैदेशिक कामदारका लागि कुनै योजना छैन। *Ekantipur.com*, March 19, 2014. http://www.ekantipur.com/2014/03/19/top-story/fund-piles-up-govt-lacks-plans-for-migrants-care/386932.html [accessed May 1, 2014].

२८३. PrabhakaGhimire. 2010. "Overseas Worker Fund Spent on Labor Minister." *Republika*, June 24, 2010. http://archives.myrepublica.com/portal/index.php?action=news_details&news_id=20247 [accessed May 1, 2014].

२८४. Roshan Sedhai. "Failure to Utilize Welfare Funds Add to Migrant Workers' Woes." *TheKathmandu Post*, August 16, 2012. http://www.ekantipur.com/the-kathmandu-post/2012/08/16/nation/failure-to-utilise-welfare-funds-adds-to-migrant-workers-woes/238471.html [accessed May 1, 2014].

२८५. ऐ.ऐ.।

२८६. Roshan Sedhai. 2014. "Fund Piles Up, Govt Lacks Plans for Migrants' Care." *Ekantipur.com*, March 19, 2014. http://www.ekantipur.com/2014/03/19/top-story/fund-piles-up-govt-lacks-plans-for-migrants-care/386932.html [accessed May 1, 2014].

२८७. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम २८ (१) र (३)।

२८८. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम २८ (१)।

२८९. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०११ को पहिलो संशोधनले दाबी गर्ने म्याद संशोधन गरेको हो। संशोधन हुनु अघि मृत्यु भएमा ६ महीना भित्र र अंगभंग भएमा ६० दिन भित्र निवेदन दिइसक्नु पर्ने व्यवस्था थियो।

२९०. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डद्वारा गरिएको आर्थिक सहयोग http://www.fepb.gov.np/content.php?id=98[accessed April 5, 2014].

२९१. यी कागजपत्र कुन चरणमा चाहिन्छन् भन्ने स्पष्ट छैन। ओरेककी कार्यक्रम अधिकृत रूपा श्रेष्ठले हामीलाई के बताइन् भने दूतावासले यी कागजपत्र मृतक कामदारको लाश सँगै पठाउने गर्छ। अन्तर्वार्ता, जुन १२, २०१२।

२९२. यो काम राजदूतावासहरूले गर्नुपर्छ भनिएको भए पनि ओरेककी कार्यक्रम अधिकृत रूपा श्रेष्ठका अनुसार कामदारका परिवारलाई यी कागजातहरू संकलन गर्न निकै कठिन छ। दूतावासमा जनशक्तिको अभावले यस कामलाई झन् जटिल बनाइदिएको छ। अन्तर्वार्ता जुन १२, २०१२।

२९३. गिरिजा शर्मा, तत्कालीन निमित्त कार्यकारी निर्देशक, वैदेशिक रोजगार प्रबर्द्धन बोर्ड र विशाल भट्टराई, शाखा अधिकृत, परराष्ट्र मन्त्रालय सँगको अन्तर्वार्ता। राजदूतावास वा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डले कामदार/परिवारलाई टिकट किन्नका लागि सहयोग गर्दछन्। कामदार/परिवार आफैंले टिकट किनेका घटना पनि छन्।

२९४. वैदेशिक रोजगार नियमावली (पहिलो संशोधन) २०११ ले मृतक वा अंगभंग दुवैका लागि दिइँदै आएको रु. १ लाख रकमलाई बढाएर रु. १ लाख ५० हजार बनाएको छ।

२९५. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डका तत्कालीन निमित्त कार्यकारी निर्देशक, गिरिजा शर्मा सँगको कुराकानी, काठमाडौं, जुन २०, २०१२।

२९६. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, प्रगति प्रतिवेदन, फेब्रुअरी देखि मार्च २०१४; http://www.fepb.gov.np/downloadfile/Phalgun_1395641840.pdf [accessed April 5, 2014].

२९७. सोम लुइँटेल, अध्यक्ष पीपुल फोरम सँग जुन १२, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२९८. परराष्ट्र मन्त्रालयका शाखा अधिकृत विशाल भट्टराई सँग काठमाडौंमा जुन ७, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता र कतारका लागि पूर्व नेपाली राजदूत सूर्यनाथ मिश्र सँग धनुषामा जुलाई ४, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

२९९. परराष्ट्र मन्त्रालय । Nepalese Missions Abroad.http://www.mofa.gov.np/en/mission_consuls/index/1 [accessed May 1, 2014].

३००. परराष्ट्र मन्त्रालय । Nepalese Missions Abroad. http://www.mofa.gov.np/en/mission_consuls/index/1 [accessed May 1, 2014].

३०१. The provision of labor attachés was established by Foreign Employment Act 2007, Sections 43 and 68(1). It states that labor attachés shall be posted to countries in which 5,000 or more Nepalis have been sent for foreign employment, or more than 1,000 women migrant workers are registered.

३०२. The Kathmandu Post. 2011. "Govt Appoints Six Labour Attachés After MoFA Nod." *The Kathmandu Post*, November 5, 2011. http://www.ekantipur.com/the-kathmandu-post/2011/11/04/nation/govt-appoints-six-labour-attachs-after-mofa-nod/227847.html [accessed May 1, 2014].

