

# आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको अवस्था

आप्रवासी कामदार भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच विषयको  
अनुसन्धान-प्रतिवेदन



राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग  
हरिहरभवन, ललितपुर, नेपाल



२०७६

# आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको अवस्था

आप्रवासी कामदार भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच विषयको  
अनुसन्धान-प्रतिवेदन



२०७६

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग  
हरिहरभवन, ललितपुर, नेपाल



## आयोगका पदाधिकारीहरू

अध्यक्ष माननीय अनूप राज शर्मा

### सदस्यहरू

माननीय प्रकाश वस्ती

माननीय सुदिप पाठक

माननीय मोहना अन्सारी

माननीय गोविन्द शर्मा पौड्याल

### सचिव

वेदप्रसाद भट्टराई

**प्रकाशक :** राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग  
पोस्ट बक्स नं ९१८२, काठमाडौं, नेपाल  
**प्रकाशन मिति :** असार, २०७६  
**प्रकाशन प्रति :** १५००

**प्रकाशन नं.:** रा.म.अ.आ. केन्द्रीय कार्यालय २४३

**मुद्रण:** एपेक्स प्रिन्टीङ प्रेस प्रा. लि.  
इमेल: [apexpress100@gmail.com](mailto:apexpress100@gmail.com)  
फोन नं.: ०१ ४१११८११

**सर्वाधिकार:**

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको पूर्व स्वीकृतिविना यस प्रकाशनलाई पुनः उत्पादन एवम् मुद्रण गर्ने गरी सङ्ग्रह गर्न अथवा कुनै पनि माध्यमबाट प्रयोगमा ल्याउन पाइने छैन । बौद्धिक तथा शैक्षिक प्रयोजनार्थ स्रोत खुलाई आवश्यक अंशहरू मात्र साभार गरी प्रयोगमा ल्याउन सकिने छ ।



# राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग National Human Rights Commission of Nepal

केन्द्रीय कार्यालय (Central Office)

हरिहर भवन, पुल्चोक, ललितपुर (Harihar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal)



## मन्तव्य

आप्रवासन प्रक्रिया विश्व परिवेशमा नियमित रूपमा चलिरहने प्रक्रिया हो। आप्रवासनले अवसर र चुनौती दुवै अवस्था सिर्जना गरिरहेको छ भने वर्तमान परिपेक्षमा यसको व्यवस्थापन नै राज्यहरूको प्रमुख चुनौती हो। अवसरलाई सदुपयोग गर्न र चुनौतीलाई सामना गर्नको लागि अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा विभिन्न मापदण्डहरू निर्माण गरिएको पाइन्छ भने चुनौतीलाई सामना एवं समाधान गर्नको लागि राज्यभित्र विभिन्न नीति, कानून तथा मापदण्डहरू समेत निर्धारण गरिएको देखिन्छ। आप्रवासी कामदारहरूको समस्या कुनै एक राष्ट्रको समस्या नभई उत्पत्ति मुलुक, बाटोमा पर्ने मुलुक र गन्तव्य मुलुकहरूको समेत समस्या एवं चुनौतीको रूपमा रहेको छ। यसलाई समाधान गर्नको लागि द्विपक्षीय श्रम सम्झौता, अनुगमन, विभिन्न मुलुकहरूविरुद्ध समझदारी, वार्ता र संवादहरूबाट समस्या समाधानार्थ उन्मुख अभ्यासहरूका ज्वलन्त उदाहरणहरू रहेका छन्। यस सन्दर्भमा हालसालै नेपालले विभिन्न मुलुकसँग गरेका श्रम सम्झौताका उदाहरणहरूलाई हेर्न सकिन्छ।

आप्रवासी कामदारहरूको समस्या समाधान तर्फ द्विपक्षीयमात्र नभई बहुपक्षीय (क्षेत्रीय) प्रयासहरूसमेत भइरहेको छ। यस सन्दर्भमा कोलम्बो प्रक्रिया, आवुधावी संवाद, बाली प्रक्रिया जस्ता बहुपक्षीय छलफल भई समस्या समाधानतर्फ सार्थक संवाद भइरहेका छन्। मानव अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरू आप्रवासी कामदारहरू तथा तिनीहरूको परिवारको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी महासन्धी १९९० र आप्रवासनसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन सम्बन्धी अभिसन्धिहरूले समेत आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी व्यवस्थाहरू गरेको छ। बहुपक्षीय प्रयासहरूको क्षेत्रमा हेर्ने हो भने दिगो विकास लक्ष्य (सन् २०१५-२०३०) ले समेत आप्रवासनको विषयलाई प्राथमिकतामा राखेको छ। कामदारहरूको श्रम अधिकारको सुरक्षा गर्ने र सुरक्षित काम गर्ने वातावरण प्रवर्द्धन गर्ने लक्ष लिएको छ। अतः आप्रवासन कुनै एक राष्ट्र विशेषको मात्र समस्या नरही सम्पूर्ण विश्व जगतकै समस्या भएकोले विश्वका सबै राष्ट्रहरूको प्रयास अत्यावश्यक छ भन्ने यथार्थलाई मध्यनजर राख्दै अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनका सबै प्रकृतिका आयामहरू एउटै दस्तावेजमा समेटेर संयुक्त राष्ट्रसङ्घको अगुवाइमा Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration ले पहिचान गरेका तेइस अटा उद्देश्यहरू निर्धारण गरेको छ। ती तेइस अटा उद्देश्यहरूलाई संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासभाले १९ डिसेम्बर २०१८ मा पारित गरेका छ।

आप्रवासी कामदारहरूको मानव अधिकार संरक्षणमा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको प्रयासहरूलाई दृष्टिगत गर्ने हो भने सन् २००४ देखि राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनहरूका निश्कर्ष तथा तथा समझदारीका आधारमा सुरुवात भएको देखिन्छ। राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूले गर्ने योगदानहरूमा नीतिगत सिफारिस, अनुगमन, उजुरी ग्रहण, संरक्षणका लागि द्विपक्षीय समझदारीजस्ता कार्य सम्पादन गर्दै आएका छन्। यसै क्रममा नेपालको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले सन् २०१० मा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्था दक्षिण कोरियासँग समझदारीपत्र गरी कार्य गरेको थियो। हाल राष्ट्रिय मानव अधिकार समिति कतारसँग समझदारीपत्र सम्पन्न भई कार्य भइरहेको छ भने अन्य गन्तव्य मुलुकका राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूसँग समझदारीपत्रको प्रयासहरू भइरहेको छ। अनुगमन, अध्ययन तथा अनुसन्धान कार्यहरूलाई समेत यस आयोगले अगाडि बढाइरहेको छ।

यस अनुसन्धान प्रतिवेदनले आप्रवासी कामदारहरूको भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच विषयमा अनुसन्धानमार्फत प्राप्त भएको तथ्यहरूलाई हेर्दा वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेहरूलाई भर्ना कम्पनीसम्म पहुँच पुऱ्याउने कार्यमा, भर्ना प्रकृतिको ठगी र भुङ्गा प्रलोभन देखाउने कार्यमा एजेन्टको मुख्य संलग्नता रहेको देखिन्छ। आप्रवासी कामदारहरूको भर्ना प्रकृतिको ठगी, प्रलोभन तथा भुङ्गानामा पारिने कार्यहरूले न्याय पहुँचमा व्यवधान गरेको देखिन्छ।

नेपाल सरकारले कानूनी प्रावधान मार्फत उल्लेखित समस्याहरूको समाधानका साथै स्वच्छ भर्ना प्रक्रियाको वातावरण निर्माण गर्न तथा न्यायिक निकाय, नियमनकारी निकाय, क्षतिपूर्ति तथा सुविधाहरू दिने निकायको जनशक्ति तथा संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ। त्यसैगरी निजी कम्पनीहरूले एन नियमको परिधिभित्र रही सदाचार कायम गरी व्यवसाय सञ्चालन गर्नुपर्ने समेत टड्कारो आवश्यकता देखिएको छ।

अन्त्यमा, यस अनुसन्धान प्रतिवेदन तयार गर्नको लागि नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्ने माननीय सदस्य सुदिप पाठक सहित विज्ञ र कर्मचारीहरूको समूहलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु।

३१/१५/२०२४

अनूप राज शर्मा  
अध्यक्ष





# राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग National Human Rights Commission of Nepal

केन्द्रीय कार्यालय (Central Office)

हरिहर भवन, पुल्चोक, ललितपुर (Harinar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal)



आप्रवासन विश्वव्यापी रूपमा नियमित चर्चा रहेको प्रक्रिया हो । वैदेशिक रोजगारीको लागि हुने आप्रवासनमा देखिएको समस्या ब्यबस्थापन गर्नु गन्तव्य मुलुकको समस्याको रूपमा रहेको छ भने स्वच्छ भनाई प्रक्रिया भन्ने चुनौतीपूर्ण रहेको छ । यस चुनौतिको सामना गर्नको लागि उत्पत्ती र गन्तव्य मुलुक दुवैले ठोस पहल गरिरहेका छन् । यधपी चुनौतिको समाधान अपेक्षीतरूपमा हुन नसकेको अवस्था छ । गन्तव्य मुलुकहरू आफ्नो राष्ट्रको समृद्धिको लागि आप्रवासी कामदारहरूको माग गर्ने र स्वदेशमा रोजगारीको पर्याप्त व्यवस्था हुन नसक्नु, घर परिवारलाई आर्थिक टेवा पुऱ्याउने लगायतका कारणहरूले वैदेशिक रोजगारीमा राम्रो कामको खोजीमा जाने संख्याको बृद्धी भएको पाइन्छ । यिनै मुलभूत कारणले आप्रवासी नेपाली कामदारहरू गन्तव्य मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीका लागि जाने गरेका छन् ।

वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूका लागि नेपाल सरकारले कानूनहरू, नियमावली, कार्यवाधि, निर्देशिका एवं मापदण्डहरू बनाई अधिकार संरक्षणका प्रयासहरू गरेको देखिएता पनि वैदेशिक रोजगारमा जाने नेपालीहरूले यावत समस्याहरू भोग्नु परेको कटु सत्यलाई नकार्न सकिदैन । यस्ता समस्याहरूलाई आत्मसात गर्दै राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले सत्य, तथ्यहरू सहित समस्या र समाधानका लागि यस अध्ययन अनुसन्धान कार्यलाई प्राथमीकताका साथ सम्पन्न गरेको हो । अध्ययनको क्रममा आयोगले यससंग सम्बन्धित सबै पक्षहरूसंग परामर्श, छलफल, जानकारी तथा तथ्यांकहरू संकलन गरि रिपोर्टहरू तथा वैदेशिक रोजगारमा जान चाहनेहरूसंग प्रश्नावली तयार गरि स्थलगत अनुसन्धान गरिएको थियो । यस अध्ययनबाट प्राप्त भएको तथ्यहरू र निष्कर्षले वैदेशिक रोजगारमा गई फर्केकाहरू, जानेहरू र तिनीहरूको परिवारको मानव अधिकार संबर्द्धन र संरक्षण गर्नमा सघाउ पुऱ्याउन सक्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले वैदेशिक रोजगारमा पठाउने निजी संस्थाहरूको अनुगमनको कार्यदेश वैदेशिक रोजगार विभागलाई दिएको भएता पनि अत्यन्तै कम अनुगमन भै अनुगमनमा मात्रै सिमित रहेको देखिएको छ भने कारवाही गरिएका संख्यात्मक मात्रा देखिदैन । नेपालको सर्वाधानले बालीग मताधिकारको अधिकार प्रदान गरेको छ भने वैदेशिक रोजगारमा गएका नेपाली नागरिकहरू मतदानको अधिकारबाट बञ्चीत भएका छन् । यस अधिकार सुनिश्चितताको लागि सम्मानीत सर्वोच्च अदालतले यस सम्बन्धमा परमादेश जारी भईसकेको छ भने सो को कार्यान्वयनको लागि निर्वाचन आयोगले अखिलम्ब प्रक्रिया शुरु गरि अधिकारको सुनिश्चितता गर्नु पर्ने टड्कारो आवश्यकता देखिएको छ । वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाहरू माथि लगाईएको उमेरको हद हटाई सुरक्षितरूपमा जाने वातावरणको सिर्जना गर्नु नेपाल सरकारको प्रमुख दायित्व देखिएको छ साथै समस्याहरू समाधान गर्ने तर्फ सबै निकायहरू गम्भिर भई योजनावद्धरूपमा आफ्ना कार्यक्रमहरू लागु गरि कार्यान्वयन गर्न जरुरी देखिन्छ । वैदेशिक रोजगारका क्रममा समस्यामा परेका रिपोर्टहरूले न्यायिक उपचार, क्षतिपुती लगायतका उपचारहरू प्राप्त गर्ने तर्फ कहाँ र कसरी उजूरी गरि छिटो छरीतो न्याय पाउने सन्दर्भमा जानकारीको अभाव भएको यस अध्ययनले देखाएको छ भने यस तर्फ स्थानिय निकायहरू मार्फत प्रचार प्रसार गरि आधिकारीक जानकारी सम्प्रेषण गर्ने ब्यवस्था



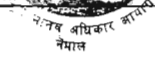


# राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग National Human Rights Commission of Nepal



केन्द्रीय कार्यालय (Central Office)

हरिहर भवन, पुल्चोक, ललितपुर (Haribar Bhawan, Pulchowk, Lalitpur, Nepal)



गर्नु जरूरी देखिन्छ । कानूनी व्यवस्था हुदा हुँदै पनि सरल र सहजरूपमा न्याय प्राप्त गर्न समेत समस्या देखिएको छ ।

आयोगले आप्रवासी कामदारहरुको मानव अधिकार संरक्षणका लागि अध्ययन गरेको यो दोस्रो प्रयास हो । यस अध्ययनले आप्रवासी कामदारहरुको सबै समस्याहरुलाई समेटेको नभएता पनि प्रमुख समस्याको रूपमा रहेको भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच बिषयमा अनुसन्धान गरिएको छ । यस बिषयमा अझ बिस्तृतरूपमा अध्ययन/अनुसन्धानको आवश्यकता रहेको यस अध्ययनले औल्याएको छ । अध्ययनको क्रममा विभिन्न सिमितताका कारण व्यापक दायरा समावेश गर्न नसकेता पनि यस अध्ययनले समस्या र समाधानको बाटोहरुका बारेमा स्पष्ट पार्न प्रयास गरेको छ । यो अध्ययन प्रतिवेदन सरकार, गैरसरकारी संस्थाहरु, अन्तर्राष्ट्रिय स्तरका बिकासका साभेदारहरु, निजी क्षेत्रको लागि आधिकारीक दस्तावेजको रूपमा रहने विश्वास मैले लिएको छु । यस बिषयमा अध्ययन गर्न आयोगलाई सुभाब दिने राष्ट्रिय योजना आयोग, नेपाल सरकारका विभिन्न निकाय, गैरसरकारी संस्थाहरु, आप्रवासी क्षेत्रमा काम गर्ने नेपाली, अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरु, संयुक्त राष्ट्र संघीय निकायहरुबाट प्राप्त विश्वास, हौसला र सहयोगले आयोगलाई भविष्यमा यस प्रकारको अध्ययन लगायत मानव अधिकार संरक्षणमा कार्य गर्न प्रोत्साहीत गरेको छ ।

यस अध्ययनको क्रममा आयोगको निमन्त्रणालाई स्वीकार गरेर पटक-पटक परामर्श छलफल तथा बैठकमा उपस्थित भई राय सुभाब दिनु हुने नेपाल सरकारका प्रतिनिधिहरु, बिकासका साभेदार संस्थाका प्रतिनिधीहरु, गैरसरकारी संस्थाका प्रतिनिधिहरु, निजी क्षेत्रका सघ महासघका प्रतिनिधिहरुमा आभार प्रकट गर्न चाहन्छु । अध्ययनको क्रममा मेहेनेतका साथ लगनशील भई कार्य सम्पादन गरि अध्ययन प्रतिवेदनलाई यस स्वरूपमा ल्याउनु हुने परामर्शदाता (विज्ञ) श्री रामेश्वर नेपाल, अध्ययन कार्यमा सल्लाह र सुभाब दिनु हुने उप निर्देशक स्वर्णीमा भण्डारी, अध्ययन समूहमा बसी अध्ययन कार्यलाई संयोजन गर्ने मानव अधिकार अधिकृत श्री कमल थापा क्षेत्री, श्री रविलाल नेपाली, उप.प्रा.श्री विजया दहाल र आयोगका विभिन्न प्रदेश कार्यालयहरुका अधिकृत तथा सहयोगी साथीहरु, मिसनमा सँगै रही सहयोग गर्नु भएका श्री यादव पौडेल सबैलाई धन्यवाद व्यक्त गर्दछु ।

त्यसै गरि यस अध्ययन कार्यलाई सहयोग गर्नु हुने पौरखी नेपाल, काठमाण्डौ र सिन्धुपाल्चोक, सुरक्षित आप्रवासन परियोजना काठमाण्डौ र धनुषा लगायत दैलेख, अछाम, पूर्वी नवलपरासी र पश्चिमी नवलपरासी, सुनसरी र मोरङ जिल्लामा सहयोग गर्नु हुने सबैलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । अन्त्यमा यस अध्ययनमा कुनै कमी कमजोरी देखिएमा आयोगलाई रचनात्मक सुभाब दिनु हुन र अर्को अनुसन्धान गर्दा अझ परिमार्जित हुने विश्वास लिएको छु । अस्तु ।

सुदिप पाठक  
सदस्य

आप्रवासी कामदार सम्बन्धी विषय हेर्ने

# विषय सूची

## परिच्छेद - एक

### परिचय

१. वैदेशिक रोजगारीमा गएकाहरूको सङ्ख्या	२
२. रोजगारीका लागि खुला गरिएका देशहरू	४
३. नेपाली कामदारहरू जाने श्रमक्षेत्र	४
४. आर्थिक क्षेत्रमा श्रम आप्रवासनको योगदान	५
५. वैदेशिक रोजगारीमा जाने तरिका	५
६. कामदार भर्ना गर्ने व्यवसायको सेवा उपयोगी	६
७. आप्रवासी कामदारका अधिकार	६
८. वैदेशिक रोजगारीको नियमन गर्ने निकायहरू	७
९. नेपाल सरकारको दायित्व	७

## परिच्छेद - दुई

### अनुसन्धान विधि

१. अनुसन्धानको औचित्य	८
२. अनुसन्धान टोली	९
३. उद्देश्य	९
४. प्राथमिकता	१०
५. अनुसन्धान विधि	१०
६. स्थिति विश्लेषणका लागि लिइएका आधारहरू	१८
७. अनुसन्धानको सीमा	१८
८. समयवधि	१९
९. प्रतिवेदनको संरचना	१९

## परिच्छेद - तीन

### आप्रवासी कामदारका अधिकारहरू

१. मानवअधिकार तथा कामदारका अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानून	२०
२. अन्तर्राष्ट्रिय कानून पालना गर्नु नेपालको दायित्व	२६
३. नेपालको संविधान र कानूनहरूमा गरिएको व्यवस्था	२६
४. निर्देशक सिद्धान्त र निर्देशिका	३०
५. संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायका सिफारिसहरू	३२
६. नेपालका अन्तर्राष्ट्रिय/क्षेत्रीय प्रतिबद्धता र दायित्वहरू	३५

## परिच्छेद - चार

### वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापन तथा कामदार भर्ना प्रक्रिया

वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको व्यवस्थापन	४२
१. व्यवस्थापनकारी निकायहरू	४२
२. उजुरी संयन्त्र	४९
३. न्यायिक संयन्त्र (वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण)	५०
४. नीति, कानून तथा योजनाहरू	५१
५. वैदेशिक रोजगार व्यवसाय	५२
कामदार भर्ना प्रक्रिया	५६
१. भर्ना प्रक्रिया (संस्थागत) र चरणहरू	५८
२. व्यक्तिगत श्रमस्वीकृति	६४
३. कामदार भर्ना सम्बन्धी अन्य नियम, प्रक्रिया र व्यवस्था	६४

## परिच्छेद - पाँच

### भर्ना प्रक्रियामा आप्रवासी कामदार उपर हुने ज्यादतीहरू

१. वैदेशिक रोजगार व्यवसायीका गलत अभ्यासहरू	७१
२. व्यवसायीका अभ्यास : मानव अधिकार ज्यादतीको कारक	९३
३. अभिमुखीकरण तालिमको प्रभावरिताको अभाव	१०१
४. स्वास्थ्य परीक्षणसम्बद्ध समस्या	१०३
५. व्यवसाय गर्दा अरूको अधिकार हनन गर्न नहुने	१०६
६. “निःशुल्क भिसा निःशुल्क टिकट” कार्यान्वयनमा असफलता	१०७
७. महिला आप्रवासनमा चुनौती	११०
८. मृत्यु र अङ्गभङ्ग	११४
९. जानकारीको अभाव	११७
१०. अधिकारसम्बन्धी विषयलाई कम प्राथमिकता	१२१
११. समस्याका कारण व्यवसायी पनि चिन्तित	१२१
१२. कमजोर नियमन	१२२
१३. स्थानीय सरकारको कम प्राथमिकता	१२७
१४. गणतान्त्रिक कोरिया ई.पी.एस. (Employment Permit System) प्रणाली:	१२८
१५. भारत जाने कामदार	१२९
१६. ऋणबन्धक	१३५
१७. व्यवस्थापन तथा नियमनकारी निकायमा स्रोत, साधनको कमी	१३५
१८. श्रम कुटनीति	१३७
१९. विदेशमा रहँदा समस्या समाधान गर्न कठिनाई	१३७
२०. अन्य अधिकारबाट वञ्चित	१३९

परिच्छेद - छ  
न्यायमा पहुँच

१. कानुनी व्यवस्था	१४४
२. उजुरी संयन्त्र	१४५
३. न्यायिक संयन्त्र (वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण)	१४५
४. कसुर र दण्डसजाय सम्बन्धी व्यवस्था	१४६
४. विभागमा परेका उजुरी र फरफारख	१४९
५. न्यायाधिकरणमा दायर मुद्दा	१५०
६. न्यायमा पहुँचका चुनौतीहरू	१५१

परिच्छेद - सात  
निष्कर्ष, सुभाब तथा सिफारिसहरू

निष्कर्ष	१६२
सुभाब तथा सिफारिसहरू	१७१
अनुसूचीहरू	१७३-१८०



# प्रयुक्त शब्दावली

- **आयोग** = राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग नेपाल
- **वैदेशिक रोजगार एजेन्सी (वा एजेन्सी)** = कम्पनीका रुपमा दर्ता भई वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुकहरुलाई भर्ना गर्न नेपाल सरकारबाट इजाजतपत्र लिएका एजेन्सीहरु, जसलाई वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले इजाजतपत्रवाला भनी परिभाषित गरेको छ। अंग्रेजीमा उनीहरुलाई Recruiter पनि भन्ने गरिन्छ।
- **एजेन्ट** = वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुकहरुलाई वैदेशिक रोजगारीमा जाने प्रक्रियामा सहजीकरण गर्ने व्यक्ति
- **नैतिकता युक्त भर्ना** : यसलाई Ethical recruitment को सट्टामा प्रयोग गरिएको छ।
- **स्वच्छ भर्ना** : यसलाई Fair recruitment को सट्टामा प्रयोग गरिएको छ।
- **तेस्रो मुलुक** = नेपालीहरु आप्रवासी कामदारहरुको गन्तव्यमध्ये भारत बाहेकका अन्य मुलुकहरु
- **अलेख्यवद्ध** = वैदेशिक रोजगारीमा जानका लागि आवश्यक श्रम स्वीकृति वा रोजगारी भिसा लगायतका कागजात नलिएका वा त्यस्ता कागजातको म्याद समाप्त भएपछि पनि वैदेशिक रोजगारीमै रहिहेका (Undocumented) कामदार।



## परिच्छेद - एक

### परिचय

झाडुमरको काम र मासिक तलब १ हजार ८ सय कतारी रियाल भनिएको थियो, तर काम लेबर र मासिक तलब २०० को अम स्वीकृति गराएछन् । मबाट १ लाख ५ हजार लिए, रसिद भने १० हजारको मात्रै दिए । मैले केवल १० हजार रुपियाँ मात्र तिरेको हुँ भन्न लगाएर त्यसको मिडियो सिचेर राखे । उडान हुने दिन एअरपोर्टबाहिर कामजपत्र दिइयो । कतार पुगेपछि पो आफूलाई भुक्त्याइएको कुरा स्पष्ट भयो ।

कम्पनीले दिनमा १६-१७ घण्टासम्म लोड, अनलोड तथा गह्रौं बोम उठाउनुपर्ने काममा लगायो । त्यस्तो काम भन्ने थाहा भएको भए म जाने नै थिइनँ । त्यो काम गर्न सक्दै सकिएन । नेपालबाट परिवारले १२ हजार ५ सय रुपियाँ तिरेर टिकट पठाइदिए र कतार गएको १ महिना ५ दिनपछि घर फर्के । घन्न त्यस कम्पनीका म्यानेजर दयालु रहेछन् र ३०० कतारी रियाल मिसा खर्च लिएर घर फर्कन चैं दिए । वार्षिक ३६% ब्याजमा ऋण लिएको त्यत्रो पैसा डुब्यो, न त रोजगारी नै पाइयो । यस्तो समस्यामा पर्दा कहाँ उजुरी गर्न सकिन्छ र कसरी मैले मेरो पैसा फिर्ता पाउन सक्छु भन्ने जानकारी यसअघि थिएन ।

- रामशरण (नाम परिवर्तन) कतारबाट फर्किएका एक आप्रवासी कामदार<sup>१</sup>

रोजगारीका लागि २०७५ माघमा कतार गएका चितवन जिल्लाका ५१ वर्षीय रामशरणले आफूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीले नराम्ररी भुक्त्याएको र त्यसको कारणले आफूले चर्को व्याजदरमा ऋण काढेको ठूलो रकम डुबेको राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगलाई बताउनुभयो । पहिला भनिएभन्दा फरक काम र तलब पाउने गरी नेपालको एक वैदेशिक रोजगारी एजेन्सीले श्रमस्वीकृति गराएर पठाएका कारण कतार पुगेको १ महिना ५ दिनपछि उहाँ आफ्नै खर्चमा हवाई टिकटको व्यवस्था गरी नेपाल फर्कनुभएको थियो । यस्तो घटनामा उजुरी गर्ने निकाय कुन हो भन्ने थाहा नभए पनि सञ्चारमाध्यमबाट समाचार प्रसारण/प्रकाशन भएमा आफूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीमाथि केही दबाव पर्छ कि भनी एक सञ्चार माध्यममा पुगेका उहाँलाई सो सञ्चारमाध्यमले वैदेशिक रोजगार विभागमा जान सल्लाह दिएपछि विभाग गई उजुरी दिनुभएको थियो । एजेन्सीलाई तिरेको भर्ना शुल्क, स्वास्थ्यपरीक्षण खर्च, कतारमा रोजगारदाताले असुलेको भिसा शुल्क र कतारबाट फर्कँदा लागेको हवाई भाडासमेत गरी उहाँको १ लाख ४० हजारभन्दा बढी खर्च भएको भए पनि एजेन्सीले ६० हजार मात्र फिर्ता गर्‍यो ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ अनुसार<sup>२</sup> यस्तो कार्य दण्डनीय कसुर भए पनि उहाँलाई भुटा कुरा बताई भर्ना गर्ने एजेन्ट र त्यस एजेन्सीसम्म पुर्याउने स्थानीय एजेन्टलाई कुनै सजाय भएन ।

१. रामशरणसँग २०७५ चैत २९ गते राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले काठमाडौंमा गरेको अन्तर्वार्ता ।



रामशरण जस्ता सयौं नेपालीहरू दैनिक वैदेशिक रोजगारीमा जाने गर्दछन् । त्यसरी जानेहरूमध्ये कतिपयले केही कमाई गरेर आफू र आफ्नो परिवारको खर्च धान्न वा केही बचत गर्न सफल भए पनि धेरैजनाले रामशरणको जस्तो वा त्यो भन्दा गम्भीर समस्याहरु भोग्नुपरेको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानबाट देखियो ।

नेपालको श्रम बजारमा हरेक वर्ष करिब ५ लाख नेपालीहरू थपिने गर्दछन् ।<sup>३</sup> रोजगारी र श्रमको हकलाई नेपालको संविधान, २०७२ ले मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरेको<sup>४</sup> भए पनि यसरी श्रम बजारमा थपिने केही हजारले मात्र स्वदेशमा रोजगारी पाउने गरेका छन् । फलस्वरूप लाखौं नेपालीहरूले वैदेशिक रोजगारीलाई विकल्प बनाउन बाध्य भएका छन् ।

## १. वैदेशिक रोजगारीमा गएकाहरूको सङ्ख्या

नेपालबाट २०५०/५१ मा ३ हजार ६०५ जना वैदेशिक रोजगारीमा गएको देखिए तापनि त्यसको २० वर्षपछि आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा वैदेशिक रोजगारीमा जानका लागि श्रमस्वीकृति लिनेहरूको सङ्ख्या ५ लाख १९ हजार ६ सय ३८ पुगेको देखिन्छ ।<sup>५</sup> पुनः श्रमस्वीकृति लिने र अनौपचारिक तवरबाट विदेश पुगेका/पुन्याइएकाहरूको सङ्ख्यासमेत जोड्दा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको सङ्ख्या वार्षिक ७ लाख ५० हजार नाघ्ने गरेको बताइन्छ । भारतमा रोजगारीमा जानेको अभिलेख राख्ने नगरिएको कारण भारत जानेको सङ्ख्या पनि जोड्दा यो सङ्ख्या अझ बढी हुन जान्छ ।

नेपालका सबैजसो भागबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरिएको पाइन्छ । विश्व बैंकको एक अध्ययनअनुसार भन्दा आधा सङ्ख्याका घरधुरीका परिवारका सदस्य या त विदेशमा रहेका वा विदेश गई फर्किएका छन् ।<sup>६</sup> त्यसरी बिदेसिएकाहरूमध्ये अधिकांश रोजगारीका लागि गएकाहरू थिए ।

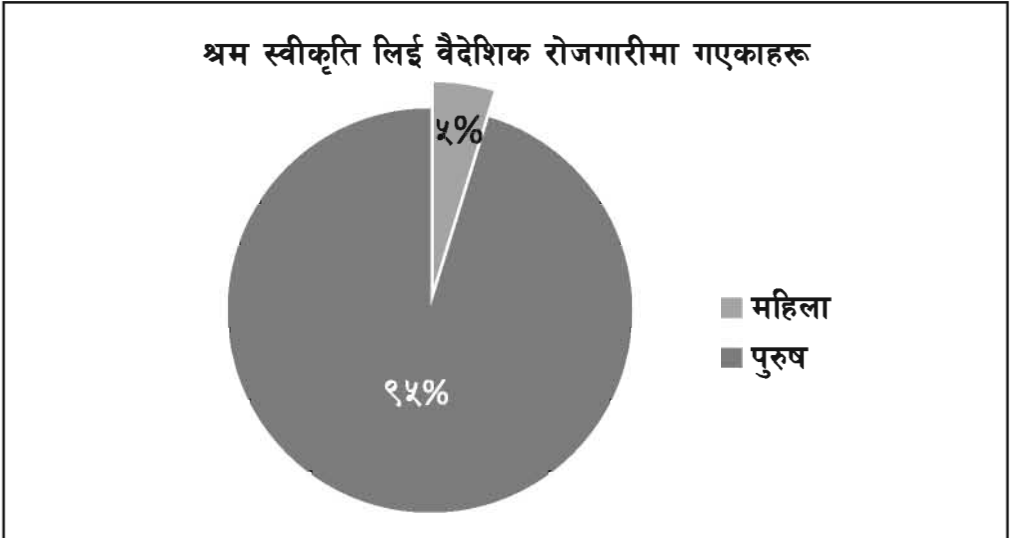
वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार २०७६ जेठ मसान्तसम्म कुल ४५ लाख ९९ हजार ५६७ जना श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा (भारतबाहेकका मुलुकमा) गएका छन् ।<sup>७</sup> त्यसरी जानेहरूमा महिला २ लाख १८ हजार २७३ र पुरुष ४३ लाख ८१ लाख २९४ जना रहेका छन् ।

- 
१. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ अनुसार शुल्क बढी लिएमा (दफा ५३), भुक्त्याई कागज तयार गरेमा (दफा ४७) र काम तथा सुविधा भुक्त्याएमा (दफा ५५) पीडीतको खर्च रकम भराई त्यस्ता एजेन्सीलाई सजायको समेत व्यवस्था गरेको छ ।
  २. आर्थिक सर्वेक्षण २०७५/७६ : नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, पृष्ठ ६१ ।  
<https://mof.gov.np/uploads/document/file/economic-survey.pdf> मा पढिल्लो पटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको ।
  ३. नेपालको संविधान २०७२, क्रमशः धारा ३३ र ३४ ।
  ४. वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४ : नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, २०७५ वैशाख, पृष्ठ ७ ।
  ५. विश्व बैंक, २०११ । *Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities*. World Bank Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit: South Asia Region, पृष्ठ २६
  ६. वैदेशिक रोजगार विभागको २०७५ असार मसान्तसम्मको आँकडाका विभागबाट राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीलाई २०७६ असार ६ गते उपलब्ध गराएको चालु आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को जेठ मसान्तसम्मको आँकडा र वैदेशिक रोजगार इ.पी.एस. कार्यालयबाट उपलब्ध गराइएको आँकडा समेत जोडी तयार गरिएको तालिका ।
-

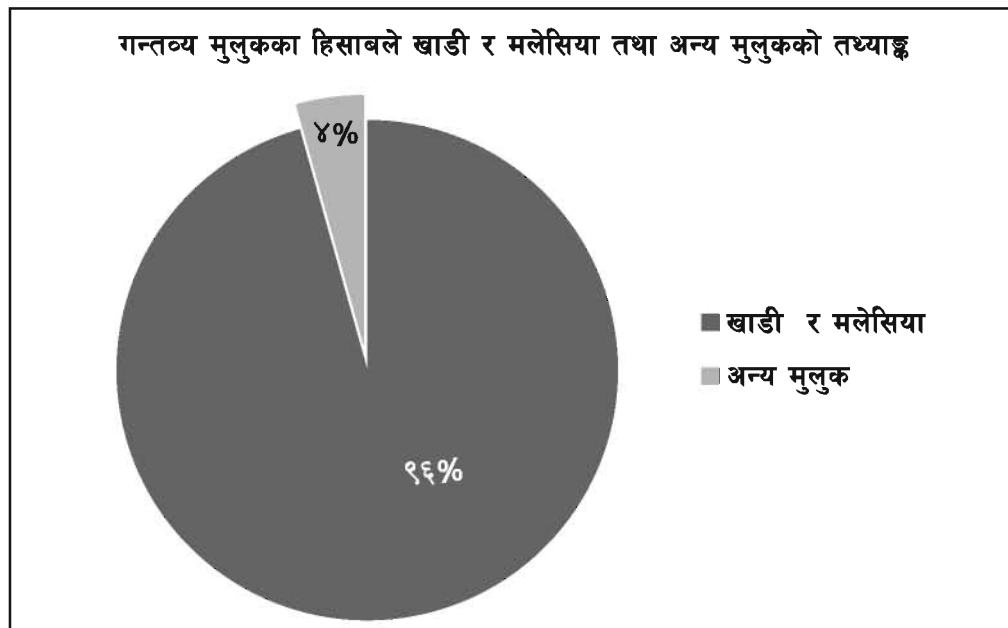
**तालिका १.१**  
**श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएकाहरू**

सि.नं.	देश	२०७५/७६ को जेठ मसान्तसम्म		
		महिला	पुरुष	जम्मा
१.	कतार	१९,२५४	१२,४८,४९१	१२,६७,७४५
२.	मलेसिया	३०,०६५	१२,९०,९२४	१३,२०,९८९
३.	साउदी अरब	८,३२१	९,१३,९३८	९,२२,२५९
४.	संयुक्त अरब इमिरेट्स	५९,१२६	५,६९,७९५	६,२८,९२१
५.	कुवेत	४२,६७७	१,१३,५८५	१,५६,२६२
६.	बहराइन	४,४४५	५१,६६६	५६,१११
७.	ओमन	५,७१७	३१,९८९	३७,७०६
८.	दक्षिण कोरिया	३,७११	५८,५९३	६२,३०४
९.	लेबनान	११,५४२	१,२३१	१२,७७३
१०.	इजरायल	४,४९२	२,३२३	६,८१५
११.	अफगानिस्तान	५२	१३,५८६	१३,६३८
१२.	जापान	१,००६	१८,२७२	१९,२७८
१३.	अन्य	२७,८६५	६६,९०१	९४,७६६
	<b>जम्मा</b>	<b>२,१८,२७३</b>	<b>४३,८१,२९४</b>	<b>४५,९९,५६७</b>

स्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग, २०७६ असार ।



यसरी जानेमध्ये खाडीका ६ मुलुक (कतार, साउदी अरब, संयुक्त अरब इमिरेट्स, कुवेत, बहराइन र ओमन) तथा मलेसिया जानेको सङ्ख्या ४३ लाख ८९ हजार ९ सय ९३ अर्थात् ९५.४४% रहेको छ ।



## २. रोजगारीका लागि खुला गरिएका देशहरू

नेपाल सरकारले संस्थागत रूपमा १ सय १० वटा मुलुक -अनुसूची १ मा दिइएको मा संस्थागत रूपमा जानका लागि खुला गरेको छ । तीमध्ये हाल ३ वटामा<sup>८</sup> रोकका गरिएबाट १ सय ७ वटामा संस्थागत श्रमस्वीकृति दिने गरिएको छ । त्यस्तै व्यक्तिगत रूपमा १ सय ७२ मुलुक मा रोजगारीमा जान श्रमस्वीकृति दिने गरेको बताइएको छ ।

## ३. नेपाली कामदारहरू जाने श्रमक्षेत्र

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरू अधिकांश निर्माण, उत्पादन क्षेत्र र घरेलु कामका लागि जाने गर्दछन्, जसमध्ये धेरैजसोलाई पर्याप्त सिप वा सम्बन्धित कामको प्राविधिक ज्ञानबेगर नै काममा भर्ना गरी पठाउने गरिएको पाइन्छ । आर्थिक वर्ष २०७०/७१ सम्म वैदेशिक रोजगार विभागले राखेको तथ्याङ्कअनुसार वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूमध्ये “अदक्ष” ७४%, “अर्ध-दक्ष” १२%, “दक्ष” १४%, र “अतिदक्ष वा पेसेवर” १% भन्दा कम रहेको पाइएको थियो ।<sup>९</sup>

८. इराक, अफगानिस्तानको रेड जोन र लिविया । स्रोत : वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/recognized.aspx> २०७५ जेठ १४ गते हेरिएको ।

९. वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४ : नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, २०७५ वैशाख, पृष्ठ ५२ ।

## ४. आर्थिक क्षेत्रमा श्रम आप्रवासनको योगदान

नेपालको श्रम बजारमा हरेक वर्ष थपिने नेपालीलाई स्वदेशमा रोजगारी सिर्जना गर्न नसकिएको अवस्थामा वैदेशिक रोजगारी तत्कालको बेरोजगारी समस्या समाधानमा एउटा महत्त्वपूर्ण उपाय रहेको देखिन्छ । देशको अर्थतन्त्रमा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूले उल्लेख्य योगदान पुऱ्याउँदै आएका छन् । चालु आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को पहिलो १० महिनामा आप्रवासी कामदारले पठाएको ७ खर्ब २५ अर्ब ३० करोड रुपियाँ बराबरको विप्रेषण (रेमिट्यान्स) नेपाल भित्रिएको छ ।<sup>१०</sup> सो रकम कुल गार्हस्थ उत्पादन (जीडपी) को २५.१% बराबर रहेको नेपाल राष्ट्र बैंकले जनाएको छ ।<sup>११</sup>

देशको कुल घरधुरीको ५५.८ प्रतिशत परिवारले विप्रेषण प्राप्त गर्ने गर्दछन् ।<sup>१२</sup> विश्व बैंकको एक अध्ययनअनुसार धेरै विप्रेषण (Remittance) भित्र्याउने मुलुकहरूको सूचीमा नेपाल विश्वमा तेस्रो स्थानमा रहेको थियो ।<sup>१३</sup> धेरै नेपाली परिवारका लागि दैनिक आवश्यकताहरू पूरा गर्न वा आफ्नो भविष्यको जोहो गर्न (जस्तै: छोराछोरीको शिक्षामा खर्च गर्न, जमिन खरिद गर्न, घर निर्माण गर्न वा साना व्यवसायमा लगानी गर्न) विप्रेषण (Remittance) ले महत्त्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ । वैदेशिक रोजगारीका कारणले बेरोजगार वा वैकल्पिक रोजगारीका उपाय खोजी गर्नेलाई एक प्रकारको विकल्प दिएको मात्रै नभई विदेशबाट सप र दक्षता पनि नेपाल भित्रिएको पाइन्छ ।

## ५. वैदेशिक रोजगारीमा जाने तरिका

नेपालबाट खासगरी ४ प्रकारले वैदेशिक रोजगारीमा जाने वा लैजाने अभ्यास पाइन्छ ।

**क. संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा तेस्रो मुलुक :** वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने बहुसङ्ख्यक नेपालीहरूलाई विदेशबाट प्राप्त मागका आधारमा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले भर्ना गर्ने गर्दछन् । श्रम स्वीकृति लिई जाने ९०% को हाराहारीको सङ्ख्याका कामदारलाई यस्ता एजेन्सीहरूले भर्ना गर्ने गरेको र बाँकी व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिमा गएको देखिन्छ ।<sup>१४</sup>

**ख. व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिमा तेस्रो मुलुक :** व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिमा जानेहरूले आफैँले वा आफन्तमार्फत काम खोजी गरी वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रमस्वीकृति गराएर

१०. नेपाल राष्ट्र बैंकको वेबसाइट

[https://www.nrb.org.np/ofg/current\\_macroeconomic/CMEs%20Ten%20Months%20Nepali%202075-76-Final.pdf](https://www.nrb.org.np/ofg/current_macroeconomic/CMEs%20Ten%20Months%20Nepali%202075-76-Final.pdf) मा पछिल्लो पटक २०७६ असार ६ गते हेरिएको ।

११. नेपाल राष्ट्र बैंक, अनुसन्धान विभागका उपनिर्देशक खगेश्वर भण्डारीले राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई २०७६ जेठ ७ गते उपलब्ध गराउनुभएको विवरणअनुसार

१२. केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग (Central Bureau of Statistics), Nepal Living Standards Survey 2010/11, Statistical Report volume Two, November 2011, Page 78. <http://cbs.gov.np/nada/index.php/catalog/37> मा उपलब्ध ।

१३. विश्व बैंक, आप्रवासन र विकाससम्बन्धी ब्रिफ नं. २३ (Migration and Development Brief No. 23), २०१४

१४. नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको “वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४” (पृष्ठ १९) अनुसार आ.व. २०७३/७४ मा वैदेशिक रोजगारीमा गएका मध्ये ९२.४४ प्रतिशतलाई र २०७२/७३ मा ९०.८९ प्रतिशतलाई वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले काममा भर्ना गरेका थिए ।

जाने गर्दछन् । व्यक्तिगत श्रमस्वीकृतिमा जानेको सङ्ख्या औपचारिक रूपमा जाने कुल सङ्ख्याको १० प्रतिशत भन्दा कम मात्रै रहेको देखिन्छ ।<sup>१५</sup>

ग. **खुला सिमानाको प्रयोग गरी भारत** : नेपाल भारतको परम्परादेखि रहिआएको सम्बन्ध तथा खुला सिमानाका कारण रोजगारीका लागि नेपालीहरू भारत जाने गर्दछन् । नेपालीहरूले भारतमा रोजगारीमा जान श्रम स्वीकृति लिन आवश्यक पर्दैन र त्यसरी जानुलाई वैध मानिन्छ ।

घ. **अनौपचारिक तवरले तेस्रो मुलुक (श्रम स्वीकृतिको प्रक्रियाबेगैरै जाने/लैजाने)** : रोजगारीको उद्देश्यले तेस्रो मुलुक जाने केहीलाई एजेन्टहरूले या त भारतको खुला सिमानाको प्रयोग गर्दै या भिजिट भिसा वा अन्य उपाय लगाएर विदेश पुऱ्याउने वा जाने गरेको पाइन्छ । अनौपचारिक तवरले जानुलाई “अवैधानिक” भन्ने गरेको भए पनि त्यसरी गएर केही समय काम गरी नेपाल फर्केकाहरू पुनः त्यही स्थानमा काम गर्न जान चाहेमा श्रमस्वीकृति प्रदान गरी “वैधता” (लिंगलाइज) गर्ने गरिएको छ ।

## ६. कामदार भर्ना गर्ने व्यवसायको सेवा उपयोगी

वैदेशिक रोजगारीमा जाने विकल्प रोज्नेहरूलाई वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र एजेन्टको व्यवसायिक सेवा उपयोगी हुने गरेको पाइन्छ । उनीहरूको व्यावसायिक सेवाले लाखौं नेपालीहरूलाई विदेशको रोजगारीमा जोडिन सहज भएको छ । यसरी रोजगारीमा जान पाएका कारण कामदारहरूले केही कमाई गरेर आफू र आफ्नो परिवारको खर्च धान्ने वा भविष्यका लागि केही बचत गर्न सफल भएका उदाहरणहरू प्रशस्त छन् । नेपालमा रहेको बेरोजगारीको विकराल समस्याको तत्कालको समाधानका लागि ती एजेन्सी र एजेन्टहरूको व्यवसायिक सेवाको महत्त्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । खासगरी वैदेशिक रोजगारीमा जान आकांक्षी कामदारहरूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीहरूले विभिन्न गन्तव्य मुलुकमा बजार प्रवर्द्धन गरेर व्यावसायिक जोखिमसमेत सामना गरी गरेको व्यवसायका कारण लाखौंलाई विदेशको रोजगारीको अवसर प्राप्त भएको छ ।

## ७. आप्रवासी कामदारका अधिकार

आफ्नो मुलुक छाडेर अन्य देशमा रोजगारीमा गएको भए पनि आप्रवासीहरूले मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा र अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून तथा नेपालको संविधान तथा कानून अनुसारका सबै अधिकारहरू उपभोग गर्न पाउने हक रहन्छ । अरू व्यक्तिहरू भन्दा आप्रवासी कामदारलाई पनि जीवनको अधिकार; यातना तथा अन्य क्रूर, अमानवीय वा अपहेलनात्मक व्यवहार वा सजायबाट मुक्ति; बाँधा वा दासताबाट मुक्ति; कानूनका दृष्टिमा व्यक्तिको हैसियत पाउने अधिकार; अभिव्यक्ति, आस्था तथा धार्मिक स्वतन्त्रता; व्यक्तिगत गोपनीयता; स्वेच्छाचारी गिरफ्तारीबाट संरक्षण; मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्यका लागि सम्भाव्य उत्कृष्ट मापदण्डको प्राप्ति; शिक्षा, स्वास्थ्य तथा आवासमा विभेदरहित पहुँच; घुमफिर र उपयुक्त स्थानमा बसोबास गर्ने; पर्याप्त र यथोचित खाना तथा पानी; काम गर्न पाउने तथा कार्यस्थल सुरक्षालगायतका अधिकारहरू; मानव

१५. उदाहरणको लागि आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को ११ महिना (२०७६ जेठ मसान्तसम्म) जम्मा ४ लाख ६९ हजार ७३९ जनाको श्रम स्वीकृति गरिएकोमा तीमध्ये व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिको सङ्ख्या २५ हजार ५ सय २५ अर्थात् ५.४३% थियो ।

बेचबिखनजन्य ज्यादतीबाट संरक्षण; सङ्गठित हुन पाउने; वाक् तथा धार्मिक स्वतन्त्रता; आफूउपर अभियोग लागेको अवस्थामा स्वच्छ सुनुवाइको अधिकार; आफूले आर्जन गरेको धनसम्पत्तिको उपयोग र सुरक्षित स्थानान्तरणको अधिकार जस्ता अधिकारहरू रहन्छन् ।

## ८. वैदेशिक रोजगारीको नियमन गर्ने निकायहरू

वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउन र आप्रवासी कामदारहरूको संरक्षण गर्न भनी नेपालले छुट्टै कानुन नै लागु गरेको छ, भने वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी कामको व्यवस्थापनका लागि छुट्टै विभाग (वैदेशिक रोजगार विभाग) नै स्थापना गरिएको छ । त्यसका अलावा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी विषयको उपयोगी जानकारी दिने तथा दुर्घटनामा परेका र मृत्यु भएकाहरूलाई राहत दिलाउने कामका लागि छुट्टै निकायका रूपमा वैदेशिक रोजगार बोर्ड रहेको छ । अधिक संख्यामा नेपाली कामदारहरू रहेका मुलुकहरूमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गरिएको छ । वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी मुद्दाको सुनुवाइका लागि न्यायिक निकायका रूपमा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण (Foreign Employment Tribunal) पनि रहेको छ ।

## ९. नेपाल सरकारको दायित्व

वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेहरूलाई व्यवसायीहरूबाट हुन सक्ने ज्यादतीबाट संरक्षण गर्न उपयुक्त कदम चाल्नु नेपाल सरकारको जिम्मेवारी हो । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को तर्जुमा गरेर नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारका लागि बिदेसिने नेपाली कामदारहरूको संरक्षण गर्न र वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार भर्ना (Recruitment) प्रक्रियाको अनुगमन तथा नियमन गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई स्विकारेको छ । नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय कानुनहरू तथा नेपालद्वारा व्यक्त गरिएका प्रतिबद्धताहरू अनुसार कामदारलाई संरक्षण प्रदान गर्ने नेपाल सरकारको दायित्वभिन्न पर्दछ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले विभागलाई रोजगारी करारमा उल्लेख भएको भन्दा फरक काम वा कम तलब तथा सुविधा भएमा वा तोकिए भन्दा बढी भर्ना शुल्क लिएमा सम्बन्धित कामदार पठाउने वैदेशिक रोजगार एजेन्सीलाई जरिवाना गराउने वा क्षतिपूर्ति असुलउपर गर्ने अधिकार दिएको छ । त्यस्तै ऐनले कामदार र रोजगारदाता संस्था वा कामदार भर्ना गर्ने कम्पनीबिच हुने कुनै विवादको समाधानमा सहयोग गर्न श्रम सहचारीको व्यवस्था गरेको छ ।

वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूले ऐनअन्तर्गतका सबै जिम्मेवारीहरू पूरा गरेको सुनिश्चित गर्नु पनि नेपाल सरकारको दायित्व हो । ऐनअन्तर्गतका जिम्मेवारीहरू पूरा नगर्ने कम्पनीहरूको इजाजपत्र रद्द गर्ने वा अन्य सजाय गर्नसक्ने अधिकार छ । यो कुरा पनि स्पष्ट हो कि वैदेशिक रोजगारीमा आउने कामदारहरूको पासपोर्ट वा उनीहरूको परिचयसम्बन्धी कागजात नियन्त्रणमा लिने, आवश्यक कागजपत्रबाट वञ्चित गर्ने, कामदारहरूको हिँडडुलमा प्रतिबन्ध लगाउने र आप्रवासीहरूका विरुद्ध शारीरिक हिंसाको प्रयोग गर्नेलगायतका ज्यादती रोक्ने जिम्मेवारी गन्तव्य मुलुकका सरकारहरूको दायित्व हो । तथापि गन्तव्य मुलुकमा गएर भोग्नु पर्ने समस्याको विजारोपण कामदार भर्ना प्रक्रियामा नेपालमै हुनबाट रोक्न नेपालले पनि उपयुक्त कदम चाल्नु पर्दछ ।

# परिच्छेद - दुई

## अनुसन्धान विधि

वैदेशिक रोजगारीले कयौँ व्यक्तिको अर्थोपार्जन र सीप एवं दक्षता विकासमा महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको भए पनि कामका खातिर विदेश जानेको संख्या दिनानुदिन बढ्दै जाँदा रोजगारीको खोजी गर्दै लाखौँको सङ्ख्यामा बिदेसिने कामदारहरूउपर दैनिकीकै रूपमा (Routine-wise) व्यवस्थित र व्यापक मात्रामा ज्यादती हुने गरेको पाइन्छ । कामदारहरू सामान्य प्रकृतिका समस्यामा पर्ने मात्र नभै शोषण, जबर्जस्ती श्रम र मानव बेचबिखनसम्मको ज्यादती हुने गरेको पाइएको छ, जुन स्पष्टतः मानव अधिकार हनन हो । यस प्रकारको मानव अधिकार हननका घटना रोकथामका लागि राष्ट्रको संवैधानिक निकाय राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले तथ्यगत रूपमा अनुसन्धान गरी सरकारलाई सिफारिस गर्नेलगायतका प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक भएको कुरालाई मध्यनजर गर्दै आयोगले यो अनुसन्धान गरेको हो ।

### १. अनुसन्धानको औचित्य

नेपालको संविधान, २०७२ ले मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र संवर्धन तथा त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनलाई सुनिश्चित गर्नु राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको कर्तव्य भनेको छ ।<sup>१६</sup> वैदेशिक रोजगारीमा जाने कयौँ जना रोजगारीमा जानु पूर्व र रोजगारीका क्रममा ज्यादतीमा पर्ने गरेको हुँदा यस विषयमा अनुसन्धान गर्नु आयोगको कार्यदेश मुताविककै काम हुन आउँदछ ।

नेपाली आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारको अवस्था सम्बन्धमा राज्यका विभिन्न निकायहरू, गैरसरकारी संस्था र अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाका अलावा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आई.एल्.ओ.), अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन सङ्गठन (आई.ओ.एम्.) र संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायहरूले यस अघि विभिन्न अनुसन्धानहरू गरेका छन् । ती अनुसन्धानको उल्लेख्य महत्त्व रहेको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग हृदयङ्गम गर्दछ । त्यति हुँदाहुँदै पनि राज्यको संवैधानिक निकायका रूपमा रहेको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले गर्ने अनुसन्धान र त्यस अनुसन्धानका आधारमा गरिने सिफारिसहरूको पृथक महत्त्व हुने हुँदा आयोगका तर्फबाट अनुसन्धान गरिनु सान्दर्भिक छ ।

नेपालबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरूको अधिकारको अवस्थाका बारेमा अनुसन्धान गर्न विभिन्न निकायबाट आयोगलाई सुझाव प्राप्त भएको थियो । २०७४ माघमा नेपालको औपचारिक भ्रमणमा आउनुभएका आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोन्जालेस मोरालेसले आयोगका माननीय अध्यक्ष र माननीय सदस्य सुदीप पाठकसँग भेट गरी यस विषयमा अनुसन्धान गर्न अनुरोध नै गर्नु भएको थियो । आयोगका तर्फबाट गरिएको आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार विषयक यो पहिलो विस्तृत अनुसन्धान हो ।

## २. अनुसन्धान टोली

यस अनुसन्धान कार्यको नेतृत्व आयोगका सदस्य माननीय सुदीप पाठकले गर्नुभएको थियो । स्थलगत अनुसन्धान, अन्तर्वार्ता, डेस्क रिसर्च, स्थिति विश्लेषण र प्रतिवेदन लेखन जस्ता कामको समग्र जिम्मेवारीका लागि आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारका क्षेत्रमा अनुसन्धान कार्यको अनुभव हासिल गरेका विज्ञ रामेश्वर नेपाललाई नियुक्त गरिएको थियो । आयोगका केन्द्रीय कार्यालयका फोकल अधिकृत कमल थापा क्षेत्रीले यस अनुसन्धानको ढाँचा तयारी गर्नेदेखि अनुसन्धान कार्यमा संलग्न रहनु भएको थियो । अनुसन्धान टोली निम्न बमोजिम रहेको थियो :

- क. माननीय सुदीप पाठक, सदस्य राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
- ख. स्वर्णिमा भण्डारी, उपनिर्देशक, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
- ग. रामेश्वर नेपाल, परामर्शदाता (प्रमुख अनुसन्धानकर्ता)
- घ. कमल थापा क्षेत्री, फोकल अधिकृत, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग
- ड. रविलाल नेपाली, अधिकृत, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

स्थलगत अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता लिने काममा आयोग केन्द्रीय कार्यालय तथा प्रदेश कार्यालयका निम्नलिखित कर्मचारीहरूसंलग्न हुनुहुन्थ्यो :

- क. चिरञ्जीवी कोइराला, मानव अधिकार अधिकृत, प्रदेश १ कार्यालय, विराटनगर (मोरङ र सुनसरीको स्थलगत अनुसन्धान)
- ख. रेखा दत्त, मानव अधिकार अधिकृत, प्रदेश २ कार्यालय, जनकपुर (धनुषाको स्थलगत अनुसन्धान)
- ग. अनिश पौडेल, मानव अधिकार अधिकृत, प्रदेश ५ कार्यालय, बुटवल (नवलपरासीको स्थलगत अनुसन्धान)
- घ. मधु सुनाम, मानव अधिकार अधिकृत, केन्द्रीय कार्यालय (दैलेख, अछाम र धनुषाको स्थलगत अनुसन्धान)
- ड. रूपाश्री निरौला, मानव अधिकार अधिकृत, केन्द्रीय कार्यालय (सिन्धुपाल्चोकको स्थलगत अनुसन्धान)
- च. माया गैरे, सहायक प्रथम, केन्द्रीय कार्यालय (सिन्धुपाल्चोक, दैलेख र अछामको स्थलगत अनुसन्धान)

## ३. उद्देश्य

यस अनुसन्धानका प्रमुख ३ वटा उद्देश्यहरू रहेका छन् :

- क. वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरूको भर्ना अभ्यासका बारेमा अध्ययन गर्ने,



- ख. वैदेशिक रोजगारीको क्रममा शोषण र ज्यादतीमा परेका आप्रवासी कामदार र तिनका परिवारको न्याय प्राप्तमा रहेका चुनौतीको विश्लेषण गर्ने, र
- ग. आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार प्रभावकारी संरक्षणका लागि नेपाल सरकारलाई सिफारिस गर्ने ।

#### ४. प्राथमिकता

यस अनुसन्धानमा दुई विषयलाई प्रमुख प्राथमिकतामा राखिएको थियो:

क. आप्रवासी कामदार भर्नाका अभ्यासहरू (Recruitment Practices)

ख. आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारको न्यायमा पहुँच (Access to Justice) को अवस्था

कामदार भर्ना प्रक्रियामा मुख्य भूमिका वैदेशिक रोजगार एजेन्सीको रहने गर्दछ र त्यसमा व्यक्तिगत एजेन्टहरूको संलग्नता उल्लेख्यमात्रामा रहने गरेको छ । वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुक कतिपय व्यक्तिहरूलाई एजेन्ट आफैँले अनौपचारिक तवरबाट वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने अभ्यास पनि व्याप्त रहेको पाइन्छ । तसर्थ कामदार भर्ना प्रक्रियामा खासगरी एजेन्सी र एजेन्टका अभ्यासहरूका बारेमा अध्ययन गरिएको थियो ।

यसका अलावा कामदार भर्ना एवं वैदेशिक रोजगारीको चक्र (Foreign Labour Migration Cycle) मा यस क्षेत्रको व्यवस्थापन, नियमन र न्याय सम्पादनका लागि जिम्मेवार सम्बद्ध सरकारी र न्यायिक निकायको कामकारबाही र प्रयासका बारेमा पनि केही विश्लेषण गरिएको थियो ।

#### ५. अनुसन्धान विधि

यस अनुसन्धानमा Primary र Secondary अनुसन्धान विधिको प्रयोग गरिएको थियो । यो अनुसन्धान मूलतः गुणात्मक (Qualitative) तथ्यमा आधारित भए पनि आयोगले गरेको अन्तर्वार्ता वा नेपाल सरकारका सम्बद्ध निकाय एवं भरपर्दा अन्य स्रोतबाट प्राप्त आँकडाको प्रयोग र विश्लेषण गरिएको छ ।

क. आप्रवासी र तिनका परिवारसँग अन्तर्वार्ता :-

##### स्थान छनोट

आयोगको अनुसन्धान टोलीले देशका सातवटै प्रदेशमा पुगी वैदेशिक रोजगारीमा प्रस्थान पश्चात् वा प्रस्थानपूर्व ज्यादतीमा परेका वा तिनका परिवारसँग अन्तर्वार्ता गरी घटनाको दस्तावेजीकरण (Documentation) गर्ने तथा त्यस्ता पीडितको अधिकार संरक्षणका लागि सरकारी निकायबाट के कस्ता प्रयास गरिए, सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी एवं आप्रवासी कामदारका अधिकारका बारेमा पीडितहरूमा के कस्ता जानकारी थिए भन्नेलगायतका विषयमा तथ्य संकलन गर्‍यो ।



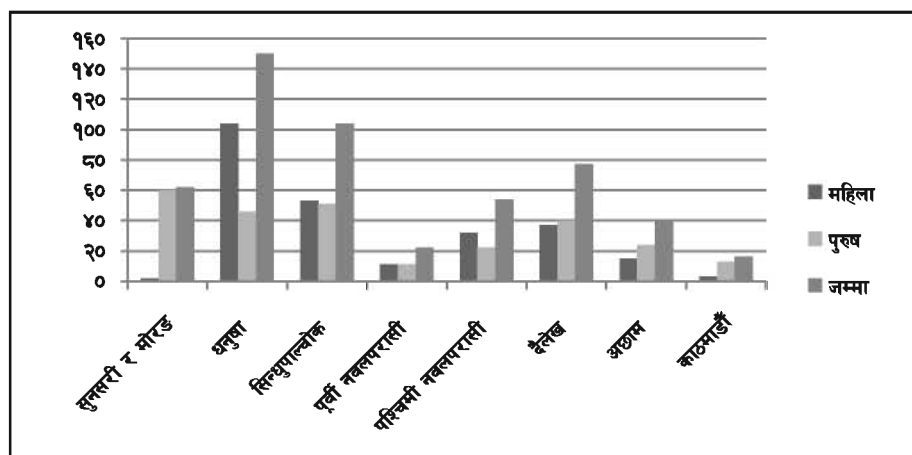
**तालिका २.१**  
**अन्तर्वार्ता गरिएका प्रदेश र जिल्लाहरू**

सि.नं.	अन्तर्वार्ता गरिएको		
	प्रदेश	जिल्ला	साल महिना
१.	प्रदेश १	सुनसरी र मोरङ	२०७५ पौष
२.	प्रदेश २	धनुषा	२०७६ जेठ
३.	प्रदेश ३	सिन्धुपाल्चोक	२०७५ चैत
४.	गण्डकी प्रदेश	पूर्वी नवलपरासी	२०७५ जेठ
५.	प्रदेश ५	पश्चिमी नवलपरासी	२०७५ जेठ
६.	कर्णाली प्रदेश	दैलेख	२०७६ जेठ
७.	सुदूर पश्चिम प्रदेश	अछाम	२०७६ जेठ
८.	विभिन्न	न्याय तथा सहायताको खोजीमा काठमाडौं आएकाहरू	२०७६ वैशाख-असार

स्थलगत अनुसन्धानका सुनसरी, मोरङ, धनुषा, सिन्धुपाल्चोक, नवलपरासी (२ वटै) दैलेख र अछाम छनोट गरिएको थियो । स्थान छनोट गर्दा सबै प्रदेश समेट्न र तराई-पहाड, पूर्व-पश्चिम तथा दुर्गम भेगका जिल्लाको सन्तुलन राख्न प्रयास गरिएको थियो । तीमध्ये सर्वाधिक सङ्ख्यामा तेस्रो मुलुक रोजगारीमा जाने धनुषा एवं भारत रोजगारीमा जाने भेग दैलेख/अछामलाई पनि समेटिएको थियो । जनजाति जनसङ्ख्याको बाहुल्य भएको तथा महिलाहरू सर्वाधिक सङ्ख्यामा वैदेशिक रोजगारीमा जाने मध्येको जिल्ला (सिन्धुपाल्चोक) पनि त्यसमा समाविष्ट थियो ।

**अन्तर्वार्ता गरिएका आप्रवासी र तिनका परिवारको संख्या**

आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ जेठदेखि २०७६ जेठको अवधिमा कुल ५२४ (महिला २५७ र पुरुष २६७) जनासँग अन्तर्वार्ता गरेको थियो । उल्लेखि ७ स्थानको स्थलगत अनुसन्धानका अलावा वैदेशिक रोजगार विभागमा उजुरी दर्ता गर्न काठमाडौं आएकाहरूसँग पनि अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वार्ता गरेको थियो ।



**तालिका २.२**  
**अन्तर्वार्ता गरिएका आप्रवासी वा तिनका परिवार**

सि.नं.	प्रदेश, जिल्ला	महिला	पुरुष	जम्मा
१.	प्रदेश १: सुनसरी र मोरङ	२	६०	६२
२.	प्रदेश २ : धनुषा	१०४	४६	१५०
३.	प्रदेश ३: सिन्धुपाल्चोक	५३	५१	१०४
४.	गण्डकी प्रदेश : पूर्वी नवलपरासी	११	११	२२
५.	प्रदेश ५ : पश्चिमी नवलपरासी	३२	२२	५४
६.	कर्णाली प्रदेश : दैलेख	३७	४०	७७
७.	सुदूर पश्चिम प्रदेश : अछाम	१५	२४	३९
८.	काठमाडौँ	३	१३	१६
<b>जम्मा</b>		<b>२५७</b>	<b>२६७</b>	<b>५२४</b>

अन्तर्वार्ता ३ प्रकारका व्यक्तिहरूसँग गरिएको थियो ।

१. वैदेशिक रोजगारीमा गएर फर्किएका,
२. जान तयारी गरिरहेका, र
३. आप्रवासीका परिवारका सदस्य ।

**गन्तव्य मुलुक (भारत वा तेस्रो मुलुक) का हिसाबले अन्तर्वार्ता गरिएकाहरूको संख्या** आयोगले सबै जिल्लामा तेस्रो मुलुक ( भारतबाहेकका मुलुक) गएका, फर्की आएका वा तिनका परिवारसँग अन्तर्वार्ता गरेको थियो भने कर्णाली र सुदूर पश्चिम प्रदेश (क्रमशः दैलेख र अछाम) मा भने रोजगारीका लागि भारत गई फर्की आएका र तिनका परिवारसँग अन्तर्वार्ता गर्ने कामलाई प्राथमिकता दिएको थियो ।

**तालिका २.३**

**गन्तव्य (भारत र तेस्रो मुलुक) का हिसाबले अन्तर्वार्ता गरिएका आप्रवासी र तिनका परिवार**

अन्तर्वार्ता गरिएको प्रदेश, जिल्ला	भारत	तेस्रो मुलुक	जम्मा
प्रदेश १: सुनसरी र मोरङ	०	६२	६२
प्रदेश २ : धनुषा	०	१५०	१५०
प्रदेश ३: सिन्धुपाल्चोक	०	१०४	१०४
गण्डकी प्रदेश : पूर्वी नवलपरासी	०	२२	२२
प्रदेश ५ : पश्चिमी नवलपरासी	०	५४	५४
कर्णाली प्रदेश : दैलेख	७०	७	७७
सुदूर पश्चिम प्रदेश : अछाम	३६	३	३९
काठमाडौँ	०	१६	१६
<b>जम्मा</b>	<b>१०६</b>	<b>४१८</b>	<b>५२४</b>

अन्तर्वार्ता गरिएका कुल ५२४ जनामध्ये भारत गई फर्की आएका वा भारत गएकाहरूको परिवारका सदस्य १०६ जना र तेस्रो मुलुक गएका, जान तयारी गरिरहेका र उनीहरूका परिवारका सदस्य ४१८ जना थिए ।

तालिका २.४

वैदेशिक रोजगारीमा गई फर्केका, जान तयारी गरिरहेका र आप्रवासी कामदारका परिवारहरू

प्रदेश, जिल्ला	फर्की आएका			जान तयारी गरिरहेका			परिवारका सदस्य			कुल जम्मा		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
प्रदेश १: सुनसरी र मोरङ	२	२९	३१	०	३०	३०	०	१	१	२	६०	६२
प्रदेश २ : धनुषा	०	१६	१६	०	१३	१३	१०४	१७	१२१	१०४	४६	१५०
प्रदेश ३: सिन्धुपाल्चोक	५२	४९	१०१	०	०	०	१	२	३	५३	५१	१०४
गण्डकी												
प्रदेश : पूर्वी नवलपरासी	३	१०	१३	०	०	०	८	१	९	११	११	२२
प्रदेश ५ : पश्चिमी नवलपरासी	१०	१२	२२	१	७	८	२१	३	२४	३२	२२	५४
कर्णाली												
प्रदेश : दैलेख	०	३९	३९	०	०	०	३७	१	३८	३७	४०	७७
सुदूर पश्चिम												
प्रदेश : अछाम	०	२३	२३	०	०	०	१५	१	१६	१५	२४	३९
काठमाडौँ	०	१३	१३	०	०	०	३	०	३	३	१३	१६
<b>जम्मा</b>	<b>६७</b>	<b>१९१</b>	<b>२५८</b>	<b>१</b>	<b>५०</b>	<b>५१</b>	<b>१८९</b>	<b>२६</b>	<b>२१५</b>	<b>२५७</b>	<b>२६७</b>	<b>५२४</b>

आयोग अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वार्ता गरेका कुल ५२४ जना (महिला २५७, पुरुष २६७) मध्ये वैदेशिक रोजगारीमा गई फर्की आएकाहरू २५८ (महिला ६७ र पुरुष १९१), जान तयारी गरिरहेका ५१ (महिला १ र पुरुष ५०) र आप्रवासी कामदारका परिवारका सदस्यहरू २१५ (महिला १८९ र पुरुष २६) जना थिए ।

**अन्तर्वार्ता गरिएका व्यक्तिहरूको जातीय/सामुदायिक प्रतिनिधित्व**

आयोगले विभिन्न सामाजिक तथा आर्थिक पृष्ठभूमिका व्यक्तिहरूसँग अन्तर्वार्ता गरेको थियो । उनीहरूमध्ये कतिपय औपचारिक शिक्षा हासिल नगरेकाहरू थिए भने केही शिक्षितहरू थिए । जातीयताको हिसाबले पनि बृहत्तर प्रतिनिधित्व रहेको थियो, जसमा ब्राह्मण/क्षेत्री, दलित, जनजाति, मधेसी, थारु र मुस्लिमहरू थिए । अन्तर्वार्ता लिइएका आप्रवासी र तिनका परिवारप्रायःले आफू गरिब र नेपालमा सहज रोजगारी नपाएका कारण वैदेशिक रोजगारीमा गएको वा जान चाहेको भनी बताएका थिए ।

**भारत रोजगारीबाट एच्.आई.भी. सङ्क्रमित भई फर्केका र तिनका सङ्क्रमित परिवारहरू**  
दैलेख र अछाम जिल्लाका कुल एच्.आई.भी. सङ्क्रमित नागरिकहरूमध्ये अधिकांश रोजगारीका लागि भारत गई फर्केकाहरू रहेका जानकारीको आधारमा त्यस्ता एच्.आई.भी. सङ्क्रमित र सङ्क्रमित श्रीमान्बाट एच्.आई.भी. सङ्क्रमणमा परेका महिलाहरूसँग पनि अन्तर्वार्ता गरिएको थियो ।

आयोगको अनुसन्धान टोलीले भारत रोजगारीबाट फर्कदा एच्.आई.भी. सङ्क्रमित भएका ३ जना पुरुष र सङ्क्रमित भई नेपाल फर्केका श्रीमान्बाट सङ्क्रमणमा परेका २३ जना महिला कुल २६ जना एच्.आई.भी. सङ्क्रमितहरूसँग अन्तर्वार्ता गरेको थियो । त्यसरी अन्तर्वार्ता गरिएकाहरूमा दैलेख जिल्लाका ९ जना महिला र ३ पुरुष गरी जम्मा १२ जना तथा अछाम जिल्लाका १४ जना महिलाहरू थिए ।

### **कम उमेरमा रोजगारीमा गएकाहरू**

कम उमेर (१८ वर्ष भन्दा कम) का नेपालीहरूसमेत भारत रोजगारीमा जाने प्रवृत्ति देखिएका कारण आधारमा कर्णाली र सुदूर पश्चिम प्रदेशको स्थलगत अनुसन्धानका दौरान कम उमेरमा गएकाहरूसँग पनि अन्तर्वार्ता गरिएको थियो ।

सिन्धुपाल्चोक, सुनसरी र धनुषामा पनि वैदेशिक रोजगारीमा जानैका लागि भनेर उमेर बढाएर नागरिकता र राहदानी बनाएको बताउने व्यक्तिहरू भेटिएका थिए । यद्यपि दैलेख र अछाममा भने कम उमेरमा भारत रोजगारीमा जानेहरूको अनुपात बढी नै भेटिएको थियो । आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका भारत रोजगारीमा गएका १ सय ६ जना मध्ये ४० जना (दैलेखका २८ जना र अछामका १२ जना) १८ वर्षभन्दा कम उमेरमा रोजगारीका लागि गएकाहरू थिए ।

### **समन्वय**

आयोगले स्थलगत अनुसन्धान गरेको हरेक जिल्लामा अन्तर्वार्ताको काममा स्थानीय स्तरमा कार्यरत गैरसरकारी संस्था र परियोजनाहरूले आयोगलाई सघाएका थिए । वैदेशिक रोजगारीमा गएपश्चात् वा जाने क्रममा नै समस्यामा परेका व्यक्ति र तिनको परिवारको पहिचान गर्नमा ती संस्थसँग आयोगले समन्वय गरेको थियो ।

नवलपरासी, सुनसरी/मोरङ र धनुषामा सुरक्षित वैदेशिक रोजगार (सामी) परियोजना, सिन्धुपाल्चोकमा पौरखी नेपाल, दैलेखमा सामाजिक सेवा केन्द्र (SoSeC) तथा समाज जागरण केन्द्र (स्याक) र अछाममा समविकास नेपालले आयोगको अनुसन्धान कार्यमा सघाएका थिए । त्यस्तै वैदेशिक रोजगारीका क्रममा समस्यामा परी फर्केका विभागमा उजुरी गर्न काठमाडौँ आएका आप्रवासी वा तिनका परिवारका सदस्यसँग अन्तर्वार्ता गर्ने काममा पौरखी नेपालद्वारा विभागमा स्थापना गरिएको सहायता कक्ष (हेल्प डेस्क) र मानव अधिकारका लागि जनमञ्च (पिपुल फोरम) को कानुनी सहायता कक्षले सघाएका थिए । स्थलगत अनुसन्धानमा निम्नलिखित व्यक्तिहरूको विशेष सहयोग रहेको थियो :

१. सीता घिमिरे, सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना
२. मञ्जु गुरुङ, पौरखी नेपाल

३. सुदीप देवकोटा र कृष्ण न्यौपाने, मानव अधिकारका लागि जनमञ्च
४. कोपिला दाहाल, सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना, सुनसरी
५. देवनारायण मण्डल, सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना, धनुषा
६. दीपक अर्याल, पौरखी नेपाल, सिन्धुपाल्चोक
७. उमा पौडेल, सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना, नवलपरासी
८. हिरा सिंह थापा, सामाजिक सेवा केन्द्र (SoSeC), दैलेख
९. भरत अधिकारी, समाज जागरण केन्द्र (स्याक), दैलेख
१०. पशुपति कुँवर, समविकास नेपाल, अछाम

### अन्तर्वार्ताको विधि

आप्रवासी कामदार वा तिनको परिवारसँगको अन्तर्वार्ता प्रत्यक्ष विस्तृत अन्तर्वार्ता (In-Depth Interview - IDI) र लक्षित समूह छलफल (Focus Group Discussion - FGD) को विधिबाट गरिएको थियो । कुल ५२४ मध्ये २५२ जनाको अन्तर्वार्ता २३ वटा लक्षित समूह छलफलमार्फत गरिएको थियो भने २७२ जनासँग प्रत्यक्ष विस्तृत अन्तर्वार्ता गरिएको थियो ।

### भाषा

अन्तर्वार्ता नेपाली भाषामा गरिएको थियो । सुनसरी, धनुषा, पूर्वी नवलपरासी र पश्चिमी नवलपरासीमा मातृभाषा नेपालीइतर भएका अन्तर्वार्तादाताहरूलाई आवश्यकता अनुसार अनुवादकको व्यवस्था गरिएको थियो ।

### प्रश्नावली

सबै अन्तर्वार्ताहरूका लागि प्रश्नावली (Structured Questionnaire) तयार गरी प्रयोग गरिएको थियो । प्रश्नहरू खासगरी भर्ना प्रक्रिया, गन्तव्य मुलुकमा आप्रवासीहरूले भोग्नुपर्ने समस्याहरू र न्याय एवं क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न उनीहरूले सामना गर्ने चुनौतीहरूमाथि केन्द्रित रहेका थिए । तर परिस्थितिअनुसार हरेक अन्तर्वार्तामा आवश्यकताअनुसार प्रश्नावलीका भन्दा थप वा सीमित प्रश्नहरू सोधिएका थिए ।

### गोपनीयता कायम

अन्तर्वार्ता गर्दा अन्तर्वार्तादाताको गोप्यतालाई सावधानीपूर्वक कामय गरिएको थियो । लक्षित समूह छलफलमा बाहेक प्रत्यक्ष विस्तृत अन्तर्वार्ता एक्लाएकलै गरिएको थियो । केहीमा भने अन्तर्वार्ता दिनेहरूसँग परिवारका सदस्यहरू सँगै रहनुभएको थियो ।

### पहिचानको गोप्यता

आप्रवासी कामदार र उनीहरूको परिवारको पहिचान संरक्षण गर्न यस प्रतिवेदनमा परिवर्तित नाम प्रयोग गरिएको छ । त्यसैगरी कामदारहरूको भर्ना प्रक्रियामा संलग्न एजेन्ट, वैदेशिक रोजगार एजेन्सी, स्वास्थ्य परीक्षण वा अभिमुखीकरण संस्था जस्ता व्यवसाय र तिनका पदाधिकारीको नाम प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको छैन ।

## अन्तर्वार्ताको नोट वा प्रयुक्त उद्धरणहरू पुनःपुष्टि (Verify) गराइएको

केही प्रमुख सूचनादाता (Key Informant) सँग गरिएको अन्तर्वार्ताको नोट वा प्रतिवेदनमा प्रयुक्त उद्धरणहरू टाइप गरेर सम्बन्धित व्यक्तिलाई प्रेषित गरी त्यसमा लेखिएका कुरा वहाँले व्यक्त गर्नुभएको धारणा वा अन्तर्वार्तामा बताइए अनुसार भयो भएन भनेर पुनःपुष्टि (Verify) गरिएको थियो । त्यसपछि मात्र त्यस्तो अन्तर्वार्ताको अंश वा उद्धरण प्रतिवेदनमा समावेश गरिएको थियो ।

### ख. प्रमुख सूचनादातासँग अन्तर्वार्ता

आयोग टोलीले वैदेशिक रोजगार सम्बद्ध भूमिकामा रहेका सरकारी, गैरसरकारी, संसदीय एवं न्यायिक निकाय, व्यवसायी र स्थानीय एवं प्रदेश सरकारका गरी कम्तिमा ४७ सङ्घसंस्था/निकायका प्रमुख सूचनादाता (Key Informant) सँग १६६ अन्तर्वार्ताहरू गरी तथ्य सङ्कलन गरेको थियो । ती अन्तर्वार्ता मध्ये कुनै निकाय/संस्थाका एकै व्यक्तिसँग पटकपटक गरिएका अन्तर्वार्ता समाविष्ट थियो भने एउटै निकाय वा संस्थाका एक भन्दा बढीसँग पनि अन्तर्वार्ताहरू गरिएको थियो । अन्तर्वार्ता गरिएका निकाय, सङ्घसंस्थाको विवरण अनुसूची २ मा दिइएको छ ।

### जिल्लाहरूमा प्रमुख सूचनादातासँग अन्तर्वार्ता

स्थलगत अनुसन्धानका क्रममा आयोगको टोलीले सम्बन्धित जिल्लाका सम्बद्ध सरकारी निकाय, नागरिक समाज, कानून कार्यान्वयन निकाय, स्थानीय सरकार तथा नागरिक समाजका प्रतिनिधिहरूसँग पनि भेटघाट गरी वस्तुस्थितिका बारेमा जानकारी लिएको थियो । त्यसक्रममा खासगरी जिल्ला प्रशासन कार्यालय, जिल्ला प्रहरी कार्यालय एवं सामाजिक क्षेत्रमा क्रियाशील संघसंस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग भेटघाट गरी जानकारीहरू लिइएको थियो । त्यसका अतिरिक्त स्थानीय तहका प्रतिनिधिहरू भेटी स्थानीय सरकार ऐन २०७४ ले वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित विषयमा गरेको व्यवस्था कार्यान्वयनको अवस्थाका बारेमा जानकारी लिइएको थियो ।

### ग. प्रत्यक्ष अवलोकन

आयोगको अनुसन्धान टोलीले वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार काठमाडौँ कार्यालय, त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल तथा वैदेशिक रोजगार बोर्डका कामहरू र वैदेशिक रोजगार एजेन्सी एवं अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गर्ने संस्थाले आप्रवासी कामदारहरूलाई प्रदान गर्ने सेवाका बारेमा स्थलगत अवलोकन गरेको थियो ।

### घ. विभिन्न स्रोतबाट प्राप्त तथ्याङ्क वा जानकारीको विश्लेषण

आयोगले वैदेशिक रोजगार विभाग; वैदेशिक रोजगार बोर्ड; कन्सुलर सेवा विभाग; वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण; महालेखा परीक्षकको विभाग र नेपाल प्रहरीको केन्द्रीय अनुसन्धान ब्युरो (सी.आई.बी.) समेतसँग विभिन्न तथ्याङ्क, जानकारी तथा कागजात उपलब्ध गराइदिन लिखित अनुरोध गरेको थियो । अनुसन्धानका क्रममा ती निकायहरूबाट प्राप्त जानकारीहरूको अध्ययन एवं विश्लेषण गरी प्रतिवेदनमा समावेश गरिएको छ ।



## ड. डेस्क रिसर्च

आयोगको अनुसन्धान टोलीले नेपालको वैदेशिक रोजगार नीति तथा कानून, विभिन्न संस्था/निकायका अनुसन्धान प्रतिवेदनहरू, संसदीय समिति तथा नेपाल सरकारका निर्णय, वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण एवं अदालतका फैसला, सरकारद्वारा गठित समितिका प्रतिवेदन र सञ्चार माध्यमबाट प्रकाशित/प्रसारित समाचारहरू एवं मानव अधिकार तथा आप्रवासी कामदार अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानून, निर्देशिका, घोषणा आदिको अध्ययन गरेको थियो ।

## च. परामर्श बैठकहरू

अनुसन्धान कार्यको प्रारम्भिक चरणमा आयोगले सरोकारवाला निकायहरू र यस क्षेत्रका विज्ञहरूसँग अलग अलग छ वटा अन्तरक्रिया आयोजना गरी सुझाव लिएको थियो । आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार र सुरक्षित आप्रवासनका क्षेत्रमा कार्यरत राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घसंस्था, निकाय र परियोजना तथा यस विषयका विज्ञहरूसँग पनि आवश्यकताअनुसार परामर्श गरिएको थियो ।

## ६. स्थिति विश्लेषणका लागि लिइएका आधारहरू

यस अनुसन्धानका प्रमुख दुई विषयहरू - आप्रवासी कामदारको भर्ना अभ्यास र न्यायमा पहुँच - को स्थिति विश्लेषणका लागि आयोगको अनुसन्धानबाट प्राप्त जानकारीलाई मूल आधार बनाइएको छ भने मानव अधिकार तथा आप्रवासी कामदारका अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरू; सम्बन्धित नेपाल कानूनहरू; संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त, निर्देशिका, प्रतिवेदन र सिफारिसहरू; संवैधानिक एवं संसदीय निकायका प्रतिवेदनहरू; र सरकारी निकायका प्रतिवेदन एवं निर्णयहरूलाई आधार बनाइएको छ ।

कामदार भर्नामा संलग्न व्यवसायीका अभ्यासहरूको विश्लेषणमा सम्बन्धित नेपाल कानूनका अलावा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त, आई.एल्.ओ.का निर्देशिका र व्यवसाय/व्यवसायीले वहन गर्नुपर्ने मानव अधिकारसम्बन्धी जिम्मेवारी (Due Diligence) का सिद्धान्तहरूलाई पनि आधार लिइएको छ ।

## ७. अनुसन्धानको सीमा

अनुसन्धानका केही सीमाहरू रहेका छन् । केही सीमाहरू यस अनुसन्धानका लागि तय गरिएको क्षेत्र (Scope) का थिए भने केही अनुसन्धान कार्यका क्रममा देखापरेका थिए । अन्य सामान्य सीमाका अलावा निम्नलिखित प्रमुख सीमाहरू यसमा रहेका छन् :

### क. अनुसन्धान नेपाल केन्द्रित

आप्रवासी कामदारहरूउपर स्वदेशमा मात्रै नभई गन्तव्य मुलुकमा पनि ज्यादती हुने गर्दछन् । आयोगको क्षेत्राधिकारको सीमितताका कारण यो अनुसन्धान नेपालमा मात्र केन्द्रित रहेको छ । यद्यपि विदेशमा कामदारले कस्तो समस्या भोग्नुपरेको थियो भन्ने विषयमा विदेश गई फर्केर आएका कामदारबाट तथ्य सङ्कलन गरिएको थियो ।

