



## जोखिमपूर्ण व्यवसाय नेपालका म्यानपावर कम्पनीको उत्तरदायित्व

एलेनोर टेलर-निकल्सन, सारा पाओलेट्टी, बन्दिता सिजापती र बस्सिना फार्बेनब्लम\*

### सारांश

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले म्यानपावर एजेन्सीहरूले नयाँ खालका शर्तहरू पूरा गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्नुका साथै इजाजत दिने प्रक्रियालाई कडा बनाएको छ । यसमा म्यानपावर कम्पनीले ऐन उल्लंघन गर्दा अपनाइने विशेष खालका प्रावधानहरू पनि रहेका छन् जसमा प्रवासी कामदारलाई दिइने क्षतिपूर्ति र गम्भीर प्रकृतिका उल्लंघनमा म्यानपावर एजेन्सीमा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई मुद्दा चलाउने समेत छन् । यद्यपि प्रवासी कामदारहरूलाई हानि गर्ने थोरै मात्र म्यानपावर एजेन्सीका कर्मचारीहरू वा एजेन्सीहरूलाई मुद्दा चलाइएको छ र क्षतिपूर्ति अत्यन्त कम मात्रामा दिइएको छ । प्रवासी कामदारहरूले मुद्दा हाल्डा झेलनुपर्ने विभिन्न व्यवधानहरू र सरकारी निकायको कमीकमजोरीका कारणले यस्तो हुन गएको हो । सापेक्षिक रूपमा हेर्दा नेपालका म्यानपावर कम्पनीहरूमा दण्डहीनता छ जसले गर्दा वैदेशिक रोजगारीका लागि जाने महिला तथा पुरुषहरू असुरक्षित छन् ।\*\*

### १. परिचय

श्रम प्रवासन नेपालको ठूलो व्यवसाय हो । प्रति व्यक्तिका हिसाबले हेर्दा नेपाल, प्रवासी कामदार पठाउने विश्वका अन्य देशहरूका तुलनामा अग्रपंक्तिमा आउँछ । विश्व बैंकका अनुसार विदेशी रेमिट्यान्स नेपालको कुल गार्हस्थ उत्पादनको<sup>१</sup> २५ प्रतिशतभन्दा बढी र सन् २०१३ मा आयातको ५० प्रतिशतभन्दा बढी अर्थात् ५ अरब डलर भित्रिएको थियो ।<sup>२</sup>

- 1 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].
- २ 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: p. 3.

निजी कामदार पठाउने कम्पनी वा 'म्यानपावर एजेन्सी' नेपालको वैदेशिक रोजगारी उद्योगका मुख्य खेलाडी हुन् ।<sup>३</sup> म्यानपावर कम्पनीहरूले विदेशमा काम खोज्न र प्रस्थानअघि स्वदेशमा पूरा गर्नुपर्ने सरकारी प्रक्रियाहरू कामदारको तर्फबाट गर्दछन् । अप्रिल २०१३ सम्ममा ७६९ वटा वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी म्यानपावर एजेन्सीले इजाजत पाएका थिए । यीमध्ये भन्डै सबैजसो काठमाडौंमै अवस्थित छन् ।<sup>४</sup>

रोजगारी र कामदारले पाउने काम र ज्याला निर्धारणमा म्यानपावर कम्पनी शक्तिशाली छन् र केही म्यानपावर कम्पनीले आफ्नो शक्तिको दुरुपयोग पनि गरेका छन् । केही कम्पनीहरू

- ३ यो सारसंक्षेपमा 'रिक्वेन्ट एजेन्सी - कामदार पठाउने कम्पनी' र 'म्यानपावर एजेन्सी', लाई पर्यायवाचीका रूपमा लिइएको छ ।
- ४ वैदेशिक रोजगार विभाग । 'आरए नेम लिष्ट' <http://www.dofe.gov.np/uploads/pdf/RAReport1.pdf> [accessed May 1, 2014].