३०३. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड । Nepalese Embassies & Labour Attache. http://www.fepb.gov.np/content.php?id=96 [accessed May 6, 2014].

३०४. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ६८ (२), (ख), (ग), (ङ), र (५) ।

३०५. परराष्ट्र मन्त्रालयका प्रवक्ताले वैदेशिक रोजगारका सम्बन्धमा आफ्नो मन्त्रालयको काम यस प्रकार रहेको बताए : रोजगार सम्बन्धी पत्र जाँच गर्ने, कूटनीतिक अभ्यास गर्ने (उदाहरणका लागि, द्विपक्षीय सम्झौतामा मोलतोल गर्ने), कामदारलाई स्वदेश पठाउने र अनियमित कामदारलाई नयाँ कागजपत्र जारी गर्ने । परराष्ट्र मन्त्रालयका शाखा अधिकृत विशाल भट्टराई सँग जुन ७, २०१२ मा काठमाडौंमा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३०६. कतारका लागि पूर्व राजदूत मायाकुमारी शर्मा सँग फेब्रुअरी ११, २०१४ मा काठमाडौंमा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३०७. माथि उल्लिखित ।

३०८. कतारमा राजदूतावासले दिने सेवा सम्बन्धी जानकारी कतारका लागि पूर्व राजदूत मायाकुमारी शर्मा सँग काठमाडौंमा फेब्रुअरी ११, २०१४ मा र कतारका लागि पूर्व राजदूत सूर्यनाथ मिश्र सँग धनुषामा जुलाई ४, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्तामा आधारित छन् ।

३०९. कतारका लागि पूर्व नेपाली राजदूत सूर्यनाथ मिश्र सँग धनुषामा जुलाई ४, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

३१०. लक्षित समूह छलफलमा भाग लिएका सिनुरजोडा गाविस, धनुषाका कामदारले अगस्ट २०, २०१२ मा भनेका कुरा ।

३११. Ministry of Labour and Employment, Foreign Employment Promotion Board and ILO. *Orientation Training Curriculum Booklet.*Ministry of Labour and Employment, Foreign Employment Promotion Board and ILO. Kathmandu, at p. 133.

३१२. कतारका लागि पूर्व नेपाली राजदूत मायाकुमारी शर्मा सँग काठमाडौंमा फेब्रुअरी ११, २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३१३. पुरुष कामदार सँग ठेराकोच्री गाविस, धनुषामा जुलाई १८, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता । यो घटना श्रम प्रवासन प्रणालीमा सुधार गरिनु अघि २००३ मा भएको थियो ।

३१५. प्रवासी कामदार सँग अन्तर्वार्ता, धनुषा, जुलाई ४, २०१२ ।

३१५. पौरखी सँग अन्तर्वार्ता, जुन ८, २०१२ ।

३१६. पीएनसीसी सँग अन्तर्वार्ता, काठमाडौं, मे ३१, २०१२ ।

३१७. उदाहरणका लागि, कामदारलाई दुर्व्यवहार गरिएको भनी व्यापक मात्रामा कुरा उठे पनि आर्थिक वर्ष सन् २०१२/१३ मा वैदेशिक रोजगार विभागमा २,३०५ वटा मात्र उजूरी परेका थिए। त्यस वर्ष ४,५३,४५३ जना नेपाली भारत बाहेकका देशमा कामका लागि गएका थिए। यस बाहेक धेरै नेपालीले कामका लागि विदेश जान पैसा तिरेर पनि जान पाएका थिएनन्। यसले के देखाउँछ भने आफ्नो समस्या समाधानका लागि औपचारिक संयन्त्रको उपयोग गर्ने चलन एकदमै कम छ।

३१८. Central Bureau of Statistics. 2014. *National Population and Housing Census: Housing Characteristics, Dead and Absentee Population* 2011. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2014/03/Household_Tables.pdf [accessed May 1, 2014].

३१९. महिला कामदार सँग काठमाडौंमा अगस्ट २८, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता।

३२०. प्रवासी कामदार सँग काठमाडौंमा जुलाई ८, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता।

३२१. अधिकांश करारमा हवाइ टिकटको कुरा परेको हुन्छ जस अनुसार कामको अवधि सकिए पछि कामदार घर फर्कने टिकट रोजगारदाताले किनिदिनुपर्छ। यसले गर्दा कामदारले घर फर्कने टिकट आफैं किन्नु पर्दैन। तर, यसले रोजगारदातालाई, काम गर्ने अवस्था नराम्रो भयो भनी गुनासो गर्ने कामदारलाई घर फर्कने टिकट किनिदिन्नँ भनी धम्क्याउने मौका उपलब्ध गराउँछ।

३२२. प्रवासी कामदार सँग जनकपुर, धनुषामा मे ११, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता।

३२३. नेपालमा पाँच विकास क्षेत्र, १४ अञ्चल र ७५ जिल्ला छन्। ती सबैमा स्थानीय प्रशासनिक संरचना छन्। नेपाल प्रहरी काठमाडौंमा मुख्यालय भएको राष्ट्रिय प्रहरी हो। क्षेत्र, अञ्चल र जिल्लामा यसका स्टेशन छन्। थप जानकारीका लागि हेर्नुहोला http://www.nepalpolice.gov.np/organization-structure.html [accessed May 1, 2014].