## ख. सरकारी तथ्याङ्क तथा जानकारीको अपर्याप्तता

अनुसन्धानका क्रममा आयोगले वैदेशिक रोजगारीका नियमन, व्यवस्थापन, न्याय सम्पादन र नीतिनिर्माण निकायसँग विभिन्न तथ्याङ्क र जानकारी उपलब्ध गराइदिन अनुरोध गरेको थियो । तर यस अनुसन्धानका लागि आवश्यक पर्ने कतिपय तथ्याङ्क र जानकारी प्राप्त हुन सकेन ।

ग. यस अनुसन्धानले समेटेको विषयका व्यापकताका कारण महिला आप्रवासन वा न्यायमा पहुँच जस्ता विषयमा सारभूत कुराहरु बाहेक विस्तृत गहिराईमा गएर विश्लेषण गरिएको छैन । अतः ती विषय लक्षित अनुसन्धान (Issue Focused Research) भविष्यमा हुन अत्यावश्यक देखिन्छ ।

घ. यस प्रतिवेदनमा आयोगले अनुसन्धानका क्रममा देखिएका अवस्थालाई मात्र समेटिएको छ । यसको अर्थ सम्बन्धित विषयमा अन्य जटिलता वा भिन्न अवस्था थिएन भन्न सकिँदैन ।

## द. समयावधि

यो अनुसन्धान १ वर्ष ७ महिनाको समयमा पूरा भएको छ । २०७४ कात्तिकमा प्रारम्भ भएको अनुसन्धानको कामले प्रारम्भिक चरणमा अपेक्षित गति लिएको भए पनि खासगरी २०७४ मा भएको निर्वाचनहरूको पर्यवेक्षण तथा अन्य विविध कारणले आयोगका तर्फबाट गरिनुपर्ने महत्त्वपूर्ण कामहरूमा केही समय लाग्न गयो र खासगरी प्रदेशहरूमा गई आप्रवासी एवं तिनका परिवारसँग अन्तर्वार्ता गर्ने काम आ.व. २०७४/७५ मा पूरा हुन सकेन । गत वर्ष बाँकी रहेका कामहरू आ.व. २०७५/७६ मा सम्पन्न गरी अनुसन्धान पूरा गरिएको छ ।

## ९. प्रतिवेदनको संरचना

यस प्रतिवेदनमा सात वटा परिच्छेद रहेका छन् । पहिलोमा पृष्ठभूमि, दोस्रोमा अनुसन्धान विधि, तेस्रोमा आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार, चौथोमा कामदार आप्रवासनको व्यवस्थापन र भर्ना प्रक्रिया, पाँचौंमा आप्रवासी कामदारहरूमाथि हुने ज्यादतीहरू, छैटौंमा न्यायमा पहुँच र सातौंमा निष्कर्ष र सिफारिसहरू रहेका छन् ।

## परिच्छेद - तीन

### आप्रवासी कामदारका अधिकारहरू

कुनै पनि मुलुकमा गएका वा जान तयारी गरिरहेका आप्रवासी कामदारहरू विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार तथा श्रम अधिकार कानूनमा उल्लिखित अधिकारका हकदार रहन्छन् । मानव अधिकारहरूको परिभाषा गर्ने दस्तावेज मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र<sup>१७</sup>ले मानव अधिकारहरूको उपभोगमा “सबै व्यक्ति समान प्रकारले हकदार रहने” उल्लेख गरेको छ । यस घोषणामा कसैलाई पनि बाँधा वा दास नबनाइने, स्वदेश फर्की आउन पाउने, काम रोज्न पाउने लगायतका अधिकार रहने उल्लेख गरेको छ । त्यस्तै मानव अधिकार तथा श्रम अधिकारका सम्बन्धमा विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरू निर्माण भएका छन् । केही अन्तर्राष्ट्रिय कानून आप्रवासी कामदार लक्षित नै रहेका छन् भने अन्य कानूनमा उल्लिखित अधिकारहरू रोजगारीका लागि आप्रवासनका अवस्थामा समेत लागू हुने प्रकृतिका छन् ।

यस खण्डमा आप्रवासी कामदारका अधिकारसँग सम्बन्धित केही मानव अधिकार कानूनहरू एवं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आई.एल्.ओ.) महासन्धिहरू; नेपालको संविधान तथा सम्बन्धित कानूनहरू; संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायले आप्रवासी कामदारको अधिकारसम्बन्धमा प्रकाशित गरेका प्रतिवेदन र सिफारिसहरू; नेपालले व्यक्त गरेका अन्तर्राष्ट्रिय र क्षेत्रीय प्रतिबद्धता एवं घोषणाहरूका बारेमा उल्लेख गरिएको छ ।

#### १. मानवअधिकार तथा कामदारका अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानून

##### क. अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून

##### १. सबै आप्रवासी कामदार तथा तिनका परिवारका सदस्यहरूको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि १९९० (आप्रवासी कामदारसम्बन्धी महासन्धि)

आप्रवासी कामदारको जोखिमताको अवस्थालाई मध्यनजर राखेर सन् १९९० मा पारित यो महासन्धि आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणका लागि बनेको विशेष महासन्धि हो । महासन्धिले अन्य विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानूनहरूमा व्यवस्था गरिएका श्रम आप्रवासनको अवस्थामा समेत आकर्षित हुने मानव अधिकारहरूलाई पनि यसैमा एकत्रित गरेको छ ।

---

१७. संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महासभाबाट १० डिसेम्बर १९४८ का दिन मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पारित भएको थियो, जसमा ३० धाराहरूमा मानव अधिकारहरूको व्याख्या गरिएको छ । घोषणापत्रको धारा २ मा “प्रत्येक व्यक्तिलाई जाति, वर्ण, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनीतिक वा अरु विचार, राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति वा अरु कुनै हैसियतको भेदभाव नराखी यस घोषणामा उल्लिखित अधिकार र स्वतन्त्रताको हक प्राप्त हुनेछ । यसका अतिरिक्त कुनै देश चाहे स्वतन्त्र होस् वा संरक्षित, स्वशासनरहित वा परिमित प्रभुसत्ता भएको होस्, त्यहाँका नागरिकहरूलाई राजनीतिक, क्षेत्रीय वा अन्तर्राष्ट्रिय हैसियतका आधारमा कुनै भेदभाव गरिनेछैन” भनिएको छ ।

महासन्धिले “आफू नागरिक नरहेको राष्ट्रमा तलब पाउने काममा लगाइने तयारी गरिएको, काममा लगाइएको/लागेको वा यसअघि त्यसरी काममा लगाइएको व्यक्ति” (a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national) लाई आप्रवासी कामदार भनी परिभाषित गरेको छ।<sup>१८</sup> यस परिभाषालाई नै आप्रवासी कामदारको आधिकारिक विश्वव्यापी परिभाषा मानिन्छ।

यस महासन्धिले आप्रवासी कामदारहरूको, बाँच्न पाउने (धारा ९); अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमविरुद्ध संरक्षण (धारा ११ को उपधारा २); दासताविरुद्ध संरक्षण (धारा ११ को उपधारा १); राष्ट्रको कुटनैतिक निकायबाट संरक्षण र सहायता पाउने (धारा २३); ट्रेड युनियन र आप्रवासीका सङ्घसंस्थामा आवद्ध हुन पाउने (धारा २६) र स्वदेश फर्कन पाउने (धारा ८) लगायतका अधिकारको व्यवस्था गरेको छ। नेपालले यो महासन्धि अनुमोदन गरेको छैन।

## २. नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध १९६६

नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय अनुबन्धले कुनै पनि नागरिकको व्यक्तिगत स्वतन्त्रता तथा अधिकारका बारेमा व्यवस्था गरेको छ। यस अनुबन्धले कसैलाई पनि जबर्जस्ती श्रममा लगाउन निषेध गरेको छ (धारा ८) भने हरेक व्यक्तिलाई स्वदेश फर्की आउने अधिकार रहने (धारा १२ को २ र ४) व्यवस्था गरेको छ। यो अनुबन्ध नेपालले १४ मे १९९१ मा अनुमोदन गरेको छ।

## ३. आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध १९६६

यस अनुबन्धले आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिकसम्बन्धी सबै अधिकारको उपभोगमा राज्यले महिला र पुरुष दुबैको समान हक सुनिश्चित गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ (धारा ३)। अनुबन्धले रोजगारीको अधिकार (धारा ६), कामवापत पर्याप्त पारिश्रमिक तथा कार्यस्थलको सुरक्षा (धारा ७), सङ्गठित हुन पाउने अधिकार (धारा ८ (१) क), सामाजिक सुरक्षाको अधिकार (धारा ९) र शोषणबाट संरक्षणको अधिकार (धारा १० को ३) आदिको व्यवस्था गरेको छ। यो अनुबन्ध नेपालले १४ मे १९९१ मा अनुमोदन गरेको छ।

## ४. महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि १९७९

यस महासन्धिले महिलालाई महिला भएकै कारणले कुनै पनि भेदभाव गर्न निषेध गरेको छ (धारा १)। यसले महिलाहरूलाई बेचबिखन र यौनजन्य शोषणबाट संरक्षण गर्न राज्यले आवश्यक कानुनी व्यवस्था गर्ने लगायतका सबै उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था पनि गरेको छ (धारा ६)। यो महासन्धिलाई नेपालले २२ अप्रिल १९९१ मा अनुमोदन गरेको छ।

---

१८. महासन्धिको धारा २ (१)।

५. यातना तथा अन्य क्रूर, अमानवीय वा अपहेलनात्मक व्यवहार वा सजायविरुद्धको महासन्धि १९८४

यस महासन्धिले कुनै पनि व्यक्तिलाई यातना, क्रूर, अमानवीय वा अपहेलनात्मक व्यवहार गर्न नहुने र त्यस्तो व्यवहारबाट आफ्ना नागरिकलाई राज्यले संरक्षण गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ (धारा १)। यो महासन्धिलाई नेपालले १४ मे १९९१ मा अनुमोदन गरेको छ।

६. बाल अधिकार महासन्धि १९८९

बाल अधिकार महासन्धिले हरेक बालबालिकालाई जन्मदर्ता, नाम र राष्ट्रियताको अधिकार हुने कुरा उल्लेख गरेको छ (धारा ७ र ८)। महासन्धिले कुनै पनि बालबालिकालाई आर्थिक शोषण हुनबाट जोगाउनुपर्ने र जोखिमपूर्ण प्रकृतिको वा उनीहरूको शिक्षा, स्वास्थ्य, मानसिक, नैतिक, शारीरिक वा सामाजिक विकासमा बाधा पार्ने खालको कामबाट राज्यले संरक्षण प्रदान गर्नुपर्ने पनि उल्लेख गरेको छ (धारा ३२)। यस महासन्धिलाई नेपालले १४ सेप्टेम्बर १९९० मा अनुमोदन गरेको छ।

७. मानव बेचबिखन रोकथाम, नियन्त्रण तथा सजायसम्बन्धी आलेख (प्रोटोकल), २०००

मानव बेचबिखनलाई सङ्गठित अपराध मान्दै अन्तरदेशीय सङ्गठित अपराधसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धिको परिपूरक आलेखका रूपमा तयार गरिएको “मानव बेचबिखन - विशेष गरी महिला तथा बालबालिकाहरूको - रोकथाम, नियन्त्रण तथा सजायसम्बन्धी आलेख (प्रोटोकल) २०००” (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime) ले मानव बेचबिखनको परिभाषा गरेको छ। पलेर्मा प्रोटोकलसमेत भनिने यसको धारा ३ (क) अनुसार “शोषण (Exploitation) गर्ने उद्देश्यले भ्रूटा कुरा (Deception) बताई भर्ना (Recruitment) गरेर सेवा वा श्रम गराएमा” त्यसलाई पनि मानव बेचबिखन (Human Trafficking) को कोटिमा राखिएको छ। (तलको बक्समा पूरा परिभाषा हेर्नुहोस्)

**अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानूनअनुसार मानव बेचबिखनको परिभाषा**

“मानव बेचबिखन” (Trafficking in persons) भन्नाले शोषण (Exploitation) को उद्देश्यले धम्की वा बलको प्रयोग वा जोरजबर्जस्तीका अन्य माध्यम, अपहरण, जालसाँजी, भ्रूटा कुरा (Deception), अधिकारको दुरुपयोग वा जोखिमताको अवस्था, वा रकमको भुक्तानी दिएर वा प्राप्त गरेर अर्को व्यक्तिमाथि नियन्त्रण राख्ने व्यक्तिको सहमति हासिल गर्ने माध्यमहरूबाट व्यक्तिहरूको भर्ना (Recruitment), ओसारपसार, स्थानान्तरण, नियन्त्रणमा राख्ने वा ग्रहण गर्ने कार्य बुझिन्छ।

मानव बेचबिखन रोकथाम, नियन्त्रण तथा सजायसम्बन्धी आलेख, २००० धारा ३ (क)

बालबालिकाको हकमा भने यस प्रोटोकलले अझ फराकिलो हिसाबले परिभाषा गरेको छ । आलेखको धारा ३ (ग) अनुसार, “शोषणको उद्देश्यले कुनै पनि बालबालिकालाई भर्ना, ओसारपसार, स्थानान्तरण, नियन्त्रणमा राख्ने वा ग्रहण गर्ने कार्यलाई मानव बेचबिखन भनिन्छ” ।

प्रोटोकलमा राज्यले बेचबिखनमा परेकाहरूलाई न्यायमा पहुँच सहज गर्नुपर्ने ( धारा ६ को उपधारा २), बेचबिखनलाई अपराधीकरण गर्नुपर्ने (धारा ५), बेचबिखन रोक्न प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने (धारा ९) र बेचबिखनको जोखिम न्यूनीकरणका लागि समुदायमा जानकारी प्रवाह एवं जनचेतना अभिवृद्धि गर्नुपर्ने लगायतका प्रावधानको व्यवस्था गरेको छ । यो आलेखलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छैन ।

## ख. आई.एल्.ओ. महासन्धिहरू

“कामदार वस्तु होइन” (Labour is not a commodity) भनाइका साथ सन् १९४४ मा यसले गरेको फिलाडेल्फिया घोषणा<sup>१९</sup> पश्चात् कामदारलाई वस्तुका रूपमा वा उत्पादनको साधनका रूपमा व्यवहार नगरी उनीहरूलाई मानवोचित व्यवहार गर्नुपर्ने र उनीहरूको मर्यादामा चोट पुऱ्याउन नहुने धारणाका साथ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आई.एल्.ओ.) बाट कामदारका अधिकार सम्बन्धी विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरू पारित भएका छन् । कतिपय महासन्धिको धेरैजसो प्रावधानहरू रोजगारी आप्रवासनका समयमा समेत लागु हुने प्रकृतिका छन् । त्यसका अलावा आप्रवासी कामदार लक्षित गरेर सङ्गठनले अलग्गै सिद्धान्त र महासन्धिहरू पनि पारित गरेको छ ।

### १. अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमसम्बन्धी आई.एल्.ओ. महासन्धि १९३० (नं. २९)

अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमसम्बन्धी आई.एल्.ओ. महासन्धि (Convention Concerning Forced or Compulsory Labour) ले अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमलाई परिभाषित गर्दै त्यस्तो श्रमलाई निषेध गरेको छ । महासन्धिको धारा २ (१) ले जबर्जस्ती वा अनिवार्य श्रम भन्नाले “दण्ड (Penalty) को डर देखाई अस्वेच्छिक रूपमा (Involuntarily) गराइने काम वा सेवा (Work or Service) लाई जबर्जस्ती श्रम वा बाध्यकारी श्रम भनेको छ । (तलको बक्समा पूरा परिभाषा हेर्नुहोस्)

महासन्धिले “यस महासन्धिको पक्ष राष्ट्रले निजी व्यवसायी, कम्पनी वा एजेन्सीलाई फाइदा पुग्ने गरी जबर्जस्ती वा बाध्यकारी श्रमको अवस्था सिर्जना हुन दिन नहुने र यदि त्यसो भएको पाइएमा तुरुन्त त्यस्ता निजी व्यवसायी, कम्पनी वा एजेन्सीउपर प्रभावकारी हस्तक्षेप गर्नुपर्ने” व्यवस्था गरेको छ (धारा ४) ।

---

१९. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> मा उपलब्ध ।

### जबर्जस्ती श्रमको परिभाषा

“कुनै पनि दण्ड (Penalty) को डरमा कुनै व्यक्तिबाट गराइएको सबै काम वा सेवा (Work or Service) जसका लागि त्यस व्यक्तिले आफूलाई स्वैच्छिक रूपमा उपलब्ध गराएको हुँदैन (Not Voluntary)” त्यस्तो अवस्थालाई जबर्जस्ती श्रम वा बाध्यकारी श्रमको अवस्था भनिन्छ ।

अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमसम्बन्धी आई.एल्.ओ. महासन्धि १९३०  
(नं. २९), धारा २ (१)

महासन्धिको धारा २५ ले “जबर्जस्ती वा बाध्यकारी श्रममा लगाउने कार्य दण्डनीय अपराध ठहरिनेछ र त्यसरी कानूनले तोक्ने दण्ड यथार्थपरक र पर्याप्त रहने सुनिश्चित गर्नु यस महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने कुनै पनि राष्ट्रको जिम्मेवारी हुनेछ” भनी व्यवस्था गरेको छ । नेपालले यस महासन्धिलाई ३ जनवरी २००२ मा अनुमोदन गरेको छ ।

### २. रोजगारीका लागि आप्रवासन (परिमार्जित) महासन्धि, १९४९ (नं. ९७)

रोजगारीका लागि आप्रवासन (Migration for Employment), (परिमार्जित) २० महासन्धि १९४९ (नं. ९७) ले रोजगारीका निम्ति आप्रवासनमा जानेहरूको अधिकारको व्याख्या गरेको छ । यस महासन्धिमा (स्रोत र गन्तव्य) मुलुकहरूले रोजगारीका लागि आप्रवासनमा जाने वा हुने व्यक्तिको अधिकार संरक्षणका लागि विभिन्न उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । महासन्धिले - रोजगारीका लागि विदेश जाने व्यक्तिहरूलाई निःशुल्क सेवा र सूचनाहरू उपलब्ध गराउनुपर्ने (धारा २), गन्तव्य मुलुकले सामाजिक सुरक्षाका विषयमा आप्रवासीलाई आफ्ना देशका नागरिकसरह अधिकार प्रदान गर्नुपर्ने (धारा ६), मजदुर सङ्गठन (ट्रेड युनियन) को सदस्यता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्ने, (धारा ६, (क), २) जस्ता विषय उल्लेख गरेको छ । यस महासन्धिलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छैन ।

### ३. घरेलु कामदारहरूका लागि मर्यादित कामसम्बन्धी महासन्धि २०११ (नं. १८९)

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको सन् २०११ को महासन्धि नं. १८९ (Convention Concerning Decent Work For Domestic Workers, 2011 (No. 189) ले घरेलु कामदारहरूको अधिकार संरक्षणको व्यवस्था गरेको छ । यस महासन्धिले घरेलु कामदारमाथि हुन सक्ने विभिन्न जोखिमहरूबाट उनीहरूलाई संरक्षण गर्न राज्यले प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

महासन्धिको (धारा १, ख) मा घरेलु कामदारको परिभाषा गरिएको छ, जसअनुसार “रोजगारीका हेतु घरेलु काममा संलग्न व्यक्तिलाई घरेलु कामदार” (any person engaged in domestic work within an employment relationship) भनिएको छ ।

२०. यो महासन्धि यसअघिको “रोजगारीका लागि आप्रवासन महासन्धि, १९३९ (नं. ६६)” को परिमार्जन हो ।

महासन्धिमा - कामदार र रोजगारदाताबिच काम गर्ने ठाउँ, कामको प्रकार, करार अवधि, तलबदर, कार्यघण्टा, बिदा जस्ता विषयमा आपसी सहमति भएपछि मात्र काम गर्न र काममा लगाउन पाइने (धारा ७); करार वा नियुक्तिपत्र कामदारले बुझ्न सक्ने भाषामा लेखिएको हुनुपर्ने (धारा ८); घरेलु कामदारले रोजगारदाताको घरमा वा आफ्नै निवासमा बसेर एक वा एक भन्दा बढी रोजगारदाताको घरमा काम गर्न सक्ने (धारा ९); घरेलु कामदार (महिला तथा पुरुष) ले समान रूपमा कम्तीमा पनि न्यूनतम पारिश्रमिक पाउनुपर्ने (धारा ११); कामदारले आफ्नो पारिश्रमिक, पासपोर्ट, सम्भौतापत्र आफूसँगै राख्न पाउनुपर्ने, (धारा ९, ग); घरेलु कामदारलाई सबै प्रकारका ज्यादती, दुर्व्यवहार र हिंसाका घटनाबाट संरक्षण गर्न राज्यले आवश्यक उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने (धारा ५) आदि व्यवस्था गरिएको छ । यस महासन्धिलाई पनि नेपालले अनुमोदन गरेको छैन ।

**४. सङ्गठन स्वतन्त्रता र सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी महासन्धि, १९४८ (नं. ८७)**

सङ्गठन स्वतन्त्रता र सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको संरक्षणसम्बन्धी महासन्धि, १९४८ (नं. ८७) (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise convention, 1948 (No.87) ले कामदार र रोजगारदाताको सङ्गठन स्वतन्त्रता र सङ्गठित हुन पाउने अधिकारको व्याख्या गरेको छ । यस महासन्धिले - कामदार र रोजगारदाता दुबैलाई कुनै सर्तिबिना आफूले रोजेको सङ्गठनमा आबद्ध हुन पाउने (धारा १); कामदार वा रोजगारदाताका सङ्गठनलाई आफ्नो नियम र विधान आफै बनाउनेदेखि प्रतिनिधि चुन्ने र साङ्गठनिक कार्य सञ्चालन गर्न पाउने अधिकार (धारा ३); प्रशासनिक निकायले कामदार वा रोजगारदाताका सङ्गठनलाई भङ्ग गर्न नपाउने (धारा ४) लगायतका व्यवस्था गरेको छ । यस महासन्धिलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छैन ।

**५. आप्रवासी कामदार (अतिरिक्त व्यवस्था) सम्बन्धी महासन्धि, १९७५ (नं. १४३)**

आप्रवासी कामदार (अतिरिक्त व्यवस्था) सम्बन्धी महासन्धि, १९७५ (महासन्धि नं. १४३) Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) ले जोखिमपूर्ण अवस्थाका आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणको व्यवस्था गरेको छ ।

यस महासन्धिले - राज्यले हरेक आप्रवासी कामदारको आधारभूत मानव अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने (धारा १); कुनै रोजगारदाताले आफ्नो भूभागभित्र गैरकानुनी ढङ्गबाट कुनै आप्रवासी कामदारलाई काममा लगाइरहेको वा आफ्नो भूभागमा ल्याइने/ पठाउने गरिएको छ वा छैन भनी व्यवस्थित तवरबाट राज्यले खोजी गर्नुपर्ने (धारा २); कसैले रोजगारीमा लगाउने हेतुले छद्म आवरणबाट आप्रवासीहरूलाई एक देशबाट अर्को देशमा भित्र्याउने वा गैरकानुनी तवरले उनीहरूलाई काममा लगाउने अभ्यासलाई राज्यले रोक्नुपर्ने (धारा ३) जस्ता व्यवस्था गरेको छ । यस महासन्धिलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छैन ।



## ६. निजी रोजगार एजेन्सीसम्बन्धी महासन्धि, १९९७ (नं. १४१)

आई.एल्.ओ. महासन्धि नं. १४१, निजी रोजगार एजेन्सीसम्बन्धी महासन्धि १९९७ (Private Employment agencies Convention, 1997) ले निजी रोजगारी एजेन्सीले उनीहरूका लागि काम गर्ने कामदारको अधिकार संरक्षणका लागि पूरा गर्नुपर्ने दायित्वका बारेमा व्यवस्था गरेको छ ।

यस महासन्धिअनुसार निजी रोजगार एजेन्सीहरूले भर्ना गर्ने, कामदारहरूको सङ्गठन गर्ने र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकार संरक्षण गर्नुपर्ने (धारा ४); कामदारहरूसँग प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष ढङ्गबाट कुनै पनि शुल्क वा लागत लिन नपाउने (धारा ७, (१)); बालबालिकालाई भर्ना गर्न वा काममा लगाउन नहुने (धारा ९) लगायतको व्यवस्था गरेको छ । यस महासन्धिलाई नेपालले अनुमोदन गरेको छैन ।

## २. अन्तर्राष्ट्रिय कानून पालना गर्नु नेपालको दायित्व

नेपालले अनुमोदन गरेका अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरू पालना गर्नु नेपालको कानुनी जिम्मेवारी रहेको छ । विशेषतः नेपालको सन्धि ऐन २०४७ ले त्यस्तो दायित्वको व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा ९ (१) अनुसार “...नेपाल सरकार पक्ष भएको कुनै सन्धिको कुरा प्रचलित कानूनसँग बाभिएमा सो सन्धिको प्रयोजनका लागि बाभिएको हदसम्म प्रचलित कानून अमान्य हुनेछ र तत्सम्बन्धमा सन्धिको व्यवस्था नेपाल कानूनसरह लागु हुनेछ” भन्ने व्यवस्था रहेको छ । त्यस्तै दफा ९ को उपदफा २ मा यदि कुनै अन्तर्राष्ट्रिय कानून कार्यान्वयनका लागि कुनै कानुनी व्यवस्था गर्नुपर्ने रहेछ भने ‘यथासम्भव चाँडो’ त्यस्तो कानून बनाउनुपर्ने व्यवस्था पनि गरिएको छ ।

यसका अतिरिक्त नेपाल संयुक्त राष्ट्रसङ्घ र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको सदस्य रहेका कारण अनुमोदन नगरिएका महासन्धि सम्बन्धमा पनि तिनमा उल्लिखित अधिकारहरूको सम्मान, संरक्षण र परिपालना (Respect, Protect and Fulfil) गर्नु नेपालको कर्तव्य हुन आउँछ ।

## ३. नेपालको संविधान र कानूनहरूमा गरिएको व्यवस्था

नेपालको संविधान, २०७२ ले आप्रवासी कामदारका अधिकारका बारेमा उल्लेख गरेको छ भने वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ र वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ ले वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको व्यवस्थापनका लागि विस्तृत व्यवस्था गरेको छ । यसका अलावा श्रम ऐन, २०७४ ले बाँधा श्रमको परिभाषा गरी त्यस्तो श्रममा कसैलाई पनि लगाउन निषेध गरेको छ । यस अनुसन्धानसँग सम्बन्धित विषयमा नेपालको संविधान तथा अन्य कानूनमा भएका केही व्यवस्था निम्नबमोजिम रहेका छन् :

## क. नेपालको संविधान, २०७२

### श्रम र रोजगारसम्बन्धी नीति

नेपालको संविधानको धारा ५१- राज्यका नीतिहरूअन्तर्गत उपधारा (भ) मा “श्रम र रोजगारसम्बन्धी नीति” का बारेमा उल्लेख गरेको छ । त्यस नीतिमा वैदेशिक रोजगारीलाई शोषणमुक्त, सुरक्षित र व्यवस्थित गर्न तथा कामदारको रोजगारी र अधिकारको प्रत्याभूति गर्न यस क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापन गर्ने, र वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएको पुँजी, सिप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनमूलक क्षेत्रमा प्रयोग गराउन प्रोत्साहन गर्ने भनिएको छ ।<sup>२१</sup>

### रोजगारीको हक

संविधानको धारा ३३ ले प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक र रोजगारीको छनौट गर्न पाउने अधिकारलाई मौलिक हकका रूपमा व्यवस्था गरेको छ ।

### श्रमको हक

धारा ३४ ले प्रत्येक कामदारलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुने र उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको अधिकार रहने व्यवस्था गरेको छ ।

### शोषण विरुद्धको हक

धारा २९ मा प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषणविरुद्धको हक हुने र कसैलाई पनि बेचबिखन गर्न, दास वा बाँधा बनाउन र इच्छाविरुद्ध काममा लगाउन पाइने छैन भनिएको छ । साथै यदि त्यस व्यवस्थाविपरीत कार्य गरेमा सो दण्डनीय हुने र पीडितलाई पीडकबाट कानूनबमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुनेछ भनिएको छ ।

## ख. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ तथा वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ वैदेशिक रोजगारीको व्यवस्थापन र नियमन गर्ने प्रमुख कानूनहरू हुन् । ऐनले वैदेशिक रोजगारी र आप्रवासी कामदारको परिभाषा गर्दै वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनका सम्बन्धमा विभिन्न व्यवस्था गरेको छ । ऐनको दफा २ (क) अनुसार “वैदेशिक रोजगार” भन्नाले कामदारले विदेशमा पाउने रोजगार, र दफा २ को (ख) मा “कामदार” भन्नाले वैदेशिक रोजगार पाउने नेपाली नागरिक सम्भन्धमा पर्दछ भनिएको छ ।

ऐनमा वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रमस्वीकृति तथा कामदार भर्नाका प्रक्रियाका साथसाथै वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष; अनुगमन तथा जाँचबुझ (अनुसन्धान); उजुरी तथा अनुसन्धान; कामदारहरूउपर ज्यादती गर्नेलाई सजाय र पीडितलाई क्षतिपूर्ति जस्ता व्यवस्था गरिएको छ । त्यस्तै ऐन अनुसार :

---

२१. नेपालको संविधान २०७३, धारा ५१ (भ) को (५) र (६) ।

- नाबालिगलाई रोजगारमा पठाउन नपाइने (दफा ७);
- वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा लैङ्गिक विभेद नगरिने (दफा ८);
- इजाजतपत्रविना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न नपाउने (दफा १०);
- नियमविपरीत कार्य गरेमा इजाजतवालाको इजाजतपत्र रद्द गरिने (दफा १३ - ड)
- व्यक्ति आफैँले श्रमस्वीकृति लिई (व्यक्तिगत रूपमा) वैदेशिक रोजगारमा जान सक्ने (दफा २१);
- वैदेशिक रोजगारीमा पठाउँदा स्वदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्नुपर्ने (दफा २२);
- नेपाल सरकारले सेवा शुल्क र प्रबर्द्धन खर्च एवं यस्तो शुल्कको अधिकतम हद तोक्ने (दफा २४);
- कामदारले तिरेको शुल्कको भरपाई (रसिद) दिनुपर्ने (दफा २४ को ३);
- वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको व्यवस्था (दफा ३२);
- इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा अनुगमन तथा निरीक्षण गर्नुपर्ने (दफा ३४);
- करारको सर्तअनुसार रोजगार उपलब्ध नगराएमा सम्पूर्ण खर्चको क्षतिपूर्ति इजाजतपत्रवालाबाट भराई दिने (दफा ३६);
- करारविपरीत कार्य गर्ने इजाजतपत्रवालालाई निलम्बन गरिने (दफा ६१, उपदफा ७)
- विभिन्न कसुरका लागि विभिन्न सजाय हुनेछ (दफा ४४ देखि ५५)

ऐनले कामदारको आपत्कालीन उद्धार, बिमा र कल्याणकारी कोषको व्यवस्था गरेको छ । गन्तव्य मुलुकमा नेपाली कामदारहरूलाई सहयोग पुऱ्याउन ५ हजार भन्दा बढी कामदार गएको मुलुकमा श्रम सहचारीको व्यवस्था गरिने पनि ऐनले व्यवस्था गरेको छ ।

ऐन कार्यान्वयनका लागि वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ र विभिन्न निर्देशिकाहरू तयार गरिएका छन् ।

## ग. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन २०६४

यस ऐनले केही निश्चित प्रकृतिका मानव बेचबिखनको परिभाषा एवं त्यस कसुरका लागि सजायको व्यवस्था गरेको छ । ऐनले “कुनै पनि उद्देश्यले मानिस बेच्ने वा किन्ने” कामलाई मानव बेचबिखन भनेको छ ।<sup>२२</sup> त्यस्तै “किन्ने वा बेच्ने उद्देश्यले मानिसलाई विदेशमा लैजाने” र “...शोषण गर्ने उद्देश्यले कुनै प्रकारले ललाई फकाई, प्रलोभनमा पारी, भुक्थाई, जालसाज गरी, प्रपञ्च मिलाई, ....कसैलाई ... नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजाने वा अरू कसैलाई दिने” कार्यलाई मानव ओसार भनी छुट्टै परिभाषित गरिएको छ ।<sup>२३</sup>

२२. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४; दफा ४ (१) (क)

२३. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४; दफा ४ (२) को (क) र (ख)

**मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ अनुसार  
मानव बेचबिखन र ओसारपसारको परिभाषा**

मानव बेचबिखन : कुनै पनि उद्देश्यले मानिस बेच्ने वा किन्नु (दफा ४, उपदफा १ (क))

मानव ओसारपसार

- किन्ने वा बेच्ने उद्देश्यले मानिसलाई विदेशमा लैजानु, (दफा ४, उपदफा २(क) )
- वेश्यावृत्तिमा लगाउने वा शोषण गर्ने उद्देश्यले कुनै प्रकारले ललाई फकाई, प्रलोभनमा पारी, भुक्त्याई, जालसाज गरी, प्रपञ्च मिलाई, जबर्जस्ती गरी, करकापमा पारी, अपहरण गरी, शरीर बन्धक राखी, नाजुक स्थितिको फाइदा लिई, बेहोस पारी, पद वा शक्तिको दुरुपयोग गरी, अभिभावक वा संरक्षकलाई प्रलोभनमा पारी, डर, त्रास, धाक, धम्की दिई वा करकापमा पारी कसैलाई बसिरहेको घर, स्थान वा व्यक्तिबाट छुटाई लग्ने वा आफूसँग राख्ने वा आफ्नो नियन्त्रणमा लिने वा कुनै स्थानमा राख्ने वा नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजाने वा अरू कसैलाई दिने । (दफा ४, उपदफा २ (क))

यस ऐनमा मानव बेचबिखन र ओसारपसारमा संलग्नलाई सजायको व्यवस्था पनि गरेको छ । दफा १५ अनुसार मानिस किन्ने वा बेच्नेलाई २० वर्ष कैद र २ लाख रुपियाँ जरिवाना, र किन्न, बेच्न वा वेश्यावृत्तिमा लगाउने उद्देश्यले विदेश लैजानेलाई १० वर्षदेखि १५ वर्षसम्म कैद र ५० हजार रुपियाँदेखि १ लाख रुपियाँसम्म जरिवानाको व्यवस्था गरेको छ ।

ऐनले गरेको मानव बेचबिखनसम्बन्धी परिभाषाले वैदेशिक रोजगारका क्रममा हुने बेचबिखनको अवस्थालाई स्पष्टरूपमा कसुरको रूपमा स्थापित नगरिएको भनी ऐन संशोधनको माग बढिरहेको छ । यद्यपि वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित मानव बेचबिखनका मुद्दाहरू जिल्ला अदालतमा दायर भई पीडितका पक्षमा फैसला भएका छन् ।

**घ. श्रम ऐन २०७४**

जबर्जस्ती वा बाध्यकारी श्रमको अवस्था बारेमा नेपालको श्रम ऐनले परिभाषित गरेको छ । सो ऐनले कसैलाई पनि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा “बाँधा श्रम” मा लगाउन निषेध गरेको छ । ऐनले “बाँधा श्रम” भन्नाले “कुनै कामदारलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रूपमा कारवाही गर्ने डर त्रास देखाई निजको इच्छाविपरीत कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य” भनी परिभाषित गरेको छ ।<sup>२४</sup>

२४. श्रम ऐन, २०७४; दफा ४ (१)

## ४. निर्देशक सिद्धान्त र निर्देशिका

आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणका लागि संयुक्त राष्ट्रसङ्घ तथा आई.एल्.ओ.ले निर्देशक सिद्धान्त वा निर्देशिका जारी गरेका छन्। यस अनुसन्धानका लागि सान्दर्भिक केही निर्देशक सिद्धान्त र निर्देशिका निम्नबमोजिम रहेका छन्:

### क. व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)<sup>२५</sup>ले कुनै पनि व्यावसायिक संस्थाले आफ्नो व्यवसाय सञ्चालन गर्दा मानव अधिकारसम्बन्धी केकस्ता सिद्धान्तको पालना गर्नुपर्दछ भन्ने व्याख्या गरेको छ। तीन भागमा विभाजित यस निर्देशक सिद्धान्तमा मानव अधिकार संरक्षणमा (१) राज्यको दायित्व, (२) व्यवसायको दायित्व र (३) न्याय र क्षतिपूर्तिलगायतका उपचारमा पहुँचका बारेमा व्यवस्था गरिएको छ।

यस सिद्धान्तमा - आफूले व्यवसाय गर्दा कुनै समुदाय वा व्यक्तिका अधिकारमा असर पर्न नदिन वहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी (Due Diligence) अन्तर्गत व्यवसाय सुरु गर्नुपूर्व नै विस्तृत अध्ययन गरी आफ्नो व्यवसायका कारण अरूको मानव अधिकार हनन हुन नदिने कुरा सुनिश्चित गर्नुपर्ने (सिद्धान्त १७ - १९); व्यवसाय सञ्चालनका क्रममा आफूबाट कसैको अधिकार उल्लङ्घन वा क्षति पुगेका अवस्थामा प्रभावितलाई परिपूरण, राहत वा क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउनुपर्ने (सिद्धान्त २२) व्यवस्था छ।

राज्यले पनि आफ्नो सीमा वा क्षेत्राधिकारभित्र कुनै व्यवसायबाट कसैमाथि हुने मानव अधिकार ज्यादती रोक्न कुनै पनि घटनाको छानबिन, दोषीमाथि कारबाही र पीडितलाई परिपूरणको व्यवस्था सुनिश्चित गर्नुपर्ने (सिद्धान्त १) उल्लेख गरिएको छ। यो सिद्धान्त कुनै पनि आकारको वा कुनै पनि क्षेत्रको र जुनसुकै संरचनाको व्यावसायिक प्रतिष्ठानलाई पनि लागु हुन्छ (सिद्धान्त १४)।

### ख. स्वच्छ भर्ना (Fair Recruitment) सम्बन्धी सिद्धान्त र कार्यासञ्चालन निर्देशिका २०१६

कामदार भर्ना प्रक्रिया स्वच्छ (Fair) नभएका कारण धेरै जनाले ज्यादती भोग्नुपरेको कुरा मध्यनजर राख्दै आई.एल्.ओ.ले तयार गरेको यस निर्देशिका<sup>२६</sup>ले कामदार भर्ना

---

२५. मानव अधिकार र सीमापार व्यवसाय एवं अन्य व्यावसायिक संस्था (Human rights and transnational corporations and other business enterprises) सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घका महासचिवका विशेष प्रतिनिधिद्वारा तयार गरिएको यो निर्देशक सिद्धान्त संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्बाट १६ जुन २०११ मा पारित भएको हो।

२६. रोजगारदाता, युनियन र सरकारी प्रतिनिधिहरू संलग्न रहेको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको एक त्रिपक्षीय प्राविधिक बैठक (Tripartite Technical Meeting of Experts to Develop Guidance on Fair Recruitment) ले ७ सेप्टेम्बर २०१६ मा "स्वच्छ भर्नासम्बन्धी सिद्धान्त र सञ्चालन निर्देशिका २०१६" (General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment) तयार गर्‍यो, जसलाई आई.एल्.ओ.को स्थायी समिति (Governing Body) को २६ अक्टोबरदेखि ९ नोभेम्बर २०१६ मा बैठकबाट पारित गरी जारी गरेको छ। गाइडलाइन [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_536263/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_536263/lang-en/index.htm) मा प्राप्त गर्न सकिन्छ।

प्रक्रियामा सरकार, व्यवसाय र कामदार भर्ना गर्नेहरूले पालना गर्नुपर्ने सिद्धान्त र प्रक्रियाहरूका बारेमा उल्लेख गरेको छ । यसमा खासगरी कामदार भर्ना गर्दा उनीहरूको अधिकारको सम्मान गरिनुपर्ने एवं उनीहरूलाई शोषण र जबर्जस्ती श्रमको अवस्थाबाट संरक्षण गर्न स्वच्छ भर्ना प्रक्रिया कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने उल्लेख गरिएको छ ।

सिद्धान्तहरू - कामदारको सङ्गठित हुने अधिकार सुरक्षित गरिनुपर्ने र जबर्जस्ती श्रम एवं बालश्रमको अवस्थामा संरक्षित हुन पाउने अधिकार संरक्षण गरिनुपर्ने (सिद्धान्त १); कामदार वा रोजगारीको खोजी गर्नेहरूलाई कुनै पनि शुल्क वा लागत तिराउन नहुने (सिद्धान्त ७); भर्ना र रोजगारीका सर्तहरूमा कुनै किसिमको भ्रुक्यावट वा जालसाँझी गर्न नहुने (सिद्धान्त ९); कुनै देशबाट बाहिरिन पाउने कामदारको अधिकारको संरक्षण गरिनुपर्ने र कामदारका परिचायक कागजात र रोजगारी-करारपत्रहरू उनीहरूबाट खोसेर लिइनु नहुने (सिद्धान्त ११) ।

### निर्देशिका :

**सरकारका कर्तव्य :** रोजगारदाता, भर्ना गर्ने एजेन्सी र अन्यबाट हुन सक्ने मानव अधिकार हननबाट सरकारले कामदारहरूलाई संरक्षण गर्नुपर्ने (निर्देशिका २); विद्यमान कानून र नियमावलीहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने (निर्देशिका ५); कामदार र कामको खोजी गर्नेहरूबाट शुल्क र लागत तिर्नुपर्ने अवस्था हटाउन सरकारले आवश्यक उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने (निर्देशिका ६); ज्यादतीमा परेका कामदारहरूलाई त्रास सिर्जना नहुने गरी न्यायमा सहज पहुँच सुनिश्चित गर्नुपर्ने (निर्देशिका ८); कामदारहरूलाई उनीहरूको अधिकार र रोजगारीका सर्तहरूका बारेमा सही सूचना प्रदान गराउन जनचेतनाका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने (निर्देशिका ११); कामदारका अधिकारहरूका बारेमा स्पष्ट व्यवस्था गरी द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय श्रमसम्झौताहरू गर्नुपर्ने (निर्देशिका १३); कामदार भर्नाका क्रममा हुने ज्यादतीहरू रोक्न आवश्यक उपाय गर्नुपर्ने (निर्देशिका १४) ।

**रोजगारदाताका कर्तव्य :** कामदार भर्ना गर्दा उनीहरूको अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने (निर्देशिका १५); आफूले भर्ना गर्ने कामदार र कामको खोजीमा रहेकाहरूबाट शुल्क र लागत लिन नहुने (निर्देशिका १७); कामदारको राहदानी, करारपत्र वा अन्य कागजात नियन्त्रणमा लिन नहुने (निर्देशिका १८); कामदारले बुझ्ने गरी लिखित रोजगारी करार दिनुपर्ने (निर्देशिका २६); सङ्गठन स्वतन्त्रताको सम्मान गर्नुपर्ने (निर्देशिका २९) र आप्रवासी कामदारहरूले स्वदेश फर्कन र रोजगारदाता परिवर्तन गर्न पाउने अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने (निर्देशिका ३०) ।

**कामदार भर्ना गर्नेहरूको कर्तव्य :** भर्ना प्रक्रियामा कामदार अधिकारको सम्मान गर्नुपर्ने (निर्देशिका २१); भर्ना गरिँदा वाचा गरिएबमोजिम नै सेवासुविधाहरू दिलाउन आवश्यक उपाय गर्नुपर्ने (निर्देशिका २४) ।

## ग. International Recruitment Integrity System (IRIS)

नैतिकतायुक्त भर्ना (Ethical recruitment) ले कामदार, कामदार भर्ना गर्ने र रोजगारदाता सबैको हित गर्दछ भन्ने परिदृश्यका साथ संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय एजेन्सी: अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन सङ्गठन (आई.ओ.एम्.) को पहलमा International Recruitment Integrity System (IRIS)<sup>२७</sup> को विकास गरिएको हो। उक्त बहुपक्षीय प्रमाणीकरण (Multi-stakeholder Certification) प्रणाली मानव अधिकारका अन्तर्राष्ट्रिय कानून एवं मापदण्ड, आई.एल्.ओ. महासन्धि एवं निर्देशिकाहरू र कामदार भर्ना गर्ने व्यवसायमा विद्यमान उत्कृष्ट अभ्यास (Best practices) हरूका आधारमा तयार गरिएको हो। यसले भर्ना प्रक्रियामा हुने शोषणको अन्त्य गरी आप्रवासी कामदारहरूलाई संरक्षण र बल प्रदान गर्दछ भने कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीहरूले पनि आफूलाई स्वच्छ, पारदर्शी र जिम्मेवार भर्नाकर्ताको हिसाबले बजारमा स्थापित गराउन सक्ने विश्वास गरिएको छ।

यस प्रणालीले अङ्गीकार गरेका सिद्धान्तहरू : आप्रवासी कामदारसँग भर्ना शुल्क र अन्य लागत लिन निषेध (सिद्धान्त १); आवतजावत र हिँडडुलको अधिकारको सम्मान (सिद्धान्त २); रोजगारीका सर्तहरूको पारदर्शिताको सम्मान (सिद्धान्त ३); गोपनीयता र सूचना संरक्षण (Data Protection) को सम्मान (सिद्धान्त ४); न्याय र राहतमा पहुँचको सम्मान (सिद्धान्त ५)।

## ५. संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायका सिफारिसहरू

राष्ट्रसङ्घीय समिति वा विशेष प्रक्रिया (Special Procedures) का प्रतिवेदनमा आप्रवासी कामदारहरूको अवस्था सम्बन्धमा विभिन्न विषयहरू औँल्याइएका छन्। यस अनुसन्धानका लागि सान्दर्भिक केही प्रतिवेदन र सिफारिसहरू निम्नबमोजिम रहेका छन्:

### १. महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी समितिको साधारण सिफारिस नं. २६

कामदार आप्रवासनमा महिला, पुरुष वा तेस्रो लिङ्गी सबै व्यक्तिहरूले विभिन्न चुनौतीको सामना गर्नु परिरहेको छ। महिलाहरूले सामना गर्नुपर्ने चुनौती र समस्या विशेष प्रकृतिको हुने हुँदा तिनको सम्बोधन पनि विशेष हिसाबले गरिनु जरुरी रहेको कुरालाई मध्यनजर राख्दै महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय समितिले आप्रवासी महिला कामदारको संरक्षणका लागि पारित गरेको साधारण सिफारिस २६ (General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers)<sup>२८</sup> मा आप्रवासी महिलाहरूलाई कुनै पनि अवस्थामा विभेद गरिनु नहुनेलगायत विभिन्न विषय समावेश गरिएको छ। सिफारिसमा महिला आप्रवासीहरूलाई विभेदकारी प्रतिबन्ध लगाउन नहुने; महिला आप्रवासन सम्बन्धमा विशेष जनचेतना वा सचेतना अभिवृद्धि गर्नुपर्ने; नियमन तथा अनुगमनको संयन्त्र

<sup>२७</sup> <https://iris.iom.int/iris-standard> मा थप जानकारी उपलब्ध छ।

<sup>२८</sup> [https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR\\_26\\_on\\_women\\_migrant\\_workers\\_en.pdf](https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf) मा हेरिएको।

विकास गर्नुपर्ने; स्वास्थ्य सेवा सुनिश्चित गरिनुपर्ने; पासपोर्टलगायतका महत्त्वपूर्ण कागजात कामदारले आफूसँग राख्न पाउनुपर्ने; कानुनी तथा प्रशासनिक सहायताहरूमा पहुँच; कमाइ गरेको रकमको सुरक्षा; स्वदेश फर्कने स्वतन्त्रता; कूटनीतिक संरक्षण सुनिश्चित गरिनुपर्नेलगायतका कुराहरू उल्लेख गरिएको छ।

## २. संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय समितिहरूका नेपाल सम्बन्धि प्रतिवेदन र सिफारिसहरू

### क. मानव अधिकार समिति

सन् २०१४ को नोभेम्बर १९ र २० मा भएको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार समिति बैठकमा नेपालले पेस गरेको आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध कार्यान्वयनको अवस्थासम्बन्धी तेस्रो प्रतिवेदन उपर समितिले विभिन्न निष्कर्ष निकाल्दै अलग अलग सिफारिसहरू गरेको छ।<sup>२९</sup> तीमध्ये केही सिफारिसहरू आप्रवासी कामदार (खासगरी महिला आप्रवासी कामदार) सँग सम्बन्धित रहेका छन्।

### महिला आप्रवासी कामदार सम्बन्धमा

वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली महिलाहरूले केही गन्तव्य मुलुकहरूमा अनुपयुक्त वातावरण (Unfair working conditions) मा काम गर्नुपरेको एवं उनीहरूउपर हिंसा र ज्यादती हुने गरेकामा गम्भीर चिन्ता व्यक्त गर्दै समितिले महिला आप्रवासी कामदारहरूलाई आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारको उपभोगमा पहुँच विस्तार गर्न पर्याप्त सूचना प्रदान गर्न सरकारलाई सिफारिस गरेको छ। त्यस्तै गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रमसम्झौता गर्ने कामलाई निरन्तरता दिन र भएका सम्झौता महिला आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षणमा कार्यान्वित भए/नभएको विषयमा प्रभावकारी तवरले अनुगमन गर्न पनि सिफारिस गरेको छ।

### मानव बेचबिखन सम्बन्धमा

श्रम र यौन शोषणसहित माग्ने काममा लगाउन, जबर्जस्ती विवाह र बँधुवा मजदुरीका लागि भारतलगायतका मुलुकमा ठूलो सङ्ख्यामा बालबालिकाको बेचबिखन हुने गरेकामा समितिले चिन्ता व्यक्त गरेको छ। समितिले नेपालको मानव बेचबिखनसम्बन्धी कानूनलाई अन्तर देशीय सङ्गठित अपराधसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धिको परिपूरक आलेखका रूपमा तयार गरिएको मानव बेचबिखन - विशेषगरी महिला तथा बालबालिकाहरूको - रोकथाम, नियन्त्रण तथा सजायसम्बन्धी आलेख (प्रोटोकल) २००० का मापदण्डसँग पूर्ण रूपमा मेल खाने गरी संशोधन गर्न सिफारिस गरेको छ।

---

२९. सन् २०१४ को नोभेम्बर १९ र २० मा भएको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार समिति बैठकको प्रतिवेदन [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/NPL/CO/3](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/NPL/CO/3) मा उपलब्ध छ।



## ख. महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी (CEDAW) समिति

महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय (CEDAW) समितिमा नेपालले पेस गरेको छैटौँ प्रतिवेदनउपर समितिले विभिन्न निष्कर्ष निकाल्दै सिफारिसहरू समेत गरेको छ।<sup>३०</sup> तीमध्ये केही सिफारिसहरू महिला आप्रवासी कामदारसँग सम्बन्धित छन्।

### महिला आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षण

नेपाली आप्रवासी कामदारको अधिकार संरक्षणका लागि नेपालले श्रमसम्भौताहरू गरेको भए पनि महिला घरेलु कामदारलाई विदेशमा रोजगारीमा पहुँच निषेध गरेकामा समितिले चिन्ता व्यक्त गरेको छ। त्यस्तै आवतजावतमा लगाइएको प्रतिबन्धका कारण महिलालाई विभेद भएको, प्रस्थानपूर्वको अभिमुखीकरण प्रशिक्षणमा कमजोरी रहेको र महिला कामदारहरू शारीरिक ज्यादती, यौनजन्य शोषणलगायत जबर्जस्ती श्रम र असमान पारिश्रमिकको जोखिममा परेको विषय समितिले औँल्याएको छ।

समितिले दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य नं. ८.८ समेतलाई मध्यनजर गरी सबै महिलाहरूलाई नेपालभित्र र बाहिर रोजगारीका लागि समान पहुँचको व्यवस्था गर्न एवं विदेशमा काम गर्न जानबाट वञ्चित गर्ने गरी लगाइएको विभेदकारी प्रतिबन्ध हटाउन सिफारिस गरेको छ।

### तथ्य सङ्कलन र विश्लेषणमा रहेको कमजोरी

महिलाविरुद्ध हुने हिंसा, बेचबिखन, यौन र श्रम शोषणको अवस्थाका बारेमा आवश्यक तथ्य सङ्कलन र विश्लेषणमा रहेको नेपालको कमजोरीप्रति ध्यानाकर्षण भएको जनाउँदै त्यस प्रकारका तथ्यहरूको अभिलेख व्यवस्थित गर्न सुझाव दिएको छ।

### बेचबिखन र यौन शोषण

बेचबिखनमा परेका महिलाको पुनर्स्थापनाका लागि सबै जिल्लामा कोष खडा गरिएको र न्यायिक एवं कानून कार्यान्वयन निकायलाई प्रशिक्षण गरिएकोप्रति समितिले सराहना गरेको छ। यद्यपि महिलालाई वैदेशिक रोजगारी, खासगरी घरेलु काममा जानका लागि लगाइएको प्रतिबन्धले उनीहरूलाई अनौपचारिक श्रम आप्रवासनको जोखिममा धकेलेको र यसका कारण उनीहरूको बेचबिखनको जोखिम बढेको समितिले उल्लेख गरेको छ।

---

३०. २३ अक्टोबर २०१८ मा भएको महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय (CEDAW) समितिको प्रतिवेदन बैठकको प्रतिवेदन

[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NPL/CO/6&Lang=En](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NPL/CO/6&Lang=En) मा उपलब्ध छ।

### ३. आप्रवासी कामदारहरूको अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदकको प्रतिवेदन एवं सिफारिसहरू

२०७४ माघमा नेपालको औपचारिक भ्रमणमा आउनुभएका आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोन्जालेस मोरालेसले भ्रमणपश्चात् संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्मा प्रस्तुत गर्नुभएको प्रतिवेदन<sup>३१</sup> मा “नेपालले वैदेशिक रोजगारमा जाने आफ्ना नागरिकहरूका अधिकारहरूको संरक्षण सुनिश्चित गर्ने कार्यमा सान्दर्भिक कानून तथा नीतिहरू लागू गरी प्रगति गरेको तर कानूनको पालना, कार्यान्वयन र अनुगमनमा चुनौतीहरूको निरन्तरता रहँदै आएको” उल्लेख छ।

प्रतिवेदनमा कामदार भर्ना गर्ने निजी एजेन्सीहरू र नियमन नगरिएका एजेन्टहरूद्वारा ‘बदनियतपूर्ण अभ्यासहरू’ भएको; कानून तथा नीतिहरूको कार्यान्वयन तथा अनुगमनको अभावका कारणले आप्रवासी कामदारहरू बाध्यात्मक श्रम, ऋणग्रस्त बँधुवा मजदुरी, बेचबिखनलगायत शोषण र दुर्व्यवहारजन्य परिस्थितिमा पर्ने गरेको; भर्ना तथा सेवाशुल्क कम गर्ने नीतिहरूको कार्यान्वयन नभएकाले कामदारहरूले ठूलो रकम तिर्नु परिरहेको; त्यस्तो शुल्क तिर्न अत्यधिक ब्याजदरमा लिनपरेको; ऋणका कारण कामदारहरू शोषण र ज्यादतीको बढी जोखिममा पर्ने गरेको; न्यायमा पहुँचसम्बन्धी जानकारीको अभाव; महिला कामदारहरू दुर्व्यवहार र शोषणको बढी जोखिममा रहेका र उनीहरूको संरक्षणका निम्ति भनी लागू गरिएको नियम विभेदकारी भएको; घरेलु कामदारहरूलाई प्रभावकारी तवरले संरक्षण गर्ने उपायहरूको खोजी गर्नुको साटो उनीहरूलाई विदेश जान निषेध गर्ने नीति लिइएको; निषेधका कारण आप्रवासनका अनियमित मार्गहरू प्रयोग गर्दा कामदारहरू अझ बढी शोषण र दुर्व्यवहारको जोखिममा परेको विषय उल्लेख गरिएको छ।

### ६. नेपालका अन्तर्राष्ट्रिय/क्षेत्रीय प्रतिबद्धता र दायित्वहरू

आप्रवासी कामदारका अधिकार संरक्षणका सम्बन्धमा नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय र क्षेत्रीयस्तरमा विभिन्न प्रतिबद्धताहरू गरेको छ। आप्रवासी कामदारको सुरक्षा र उनीहरूको अधिकार संरक्षण गर्ने उद्देश्यले गरिएका केही महत्त्वपूर्ण अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय दस्तावेजहरू निर्माण तथा पारित गर्नमा नेपालको सहभागिता रहेको थियो। ती दस्तावेजमध्ये यस अनुसन्धानका लागि सान्दर्भिक केही निम्नबमोजिम रहेका छन्:

#### क. आप्रवासनको ग्लोबल कम्प्याक्ट (जी.सी.एम.)

अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनका सबै प्रकृतिका आयामहरू एउटै दस्तावेजमा समेटेर संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासभाले १९ डिसेम्बर २०१८ मा पारित गरेको<sup>३२</sup> “सुरक्षित, व्यवस्थित

३१. प्रतिवेदन <https://undocs.org/A/HRC/38/41/Add.1> मा उपलब्ध छ।

३२. <https://news.un.org/en/story/2018/12/1028941> मा उपलब्ध।

र नियमित आप्रवासनको ग्लोबल कम्प्याक्ट (Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration (GCM))”<sup>३३</sup> ले आप्रवासी कामदारका अधिकार र ती अधिकार संरक्षणमा राज्य, रोजगारदाता एवं कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीहरूको दायित्वका बारेमा विभिन्न व्यवस्था गरेको छ । कम्प्याक्टमा उल्लिखित २३ वटा उद्देश्यहरूमध्ये केही व्यवस्थाहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

- आप्रवासनका हरेक चरणमा यथार्थ/साँचो र उचित समयमा सूचनाहरू उपलब्ध गर्नु (उद्देश्य ३)
- हरेक आप्रवासीसँग परिचायक र आवश्यक कागजात रहेको सुनिश्चित गर्नु (उद्देश्य ४)
- स्वच्छ र नैतिकतायुक्त भर्ना प्रक्रिया (Fair and Ethical Recruitment) को व्यवस्था गर्नु र मर्यादित तवरले काम गर्न पाउने वातावरणको निर्माण गर्नु, (उद्देश्य ६)
- आप्रवासीहरूको तस्करी रोकथामका लागि बहुराष्ट्रिय प्रयासहरूलाई बलियो बनाउनु, (उद्देश्य ९)
- अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनका क्रममा हुने मानव बेचबिखन रोकथाम र उन्मूलन गर्नु, (उद्देश्य १०)
- आप्रवासनका हरेक चरणमा कूटनैतिक संरक्षण, सहायता र समन्वयलाई बलियो बनाउनु, (उद्देश्य १४)

यो कम्प्याक्ट आफैमा कानुनी रूपमा बाध्यकारी दस्तावेज नभए पनि यसले गरेका व्यवस्थाहरू मानव अधिकार तथा कामदारका अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानूनबमोजिम नै भएका कारण अप्रत्यक्ष रूपमा यसले कानुनी अर्थसमेत राख्दछ । नेपाल कम्प्याक्ट निर्माणको प्रारम्भिक चरणदेखि संलग्न हुँदै आएको थियो र यो दस्तावेज पारित गर्नका लागि भएको मतदानमा नेपालले समर्थन जनाएको थियो ।

## ख. दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals - SDG)

संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय दिगो विकास लक्ष्य (Sustainable Development Goals - SDG)<sup>३४</sup> पृथ्वी, मानिस र तिनीहरूको समृद्धिका निम्ति विश्वव्यापी रूपमा सहमति गरिएका विकासका साभ्ना लक्ष्यहरू हुन् । यसले अधिकारमा आधारित दिगो विकासका बृहत् दायरा समेटेको छ ।

सन् २०३० सम्मका लागि तय गरिएका दिगो विकासका १७ वटा लक्ष्य हासिल गर्न तयार गरिएको दिगो विकासका कार्यक्रम (Agenda for Sustainable

३३. [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713\\_agreed\\_outcome\\_global\\_compact\\_for\\_migration.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf) मा उपलब्ध ।

३४. <https://sustainabledevelopment.un.org/> मा उपलब्ध ।

Development)<sup>३५</sup> मा आप्रवासी कामदारहरूको संरक्षणसम्बन्धी कार्ययोजना पनि समाविष्ट रहेको छ । यस लक्ष्यले आप्रवासी कामदारहरूलाई समेत सान्दर्भिक हुने केही कार्ययोजनाको तयार गरेको भए पनि लक्ष्य नं. ८.७, ८.८ र १०.७ मा आप्रवासनसम्बन्धी ठोस विषय नै उल्लेख गरिएको छ ।

लक्ष्य ८.७ : जबर्जस्ती श्रमको उन्मूलन, आधुनिक दासता (Modern slavery) तथा मानव बेचबिखनको अन्त्य गर्न तत्काल र प्रभावकारी कदम चालिने; बालसेनाको भर्ना र प्रयोगलगायत निकृष्ट प्रकृतिको बालश्रम निषेध र अन्त्य गरिने; सन् २०२५ सम्म सबै प्रकारका बालश्रम उन्मूलन गरिने ।

लक्ष्य ८.८ : श्रम अधिकार संरक्षित गरिने र आप्रवासी कामदार, खासगरी महिला कामदारलगायत जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका सबैले सुरक्षित वातावरणमा काम गर्न पाउने अवस्था निर्माण गर्ने ।

लक्ष्य १०.७ : योजनाबद्ध र प्रभावकारी तवरले व्यवस्था गरिएका आप्रवासन नीतिमार्फत आप्रवासन र स्थानान्तरणलाई व्यवस्थित, सुरक्षित, नियमित र जिम्मेवार (Orderly, Safe, Regular and Responsible) बनाउने ।

नेपाल सरकारले दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयनलाई विशेष प्राथमिकतामा राखेको छ र यसका लागि छुट्टै योजना नै तयार गरेको छ ।<sup>३६</sup>

## ग. दक्षिण एसियाली क्षेत्रीय सहयोग सङ्गठन (सार्क) घोषणा

दक्षिण एसियाका नागरिकहरूको जीवनस्तर सुधार्ने र उनीहरूलाई मर्यादित जीवन जिउन सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले स्थापित नेपाल संस्थापक सदस्य रहेको दक्षिण एसियाली क्षेत्रीय सहयोग सङ्गठन (सार्क)<sup>३७</sup> को अठारौँ शिखर सम्मेलनले जारी गरेको घोषणा<sup>३८</sup>मा आप्रवासी कामदारको सुरक्षासम्बन्धी रणनीतिका बारेमा उल्लेख गरिएको छ । घोषणाको २१औँ बुँदामा - दक्षिण एसियाबाट हुने श्रम आप्रवासको सुरक्षित, व्यवस्थित र जिम्मेवार व्यवस्थापन गरी सदस्य राष्ट्रका आप्रवासी कामदारहरूलाई यस क्षेत्रबाहिरको गन्तव्य मुलुकमा सुरक्षा र हितको सुनिश्चिताका लागि सदस्य राष्ट्रहरूबिच सहकार्य र समन्वय गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

३५. [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E) मा २०७६ जेठ ८ गते हेरिएको ।

३६. दिगो विकास लक्ष्यहरू कार्यान्वयनका लागि सरकारले तयार गरेको "दिगो विकास लक्ष्यहरू, वर्तमान अवस्था र भावी मार्गचित्र: २०१६-२०३०" [https://www.npc.gov.np/images/category/sdg\\_final.pdf](https://www.npc.gov.np/images/category/sdg_final.pdf) मा उपलब्ध छ ।

३७. <https://mofa.gov.np/nepal-and-saarc/> मा थप जानकारी उपलब्ध छ ।

३८. [http://saarc-sec.org/press\\_release/details/18th-saarc-summit-declaration](http://saarc-sec.org/press_release/details/18th-saarc-summit-declaration) मा उपलब्ध ।

## घ. अबुधाबी डायलग (Abu Dhabi Dialogue (ADD))

आप्रवासी कामदारको स्रोत र गन्तव्य मुलुकहरूको मन्त्रीस्तरीय परामर्शको साभा मञ्च अबुधाबी डायलग<sup>३९</sup> ले कामदार आप्रवासनका सम्बन्धमा गन्तव्य र स्रोत मुलुकहरूका नीतिगत छलफलका लागि खासगरी ४ वटा विषय<sup>४०</sup>लाई प्राथमिकतामा राखेको छ :

- (१) श्रमबजारसम्बन्धी सूचना र जानकारीहरू तयारी एवं आदानप्रदान गर्ने,
- (२) कामदारहरूको माग र आपूर्तिबिचमा अझ प्रभावकारी सन्तुलन कायम राख्न क्षमता अभिवृद्धि गर्ने,
- (३) अवैधानिक भर्ना रोक्ने एवं कामदारहरूको कल्याण र संरक्षण अभिवृद्धि गर्ने र
- (४) दुबै (स्रोत र गन्तव्य) देशहरूले कामदारहरूको आप्रवासनको सम्पूर्ण प्रक्रियाको बृहत्तर व्यवस्थापनको संयन्त्र विकास गर्ने ।

नेपाल यस डायलगको सदस्य रहेको छ र यसका प्रक्रियाहरूमा निरन्तर सहभागी हुँदै आएको छ ।

## ङ. कोलम्बो प्रक्रिया (Colombo Process - CP)

एसिया क्षेत्रमा अवस्थित आप्रवासी कामदारहरूको स्रोत मुलुकहरूको साभा मञ्च कोलम्बो प्रक्रिया (Colombo Process - CP)<sup>४१</sup> ले वैदेशिक रोजगारीको व्यवस्थापनका लागि ४ वटा प्रमुख प्राथमिकताहरू<sup>४२</sup> निर्धारण गरेको छ :

१. वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी अनुभव र सिकाइका कुराहरू आदानप्रदान गर्ने,
२. वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारहरूले भोगनुपरेका समस्याका बारेमा छलफल गरी व्यावहारिक समाधानहरू प्रस्ताव गर्ने,
३. सङ्गठित वैदेशिक रोजगारीबाट उच्चतम लाभ हासिल गर्ने र गन्तव्य मुलुकहरूसँग संवाद गर्ने, र
४. सिफारिस कार्यान्वयनको पुनरावलोकन र आगामी कदमहरूको पहिचान गर्ने ।

नेपाल कोलम्बो प्रोसेसको सदस्य रहेको छ र २०१७ देखि यस प्रोसेसको अध्यक्षतासमेत गरिसकेको छ । नेपाल यसका प्रक्रियाहरूमा निरन्तर सहभागी हुँदै आएको छ ।

---

३९. <http://abudhabidialogue.org/ae/about-abu-dhabi-dialogue> मा थप जानकारी उपलब्ध छ ।

४०. <https://www.iom.int/abu-dhabi-dialogue> मा २०१६ जेठ ८ गते हेरिएको ।

४१. <https://www.colomboprocess.org/> मा थप जानकारी उपलब्ध छ ।

४२. <https://www.colomboprocess.org/about-the-colombo-process/objectives> थप जानकारी उपलब्ध छ ।

## च. ढाका सिद्धान्त (Dhaka Principles)

मर्यादित आप्रवासनको सिद्धान्तका रूपमा हेरिने ढाका सिद्धान्त<sup>४३</sup> ले आप्रवासी कामदारहरूको भर्ना प्रक्रियादेखि विदेशमा रहँदा र फर्केर आउँदासम्म उनीहरूको अधिकार सम्मानका लागि सुनिश्चित गरिनुपर्ने नीतिहरूको बारेमा व्याख्या गरेको छ । यसले तय गरेका १० वटा सिद्धान्तहरू निम्नबमोजिम रहेका छन्:

१. आप्रवासी कामदारहरूलाई कुनै पनि शुल्क नलगाउने,
२. सबै आप्रवासी कामदारसँग गरिने रोजगारी करार स्पष्ट र पारदर्शी हुनुपर्ने,
३. कानूनमा आप्रवासीहरूको अधिकार सुनिश्चित गरिने प्रावधानको व्यवस्था हुनुपर्ने,
४. आप्रवासी कामदारहरूको पासपोर्ट वा परिचयात्मक कागजात नियन्त्रणमा लिइनु नहुने,
५. तलब भुक्तानी नियमित र समयमै गरिनुपर्ने,
६. कामदारको सहभागिताको अधिकार संरक्षित गरिनुपर्ने,
७. कार्यस्थल सुरक्षित हुनुपर्ने,
८. सुरक्षित आवासको व्यवस्था हुनुपर्ने,
९. न्यायमा सहज पहुँच हुनुपर्ने, र
१०. काम परिवर्तन गर्ने कुराको सम्मान गरिनुपर्ने ।

## छ. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग

बैदेशिक रोजगारीका जाने कामदारको मानव अधिकार संरक्षण र सम्मानमा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको महत्वपूर्ण भूमिका रहने गर्दछ । यसले आप्रवासी कामदारको अधिकार हनन् सम्बन्धी उजुरी दर्ता गर्ने र तिनको न्याय सुनिश्चितताका लागि कामदारवाही गर्ने मात्र नभै यस विषयमा अनुगमन, अनुसन्धान तथा प्रवर्द्धनात्मक कार्य समेत गर्ने गर्दछ ।

नेपालमा मात्र नभई कुनै पनि राष्ट्रको मानव अधिकार संरक्षण र संबर्द्धन गर्नको लागि राष्ट्रिय प्रणालीको रूपमा राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थालाई सबैधानिक तथा कानुनी अधिकार र कार्यादेश दिइएको पाइन्छ ।

विश्वमा रहेका विभिन्न राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूले आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणका लागि विभिन्न भूमिकाहरू निर्वाह गरेको पाइन्छ । मुख्यगरी संयुक्त राष्ट्र संघको विभिन्न प्रणालीहरूसँग प्रतिवेदनहरू पेश गर्ने, गन्तव्य मुलुकहरूमा रहेका

---

४३. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/ConsultationRecruitment/DhakaPrinciples.pdf>  
२०७६ जेठ ८ गते हेरिएको

राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूसँग सूचना आदान प्रदान गरी सहयोगको लागि अनुरोध गर्ने, समझदारीपत्र हस्ताक्षर गरी औपचारिक रूपमा सूचना आदान प्रदान गरी आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणको लागि प्रयास गर्ने, राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूमा आप्रवासन सम्पर्क अधिकृत तोकिएको कार्य गर्ने, विश्व सञ्जाल र क्षेत्रीय सञ्जालहरूमा समस्याहरूको समाधानका विषयमा छलफल गर्ने, राष्ट्रिय कानूनहरूको पुनरावलोकन गरी सुधारका लागि सरकारलाई सिफारीश गर्ने, आप्रवासनसँग सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय सन्धि तथा महासन्धिहरूको पक्ष बन्नको लागि सरकारलाई सिफारीश गर्ने, सरकारका निकायहरूले पिडितहरूलाई प्रदान गर्ने सेवाहरूको विषयमा अनुगमन गर्ने लगायतका कार्यहरू राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूले गर्ने गर्दछन् ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूको आप्रवासी कामदारहरूको मानव अधिकार संरक्षणका लागि हुने संलग्नतालाई देहायका प्रमुख बुँदाहरूमा केन्द्रित गरी हेर्न सकिन्छ ।

- निति, कानून र अभ्यासहरूमा सुधारका लागि कार्य गर्ने,
- मानव अधिकार उल्लंघनमा अनुसन्धान एवं अनुगमन गर्ने,
- हिरासत तथा कारागारमा रहेका आप्रवासी कामदारहरूको संरक्षणका लागि कार्य गर्ने,
- ब्यबस्थित, नियमित र प्रणालीगतरूपमा भइरहेको मानव अधिकार उल्लंघनको सार्वजनिक/राष्ट्रिय छानविन (Public/National Inquiry) गर्ने,
- शिक्षा, तालिम, अध्ययन तथा अनुसन्धान सम्बन्धी कार्य गर्ने,
- मानव अधिकारका अन्तराष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय प्रक्रियामा प्रणालीगत रूपमा योगदान गर्ने
- राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूविच सूचना आदान प्रदान गरी सहयोग र समन्वय गर्ने:
- अनुसन्धान तथा अवस्था प्रतिवेदन प्रकाशन गर्ने ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलाई नेपालको संविधानको २०७२ को धारा २४९ र राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग ऐन २०६८ ले समेत मानव अधिकार संरक्षण र संबर्द्धनका लागि विभिन्न अधिकारहरू प्रदान गरेको छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको ६ वर्षे रणनितिक योजना सन् २०१५- २०२० ले समेत आप्रवासी कामदारहरूको मानव अधिकार संरक्षणका लागि प्राथमिकतामा राखेको छ र सोही अनुसार यस विषयमा आफ्ना कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकतामा राखी कार्य गर्दै आईरहेको छ । आयोगले आफ्नो कार्यसम्पदानको क्रममा नेपाल सरकारका

निकायहरू, राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय बिकासका साभेदारी संस्थाहरू, बैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित निजी कम्पनीहरूसँग समन्वय गरी कार्य गर्दै आइरहेको छ ।

आयोगले हालसम्म गरेका कामहरूमा वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित र मर्यादित बनाउनको लागि अनुगमन, अन्तरक्रिया, परामर्श छलफल, विज्ञहरूसँग परामर्श, प्रादेशिक सम्मेलनहरू, राष्ट्रिय परामर्श गोष्ठी, नेपाल भारतको सिमा नाकाहरूको अनुगमन, अध्यागमन विभागको अनुगमन, बैदेशिक रोजगार विभागको अनुगमन, त्रिभुवन अन्तराष्ट्रिय विमानस्थलको अध्यागमन कक्ष र श्रम कक्षको अनुगमन, पिडितहरूसँगको प्रत्यक्ष भेटघाट तथा छलफलहरूबाट प्राप्त भएको तथ्य तथा सुझावहरूको आधारमा नेपाल सरकारलाई नितिगत तथा कार्यविधिगत सुधारका लागि आयोगबाट विभिन्न समयमा सिफारीशहरू गरिएका छन् ।<sup>४४</sup> राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग दक्षीण कोरीया सँग सन् २०१० मा र राष्ट्रिय मानव अधिकार समिति कतार सँग सन् २०१५ मा द्विपक्षीय समझदारी पत्र हस्ताक्षर गरी आप्रवासी नेपाली कामदारहरूको मानवअधिकार संरक्षणमा कार्य गर्दै आइरहेको छ ।

---

४४. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगबाट भएका आप्रवासी कामदार सम्बन्धी कार्यहरूको विस्तृत प्रतिवेदन [http://nhrcnepal.org/nhrc\\_new/doc/newsletter/Book%20on%20Migrant%20Worker%20Rights .pdf](http://nhrcnepal.org/nhrc_new/doc/newsletter/Book%20on%20Migrant%20Worker%20Rights.pdf) मा उपलब्ध छ ।



## परिच्छेद - चार

### वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापन तथा कामदार भर्ना प्रक्रिया

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको सङ्ख्या बढ्दै जाँदा यस क्षेत्रको व्यवस्थापन र नियमनका लागि आवश्यक नीति, कानून र संरचनाहरूको विकास गरिएको छ। खासगरी वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र त्यसअन्तर्गत बनेका नियमावली र निर्देशिकाका आधारमा वैदेशिक रोजगारी क्षेत्रको व्यवस्थापन र नियमन गर्ने गरिएको छ।

यस परिच्छेदमा वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको व्यवस्थापन एवं नियमन र कामदार भर्नाका प्रमुख प्रक्रियाहरूका बारेमा चर्चा गरिएको छ।

### वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको व्यवस्थापन

#### १. व्यवस्थापनकारी निकायहरू

नेपाल सरकारले वैदेशिक रोजगारीको व्यवस्थापनका लागि नीति निर्माण, कार्यान्वयन र न्याय सम्पादनका निकायहरूको स्थापना गरेको छ। नीति निर्माणका लागि मन्त्रालय र केही हदसम्म वैदेशिक रोजगार विभागको भूमिका रहन्छ भने व्यवस्थापन र नियमनमा विभाग र वैदेशिक रोजगार कार्यालयको भूमिका रहन्छ।

#### क. मन्त्रालय

वैदेशिक रोजगारीको आवश्यक नीति निर्माण गर्ने, मातहतका निकायका काम कारवाहीको अनुगमन गर्ने तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कूटनीतिसम्बन्धी कार्य गर्ने जिम्मेवारी श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयमा रहेको छ। मन्त्रालयका विभिन्न जिम्मेवारी<sup>४५</sup> मध्ये केही जिम्मेवारी वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी पनि रहेका छन्। तिनमा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी नीति, कानून, मापदण्ड, व्यवस्थापन र नियमनसम्बन्धी काम, रोजगारसम्बन्धी तथ्याङ्क, अध्ययन र अनुसन्धानसम्बन्धी काम र श्रम सहचारीसँग सम्बन्धित काम रहेका छन्।

#### ख. वैदेशिक रोजगार विभाग

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा व्यवस्था भएबमोजिम वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मामला हेर्ने छुट्टै निकायका रूपमा २०६५ पुस १६ गते वैदेशिक रोजगार विभाग स्थापना गरिएको छ।<sup>४६</sup> विभागका प्रमुख कार्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन्:

४५. नेपाल सरकार कार्य विभाजन नियमावली, २०७४

४६. <http://dofe.gov.np/Introduction.aspx> पछिल्लो पटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको।

## नियमनकारी कार्य

वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालनको इजाजतपत्र प्रदान, नवीकरण, कारबाही तथा खारेज गर्ने; वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरणसम्बन्धी तालिम प्रदान गर्ने संस्थालाई अनुमति प्रदान गर्ने तथा नियमन गर्ने; घरेलु कामदारलाई तालिम दिने संस्था दर्ता नवीकरण तथा नियमन गर्ने; र अनुगमन तथा निरीक्षणसम्बन्धी अन्य कार्यहरू ।

## अनुसन्धान तथा अभियोजनसम्बन्धी कार्य

वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी उजुरीको अनुसन्धानसम्बन्धी कार्य; अनुसन्धानका आधारमा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दायर गर्ने; वैदेशिक रोजगारका कसुरमा हुने विभागीय दण्डसजायसम्बन्धी अर्धन्यायिक कार्य गर्ने; कामदारलाई राहत तथा क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउने काममा समन्वय गर्ने; व्यवसायीको कारोबार रोक्का तथा रोजगारदाता कम्पनीलाई कालोसूचीमा राख्ने; वैदेशिक रोजगारमा हुने ठगी नियन्त्रणसम्बन्धी कार्यहरू गर्ने; वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी गुनासो व्यवस्थापन गर्ने; श्रम डेक्स मार्फत विमानस्थलमा कामदारलाई र सूचना दिने; र कामदारहरूको उद्धार तथा गन्तव्य मुलुकमा कामदारको पक्षबाट पैरवीमा सहयोग गर्ने ।

## प्रबर्द्धनात्मक तथा अनुसन्धानात्मक कार्य (वैदेशिक रोजगार बोर्डसँगको समन्वयमा)

जनचेतनामूलक सूचना प्रवाह गर्ने; सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धमा सहयोग र सहकार्य; सम्भावित गन्तव्यको पहिचान गर्ने; र रोजगार बजारको मागका क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने ।

विभागको केन्द्रीय कार्यालय काठमाडौँमा रहेको छ । २०७५ पौषसम्म विभागका सम्पूर्ण कामहरू विभाग र विभागान्तर्गत काठमाडौँमै रहेका कार्यालयहरूले गर्दै आएकोमा विभागको सेवा प्रदेशसम्म विस्तार गर्नेसम्बन्धी २०७५ पौष ९ को निर्णय<sup>४७</sup> अनुसार काठमाडौँ (३ नम्बर प्रदेश) बाहेक अन्य ६ वटा प्रदेश कार्यालयहरू<sup>४८</sup> खोलिएका छन् । ती कार्यालयलाई पुनः श्रमस्वीकृति, एजेन्सीका शाखा कार्यालयको गतिविधिको अनुगमन तथा विज्ञापनहरू गरिए/नगरिएको विषयमा अनुगमनको अधिकार प्रत्यायोजन गरिएको छ । विराटनगर, जनकपुर, पोखरा, बुटवल, वीरेन्द्रनगर र धनगढीमा रहेका ६ वटै प्रदेश कार्यालयले हाल वैदेशिक रोजगारीमा गई करारको अवधि सकिएर स्वदेश फर्केका तर पुनः जान चाहनेहरूलाई पुनः श्रमस्वीकृति जारी गरिरहेका छन् ।

त्यस्तै विभागान्तर्गत काठमाडौँ कार्यालय र सो कार्यालयान्तर्गत मलेसिया, साउदी अरब, कतार शाखा रहेका छन् । मलेसिया जानेहरूलाई मलेसिया शाखाले, कतार जानेलाई कतार शाखाले र साउदी अरब जानेलाई साउदी अरब शाखाले इजाजत प्रदान गर्दछन् । रोजगार अनुमति प्रणाली (ई.पी.एस.) अन्तर्गत सरकारीस्तरबाटै दक्षिण

४७. विभागको कार्यालय ६ वटा प्रदेशमा स्थापना गर्ने सम्बन्धी सूचना नेपाल राजपत्र अतिरिक्ताङ्क ३२, खण्ड ६८, २०७५ पुस ९ गते प्रकाशित । उक्त सूचना <http://rajpatra.dop.gov.np/welcome/book?ref=23563> मा उपलब्ध छ ।

४८. <http://www.dofe.gov.np/DetailPage.aspx/id/31/lan/ne-NP?fbclid=IwAR3CnvjKdKC7ehkKD4Caegj4Uzo-pOWfirvX4XEmoJ0ReQXL7ZvJEx5mc6c> मा पछिल्लो पटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको ।

कोरियामा जाने कामदारलाई ई.पी.एस. कोरिया शाखाले इजाजत प्रदान गर्दछ । उल्लिखित ४ मुलुकबाहेक अन्य देशमा जानेहरूलाई वैदेशिक रोजगार विभाग अन्तर्गतको काठमाडौं कार्यालयले श्रमस्वीकृति प्रदान गर्दछ ।

### श्रम डेस्क

वैदेशिक रोजगारमा जान लागेको कामदारको प्रस्थानपूर्वको प्रक्रिया पूरा भए/नभएको जाँच गर्नका लागि नेपाल सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलमा श्रम डेस्क स्थापना गरेको छ ।<sup>४९</sup> सो डेस्कले श्रमस्वीकृति, अभिमुखीकरणको प्रमाणपत्र, विभिन्न शुल्क (कल्याणकारी कोष, भर्ना तथा सेवा शुल्क) तिरेको रसिद वा भौचरलगायतका कागजात कामदारको साथमा भए/नभएको जाँच गर्दछ ।

### ग. वैदेशिक रोजगार बोर्ड

“वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन तथा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको हक हितको संरक्षण गर्न आवश्यक कार्य गर्ने प्रयोजनका लागि” वैदेशिक रोजगार बोर्ड रहेको छ ।<sup>५०</sup> बोर्डको नियमित कार्य सञ्चालन गर्न वैदेशिक रोजगार बोर्डको सचिवालय रहेको छ । श्रम तथा रोजगारमन्त्रीको अध्यक्षता रहने यस बोर्डमा उच्च पदस्थ सरकारी अधिकारी, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी, ट्रेड युनियन, वैदेशिक रोजगारविज्ञ र यस क्षेत्रमा कार्यरत संस्थाहरूको प्रतिनिधित्व रहने व्यवस्था छ । हाल बोर्डमा अध्यक्षसहित २५ जना सदस्यहरू रहनुभएको छ ।

बोर्डबाट हालसम्म मुख्य रूपमा मृतकका परिवारलाई आर्थिक सहायता, बिरामी एवं अड्गभङ्ग भएकालाई उपचार खर्च, विदेशमा अलपत्र परेका शव ल्याउन सहयोग, रोजगारदाता मुलुकमा आन्तरिक विद्रोह, आर्थिक मन्दीका कारण अलपत्र परेका कामदारलाई उद्धार गर्ने, जनचेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन, विदेशमा सुरक्षित गृह सञ्चालन गर्ने कार्य भई आएको छ । ती कामहरू गर्न बोर्डको एक कल्याणकारी कोष रहने व्यवस्था छ । उक्त कोषमा मुख्य रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारहरूले प्रचलित कानुनले तोकेबमोजिम जम्मा गरेको रकम रहने व्यवस्था छ ।

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४ अनुसार बोर्डका निर्णय र निर्देशनबमोजिमका कार्यहरू बोर्डले सम्पादन गर्दछ । वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को दफा ३९ अनुसार बोर्डको काम, कर्तव्य र अधिकार निम्नबमोजिम तोकिएका छन् :

- वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धनका लागि सूचना सङ्कलन, प्रशोधन र प्रकाशन गर्ने (दफा ३९, ख),

४९. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ७३ बमोजिम

५०. बोर्डसम्बन्धी जानकारी <http://fepb.gov.np/about#about> मा पछिल्लो पटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको ।

- वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको परिचालन गर्ने गराउने (दफा ३९, ग),
- वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिम दिने संस्था दर्ता गर्न योग्यता तोक्ने (दफा ३९, छ),
- वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रम तर्जुमा र स्वीकृत गर्ने (दफा ३९, ज),
- वैदेशिक रोजगार ऐनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा समष्टिगत रूपमा अध्ययन गरी नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने (दफा ३९, ञ),
- सेवाशुल्क तथा प्रवर्द्धन खर्च निर्धारण गर्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारलाई परामर्श दिने (दफा ३९, ठ),
- वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानूनविपरीत कुनै कामकारबाही कसैबाट भएगरेको पाइएमा आवश्यक कारबाहीका लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने (दफा ३९, ढ),
- वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने (दफा ३९, ण),
- अभिमुखीकरण तालिम दिन र सिपमूलक तालिम दिन अनुमतिपत्र वा इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने/गराउने (दफा ३९, त),