\* एलेनोर टेलर-निकल्सन स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच परियोजनाकी अनुसन्धान निर्देशक हुन्, सारा पाओलेट्टी ट्रान्सनेसनल लिगल क्लिनिक, युनिभर्सिटी अफ पेन्सिलभानिया, ल स्कुलकी प्राध्यापक र निर्देशक हुन्, बन्दिता सिजापती सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटीको अनुसन्धान निर्देशक र बस्सिना फार्बेनब्लम ह्युमन राइट्स क्लिनिक र माइग्रेन्ट एन्ड रिफ्युजी राइट्स परियोजना, अस्ट्रेलियन ह्युमन राइट्स सेन्टर, युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स ल स्कुलकी वरिष्ठ प्राध्यापक र निर्देशक हुन् ।  
\*\* यो सारसंक्षेप सन् २०१४ को रिपोर्ट *स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच: नेपाल*, सारा पाओलेट्टी, एलेनोर टेलर-निकल्सन, बन्दिता सिजापती, बस्सिना फार्बेनब्लम (सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी र ओपन सोसाइटी फाउन्डेसन, काठमाडौं २०१४) बाट लिइएको हो ।  
यो नीतिपत्र मोहन विष्टद्वारा अनुवाद गरिएको हो ।



## नेपाली प्रवासी कामदार

प्रत्येक वर्ष चार लाखभन्दा बढी नेपाली महिला तथा पुरुष भारत बाहेकका देश मुख्यतया मध्यपूर्वमा काम गर्न जान्छन् । पुरुषहरू छोटो अवधिको सम्झौता र थोरै ज्याला पाइने उद्योग जस्तो उत्पादन तथा निर्माणमूलक क्षेत्रमा र महिलाहरू घरेलु काम गर्दछन् । नेपालका अन्य हजारौं मान्छेहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने चाहना राख्दाख्दै पनि राम्रो काम नपाएकाले, स्वास्थ्य परीक्षणमा असफल भएकाले, वैदेशिक रोजगारीमा जाने शुल्क तिर्न नसकेकाले, म्यानपावर कम्पनी र एजेन्टले धोखा दिएका जस्ता कारणहरूले गर्दा जान सकेका छैनन् । मध्यपूर्वमा जान चाहने कामदारहरूले अधिकतम ७०,००० रूपैयाँ (अन्दाजमा ७०० यु.एस. डलर)\* काममा पठाउने कम्पनीलाई तिर्नुपर्ने हुन्छ । यस शुल्कमा सरकारी सेवा शुल्क जस्तो कल्याणकारी कोष, बिमा र एजेन्सी शुल्क आदि समेत समावेश छन् ।

\* वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड “Costs Required for Foreign Employment.” [http://www.fepb.gov.np/downloadfile/lagat\\_1305454188.pdf](http://www.fepb.gov.np/downloadfile/lagat_1305454188.pdf) [accessed May 1, 2014].

प्रवासी कामदारहरूको शोषण र बेचबिखनमा प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न छन् । विस्तृत आँकडा उपलब्ध नभए तापनि अन्य नियमित रूपमा हुने हानिमा, कामको प्रकृति र अवस्थामा जालसाजी, अत्याधिक शुल्क, शुल्क लिएको भर्पाइ नदिने र रोजगारीको सम्झौतापत्र नदेखाउने आदि पर्दछन् जसले गर्दा विदेशमा प्रवासी कामदारलाई दुर्व्यवहार र शोषणमा पर्न भन्ने मद्दत गर्दछ । धेरैजसो प्रवासी कामदारले नेपालमा भनेको भन्दा धेरै कम आर्जन गर्दछन् र उनीहरू ऋणको भूमरीमा पर्न बाध्य हुन्छन् । फलतः उनीहरूको स्थिति बँधुवा मजदुरको जस्तो हुन जान्छ ।