३२४. "Where any person has committed an offense referred to in Section 43 of this Act titled 'Punishment to be Imposed in the Event of Carrying on Foreign Employment Business without a license,' the police employee may, if he or she considers that the person could abscond if that person is not arrested immediately, may arrest such person without warrant." Foreign Employment Act (2064) 2007, Section 62.

३२५. पेशलकुमार पौडेल, शाखा प्रमुख, मुद्दा शाखा, जि.प्र.का. जनकपुर, धनुषा सँग मे १३, २०१४ मा लिइएको अन्तर्वार्ता।

३२६. यस अध्ययनमा उल्लेख गरिएका कामदार मूलतः धनुषा जिल्लाका थिए।

३२७. नेपाल प्रहरीले आफ्नो ठाउँमा भएका मुद्दा मामिलामा मध्यस्थकर्ताको भूमिका पनि खेल्छ। Nepal Police.http://www.nepalpolice.gov.np/. See also Gorkhapatra Online. "Most Cases Filed at Women's Cell Settled through Mediation." *Gorkhapatra Online*, January 17, 2014. http://trn.gorkhapatraonline.com/index.php/nation/6917-most-cases-filed-at-women-s-cell-settled-through-mediation.html [accessed May 1, 2014]. See also Carter Center. "Brief Overview of Political Dispute Resolution at the Local Level in Nepal."*Carter Center*, December 30, 2010. http://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace_publications/election_reports/nepal-PoliticalDisputeResOverview-123010_en.pdf [accessed May 6, 2014]; and Dev Raj Dahal and Chandra DevBhatta. 2008. *The Relevance of Local Conflict Resolution Mechanisms for Systemic Conflict Transformation in Nepal*. Berghof Foundation for Peace Support. http://www.nepaldemocracy.org/conflict_resolution/Local_Conflict_Resolution_Mechanisms.pdf [accessed May 6, 2014].

३२८. सिनुरजोडा, धनुषामा जुलाई ४, २०१२ मा प्रवासी कामदार सँग लिइएको अन्तर्वार्ता।

३२९. सिनुरजोडा, धनुषामा जुलाई ७, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता।

३३०. पञ्चायतको अस्तित्व लामो भए पनि ग्राम पञ्चायत ऐन १९४९ ले त्यसको भूमिकालाई आधिकारिक बनायो र पछि नेपाल अधिराज्यको संविधान २०१९ ले त्यसलाई अझ सुदृढ पाऱ्यो। See Shrestha, S. B. 1964. *How Nepal is Governed*. Kathmandu: S. N. Shah.

३३१. सन् २०११ को जनगणनाका अनुसार नेपालका कुल प्रवासी कामदार मध्ये ४३ प्रतिशत तराईका छन् । Central Bureau of Statistics.*National Population and Housing Census: Housing Characteristics, Dead and Absentee Population* 2011. Government of Nepal: National Planning Commission Secretariat. http://cbs.gov.np/wp-content/uploads/2014/03/Household_Tables.pdf [accessed May 1, 2014]. हामीले अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिएका ५४ मध्ये ३२ जना तराईका, खास गरी धनुषा जिल्लाका थिए । यो मात्रा झण्डै ६० प्रतिशत हो ।

३३२. See Shrestha, S. B. 1964. *How Nepal is Governed*. Kathmandu: S. N. Shah.

३३३. Daniel Coyle and Sarah Dalrymple. 2011. *Snapshots of Informal Justice Provision in Kaski, Panchthar and Dhanusha Districts, Nepal*. London and Kathmandu: Saferworld. http://www.saferworld.org.uk/resources/view-resource/555-snapshots-of-informal-justice-provision-in-kaski-panchthar-and-dhanusha-districts-nepal [accessed May 1, 2014].

३३४. प्रवासी कामदार सँग अन्तर्वार्ता, जनकपुर नगरपालिका, धनुषा, जुलाई ६, २०१२ । प्रवासी कामदार सँग अन्तर्वार्ता, सिनुरजोडा गाविस, धनुषा, जुलाई ७, २०१२ । प्रवासी कामदार सँग अन्तर्वार्ता, सिनुरजोडा गाविस, धनुषा, अगस्ट ३१, २०१२ ।

३३५. लक्षित समूह छलफलमा उपस्थित कामदार, धनुषा, जुलाई २०१२ ।

३३६. प्रवासी कामदार सँग अन्तर्वार्ता, धनुषा, जुलाई ६, २०१२ ।

३३७. प्रवासी कामदार सँग अन्तर्वार्ता, सिनुरजोडा गाविस, धनुषा, जुलाई ७, २०१२ ।

३३८. Daniel Coyle and Sarah Dalrymple. 2011. *Snapshots of Informal Justice Provision in Kaski, Panchthar and Dhanusha Districts, Nepal*. London and Kathmandu: Saferworld, at p. 47.