बोर्डको कार्यालय काठमाडौँमा मात्रै रहेको छ ।

### कल्याणकारी कोष

वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्की आएका कामदार तथा तिनको परिवारको सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याणका लागि वैदेशिक रोजगार बोर्ड मातहत रहने गरी वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको स्थापना गरिएको छ ।<sup>५१</sup>

श्रमस्वीकृति गराई वैदेशिक रोजगारीमा गएका कुनै कामदारको करार अवधि र करार अवधि समाप्त भएको एक वर्षसम्मको अवधिभित्र कुनै कारणले मृत्यु भएमा, वा अङ्गभङ्ग वा गम्भीर बिरामी भएमा मृत्यु भएकाको हकमा निजका आफन्तलाई ७ लाख रुपियाँ र अङ्गभङ्ग वा गम्भीर बिरामी भएकाहरूका हकमा सम्बन्धित कामदार स्वदेश फर्केको एक वर्षको अवधिभित्र निवेदन दिएमा ७ लाख रुपियाँसम्मको आर्थिक सहायता कोषबाट उपलब्ध गराउने व्यवस्था छ ।<sup>५२</sup> यसका अलावा वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा फर्की आएका कामदारका परिवारको शैक्षिक विकासमा सहयोग गर्न, वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारको परिवारको स्वास्थ्य उपचारमा सहयोग गर्न,

५१. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३२ बमोजिम स्थापना

५२. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम २८ ।

वैदेशिक रोजगारमा गएका महिला कामदारको बालबच्चाको उचित संरक्षणका लागि शिशु स्याहार केन्द्र स्थापना र सञ्चालन गर्न, रोजगारी गुमाई अलपत्र परेका वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारलाई उद्धार गरी सुरक्षित राख्नका लागि सुरक्षित गृह सञ्चालन गर्न, दुर्घटना वा बिरामी परी वा अन्य कुनै कारणले अलपत्र परेकाहरूलाई पुनः एकीकरण तथा पुनर्स्थापना गर्न, गन्तव्य देशमा कानुनी कारबाहीमा परेका वा कुनै अभियोग लागेकाहरूलाई कानुनी सहायता गर्न, गन्तव्य मुलुकमा नियुक्त गरिएको कर्मचारीको पारिश्रमिक भुक्तानी गर्न र बोर्डको दैनिक कार्य सञ्चालन गर्न यस कोषको रकम प्रयोग गरिन्छ।<sup>५३</sup>

बोर्डको स्थापनादेखि २०७५ असोजसम्म (१० वर्षको अवधिमा) कोषबाट निम्नानुसार आर्थिक सहायता वितरण भएको छ।

**तालिका ४.१**  
**बोर्डबाट आर्थिक सहायता प्राप्त गर्नेहरूको विवरण**

क्रियाकलाप	महिला	पुरुष	जम्मा	सहायता रकम	कैफियत
मृतक कामदारका परिवारलाई आर्थिक सहायता	१५५	६,७६६	६,९२१	१,६७,८४,८४,०००	स्थापनाकालदेखि
अङ्गभङ्गा/बिरामी कामदारलाई आर्थिक सहायता	३६	१,२१६	१,२५२	१६,८६,१७,३१७	स्थापनाकालदेखि
अलपत्र कामदारको उद्धार	७	९४	१०१	२,९०,४३,०००	आ.व. २०६९/७० देखि
कामदारको शव भिकाउने	६	१८५	१९१	६,९८,४४,०००	आ.व. २०६९/७० देखि
मृतकको शव घरठेगानासम्म ढुवानी	१८	८९९	९१७	४,२९,८६,०००	आ.व. २०६९/७० देखि
कामदारका परिवारलाई स्वास्थ्य उपचार सहयोग	१	६६	६७	२४,९५,०००	आ.व. २०७४/७५ देखि
महिला कामदारको अभिमुखीकरण तालिम रकम शोधभर्ना	२,९०७	०	२,९०७	६५,७३,०००	आ.व. २०६९/७० देखि
वैदेशिक रोजगार छात्रवृत्ति वितरण जम्मा			२,८५४	२,८५,९९,०००	आ.व. २०६९/७० देखि
			१५,२६६	२,०२,६६,४१,३१७	

स्रोत: वैदेशिक रोजगार बोर्ड, "वैदेशिक रोजगार प्रबर्द्धन बोर्डको सचिवालयको एक दशक: स्मारिका", २०७५ पौष, पृष्ठ ११-१२

वैदेशिक रोजगारमा जाने हरेक कामदारले वैदेशिक रोजगारीमा जानुअघि कल्याणकारी कोषमा रकम जम्मा गर्नुपर्दछ। २०७४ साउनदेखि करार अवधि तीन वर्षसम्म भएकाले १ हजार ५ सय रुपियाँ र तीन वर्षभन्दा माथिको भएकाहरूले २ हजार ५ सय रुपियाँ जम्मा गर्नुपर्दछ।<sup>५४</sup> त्यसअघि कोषमा १ हजार रुपियाँ जम्मा गर्नुपर्दथ्यो। २०७६ जेठ मसान्तको दिन कोषमा ५ अर्ब १९ करोड ९५ लाख ३२ हजार ३ सय ४४ रुपियाँ मौज्जात रहेको थियो।<sup>५५</sup>

५३. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम २६।

५४. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम २४।

५५. वैदेशिक रोजगार बोर्डले २०७६ जेठ ३१ गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई गराएको जानकारीअनुसार उक्त दिनको मौज्जात रकम।

## घ. अध्यागमन विभाग र कार्यालय

नेपालको अध्यागमन हुँदै विदेश जाने र विदेशबाट फर्कनेहरूको विवरण अध्यागमन विभागअन्तर्गतको अध्यागमन कार्यालयले राख्ने गर्दछ । त्यसै क्रममा वैदेशिक रोजगारीमा जाने र फर्की आउनेहरूको विवरण पनि यसै कार्यालयले राख्ने गर्दछ ।

नेपालको अध्यागमन हुँदै जाने आप्रवासी कामदारहरूको भिसा तथा रोजगारी सम्बन्धी कागजात ठीक दुरुस्त भए नभएको हेरेर अध्यागमन प्रक्रिया पूरा (Immigration Clearance) गर्ने काम यस विभाग अन्तर्गतको अध्यागमन कार्यालयले गर्दछ ।

## ङ. कूटनैतिक नियोग र श्रम सहचारी

वैदेशिक रोजगारमा ५ हजार वा सो भन्दा बढी कामदार पठाइएका मुलुकमा श्रम सहचारीको नियुक्त गरिने व्यवस्था वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले गरेको छ ।<sup>५६</sup> त्यस्तै त्यसरी श्रम सहचारीको नियुक्ति गर्दा १ हजार वा सो भन्दा बढी महिला कामदार पठाइएका मुलुकमा महिला श्रम सहचारी नियुक्त गर्न सकिने व्यवस्था नियममा छ ।<sup>५७</sup> श्रम सहचारीको काम, कर्तव्य र अधिकार निम्नबमोजिम व्यवस्था गरिएको छ :

- नेपाली कामदार रहेका मुलुकको श्रम तथा रोजगारको स्थिति, अध्यागमनसम्बन्धी तथ्यगत जानकारी तथा त्यस देशले श्रम तथा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार तथा कामदारको हित संरक्षणार्थ चालेका कदमबारे नेपाल सरकारलाई जानकारी गराउने,
- कामदार, रोजगारदाता संस्था र इजाजतपत्रवाला (वैदेशिक रोजगार कम्पनी) बिच कुनै विवाद उत्पन्न भएमा समस्या समाधानमा सहयोग गर्ने,
- वैदेशिक रोजगारका क्रममा अलपत्र अवस्थामा परेका कामदारलाई सम्बन्धित व्यवसायीमार्फत स्वदेश फिर्ता गर्न/गराउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने,
- प्राकृतिक विपत्तिमा परेका वा कुनै कारणवश मृत्यु भएका कामदारको मृत शरीर सम्बन्धित मुलुक वा रोजगारदाता संस्थाको सहयोगमा स्वदेश फिर्ता पठाउन पहल गर्ने,

## च. कन्सुलर सेवा विभाग

कुनै कारणवश उद्धार, स्वदेश फिर्ती र मृत्यु भएका आप्रवासी कामदारहरूको शव भित्रकाउने लगायतका काम परराष्ट्र मन्त्रालयअन्तर्गतको कन्सुलर सेवा विभागबाट हुने गर्दछ । विभागले गन्तव्य मुलुकमा रहेका नेपाली कूटनीतिक नियोगहरूको समन्वयमा कार्य गर्दछ । विभागका प्रमुख कार्यहरू निम्नबमोजिम रहेका छन्<sup>५८</sup> :

५६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ६८

५७. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम ४३ को उपनियम (१)

५८. विभागको वेबसाइट <https://nepalconsular.gov.np/np/page/about-us> मा पढ्नल्लो पटक २०७६ जेठ २६ गते हेरिएको ।

- विदेशमा विभिन्न पेसा व्यवसाय गरी बसेका नेपाली नागरिकहरूलाई आवश्यक पर्ने कानुनी सहयोग; क्षतिपूर्ति तथा बिमा रकम कानुनी हकदारलाई दिलाउने प्रक्रिया; अलपत्र परेका नेपालीहरूको उद्धार, मृत्यु भएकाको शव नेपाल भिकाउने जस्ता कार्यहरू सम्पादन गर्नका लागि विदेशस्थित नेपाली नियोगहरूसँग समन्वय गर्ने,
- विदेशमा पेस गर्ने प्रयोजनका लागि नेपाली नागरिकलाई सरकारी निकायबाट जारी गरिएका कागजातको कन्सुलर प्रमाणीकरणको कार्य,

## छ. प्रदेश सरकार

नेपालको संविधान, २०७२ ले प्रदेश व्यवस्थापिकाले विभिन्न कानूनहरू निर्माण गर्ने तथा तिनको कार्यान्वयन प्रदेश सरकारले गर्ने व्यवस्था गरेको छ । प्रदेशमा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय पनि रहेका छन् । मन्त्रालयले वैदेशिक रोजगारीमा जाने नागरिकहरूको संरक्षणका लागि विशेष नीति कार्यान्वयन गर्न सक्ने देखिन्छ ।

आप्रवासी कामदारको संरक्षणका लागि प्रदेशस्तरमा केही काम प्रारम्भ हुन लागेको देखिएको छ । उदाहरणका लागि प्रदेश २ सरकारले वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको सामाजिक सुरक्षाका निम्ति तयार गरिएको विधेयक प्रदेश सामाजिक सुरक्षामन्त्रीले स्वीकृत गरी प्रदेश संसदमा पेस गर्नुभएको छ ।<sup>४९</sup> यसका अलावा प्रदेश २ अन्तर्गतका ८ वटै जिल्लामा निःशुल्क कानुनी सहायताका लागि एक एकजना कानून अधिकृतको व्यवस्था गरिएको र तिनको कामको ५ वटा प्राथमिकतामध्ये एक वैदेशिक रोजगारी पनि रहेको प्रदेश २ का मुख्य न्यायाधिवक्ताले आयोगलाई जानकारी गराउनुभयो ।

## ज. स्थानीय सरकार

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले वैदेशिक रोजगारी क्षेत्रको तथ्याङ्क सङ्कलनको केही अधिकार स्थानीय तहलाई पनि प्रदान गरेको छ । ऐन अनुसार - सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा रहेको श्रमशक्तिको सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन तथा व्यवस्थापन; रोजगार सूचना केन्द्रको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन; वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमशक्तिका लागि वित्तीय साक्षरता र सिपमूलक तालिमको सञ्चालन; वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरूको सामाजिक पुनः एकीकरण र वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सिप र उच्चमशीलताको उपयोग सम्बन्धी कार्य गर्ने जिम्मेवारी स्थानीय सरकारको रहेको छ ।<sup>५०</sup>

रोजगार सूचना केन्द्रको व्यवस्थापन र सञ्चालनका लागि सरकारले २०७५ सालको अन्त्यसम्ममा आवश्यक कर्मचारीको व्यवस्था गरी केन्द्रले काम सुरु गरेको श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले बताएको छ ।<sup>५१</sup>

४९. प्रदेश २ का मुख्य न्यायाधिवक्ता दीपेन्द्र भ्रासँग राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ २ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

५०. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४, दफा ११, उपदफा २ (थ) ।

५१. श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयका उपसचिव दीपक ढकालसँग २०७६ जेठ ५ गते गरिएको अन्तर्वार्ता ।

## २ उजुरी संयन्त्र

वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी कसुरका उजुरीहरू केन्द्रीयस्तरमा वैदेशिक रोजगार विभागमा र जिल्ला तहमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष दिन सकिन्छ भने वैदेशिक रोजगारीको आवरणमा हुने मानव बेचबिखन वा ओसारपसार जस्ता कसुर विरुद्धका उजुरीहरू प्रहरीमा दिन सकिन्छ । स्वास्थ्यका कारणबाट रोजगारीका लागि अयोग्य भई स्वदेश फर्कनुपरेमा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फर्कदा लागेको खर्च फिर्ता पाउन मन्त्रालयमा निवेदन दिन सकिन्छ ।

### क. वैदेशिक रोजगार विभाग र/वा प्रमुख जिल्ला अधिकारी

वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कुनै पनि कसुरविरुद्ध वैदेशिक रोजगार विभाग वा प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष उजुरी गर्न सकिन्छ ।<sup>६२</sup> २०७५ फागुनसम्म वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी सम्पूर्ण उजुरीहरू वैदेशिक रोजगार विभागमा मात्र दर्ता गर्न सकिन्थ्यो । तर वैदेशिक रोजगार ऐनमा २०७५ फागुनमा भएको संशोधनपश्चात् भने “विभाग समक्ष उजुरी गर्न सकिने विषयमा सम्बन्धित जिल्लास्थित प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष समेत उजुरी गर्न सकिने” व्यवस्था गरिएको छ ।<sup>६३</sup>

प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष परेका वैदेशिक रोजगार एजेन्सीविरुद्धका उजुरीहरू सात दिनभित्रमा विभागमा पठाउनु पर्दछ । कुनै व्यक्ति विरुद्ध जिल्लामा परेको उजुरी उपर जाँचबुझ गरी कामदार वा निजको प्रतिनिधिलाई क्षतिपूर्ति भराइदिनुपर्ने देखिएमा दुबै पक्षबिच छलफल गराई क्षतिपूर्ति भराइदिने गरी प्रमुख जिल्ला अधिकारीले मेलमिलाप गराउन सक्नेछ । (दफा २१क. उपदफा ४) । त्यसरी मेलमिलाप हुन नसकेको अवस्थामा वा उजुरीको प्रकृतिबाटै मेलमिलाप गराउन मिल्ने नदेखिएमा त्यस्तो उजुरी विभागमा पठाउनु पर्दछ ।

रोजगारदाता संस्थाले सम्भौतामा तोकिए बमोजिमको सर्तअनुसार रोजगार उपलब्ध नगराएमा वा इजाजतपत्रवालाले करारमा उल्लिखित सर्त पूरा गराउन आवश्यक र उपयुक्त कारबाही नगरेका सम्बन्धमा कामदारको उजुरी परेमा विभागले सो सम्बन्धमा आवश्यक जाँचबुझ गरी पीडितलाई क्षतिपूर्ति तथा कसुरदारलाई सजाय गर्दछ ।<sup>६४</sup> यसका अलावा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी विभिन्न कसुरका लागि विभागले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा मुद्दा दर्ता गर्न सक्दछ ।<sup>६५</sup>

पुनरावेदन : विभागले गरेको निर्णयउपर चित्त नबुझे पक्षले निर्णय भएको मितिले पैंतिस दिनभित्र नेपाल सरकारसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।<sup>६६</sup>

६२. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २१क.

६३. २०७५ फागुन १९ गते प्रमाणीकरण गरिएको केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको विधेयक (संवत् २०७५ सालको ऐन नं. २८) मा दफा २१क. थप गरी सो दफाको उपदफा २ मा सो व्यवस्था गरिएको ।

६४. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ३६

६५. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ४३ देखि ४७ सम्मको व्यवस्थाअनुसार ।

६६. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ६६ (१)



ख. श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय (विशेषज्ञ समिति) : नेपालबाट जानुअघि नेपाल सरकारले तोकेबमोजिमको स्वास्थ्य परीक्षण संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराई गएकोमा गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि स्वास्थ्य परीक्षण गर्दा यदि कुनै समस्या देखिई त्यसै कारणबाट स्वदेश फर्काइएमा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च फिर्ता पाउन फर्केर आएको पैतिस दिनभित्र मन्त्रालयमा निवेदन पेस गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।<sup>६७</sup>

ग. नेपाल प्रहरी: वैदेशिक रोजगारीका क्रममा हुने मानव बेचबिखन वा ओसारपसार जस्ता उजुरी नेपाल प्रहरीमा गर्न सकिन्छ । यस्ता उजुरीमा प्रहरीले फौजदारी अनुसन्धानको विधिमाफत सम्बन्धित अदालतमा मुद्दा दर्ता गर्दछ ।

### ३. न्यायिक संयन्त्र (वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण)

वैदेशिक रोजगार विभागबाट सजाय हुनेबाहेकका वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मुद्दाको सुरु कारबाही र किनारा गर्नका लागि पुनरावेदन अदालतको न्यायाधीशको अध्यक्षतामा श्रम अदालतको मुद्दा हेर्ने अधिकारी र न्याय सेवा आयोगले सिफारिस गरेको न्याय सेवाको प्रथम श्रेणीको अधिकृत सदस्य रहेको तीन सदस्यीय वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण रहेको छ ।<sup>६८</sup>

वैदेशिक रोजगारीका क्रममा ज्यादतीमा परेका पीडितले उजुरी दर्ता गरेपछि विभागको अनुसन्धान अधिकृतले छानबिन गर्दछन् । त्यसका निष्कर्ष र सिफारिसहरू विशेष सरकारी वकिलको कार्यालयमा पठाइन्छ, जहाँ मुद्दाको प्रकृति हेरी वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण समक्ष पठाउनुपर्ने वा नपर्ने भन्ने विषयमा निर्णय हुन्छ । न्यायाधिकरणमा पठाउनु नपर्ने उजुरीउपर विभागले कारबाही अगाडि बढाउँछ भने न्यायाधिकरणमा पठाइएको उजुरीको सुनुवाई न्यायाधिकरणबाट हुने गर्दछ ।

- मुद्दाको कार्यविधि : न्यायाधिकरणमा दायर हुने मुद्दाको कारबाही र किनारा सङ्क्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ बमोजिम गरिन्छ ।<sup>६९</sup>
- आदेश वा फैसला कार्यान्वयनको जिम्मेवारी : जिल्ला अदालतबाट<sup>७०</sup>
- पुनरावेदन : न्यायाधिकरणले गरेको निर्णयमा चित्त नबुभने पक्षले निर्णय भएको मितिले पैतिस दिनभित्र सर्वोच्च अदालतसमक्ष पुनरावेदन गर्न सक्नेछ ।<sup>७१</sup>
- नेपाल सरकार बादी हुने : वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मुद्दामा नेपाल सरकार बादी हुन्छ ।<sup>७२</sup>

६७. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम ४६ख को उपनियम (१) ।

६८. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ६४ ।

६९. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ६५

७०. वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरण नियमावली २०६८, नियम ४० ।

७१. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ६६ (१)

७२. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ६३

## ४. नीति, कानून तथा योजनाहरू

### क. वैदेशिक रोजगार नीति २०६८

वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउनका लागि वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ जारी गरिएको छ । उक्त नीतिमा मुलुकको जनशक्तिलाई अन्तर्राष्ट्रिय बजारको मागअनुरूप ज्ञान र सिप प्रदान गरी दक्ष, क्षमतावान् र प्रतिस्पर्धी श्रमशक्तिका रूपमा विकास गर्दै वैदेशिक रोजगारीमा उनीहरूको प्रवेशलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउने उद्देश्य निर्धारण गरी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजारमा रोजगारीका अवसरहरूको पहिचान तथा प्रबर्द्धन गर्ने; प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतासहितका सिपयुक्त जनशक्ति विकास गरी वैदेशिक रोजगारीको लाभ अधिकतम गर्ने; वैदेशिक रोजगारीका समग्र प्रक्रियालाई सरल, पारदर्शी, भरपर्दो, व्यवस्थित र सुरक्षित बनाउने; श्रम बजारमा महिला कामदारहरूका सरोकारलाई सम्बोधन गर्दै समग्र आप्रवासन चक्रमा उनीहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्ने; वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा सुशासनको प्रत्याभूत गर्ने; वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनमा स्थानीय, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्रोत परिचालन गर्दै क्षेत्रगत साभेदारिताको अभिवृद्धिबाट सहकार्यको प्रबर्द्धन गर्ने उल्लेख छ ।

### ख. सम्बन्धित कानूनहरू

वैदेशिक रोजगारीको व्यवस्थापन र नियमनका लागि मूलतः निम्नअनुसारको कानुनी व्यवस्था रहेको छ :

- वैदेशिक रोजगारीको सेवा प्रवाह तथा न्याय सम्पादनसँग सम्बन्धित : वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४; वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४; वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०६८ ।
- वैदेशिक रोजगारीको आवरणमा हुने मानव बेचबिखन र ओसारपसारमा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४

यसका अलावा व्यक्तिले व्यक्तिलाई ऋण दिँदा लिन पाउने ब्याजदर सम्बन्धमा मुलुकी देवानी संहिता २०७४<sup>७३</sup> लगायत अन्य नेपाल कानूनका व्यवस्था पनि यसमा आकर्षित हुने सक्दछ ।

### ग. राष्ट्रिय योजना

नेपालको पन्ध्रौँ पञ्चवर्षीय योजना<sup>७४</sup> को आधारपत्रले पनि वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउनका लागि रणनीति र केही कार्यनीति निर्धारण

७३. मुलुकी देवानी संहिता, २०७४, दफा ४७८ को उपदफा २ बमोजिम साहुले ऋणीबाट लिन पाउने ब्याजको रकम सावार्ं रकमको वार्षिक १० प्रतिशतभन्दा बढी हुनु हुँदैन ।

७४. नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, पन्ध्रौँ योजना (आर्थिक वर्ष २०७६/ - २०८०/८१) आधारपत्र, पृष्ठ २४२ [https://www.npc.gov.np/images/category/15th\\_Plan\\_Approach\\_Paper2.pdf](https://www.npc.gov.np/images/category/15th_Plan_Approach_Paper2.pdf) मा पछिल्लो पटक २०७६ जेठ २४ गते हेरिएको ।

गरेको छ । योजनाले “वैदेशिक रोजगारका चरणहरूलाई सुरक्षित, शोषणमुक्त, मर्यादित र अत्यधिक प्रतिफलदायक बनाउने” रणनीति लिएको छ भने कार्यनीतिमा प्रमुख गन्तव्य मुलुकसँग श्रम सम्भौता गर्ने; सबै सरोकारवालाको प्रतिनिधित्व रहेको वैदेशिक रोजगार परिषद्को स्थापना गरिने; भारत रोजगारीमा जानेहरूलाई दर्ता, परिचयपत्र जारी र बिमा/कल्याणकारी कोषमा आबद्ध गराउने; वैदेशिक रोजगारीहरूको पूर्व अभिलेख राखी वैदेशिक रोजगारीलाई सुरक्षित, मर्यादित र व्यवस्थित बनाउने एवं सबैखाले विकृतिको कडाइका साथ नियन्त्रण गरिने लगायत रहेका छन् ।

## ५. वैदेशिक रोजगार व्यवसाय

### क. वैदेशिक रोजगार एजेन्सी (इजाजतपत्रवाला संस्था)

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले कामदार भर्ना गर्ने एवं वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न चाहने संस्थाले वैदेशिक रोजगार विभागबाट इजाजतपत्र (लाइसेन्स) प्राप्त गरी त्यस्तो व्यवसाय सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।<sup>९५</sup> इजाजतपत्र प्राप्त गर्नका लागि कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयमा संस्था दर्ता गरेको प्रमाणपत्र, स्थायी लेखा नम्बरको प्रमाणपत्र जस्ता कागजातका अलावा सञ्चालकले विगत पाँच वर्षदेखि निरन्तर रूपमा सञ्चालनमा रहेको वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी संस्था वा वित्तीय, व्यावसायिक, व्यापारिक वा औद्योगिक संस्थामा सञ्चालक, प्रोप्राइटर, वा व्यवस्थापकको हैसियतले कम्तीमा दुई वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको प्रमाणपत्र पेस गर्नुपर्नेछ ।<sup>९६</sup>

इजाजतपत्र प्राप्त गर्न सरकारले तोकेबमोजिमको धरौटी पनि राख्नुपर्दछ । २०७५ फागुनमा वैदेशिक रोजगार ऐन संशोधन हुनुअघि धरौटीवापत ३० लाख रुपियाँ नगद वा ७ लाख रुपियाँ नगद र बाँकी २३ लाख रुपियाँको बैंक ग्यारेन्टी राख्नुपर्दथ्यो । तर २०७५ फागुनमा ऐन संशोधन<sup>९७</sup> भएपश्चात् वार्षिक ३ हजारसम्म कामदार पठाउने लक्ष्य राखी इजाजत माग गर्ने संस्थासँग धरौटीवापत ५० लाख रुपियाँ नगद र १ करोड ५० लाख रुपियाँको बैंक ग्यारेन्टी; वार्षिक ३ हजार भन्दा बढी र ५ हजारसम्म कामदार पठाउने लक्ष्य राखी इजाजत माग गर्ने संस्थासँग धरौटीवापत १ करोड रुपियाँ नगद र ३ करोड रुपियाँको बैंक ग्यारेन्टी र वार्षिक ५ हजार भन्दा बढी कामदार पठाउने लक्ष्य राखी इजाजत माग गर्ने संस्थासँग धरौटीवापत २ करोड रुपियाँ नगद र ४ करोड रुपियाँको बैंक ग्यारेन्टी लिई इजाजतपत्र दिइने कानुनी व्यवस्था रहेको छ ।<sup>९८</sup>

९५. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ११

९६. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम ६ को उपनियम (१) को खण्ड (च)

९७. २०७५ फागुन १९ गते प्रमाणीकरण गरिएको केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको विधेयक (संवत् २०७५ सालको ऐन नं. २८) माफत वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ का केही प्रावधानहरू संशोधन गरिएको थियो ।

९८. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ११, (क) को (२)

इजाजतपत्र प्राप्त गरेका एजेन्सीहरूले वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ अनुसार कामदार भर्ना गर्नुपहिला पूर्व स्वीकृति लिनुपर्ने (दफा १५), पूर्व स्वीकृति प्राप्त गरेपश्चात् तोकिएबमोजिमको विवरण खुलाएर कामदार भर्नाको विज्ञापन प्रकाशित गर्नुपर्ने (दफा १६), कामदारसँग करार गर्नुपर्ने (दफा २५) र त्यस्तो करारलाई नेपालीमा अनुवाद गराई कामदारलाई दिनुपर्ने (दफा २५, उपदफा २), कामदारसँग लिएको शुल्कको रसिद वा भरपाई दिनुपर्ने (दफा २४ को उपदफा ३) व्यवस्था गरेको छ।

वैदेशिक रोजगार एजेन्सीको काम सम्बन्धित कानुनबमोजिम भए/नभएको सम्बन्धमा वैदेशिक रोजगार विभागले अनुगमन<sup>७९</sup> र अनुसन्धान<sup>८०</sup> गर्दछ। यदि वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कुनै कसुर गरेको पाइएमा विभाग र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट दण्ड र सजाय तोकिन्छ<sup>८१</sup> भने वैदेशिक रोजगारीका नाममा अन्य कसुर (जस्तै मानव बेचबिखन वा ओसारपसार) गरेको पाइएमा तत्सम्बन्धी नेपाल कानुनबमोजिम सजाय हुन सक्दछ।

हाल वैदेशिक रोजगार व्यवसाय गर्न वैदेशिक रोजगार विभागबाट इजाजत प्राप्त गरेका १ हजार ४ सय ३७ वटा एजेन्सीहरू रहेका छन्, जसमध्ये १ हजार १ सय २१ वटा 'सक्रिय' (Active), १ सय १२ वटा 'निष्क्रिय' (Inactive) र २ सय ४ वटा रोक्का राखिएका (Blocked) हरू रहेका छन्।<sup>८२</sup>

## ख. व्यक्तिगत एजेन्ट

वैदेशिक रोजगारीका आकाङ्क्षीलाई गन्तव्य मुलुकको रोजगारीसँग जोड्ने (मध्यस्थता) काममा व्यक्तिगत एजेन्टहरू कार्यरत रहेका छन्। यस्ता एजेन्टले वैदेशिक रोजगार एजेन्सीलाई विदेश जान आकाङ्क्षी कामदारहरू उपलब्ध गराउँदछन् र तिनको भर्ना प्रक्रिया सकिएपछि एजेन्सीबाट कमिसन पाउने गर्दछन्। हुन त मौजुदा वैदेशिक रोजगार ऐनमा २०७५ फागुनमा भएको संशोधनबाट विद्यमान प्रतिनिधि (एजेन्ट) को व्यवस्था खारेजी भएको छ।<sup>८३</sup> तथापि व्यक्तिगत एजेन्टहरूले निर्वाध काम गरिरहेका छन्। वैदेशिक रोजगार एजेन्ट सङ्घका अनुसार कम्तीमा पनि ६० हजार जना एजेन्टले कार्य गरिरहेका छन्।<sup>८४</sup>

७९. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३४

८०. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३५

८१. खासगरी वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा १३ को उपदफा (२) - इजाजतपत्र रद्द गर्न सक्ने तथा दफा ४३ देखि ५५ सम्मका विभिन्न सजायहरू

८२. वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/Recruiting-Agences.aspx> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको।

८३. २०७५ फागुन १९ गते केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको विधेयक (संवत् २०७५ सालको ऐन नं. २८) मार्फत वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को दफा ७४ (२) मा रहेको "वा आफ्नो प्रतिनिधि नियुक्त गर्न" भन्ने शब्दहरू हटाइएबाट विद्यमान एजेन्टको व्यवस्था खारेज भएको छ।

८४. वैदेशिक रोजगार एजेन्ट एसोसिएसनका अध्यक्ष खड्गबहादुर श्रेष्ठसँग २०७५ वैशाख १४ मा आयोगका अनुसन्धानकर्ताले गरेको अन्तर्वार्ता।

समुदायस्तरमा कार्यरत एजेन्टहरू प्रायः आफ्नै टोलछिमेकका, चिनजानका वा नातेदार हुने गरेका कारण आप्रवासी कामदार र तिनका परिवारले एजेन्टको ज्यादै विश्वास गर्ने गरेको पाइन्छ । यतिसम्म कि आप्रवासनको प्रक्रियामा एजेन्टबाट भुक्त्यानमा परिणाम भनेर कुनै शुभचिन्तक वा सरकारी निकायका अधिकारीहरूले सजग गराए पनि त्यसरी सजगता अपनाउन सुझाव दिने व्यक्तिले भनेको कुरामा भन्दा एजेन्टकै कुरामा बढी विश्वास गर्ने प्रवृत्ति पाइन्छ ।

एजेन्टहरू चार-पाँच तह (Layers) सम्म हुने गरेको बताइन्छ ।<sup>५५</sup> ग्रामीण भेग, जिल्ला सदरमुकाम, प्रदेश वा क्षेत्रीय ठूला सहर गरी काठमाडौँबाहिर तीन तहसम्म हुने गरेको पाइन्छ । काठमाडौँमा पनि उपत्यकामा बाहिरका एजेन्ट र कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीका बिचमा सम्पर्क गराउने अर्का तहका एजेन्ट रहन सक्दछन् । कामदारहरूको सम्पर्क भने प्रायः स्थानीयस्तरमा काम गर्ने एजेन्टहरूसँग नै हुने गर्दछ ।

एजेन्टहरूले वैदेशिक रोजगारीमा जाने आकाङ्क्षीहरूलाई कामका आधारभूत (कामको प्रकार, पारिश्रमिक, लागत खर्च आदिको) जानकारी दिने, वैदेशिक रोजगार एजेन्सीमार्फत श्रम स्वीकृतिको प्रक्रिया गराउने, स्वास्थ्य परीक्षण वा अभिमुखीकरण तालिम र बिमा गराउने लगायतका काममा सहजीकरण गर्ने गर्दछन् ।

## ग. अभिमुखीकरण संस्था

वैदेशिक रोजगारीमा जाने हरेक कामदारले अनिवार्य रूपमा प्रस्थानपूर्वको अभिमुखीकरण तालिम लिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ<sup>५६</sup> । तालिम प्रदान गर्न अभिमुखीकरण संस्थाहरू रहेका छन् । यस्ता संस्थालाई पूर्वाधार, जनशक्ति लगायतका स्रोतसाधनको पर्याप्तता आदिका आधारमा वैदेशिक रोजगार प्रबर्द्धन बोर्डको सिफारिसमा वैदेशिक रोजगार विभागले अनुमतिपत्र दिने गर्दछ ।<sup>५७</sup> अनुमतिपत्र लिनका लागि १ लाख रुपियाँ नगद धरौटी र अनुमतिपत्र दस्तुरवापत १० हजार रुपियाँ बुझाउनुपर्दछ ।<sup>५८</sup>

वैदेशिक रोजगार प्रबर्द्धन बोर्डले तालिमको पाठ्यक्रम तयार गर्दछ र त्यसै पाठ्यक्रम अनुसार तालिम दिनु पर्दछ । तोकिएबमोजिम तालिम भए/नभएको अनुगमन गर्ने अधिकार बोर्ड र विभाग दुबैलाई रहेको छ । वैदेशिक रोजगार ऐन र नियमावली विपरीत काम गर्ने अभिमुखीकरण संस्थाको इजाजतपत्र विभागले निश्चित अवधिको लागि निलम्बन वा रद्द गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।<sup>५९</sup>

५५. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले वैदेशिक रोजगार एजेन्ट एसोसिएसनका अध्यक्ष खड्गबहादुर श्रेष्ठसँग २०७५ वैशाख १४ मा काठमाडौँमा र सुनसरी वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घका पदाधिकारी तथा सदस्यहरूसँग २०७५ पौष २३ गते सुनसरीमा गरेको अन्तर्वार्ता

५६. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २७

५७. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २८

५८. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम २२ ।

५९. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम २३ को उपनियम (६) ।

हाल उपत्यका र बाहिर गरी १ सय ५७ वटा 'सक्रिय' (Active) र ३ वटा 'निष्क्रिय' (Inactive) गरी कुल १ सय ६० वटा तालिम प्रदायक संस्थाहरू वैदेशिक रोजगार विभागमा सूचीकृत रहेका छन्।<sup>१०</sup>

## घ. स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने संस्था

वैदेशिक रोजगारमा जाने हरेक कामदारले स्वास्थ्य परीक्षण गरी निरोगी प्रमाणित भएमा मात्र वैदेशिक रोजगारमा जान योग्य हुन्छन्। वैदेशिक रोजगारीमा जानुअघि नेपाल सरकारबाट स्वीकृति प्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराउनुपर्ने अनिवार्य गरिएको छ।<sup>११</sup> त्यस्तो स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने संस्था मन्त्रालयमा सूचीकृत भएको हुनुपर्दछ।<sup>१२</sup> तोकिएबमोजिम स्वास्थ्य परीक्षण गराई वैदेशिक रोजगारमा गएको व्यक्तिलाई जानी जानी वा लापरबाहीपूर्वक वा बदनियतसाथ गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएका कारण स्वदेश फिर्ता हुन परेमा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च त्यसरी गलत स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने संस्थाले ब्यहोर्नुपर्ने व्यवस्थासमेत गरिएको छ।<sup>१३</sup>

गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्न एक विशेषज्ञ समितिको व्यवस्था रहेको छ।<sup>१४</sup> समितिमा स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयले तोकेको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका चिकित्सक अध्यक्ष रहन्छन् भने सदस्यहरूमा नेपाल मेडिकल काउन्सिलले तोकेको चिकित्सक, मन्त्रालयका कानुन अधिकृत, वैदेशिक रोजगार बोर्डका निर्देशक, नेपाल स्वास्थ्य व्यवसायी महासङ्घको अध्यक्ष वा प्रतिनिधि, वैदेशिक रोजगारबाट फर्की आएका व्यक्तिहरूमध्येबाट मन्त्रालयले तोकेको व्यक्ति, र आधिकारिक ट्रेड युनियनको अध्यक्ष वा निजले ताकेको प्रतिनिधि रहन्छन्। समितिको सचिवालयको काम मन्त्रालयको कानुन शाखाले गर्नेछ।

हाल काठमाडौँ उपत्यका र बाहिर गरी २ सय ३४ वटा स्वास्थ्य संस्थाहरू सूचीकृत रहेका छन्।<sup>१५</sup>

---

१०. वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/Orientation-Center.aspx> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको।

११. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ७२ (१)

१२. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम ४५क (५)

१३. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ७२ (२)

१४. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम ४६ (१)।

१५. वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/Medical-Center.aspx> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको।

## ड. बिमा कम्पनीहरू

वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा जाने हरेक व्यक्तिले अनिवार्य बिमा गराउनुपर्दछ । वैदेशिक रोजगारमा जाने हरेक व्यक्तिको १० लाख रुपियाँको सावधिक जीवन बिमा र ५ लाखको गम्भीर प्रकृतिको रोगमा औषधि उपचार बिमा गरिन्छ ।<sup>९६</sup> संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा जानेहरूको सम्बन्धित वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले मान्यताप्राप्त बिमकबाट बिमा गराउनुपर्दछ ।<sup>९७</sup>

कुनै इजाजतपत्रवालाले कुनै कामदारसँग एउटा कम्पनीमा काम गर्ने भनी करार गरी सो भन्दा भिन्न कम्पनी वा काममा लगाएको कारण बिमासम्बन्धी प्रिमियम र दायित्वमा फरक पर्न गएकामा त्यस्तो फरक परेजति दायित्व इजाजतपत्रवालाले ब्यहोर्नु पर्नेसमेत व्यवस्था रहेको छ ।<sup>९८</sup>

वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार त्यसरी मान्यताप्राप्त गरेका बिमा कम्पनीहरू ४ वटा रहेका छन् ।<sup>९९</sup>

## च. ऋण प्रदायकहरू

वैदेशिक रोजगारीमा संस्थागत रूपमा जानेहरूले ठूलो रकम भर्ना शुल्कका रूपमा तिरेर जानुपरेको देखिन्छ । त्यस्तो भर्ना शुल्क तिर्न प्रायले स्थानीय साहुहरूबाट ऋण काढ्ने गर्दछन् । नेपालको कानुनले व्यक्तिले व्यक्तिबाट लिने ऋणको व्याजदर १०% भन्दा बढी हुन नहुने<sup>१००</sup> व्यवस्था गरेको छ ।

## कामदार भर्ना प्रक्रिया

रोजगारीका खातिर नेपालीहरू विभिन्न मुलुकमा जाने गर्दछन् । औपचारिक तवरले वैदेशिक रोजगारीमा जानका लागि नेपाल सरकारबाट श्रमस्वीकृति लिएर जानुपर्दछ । श्रमस्वीकृति मूलतः दुई प्रकारका हुने गर्दछन् :

१. **व्यक्तिगत (Individual):** व्यक्ति आफैले रोजगारीको खोजी गरी विदेशस्थित रोजगारदातासँग रोजगारी करार गरी जाने, र
२. **संस्थागत (Institutional):** वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले भर्ना गरी रोजगारीमा पठाउने ।

९६. [http://www.bsib.org.np/documents/FEPLP\\_08.04.2018.pdf](http://www.bsib.org.np/documents/FEPLP_08.04.2018.pdf), पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको ।

९७. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम १९ (१) ।

९८. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम १९ (३)

९९. वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/Insurance-Company.aspx> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २१ गते हेरिएको ।

१००. मुलुकी देवानी संहिता, २०७४, दफा ४७८ (२)

व्यक्तिगत रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुक कुनै पनि व्यक्तिले तोकिएबमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरी श्रमस्वीकृति लिन सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।<sup>१०१</sup> संस्थागत रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेहरूको श्रमस्वीकृति ऐनको दफा १५ देखि १९ सम्मको प्रक्रिया पूरा गरी कामदार भर्ना गर्ने इजाजत प्राप्त एजेन्सीमार्फत दिइन्छ ।

नेपालले संस्थागत श्रमस्वीकृतिका लागि ११० मुलुक र व्यक्तिगत श्रमस्वीकृतिका लागि १७२ मुलुक खुला गरेको छ । (संस्थागत श्रम स्वीकृतिका लागि खुला गरिएका देशहरूको सूची अनुसूची १ मा दिइएको छ) ।

रोजगारीका लागि भारत जानका लागि श्रमस्वीकृति लिनुपर्दैन । नेपाल र भारतबिचको सन् १९५० को सन्धिले दुबै देशका नागरिकलाई एकअर्काको भूभागमा आवतजावत, व्यापारव्यवसाय, सम्पत्ति खरिदबिक्री र बसोबास गर्न पाउने व्यवस्था गरेको <sup>१०२</sup> हुँदा रोजगारीका लागि नेपालीहरू सहजै भारत जान सक्दछन् । खुला सिमानाको प्रयोग गर्दै नेपालका विभिन्न भेगबाट लाखौं नेपालीहरू रोजगारीका निम्ति भारत जाने गर्दछन् र त्यसरी जानेको सङ्ख्या पश्चिम नेपालबाट अत्यधिक हुने गरेको पाइन्छ ।

नेपालको वैदेशिक रोजगार कानूनबमोजिम रोजगारीका लागि तेस्रो मुलुक जानेले श्रमस्वीकृति लिएर नेपालको एअरपोर्टबाट जानुपर्दछ । तर औपचारिक हिसाबले श्रमस्वीकृति लिएर जाने र भारत जाने भन्दाबाहेक नेपालबाट अनौपचारिक हिसाबले पनि तेस्रो मुलुकमा रोजगारीमा लैजाने/जाने गरेको पाइन्छ । यस हिसाबले हेर्दा नेपालबाट खासगरी ४ तवरले वैदेशिक रोजगारीमा जाने/लैजाने अभ्यास रहेको पाइन्छ ।

१. **संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा तेस्रो मुलुक** : विदेशस्थित रोजगारदाताबाट प्राप्त मागका आधारमा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा भर्ना गरी तेस्रो मुलुक पठाउने,
२. **व्यक्तिगत श्रमस्वीकृतिमा तेस्रो मुलुक** : वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यक्ति आफैँ वा आफन्तमार्फत काम खोजी गरी व्यक्तिगत श्रम स्वीकृति लिई तेस्रो मुलुक जाने,
३. **खुला सिमानाको प्रयोग गरी भारत** : नेपाल भारतको खुला सिमानाको प्रयोग गरी भारत जाने । नेपालीहरूले भारतमा रोजगारीमा जान श्रम स्वीकृति लिन आवश्यक पर्दैन र त्यसरी जानुलाई वैध मानिन्छ ।
४. **अनौपचारिक तवरले तेस्रो मुलुक (श्रमस्वीकृतिको प्रक्रियाबेगैरै जाने/लैजाने)** : रोजगारीको उद्देश्यले या त भारतको खुला सिमानाको प्रयोग गर्दै या भिजिट भिसा वा अन्य उपाय लगाएर अनौपचारिक तवरले तेस्रो मुलुक जाने वा एजेन्टहरूले लैजाने ।

---

१०१. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २१ ।

१०२. नेपाल भारतबिचको शान्ति तथा मैत्री सन्धि, सन् १९५०, धारा ७, <https://mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dtl/6295/Treaty+of+Peace+and+Friendship> मा उपलब्ध छ ।



अनौपचारिक तवरले जानुलाई नेपाली अधिकारीहरूले “अवैधानिक” भन्ने गरेको भए पनि त्यसरी गएर केही समय काम गरी नेपाल फर्केकाहरू पुनः त्यही स्थानमा काम गर्न जान चाहेमा श्रमस्वीकृति प्रदान (लिगलाइज) गरिने गरिएको छ ।

यस खण्डमा खासगरी संस्थागत श्रमस्वीकृतिका प्रक्रिया र चरणहरू एवं कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीको व्यवस्थापन र नियमनसम्बन्धी कानुनी प्रावधान र संस्थागत संरचनाका बारेमा चर्चा गरिन्छ ।

## १. भर्ना प्रक्रिया (संस्थागत) र चरणहरू

इजाजतपत्रप्राप्त एजेन्सीहरूले वैदेशिक रोजगारीमा पठाउँदा निम्नलिखित चरणहरू र प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

इजाजतपत्रवाला वैदेशिक रोजगार कम्पनीले कुनै कामदारलाई वैदेशिक रोजगारीमा पठाउनुपूर्व माथि उल्लेख गरिएका विभिन्न चरणहरू र तिनका लागि तोकिएका प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्दछ । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र नियमावलीले कामदार भर्ना गरिँदा अपनाउनुपर्ने प्रक्रियाका बारेमा व्यवस्था गरेको छ । तीमध्ये प्रमुख व्यवस्थाहरू निम्नबमोजिम रहेका छन्:

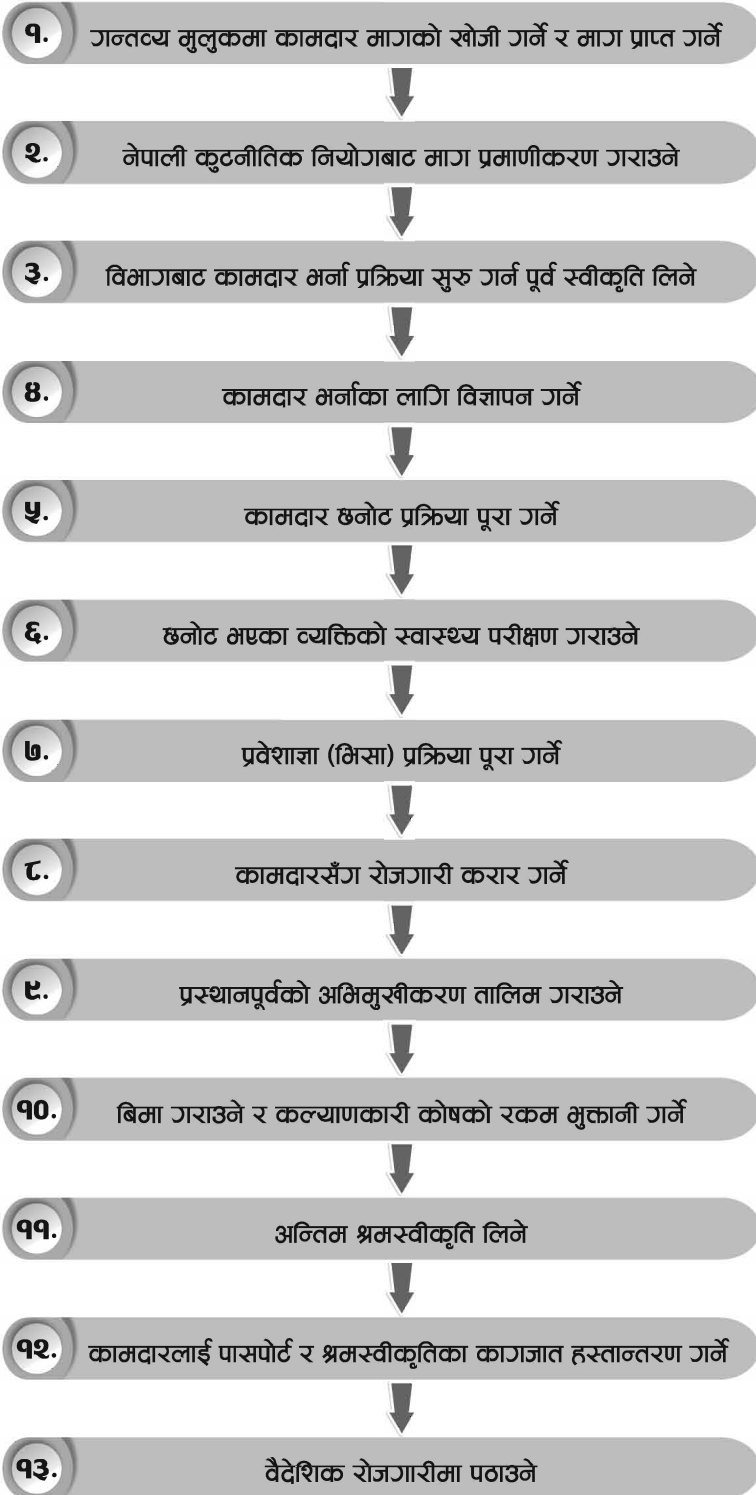
**चरण १. मागको खोजी र प्राप्त गर्ने :** नेपालमा कार्यरत वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूको कामदार भर्नाको प्रक्रिया मागको खोजीबाट सुरु हुने गर्दछ । उनीहरूले विभिन्न मुलुकका रोजगारदातासँग सम्पर्क र सम्बन्धित देशमा बजार प्रबर्द्धन गरी मागहरू प्राप्त गर्दछन् ।

**चरण २. माग प्रमाणीकरण गर्ने :** गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताले प्रेषित गर्ने मागपत्र सम्बन्धित मुलुकमा रहेको वा सम्बन्धित मुलुक हेर्ने नेपाली कूटनीतिक नियोगबाट प्रमाणीकरण गरिन्छ । २०७५ वैशाख २४ को मन्त्रीपरिषद्को निर्णयअनुसार त्यस्तो मागपत्र अनिवार्य रूपमा सम्बन्धित नेपाली नियोगबाट प्रमाणीकरण गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यसअघि सम्बन्धित देशको चेम्बर अफ कमर्स वा नोटरी पब्लिकबाट प्राप्त मागपत्रलाई मान्यता दिने गरिएकामा व्यवसायीहरूले नक्कली मागपत्र पेस गरी श्रमस्वीकृति लिने परिपाटी बढेर गएको र त्यसले कामदारहरू शोषणमा परेका कारण नेपाल सरकारले त्यसको रोकथामका लागि भनी अनिवार्य रूपमा दूतावासबाट प्रमाणित गर्नुपर्ने निर्णय गरेको हो ।

मागपत्र प्रमाणीकरणका लागि “वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मागपत्र जाँचबुझ निर्देशिका, २०७५”<sup>१०३</sup> लागू गरिएको छ ।

---

१०३. नेपाल सरकारको मन्त्रीपरिषद्को मिति २०७५/०१/२४ को निर्णयबाट पारित गरिएको । मिति २०७५/०१/३१ को नेपाल राजपत्र, खण्ड ६८ भाग ५, मा प्रकाशित ।



निर्देशिका अनुसार कुनै रोजगारदाताले नेपालस्थित कुनै वैदेशिक रोजगार एजेन्सीमार्फत नेपाली कामदार भर्ना गर्न चाहेमा सम्बन्धित कम्पनीको नाम, आवश्यक कामदारको सङ्ख्या, गर्नुपर्ने कामको प्रकार, मासिक तलब, कार्यघण्टा, विश्राम तथा बिदा, खाना खर्च तथा आवासको व्यवस्था, करार अवधि, भर्ना तथा सेवा शुल्क रोजगारदाताले व्यहोर्ने नब्यहोर्ने, औषधि उपचारको व्यवस्था आदि विवरण खोलेर सम्बन्धित मुलुकमा रहेको नेपाली कुटनीतिक नियोगमा मात्रपत्र पेस गर्नुपर्दछ । नियोगले रोजगारदाता कम्पनीमा नेपाली कामदारहरू आएको भए उनीहरूको अवस्था; रोजगारदाताले नेपाली कामदारलाई उपलब्ध गराउने न्यूनतम पारिश्रमिक एवं सेवासुविधा र विगत तीन महिनाको पारिश्रमिक विवरणको अवस्था; कामदारहरूको कार्यस्थल, आवास, स्वास्थ्य र सुरक्षासम्बन्धी अवस्था; रोजगारदाता कालो सूचीमा परे वा नपरेको; रोजगारदाताको वैधानिकता; रोजगारदाताले श्रम गन्तव्य मुलुकको सरकारबाट प्राप्त नेपाली कामदार माग गर्न दिएको स्वीकृतिसम्बन्धी कागजात; र अन्य आवश्यक विवरण बुझी यी विषयमा आवश्यकताअनुसार स्थलगत अनुगमनसमेत गरी माग प्रमाणीकरण गर्नुपर्दछ ।

**चरण ३.** पूर्व स्वीकृति लिने : मागपत्र प्रमाणीकरण भई सम्बन्धित कुटनीतिक नियोगले विभागमा सिफारिस गरेपछि नेपालस्थित सो मागपत्र प्राप्त गर्ने वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले कामदार भर्ना प्रक्रिया प्रारम्भ गर्न वैदेशिक रोजगार विभागबाट पूर्व स्वीकृति लिनुपर्दछ । वैदेशिक रोजगार ऐनको दफा १५ बमोजिम पूर्व स्वीकृतिका लागि : (क) रोजगारदाता संस्थाको नाम, ठेगाना र कामदार पठाउने मुलुक, (ख) वैदेशिक रोजगारको किसिम, (ग) कामदारको किसिम र सङ्ख्या, (घ) कामदारले पाउने तलब, सुविधा र बिदा, (ङ) कामदारले काम गर्नुपर्ने दिन र समय, (च) गन्तव्य मुलुकको नेपाली कुटनीतिक नियोगबाट प्रमाणित गरिएको मागपत्र र अख्तियारीको सक्कलप्रति (छ) रोजगारदाता संस्था र कामदारबिच हुने करारको प्रतिलिपि, (ज) इजाजतपत्रवाला र कामदारबिच हुने करारको प्रतिलिपिलगायतका कागजात पेस भएको हुनुपर्दछ ।

**चरण ४.** विज्ञापन प्रकाशित गर्ने : विभागबाट कामदार भर्नाको प्रक्रिया थालनी गर्न पूर्व स्वीकृति प्राप्त भएपछि सम्बन्धित वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले कामदार छनौट गर्न नेपाली भाषामा प्रकाशन हुने कुनै राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा कम्तीमा सात दिनको म्याद दिई विज्ञापन प्रकाशन गर्नुपर्दछ ।<sup>१०४</sup> विज्ञापनमा (क) विभागबाट पूर्व स्वीकृति लिएको मिति र पत्र सङ्ख्या, (ख) विज्ञापन प्रकाशित गर्ने इजाजतपत्रवालाको नाम, ठेगाना र इजाजतपत्र नम्बर, (ग) रोजगारदाता मुलुक तथा रोजगारदाता संस्थाको नाम र ठेगाना, (घ) कामदारको पद, (ङ) कामदारको माग सङ्ख्या, (च) कामदारले गर्नुपर्ने कामको विवरण, (छ) कामदारको आवश्यक न्यूनतम योग्यता, (ज) कामदारले पाउने आवास तथा खाना सुविधासम्बन्धी व्यवस्था, (झ) कामदारले पाउने मासिक पारिश्रमिक, (ञ) कामदारले गर्नुपर्ने दैनिक तथा साप्ताहिक कामको अवधि, (ट) दरखास्त बुझाउनुपर्ने स्थान र

१०४. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा १६ (१) ।

अन्तिम मिति, (ठ) कामदारको बिमा तथा स्वास्थ्य सुविधासम्बन्धी व्यवस्था, (ड) कामदार रोजगारमा जाँदाआउँदा लाग्ने हवाई टिकट खर्चसम्बन्धी व्यवस्था, (ढ) कामदारले तिर्नुपर्ने सेवाशुल्क, प्रबर्द्धन खर्चसमेतको कूल खर्च, (ण) कामदार छनोट गर्ने तरिका, मिति र स्थान आदि उल्लेख हुनुपर्दछ<sup>१०५</sup> ।

**चरण ५. कामदार छनोट :** विज्ञापन प्रकाशित भएपछि वैदेशिक रोजगारमा जान चाहने व्यक्तिले तोकिएको विवरण संलग्न गरी इजाजतपत्रवालासमक्ष निवेदन दिनुपर्दछ ।<sup>१०६</sup> निवेदन प्राप्त भएपछि माग भई आएको कामको प्रकृतिअनुसार निवेदकको योग्यता तथा अनुभव र तोकिएबमोजिमको अन्य कुराका आधारमा इजाजतपत्रवालाले कामदारको छनोट गरी छनोट भएका व्यक्तिको सूची तयार गरी त्यस्तो सूची इजाजतपत्रवालाको कार्यालयको सूचनापाटीमा टाँस गर्नुपर्नेछ र सोको एक प्रति विभागमा पनि पेस गर्नुपर्दछ ।<sup>१०७</sup>

**चरण ६. स्वास्थ्य परीक्षण :** वैदेशिक रोजगारका लागि जाने कामदारले विदेश जानुअघि नेपाल सरकारबाट स्वीकृतिप्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराउनुपर्दछ ।<sup>१०८</sup> अन्तिम श्रमस्वीकृतिका लागि स्वास्थ्य परीक्षणको प्रमाणपत्र अनिवार्य छ ।

**चरण ७ भिसा प्रक्रिया गर्ने र भिसा प्राप्त गर्ने :** स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन तथा सक्कल पासपोर्टसहित रोजगारता वा उसले तोकेको एजेन्सीमार्फत प्रवेशाज्ञा (भिसा) प्रक्रिया गरिन्छ र सम्बन्धित मुलुकबाट भिसा प्राप्त गरिन्छ । एक वैदेशिक रोजगार एजेन्सीका अनुसार संयुक्त अरब इमिरेट्स, कतार, बहराइन, ओमान, जोर्डन र लेबनान जस्ता मुलुकहरूबाट इमेलमार्फत पेपर भिसा प्राप्त हुन्छ, मलेसियाबाट कुरियरमार्फत सक्कल भिसा प्राप्त हुन्छ । साउदी अरेबियाको “ब्लक भिसा” (सामूहिक रूपमा एउटै भिसा) प्राप्त हुन्छ र त्यो प्राप्त भएपछि नेपालस्थित साउदी अरेबियाको दूतावासमा गई प्रत्येक आप्रवासीका लागि अलग अलग भिसा लिनुपर्दछ ।<sup>१०९</sup>

**चरण ८ कामदारसँग रोजगारी करार गर्ने :** रोजगारदाता संस्था वा निजको प्रतिनिधि र कामदार तथा इजाजतपत्रवाला र कामदारबिच वैदेशिक रोजगारका लागि प्रस्थान गर्नुअघि सम्बन्धित मुलुकमा कामदारको सुरक्षाको स्थिति, रोजगारका सेवा, सर्त तथा दुबै पक्षले पालना गर्नुपर्ने सर्त र कामदारले पाउने पारिश्रमिकको सम्बन्धमा कामदारलाई स्पष्टसँग बुझाई करार गर्नुपर्दछ ।<sup>११०</sup> त्यस्तो करार नेपाली भाषामा अनुवाद गरी सम्बन्धित कामदार र विभागमा समेत बुझाउनुपर्दछ ।

---

१०५. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम १४ ।

१०६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा १६ (३) ।

१०७. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा १७ ।

१०८. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ७२ ।

१०९. काठमाडौंको एक वैदेशिक रोजगार एजेन्सीका कार्यकारी निर्देशकसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाख ९ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

११०. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २५ (१) ।

---

**चरण ९ अभिमुखीकरण तालिम गराउने :** वैदेशिक रोजगारमा जानुभन्दा अघि विभागबाट अनुमतिपत्र प्राप्त गरेको संस्थाबाट तोकिएबमोजिम अभिमुखीकरण तालिम लिनुपर्दछ।<sup>१११</sup> यस्तो तालिमको पाठ्यक्रम र स्तर निर्धारण वैदेशिक रोजगार बोर्डले तयार गर्दछ,<sup>११२</sup> भने तोकिएबमोजिम तालिम भए वा नभएको अनुगमन बोर्ड र विभाग दुबैले गर्नुपर्दछ।

वैदेशिक रोजगार नियमावलीको नियम २० (१) ले अभिमुखीकरण तालिममा निम्न विषयमा तालिम दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ : नेपालको वैदेशिक रोजगार तथा श्रम कानून; गन्तव्य मुलुकको भौगोलिक स्थिति, संस्कृति, रहनसहन, आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक अवस्था; भाषा; श्रम, अध्यागमन कानून तथा ट्राफिक नियम; एच्.आई.भी./एड्स, सरुवा रोग, यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्यसम्बन्धी; व्यवसायजन्य सुरक्षा तथा स्वास्थ्यसम्बन्धी; सहज र सुरक्षित वैदेशिक यात्रासम्बन्धी; कामदारहरूको आचरण, व्यवहार र सुरक्षासम्बन्धी; र सरल, सहज र सुरक्षित रूपमा आय रकम नेपालमा पठाउने (Remittance) सम्बन्धी।

**चरण १० बिमा गराउने र कल्याणकारी कोषको रकम भुक्तानी गर्ने :** श्रम स्वीकृति गराई वैदेशिक रोजगारीमा जाने हरेक व्यक्तिले अनिवार्य बिमा गराउनुपर्ने व्यवस्था छ। सम्बन्धित वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले मान्यताप्राप्त बिमकबाट त्यस्तो बिमा गराउनुपर्दछ।<sup>११३</sup> वैदेशिक रोजगारमा जाने हरेक व्यक्तिको १० लाख रुपियाको सावधिक जीवन बिमा र ५ लाखको गम्भीर प्रकृतिको रोगमा औषधिउपचार बिमा गरिन्छ।<sup>११४</sup> वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार त्यसरी मान्यता प्राप्त गरेका बिमा कम्पनीहरू ४ वटा रहेका छन्।<sup>११५</sup>

त्यस्तै वैदेशिक रोजगारमा जाने हरेक कामदारले वैदेशिक रोजगारीमा जानुअघि कल्याणकारी कोषमा रकम जम्मा गर्नुपर्दछ। वैदेशिक रोजगारमा गएका तथा वैदेशिक रोजगारबाट फर्किआएका कामदार तथा निजको परिवारको सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याणका लागि बोर्ड मातहत रहने गरी उक्त कोष रहेको छ।<sup>११६</sup> २०७४ साउनदेखि करार अवधि तीन वर्षसम्म भएकाले १ हजार ५ सय रुपियाँ र तीन वर्षभन्दा माथिको भएकाहरूले २ हजार ५ सय रुपियाँ कोषमा जम्मा गर्नुपर्दछ।<sup>११७</sup> त्यसअघि सबै कामदारले कोषमा १ हजार रुपियाँ जम्मा गर्नुपर्दथ्यो।

१११. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २७।

११२. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २९

११३. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम १९ (१)।

११४. [http://www.bsib.org.np/documents/FEPLP\\_08.04.2018.pdf](http://www.bsib.org.np/documents/FEPLP_08.04.2018.pdf), पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको।

११५. वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/Insurance-Company.aspx> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २१ गते हेरिएको।

११६. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ३२ (१)।

११७. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम २४।

**चरण ११ अन्तिम श्रम स्वीकृति लिने :** वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले छनोट भएका कामदारको प्रवेशाज्ञा प्राप्त भएपछि त्यस्ता कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनुअघि श्रम स्वीकृतिको निस्सा (स्टिकर) का लागि विभागसमक्ष पेस गर्दछ र विभागले त्यसरी पेस भएको विवरण यसअघि लिएको पूर्व स्वीकृतिसँग मेल खाएमा १५ दिनभित्रमा अन्तिम श्रमस्वीकृति दिई त्यसको निस्सा (स्टिकर) सम्बन्धित कामदारको पासपोर्टमा लगाइदिन्छ ।<sup>११८</sup>

अन्तिम श्रम स्वीकृति लिनका लागि (क) कुनै कामका लागि सिपमूलक तालिम आवश्यक पर्ने भए त्यस्तो तालिम लिएको प्रमाणपत्र र अभिमुखीकरण तालिमको प्रमाणपत्र, (ख) निरोगिताको प्रमाणपत्र, (ग) बिमा गरेको प्रमाणपत्र, (घ) इजाजतपत्रवाला र कामदारबिच भएको करार, (ङ) रोजगारदाता संस्था र कामदारबिच भएको करार, (च) कामदारले इजाजतपत्रवालालाई तिरेको रकमको रसिद वा बैंक भौचर पेस गर्नुपर्दछ ।

**चरण १२ कामदारलाई राहदानी र कागजात दिने :** विभागबाट अन्तिम श्रम स्वीकृति प्राप्त भएपछि सम्बन्धित कामदारलाई श्रमसम्भौता, विभागबाट प्राप्त श्रमस्वीकृतिपत्र, रकम तिरेको रसिद, पासपोर्ट, हवाई टिकट तथा अन्य कागजात हस्तान्तरण गर्नुपर्दछ ।

**चरण १३ वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने :** श्रम स्वीकृति प्राप्त भई आवश्यक कागजात सम्बन्धित कामदारलाई हस्तान्तरण गरेपश्चात् कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीले सम्बन्धित मुलुकमा प्रवेश गर्ने अवधि किटान भएकामा सो अवधिभित्र र अवधि किटान नभएकामा तीन महिनाभित्र सम्बन्धित कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनुपर्नेछ ।

म्यादभित्र कामदारलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउन नसकेमा सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाले सम्बन्धित कामदारबाट बुझिलिएको रकम र सो रकममा वार्षिक पच्चिस प्रतिशतले हुने ब्याजको रकमसमेत जोडी तिस दिनभित्र फिर्ता गर्नुपर्दछ ।<sup>११९</sup>

प्रवेशाज्ञा प्राप्त भइसकेपछि वैदेशिक रोजगारमा जान इन्कार गरेमा वा असमर्थ भएमा इजाजतपत्रवालाले कामदारलाई रकम फिर्ता गर्दा प्रवेशाज्ञाशुल्क मात्र कट्टा गरी बाँकी हुन आउने रकम फिर्ता गर्नुपर्दछ । तर पूर्वस्वीकृति लिई विज्ञापन गरेभन्दा फरक सर्तको कारणले कामदारले जान इन्कार गरेको अवस्थामा प्रवेशाज्ञाशुल्क कट्टा गर्न पाइँदैन ।<sup>१२०</sup>

---

११८. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा १९ (१) र (२) ।

११९. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २० (१) र (२) ।

१२०. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २० (३) ।

---

## २. व्यक्तिगत श्रमस्वीकृति

वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार भर्नाका लागि इजाजतपत्र प्राप्त एजेन्सीबाहेक सम्बन्धित व्यक्तिले व्यक्तिगत श्रमस्वीकृतिमा वैदेशिक रोजगारीमा जान सक्दछ । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २१ ले व्यक्तिगत रूपमा वैदेशिक रोजगारमा जानका लागि श्रमस्वीकृति लिन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । यसका लागि (क) रोजगारका लागि जान चाहेको मुलुक, (ख) विदेशमा गर्नुपर्ने कामको प्रकृति, (ग) रोजगारदाता संस्थाले दिएको स्वीकृतिपत्र, (घ) रोजगारका सर्त तथा सुविधा स्पष्ट उल्लेख भएको सम्झौतापत्र, (ङ) अभिमुखीकरण तालिम प्राप्त गरेको प्रमाणपत्र, (च) निरोगिताको प्रमाणपत्र (च) बिमा गरेको प्रमाण आदि पेस गर्नुपर्दछ ।

## ३. कामदार भर्ना सम्बन्धी अन्य नियम, प्रक्रिया र व्यवस्था

माथि उल्लिखित चरणहरूका अलावा संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा वैदेशिक रोजगारी र कामदार भर्ना प्रक्रियामा थप अन्य प्रक्रिया पनि कानूनले व्यवस्था गरेको छ ।

**क. लागत तथा भर्नाशुल्क :** नेपाल सरकारले कुनै खास मुलुक वा कम्पनीका लागि प्रतिकामदार सेवाशुल्क र प्रबर्द्धन खर्चसहित संस्थाले लिन पाउने रकमको अधिकतम हद तोक्न सक्ने व्यवस्था ऐनमा गरेको छ ।<sup>१२१</sup> यस नियमबमोजिम कामदारहरूसँग उनीहरूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीले लिन पाउने सेवाशुल्क तथा प्रबर्द्धन खर्चको अधिकतम हद सरकारले तोकेको छ ।

२०७२ असार २१ देखि “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” लागू भएका ७ वटा<sup>१२२</sup> गन्तव्य मुलुकमा कामदार भर्ना गरिँदा विदेशस्थित रोजगारदाताले नै नेपाली कामदारहरूको हवाई टिकट र भिसा शुल्कवापतको रकम व्यहोर्नु पर्दछ र कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीले कामदारबाट कुनै शुल्क लिन पाउँदैनन् । तर एजेन्सीको शुल्क यदि रोजगारदाताले नब्यहोर्ने रहेछ भने त्यस्तो प्रबर्द्धन खर्च एवं सेवाशुल्क उपलब्ध नगराएको वा नगराउने व्यहोराको लिखित पत्र पेस भएको अवस्थामा बढीमा रुपियाँ १० हजारसम्म कामदारहरूबाट लिन पाउने व्यवस्था गरेको छ ।

अन्य देशका हकमा लिबियाका लागि ९० हजार, मौरिससका लागि १९ हजार ९००, अल्जेरियाका लागि १ लाख १८ हजार, जापानका लागि ५० हजार (टिकट बाहेक) रसियाका लागि ८० हजार, पोलैन्डका लागि ८० हजार ४०० र पोर्चुगलका लागि ६५ हजार रुपियाँ तोकिएको वैदेशिक रोजगार विभागअन्तर्गतको काठमाडौँ कार्यालयले जनाएको छ ।<sup>१२३</sup> रोजगार अनुमतिपत्र प्रणाली (Employment Permit System) अन्तर्गत नेपाल र कोरिया सरकारबिच भएको सहमतिअनुसार

१२१. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २४ ।

१२२. बहराइन, कुवेत, ओमन, कतार, साउदी अरेबिया, युनाइटेड अरब इमिरेट्स र मलेसिया

१२३. वैदेशिक रोजगार काठमाडौँ कार्यालयका निर्देशक देवेन्द्र कार्कीसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ ७ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

सरकारीस्तरबाटै कोरिया पठाउनका लागि ८ सय १५ दशमलब ५९ अमेरिकी डलर<sup>१२४</sup> तोकिएको छ ।

ख. शुल्क लिएको रसिद दिनुपर्ने : कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीले कामदारबाट रकम बुझिलिएको रसिद वा भरपाई सम्बन्धित व्यक्तिलाई दिनुपर्दछ ।<sup>१२५</sup>

ग. न्यूनतम पारिश्रमिक : नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले पाउने न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्न सक्ने व्यवस्था छ ।<sup>१२६</sup> सोहीबमोजिम विभिन्न गन्तव्य मुलुकका लागि सरकारले न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गरेको छ । यस्तो पारिश्रमिक कामको प्रकृतिका आधारमा फरक फरक रहेको छ । विभिन्न देशका लागि तोकिएको न्यूनतम पारिश्रमिक निम्नबमोजिम रहेको छ :

### तालिका ४.२ न्यूनतम पारिश्रमिक

देश	सबैभन्दा कम मासिक पारिश्रमिक
कतार	मासिक पारिश्रमिक ९०० र खाना खर्च ३०० (कतारी रियाल)
साउदी अरब	मासिक पारिश्रमिक १,००० र खाना खर्च ३०० (साउदी अरेबियाली रियाल)
संयुक्त अरब इमिरेट्स	मासिक पारिश्रमिक ८०० र खाना खर्च ३०० (दिराम)
बहराइन	मासिक पारिश्रमिक १०० र खाना खर्च २० (बहराइनी दिनार)
ओमन	मासिक पारिश्रमिक १०० र खाना खर्च २० (ओमनी दिनार)
कुवेत	'इनडोर' कामका लागि मासिक ७५ 'आउटडोर' कामका लागि मासिक ८५ र खाना खर्च मासिक २० (कुवेती दिनार)
मलेसिया	मासिक पारिश्रमिक १,०५० रिङ्गीट
दक्षिण कोरिया	१७ लाख ३४ हजार दक्षिण कोरियाली ओन (नेरु १ लाख ८० हजारको हाराहारी)

१२४. वैदेशिक रोजगार विभाग, इपीएस कार्यालयले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीलाई २०७६ असार ६ गते उपलब्ध गराएको शुल्क विवरण ।

१२५. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २४, उपदफा (३) ।

१२६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २३ ।



- घ. स्वदेशी विमानस्थल प्रयोग गर्नुपर्ने : कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीले वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार पठाउँदा स्वदेशी विमानस्थल प्रयोग गरी पठाउनुपर्दछ, तर स्वदेशी विमानस्थलबाट कामदार पठाउन हवाई जहाजको टिकट उपलब्ध नभएको जस्ता कारण देखाई विदेशी विमानस्थल प्रयोग गरी कामदार पठाउनुपरेमा विभागको स्वीकृति लिनुपर्दछ।<sup>१२७</sup>
- ङ. नाबालिगलाई रोजगारमा नपठाइने : १८ वर्ष उमेर पूरा नगरेको कुनैपनि नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाउनु हुँदैन।<sup>१२८</sup>
- च. लैङ्गिक विभेद नगरिने : वैदेशिक रोजगारमा कामदार पठाउँदा लैङ्गिक विभेद नगरिने<sup>१२९</sup> कुरा वैदेशिक रोजगार ऐनमा व्यवस्था गरिएको छ।
- छ. इजाजतपत्रविना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न नपाउने : इजाजतपत्र नलिई कसैले पनि वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न पाउने छैन।<sup>१३०</sup>
- ज. इजाजतपत्रवालाले व्यक्तिगत रूपमा कामदार भर्ना गर्न नपाउने : कुनै पनि इजाजतपत्रवालाले व्यक्तिगत रूपमा कामदार पठाउन पाउने छैन।<sup>१३१</sup>
- झ. विद्यमान एजेन्टको व्यवस्था हटाइएको: मौजुदा वैदेशिक रोजगार ऐनमा विद्यमान प्रतिनिधि (एजेन्ट) को व्यवस्था खारेजीसँगै स्थानीय एजेन्टहरूबाट वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धमा गरिने कुनै पनि काम गैरकानुनी हुनेछ।<sup>१३२</sup>
- ञ. अनुगमन गर्ने : वैदेशिक रोजगार कानून तथा ती कानूनअन्तर्गत दिइएको निर्देशनको पालना गरे वा नगरेको सम्बन्धमा विभागले समय समयमा इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने जिम्मेवारी विभागको हो। विभागले वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले राखेको अभिलेख तथा अन्य सम्बन्धित कागजातहरू निरीक्षण गर्न सक्दछ।<sup>१३३</sup>

---

१२७. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २२ (१) र (२)।

१२८. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ७।

१२९. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ८।

१३०. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा १०।

१३१. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २१ (३)।

१३२. २०७५ फागुन १९ गते प्रमाणीकरण गरिएको केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको विधेयक (संवत् २०७५ सालको ऐन नं. २८) माफत वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ को दफा ७४ (२) मा रहेको "वा आफ्नो प्रतिनिधि नियुक्त गर्न" भन्ने शब्दहरू हटाइएबाट विद्यमान एजेन्टको व्यवस्था खारेज भएको छ।

१३३. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ३४ (१)।

- ट. **विभागले अनुसन्धान गर्ने** : रोजगारदाता संस्थाले करारको दायित्व पूरा नगरेको वा इजाजतपत्रवालाले करारमा उल्लिखित सर्त पूरा गराउन आवश्यक र उपयुक्त कारबाही नगरेको सम्बन्धमा कामदारको उजुरी परेमा विभागले सो सम्बन्धमा आवश्यक जाँचबुझ र अनुसन्धान गर्नुपर्दछ।<sup>१३४</sup>
- ठ. **क्षतिपूर्तिका लागि उजुरी गर्न सक्ने** : रोजगारदाता संस्थाले सम्भौतामा तोकिएबमोजिमको सर्तअनुसार रोजगार उपलब्ध नगराएमा सोको प्रमाणसहित कामदार वा निजको प्रतिनिधिले विभाग वा प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष क्षतिपूर्ति पाउनका लागि उजुरी गर्न सक्नेछ, र त्यस्तो उजुरी छानबिन गर्दा उजुरीको ब्यहोरा मनासिब देखिएमा वैदेशिक रोजगारमा जान लागेको सम्पूर्ण खर्चको क्षतिपूर्ति भर्न निजलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई विभागले आदेश दिन सक्दछ।<sup>१३५</sup>
- ड. **निर्देशन दिन सक्ने** : नेपाल सरकारले समय समयमा इजाजतपत्रवालालाई वैदेशिक रोजगारका सम्बन्धमा आवश्यक निर्देशन दिन सक्दछ, र त्यस्तो निर्देशन पालना गर्नु सम्बन्धित इजाजतपत्रवालाको कर्तव्य हुनेछ।<sup>१३६</sup>
- ढ. **कामदारको कर्तव्य** : रोजगारदाता संस्थासँग भएको करार तथा सम्बन्धित मुलुकको कानून पालना गर्नु वा गराउनु वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिको कर्तव्य रहन्छ।<sup>१३७</sup>
- ण. **प्रवेशाज्ञाको म्याद सकिएपछि स्वदेश फर्कनुपर्ने** : वैदेशिक रोजगारीका लागि गएका कामदार सम्बन्धित देशको प्रवेशाज्ञाको म्याद सकिएपछि स्वदेश फर्कनुपर्दछ।<sup>१३८</sup>

---

१३४. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ३५ (१) ।

१३५. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ३६ (१) र (२) ।

१३६. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ३७ (१) र (२) ।

१३७. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम ४९क. ।

१३८. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ७६ (१) ।

---

## परिच्छेद - पाँच

### भर्ना प्रक्रियामा आप्रवासी कामदार उपर हुने ज्यादतीहरू

क्लिनरको काम र मासिक १ हजार ५ सय तलब भनेकोमा मेरो श्रम स्वीकृतिमा काम लेवर र मासिक २०० कतारी रियाल पारीश्रमिक पाउने उल्लेख गरेको रहेछ । दुई लाख रुपैया तिरेको थिएँ रसिद वै १० हजारको मात्रै दिए । रोजगारी करारमा लेखिएकोमा नभएर अर्को कम्पनीमा एअर कन्डिसनर मिस्त्रीको हेल्परको काममा लगाइयो र ६ महिनापछि दोस्रो ठाउँमा काम गर्न लगियो । कुनै महिना ५००, कुनै महिना ८०० बैंक खातामा पठाइन्थ्यो तर पहिलो पाँच महिना पछि त्यै पनि नियमित दिन छाडियो । चार महिनाको तलब होल्ड भएपछि एजेन्ट र एजेन्सीलाई खबर गरें, तर एक दुई पटक मेरो समस्या सुनेपछि दुवैले फोन उठाउन छाडे । चार महिना काम गरेको तलब त्यतिकै छाडेर ७३० रियालमा टिकट किनी घर फर्के । ऋण तिर्न सकेको छैन, अब मलेसिया जान लागेको छु ।

- देवेन्द्र (नाम परिवर्तन) कतार गएको चौध महिनामा २०७४ साउनमा फर्किएका एक आप्रवासी कामदार<sup>१३९</sup>

केही वर्ष मलेसियामा काम गरी घर फर्केका दैलेख जिल्लाका ३४ वर्षिय देवेन्द्रले बर्दियाबाट बेलावखत दैलेख आइरहने एक जना एजेन्टसँग २०७४ असारमा भेट भयो । मलेसियाबाट फर्केपछि गाउँघरमै रोजगारीको प्रभावकारी विकल्प नदेखिरहेको बेला ती एजेन्टले कतारमा क्लिनरको कामको माग आएको छ, मासिक तलब १ हजार पाँच सय र ओभरटाइम समेत गरी कम्तिमा पनि १ हजार आठ सय कमाई हुन्छ भने पछि त्यस काममा जाने विचार गरे । एजेन्टले २ लाख २० हजार खर्च लाग्छ भनेपछि निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकटको बारेमा सुनेका उनले त्यसको बारेमा बताउँदा “भाइ तिमीहरू त्यस्तो कुरा बुझ्दैनौँ, त्यो नियम कहाँ लागू भएको छ?” भनी उल्टै उनको कुरालाई हाँसोमा उडाए । अन्त्यमा २ लाख रुपैयाँमा कुरा मिल्यो ।

एजेन्टले देवेन्द्रलाई २०७४ साउनमा १ लाख ५० हजार पठाउन भने । सो रकम एजेन्टको बैंक खातामा जम्मा गरिदिने बताउनुभएका देवेन्द्रलाई त्यसो नगर्न बरु आइएमइ गरी पठाउन भनी आफ्नी श्रीमतीको नाम भनेर एक जना महिलाको नाम दिए । देवेन्द्रले तिनै महिलाको नाममा आई.एम्.ई.मार्फत रकम पठाइदिनु भयो ।

केही दिन पछि “भिसा आयो अब नेपालगञ्जमा गएर स्वास्थ्य परीक्षण गर्नु” भनेर एजेन्टले स्वास्थ्य परीक्षण संस्थाको नाम बताए । नेपालगञ्जमा स्वास्थ्य परीक्षण गरेको केहीदिन पछि एजेन्टले देवेन्द्रलाई काठमाडौँमा डाके र हवाई टिकट र भिसा खर्च भनी ५० हजार नगद लिए । देवेन्द्रले त्यो रकमको रसिद माग्दा “यो पैसा मैले लिने भएपनि मैले रसिद दिने त, यो त टिकट काट्नको लागि र तिम्रो भिसा बापत मैले तिरीदिएको खर्चको हो, यसको मैले के भनेर

१३९. देवेन्द्रसँग राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाख १८ गते दैलेखमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

रसिद दिने, तिमीलाई मसँग विश्वास छैन भने अहिलेसम्मको खर्च व्यहोरेर तिमी नजान सक्छौं” भने पछि रसिदको लागि देवेन्द्रले धेरै जोड नगरेको बताउनुभयो र २०७४ भदौमा कतार जानु भयो ।

कतार पुगेपछि देवेन्द्रलाई श्रम स्वीकृति र रोजगारीको करारपत्रमा उल्लेख भएको रोजगारदाताकोमा नभई अर्कै ठाउँमा लगियो । क्लिनरको काम भनेकोमा एअर कन्डिसनर मिस्त्रीको हेल्परको काममा लगाइयो । पहिलो ६ महिना पूरा भएपछि कामका लागि अर्कै ठाउँमा लगियो । एजेन्टले भनेजति नभए पनि रोजगारी करारपत्रमा मासिक तलव ९०० रियाल उल्लिखित थियो । तर रोजगारदाताले देवेन्द्रको बैंक खातामा कहिले ५०० त कहिले ८०० मात्र पठाउने गरेको वहाँले बताउनुभयो । खानाको रकम ३०० रियाल दिइन्छ भनेकोमा न त त्यो रकम दिइयो न त कम्पनीले खानाको व्यवस्था नै गर्‍यो ।

कतार गएको ५ महिनापछि त्यही तलव पनि दिन छाडेकोले एजेन्ट र उनलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई खबर गर्दा केही सम्म “काम गर्दै गर, तलव त पाइहाल्छौं नि, यदि पाएनौं भने हामी नै दिउँला” भनेका तर केही समयपछि देवेन्द्रको फोन दुवैले उठाउने छाडेको वहाँ बताउनु हुन्छ । आजीत भएर घर फर्कने विचार गर्नु भएको वहाँलाई रोजगारदाताले ‘तिमीलाई २ वर्षको लागि ल्याएको, एक वर्षमै घर जान चाहन्छौं भने टिकट आफैँ काट’ भने पछि चार महिना काम गरेको तलव त्यत्तिकै छाडेर ७३० रियालमा टिकट किनी घर फर्कनुभयो ।

नेपाल फर्केपछि एजेन्ट र एजेन्सीबाट रकम भराई पाउन उजुरी गर्नु भएन त भन्ने राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको प्रश्नमा वहाँले भन्नु भयो, “उजुरी गर्न कहाँ जानु पर्छ भन्ने थाहा थिएन, अनि उजुरी गरेर मैले मेरो डुबेको पैसा पाउँछु कि पाउँदिन, अर्कोकुरा उजुरबाजुर गर्न फेरि अर्को खर्च लाग्छ होला, त्यसैले गरिन ।” कतार जाने शुल्क तिर्नका लागि लिएको ऋण तिर्न नसकेको कारण वहाँ अब मलेसिया जाने विचारमा हुनुहुन्छ ।

मूलतः गरिबी र बेरोजगारीका कारण देवेन्द्र जस्ता लाखौं नेपाली वैदेशिक रोजगारीमा जाने गर्दछन् । नेपालको संविधानले रोजगारी र श्रमको हकलाई हरेक नेपालीको मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको भए पनि हरेक वर्ष यहाँको श्रम बजारमा थपिने ५ लाख<sup>१४०</sup> मध्ये केही सीमितले मात्र स्वदेशमा रोजगारी पाउने र बाँकी लाखौंले वैदेशिक रोजगारीलाई विकल्प बनाउन बाध्य हुने गरेका छन् । यसरी जानेहरुको प्रमुख गन्तव्य खाडी मुलुकहरु र मलेसिया हुन् जहाँ उनीहरु खासगरी निर्माण, उत्पादन क्षेत्र र घरेलु कामका लागि जाने गर्दछन् ।

श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरुमध्ये ९०% भन्दा बढी वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरुले भर्ना गर्ने गरेको देखिन्छ ।<sup>१४१</sup> त्यसरी संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा जानेहरुमध्ये केही सिमितलाई छाडेर बाँकी सबैलाई स्थानीय एजेन्टले वैदेशिक रोजगार एजेन्सीसम्म पुग्न मध्यस्थता

१४०. आर्थिक सर्वेक्षण २०७५/७६ : नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, पृष्ठ ६१ ।