सन् २०१२ र २०१४ मा नेपाल, अस्ट्रेलिया र अमेरिकाका अनुसन्धानकर्ताहरूले स्वदेशमा विभिन्न खालका नियमित र गम्भीर खालका हानि-नोक्सानी हुँदा प्रवासी कामदारको न्यायमा के कस्तो पहुँच छन् भन्ने अध्ययन गरेका थिए । न्यायको परिभाषामा क्षतिपूर्ति र दोषीलाई जवाफदेही बनाउनका साथै जरिवाना, इजाजत निलम्बन वा कैदसम्म गर्ने व्यवस्था छ । अध्ययनले न्यायमा पहुँच अत्यन्त कम भएको पाए तापनि सुधारका लागि प्रशस्त ठाउँ रहेको स्पष्ट गरेको थियो । अध्ययनको पूर्ण पाठ र सिफारिसहरू *स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच: नेपाल नामक रिपोर्टमा छ ।*

## २. अध्ययनको पहुँच र निष्कर्ष

प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच अध्ययन सन् २०१२ र २०१४ को बीचमा डेस्क रिसर्च र स्थलगत भ्रमण गरी गरिएको थियो । यसमा ५४ जना प्रवासी कामदारसँग अन्तर्वार्ता र लक्षित समूहसँग छलफल गरिएको थियो । उनीहरूसँग विवाद समाधान गर्ने संयन्त्र सम्बन्धी सचेतना भए नभएको बारेमा पनि जानकारी लिइएको थियो । यस बाहेक अनुसन्धानकर्ताहरूले नेपालको वैदेशिक रोजगार नीतिको खाकालाई पुनरावलोकन गर्दै सरकार, नागरिक समाज, युनियन र कामदार पठाउने कम्पनीका २० जनाभन्दा बढी प्रतिनिधिहरूसँग अन्तर्वार्ता लिएका थिए । अनुसन्धान टोलीलाई वैदेशिक रोजगार विभागले हेरिरहेका २०२ वटा घटनाहरू र वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरणले हेरेका १२ वटा मुद्दाहरूमा पहुँच दिइएको थियो । सबै स्रोतहरूले न्यायका विभिन्न संयन्त्रका बारेमा भएका चेतना र दृष्टिकोण सम्बन्धी सूचना दिनुका साथै उपलब्धिका बारेमा जानकारी दिएका थिए ।

म्यानपावर एजेन्सीका सन्दर्भमा अध्ययनले निम्न कुराहरू पाएको थियो:

**कागजमै सीमित भए पनि नेपालको म्यानपावर एजेन्सीलाई नियन्त्रण गर्ने ऐन सापेक्षिक रूपमा कडा छ ।**

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले म्यानपावर एजेन्सीलाई धेरै खालका कर्तव्यपालन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसले प्रवासी कामदारले भोगिरहेका धेरैजसो हानि-नोक्सानी (यद्यपि सबै होइन) लाई सम्बोधन गरेको छ । यसमा जालसाजी गरेकोमा जरिवाना, झूटो विवरण, बढी शुल्क र कागजात जफत लगायत संलग्न छन् । केही अपराधहरूमा कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति दिनुपर्ने र अन्य खालका जरिवाना रहेको छ ।

ऐनमा भएको सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण व्यवस्था भनेको संयुक्त दायित्व हो । यदि प्रवासी कामदारले स्वदेशमा भनिए जस्तो काम गन्तव्य देशमा नपाएमा वा प्रवासी कामदारलाई बहकावमा पारी कम्पनीको विरुद्ध जाने इच्छा नदेखाएमा पनि म्यानपावर कम्पनी जिम्मेवार हुन्छ । यस्तो अवस्थामा कामदारले कम्पनीलाई तिरेका भर्ना शुल्क फिर्ता लिन पाउँछ । यस्तै गरी कम तलब वा काम गर्ने अवस्थामा फरक परेमा पनि यसको सबै जिम्मेवारी कामदारलाई विदेश पठाउने कम्पनीले लिनुपर्ने व्यवस्था ऐनले गरेको छ ।