३३९. पीएनसीसी सँग काठमाडौंमा डिसेम्बर २५, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३४०. ओरेक सँग काठमाडौंमा जुन १२, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता । ओरेक महिला अधिकारका क्षेत्रमा काम गरिरहेको गैर सरकारी संस्था हो । यसले गर्ने काम मध्ये महिलाका लागि सुरक्षित आप्रवासन पनि एक हो जस अन्तर्गत सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी वकालत, परामर्श सेवा, रणनीतिक ठाउँमा प्रवासन सम्बन्धी जानकारी बुथ, र प्रवासी कामदारलाई लक्षित गरी शैक्षिक सामग्री तयार गर्नुपर्छ ।

३४१. पीपुल फोरम सँग काठमाडौंमा जुन १२, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३४२. पौरखी सँग काठमाडौंमा जुन ८, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३४३. पौरखी सँग काठमाडौंमा जुन ८, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३४४. प्रो-पब्लिकले आफूलाई 'सार्वजनिक हितमा समर्पित' गैरनाफामूलक, गैरसरकारी संस्था भन्छ । See Pro Public. Welcome to Pro Public. http://www.propublic.org/index.php [accessed May 1, 2014].

३४५. पौरखी सँग काठमाडौंमा जुन ८, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता । प्रो-पब्लिकसँग मे १३, २०१२ ।

३४६. जिफन्टका वकिल सँग काठमाडौंमा जुन ५, २०१२ मा गरिएको कुराकानी ।

३४७. ओरेकका जिल्ला संयोजक सँग, धनुषामा मे १३, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३४८. पौरखी सँग काठमाडौंमा जुन ८, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३४९. मध्यस्थता ऐन २०११ को दफा ६ र ४६ ले गाविस र नगरपालिकाहरूलाई दुई पक्षबीच मध्यस्थता गर्ने अधिकार दिएको छ । यस बाहेक, स्थानीय स्वशासन ऐन १९९९ ले गाविस र नगरपालिकालाई न्यायिक अधिकार पनि दिएको छ, खास गरी मध्यस्थता सम्बन्धी (दफा २, परिच्छेद ५) । तर यी कुनै पनि ऐनमा वैदेशिक रोजगार सँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित प्रावधान छैनन् ।

३५०. कामदार सँग अन्तर्वार्ता, तनहुँ, मे ८, २०१२ ।

३५१. Chandra Bhadra. 2013. *The Impact of Foreign Labour Migration to Enhance Economic Security and Address VAW among Nepali Women Migrant Workers and Responsiveness of Local Governance to*

Ensure Safe Migration. Kathmandu: Ministry of Women, Children and Social Welfare, Ministry of Labour and Employment, Ministry of Federal Affairs and Local Development, Government of Nepal, at pp. 63-69.http://fepb.gov.np/newdolrm/uploads/userfiles/files/Final%20Report%20-%20Submitted%20on%2028%20January%202013-1.pdf [accessed May 1, 2014].

३५२. HELVETAS Swiss Intercooperation Nepal and the Ministry of Labour and Employment. Safer Migration Project.http://nepal.helvetas.org/en/our_projects/sami.cfm [accessed May 1, 2014].

३५३. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को धारा २९ मा वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्डलाई वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ को नियम २९ मा निर्धारण गरिएका मापदण्डका आधारमा तालीमको पाठ्यक्रम तयार गर्ने अभिभारा दिइएको छ । यस्तो तालीममा यी कुरा समावेश हुनुपर्छ : सुरक्षित तवरले प्रस्थान गर्नका लागि तयारी, पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षा, वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी ऐन, गन्तव्य देशको भूगोल, संस्कृति, धर्म र प्रवासी कामदारको दायित्व, एच.आई.भी./एड्स, सरुवा रोग, यौन रोग, पैसा नेपाल पठाउने तरीका र पैसाको उद्देश्यमूलक सदुपयोग । महिलाले सुरक्षा, आत्मसुरक्षा, सशक्तीकरण र क्षमता अभिवृद्धि विषयमा थप तालीम लिनुपर्छ ।

३५४. सहभागीले १. आफू रोजगारमा रहँदा पालना गर्नुपर्ने आचरणहरू (अनुशासन, इमानदारी, आज्ञाकारी, लगनशील, समर्पित भाव आदि) बारेमा जानकारीहरू हासिल गर्नुपर्छ । २. वैदेशिक रोजगारमा रहँदा गर्नुपर्ने र गर्न नहुने कामहरूको सूची तयार पार्नुपर्छ र गर्न नहुने काम नगर्नका लागि प्रतिबद्ध हुनुपर्छ । ३. रोजगारका सिलसिलामा विदेशमा आफू अन्यायमा पर्दा आफ्नो सुरक्षा तथा सहयोगका लागि सम्पर्क गर्नुपर्ने संस्थाहरू पहिचान गर्नुपर्छ । Ministry of Labour and Transport, Department of Foreign Employment, Foreign Employment Promotion Board and ILO. 2012. *Pre-Departure Orientation Training Manual*. Kathmandu: Ministry of Labour and Transport, Department of Foreign Employment, Foreign Employment Promotion Board and International Labour Organization, at p. 122.

३५५. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, २०१३ । घरेलु कामदारको पाठ्यक्रम; //http://fepb.gov.np/newsdetail.php?id=23 [accessed May 1, 2014].