<https://mof.gov.np/uploads/document/file/economic-survey.pdf> मा अपडिब्लो पटक २०७६ जेठ २० गते हेरिएको ।

१४१. नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको “वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४” (पृष्ठ १९) अनुसार आ.व. २०७३/७४ मा वैदेशिक रोजगारीमा गएका मध्ये ९२.४४%, २०७२/७३ मा ९०.८९% र २०७१/७२ मा ८९.८६ % संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा वैदेशिक रोजगारीमा गएका थिए ।

गरेका हुन्छन् । आयोगको यस अनुसन्धानकालागि घटना विवरण संलकन गरिएका तेस्रो मुलुक गएका वा जान तयारी गरिहेका ४१८ मध्ये ३९५ जना (अर्थात् ९४.५०%) लाई एजेन्टले मध्यस्थता गरेका वाएजेन्टले नै अनौपचारिक तवरले गन्तव्यमा पुर्याउने व्यवस्था मिलाएका थिए ।

स्वदेशमा आय आर्जनका सहज र वैकल्पिक उपाय नभएको ठानी वैदेशिक रोजगारीमा जान रोजनेहरूलाई वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र एजेन्टको सेवा उपयोगी हुने गरेको छ । एजेन्ट र एजेन्सीको व्यवसायिक सेवाका कारणले गर्दा लाखौं नेपालीहरूलाई विदेशको रोजगारीमा जोडिन सजिलो पारेको छ । यसबाट उनीहरूले केही कमाई गरी आफू र आफ्नो परिवारको खर्च धान्ने वा भविष्यका लागि केही वचत गर्न सफल भएका छन् । नेपालमा रहेको वेरोजगारीको विकराल समस्यामा तत्कालको लागि समाधान निकाल्न वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको भूमिका महत्वपूर्ण रह्यो ।

पछिल्लो डेढ दशक वैदेशिक रोजगार एउटा आकर्षक व्यवसायका रूपमा देखा परेको छ । यस क्षेत्रका सबै व्यवसायीका अभ्यास गलत र खराब नभए पनि आप्रवासीहरूलाई भुटा कुरा बताएर भर्ना गर्ने र शोषण एवं ठगी गर्ने मात्रै नभै जबर्जस्ती श्रम र शोषणका खातिर मानव ओसारपसार वा बेचबिखनसम्मका कसुरहरू हुने गरेको पाइन्छ । यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता गरिएका एजेन्ट र/वा वैदेशिक रोजगार एजेन्सी मार्फत् गएकाहरूमध्ये ७६.७४% (३४४ मध्ये २५३ जना) ले रोजगारीका निम्नमध्ये कुनै वा सबै समस्या भोग्नु परेको बताए ।

१. भुक्तानी : भने अनुसारको तलव, खाना खर्च वा अतिरिक्त कामको पारीश्रमिक नपाएको, तलबै नपाएको, समयमा भुक्तानी नपाएको, रकम कटौती वा रोक्का गरेको आदि ।
२. कामको प्रकार : भने अनुसारको काम नपाएको,
३. कार्यघण्टा: श्रम मापदण्ड भन्दा अधिक कार्यघण्टा काम लगाइएको
४. अतिरिक्त समय कामको पारीश्रमिक नपाएको ।

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरू उपर हुन सक्ने ज्यादतीहरू रोक्न र समग्र वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको नियमन र व्यवस्थापनका लागि सरकारी संरचना र विशेष कानुनी व्यवस्थाहरू भएतापनि नेपाली कामदारहरूको अधिकार संरक्षण र व्यवसायीबाट हुने त्यसप्रकारका ज्यादतीहरू रोक्न तिनको भूमिका प्रभावकारी रहेको देखिएन । शोषण र ज्यादतीमा परेकाहरूलाई न्यायमा पहुँचमा पनि विभिन्न पावन्दी र कठिनाई हुने गरेको पाइयो ।

रोजगारीका लागि भारत जानेहरूको समस्या बेग्लै प्रकृतिको रहेको छ । खुला सिमानाको उपयोग गर्दै खासगरी नेपालको पश्चिम भेगबाट लाखौं नेपालीहरू रोजगारीका निम्ति भारत जाने गर्दछन् । निर्माण, उद्योग, सुरक्षा, घरेलु क्षेत्र र होटलको कामका अलावा मौसमी (खेती लगाउने र भित्र्याउने) काममा नेपालीहरू भारत जाने गर्दछन् । रोजगारीका लागि भारत जानेहरूले श्रमस्वीकृति लिनुपर्दैन । उनीहरूको कुनै अभिलेख पनि राख्ने गरिएको छैन । न त भारतमा रोजगारीमा रहेकाहरूको यकिन आँकडा नै कतै उपलब्ध छ । दसौं लाख नेपालीहरू

भारतमा कार्यरत रहेको बताइन्छ । भारत रोजगारीमा जाँदा वा रहँदा कथंकदाचित् शोषण, ठगी वा अन्य ज्यादतीमा परेमा नेपाली कानुनले उनीहरूलाई संरक्षण प्रदान गर्दैन ।

व्यक्तिगत श्रमस्वीकृतिमा जानेहरू पनि वैदेशिक रोजगारीका क्रममा समस्यामा पर्ने गरेको पाइन्छ । तर त्यसरी गएर समस्यामा पर्नेहरू भन्दा संस्थागत श्रम स्वीकृति (एजेन्सी मार्फत) र व्यक्तिगत एजेन्टमार्फत जाँदा समस्यामा पर्नेको अनुपात र जोखिमता धेरै भएका कारण यस खण्डमा एजेन्ट र एजेन्सीमार्फत तेस्रो मुलुक गएका वा जान तयारी गरिरहेकाहरूउपर केकस्ता मानव अधिकार ज्यादती हुने गर्दछन् भन्ने विश्लेषण गरिएको छ । साथै भारत जानेहरूको जोखिमताका बारेमा पनि चर्चा गरिएको छ ।

## १. वैदेशिक रोजगार व्यवसायीका गलत अभ्यासहरू

वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने कामदारलाई भर्ना गर्ने उद्देश्यले वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र त्यस कार्यमा मध्यस्थताको भूमिकामा व्यक्तिगत एजेन्टहरू व्यावसायिक रूपमा कार्यरत रहेका छन् । यसका अलावा त्यसरी जान छनोट भएकाहरूको स्वस्थ्य परीक्षणका लागि स्वास्थ्य संस्थाहरू र प्रस्थानपूर्वको अभिमुखीकरण तालिमका लागि सरकारी अनुमतिप्राप्त संस्थाहरू क्रियाशील छन् । यस्ता व्यवसायीको सेवा धेरै आप्रवासी कामदारहरूका लागि उपयोगी भए पनि ती संस्था तथा एजेन्टको गलत अभ्यासका कारण दैनिक कयौं ज्यादतीमा पर्ने गरेका छन् ।

### क. वैदेशिक रोजगार एजेन्सी

वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूले कामदारलाई भर्ना गर्नुपूर्व काम र तलब सुविधाका बारेमा आकर्षक हुने भनी बढाइचढाइ गर्ने र अत्यधिक एवं गैरकानुनी शुल्क असुल्ने गरेको पाइन्छ । तर कयौंले पहिला भनिएबमोजिमको काम, पारिश्रमिक र सुविधा नपाउने मात्रै नभई जबर्जस्ती श्रम वा अन्य प्रकारका शोषणको सामना गर्नुपरेको पाइन्छ ।

### तलब र सुविधा फरक

धेरैजसो आप्रवासी कामदारहरूले सामना गर्ने गरेको समान समस्या भनेको तलब वा सुविधामा भुक्त्यान हो । भर्ना गर्ने बेलामा जति तलब भनिएको हुन्छ, या त अन्त्यमा आएर त्यो भन्दा कम रकमको करार गराइन्छ, या गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि त्यति नदिने समस्या प्रमुख रूपमा रहेको देखिन्छ ।

कामदार भर्ना गरिँदा व्यवसायीले बताउने र कामदारले सोध्ने कुराहरूमध्ये तलब दर सबैभन्दा प्रमुख हो । व्यक्तिगत एजेन्ट वा एजेन्सीका सञ्चालक, कर्मचारीले प्रायलाई तलब आकर्षक नै हुने बताउने गरेको पाइयो । केही अवस्थामा तलबका बारेमा बताउँदा खाना र ओभरटाइम कामको रकमका बारेमा समेत बताउने गरिन्छ र यसलेगर्दा आकांक्षीले राम्रो कमाई हुने अनुमान लगाउँदछन् । तर गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि पहिला भनिए भन्दा कम मात्रै पाउने गर्दछन् ।

तलब ८ सय, खाना भत्ता ३ सय र ओभरटाइको पैसा पाउँछ, बिल्डिङमित्रको काम हो भनेको थियो । पहिलो महिना २३ दिन काम गरेको जम्मा ५३४ रियाल तलब दियो, त्यसपछि दुई महिना ८७७ को दरले दियो । ड्यूटी १२ घण्टाको हुन्थ्यो, ड्यूटीमा जाँदाआउँदा अर्को साढे दुई घण्टा खर्च हुन्थ्यो । महिनामा सरदर १०० घण्टाका दरले गरेको ओभरटाइमको पैसा त कता हो कता ? न त खानामत्ता नै । अझ तेस्रो महिनादेखि त तलबै दिएन, भन्थ्यो कि हामीलाई लैजानका लागि लागेको खर्च कटाउने रे ।

- रमेश (नाम परिवर्तन) कतार गएको नौ महिनामा फर्किएका एक आप्रवासी कामदार<sup>१४२</sup>

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले २०७५ पौष २० गते मोरङ जिल्लामा अन्तर्वार्ता गरेका रमेश (नाम परिवर्तन) को रोजगारी करारपत्र र श्रम स्वीकृतिपत्र तथा तीन महिनाको पेस्लिप आयोगको अनुसन्धान टोलीले हेरेको थियो । श्रमस्वीकृतिका कागजातमा मासिक तलब ९ सय रियाल भनी उल्लेख भएको तर उहाँको पेस्लिपमा ५३४ रियाल (२३ दिनको कामको) र ८७७ रियाल (२६ दिनको कामको) भुक्तानी गरिएको देखियो ।

आयोग अनुसन्धान टोलीले यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता गरेका संस्थागत रूपमा तेस्रो मुलुक रोजगारीमा गई फर्की आएका मध्ये आफूले प्रारम्भमा बताइएअनुसारको तलब, खाना खर्च वा अतिरिक्त कामको पारीश्रमिक नपाएको, वा तलबै नपाएको, समयमा भुक्तानी नपाएको, रकम कटौती वा रोक्का गरिएको बताउनेहरू ५५.६३% प्रतिशत (१४२ मध्ये ७९ जना) थिए ।

### तलब कटौती र रोक्का

रोजगारदाताले कामदारको पारिश्रमिक रोक्का (होल्ड) गरेर राख्ने गरेको र त्यसका कारण सो रकम भुक्तानी पाउनका लागि बाध्यकारी काम गर्नुपर्ने अवस्थामा उनीहरू पुगेको पनि देखियो ।

‘कतार पुगेको २ महिनासम्म तलब नियमित दियो । त्यसपछि अलि टिला अनि अझ टिला गर्दै अहिले नौ महिनाको अवधिमा तीन महिनाको तलब बाँकी राखेको छ । डिसेम्बरमा बल्ल सेप्टेम्बरको तलब दियो । अब जनवरीमा चाहिँ अक्टोबरको दिनेछ । अनि काम छाडेर फर्केर आऊँ भने पनि पसिना बगाएर गरेको कामको त्यतिको पैसा छाड्न सकिएन । त्यसैले संगै आएको चारजना मध्ये एकले काम छाडेर नेपाल फर्के पनि हामी तीनजना चाहिँ यहीं काम गरिरहेको छु । करार अवधि सकिने बेलामा रोक्का तलब सबै दिन्छ भनेको छ, हेराँ के हुन्छ ।’

- केशव (नाम परिवर्तन) कतारमा कार्यरत मोरङ जिल्लाका एक आप्रवासी कामदार<sup>१४३</sup>

१४२. रमेशसँग २०७५ पौष २० गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले मोरङमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

रोजगारदाताले नियमति रूपमा तलब नदिने, तलबै नदिने, लामो समयसम्म तलब होल्ड गरेर राख्ने समस्या भोगेकाहरूसँग पनि आयोगको अनुसन्धानटोलीले अन्तर्वार्ता गरेको थियो । अन्तर्वार्ता गरिएकाहरूमा तलबबाट पानी, बिजुली वा खानाको भनी कटौती गर्ने गरेको भन्नेहरु पनि थिए । कामदारलाई भर्ना गरिँदा रोजगारदाताले यसरी रकम कटौती गर्ने कुरा नबताइएको तर त्यहाँ पुगेपछि रकम कटौती गरिएको थियो ।

सिन्धुपाल्चोककी मङ्गली (नाम परिवर्तन) ले भन्नुभयो, “काम त सजिलै थियो नि, तर के गर्नु तलबमा चाहिँ भुत्कुक्कै पारिगो” । मासिक १०० रिङ्गिट तलब हुन्छ भनी भर्ना गरिएकोमा कम्पनीले पहिलो महिना २ सय ५० रिङ्गिट र त्यसपछि ६ सय रिङ्गिटका दरले दिएको र त्यसमा पनि पानी, बिजुलीको भनेर महिनाको ५० देखि ८० रिङ्गिट कट्टा गरेको उहाँले बताउनुभयो । “तलब किन थोरै दिएको भनेर हामीले कम्पनीलाई सोध्दा, तिमीलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई पैसा दिनुपर्छ भन्ने जवाफ पाइयो । एजेन्सीले भर्ना गर्दा हामीसँग त्यति धेरै पैसा लिएको थियो, उता कम्पनीबाट पनि हाम्रै तलबमा कट्टा गरेर लिँदो रहेछ” मङ्गलीले बताउनुभयो ।<sup>१४४</sup>

आयोग अनुसन्धानटोलीले अन्तर्वार्ता गरेकाहरूमध्ये खासगरी मलेसिया गएकाहरूले रोजगारदाताले मासिक लेबी कट्टा गरेको बताएका थिए भने मलेसिया र खाडी मुलुक गएकाहरूले रोजगारदाताले केही महिनाको तलब नदिने र अन्य केही महिनाको भने ‘होल्ड’ गरेर राख्ने गरेको बताएका थिए । दुई वा तीन महिनाको तलब नदिइएको बताउनेहरूले रोजगारदातासँग त्यसको कारण सोध्दा उनीहरूलाई भर्ना गर्ने नेपालका एजेन्सीको कमिशनका लागि तलब कट्टा गरेको भन्ने जवाफ पाएको उनीहरूको भनाई थियो । तलब रोक्का (होल्ड) गर्नुको कारण चै कतै कामदार स्वदेश नफर्कियोस् वा अर्को कम्पनीमा नजाओस् भनेर अपनाइएको उपाय हुन सक्दछ ।

### कामको प्रकार फरक

गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि नेपालमा एजेन्सीले बताएको वा श्रमस्वीकृतिमा र सम्भौतापत्रमा उल्लेख गरिएको भन्दा फरक काममा लगाइनु अर्को प्रमुख समस्या हो । कहाँबाट कस्तो माग आएको छ र त्यो कम्पनी कस्तो हो भन्ने थाहा नभएका आकाङ्क्षीहरूलाई प्रायः आकर्षक कुरा बताउने गरिन्छ । उदाहरणका लागि लेबरको काममा भर्ना गर्नु छ भने क्लिनर वा त्यो भन्दा सजिलो कामको माग आएको भनी अलि बढाइचढाइ गर्ने अभ्यास पाइयो । यस्तो बढाइचढाइ गर्नेमा एजेन्सीका पदाधिकारीहरू पनि हुन्छन्, त्यसमा स्थानीय एजेन्टहरूले यथार्थ आफूलाई थाहा नै नभए पनि अलि बढी नै बढाइचढाइ गर्ने गरेका उदाहरणहरू पनि देखियो ।

**‘मर्सम जीसीसी मुलुकको हेमी ड्राइभरको लाइसेन्स र यस अघि खाडीका विभिन्न देशमा हेमी ड्राइभरको काममा २ पटक गईसकेको हुँ । यस पटक पनि ड्राइभरको काम र मासिक तलब १ हजार ८ सय रियाल हुन्छ भनेका**

१४३. कतारमा कार्यरत केशवसँग टेलिफोनमा र उहाँकी आमासँग मोरङ जिल्लामा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २० गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

१४४. मङ्गलीसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ चैत २१ गते सिन्धुपाल्चोकमा गरेको अन्तर्वार्ता ।



**कारण १ लाख २५ हजार तिरैं। तर श्रमस्वीकृति लेबरको निकालिदिएछन् र करारपत्रमा वै तलब ५ सय रियाल उल्लेख रहेछ । कम्पनीले लेबरको काममा लगायो । त्यसमा पनि १५-१६ घण्टा काम लगाएर ओभरटाइमको पैसासमेत दिएन । त्यसैले आफ्नै पैसा तिरेर टिकट काटी नेपाल फर्के ।**

- बढी (नाम परिवर्तन) कतारबाट फर्किएका एक आप्रवासी कामदार<sup>१४५</sup>

भर्नाको बेलामा प्रायःजसोलाई 'भित्र' (इनडोर) को काम भन्ने गरिन्छ। खाडी मुलुकहरूमा खप्नै मुसिकल गर्मी हुने हुँदा 'बाहिर' (आउटडोर) को काममा जोकोही जान नचाहने भएर हुन सक्छ, बाहिरको काममा भर्ना गरिन लागेको हो भने पनि सत्य कुरा नबताएर 'भित्रको काम' भनी बताउने गरिएको पाइयो ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता गरेका संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा गएका ३६.६२% (१४२ मध्ये ५२ जना) ले आफूलाई भर्ना गर्दा एउटा काम भनिएको तर गन्तव्यमा पुगेपछि रोजगारदाताले अर्को काम लगाएको वा करारपत्रमा भनिएको भन्दा फरक काम गर्नुपरेको बताए ।

### रोजगारदाता नै फरक

कामदारहरूलाई पहिला भनिए भन्दा फरक रोजगारदाताकोमा पठाइउने वा बीचमा रोजगारदाता परिवर्तन गरिएको पाइयो । एउटा रोजगारदाताको नामबाट श्रमस्वीकृति लिएर भर्ना गरी गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि अर्को रोजगारदाताकहाँ पठाएको पनि पाइयो । यसरी फरक रोजगारदाताकहाँ काम गर्नुपर्दा पहिला भनिए भन्दा काम र तलब फरक (प्रायः कठिन काम र कम तलब) हुने गर्दछ ।

यस प्रतिवेदनमा दिइएका सुरजकुमार (पृष्ठ ९५ र ९६), रमेश (पृष्ठ ७२), धर्मेन्द्र (पृष्ठ ९५), केशव (पृष्ठ ७२) लगायतका कामदारहरूको कागजातहरू हेरेको थियो । आयोगले हेरेका उहाँहरूलाई दिइएको कागजातहरूमा एउटा कम्पनीको नाम उल्लेख भएको श्रम स्वीकृति, रोजगारी करार र भिसा तथा गन्तव्य मुलुकमा अर्को रोजगारदाताकोमा काम लगाएको पुष्टि हुने दैनिक हाजिरी कार्ड वा पेस्लिप लगायतका थिए ।

नेपाली एजेन्सीहरूले ल्याउने मागहरू सोभ्रै रोजगारदाताको नभएर आपूर्तिकर्ता (Supplier) कम्पनीको पनि हुने गरेको देखियो । विभिन्न रोजगारदाताहरूबाट माग भएअनुसारको सङ्ख्यामा कामदार आपूर्ति गर्ने कतिपय त्यस्ता आपूर्तिकर्ताहरूले सम्बन्धित कामदारलाई भर्ना गरिँदा वाचा गरिएको वा करारपत्रमा उल्लेख भएको भन्दा फरक काम लगाउने, तलब तथा सुविधा पनि पहिला भनिएको भन्दा कम दिने गरेको अन्तर्वार्ता दिनेहरूको भनाईबाट बुझियो । त्यस्ता कम्पनीले कुनै दिन काम दिन सकेनन् भने ती दिनको पारिश्रमिकै नदिने, समयमा आवासीय कार्ड वा हेल्थ कार्ड नबनाइदिने गरेको पनि आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका व्यक्तिहरूले बताए ।

१४५. भ्वापा जिल्लाका बढीसँग २०७५ चैत २९ गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले काठमाडौँमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

मेरो रोजगारी करार र श्रम स्वीकृतिमा उल्लेख भएको नामको रोजगारदाताकोमा नभएर अर्कै कम्पनीमा काममा लगाइयो । विल्डिङ्ग मित्रको काम भनेको थियो तर सडकको नाली निर्माणको काम गर्नु पर्यो । रोजगारी करारपत्रमा तलब ८०० साउदी रियाल, खानाको व्यवस्था कम्पनीले गर्ने, दैनिक आठ घण्टाको काम र नियमानुसार ओभरटाइमको भुक्तानी हुन्छ भनेकोमा तलब र खानाको गरी जम्मा ७३० मात्र दिइने र दैनिक १२ घण्टा काम गर्नुपर्छ भनियो । कम्पनीकै काम भनेको भए पनि वहाँपछि थाहा भयो, त्यो त आफ्नै रोजगारदाता कम्पनी नभएर कामदार आपूर्तिकर्ता (Supplier) कम्पनी रहेछ ।

- मनसुल्लाह (नाम परिवर्तन) साउदी अरबबाट फर्किएका एक  
आप्रवासी कामदार<sup>१४६</sup>

**ओभरटाइम कामको भुक्तानी नदिइने**

आप्रवासी कामदारहरू प्रायः अतिरिक्त कार्य समय (ओभर टाइम) काम गरेर मासिक तलब भन्दा अतिरिक्त कमाई हुने काम गर्न रुचाउँछन् । त्यस मनोविज्ञानलाई बुझेका व्यवसायीहरूले उनीहरूलाई भर्ना गर्ने बखत अतिरिक्त समय काम वा त्यसवापत अतिरिक्त भुक्तानी पाइन्छ भन्ने गर्दछन् । तीमध्ये केहीले अतिरिक्त समय काम गरेको छुट्टै भुक्तानी पाउने गर्दछन् भने केहीले त्यस्तो भुक्तानी पाउँदैनन् ।

मलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीले मासिक तलब १ हजार साउदी रियाल हुन्छ, खानाखर्च छुट्टै पाइन्छ, दिनमा ८ घण्टा ओभरटाइम ड्युटी पाइन्छ, हामी अरुले जस्तो दाँट्दैनौं भन्दै पत्रिकामा निकालेको विज्ञापन पनि देखाएका थिए । मलाई पनि विश्वास लाग्यो र १ लाख ५० हजार तिरेर जान राजी भएँ ।

अफिस वा सुपर मार्केटमा क्लिनिङको काम भनेको थियो तर सडक सफाइको काममा लगायो । दिनमा १३ वा १४ घण्टा ड्युटी गर्नुपर्छ । मासिक तलब, ओभरटाइम र खानावापत जम्मा १ हजार रियाल मात्र दियो । मैले कम्पनीसँग कुरा गरी आफूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीले भनेको सबै कुरा त बताएँ तर कम्पनीले १२ घण्टा ड्युटी, खाना र मासिक तलबको गरेर एक हजार पारिश्रमिक हो, हाम्रो कम्पनीमा काम गर्ने सबैलाई ओभरटाइम ड्युटी अनिवार्य छ, त्यसैले मासिक तलब भन्नुको अर्थ ओभरटाइमसहित हो भन्यो । यो कुरा मैले मलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीसँग गरें र भने अनुसारको पैसा दिलाइदिन अनुरोध गरें तर उनीहरूले कतिले ८ सय रियालमा त काम गरिरहेका छन् तिमिले १ हजार पाउँदा पनि अर्कै पुगेन भन्ने भनी जबाफ दिए ।

- सुनील (नाम परिवर्तन) साउदी अरबमा २ वर्ष काम गरी  
फर्केका धनुषा जिल्लाका आप्रवासी कामदार<sup>१४७</sup>

१४६. मनसुल्लाहसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ जेठ २१ गते पश्चिमी नवलपरासीमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

१४७. सुनिलसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ ११ गते धनुषामा गरेको अन्तर्वार्ता ।

आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका कतिपयले विनापारिश्रमिक ओभर टाइमको काम गराएको बताए भने अन्यले ओभर टाइमको पारिश्रमिक दिए पनि श्रम मापदण्डमा तोकिएको भन्दा अधिक कार्यघण्टा काममा लगाएको बताए । जसरी सुनील (माथि उल्लेखित) लाई भर्ना गरिने बेला १ हजार मासिक तलब र ओभरटाइमको छुट्टै हुन्छ भनी यथार्थमा ओभरटाइम समेत गरेर १ हजार मात्र भुक्तानी दिइयो, आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका धेरैका हकमा यस्तै भएको पाइएको थियो । संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा गई फर्केका ५६.३९% (१४२ मध्ये ८० जना) ले आफूलाई ओभरटाइम काम लगाइएको तर तयसको भुक्तानी नदिइएको बताए ।

### खानाको व्यवस्था वा खानाखर्च र आवास

गन्तव्य मुलुकका धेरैजसो रोजगारदाताले कामदारलाई या त खानाको व्यवस्था गरेका हुन्छन् या खानावापतको रकम भुक्तान दिने गर्दछन् । तर कतिपयले न ता खाना भत्ता दिन्छन् न खानाको व्यवस्था नै । यसका कारण कामदारले आफ्नो खर्चमा खानाको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । यसो हुनुले एक त उनीहरूको खर्च बढ्दछ, अर्कातिर खानाको सामानको जोरजम्मा, पकाउने वा भान्छाको काममा थप समय खर्च हुन्छ र आरामका लागि पर्याप्त समय बाँकी रहँदैन ।

पश्चिम नवलपरासीका विश्व (नाम परिवर्तन) २०६६ फागुनमा ड्राइभिङको कामका लागि साउदी अरब जानुअघि काठमाडौंको उहाँलाई भर्ना गर्ने एक एजेन्सीले मासिक तलब १ हजार रियाल, खानावापत ३ सय र ओभर टाइम ड्युटीवापत अरू ३ सय जति हुन्छ भनेको थियो । विश्वको रोजगारी करारपत्र र एजेन्सीले प्रकाशित गरेको विज्ञापनमा पनि तलब १ हजार, ड्राइभिङको काम, खाना र आवासको व्यवस्था “छ” र ओभरटाइम “कम्पनीको नियमअनुसार” भनेर उल्लेख गरिएको थियो । राम्रै कमाइ हुने रहेछ भन्ने सोचेर ३६ प्रतिशत वार्षिक ब्याजदरमा ऋण गरेको १ लाख २० हजार रुपियाँ तिरेर गएको उहाँले बताउनुभयो । तर गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि खानाको व्यवस्था आफैले गर्नुपर्थ्यो र रोजगारदाता कम्पनीले मासिक केबल ८ सय मात्रै दिएको र करारपत्रअनुसार खानाको रकम कम्पनीसँग माग गर्दा हामीले दिने त्यति मात्र हो, तिम्रो एजेन्सीले के के भनेको थियो, त्यो हामीलाई थाहा हुने कुरा भएन, त्यसका बारेमा तिम्रै एजेन्सीसँग कुरा गर भनेको भनी उहाँले बताउनुभयो । १४८

अधिकांश आप्रवासी कामदारलाई आवासको व्यवस्था रोजगारदाताले गर्ने गर्दछन् । आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका धेरैजसो कामदारले कोठामा धेरैजना राखिने; कहिले कहिले बिजुलीको आपूर्ति अवरुद्ध हुने; शौचालयको पर्याप्त व्यवस्था नहुँदा लाइनमा बस्नुपर्ने; भान्छा, आवास र शौचालयमा सरसफाइको अभाव आदि समस्या रहने बताए । मलेसिया जानेहरूले खाना, आवास, बिजुली, पानीवापत रोजगारदाताले लेबी काटेको बताए ।

१४८. विश्वसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ जेठ २० गते पश्चिम नवलपरासीमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

## रोजगारी करारपत्रमा भुक्त्यान

संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने हरेकले रोजगारदाता, उसले गर्नुपर्ने काम, पारिश्रमिक, खाना तथा आवासको सुविधा, स्वास्थ्यउपचारको व्यवस्था आदि स्पष्ट उल्लेख गरिएको करारपत्र पाउनुपर्छ। रोजगारीको करारपत्र विदेश प्रस्थान गर्नुअघि नै दिइनुपर्दछ र एकप्रति सम्बन्धित कामदारलाई दिनुपर्ने व्यवस्था छ।<sup>१४९</sup> तर पहिला काम र तलब सुविधाका बारेमा जे बताइएको हुन्छ, त्यो भन्दा करारपत्रमा फरक सेवासर्त र पारिश्रमिक उल्लेख गरिने अभ्यासहरू भएको पाइयो।

आयोगको अनुसन्धानटोलीले अन्तर्वार्ता गरेका संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा गई फर्केका ६२.६८% प्रतिशत (१४२ मध्ये ८९ जना) ले आफूलाई पहिला भनिएको भन्दा तलब, काम, ओभरटाइम, खाना वा करारका कुनै न कुनै सर्त फरक भएको बताए।

वैदेशिक रोजगारीमा आफूले भर्ना गरेका कामदारसँग तोकिए भन्दा बढी शुल्क लिएको वा फरक काम र घटी तलब दिइएको कुरा अभिलेखहरू जाँच गर्दा देखिएको महालेखा परीक्षकको छपन्तौँ प्रतिवेदनले पनि उल्लेख गरेको गरेको छ। प्रतिवेदनमा भनिएको छ, “वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारलाई तोकिएको भन्दा बढी शुल्क लिएको, सम्भौतामा उल्लेख भएको भन्दा फरक काम दिएको, सम्भौतामा उल्लेख भएको भन्दा घटी पारिश्रमिक दिएको, सम्भौतामा खान र बस्नका लागि व्यवस्था भएको भनिएकामा सोका लागि तलबबाट रकम कट्टा गरेकोलगायतबाट ठगी हुने गरेको लेखापरीक्षणको क्रममा उजुरीको अभिलेख हेर्दा देखियो।”<sup>१५०</sup>

व्यवसायीहरूको भनाइ भने यसमा फरक छ। वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घका अध्यक्ष रोहन गुरुङ भन्नुहुन्छ - “एजटै ‘ग्रुप अफ कम्पनी’ को एक भन्दा बढी सर्भिसहरू हुन सक्छन्, तर रोजगारदाता एजटै हो। उसले एक ठाउँका लागि भनेर भर्ना गरेको कामदारलाई अर्को ठाउँमा काममा लगाउनुपर्ने आवश्यक हुन सक्छ र त्यहाँ कामको प्रकृति पनि केही फरक पर्न सक्छ। राम्रो काम र कमाइ भएको बेलामा कसैले काम फरक पत्थो म गर्दिनँ अनि पहिला भन्दा बढी तलब दियो, मेरो करारको भन्दा बढी म लिन्नँ भनेका छन् र ? अनि उही सेवासर्तमा फरक ठाउँमा काम गराउने बित्तिकै यसैका आधारमा शोषण भयो भनिहाल्नु हुँदैन होला। कतिपय व्यावहारिक कुराहरू पनि हुन्छन्।”

### एक भन्दा बढी वा नक्कली करारपत्र

कामदारलाई जबर्जस्ती श्रममा धकेल्ने अर्को कारक दोहोरो वा नक्कली करारपत्र हो। व्यवसायीले एकभन्दा बढी करारपत्र पनि दिने गरेको पाइन्छ। या त नेपालमै दुईवटा करारपत्र दिने वा गन्तव्यमा पुगेपछि रोजगारदाताले अर्को करारनामा गराउने अभ्यास पाइन्छ।

१४९. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा २५ (१) र (२)।

१५०. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौँ, महालेखा परीक्षकको छपन्तौँ वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७४, पृष्ठ २४६ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG-Performance-Annual-Report-1.pdf> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २४ गते हेरिएको।

दोहोरो करार वा नक्कली करारपत्र तयार गर्ने काम नेपाल कानुनले निषेध गरेको छ, तर व्यवहारमा व्यवसायीहरूले यस्तो अभ्यास गर्ने गरेको पाइन्छ। दुईवटा करारपत्र दिँदै “एउटा काठमाडौं एअरपोर्टमा देखाउनु र पछि च्यातेर फालिदिनु, अर्को चाहिँ आफूसँग राख्नु” भनी निर्देशन दिने अभ्यास पाइन्छ। गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि विमानस्थलमा आउने रोजगारदाताका प्रतिनिधिले सक्कल कागजपत्र र राहदानी नियन्त्रणमा लिने गर्दछन्।

मलाई दुईवटा रोजगारी-करारपत्र दिइएको थियो। एउटा चै फाइलमा अरु कागजपत्रसँगै थियो, अर्कोचै खाममा राखेर दिइएको थियो। फाइलको कागजपत्र सबै काठमाडौंको एअरपोर्टमा देखाउनु खाम चै छुट्टै राख्नु र खोलेर नहेर्नु भनिएको थियो। हुन त हेरेको भए पनि अङ्ग्रेजी वा अरबीमा लेखेको कागज पढ्न जान्दिन थिएँ। आफूलाई नेपाली पढ्न त मुश्किल मुश्किल पर्छ।

दोहाको एअरपोर्टमा मलाई लिन आउने रोजगारदाता कम्पनीको प्रतिनिधिले भेटनेबित्तिकै मेरो सबै कागजपत्र र पासपोर्ट लिए। पछि साथीहरूले भनेपछि पो थाहा पाएँ, त्यो नहेर्नु भनेको कागज चाहिँ नक्कली करार हो रे। यदि कतारमा लेबर डिपार्टमेन्ट वा प्रहरीले छापा मार्यो वा लेबर इन्सपेक्टरले करार अनुसार तलब सुविधा दिएको छ छैन भनेर जाँच गर्यो भने नेपालमा भर्ना गर्दा कठुल मरे बमोजिम नै दिएको छ भन्ने पुष्टि गर्न त्यसो गरिएको हो रे।

- प्रवेश (नाम परिवर्तन) कतार गएको तीन महिनामा  
फर्केका आप्रवासी कामदार<sup>१५१</sup>

दोहोरो करार दिनुपर्ने वा कामदारले गन्तव्यमा पुगिसकेपछि नेपालमा गराएको श्रमस्वीकृतिको कागजातमा उल्लेख भएको भन्दा फरक तलब पाउन सक्ने कुरालाई व्यवसायीहरूले पनि स्विकारेका छन्। तर यसमा सरकारी नीति कारक रहेको उनीहरूको भनाइ छ। उनीहरूको भनाइअनुसार - नेपाल सरकारले विभिन्न देशमा जाने कामदारहरूको न्यूनतम पारिश्रमिक तोकेको छ। त्यो भन्दा कम तलब उल्लेख गरेर पेस गरिएको रोजगारी करारका आधारमा विभागले श्रमस्वीकृति दिँदैन, उता नेपाल सरकारले तोकेको न्यूनतम तलब गन्तव्य मुलुकको रोजगारदाताले स्विकार्दैनन्। त्यसैले श्रमस्वीकृति गराउन जति उल्लेख गर्नुपर्ने हुन्छ, त्यति नै उल्लेख गरेर करार गरिन्छ। यथार्थमा कामदारले पाउने तलब चाहिँ फरक हुन सक्छ।<sup>१५२</sup>

१५१. प्रवेशसँग २०७६ जेठ ११ गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले धनुषामा गरेको अन्तर्वार्ता।

१५२. सुनसरी वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घका पदाधिकारी तथा सदस्यहरूसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २३ गते सुनसरीमा गरेको अन्तर्वार्ता

व्यवस्थापिका संसदको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिद्वारा गठित उपसमितिको २०७३ चैतको एक प्रतिवेदन<sup>१५३</sup> अनुसार “खाडीका मुलुकहरू पुग्ने ९० प्रतिशतभन्दा बढी कामदारहरूलाई दोहोरो श्रमसम्झौता गर्न बाध्य पारिएको” छ । प्रतिवेदनमा भनिएको छ, “नेपालमा बढी तलब सुविधा भएको सम्झौतापत्र बनाई करार गराउने र उक्त करारबाट कामदार पठाएपछि गन्तव्य देशमा पुऱ्याएर पहिलाको सम्झौताभन्दा कम तलब तथा बढी करार अवधि भएको अर्को सम्झौतापत्र बनाई करार गराउने व्यापक प्रचलन रहेको पाइयो ।”

### अत्यधिक र गैरकानुनी शुल्क असुली

गैरकानुनी र अत्यधिक शुल्क असुली अर्को, सम्भवतः सबैभन्दा ठूलो, समस्या हो । खाडीका ६ वटा देश र मलेसियाका हकमा “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” को नीतिअनुसार बढीमा १० हजारसम्म लिन पाउने र अन्य देशका हकमा फरक फरक रकम तोकिएको छ । तरपनि व्यवसायीले त्यसको उल्लङ्घन गर्दै कामदारबाट अधिक रकम असुली गर्ने गरेको पाइयो ।

**मबाट १ लाख ५ हजार लिए, रसिद मने १० हजारको मात्रै दिए । मैले केवल १० हजार रुपियाँ मात्र तिरेको हुँ मन्न लगाएर त्यसको मिडियो खिचेर राखे । मने अनुसारको काम र तलब नपाएर भएको १ महिना ५ दिनमा नेपाल फर्कन पर्यो । क्षतिपूर्तिको लागि निवेदन दिन जाँदा मर्सम त्यही १० हजारको रसिद छ, जसले गर्दा मेरो डुबेको पैसा फिर्ता पाउन प्रमाणै भएन ।**

- रामशरण (नाम परिवर्तन) कतारबाट फर्किएका एक आप्रवासी कामदार<sup>१५४</sup>

निःशुल्क भिसा निःशुल्क टिकट लागू भएका भन्दा अन्य मुलुकमा जानेसँग पनि अत्यधिक शुल्क असुल्ने गरेको पाइन्छ । हुन त २०७२ असार २१ गते निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट लागू हुनु अघि ती ७ वटा मुलुकका हकमा पनि कामदारबाट लिन पाउने शुल्क रकम खाडीका हकमा ७० हजार रुपिया र मलेसियाका लागि ८० तोकिए भए पनि अधिक शुल्क असुली हुँदै आएको थियो ।

**टर्कीमा विलनरको कामको माग आएको छ, मासिक ५ सय अमेरिकी डलर तलब छ, ओभर टाइम र अन्य सुविधा जोडदा ८ देखि ९ सय डलर कमाइ हुन्छ, अरुले ४/४ लाख रुपियाँ लिएर पठाइरहेका छन्, तिमी माउंठै भाइ हो, ३ लाख ५० हजारमा पठाइदिन सक्छु भनेर एकजना एजेन्टले भने, दैलेखका अरु ३ जना पनि त्यति तिरेर जान तयार भएको बुझेपछि राम्रो कमाइ हुने रहेछ मौका नगुमाऊँ भन्ठानेर म पनि ३ लाख ५० हजार तिरेर जान राजी भएँ ।**

१५३. व्यवस्थापिका संसद, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको २०७३ चैत ५ देखि १४ सम्म (तदनुसार १८ देखि २६ मार्च २०१७) मा खाडीका ४ वटा देशहरू (साउदी अरब, कुवेत, कतार र संयुक्त अरब इमिरेट्स) को स्थलगत अनुमन गरी सङ्कलन गरेको प्रमाणका आधारमा तयार गरिएको प्रतिवेदन २०७४ ।

१५४. रामशरणसँग राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ चैत २९ गते काठमाडौँमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

काठमाडौंको एउटा न्यानपावरमा कामजपत्र र ३ लाख ५० हजारका दरले नगद बुझायौं, श्रमस्वीकृति चाहिँ अर्को न्यानपावरको नामबाट निकालिदिएछन् । टर्की पुगेपछि हाम्रो सम्झौतापत्रमा उल्लिखित कम्पनीमा नभएर अर्को कम्पनीमा काम गर्न लगियो । दैनिक १३-१४ घण्टा काम गराउनुभन्दा ओभरटाइमको पारीश्रमिक दिइदैनथ्यो, न त पहिला भने बमोजिम तलब नै दियो । त्यत्रो पैसा तिरेर गएको थिएँ, रोजगारदाताले जे जे भन्थ्यो त्यो मान्नुको विकल्प मर्सग थिएन ।

- खगेन्द्र (नाम परिवर्तन) टर्की गएको पाँच महिनामा फर्केका दैलेख जिल्लाका आप्रवासी कामदार<sup>१५५</sup>

आयोगको अनुसन्धानटोलीले अन्तर्वार्ता लिएकामध्ये संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा गएका वा एजेन्टले अनौपचारिक रूपमा लगेकामध्ये ७७.९१% (३४४ मध्ये २६८ जना) ले तोकिएको भन्दा बढी शुल्क तिर्नुपरेको बताएका थिए । त्यस्तै २०७२ असार २१ मा निःशुल्क भिसा निःशुल्क टिकट लागू भएपछि सो नीतिमा उल्लिखित ७ मुलुकमा संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा गएर फर्केका वा तिनका परिवारका सदस्य गरी १७३ जनालाई कति शुल्क तिर्नुभएको थियो भनी आयोगको अनुसन्धान टोलीले सोधेकोमा उनीहरूले ७० हजार देखि बढीमा २ लाख १० हजारसम्म तिरेको बताएका थिए ।

भर्ना शुल्क तिर्न प्रायः सबैले चर्को ब्याजदरमा ऋण लिनु पर्ने र त्यसरी लिएको ऋणराशि उनीहरूका लागि ठूलो हुने भएका कारण प्रारम्भमा भनिबमोजिम काम वा सेवा सुविधा नपाए पनि बाध्य भई लगाएको काम र दिएको तलब हात थाप्नुको धेरै विकल्प हुने गर्दैन । अर्थात् आप्रवासीहरूलाई जबर्जस्ती श्रममा धकेल्ने कारकहरूमध्ये अत्यधिक र गैरकानुनी शुल्क प्रमुख कारका रूपमा देखियो ।

### रसिद नदिने वा पूरा रकमको रसिद नदिने

हुन त कामदारले आफूले तिरेको रकमको रसिद पाउनुपर्ने हो ।<sup>१५६</sup> तर व्यवहारमा त्यसो हुने गरेको पाइएन । कामदारले रकम तिर्दा व्यवसायीले रसिद नदिने वा दिए पनि पूरा रकम उल्लेख नगरी दिने गर्दछन् । “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” नीति कार्यान्वयनमा आएपछि व्यवसायीले कामदारबाट ठूलो रकम लिने तर “१० हजारभन्दा बढीको रसिद काट्नै पाइँदैन” भनेर रसिद दिए पनि त्यति रकमको मात्र दिने गरेको पाइन्छ । यो नीति लागू भएपछि रोजगारीमा गई फर्केका वा तिनका परिवार गरी आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका १७३ जना मध्ये ६७.६३% (११७ जना) ले केबल १० हजारको मात्र रसिद पाएको, १८.५०% (३२ जनाले) रसिद नपाएको र बाँकी १३.८७% (२४ जना) ले रसिद पाए नपाएको थाहा नभएको वा कतिको रसिद थियो भनी थाहा नभएको बताए । रसिद पाए नपाएको वा कतिको पाएको भनी थाहा भएन भनी बताउने सबैजना आप्रवासीका परिवारका सदस्यहरू थिए ।

१५५. खगेन्द्रसँग २०७६ वैशाख १८ गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले दैलेखमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

१५६. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा २४ (३)

व्यवसायीबाट कामदार ठगीमा पर्ने सबैभन्दा ठूलो समस्या भर्ना शुल्क तिरेको प्रमाण नहुनुबाट उत्पन्न हुने गरेको देखिन्छ । यसरी आफूले तिरेको रकमको प्रमाण अभावका कारण आफूलाई पहिला बताइएबमोजिमको काम वा भने जति तलब नपाए पनि बाध्य भएर त्यही काम गर्नुपर्ने अवस्था पर्न सक्दछ । किनकि आफू भुक्त्यानमा परेको भनी क्षतिपूर्तिका लागि उजुरी दिनका लागि उनीहरूले बुझाए बराबरको रकम उल्लेखित रसिद नहुनुले प्रमाण पुग्न नसकी जस्तोसुकै परिस्थितिसँग सम्भौता गर्न उनीहरू बाध्य हुने गरेका छन् ।

वैदेशिक रोजगार विभागमा एजेन्ट र/वा एजेन्सीबाट भुक्त्यान भएको भनी आफूलाई भर्ना गर्ने व्यवसायीसँग आफूले तिरेको रकम क्षतिपूर्ति पाउन निवेदन दिएकाहरू र एजेन्ट तथा एजेन्सीका प्रतिनिधिहरूका बिचमा भएको छलफल राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाखदेखि असारसम्मका अलग अलग ४ दिन अवलोकन गरेको थियो । त्यसक्रममा देखिएको सबैभन्दा ठूलो जटिलता ती कामदारहरूसँग आफूले व्यवसायीलाई तिरेको रकमको प्रमाण नहुनु नै देखियो । धेरैजसोसँग रकम तिरेको प्रमाण नहुने र प्रमाण हुनेसँग पनि सरकारले तोकेको सीमाको मात्र (निःशुल्क टिकट लागु भएको मुलुक जानेहरूसँग १० हजारको मात्र) रसिद रहेको देखियो । अनि यथार्थमा तिनले जति तिरेर गएको भए पनि व्यवसायीले जति रकम फिर्ता दिन्छन् त्यतिमा चित्त बुझाउनुपर्ने परिस्थिति देखियो ।

संयुक्त अरब इमिरेट्स (युएई) बाट सेक्युरिटी गार्डको कामको माग आएको छ, मासिक तलब २ हजार ७ सय दरिाम हुन्छ भनिएकाले नवीन (नाम परिवर्तन) ले एक वैदेशिक रोजगार एजेन्सीलाई ३ तीन लाख ५० हजार बुझाउनुभयो । तर एजेन्सीले उहाँलाई कुनै भरपाई दिएन । युएई पुगेपछि थाहा भयो श्रमस्वीकृतिमा केबल १ हजार २ सय तलब उल्लेख गरेको रहेछ । कम्पनीले १३-१४ घण्टा काम लगाउने, त्यही तलब पनि पूरै नदिने गर्न थाल्यो । गएको पाँच महिनासम्म पनि न त रिसिडेन्सी कार्ड बनाइदियो न त बैंक कार्ड नै । त्यसै कारणले गर्दा घर फर्कन खोज्नु भएका नवीनलाई कम्पनीले २ हजार दरिाम माग्यो र त्यो रकम तिरेर त्यसमाथि ७ सय दरिामको टिकटको पैसा आफैले तिरी ६ महिनापछि उहाँ नेपाल फर्कनुभयो ।

नेपाल आएलगत्तै २०७५ असोजमा उहाँले आफूले एजेन्सीलाई तिरेको रकम ३ लाख ५० हजार फिर्ता दिलाइपाउँ भनी वैदेशिक रोजगार विभागमा उजुरी दिनुभयो । तर उहाँसँग सो रकम बुझाएको पुष्टि गर्ने कुनै कागजात थिएन । उहाँलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई नवीनसँग आफूलाई पैसा बुझाएको पुष्टि गर्ने कुनै रसिद वा भरपाई छैन भन्ने कुरा राम्ररी थाहा थियो । अन्त्यतः एजेन्सीले नवीनलाई १० हजार (नेपाल सरकारले युएईका लागि तोकेको अधिकतम सेवाशुल्कको सीमा बराबरको रकम) दियो र विभागले “क्षतिपूर्ति भराएको” (Compensated) भन्ने जनाई उहाँको उजुरीको फाइल बन्द गर्‍यो ।<sup>१५७</sup>

१५७. वैदेशिक रोजगार विभागमा परेका उजुरी र तिनका विषयमा विभागबाट भएका प्रगति अध्ययनको क्रममा खोटाङ जिल्लाका नवीनको उजुरीको फाइल र विभागको रेकर्डबाट देखिएको ब्यहोरा ।



व्यवसायीले लिएको रकमको रसिद नदिने अभ्यास व्यवस्थित र व्यापक (Systematic and Widespread) तवरले भएको पाइयो । गैरकानुनी र अत्यधिक शुल्क लिँदा व्यवसायीहरूले खासै कुनै प्रमाण नछोडी काम गर्ने गर्दछन् । उदाहरणका लागि व्यवसायीले शुल्क लिँदा त्यसको भरपाई दिन वा लिए जति रकमको भरपाई नदिने त छँदैछ, त्यस्तो शुल्क बैंकमार्फत भुक्तानी लिन उनीहरू वा रेमिट्यान्स कम्पनी मार्फत लिन मान्दैनन् र नगदमा लिन गर्दछन् । सुनसरी वैदेशिक रोजगार सङ्घका व्यवसायीहरू भने, “हामीलाई आर्थिक कारोबार गर्ने अधिकार छैन, तर काठमाडौँमा रहेका वैदेशिक रोजगार एजेन्सीका सञ्चालकहरूले कामदारसँग पैसा उठाउन हामीलाई लगाउँछन् । त्यसैले कामदारसँग नगद लिन्छौँ र या त नगदै काठमाडौँ पठाउँछौँ या एजेन्सीले भनेको व्यक्तिको नाममा रेमिट्यान्स कम्पनीबाट पठाइदिन्छौँ । प्रायजसो पैसाको लेनदेनमा एजेन्सी आफू सीनमा देखिँदैन । केहीको पैसा एजेन्सीले बुभिलियो भने पनि पूरै रकमको रसिद दिन मान्दैनन् ।”<sup>१५८</sup>

### मागपत्रदेखि नै समस्याको विजारोपण

नेपालका एजेन्सीहरूले गन्तव्य मुलुकबाट ल्याउने कामदार मागपत्र नै यथार्थभन्दा फरक हुने गरेको पनि देखिन्छ । यस्ता मागपत्रबाट विजारोपण भएको समस्याका कारणले कयौँ कामदारहरू पीडित हुने गरेको देखियो ।

कुल ९५% नेपाली कामदारको गन्तव्य मुलुकका रुपमा रहेको खाडीका ६ मुलुक र मलेसियाका लागि सरकारले निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकटको प्रावधान लागू गरेको छ । तर व्यवसायीहरूको भनाई अनुसार ती मुलुकका सबै रोजगारदाताले भर्ना खर्च आफूले भुक्तानी गरेर कामदार लैजान अस्वीकार गर्दछन् ।

मागपत्रमा भिसा र टिकटको खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्ने भनी उल्लेख नगरेसम्म नेपाली दुतावासले प्रमाणिकरण गर्दैन र त्यसो नभैकन श्रम स्वीकृतित गराउन सकिँदैन । तसर्थ व्यवसायीहरूले नै ती रोजगारदातालाई “मागपत्रमा चै भिसा र टिकटको खर्च व्यहोर्छु भनेर लेखिदिनु तर खर्च चै हामी कामदारबाटै गराउँला” भनी मागपत्र तयार गरान्छ र त्यसका आधारमा श्रम स्वीकृति गराउने गरिन्छ भनी काठमाडौँ र सुनसरीका व्यवसायीहरूले आयोगको अनुसन्धानटोलीलाई बताए । अनि अन्त्यमा टिकट र भिसाको शुल्क रोजगारदाताले नभै कामदारलाई तिराइन्छ ।

रोजगारदाताले टिकट र भिसा खर्च व्यहोरेका मागहरूमा कामदार भर्ना गरिँदा पनि कामदारमा लागतको भार पार्ने अभ्यास उत्तिकै छ । व्यवस्थापिका संसदअन्तर्गतको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको प्रतिवेदन<sup>१५९</sup> मा भनिएको छ, “यो व्यवस्था लागु भएपछि खाडी पुगेका नेपाली कामदारहरूले कम्तीमा ५० हजार देखि बढीमा ९ लाखसम्म तिरेर वैदेशिक रोजगारीमा गएको पाइयो । हामीले (संसदीय टोलीले) भ्रमण

१५८. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २३ गते सुनसरी वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घका पदाधिकारीहरूसँग गरेको अन्तर्वार्ता ।

१५९. व्यवस्थापिका संसद, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको प्रतिवेदन २०७४ ।

गरेका ... कम्पनीका व्यवस्थापकहरूले आफूहरूले कामदार ल्याउन म्यानपावर कम्पनीलाई फ्री भिसा, फ्री टिकट तथा सर्भिस चार्ज पनि दिएको बताए तापनि त्यहाँ कार्यरत कामदारसँग सोधपुछ गर्दा उनीहरूलाई पठाउने म्यानपावर कम्पनीले मोटो रकम असुलेर पठाएको पाइयो ।”

दोस्रो कुरा नेपालले केही गन्तव्य मुलुकहरूका लागि न्यूनतम पारिश्रमिकको दर निर्धारण गरेको छ । व्यवसायीहरूको भनाई अनुसार गन्तव्य मुलुकसँग सम्वाद र सहमति कायम नगरीकनै तोकिएको त्यस्तो दर सम्बन्धित गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताले कार्यान्वयन नगर्ने तर नेपाल सरकारले तोकेको तलव उल्लेख नगरी मागपत्र प्रमाणिकरण र श्रम स्वीकृति नहुने हुँदा मागपत्र र रोजगारी करारपत्रमा एउटा तलवदर उल्लेख भए पनि कामदारले गन्तव्यमा पुगेपछि त्यो अनुसारको भुक्तानी पाउँदैनन् ।

विगतमा गन्तव्य मुलुकको चेम्बर अफ कमर्स वा नोटरी पब्लिकबाट प्रमाणित गरिएका मागपत्रलाई पनि मान्यता दिँदा त्यसले ‘नक्कली मागपत्रको विगविगी’ भएको भनी सरकारले “वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मागपत्र जाँचबुझ निर्देशिका, २०७५”<sup>१६०</sup> नै ल्याएर सबै मागपत्रहरू गन्तव्य मुलुकका नेपाली कूटनैतिक नियोगबाट मात्रै प्रमाणिकरण गरिएको हुनु पर्ने र नियोगले प्रमाणिकरण गर्दा - रोजगारदाताले नेपाली कामदारलाई उपलब्ध गराउने न्यूनतम पारिश्रमिक एवं सेवासुविधा; रोजगारदाताको वैधानिकता; रोजगारदाताले श्रम गन्तव्य मुलुकको सरकारबाट प्राप्त नेपाली कामदार माग गर्न दिएको स्वीकृतिसम्बन्धी कागजात; र अन्य आवश्यक विवरण बुझी यी विषयमा आवश्यकताअनुसार स्थलगत अनुगमनसमेत गरी माग प्रमाणीकरण गर्नुपर्दछ । तर त्यसका बाबजुद एकप्रकारको मागपत्र प्रमाणित गराई अर्को अभ्यास गर्ने परिपाटी रोकिएको देखिएन । यसमा नियोगमा पेश हुन आएको मागपत्रको वास्तविकतालाई नियोगले पनि राम्ररी छानबीन गर्न नसकेको देखियो ।

**आपूर्तिकर्ता (Supplier) कम्पनीमा पठाइएकाहरू अझ जोखिममा:** नेपालमा प्राप्त हुने मागहरूमध्ये उल्लेख्य मात्रामा कामदार आपूर्ति गर्ने (Supplier) कम्पनीको हुने गरेको पाइन्छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका ४५ जना भन्दा बढीले आफूलाई रोजगारदाता कम्पनी भनेर कामदार आपूर्ति गर्ने (Supplier) कम्पनीमा पठाइएको बताए ।

आयोगको अनुसन्धानटोलीसँगको अन्तर्वार्तामा सुनसरी वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघका प्रतिनिधिहरूले भने, “नेपालका कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीले ल्याउने मागहरूमध्ये धेरैवटा सोभै रोजगारदाताको नभएर त्यस्ता रोजगारदातालाई कामदार आपूर्ति गर्ने (Supplier) कम्पनीको हुने गर्दछ ।”

आपूर्तिकर्ताले विभिन्न रोजगारदाताबाट माग प्राप्त गरी आवश्यकता अनुसार कहिले एक ठाउँमा त कहिले अर्को ठाउँमा काममा पठाउने गरेको देखियो । यस्ता कतिपय

---

१६०. नेपाल सरकारको मन्त्रपरिषदको मिति २०७५/०१/२४ को निर्णयबाट पारित गरिएको । मिति २०७५/०१/३१ को नेपाल राजपत्र, खण्ड ६८ भाग ५, प्रकाशित वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मागपत्र जाँचबुझ निर्देशिका, २०७५  
<http://rajpatra.dop.gov.np/welcome/book?ref=23328> मा हेरिएको ।

आपूर्तिकर्ता कम्पनीहरूमा समयमा आवासीय परिचयपत्र नबनाइदिने, पासपोर्ट लगायतका कागजात नियन्त्रणमा लिने, भने अनुसारको तलव नदिने वा तलव नदिने जस्ता समस्या बढी नै हुने गर्दछ ।

आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका व्यवसायीहरूले भने, “नेपालका व्यवसायीले माग प्राप्त गर्नका लागि गन्तव्य मुलुकमा रहेका विचौलियाहरु वा रोजगारदाता कम्पनीका मानव संसाधन व्यवस्थापक (Human Resource Manager) लाई पैसा कवुलेर (जसलाई Kickback भन्ने गरिन्छ) माग ल्याउने गरिन्छ ।” तर त्यस रकमको बोझ श्रमिकमा सार्ने गरिन्छ ।

### दर्ता नभएका एजेन्ट मार्फत् कामदार भर्ना गर्ने

वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुक व्यक्तिलाई स्थानीय व्यक्तिगत एजेन्टहरूले एजेन्सीहरूसँग सम्पर्क गराउने र एजेन्सीले श्रम स्वीकृतिका प्रक्रिया पूरा गरी भर्ना गर्ने गरेको पाइन्छ । यस्ता एजेन्टहरूको संख्या ६० हजार भन्दा बढी भएको बताइन्छ ।

आयोगले व्यावसायी तथा वैदेशिक रोजगारीमा गएका वा जान तयारी गरेकाहरूसँग गरिएको अन्तर्वार्ताबाट पनि ९०% भन्दा बढीलाई व्यक्तिगत एजेन्टले मध्यस्थता गर्ने गरेको देखियो । रोजगारीका लागि विदेश जाने आकांक्षीले अरुलाई भन्दा पनि एजेन्टलाई नै विश्वास गर्ने कारणले पनि हुन सक्दछ, सोभै एजेन्सीको कार्यालयमा गई सम्पर्क गर्ने भन्दा पनि एजेन्ट मार्फत् जाने वा एजेन्टले जे भन्यो त्यो मान्ने प्रवृत्ति पाइन्छ । वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघका महासचिव सरोजकुमार पोखरेल भन्नुहुन्छ, “जतिसुकै विश्वासिलो हिसावले कुरा गर्दा पनि आकांक्षीले हामी म्यानपावरका सञ्चालकलाई पासपोर्ट दिन मान्दैनन् तर एजेन्टले जे जस्ता कुरा बताए पनि उनैलाई विश्वास गरेर तिनको हातमा मात्रै पासपोर्ट दिन्छन् ।”<sup>१९१</sup>

२०७५ फागुनसम्म एजेन्सीले दर्ता भएका एजेन्टहरूलाई मात्रै कामदार भर्नाको प्रक्रियामा मध्यस्थता गराउन सक्ने व्यवस्था थियो । तर त्यतिबेला पनि ६० हजार भन्दा बढी एजेन्टहरूले वैदेशिक रोजगार एजेन्सीसँग आकांक्षीहरूलाई सम्पर्क गराउने गरेको भए पनि दर्ता भएका एजेन्टको संख्या एक हजारको हाराहारिमा मात्रै थियो । २०७५ फागुनमा एजेन्टको व्यवस्था खारेजी भएपछि एजेन्टका सबै काम “गैरकानुनी” हुने बताइएको छ । यद्यपि एजेन्सीहरूले त्यस्ता अनधिकृत एजेन्टहरू मार्फत् कामदार भर्ना गर्ने काम निरन्तरै रहिआएको देखियो । यो कुरा २०७६ वैशाखमा आयोगको अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वार्ता गरेका एजेन्सी सञ्चालनहरूले “९०% भन्दा बढी क्लाइन्ट स्थानीय एजेन्ट मार्फत् नै आइपुग्छन्, बाँकी १०% जति मात्र हाम्रो सिधा सम्पर्कमा आउँछन्” भन्ने भनाई र आयोगले ती दुई महिनामा गरेको ३ जिल्लाको स्थलगत अनुसन्धानका क्रममा पनि देखिएको थियो ।

एजेन्टले आकांक्षीहरूलाई बताएको कुराको र तिनले गर्ने रकम लेनदेन लगायतका कामको आधिकारिकता वा जवाफदेहीता कायम गर्न ठूलो चुनौती रहेको अवस्थामा

१६१. आयोगको अनुसन्धानकर्ता समेतको उपस्थिति रहेको मानव अधिकारका लागि जनमञ्च (पिपुल फोरम) ले २०७६ असार ६ गते आयोजना गरिएको एक छलफलमा व्यक्त धारणा ।

एजेन्सीहरूले त्यस्ता अनधिकृत एजेन्ट मार्फत् काम गरिरहेका छन् । त्यस्ता एजेन्टले एजेन्सीहरूले भने बमोजिमको भर्ना शुल्क उठाउने, काम र तलबका बारेमा बढाइचढाइ गरेर आकांक्षीहरूलाई बताउने गरे पनि त्यस्ता कार्यमा एजेन्सीको संलग्नता कतै देखिँदैन । केही घटनाहरू यस्तो पनि देखियो जसमा एजेन्टले आकांक्षीसँग गैरकानुनी शुल्क लिएर त्यसको भरपाई सम्बन्धित व्यक्तिलाई दिएको तर एजेन्सीले भने त्यस आकांक्षीका नाममा जारी गरेको नगदी रसिदमा कानूनले तोकिएको सीमाको शुल्क मात्र उल्लेख गरिएको कारण त्यस्ता एजेन्टलाई वैदेशिक रोजगार ठगीमा सजाय भएको छ । वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका शाखा अधिकृत हेमनाथ शर्माका अनुसार कुनै कुनै एजेन्ट, जसले धेरैबटा एजेन्सीलाई आकांक्षीहरू उपलब्ध गराउँछन्, ति एकलैको नाममा दर्जनौं ठगी मुद्दाहरू परेका छन् तर सम्बन्धित वैदेशिक रोजगार एजेन्सीको कही कतै संलग्नता देखिँदैन ।<sup>१६२</sup>

## ख. एजेन्ट

संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा र अनौपचारिक तवरले (श्रम स्वीकृति नलिई वा भारतको खुला सिमानाको बाटो गरेर) तेस्रो मुलुक वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरू लगभग सबैजसोको सुरुको सम्पर्क व्यक्ति स्थानीय एजेन्ट हुने गर्दछन् । आयोगले अन्तर्वाता गरेका तेस्रो मुलुक गएका वा जान तयारी गरिरहेकामध्ये ९३.६७% (३९५ मध्ये ३७० जना) स्थानीय एजेन्ट को मध्यस्थतामा गएका वा जान तयारी गरेकाहरू थिए ।

समुदायस्तरमा कार्यरत एजेन्टहरू प्रायः आफ्नै टोलछिमेकका, चिनजानका वा नातेदार हुने गरेका कारण रोजगारीका लागि तेस्रो मुलुक जाने आकाङ्क्षी र तिनका परिवारले एजेन्टको ज्यादै विश्वास गर्ने गरेको पाइन्छ । कतिपय व्यक्तिका हकमा स्थानीय एजेन्टले वैदेशिक रोजगारीमा जोडिदिन मद्दत गरेका कारण राम्रो काम पाई उल्लेख्य कमाई गर्न सकेका उदाहरण पनि पाइन्छन् । तर कयौंका हकमा त्यसो हुन सकेको देखिएन ।

प्रारम्भिक कुराकानीमा विदेशको रोजगारीका बारेमा आकर्षक कुरा बताएर आकाङ्क्षीहरूको 'मन जित्ने' तर कालान्तरमा पहिला भनिएबमोजिमको काम वा पारिश्रमिकमा नभई अर्कै काम र कम पारिश्रमिक भएको काममा पठाउने गरेको पाइयो । त्यस्तै एजेन्टहरूले वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेहरूलाई अनौपचारिक रूपमा (श्रमस्वीकृति नगराई भारतसँगको खुला सिमाना प्रयोग गर्दै वा भिजिट वा पर्यटक भिसामा) तेस्रो मुलुक पुऱ्याउने गरेको पाइयो ।

## भुक्यान

वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुक व्यक्तिको आफूप्रतिको विश्वास र निर्भरताको आडमा एजेन्टहरूले पहिला भनिएभन्दा फरक काम र कम तलबमा भर्ना गराइदिने अभ्यास व्याप्त रहेको पाइयो । स्थानीय एजेन्टले वैदेशिक रोजगारीमा जान आतुर

१६२. शाखा अधिकृत शर्मासँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटालीले २०७६ असार ६ गते गरेको कुराकानी ।

व्यक्तिलाई विश्वास दिलाउन काम तथा सुविधाका बारेमा प्रायः भुटा कुराहरू बताउने गरेको पाइयो । यतिसम्म कि कतिपय एजेन्टले केकस्तो कामको माग प्राप्त भएको छ, त्यहाँ गएर गर्नुपर्ने काम के हो र पारिश्रमिक कति हुन्छ भन्ने कुरा आफूलाई थाहा नै नभए पनि रोजगारीमा जान इच्छुक व्यक्तिलाई भने विभिन्न आकर्षक कुरा बताउने गरेको समेत पाइयो । उदाहरणका लागि दैलेख जिल्लाका २६ वर्षीय भरत (नाम परिवर्तन) लाई ५ लाख लागतमा टर्की पठाइदिन भनी २०७५ मा पासपोर्ट लिएर “अब विदेश जाने बेला भयो, टिकट काट्नका लागि १ लाख ५ हजार दिइहाल” भनेर सो रकम भरतबाट लिएका एकजना एजेन्टसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले भरतकै अनुरोध र सामुन्नेमा २०७६ वैशाख १८ गते टेलिफोन गरी कुन कम्पनीमा कुन काममा पठाउन लाग्नुभएको थियो र त्यस कामको तलब दर कति तोकिएको छ, कुन पत्रिकामा विज्ञापन प्रकाशित भएको थियो र पूर्वस्वीकृतिको लट नं. कति हो भनी प्रश्न गर्दा एजेन्टले “मलाई ती सबै कुरा त थाहा थिएन, तर एजेन्सीले राम्रो काम छ भनेका कारण आफ्नै गाउँका भाइ भएकाले भरतलाई कुरा गरेको थिएँ, टर्की त होइन रहेछ, त्यसैले मलेसिया वा कतार पठाइदिउँला भनेको छु” भन्ने जबाफ दिए ।

आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका वैदेशिक रोजगारीमा जान तयारी गरिरहेका ९६.०७ % (५१ मध्ये ४९ जना) लाई आफ्नो हुनेवाला रोजगारदाता को हो भन्ने जानकारी थिएन भने ५२.९४ % (५१ मध्ये २७ जना) लाई यही देश जाने भन्ने समेत बताइएको थिएन । तलब र सुविधा भने प्रायःलाई आकर्षक नै हुन्छ भनेर एजेन्टले बताएको पाइयो ।

एजेन्टले प्रारम्भमै गरेको कुराको विश्वास गरेर कामदारहरूले एउटा मनस्थिति बनाउने र त्यसरी मनस्थिति बनाएकाहरूलाई आफ्नो सुरुको कुरामा विश्वास दिलाइराख्न उनीहरूले हरतरहका प्रयास गर्दछन् । फलस्वरूप वैदेशिक रोजगारीमा जान आतुर कामदारहरूले उनीहरूलाई विश्वास गरिरहने र कालान्तरमा मात्र आफूलाई भुक्त्याइएको कुरा थाहा पाउँदा धेरै ढिला भइसक्ने गर्दछ ।

सिन्धुपाल्चोककी मङ्गली (नाम परिवर्तन) अहिले २१ वर्षकी हुनुभयो । २०७१ मा १५ वर्षको हुँदा अलि टाढाको नातासमेत पर्ने स्थानीय एकजना एजेन्टले मलेसियामा पन्जा उत्पादन गर्ने फ्याक्ट्रीबाट राम्रो कामको माग आएको छ, महिनाको ४० देखि ५० हजार कमाइ हुन्छ, मेरी छोरीलाई पनि पठाउन लागेको छु, जान्छौं भने तिमीलाई पनि पठाइदिन्छु भने । कति वर्षको भएपछि पासपोर्ट बनाउन वा वैदेशिक रोजगारीमा जान सकिन्छ भन्ने कुरा मङ्गलीलाई थाहा थिएन । “जिल्ला सदरमुकाममा उहाँले चिनेको मान्छे रहेछ, केही खर्च लाग्छ भनेर बुबासँग पैसा माग्नुभएको थियो, अनि मेरो नागरिकता र पासपोर्ट उहाँले नै बनाइदिनुभयो” मङ्गलीले भन्नुभयो ।

संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा जानुभएकी मङ्गलीलाई आफूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीको नाम आयोगको अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वार्ता गर्दाको समयसम्म पनि थाहा थिएन । एजेन्टले उहाँलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीको अफिस काठमाडौंको गौशालामा छसम्म भनेको चाहिँ सम्झना छ । मङ्गलीका बुबाले २४ प्रतिशत ब्याजमा ऋण काढेर एजेन्टलाई ८० हजार दिनुभयो तर एजेन्टले त्यसको कुनै रसिद दिएनन् ।

मलेसिया पुगेपछि मङ्गलीलाई पन्जा फ्याक्ट्रीमा नभएर एउटा इलेक्ट्रोनिक्स कम्पनीमा मोबाइल र टेलिभिजनको चार्जरमा तार जोड्ने काममा लगाइयो । अर्कोतर्फ भने अनुसारको तलब पनि मङ्गलीले पाउनुभएन ।<sup>१६३</sup>

### अत्यधिक र गैरकानुनी शुल्क

कामदारसँग अत्यधिक र गैरकानुनी शुल्क असुल गर्ने काममा वैदेशिक रोजगार एजेन्सी त जिम्मेवार छँदै छन्, त्यस काममा एजेन्टको संलग्नता पनि उत्तिकै व्यापक रहेको पाइन्छ । सरकारले गन्तव्य मुलुकअनुसार कतिसम्म सेवा शुल्क र लागत लिन पाउने भन्ने निर्धारण गरेको भए पनि एजेन्ट र एजेन्सीले कामदारबाट लिने शुल्क भने त्यस भन्दा कयौँ गुणा बढी हुने गरेको पाइयो । वैदेशिक रोजगारीमा जाने आकाङ्क्षीहरूलाई एजेन्सीमा कति तिर्नुपर्छ भनी एजेन्टले नै बताउने र त्यस्तो रकम बुझिलिने पनि गरेको पाइन्छ । तर यसरी लिएको रकमको एजेन्टले कुनै रसिद वा भरपाई दिने गरेको पाइँदैन ।

सुनसरीका २० वर्षीय इकबाल (नाम परिवर्तन) र उहाँका २ जना नातेदार लाई स्थानीय एजेन्टले संयुक्त अरब इमिरेट्सको दुबईमा निर्माण कम्पनीमा मिस्त्रीको काम छ, मासिक तलब १ हजार २ सय दिराम हुन्छ, खाना, बस्न कम्पनीले उपलब्ध गराउँछ, ओभरटाइमको भुक्तानी छुट्टै पाइन्छ भनी त्यसमा जान इच्छुक भए तयारी गर्न भने । गाउँघरकै ती एजेन्टको विश्वासमा परेर त्यस काममा जान इच्छुक तीनैजनाले २०७४ पौषमा पासपोर्ट पनि बुझाउनुभयो । करिब १५ दिनपछि उडान हुन्छ भनेका एजेन्टले त्यसको करिब १ महिनापछि लागत खर्च भुक्तानी दिन भने र २०७४ माघ १७ गते तीनै जनाले प्रतिव्यक्ति १ लाख २५ हजारका दरले भुक्तानी दिनुभयो । निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकटसम्बन्धी नियमका बारेमा थाहा नपाएका उहाँहरूमध्ये इकबालका बुबाले ४८% वार्षिक ब्याजले हुने रकमसमेत जोडी जग्गा दृष्टिबन्धक राखेर ऋण लिनुभएको थियो भने बाँकी दुईजनासँग धितो राख्ने केही नभएका कारण ६०% वार्षिक ब्याजमा स्थानीय साहुहरूबाट ऋण लिनुभएको थियो । तर एजेन्टले सो रकम बुझेको भरपाई दिएका थिएनन् ।

पासपोर्ट र पैसा बुझाएको ११ महिनापछि राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २० गते अन्तर्वार्ता गरेको मितिसम्म पनि उहाँहरूको श्रमस्वीकृति भइसकेको थिएन । त्यस बिचमा एजेन्टले उहाँहरूलाई ३ पटक स्वास्थ्य जाँच गर्न लगाएको र ६ पटक काठमाडौँ भिकाएको उहाँहरूको भनाइ छ । एजेन्टले कुन एजेन्सीमार्फत श्रमस्वीकृति निकालिदिन लागेका थिए भन्नेसम्म पनि जानकारी नगराएको उहाँहरूले केही महिनाअघि “कि पासपोर्ट र पैसा फिर्ता दिनुहोस्, कि श्रमस्वीकृति गराएर विदेश पठाइदिनुहोस्” भन्दा “तिमीहरूको पासपोर्ट र पैसा मैले लिएको भन्ने के प्रमाण छ, जे गर्न सक्छौं गर” भनेको उहाँहरूको बताउनुभयो ।<sup>१६४</sup>

१६३. मङ्गलीसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ चैत २१ गते सिन्धुपाल्चोकमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

१६४. इकबालका पिता तथा दुबई जाने आकाङ्क्षी उनका दुबैजना नातेदारसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २० गते सुनसरीमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

स्थानीय एजेन्टले वैदेशिक रोजगारीमा जान इच्छुकहरूलाई कुनै एजेन्सीमा पुर्याई भर्नाको प्रक्रिया पूरा भएपछि प्रति कामदार ५ देखि १० हजारसम्म एजेन्सीले एजेन्टलाई दिने अभ्यास रहेको बताइन्छ । त्यस क्रममा एजेन्ट र एजेन्सीका बिचमा प्रतिव्यक्ति यतिसम्म शुल्क लिने भनेर 'दर' तय भएको हुन्छ । तर एजेन्टहरूले एजेन्सीसँग तय गरेको सो दरभन्दा सकेसम्म बढी रकम कामदारबाट लिने प्रयत्न गर्दछन् । एजेन्टहरूले प्रायःसँग तोकिएको दरमध्ये आंशिक रकम भर्ना प्रक्रिया पूरा हुनुअघि नै लिने गर्दछन् भने बाँकी रकम अन्त्यमा लिने गरेको पाइन्छ । तर त्यसरी रकम लिँदा उनीहरूले भरपाई गर्ने गरेको पाइँदैन । रोजगारीमा जान आतुर व्यक्तिहरूले एजेन्टको कुरामा विश्वास गरी विनाभरपाई रकम तिर्ने गरेको पाइन्छ । उता एजेन्सीहरूको ध्येय आफूले श्रमस्वीकृति गराइने कामदारले कति रकम तिरिरहेका छन् भन्ने बुझ्नमा भन्दा पनि आफूले एजेन्टलाई बताएको 'दर' अनुसारले रकम प्राप्त हुन्छ वा हुँदैन भन्नेतर्फ हुने गर्दछ । यसबाट कामदारहरू चर्को आर्थिक भारमा पर्ने गर्दछन् ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले सुनसरी वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घका पदाधिकारीहरूसँग गरेको कुराकानीमा उनीहरूले भने, "सरकारले जे जे रेट तोके पनि हामीले काठमाडौँका एजेन्सीले तोकेको रेटबराबरको पैसा उठाएर पठाउनुपर्छ । आफ्नो लागि त केवल १० देखि १५ हजार राख्छौं, बाँकी सबै नगदमा उतै पठाउने हो ।" <sup>१६५</sup>

कामदारबाट शुल्क असुलीका विषयमा एजेन्ट र एजेन्सीका बिचमा आरोपप्रत्यारोप पनि चल्ने गरेको पाइन्छ । मानव अधिकार आयोगसँगको अन्तर्वार्तामा एक जना एजेन्ट लक्ष्मण (नाम परिवर्तन) ले भन्नुभयो, "मेरो काम त विदेश जान इच्छुकहरूलाई सम्बन्धित एजेन्सीमा पुऱ्याइदिने मात्र हो । त्यसपछि एजेन्सीले कामदारसँग कति पैसा लिन्छ, त्यो मलाई थाहा हुँदैन । त्यसरी सम्पर्क गराएको व्यक्तिलाई त्यस म्यानपावरले उडायो भने हामीले पाउने भनेको केवल पाँच-सात हजार हो । कति म्यानपावरले त हामीलाई दिन्छु दिन्छु भनेर केही पनि दिँदैनन् ।" <sup>१६६</sup>

अर्का एजेन्ट रघु (नाम परिवर्तन) को भनाइ छ, "हामी दुवैतिरको चपेटामा छौं, नेपाल सरकारले फ्री भिसा भनेको छ, म्यानपावरले लेबरमा जानेलाई समेत १ लाख २५ हजार वा १ लाख ५० हजार माग्नु भन्छन्, हामीले क्लाइन्टसँग त्यो कुरा गर्नुपर्ने, क्लाइन्टले हामीलाई किन त्यत्रो पैसा माग्छस् ? फ्री भिसा छ भनेर गर्नु गाली पनि गर्छन्, त्यो पनि सहनुपर्ने अनि म्यानपावरले १० हजारको मात्रै रसिद दिएपछि क्लाइन्टले कुटौँला जस्तो गर्छन् । पछि त्यो क्लाइन्ट अप्ठ्यारोमा पर्‍यो भने त्यही १० हजारको रसिद देखाउँदै, 'हामीले लिएको त यति हो, बाँकी एजेन्टले लियो होला, हामीलाई थाहा छैन' भनेर म्यानपावरले हामीविरुद्ध डढेलो लगाइदिन्छन् अनि हामीलाई गाउँमा ज्यान जोगाउनै मुस्कल हुन्छ ।" <sup>१६७</sup> कयौँ एजेन्टहरूले एजेन्सीले भने

१६५. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका माननीय सदस्य सुदीप पाठकसहित आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २३ गते सुनसरी वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घका पदाधिकारीहरूसँग गरेको कुराकानी ।

१६६. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानकर्ताले वैदेशिक रोजगार एजेन्टको काम गर्ने माधव (नाम परिवर्तन) सँग २०७६ वैशाख १० गते काठमाडौँमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

१६७. वैदेशिक रोजगार एजेन्टको काम गर्ने रघु (नाम परिवर्तन) सँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानकर्ताले २०७६ वैशाख १२ गते काठमाडौँमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

बमोजिमको शुल्क कामदारबाट उठाएर भरपाई गरिदिने वा आफ्नो नाममा रेमिट्यान्स मार्फत् पैसा प्राप्त गरी एजेन्सीलाई पैसा नगद बुझाउने गर्दछन् तर पछि कुनै कारणवश कामदार समस्यामा पर्यो र विभागमा उजुरी गर्‍यो भने त्यही भरपाई वा रेमिटेन्सको रसिदका आधारमा सो एजेन्टलाई कानुनी कारवाही गरिन्छ । वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका शाखा अधिकृत हेमनाथ शर्माले धनकुटाका एक जना एजेन्टको भ्रण्डै दुई दर्जन त्यस्ता ठगी मुद्दा दर्ता भएको उदाहरण दिनुभयो ।

एजेन्सी सञ्चालक भने त्यो स्वीकार गर्दैनन् । “एजेन्टहरूलाई हामीले यतिसम्म मात्र लिनू भनेका हुन्छौं । तर उनीहरूले मानौं हामीले ८० हजार भनेका रहेछौं भने १ लाख ५० हजारबाट बागेनिङ सुरु गर्छन् । त्यत्रो ‘मार्जिन’ आफूले राखे पनि उनीहरूले यो सबै पैसा म्यानपावरमा जाने हो भनेर हाम्रो नाम भजाइराखेका हुन्छन् ।”<sup>१६८</sup>

एजेन्ट र एजेन्सीको विवादमा सत्यता जे जे भए पनि एउटा कुरा स्पष्ट के हो भने कामदारहरू अत्यधिक र गैरकानुनी शुल्क असुलीका पीडित मात्रै भएको नभई व्यवसायीले रसिद नदिने प्रवृत्तिका कारण वैदेशिक रोजगारीका कुनै समस्यामा परेमा ठूलो धनराशी गुमाउने जोखिममा परेका छन् ।

### अनौपचारिक तवरले विदेश पठाउने

एजेन्टहरूले अनौपचारिक तवरले प्रसस्त मात्रामा कामदार तेस्रो मुलुक रोजगारीमा पठाउने गरेको पाइयो । कतिपयलाई श्रमस्वीकृति गराएर काठमाडौंका बाटो गरेर पठाउँछु भनेर विश्वास दिलाउँदै भ्रमण (भिजिट) वा पर्यटक (टुरिस्ट) भिसामा तेस्रो मुलुक पठाएको पाइयो भने रोजगारीसम्बन्धी कम सिप भएका खासगरी महिलाहरूलाई ‘अहिले काठमाडौंको एअरपोर्टबाट जान पाइँदैन’ भनेर भारतको बाटोबाट खाडी मुलुक र इराकमा लगेको देखियो । त्यस्तै युरोप र अमेरिका लगिदिने भनेर ठूलो रकम असुल्ने र अलपत्र पार्ने गरेका घटनाहरू पनि देखिए ।

नेपालको कानूनअनुसार श्रमस्वीकृति नगराई वैदेशिक रोजगारीमा जानु हुँदैन । तेस्रो मुलुकमा वैदेशिक रोजगारीका लागि जाँदा नेपालको एअरपोर्टबाट जानुपर्ने व्यवस्था छ । इजाजतपत्र नलिएकाहरूले वैदेशिक रोजगारमा पठाउन पाउँदैनन् र यदि पठाएमा फौजदारी कसुर गरेको मानी जेल सजायसम्म हुन सक्दछ ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले स्थानीय एजेन्टले अन्य विभिन्न व्यक्तिको संलग्नतामा अनौपचारिक तरिकाबाट (श्रमस्वीकृति नलिई) तेस्रो मुलुक लिएका वा लैजाने भनेर बिचमा अलपत्र पारेका ३५ जना (१९ जना महिला र १६ जना पुरुष) तथा पठाउने भनेर नपठाइएका ६ जना (४ जना पुरुष र २ महिला) को घटना विवरण सङ्कलन गरेको थियो ।

१६८. श्रमिक भर्ना गर्ने काठमाडौंको एक एजेन्सीका सञ्चालक सूर्यलाल (नाम परिवर्तन) सँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानकर्ताले २०७६ वैशाख ९ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।



## तालिका ५.१

एजेन्टद्वारा अनौपचारिक रूपमा तेस्रो मुलुक पठाइएका वा पठाउने भनिएकाहरू

जिल्ला	महिला	पुरुष	जम्मा	पठाइएको वा पठाउने भनिएको मुलुक
सुनसरी मोरङ	१	८	९	कुवेत, क्यानडा
सिन्धुपाल्चोक	१५	०	१५	इराक, कुवेत, लेबनान, संयुक्त अरब इमिरेट्स, ओमन ।
पूर्वी नवलपरासी	०	३	३	रसिया
पश्चिमी नवलपरासी	७	४	११	सिङ्गापुर
दैलेख	०	३	३	न्युजिल्यान्ड, पोल्यान्ड र टर्की
जम्मा	२३	१८	४१	

यसरी लगिएकाहरूमध्ये घरेलु काममा खाडी मुलुक र इराकमा पठाइएकाहरूले भारतको बाटो हुँदै श्रीलङ्का, दुबईको मार्गबाट गन्तव्य पुऱ्याएको बताए भने १७ जनाले भारतको बम्बई, दिल्ली जस्ता सहरमा पुऱ्याएर केही हप्ता वा महिना राखेर त्यहाँबाट गन्तव्यमा पुऱ्याएको बताए । भारत पुऱ्याइएकाहरूले त्यहाँ सयौँजना 'जम्मा गरेर' राखिने अनि एजेन्टले 'तजबिज' मिलाएपछि क्रमशः सानो सानो समूहमा तेस्रो मुलुक पठाउने गरेको बताए ।

गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि उनीहरूलाई त्यहाँको एजेन्टले एक ठाउँमा जम्मा गर्ने र त्यसरी जम्मा गरिएकाहरूलाई रोजगारदाताले 'छानेर' लैजाने गरेको बताए । यसरी गई फर्केकाहरू केहीले आफ्नो रोजगारदाता राम्रो परेको, नियमित तलब दिने, खानपान र आराम गर्न पनि दिने, करारको अवधि सकिएपछि राम्ररी बिदावारी गरेर घर पठाउने खालको परेको बताए भने अन्तर्वार्ता गरिएका अधिकांशले उनीहरूका लागि चाहिँ त्यस्तो अवस्था कल्पनाको विषय मात्र रहेको बताए । उनीहरूले आफूलाई रोजगारदाताले शाब्दिक तथा शारीरिक दुर्व्यवहार (कुटपिट) गरेको, तलब नदिएको, दिनमा १७-१८ घण्टासम्म काम लगाएको, अन्यत्र (रोजगारदाताको नातागोताको घरको) काममा पनि पठाउने गरेको, घरबाहिर जान नदिने र परिवारसँग सम्पर्क गर्न नदिने गरेको बताए । यस्तो समस्यामा परेर आफूलाई पठाउने एजेन्ट र गन्तव्य मुलुकमा रहेको आपूर्तिकर्ता (Supplier) एजेन्टलाई अवगत गराउँदा उनीहरूले या त खासै सहयोग नगरेको या उल्टै सोही अवस्थामा काम गर्न दबाब दिने गरेको बताए । केहीले त्यस्तो अवस्थाबाट उम्कन प्रयास गर्दा पनि नसकेकाले बाध्य भएर कामलाई निरन्तरता दिएर बस्नुपरेको र अन्त्यमा घर फर्कँदा खाली हात आउनुपरेको बताए ।