इजाजत दिने नियमावली पनि सापेक्षिक रूपमा कडा

खालको छ। यस अनुसार म्यानपावर कम्पनीले धितो राख्नुपर्छ जुन प्रवासी कामदारलाई हानि पुग्दा र गुनासो आएका बेला क्षतिपूर्ति दिनका लागि प्रयोग हुन्छ। यस्तै गरी कामदार पठाउने कम्पनीको निर्देशक असल चरित्र र व्यवसायमा अनुभव भएको हुनुपर्ने ऐनमा उल्लेख छ। ऐन उल्लंघन गर्ने म्यानपावर कम्पनीको इजाजत ६ महिनासम्मलाई निलम्बन वा रद्द गर्न सक्ने अधिकार वैदेशिक रोजगार विभागलाई छ।

प्रवासी कामदारहरूको अधिकार म्यानपावर कम्पनीले हनन गरेमा विभिन्न किसिमका कानुनी उपचारमा जान सकिने व्यवस्था नेपालमा छ। यसमा गलत क्रियाकलाप गर्ने म्यानपावर कम्पनीलाई मुद्दा लगाउन र क्षतिपूर्ति दिनका साथै यस्तो नदोहोरियोस् भनेर सजायसम्म हुन्छ।

**म्यानपावर कम्पनी विरुद्ध थोरै मात्र मुद्दाहरू दर्ता भएका छन्।** ऐन बलियो भए तापनि थोरै मात्र मुद्दाहरू अनुसन्धान र निर्णय दिने निकायमा पुगेका छन्। म्यानपावर कम्पनीको विरुद्धमा गुनासो गर्ने मुख्य निकाय वैदेशिक रोजगार विभाग हो जहाँ गुनासाहरू दर्ता र अनुसन्धान गर्ने शाखा छ। यस शाखाले सन् २००८ देखि काम गर्न सुरु गरेको हो र गुनासाहरूको संख्या प्रत्येक वर्ष बढिरहेको छ। सन् २०१२/१३ मा म्यानपावर कम्पनी विरुद्ध १०६० वटा मुद्दाहरू आएका थिए यद्यपि, यो आधिकारिक रूपमा प्रत्येक वर्ष चार लाख व्यक्तिले देश छाड्ने संख्याको तुलनामा नगण्य हो। साधारणतया: प्रवासी कामदारहरूले गुनासो दर्ता नगराउनका कारणहरू निम्नलिखित छन्:

- **चेतनाको कमी र वैदेशिक रोजगार विभागसम्मको पहुँच:** प्रवासी कामदारहरूसँगको अन्तर्वार्ताबाट उनीहरूलाई वैदेशिक रोजगार विभाग र यसको गुनासो लिने संयन्त्रका बारेमा जानकारी नभएको देखिएको छ। प्रस्थानअधिको अभिमुखीकरण तालिमका बेला वैदेशिक रोजगार विभागका बारेमा छोटो जानकारी दिइन्छ तर धेरै कामदारहरूले यो तालिम लिएका हुँदैनन्। राजदूतावासले पनि कामदार फर्कनुअघि विभागको दाबी गर्ने संयन्त्रका बारेमा जानकारी गराउँदैन। विभाग रहेको स्थानले गर्दा पनि चेतना र पहुँचमा कमी भएको हो। विभाग काठमाडौँमा छ र राजधानी बाहिर यसको कुनै पनि शाखा वा कार्यालय छैन।
- **डकुमेन्टसन (दस्तावेज) को कमी:** म्यानपावर कम्पनीले प्रवासी कामदारहरूलाई ऐन अनुसारका आवश्यक कागजातहरू दिएको हुँदैन जसले गर्दा समस्या परेका बेला

मुद्दा दर्ता गर्न उनीहरूसँग पर्याप्त प्रमाण हुँदैन। अन्तर्वार्ता गरिएका धेरैजसो कामदारले म्यानपावर कम्पनीबाट सम्झौतापत्र पाएका थिएनन्। सत्र जनाले भने रोजगारीको सम्झौता पाएका थिए, यद्यपि यात्रा गर्न यी दुवै कागजात चाहिन्छ। शुल्क तिरेको भर्पाइ पनि सामान्यतया: दिइँदैन, दिइहाले तापनि कामदारले आफूले तिरेको भन्दा कम रकममा सही गर्नुपर्छ।