३५६. ऐ.ऐ. ।

३५७. अरू अध्ययनले पनि थोरै मात्र कामदारले यस्ता तालीम लिन्छन् भन्ने बताएका छन् । एशिया फाउन्डेशनले आफ्नो अध्ययनका लागि अन्तर्वार्ता गरेका ५१ जना मध्ये कसैले पनि कामका लागि विदेश जानु अघि अभिमुखीकरण तालीम लिएका थिएनन् । धेरैले विदेश हिंड्नु अघि आफू जाने देशका बारेमा थाहा पाउनु जरूरी हुन्छ भने पनि त्यस्तो जानकारी लिन उनीहरूले प्रयास गरेका थिएनन् । The Asia Foundation. 2014. *Labor Migration Trends and Patterns: Bangladesh, India and Nepal 2013*. Kathmandu: The Asia Foundation, at p. 16. http://asiafoundation.org/resources/pdfs/LabourMigrationTrendsandPatternsBangladeshIndiaandNepal2013.pdf [accessed May 1, 2014].

३५८. पुरुष कामदार सँग, जुलाई ५, २०१२ मा काठमाडौंमा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३५९. काम गरेर फर्केका मानिस सँग लिइएको अन्तर्वार्ता । Interviews with migrant returnees. See also Maruja M.B. Asis and Dovelyn Rannveig Agunis. 2012.*Strengthening Pre-Departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines*. Bangkok: International Organization for Migration. http://publications.iom.int/bookstore/free/MPI_Issue5_28Sept2012_web.pdf [accessed May 1, 2014].

३६०. See also Maruja M.B. Asis and Dovelyn Rannveig Agunis. 2012.*Strengthening Pre-Departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines*. Bangkok: International Organization for Migration, at p. 6. http://publications.iom.int/bookstore/free/MPI_Issue5_28Sept2012_web.pdf [accessed May 1, 2014].

३६१. वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड, वैदेशिक रोजगार सूचना केन्द्रका कन्सुलर सँग फेब्रुअरी २३, २०१३ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३६२. कामदार विदेश जानु अघिका लागि भनेर विभिन्न संस्थाले चलाएका कार्यक्रम र गतिविधिका बारेमा अनुसन्धानकर्ताले

बृहत् अध्ययन गरेका थिएनन् । तर उनीहरूले के सुनेका थिए भने आई.ओ.एम., ओ.एस.एफ., हेल्भेटास स्वीस अन्तर सहयोग, युरोपेली युनियन, एम्नेस्टी इन्टरनेशनल लगायतका संस्थाले यस्तो सहयोग गरेका छन् । पी.एन.सी.सी. धेरै वटा कार्यक्रमको एउटा साझेदार थियो । ओरेकले पनि स्थानीय सरकार सँग मिलेर काम गरेको बताइएको छ । See also: HELVETAS Swiss Intercooperation Nepal and the Ministry of Labour and Employment.Safer Migration Project. http://nepal.helvetas.org/en/our_projects/sami.cfm [accessed May 1, 2014]; Republica. 2013. "Government Provides Foreign Job Information in Villages." *Republica*, April 11, 2013; The Himalayan Times. 2013. "Foreign Employment Information Centre Set Up." *The Himalayan Times,* December 14, 2013. http://thehimalayantimes.com/rssReference.php?headline=Foreign+employment+information+centre+set+up&NewsID=399491 [accessed May 1, 2014]; and The New Paper. 2012. "MoLTM, PAF Sign Deal." *The New Paper*, April 30, 2012. http://www.pafnepal.org.np/uploads/news/file/pafnews_mou_moltm_newpaper_30april2012_20120430063732.pdf [accessed May 1, 2014].

३६३. उज्यालो अनलाइन । देश-परदेश रेडियो कार्यक्रम । //http://ujyaaloonline.com/desh-paradesh/radio-program/. [accessed May 1, 2014].

३६४. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०६८, नियम ४ (२) ।

३६५. एशियाली मानव अधिकार र सांस्कृतिक विकास मञ्च, काठमाडौंका प्रतिनिधि सँग जून ७, २०१२ मा काठमाडौंमा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

३६६. रेवत खरेल, अधिवक्ता, सेभियर ल एसोसिएट्स प्रा.लि., डिल्लीबजार, काठमाडौं सँग डिसेम्बर १८, २०१३ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

३६७. वैदेशिक रोजगार विभागका एक जना अधिकारी सँग मार्च ११, २०१४ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

३६८. रेवत खरेल, अधिवक्ता, सेभियर ल एसोसिएट्स प्रा.लि., डिल्लीबजार, काठमाडौं सँग डिसेम्बर १८, २०१३ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

३६९. पुरुष प्रवासी कामदारसँग काठमाडौंमा जून १, २०१२ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

३७०. डा. श्री टेकबहादुर घिमिरे, उप महान्यायाधिवक्ता, विशेष सरकारी वकिलको कार्यालय सँग काठमाडौंमा जनवरी २१, २०१४ मा लिइएको अन्तर्वार्ता ।

३७१. वैदेशिक रोजगार विभाग, उजूरी दर्ता र अनुसन्धान शाखाका निर्देशक नारायण रिमाल सँग, मार्च ११ २०१४ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३७२. Government of Nepal Ministry of Finance. 2009. *Line Item Estimates of Expenditure for Fiscal Year 2009/2010*. http://www.mof.gov.np/uploads/document/file/Line%20Item%20Details%202009%20-%202010_20130722020710.pdf [accessed May 1, 2014]; and Government of Nepal Ministry of Finance.*Documents—Budget Details: Red Book*. http://www.mof.gov.np/en/archive-documents/budget-details--red-book-28.html [accessed May 1, 2014].