## जमुनाको घटना वितरण

‘गाउँकै एजेन्टले श्रम स्वीकृति मराएरै लैजान्छु भने । गाउँका अरु दिदी बहिनीहरूले ५० - ६० हजार सम्म तिरेर गैरहेका थिए, मलाई चै एजेन्टले ४५ हजार मै पठाइदिउँला भन्यो । केही कमाउँला र फर्केर आएर घर बनाउँला भन्ने सोचेको थिएँ । तर सोचे जस्तो भएन, एजेन्टले मलाई भुक्त्याउनु भुक्त्याएछ । घन्न दोस्रो साहुनी चै राम्रो परेकोले सकुशल घर फर्केर आउन पाएँ ।’

- जमुना (नाम परिवर्तन), कुवेतबाट ३ वर्षमा फर्किएकी पश्चिम नवलपरासीकी एक आप्रवासी श्रमिक । १६९

घरमा कमाई गर्ने कोही नभएको र आर्थिक स्थिति खराब भएकी जमुनालाई गाउँकै एकजना एजेन्टले संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा कुवेतमा घरेलु काममा पठाइदिने भनेपछि पश्चिम नवलपरासीकी जमुनाले स्थानीय साहुसँग ४८% व्याजमा ऋण काढी ४५ हजार रुपैयाँ र पासपोर्ट बुझाउनुभयो । पासपोर्ट बुझाएको ६ महिनासम्म पनि न त विदेश पठाउने न त पासपोर्ट र पैसा नै फिर्ता दिने गरेका एजेन्टले “अहिले काठमाडौँबाट जान गाह्रो छ, त्यसैले मैले समयमा पठाउन सकिन्न, अरु पनि जाँदैछन् त्यसैले भारतको बाटो गरेर जानु पर्ने भयो” भनेकोले अरु ३ जनाको साथ भारतको गोरखपुर, दिल्ली हुँदै २०७१ सालमा कुवेत जानुभयो । कुवेत जानु अघि ४३ दिन दिल्लीमा बस्नु परेको र त्यहाँ विभिन्न मुलुकमा पठाउन भनेर दर्जनौँ अन्य महिलालाई जम्मा गरिएको जमुनाले बताउनुभयो ।

कुवेतको एअरपोर्टमा “कलेक्सन सेन्टर” का एजना भारतीय नागरिक लिन आएको र सो सेन्टरमा आएको वहाँले बताउनुभयो । सेन्टरमा विभिन्न देशका दर्जनौँ महिलाहरू थिए र तिनलाई लिन रोजगारदाताहरू आउने गर्दथे । जमुनालाई कुवेत पुगेको ८ दिनमा एक जना रोजगारदाताले लगे । अलि उमेर पाको भएकाहरूलाई ८०० जति मात्रै दिने रहेछन् तर मलाई चै साहुले १ हजार २ सय केडी तिरेर लगेका थिए । पहिलो रोजगारदाता राम्रो परेनछ । खान पनि राम्ररी नदिने १८-१९ घण्टा काम लगाउने, रिसाइ रहने र हप्काइरहने खानको परेछ । तर उसले मलाई उम्केर हिड्न पनि दिएन । मलाई एजेन्टले १०० केडी तलब हुन्छ भनेको थियो, रोजगारदाताले केवल ५५ मात्र दियो । ९ महिना त्यस घरमा बिताएपछि एक दिन कलेक्सन सेन्टरसँग कुरा गरें र बल्ल बल्ल दोस्रो घरमा काम पाएँ ।

दोस्रो घरकी साहुनी असल मान्छे रहिछन् । माया गर्थिन् । तलब पनि ८० केडी दिइन् । आउने बेलामा पनि उनले टिकट काटिदिइन् र नेपाल फर्कन पाएँ । त्यहाँ एजेन्टले विचल्लीमा पारेका कति थिए कति ।

१६९. जमुनासँग राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीले २०७५ जेठ १९ गते पश्चिम नवलपरासीमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

## एजेन्टको नियमन चुनौतीपूर्ण

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई काम र तलबका बारेमा भुट्टा कुरा बताउने, विनाभरपाई अत्यधिक र गैरकानुनी शुल्क लिने र अनौपचारिक हिसाबले विदेश लैजाने काम एजेन्टहरूबाट हुने गरेको देखियो । २०७५ फागुनमा वैदेशिक रोजगार ऐनमा भएको संशोधनबाट विद्यमान प्रतिनिधि (एजेन्ट) को व्यवस्था खारेजी भएको भए पनि एजेन्टहरूले आफ्नो कामलाई निरन्तरता दिएको पाइयो भने वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले पनि उनीहरूमार्फत कामदार भर्ना गर्ने कामलाई निरन्तरता दिएको पाइयो ।

हुन त कानूनतः दर्ता भएर मात्र काम गर्नुपर्ने नियम हुँदाका वखतमा<sup>१७०</sup> पनि त्यसरी दर्ता भएर काम गर्नेको सङ्ख्या नगन्य (एक हजारको हाराहारि) रहेको थियो । बाँकीले दर्ता नभई काम गरिरहेका थिए । कतिपय एजेन्टहरूले जिल्ला जिल्लामा अनुमति नै नलिई आफैं कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सी हो भन्ने भान पार्ने गरी कार्यालय नै खोलेर काम गरिरहेका र भर्नाशुल्क उठाउने गरेका थिए । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले सुनसरीको इटहरीस्थित “मेनपावर बजार” नाम दिइएको टोलमा स्थलगत अनुगमन गर्दा पनि त्यस्तो अवस्था प्रत्यक्ष देखेको थियो ।<sup>१७१</sup>

कानूनले एजेन्टको व्यवस्था खारेज गरे पनि लाखौंको सङ्ख्यामा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको भर्ना प्रक्रियामा एजेन्टको केन्द्रीय भूमिका रहेको कुरालाई नकार्न सकिँदैन । तर सरकारी निकायमा दर्ता नभै वा अनुमति नलिई उनीहरूले गरेको कामलाई पुष्टि गर्न र कानुनी रूपमा जबाफदेही बनाउन त्यति सजिलो छैन । एजेन्ट भई काम गर्न चाहनेले कानूनबमोजिम स्वीकृति लिएर मात्र गर्न पाउने साबिकको व्यवस्था नै हट्टा एजेन्टको नियमन अझ चुनौतीपूर्ण भएको छ । यति व्यापक रूपमा रहेको एजेन्टको उपस्थिति र वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेको उनीहरूप्रतिको निर्भरताका कारण भर्ना प्रक्रियामा एजेन्टको संलग्नता त्यति सजिलै रोकिने देखिँदैन । एजेन्टले कामदार भर्ना गर्ने, आर्थिक कारोबार गर्ने र मानव ओसारपसारसम्मका कामहरू गरिरहेको सन्दर्भमा कानूनबाट एजेन्टको व्यवस्था हटाउनुको सट्टा उनीहरूको कामलाई नियमनको दायरामा ल्याउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

---

१७०. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को साबिकको दफा ७४ को (२) को व्यवस्थाअनुसार श्रमिक भर्ना गर्ने एजेन्सीले वैदेशिक रोजगार विभागबाट स्वीकृति लिएर मात्र प्रतिनिधि एजेन्ट राख्न सकिन्थ्यो ।

१७१. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका माननीय सदस्य सुदीप पाठकसहित आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २३ गते स्थलगत अनुगमन गरेको थियो ।

## २. व्यवसायीका अभ्यास : मानव अधिकार ज्यादतीको कारक

माथिका खण्ड (१) मा उल्लेख गरिएका एजेन्ट र एजेन्सीका अभ्यासहरू र कामदारले भोग्नुपरेको समस्या स्पष्टतः मानव अधिकार ज्यादतीको विषय हो । व्यवसायीका अभ्यासका कारण कमसेकम तीन प्रकृतिका मानव अधिकार ज्यादती भएको देखिन्छ ।

### क. शोषण :

वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र एजेन्टहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरूको काम र रोजगारी करारका मूलभूत विषय जस्तै: तलबदर, कामको प्रकार, काम गर्नुपर्ने समय, ओभरटाइम वा बिदाको सुविधा आदिका बारेमा यथार्थभन्दा फरक कुरा बताउने गरेको पाइयो । त्यस्तै उनीहरूले कामदारबाट सरकारले तोकेको भन्दा अत्यधिक वा गैरकानुनी शुल्क व्यवस्थित ढङ्गबाट असुली गर्ने गरेको अवस्था राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानबाट देखियो । यस्ता अभ्यासहरू कामदारविरुद्धका शोषण हुन् र शोषण मानव अधिकार ज्यादती हो ।

### ख. जबरजस्ती श्रम :

वैदेशिक रोजगारीमा जाने कयौं नेपालीहरू स्थानीय एजेन्ट वा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीबाट विदेशमा पाइने कामका बारेमा बताइएको सुरुकै भुटा जानकारीका कारण र उनीहरूसँग व्यवसायीले लिने अत्यधिक वा गैरकानुनी शुल्क तिर्न ठूलो ऋण लिने गर्छन् । ऋणका कारणले गर्दा कथंकदाचित् आफूलाई पहिला बताइएको भन्दा फरक तलब र सुविधाको काम दिलाइन लागेको थाहा भए पनि त्यसैलाई स्वीकार्न उनीहरू बाध्य हुनुपर्ने हुन सक्दछ, किनकि त्यसो नगरेमा उनीहरूले चर्को ब्याजदरमा ऋण लिएर तिरेको भर्नाशुल्कको रकम गुम्ने र आफू ठूलो ऋणमा पर्ने खतरा हुन्छ ।

कतिपय कामदारहरूले गन्तव्य मुलुकमा नपुग्दासम्म आफूलाई भुटा कुरा बताइएको कुरा थाहा पाउँदैनन् किनभने उनीहरूलाई एउटा कुरा बताइएको तर सम्झौतापत्रमा अर्कै कुरा उल्लेख गरिएको हुन सक्दछ । सम्झौतापत्रलगायतका कागजात समयमै दिइने गरिएको पाइँदैन र प्रायः उडान हुने अघिल्लो दिन वा सोही दिन केही घण्टाअघि दिइन्छ । यतिवेला आफूलाई भुक्त्याइएको कुरा थाहा पाए पनि उनीहरू आफ्नो निर्णय बदल्न सक्ने परिस्थितिमा हुँदैनन् । अर्कातर्फ निर्णय बदल्न नै चाहनेलाई पनि सजिलो छैन । व्यवसायीहरूले 'यदि जान अस्वीकार गरेमा पैसा फिर्ता हुँदैन' वा 'हवाई भाडा र/वा अहिलेसम्म लागेको खर्च कटाएर बाँकी मात्र फिर्ता हुन्छ' पनि भन्ने गरेको पाइन्छ । रकम फिर्ता नदिने कुराका विरुद्धमा उजुरी गर्ने निकाय त छन् तर प्रायः कामदारहरूसँग आफूले व्यवसायीलाई रकम बुझाएको प्रमाणित गर्ने कागजातको अभाव रहन्छ, किनकि व्यवसायीले या त रसिदै दिएका हुँदैनन् या त रसिदमा पूरा रकम उल्लेख गरेका हुँदैनन् । जसका कारण प्रमाण अभाव वा अपर्याप्त हुन गई व्यवसायीको हातमा परेको रकम फिर्ता पाउने आशा त्यति हुँदैन । फेरि उजुरबाजुरको प्रक्रिया पनि त्यति सहज छैन र यसमा लागेर थप समय र खर्च गर्ने स्थितिमा कामदारहरू हुँदैनन् ।

काम वा पारीश्रमिक फरक परेको भनी गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि अरू कुराको परबाह नगरी काम छोडेर स्वदेश फर्कौं न त भने पनि फर्कन सजिलो हुँदैन । एक त धेरैजसोको पासपोर्टलगायतका कागजात रोजगारदाताले नियन्त्रणमा लिने गरेको पाइन्छ, जसले गर्दा कामदारहरू सजिलै स्वदेश फर्कन सक्दैनन् । अर्को कुरा केही मुलुकमा विद्यमान कफाला<sup>१७२</sup> प्रणाली जस्ता अध्यागमन नियमका कारण पनि रोजगारदाताले अनुमति नदिएसम्म उनीहरू घर फर्कन सक्दैनन् । घरेलु कामदारका हकमा यो अवस्था अझ जटिल हुने गर्दछ । अन्ततः उनीहरू बाध्यकारी श्रमको अवस्थामा पर्दछन् ।

यसरी एउटा काम र पारिश्रमिकका लागि भनी जान तयार भएको व्यक्तिलाई अर्को काम गर्नु पर्ने अवस्था पारी काम परिवर्तन वा स्वेच्छिक रूपमा स्वदेश फर्कन नसक्ने अवस्थामा पुऱ्याउनु बाध्यकारी श्रम हो । बाध्यकारी श्रम मानव अधिकार ज्यादती हो र यस्तो कार्य नेपालले अनुमोदन गरेको जबर्जस्ती वा बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी आई.एल्.ओ. महासन्धि १९३० (नं २९)<sup>१७३</sup> र नेपालको श्रम ऐन<sup>१७४</sup>ले विपरीतको कार्य हो । आई.एल्.ओ. महासन्धि नं. २९ को धारा २९ मा “जबर्जस्ती वा बाध्यकारी श्रममा लगाउने कार्य दण्डनीय अपराध ठहरिनेछ र त्यसरी कानुनले तोक्ने दण्ड यथार्थपरक र पर्याप्त रहने सुनिश्चित गर्नु यस महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने कुनै पनि राष्ट्रको जिम्मेवारी हुनेछ” भनेको छ ।

काम वा पारिश्रमिक फरक परेका कारण त्यस्तो काम छोडी स्वदेश फर्कन चाहेर पनि फर्कन नपाई बाध्य भएर काम गर्नुपरेको भनी बताउने व्यक्ति र तिनका परिवारसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता गरी घटना विवरण सङ्कलन गरेको थियो ।

१७२. यस प्रणालीअनुसार आप्रवासी श्रमिकको विदेश बसाइ र रोजगारी गन्तव्य मुलुकका स्पन्सरको नियन्त्रणमा हुने गर्दछ, जसका कारण श्रमिकले स्पन्सरको अनुमति बेगर काम परिवर्तन गर्न र स्वदेश फर्कन पाउँदैनन् । यो प्रणाली खाडीका बहराइन, कुवेत, कतार, साउदी अरब, संयुक्त अरब इमिरेट्स र ओमानमा लागु रहेको छ । कतारले हालैका वर्षमा यस प्रणालीको अन्त्य गरेको भनी घोषणा गरेको भए पनि रोजगारदाताले सजिलै घर फर्कन नदिएर महिनौंसम्म अलपत्र पर्ने गरेका समाचारहरू प्रकाशमा आउने गरेका छन् ।

१७३. “कुनै पनि दण्ड (Penalty) को डरमा कुनै व्यक्तिबाट गराइएको सबै काम वा सेवा (Work or Service) जसका लागि त्यस व्यक्तिले आफूलाई स्वेच्छिक रूपमा उपलब्ध गराएको हुँदैन (Not Voluntary)” त्यस्तो अवस्थालाई जबर्जस्ती श्रम वा बाध्यकारी श्रमको अवस्था भनिन्छ ।

- अनिवार्य वा जबर्जस्ती श्रमसम्बन्धी आई.एल्.ओ. महासन्धि १९३० (नं. २९), धारा २ (१)

१७४. “बाँधा श्रम” भन्नाले “कुनै श्रमिकलाई कुनै काम वा सेवा नगरेमा कुनै किसिमको आर्थिक, शारीरिक वा मानसिक रूपमा कारवाही गर्ने डर त्रास देखाई निजको इच्छाविपरीत कुनै काम वा सेवा गराउने कार्य” भनी परिभाषितसमेत गरेको छ ।

- श्रम ऐन २०७४, दफा ४ (१)

मेसन हेल्परको काम, तलब ८ सय, खाना भत्ता ३ सय र ओभरटाइको छुट्टै भुक्तानी पाइन्छ, बिल्डिङमित्रको काम हो भनेको थियो । तर बाहिरको गर्मीमा सडक निर्माणको काममा लगायो । न त ओभरटाइमको भुक्तानी, न खानाभत्ता नै । भने अनुसारको तलब पनि पाइएन, ओभरटाइम ड्युटी मराए पनि त्यसको भुक्तानी दिएन । कम्पनीले आई.डी. पनि बनाइदिएन ।

पछिल्लो समयमा आएर तलब पनि कहिले दिने र कहिले नदिने गर्छ । अहिले ३ महिनाको तलब पाउन बाँकी छ । हामी तलब दिनुहोस् भन्दा यदि धेरै करायो भने पुलिस लगाएर थुनाइदिन्छु भन्ने धम्की दिन्छ । त्यसैले यहाँ आउन भर्नाशुल्क तिर्नका लागि लिएको ऋण कटाउन भनेर आफूलाई दबाएर काम गरिरहेका छौं । हामीलाई किन यस्तो ठाउँमा पठाइदिनुभयो भनी सोध्दा एजेन्टले 'मेरो काम तिमीलाई पठाउने थियो पठाइहालौं, बाँकी कुरा म्यानपावरसँग गर' भन्यो । फेरि म्यानपावर चाहिँ भन्छ मलाई नभन एजेन्टसँग कुरा गर । हामी गरिबलाई त खेलौना नै बनाउने रहेछ ।'

- धर्मेन्द्र (नाम परिवर्तन) कतारमा कार्यरत मोरङ जिल्लाका एक आप्रवासी कामदार<sup>१७५</sup>

### ग. मानव बेचबिखन र ओसारपसार

वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र स्थानीय एजेन्टहरूले कामको मूलभूत पक्ष (काम, रोजगारदाता, तलब, कार्यघण्टा वा सुविधा) का बारेमा भुक्त्याई कामदार भर्ना गर्ने गरेको पाइयो । यसरी भर्ना गरिएका कामदारहरू अत्यधिक वा गैरकानुनी शुल्क, कामको प्रकार, पारिश्रमिकलगायतका कुरामा शोषणमा पर्नेगरेको हुँदा अन्तर्राष्ट्रिय मानवअधिकार कानून एवं नेपालको मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ ले गरेको परिभाषाअनुसार यस्तो काम मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारको कोटिमा पर्दछ । आयोगको अनुसन्धानबाट कामदारको बेचबिखन वा ओसारपसार गरिका घटनाहरू देखिए ।

(मानव बेचबिखन सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कानून र नेपाल कानूनले गरेको परिभाषा पृष्ठ २२, २८ र पृष्ठ १०० को फुटनोटमा हेर्नुहोला)

'अमस्वीकृति, रोजगारी करार र मिसामा रोजगारदाताको नाम एउटा थियो, तर त्यहाँ पुगेपछि अर्कै कम्पनीमा काममा लगाइयो । बिल्डिङमित्रको मेसन हेल्परको काम भनेकामा बाहिर गर्मीमा सडक निर्माणको काममा लगाइयो । तलब ८ सय कतारी रियाल, खाना खर्च ३ सय, दैनिक आठ घण्टाको काम र नियमानुसार ओभरटाइमको भुक्तानी हुन्छ भनेकामा कतार पुगेपछि रोजगारदाता कम्पनीले तलब र खानाको गरी ८ सय मात्र दिइने र दैनिक १२ घण्टा काम गर्नुपर्छ भन्यो । एक महिना काम गरिसकेपछि तलब पाइएन र

१७५. कतारमा कार्यरत धर्मेन्द्रसँग टेलिफोनमा र उनकी आमासँग मोरङ जिल्लामा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पौष २० गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

कारण सोढा मलाई कतार लैजाँदा लागेको खर्च शोधकर्ता गर्न तीन महिनासम्मको तलब नदिइने बताइयो । कम्पनीले रेजिडेन्सी कार्ड पनि बनाइदिएन र लगाएको काम मैले गर्न सक्ने किसिमको थिएन । त्यसैले पैसा सापटी खोजी ७ सय ३० रियालको हवाई टिकट काटेर घर फर्के । वार्षिक ३६ प्रतिशतका दरले ब्याज तिर्ने गरी खेत दृष्टिबन्धक पास गरेर साहुसँग लिएको ऋण दिनहुँ बढ्दो छ । दुई वर्षमित्र ऋण नतिरे जग्गा साहुकै हुन्छ र हाम्रो हातमा केही हुनेछैन ।

- सुरजकुमार (नाम परिवर्तन) कतार गएको डेढ महिनामा  
२०७५ वैशाखमा फर्किएका एक आप्रवासी कामदार<sup>१७६</sup>

सुनसरी जिल्लाका २६ वर्षीय सुरजकुमारसँग पाँच जना परिवारको खर्च धान्न अरू उपाय थिएन । थोरै जग्गा त थियो, तर त्यसको उब्जनीले वर्षभरि खान पुग्दैन थियो । यसअघिको पुरानो ऋण पनि बाँकी नै थियो । गाउँमै कुनै काम पाइएला कि भनेर खोजी गरेको पनि धेरै भयो तर उहाँले परिवारको गर्जो धान्न सक्ने कुनै काम पाउनुभएन । अन्ततः आफूसँग भएको जग्गा दृष्टिबन्धक पास गरेर ऋण लिई एजेन्टलाई १ लाख १० तिरेर कतार जानुभयो । तर श्रमस्वीकृतीमा उल्लेख भएअनुसारको रोजगारदाता र काम नभएको एवं कम्पनीले रेसिडेन्सी कार्ड नबनाइदिएको र तलब पनि नदिएको कारण गएको डेढ महिनामै आफ्नै खर्चमा नेपाल फर्कनुपयो । (सुरजको विस्तृत घटना विवरण तलब बक्समा हेर्नुहोस्)

### सुरजकुमार (नाम परिवर्तन) को घटना विवरण

सुरजकुमारको गाउँकै एकजना एजेन्टले कतारबाट बिल्डिङभित्रको कामको एउटा डिमान्ड आएको छ, त्यो कामका लागि कुनै विशेष सिप पनि चाहिँदैन, काम धेरै अप्ठ्यारो छैन, ओभरटाइम समेत गरेर १४-१५ सय रियाल कमाइ हुन्छ भनेपछि सुरजले मिलेदेखि त्यस काममा जाने विचार गर्नुभयो ।

एजेन्टले सुरजलाई भर्नाशुल्क १ लाख १० हजारभन्दा कम गर्न नसकिने र यदि त्यति तिर्न नसक्ने हो भने त्यो काममा अर्को व्यक्तिलाई पठाउने बताएपछि कतिखेर विदेश जाऊँ र परिवारलाई आर्थिक भरथेग गरौँ भनेर हतारिनुभएका सुरजले एजेन्टले भनेअनुसारको रकम तिर्ने वचन दिनुभयो । उहाँका बुबाले स्थानीय एकजना साहुसँग १ लाख २५ हजार ऋण लिनुभयो । धितो राख्ने केही नहुँदा ३६ प्रतिशतका दरले त्यस ऋणको सावाँब्याज हिसाब गरी हुन आउने रकम उल्लेख गरी जमिनका नाममा भएको एउटा सानो खेत दृष्टिबन्धक पास गरेर साहुलाई दिनुभयो । पैसा तिरेको रसिद माग्दा “तिमीलाई मप्रति विश्वास छैन भने जोसँग विश्वास हुन्छ ऊमार्फत जाऊ, नत्र तिमीलाई विदेश जानु हो, म पठाइदिइहाल्छु, तिमीलाई रसिद किन चाहियो ?” भनेपछि उहाँले फेरि रसिद माग्नुभएन र एजेन्टले उहाँलाई त्यो रकम तिरेको रसिद पनि कहिल्यै दिएन ।

१७६. सुरजसँग २०७५ पौष २० गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले सुनसरीमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

एजेन्टले सुरजलाई इटहरीको एक स्वास्थ्य संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराए । यसका लागि उहाँले ५ हजार तिरेको तर त्यसको पनि रसिद नपाएको बताउनुभयो । त्यसपछि अभिमुखीकरणका लागि काठमाडौँ गएको उहाँले बताउनुभयो । “अभिमुखीकरणमा खासै केही बताएनन्, एकजना सरले बाटो राम्ररी काट्नु, भगडा नगर्नु, रक्सी नखानु अनि कसैले हड्ताल गरे भने साथ नदिनु भनेर भन्नुभयो । अभिमुखीकरण दिने संस्थाले “तिमीहरूलाई धेरै कुरा भनिरहनुपर्दैन, हेर्दा इमानदार जस्ता देखिन्छौ, केही किनमेल गर्नुपर्ने छ भने गरेर बेलुकाको हाजिरी गर्ने बेलामा चाहिँ आइपुग्नु” भनेको उहाँले बताउनुभयो ।

एजेन्टले उहाँलाई कुन एजेन्सीमार्फत पठाउन लागेको हो भनेर उडान हुने दिन मात्र बतायो । यसअघि जहिले सोध्दा पनि एजेन्टले ‘पछि थाहा हुन्छ’ भन्ने गरेको सुरजले बताउनुभयो । उडान हुने दिन एजेन्सीका कर्मचारीले एउटा फाइल, पासपोर्ट र अर्को एउटा बन्दी खाम पनि दिए । खाम चाहिँ लिएरै जानू र कतार एअरपोर्टमा तिमीलाई लिन आउने व्यक्तिलाई दिनु, फाइलका कागजपत्र चाहिँ काठमाडौँको अध्यागमन देखाउनु भन्ने निर्देशन दिए । उनीहरूले सुरजलाई यदि एअरपोर्टमा कसैले कति पैसा तिरेको भनी सोधे भने केबल १० हजार मात्र भन्नु, अन्यथा तिमीलाई अप्ठ्यारो पर्ला भनेका थिए । यो कुरा किन भनेको होला भनेर सुरजले खासै चासो दिनुभएन ।

कतार पुगेपछि कम्पनीबाट एअरपोर्टमा रिसिभ गर्न आउने व्यक्तिले उहाँको पासपोर्ट र खाम लिए र श्रम स्वीकृतिपत्रमा उल्लेख गरिएको भन्दा अर्कै कम्पनीमा लगे । त्यो श्रमिक आपूर्तिकर्ता (सप्लायर) कम्पनी रहेछ । बिल्डिङभित्रको हेल्परको काम भनेकामा बाहिरको प्रचण्ड गर्मीमा सडक निर्माणको काममा लगियो । ठूला ठूला पाइप र गह्रौँ भारी उचाल्नुपर्थ्यो । दिनमा १२ घण्टा काम गर्नुपर्थ्यो र त्यसका अलावा आवासबाट काममा जान र आउनमा अर्को तीन घण्टा समय खर्च हुन्थ्यो ।

भनेको काम नपाए पनि ड्युटी चाहिँ गर्ने पर्थ्यो । काम गरेको एक महिना भयो तर तलब दिइएन । कारण सोध्दा मलाई कतार भिकाउँदा लागेको खर्च शोधभर्नाका लागि तीन महिनाको तलब कट्टा गरिने बताइयो । “मैले त्यसको पैसा तिरेर आएको, किन मेरो तलबबाट काट्नुहुन्छ भनी सोधेँ । मुदिर (म्यानेजर) ले त्यो कुरा हामीसँग होइन, तिमीलाई भर्ना गर्ने नेपालको एजेन्सीसँग गर भने” सुरजले आयोगलाई बताउनुभयो ।

कतारमा नेपाली दूतावास छ र त्यहाँ खबर गर्ने कि भनेर विचार गरें । तर त्यस कम्पनीमा कार्यरत अरू नेपालीहरूले “दूतावासले के गर्न सक्छ र ?” भन्दै कयौँ साथीहरूले आफूलाई परेको अप्ठ्याराको बारेमा दूतावासमा खबर गर्दा कुनै सहयोग नपाएको बताए । त्यस कम्पनीमा ३ महिनादेखि तलब नपाएका अरू कामदारहरू पनि रहेको र दूतावासमा खबर गर्दा केही सहयोग भएको रहेनछ । दूतावासमा फोन गर्दा फोन पनि उठ्दैन भन्ने गुनासो उनीहरूले गरे । यता घरबाट परिवारले बरु जे जे पर्छ भोग्दै जाउँला, मिलाएर फर्केर आउन भनेर बारम्बार खबर गर्न थाले । कम्पनीले आफूलाई दिइएको काम पनि गर्न सक्ने अवस्था नभएकाले सुरजले आफूलाई घर पठाइदिन कम्पनीसँग अनुरोध गर्नुभयो । तर घर जाने हो भने टिकटको व्यवस्था आफैँ गर्नुपर्छ भनिपछि कतारमै बस्ने एकजना साथीसँग सापटी मागी ७ सय ३० कतारी रियालमा टिकट काटेर गएको डेढ महिनापछि नेपाल फर्कनुभयो ।



कतारमा समस्यामा परेका बेला सुरजले एजेन्टलाई फोन गरी आफूमाथि परेको समस्या बताउँदा आफ्नो जिम्मेवारी कतार पठाउनेसम्म भएको र बाँकी कुरा एजेन्टसँग गर्न भने । एजेन्टसँग दुईपटक कुरा त भयो तर उसले केही समयपछि राम्रो काममा पठाउने बतायो । एजेन्टसँग कर्मचारी र सञ्चालकसँग आफ्नो खासै चिनजान र सम्पर्क नभएका कारण कोसँग के कुरा गरेर समाधान निस्कन्छ भन्ने पनि थाहा भएन । फेरि एजेन्टसँग कुरा गर्दा उनीहरूले “तिमीलाई पठाउने एजेन्टसँग कुरा गर” भन्ने गरेको सुरजले बताउनुभयो ।

नेपाल फर्केपछि आफूले एजेन्टसँग कुरा गरिरहेको सुरज बताउनुहुन्छ । पहिला पहिला त अलि कम रकम लिएर अर्को देश पठाइदिन्छु भनिरहेका थिए तर अहिले त “केही समय पर्ख राम्रो काममा लगाइदिन्छु भन्दाभन्दै फर्केर आयौ, अब म केही गर्न सकिदैन” भनेको र पछिल्लो समयमा उहाँको फोन नै एजेन्टले उठाउन छाडेको सुरजले बताउनुभयो । वैदेशिक रोजगारीमा परेको समस्याका बारेमा कहाँ उजुरी गर्ने भन्ने सुरजलाई थाहा थिएन । एकजना आफन्तले इनरुवा (सुनसरी जिल्लाको सदरमुकाम) मा यस्ता अफ्यारोमा परेकालाई सहयोग गर्ने एउटा संस्था छ भनेकाले त्यहाँ गएको उहाँले बताउनुभयो । उजुरी गर्न काठमाडौँ जानुपर्ने, काठमाडौँसम्म आउजाउ गर्न त्यति सजिलो नहुने, समयमा काम हुने हो वा होइन अनि उजुरी गरेर आफ्नो डुबेको रकम फिर्ता पाउने पनि हो कि होइन भन्ने जस्ता दुविधा उहाँमा थियो । “के गर्ने हो भन्ने खासै सोच्न सकेको छैन, ऋणको ब्याज बढिरहेको छ, समय पनि बित्दै गइरहेको छ, ऋण तिर्न सकिएको छैन । पुरानो ऋण त छँदै छ, यदि यो नयाँ ऋण तिर्न सकिएन भने २ वर्षको म्याद पुगेको दिन साहुले हाम्रो जग्गाजमिन लिनेछन् र हामीसँग केही बाँकी हुनेछैन” उहाँले भन्नुभयो ।

कामदार भर्ना प्रक्रियामा भुटा कुरा बताउने र गैरकानुनी शुल्क लिने काममा एजेन्ट र एजेन्टसँग दुबैको संलग्नता रहेको पाइयो । त्यसैगरी अनौपचारिक तवरले र नेपाल सरकारले श्रमस्वीकृति नदिएका मुलुकमा समेत कामदार पठाई उनीहरूलाई गम्भीर जोखिममा पार्ने कार्यमा वैदेशिक रोजगार एजेन्टहरू पनि सक्रिय रहेको पाइयो ।

### सन्तोषी तामाङ (नाम परिवर्तन) को घटना विवरण

“दुबईमा राम्रो काम छ, परिवार पनि सानो छ, कमाइ पनि महिनाको ३५-४० हजार हुन्छ भनियो । सुरुमा भारतको बाटो गरेर जानुपर्छ भनेकाले मैले भारतको बाटो नजाने भन्ने, घरमा सल्लाह गर्दा भारतको बाटो जाँदा “नराम्रो” हुन्छ भन्ने सुनेको थिएँ । भारतको बाटो जाने भए खर्च लाग्दैन, काठमाडौँको एअरपोर्टबाट जाने हो भने “सेटिङ” मिलाउन २५ हजार रुपियाँ लाग्छ भनेपछि त्यति तिरेर जान म राजी भएँ ।

एअरपोर्टको बाहिर मलाई मेरो पासपोर्ट र टिकट दिइयो । हुन त श्रमस्वीकृति गराएर पठाउने भनेको थियो । काठमाडौँको बसुन्धरामा रहेको एउटा म्यानपावरको अफिसमा पनि पुऱ्याएको थियो । उनीहरूले तालिम पनि दिए । तर पासपोर्टसँगै मलाई श्रमस्वीकृतिको कागज केही दिइएन । बरु भिसा चाहिँ कुवेतको टाँसेको रहेछ मेरो

पासपोर्टमा । दुबईको पेपर भिसा चाहिँ अलगगै दिइयो र भनियो- “कुवेतको बाटो गरेर जाने गरी टिकट पाइयो, त्यसैले सोही टिकट काटिदिएको छ र कुवेतको भिसा पनि लगाइदिएको छ, कुवेतको भिसा यहाँको एअरपोर्टमा देखाउनु, अनि यसको काम सकिन्छ । कुवेतको एअरपोर्टमा पुगेपछि दुबईको भिसा देखाउनु । बरु सक्यौ भने प्लेनमा बसेको बेला यो कुवेतको भिसाको स्टिकर चाहिँ हल्का हातले उप्काउनु र च्यातिदिनु । यो भिसा देखेर कुवेतको एअरपोर्टमा तिमीलाई के के सोध्ला, तिमीले जबाफ दिन नजानौला, अनि समस्या पर्ला । काठमाडौँ एअरपोर्टमा चै तिमीलाई केही अप्ठ्यारो पर्दैन सबै मिलाएका छौ ।”

त्यसपछि मलाई एकजना पुलिसले टर्मिनलभित्रको काममा सहयोग गरे । टर्मिनल भवनबाहिरदेखि नै उनले मलाई सहयोग गर्दै गर्दै अध्यागमनसम्म पुऱ्याए । त्यहाँ पुगेपछि टाइबाट “ऊ त्यो ढाका टोपी लगाउने सरको डेस्कमा जानु” भने र उनी पर बसेर हेरिरहे । मैले त्यसै गरें र सजिलै त्यहाँबाट अगाडि बढें । कुवेतको एअरपोर्टमा दुबईको पेपर भिसा देखाएँ र दुबई पुगें । दुबईमा एउटा “कलेक्सन सेन्टर” रहेछ । त्यहाँ नेपाली एजेन्ट पनि रहेछन् । एक महिनासम्म मलाई कसैले लगन । म जस्तै अरू १५/१६ जना नेपालीहरू त्यहाँ थिए, सँगै खान्थ्यौँ, सँगै बस्थ्यौँ । कोही रमाइलो मानिरहेका थिए, कोही दिनभर रुन्थे । मलाई पनि चिन्ता त लागेको थियो । मलाई चाहिँ नाचन आउँथ्यो, साथीहरूले कहिले कहिले नाचन लगाउँथे ।

एक महिनापछि मलाई नेपाली एजेन्टले तिमी ओमन जाऊ, यहाँ काम पाइएन, ओमनमा बच्चा हेर्ने काम छ भन्यो । मलाई बच्चा हेर्न सजिलो लाग्दैन, त्यसैले जान्न भनैँ तर उसले कर गरेपछि गएँ । ओमनको त्यो घरवेटी अङ्ग्रेजी बोल्दो रहेछ, मलाई अङ्ग्रेजी पनि नआउने, अरबी पनि नआउने । अनि २३ दिनपछि उसले मलाई ७५ रियाल दियो र ओमनकै एउटा कलेक्सन सेन्टरमा लगेर छाडिदियो । पछि मलाई थाहा भयो, उसले सुरुमा मलाई लैजाँदा १ हजार २ सय डलरमा किनेर लगेको रहेछ ।

ओमनको कलेक्सन सेन्टरमा केही दिन बसेपछि अर्को साहुले मलाई रोजेर लग्यो । उसले मलाई १ हजार ३ सय डलर तिरेर लगेको रहेछ । त्यहाँ लैजाने बेलामा मलाई मासिक १ सय ३० रियाल तलब दिने भनेको थियो तर १ सय मात्रै दियो । त्यस घरमा ६ महिना काम गरेपछि दुबईको मेरो सुरुको एजेन्टले मलाई अर्को घरमा सार्ने व्यवस्था मिलाएछ । तेस्रो घरमा १४ महिना काम गरें । तेस्रो घरको मालिकले मलाई ३ महिनाको तलब दिएन र भन्यो “तिमीलाई १ हजार ५ सय डलर तिरेर ल्याएको । त्यसमाथि ३ महिनाको तलब दुबईको तिम्रो एजेन्टलाई तिर्नुपर्न्यो, त्यसैले तिमीलाई त्यो ३ महिनाको तलब दिन सकिदैन । यो रोजगारदाताले मलाई घर फर्कने टिकट पनि काटिदिएन । मेरो आफ्नै पैसाले टिकट काटेर २०७५ असोज १ गते नेपाल फर्कें ।

२०७३ मंसिरमा स्थानीय एजेन्टमार्फत दुबई गई २१ महिनापछि स्वदेश फर्केकी सिन्धुपाल्चोककी सन्तोषी तामाङ (नाम परिवर्तन)<sup>१७७</sup>

वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र स्थानीय एजेन्टहरूले कामको मूलभूत पक्ष (काम, रोजगारदाता, तलब, कार्यघण्टा वा सुविधा) का बारेमा झुटा कुरा बताएर भर्ना गरिएका कामदारहरू गैरकानुनी शुल्क, कामको प्रकार, पारिश्रमिकलगायतका कुरामा शोषणमा पर्ने गरेको हुँदा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून<sup>१७८</sup> एवं नेपालको मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४<sup>१७९</sup> ले गरेको परिभाषाअनुसार यस्तो कार्य मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारअन्तर्गत पर्दछ, जुन मानव अधिकारको स्पष्ट ज्यादती हो। एजेन्सीले भर्ना गरेका सुरज वा एजेन्टले अनौपचारिक तवरले पठाएका सन्तोषीजस्ता अन्यले पनि त्यस्तै प्रकृतिका समस्या भोग्नुपरेको राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताए।

आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदकले<sup>१८०</sup> प्रतिवेदनमा कामदार भर्ना गर्ने निजी एजेन्सीहरू र नियमन नगरिएका एजेन्टहरूद्वारा 'बदनियतपूर्ण अभ्यासहरू' भएको; कानून तथा नीतिहरूको कार्यान्वयन तथा अनुगमनको अभावका कारणले आप्रवासी कामदारहरू बाध्यात्मक श्रम, ऋणग्रस्त बँधुवा मजदुरी, बेचबिखनलगायत शोषण र दुर्व्यवहारजन्य परिस्थितिमा पर्ने गरेको; भर्ना तथा सेवाशुल्क कम गर्ने नीतिहरूको कार्यान्वयन नभएकाले कामदारहरूले ठूलो रकम तिर्नु परिरहेको; त्यस्तो शुल्क तिर्न अत्यधिक ब्याजदरमा लिनुपरेको; ऋणका कारण कामदारहरू शोषण र ज्यादतीको बढी जोखिममा पर्ने गरेको भनी चिन्ता व्यक्त गरेको छ।

महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय (CEDAW) समितिले "महिलालाई वैदेशिक रोजगारी, खासगरी घरेलु काममा जानका लागि लगाइएको प्रतिबन्धले उनीहरूलाई अनौपचारिक श्रम आप्रवासनको जोखिममा धकेलेको र यसका कारण उनीहरूको बेचबिखनको जोखिम बढेको" उल्लेख गरेको छ।<sup>१८१</sup> त्यस्तै समितिले महिलाविरुद्ध हुने हिंसा, बेचबिखन, यौन र श्रम शोषणको अवस्थाका बारेमा आवश्यक अभिलेखीकरण र विश्लेषणमा रहेको नेपालको कमजोरीप्रति ध्यानाकर्षण भएको जनाउँदै त्यस प्रकारका तथ्यहरूको अभिलेख व्यवस्थित गर्न सुझाव दिएको छ।

१७८. "मानव बेचबिखन" (Trafficking in persons) भन्नाले शोषण (Exploitation) को उद्देश्यले धम्की वा बलको प्रयोग वा जोरजबर्जस्तीका अन्य माध्यम, अपहरण, जालसाजी, झुटा कुरा (Deception), अधिकारको दुरुपयोग वा जोखिमताको अवस्था, वा रकमको भुक्तानी दिएर वा प्राप्त गरेर अर्को व्यक्तिमाथि नियन्त्रण राख्न व्यक्तिको सहमति हासिल गर्ने माध्यमहरूबाट व्यक्तिहरूको भर्ना (Recruitment), ओसारपसार, स्थानान्तरण, आश्रय दिने वा ग्रहण गर्ने कार्य बुझिन्छ।

- व्यक्तिहरू विशेषगरी महिला र बालबालिकाको बेचबिखन रोक्ने, अन्त्य गर्ने र कारबाही चलाउनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय उपलेख, २०००, 2237 UNTS 319 (२५ डिसेम्बर २००३ देखि लागु भएको) को धारा ३ (क) ले परिभाषित गरेको।

१७९. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ दफा ४, उपदफा २ (क) अनुसार "किन्ने वा बेच्ने उद्देश्यले मानिसलाई विदेशमा लैजानु" र उपदफा २ (ख) अनुसार "...शोषण गर्ने उद्देश्यले ...कुनै प्रकारले झुठ्याई, जालसाज गरी, प्रपञ्च मिलाई, जबर्जस्ती गरी कसैलाई .... नेपालभित्रको एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा वा विदेशमा लैजानु वा अरू कसैलाई दिनु मानव ओसार पसार<sup>१७९</sup> भनी परिभाषित गरिएको छ।

१८०. २०७४ माघमा नेपालको औपचारिक भ्रमणमा आउनुभएका आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोन्जालेस मोरालेसले भ्रमणपश्चात् संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषदमा प्रस्तुत गर्नुभएको मा उपलब्ध <https://undocs.org/A/HRC/38/41/Add.1> मा उपलब्ध प्रतिवेदन।

१८१. २३ अक्टोबर २०१८ मा भएको महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय (CEDAW) समितिको प्रतिवेदन [https://tbinetmet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NPL/CO/6&Lang=En](https://tbinetmet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NPL/CO/6&Lang=En) मा उपलब्ध छ।

### ३. अभिमुखीकरण तालिमको प्रभावरिताको अभाव

वैदेशिक रोजगारमा जाने कामदारले वैदेशिक रोजगारमा जानुभन्दा अघि विभागबाट अनुमति प्राप्त संस्थाबाट अभिमुखीकरण तालिम लिनुपर्ने व्यवस्था छ।<sup>१८२</sup> त्यस्तो तालिम वैदेशिक रोजगार बोर्डले स्वीकृत गरेको पाठ्यक्रमअनुसार हुन्छ। आयोगको अनुसन्धानबाट तालिम सञ्चालन र पाठ्यक्रम दुबैमा केही कमजोरीहरू देखिए।

#### क. पाठ्यक्रममा अधिकारका विषय समावेश नभएको

बोर्डले तोकेको पाठ्यक्रम राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले अध्ययन गरेको थियो। यसमा यात्रासम्बन्धी केही 'लजिस्टिकल' जानकारीदेखि सडक नियम, सम्बन्धित देशको भौगोलिक एवं सांस्कृतिक विषयमा जानकारी गराइनुले कामदारको यात्रायोजनालाई मद्दत नै पुऱ्याउने देखिन्छ। यद्यपि पाठ्यक्रममा समयमा र उचित पारिश्रमिक पाउने अधिकार, विश्रामको अधिकार, स्वास्थ्यको अधिकार, उपयुक्त आवास तथा खानपानको अधिकार, आफ्नो पासपोर्ट र कागजात आफैँसँग राख्न पाउने अधिकार, हिँडडुल र आवतजावतको अधिकार, स्वदेश फर्कन पाउने अधिकार जस्ता आधारभूत अधिकारका बारे समावेश भएको पाइएन।

#### ख. तालिम सञ्चालनमा हेलचेक्र्याइँ र लापरबाही

तालिम सञ्चालनकै प्रभावकारितामा पनि प्रश्न गर्ने प्रशस्त ठाउँ देखियो। राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका कतिपय कामदारहरूले अभिमुखीकरण केवल "औपचारिकताका लागि गरिँदो रहेछ र हाजिर गराएर पठाइँदो रहेछ" भनेका छन्।

एजेन्टले भनेअनुसारको काम र तलब नपाई कतार गएको डेढ महिनामा २०७५ वैशाखमा फर्किनुभएका सुनसरीका २६ वर्षीय सुरजकुमार (नाम परिवर्तन) ले भन्नुभयो, "एजेन्टले अभिमुखीकरणका लागि इटहरीमै रहेको एक संस्थामा पठायो। त्यहाँ खासै केही बताएनन्, एकजना सरले बाटो राम्ररी काट्नु, भगडा नगर्नु, रक्सी नखानु अनि कसैले हडताल गरे भने साथ नदिनु भन्नुभयो, अनि आउँदा र जाँदाको फिङ्गार प्रिन्ट गर्न लगाउनुभयो।" अभिमुखीकरण संस्थाले आफूहरूलाई "तिमीहरूलाई धेरै कुरा भनिरहनुपर्दैन, हेर्दा इमानदार जस्ता देखिन्छौ। यहाँ दिनभर बसिरहनुपर्दैन बरु केही किनमेल गर्नुपर्ने छ भने बजार गएर बेलुकाको हाजिरी गर्ने बेलामा चाहिँ आइपुगनु" भनेको भनी उहाँले बताउनुभयो।

२०७४ चैतमा वैदेशिक रोजगारमा गई २०७५ कात्तिकका स्वदेश फर्किनुभएका सुनसरीकै २४ वर्षीय रमेश (नाम परिवर्तन) लाई पनि उहाँको एजेन्टले अभिमुखीकरणका लागि इटहरीको एउटा संस्थामा पठाएका थिए। त्यहाँ केवल दुईवटा सिनेमा देखाइएको बताउँदै उहाँले भन्नुभयो, "दुईवटा फिलिम देखायो, एउटा 'देश परदेश' र अर्को 'मुग्लान'। हामी मध्येकै एकजनाले 'सर हामीलाई पढाउने होइन' भनी सोधेका थिए, तर उसलाई अपशब्द

१८२. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २७

प्रयोग गर्दै पढ्नेवाला थिइस् भने खाडीमा काम गर्न जान्थिस्” भनी सञ्चालकले हप्काएको र सुरुमा ‘साइन इन’ र दुईवटै फिलिम सकिएपछि ‘साइन आउट’ गरेर घर पठाएको बताउनुभयो ।

### ग. गुणस्तर प्रभावित

अभिमुखीकरण तालिम संस्थाका बिच अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा रहेको व्यवसायीहरूले बताए । तालिम संस्थाहरूको सङ्ख्या धेरै भएका कारण अस्वस्थ र अस्वच्छ प्रतिस्पर्धा हुने गरेको वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण व्यवसायी महासङ्घले आयोगलाई बतायो ।<sup>१८३</sup> महासङ्घका अध्यक्षले “यसका कारणले गर्दा तोकिएको मापदण्ड पूरा नगर्नेदेखि सरकारले निर्धारण गरेको शुल्कभन्दा पनि व्यवसायीले भने जति शुल्कमा तालिम गर्ने अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा बढेको र यसले तालिमको गुणस्तर चौपट भएको” बताउनुभयो ।

विभागले केही वर्षअघि एजेन्ट र वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई नै ठूलो सङ्ख्यामा तालिम संस्था खोल्न अनुमति दिएपछि यस क्षेत्रमा अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा भएको कुरा तालिम संस्थाका सञ्चालक र प्रशिक्षकहरूले पनि आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताए । “त्यत्रो लगानी गरेर संस्था खडा गर्नु । सरकारले एकाएक कामदार भर्ना गर्ने एजेन्ट र व्यवसायीको प्रभावमा परेर उनीहरूले आफैले खोलेको तालिम संस्थालाई एकैपटक ठूलो सङ्ख्यामा अनुमति दियो । त्यसपछि वर्षौंदेखि यस व्यवसायमा ठूलो लगानी गरेकाहरूले आफ्नो सर्भाइभलका लागि व्यवसायीले जतिमा भन्थो त्यति रकम लिएर र जे जे भन्थो त्यो त्यो मान्नुपर्ने अवस्था छ । अब तपाईं भन्नुस् व्यवसायी र एजेन्ट आफैले खोलेका अभिमुखीकरण संस्थाबाट के गुणस्तरको अपेक्षा गर्नुहुन्छ ?”<sup>१८४</sup>

### घ. उजुरी संयन्त्र, भर्ना शुल्कजस्ता जानकारी नदिइने :

भर्ना शुल्कको देशगत सीमा वा रोजगारीका क्रममा समस्यामा परेमा कहाँ उजुरी गर्ने जस्ता विषयमा जानकारी गराउने नगरिएको अभिमुखीकरण संस्था र त्यसका प्रशिक्षकहरूले बताए ।<sup>१८५</sup> “कामदारलाई भर्ना गर्ने व्यवसायीहरूले उजुरी संयन्त्र र भर्ना शुल्कका बारेमा सकभर नभन्नु भनेका हुन्छन्, त्यसैले कतिपय तालिम संस्थाले भोलिबाट बिजिनेस पाउँदैन कि भनेर ती कुराहरू भन्दैनन् ।”

महालेखापरीक्षकको छपन्नौँ प्रतिवेदनमा पनि अभिमुखीकरण तालिममा दिइने जानकारीमा समस्या रहेको उल्लेख गरेको छ ।<sup>१८६</sup> प्रतिवेदनमा भनिएको छ, “ठगी तथा उजुरी व्यवस्था, हर्जाना तथा क्षतिपूर्ति, राहत तथा आर्थिक सहायता आदिका सम्बन्धमा जानकारी दिने व्यवस्था भएको देखिएन ।”

१८३. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ ३ गते सङ्घका अध्यक्ष राजाराम गौतमसँग गरेको अन्तर्वार्ता ।

१८४. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ १ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

१८५. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ १ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

१८६. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौँ, महालेखा परीक्षकको छपन्नौँ वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७४, पृष्ठ २४९ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG-Performance-Annual-Report-1.pdf> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २४ गते हेरिएको ।

## ड. अनुगमनको अभाव :

अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन संस्था तथा तिनले सञ्चालन गर्ने कार्यक्रमको विभाग तथा बोर्डबाट अनुगमन हुने गरेको पाइएन । आयोगको अनुसन्धान टोलीले स्थलगत अवलोकन गरेकामध्ये ३ वटा संस्थाका फर्निचरदेखि कोठाहरू हेर्दा त्यहाँ तालिम सञ्चालन नभएको लामो समय भएको सहजै अनुमान गर्न सकिन्थ्यो । ती फर्निचर एउटा सानो ठाउँमा थुपारेर राखिएको या धूलो भरिएको अवस्था देखियो ।

सरकारी नियकाले अनुगमन नगर्ने गरेको कुरा कुरालाई नेपाल वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण व्यवसायी महासङ्घका अध्यक्षले पनि पुष्टि गर्नुभयो । उहाँले भन्नुभयो, “स्थानेश्वर देवकोटा कार्यकारी निर्देशक हुँदा बोर्ड तथा विभागका कर्मचारी यस महासङ्घका प्रतिनिधि तथा पत्रकारहरूसमेतको टोलीले छड्के अनुगमन गर्थ्यो, तर पछिल्ला वर्षहरूमा त अनुगमन भन्ने कुरै हुँदैन ।”<sup>१८७</sup> अनुगमन प्रभावकारी नभएको कुरा महासङ्घले विभिन्न मितिमा नेपाल सरकारका मन्त्री र वैदेशिक रोजगार विभागका महानिर्देशकलाई बुझाएको ज्ञापनपत्रमा पनि उल्लेख गरिएको छ ।<sup>१८८</sup>

अभिमुखीकरण संस्थाको अनुगमन बोर्डबाट नभएको र अभिमुखीकरण तालिममा कमजोरी रहेको कुरा वैदेशिक रोजगार बोर्डले पनि आयोगलाई बतायो । बोर्डका कार्यकारी निर्देशकले “हामी अहिले निर्देशिका वा अभिमुखीकरणको पाठ्यक्रम निर्माण जस्ता काममा लागेका कारण ती संस्थाको अनुगमन गर्न सकिएको छैन” भनी आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताउनुभयो ।<sup>१८९</sup>

## ४. स्वास्थ्य परीक्षणसम्बद्ध समस्या

वैदेशिक रोजगारमा जाने हरेक कामदारले स्वास्थ्य परीक्षण गरी निरोगी प्रमाणित भएमा मात्र वैदेशिक रोजगारमा जान योग्य हुन्छन् । नेपालमा स्वास्थ्य परीक्षण गर्दा ‘फिट’ भई वैदेशिक रोजगारीमा गएका व्यक्तिहरू गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि त्यहाँ गरिने स्वास्थ्य परीक्षणबाट ‘अनफिट’ भई फर्कनु पर्दा ठूलो रकम क्षति व्यहोरेका व्यक्तिहरूसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीले भेटेको थियो ।

कानूनबमोजिम यदि कुनै व्यक्ति स्वास्थ्य परीक्षणबाट अनफिट भई फर्कनुपरेमा स्वास्थ्य संस्थाले निज जाँदा र आउँदा लागेको खर्च व्यहोर्नुपर्ने भनिएको छ । तर वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले कामदार भर्ना गर्दा उनीहरूसँग ठूलो रकम लिए पनि या त रसिदै नदिने या दिए पनि कम रकमको मात्रै दिने गरेका कारण उनीहरूले प्रमाण अभावका कारण रसिद बमोजिमकै मात्रै रकम क्षतिपूर्ति पाउने र ठूलो रकम गुमाउनुपर्ने अवस्था देखियो ।

१८७. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ ३ गते सङ्घका अध्यक्ष राजाराम गौतमसँग गरेको अन्तर्वार्ता ।

१८८. उदाहरणका लागि महासङ्घले २०७६ वैशाख १४ गते श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षामन्त्रीलाई र २०७६ वैशाख ३ गते वैदेशिक रोजगार विभागका महानिर्देशकलाई बुझाएको ज्ञापनपत्रसहितको “वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण तालिम कार्यविधि २०७६ संशोधन प्रस्ताव” मा समेत उल्लेख गरिएको छ ।

१८९. वैदेशिक रोजगार बोर्डका कार्यकारी निर्देशकसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ फागुन १८ र २०७६ जेठ २९ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

मोरङ जिल्लाकी शारदा तथा धनकुटाकी सीता (दुबै नाम परिवर्तन) आफूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई प्रतिव्यक्ति ८० हजार रुपियाँ भुक्तानी गरी २०७५ जेठमा कतार जानुभयो । जानुअघि नेपालमा स्वास्थ्य परीक्षण गर्दा कुनै समस्या देखाएको थिएन तर गएको दुई महिनामा रोजगारदाताले उहाँहरूको स्वास्थ्य परीक्षण गराउँदा 'अनफिट' भई नेपाल फर्कनुपर्थो ।

फर्की आएपछि उहाँहरूले प्रतिव्यक्ति ८० हजारका दरले तिरेको भर्ना शुल्कवापतको दुई जनाको कुल १ लाख ६० हजार फिर्ता पाउँ भनी विभागमा निवेदन दिनुभयो । तर रकम भुक्तानी गर्दा उहाँहरूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीले रसिद नदिएका कारण उहाँहरूको खर्च भएको रकम ८० हजार नै हो भनी पुष्टि गर्ने प्रमाण भएन । शुल्क तिरेको प्रमाण पेस गर्न नसकेको अवस्थामा विभागले उहाँहरूलाई भराइदिन सक्ने क्षतिपूर्ति रकम कतारका लागि सरकारले तोकेको अधिकतम शुल्क अर्थात् १०/१० हजार मात्र हुन सक्दथ्यो । व्यवसायीले उहाँहरूलाई २५ हजार दिन राजी भएकाले उक्त रकम दिलाई विभागले "क्षतिपूर्ति भराएको" (Compensated) भन्ने जनाई उहाँको फाइल बन्द गर्‍यो । १९०

जानुअघि र गन्तव्यमा पुगेर गरिने स्वास्थ्य परीक्षणसँग सम्बन्धित नियमले पनि कामदारलाई अप्ट्यारो पारेको आयोगको अनुसन्धानबाट देखियो । वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम ४६ख को उपनियम २ क अनुसार विदेशमा गरिने स्वास्थ्य परीक्षण नेपालमा गरिएको स्वास्थ्य परीक्षणको मितिले नब्बे दिनभित्र गराएको हुनुपर्दछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ । स्वास्थ्य परीक्षण कति बेला गर्ने भन्ने कामदारको हातमा भन्दा पनि कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सी (नेपालको हकमा) वा रोजगारदाता कम्पनी (गन्तव्य मुलुकको हकमा) को तजबिजमा निर्भर गर्दछ । २०७४ साउन १६ मा नियमावलीमा गरिएको यो नयाँ व्यवस्थाका कारण यदि गन्तव्य मुलुकको रोजगारदाताले कुनै कामदारको स्वास्थ्य परीक्षण उसको नेपालमा स्वास्थ्य परीक्षण गरेको मितिले नब्बे दिनपछि गरायो र त्यसमा कथंकदाचित् 'अनफिट' देखियो भने त्यस्ता कामदार एकातिर काम छाडेर स्वदेश फर्कनुपर्छ भने अर्कातिर नेपाल आएपछि पनि नियमतः कुनै क्षतिपूर्ति नपाउने अवस्था छ ।

भोजपुर जिल्लाका लाक्पा (नाम परिवर्तन) ले कतार जानका लागि उहाँलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई ९० हजार तिर्नुपर्थो तर एजेन्सीले रसिद भने केबल १० हजारको मात्र दियो । उहाँको एजेन्सीले १८ डिसेम्बर २०१८ का दिन काठमाडौँको मान्यता प्राप्त एक स्वास्थ्य संस्थामा स्वास्थ्य परीक्षण गर्न पठायो । उहाँको स्वास्थ्य जाँचको प्रतिवेदन 'फिट' देखियो । तर एजेन्सीले उहाँको श्रमस्वीकृति ३० जनवरी २०१९ मा मात्र गरायो र ८ फेब्रुवरी २०१९ मा मात्र कतार पठायो ।

---

१९०. वैदेशिक रोजगार विभागमा परेका उजुरी र तिनका विषयमा विभागबाट भएका प्रगति सम्बन्धमा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले गरेको अनुसन्धान टोलीले मोरङ जिल्लाकी शारदा र धनकुटा जिल्लाकी सीताको उजुरीको फाइल र विभागको रेकर्डको अध्ययनबाट देखिएको ब्यहोरा ।

कतारमा रोजगारदाताले २७ मार्च २०१९ मा मात्र उहाँको स्वास्थ्य परीक्षण गरायो । तर त्यस परीक्षणमा उहाँको स्वास्थ्य 'अनफिट' देखियो । अनफिट देखिए पनि कम्पनीले लाक्पालाई निरन्तर काममा लगाइरह्यो र स्वास्थ्य परीक्षण गराएको भन्दा डेढ महिनापछि सन् २०१९ को मे महिनाको पहिलो हप्ता मात्र "तिम्नो स्वास्थ्य परीक्षणमा अनफिट देखियो, तिमी आफैँ टिकट व्यवस्था गरेर घर फर्क" भन्यो । कम्पनीसँग कति अनुरोध गर्दा पनि नेपाल फर्कने टिकट दिन अस्वीकार त गर्‍यो गर्‍यो आफूले काम गरेको मार्च र अप्रिल गरी दुई महिनाको तलब पनि नदिएको उहाँले बताउनुभयो । अन्ततः लाक्पा ७ सय २० कतारी रियाल तिरी हवाई टिकट काटेर ९ मे २०१९ मा नेपाल फर्कनुभयो ।

नेपाल आएपछि सबै ब्यहोरा उहाँको स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने संस्थालाई र उहाँलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई बताउनुभयो । तर दुबैले नेपालमा स्वास्थ्य परीक्षण गरेको नब्बे दिनपछि मात्र गन्तव्य मुलुकमा स्वास्थ्य परीक्षण भएकाले यसमा आफूले केही गर्न नसक्ने बताएको लाक्पाले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताउनुभयो ।<sup>१९१</sup>

यस घटनामा लाक्पाको कुनै कमीकमजोरी नहुँदा पनि उहाँले भर्ना शुल्कवापतको ठूलो रकम र गन्तव्य मुलुकमा काम गरेर पाउन बाँकी तलब गुमाउनुपऱ्यो । अर्कातिर रोजगारी छाडेर नेपाल आउनुपऱ्यो ।

गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएको हो वा होइन भन्ने सम्बन्धमा निर्णय गर्न एक विशेषज्ञ समिति व्यवस्था रहेको छ ।<sup>१९२</sup> आफूलाई स्वास्थ्य संस्थाले गलत प्रतिवेदन दियो भनी ठान्नेहरूले विशेषज्ञ समितिको सचिवालयमा निवेदन दिनुपर्दछ र समितिको सचिवालय सिंहदरवार परिसरभित्र रहेको श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयमा रहेको छ, जहाँ सर्वसाधारणसको सहज पहुँच हुने गर्दैन ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले मन्त्रालयका सम्बद्ध अधिकारीसँग भेटी विगतमा केकति उजुरीहरू समितिमा प्राप्त भए र तिनको फरफारकको अवस्था कस्तो छ भनी जानकारी लिन खोजेको थियो । विशेषज्ञ समितिका सदस्य एवं मन्त्रालयका कानून तथा फैसला कार्यान्वयन शाखाका उपसचिव रेशम सिग्देलले समितिको सचिवालयमा त्यस्तो रेकर्ड फेला नपरेको भए पनि मन्त्रालयमा आउने निवेदनमा कुनै विलम्ब नगरी तत्काल फरफारक गराउने गरिएकाले र हाल फरफारक हुन बाँकी एउटा पनि निवेदन बाँकी नरहेको जानकारी गराउनुभयो ।<sup>१९३</sup>

---

१९१. लाक्पासँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले वैदेशिक रोजगार विभाग परिसरमा २०७६ जेठ १ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

१९२. वैदेशिक रोजगार नियमावली २०६४, नियम ४६ (१) ।

१९३. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका अनुसन्धाकर्ताले २०७६ असार ४ गते उपसचिव श्री सिग्देलसँग गरेको कुराकानी ।



## ५. व्यवसाय गर्दा अरूको अधिकार हनन गर्न नहुने

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)<sup>१९४</sup> ले कुनै पनि व्यावसायिक संस्थाले आफ्नो व्यवसाय सञ्चालन गर्दा केकस्ता मानव अधिकारसम्बन्धी सिद्धान्तको पालना गर्नुपर्दछ भन्ने व्यवस्था गरेको छ। निर्देशक सिद्धान्तमा आफूले व्यवसाय गर्दा कुनै समुदाय वा व्यक्तिका अधिकारमा असर पर्न नदिन बहन गर्नुपर्ने जिम्मेवारी (Due Diligence) अन्तर्गत व्यवसाय सुरु गर्नुपूर्व नै विस्तृत अध्ययन गरी आफ्नो व्यवसायका कारण अरूको मानव अधिकार हनन हुन नदिने कुरा सुनिश्चित गर्नुपर्ने (सिद्धान्त १७ - १९), व्यवसाय सञ्चालनका क्रममा आफूबाट कसैको अधिकार उल्लङ्घन वा क्षति पुगेको अवस्थामा प्रभावितलाई परिपूरण, राहत वा क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराउनुपर्ने (सिद्धान्त २२), राज्यले आफ्नो सीमा वा क्षेत्राधिकारभित्र कुनै व्यवसायबाट कसैमाथि हुने मानव अधिकार ज्यादती रोक्न कुनै पनि घटनाको छानबिन, दोषीमाथि कारबाही र पीडितलाई परिपूरणको व्यवस्था सुनिश्चित गर्नुपर्ने (सिद्धान्त १) को उल्लेख गरिएको छ। यो सिद्धान्त कुनै पनि आकारको वा कुनै पनि क्षेत्रको र जुनसुकै संरचनाको व्यावसायिक प्रतिष्ठानलाई पनि लागु हुन्छ (सिद्धान्त १४)।

कुनै पेसा वा व्यवसाय गर्दा अरूलाई असर पार्न नहुने कुरा नेपालको कम्पनी ऐन २०६३ ले पनि उल्लेख गरेको छ। वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरू सुरुमा निजी कम्पनीका रूपमा कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयमा दर्ता भएका हुन्छन्। यसरी दर्ता भएका कम्पनीहरूको काम कारबाहीमध्ये व्यवसायसँग सम्बन्धित कामको नियमन गर्ने अधिकार वैदेशिक रोजगार विभागलाई रहन्छ। तर संस्था सञ्चालनसम्बन्धी कामकारबाहीको नियमन कम्पनी ऐनअनुरूप हुने व्यवस्था छ। कम्पनी ऐन, २०६३ अनुसार कुनै पनि कम्पनीले संस्था सञ्चालनका क्रममा जालसाज, गैरकानुनी काम वा सार्वजनिक हितविपरीतका काम गर्न निषेध गर्दै यदि त्यसो गरेको वा गरेको भन्ने लागेमा कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयले निरीक्षक खटाई जाँचबुझ गराउन सक्नेसम्मको व्यवस्था गरेको छ।<sup>१९५</sup> यसका अलावा वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीका काम कारबाहीलाई नियमन गर्न बनेको वैदेशिक रोजगार ऐन र अन्य सम्बद्ध कानूनहरूले पनि व्यवसायीहरूका जिम्मेवारीलाई स्पष्ट पारेको हुँदा ती कानूनको व्यवसायीहरूले सदैव पालना गर्नुपर्दछ।

वैदेशिक रोजगार व्यवसायीको आफ्नै आचारसंहिता पनि रहेको छ।<sup>१९६</sup> आचारसंहितामा वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी व्यवसाय गर्दा सर्वसाधारणको मर्यादामा आँच आउने कुनै कार्य नगर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार र तिनका परिवारप्रति सम्मानजनक व्यवहार

१९४. मानव अधिकार र सीमापार व्यवसाय एवं अन्य व्यावसायिक संस्था (Human rights and transnational corporations and other business enterprises) सम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घका महासचिवका विशेष प्रतिनिधिद्वारा तयार गरिएको यो निर्देशक सिद्धान्त संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्बाट १६ जुन २०११ मा पारित भएको हो।

१९५. कम्पनी ऐन, २०६३; दफा १२१, उपदफा २ (क)।

१९६. नेपाल वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघको आचार संहिता, कार्तिक २०६२ (नोभेम्बर २००५), <http://www.nafea.org.np/code-of-conduct> मा पछिल्लो पटक २०७६ असार ९ गते हेरिएको।

गर्ने, रोजगारी करारबेगर कसैलाई पनि वैदेशिक रोजगारीमा नपठाउने, सेवा शुल्क, एजेन्सीको प्रबर्द्धन खर्च तथा हिसाबकिताब पारदर्शी गरिने, पद र पैसाका लागि अनैतिक र अस्वच्छ प्रतिस्पर्धा नगर्ने, वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारहरूलाई सेवा शुल्क, हवाई भाडा तथा प्रबर्द्धन खर्च जस्ता विषयमा स्पष्ट पारिने, कुनै पनि कामदारलाई निजको स्वास्थ्यमा असर पर्ने वा विभेदकारी, अपमानजनक र दमनकारी व्यवहार हुने काममा नपठाइने आदि विषय आचारसंहितामा उल्लेख गरिएको छ ।

यो आचारसंहिता कुनै व्यवसायीबाट उल्लङ्घन भएको अवस्थामा त्यसविरुद्ध वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घमा उजुरी गर्न सकिने र सङ्घअन्तर्गतको अनुशासन समितिले त्यस्तो उजुरीको छानबिनका लागि आवश्यक परेमा थप कागजात र विवरण माग गर्न सक्दछ । छानबिनबाट यस आचारसंहिताको उल्लङ्घन भएको पाइएमा विभिन्न कारबाही गर्ने व्यवस्था छ । त्यस्ता साजयहरूमा मौखिक वा लिखित चेतावनी दिने, एक वर्षसम्मका लागि सङ्घको सदस्यबाट निलम्बन गर्ने, विभाग वा कुटनीतिक नियोगलाई जानकारी गराउने वा निजबाट कुनै क्षति भएको रहेछ भने हर्जना तिराउनेसम्मका कारबाहीको व्यवस्था गरिएको छ ।

## ६. “निःशुल्क भिसा निःशुल्क टिकट” कार्यान्वयनमा असफलता

२०७२ असार २१ देखि सरकारले “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” नीति कार्यान्वयनमा ल्यायो ।<sup>१९७</sup> नेपाली कामदारहरू रोजगारीमा जाने मुख्य ७ वटा<sup>१९८</sup> गन्तव्य मुलुकमा कामदार भर्ना गरिँदा लागु गर्नका लागि घोषित सो नीतिअनुसार विदेशस्थित रोजगारदाताले नै नेपाली कामदारहरूको हवाई टिकट र भिसा शुल्कवापतको रकम तिर्नुपर्दछ र कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीले कामदारबाट कुनै शुल्क लिन पाउँदैनन् । तर एजेन्सीको शुल्क यदि रोजगारदाताले नब्यहोर्ने रहेछ भने एजेन्सीको प्रबर्द्धन खर्च एवं सेवाशुल्क उपलब्ध नगराएको वा नगराउने ब्यहोराको लिखित पत्र पेस भएको अवस्थामा बढीमा रु. १० हजारसम्म कामदारहरूबाट लिन पाउने व्यवस्था गरेको छ ।

विश्वव्यापी रूपमा विकसित हुँदै गरेको रोजगारदाताले नै कामदारको खर्च ब्यहोर्नुपर्ने (Employer Pays Principle), आई.एल्.ओ. तथा संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निकायका निर्देशिका तथा घोषणामा उल्लेख भएअनुसार कामदारसँग कुनै शुल्क लिन नहुने सिद्धान्तका दृष्टिकोणबाट हेर्दा नेपाल सरकारको सो निर्णय स्वागतयोग्य देखिन्छ । कामदारमा परेको आर्थिक भार र ऋणग्रस्तताबाट राहत प्रदान गर्न र व्यवसायीबाट हुँदै आएको अनधिकृत असुली रोक्न “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” नीति सहयोगी हुन सक्दथ्यो । यदि यो नीति प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरिन्थ्यो भने ऋणको दबाबका कारण आफूलाई पहिला बताइए भन्दा कम पारिश्रमिकमा फरक काम गर्नुपर्ने बाध्यकारी श्रमको अवस्था घटाउन वा कामदारउपर हुने अन्य ज्यादतीको जोखिम घटाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्दथ्यो । तर सो नीति कार्यान्वयन गर्नमा सरकार असफल रह्यो र व्यवसायीहरूले कामदारहरूबाट गैरकानुनी तवरले रकम असुली गरिरहे ।

१९७. श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय (राज्यमन्त्रीस्तर) को २०७२/२१/२६ र २०७२/३६/२६ निर्णय बमोजिम ।

१९८. बहराइत, कुवेत, ओमन, कतार, साउदी अरेबिया, युनाइटेड अरब इमिरेट्स र मलेसिया

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता लिएका निःशुल्क भिसा निःशुल्क टिकट लागू भएपछि सो नीतिमा उल्लिखित ७ मुलुकमा संस्थागत श्रमस्वीकृतिमा गएर फर्केका वा तिनका परिवारका सदस्य गरी कुल १७३ जनाले ७० हजार देखि बढीमा २ लाख १० हजारसम्म तिर्नु परेको बताएका थिए । वैदेशिक रोजगारीमा जान तयारी गरिरहेकामध्ये केवल एक जनाले मात्र “आफूलाई फ्री भिसामा पठाइनु लागिएको” भनी जानकारी गराएका थिए ।

त्यसरी शुल्क १० हजार भन्दा बढी लिए पनि या त रसिद दिने र दिएमा पनि केवल १० हजार रुपियाँको मात्र दिने गरेको पनि आयोग अनुसन्धानटोलीले लिएका व्यक्तहरूले बताए । आयोग अनुसन्धानटोलीले अन्तर्वार्ता गरेका १७३ जना मध्ये ६७.६३% लाई केवल १० हजारको मात्र रसिद दिएको, १८.५०% रसिद नदिइएको र बाँकी १३.८७% (कामदारका परिवारले) रसिद दिए नदिइएको थाहा नभएको बताए ।

**फ्री भिसा, फ्री टिकटका बारेमा मैले सुनेको थिएँ । तर एजेन्टलाई यस नियमका बारेमा भन्दा तिमी कुन दुनियामा छौ, फ्री मा जान पाउने भए सबैले त्यति धेरै पैसा किन तिर्थे, तिमीलाई जान मन छ भने ८० हजार लाग्छ, नत्र त्यो काममा म अर्को मान्छे पठाउँछु भन्यो । आफूलाई जसरी पनि जानु थियो, त्यही मौका पनि गुम्ला भन्ठानेर ८० हजारै तिर्ने । रसिद भने १० हजारको मात्र दिए र भने नेपाल सरकारले १० भन्दा बढीको रसिद दिन नपाउने नियम बनाएको छ । मलाई यो कुरा चाहिँ अचम्म लागिरहेको थियो कि पैसा चाहिँ त्यतिको लिन मिल्ने अनि लिएको पैसा खुलाएर रसिद चाहिँ किन दिन नमिल्ने होला । सरकारले किन यस्तो नियम बनायो होला ?’ १९९**

एजेन्सीहरूले आफूले यो नीति कार्यान्वयन गर्न नसक्ने र तोकिएबमोजिम १० हजारसम्मको सीमालाई पालना गर्न नसक्ने कुरा सार्वजनिक रूपमै भन्दै आएका छन् । नेपालले मात्रै एकतर्फी रूपमा यो नीति कार्यान्वयन गर्ने निर्णय गरेर यसको कार्यान्वयन नहुने र त्यसका लागि गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताले पनि हाम्रो सरकारले गरेको निर्णय मान्नुपर्ने तब मात्र यो नीति लागू गर्न सकिने व्यवसायीहरूको भनाइ रहेको छ । वैदेशिक रोजगार व्यवसायी सङ्घका अध्यक्ष रोहन गुरुङ भन्नुहुन्छ : “(रोजगारदाताले) अरू स्रोत मुलुकका कामदार भर्ना गर्दा चाहिँ केही पनि तिर्नुनपर्ने, अनि हाम्रो देशका कामदार भर्ना गर्दा चाहिँ भएभरको सबै खर्च व्यहोर्नुपर्ने भएपछि हाम्रो देशबाटै कामदार किन लैजान्छु?” उहाँको भनाइ छ, “हामी पनि चाहन्छौँ कि गरिब नेपालीहरूले रोजगारीमा जान ठूलो रकम खर्च गर्न नपरोस् । तर रोजगारदाताले कामदारको सबै खर्च व्यहोर्छ भन्ने पनि छैन, त्यसैले १० हजारले त कुनै पनि हालतमा व्यावसायीको खर्च धान्न सक्दैन ।” गन्तव्य मुलुकमा बजार प्रबर्द्धन गर्नेदेखि कार्यालय सञ्चालनसम्मका लाग्ने खर्चका लागि प्रति कामदार १० हजारले नपुग्ने हुनाले एक महिनाको पारिश्रमिक बराबरको रकम सेवा शुल्क लिन पाउने

१९९. इलेक्ट्रिसियनको काम भनी २०७५ भदौमा कतार गएका तर रोजगारदाता कम्पनीमा नभई श्रमिक आपूर्तिकर्ता कम्पनीमा पठाएको र इलेक्ट्रिसियनको कामको सट्टा ग्याँस प्लान्टमा काम दिएकाले आफू ग्याँस प्लान्टमा काम गर्न अनुभवी नभएका कारण जोखिममा पर्न सक्ने सम्भावना देखी आफूले खर्चमा टिकट काटेर करिब ३ महिन पछि नेपाल फर्केका करिसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पुस १९ गते सुनसरीमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

नियम बनाइदियोस् भन्ने व्यवसायीहरुको माग रहेको छ । “यदि कमसेकम एक महिनाको तलव बराबर सेवा शुल्क लिन पाउने नियम बनाउने हो भने जति रकम लिएको हो त्यतिको रसिद पनि जारी गर्न सकिन्छ र तोकिएको सीमाभन्दा बढी शुल्क लिने समस्या पनि हल भएर जान्छ” गुरुङ्गले भन्नुभयो ।<sup>२००</sup>

नेपालका एजेन्सीहरूले गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाताबाट ‘कामदारको टिकट र भिसा आफूले ब्यहोर्ने’ भनी उल्लेख गर्न लगाएर मागपत्र तयार गर्न लगाउने, त्यस्तो मागपत्र श्रमस्वीकृतिको प्रयोजनका लागि मात्र प्रयोग गर्ने तर यथार्थमा कामदारबाटै त्यस्तो खर्च असुल गर्ने गरेको पाइन्छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका काठमाडौंका एकजना व्यवसायी र सुनसरीका व्यवसायीहरूले भन्नुभयो, “बल्लबल्ल बजार प्रबर्द्धन गरेर माग ल्याएको हुन्छ, अरू देशबाट कामदार लैजानका लागि रोजगारदाताले केही तिर्नुपर्ने तर हाम्रो देशबाट लैजानलाई चाहिँ सबै तिर भन्नेबित्तिकै हामीले त्यो माग पाउँदैनौं, अनि बाध्य भएर मागपत्रमा चाहिँ टिकट र भिसा खर्च कम्पनीले ब्यहोर्छ भनेर लेखिदेऊ, तर तिमीहरूले तिर्नुपर्दैन भन्न हामी बाध्य छौं ।” उहाँहरूले अगाडि भन्नुभयो, “मानौं, कुनै एउटा एजेन्सीले अडान राखेर सबै खर्च तिमीहरूले नै ब्यहोर्नुपर्छ भने, तर नेपालकै अर्को एजेन्सीले ‘त्यो माग मलाई देऊ, तिमीले केही खर्च ब्यहोर्नु पर्दैन’ भनेर माग आफूले ल्याउँछ र सबै शुल्क कामदारबाट असुलेर भर्ना गर्छ, जसलाई सरकारले पनि केही गर्न सक्दैन । अनि अरूले पनि बाध्य भएर कामदारमा लागतको भार बोकाउनुपर्ने अवस्था छ ।”

हुन त नेपाली दूतावासले माग प्रमाणीकरण गर्दा टिकट, भिसालगायतका भर्ना खर्च रोजगारदाताले नै ब्यहोर्ने कुरा सुनिश्चित गर्नुपर्ने र यदि त्यसका लागि आवश्यक पर्छ भने सम्बन्धित कम्पनीमै भ्रमण गर्नुपर्ने भनी तोकिएको छ ।<sup>२०१</sup> तर त्यसका बाबजुद केवल मागपत्रमा मात्रै सबै खर्च ब्यहोर्ने कुरा उल्लेख गरिने र यथार्थमा चाहिँ कामदारबाट नै रकम असुल्ने अभ्यास निरन्तर देखियो ।

व्यवस्थापिका संसदअन्तर्गतको अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको प्रतिवेदन<sup>२०२</sup> ले “निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट” नीति कार्यान्वयनको व्यवस्था ‘पूर्णतः असफल’ भएको र यसका कारणले वैदेशिक रोजगारीमा ‘व्यापक ठगी र लुटतन्त्र’ भइरहेको विषय उल्लेख गरेको छ । प्रतिवेदनमा भनिएको छ, “ न्यून लागतमा वैदेशिक रोजगारीमा नेपाली कामदार पाउने व्यवस्था गरिएकोमा त्यो व्यवस्था पूर्णतः असफल साबित भएको पाइयो । यो व्यवस्था लागु भएपछि खाडी पुगेका नेपाली कामदारहरूले कम्तीमा ५० हजार देखि बढीमा ९ लाखसम्म तिरेर वैदेशिक रोजगारीमा गएको पाइयो । हामीले (संसदीय टोलीले) भ्रमण गरेका ... कम्पनीका व्यवस्थापकहरूले आफूहरूले कामदार ल्याउन म्यानपावर कम्पनीलाई फ्री भिसा,

२००. सङ्घका अध्यक्ष श्री गुरुङ्गसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाख ४ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

२०१. नेपाल सरकारको मन्त्रपरिषदको मिति २०७५/०१/२४ को निर्णयबाट पारित गरिएको मिति २०७५/०१/३१ को नेपाल राजपत्र, खण्ड ६८ भाग ५, प्रकाशित वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मागपत्र जाँचबुझ निर्देशिका, २०७५ <http://rajpatra.dop.gov.np/welcome/book?ref=23328> मा हेरिएको ।

२०२. व्यवस्थापिका संसद, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको २०७३ मंसिर ८ को निर्णयानुसार गठित ‘खाडी मुलुकको स्थलगत अनुगमन निरीक्षण भ्रमण उपसमिति’ को प्रतिवेदन २०७४ ।

फ्री टिकट तथा सर्भिस चार्ज पनि दिएको बताए तापनि त्यहाँ कार्यरत कामदारसँग सोधपुछ गर्दा उनीहरूलाई पठाउने म्यानपावर कम्पनीले मोटो रकम असुलेर पठाएको पाइयो ।”

महालेखा परीक्षकको कार्यालयले गरेको कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण<sup>२०३</sup> मा पनि निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट लागु भएका देशमा गई फर्किएका ८८ जनाले के कति रकम तिरेका थिए भनी जाँच गरेको थियो । त्यसक्रममा केवल ४.५५% (अर्थात् ८८ मध्ये ४ जना) ले मात्र सरकारले तोकेको १० हजारको सीमाबराबरको रकम तिरेका पाइएको थियो भने ३४.०९% (८८ मध्ये ३० जना) ले ६० हजारदेखि १ लाखसम्म र ३५.२३ % (अर्थात् ८८ मध्ये ३१ जना) ले १ लाख भन्दा बढी शुल्क तिरेको पाइएको थियो । प्रतिवेदनले भनेको छ “वैदेशिक रोजगारमा जान अधिकतम लागत खर्च तोकिएको भए पनि सो लागु भएको देखिएन ।”

व्यवसायीहरूले नियमानुसार तोकिएको बमोजिम मात्र सेवा शुल्क लिन पाउँछन् । यदि तोकिएभन्दा बढी वा लाग्ने भन्दा बढी शुल्क लिइएको पाइएमा सजायको भागिदार बन्नुपर्दछ ।<sup>२०४</sup> तर गएको तीन वर्षमा कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीले कामदारबाट तोकिएभन्दा बढी शुल्क लिएको भनेर कति वटा एजेन्सीलाई ऐनको व्यवस्थाअनुसार सजाय गरियो भनी आयोग अनुसन्धान टोलीले विभागसँग विवरण माग गरेकामा विभागबाट कुनै एउटालाई पनि त्यस्तो सजाय भएको भन्ने जानकारी प्राप्त भएन ।

यो नीति कार्यान्वयन नभएको र व्यवसायीहरूले कामदारबाट १० हजार रुपियाँ भन्दा धेरै रकम असुलिरहेका बारेमा सो नीति कार्यान्वयन तहका अधिकारीहरू पनि भलिभाँती जानकारी छन् । यद्यपि सोको कार्यान्वयन गर्न सरकार सफल भएको पाइएन । त्यतिमात्र नभै कामदारमैत्री यो नीति कार्यान्वयनमा सरकार असफल भएका कारणले गर्दा कामदारहरू नै भन्नु उल्टै थप शोषणमा परेको अनगन्ती उदाहरणहरू देखिए । व्यवसायीहरूले अत्यधिक शुल्क लिए पनि रसिदै नदिने वा दिएमा पनि रसिदमा १० हजार रुपियाँ मात्रै उल्लेख गरिनुले वैदेशिक रोजगारीका अन्य समस्यामा परी खर्च क्षतिपूर्तिका लागि उजुरी गर्दा पनि भर्ना शुल्क तिरेको त्यही १० हजारको रसिदबाहेक अरू प्रमाण नहुनेले त्यति मात्रै रकम क्षतिपूर्ति पाउने हुन जान्छ । यसबाट ती कामदारहरूले चर्को ब्याजमा ऋण लिएको ठूलो धनराशि गुमाउनु परेको देखियो । यसरी कामदारमैत्री नीति नै उनीहरूका लागि “प्रत्युत्पादक” जस्तो हुनु बिडम्बना नै हो ।