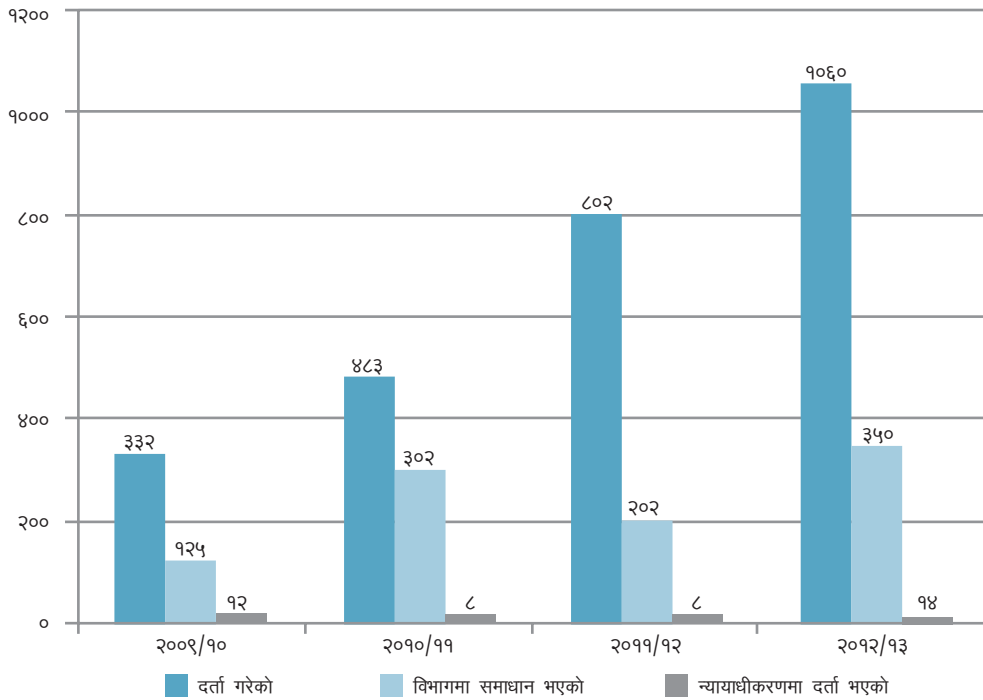
- **एजेन्टको भरोसा:** सम्भावित कामदार खोज्न अनौपचारिक रूपमा म्यानपावर कम्पनीहरू गाउँ वा जिल्ला तहमा रहेका एजेन्टमा भर पर्छन्। अधिकांश एजेन्टहरू दर्ता नभएका तथा स्वतन्त्र रूपमा काम गर्नेहरू छन् र उनीहरूले म्यानपावर कम्पनीबाट कमिसन पाउँछन् वा कामदारबाटै अतिरिक्त रकम लिन्छन्। अन्तर्वार्ता लिइएका धेरैजसो कामदारहरूले हानि हुँदा त्यसको दोष एजेन्टलाई लगाएको पाइयो किनभने एजेन्टलाई व्यक्तिगत रूपमा उनीहरूले चिनेका र विश्वास गरेका थिए। अधिकांश कामदारले एजेन्टलाई मात्र चिनेका छन् र उनीहरू आफूले प्रयोग गरेका म्यानपावर कम्पनीका बारेमा अनभिज्ञ छन्। एजेन्टहरू म्यानपावर कम्पनीको प्रभावकारी ढालको रूपमा रहेका छन् र धेरै मुद्दाहरूमा म्यानपावर कम्पनी जिम्मेवारीबाट मुक्त भएका छन्।<sup>५</sup>