३७३. Department of Foreign Employment, *Monthly Progress Report, July/August 2013*.http://dofe.gov.np/uploads/document/final%20report%20of%20Shrawan_20130826121650.pdf [accessed May 1, 2014].

३७४. परराष्ट्र मन्त्रालयका शाखा अधिकृत सँग जुन ७, २०१२ मा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३७५. [accessed May 1, 2014 Roshan Sedhai. 2014. "Lack of Human Resources: Migrants in Lurch as Embassy Staff Overworked." *The Kathmandu Post*, February 24, 2014. http://www.ekantipur.com/the-kathmandu-post/2014/01/29/related_articles/lack-of-human-resources/258667.html].

३७६. कतारका लागि (२०१२-२०१३) पूर्व राजदूत सँग फेब्रुअरी ११, २०१४ मा काठमाडौंमा गरिएको अन्तर्वार्ता ।

३७७. २०१३ मा ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेशलको सूचीमा नेपाल १७७ मध्ये ११६ औं स्थानमा थियो । यो अघिल्ला वर्षका

तुलनामा प्रगति भएको हो जति बेला नेपाल १३९ औं स्थानमा थियो । नेपालमा सबै भन्दा बढी भ्रष्टमा राजनीतिक दल ठानिएका थिए भने दोस्रोमा निजामती कर्मचारी । See Transparency International, "Corruption by Country – Nepal, 2013." http://www.transparency.org/country#NPL [accessed May 1, 2014].

३७८. Verité. 2013. *Labor Brokerage and Trafficking of Nepali Migrant Workers.* Amherst, MA: Verité, at p. 26. Research for Verité report was conducted in Nepal, India, Malaysia, the U.A.E., Guatemala, Mexico, and the United States.

३७९. Narayan Manandhar and Jagannath Adhikari. 2010. *Study of Issues on the Recruitment of Migrant Labour in Nepal.* Submitted to the World Bank Country Office, Nepal.

३८०. ऐ.ऐ. ।

३८१. The Himalayan Times. 2013. "Foreign Employment Information Centre Set Up." *The Himalayan Times,* December 14, 2013; and Ekantipur.com. 2014. "DoFE Staff Accused of Issuing Permits Illegally." *Ekantipur.com,* January 30, 2014. http://www.ekantipur.com/2014/01/30/top-story/dofe-staff-accused-of-issuing-permits-illegally/384665.html [accessed May 1, 2014].

३८२. Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers.* London: Amnesty International, at p. 100.

३८३. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, धारा ७३ ले लेबर डेस्कको व्यवस्था गरेको हो । See also Samriddhi. 2011. *Foreign Employment for Economic Growth.* Kathmandu: Samriddhi, the Prosperity Foundation, at pp. 11 and 21. http://samriddhi.org/userfiles/research%20and%20publication/discussion%20paper/foreign%20employment_web.pdf [accessed May 1, 2014].

३८४. Roshan Sedhai. 2014. "TIA Immigration Remains Pain for Migrant Workers." *The Kathmandu Post,* February 8, 2014. http://www.ekantipur.com/the-kathmandu-post/2014/02/08/top-story/tia-immigration-remains-pain-for-migrant-workers/259055.html [accessed May 1, 2014].

३८५. काठमाडौंमा अगस्त २८, २०१२ मा आयोजित लक्षित समूह छलफलमा भाग लिने एक जना महिला ।

३८६. एशियाली मानव अधिकार र सांस्कृतिक विकास मञ्च/कामदार केन्द्र, सामाखुसी काठमाडौंका अध्यक्ष सिद्धिचरण बराल सँग डिसेम्बर २७, २०१३ मा काठमाडौंमा गरिएको कुराकानी ।

३८७. हिन्दू जात प्रथा अन्तर्गत ब्राह्मण/पुरोहितलाई सबै भन्दा माथि राखिएको थियो । त्यस पछि क्रमशः छेत्री, वैश्य अर्थात् व्यापारी र शूद्र अर्थात् कृषक र श्रमिकलाई । पेशागत जातलाई अछूत मानेर सबै भन्दा तल राखिएको थियो । नेपालमा ककेसियाली मूलका हिन्दू सबै भन्दा माथिका दुई वटा र सबै भन्दा तलको एउटा तहमा छन् । आदिवासी जनजातिलाई मध्यम स्थान दिइएको छ ।

३८८. उदाहरणका लागि, आधा भन्दा बढी दलित गरीबीको रेखा मुनि बाँचेका छन्, ५९ मध्ये ३२ वटा जनजाति समूहलाई सीमान्तकृत समूहमा राखिएको छ, दुई वटा मात्रै जनजाति समूहलाई 'उन्नत' भनिएको छ। The World Bank and Department for International Development, U.K. 2006. *Unequal Citizens: Gender, Caste and Ethnic Exclusion in Nepal.* Kathmandu: The World Bank and Department for International Development, U.K, at p. xxii. http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEV/Resources/3177394-1168615404141/NepalGSEASummaryReport-part1.pdf [accessed May 1, 2014].