## ७. महिला आप्रवासनमा चुनौती

प्रारम्भका वर्षहरूमा महिलाहरू नगन्य सङ्ख्यामा वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेको भए पनि त्यस्तो सङ्ख्या हाल केही वृद्धि भएको देखिन्छ । चालु आर्थिक वर्षको २०७६ जेठअसार मसान्तसम्म जम्मा ४ लाख ६९ हजार ७३९ जना वैदेशिक रोजगारीमा गएकोमा महिलाको सङ्ख्या २९ हजार ३०५ जना (अर्थात् ६.२४ प्रतिशत) भएको वैदेशिक रोजगार

२०३. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौं; महालेखा परीक्षकको छपन्नौं वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७५, पृष्ठ २४९ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG-Performance-Annual-Report-1.pdf> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २४ गते हेरिएको ।

२०४. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ५३ अनुसार तोकिएभन्दा बढी वा लाग्नेभन्दा बढी शुल्क लिएमा लिएको शुल्क वा खर्च विभागले सम्बन्धित व्यक्तिलाई फिर्ता गर्न लगाई त्यस्तो इजाजपत्रवालालाई एक लाख रुपियाँ जरिवाना गर्ने व्यवस्था छ ।

विभागको अभिलेखले देखाउँदछ । वैदेशिक रोजगारीमा जाने पुरुषहरू पनि विभिन्न समस्यामा पर्ने गरेको देखिएको भए पनि महिलाहरू थप जोखिममा पर्ने गरेको देखियो ।

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले वैदेशिक रोजगारीमा कामदार पठाउँदा लैङ्गिक विभेद नगरिने (दफा ८) भन्ने व्यवस्था गरेको भए पनि नेपाल सरकारले महिलाहरूलाई कहिले 'प्रतिबन्ध' त कहिले 'उमेर हद' तोक्ने गरेको छ । पछिल्ला केही अवधिलाई हेर्ने हो भने सरकारले २०६९ साउन मा ३० वर्षभन्दा कम उमेरका महिलालाई साउदी अरब, कतार, कुवेत र संयुक्त अरब इमिरेट्समा घरेलु कामदारका रूपमा जान प्रतिबन्ध लगाएको देखिन्छ । २०७२ वैशाख मा "वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउनेसम्बन्धी निर्देशिका, २०७२" नै जारी गरी उमेर हदलाई २४ वर्ष कायम गर्नुका साथै त्यस्तो उमेर हद साउदी अरब, कतार, कुवेत, संयुक्त अरब इमिरेट्स, ओमन, बहराइन, लेबनान र मलेसिया जाने महिलाहरूलाई लागु हुने व्यवस्था गरियो ।<sup>२०५</sup> पछिल्लो पटक २०७३ चैत ३ गतेदेखि खाडी मुलुकमा घरेलु काममा कामदार पठाउन रोक लगाइएको छ ।<sup>२०६</sup> घरेलु काममा महिला र पुरुष दुबै जाने भए पनि खाडीका देशमा घरेलु काममा जाने प्रायः महिला नै हुने हुँदा यो निर्णय महिलालक्षित रहेको स्पष्ट छ । महिला कामदारका हकमा कहिले प्रतिबन्ध त कहिले उमेर हद लगाउने, कहिले त्यस्तो प्रतिबन्ध खुला गर्ने र फेरि सुरु गर्ने क्रम गएको दुई दशकदेखि चलि नै रहेको देखिन्छ ।

महिलालाई वैदेशिक रोजगारीमा जान रोक लगाउँदा उनीहरू असुरक्षाबाट मुक्त रहन्छन् भन्ने धारणाका साथ "प्रतिबन्ध" वा उमेर हदका निर्णयहरू गरेको बताइन्छ । तर त्यस्ता निर्णयले महिलालाई त्यहाँ पुऱ्याउनेहरूलाई खासै रोकेको देखिएन । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका र यस प्रतिवेदनमा घटना विवरण उल्लेख गरिएका जमुना (पृष्ठ ९१), कल्पना (पृष्ठ १४०), सन्तोषी (पृष्ठ ९८ र ९९) लगायत तीन दर्जन भन्दा बढीलाई पनि यस निर्णयले रोकेको देखिएन । अझ अनौपचारिक मार्ग प्रयोग गर्ने वा श्रमस्वीकृतिको प्रक्रिया नगरी विदेश गएका/लगिएका उनीहरू जबर्जस्ती श्रम, बेचबिखनजस्ता जोखिममा पर्नुका साथै वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी आफ्नो निर्णय आफैँ लिनै कुरामा समेत उनीहरूको कम नियन्त्रण रहने अवस्था उत्पन्न गराएको देखियो ।

औपचारिक रूपमा जानेहरू पनि विभिन्न ज्यादतीमा पर्ने गरेका त छँदै छन्, तर अनौपचारिक हिसाबले जानेहरू अझ गम्भीर जोखिममा रहन्छन् । यसरी लगिने/जाने कामदारहरूले कथंकदाचित् कुनै भवितव्य पर्न गई अडगभड्ग वा मृत्यु भएमा कल्याणकारी कोष तथा बिमालगायतका आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न सक्दैनन् भने अनौपचारिक तवरले जानेहरूको कुनै अभिलेख पनि सरकारसँग हुँदैन ।

अनौपचारिक रूपमा हुने कामदारको ओसारपसारमा नेपाल सरकारका कर्मचारीहरूको संलग्नता रहेको कुरा अलि धेरै नै चर्चा हुने गरेको पाइन्छ । सन्तोषी तामाङ (घटना विवरण पृष्ठ ९८) लगायत आयोगले अन्तर्वार्ता लिएका अन्य महिलाहरूको कथनमा पनि त्यसलाई पुष्टि गर्ने आधारहरू देखिए । यस सम्बन्धमा परराष्ट्र तथा श्रम समितिको प्रतिवेदनमा "खाडी मुलुकमा

२०५. वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउनेसम्बन्धी निर्देशिका, २०७२ को दफा ३, उपदफा २

२०६. वैदेशिक रोजगारमा घरेलु कामदार पठाउने सम्बन्धी निर्देशिका, २०७२ मा भएको तेस्रो संशोधन अनुसार ।

अवैध ढङ्गले पुऱ्याइएका घरेलु कामदारहरूमध्ये ६० प्रतिशत नेपालकै विमानस्थलबाट भिजिट भिसा वा सेटिडमा पुऱ्याइएको पाइएकाले त्यस्तो अवैध धन्दामा विमानस्थलमा कार्यरत अध्यागमनका कर्मचारी, सुरक्षाकर्मी, वायुसेवा कम्पनीका कर्मचारी र विचौलियाहरूको प्रत्यक्ष संलग्नता रहेको र बाँकी ४० प्रतिशत भारतका विभिन्न शहर, श्रीलङ्का, चिन र अन्य अफ्रिकी मुलुक हुँदै खाडी पुऱ्याएर बेच्ने गरिएको पाइयो” भनिएको छ।<sup>२०७</sup>

अध्यागमनका अधिकारीहरूको मानव ओसारपसारमा संलग्नतालाई तत्कालीन प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहालले पनि एक औपचारिक कार्यक्रममा इङ्गित गर्नुभएको थियो। २०७३ माघ ११ गते वैदेशिक रोजगार क्षेत्र सुधारका केही कार्यक्रम घोषणा<sup>२०८</sup> गर्ने क्रममा उहाँले “कतिपय देशमा गएका नेपालीहरूले दुःख पाउनुको कारण नेपालकै हाम्रो ब्युरोक्रेसी, अध्यागमन विभागका र म्यानपावर कम्पनीका कमीकमजोरीहरू नै बढी जिम्मेवार भएको देखियो, यसमा हामीले सुधार गर्न आवश्यक छ” भनी यसतर्फ इङ्गित गर्नुभएको थियो।

नेपाली राजदूतावास साउदी अरबको एक अध्ययनले त्यहाँ अनौपचारिक माध्यमबाट पुऱ्याइएका/पुगेका महिलाहरूको सङ्ख्या ७० हजार रहेको उल्लेख गरेको छ।<sup>२०९</sup> त्यस्तै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको एक अनुसन्धानबाट उमेर हदको निर्णयका कारण त्यस उमेर समूहका महिला आप्रवासन नरोकिएको बरु उल्टै त्यस्ता महिला आप्रवासीमाथि हुँदै आएको विभेद वा हिंसाले निरन्तरता पाइरहेको देखिएको छ।<sup>२१०</sup>

वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपाली महिलाहरूले केही गन्तव्य मुलुकहरूमा अनुपयुक्त वातावरण (Unfair working conditions) मा काम गर्नुपरेको एवं उनीहरूउपर हिंसा र ज्यादती हुने गरेकामा गम्भीर चिन्ता व्यक्त गरेको छ। सन् २०१४ को नोभेम्बर १९ र २० मा भएको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार समिति बैठकमा नेपालले पेस गरेको आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारसम्बन्धी अनुबन्ध कार्यान्वयनको अवस्थासम्बन्धी तेस्रो प्रतिवेदन उपर समितिले विभिन्न निष्कर्ष<sup>२११</sup> निकाल्दै त्यस्तो चिन्ता व्यक्त गरेको हो।

---

२०७. व्यवस्थापिका संसद, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समिति, “खाडी मुलुकको स्थलगत अनुगमन निरीक्षण भ्रमण उपसमिति प्रतिवेदन-२०७४, पृष्ठ १८ र १९।

२०८. वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको सुधारका कार्यक्रम घोषणा गर्दै २०७३ माघ ११ गते प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहालले दिनुभएको मन्तव्य, <https://www.youtube.com/watch?v=Y1F6PBImC9E> मा उपलब्ध, पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २६ गते हेरिएको।

२०९. नेपाली दूतावास, रियाद, साउदी अरब, “साउदी अरबमा रहेका नेपाली कामदारका समस्या र समाधानका उपाय”, अश्विन २०६९, पृष्ठ २५।

२१०. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन, २०१५। NO EASY EXIT: Migration Bans Effecting Women from Nepal. International Labour Organization, Migrant Branch and Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Page IX. सो प्रतिवेदन [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_428686.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_428686.pdf) मा उपलब्ध छ।

२११. सन् २०१४ को नोभेम्बर १९ र २० मा भएको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार समिति बैठकको प्रतिवेदन [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/NPL/CO/3](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/NPL/CO/3) मा उपलब्ध छ।

महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय (CEDAW) समितिमा नेपालले पेस गरेको छैटौँ प्रतिवेदनउपर समितिले निकालेको निष्कर्ष<sup>२१२</sup> मा महिलालाई वैदेशिक रोजगारी, खासगरी घरेलु काममा जानका लागि लगाइएको प्रतिबन्धले उनीहरूलाई अनौपचारिक श्रम आप्रवासनको जोखिममा धकेलेको र यसका कारण उनीहरूको बेचबिखनको जोखिम बढेको उल्लेख भएको छ । महिला घरेलु कामदारलाई विदेशमा रोजगारीमा पहुँच निषेध गरेकामा समितिले चिन्ता व्यक्त गर्दै आवतजावतमा लगाइएको प्रतिबन्धका कारण महिलालाई विभेद भएको र यसका कारणले गर्दा महिला कामदारहरू शारीरिक ज्यादती, यौन शोषणलगायत जबर्जस्ती श्रम र असमान पारिश्रमिकको जोखिममा परेको औल्याइएको छ । समितिले दिगो विकास लक्ष्यको लक्ष्य नं. ८.८ समेतलाई मध्यनजर गरी सबै महिलाहरूलाई नेपालभित्र र बाहिर रोजगारीका लागि समान पहुँचको व्यवस्था गर्न एवं विदेशमा काम गर्न जानबाट वञ्चित गर्ने गरी लगाइएको विभेदकारी प्रतिबन्ध हटाउन सिफारिस गरेको छ ।

आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोजालेस मोरालेसले भ्रमणपश्चात् संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्मा प्रस्तुत गर्नुभएको प्रतिवेदन<sup>२१३</sup> मा महिला कामदारहरू दुर्व्यवहार र शोषणको बढी जोखिममा रहेका र उनीहरूको संरक्षणका निमित्त भनी लागु गरिएको नियम विभेदकारी भएको; घरेलु कामदारहरूलाई प्रभावकारी तवरले संरक्षण गर्ने उपायहरूको खोजी गर्नुको साटो उनीहरूलाई विदेश जान निषेध गर्ने नीति लिइएको; निषेधका कारण आप्रवासनका अनियमित मार्गहरू प्रयोग गर्दा कामदारहरू अझ बढी शोषण र दुर्व्यवहारको जोखिममा परेको विषय उल्लेख गरिएको छ ।

महिलामाथि लगाइएको प्रतिबन्ध वा उमेरहद नेपालको वैदेशिक रोजगार कानून तथा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून र आई.एल्.ओ. महासन्धिको प्रावधानका दृष्टिले स्पष्टतः विभेदकारी देखियो । प्रतिबन्ध लगाउँदैमा वा उमेर हद तोक्दैमा महिला सुरक्षित नहुने हुँदा उनीहरूलाई सुरक्षित गर्नेतर्फ बढी ध्यान दिनुपर्ने थियो । तर महिला आप्रवासीको विशेष संरक्षणको व्यवस्थाका लागि अपनाउनुपर्ने विभिन्न उपायको खोजीमा सरकारी निकायले त्यति ध्यान दिएको देखिँदैन । महालेखा परीक्षकको छपन्नाँ प्रतिवेदनले पनि “विगत ५ वर्षको अवधिमा महिलाहरू वैदेशिक रोजगारीका लागि जाने प्रवृत्तिमा १४ प्रतिशतले वृद्धि भएको, जसका कारण महिला हिंसा जस्ता सुरक्षा चुनौती समेत थपिएकोमा आवश्यक सुरक्षा रणनीति अपनाएको देखिएन”<sup>२१४</sup> भनी उल्लेख गरेको छ ।

२१२. २३ अक्टोबर २०१८ मा भएको महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय (CEDAW) समितिको प्रतिवेदन

[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NPL/CO/6&Lang=En](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NPL/CO/6&Lang=En) मा उपलब्ध छ ।

२१३. २०७४ माघमा नेपालको औपचारिक भ्रमणमा आउनुभएका आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोजालेस मोरालेसले भ्रमणपश्चात् संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्मा प्रस्तुत गर्नुभएको <https://undocs.org/A/HRC/38/41/Add.1> मा उपलब्ध प्रतिवेदन ।

२१४. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौँ; महालेखा परीक्षकको छपन्नाँ वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७५, पृष्ठ २४३ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG->



## ८. मृत्यु र अङ्गभङ्ग

वैदेशिक रोजगारीका क्रममा ठूलो सङ्ख्यामा कामदारहरूको मृत्यु हुने गरेको छ । गन्तव्य मुलुकमा हुने आप्रवासी कामदारहरूको मृत्युमध्ये नेपालीहरूको मृत्युको सङ्ख्यालाई लिएर अन्तर्राष्ट्रियस्तरमै चर्चा हुने गरेको छ । केहीको कामको चाप, मेसिन उपकरण सञ्चालनका क्रममा हुने असावधानी, र कार्यस्थलमा हुने अन्य दुर्घटनाका कारण मृत्यु हुन्छ भने अन्यको सम्बन्धित देशको हावापानी र सडक दुर्घटनाका कारण पनि मृत्यु हुने गर्दछ ।

गएको १० वर्षमा कम्तीमा पनि ७ हजार ३८ जनाले ज्यान गुमाएको वैदेशिक रोजगार बोर्डको अभिलेखबाट देखिन्छ ।

तालिका ५.२  
वैदेशिक रोजगारीका क्रममा गन्तव्य मुलुकमा मृत्यु भएकाहरू

आर्थिक वर्ष	सङ्ख्या		
	महिला	पुरुष	जम्मा
२०६५/६६	३	८७	९०
२०६६/६७	१९	३९९	११८
२०६७/६८	८	५४१	५४९
२०६८/६९	१४	६३२	६४६
२०६९/७०	११	७१६	७२७
२०७०/७१	२४	८६४	८८८
२०७१/७२	६	१,०००	१,००६
२०७२/७३	२४	७८९	८१३
२०७३/७४	१८	७३७	७५५
२०७४/७५	२१	८००	८२१
२०७५/७६ को	सङ्ख्या	सङ्ख्या	६२५
(२०७६ वैशाखसम्मको)	नखुलेको	नखुलेको	
जम्मा			७,०३८

स्रोत: वैदेशिक रोजगार बोर्ड, २०७६ जेठ ।

वैदेशिक रोजगार बोर्डको अभिलेखमा उल्लेख भएभन्दा थप सयौं जनाको यसक्रममा मृत्यु भएको पाइन्छ । बोर्डले श्रमस्वीकृति लिएर गएका र करारको म्याद समाप्त भएको एक वर्षसम्मको अवधिभित्र मृत्यु भई बोर्डबाट आर्थिक सहयोग लिएकाहरूको मात्र अभिलेख राख्ने गर्दछ र बाँकीको अभिलेख उसले राख्ने गरेको छैन । अनौपचारिक तवरले गएका वा श्रमस्वीकृति लिएर गएका तर उल्लिखित म्याद कटेपछि मृत्यु भएका वा बोर्डबाट आर्थिक सहयोग पाउने भए पनि त्यस्तो सहयोग लिन बोर्डमा नगएकाहरू समेत जोड्दा यो सङ्ख्या अझ धेरै हुन जान्छ ।

बोर्डको अभिलेखमा उल्लेख भएको सङ्ख्या भन्दा वैदेशिक रोजगारीमा गई मृत्यु हुनेको सङ्ख्या धेरै रहेको कुरा नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयको एक प्रतिवेदन<sup>२१५</sup>ले पनि उल्लेख गरेको छ । प्रतिवेदनअनुसार सन् २००७ देखि २०१७ को अवधिमा संयुक्त अरब इमिरेट्समा मृत्यु हुने नेपाली श्रमिहरूको सङ्ख्या वैदेशिक रोजगार प्रबर्द्धन बोर्डले २ सय ७४ भनी उसको अभिलेखमा जनाएको थियो भने नेपाल सरकारको कन्सुलर सेवा विभागले सो सङ्ख्या ३ सय १७ भनेको छ । त्यस्तै कुवेतमा बोर्डले १ सय ८९ र कन्सुलर सेवा विभागले ३ सय ३१, बहराइनमा बोर्डले ७७ र विभागले १ सय ११ र ओमानमा बोर्डले ४७ र विभागले ७४ जनाको मृत्यु भएको अखिलेख राखेका थिए ।

कतिपयको त मृत्युको कारणै थाहा हुँदैन । गन्तव्य मुलुकबाट शव नेपाल पठाउँदा त्यसका साथ पठाइने कागजातमा त्यस्तो कारण खुलाइएको पाइँदैन । २०६५ सालदेखि २०७२ को अवधिमा मृत्यु भएका ७ सय ९५ को मृत्युको कारण खुल्न नसकेको नेपाल सरकारको एक प्रतिवेदनले जनाएको छ ।<sup>२१६</sup> नेपाली कामदारहरूको मृत्युको कारण र शव व्यवस्थापन लगायतका काममा सरकारले प्रभावकारी कदम चालोस् भनी सर्वोच्च अदालतमा दायर भएको सार्वजनिक सरोकारको रिटमा रिट निवेदकको पक्षबाट बहस गर्नुहुने अधिवक्ता वरुण घिमिरे भन्नुहुन्छ, “मृत्यु भएका धेरै कामदारको हकमा ‘मृत्युको कारण नखुलेको’ भनेर उल्लेख गरिएको हुन्छ, त्यसैले त्यस्ता कामदारको मृत्युको कारण यकिन गर्न सक्ने अवस्था रहँदैन ।”<sup>२१७</sup>

सर्वोच्च अदालतले गन्तव्य मुलुकमा मृत्यु हुनेहरूको मृत्युको कारण पत्ता लगाउनका लागि अनिवार्य रूपमा पोस्टमार्टम गराउनेदेखि अन्य विभिन्न पाँच उपाय अपनाउन २०७४ कात्तिक ३० गते सरकारलाई निर्देशनात्मक आदेश<sup>२१८</sup> दिएको भए पनि त्यसको कार्यान्वयनका लागि सरकारले कुनै ठोस प्रयास गरेको देखिएन ।

मृत्युका अलावा अङ्गभङ्ग हुनेको सङ्ख्या पनि उल्लेख्य रहेको छ । दर्जनौँ नेपालीहरू दुर्घटनापश्चात् गन्तव्य मुलुकका अस्पतालमा लामो समयदेखि कोमामा रहेका छन् । वैदेशिक रोजगार बोर्डका अनुसार बोर्ड स्थापनाको १० वर्ष (२०७५ असोज मसान्तसम्म) १ हजार २५२ जना<sup>२१९</sup> र आ.व. २०७५/७६ को वैशाख मसान्तसम्म २४६ जना<sup>२२०</sup> अङ्गभङ्ग भई स्वदेश फर्केर बोर्ड मातहतमा रहेको कल्याकारी कोषबाट आर्थिक सहयोग लिएका थिए ।

२१५. नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगारका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४, पृष्ठ २८ ।

२१६. नेपाल सरकार, श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगारका लागि श्रम आप्रवासन, नेपालको स्थिति प्रतिवेदन २०७२/७३-२०७३/७४, पृष्ठ ३२ ।

२१७. वरुण घिमिरेसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ २४ गरेको अन्तर्वार्ता ।

२१८. सामाजिक न्यायका लागि कानून तथा नीति नियम मन्त्र तथा पौरखी नेपालले दायर गरेको सार्वजनिक सरोकारको रिट (नं. ०७३-२००-०९१६) उपर सर्वोच्च अदालतबाट मिति २०७४ कात्तिक ३० मा भएको निर्देशनात्मक आदेश ।

२१९. नेपाल सरकार, श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगार बोर्डको सचिवालय, काठमाडौँ, “वैदेशिक रोजगार प्रबर्द्धन बोर्डको सचिवालयको एक दशक: स्मारिका”, २०७५ पौष, पृष्ठ ११

२२०. श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगार बोर्ड, २०७६ वैशाख महिनासम्मको प्रगति विवरण ।

## क. कानुनी अस्पष्टताले करार अवधिकै मृत्युको घटनामा पनि आर्थिक राहत दिन बाधा

औपचारिक तवरले वैदेशिक रोजगारीमा गएको तर गम्भीर बिरामी भई नेपाल फर्केको र उपचाररत अवस्थामै (करारको अवधि नसकिँदै) मृत्यु भएका १४४ जना र बिदामा नेपाल आएका बेलामा करारको अवधिभित्रै अन्य कारण (सडक दुर्घटना, कुटपिट, आत्महत्या) ले मृत्यु भएका १०३ जना गरी कुल २४७ जनाका परिवारलाई कल्याणकारी कोषबाट आर्थिक सहायता उपलब्ध हुन सकेको छैन । २०७२ सालदेखि २०७६ जेठ २९ को अवधिमा मृत्युभएका ती २४७ जनाका मृतकका आफन्तले आर्थिक राहतका लागि निवेदन पेस गरे पनि नियम र निर्देशिकामा रहेका अस्पष्टताका कारण<sup>२२१</sup> ले गर्दा बोर्ड सचिवालयबाट उनीहरूका परिवारलाई कोषको रकम भुक्तानी दिन नसकिएको र बोर्ड बैठकबाट स्वीकृत गराउने प्रक्रियामा रहेको बोर्डका कार्यकारी निर्देशकले बताउनुभयो ।<sup>२२२</sup>

## ख. करारको म्याद नाघेको एकवर्षपछि मृत्यु भएमा कोषबाट आर्थिक सहयोग नपाउने

वैदेशिक रोजगारीमा जाँदा कल्याणकारी कोषमा रकम बुझाई श्रमस्वीकृति लिई औपचारिक रूपमा गएको कुनै व्यक्तिको यदि करारको म्याद समाप्त भएको एक वर्षपछि गन्तव्य मुलुकमा मृत्यु भयो भने तिनका परिवारले कल्याणकारी कोषबाट कुनै आर्थिक सहायता प्राप्त गर्न सक्दैनन्, न त कोषबाट मृतकका बालबच्चालाई प्रदान गरिने छात्रवृत्ति न त मृतक परिवारलाई उपलब्ध गराइने औषधिउपचार खर्च नै ।

कतिपय कामदारहरू करारको अवधिपछि पनि घर फर्कन चाहेर पनि फर्कन नपाउने अवस्था हुन सक्दछ । केही कामदारहरूका हकमा घर कहिले फर्कने भन्ने कामदारको हातमा भन्दा पनि रोजगारदाताको नियन्त्रणमा हुने गर्दछ । यदि रोजगारदाताले अनुमति नदिएमा वा पासपोर्टलगायतका कागजात नदिएमा उनीहरू चाहेर पनि घर फर्कन सम्भव नहुन सक्दछ । तर करार अवधि समाप्त भएको एक वर्षपछि घर नफर्कँदै कथंकदाचित् मृत्यु भयो भने त्यस्ता कामदारले आफू जाँदा कोषको रकम तिरेर गएको भए पनि करारको म्याद सकिएको भन्ने कारणबाट राहत रकम दिने व्यवस्था छैन ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले केही यस्ता पीडित परिवारसँग पनि कुराकानी गरेको थियो, जसका आफन्तको करारको म्याद समाप्त भएपछि पनि रोजगारदाताले घर फर्कन दिएनन् र काम लगाइरह्यो तर त्यही अवस्थामा मृत्यु । यस्तोमा पीडितका परिवारले न त कल्याणकारी कोषबाट पाउने आर्थिक सहायता पाइउँछन् न अन्य कुनै राहत ।

**करारको म्याद समाप्त भएको एक वर्षसम्म पनि कम्पनीले घर आउन दिएन । हामीसँग कुरा गर्दा कम्पनीले फर्कन दिएको छैन, कि त केही दिनपछि घर पठाउँला कि तिमी यहीं काम गर्न चाहन्छौ भने आई.डी.**

२२१. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम २८ को उपनियम (१) मा कामदारको मृत्यु भएको प्रमाणित भई 'नेपालमा शव बुझेको' भनी उल्लेख गरेको कारण यसले कानुनी अस्पष्टता पारेको भनाइ वैदेशिक रोजगार बोर्डका निर्देशक राजन प्रसाद श्रेष्ठको रहेको छ ।

२२२. वैदेशिक रोजगार बोर्डका कार्यकारी निर्देशकसँग आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ २९ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

**नवीकरण गरिदिउँला भनेको छ भन्नुहुन्थ्यो । तर त्यतिकैमा ड्युटीमै भएको बेला उहाँको दुर्घटनामा मृत्यु भयो । करारको अवधि सकिएको एक वर्ष तीन महिना भएकाले न त कल्याणकारी कोषबाट आर्थिक सहायता पायौं, न त बिमा । कोषले मृतकका बालबच्चालाई प्रदान गर्ने छात्रवृत्ति पनि पाइएन ।**

- करारको अवधि समाप्त भएपछि साउदी अरबमा मृत्यु भएका एकजना आप्रवासी कामदारकी श्रीमती<sup>२२३</sup>

## ९. जानकारीको अभाव

### क. सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी जानकारी :

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरू समस्यामा परेपछि प्रायः सबैले भन्ने समान कुरा भनेको “राम्ररी बुझेर मात्र जानुपर्थ्यो” भन्ने नै हो । तर बुझेर मात्र जान चाहनेलाई राम्ररी कुरा बुझउने प्रणाली विगतमा खासै देखिएनन् र केही प्रणालीको हालै सुरु गरिएको भए पनि ती पर्याप्त रहेको देखिएन ।

सरकारी निकायहरूबाट ‘सकभर वैदेशिक रोजगारीमा नजाऔं, जानु नै छ भने बुझेर मात्र जाऔं’ भन्ने जस्ता आह्वानसहितको सूचनाहरू सञ्चारमाध्यमहरूबाट प्रसारण गराउने गरिएको पाइयो । तर सूचना संप्रेषणको ती एकतर्फी विधि (One-way Method) बाहेक वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेहरूलाई दुईतर्फी विधि (प्रत्यक्ष कुराकानी) का माध्यमबाट सुरक्षित वैदेशिक रोजगारीका सूचना दिन हालै सुरु गरिएको “कल सेन्टर”<sup>२२४</sup> को स्थापना हुनुअघि व्यवस्थित कुनै प्रणाली थिएनन् । केही गैरसरकारी संस्था र नेपालका विकास साभेदारहरूबाट सञ्चालित परियोजनाबाहेक सरकारीस्तरबाट चाहे काठमाडौंमा रहेको वैदेशिक रोजगार विभाग र ती मातहतमा रहेका कार्यालयहरूमा हुन् वा जिल्लास्तरमा, त्यस्तो कुनै प्रणालीको व्यवस्था नगरिएको वैदेशिक रोजगार कार्यालयले पनि जनाएको छ ।<sup>२२५</sup>

पछिल्लो समयमा सरकारले स्थानीय तहमा रोजगार सूचना केन्द्रको स्थापना गर्ने तथा सुरक्षित आप्रवासन परियोजना (सामी) लाई देशको ३९ जिल्लामा विस्तार गर्ने तयारी गरिरहेको भए पनि माथि भनिएजस्तो वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहने कुनै व्यक्तिले सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी जानकारी लिन चाहेमा त्यस्तो संयन्त्रको खासै व्यवस्था नभएको अवस्थामा सुरक्षित रोजगारीका विषयमा आफूलाई सोध्न मन लागेको कुरा टेलिफोन वा सामाजिक सञ्जालको प्रयोग गरी सोध्न सकिने र त्यसको जानकारी सहज हिसाबले प्राप्त गर्न सकिने कल सेन्टरको अवधारणा सरकारले ल्याएको छ ।

२२३. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीले २०७५ जेठ १७ गते पूर्वी नवलपरासीमा गरेको अन्तर्वाता ।

२२४. २०७५ चैत १८ देखि प्रारम्भ गरिएको सो कल सेन्टरमा आफ्नो फोनबाट ११४१ डायल गरेर वा भाइबर, इमो जस्ता माध्यमबाट पनि सम्पर्क गरी सूचना लिन र उजुरी दर्ता गर्न सकिन्छ ।

२२५. वैदेशिक रोजगार कार्यालय, ताहाचलका निर्देशकले २०७६ जेठ ७ गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीसँग “हेल्भेटासको सामी परियोजनाले केही जिल्लामा र काठमाडौंमा सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी जानकारी उपलब्ध गराउँदथ्यो । सरकारीस्तरबाटै छुट्टै व्यवस्था भएको चाहिँ अहिलेको कल सेन्टर नै पहिलो हो ।”

कल सेन्टर सुरक्षित वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी जानकारी प्रवाह गर्ने उपयोगी उपायका रूपमा देखियो । तर कल सेन्टरको सेवा पनि धेरैको पहुँच भन्दा बाहिर रहेको पाइयो । “यो सेन्टर सुरु भएको बेला दिनमा ४ सय देखि ४ सय ५० जनाले सम्पर्क गर्ने गरेका थिए । कुनै दिन त ६ सय जनाले पनि सम्पर्क गरे” कल सेन्टरकी सुपरभाइजर सरिना महर्जनले आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताउनुभयो ।<sup>२२६</sup> उहाँले भन्नुभयो “तर अहिले त्यो सङ्ख्या भरेर ८० देखि १ सयमा आइपुगेको छ, यसलाई हामीले दिनमा सरदर २ सय जनाले सम्पर्क गर्छन् भनेर मान्न सकिन्छ ।” त्यसमा पनि उल्लेख्य सङ्ख्यामा ‘प्र्याङ्क कल’ हरू आउने गरेको उहाँको भनाइ थियो ।

२०७५ चैत १८ मा स्थापना भएको सो कल सेन्टरमा २ महिनाको अवधि (२०७६ जेठ १७ सम्म) मा कुल १ हजार २२२ वटा वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी कल आएको कल सेन्टरको रेकर्डबाट देखियो ।<sup>२२७</sup> सेन्टरमा वैदेशिक रोजगारसम्बद्ध समस्याको उजुरी गर्न वा सूचना लिन सकिने व्यवस्था भएबमोजिम माथि उल्लिखित मध्ये ११८ वटा कल मार्फत उजुरीहरू टिपाइएका थिए ।<sup>२२८</sup> बाँकी १ हजार १०४ वटा कल मात्र वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी जानकारी माग गर्नका लागि आएको देखियो । सो संख्या दैनिक अनुपातमा २० कल भन्दा कम हुन आउँछ ।

दैनिक सरदर १ हजार भन्दा बढी व्यक्तिहरू वैदेशिक रोजगारीमा गइरहेको अवस्थामा दैनिक २० जनाको मात्रै सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी जानकारी दिने संयन्त्रसम्म पहुँच हुनुले अभै पनि ठूलो सङ्ख्याका मानिसहरूमा सुरक्षित वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी सूचनाको पहुँचमा कमी देखियो । यस्तो अवस्थामा व्यवसायीले जे जे बतायो त्यसमा निर्भर हुनु पर्ने बाध्यता कायमै रहन सक्दछ जसले उनीहरूमा शोषण र ज्यादतीमा पर्न सक्ने सम्भावनालाई खासै न्यूनीकरण गर्दैन ।

## ख. कल्याणकारी कोष :

हरेक वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूबाट प्रतिव्यक्ति १ हजार ५ सय वा २ हजार ५ सय कल्याणकारी कोषवापत लिने गरिन्छ र सो कोषको व्यवस्थापन वैदेशिक रोजगार बोर्डले गर्ने गर्दछ । तर यस कोषका बारेमा वैदेशिक रोजगारीमा गई फर्केका, जान तयारी गरेका वा तिनका परिवारलाई थाहा नभएको पाइयो । आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका तेस्रो मुलुक संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा गई फर्की आएका वा तिनका परिवारका सदस्य गरी ३४४ जनालाई कल्याणकारी कोषका बारेमा वा त्यस कोषमा रकम दाखिला गरेको बारेमा वा त्यस कोषबाट के कस्तो आर्थिक सहयोग हुन सक्दछ भनी सोधिएकोमा जम्मा ३ जना (०.८७%) ले मात्र ती जानकारीहरू पाएको जवाफ दिनुभयो । व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिमा गई फर्केर आएका अधिकांशलाई यसका बारेमा

२२६. कल सेन्टरकी सुपरभाइजर सरिना महर्जनसँग २०७६ जेठ २९ गते आयोगको अनुसन्धान टोलीले गरेको अन्तर्वार्ता ।

२२७. कल सेन्टरबाट २०७६ असार ४ गते आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई उपलब्ध गराइएको विवरण ।

२२८. वैदेशिक रोजगार विभागका शाखा अधिकृत हरिकृष्ण बुढाथोकीले २०७६ असार ४ गते आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई दिनुभएको जानकारी ।

जानकारी भएको देखियो भने जान तयारी गरिरहेका ५१ जना मध्ये सबैले कोषको बारेमा जानकारी नभएको बताए ।

घरेलु कामका लागि सन् २०११ मा संस्थागत श्रम स्वीकृति लिएर गएको । कुवेत गएको डेढ वर्षपछि एकदिन बच्चा खेलाउँदै थिए, मलाई गाडीले ठक्कर दियो र मेरो तिघा र पिडौला भाँचियो । दुई महिना अस्पतालमा उपचार मराउनु पर्यो । अस्तातालको उपचारका लागि मैले पैसा त तिर्नु परेन तर बीमा पाउँछ भन्थे, त्यो चै मैले पाईन ।

अस्पतालबाट फर्केको २ महिनासम्म पनि मेरो गोडा ठीक भएन । त्यसैले मेरो रोजगारदाताले मलाई घर पठाएर अर्को मान्छे राख्ने भने । रोजगारदाताले नै टिकट काटि दिए र म नेपाल फर्के । आउँदा म हिड्न सक्दैन थिएँ र ह्वीलचियरमा हिड्थेँ । तिघा र पिडौलामा राखेको स्टील अर्भै किचेको छैन ।

म्यानपावर कम्पनी माफर्ते गएको भए पनि आफूलाइ पठाउने त्यस म्यानपावरको नाम मलाई थाहा छैन, न त मलाई कहिल्यै त्यो म्यानपावरको आफिसमा नै लगियो । मैले प्रस्थान पूर्वको अभिमुखीकरण पनि लिएको थिईन । मेरो एजेन्ट नाता पर्ने मान्छे हुनुहुन्थ्यो, उहाँले नै सबै काम गरिदिनु भयो । मैले कल्याणकारी कोषको भनेर रकम पनि तर्नु परेन र कल्याणकारी कोषबाट हामी जस्तो अङ्गभङ्ग भएकाले आर्थिक सहायता पाउँछौँ भन्ने कुरा आजसम्म पनि मलाई थाहा छैन । त्यसैले मैले कल्याणकारी कोष पाउन भनेर निवेदन दिएको छैन ।

- संस्थागत श्रम स्वीकृतिमा कुवेत गई करार अवधि भित्रै दुर्घटनामा परी अङ्गभङ्ग भएर नेपाल फर्केकी सिन्धुपाल्चोककी सावित्री तामाङ (नाम परिवर्तन)<sup>२२९</sup>

कोषमा कामदारहरूकै थैलीको रकम बुझाइएको हुन्छ, र यदि उनीहरूको मृत्यु वा अङ्गभङ्ग भएको भएमा आप्रवासी वा तिनका परिवारले कोषबाट आर्थिकलगायत अन्य सहायता प्राप्त गर्न सक्दथे । तर ठूलो संख्याका आप्रवासी र तिनका परिवारलाई कोषको बारेमा जानकारी नभएको पाइयो ।

कल्याणकारी कोषका बारेमा जानकारी नहुनुमा केही कारणहरू भने आयोगको टोलीले पहिल्याएको छ । कामदारहरूसँग व्यवसायीले भर्ना शुल्कवापत लिएको रकमबाटै कल्याणकारी कोषको रकम बुझाइदिने तर उनीहरूले यस कोषका बारेमा जानकारी

२२९. अङ्गभङ्ग भएर करार अवधिमै नेपाल आए पनि कल्याणकारी कोषको रकम पाउँ भनी वैदेशिक रोजगार बोर्डमा निवेदन विनुभयो भनी राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीले सोधेको प्रश्नको जवाफ दिँदै सिन्धुपाल्चोककी सावित्री तामाङ, २०७५ चैत २१ गते, सिन्धुपाल्चोक ।

नदिने प्रमुख कारण हो । त्यस्तै उनीहरूले कामदारलाई पासपोर्ट, श्रमस्वीकृति, रोजगारी करार आदि कागजात दिँदा कोषको रकम दाखिला गरेको रसिद पनि दिने गरेको पाइएन । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वार्ता लिएका व्यवसायीलाई कामदार विदेश जानुअघि पासपोर्टका साथ के कस्ता अन्य कागजपत्र दिनुहुन्छ, भनी सोध्दा उहाँहरूले करारपत्र, श्रमस्वीकृतिको पत्र, बिमाको कागजात, सेवा शुल्क तिरेको रसिद आदि बताए पछि आयोगको टोलीले कल्याणकारी कोषको रसिद नि ? भनी प्रश्न गर्दा त्यो चाहिँ दिने गरिएको छैन भन्ने जबाफ दिनुभएको थियो । कतिपय व्यवसायी र एजेन्टले यसलाई “राजस्व तिर्ने” भन्ने गरेको पनि पाइयो । अभिमुखीकरणका बेला पनि कतिपयले त्यस कोषका बारेमा नबताउने गरिएको कुरा स्वयं अभिमुखीकरण संस्थाका सञ्चालक र प्रशिक्षकले आयोगलाई बताए । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीसँग कुरा गर्दै काठमाडौँको एक अभिमुखीकरण संस्थाका सञ्चालक र प्रशिक्षकले भने “हामी चाहिँ बताउँछौँ, तर धेरैले कोषको बारेमा बताउँदै बताउँदैनन् ।”<sup>२३०</sup>

### उजुरी संयन्त्र :

हुन त वैदेशिक रोजगारीका क्रममा हुने ज्यादतीविरुद्ध उजुरी गर्ने एवं आर्थिक राहत प्रदान गर्ने संयन्त्रहरू छन् । तर धेरैजसो आप्रवासी र तिनका परिवारलाई आफूमाथि परेको समस्याको गुनासो वा उजुरी कुन निकायमा गर्ने भन्ने जानकारीको उल्लेख्य अभाव देखिन्छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरेका आप्रवासी कामदार (जान तयारी गरिरहेका वा फर्केर आएका) वा उनीहरूको परिवारका सदस्य गरी ४१८ जनालाई उजुरी वा गुनासो गर्ने निकायको कुन हो भनी प्रश्न सोधिएकोमा २५.८४% (१०८ जना) ले सम्बन्धित देशको दूतावासमा र १६.९८% (७१ जना) “श्रमस्वीकृति लिने कार्यालय” (वैदेशिक रोजगार विभाग) को नाम लिएका थिए । बाँकी ५७.१८% (२३९ जना) लाई कुन निकायमा उजुरी गर्ने भन्ने थाहा नभएको पाइयो ।

विभिन्न प्रतिवेदनहरूले पनि सूचना तथा जानकारीमा कामदारको पहुँचको उल्लेख्य अभाव रहेको कुरा उल्लेख गरेका छन् । महालेखा परीक्षकको प्रतिवेदनमा “वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिलाई ऐन, कानून, निर्देशिका आदिमा उल्लेख भएका वा सरकारले तोकेको व्यवस्थाको जानकारी नहुँदा वैदेशिक रोजगार व्यवसायी, बिचौलिया, अनलाइन सेवा प्रदायक संस्थालगायतबाट तोकिए बमोजिमभन्दा बढी शुल्क लिई ठगी हुने गरेकामा कार्यालयमा सोको रोकथामका लागि उपयुक्त ब्यहोराको सूचना तथा जानकारी दिने व्यवस्था गरेको पाइएन” भनिएको छ ।<sup>२३१</sup>

२३०. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ १ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

२३१. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौँ, महालेखा परीक्षकको छपन्नौँ वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७५, पृष्ठ २४८ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG-Performance-Annual-Report-1.pdf> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २४ गते हेरिएको ।

## १०. अधिकारसम्बन्धी विषयलाई कम प्राथमिकता

वैदेशिक रोजगार कानून : वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थापन र नियमन गर्न बनेको मुख्य कानून वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा कामदारका उजुरी प्रक्रिया वा भर्ना गर्ने एजेन्सी र एजेन्टहरूको दायित्वका बारेमा उल्लेख गरेको छ । बाँकी अधिकांश विषय व्यवसाय दर्ता, भर्ना प्रक्रिया, व्यवसायीले गर्न हुने र नहुने (Dos and Don'ts) विषयहरू उल्लेख गरेको छ । यसमा आफ्ना परिचायक कागजात आफूसँग राख्न पाउने, यातना वा दुर्व्यवहार सहन नपर्ने, हिँडडुल वा आवतजावत गर्न पाउने, कार्यस्थलमा सुरक्षा, विभेद हुन नहुने, विश्राम वा छुट्टीको अधिकार, वा काम गरेपछि त्यसको उचित र समयमा पारिश्रमिक पाउनुपर्ने, रोजगारदाता परिवर्तन गर्न पाउने, स्वदेश फर्कन पाउने जस्ता अधिकारका बारेमा उल्लेख गरिएको देखिँदैन ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीले कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सी र कामदारबीचका एवं रोजगारदाता र कामदारबीचका दर्जनौं करारहरू हेरेको थियो । तिनमा कामदारको नाम, रोजगारदाताको नाम, पासपोर्ट नंबर, गन्तव्य मुलुकको नाम, मासिक तलब दर, कार्यघण्टा, खानाको व्यवस्था छ वा छैन, अतिरिक्त समय कामको भुक्तानी हुने वा नहुने जस्ता कुराहरूको सूची उल्लेख भएको देखियो । ती कुराहरू आफैँमा महत्वपूर्ण हुँदाहुँदै पनि करार अवधि समाप्त हुनु अघि नै कामदारले काम छाड्नु पर्ने परिस्थिति परेमा छोड्न सक्ने, स्वदेश फर्केर आउन सक्ने, आफ्ना विभिन्न स्वतन्त्रता उपभोग गर्न पाउने, पासपोर्ट लगायतका कागजात आफूसँग राख्न पाउने, लगायतका अधिकारहरूका बारेमा कुनै कुरा उल्लेख गरिएको पाइएन ।

## ११. समस्याका कारण व्यवसायी पनि चिन्तित

वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा देखिएको समस्याहरूप्रति व्यवसायीहरू पनि चिन्तित देखिए । वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघका अध्यक्ष रोहन गुरुङ भन्नुहुन्छ, “हामीले पनि कहाँ भनेका छौं र सबै व्यवसायी राम्रा छन् र यसमा कुनै विकृति र विसंगति छैन भनेर । हामी पनि चाहन्छौं कामदारहरूलाई लागतको भार नपरोस् वा उनीहरू अन्य कुनै समस्यामा नपर्नु ।” तर हालका कयौं नीतिहरू अव्यवहारिक भएको त्यसको कारणले गर्दा कामदारहरू चर्को लागत र समस्यामा पर्ने गरेका वहाँको भनाई छ ।

वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघका पूर्व महासचिव समेत रहिसक्नु भएका कुमुद खनालले श्रमिक भर्नामा Ethical Practice गर्नका लागि Ethics Practitioners Association of Nepal (EPAN) गठन गरिएको छ । “यस व्यवसायमा समस्याहरू भित्रिए, जसका कारणले गर्दा कामदारहरू पनि मारमा परे, व्यवसायीहरू पनि वदनाम भए । हाम्रो तर्फबाट भएको कमजोरी हामी व्यवसायीले नै सम्बोधन गर्नु पर्छ भनेर त्यसका लागि प्रयास गरौं भनेर लागेको तर हामीले श्रमिकबाट शुल्क नलिने र भर्ना प्रक्रियालाई पारदर्शी बनाउने नीति लियौं । हामीलाई खासै मागपत्र नै प्राप्त भैरहेको छैन” खनालले बताउनुभयो । “अरु व्यवसायीलाई माग पठाउँदा श्रमिकको भर्ना शुल्क तिर्नु नपर्ने तर इप्यानमा आवद्ध



व्यवसायी मार्फत कामदार भर्ना गर्दा कामदारको लागतदेखि एजेन्सीको सेवा शुल्कसम्म पनि तिर्नु पर्ने भएकोले होला हामीलाई कसैले माग नै पठाउँदैनन्, कहिले कहिले त लाग्छ, आफ्नो त खुट्टामा बच्चरो हाने हाने, साथीहरुको पनि खुट्टा काटिदिँ। कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीमात्र इथिकल बनौं भनेर हुँदो रहेनछ, रोजगारदाताले Ethical Recruiter लाई कोअपरेट गर्नु पर्दो रहेछ । अनि सरकारले पनि Ethically काम गर्छु भन्नेहरुलाई सहज तरिकाले काम गर्ने बातावरण बनाइदिनु पर्दछ” खनालले भन्नुभयो ।<sup>२३२</sup>

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीले सुनसरीमा अन्तर्वार्ता गरेका व्यवसायीहरुले भने, “हेर्नुस् कहिले त हामीलाई पनि गिल्टी फिल हुन्छ । एकातिर सरकारले निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट भनेको छ, अर्कोतिर विदेश जाने शुल्क भुक्तानी गर्न श्रीमतीका गहना बेचेर पैसा तिरिरहेका छन् । हामीले मात्रै चाहेर पनि जति लिएको हो, त्यतिको रसिद दिन सक्दैनौं । अनि त्यो मान्छे कुनै समस्यामा पर्यो भने उसको त जहाजै डुब्छ ।”

कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीमात्र नभै वैदेशिक रोजगार व्यवसायी महासंघ तथा वैदेशिक रोजगार एजेन्ट एसोसिएशनले पनि वैदेशिक रोजगार सम्बद्ध व्यवसायमा सुधार आवश्यक छ भनी सरकार समक्ष आफ्ना अवधारणाहरू राख्ने गरेको बताए ।

## १२. कमजोर नियमन

वैदेशिक रोजगार ऐनले व्यवसायीहरूको काम कारबाहीको नियमित अनुगमन गर्न, कामदारहरूमाथि ठगी वा ज्यादती गरेमा उनीहरूको न्याय सुनिश्चित गर्न विभिन्न हस्तक्षेपकारी भूमिका खेल्न वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार बोर्डलाई स्पष्ट अधिकार दिएको छ । त्यसका अलावा कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालय, आन्तरिक राजस्व प्रशासनलगायतका नियन्त्रणकारी पनि वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूको काम कारबाही एवं उनीहरूले पेस गर्ने विवरणको सत्यतामाथि जाँच गर्ने अधिकार छ । त्यसका बाबजुद व्यवसायीका क्रियाकलापको अनुगमनमा प्रभावकारिता पाइएन ।

### क. नीतिगत कमजोरी

वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न चाहनेहरूका लागि कुनै खासै मापदण्ड तोकिएको पाइएन । व्यवसाय सञ्चालनका लागि धरौटी राख्नुपर्ने<sup>२३३</sup> र वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी संस्था वा वित्तीय, व्यावसायिक, व्यापारिक वा औद्योगिक संस्थामा सञ्चालक, प्रोप्राइटर, वा व्यवस्थापकको हैसियतले कम्तीमा दुई वर्षको अनुभव प्राप्त गरेको प्रमाणपत्र पेस गर्नुपर्ने<sup>२३४</sup> भन्दा बाहेक अरू त्यस्तो मापदण्डको व्यवस्था गरिएको छैन ।

२३२. Ethics Practitioners Association of Nepal (EPAN) का अध्यक्ष कुमुद खनालसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानटोलीले २०७६ जेठ ८ गते काठमाडौंमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

२३३. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ११ को (क) को (२) मा एजेन्सीले राख्नुपर्ने धरौटीसम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ ।

२३४. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४ को नियम ६ को उपनियम (१) को खण्ड (च)

कुनै पनि व्यवसाय प्रारम्भ गर्नुपूर्व नै त्यस्तो व्यवसायबाट कुनै पनि व्यक्ति वा समुदायको मानव अधिकारहरूमा केकस्तो असर पर्न सक्दछ, त्यस्तो असर न्यूनीकरण कसरी गरिनेछ, र यदि कसैको अधिकारमा कुनै असर परिहालेमा त्यसको सम्बोधन कसरी गरिनेछ भनी विश्लेषण गरेर त्यसको मापदण्ड (Due Diligence) पूरा गरेको देखिएन । व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)<sup>२३५</sup> कुनै पनि आकारको र कुनै पनि व्यवसाय प्रारम्भ गर्नुपूर्व नै व्यवसायबाट हुन सक्ने मानव अधिकारसम्बन्धी असर र त्यसको न्यूनीकरणका लागि मापदण्डहरूको व्यवस्था गरिनु पर्दछ भनिएको छ । तर नेपाली व्यवसायीहरूबाट ती मापदण्ड अनुसारको तयारी गरेको वा जिम्मेवारी वहन गरेको पाइएन ।

## ख. वैदेशिक रोजगार विभागको नियमनमा कजोरी

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले वैदेशिक रोजगार एजेन्सीको काम कारबाहीको अनुगमन र नियमनको जिम्मेवारी वैदेशिक रोजगार विभागलाई दिएको छ । त्यस्तै वैदेशिक रोजगारीका लागि इजाजतप्राप्त गरेका वा नगरेका कसैबाट “कुनै कसुर भएगरेको वा हुन लागेको कुरामा कसैको उजुरी परी वा अन्य कुनै तरिकाबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा विभागलाई जानकारी हुन आएमा” सोको अनुसन्धान गर्ने जिम्मेवारी पनि विभागको हो ।<sup>२३६</sup>

वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ३४ मा विभागले समय समयमा इजाजतपत्रवालाको कार्यालयमा अनुगमन तथा निरीक्षण गर्ने र इजाजतपत्रवालाको राखेको अभिलेख तथा अन्य सम्बन्धित कागजातहरू निरीक्षण गर्नसक्ने व्यवस्था छ । तर विभागले व्यवसायीका काम कारबाहीको नगण्य मात्रामा मात्रै अनुगमन गर्ने गरेको देखियो । महालेखा परीक्षकको छपन्नौँ प्रतिवेदन<sup>२३७</sup> मा विभागले अनुगमनको कार्ययोजना तयार गरी सबै वैदेशिक रोजगार व्यवसायीलाई समेटेर अनुगमन गर्ने गरेको नदेखिएको र केवल उजुरीमा केन्द्रित भई अनुगमन गर्ने गरेको भनी उल्लेख गरिएको छ । त्यस्तै प्रतिवेदनअनुसार विभागले २०७४।७५ मा १२ पटक मात्र (कुल संस्था सङ्ख्यामध्ये १% को हाराहारिक संस्थालाई मात्र) अनुगमन तथा निरीक्षण गरेको थियो भनिएको छ ।

कुनै एजेन्सी वा एजेन्टविरुद्ध उजुरी परेमा विभागको प्रयास कसुरदारलाई कानुनबमोजिम सजाय गर्नेतर्फ भन्दा पनि विभागको अभ्यासले पीडितलाई केही रकम दिलाएर एजेन्सीलाई भने ऐनमा तोकिए बमोजिको सजाय नगर्ने गरेको देखियो । विभागमा पर्ने उजुरीका प्रकृति हेर्दा आर्थिक क्षतिपूर्ति भराउने वा मेलमिलाप गराउने

२३५. यो निर्देशक सिद्धान्त संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्बाट १६ जुन २०११ मा पारित भएको हो ।

२३६. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४; दफा ६१ (१)

२३७. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौँ; महालेखा परीक्षकको छपन्नौँ वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७५, पृष्ठ २५३ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG-Performance-Annual-Report-1.pdf> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २४ गते हेरिएको ।

खालका मात्रै नभई कसुरदारलाई कारबाही गर्नुपर्ने प्रकृतिका समेत हुने गरेका देखिन्छन् । उदाहरणका लागि २०७५ साउन २३ देखि फागुन ३ सम्म विभागमा दर्ता भएका जम्मा ६ सय ३८ वटा संस्थागत उजुरीमध्ये २०७६ जेठ २३ गतेसम्म २ सय ४७ वटा फरफारक गरी ३८ जना उजुरीकर्ताले आपसी सहमति (Mutual Agreement) गरेको भनी अभिलेखमा जनाइएको देखियो भने बाँकी २ सय ९ वटा उजुरीमा विभागले पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिलाएको (Compensated) भनी जनाएको देखियो । उजुरीको प्रकृतिलाई हेर्दा सम्बद्ध एजेन्सीहरूलाई वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ४७, ५३ वा ५५ बमोजिम जरिवानासमेत गर्नुपर्ने हुन सक्दथ्यो । तर ती २ सय ४७ वटा उजुरीको फरफारख गर्दा एउटा पनि एजेन्सीलाई कुनै सजाय गरिएको जानकारी आयोगलाई प्राप्त हुन सकेन । (यस सम्बन्धी थप विवरण पृष्ठ १५६ र १५७ मा दिइएको छ)

**वैदेशिक रोजगार बोर्ड :** वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले वैदेशिक रोजगार बोर्डलाई वैदेशिक रोजगारसम्बद्ध व्यवसायको अनुगमन, नियमन र कारबाही (सिफारिस) को अधिकार दिएको छ । उदाहरणका लागि ऐनको दफा ३९ को उपदफा (ण) ले वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने, उपदफा (ढ) ले वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानून विपरीत कुनै काम कारबाही कसैबाट भएगरेको पाइएमा आवश्यक कारबाहीका लागि सम्बन्धित निकायमा लेखी पठाउने र उपदफा (ज) ले वैदेशिक रोजगार ऐनको कार्यान्वयन सम्बन्धमा समष्टिगत रूपमा अध्ययन गर्ने जिम्मेवारी तोकेको छ । तर बोर्डले कुनै अनुगमन गरेको वा वैदेशिक रोजगार कानूनविपरीत काम गर्ने कसैलाई कारबाहीका लागि कुनै सिफारिस गरेको जानकारी आयोगलाई उपलब्ध भएन । त्यसैगरी ऐनको दफा ३९, (ग) ले अभिमुखीकरण तालिम दिन र सिपमूलक तालिम दिन अनुमतिपत्र वा इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी पनि बोर्डलाई तोकेको छ । तर बोर्डले अभिमुखीकरण संस्थाको अनुगमन गरिएको कुनै जानकारी प्राप्त हुन सकेन ।

## ग. कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालय

वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरू सुरुमा निजी कम्पनीका रूपमा कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयमा दर्ता भएका हुन्छन् र वैदेशिक रोजगार विभागबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार भर्ना गर्ने व्यवसायका लागि इजाजतपत्र लिएका हुन्छन् । यसरी दर्ता भएका कम्पनीहरूको काम कारबाहीमध्ये व्यवसायसँग सम्बन्धित कामको नियमन गर्ने अधिकार वैदेशिक रोजगार विभागलाई भए पनि संस्था सञ्चालनका क्रममा जालसाँज, गैरकानुनी काम वा सार्वजनिक हितविपरीतका काम गरेको वा गरेको भन्ने लागेमा कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयले निरीक्षक खटाई जाँचबुझ गराउन सक्दछ ।<sup>२३८</sup> निरीक्षकले “जाँचबुझका लागि सान्दर्भिक कागजातहरू निरीक्षण गर्न वा अन्य कुनै चिज, वस्तु कब्जा वा नियन्त्रणमा राख्न वा कुनै सम्बन्धित व्यक्तिबाट त्यस्तो कागजात वा चिज, वस्तु आफूसमक्ष दाखिल गराउन लगाउन वा त्यस्तो कागजात

२३८. कम्पनी ऐन, २०६३; दफा १२१, उपदफा २ (क) ।

आफ्नो नियन्त्रणमा लिन, र कम्पनीको लेखा ठिकसँग राखेको वा नराखेको जाँच वा जाँच लगाउन” सक्दछ ।<sup>२३९</sup>

वैदेशिक रोजगारीका गलत अभ्यासका घटनाहरू दिनानुदिन प्रकाशमा आउँदा पनि कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयले कम्तीमा पनि पछिल्लो ३ वर्ष कुनै एउटा पनि वैदेशिक रोजगार एजेन्सीका काम कारबाहीको जाँचबुझ गराएको छैन । यसको कारणमा कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयले त्यसका लागि दक्ष जनशक्ति, खासगरी फाइनान्सियल अडिटर (आर्थिक लेखापरीक्षक) नभएको र के कुरालाई कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालयले नियमन गर्ने हो भन्ने कानुनले स्पष्ट नपारेको बतायो ।<sup>२४०</sup>

#### घ. आन्तरिक राजस्व प्रशासन :

आयकर ऐन, २०५८ अनुसार कुनै व्यवसायीले पेस गरेको आर्थिक विवरण यथार्थपरक हो वा होइन भनी विश्लेषण गरी त्यसको सत्यताको जाँच गर्ने जिम्मेवारी आन्तरिक राजस्व प्रशासनको हो । राजस्व प्रशासनले विभिन्न व्यवसायमा बेलाबखतमा छपा मार्ने वा हिसाबकिताब जाँच गर्ने गरेको समाचारहरू पनि प्रकाशमा आउने गरेको देखिन्छ । वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूले कामदारहरूबाट अत्यधिक र गैरकानुनी शुल्क असुली गर्ने तर आम्दानी जनाउनका लागि काटिने रसिदमा अत्यन्त न्यून रकम मात्र उल्लेख गरिने अभ्यास सर्वत्र चर्चामा रहेको अवस्थामा करप्रशासनबाट वैदेशिक रोजगार व्यवसायउपर कत्तिको निगरानी गरिएको छ र यथार्थमा धेरै रकम आम्दानी गर्ने गरिए पनि कम आम्दानी जनाएर कतै आयकर छुली भइरहेको त छैन भनी राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले काठमाडौंको एक र सुनसरीको एक गरी दुईवटा आन्तरिक राजस्व कार्यालयबाट तथ्य सङ्कलन गरेको थियो । ती दुवै कार्यालयले अन्य विभिन्न व्यवसायमा निगरानी र छानबिन गरेको भए पनि कमसेकम गएको तीन वर्षमा एउटा पनि वैदेशिक रोजगार एजेन्सीले पेस गरेका हिसाबकिताब वा तिनका आर्थिक क्रियाकलापमा कुनै छानबिन नगरेको जानकारी आयोगलाई दिए ।<sup>२४१</sup>

कामदारहरूबाट ठूलो रकम लिने तर न्यून रकमको मात्रै रसिद दिने वा रसिद नदिने अभ्यास व्याप्त रहेको हुँदा व्यवसायीहरूले गरेको यथार्थ आम्दानीअनुरूप जति तिर्नुपर्ने हुन्थ्यो त्यति कर नतिरेको हुन सक्दछ । यस दृष्टिकोणबाट कर प्रशासनले वैदेशिक रोजगार व्यवसायको नियमनका ठोस प्रयास गरेको पाइएन ।

व्यवसायीबाट कर छुली गरिएको ब्यहोरा महालेखा परीक्षकको छपन्नौं प्रतिवेदनमा उठाइएको छ । महालेखाले ८ वटा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीको आर्थिक आयव्ययको

२३९. कम्पनी ऐन, २०६३; दफा १२२, उपदफा १ (ख) र (ग) ।

२४०. कम्पनी रजिस्ट्रार गीताकुमारी होमेगाईंसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७४ फागुन १५ गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

२४१. काठमाडौंको लाजिम्पटस्थित तत्कालीन करदाता सेवा कार्यालय र सुनसरी जिल्लाको धरानस्थित आन्तरिक राजस्व कार्यालयसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले क्रमशः २०७४ फागुन १४ र २०७५ पौष २४ गते भेटघाट गरी जानकारी लिएको थियो ।

विवरणलाई विश्लेषण गरेको थियो । त्यसक्रममा ती ८ वटा एजेन्सीले टिकट खरिद शीर्षकमा मात्रै ५३ करोड ६ लाख २५ हजार खर्च गरेको भनी खर्चतर्फ जनाएको तर त्यसलाई कतै आमदानी नजनाएको प्रतिवेदनमा उल्लेख छ ।<sup>२४२</sup> महालेखाले ती ८ ओटा एजेन्सीबाट आमदानी शीर्षकमा नदेखाइएको तर खर्च शीर्षक (टिकट खरिद) मा देखाइएको रकममा मात्रै १३ करोड २७ लाख कर निर्धारण गर्न आन्तरिक राजस्व कार्यालयलाई निर्देशन दिएको छ ।

## ड. नियमनकारी निकायका अधिकारीहरूको आर्थिक प्रलोभन :

वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी नीतिगत निकाय मन्त्रालय तथा व्यवस्थापन र नियमनको जिम्मेवारी पाएको वैदेशिक रोजगार विभाग एवं मातहतका कार्यालय र अध्यागमन कार्यालयका अधिकारीहरूको आर्थिक अनुशासनहीनता अर्को जटिल समस्याको रूपमा रहेको छ । स्वयं मन्त्रीदेखि वैदेशिक रोजगार विभागका महानिर्देशक र उच्च तहका कर्मचारीहरू नै भ्रष्टाचारमा संलग्न भएका र अधिकारीहरू आर्थिक लेनदेन गरिरहेको बेलामा नै रङ्गोहात पक्राउ गरिएका कयौं घटनाहरू सार्वजनिक भएका छन् ।<sup>२४३</sup>

उच्चपदस्थ अधिकारीहरूले नै श्रम मन्त्रालय र वैदेशिक रोजगार व्यवस्थापन गर्ने सरकारी निकायहरूमा भ्रष्टाचार हुने गरेको बताउने गरेको पाइन्छ ।<sup>२४४</sup> त्यति मात्रै नभई भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि गठित संवैधानिक निकाय अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग लगायतका निकायले पटक पटक हस्तक्षेप गर्ने गरेको छ । तर ती निकायमा भ्रष्टाचारले निरन्तरता पाएको छ ।

अध्यागमन अधिकारीहरू व्यवसायीहरूसँग मिलेर पैसा कमाउने हेतुले 'एअरपोर्ट सेटिङ' मा संलग्न हुने गरेको कुरा पनि चर्चाको विषय बन्ने गरेको छ । व्यवस्थितपका संसद्, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिद्वारा गठित उपसमितिको प्रतिवेदन<sup>२४५</sup> ले

२४२. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौं; महालेखा परीक्षकको छपनौं वार्षिक प्रतिवेदन प्रतिवेदन २०७५, पृष्ठ ९३

२४३. - तत्कालिन श्रममन्त्री कुमार बेलबासेले घुस रकमको 'डिलिङ' गर्दै गरेको भिडियो २०६९ कात्तिक २ गते टेलिभिजनहरूमा सार्वजनिक भएको थियो (यससम्बन्धी कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित समाचार <https://ceslam.org/index.php?pageName=newsDetail&nid=2806> मा उपलब्ध छ ) ।

- वैदेशिक रोजगार विभागका महानिर्देशक विश्वराज पाण्डेलाई घुसकाण्डमा संलग्नताको आरोपमा २०७४ कात्तिक २९ गते अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले पक्राउ गरेको थियो । यस सम्बन्धमा <http://kantipur.ekantipur.com/printedition/news/2017-11-16/20171116063359.html> र <https://www.ceslam.org/index.php?pageName=newsDetail&nid=8571> मा हेर्न सकिन्छ ।

- वैदेशिक रोजगार मानव बेचबिखनको थलो भएको, विमानस्थलमै सेटिङ हुने गरेको र विभागमा व्यापक बेथिति रहेकोमा तिनलाई सुधारन कयौं पटक सुझाव दिँदा पनि त्यसो नगरिएको जस्ता कुराहरू २०७२ मंसिर १० गते अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले बतायो । वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार प्रबर्द्धन बोर्ड, श्रम मन्त्रालय र परराष्ट्र मन्त्रालयका अधिकारीहरूलाई सामुन्ने राखेर अख्तियारले गरेको पत्रकार सम्मेलनमा सो कुरा बताइएको हो । यस सम्बन्धी समाचार <http://archive.setopati.com/samaj/36953/> मा हेर्न सकिन्छ ।

२४४. तत्कालीन श्रममन्त्रीले कान्तिपुर दैनिकलाई दिनुभएको एक अन्तर्वार्तामा "श्रम मन्त्रालयलाई भ्रष्ट मन्त्रालय पनि भन्छन्" भन्नुभएको छ । २०७३ मंसिर ६ मा प्रकाशित सो अन्तर्वार्ता <http://kantipur.ekantipur.com/news/2016-11-21/20161121152717.html> मा उपलब्ध छ ।

२४५. व्यवस्थितपका संसद्, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको २०७३ मंसिर ८ को निर्णयानुसार गठित 'खाडी मुलुकको स्थलगत अनुगमन निरीक्षण भ्रमण उपसमिति' को प्रतिवेदन ।

एअरपोर्ट सेटिङ्ग गरी मानव ओसार पसार गर्ने कार्यमा विमानस्थलमा कार्यरत अध्यागमनका कर्मचारी, सुरक्षाकर्मी, वायुसेवा कम्पनीका कर्मचारी र बिचौलियाहरूको प्रत्यक्ष संलग्नता रहेको उल्लेख गरिएको छ । “एअरपोर्ट सेटिङ्ग”को समस्याले लामो समयदेखि निरन्तरता पाउँदै आएको छ । यो समस्या विकराल भएको कुरा सरकारलाई पनि राम्ररी जानकारी छ र त्यसको रोकथामका लागि केही उच्चस्तरीय प्रयासहरू पनि भए । उदाहरणका लागि त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलस्थित अध्यागमन कार्यालयमा ‘एअरपोर्ट सेटिङ्ग’, दोहोरो श्रमसम्भौता, नक्कली कागजात, ठगीका घटना व्यवस्थित र व्यापक भएपछि उच्चस्तरबाटै छड्के अनुगमन तथा कारबाहीका लागि २०६९ भदौ ८ गते गृहमन्त्रालयका सहसचिव शङ्कर कोइरालाको संयोजकत्वमा सात सदस्यीय ‘न्यापिड एक्सन टास्कफोर्स’ बनेको थियो ।<sup>२४६</sup>

आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदकले “नेपालले वैदेशिक रोजगारमा जाने आफ्ना नागरिकहरूका अधिकारहरूको संरक्षण सुनिश्चित गर्ने कार्यमा सान्दर्भिक कानून तथा नीतिहरू लागू गरी प्रगति गरेको तर कानूनको पालना, कार्यान्वयन र अनुगमनमा चुनौतीहरूको निरन्तरता रहँदै आएको” बताउनुभएको छ ।<sup>२४७</sup> प्रतिवेदनमा कामदार भर्ना गर्ने निजी एजेन्सीहरू र नियमन नगरिएका एजेन्टहरूद्वारा ‘बदनियतपूर्ण अभ्यासहरू’ भएको; कानून तथा नीतिहरूको कार्यान्वयन तथा अनुगमनको अभावका कारणले आप्रवासी कामदारहरू बाध्यात्मक श्रम, ऋणग्रस्त बँधुवा मजदुरी, बेचबिखनलगायत शोषण र दुर्व्यवहारजन्य परिस्थितिमा पर्ने गरेको; भर्ना तथा सेवाशुल्क कम गर्ने नीतिहरूको कार्यान्वयन नभएकाले कामदारहरूले ठूलो रकम तिर्नु परिरहेको; त्यस्तो शुल्क तिर्न अत्यधिक ब्याजदरमा लिनुपरेको; ऋणका कारण कामदारहरू शोषण र ज्यादतीको बढी जोखिममा पर्ने गरेको; न्यायमा पहुँचसम्बन्धी जानकारीको अभाव; महिला कामदारहरू दुर्व्यवहार र शोषणको बढी जोखिममा रहेका र उनीहरूको संरक्षणका निम्ति भनी लागू गरिएको नियम विभेदकारी भएको; घरेलु कामदारहरूलाई प्रभावकारी तवरले संरक्षण गर्ने उपायहरूको खोजी गर्नुको साटो उनीहरूलाई विदेश जान निषेध गर्ने नीति लिइएको; निषेधका कारण आप्रवासनका अनियमित मार्गहरू प्रयोग गर्दा कामदारहरू अझ बढी शोषण र दुर्व्यवहारको जोखिममा परेको विषय उल्लेख गरिएको छ ।

### १३. स्थानीय सरकारको कम प्राथमिकता

स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ ले वैदेशिक रोजगारी क्षेत्रको तथ्याङ्क सङ्कलनलगायतका केही अधिकार स्थानीय तहलाई प्रदान गरेको छ । सुरक्षित वैदेशिक रोजगारी र वैदेशिक रोजगारीमा रहेको श्रमशक्तिको सूचना तथा तथ्याङ्कको सङ्कलन तथा

२४६. यस सम्बन्धी थप समाचार <https://ceslam.org/index.php?pageName=newsDetail&nid=2466> र <http://nepalukorea.com/news-zoom.asp?sno=18090> मा उपलब्ध छ ।

२४७. २०७४ माघमा नेपालको औपचारिक भ्रमणमा आउनुभएका आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोन्जालेस मोरालेसले भ्रमणपश्चात् संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषदमा प्रस्तुत गर्नुभएको प्रतिवेदन <https://undocs.org/A/HRC/38/41/Add.1> मा उपलब्ध छ ।

व्यवस्थापन, रोजगार सूचना केन्द्रको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन, वैदेशिक रोजगारीमा जाने श्रमशक्तिका लागि वित्तीय साक्षरता र सिपमूलक तालिमको सञ्चालन, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका व्यक्तिहरूको सामाजिक पुनः एकीकरण, र वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त ज्ञान, सिप र उच्चमशीलताको उपयोग जस्ता कामको जिम्मेवारी ऐनले स्थानीय सरकारलाई दिएको भए पनि आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका सुनसरी, धनुषा, काठमाडौं, सिन्धुपाल्चोक र दैलेखका १८ वटामध्ये कुनै पनि स्थानीय तहका सरकारले ऐनको यस व्यवस्थाअनुसार कामहरू सुरु गरेको पाइएन । ती स्थानीय सरकारका प्रतिनिधिहरूले स्रोत र साधनको अभाव रहेको र कामका अन्य प्राथमिकताका कारण यस विषयलाई योजनामा पार्न नसकिएको बताए ।

## १४. गणतान्त्रिक कोरिया ई.पी.एस. (Employment Permit System) प्रणाली:

नेपाल सरकारले सन् २००८ देखि सरकारीस्तरबाटै नेपाली कामदार भर्ना गरी रोजगारीका लागि कोरिया पठाउँदै आएको छ । कोरियाली भाषा प्रशिक्षण उत्तीर्ण भएकाहरूमध्येबाट रोजगारीका लागि नेपाल सरकारले नै भर्ना गर्ने यस व्यवस्थाअनुसार सन् २००८ देखि २०१९ जुन १५ सम्म ६२ हजार २ सय २७ जना रोजगारीका लागि कोरिया गइसकेका छन् ।

### तालिका ५.३

दक्षिण कोरिया जानका लागि भाषा परीक्षा उत्तीर्ण गर्ने र रोजगारीमा जानेहरू

साल (सन्)	परीक्षा दिनेहरू	उत्तीर्ण			रोजगारीमा गएकाहरू		
		महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
२००८	३१,५२५	३८०	६,४०६	६,७८६	८१	२,७३३	२,८१४
२००९	-	-	-	-	६४	१,८४७	१,९११
२०१०	३६,२०३	४४६	३,७३४	४,१८०	४२२	१,९१७	२,३३९
२०११	५०,०४३	१,५९८	१४,०८०	१५,६७८	१३७	३,८४६	३,९८३
२०१२	-	-	-	-	३९५	५,९३७	६,३३२
२०१३	४४,१२२	७१५	७,३३६	८,०५१	१८३	४,८६३	५,०४६
२०१४	५८,७४६	२००	३,४६३	३,६६३	४४१	५,५८७	६,०२८
२०१५	४३,४५९	७०१	७,७८९	८,४९०	४०६	५,४६०	५,८६६
२०१६	५७,१२०	३३४	३,१८३	३,५१७	५७८	७,५०१	८,०७९
२०१७	६८,३८३	१,१९८	१०,९१०	१२,१०८	३७६	७,४२४	७,८००
२०१८	७४,८६२	९९४	७,०४२	८,०३६	४०४	८,१०७	८,५११
२०१९					२२३	३,२९५	३,५१८
जम्मा	४,६४,४६३	६,५६६	६३,९४३	७०,५०९	३,७१०	५८,५१७	६२,२२७

स्रोत : वैदेशिक रोजगार ई.पी.एस. कार्यालय, काठमाडौं, २०७६ असार ।

कृषि र उत्पादन गरी दुई क्षेत्रको रोजगारीमा जाने हरेक कामदारको न्यूनतम पारिश्रमिक हाल १७ लाख ३४ हजार दक्षिण कोरियाली ओन (ने.रु. १ लाख ८० हजारको हाराहारी) र करार अवधि ४ वर्ष १० महिना रहेको वैदेशिक रोजगार विभाग ई.पी.एस्. कार्यालयले जानकारी दिएको छ ।<sup>२४८</sup> यदि कुनै कारणवश सुरुमा जाँदाको रोजगारदाताले कामदारलाई काम दिन नसकेमा त्यस्ता कामदारलाई अर्को कामको व्यवस्था दक्षिण कोरिया सरकारले गर्ने व्यवस्था रहेको सो कार्यालयले जानकारी गरायो ।

दक्षिण कोरिया गएकाहरू कामको तनाव (Job Stress) मा पर्ने वा केहीले आत्महत्या गरेका घटना जानकारीमा आए पनि रोजगारदाताबाट शोषण परेको भनी कमसेकम पछिल्लो चार वर्षको अवधिमा कुनै उजुरी नआएको ई.पी.एस्. शाखाका अधिकृत शोभाकर भण्डारीले आयोगलाई बताउनुभयो ।

दक्षिण कोरियाका लागि सरकारीस्तरबाटै कामदार भर्ना गरिने भए पनि विभिन्न शीर्षकमा भर्ना शुल्क लिने गरिएको छ र हाल यो शुल्क ८ सय १५ दशमलब ५९ अमेरिकी डलर रहेको छ । खाडी मुलुक र मलेसियाका लागि निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकटको अवधारणा लागू गरेको सरकारले सरकारी स्तरबाटै कामदार पठाउँदा भने शुल्क लिने गरेको देखियो । अर्कोतर्फ त्यसरी शुल्क लिँदा आवश्यक भन्दा बढी लिइएको पनि प्रतिवेदनहरूले उल्लेख गरेका छन् । आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को सेस्ताको लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा महालेखा परीक्षकको कार्यालयले “कोषमा रु. १९ करोड ४८ लाख ४९ हजार मौज्जात रहेको, कामदारसँग विभिन्न कार्यका लागि लिएको सेवा शुल्कको आधार स्पष्ट नभएको र सेवा प्रदान गर्ने विभिन्न निकायमा कामदारसँग लिएको शुल्कको बचत रकम रहेको अवस्थाले कामदारसँग आवश्यकता भन्दा बढी शुल्क लिएको अवस्था देखियो” भनी उल्लेख गरेको छ ।

## १५. भारत जाने कामदार

***साइटमा काम गर्दै थिएँ । माथिल्लो भागमा डोजर चलिरहेको थियो । त्यहाँबाट गुल्टेर आएको ढुङ्गा मेरो टाउकोमा बज्रियो । अनि म बेहोस भएछु । पछि होस खुल्दा अस्पतालमा थिएँ । बोलन सक्दैन थिएँ । अहिले बोलन वै अलि अलि सक्छु तर हिँड्न सकिदैन ।***

- दैलेखका १६ वर्षीय डम्बर (नाम परिवर्तन)<sup>२४९</sup>

१४ वर्षको उमेरमा २०७४ पौषमा गाउँकै अन्य १५/१६ जनासँग रोजगारीका लागि भारत जानुभयो । सातजनाको परिवारको खर्च धान्न उहाँका बुबाले भारत गई गर्ने मौसमी कामको कमाई अपर्याप्त हुने भएपछि डम्बरकै उमेर समूह र त्यसभन्दा ठूला गरी १५/१६ जना इच्छुकहरूलाई जम्मा गरेर भारतको श्रीनगरमा सडक निर्माणको काममा लैजान

<sup>२४८.</sup> वैदेशिक रोजगार विभाग, ई.पी.एस्. कार्यालयका अधिकृत शोभाकर भण्डारीसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ असार ६ गते गरेको कुराकानी ।

<sup>२४९.</sup> डम्बर, उनका बुबा र आमासँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाख १९ गते दैलेखमा गरेको अन्तर्वार्ता ।



लागेका ठेकेदार (मेट) लाई आफूलाई पनि त्यस काममा लैजान अनुरोध गरी डम्बर पनि जानुभएको हो ।

सडक निर्माण कम्पनीको कार्यालय उहाँले देख्नुभएको थिएन । काम गर्ने साइटमै रोजगारदाताले पालहरू टाँगेर बस्ने व्यवस्था मिलाइएको थियो । खाना पकाउने सामान कम्पनीले व्यवस्था गरिदिन्थ्यो र कामदारहरूले खाना त्यहीं बनाएर खान्थे । शौचका लागि उनीहरू खुला जङ्गलमा जान्थे । मासिक तलब दिनको ३०० दिने भनिएको भए पनि २०७४ पौषमा गएदेखि लगातार काम गरेका उहाँलाई २०७५ असारसम्म कुनै पारिश्रमिक दिइएको थिएन । डम्बर र अन्य कामदारलाई कम्पनीले रोजगारी करारपत्र पनि दिएको थिएन, न त दैनिक हाजिरी कार्ड वा कामदार परिचयपत्र नै । सुरक्षाका लागि हेलमेट, बुट वा पन्जा पनि उपलब्ध नगराएको कुरा डम्बरले आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताउनुभयो ।

भिरालो जमिनको साइटमा काम गर्दैगर्दा २०७५ असारमा माथिबाट ढुङ्गा गुल्टिएर आई डम्बरको टाउकोमा लागेर उहाँ बेहोस हुनुभयो । उपचार खर्च भन्दा २ लाख लागेको र त्यो खर्च कम्पनीले नब्यहोरेकाले वार्षिक ३६ प्रतिशत ब्याजमा ऋण काढेर खर्च व्यवस्थापन गरेको डम्बरका बुबाले बताउनुभयो । नेपाल आइसकेपछि पनि उपचारमा अर्को २ लाख रुपियाँ खर्च भएको उहाँले बताउनुभयो ।

दुर्घटनामा परेपछि करिब एक महिना स्थानीय अस्पतालमा उपचार गराई डम्बरलाई उहाँका गाउँका नातेदारहरूको साथ लगाएर कम्पनीले घर पठायो । हाल उहाँका दुबै गोडा चल्दैनन् । “नेपाल आइपुग्दा त यसको बोली नै निस्कँदैनथ्यो, जिउ पनि चल्दैनथ्यो, लासजस्तो अवस्थामा बोकेर ल्याएको हो, उपचार गराएर अलि अलि त सुधियो, नबुझिने गरी भएपनि बोल्न थाल्यो, तर के गर्नु उपचार गराउनै सकिएन” डम्बरका बुबाले भन्नुभयो । दुईपटक उपचारका लागि नेपालगन्ज लगेको तर त्यसपछि त्यहाँ जानआउन र उपचारमा लाग्ने खर्च अभावका कारण ६ महिनादेखि उपचार गर्न लान नसकेको डम्बरका बुबाले आयोगलाई बताउनुभयो ।

डम्बरजस्तै खुला सिमानाको प्रयोग गर्दै नेपालका विभिन्न भेगबाट लाखौं नेपालीहरू रोजगारीका निम्ति भारत जाने गर्दछन् र त्यसरी जानेको सङ्ख्या पश्चिम नेपालबाट अत्यधिक हुने गरेको पाइन्छ । नेपाल भारतबिचको सन् १९५० को सन्धिले दुबै देशका नागरिकलाई एकअर्काको भूभागमा आवतजावत, व्यापारव्यवसाय, सम्पत्ति खरिदबिक्री र बसोबास गर्न पाउने व्यवस्था गरेको<sup>२५०</sup> हुँदा नेपालीहरू रोजगारीका लागि सहजै भारत जान सक्दछन् । यकिन आँकडा उपलब्ध नभए पनि दसौं लाख नेपालीहरू भारतमा कार्यरत रहेको बताइन्छ । निर्माण, उद्योग, सुरक्षा, घरेलु क्षेत्र र होटलको काममा नेपालीहरू भारत जाने गर्दछन् भने मौसमी (खेती लगाउने र भित्र्याउने) काममा पनि त्यहाँ जाने गरिन्छ ।

२५०. नेपाल भारतबिचको शान्ति तथा मैत्री सन्धि, सन् १९५०, धारा ७, <https://mea.gov.in/bilateral-documents.htm?dti/6295/Treaty+of+Peace+and+Friendship> मा उपलब्ध छ ।

## क. भारत जाने प्रवृत्ति

खुला सिमाना भएका कारण जुनसुकै भागबाट कामका लागि भारत जान सकिने भए पनि नेपालको पश्चिमी भेगबाट ठूलो सङ्ख्यामा नेपालीहरू मौसमी रूपमा र अलि लामो समयका लागि जाने गरेको पाइन्छ । नेपालमा आफ्नो जग्गामा बालिनाली लगाइसकेपछि त्यो बाली भित्र्याउने बेलासम्मको अवधिका लागि मात्रै अर्थात् २/३ महिना भने पनि केही काम गरेर अलिकति कमाइ गरौं भन्ने उद्देश्यले जानेदेखि त्यसभन्दा अलि लामो समय काम गर्ने उद्देश्यले गएकाहरूसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वार्ता गरेको थियो । स्थानीय चलनचल्तीको भाषामा 'देश जाने' भनी भारत जानेहरू होटल/रेस्टुरेन्ट, निर्माणक्षेत्र वा पहरेदारीको काम गर्न जाने धेरै हुने गर्दछन् ।

कर्णाली र सुदूर पश्चिमका धेरैजसो घरहरूबाट वैदेशिक रोजगारीमा जाने पाइन्छ । दैलेखका पत्रकार विशाल सुनारले भन्नुभयो, "यकिन तथ्याङ्क नभए पनि पूर्वी दैलेखबाट ५०/६० प्रतिशत घरधुरीमा कमसेकम एकजना रोजगारीका लागि भारत गएका छन् भने त्यस्ता घरधुरीको सङ्ख्या पश्चिम दैलेखमा ८० प्रतिशतसम्म हुन सक्दछ ।" उहाँले भन्नभयो, "पुस्तौंदेखि यस भेगबाट भारत जाने गरिएको छ । बाजे पनि गए, त्यसपछि बाबु गए अब छोरांनाति गइरहेका छन् । भारत जानुलाई यहाँ कुनै नौलो नै मानिंदैन ।"

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अछामको पञ्चदेवल विनायक गाउँपालिकाको वडा नं. ५, आलीमा त्यहाँका स्थानीयबासीसँग लक्षित समूह अन्तर्क्रिया (Focus Group Discussion) गरेको थियो । दुई वटा समूहमा गरिएको सो अन्तर्क्रियामा त्यस गाउँका २० जनाको उपस्थिति रहेको थियो । कर्णाली नदीको किनारमा रहेको त्यस गाउँमा जम्मा ५४ घरधुरी रहेको र त्यहाँका सबै घरधुरीबाट कम्तीमा एकजना भारत रोजगारीमा गएको उनीहरूको भनाइ थियो ।