#### गुनासाहरूले विरलै मात्रामा एजेन्सीलाई मुद्दा लाग्छ।

म्यानपावर कम्पनीका कर्मचारी र निर्देशकहरूलाई वैदेशिक कामदारहरूले गरेका उजुरीहरूले कलिहेकाहीं मात्र मुद्दा लाग्ने गरेको छ। वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरणलाई कामदार पठाउने कम्पनीले गर्ने सामान्य खालका अपराध जस्तो ऐन अनुसारको सम्झौता पालन नगर्दा वा भनेको भन्दा फरक काममा लगाउँदा वा सम्झौतापत्रमा उल्लेख भएको भन्दा कम तलब दिँदा पनि कारबाही गर्ने कानुनी अधिकार नभएको कानूनको विश्लेषणबाट थाहा भएको छ। यी कुराहरूको अधिकार वैदेशिक रोजगार विभागको प्रशासन अन्तर्गत पर्दछ। कर्मचारीतन्त्रको अदक्षता र क्षमता नभएका कारण न्यायाधीकरणको क्षेत्राधिकारभित्र पर्ने अन्य मुद्दाहरूलाई पनि प्रायःजसो मुलतबीमा राखिएको हुन्छ। न्यायाधीकरणमा न्यायका लागि प्रति वर्ष दर्ता गरिएका मुद्दाहरूको कुल संख्याको अनुपातलाई हेर्ने हो भने फैसला भएका मुद्दाहरू एक प्रतिशत मात्र छ।

५. एजेन्टको भूमिकाका बारेमा थप जानकारीका लागि हेर्नुहोस् 'एनलोर टेलर-निकल्सन, सारा पाओलेट्टी, बन्दिता सिजापती, बस्सिना फार्बेनब्लम, २०१४। श्रम प्रवासन एजेन्ट्स: नियमावली, जवाफदेही र विकल्पहरू, सेस्लम नीतिको सारसंक्षेप नं. ५, काठमाडौँ।

चित्र १: सन् २००९/१०-२०१२/१३ मा म्यानपावर कम्पनी विरुद्ध वैदेशिक रोजगार विभाग र न्यायाधीकरणमा दर्ता गरिएका गुनासाहरू



स्रोत: वैदेशिक रोजगार विभाग

म्यानपावर कम्पनीलाई लगाइएको अभियोग अत्यन्त कम छ जसले कामदार पठाउने कम्पनी विरुद्धको अभियोगलाई कमजोर बनाउन मद्दत गर्दछ।

निश्चित रूपमा केही मुद्दाहरूको छिनोफानो न्यायाधीकरणमा नलगी विभागमै गर्न सकिन्छ जसमा कामको विज्ञापन ठीक ढंगले नगर्नु, बढी शुल्क लिनु वा कामको प्रकृति, अवस्था र प्रकारका बारेमा कामदारलाई भ्रममा राख्नु आदि पर्दछन्। माथिको चित्रले सन् २०१२/१३ मा विभागले छिनोफानो गरेका मुद्दा, दर्ता भएकाको एकतिहाइ मात्र रहेको पुष्टि गर्दछ। अनुसन्धानकर्ताहरूले विभागबाट छानेका २०२ मुद्दाहरूमध्ये दशवटा मुद्दाको मात्र छिनोफानो विभागीय तहमा भएको पाइएको थियो। त्यसमा पनि सातवटामा त अति कम गम्भीर खालका नियम वा आदेश नमानेको जस्ता आरोप लगाइएका थिए। जबकि यिनीहरूमा अन्य गम्भीर प्रकृतिका अभियोग लगाउन सकिन्थ्यो। परिणाम चेटावनी दिनेमा मात्र सीमित रह्यो। यी कुनै पनि मुद्दाहरूमा विभागले पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिने आदेश दिएको पाइएन यद्यपि धेरै मुद्दाहरूमा यसको सम्भावना थियो।

अति कम र त्रुटिपूर्ण किसिमले रेकर्ड राखिएको छ।

अध्ययनका क्रममा मुद्दाका फाइलहरूको समीक्षा गर्दा धेरै खालका त्रुटिहरू वा मूल सूचनाहरू नभएको, अभियोगको प्रकृति वा फैसला नलेखिएको फेला पऱ्यो। गहन समीक्षा गरिएका दशवटामध्ये पाँचवटामा 'फैसला भएको' भन्ने मात्र लेखिएको पाइयो। विभागले वेबसाइटमा कुन म्यानपावर कम्पनीको इजाजत रद्द गरियो भन्ने प्रकाशित गर्दछ तर कुन कारणले इजाजत रद्द गरिएको हो भन्ने चाहिँ जनाएको पाइँदैन। यसैले यसबाट ऐनको सामान्य उल्लंघनले गर्दा वा प्रवासी कामदारलाई प्रत्यक्ष हानि-नोक्सानी भएका कारणले हो भन्ने निकर्षण गर्न सकिँदैन। रेकर्ड राख्ने काममा भएको कमीकमजोरी विभागको अनुसन्धान एकाइमा अति कम कर्मचारी भएका कारणले वा प्रक्रियामा एकरूपता नहुँदा वा अन्य कारणले भएको हुन सक्छ।