३८९. Paul Donnelly et al. 2011. *Access to Security, Justice & Rule of Law in Nepal: An Assessment Report.* Nepal: DFID, DanidaHUGOU, UN Resident and Humanitarian Coordination Office, at p. 66.http://www.un.org.np/sites/default/files/2012-10-5-Access%20to%20Security_Justice_RoL_Nepal.pdf [accessed May 1, 2014].

३९०. Dankner, Margot, Teresa Taylor, and Monica Youssef. 2011. *Confidentiality and the Legal*

Process: Leveraging Legislation and Policy to Protect Nepal's Most Vulnerable Victims. Washington, D.C.: The Community Justice Project at the Georgetown University Law Center, at p. 3. https://www.law.georgetown.edu/academics/academic-programs/clinical-programs/our-clinics/Community-Justice/upload/ConfidentialityandtheLegalProcess-FinalReport-1.pdf [accessed May 1, 2014].

३९१. Pranab Kharel, "Women's Presence in Judiciary Still Dismal." *The Kathmandu Post*, September 18, 2012.http://www.ekantipur.com/the-kathmandu-post/2012/09/17/development/womens-presence-in-judiciary-still-dismal/239751.html [accessed May 1, 2014].

३९२. Amnesty International. 2011. *False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers*. London: Amnesty International, at pp. 46-51.

३९३. Adhikari, Jagannath and Ganesh Gurung.2011.*Foreign Employment, Remittance and Its Contribution to Economy of Nepal*. Kathmandu: Ministry of Labour and Transport Management and International Organisation for Migration

३९४. Foreign Employment Tribunal Rules 2068 (2012), Section 4(2).

३९५. वैदेशिक रोजगार विभागको आन्तरिक कार्य सञ्चालन निर्देशिका, २०६६; http://dofe.gov.np/uploads/pdf/43Nirdesika%20Final%202066-05-30.pdf [access on 10 May 2014].

३९६. These include ICESCR, ICCPR, CEDAW, CRC, and CERD, and the core ILO Conventions.

ओपन सोसाइटी फाउन्डेशनस्

ओपन सोसाइटी फाउन्डेशनस्ले गतिशील र उद्दार प्रजातन्त्रको स्थापना गर्नका लागि काम गर्छ जहाँ सरकार आफ्ना नागरिक प्रति उत्तरदायी हुन्छ। यो संस्था विश्वका १०० भन्दा बढी देशका स्थानीय समुदाय सँग मिलेर काम गरिरेहको छ। यसले न्याय र मानव अधिकार, अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, स्वास्थ्य र शिक्षा सम्मको पहुँचका क्षेत्रमा सहयोग प्रदान गर्ने गर्छ। www.soros.org

न्याय सम्म प्रवासी कामदारको पहुँच परियोजना

यो प्रतिवेदन न्याय सम्म प्रवासी कामदारको पहुँच परियोजनाले तयार गरेको हो। यस परियोजनाले प्रवासी कामदारको अधिकारको संरक्षणमा सुधार ल्याउन र अधिकारबाट वञ्चित भएका कामदारलाई क्षतिपूर्ति भराउने कुरा सुनिश्चित गर्नका लागि कम ज्याला पाउने श्रम प्रवासनलाई नियमित गर्ने कानूनी व्यवस्थाको समीक्षा गर्नुका साथै बलियो बनाउने काम गर्छ। यसले अहिले प्रवासी कामदारलाई न्याय यकीन गर्ने र निजी क्षेत्रलाई उत्तरदायी बनाउने काममा कामदार पठाउने देशको भूमिकामा ध्यान दिएको छ जसलाई अहिले सम्म उपेक्षा गरिएको छ। यसले अहिले मध्यपूर्वमा कामदार पठाउने देशमा ध्यान दिएको छ। न्याय सम्म कामदारको पहुँच युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स ल स्कूल र युनिभर्सिटी अफ पेन्सिलभानिया ल स्कूलका प्रोफेसरहरूको संयुक्त व्यावहारिक अनुसन्धान हो जसले एशिया र दक्षिपूर्वी एशियाका स्थानीय साझेदार सँग मिलेर काम गरिरहेको छ। यसको नेतृत्व बस्सिना फार्बेनब्लम (अस्ट्रेलियन मानव अधिकार केन्द्रको प्रवासी र शरणार्थी अधिकार परियोजनाका निर्देशक तथा युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स ल स्कूलको मानव अधिकार क्लिनिक), एलेनोर टेलर-निकल्सन (युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स ल स्कूलको अस्ट्रेलियन मानव अधिकार केन्द्रको फेलो) र सारा पाओलेट्टी (संक्रमणकालीन कानूनी क्लिनिकका निर्देशक) ले गरेका छन्। www.migrantworkerjustice.org