त्यत्रो सङ्ख्यामा घर छाडेर रोजगारीका लागि बाहिर जाने भए पनि त्यस भेगका मानिसहरू तेस्रो मुलुक जाने प्रवृत्ति ज्यादै न्यून रहेको पाइयो । उदाहरणका लागि माथि उल्लिखित गाउँ आलीबाट अहिलेसम्म एकजना २०६९ सालमा मलेसिया गएको र त्यसअघि वा त्यसपछि आजसम्म अर्को कुनै व्यक्ति तेस्रो मुलुक गएको छैन भनी त्यहाँका बासिन्दाले बताए । अछामका प्रमुख जिल्ला अधिकारीको भनाइले पनि यस कुरालाई थप पुष्टि गर्‍यो । उहाँले भन्नुभयो, "यस जिल्लाबाट भारत रोजगारीमा नजाने लगभग कुनै घरधुरी भेट्न नै मुस्किल पर्छ । कमसेकम मौसमी खेतीमा गएका समेत गर्दा भारत नजाने घर कुनै बाँकी रहँदैन होला । तर अलि लामो समय (कमसेकम १ वर्ष) को कामका लागि जाने घरधुरीको सङ्ख्या ९० प्रतिशत भन्दा माथि नै होला ।"<sup>२५१</sup> त्यसरी जानेहरूमा पुरुषहरू नै हुने गरेको र महिलाहरू भने कामका लागि भनेर जाने चलन पाइएन । प्रमुख जिल्ला अधिकारीले भन्नुभयो, "कोही आफ्नो श्रीमान् वा अभिभावक उतै भएकाले गएर काम गरे भने मात्रै हो, अन्यथा महिला मात्रै घरबाट निस्केर रोजगारीमा भारत जाने गरेको पाइँदैन ।"

२५१. अछामका प्रमुख जिल्ला अधिकारी कृष्णप्रसाद आचार्यसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाख २० गते गरेको अन्तर्वार्ता ।

## ख. “मेट” द्वारा भारतमा रोजगारीको लागि लैजाने

कर्णाली र सुदूर पश्चिम दुबै प्रदेशको भेगमा भारत काम गर्न जाने इच्छुकहरूलाई जम्मा गरी समूह बनाएर वा एक्लाएक्लैलाई लैजाने व्यक्तिहरू पनि क्रियाशील रहेको पाइयो । स्थानीय चलनचल्तीको भाषामा “मेट” भनिने यस्ता व्यक्तिहरूलाई भारतका रोजगारदाताले कामदार भिकाइदिन भन्ने र उनीहरूले गाउँगाउँबाट आकाङ्क्षीहरूलाई जम्मा गरी लैजानेहरू गर्दछन् । यस्ता मेटहरू प्रायः आफू पनि भारतमा काम गर्न जानेहरू नै हुने गरेको र त्यसरी कामदार जम्मा गरेर लगेबापत तिनले आफूले काम गर्नु नपर्ने वा कामदारको कामको अनुगमन गरेर मात्र रोजगारदाताबाट मासिक पारिश्रमिक पाउने हुन सक्दछ । यस्ता मेटहरूले तेस्रो मुलुकका लागि कामदार भर्ना गर्ने काममा सघाउने वैदेशिक रोजगार एजेन्टहरूले जसरी कामदारबाट रकम लिने नगरेको भनी अन्तर्वार्ता दिने प्रायः सबैले एउटै कुरा बताए । उनीहरूको भनाइअनुसार जानेहरूले आफ्नो खुसीले मेटलाई केही ‘कोसेलीपात’ दिने वा मेट पनि सँगै जाँदै रहेछ भने उसको बाटो खर्चसम्म ब्यहोर्ने गरेको चाहिँ हुन सक्दछ ।

आफू १२ वर्षको उमेरको हुँदा भारतको बम्बईमा रोजगारीमा गएर गत वर्षबाट स्वदेश फर्कनुभएका अछमका २८ वर्षीय विष्णुदत्त (नाम परिवर्तन), आफूलाई मेटले लगेको बताउनुहुन्छ । उहाँसँगै अरू १२/१३ जना पनि सोही समूहमा थिए । “ठूलो उमेरकाहरू सबै मिलेर मेटको बाटो खर्च (भाडा र खाना खर्च) तिरिदिनुभयो तर मसमेतका अरू तीनजनालाई चाहिँ साना उमेरका भएकाले होला, त्यो खर्च ब्यहोर्न लगाउनुभएन ।”<sup>२५२</sup> विष्णुदत्तले पनि तेस्रो मुलुक पठाउने एजेन्टले जसरी मेटले काम मिलाइदिएवापत रकम लिने गरेको आफूलाई थाहा नभएको बताउनुभयो ।

## ग. कम उमेरमा जाने

भारत जानेहरू सानै उमेरबाट काममा जाने गरेको पाइयो । नेपालको संविधान र बालबालिकासम्बन्धी ऐन, वैदेशिक रोजगार ऐन जस्ता कानून तथा नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरूले बालश्रम निषेध गरे पनि यस भेगका धेरैका हकमा भने ती कानूनले मद्दत पुऱ्याएको देखिएन । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले दैलेख र अछममा भारतबाट फर्केका कामदार वा भारतमा कार्यरत कामदारका परिवार गरी १ सय ६ जनासँग अन्तर्वार्ता गरेकोमा अन्तर्वार्ता गरिएका परिवारका हाल भारतमा कार्यरत नातेदार वा फर्की आएका २६ जना १८ वर्ष भन्दा कम उमेरमै रोजगारीका लागि भारत गएकाहरू थिए ।

## घ. भारत जानुको प्रमुख कारण

आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका सबैजनाले भारत जानुको कारण लगभग समान बताए । ती मध्ये : १. गरिबी र अभाव, २. रोजगारीका अवसर नहुनु, (३) भारत सजिलैसँग जान सकिने, (४) मौसमी, अल्पकालीन र दीर्घकालीन काम पाइने, (५) नातेदार वा छरछिमेकका व्यक्तिहरू पनि उतै भएका कारण ।

<sup>२५२</sup> विष्णुदत्तसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाख २१ गते अछममा गरेको अन्तर्वार्ता ।

आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका सबैलाई किन भारत नै ? तेस्रो मुलुक किन जानुभएन ? अहिले त सरकारले नेपालीहरूको मुख्य गन्तव्य मुलुकका लागि निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट भनेको छ नि ! भनी सोधेको थियो । यसमा उनीहरूको जबाफ यस्तो थियो : “भारत जान खासै खर्च लाग्दैन । जतिसुकै निःशुल्क भने पनि १ लाख भन्दा कममा तेस्रो मुलुक जान पाइँदैन । हामीले त्यत्रो पैसा कहाँ पाउनु ?” काठमाडौँसम्म श्रमस्वीकृतिको प्रक्रियाका लागि जानुआउनुपर्ने पनि तेस्रो मुलुक जान निरुत्साहन गर्ने एउटा कारक भएको उनीहरूको भनाइ थियो ।

## ड. तलब

आयोगले अन्तर्वार्ता गरेकाहरू मासिक ६/७ हजार भारु कमाइ हुन्छ भन्नेदेखि ३२ हजारसम्म मासिक तलबमा काम गरेको बताउनेहरू थिए । केही पहरेदारीको काम गर्नेहरूले “मालिकको गाडी सफा गर्ने वा उनीहरूलाई अन्य सेवा प्रदान गर्न सक्थो भने केही थप कमाइ हुने” बताए ।

## च. वैदेशिक रोजगारीको कानुनले नसमेट्ने

नेपालको वैदेशिक रोजगार कानुनको व्यवस्थाले रोजगारीका लागि भारत जानेहरूलाई समेट्दैन । त्यसैले न त उनीहरूको कुनै निकायले अभिलेख राख्दछ, न त त्यसरी जानेहरूको कुनै यकिन आँकडा नै उपलब्ध छ । उनीहरूलाई वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको सेवामा पनि समेट्दैन भने तेस्रो मुलुकमा जानेहरूको जस्तो रोजगारीमा जानुअघि बिमा गर्ने या अभिमुखीकरण तालिम लिने पनि गर्नुपर्दैन ।

## छ. सरकारको २०७३ माघ ११ को घोषणा

सरकारले २०७३ माघ ११ गते वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको सुधारका लागि गरेको घोषणामा रोजगारीका लागि भारत जानेहरूलाई श्रमस्वीकृति दिने व्यवस्था गर्ने तथा २०७३ फागुन १ गतेदेखि “वैदेशिक रोजगारका लागि अन्य देश जाने नागरिकसह घातक रोगवापत ५ लाख, जीवन बिमावापत ७ लाख ५० हजार र बोर्डबाट अधिकतम १ लाख ५० हजारसहित कुल १४ लाखसम्म राहत तथा क्षतिपूर्ति दिइने छ” भनिएको थियो ।<sup>२५३</sup> सो व्यवस्था २०७३ फाल्गुण १ गतेदेखि लागु हुनेछ भनिएको भए पनि त्यसको कार्यान्वयन हालसम्म गरिएको पाइएन । त्यसैगरी भारत काम गर्न जाने नागरिकले सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालय वा सीमा जिल्लाको जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट काम गर्न जाने अनुमतिपत्र अनिवार्य रूपमा बनाउनुपर्ने, त्यस्तो अनुमतिपत्र दिनुअघि जिल्ला प्रशासन कार्यालयले बिमा र कल्याणकारी कोषमा अनिवार्य सहभागिता गराउने र त्यसका लागि छुट्टै कार्यविधि बनाई एक महिनाभित्र लागु गरिने भनिएको थियो । यद्यपि हालसम्म त्यस्तो प्रक्रिया थालनी गरिएको छैन ।

---

२५३. तत्कालीन प्रधानमन्त्री पुष्पकमल दाहालले गर्नुभएको घोषणा, <http://cmprachanda.com/2017/01/6641> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ ३० गते हेरिएको । यस घोषणाको भिडियो फुटेज <https://www.youtube.com/watch?v=Y1F6PBlmC9E> मा उपलब्ध छ ।

## ज. भारत जानेहरूले भोग्नुपरेका मुख्य समस्या पहिचान र संरक्षणको अभाव

रोजगारीका लागि भारत जानेहरूलाई नेपालको वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कानूनले समेटेदैन । शोषण वा अन्य समस्यामा परेमा सरकारी सहयोग प्राप्त गर्ने सम्भावना ज्यादै न्यून वा नगण्य मात्र छ । भारतमा काम गर्न जाने नेपालीहरू चाहे औपचारिक क्षेत्र (जस्तै: कम्पनी, होटल) मा काम गरेका हुन् वा अनौपचारिक क्षेत्र (जस्तै: घरेलु काम वा कृषि क्षेत्र), उनीहरूलाई त्यहाँका रोजगारदाताले करारपत्र वा परिचयपत्र नदिने हुँदा पहिचान वा परिचयको ठूलो समस्या देखिन्छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका र भारतमा रोजगारीमा गई फर्केका सबै १०० प्रतिशतलाई रोजगारदाताले न त कुनै परिचयपत्र दिएका थिए न त श्रम करार नै । यसको अभावले गर्दा कमाइ गरेको रकम नेपाल पठाउन वा स्वास्थ्यसेवाको पहुँचलगायतका काममा ठूलो चुनौती सामना गर्नुपरेको उनीहरूको भनाइ थियो ।

### भारत गएकाहरू र तिनको परिवार एच्. आई. भी. सङ्क्रमणको जोखिममा

कामका लागि भारत जानुपूर्व पर्याप्त जानकारीको अभाव वा त्यहाँ रहँदाका बखत सावधानी नअपनाएका कारण भारतमा रोजगारीमा गएकाहरू एच्.आई.भी. सङ्क्रमणको चपेटामा परेको पाइयो । भारतबाट सङ्क्रमित भएर आएकाहरूबाट श्रीमतीहरू सङ्क्रमित हुने र सङ्क्रमित बच्चा जन्मने प्रवृत्ति देखियो । उदाहरणका लागि दैलेख जिल्लाभरबाट २०६६ सालदेखि हालसम्म एन्टी रेट्रोभाइरल (ए.आर्.टी.) सेवा लिइरहेका कुल ६४ जना पुरुषमध्ये ६० जना भारतमा रोजगारीमा गई फर्केर आउँदा सङ्क्रमित भई फर्केकाहरू थिए । बाँकी ४ जनाले आफ्नो विवरण गोप्य राख्ने अधिकार प्रयोग गर्दै कसरी सङ्क्रमित भएँ भन्ने स्रोत नखुलाए पनि उनीहरू पनि भारतमा रोजगारीमा गई फर्कँदा सङ्क्रमित भएको अनुमान गरिएको छ ।<sup>२५४</sup> त्यस्तै अछाम जिल्ला अस्पतालबाट ए.आर्.टी. सेवा लिइरहेका कुल ८६ पुरुषमध्ये ८० जना भारतमा रोजगारीबाट सङ्क्रमित भएकाहरू छन् ।<sup>२५५</sup>

भारत रोजगारीकै कारणबाट परिवारमा भित्रिएको एच्.आई.भी.का कारण दैलेखका ८० जना महिला र २२ जना बालबालिका सङ्क्रमित भएको देखियो भने अछाममा १ सय १० जना महिला र २३ जना बालबालिका सङ्क्रमित भएको पाइयो ।

आयोगको अनुसन्धान टोलीले २६ जना एच्.आई.भी. सङ्क्रमित महिला तथा पुरुषसँग अन्तर्वार्ता गरेको थियो । हाल जिल्ला अस्पताल वा स्थानीय ए.आर्.टी. केन्द्रबाट प्राप्त सेवाप्रति उनीहरू सन्तुष्ट नै रहेको देखिए पनि हिजोआज पनि नयाँ सङ्क्रमितहरू र ती सङ्क्रमितबाट परिवारका सदस्य सङ्क्रमित हुने गरेको देखिएबाट त्यस्तो जोखिमबाट संरक्षण गर्न सरकारले प्रभावकारी उपाय अपनाउनुपर्ने देखिन्छ ।

२५४. जिल्ला अस्पताल दैलेखले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई २०७५ वैशाख २० गते उपलब्ध गराएको विवरण ।

२५५. जिल्ला अस्पताल अछामले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई २०७५ वैशाख २२ गते उपलब्ध गराएको विवरण ।

## कमाइ गरेको रकम नेपाल पठाउन समस्या

भारतबाट रेमिट्यान्स कम्पनी वा बैंकबाट नेपालमा पैसा पठाउनका लागि भारत सरकारले उपलब्ध गराउने आधारकार्ड वा अन्य कुनै परिचयपत्र आवश्यक पर्दछ। तर नेपालबाट मौसमी वा अन्य काममा जानेहरूको त्यस्तो कार्ड वा अन्य परिचयपत्र हुँदैन, जसका कारण औपचारिक च्यानलबाट रकम पठाउन उनीहरूले सक्दैनन्। यसले गर्दा कमाइ गरेको रकम नगदै बोकेर आउनुपर्ने बाध्यता उनीहरूमा रहन्छ। आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका केहीले महिनावारी तलब लिएपछि आफ्नो खल्लीमै र राति सुत्ने बेलामा सिरानीमा राख्नुपर्ने बाध्यता सुनाए। यसो गर्दा कयौंको पैसा हराएको वा लुटिएका कारण खाली हात घर फर्कनुपर्ने अवस्था पनि आउन सक्ने उनीहरूले बताए।

## नाकामा असुरक्षा

अर्को समस्या नेपाल भारतको नाकामा असुरक्षा रहेको उनीहरूको भनाइ रह्यो। त्यहाँ बेलाबखत दुबैतर्फ (खासगरी भारततर्फ) का सुरक्षाकर्मीहरूले विभिन्न किसिमले दुःख दिने, घर परिवारलाई भनेर ल्याएका लत्ताकपडा र मरमसलासमेत नियन्त्रणमा लिने गरेको उनीहरूको भनाइ थियो।

## १६. ऋणबन्धक

नेपालको कानूनअनुसार व्यक्तिहरूबाट लिइने ऋण/सापटीको ब्याजदर १० प्रतिशतभन्दा बढी हुनु हुँदैन।<sup>२५६</sup> धेरै आप्रवासी कामदारहरूसँग धितो राख्न पर्याप्त जायजैथा नहुने हुँदा उनीहरूले बैंकबाट ऋण लिन सक्दैनन् र व्यक्तिहरूबाट ऋण लिएका हुन्छन्। त्यस्तो ऋणको ब्याज सरदर ३६ प्रतिशत हुने गरेको तर कतिपयले ६० प्रतिशत वा त्यसभन्दा बढी ब्याजमा ऋण लिनुपरेको कुरा अध्ययनहरूले देखाएका छन्, जुन आफैँमा गैरकानुनी ब्याजदर हो।

चर्को ब्याजमा लिइएको ऋणको चापले कामदारहरूलाई बाध्यकारी श्रम गर्नु पर्ने अवस्थामा पुऱ्याउने गर्दछ। यदि भने अनुसारको काम र पारीश्रमिक नपाएको कारण त्यस्तो कामलाई अस्वीकार गरेमा चर्को ब्याजको ऋणको भारले उनीहरूमाथि चाप पर्नेछ र ऋणकै कारणले गर्दा उनीहरू नचाहँदा नचाहँदै पनि पहिला बताइएभन्दा फरक सर्तका काम गर्न बाध्य हुन्छन्।

## १७. व्यवस्थापन तथा नियमनकारी निकायमा स्रोत, साधनको कमी

नेपालको अर्थतन्त्रमा वार्षिक कुल गार्हस्थ उत्पादन (जी.डी.पी.) को भन्डै एकतिहाइ बराबरको हिस्सा आप्रवासी कामदारहरूबाट प्राप्त हुने विप्रेषण (रेमिट्यान्स) को हुने भए पनि उनीहरूको आप्रवासनको व्यवस्थापन तथा संरक्षणका लागि स्थापित सरकारी तथा न्यायिक निकायमा स्रोत तथा साधनको अपर्याप्तता देखियो। ती निकायमा कुल वार्षिक राष्ट्रिय बजेटको एक प्रतिशत भन्दा पनि कम विनियोजन हुने गरेको पाइयो।

२५६. २०७४ भदौ १ देखि कार्यान्वयनमा आएको मुलुकी देवानी संहिता २०७४ को दफा ४७८ को उपदफा २। सो संहिता कार्यान्वयनमा आउनुअघि मुलुकी ऐन २०१९ को परिच्छेद १७, सङ्ख्या ६ ले व्यक्तिले व्यक्तिसँग लिने ऋणको ब्याज १० प्रतिशतभन्दा बढी हुन नहुने व्यवस्था गरेको थियो।

वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको व्यवस्थापन, अनुगमन र नियमनलगायत स्वदेशको सम्पूर्ण रोजगार क्षेत्र एवं सामाजिक सुरक्षासमेतको जिम्मेवारी पाएको श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयलाई नेपाल सरकारले उसको वार्षिक बजेटको ०.५ प्रतिशतभन्दा कम बजेट विनियोजन गर्नेगरेको देखिन्छ । उदाहरणका लागि आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को कुल राष्ट्रिय बजेट १३ खर्ब १५ अर्ब १६ करोड १७ लाखमध्ये श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयलाई जम्मा ४ अर्ब २९ करोड ३९ लाख (०.३२६ प्रतिशत) बजेट विनियोजन गरिएको थियो <sup>२५७</sup> भने आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को कुल बजेट १५ खर्ब ३२ अर्ब ९६ करोड ७१ लाखमध्ये यस मन्त्रालयलाई ७ अर्ब १४ करोड (कुल बजेटको ०.४६५ प्रतिशत) विनियोजन गरिएको छ ।<sup>२५८</sup>

कामदारहरूको प्रमुख गन्तव्य मुलुकमा रहेका दूतावासका श्रम काउन्सिलर र श्रम सहचारीको कार्यालयले कर्मचारीलगायत अन्य स्रोतसाधन अपर्याप्त भएको गुनासो गर्ने गरेका छन् । त्यस्तै वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा स्रोतको अपर्याप्तताका बारेमा आयोगको अनुसन्धान टोलीले जानकारी लिएको थियो । हालसम्म न्यायाधिकरणमा पर्याप्त सङ्ख्यामा कम्प्युटर जस्ता उपकरण नहुनुका साथै यसका जानकारीहरू जनसमक्ष पुऱ्याउनका लागि वेबसाइटसमेत निर्माण गर्न नसकिएको न्यायाधिकरणले जनाएको छ ।

वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूले जम्मा गरेको कल्याणकारी कोषको ठूलो रकम मौज्जात रहेको भए पनि वैदेशिक रोजगार बोर्डसँग पनि आर्थिक स्रोत अभाव रहेको कोषको भनाइ छ । बोर्डलाई नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा १ करोड ५ लाख ५७ हजार ७ सय ४६ रुपियाँ ४०, आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा १ करोड १५ लाख ७० हजार र आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा १ करोड ७ लाख विनियोजन गरेको बोर्डले जानकारी दियो । सो रकम कर्मचारीको तलबभत्ता, बिजुली, पानी, सवारीसाधनको इन्धन, फर्निचरजस्ता खर्चमा पुगनपुग हुने हुनाले कार्यालयका लागि आवश्यक सफ्टवेयर निर्माण वा अध्ययन अनुसन्धानका कतिपय काम गर्न कठिनाइ परेको बोर्डका प्रवक्ता दीनबन्धु सुवेदीले बताउनुभयो ।<sup>२५९</sup>

वैदेशिक रोजगार विभागमा पनि कामको चाप अधिक नै देखियो । दैनिक रूपमा विभागमा प्राप्त हुने उजुरीउपर अनुसन्धानका लागि अनुसन्धान अधिकृतहरूमाथि अत्यधिक चाप पर्ने गरेको विभागका अधिकारीहरूले बताए । त्यस्तै कामदार आप्रवासनको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी सम्हाल्ने विभागका कर्मचारीहरूलाई अनुसन्धान वा श्रम अधिकार तथा मानव अधिकारका बारेमा पर्याप्त प्रशिक्षणहरू (पुनर्ताजगी लगायत) दिने गरेको जानकारी प्राप्त हुन सकेन । यसले गर्दा विभागको काम प्रभावकारी र कामदारमैत्री नहुने खतरा हुन जान्छ ।

---

२५७. आर्थिक वर्ष २०७५/७६ बजेट वक्तव्य

[https://mof.gov.np/uploads/news/file/Budget%20Speech%202075%20for%20Website%20Final\\_20180529012628.pdf](https://mof.gov.np/uploads/news/file/Budget%20Speech%202075%20for%20Website%20Final_20180529012628.pdf) (२०७६ जेठ १६ मा हेरिएको)

२५८. आर्थिक वर्ष २०७६/७७ बजेट वक्तव्य

[https://mof.gov.np/uploads/news/file/final%20speech%202076\\_20190529114454.pdf](https://mof.gov.np/uploads/news/file/final%20speech%202076_20190529114454.pdf) (२०७६ जेठ १६ मा हेरिएको)

२५९. वैदेशिक रोजगार बोर्डका प्रवक्ता दीनबन्धु सुवेदीसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ २९ गते गरेको अन्तर्वार्ता

## १८. श्रम कटनीति

सीमापार श्रम आप्रवासनको प्रक्रियालाई व्यवस्थित गर्न स्रोत र गन्तव्य मुलुकका बिचमा श्रमसम्झौताहरू गर्ने गरिन्छ । नेपालले संस्थागत रूपमा १ सय १० मुलुकमा र व्यक्तिगत रूपमा १ सय ७२ मुलुकमा रोजगारीमा जान श्रमस्वीकृति दिने भए पनि हालसम्म केवल ९ वटा देशसँग मात्रै सम्झौता गरेको छ ।

स्रोत र गन्तव्य मुलुकहरूमा खासगरी २ प्रकारका सम्झौता हुने गरेका छन् : द्विपक्षीय श्रमसम्झौता (Bilateral Labour Agreement- BLA) र समझदारीपत्र (Memorandum of Understanding – MoU) । यसका अलावा सहमतिपत्रको आदानप्रदान (Letter of Exchange) पनि गर्ने प्रचलन छ । द्विपक्षीय श्रमसम्झौतालाई कानुनी हिसाबले थप बलियो दस्तावेज मान्ने गरिन्छ । नेपालले हालसम्म गरेका सम्झौतामध्ये २ देशसँग Bilateral Labour Agreement- BLA गरिएको छ भने बाँकी ७ वटासँग Memorandum of Understanding – MoU गरिएको छ ।

तालिका ५.४  
गन्तव्य मुलुकहरूसँग नेपालले गरेको श्रमसम्झौता

क्र.सं.	देश	साल (सन्)	सम्झौताको प्रकार
१.	कतार	२००५	द्विपक्षीय श्रमसम्झौता
२.	संयुक्त अरब इमिरेट्स	२००७	समझदारीपत्र
३.	दक्षिण कोरिया	२००७	समझदारीपत्र
४.	बहराइन	२००८	समझदारीपत्र
५.	इजरायल	२०१५	समझदारीपत्र
६.	जोर्डन	२०१७	द्विपक्षीय श्रमसम्झौता
७.	मलेसिया	२०१८	समझदारीपत्र
८.	जापान	२०१९	समझदारीपत्र
९.	मौरिसस	२०१९	समझदारीपत्र

## १९. विदेशमा रहँदा समस्या समाधान गर्न कठिनाइ

आप्रवासी कामदारहरूले आफ्नो कामसम्बन्धी कुनै समस्या पर्दा प्रायःले पहिला नेपालमा रहेका आफूलाई रोजगारीमा पठाउने एजेन्ट र/वा वैदेशिक रोजगार कम्पनीलाई सम्पर्क गर्ने गर्दछन् । तर एजेन्ट वा रोजगार कम्पनीहरूबाट खासै सहयोग हुने गर्दैन । यी समस्याहरू गन्तव्य मुलुकमा आउने भए तापनि नेपाल सरकारले आवश्यकताअनुसार हस्तक्षेप गरी समस्याको समाधान गर्ने र मद्दत गर्ने दायित्व रहन्छ । तर दैनिक सयौंको सङ्ख्यामा सामान्यदेखि गम्भीर प्रकृतिका समस्यामा परेका कामदारहरूमध्ये केहीलाई छाडेर बाँकीलाई न त उनीहरूलाई भर्ना गर्ने व्यवसायीले इमानदारीपूर्वक सहयोग पुऱ्याउँछन्, न त सरकारी संयन्त्रले नै ।



सिन्धुपाल्चोककी ३८ वर्षीय अम्बिका (नाम परिवर्तन) २०७० साल माघमा श्रमस्वीकृति गराएरै कुवेत जानुभयो । जानुभएको केही समयसम्म परिवारसँग सम्पर्कमा रहनुभएकी उहाँले आफ्नो रोजगारदाता राम्रो परेनछ, न त घर फर्कन दिन्छ न त राम्रो व्यवहार गर्छ भन्ने गर्नुभएको अम्बिकाकी देउरानी सिर्जना (नाम परिवर्तन) ले आयोगलाई बताउनुभयो । “चार पाँच महिनामा यसो एकपटक सम्पर्क गर्नुहुन्थ्यो, तपाईं कहाँ हुनुहुन्छ भनी सोध्दा “न त यो कुन ठाउँ हो भन्ने थाहा छ, न त म यहाँबाट उम्केर आउनै सक्छु” भन्नुहुन्थ्यो, तर अहिले त लामो समय भयो उहाँ सम्पर्क मै हुनुहुन्छ”, सिर्जनाले भन्नुभयो ।

कन्सुलर सेवा विभागलगायतका सरकारी निकायमा २ वर्षअघि नै निवेदन दिएको र पटक पटक ताकेता गरेको भए पनि अम्बिकाको अवस्था के छ भन्ने जानकारी हालसम्म प्राप्त नभएको ब्यहोरा सिर्जनाले आयोगलाई बताउनुभयो । अम्बिकाको खबर पाइन्छ कि भनेर उहाँका परिवारका सदस्यहरू यताउता भौतारिइरहनुभएको छ भने दुई छोराहरू आमाको खबर नपाएर अझ ठूलो पीडामा छन् ।<sup>२६०</sup>

व्यवस्थापिका संसद्को अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको प्रतिवेदन<sup>२६१</sup> अनुसार “नेपालबाट विदेशमा कामदार पठाएपछि म्यानपावर कम्पनीको कुनै दायित्व नै छैन जस्तो व्यवहार गर्ने गरेका र आफूले पठाएका कामदारप्रति सम्बन्धित म्यानपावर कम्पनीलाई जिम्मेवार बनाउन वैदेशिक रोजगार विभाग र श्रम तथा रोजगार मन्त्रालयले ठोस पहल नगर्ने विकराल अवस्था विद्यमान रहेको छ ।”

आप्रवासी कामदारहरूले आफू समस्यामा पर्दा नेपाली दूतावासलाई सम्पर्क गर्दा दूतावासले पनि खासै हस्तक्षेपकारी भूमिका खेल्ने नगरेको बताए । नेपालको ‘लेबर डिम्लोमेसी’ (श्रम कुटनीति) पनि कमजोर रहेका कारण कामदारका समस्या ज्यूँका त्युँ रहने र दूतावासबाट आफूलाई सहयोग प्राप्त हुन्छ भनेर कामदारमा विश्वास हराउने गरेको पाइन्छ । त्यस्तै दूतावासमा जाने पदाधिकारी वा कर्मचारीहरू कामदारमैत्री नहुने गरेको गुनासो पनि उत्तिकै छ ।

गन्तव्य मुलुकमा जुन मात्रामा कामदार र तिनको समस्याको चाप छ, त्यसलाई धान्न सक्ने गरी कर्मचारी वा अन्य स्रोतसाधनको व्यवस्था नहुनुले पनि दूतावासहरूले चाहेर पनि कामदारको समस्या समाधानमा सहयोग पुऱ्याउन सकिरहेका छैनन् ।

२६०. अम्बिकाकी देउरानी सिर्जना (नाम परिवर्तन) सँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ असार ६ गते गरेको अन्तर्वार्ता

२६१. व्यवस्थापिका संसद्, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समितिको ‘खाडी मुलुकको स्थलगत अनुमगमन निरीक्षण भ्रमण उपसमिति’ को प्रतिवेदन २०७४ ।

व्यवसायीहरूको पहुँच र प्रभावसँग लड्न दूतावासहरूले पनि नसकिरहेको कुरा स्वयं जिम्मेवार पदाधिकारीहरूले बताउने गरेका छन्।<sup>२६२</sup>

गन्तव्य मुलुकहरूसँग श्रमसम्झौता नहुनाले पनि कामदारको संरक्षणमा समस्या पर्ने गरेको छ। रोजगारीका लागि खुला गरिएका देशमध्ये हालसम्म केबल ९ वटा<sup>२६३</sup> गन्तव्य मुलुकहरूसँग मात्रै श्रमसम्झौता गरिएको छ। यदि गन्तव्य मुलुकहरूसँग कामदारहरूको अधिकार संरक्षणका सर्तहरू स्पष्टसँग उल्लेख गरी श्रमसम्झौता गरिएको हुन्थ्यो र त्यसको कार्यान्वयन गरिएको हुन्थ्यो भने त्यहाँ उनीहरूमाथि हुने ज्यादतीमा कमी आउने आशा गर्न सकिन्थ्यो।

## २०. अन्य अधिकारबाट वञ्चित

### क. मतदानको अधिकारबाट वञ्चित :

नेपालको संविधान २०७२ को धारा ८४ (५) मा “अठार वर्ष पूरा भएको प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई सङ्घीय कानूनबमोजिम कुनै एक निर्वाचन क्षेत्रमा मतदान गर्ने अधिकार हुनेछ” भनिएको छ। तर हाल नेपालको राष्ट्रिय र स्थानीय निर्वाचनमा नेपालबाहिर रहेकाहरूले मतदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छैन। दुई वर्ष अघि ‘एब्सेन्टी भोटिङ’ का लागि निर्वाचन आयोगले केही गृहकार्य गरेर ऐन संशोधनको प्रस्ताव पनि गरेको थियो। तर संशोधन प्रस्ताव पारित हुन नसकेकाले सो व्यवस्था कार्यान्वयन हुन सकेन। जसले नेपालबाहिर रहेका लाखौं बालिग नेपालीहरू आफ्नो प्रतिनिधि चुन्ने अधिकारबाट वञ्चित भएका छन्।

“विभिन्न उद्देश्यले विदेशमा रहेका सबै नेपाली नागरिकहरूलाई मतदानको अधिकार सुनिश्चित गर्न आवश्यक प्रबन्ध गरी व्यवस्थित गर्नेतर्फ आवश्यक कदम चाल्नु” भनेर सर्वोच्च अदालतले परमादेश पनि दिएको छ।<sup>२६४</sup> यद्यपि सो परमादेश बमोजिमको तयारीको काम हुन बाँकी छ।

### ख. महिला कामदार विदेशमा गर्भवती भई जन्मिएका बच्चाको जन्मदर्तामा समस्या

गर्भवती भई वा बच्चा जन्माई फर्केकाको समस्या

वैदेशिक रोजगारीमा रहँदा त्यहाँ रोजगारदाता वा अन्यबाट यौनशोषणमा परेर वा सहमतिमा शारीरिक सम्पर्क हुँदा गर्भवती भई त्यसबाट नेपालमा वा विदेशमा रहँदै जन्मिएको बच्चाको जन्मदर्ता गर्नेमा त्यस्ता महिलाहरूले चुनौती सामना गर्नुपरेको पाइयो।

२६२. उदाहरणका लागि २०७४ असोज १ गतेको कान्तिपुर दैनिकमा प्रकाशित “मलेसियामा ठगिँदै नेपाली कामदार” शीर्षकको स्थलगत अनुसन्धानात्मक समाचारमा मलेसियाका लागि नेपाली राजदूत निरञ्जनमान सिंह बस्न्यातले “दूतावासले दलालसँग लडेर नसक्ने भयो। हामी आफैँ एजेन्टको चङ्गुलमा पर्‍यौँ, सम्हाल्नै सकेनौँ” भन्नुभएको कुरा उहाँलाई उद्धृत गर्दै प्रकाशित गरिएको छ। सो समाचार <http://kantipur.ekantipur.com/news/2017-09-17/20170916203959.html> तथा <https://ceslam.org/index.php?pageName=newsDetail&nid=8339> मा उपलब्ध छ।

२६३. इजरायल, बहराइन, कतार, जोर्डन, दक्षिण कोरिया, जापान, संयुक्त अरब इमिरेट्स, जापान र मौरिसस

२६४. सामाजिक न्यायका लागि कानून तथा नीति नियम मञ्चका तर्फबाट दायर रिट (०७३-WO-११४१) उपर सुनुवाइ गर्दै सर्वोच्च अदालतको संयुक्त इजलासबाट २०७४ चैत ७ गते भएको परमादेश (निर्णय नं. १००३१ - परमादेश),

**बाबुको नाम ठेगाना नमईकन छोरीको जन्मदर्ता गरिदिएनन् । यसलाई स्कूल भर्ना गर्न पाएको छैन । यसको बाबुको नाम र ठेगाना मलाई नै थाहा छैन । म कुवेतमा फर्केदेखि उसँग कहिल्यै सम्पर्क भएको छैन । अहिले त उसलाई बाटोमा भेट्न भने पनि चिन्दिन होला ।**

- सुनसरीकी २८ वर्षीय कल्पना (नाम परिवर्तन)<sup>२६५</sup>

कल्पनालाई २०६५ सालमा उहाँकै गाउँका एजेन्टले नेपाल भारतको खुला सिमानाको बाटोबाट भारतको मुम्बई पुऱ्याई त्यहाँ एक महिना राखेर मुम्बईको एजेन्टमार्फत कुवेत पठाएका थिए । उहाँ कुवेती नागरिकको घरमा काम गर्नुहुन्थ्यो । त्यही बिचमा २०७० सालमा आफूले काम गर्ने सँगैको अर्को घरमा काम गर्ने एकजना नेपालीसँग भएको शारीरिक सम्पर्कबाट आफू गर्भवती भएपछि रोजगारदाताले नेपाल फर्काइदिए ।

मानसिक रूपमा पनि केही अस्थिर हुनुभएकी कल्पनाले फर्केको केही समयपछि छोरी जन्माउनुभयो । उहाँलाई गर्भवती बनाउने व्यक्तिको नाम र ठेगानाका बारेमा उहाँ आफूलाई केही थाहा छैन भन्दै भन्नुहुन्छ, “अहिले त बाटोमा भेट्न भने पनि चिन्दिन होला” ।

कल्पनाकी छोरी अहिले छोरी ४ वर्षकी भइन् । विद्यालय भर्ना गर्नका लागि भनेर कल्पना र उनका परिवारले छोरीको जन्मदर्ताको प्रयास गर्नुभयो । तर जन्मदर्ताका लागि बच्चाको बाबुको विवरण मागियो । “स्थानीय विद्यालयले कक्षाकोठामा राखेर पढाउने व्यवस्था चाहिँ मिलाइदिएको छ, तर भर्ना गर्न चाहिँ जन्मदर्ताको प्रमाणपत्र नभई हामीले पनि सक्दैनौं भन्नुभएको छ”, कल्पनाले भन्नुभयो ।

कल्पना मात्रै नभई यस्ता समस्या गर्भवती भएर फर्कने अन्यले पनि भोग्नुपरेको छ । यसरी गर्भवती भई वा बच्चासहित फर्केकाहरू सामाजिक तथा पारिवारिक हेलत्वमा पनि पर्ने गर्दछन् । वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका महिला आप्रवासी कामदारको पक्षमा काम गर्दै आएको संस्था पौरखी नेपालकी अध्यक्ष मञ्जु गुरुङ्ग भन्नुहुन्छ, “गर्भवती भई फर्केका महिला कामदारबाट नेपालमा जन्मने वा उतै जन्माएर ल्याइएका बच्चाहरूको राष्ट्रियताको पहिचानको हक प्राप्त गर्न ठूलो समस्या छ । बाबुको पहिचान नखुलेको भनी बच्चाको जन्मदर्तामा समस्या पर्ने गरेको छ भने परपुरुषसँग सम्बन्ध राखेको भनी सामाजिक र पारिवारिक हेलत्व पनि भोग्नुपर्दछ । यदि संविधानले व्यवस्था गरेबमोजिम आमाको नामबाट नागरिकता दिइएमा ‘अनागरिक’ हुने समस्या त कमसेकम सुल्भन्थ्यो नि ।”

२६५. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ पुस २२ गते कल्पनासँग सुनसरीमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

उनीसँगको अन्तर्वार्तापश्चात् आयोगको अनुसन्धान टोलीले बराहक्षेत्र नगरपालिकाका प्रमुख तथा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतसँग भेटी सो घटनाको उठान गरेको थियो । अधिकृतले जन्मदर्ताका लागि भरिने अनलाइन फारममा बाबुको नामसहितको विवरण इन्ट्री नगरी डाटा प्रोसेसिङ नहुने बताउनुभएको थियो । नगरपालिका प्रमुखले भने जन्मदर्ता गराइदिने बताउनुभएको थियो ।

आप्रवासी महिला कामदारका पक्षमा कार्यरत संस्था आप्रवासी महिला कामदार समूह (आम्कास) नेपालकी अध्यक्ष विजया राई श्रेष्ठ गर्भवती भई फर्केका दिदीबहिनीहरूको जाने ठाउँ कतै नभएर अस्थायी आश्रयगृहहरूमा बस्नुपर्ने अवस्था रहेको बताउनुहुन्छ । उहाँ भन्नुहुन्छ, “गर्भवती मात्रै नभई कतिपय त विदेश गएर फर्केको भन्ने मात्रै कारणले श्रीमान् वा परिवारले परित्याग गरेका कारण पनि सेल्टरमा बसिरहेका हुन्छन् । उनीहरूले आफ्नो अधिकार स्थापित गर्न कानुनी र प्रक्रियागत अवरोधहरू सामना गर्नुपर्दछ ।”

राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको अनुसन्धानबाट भर्ना र रोजगारीको क्रममा आप्रवासी कामदार माथि मानव अधिकार ज्यादती हुने गरेको देखियो । त्यस्तो ज्यादती विदेशस्थित रोजगारदाताको लागि कामदार भर्ना गर्ने नेपालका एजेन्सीबाट वा विदेशका रोजगारदाताबाट समेत हुने गरेको देखियो । ती ज्यादतीका प्रकृतिलाई हेर्दा कामदार विरुद्ध आर्थिक र श्रम शोषण, जबर्जस्ती श्रम र मानव वेचबिखन वा ओसारपसार जस्ता हुने गरेको देखियो । यसप्रकारका ज्यादती नेपालले अनुमोदन गरेको जबर्जस्ती वा बाध्यकारी श्रमसम्बन्धी महासन्धि आई.एल्.ओ. महासन्धि, नेपालको संविधान, मानव वेचबिखन तथा ओसारपसार ऐन एवं वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ लगायतका कानूनको उल्लङ्घन हो ।

कामदारको भर्ना र रोजगारीका क्रममा उनीहरूमाथि यस प्रतिवेदनको परिच्छेद तीनमा उल्लेख भए बमोजिमका अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून र नेपालको संविधान तथा कानून विपरित खासगरी निम्न अनुसार मानव अधिकार ज्यादती भएको देखियो :

- श्रम शोषणका निम्ति वेचबिखन तथा ओसारपसार गर्ने
- पहिला भनिएको भन्दा फरक काम अस्वैच्छिक तवरले लगाउने
- पहिला बताइए भन्दा कम तलब दिने, तलब रोक्का गर्ने वा तलबै नदिने जरिवाना गर्ने वा तलब कटौती गर्ने
- तोकिए भन्दा बढी वा अनधिकृत शुल्क असुली
- एकभन्दा बढी वा नक्कली सम्झौता गर्ने
- राहदानी वा अन्य सम्बन्धित कागजातहरू रोजगारदाताले नियन्त्रणमा लिने
- बहिर्गमन अनुमति (Exit Permit) नदिने
- आवासीय अनुमति (Resident Permit) र स्वास्थ्य सम्बन्धी कागजात (Health Card) नबनाइदिने
- शारीरिक यातना दिने
- अतिरिक्त काम (ओभरटाइम) को भुक्तानी नगर्ने

- प्रहरीको जिम्मा लगाइदिने वा धम्की दिने वा कतिपय अवस्थामा झुटा आरोप लगाई समस्यामा पार्ने गरेको
- औषधि उपचारको सुविधाबाट वञ्चित गर्ने
- विदा र विश्राम नदिने
- अस्वस्थकर आवास
- असुरक्षित कार्यस्थल
- स्वदेश फर्कन नदिने/आवतजावतमा अवरोध
- गैर कानुनी चर्को व्याजदरमा साहुसँग सापट लिनु पर्ने र सो को पूर्तीका लागि बाध्य भई जस्तोसुकै अवस्थामा पनि श्रम गर्नु पर्ने
- मानवीय व्यवहार नगर्ने
- गुनासो नसुन्ने

व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) अनुसार आफूले भर्ना गरी पठाइएका श्रमिकलाई रोजगारदाताबाट श्रम तथा आर्थिक लगायतका कुनै पनि प्रकारको शोषण, जबर्जस्ती श्रम, दुर्व्यहार, पासपोर्ट तथा कागजात नियन्त्रणमा लिने, घर फिर्ता हुन नदिने सुनिश्चित गर्नु श्रमिक भर्ना गर्ने एजेन्सीको हो । त्यस्तै वैदेशिक रोजगारीमा जाने आकांक्षीहरु आफ्नो सम्पर्कमा ल्याइदिने एजेन्टबाट ती आकांक्षी र तिनका परिवारमाथि कुनै किसिमको शोषण वा भ्रुक्यान हुन नदिने पनि सुनिश्चित गरिनु पर्दछ ।

वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारको भर्ना र रोजगारीको क्रममा उनीहरु उपर हुन सक्ने ज्यादती रोक्न र कामदारमाथि भएको ज्यादतीमा राहत, परिपूरण वा न्याय सुनिश्चित गर्नु राज्यको दायित्व हो । त्यस्तै सरकारले ज्यादतीका घटनाहरुको प्रभावकारी अनुसन्धान गरी त्यस्ता काममा संलग्नलाई सजाय गर्नु सरकारको कर्तव्य हो । तर आयोगको अनुसन्धानबाट व्यवसायीहरुबाट ज्यादती गरिएका घटनाको प्रभावकारी अनुसन्धान गर्न, पीडितलाई क्षतिपूर्ति सहित न्याय सुनिश्चित गर्न र ज्यातीमा संलग्नलाई सजाय गर्न सरकारी निकायको भूमिका प्रभावकारी देखिएन । यसले गर्दा शोषण र ठगीमा परेका श्रमिकहरु एकातिर चरम दुःखको अवस्थामा पुगेको देखियो भने अफ्ठ्यारो पर्दा राज्यले संरक्षित गर्दछ भन्ने कुराप्रति नैराश्रयता बढेर गएको देखिन्छ ।

## परिच्छेद - छ

### न्यायमा पहुँच

**‘प्रहरीलाई सोधेको, हामीले हेदैौँ काठमाडौँ जानुपर्छ भन्यो, त्यहाँ कहाँ जाने र के गर्ने भन्ने पनि केही थाहा छैन, फेरि काठमाडौँ जाँदैमा हाम्रो डुबेको पैसा फिर्ता हुन्छ कि हुँदैन । त्यसैले कतै गएको छैन ।’**

- रमेश (नाम परिवर्तन) कतार गएको नौ महिनामा फर्किएका  
एक आप्रवासी कामदार<sup>२६६</sup>

वैदेशिक रोजगारीमा गएका ठूलो सङ्ख्याका कामदारहरू दिनहुँ विभिन्न समस्यामा पर्ने गरेका छन् । कति जना जानुपूर्व नै समस्यामा पर्नेगरेका छन् भने कतिपय विदेश पुगेपछि । खासगरी आफ्नो काम, पारिश्रमिक तथा अत्यधिक भर्नाशुल्कको समस्यामा परेकाहरू या त न्यायको पहुँचबाट टाढा छन् या उजुरी संयन्त्रबाट न्याय र क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न चुनौतीको सामना गरिरहेका छन् ।

अनिर्णीत गुनासोका साथ फर्केकाहरूमध्ये प्रायः सबै जना नेपाली कानूनअनुसार आर्थिक क्षतिपूर्तिका हकदार हुन सक्दथे । गुनासाहरूमध्ये अधिकांश भर्ना गर्ने बेला बताइएको भन्दा फरक काम, न्यून तलब, भुक्तानीविना ओभरटाइम काममा लगाएको, समयमा तलब नदिएको वा तलबै नदिएको जस्ता हुने गर्दछन् । यी कुरा वैदेशिक रोजगार ऐनको उल्लङ्घन हो, जसमा वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने कम्पनीको जिम्मेवारी हुने गर्दछ ।

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई शोषण र ज्यादतीबाट संरक्षण गर्नका लागि कानून तथा उजुरी संयन्त्रको व्यवस्था गरिएको छ । यस खण्डमा त्यस्ता कानून र उजुरी संयन्त्र एवं तिनमा सम्बन्धित पीडितको पहुँचको अवस्थाका बारेमा चर्चा गरिएको छ । त्यस्तै न्यायमा पहुँचमा विद्यमान चुनौतीको बारेमा पनि विश्लेषण गरिएको छ ।

### न्यायमा पहुँच

कुनै पनि व्यक्तिमाथि अन्याय हुन नदिन प्रभावकारी कानुनी तथा व्यवस्थापकीय व्यवस्था गर्नु राज्यको जिम्मेवारी हो । त्यति गर्दागर्दै पनि कसैमाथि ज्यादती हुन गएमा तिनलाई सम्बोधन गर्न सहज र सरल प्रणालीको विकास गरी उनीहरूलाई उपचार प्रदान गर्नुपर्दछ । पीडितले आफूमाथि भएको ज्यादतीविरुद्ध सक्षम र प्रभावकारी संयन्त्रमा सहज पहुँच पाउनु उसको अधिकार हो ।

---

२६६. रमेशसँग २०७५ पौष २० गते राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले मोरङमा गरेको अन्तर्वार्ता ।

न्यायमा पहुँचको परिभाषा पृथक् परिवेशमा पृथक् तवरले गरिएको हुन सक्दछ । *Access to Justice Bc* ले गरेको परिभाषा जसअनुसार “विवादको व्यवस्थापन र समाधान गर्न एवं त्यस्ता विवादबाट उन्मुक्ति पाउन पीडितहरूलाई सहज वातावरण तयार गर्नु”<sup>२६७</sup> लाई न्यायमा पहुँच भन्न सकिन्छ ।

न्यायमा पहुँच सहज छ वा छैन भनेर यकिन गर्न केही मापदण्डहरूको प्रयोग गर्ने गरिएको छ । ती मापदण्डहरूमा<sup>२६८</sup> :

१. कानुनी व्यवस्था : सम्बन्धित व्यक्तिको अधिकार संरक्षणकाका लागि कानुनी व्यवस्था कत्तिको प्रभावकारी छ र ती व्यवस्थाको कार्यान्वयनका लागि संयन्त्रहरूको विकास कत्तिको गरिएको छ,
२. जानकारी : कानून र कानुनी संयन्त्रका बारेमा सम्बन्धित व्यक्ति कत्तिको जानकार छ,
३. कानुनी सहायता लिने प्रवृत्ति : सम्बन्धित व्यक्तिले विद्यमान कानुनी सहायता कत्तिको लिन आउँछ र त्यसको उपयोग गर्दछ,
४. न्यायमा पहुँच : न्याय र न्यायिक संस्थाहरू कत्तिको सहज पहुँचमा छन्, यसका प्रक्रिया कत्तिका सहज र सरल छन्,
५. स्वच्छता : सम्बन्धित पीडितले निर्बाध रूपमा ती संयन्त्रमा पहुँच राख्नका लागि कुनै व्यवधान वा पावन्दी छन् कि छैनन्, कुन मात्रामा विवाद समाधान गरिएका छन् र त्यो कत्तिको निष्पक्ष एवं पारदर्शी छ ।

## १. कानुनी व्यवस्था

### क. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४:

वैदेशिक रोजगार कसुरका पीडितहरूलाई न्याय र क्षतिपूर्ति प्रदान गर्नका लागि व्यवस्था गरिएको मुख्य कानून वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ र त्यसअन्तर्गत बनेको नियमावली २०६४ नै हो । ऐनमा रोजगारदाता संस्थाले सम्झौतामा तोकिएबमोजिमको सर्तअनुसार रोजगार उपलब्ध नगराए वैदेशिक रोजगार विभाग वा प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष उजुरी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।<sup>२६९</sup>

### ख. मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४

यस ऐनले केही निश्चित प्रकृतिका मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारको परिभाषा एवं त्यस कसुरका लागि सजायको व्यवस्था गरेको छ । वैदेशिक रोजगारीका नाममा हुने बेचबिखन र ओसारपसारसम्बन्धी कसुरको उजुरी यस ऐनअन्तर्गत प्रहरीमा गर्न सकिन्छ ।

---

२६७. *Access to Justice Bc* को वेबसाइट <https://accesstojusticebc.ca/about/what-is-access-to-justice/> मा २०७६ जेठ २५ गते हेरिएको ।

२६८. *American Bar Association, Rule of Law Initiative, "Access to Justice Assessment Tool", 2012.*

२६९. वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४, दफा ३६ (१) र (२) ।

## २. उजुरी संयन्त्र

- क. वैदेशिक रोजगार विभाग र/वा प्रमुख जिल्ला अधिकारी : वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी कसुरका लागि वैदेशिक रोजगार विभाग वा प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष उजुरी गर्न सकिन्छ ।<sup>२७०</sup> विभागले सबै प्रकृतिका उजुरीमा छानबिन गर्दछ भने प्रमुख जिल्ला अधिकारीले मेलमिलाप गराउन सकिने र मिले घटनाहरू मात्रै हेर्न सक्दछन् र बाँकी उजुरी विभागमा पठाउनुपर्दछ ।
- ख. श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय : नेपालबाट जानुअघि नेपाल सरकारले तोकेबमोजिमको स्वास्थ्य परीक्षण संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराई गएकामा गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि स्वास्थ्य परीक्षण गर्दा यदि कुनै समस्या देखिई त्यसै कारणबाट स्वदेश फर्काइएमा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च फिर्ता पाउन फर्केर आएको पैतिस दिनभित्र मन्त्रालयमा निवेदन पेस गर्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।<sup>२७१</sup>
- ग. नेपाल प्रहरी : वैदेशिक रोजगारीका क्रममा हुने मानव बेचबिखन वा ओसारपसार जस्ता उजुरी प्रहरीमा गर्न सकिन्छ । यस्ता उजुरीमा प्रहरीले फौजदारी अनुसन्धान गर्दछ भने मुद्दाको सुनुवाइ सम्बन्धित जिल्ला अदालतले गर्दछ ।

## ३. न्यायिक संयन्त्र (वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण)

वैदेशिक रोजगार विभागबाट सजाय हुनेबाहेकका वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मुद्दाको सुरु कारबाही र किनारा गर्नका लागि वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण रहेको छ ।<sup>२७२</sup>

वैदेशिक रोजगारका पीडितले विभागसमक्ष दिएको उजुरीमा विभागले अनुसन्धान गरेपश्चात् त्यसका निष्कर्ष र सिफारिसहरू विशेष सरकारी वकिलको कार्यालयमा पठाइन्छ, जहाँ मुद्दाको प्रकृति हेरी वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणसमक्ष पठाउनुपर्ने वा नपर्ने भन्ने विषयमा निर्णय हुन्छ । न्यायाधिकरणमा पठाउनु नपर्ने उजुरीउपर विभागले कारबाही अगाडि बढाउँछ भने न्यायाधिकरणमा पठाइएको उजुरीको सुनुवाइ न्यायाधिकरणबाट हुने गर्दछ ।

वैदेशिक रोजगारसम्बन्धी मुद्दामा नेपाल सरकार बादी हुन्छ<sup>२७३</sup>, न्यायाधिकरणमा दायर हुने मुद्दाको कारबाही र किनारा सङ्क्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ बमोजिम गरिन्छ<sup>२७४</sup> र यसको आदेश वा फैसला कार्यान्वयन जिल्ला अदालतबाट हुन्छ ।<sup>२७५</sup>

---

२७०. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा २१क.

२७१. वैदेशिक रोजगार नियमावली, २०६४, नियम ४६ख को उपनियम (१) ।

२७२. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को दफा ६४ बमोजिम

२७३. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ६३



## ४. कसुर र दण्डसजाय सम्बन्धी व्यवस्था

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ ले आप्रवासी कामदारहरूमाथि ज्यादतीका विभिन्न कसुरहरूका लागि विभिन्न दण्डसजायको व्यवस्था गरेको छ। तीमध्ये केही प्रमुख व्यवस्था निम्नबमोजिम छन् :

कसुर	सजाय	हर्जाना / क्षतिपूर्ति	उजुरीको हदम्याद
रोजगारदाता संस्थाले सम्झौतामा तोकिएबमोजिमको सर्तअनुसार रोजगार उपलब्ध नगराएमा कामदार वा निजको प्रतिनिधिले विभागसमक्ष क्षतिपूर्ति पाउनका लागि उजुरी गर्न सक्नेछ। (दफा ३६, उपदफा १)		विभागले इजाजतपत्रवालालाई वैदेशिक रोजगारमा जान लागेको सम्पूर्ण खर्चको क्षतिपूर्ति भराइदिने आदेश दिन सक्ने।	हदम्याद सीमित गरिएको छैन।
इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा वा कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइदिन्छु भनी भ्रूटो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई वैदेशिक रोजगारीमा लगाइदिने उद्देश्यले कुनै रकम लिएमा वा विदेश पठाएमा (दफा ४३)	३ लाखदेखि ५ लाख रुपियाँसम्म जरिवाना र ३ देखि ७ वर्षसम्म कैद। विदेश नपठाइसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुने।	लिएको रकम र सो को ५० प्रतिशतले हुने रकम एवं सम्बन्धित व्यक्तिलाई विदेश जान र फर्की आउन लागेको खर्च।	हदम्याद सीमित गरिएको छैन।
इजाजतपत्रवालाले विभागबाट स्वीकृति नलिई कामदारलाई विदेश पठाएमा वा कुनै इजाजतपत्रवालाले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइदिनेछु भनी भ्रूटो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा (दफा ४४)	३ लाखदेखि ५ लाख रुपियाँसम्म जरिवाना र ३ देखि ७ वर्षसम्म कैद र इजाजतपत्र रद्द। विदेश नपठाइसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुने। इजाजतपत्रसमेत रद्द गरिने	लिएको रकम र सो को ५० प्रतिशतले हुने रकम	हदम्याद सीमित गरिएको छैन।
नाबालिकगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा (दफा ४५)	३ लाखदेखि ५ लाख रुपियाँसम्म जरिवाना र ३ देखि ७ वर्ष सम्म कैद र इजाजतपत्र रद्द।		हदम्याद सीमित गरिएको छैन।

२७४. वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४, दफा ६५

२७५. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली २०६८, नियम ४०।

कसुर	सजाय	हर्जाना/ क्षतिपूर्ति	उजुरीको हदम्याद
नेपाल सरकारले खुला नगरेका मुलुकमा कुनै इजाजतपत्रवालाले कामदार पठाएमा वा खुला गरेका मुलुकको प्रवेशाज्ञा लिई खुला नगरेका मुलुकमा पठाएमा (दफा ४६)	३ लाखदेखि ५ लाख रुपियाँसम्म जरिबाना र ३ देखि सात वर्षसम्म कैद । कामदार विदेश नपठाइसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुने ।		हदम्याद सीमित गरिएको छैन ।
इजाजतपत्रवालाले ऐन, कानूनबमोजिम राख्नुपर्ने कुनै लिखत वा प्रतिवेदन लुकाएमा वा कुनै कुरा हेरफेर गरेमा वा झुटा ब्यहोरा तयार गरेमा वा तयार गर्न लगाएमा (दफा ४७)	१ लाखदेखि ३ लाख रुपियाँसम्म जरिबाना र ६ महिनादेखि १ वर्षसम्म कैद । पुनः सोही कसुर दोहोर्‍याएमा पहिलोपटकको भन्दा दोब्बर सजाय एवं इजाजतपत्र रद्द गरिने ।		हदम्याद सीमित गरिएको छैन ।
विभागको अनुमति नलिई शाखा कार्यालय खोलेमा (दफा ४८)	प्रत्येक शाखाको २ लाख रुपियाँका दरले जरिबाना र शाखा कार्यालय बन्द ।		१ वर्षभित्र
कामदार भर्ना गर्नुपूर्व ऐनको दफा १६ मा तोकिएबमोजिम विज्ञापन प्रकाशित नगरेमा वा विभागको स्वीकृतिविना विज्ञापन प्रकाशन गरेमा (दफा ४९)	५० हजार रुपियाँ जरिबाना तथा विज्ञापन रद्द गर्न लगाउने ।		१ वर्षभित्र
ऐनको दफा १७ बमोजिमको कामदार छनोटको सूची प्रकाशित नगरेमा वा प्रकाशन गरे पनि विभागलाई जानकारी नदिएमा (दफा ५०)	५० हजार रुपियाँ जरिबाना तथा पुनः छनोट सूची प्रकाशन गर्न आदेश दिन सक्ने ।		१ वर्षभित्र
कामदारलाई फिर्ता गर्नुपर्ने रकम फिर्ता गर्न वा क्षतिपूर्ति दिन इन्कार गरेमा (दफा ५१)	१ लाख रुपियाँ जरिबाना र इजाजतपत्र रद्द गर्न सक्ने ।	इजाजतपत्रवालाले विभागमा राखेको धरौटीबाट रकम फिर्ता वा क्षतिपूर्ति दिलाउने । यदि धरौटीबाट रकम फिर्ता वा क्षतिपूर्ति दिन अपुग भएमा ६० दिनभित्र नपुग रकम बुझाउन आदेश दिने र त्यसो नगरेमा जायजेथा बाट असुलउपर गरिने ।	१ वर्षभित्र वैदेशिक रोजगारीमा गएको कामदारको हकमा स्वदेश आइपुगेको मितिले १ वर्षभित्र

कसुर	सजाय	हर्जाना/ क्षतिपूर्ति	उजुरीको हदम्याद
इजाजतपत्रवालाले व्यक्तिगत रूपमा कामदार पठाएमा (दफा ५२)	१ लाखदेखि ३ लाख रुपियाँसम्म जरिवाना वा इजाजतपत्र रद्द वा दुवै		१ वर्षभित्र वैदेशिक रोजगारीमा गएको कामदारको हकमा स्वदेश आइपुगेको मितिले १ वर्षभित्र
प्रवेशाज्ञा शुल्क, सेवाशुल्क तथा प्रबर्द्धन खर्च बढी लिएमा (दफा ५३)	१ लाख रुपियाँ जरिवाना	बढी लिएको शुल्क वा खर्च सम्बन्धित व्यक्तिलाई फिर्ता गर्न लगाउने	१ वर्षभित्र वैदेशिक रोजगारीमा गएको कामदारको हकमा स्वदेश आइपुगेको मितिले १ वर्षभित्र
आदेश वा निर्देशन पालना नगरेमा (दफा ५४)	पहिलोपटक सचेत गराउने, दोस्रोपटक ५० हजार जरिवाना र तेस्रोपटक पनि सोही कसुर दोहोर्याएमा १ लाख जरिवाना गरी इजाजतपत्र रद्द गर्न सक्ने ।		१ वर्षभित्र
कुनै कामदारसँग एउटा कम्पनीमा काम गर्ने भनी करार गरी सो भन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधा पाउने गरी वा कामको प्रकृति नै फरक पारी अर्को कम्पनीमा काम लगाएमा वा जुन कामका लागि वैदेशिक रोजगारमा पठाएको हो सो काममा नलगाई अर्को काममा लगाएमा वा जति पारिश्रमिक र सुविधा दिने भनिएको हो सोभन्दा कम पारिश्रमिक र सुविधामा काम लगाएमा (दफा ५५)	१ लाख रुपियाँ जरिवाना	जति पारिश्रमिक र सुविधा कम दिएको हो, सो रकम इजाजतपत्रवालाबाट विभागले कामदारलाई भराइदिने	१ वर्षभित्र, (वैदेशिक रोजगारीमा गएको कामदारको हकमा स्वदेश आइपुगेको मितिले १ वर्षभित्र)

कसुर	सजाय	हर्जाना/ क्षतिपूर्ति	उजुरीको हदम्याद
मतियारलाई सजाय (दफा ५६)	कसुर गरेवापत तोकिएको सजायको आधा	कसुरको प्रकृतिअनुसार	कसुरको प्रकृतिअनुसार
प्रमुख भई काम गर्ने व्यक्तिलाई सजाय हुने (दफा ५७)	कुनै फर्म, कम्पनी, संस्था वा इजाजत पत्रवालाले यस ऐनबमोजिम सजाय हुने कसुर गरेमा त्यस्तो कसुर गर्ने पदाधिकारी वा कर्मचारी पहिचान भएकामा त्यस्तो पदाधिकारी वा कर्मचारीलाई र सो पदाधिकारी वा कर्मचारी पहिचान हुन नसकेकामा कसुर हुँदाका बखत त्यस्तो फर्म, कम्पनी, संस्था प्रमुख भई काम गर्ने व्यक्तिलाई सजाय हुने ।	कसुरको प्रकृतिअनुसार	कसुरको प्रकृतिअनुसार
स्वास्थ्य परीक्षण गराई वैदेशिक रोजगारमा गएको व्यक्तिलाई जानी जानी वा लापरवाहीपूर्वक वा बदनियतसाथ गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदन दिएमा (दफा ७२)		गलत स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदनका कारण स्वदेश फिर्ता हुनुपरेमा वैदेशिक रोजगारमा जाँदा र फिर्ता हुँदा लागेको खर्च त्यसरी गलत स्वास्थ्य परीक्षण गर्ने संस्थाले व्यहोनुपर्नेछ ।	स्वदेश फिर्ता भएको मितिले ३५ दिनभित्र

#### ४. विभागमा परेका उजुरी र फरफारख

वैदेशिक रोजगारीका क्रममा समस्यामा परेका व्यक्ति वा तिनका नातेदारले दिएका व्यक्ति वा कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीविरुद्धका उजुरीहरूको प्रकृति हेरी कैद सजाय हुन सक्ने उजुरीहरू विभागले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा पठाउँदछ भने अन्य उजुरीहरू आफैले छानबिन गर्दछ ।

आर्थिक वर्ष २०६९/७० देखि २०७५/७६ को जेठ मसान्तसम्म कुल १६ हजार ३२ (व्यक्तिगत ६ हजार ४ सय ५७ र संस्थागत ९ हजार ५ सय ७५) उजुरी दर्ता भएकामा ४ हजार ५ सय ९३ (व्यक्तिगत १ हजार २६ र संस्थागत ३ हजार ५ सय ६७) अर्थात् २८.६५ प्रतिशत फरफारख भई कुल ११ हजार ४ सय ३९ (व्यक्तिगत ५ हजार ४ सय ३१ र संस्थागत ६ हजार ८) उजुरी फरफारख हुन बाँकी रहेको छ ।

**तालिका ६.१**  
**वैदेशिक रोजगार विभागमा परेका उजुरी र फरफारकको अवस्था**

बाँकी	फर्माउट गरेको उजुरी	उजुरी सङ्ख्या	व्यक्तिगत संस्थागत
१,०४३	२०२	१,२४५	व्यक्तिगत
७१०	३५०	१,०६०	संस्थागत
८२३	१५१	९७४	व्यक्तिगत
१,२७४	३०३	१,५७७	संस्थागत
६९९	७४	७७३	व्यक्तिगत
१,३१७	५८९	१,९०६	संस्थागत
६१०	९४	७०४	व्यक्तिगत
१,०४२	४२६	१,४६८	संस्थागत
७७२	१५९	९३१	व्यक्तिगत
७६५	६८७	१,४५२	संस्थागत
९१८	१९१	१,१०९	व्यक्तिगत
१८८	८३२	१,०२०	संस्थागत
५६६	१५५	७२१	व्यक्तिगत
७१२	३८०	१०९२	संस्थागत
५,४३१	१,०२६	६,४५७	व्यक्तिगत
६,००८	३,५६७	९,५७५	संस्थागत
११,४३९	४,५९३	१६,०३२	जम्मा

स्रोत : वैदेशिक रोजगार विभाग, २०७६ असार ।

### ५. न्यायाधिकरणमा दायर मुद्दा

वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी विभागमा परेका उजुरीहरूमध्ये कैद सजाय हुन सक्ने प्रकृतिका उजुरीहरू विशेष सरकारी वकिलको राय लिई विभागले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा दर्ता गराउँदछ । ती मुद्दामा न्यायाधिकरणले सङ्क्षिप्त कार्यविधि ऐन, २०२८ ले तोकेका प्रक्रिया पूरा गरी सुनुवाइ गरेर फैसला गर्दछ । फैसला चित्त नबुझे पक्षले सर्वोच्च अदालतमा पुनरावेदन गर्न सक्दछ ।

अदालतको स्थापनादेखि २०७६ असार ३ गतेसम्म निम्नानुसार मुद्दादर्ता र फैसला भएको देखिन्छ :

**तालिका ६.२**  
**वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा दर्ता र फैसला भएका मुद्दाको विवरण**

	२०६६/६७	२०६७/६८	२०६८/६९	२०६९/७०	२०७०/७१	२०७१/७२	२०७२/७३	२०७३/७४	२०७४/७५	२०७५/७६ (२०७६ बजार र बस)	बन्ना
उजुरी सहज्या	१५८	११९	१६४	१७८	१५१	२१३	२३०	३११	२८५	५५२	२३६१
फर्याँट गरेको उजुरी	१६	७८	१२४	१६३	१३४	१७५	१८५	२०४	३२५	३४०	१७४४
बाँकी	१४२	४१	४०	१५	१७	३८	४५	१०७	-४०	२१२	६१७

स्रोत : वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, २०७६ असार

विभागको तुलनामा न्यायाधिकरणमा परेका मुद्दा फर्याँटको दर बढी देखिन्छ । आर्थिक वर्ष २०६६/६७ मा न्यायाधिकरणको स्थापना भएदेखि २०७६ असार ३ गतेसम्म कुल २ हजार ३ सय ६१ उजुरी परेको देखिन्छ । जसमध्ये १ हजार ७ सय ४४ अर्थात् ७३.८७ प्रतिशत मुद्दाहरूमा फैसला भएको र ६ सय १७ वटा मुद्दा अर्थात् २६.१३ प्रतिशत फैसला हुन बाँकी देखिन्छ ।

## ६. न्यायमा पहुँचका चुनौतीहरू

वैदेशिक रोजगार कम्पनीबाट क्षतिपूर्ति लिने प्रक्रिया गरी त्यसबाट सफलता पाउन त्यति सहज छैन । विभागमा दर्ता गरिएका उजुरी फरफारख हुन एक त लामो समय लाग्छ, अर्कातिर भएका फैसला कार्यान्वयन नहुने प्रवृत्तिले गर्दा यथार्थमा कामदारले यस संयन्त्रबाट खासै न्याय पाएको अनुभूति गर्न सकेका छैनन् । त्यसैले जुन मात्रामा समस्याका घटनाहरू प्रकाशमा आउँछन्, त्यसका तुलनामा ज्यादतीमा संलग्नहरू कम सङ्ख्याकालाई मात्र कारबाही हुने गरेको छ । आयोगको अनुसन्धानबाट न्यायमा पहुँचमा निम्नानुसारका चुनौतिहरू रहेको देखियो :

### क. जानकारीको अभाव

धेरैजसो आप्रवासी र तिनका परिवारलाई आफूमाथि परेको समस्याको गुनासो वा उजुरी कुन निकायमा गर्ने भन्ने जानकारीको अभाव देखिन्छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले यस अनुसन्धानका क्रममा अन्तर्वार्ता गरेका आप्रवासी कामदार (जान तयारी गरिरहेका वा फर्केर आएका) वा उहाँहरूको परिवारका सदस्यलाई उजुरी वा गुनासो गर्ने निकाय कून हो भनी प्रश्न गर्दा ५७.१८% लाई उजुरी गर्ने निकायको बारेमा थाहा थिएन भने २५.८४% ले सम्बन्धित देशको दुतावासको नाम लिएका थिए ।

विभिन्न प्रतिवेदनहरूले पनि सूचना तथा जानकारीमा कामदारको पहुँचको उल्लेख्य अभाव रहेको कुरा उल्लेख गरेका छन् । महालेखा परीक्षकको प्रतिवेदनअनुसार "वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिलाई ऐन, कानून, निर्देशिका आदिमा उल्लेख भएका वा सरकारले तोकेको व्यवस्थाको जानकारी नहुँदा वैदेशिक रोजगार व्यवसायी, बिचौलिया, अनलाइन सेवा प्रदायक संस्थालगायतबाट तोकिएबमोजिम भन्दा बढी शुल्क लिई ठगी हुने

गरेकामा कार्यालयमा सोको रोकथामका लागि उल्लिखित ब्यहोराको सूचना तथा जानकारी दिने व्यवस्था गरेको पाइएन ।”<sup>२७६</sup>

आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदकले<sup>२७७</sup> पनि नेपाली कामदारलाई न्यायमा पहुँचसम्बन्धी जानकारीको अभाव रहेको जनाइएको छ ।

## ख. संयन्त्रहरू काठमाडौँ केन्द्रत

उजुरी संयन्त्रहरू काठमाडौँमा रहेका छन्, जसका कारण उजुरीको प्रक्रियाले शोषणमा परेका कामदारमाथि थप खर्चको भार बढाउँदछ । हुन त २०७५ फागुन १९ मा केही नेपाल ऐनलाई संशोधन गर्न बनेको विधेयकमार्फत वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा गरिएको संशोधनबाट सम्बन्धित जिल्लास्थित प्रमुख जिल्ला अधिकारीसमक्ष समेत उजुरी गर्न सकिने व्यवस्था भएको छ ।<sup>२७८</sup> त्यसका बाबजुद एकातिर सम्बन्धित जिल्लामा उजुरी गर्न सकिन्छ, भन्ने कुराको सम्बन्धित पीडित वा उनीहरूको परिवारलाई जानकारी भएको पाइएन भने दैनिक ठूलो सङ्ख्यामा ज्यादतीका घटना हुने जिल्लाहरूमा समेत ऐन संशोधन भएको ३-४ महिनाको अवधिमा एउटा पनि उजुरी दर्ता भएको पाइएन ।<sup>२७९</sup> ऐन संशोधन भएको साढे तीन महिनाको अवधिमा जम्मा एउटा उजुरी जिल्लाबाट विभागमा प्राप्त भएको छ । वैदेशिक रोजगार विभागमा २०७६ असार २ गते पहिलो उजुरी स्याङ्जा जिल्लाबाट प्राप्त भएको विभागले जनाएको छ ।<sup>२८०</sup>

वैदेशिक रोजगारको न्यायिक संयन्त्र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको कार्यालय पनि काठमाडौँमै रहेको छ । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ बमोजिम यसको कार्यालय काठमाडौँमा रहनेछ, भन्ने व्यवस्था हुनु र यसका इजलासहरूलाई काठमाडौँबाहिर विस्तार नगरिनुले काठमाडौँबाहिरका पीडितहरूलाई यस निकायसम्म पहुँचमा कठिनाइ परेको छ ।

---

२७६. महालेखा परीक्षकको कार्यालय, बबरमहल, काठमाडौँ; महालेखा परीक्षकको छपनौँ वार्षिक प्रतिवेदनसँग सम्बन्धित कार्यमूलक तथा विशेष लेखापरीक्षण प्रतिवेदन २०७५, पृष्ठ २४८ <https://oagnep.gov.np/wp-content/uploads/2018/04/OAG-Performance-Annual-Report-1.pdf> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २४ गते हेरिएको ।

२७७. २०७४ माघमा नेपालको औपचारिक भ्रमणमा आउनुभएका आप्रवासी कामदारको मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विशेष प्रतिवेदक फिलिप गोजालेस मोरालेसले भ्रमणपश्चात् संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव अधिकार परिषद्मा प्रस्तुत गर्नुभएको <https://undocs.org/A/HRC/38/41/Add.1> मा उपलब्ध प्रतिवेदन ।

२७८. २०७५ फागुन १९ गते भएको वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ को संशोधन

२७९. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ वैशाख र जेठमा गरेको स्थलगत अनुसन्धानका क्रममा दैलेख, अछाम र धनुषा जिल्लाका जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूमा वैदेशिक रोजगारी ऐन संशोधन भएपश्चात् कुनै उजुरी परेको थियो कि भनी सम्बन्धित जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीहरूसँग बुझ्दा ती जिल्लाहरूमा कुनै उजुरी दर्ता नभएको जानकारी प्राप्त भयो ।

२८०. वैदेशिक रोजगार विभागका निर्देशक राजेश्वर अर्यालले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई २०७६ असार ३ गते दिनुभएको जानकारी ।

## ग. लामो समय र थप आर्थिक बोझ

उजुरी प्रक्रियामा समय लाग्ने र उजुरी सुन्ने कार्यालयहरू काठमाडौंमा अवस्थित भएका कारण आर्थिक बोझसमेत थपिनेलगायतका कारणले गर्दा पीडितहरू बाध्य भएर या त मुद्दाको प्रक्रियामा जान चाहँदैनन् या त विचमा आएर जेजति क्षतिपूर्ति हात पऱ्यो त्यसमा चित्त बुझाएर वा त्यत्तिकै मुद्दा फिर्ता लिने वा मुद्दामामिलाको प्रक्रिया छाडिदिने गर्दछन् । मानौं मुद्दा मामला गरेर र पीडितको पक्षमा फैसला भयो भने त्यस्तो फैसला कार्यान्वयनका लागि प्रतिवादीको जायजेथा खोजी गरी फैसला कार्यान्वयनका लागि ३ वर्ष भित्र निवेदन दिनु पर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको जसका कारण फैसला भएपछि पनि थप दौडधूप र खर्च गर्नु पर्ने भएकोले पनि पीडितले न्याय र क्षतिपूर्ति नपाउने गरेको देखिन्छ ।

## घ. पीडितसँग प्रमाणको अभाव :

वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित शोषण, ठगीलगायतका समस्यामा विद्यमान निकायहरूमार्फत न्याय प्राप्त गर्न विभिन्न व्यवधानहरू रहेका छन् । गुनासो वा उजुरी दर्ता गराउन उनीहरूसँग प्रमाणको अभाव रहने कुरा ज्यादै गम्भीर मात्रामा देखियो । वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदार र तिनको परिवारको सहायताका लागि कार्यरत सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना धनुषाका कार्यक्रम संयोजक रामकुमार कर्णका अनुसार ठगी वा शोषणमा परी उजुरी गर्न आउने ९० प्रतिशतसँग आवश्यक कागजातको अभाव हुने गर्दछ ।<sup>२८१</sup>

ठगीमा परेको रकम भराई पाउन उजुरी दर्ता गर्न आउनेहरूसँग एजेन्ट वा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीलाई भर्ना शुल्क भुक्तानी गरेको प्रमाणको रसिद वा भरपाई अभाव रहने गर्दछ । यो समस्या मूलतः एजेन्ट र एजेन्सीले रकम लिँदा कागज नदिने अभ्यास र त्यस्तो अभ्यास रोक्नमा सरकारी संयन्त्रहरू प्रभावहीन भएका कारण उत्पन्न हुने गरेको हो ।

## ङ. पीडितमैत्री व्यवहारको कमी भन्ने गुनासो

कामदारहरूलाई समस्या पर्दा उनीहरूको संरक्षणका लागि कार्य गर्नुपर्ने निकायका कर्मचारीहरू कामदारको समस्याप्रति संवेदनशील नहुनु र कामदारमैत्री नभएको भनी समस्यामा परेका कामदारहरू निराश हुने गरेका छन् । आयोगको अनुसन्धान टोलीले विभागमा गरेको भ्रमणमध्ये ६ पटककोमा विभागमा उजुरी गर्न आउने पीडितहरूसँग कुराकानी गरेको थियो र उजुरीउपर छानबिन गर्ने अधिकारीहरूले पीडित र प्रतिवादीसँग गरेको छलफल वा अधिकारीहरूले प्रतिवादीसँग गरेका कुराकानी पनि सुनेको थियो । त्यसक्रममा अधिकारीहरूको व्यवहार पीडितमैत्री नै देखिएको थियो । अधिकारीहरूले पीडितहरूलाई कुन उपायले समस्या समाधान गर्न सकिन्छ र त्यसमा पीडितहरूले के के गर्नुपर्छ भनेर राम्ररी बुझाएको पनि आयोगको अनुसन्धान टोलीले अवलोकन गरेको थियो । तर विभाग परिसरमा जम्मा रहेका पीडितहरूसँग कुरा गर्दा “तपाईंहरू आयोगबाट आउनुभएको मान्छे देखेर राम्रो व्यवहार गर्नुभयो होला, तर हामीसँग त राम्ररी पनि बोल्नुहुन्न, हप्काउनुहुन्छ” भन्नेहरू भेटिए ।

२८१. राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीसँग सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना धनुषाका कार्यक्रम संयोजक रामकुमार कर्णले २०७६ जेठ १० मा दिनु भएको जानकारी ।



एजेन्टले आफूहरूलाई भनेबमोजिम विदेश नपठाएको र लिएको रकम पनि फिर्ता नगरेकाले विभागमा उजुरी गर्न २०७६ चैत २९ गते पुग्नुभएका मोरङका २३ वर्षीय ध्रुव (नाम परिवर्तन) र उहाँका २ जना साथीहरूसँग आयोगको अनुसन्धान टोलीले विभागको कार्यालय अगाडि भेटेको थियो । स्थानीय एजेन्टले तीन महिनाअघि नै आफूहरूलाई मलेसिया पठाइदिने भनी “तिमीहरूको भिसा आयो, टिकट काट्नलाई पैसा चाहियो अहिले ६०/६० हजार देऊ बाँकी पछि देउला” भनेपछि उहाँहरूले भनेअनुसारको रकम (नगदमा) भुक्तानी गर्नुभएको थियो । तर एजेन्टले न त उहाँहरूलाई विदेश पठाए न त पासपोर्ट र पैसा नै फिर्ता दिए ।

उहाँहरूको समस्या थाहा पाएका स्थानीय पत्रकारले विभागमा उजुरी गर्न सकिने बताएपछि विभाग आइपुग्नुभएका उहाँहरूसँग आवश्यक प्रमाण नभएको कारण उजुरी दर्ता हुन सकेन । उजुरी दर्ता नभए पनि केही उपाय छ कि भनेर बुझ्न खोज्दा त्यहाँका अधिकारीले “बिना भरपाई अनधिकृत एजेन्टलाई कुरै नबुझी पैसा दिने अनि अहिले उसले पैसा खाइदियो, हाम्रो पैसा उठाइदिन पन्यो भनेर हामीले चै कहाँबाट तिमीहरूको पैसा उठाइदिने?” भनेको ध्रुवले आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताउनुभयो ।<sup>२८२</sup>

### च. उजुरी संयन्त्र र न्याय सम्पादन निकायमा स्रोतसाधनको अभाव

कामदार आप्रवासनको व्यवस्थापन तथा उनीहरूको संरक्षणका लागि स्थापित सरकारी निकायहरूलाई न्यून स्रोत उपलब्ध गराइँदै आएको पाइन्छ । ती निकायमा सेवाग्राहीको चापलाई धान्न पर्याप्त कर्मचारी तथा अन्य स्रोतसाधनको अभाव हुने गरेको छ । उदाहरणका लागि वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको इजलास बस्ने कोठा नै अनुपयुक्त रहेको र त्यस कार्यालयमा पावर ब्याकअपको व्यवस्था पनि नभएको र आवश्यक फर्निचरको व्यवस्थासमेत गर्न नसकिएको भनी आयोगको अनुसन्धान टोलीलाई बताइयो ।

### छ. विभागबाट गरिने अनुसन्धान कमजोर

विभागले गर्ने अनुसन्धान पनि कमजोर रहेको पाइयो । आयोगको अनुसन्धान टोलीले वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा विभागका तर्फबाट दायर गरिएका ७ वटा मुद्दाहरूको फाइल अध्ययन गरेको थियो । तीमध्ये प्रतिवादीको नाम मात्र उल्लेख भएको तर नीजहरूको ठेगाना वा तीनपुस्ते विवरण समेत नखुलाइएका दुईवटा मुद्दाका अभियोगपत्रहरू थिए । ती मुद्दामा घटनासँग सम्बन्धित अन्य महत्त्वपूर्ण जानकारीहरू स्पष्ट खुलेको देखिँदैनथ्यो ।

### ज. गम्भीर कसुरमा पनि सामान्य कसुरसरहको उपचार

वैदेशिक रोजगारीहरूमा जाने कामदारमाथि भएका कतिपय कसुरका प्रकृति गम्भीर पनि देखिए । तिनमा जबर्जस्ती श्रम र मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारसम्बन्धी नेपाल कानून र नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय कानूनले परिभाषा गरेबमोजिमका कसुरहरू पनि प्रशस्तै

<sup>२८२</sup> ध्रुवसँग आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७५ चैत २९ गते वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यालयबाहिर गरेको अन्तर्वार्ता ।

देखिए । ती कसुरहरूमा वैदेशिक रोजगार सामान्य ठगीका हिसाबले कारबाही अगाडि बढाउन वा पीडितलाई राहत रकम भराएर प्रतिबादीलाई उन्मुक्ति दिन मिल्ने देखिँदैन ।

राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको यस अनुसन्धानका क्रममा कामदार भर्ना गर्ने एजेन्ट र एजेन्सीले शोषणका उद्देश्यले भुटा कुरा बताई कामदार भर्ना गरेका घटनाहरू प्रशस्त भेटिए । कतिपयमा घटनालाई पुष्टि गर्ने प्रमाण पीडितसँग उपलब्ध नभए पनि त्यस्ता प्रमाणहरू भएका व्यक्तिहरूसँग पनि आयोगले अन्तर्वार्ता गरेको छ । तोकिएको भन्दा अधिक वा गैरकानुनी शुल्क लिने उद्देश्यले भुटा कुरा बताई भर्ना गरेर वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने तर कालान्तरमा भनेअनुसारको पारिश्रमिक वा काम नपाए पनि जबर्जस्ती श्रमको अवस्थामा काम गर्न पर्नु मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार ऐनअन्तर्गतको कसुर हुन सक्दथ्यो । यस्तै प्रकृतिको मुद्दामा मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारको कसुरअन्तर्गत मुद्दा चलाई अदालतबाट कसुर ठहर भई फैसला भएका उदाहरणहरू पनि छन् । नेपाल सरकारविरुद्ध सीताराम थिङको मुद्दामा “वैदेशिक रोजगारीका लागि भनी पीडितको सहमतिमा नै निजलाई विदेश लगिएको भएता पनि विदेशमा निजउपर भएको अन्यायमा मानव बेचबिखनका तत्त्वहरू Recruitment, Transportation, Transfer, Harboring, Receipt of Person and Exploitation विद्यमान रहेको” भनी अभियुक्तहरूलाई मकवानपुर जिल्ला अदालतका तत्कालीन न्यायाधीश टेकनारायण कुँवरको इजलासले मानव बेचबिखन अपराधमा सजाय गरेको थियो । तर त्यस्तै कसुरमा पनि विभागले वैदेशिक रोजगार ठगीको मात्रै कसुर मानी पीडितलाई केही रकम क्षतिपूर्ति भर्न लगाएर प्रतिबादीलाई सजाय नगरेको पनि पाइएको अध्ययनहरूले देखाएका छन् ।<sup>२८३</sup>

#### फ. प्रतिबादीलाई सजायबाट उन्मुक्ति :

विभागमा पर्ने उजुरीका प्रकृति हेर्दा आर्थिक क्षतिपूर्ति भराउने वा मेलमिलाप गराउने खालका मात्रै नभई पीडितलाई क्षतिपूर्ति भराई कसुरदारलाई कारबाही गर्नुपर्ने प्रकृतिका समेत हुने गरेका देखिन्छन् । तर विभागले कसुरदारलाई कानूनबमोजिम सजाय गर्नेतर्फ भन्दा पनि पीडितलाई रकम उपलब्ध गराइदिएर फाइल बन्द गर्ने अभ्यास नै बढी गरेको देखियो । त्यस्ता उजुरीउपर सुनुवाइका क्रममा पीडितलाई आंशिक वा पूरै आर्थिक क्षतिपूर्ति उपलब्ध गराइए पनि कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई वैदेशिक रोजगार ऐनअनुसार कारबाही नगरिएको पाइएको छ ।

विभागले राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगलाई २०७६ जेठ २३ गते उपलब्ध गराएको ८ अगस्ट २०१८ (२०७५ साउन २३) देखि १५ फेब्रुवरी २०१९ (२०७५ फागुन ३) अवधिमा दर्ता भएका कूल ६ सय ३८ वटा संस्थागत उजुरीको विवरण अध्ययन गरेको थियो । तीमध्ये जेठ २३ गतेसम्म २ सय ४७ वटा उजुरीउपर छानबिन गरी विभागले उजुरी फरफाख गरेको थियो । फरफाख भएका ती २ सय ४७ वटा उजुरीमा माग गरिएको विषय निम्नबमोजिम थियो:

२८३. उदाहरणका लागि USAID, The Asia Foundation, महिला कानून र विकास मन्त्र, “वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका फैसलाहरूको विश्लेषण : मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारसँग अन्तर्सम्बन्ध”, २०७२, <http://fwld.org/wp-content/uploads/2016/07/Analysis-of-Judicial-Decisions-on-Migrant-Workers.pdf> मा उपलब्ध मा यस्ता मुद्दाहरूका बारेमा अध्ययन गरिएको छ ।

तालिका ६.३

२०७५ साउन २३ देखि फागुन ३ सम्म विभागमा परेका उजुरीमध्ये विभागले फरफारख गरेका उजुरीमा उजुरीकर्ताले मागदाबी गरेको विषय

उजुरीकर्ताको मागदाबी	उजुरी सङ्ख्या
दोषीलाई कारबाही गरी रकम र क्षतिपूर्ति	११४
क्षतिपूर्ति	५३
रकम फिर्ता र क्षतिपूर्ति	५०
दोषीलाई कारबाही गरी रकम र राहदानी फिर्ता	६
राहदानी फिर्ता	६
दोषीलाई कारबाही गरी राहदानी फिर्ता	४
रकम र राहदानी फिर्ता	४
उद्धार	२
दोषीलाई कारबाही गरी उद्धार	१
दोषीलाई कारबाही गरी क्षतिपूर्ति र राहदानी फिर्ता	१
दोषीलाई कारबाही गरी रकम फिर्ता	१
दोषीलाई कारबाही गरी तलब फिर्ता	१
सम्भौताबमोजिम तलब फरक परेको	१
रकम फिर्ता	१
सेटलमेन्ट	१
लागतभन्दा बढी रकम लिन खोज्ने	१
<b>जम्मा</b>	<b>२४७</b>

विभागमा उजुरी दर्ता भएपछि कुल ३८ जना उजुरीकर्ताले आफूलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीसँग छलफल गरी आपसी सहमति (Mutual Agreement) गरेको भनी अभिलेखमा जनाइएको देखियो भने बाँकी २ सय ९ वटा उजुरीमा पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिलाएको (Compensated) भनी जनाएको देखियो । यद्यपि सो अभिलेखमा सहमति गर्नेले कति रकम पाएको र क्षतिपूर्ति दिलाइएकाहरूलाई कति दिलाइएको भन्ने देखिँदैन ।

अर्कातर्फ विभागले फरफारख गरेका ती २ सय ४७ वटा उजुरीको प्रकृतिलाई हेर्दा राहदानी फिर्ता वा बढी लागत लिन खोजिएको भन्ने उजुरीभन्दा बाहेक अधिकांश वा सबैमा वैदेशिक रोजगार ऐनअनुसारको कसुर भएको हुन सक्दथ्यो । त्यस्तो कसुरअनुसार दफा ४७, ५३ वा ५५ बमोजिम ती कामदारलाई भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई जरिवाना र/वा सजाय समेत गर्नुपर्ने हुन सक्दथ्यो । तर ती २ सय ४७ वटा उजुरीको फरफारख हुँदा कतिवटा एजेन्सीलाई

जरिबाना वा ऐनमा तोकिएबमोजिमका सजाय गरिए भनी आयोग अनुसन्धान टोलीले विभागका विभिन्न पदाधिकारीहरूसँग प्रश्न गर्दा एउटा पनि एजेन्सीलाई कुनै सजाय भएको भन्ने जानकारी आयोगलाई प्राप्त हुन सकेन ।

आयोगको अनुसन्धान टोलीले ती २ सय ४७ मध्ये पिपुल फोरम संस्थामार्फत विभागमा दर्ता गरिएका २० वटा उजुरीको ब्यहोरा पिपुल फोरमको सहयोगमा अध्ययन गरेको थियो । नमुनाका रूपमा अध्ययन गरिएका सबै उजुरीमा “दोषीलाई कारबाही गरी रकम र क्षतिपूर्ति” माग गरिएको थियो । आयोगको अनुसन्धान टोलीले उजुरीकर्ताले गरेको मागदाबी र विभागले गरेको कारबाहीको विवरणलाई तुलनात्मक रूपमा अध्ययन गरेको थियो । जसअनुसार निम्न ब्यहोरा देखियो :

### तालिका ६.४

#### विभागले फरफारख गरेका २४७ मध्ये नमुनाका रूपमा छनौट गरिएका उजुरीहरू

उजुरीकर्ता	पीडितद्वारा माग गरिएको रकम	विभागले अभिलेख गरेको उजुरीको हालको स्थिति (Status)	विभागले क्षतिपूर्ति भराएको रकम	एजेन्सीलाई कुनै सजाय वा जरिबाना गरियो ?
पीडित १	२,२०,०००	Compensated	८०,०००	गरिएन
पीडित २	५०,०००	Compensated	५०,०००	गरिएन
पीडित ३	२,५२,८९२	Compensated	२,५०,०००	गरिएन
पीडित ४	२,७०,०००	Compensated	३,१५,०००	गरिएन
पीडित ५	२,०७,८५०	Compensated	७०,०००	गरिएन
पीडित ६	१,११,०००	Compensated	१,११,०००	गरिएन
पीडित ७	११,७०,०००	Compensated	१,८१,२५०	गरिएन
पीडित ८	७९,०००	Mutual Agreement	०	गरिएन
पीडित ९	३,००,०००	Compensated	१,२०,०००	गरिएन
पीडित १०	८५,०००	Compensated	६०,०००	गरिएन
पीडित ११	१,३०,०००	Compensated	४०,०००	गरिएन
पीडित १२	१,६०,०००	Compensated	२५,०००	गरिएन
पीडित १३	१,१०,०००	Compensated	२५,०००	गरिएन
पीडित १४	१,००,०००	Compensated	१,००,०००	गरिएन
पीडित १५	१,८०,०००	Compensated	१,२०,०००	गरिएन
पीडित १६	५०,०००	Compensated	५०,०००	गरिएन
पीडित १७	३,६६,०००	Compensated	३०,०००	गरिएन
पीडित १८	१,३५,०००	Compensated	१,३५,०००	गरिएन
पीडित १९	३,५०,०००	Compensated	१०,०००	गरिएन
पीडित २०	२,१५,०००	Mutual Agreement	१,२०,०००	गरिएन
<b>जम्मा</b>	<b>४५,४१,७४२</b>		<b>१८,९२,२५०</b>	

ती २० उजुरी र तिनमा विभागको अनुसन्धानको निचोडलाई हेर्दा एकातर्फ कुल ४५ लाख ४१ हजार ७ सय ४२ क्षति भएको भनी माग दाबी भएकामा पीडिहरूले त्यसको ४०.३४ प्रतिशत अर्थात् केवल १८ लाख ३२ हजार २ सय ५० प्राप्त गरेको देखियो भने ती कसुरमा संलग्न एउटा पनि एजेन्सीलाई जरिवाना वा ऐनमा तोकिएबमोजिमको कुनै सजाय गरेको देखिएन ।

उजुरीको प्रकृतिलाई हेर्दा ऐनको दफा ४७, दफा ५३, दफा ५५ वा अन्य दफाअनुसार पीडितलाई क्षतिपूर्ति भराइसकेपश्चात् सम्बन्धित एजेन्सीलाई जरिवाना र सजाय हुनुपर्ने थियो । तर आयोगले नमुनाका रूपमा अध्ययन गरेका ती कुनै पनि उजुरीसँग सम्बद्ध एउटा पनि एजेन्सीलाई विभागले कुनै पनि जरिवाना वा सजाय गरेको पाइएन ।

कामदार उपर ज्यादती गर्ने एजेन्सी उपर यसरी कुनै पनि सजाय नगरिनुले दण्डहीनतालाई बढवा दिन्छ, जसका कारण त्यस्ता एजेन्सीहरूले व्यवस्थित ढङ्गबाट कामदारहरूउपर शोषण गर्ने क्रमलाई निरन्तरता दिने खतरा हुन सक्दछ । यसो हुनुमा विभिन्न कारणहरू रहेका छन् तर प्रमुख चाहिँ व्यवसायीहरूको पहुँच र प्रभावका कारण सरकारी निकायले हस्तक्षेपकारी भूमिका खेल्न नसक्नु पनि हुन सक्दछ । वैदेशिक रोजगार व्यवसायीबाट कुनै गलत काम भएमा त्यसलाई नियन्त्रण र दोषीलाई कारबाही गर्न किन नसकिएको होला भन्ने प्रश्नमा “व्यवसायीहरूको राजनीतिक र आर्थिक पहुँचका कारण उनीलाई नियमन गर्न कठिनाई भइरहेको”<sup>२८४</sup> भन्ने नियमनकारी निकायका अधिकारीहरूको भनाईले पनि यस कुरालाई पुष्टि गर्न सक्दछ ।

## ब. फैसला कार्यान्वयन न्यून

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट भएका फैसलाहरूको कार्यान्वयन सम्बन्धित जिल्ला अदालतबाट हुने गर्दछ । न्यायाधिकरणबाट भएका फैसला कार्यान्वयनको अवस्था के रहेको छ भनी राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले बुझ्ने प्रयास गरेको थियो । न्यायाधिकरणले कुन कुन फैसला कार्यान्वयन भए र कुन कुन हुन बाँकी छन् भन्ने न्यायाधिकरणलाई थाहा नहुने बरु फैसला कार्यान्वयन निर्देशनालयसँग यस्तो अभिलेख हुन सक्ने जानकारी गराएपछि <sup>२८५</sup> आयोगको अनुसन्धान टोलीले फैसला कार्यान्वयन निर्देशनालयमा सम्पर्क गरेको थियो । निर्देशनालयले त्यस्तो अभिलेख निर्देशनालयमा नहुने तर वैदेशिक रोजगारीको विषय भएकाले श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय (अन्तर्गतको कानुन तथा

---

२८४. News 24 टेलिभिजनको कार्यक्रम “सिधा कुरा, जनतासँग” को शृङ्खला १५१, मिति २०७४ मङ्सिर ९ गते प्रसारित कार्यक्रममा अन्तर्वाता दिनुहुँदै वैदेशिक रोजगार विभागका तत्कालीन सूचना अधिकारी मोहन अधिकारी ।  
<https://www.youtube.com/watch?v=KGGU1ooqEEQ> मा पछिल्लोपटक २०७६ जेठ २५ गते हेरिएको ।

२८५. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणका रजिस्ट्रार भोजराज रेग्मीसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ वैशाख ६ गते गरेको अन्तर्वाता,

फैसला कार्यान्वयन शाखा) लाई थाहा हुनुपर्ने बतायो ।<sup>२८६</sup> निर्देशनालयले बताएअनुसार मन्त्रालयको कानून तथा फैसला कार्यान्वयन शाखामा सम्पर्क गर्न पुगेको आयोग अनुसन्धान टोलीलाई त्यस्तो अभिलेख मन्त्रालयमा नहुने बरु वैदेशिक रोजगार विभागमा हुन सक्ने बताएपश्चात्<sup>२८७</sup> अनुसन्धान टोलीले विभागमा पनि सो बारेमा बुझ्दा विभागसँग पनि त्यस्तो जानकारी नभएको विभागका निर्देशकले बताउनुभयो ।<sup>२८८</sup> हालसम्म भएका सबै फैसलाहरूको कार्यान्वयनको समग्र र एकीकृत विवरण कुनै केन्द्रीय निकायबाट पाइन्छ कि भनी आयोगले गरेको सो खोजीमा माथि उल्लिखित सबै निकायले त्यस्तो अभिलेखका लागि सम्बन्धित जिल्ला अदालतहरूमा एक एक गरेर सम्पर्क गर्नुपर्ने तर जिल्ला अदालतहरूले पनि कार्यान्वयनका लागि आफूलाई प्राप्त फैसलाहरूको विषयगत वा कुन अदालत/न्यायाधिकरणबाट आएका कतिवटा कार्यान्वयन भए र कति कार्यान्वयन हुन बाँकी छ भनेर अभिलेख नराखेर कुल सङ्ख्याको मात्रै अभिलेख राख्ने गरेको हुँदा आयोगको अनुसन्धान टोलीले खोजेजस्तो विवरण पाउन ठूलै मेहनत गर्नुपर्ने बताइएको थियो ।

यसै बिच आयोग अनुसन्धान टोलीले “वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट भएका फैसलाहरूको कार्यान्वयनको स्थितिसम्बन्धी एक अध्ययन : अनुसन्धानमूलक अध्ययन प्रतिवेदन २०७४” (वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट प्रकाशित हुन बाँकी) प्राप्त गर्‍यो । वैदेशिक रोजगार बोर्ड, पिपुल फोरम र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले संयुक्त रूपमा गरेको सो अनुसन्धानमा ८ वटा जिल्ला अदालतमा कार्यान्वयनका लागि पठाइएका ७४ वटा फैसलाको कार्यान्वयनको अवस्था विश्लेषण गरिएको छ । फैसला कार्यान्वयनका लागि सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा पठाइएपछि जाहेरवालाले “न्यायाधिकरणको फैसलामा ठहर भएबमोजिम प्रतिवादीबाट क्षतिपूर्ति र हर्जाना दिलाई भराई प्रतिवादीलाई सजाय गराइपाऊँ” भनी सम्बन्धित अदालतमा फैसला कार्यान्वयनका लागि निवेदन दिनुपर्दछ । तर कार्यान्वयनका लागि जिल्ला अदालतमा पठाइएका ती ७४ वटा फैसलाका जाहेरवाला पीडितमध्ये केबल १९ जना (अर्थात् २५.६७ प्रतिशत) ले मात्र फैसला कार्यान्वयन गराइपाऊँ भनी निवेदन दिएको पाइएको सो अनुसन्धानबाट देखिएको छ ।

प्रतिवेदनअनुसार फैसला कार्यान्वयनका लागि निवेदन दिनेहरूमध्ये जम्मा ८ वटा मुद्दाका जाहेरवालाले प्रतिवादीको सम्पत्ति रोक्का राखी जेथा देखाएर फैसला कार्यान्वयनका लागि निवेदन दिएकामा जेथा लिलामबाट क्षतिपूर्ति र हर्जाना असुल

२८६. फैसला कार्यान्वयन निर्देशनालयका शाखा अधिकृत मञ्जुकुमारी ओझासँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ ७ गते गरेको कुराकानी,

२८७. श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयका कानून तथा फैसला कार्यान्वयन शाखाका उपसचिव रेशम सिग्देलसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ जेठ २९ गते गरेको कुराकानी,

२८८. वैदेशिक रोजगार विभागका निर्देशक राजेश्वर अर्यालसँग राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धान टोलीले २०७६ असार ४ गते गरेको कुराकानी,

गरिएको पाइयो । यसरी हेर्दा ७४ वटा मुद्दामध्ये ८ वटा (अर्थात् १०.८१ प्रतिशत) मात्र कार्यान्वयन भएको देखियो । निवेदन परेका र निवेदनहरूमध्ये प्रतिवादीको जेथा वा सम्पत्ति रोक्का रहेका बाहेकका कार्यान्वयन गरिपाउन पेस भएका निवेदनहरू प्रतिवादीको सम्पत्ति पत्ता लाग्न नसकी तामेलीमा रहेको देखिएको सो प्रतिवेदनमा उल्लेख गरिएको छ ।

## ट. उजुरी गरे पनि न्याय र राहत पाउन कठिन :

रोजगारीका सर्तमा भुक्त्याइए उजुरी गर्नुपर्छ भन्ने थाहा पाएर त्यस्तो उजुरी गर्नेहरूको उजुरी फरफारखको दर कम देखिन्छ । विभागमा परेका उजुरीमध्ये ७१ प्रतिशतभन्दा बढी उजुरी (१६ हजार ३२ मध्ये ११ हजार ४ सय ३९) अझै फर्स्यौटको हुन बाँकी देखिन्छन् । त्यस्तै न्यायाधिकरणमा पुगेका मुद्दाहरूमध्ये एक चौथाइभन्दा बढी (२ हजार ३ सय ६१ उजुरीमध्ये ६ सय १७ अर्थात् २६.१३ प्रतिशत) मा फैसला हुन बाँकी देखिन्छ । न्यायाधिकरणबाट फैसला भएकामध्ये पनि करिब १० प्रतिशत फैसला मात्र कार्यान्वयन भएको देखिन्छ । (यसको विस्तृत विवरण पृष्ठ ??? मा)

विभाग र न्यायाधिकरणमा परेको उजुरी र फरफारखक भएको सङ्ख्याको अभिलेख हेर्दा बसोदेखिको उजुरीसमेत फरफारखक नभएको देखिन्छ । न्यायाधिकरणमा परेका उजुरी फरफारखको अवस्था विभागको जस्तो सुस्त गतिको नभए पनि केही मुद्दा सालवसाली लगत सरेर आएको देखियो ।

आफूमाथि भएको ठगी वा ज्यादतीका विरुद्धमा उजुरी दर्ता गरे पनि या त तिनको फरफारख नै नहुने, भएमा पनि लामो समय र थप खर्च लाग्ने या त पीडितले क्षतिपूर्ति वा न्याय नपाएको प्रशस्त देखियो । विभागबाट फरफारखक भएका ती उजुरीमा पीडितले आंशिक आर्थिक क्षतिपूर्ति पाए पनि वैदेशिक रोजगार ऐन उल्लङ्घन गर्ने एजेन्सी वा एजेन्टलाई कारबाही भएको भने जानकारी आयोगले प्राप्त गर्न सकेन । यसबाट उजुरी गरेर पनि न्याय प्राप्त गर्न नसकेको अवस्था छर्लङ्ग हुन्छ र उजुरी गरेर पनि न्याय पाउन सकिन्छ भन्ने कुरामा पीडितको विश्वास टुट्न जाने खतरा देखिन्छ । अर्कातर्फ ती पीडितलाई शोषण गर्ने कार्यमा संलग्न एजेन्ट र एजेन्सीहरू कसरी दण्डहीनताको अवस्थाको उपयोग गरिरहेका छन् भन्ने चिन्ताजनक तस्बिर देखाउँदछ ।

## ठ. फैसला कार्यान्वयनका लागि थप मेहनत र खर्च गर्नु पर्ने तथा क्षतिपूर्ति नपाउन सक्ने सम्भावना :

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट भएका फैसलाहरूको कार्यान्वयनका लागि पीडितले नै थप मेहनत गर्नु पर्ने कानुनी प्रावधान हुनुले न्यायाधिकरणबाट आफ्ना पक्षमा फैसला भए पनि पीडितले क्षतिपूर्ति र न्याय पाउन नसक्ने हुन सक्दछ । फौजदारी कार्यविधि संहिता, २०७४ को फैसला कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गत सो संहिताको दफा १६५ को निजी विगो वा क्षतिपूर्ति भराउने कार्यविधिमा कुनै व्यक्तिले तिर्नु पर्ने ठहरेको निजी विगो, पीडित वा निजको हकवालाले पाउने क्षतिपूर्ति वा अन्य कुनै रकम यदि नीजले नतिरेमा त्यस्तो विगो भरी पाउने व्यक्तिले नै प्रतिवादीको

कहको सम्पत्ति देखाई निवेदन दिनु पर्ने व्यवस्था छ । यदि फैसला भएको मितिले ३ वर्षसम्म पीडितले त्यसरी प्रतिवादीको जायजेथा देखाई निवेदन नदिएमा आफ्नो पक्षमा फैसला भए पनि विगो प्राप्त गर्न नसकिने वरिष्ठ अधिवक्त बालचन्द्र आचार्य बताउनुहुन्छ । “यसो भन्नुको अर्थ मानौं ताप्लेजुङ्गको कुनै व्यक्तिलाई दार्चुलाको कुनै व्यक्तिबाट वैदेशिक रोजगार ठगीमा पर्यो र सो ठगी ठहर गर्दै न्यायाधिकरणले पीडितको पक्षमा फैसला पनि गर्‍यो तर प्रतिवादीले विगो क्षतिपूर्ति दिएन भने, दार्चुलामा उनको कुन ठाउँमा कति नम्बर कित्ताको जमिन छ वा कुन बैंकको खाता नंबर कतिमा कति मौज्दात छ भन्ने जस्ता कुरा पत्ता लगाई त्यसबाट आफूलाई विगो भराई पाऊँ भनी पीडिले नै अदालतमा निवेदन दिएमा अदालतले त्यसका आधारमा सम्पत्ति रोक्का लगायतका प्रक्रिया गरी तबमात्र विगो भराउने प्रक्रिया अधि बढाउँछ,” आचार्यले भन्नुभयो ।

यो कानुनी व्यवस्थाका व्याहारिक रूपमा सजिलो देखिएन । यस प्रावधानका कारणले पनि हुन सक्दछ न्यायाधिकरणबाट आफ्ना पक्षमा फैसला भएका पीडितहरूले पनि क्षतिपूर्ति पाउन खासै सकेको देखिएन । उदाहरणका लागि वैदेशिक रोजगार बोर्ड, मानव अधिकारका लागि जनमञ्च (पिपुल फोरम) र वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणले तयार गरेको “वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट भएका फैसलाहरूको कार्यान्वयनको स्थितिसम्बन्धी एक अनुसन्धानमूलक अध्ययन प्रतिवेदन २०७४” (वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट प्रकाशित हुन बाँकी) मा वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट फैसला भएका ७४ वटा मुद्दा कार्यान्वयनका लागि ८ वटा जिल्ला अदालतमा पठाइएकामा फैसला कार्यान्वयन गराइपाऊँ भनी सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा निवेदन दिनेहरूको सङ्ख्या २५.६७ % (७४ मध्ये १९) मात्र रहेको थियो । बाँकीले आफूले मुद्दा जिते पनि त्यसको ‘कार्यान्वयनका लागि अर्को भन्भट’ नउठाएको देखियो ।



## परिच्छेद - सात

### निष्कर्ष, सुभावा तथा सिफारिसहरू

#### निष्कर्ष

एकातर्फ विश्वव्यापीकरण र गन्तव्य मुलुकहरूले गर्ने कामदारहरूको माग अर्कोतर्फ स्वदेशमा रोजगारीको सहज अवसर नभएका कारण लाखौं नेपालीहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेका छन् । आफू र आफ्नो परिवारको समुन्नत भविष्यका खातिर उनीहरू विदेश जाने गर्दछन् ।

वैदेशिक रोजगारीमा जाने बहुसङ्ख्यक नेपालीहरूलाई वैदेशिक रोजगार कम्पनी र एजेन्टहरूले कामको व्यवस्था गरिदिने गरेका छन् । विदेशमा रोजगारी प्राप्त गर्न व्यवसायीले तिनका व्यवसायिक सेवाका कुराँ कामदारका लागि राम्रो आम्दानी गरी आफू र आफ्नो परिवारको जीवनयापनलाई थप सहज बनाउन सहायक भएका सकारात्मक उदाहरणहरू पनि प्रशस्तै पाइन्छन् । तर यस व्यवसायमा भएका गलत अभ्यासहरूले आप्रवासीहरू उपर शोषण र ठगीमा मात्रै नभै जबर्जस्ती श्रम र मानव बेचबिखनसम्मको ज्यादतीमा पर्ने गरेको पाइयो ।

वैदेशिक रोजगारीमा जाने नेपालीहरू संरक्षणको लागि नेपाल सरकारले छुट्टै कानून लागू गर्नुका साथै संस्थागत संयन्त्रहरू समेत विकास गरेको छ । यसका अलावा आप्रवासी कामदारहरूको अधिकार संरक्षणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता र प्रयासहरू पनि गरेको छ । तर दैनिक सयौंको संख्यामा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूले विभिन्न प्रकारका समस्याहरू भोग्नु परिरहेको छ ।

वैदेशिक रोजगार व्यवसायीले खासगरी आकर्षक काम, सुविधा र तलव पाइन्छ भनी आप्रवासीहरूलाई भुक्त्याएर भर्ना गर्ने ; अत्यधिक शुल्क लिने र त्यसको या त रसिदै नदिने वा दिएमा पनि कम रकम मात्र उल्लेख गरेर दिने जसले गर्दा कामदारले आफू ठगीमा परेको भनी उजुर गर्नका लागि प्रमाण नहुने; राहदानी वा अन्य कागजपत्र नियन्त्रणमा लिने ; करारपत्रका सर्त भुक्त्याउने जस्ता अभ्यासहरू गरेको देखियो । व्यवसायीको त्यस्तो व्यवहारका कारणले गर्दा कुराँ नेपालीहरूले शोषण, जबरजस्ती श्रम, मानव बेचबिखन वा ओसारपसारसम्मको मानव अधिकार ज्यादती र चरम दुःखको सामना गर्नु परिरहेको छ ।

#### १. अधिकारसम्बन्धी विषयलाई कम प्राथमिकता

वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थापन र नियमन गर्न बनेको मुख्य कानून वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ उजुरी प्रक्रिया वा भर्ना गर्ने एजेन्सी र एजेन्टहरूको दायित्वका बारेमा र त्यसका अलावा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको भर्ना प्रक्रिया वा व्यवसायीले गर्न हुने र नहुने विषयमा उल्लेख गरेको छ । यस कानूनमा आफ्ना परिचायक कागजात आफूसँग राख्न पाउने, यातना वा दुर्व्यवहार सहन नपर्ने, हिँडडुल वा आवतजावत गर्न पाउने, कार्यस्थलमा सुरक्षा, विभेद हुन नहुने, विश्राम वा छुट्टीको अधिकार, वा काम गरेपछि त्यसको उचित र समयमा पारिश्रमिक पाउनुपर्ने, रोजगारदाता परिवर्तन गर्न पाउने, स्वदेश फर्कन पाउने जस्ता अधिकारका बारेमा उल्लेख गरिएको देखिँदैन ।

## २. व्यसायीहरूको गलत अभ्यास

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई भनिएअनुसारको काम, तलब र सुविधा नदिइने र अत्यधिक वा गैरकानुनी शुल्क असुली गर्ने जस्ता शोषण भएको पाइयो । अर्कोतर्फ नियमनकारी निकायले त्यस्ता गलत अभ्यासलाई न्युनीकरण गर्न सकेको देखिएन । ज्यादतीमा परेकाहरूका लागि भनी व्यवस्था गरिएका सहायता र उजुरी एवं न्यायिक संयन्त्रमा एकातर्फ पहुँच कठिन अर्कोतर्फ तिनबाट क्षतिपूर्ति र न्याय पाउनमा चुनौतीहरू रहेको पाइयो ।

### वैदेशिक रोजगार एजेन्सी

वैदेशिक रोजगारीमा जाने ९०% भन्दा बढी कामदार भर्ना गर्ने एजेन्सीमार्फत जाने गरेको पाइयो । सबै व्यसायीका सबै अभ्यासहरू खराब नभए पनि व्यसायीहरूले व्यवस्थित हिसाबले कामदारहरूलाई रोजगारीको आधारभूत सर्तहरू नै भुक्त्याएर भर्ना गरी उनीहरूलाई शोषण मात्रै गर्ने तिनका अभ्यासका कारण कामदारहरू जबर्जस्ती श्रम र श्रम शोषणका खातिर मानव बेचबिखनसम्मका अवस्थामा पर्ने गरेको पाइन्छ ।

श्रमिक भर्ना गर्दा उनीहरूलाई आकर्षक काम, पारिश्रमिक र सुविधा पाइन्छ भने पनि यथार्थमा त्यस्तो नहुने गरेको पाइयो । राष्ट्रिय मानवअधिकार आयोगको यस अनुसन्धानका लागि अन्तर्वार्ता गरिएका एजेन्ट र/वा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीमार्फत गएकाहरूमध्ये ७६.७४% ले रोजगारीका कुनै न कुनै प्रकारको समस्या भोग्नुपरेको देखियो, जसमा मूलतः एजेन्ट वा एजेन्सीका गलत अभ्यास प्रमुख कारण थिए ।

व्यसायीहरूले अत्यधिक र गैरकानुनी भर्ना शुल्क लिने, त्यसको या त रसिदै नदिने वा दिएमा पनि लिएको भन्दा अत्यन्तै न्यून रकम उल्लेख गरेर दिने, दोहोरो वा नक्कली करार सम्झौतापत्र दिने, दर्ता नभएका एजेन्ट मार्फत कामदार भर्ना गर्ने अभ्यास गरेको पाइयो ।

### एजेन्ट

तेस्रो मुलुक रोजगारीमा जाने ठूलो सङ्ख्याका कामदारलाई एजेन्टले मध्यस्थता गर्ने गर्दछन् । यस अनुसन्धानका लागि घटना विवरण संकलन गरिएका तेस्रो मुलुक गएका वा जान तयारी गरिरहेका कुल ४१८ जनामध्ये ३९५ जना (अर्थात् ९४.५०%) एजेन्ट मार्फत गएकाहरू थिए । केही एजेन्टहरूले वैदेशिक रोजगारीमा जान आतुर व्यक्तिलाई विश्वास दिलाउन काम तथा सुविधाका बारेमा प्रायः भुटा कुराहरू बताउने गरेको पाइयो । एजेन्टले प्रारम्भमै गरेको कुराको विश्वास गरेर कामदारहरूले विश्वास गर्ने तर त्यस अवस्थाको फाइदा उठाएर काम र तलबका बारेमा भुटा कुरा बताउने एवं गैर कानुनी हिसाबले भर्ना एवं शुल्क असुल्ने काममा एजेन्टहरू संलग्न भएको पाइयो । कतिपयलाई एजेन्ट नै अनौपचारिक तवरले विदेश पठाउने गरेको पनि पाइयो ।

## ३. अभिमुखीकरण तालिमको प्रभावरिताको अभाव

प्रस्थान पूर्व अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रमा मानव अधिकारका विषयहरू यथेष्ट समावेश भएको देखिए भने तालिम प्रदायकले तालिम दिने काममा हेलचेक्र्याइँ गरेको

कारण गुणस्तरीय तालिम सञ्चालन नहुने गरेको पनि पाइयो । तालिमका क्रममा उजुरी संयन्त्र वा कल्याणकारी कोष, भर्ना वा लागत शुल्कजस्ता विषयमा जानकारी नदिने गरिएको पाइयो ।

#### ४. स्वास्थ्य परीक्षणको समस्या

नेपालका स्वास्थ्य संस्थामा स्वास्थ्य जाँच गराएको नब्बे दिनभित्र गन्तव्य मुलुकमा गरिएको स्वास्थ्य परीक्षणमा कुनै कैफियत भेटिएर फर्किनुपरेमा मात्र नेपालको सम्बन्धित स्वास्थ्य संस्थाले त्यस्तो खर्च ब्यहोर्ने प्रावधानका कारण यदि नब्बे दिनपछि गन्तव्य मुलुकको रोजगारदाताले स्वास्थ्य परीक्षण गराई स्वास्थ्य मापदण्ड पूरा नभएर फर्किनुपरेमा कामदारको ठूलो रकम डुब्ने खतरा देखियो । गन्तव्य मुलुकमा पुगेपछि गरिने स्वास्थ्य परीक्षण कहिले गर्ने भन्ने कामदारको हातमा नभई रोजगारदाताको नियन्त्रणमा हुने गरेका कारण कानुनमा रहेको नब्बे दिनको प्रावधान न्यायोचित देखिएन ।

स्वास्थ्य परीक्षणसम्बन्धी समस्यामा परेकाहरूले उजुरी गर्न काठमाडौँ आउनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । त्यसमाथि पनि उजुरी ग्रहण गर्ने निकाय सर्वसाधारणलाई सहज पहुँच नभएको सिंहदरबारभित्र रहेको श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयमा राखिएबाट समस्यामा परेका कामदारलाई उजुरी संयन्त्रसम्मको पहुँच पनि सिमित बनाउन सक्दछ ।

#### ५. वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूउपर हुने प्रमुख मानव अधिकार ज्यादतीहरू

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूउपर व्यवसायीबाट हुने गरेका गलत अभ्यासका कारणले कामदारहरू विभिन्न प्रकारले मानव अधिकार ज्यादतीमा पर्ने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई नेपालमा गरिने भर्ना अभ्यासका क्रममा देखिएका गलत अभ्यासले गर्दा कामदारहरू खासगरी शोषण, जबर्जस्ती श्रम र बेचबिखन तथा ओसारपसारको जोखिममा पर्ने गरेको देखिन्छ ।

##### क. शोषण

वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र एजेन्टहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरूको करारनामा (सम्भौतापत्र) का मूलभूत विषय जस्तै: तलबदर, कामको प्रकार, काम गर्नुपर्ने समय, ओभरटाइम वा बिदाको सुविधा आदिका बारेमा यथार्थभन्दा फरक कुरा बताउने गरेको पाइन्छ । त्यस्तै उनीहरूले कामदारबाट सरकारले तोकेकोभन्दा अत्यधिक वा गैरकानुनी शुल्क असुली गर्ने गरेको पाइन्छ । व्यवसायीका यस्ता अभ्यासहरू शोषण त हुँदै हुन्, यसका कारणले गर्दा कामदारहरू जबर्जस्ती श्रमको जोखिममा पर्ने सम्भवना रहन्छ ।

##### ख. जबर्जस्ती श्रम

व्यवसायीहरूले लिने अत्यधिक वा गैरकानुनी शुल्क तिर्नका लागि लिएको ऋणको कारण वा रोजगारदाताले राहदानी लगायतका कागजात वा अनुमति नदिए कामदारहरू स्वदेश फर्कन सक्दैनन् भन्ने थाहा हुँदाहुँदै एउटा काम, पारीश्रमिक र सुविधा भनेका

कारण वैदेशिक रोजगारीमा जान तयार भएको व्यक्तिलाई अर्को काम र पहिला भनिए भन्दा न्यून पारीश्रमिक र सुविधामा काम गर्नु पर्ने अवस्थामा पुर्याउने गरिएको पाइन्छ । यस्तो अवस्थालाई नेपालले अनुमोदन गरेको जबर्जस्ती श्रम सम्बन्धी महासन्धि र नेपालको श्रम ऐनले जबर्जस्ती श्रम भनी परिभाषित गरेको छ । आयोगको अनुसन्धानबाट कामदारहरू जबर्जस्ती श्रमको अवस्थामा परेका घटनाहरू देखिए ।

#### ग. मानव बेचबिखन/ओसारपसार

वैदेशिक रोजगार एजेन्सी र स्थानीय एजेन्टहरूले कामको मूलभूत पक्ष (काम, रोजगारदाता, तलब, कार्यघण्टा वा सुविधा) का बारेमा भुक्त्याई कामदार भर्ना गर्ने गरेको पाइयो । यसरी भर्ना गरिएका कामदारहरू अत्यधिक वा गैरकानुनी शुल्क, कामको प्रकार, पारिश्रमिकलगायतका कुरामा शोषणमा पर्नेगरेको हुँदा अन्तर्राष्ट्रिय मानवअधिकार कानून एवं नेपालको मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार (नियन्त्रण) ऐन, २०६४ ले गरेको परिभाषाअनुसार यस्तो काम मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार अन्तर्गत पर्दछ । आयोगको अनुसन्धानबाट कामदारको बेचबिखन वा ओसार पसार भएका घटनाहरू देखिए ।

#### ६. 'निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट' कार्यान्वयनमा विफलता

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूउपर आर्थिक भार कम गर्न र आर्थिक भारका कारण उत्पन्न हुने बाध्यकारी श्रमको अवस्था न्यूनीकरण गर्ने उद्देश्यले सरकारले लागु गरेको 'निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट' भनेर बुझिने कामदारलाई 'न्यूनतम शुल्कमा वैदेशिक रोजगारमा पठाउने' सम्बन्धी नियम कार्यान्वयन गर्नमा सरकार असफल रहेको पाइयो । आयोगको अनुसन्धान टोलीले अन्तर्वार्ता गरेका यो नियम लागू भएपछि नियमले तोकेका गन्तव्य मुलुक गएका एकजना पनि कामदारले न्यूनतम लागत (अर्थात् बढीमा रु. १० हजार मात्रै) तिरेर जान पाएको देखिएन । त्यतिमात्र नभै कामदारमैत्री यो नीति कार्यान्वयन नहुँदा कामदारहरू नै भन्नु उल्टै थप शोषणमा परेको अनगन्ती उदाहरणहरू देखिए ।

व्यवसायीहरूले अत्यधिक शुल्क लिए पनि रसिदै नदिने वा दिएमा पनि रसिदमा १० हजार रुपियाँ मात्रै उल्लेख गर्नुले वैदेशिक रोजगारीका अन्य समस्यामा परी खर्च क्षतिपूर्तिका लागि उजुरी गर्दा पनि भर्ना यथार्थमा तिरेको शुल्कको रकम प्रमाणित गर्ने अरू प्रमाण हुँदैन । यसबाट ती कामदारहरूले चर्को ब्याजमा ऋण लिएको ठूलो धनराशि गुमाउनु परेको देखियो । यसले गर्दा कामदारमैत्री नीति यो उल्टै उनीहरूका लागि "प्रत्युत्पादक" जस्तो बनेको देखियो ।

#### ७. सुरक्षित आप्रवासन र सरकारी सहायता सम्बन्धी जानकारी र पहुँचको अभाव

धेरैजसोलाई कुन निकायबाट के कस्ता सहायता प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने सूचनाको अभाव रहेको पाइयो । आयोगको अनुसन्धानका क्रममा कुनै समस्या पर्यो भने उजुरी गर्ने संयन्त्र कुन हो भनी प्रश्न गर्दा वैदेशिक रोजगार विभागको नाम लिनेको संख्या २०% भन्दा कम रत्यो भने कल्याणकारी कोषको बारेमा जानकारीभएको भनी बताउनेको संख्या १% भन्दा कम देखियो ।

उजुरी तथा सहायताका संयन्त्रहरू काठमाडौँमा रहनुले उजुरीको प्रक्रियामा शोषणमा परेका कामदारमाथि थप खर्चको भार, समय र भन्कट बढाएको पाइयो । भौगोलिक दूरी र थप आर्थिक भारका कारण पनि कतिपयले आफूमाथि भएको ज्यादती वा शोषणका विरुद्धमा उजुरी गर्नुभन्दा पनि आफ्नो डुबेको रकम फिर्ता पाउन, वा अष्ट्यारोमा परेका आफन्तहरूलाई स्वदेश भिकाउन सम्बन्धित एजेन्ट वा एजेन्सीसँग अनुनयविनय गर्ने गरेको पाइयो । सरकारले २०७५ फागुनदेखि प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई उजुरी दर्ता गर्ने अधिकार प्रत्यायोजन गरेर उजुरी संयन्त्रलाई जिल्ला तहसम्म विस्तार गरेको भए जिल्लामा उजुरी गर्न सकिन्छ भन्ने जानकारी अभाव आदि कारणले गर्दा जिल्लामा उजुरीहरू दर्ता भएको देखिएन ।

## ८. महिला आप्रवासन

महिला आप्रवासी कामदारहरू अझ विशेष प्रकारका समस्यामा पर्ने गरेको पाइयो । नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार कानून, नेपालको संविधान तथा वैदेशिक रोजगार ऐन समेतले महिला विरुद्धका विभेद निषेध गरेको भए पनि वैदेशिक रोजगारीमा जाने महिला आप्रवासीहरूले विभिन्न अवरोधहरूको सामना गर्नु परेको देखियो । महिलाको सुरक्षाका लागि भनी लगाइने 'प्रतिबन्ध' वा उमेर हदजस्ता विभेदपूर्ण पावन्दीका कारणले गर्दा तोकिएको प्रक्रिया पूरा नगरी वैदेशिक रोजगारीमा जाने वा लैजाने प्रवृत्ति बढ्न गई उनीहरू भन् जोखिममा धकेलिएको देखियो । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अनुसन्धानबाट सरकारी प्रतिबन्धका बाबजुद भारतसँगको खुला सिमाना प्रयोग गरेर वा अध्यागमन अधिकारीहरूसँगको मिलेमतो (सेटिड) मा भिजिट वा पर्यटक भिसामा त्रिभुवन विमानस्थलबाटै विशेषतः खाडी मुलुक वा इराक पुग्याउने गरेको देखियो । अनौपचारिक वा अनडकुमेन्टेड अवस्थामा उनीहरू कथंकदाचित् ज्यादतीमा परेका अवस्थामा सहायता वा न्यायमा पहुँच कठिन हुन जान्छ ।

वैदेशिक रोजगारीमा रहँदा गर्भवती भई विदेशमै जन्मिएका वा नेपाल आएर जन्मका बच्चाको जन्मदर्तामा कठिनाई सामना गर्नु पर्नाले त्यस्ता बच्चाहरूको नागरिक अधिकार पनि हनन भएको देखियो ।

## ९. भारत जाने कामदारहरू

नेपालको वैदेशिक रोजगार कानूनको व्यवस्थाले रोजगारीका लागि भारत जानेहरूलाई समेटेन । त्यसैले न त उनीहरूको कुनै निकायले अभिलेख राख्दछ, न त त्यसरी जानेहरूको कुनै यकिन आँकडा नै उपलब्ध छ । भारतमा काम गर्न जाने नेपालीहरू चाहे औपचारिक क्षेत्र (जस्तै कम्पनी, होटल) जस्ता ठाउँमा काम गरेका हुन् वा चाहे अनौपचारिक क्षेत्र (जस्तै: घरेलु काम वा कृषि क्षेत्र), उनीहरूलाई त्यहाँका रोजगारदाताले करारपत्र वा परिचयपत्र नदिने हुँदा पहिचान वा परिचयको ठूलो समस्या देखिन्छ । राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगले अन्तर्वार्ता गरेका भारतमा रोजगारीमा गई फर्केका सबै १०० प्रतिशतलाई रोजगारदाताले न त कुनै परिचयपत्र दिएका थिए न श्रम करारपत्र नै । यसको अभावले गर्दा उनीहरूले कमाइ गर्ने रकम नेपाल पठाउन वा स्वास्थ्य सेवाको पहुँचलगायतमा चुनौती सामना गर्नुपरेको थियो । भारत जाँदा वा रहँदा कथंकदाचित्

शोषण वा ठगी वा अन्य ज्यादतीमा परेमा नेपाली कानूनले उनीहरूलाई संरक्षण प्रदान गर्दैन ।

भारत जानेहरूलाई वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषको सेवाले पनि समेट्दैन भने तेस्रो मुलुकमा जानेहरूको जस्तो रोजगारीमा जानुअघि बिमा पनि गरिँदैन । सरकारले २०७३ माघ ११ गते वैदेशिक रोजगार क्षेत्रको सुधारका लागि गरेको घोषणामा रोजगारीका लागि भारत जानेहरूलाई श्रमस्वीकृति जारी गर्ने तथा बीमा र कल्याणकारी कोषको सेवा उपलब्ध गराउने भने पनि हालसम्म सो घोषणा कार्यान्वयन भएको देखिएन ।

कामका लागि भारत जानुपूर्व पर्याप्त जानकारीको अभाव वा त्यहाँ रहँदाका बखतमा सावधानी नअपनाएका भारत रोजगारीमा गएकाहरू एच्.आई.भी. सङ्क्रमणको चपेटामा परेको पाइयो । भारतबाट सङ्क्रमित भएर आएकाहरूबाट तिनका श्रीमती सङ्क्रमित हुने र सङ्क्रमित बच्चा जन्मने प्रवृत्ति देखियो । पछिल्ला दिनहरूमा कायमै रहेको भारत रोजगारीबाट फर्कदा एच्.आई.भी. संक्रमित भएर फर्कने र उनीहरूबाट श्रीमतीहरू संक्रमणमा पर्ने वा संक्रमित बच्चा जन्मने क्रमलाई सरकारी कार्यक्रमहरूले रोक्न वा न्यूनीकरण गर्न प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गरेको देखिएन ।

## १०. मृत्यु, अङ्गभङ्ग

वैदेशिक रोजगारीका क्रममा ठूलो सङ्ख्यामा कामदारहरूको मृत्यु भएको देखियो । कतिपयको मृत्युको कारणसमेत थाहा नहुने गरेको र यस सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतले विदेशमा मृत्युभएकाहरूको मृत्युको कारण पत्ता लगाउने लगायतका विभिन्न पाँच उपाय अवलम्बन गर्न नेपाल सरकारलाई आदेश दिएको भए पनि त्यसको कार्यान्वयन प्रभावकारी देखिएन ।

वैदेशिक रोजगारीका क्रममा मृत्यु वा अङ्गभङ्ग भएका वा तिनका परिवारहरूलाई वैदेशिक रोजगार बोर्ड मातहतको कल्याणकारी कोषबाट आर्थिक राहत प्रदान गर्ने व्यवस्थाले आफन्त गुमाएका वा अङ्गभङ्गका कारण समस्यामा परेका परिवारहरूलाई केही आर्थिक राहत पुगेको देखियो । यद्यपि नियम र निर्देशिकामा रहेका अस्पष्टताका कारण नेपाल आएको बखत करार अवधिमै मृत्यु भएकाहरू घटनामा कोषबाट आर्थिक राहत दिन नसकिएका उदाहरणहरू देखिए भने रोजगारीमा जाँदा कोषमा रकम बुझाएर गएको भए पनि करार अवधि समाप्त भएको १ वर्षपछि मृत्यु वा अङ्गभङ्ग भएमा कोषको रकम नै नपाउने व्यवस्थाका कारण तिनका परिवाहरु भन् ठूलो मारमा परेको पनि पाइयो । स्वदेश कहिले फर्कने भन्ने सधैं कामदारको हातमा भन्दा पनि रोजगारदाताको नियन्त्रणमा हुने गरेको पनि पाइन्छ । यदि रोजगारदाताले अनुमति नदिएमा वा पासपोर्टलगायतका कागजात नदिएमा उनीहरू चाहेर पनि घर फर्कन सम्भव नहुन सक्दछ । तर त्यस्तो अवस्थामा कथंकदाचित् मृत्यु भयो भने त्यस्ता कामदारले आफू जाँदा कोषको रकम तिरेर गएको भए पनि करारको म्याद सकिएको भन्ने कारणबाट राहत रकम नपाउने भएकोले यस कोषबाट खासै राहत पुग्न सकेको देखिएन ।

कल्याणकार कोष र यसबाट प्राप्त हुने सहायताका बारेमा अधिकांश कामदार र तिनका परिवारहरु वेखबर रहेको देखियो । वैदेशिक रोजगारीमा गई फर्केका, जान तयारी गरेका वा तिनका परिवारमध्ये आयोगले अन्तर्वार्ता गरेकाहरूमध्ये १ प्रतिशत भन्दा कमलाई मात्र यस कोषका बारेमा जानकारी भएको पाइयो ।

## ११. कमजोर नियमन

वैदेशिक रोजगार ऐनले व्यवसायीहरूको काम कारबाहीको नियमित अनुगमन गर्न, कामदारहरूमाथि ठगी वा ज्यादती गरेमा उनीहरूको न्याय सुनिश्चित गर्न विभिन्न हस्तक्षेपकारी भूमिका खेल्न वैदेशिक रोजगार विभाग र वैदेशिक रोजगार बोर्डलाई स्पष्ट अधिकार दिएको छ । त्यसका अलावा कम्पनी रजिस्ट्रारको कार्यालय, आन्तरिक राजस्व प्रशासनलगायतका नियकायलाई पनि वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूको काम कारबाही एवं उनीहरूले पेस गर्ने विवरणको सत्यतामाथि जाँच गर्ने अधिकार छ । त्यसका बाबजुद व्यवसायीका क्रियाकलापको अनुगमनमा प्रभावकारिता पाइएन ।

कुनै पनि व्यवसाय प्रारम्भ गर्नुपूर्व नै त्यस्तो व्यवसायबाट कुनै पनि व्यक्ति वा समुदायको मानव अधिकारहरूमा केकस्तो असर पर्न सक्दछ, त्यस्तो असर न्यूनीकरण कसरी गरिनेछ, र यदि कसैको अधिकारमा कुनै असर परिहालेमा त्यसको सम्बोधन कसरी गरिनेछ भनी विश्लेषण गरेर त्यसको मापदण्ड (Due Diligence) पूरा गरेको देखिएन । व्यवसाय र मानव अधिकारसम्बन्धी संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय निर्देशक सिद्धान्त (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) वा कोलम्बो प्रोसेस, ढाका प्रिन्सिपल, ग्लोबल कम्प्याक्ट अन माइग्रेसन जस्ता सिद्धान्तहरु पनि पालना गराउनमा सरकार सफल देखिएन ।

## १२. नियमनकारी निकायका अधिकारीहरू आर्थिक प्रलोभनमा पर्ने

वैदेशिक रोजगारी सम्बन्धी नीतिगत निकाय मन्त्रालय तथा व्यवस्थापन र नियमनको जिम्मेवारी पाएको वैदेशिक रोजगार विभाग एवं मातहतका कार्यालय र अध्यागमन कार्यालयका अधिकारीहरूको आर्थिक अनुशासनहीनता अर्को जटिल समस्याको रूपमा रहेको छ । स्वयं मन्त्रीदेखि वैदेशिक रोजगार विभागका महानिर्देशक र उच्च तहका कर्मचारीहरू नै भ्रष्टाचारमा संलग्न भएका र अधिकारीहरू आर्थिक लेनदेन गरिरहेको बेलामा नै रङ्गोहात पक्राउ गरिएका कयौं घटनाहरू सार्वजनिक भएका छन् ।

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग वा संसदीय समितिका अनुसन्धानबाट पनि ती कुराहरु पुष्टि भएका छन् भने प्रधानमन्त्री लगायत उच्च ओहदामा रहनुभएका सरकारी अधिकारीहरुले अध्यागमन कार्यालय लगायत वैदेशिक रोजगार क्षेत्रमा रहेका सरकारी अधिकारी र विचौलियाहरुले आर्थिक लाभका हेतुले मानव वेचविखनसम्मका कसुरमा संलग्न भएको कुरामा सार्वजनिक रुपमै चिन्ता व्यक्त गर्ने गरेको देखियो ।

## १३. व्यवस्थापन तथा नियमनकारी निकायमा स्रोत, साधनको कमी

नेपालको अर्थतन्त्रमा वार्षिक कुल गार्हस्थ उत्पादन (जी.डी.पी.) को झन्डै एकतिहाइ बराबरको हिस्सा आप्रवासी कामदारहरूबाट प्राप्त हुने विप्रेषण (रेमिट्यान्स) को हुने भए

पनि उनीहरूको आप्रवासनको व्यवस्थापन तथा संरक्षणका लागि स्थापित सरकारी तथा न्यायिक निकायमा स्रोत तथा साधनको अपर्याप्तता देखियो । ती निकायमा कुल वार्षिक राष्ट्रिय बजेटको एक प्रतिशत भन्दा पनि कम बजेट विनियोजन हुने गरेको पाइयो ।

कामदारहरूको प्रमुख गन्तव्य मुलुकमा रहेका दूतावासका श्रम काउन्सिलर र श्रम सहकारीको कार्यालयले कर्मचारीलगायत अन्य स्रोतसाधन अपर्याप्त भएको गुनासो गर्ने गरेका छन् । त्यस्तै वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणमा स्रोतको अपर्याप्तताका बारेमा आयोगको अनुसन्धान टोलीले जानकारी लिएको थियो । वैदेशिक रोजगारमा जानेहरूले जम्मा गरेको कल्याणकारी कोषको ठूलो रकम मौज्जात रहेको भए पनि वैदेशिक रोजगार बोर्डसँग पनि आर्थिक स्रोत अभाव रहेको कोषको भनाइ छ ।

वैदेशिक रोजगार विभागमा पनि कामको चाप अधिक नै देखियो । दैनिक रूपमा विभागमा प्राप्त हुने उजुरीउपर अनुसन्धानका लागि अनुसन्धान अधिकृतहरूमाथि अत्यधिक चाप पर्ने गरेको विभागका अधिकारीहरूले बताए । कामदार आप्रवासनको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी सम्हाले विभागका कर्मचारीहरूलाई अनुसन्धान वा श्रम अधिकार तथा मानव अधिकारका बारेमा पर्याप्त प्रशिक्षणहरू (पुनर्ताजगी लगायत) दिने गरेको जानकारी प्राप्त हुन सकेन । यसले गर्दा विभागको काम प्रभावकारी र कामदारमैत्री नहुने खतरा हुन जान्छ ।

## १४. न्यायको पहुँचमा कठिनाइ

वैदेशिक रोजगारीमा क्रममा हुने ज्यादतीविरुद्ध उजुरी गर्ने एवं सहायता प्रदान गर्ने संयन्त्रहरू छन् । ती संरचनाहरूका कारण ज्यादतीमा परेका केहीले राहत र न्याय पाएको देखियो । तर ती संयन्त्रहरूबाट आर्थिकलगायतका सहायता र न्याय प्राप्त गर्न विभिन्न चुनौतीहरू रहेको देखियो ।

### क. प्रमाणको अभाव

उजुरी दर्ता गराउन कामदार वा तिनका परिवारहरूसँग प्रमाणको अभाव रहने कुरा ज्यादै गम्भीर मात्रामा देखियो । यसमा खासगरी ठगीमा परेको रकम भराई पाउन उजुरी दर्ता गर्न आउनेहरूसँग एजेन्ट वा वैदेशिक रोजगार एजेन्सीलाई रकम भुक्तानी गरेको प्रमाणको रसिद वा भरपाई अभाव रहने गर्दछ । यो समस्या मूलतः एजेन्ट र एजेन्सीले रकम लिँदा रसिद वा भरपाई नदिने अभ्यास र त्यस्तो अभ्यास रोक्नमा सरकारी संयन्त्रहरू विफल भएका कारण उत्पन्न हुने गरेको देखियो ।

### ख. उजुरी गरे पनि फरफारक र कार्यान्वयन न्यून

रोजगारीका सर्तमा भुक्त्याइए उजुरी गर्नुपर्छ भन्ने थाहा पाएर त्यस्तो उजुरी गर्नेहरूको उजुरी फरफारकको दर कम देखिन्छ । विभागमा परेका उजुरीमध्ये ७१ प्रतिशतभन्दा बढी उजुरी (१६,०३२ मध्ये ११,४३९) अफ्रै फस्यौटको हुन बाँकी देखिन्छन् । त्यस्तै न्यायाधिकरणमा पुगेका मुद्दाहरूमध्ये एक चौथाइभन्दा बढी (२,३६१ उजुरीमध्ये ६१७ अर्थात् २६.१३ प्रतिशत) मा फैसला हुन बाँकी देखिन्छ । यसले गर्दा उजुरी गर्नेहरूमा निरासा बढाएको देखिन्छ । फैसला कार्यान्वयन न्यून



वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणबाट हुने फैसला कार्यान्वयनको अवस्था निरासाजनक देखिएको छ । करिब १०% को हाराहारिमा मात्र फैसला कार्यान्वयन भएको अध्ययनहरूले देखाएका छ ।

#### ग. फैसला कार्यान्वयनका लागि थप मेहनत र खर्च गर्नु पर्ने तथा क्षतिपूर्ति नपाउनु सक्ने

एकातिर उजुरी दर्ता गरे पनि या त तिनको फरफराक नै नहुने, भएमा पनि लामो समय र थप खर्च लाग्ने गरेको देखियो । अर्कोतर्फ आफ्ना पक्षमा फैसला भएको अवस्थामा पनि ती फैसला कार्यान्वयनका लागि थप मेहनत गर्नु पर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको देखियो, जुन धेरैहदसम्म अव्यवहारिक पनि देखियो । अर्कोतर्फ फौजदारी कार्यविधि संहिता, २०७४ को फैसला कार्यान्वयन सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गतको निजी विगो वा क्षतिपूर्ति भराउने कार्यविधिले कुनै व्यक्तिले तिर्नु पर्ने ठहरेको निजी विगो, पीडित वा निजको हकवालाले पाउने क्षतिपूर्ति वा अन्य कुनै रकम यदि नीजले नतिरेमा त्यस्तो विगो भरी पाउने व्यक्तिले नै प्रतिवादीको सम्पत्ति वा जायजेथा देखाई ३ वर्ष भित्र जिल्ला अदालतमा निवेदन दिनु पर्ने व्यवस्थाका छ । प्रतिवादीको जायजेथा देखाई निवेदन दिन नसकेमा आफ्नो पक्षमा फैसला भए पनि विगो प्राप्त गर्न नसकिने व्यवस्थाका कारण कयौंले न्यायाधिकरणको फैसलाका बाबजुद क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न नसकेको तीतो यथार्थ देखियो ।

अध्ययनहरूले न्यायाधिकरणबाट भएका फैसला कार्यान्वयनका लागि करिब एक चौथाई संख्याका पीडितले मात्रै निवेदन दिने गरेको देखाएको छ । वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण, वैदेशिक रोजगार बोर्ड र मानव अधिकारका लागि जनमञ्चले गरेको एक अनुसन्धानमा आफ्ना पक्षमा फैसला भए पनि त्यस्तो फैसला कार्यान्वयन गराइपाऊँ भनी सम्बन्धित जिल्ला अदालतमा निवेदन दिनेहरूको सङ्ख्या २५.६७ % (७४ मध्ये १९) मात्र रहेको थियो । बाँकीले आफूले मुद्दा जिते पनि त्यसको 'कार्यान्वयनका लागि अर्को फन्कट' नउठाएको देखियो ।

#### घ. प्रतिवादीलाई सजाय तर्फ भन्दा पनि उजुरीको फाइल बन्द गर्नमा जोड

फरफराक भएका उजुरीमा पनि पीडितले आंशिक आर्थिक क्षतिपूर्ति पाए पनि वैदेशिक रोजगार ऐन उल्लङ्घन गर्ने प्रतिवादीलाई ऐन बमोजिमको सजाय नगरेको देखियो । २०७५ साउनदेखि फागुनसम्म विभागले फरफराक गरेका प्रतिवादीलाई ऐनको दफा ५३, ५५ वा अन्य दफा अनुसार सजाय हुने प्रकृतिका २४७ उजुरीमा पीडितलाई आंशिक क्षतिपूर्ति दिलाइएको भए पनि सम्बन्धित कसुरमा संलग्न एकजनालाई पनि ऐन बमोजिम सजाय गरेको देखिएन । यसले गर्दा कामदारमाथि शोषण गर्नेहरूउपर दण्डहीनताको अवस्था बढाउँदछ ।

#### ङ. गम्भीर कसुरमा पनि सामान्य कसुरसरहको उपचार

वैदेशिक रोजगारीहरूमा जाने कामदारमाथि भएका कतिपय कसुरका प्रकृति गम्भीर पनि देखिए । तिनमा जबर्जस्ती श्रम र मानव बेचबिखन तथा ओसारपसारसम्बन्धी

नेपाल कानून र नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय कानूनले परिभाषा गरेबमोजिमका कसुरहरू पनि प्रशस्तै देखिए । ती कसुरहरूमा वैदेशिक रोजगार सामान्य ठगीका हिसाबले कारवाही अगाडि बढाउन वा पीडितलाई राहत रकम भराएर प्रतिवादीलाई उन्मुक्ति दिएको देखियो ।

आप्रवासी कामदारहरूलाई संरक्षण गर्नु नेपाल कानून र नेपाल पक्ष भएका अन्तर्राष्ट्रिय मानवअधिकार कानून एवं आईएलओ महासन्धि, संयुक्त राष्ट्रसंघीय सिद्धान्त र अन्य प्रतिवद्धता अनुसार पनि नेपाल सरकारको दायित्व हो । तर कानून र नीति कार्यान्वयनमा सरकारी नियकायको कमजोरी रहेको छ । अर्कोतिर सरकारी संयन्त्रहरूले प्रभावकारी र हस्तक्षेपकारी भूमिका खेल्न नसकेका कारण सरकारको अनुगमन र नियमन कमजोर हुन पुगेको छ । यसबाट वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको शोषणमा संलग्न भएका कम्पनीहरू पनि निर्बाध रूपमा कार्य गरिरहेका र थप मानिसहरूमाथि ज्यादती गरिरहेका छन् भने गरिवी र बेरोजगारीको मारबाट उम्कन अन्य उपाय नपाएर आफ्नो जायजैथा बन्धकी राखेर चर्को व्याजमा ऋण लिएर विदेश गएका वा जान तयार भएकाहरू भन भयावह स्थितिमा पुग्ने गरेका छन् ।

वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरू उपरको शोषण र मानव अधिकार ज्यादतिहरूलाई प्रभावकारी ढङ्गले सम्बोधन गर्नका लागि नेपाल सरकारले प्रभावकारी कदमहरू चाल्नु पर्ने टङ्कारो आवश्यकता छ ।

यस अध्ययन/अनुसन्धानबाट प्राप्त भएका तथ्यहरूका आधारमा वैदेशिक रोजगारलाई सुरक्षित र मर्यादित बनाउन, स्वच्छ भर्नाका कार्यहरू गर्न गराउन, पिडीतहरूलाई सहज र सरल रूपमा न्याय प्राप्त गर्ने वातावरण सिर्जना गर्नको लागि संघीय सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय सरकारहरूले देहाय बमोजिमको सुझाव तथा सिफारिसहरू प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

## सुझाव तथा सिफारिसहरू

- वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूको कार्यहरूलाई प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गरी व्यसायीहरूको गलत अभ्यासलाई कारवाहीको दायरामा ल्याउन ।
- कानूनमा एजेन्टका व्यवस्था हटाइएकोले एजेन्टहरूबाट हुने गैर कानूनी क्रियाकलापलाई प्रभावकारीरूपमा नियन्त्रण गर्न ।
- वैदेशिक रोजगार एजेन्सीहरूले असुल गर्ने रकमलाई पारदर्शी बनाई सो को रसिद वा भरपाई प्रमाण वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूलाई उपलब्ध गराउने ब्यबस्था मिलाउन ।
- वैदेशिक रोजगारीमा जुन कामको लागि बढि माग भएको छ सोही बिषयमा पर्याप्त तालीम प्रदान गरी दक्ष बनाई वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने ब्यबस्था मिलाउन ।
- 'निःशुल्क भिसा, निःशुल्क टिकट' योजनालाई प्रभावकारीरूपमा कार्यान्वयन गर्न गराउन ।

- सुरक्षित र मर्यादित वैदेशिक रोजगारीका बारेमा, वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट, नेपाल सरकारबाट प्रदान गरिने सेवा, सुविधाहरूको बारेमा स्थानीय निकायहरू मार्फत व्यापक प्रचार प्रसार गरी लक्षित समूहहरूलाई जानकारी उपलब्ध गर्न गराउन ।
- वैदेशिक रोजगारीका लागि महिला माथि लगाइएको उमेरको हद तथा प्रतिबन्ध हटाई सुरक्षित र मर्यादीतरूपमा वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने कार्यलाई ब्यबस्थापन गर्न ।
- वैदेशिक रोजगारमा रहँदा यौन शोषण जस्ता कार्यहरूबाट अनिच्छीत गर्भधारण गरि जन्मीएका बालबालीकाहरूको जन्म दर्ताको ब्यबस्था स्थानीय निकायहरूले गर्न गराउन व्यवस्था मिलाउने ।
- वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धीत वैदेशिक रोजगार विभाग र अध्यागमन विभागमा समय समयमा देखिने आर्थिक अनुशासनको पालना नदेखिएकोले नियन्त्रण तर्फ प्रभावकारी पहल गर्न गराउन ।
- वैदेशिक रोजगारमा जाने ब्यक्तीहरू उपर हुने श्रम शोषण, जवरजस्ती श्रम, मानव बेचबिखन तथा ओसारपसार नियन्त्रण गर्ने संयन्त्र तथा पद्धतीहरू द्विपक्षीय श्रम सम्झौता, समझदारीहरूमा उल्लेख गरी न्युनीकरणतर्फ कार्य गर्न गराउन । द्विपक्षीय श्रम सम्झौता र समझदारीहरूमा मानव अधिकार संरक्षणको प्रत्याभुतीका विषयहरू समावेश गर्न गराउन ।
- संयुक्त राष्ट्र संघीय विशेष प्रतिवेदकको नेपाल भ्रमण पश्चात् तयार भएको प्रतिवेदनले गरेको सिफारिशहरू, नेपाललाई सन्धीजनित समितिबाट गरिएको सिफारिशहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्ने गराउने ।
- वैदेशिक रोजगारीका क्रममा अङ्ग भङ्ग भएकाहरूलाई नेपाल सरकारबाट संरक्षण, सहायता प्रदान गर्ने ब्यबस्था तथा प्रक्रियाहरूलाई सरल र सहज गर्न गराउन ।
- वैदेशिकरोजगार बोर्डको कल्याणकारी कोष र प्रदान गरिने सेवा तथा सुविधाहरूको बारेमा स्थानिय निकायहरूबाट व्यापक प्रचार प्रसार गर्न गराउन ।
- वैदेशिक रोजगार विभागबाट शुरु कारवाही गरिने मुद्दाहरूको फछ्छौटमा कमी, अनुसन्धानमा उदासीनता, प्रभावकारी अनुसन्धान भएको नदेखिएकोले समयमै अनुसन्धान गर्न पर्याप्त दक्ष जनशक्तीको ब्यबस्थापन गरी पिडितलाई न्याय दिलाउने कार्य गर्न गराउन ।
- भारतमा रोजगारीका लागि जाने नेपालीहरूको संरक्षण, पहिचान र उनीहरूले नेपालमा सुरक्षीतरूपमा रकम पठाउने ब्यबस्थाको लागि द्विपक्षीय कूटनीतीक पहल गरी कार्य गर्ने गराउने । साथै २०७३ माघ ११ मा नेपाल सरकारद्वारा भारत रोजगारीमा जानेहरूलाई कल्याणकारी कोष र वीमाको दायरामा ल्याउने भनी घोषित कार्यक्रम र उनीहरूको संरक्षणका लागि अन्य प्रभावकारी कार्यक्रमहरू लागु गर्ने ।
- नेपाल र भारतको सिमा नाकामा भारतबाट रोजगारी गरि नेपाल फर्कने नेपालीहरूले भोग्नु परेको समस्याको समाधानका लागि द्विपक्षीय कूटनीतीक पहल र प्रयास गरि समाधान गर्ने गराउने ।

अनुसूची १

नेपाल सरकारबाट संस्थागत रूपमा वैदेशिक रोजगारीका लागि खुला गरिएका देश/भूभागहरू\*

S.No.	Country/Territory	S.No.	Country/Territory	S.No.	Country/Territory	S.No.	Country/Territory
1	Afghanistan*	29	Denmark	57	Lebanon	85	Republic of Slovak
2	Albania	30	Egypt	58	Libya*	86	Rumania
3	Algeria	31	Estonia	59	Luxemburg	87	Russia
4	Argentina	32	Fiji	60	Macau (China)	88	Saipan
5	Armenia	33	Finland	61	Malaysia	89	Saudi Arabia
6	Australia	34	France	62	Maldives	90	Singapore
7	Austria	35	Germany	63	Malta	91	Slovenia
8	Azerbaijan	36	Great Britain	64	Macedonia	92	South Africa
9	Bahrain	37	Greece	65	Mexico	93	Spain
10	Bangladesh	38	Guiana	66	Moldova	94	Sri Lanka
11	Belarus	39	Holy See	67	Mongolia	95	Sweden
12	Belgium	40	Hong Kong (China)	68	Mauritius	96	Switzerland
13	Bolivia	41	Hungary	69	Morocco	97	Seychelles
14	Bosnia Herzegovina	42	Iceland	70	Mozambique	98	Tanzania
15	Brazil	43	Indonesia	71	Myanmar	99	Thailand
16	Brunei	44	Iran	72	Netherland	100	The Philippines
17	Bulgaria	45	Iraq*	73	New Zealand	101	Tunisia
18	Canada	46	Ireland	74	Nicaragua	102	Turkey
19	Chile	47	Israel	75	Nigeria	103	Uganda
20	China	48	Italy	76	Norway	104	Ukraine
21	Columbia	49	Japan	77	Oman	105	United Arab Emirates
22	Cambodia	50	Jordan	78	Pakistan	106	United States of America
23	Congo	51	Kazakhstan	79	Panama	107	Uzbekistan
24	Costa Rica	52	Kenya	80	Peru	108	Venezuela
25	Croatia	53	Kosovo	81	Poland	109	Vietnam
26	Cuba	54	Kuwait	82	Portugal	110	Zambia
27	Cyprus	55	Laos PDR	83	Qatar		
28	Czech Republic	56	Latvia	84	Republic of Korea		

\* हाल रोक्क गरिएको

\* स्रोत : वैदेशिक रोजगार विभागको वेबसाइट <http://dofe.gov.np/recognized.aspx> २०७५ जेठ १४ गते हेरिएको ।

## अनुसन्धान टोलीले अनुसन्धानका सिलसिलामा प्रमुख सूचनादातासँग गरेका अन्तर्वार्ता/भेटघाटको विवरण

सि.नं.	भेटघाट/अन्तर्वार्ता गरिएका निकायहरु	मिति	सम्बन्धित पदाधिकारी
१.	वैदेशिक रोजगार विभाग - विभिन्न विभागहरूसँग भेटघाट तथा कार्यान्वीत प्रक्रियाहरुको अवलोकन	२०७४ माघ १५	कावा महानिर्देशक
		२०७४ माघ २२	निर्देशक (प्रवक्ता)
		२०७४ चैत ५	निर्देशक (प्रवक्ता)
		२०७६ वैशाख ३१	१. महानिर्देशक २. निर्देशक (प्रवक्ता)
		२०७६ जेठ ७	निर्देशक (प्रवक्ता)
		२०७६ जेठ १०	निर्देशक (प्रवक्ता)
		२०७६ जेठ १४	निर्देशक (प्रवक्ता)
		२०७६ असार ३	१. निर्देशक (संघसंस्था शाखा) २. निर्देशक (कानून शाखा)
२.	वैदेशिक रोजगार काठमाडौं कार्यालय, ताहाचल	२०७४ माघ १८	निर्देशक
		२०७६ जेठ ७	निर्देशक
३.	वैदेशिक रोजगार विभाग, इ.पी.एस शाखा	२०७६ असार ५	सूचना अधिकृत
४.	वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड	२०७४ माघ ११	कार्यकारी निर्देशक
		२०७५ फागुन १८	कार्यकारी निर्देशक
		२०७६ जेठ २९	१. कार्यकारी निर्देशक २. प्रवक्ता (उपसचिव)
५.	श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय	२०७६ जेठ ५	उपसचिव (वैदेशिक रोजगार शाखा)
		२०७६ जेठ २९	उपसचिव (कानून तथा फैसला कार्यान्वयन शाखा)
		२०७६ असार ४	१. उपसचिव एवं सूचना अधिकृत २. उपसचिव, कानून तथा फैसला कार्यान्वयन शाखा)

६.	कल सेन्टर, श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयमा स्थापित	२०७६ जेठ २९	सुपरभाइजर
७.	वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण	२०७६ वैशाख ६	१. अध्यक्ष, २. रजिष्ट्रार ३. शाखा अधिकृत
८.	कन्सुलर सेवा विभाग	२०७४ माघ १८	१. महानिर्देशक २. उपनिर्देशक
९.	अध्यागमन विभाग	२०७४ माघ १२	१. महानिर्देशक २. निर्देशक
		२०७५ चैत २७	खरीदार
१०.	अध्यागमन कार्यालय, त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल, काठमाडौं ।	२०७४ माघ २३	१. निर्देशक २. अध्यागमन अधिकृत (प्रशासन शाखा)
११.	वैदेशिक रोजगार डेक्स, त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल, काठमाडौं ।	२०७४ माघ २३	वैदेशिक रोजगार डेक्सका प्रक्रियाहरु अवलोकन,
१२.	नेपाल राष्ट्र बैंक	२०७६ जेठ ७	१. प्रवक्ता (निर्देशक) २. निर्देशक (विदेशी विनिमय विभाग) ३. रेमिट्यान्स विभाग
		२०७६ जेठ ८	१. निर्देशक (अनुसन्धान विभाग) २. उपनिर्देशक (अनुसन्धान विभाग)
१३.	संसदीय समिति	२०७६ जेठ ३	तत्कालिन उपसचिव, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध तथा श्रम समिति
		२०७६ जेठ ५	उपसचिव, उद्योग, वाणिज्य र श्रम तथा उपभोक्ता हित संरक्षण समिति
		२०७६ जेठ ५	सहसचिव, अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध समिति
१४.	फैसला कार्यान्वयन निर्देशनालय, बबरमहल, काठमाडौं ।	२०७६ जेठ ७	शाखा अधिकृत
१५.	महालेखा परीक्षकको विभाग	२०७६ वैशाख ९	१. नायव महालेखा परीक्षक २. लेखापरीक्षक
		२०७६ जेठ २	नायव महालेखा परीक्षक
१६.	कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालय, त्रिपुरेश्वर, काठमाडौं ।	२०७४ फागुन १६	१. रजिष्ट्रार २. उपसचिव एवं सूचना अधिकृत

१७.	आन्तरिक राजश्व कार्यालय	२०७४ फागुन १४ गते दिउँसो २:०० बजे	कार्यालय प्रमुख करदाता सेवा कार्यालय टंगाल, लाजिम्पाट काठमाडौं ।
		२०७५ पौष २४	कार्यालय प्रमुख आन्तरिक राजश्व कार्यालय, धरान, सुनसरी
१८.	वैदेशिक रोजगार सम्बद्ध व्यवसायी तथा व्यवसायी संघ	२०७६ वैशाख ४	अध्यक्ष, नेपाल वैदेशिक रोजगार व्यवसायी संघ
		२०७६ वैशाख ९	कामदार भर्ना गर्ने काठमाडौंका १ एजेन्सीका प्रतिनिधिहरु
		२०७६ वैशाख ११	कामदार भर्ना गर्ने काठमाडौंका ३ वटा एजेन्सीका प्रतिनिधिहरु
		२०७६ वैशाख १२	कामदार भर्ना गर्ने काठमाडौंका ४ वटा एजेन्सीका प्रतिनिधिहरु
		२०७६ जेठ ३	अध्यक्ष, नेपाल वैदेशिक रोजगार अभिमुखीकरण व्यवसायी महासंघ (FEONA),
		२०७५ वैशाख १४	अध्यक्ष, नेपाल वैदेशिक रोजगार एजेन्ट एसोसिएसन
		२०७६ जेठ ८	१. अध्यक्ष, Ethics Practitioners Association of Nepal (EPAN) २. सदस्य Ethics Practitioners Association of Nepal (EPAN)
		२०७६ जेठ १	२ वटा अभिमुखीकरण संस्थाहरूसँग अन्तर्वार्ता
		इटहरी, सुनसरी	<ul style="list-style-type: none"> <li>स्वास्थ्य परीक्षण संस्थाका प्रतिनिधि - ४ जना ।</li> <li>एजेन्टहरु - ६ जना</li> <li>वैदेशिक रोजगार एजेन्सीका शाखा प्रतिनिधिहरु - ३ जना</li> </ul>
१९.	प्रमुख जिल्ला अधिकारी	२०७५ पौष १९	सुनसरी
		१. २०७५ चैत १८ २. २०७५ चैत २१	सिन्धुपाल्चोक
		२०७६ वैशाख १७	दैलेख
		२०७६ वैशाख २०	अछाम
		२०७६ जेठ १०	धनुषा

२०.	जिल्ला प्रहरी कार्यालय	२०७५ पौष २४	प्रहरी उपरीक्षक एवं प्रमुख, जिल्ला प्रहरी कार्यालय, सुनसरी
		२०७५ चैत १८	प्रहरी उपरीक्षक एवं प्रमुख, जिल्ला प्रहरी कार्यालय, सिन्धुपाल्चोक
		२०७६ वैशाख १७	प्रहरी नायव उपरीक्षक एवं प्रमुख, जिल्ला प्रहरी कार्यालय, दैलेख
		२०७६ वैशाख २०	१. प्रहरी निरीक्षक, जिल्ला प्रहरी कार्यालय, अछाम २. प्रहरी सहायक निरीक्षक, जिल्ला प्रहरी कार्यालय, अछाम
२१.	जिल्ला अदालत सुनसरी	२०७५ पौष २२	मुद्दा शाखा
२२.	जिल्ला न्यायाधीवक्ताको कार्यालय	२०७५ चैत १८	जिल्ला न्यायाधिवक्ता, सिन्धुपाल्चोक
२३.	प्रदेश २ मुख्य न्यायाधिवक्ता	२०७६ जेठ १२	मुख्य न्यायाधिवक्ता, प्रदेश २
२४.	जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय	२०७६ वैशाख ७	१. प्रमुख जिल्ला स्वास्थ्य कार्यालय, दैलेख । २. अध्यक्ष, जिल्ला अस्पताल व्यवस्थापन समिति, दैलेख ।
२५.	जिल्ला अस्पताल	२०७६ वैशाख ७	१. प्रमुख, जिल्ला अस्पताल दैलेख २. एआरटी फोकल अफिसर, जिल्ला अस्पताल, दैलेख ।
		२०७६ वैशाख २२	१. हेल्थ असिस्टेन्ट (सामान्य चिकित्सक) एवं एआरटी फोकल अफिसर, जिल्ला अस्पताल, अछाम ।
२६.	स्थानीय सरकार (गाउँ/नगरपालिका)	२०७४ माघ १७	प्रमुख, टोखा नगरपालिका, काठमाडौं ।
		२०७४ माघ १७	अध्यक्ष (वडा नं. ५), टोखा नगरपालिका, काठमाडौं ।
		२०७५ पौष २२	१. प्रमुख, वराहक्षेत्र नगरपालिका, सुनसरी । २. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत, वराहक्षेत्र नगरपालिका, सुनसरी । ३. वडा अध्यक्ष (वडा नं. ७) वराहक्षेत्र नगरपालिका, सुनसरी ।



			<p>४. वडा अध्यक्ष (वडा नं. ८) वराहक्षेत्र नगरपालिका, सुनसरी ।</p> <p>५. वडा अध्यक्ष (वडा नं. ९) वराहक्षेत्र नगरपालिका, सुनसरी ।</p>
		२०७५ चैत १८	प्रमुख, चौतारा साँगाचोकगढी नगरपालिका
		२०७५ चैत १९	<p>१. अध्यक्ष (वडा नं. १) चौतारा साँगाचोकगढी नगरपालिका, सिन्धुपाल्चोक ।</p> <p>२. सदस्य (वडा नं. १), चौतारा साँगाचोकगढी नगरपालिका, सिन्धुपाल्चोक ।</p>
		२०७५ चैत २०	अध्यक्ष ( वडा नं. ३), चौतारा साँगाचोकगढी नगरपालिका, सिन्धुपाल्चोक ।
		२०७५ चैत २२	प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, इन्द्रावती गाउँपालिका, सिन्धुपाल्चोक ।
		२०७५ चैत २४	सन्तमाया सुनार, दलित महिला सदस्य (वडा नं. ४), हेलम्बु गाउँपालिका, सिन्धुपाल्चोक ।
		२०७५ चैत २४	प्रमुख, मेलम्ची नगरपालिका, सिन्धुपाल्चोक ।
		२०७६ वैशाख १८	प्रमुख, दुल्लु नगरपालिका, दैलेख
		२०७६ वैशाख २०	<p>१. प्रमुख, आठबीस नगरपालिका, दैलेख</p> <p>२. उपप्रमुख, आठबीस नगरपालिका, दैलेख</p>
२७.	स्थलगत अवलोकन	२०७५ पौष २३	सुनसरीको इटहरीस्थित “म्यानपावर बजार” को स्थलगत अनुगमन (माननीय सदस्य सुदिप पाठक सहित आयोगको अनुसन्धानटोलीले)
		२०७६ वैशाख ११	<p>वैदेशिक रोजगार एजेन्सीका श्रमिक भर्ना अभ्यासको स्थलगत अवलोकन</p> <p>१. काठमाडौँको वसुन्धरास्थित ३ वटा वैदेशिक रोजगार एजेन्सी</p> <p>२. काठमाडौँको सामाकोशीस्थित २ वटा वैदेशिक रोजगार एजेन्सी</p>

			३. काठमाडौंको गंगबुस्थित क्षेत्रमा रहेका वैदेशिक रोजगार एजेन्सीमा आएका ३ जना आकाङ्क्षीसँग भेटघाट र कुराकानी
२८.	सञ्चारगृह तथा सञ्चारकर्मी	२०७५ पौष २३	सम्पादक, मर्निङ्ग टाइम्स, धारान, सुनसरी ।
		२०७५ पौष २३	कार्यकारी सम्पादक, ब्लास्ट टाइम्स, धारान, सुनसरी ।
		२०७५ चैत २५	प्रशासन प्रमुख, रेडियो मेलम्ची, सिन्धुपाल्चोक ।
		२०७५ पौष १८	अध्यक्ष, नेपाल पत्रकार महासंघ, सुनसरी ।
२९.	सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल	२०७४ माघ १४	अध्यक्ष, सुरक्षित आप्रवासनका लागि राष्ट्रिय सञ्जाल
३०.	सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना	२०७५ पौष १२	टिम लिडर, सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना ।
		२०७५ जेठ २१	सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना, पश्चिम नवलपरासीका ८ जना कर्मचारी तथा पदाधिकारी
		२०७५ पौष १९ गते	सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना, सुनसरीका ७ जना कर्मचारी तथा पदाधिकारी
		२०७६ जेठ १०	सुरक्षित आप्रवासन (सामी) परियोजना, धनुषाका ११ जना कर्मचारी तथा पदाधिकारी
३१.	पौरखी नेपाल, सिन्धुपाल्चोक	२०७५ चैत १७	पौरखी नेपाल, सिन्धुपाल्चोक प्रतिनिधि
३२.	शक्ति समूह (सुरक्षित गृह), सिन्धुपाल्चोक	२०७५ चैत १८	सुरक्षितगृह प्रमुख, शक्ति समूह, सिन्धुपाल्चोक
३३.	दैलेख प्लस, दैलेख ।	२०७६ वैशाख १७	दैलेख प्लस, दैलेख का २ जना कर्मचारीहरु
३४.	सामाजिक सेवा केन्द्र (SOSEC), दैलेख	२०७६ वैशाख १८	सामाजिक सेवा केन्द्र (SOSEC), दैलेखका ३ जना पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरु
३५.	सक्रिय समाज नेपाल, केन्द्रीय कार्यालय	२०७६ वैशाख ११	कार्यकारी निर्देशक
३६.	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ), नेपाल	२०७४ कात्तिक २८	प्रतिनिधि

३७.	प्रवासी नेपाली समन्वय समिति -पिएनसीसी), केन्द्रीय कार्यालय	२०७४ माघ १४	महासचिव
३८.	मानव अधिकारका लागि जनमञ्च (पिपुल फोरम), केन्द्रीय कार्यालय	२०७४ माघ १४	सल्लाहकार
		२०७६ वैशाख ३१	कानुनी सहायता कार्यालय, वैदेशिक रोजगार विभाग, वृद्धनगर, काठमाडौं ।
३९.	महिला पुनर्स्थापना केन्द्र, केन्द्रीय कार्यालय	२०७४ माघ १६	कार्यक्रम अधिकृत
४०.	सामाजिक न्यायको लागि कानून तथा नीति नियम मञ्च	२०७६ जेठ २९	कार्यक्रम व्यवस्थापक
४१.	समविकास नेपाल, अछाम	२०७६ वैशाख २१	सल्लाहकार, समविकास नेपाल, अछाम
४२.	समाज जागरण केन्द्र (स्याक), दैलेख	२०७६ वैशाख २०	स्याक नेपाल
			१६६ वटा

## राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगका कार्यालयहरू

### केन्द्रीय कार्यालय

हरिहरभवन, ललितपुर

पो.ब.नं.: ९१८२

इमेल : [nhrc@nhrcnepal.org](mailto:nhrc@nhrcnepal.org)

फोन : ०१-५०१००१५, १६, १७ र १८

वेबसाइट : [www.nhrcnepal.org](http://www.nhrcnepal.org)

फ्याक्स : ०१-५५४७९७३ र ५५४७९७५

हटलाइन : ५० १० ०००

### प्रदेश कार्यालयहरू

विराटनगर, मोरङ

फोन : ०२१-४६१९३१ र ४६१०९३

फ्याक्स : ०२१-४६११००

जनकपुर, धनुषा

फोन : ०४१-५२७८११ र ५२७८१२

फ्याक्स : ०४१-५२७२५०

सानेपा, ललितपुर

फोन : ०१-५५३०३६२

पोखरा, कास्की

फोन : ०६१-४६२८११ र ४६३८२२

फ्याक्स : ०६१-४६५०४२

बुटवल, रुपन्देही

फोन : ०७१-५४६९११

बिरेन्द्रनगर, सुर्खेत

प्रस्तावित

धनगढी, कैलाली

फोन : ०९१-५२५६२१ र ५२५६२२

फ्याक्स : ०९१-५२५६२३

### प्रदेश शाखा कार्यालयहरू

दिक्तेल, खोटाङ्ग, फोन : ०३६-४२०२८४

खलङ्गा, जुम्ला, फोन : ०८७-५२०२२२

नेपालगञ्ज, बाँके, फोन : ०८१-५२६७०७

फ्याक्स : ०८१-५२६७०६