### ३. निष्कर्ष र म्यानपावर कम्पनीको जवाफदेहीमा सुधारका लागि सिफारिसहरू

ऐनमा स्पष्ट र बाध्यात्मक व्यवस्था भए तापनि ऐन उल्लंघन गर्ने थोरै मात्र म्यानपावर कम्पनीहरूको इजाजत रद्द वा

कानुनी दायरामा ल्याई जवाफदेही बनाइएको छ । थोरै मुद्दाहरू लगाइएको र लगाइएकामा पनि कानुनको हदैसम्मको उपयोग गरिएको छैन । प्रवासी कामदारलाई हानि-नोक्सानी हुँदा केही मात्रामा क्षतिपूर्ति सीधै एजेन्सी वा एजेन्सीको धितोबाट शोधभर्ना भएको छ । त्यसकारण लेखकहरू तल उल्लेख गरिएका कुराहरू सिफारिस गर्दछन्:

**व्यक्तिगत एजेन्टबाट हुन सक्ने दुर्व्यवहार र निर्भरतालाई हटाउन वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ लाई संशोधन गर्ने**

- म्यानपावर कम्पनीहरूले प्रयोग गरिरहेका दर्ता नभएका एजेन्टहरूलाई पनि अभियोग लगाउन सकिने गरी ऐनलाई संशोधन गर्ने ।
- एजेन्ट र कामदार पठाउने कम्पनीका बीचमा आधिकारिक सम्बन्ध भए पनि वा नभए पनि एजेन्टले गरेका कामका लागि कामदार पठाउने कम्पनीलाई जिम्मेवार बनाउनुपर्छ ।
- एजेन्ट र एजेन्सीबीचको सम्बन्ध थाहा पाउन वैधानिक 'जाँचपास' को प्रावधान राख्नुपर्छ । जस्तै, श्रम स्वीकृति प्रमाणपत्रका लागि विभागमा निवेदन दिँदा कामदार पठाउने कम्पनीले एजेन्टबाट काम लिएको थियो कि थिएन भन्ने कुरा उल्लेख भएको हुनुपर्ने व्यवस्था गर्ने । विदेश जान लाग्दा विमानस्थलमा कागजपत्र जाँच्ने क्रममा कामदारले एजेन्टको मद्दत लिएका थिए कि थिएनन् भनी बताउनुपर्ने र एजेन्टलाई काम लगाएको भए उसको नाम बताउनुपर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

**प्रचार सामग्रीहरूमा अधिकार र उपचार संयन्त्रका बारेमा सूचना समावेश गर्ने**

- म्यानपावर कम्पनीले के गर्न सक्छन् र के गर्न सक्दैनन् तथा कामदारलाई म्यानपावर कम्पनीले दुर्व्यवहार गरिरहेको

छ भन्ने शंका लागेमा कसरी विभागमा गुनासो दर्ता गर्ने भन्नेबारेमा प्रवासी स्रोत केन्द्र, राजदूतावास र पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण केन्द्रले स्पष्ट मार्गदर्शन गर्नुपर्छ ।

- अभिमुखीकरण तालिमको अन्त्यमा विभागका कर्मचारीको रोहवरमा रोजगारी सम्भौतापत्रमा हस्ताक्षर गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ ।

**वैदेशिक रोजगार विभागको अनुसन्धान र निर्णय प्रक्रियालाई बलियो बनाई स्रोत, कर्मचारी र विषयविज्ञ सम्पन्न बनाउनुपर्छ**

- म्यानपावर कम्पनी विरुद्धका मुद्दाहरूको प्रभावकारी अनुसन्धान र समयमै सम्पन्न गर्नका लागि वैदेशिक रोजगार विभागको गुनासो तथा अनुसन्धान एकाइमा कार्यरत कर्मचारीहरूको संख्या बढाउनुपर्छ ।
- कामदार पठाउने कम्पनीले प्रणालीगत रूपमा गर्ने गलत क्रियाकलाप र पारदर्शिता कायम गर्न (सम्भव भएसम्म अनिवार्य) विभागले विवेकसम्मत छानबिन प्रक्रियालाई अझ प्रभावकारी बनाउने ।
- ठूला खालका र धेरै पीडितहरू भएका मुद्दाहरूको छानबिन गर्न प्रहरी अधिकृतहरूलाई आर्थिक अपराध सम्बन्धी तालिम उपलब्ध गराउने ।

**रेकर्ड राख्ने, डाटा संकलन गर्ने र विभागको रेकर्डको पारदर्शितामा सुधार**

- सबै खालका गुनासाहरू र म्यानपावर कम्पनी विरुद्ध लगाइएका मुद्दा तथा फैसलालाई सजिलै प्राप्त गर्नका लागि विद्युतीय डाटा व्यवस्थापन प्रणालीको स्थापना गर्ने ।
- सबै म्यानपावर एजेन्सीको नियमित लेखा परीक्षण गर्ने, निष्कर्षहरूलाई सार्वजनिक गर्ने र म्यानपावर कम्पनीहरूको स्तरीकरण प्रणालीको स्थापना गर्ने ।



### सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी

सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी (सेस्लम), सोशल साइन्स बहाः, काठमाडौं अन्तर्गत स्थापित अनुसन्धान केन्द्र हो । यसका प्रारम्भिक उद्देश्यहरू निम्न छन् : अनुसन्धानका माध्यमद्वारा श्रम र गतिशीलता सम्बन्धमा व्यापक सैद्धान्तिक तथा नयाँ अवधारणा स्थापित गराउने; नीति सान्दर्भिक र भरपर्दो अनुसन्धानका माध्यमद्वारा श्रमजीविलाई असर पार्ने महत्त्वपूर्ण नीतिगत विषयमा वैकल्पिक नीति तयार गर्ने; श्रम र प्रवासीकरणका प्रभाव सम्बन्धमा तथा प्रवासी कामदारहरूको हक, अधिकार र दायित्व सम्बन्धमा समग्र रूपमा मानिसहरूको बुझाइमा सुधार ल्याउने; श्रम, गतिशीलताबारेमा प्राज्ञिक, नीतिगत तथा सार्वजनिक बहसका लागि मञ्च तयार गर्ने ।

### न्यायसम्म कामदारको पहुँच

न्यायसम्म कामदारको पहुँच आयोजना अस्ट्रेलिया, अमेरिका, इन्डोनेसिया र नेपालका विज्ञहरूको अनुसन्धानमूलक सहकार्य हो । यस परियोजनाले प्रवासी कामदारहरूको अधिकारको संरक्षणमा सुधार ल्याउन र अधिकारबाट वञ्चित भएका कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति भराउने कुरा सुनिश्चित गर्नका लागि कम ज्याला पाउने श्रम प्रवासनलाई नियमित गर्ने कानुनी व्यवस्थाको समीक्षा गर्नुका साथै बलियो बनाउने काम गर्दछ ।

### सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी (CESLAM)

सोशल साइन्स बहाः, ३४५ रामचन्द्र मार्ग, बत्तीसपुतली, काठमाडौं - ९, नेपाल  
फोन नं. ९७७-१-४४७२८०७ • [info@ceslam.org](mailto:info@ceslam.org) • [www.ceslam.org](http://www.ceslam.org)  
पो.ब.नं. २५३३४, काठमाडौं, नेपाल

यो प्रकाशन ओपन सोसाइटी फाउन्डेसन्स, न्युयोर्कको सहयोगमा गरिएको हो ।