अन्तर्राष्ट्रिय प्रवासन कार्यक्रम

अन्तर्राष्ट्रिय प्रवासन कार्यक्रमले श्रम प्रवासनको सबै भन्दा बढी दुर्व्यवहार हुने क्षेत्रको सुधारका लागि कार्यक्रम तय गर्ने र त्यसलाई सहयोग गर्ने काम गर्छ। यस कार्यक्रमले आफ्ना कार्यक्रम प्रवासन हुने बाटो मा ध्यान दिएको छ। यसले कामदार पठाउने देश, बाटो र गन्तव्य देशमा समन्वयात्मक काममा जोड दिएको छ। यसका दुई वटा मुख्य लक्ष्य छन् : (१) श्रम प्रवासन प्रक्रियालाई सुरक्षित, न्यायपूर्ण र शोषणमुक्त बनाउने, र (२) कानून, नीति र व्यवहारले प्रवासीका विरुद्ध भेदभाव नगर्ने अथवा उनीहरूका अधिकार उल्लंघन नहुने अवस्था सिर्जना गर्ने। यी लक्ष्य प्राप्तिका लागि कामदारको संरक्षणमा सुधार ल्याउन कामदार भर्ना गर्ने प्रक्रिया, प्रवासन र सीमा नियन्त्रण प्रक्रियामा मानव अधिकारका मापदण्ड लागू हुने कुरा यकीन गरी अधिकार उल्लंघनका घटनामा कमी ल्याउनका लागि प्रवासन नीतिमा जोड दिएको छ। यसका कार्यक्रम जनस्तरका संस्थाको र तिनका आन्दोलनका अनुभवमा आधारित छ। साथै यसले नीतिनिर्माता र राजनीतिक नेताहरूलाई पनि यसमा संलग्न गराएको छ। www.opensocietyfoundations.org/about/programs/international-migration-initiative

मध्यपूर्वमा कम पारिश्रमिक पाउने नेपाली प्रवासी कामदारले भोगेका दुःखका बारेमा धेरै चर्चा परिचर्चा हुने गरेको छ । त्यहाँ कामदारले असाध्यै धेरै दुःख भोग्नुपर्छ तर उनीहरूले न्याय पाउँदैनन् । प्रवासी कामदारको दुःख स्वदेशमै शुरू हुन्छ र स्वदेशमै टुंगिन्छ । प्रवासी कामदारले काम गर्न विदेश जाने क्रममा नेपालमै एजेन्ट, कामदार पठाउने संस्था र अन्यबाट दुर्व्यवहार, ठगी बेहोर्नुपर्छ जसले गर्दा विदेशमा उनीहरू शोषणको बढी जोखिममा पर्छन् ।

स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच : नेपाल मा वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नेपाली संयन्त्रका बारेमा गरिएको पहिलो बृहत् विश्लेषण हो, जुन संयन्त्रका माध्यमले नेपाली कामदारले कामका लागि विदेश जाने क्रममा र मध्यपूर्वमा काम गर्दा भोगेका अन्याय र समस्याको उपचार खोज्न सक्छन् । यस अनुसन्धानले के पत्ता लगाएको छ भने कामदारलाई सुरक्षा गर्नका लागि प्रयास भएका भए पनि निजी कम्पनी र एजेन्टलाई उनीहरूका काम प्रति जवाफदेही बनाउन सकिएको छैन र धेरै प्रवासी कामदारले आफूले भोगेका अन्याय र समस्याको उपचारका लागि नेपाल र विदेशमा न्याय सम्म पहुँच पाएका छैनन् । यस अनुसन्धानले के पाएको छ भने केही अपवादलाई छाडेर वैदेशिक रोजगार र कामदार विदेश पठाउने कामलाई नियमन गर्ने नेपाली कानून कडा छ तर यसको कार्यान्वयन कमजोर छ ।

यो अवस्था सुधार्नका लागि *स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच : नेपाल* मा कामदारले आफ्ना अधिकार उल्लंघन हुँदा क्षतिपूर्ति र न्याय पाउन सकून् भनेर स्थापित भएका सबै संयन्त्रको सञ्चालन, पहुँच र प्रभावकारितामा सुधार ल्याउन र कामदार विदेश पठाउने कामको नियमनलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि चाल्नुपर्ने कदमको पहिचान गरिएको छ । यस प्रतिवेदनमा सरकार र अन्य सरोकारवालाका लागि कामको सिफारिश विस्तारमा गरिएको छ, जसलाई अल्पकाल र मध्यमकालमा लागू गर्न सकिन्छ । यसमा कामदारलाई स्पष्ट रूपले परिभाषित र लागू गर्न सकिने अधिकारवालाका रूपमा व्यवहार गर्ने अधिकारमुखी अवधारणामा जोड दिइएको छ ।

स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच : नेपाल कामदार पठाउने एशिया र विश्वकै अरू देशका लागि पनि सान्दर्भिक हुनेछ जसले आफूले सामना गरिरहेका चुनौती सँग जुध्नका लागि एक अर्काका प्रयासबाट सिक्न सक्ने धेरै कुरा छन् । यसले नेपालको प्रवासी कामदार सम्बन्धी न्यायिक संयन्त्रलाई बुझ्न, उपयोग गर्न र जाँच गर्न नेपाली नागरिक समाजलाई मार्गदर्शन पनि प्रदान गरेको छ ।

OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS