



Centre for the Study of  
Labour and Mobility



UNSW  
AUSTRALIA

Law

नीतिपत्र

जून २०१४ | नं. ५

## श्रम प्रवासन एजेन्टहरूः नियमावली, जवाफदेही र विकल्पहरू

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

### सारांश

व्यापक र अनियन्त्रित रूपमा प्रयोग भइरहेका एजेन्टहरू प्रवासी कामदार पठाउने देशको नीतिका लागि साझा चुनौती बनेका छन् । एजेन्टहरूले प्रवासी कामदारहरूलाई काम खोजिदिएर र कामदार विदेश पठाउने संस्थालाई कामदार सिफारिस गरेर सहयोग गरेका भए पनि कामदारले भोग्नु परेका धेरै समस्या उनीहरूले गर्दा उब्जिएका हुन् । नेपालको कानून र वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी क्षतिपूर्ति दाबी गर्ने संयन्त्रले प्रवासी कामदारले एजेन्टबाट क्षतिपूर्ति पाउने वा सजाय दिने प्रावधान राखेको छैन । यो सारसंक्षेपले नेपालका वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा काम गर्ने एजेन्टको विकल्प, एजेन्टलाई उत्तरदायी बनाउने उपाय र संयन्त्रहरू, असफल हुनुका कारणहरू र सुधारका लागि सिफारिस समेटेको छ ।\*\*

### १. परिचय

नेपालको वैदेशिक रोजगार व्यवसाय देशकै सबैभन्दा ठूलो क्षेत्रको रूपमा रहेको छ । प्रत्येक वर्ष चार लाखभन्दा बढी व्यक्तिहरू भारत बाहेकका अन्य मुलुकमा काम गर्न जान्छन् । एक अनुमान अनुसार नेपालका प्रत्येक दोस्रो घरपरिवारका एक जना वैदेशिक रोजगारीमा गएका छन् ।

वैदेशिक रोजगारका क्षेत्रमा दलाल वा मध्यस्थकर्ता (एजेन्ट) को उपस्थिति अन्य देशहरूमा जस्तै नेपालमा पनि दह्रो छ । एजेन्टहरू प्रायः जसो सम्भावित कामदारका साथी वा परिवारका सदस्य वा गाउँले हुन्छन् । त्यसैले पनि कामदारहरू विदेशमा सुहाँउदो र सुरक्षित कामको खोजीका लागि एजेन्टलाई विश्वास गर्छन् । सम्भावित कामदारले ठूलो धनराशि (जुन धेरैजसो चर्को ब्याजदरमा स्थानीय साहुबाट लिएका हुन्छन्) प्रस्थानअघिको तयारीका लागि आफ्नो एजेन्टलाई बुझाउँछ । यो पैसामा एजेन्ट र म्यानपावर कम्पनीको शुल्क तथा अन्य खर्च समावेश हुन्छ । यस्तै गरी म्यानपावर कम्पनी पनि नयाँ कामदार

खोज्न र कामदारसँग व्यक्तिगत तहमै व्यवस्था गर्न एजेन्टमै निर्भर रहेको हुन्छ । म्यानपावर कम्पनीले एकै पटक २० देखि ५० जना एजेन्टसँग काम गरिरहेको हुन्छ । सन् २०११ मा गरिएको एक अनुमानमा नेपालमा ८०,००० स्वतन्त्र एजेन्टहरू रहेका थिए ।<sup>१</sup>

एजेन्टहरूले प्रवासी कामदारहरूलाई काम खोजिदिएर तथा कामदार विदेश पठाउने कम्पनीलाई कामदार सिफारिस गरेर सहयोग गरेका भए पनि कामदारले भोग्नु परेका प्रस्थान पूर्व र पछिका धेरै समस्या उनीहरूले गर्दा सिर्जिएका हुन् । धेरै एजेन्टले कामदारबाट अत्यधिक शुल्क उठाउने र बाँकी पैसा आफैं राख्ने, मुख्य सूचनाहरू नदिने (जस्तो कामदार पठाउने कम्पनीको नाम) वा कामको सर्त र अवस्थाका बारेमा भ्रममा राख्ने गर्दछन् । कतिपय घटनामा त आफूलाई एजेन्ट भनेर कामदारबाट पैसा लिई बेपत्ता हुने गर्दछन् फलतः कामदार ठूलो ऋणमा पर्दछ ।

\* बन्दिता सिजापती र अमृता लिम्बू, २०१२ । गभर्निङ लेबर माइग्रेसन इन नेपाल: एन एनालिसिस अफ एक्जिस्टिङ पोलिसिस एन्ड इन्स्ट्रुक्सनल मेकानिज्म (सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी, काठमाडौं) ।

\* एलेनोर टेलर-निकल्सन स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच परियोजनाकी अनुसन्धान निर्देशक हुन्, सारा पाओलेट्टी ट्रान्सनेसनल लिगल क्लिनिक, युनिभर्सिटी अफ पेन्सिलभानिया, ल स्कुलकी प्राध्यापक र निर्देशक हुन्, बन्दिता सिजापती सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटीकी अनुसन्धान निर्देशक र बस्सिना फार्बेनब्लम ह्युमन राइट्स क्लिनिक र माइग्रेन्ट एन्ड रिफ्युजी राइट्स परियोजना, अस्ट्रेलियन ह्युमन राइट्स सेन्टर, युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्स ल स्कुलकी वरिष्ठ प्राध्यापक र निर्देशक हुन् ।

\*\* यो सारसंक्षेप सन् २०१४ को रिपोर्ट स्वदेशमा प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच: नेपाल, सारा पाओलेट्टी, एलेनोर टेलर-निकल्सन, बन्दिता सिजापती, बस्सिना फार्बेनब्लम (सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी र ओपन सोसाइटी फाउन्डेसन, काठमाडौं २०१४) बाट लिइएको हो । यो नीतिपत्र मोहन विष्टद्वारा अनुवाद गरिएको हो ।



## जालसाजीमा परेर विदेश जान नसकेका पारसको अनुभव

मेरी पत्नीको दीपक नाम गरेको एक जना पारिवारिक साथी थियो । उसलाई हामीले धेरै वर्षदेखि चिनेका थियौं । एकदिन उसले मलाई फोन गर्‍यो र बहमासमा रहेको ब्रिटिस पानीजहाजमा सुरक्षा गार्डको काम पाइएको छ भन्यो र महिनाको सुख्खाती तलब १३०० डलर पाइने कुरा गर्‍यो । मैले मेरो साथीलाई आँखा चिम्लेर विश्वास गरेँ अनि ऊ र उसको म्यानपावर कम्पनी चलाउने सालोलाई आवश्यक प्रबन्ध गर्न भनें । मैले भिसा हेरेँ त्यसमा मजदुरको काम गर्ने भन्ने लेखिएको थियो । मलाई शंका लाग्यो तर दीपकले काम असली नै भएको विश्वास दिलायो । जाने दिनमा हामीले ठूलो पार्टी गर्‍यौं र दीपक मलाई बिदा गर्न पनि आयो । तर पछि उसले मलाई फोन गरेर काम नभएको तथा डकुमेन्ट जाली भएकोले एअरपोर्ट नजानु भन्यो । मैले यो अवसर पाउनका लागि चार लाख रूपैयाँ ऋण लिएको थिएँ । ऋण तिर्न मैले मेरी पत्नीको गहना र ब्युटीपार्लर बेच्नु पर्‍यो ।

दीपकलाई फेरि फेला पार्न मलाई सात महिना लाग्यो । मैले धेरै ठाउँमा खोजेँ र प्रहरीको मदतले वैदेशिक रोजगार विभागमा लगेँ । ऊ र उसको सालोले पैसा फिर्ता गर्ने वचन दिए तर अहिले दुई वर्ष बितिसकदा पनि न त मैले पैसा फिर्ता पाएँ न उसलाई कुनै कानुनी कारबाही नै भयो ।

केही एजेन्टहरूले म्यानपावर कम्पनीसँग सम्बन्ध नभए पनि अवैधानिक भर्ना गर्ने र प्रवासी कामदारलाई पठाउने (वा पठाएको नक्कल गर्ने) काम गर्दछन् । म्यानपावर कम्पनीले एजेन्टलाई ढालको रूपमा प्रयोग गर्दछन् । कम्पनी आफूले बढी शुल्क नलिएको (एजेन्टले लिएको), आफूले गलत आश्वासन नदिएको (एजेन्टले दिएको) भनेर पन्छिन्छन् ।<sup>३</sup>

यस नीतिपत्रले एजेन्टले प्रत्यक्ष रूपमा गर्ने हानि-नोक्सानीप्रति जवाफदेही बनाउन नेपालले गरेका प्रयासहरूका बारेमा व्याख्या गरेको छ ।

### २. अध्ययनको पहुँच र निष्कर्ष

प्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच अध्ययन सन् २०१२ र २०१४ को बीचमा नेपालभरि डेस्क अनुसन्धान र स्थलगत भ्रमण गरी गरिएको थियो । यसमा ५४ जना प्रवासी कामदारसँग अन्तर्वार्ता

२ वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा हुने क्षतिका लागि भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई अझ बढी जवाफदेही बनाउन परेको कठिनाइका बारेमा विस्तृत जानकारीका लागि हेर्नुहोस् *जोखिमपूर्ण व्यवसाय*, नीति सारसंक्षेप ।

र लक्षित समूहसँग छलफल गरिएको थियो । उनीहरूसँग विवाद समाधान गर्ने संयन्त्रका बारेमा सचेतना भए नभएको बारेमा बुझिएको थियो । यस बाहेक अनुसन्धानकर्ताहरूले नेपालको वैदेशिक रोजगार नीतिको खाकालाई पुनरावलोकन गर्दै सरकार, नागरिक समाज, युनियन र कामदार पठाउने कम्पनीका प्रतिनिधिहरूसँग अन्तर्वार्ता लिइएको थियो । अनुसन्धान टोलीलाई वैदेशिक रोजगार विभागले हेरिहेका २०२ वटा घटनाहरू र वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरणले हेरेका १२ वटा मुद्दाहरूमा पहुँच थियो । दुवै स्रोतहरूले न्यायका विभिन्न संयन्त्रहरूका बारेमा भएका चेतना र दृष्टिकोणका बारेमा सूचना उपलब्ध गराउनुका साथै भएका काम र उपलब्धिका बारेमा जानकारी दिएका थिए ।

व्यक्तिगत एजेन्टको सन्दर्भमा अध्ययनले यी कुराहरू पाएको थियो:

### १. एजेन्टको नियमन गर्न नेपालले दुई खालका बाटो अपनाएको छ । तर यो प्रभावकारी छैन र दर्ता नभएका एजेन्टहरू दण्डहीन रूपमा देशभरि नै काम गरिरहेका छन् ।

नेपाल सरकारले एजेन्टलाई नियमन गर्नका लागि दर्ता गर्ने व्यवस्था र व्यक्तिगत रूपमा (एजेन्ट) कामदार विदेश पठाउनेलाई जरिवाना गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

एजेन्ट दर्ता प्रणाली म्यानपावर कम्पनीमा निर्भर र नियन्त्रणमा छ । एजेन्टले स्वतन्त्र रूपमा दर्ता गर्न पाउँदैन । दर्ता गर्ने प्रक्रिया सजिलो छैन । यसका लागि प्रत्येक एजेन्ट बापत दुई लाख रूपैयाँ धरौटी राख्नुपर्ने, एजेन्टले नेपालीमा बोल्न सक्नुपर्ने र एकभन्दा बढी एजेन्सीमा दर्ता गर्न नपाइने व्यवस्था छ ।<sup>३</sup> तर म्यानपावर कम्पनीले दर्ता नभएका एजेन्टलाई प्रयोग गर्दा पनि उसलाई जरिवाना भने गरिएको छैन । यो प्रक्रिया अप्रभावकारी भएको र कम दर्ता तथा प्रक्रियागत जालसाजीका कारण सन् २०१३ मा विभागले अर्को सूचना नभएसम्मका लागि यसलाई बन्द गरेको छ । जून २०१३ सम्म विभागले २९० जना व्यक्तिलाई मात्र दर्ता गर्न सकेको थियो ।<sup>४</sup>

म्यानपावर एजेन्सीले प्रयोग गरे तापनि दर्ता नभएका एजेन्टले सैद्धान्तिक रूपमा भने गम्भीर सजाय पाउन सक्छन् । दर्ता नगरी विदेशमा कामदार पठाउने एजेन्टलाई रु. तीन लाखदेखि पाँच लाखसम्म जरिवानाका साथै तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद

३ वैदेशिक रोजगार नियमावली (२००८), नियमावली ४८ (३)

४ वैदेशिक रोजगार विभाग मासिक प्रगति विवरण, जनवरी-फेब्रुअरी, २०१४ [http://www.dofe.gov.np/uploads/document/Untitled\\_20140223042931.pdf](http://www.dofe.gov.np/uploads/document/Untitled_20140223042931.pdf) [accessed April 3, 2014]

र यात्रा गर्दा प्रवासी कामदारलाई लागेको खर्चको सोधभर्ना तथा ५० प्रतिशत क्षतिपूर्ति बापत दिनुपर्छ । यदि कामदारलाई विदेश पठाई नसकेको भए त्यसको आधा जरिवाना तिर्नुपर्छ । इजाजत नलिई कारोबार गर्ने एजेन्टलाई अपराधीको श्रेणीमा राखिए तापनि यसले वैदेशिक रोजगार व्यवसायलाई सीमित असर मात्र गरेको छ र एजेन्टको प्रयोगमा कमी आएको छैन ।

## २. प्रवासी कामदारले आफ्ना एजेन्ट विरुद्ध विभागमा थोरै मात्र उजुरी गरेका छन् ।

न्यायसम्म पहुँच अध्ययनका क्रममा धेरैजसो प्रवासी कामदारहरूले आफूलाई भएको हानि-नोक्सानीको दोष एजेन्टलाई दिएको पाइएको छ । जरिवाना र क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था भए तापनि प्रत्येक वर्ष विदेशिने कामदारको ठूलो संख्याको अनुपातमा वैदेशिक रोजगार विभागमा परेका उजुरी भने थोरै छन् । विभागको संयन्त्रमा उजुरी नदिनाका कारण प्रवासी कामदारहरूले निम्न कुरालाई मानेका छन्:

- **अधिकार सम्बन्धी चेतनाको कमी र उपचारको विकल्प:** अधिकांश प्रवासी कामदारहरू विभागको उजुरी संयन्त्र र मुद्दा हालने प्रक्रियाका बारेमा अनभिज्ञ छन् । प्रस्थान पूर्वको अभिमुखीकरण तालिममा विभागबारे छोटो जानकारी मात्र दिइन्छ र धेरैजसो प्रवासी कामदारहरू प्रस्थान पूर्वको तालिममा सहभागी हुँदैनन् । विदेशमा भएको राजदूतावासले पनि उनीहरूलाई विभागको हकदाबी गर्ने संयन्त्रका बारेमा जानकारी दिदैनन् । विशेष गरी महिला प्रवासी कामदारमा चेतनाको कमी छ ।
- **प्रमाणहरू नहुनु:** प्रवासी कामदारहरूलाई प्रस्थान गर्नुअघि दाबी गर्न मिल्ने खालका मुख्य कागजपत्रहरू दिइँदैन । अधिकांश म्यानपावर कम्पनी वा एजेन्टले शुल्क तिरेको भर्पाई दिँदैनन् वा कामदारलाई उनीहरूले तिरेको भन्दा थोरै रकमको कागजमा सही गर्न लगाइन्छ । फलतः कामदारले पैसा तिरेको, एजेन्टको नाम वा पैसा तिर्नुको उद्देश्यलाई प्रमाणित गर्न सक्दैन ।
- **न्याय संयन्त्रको केन्द्रीकरण :** वैदेशिक रोजगारसँग सम्बन्धित विवाद समाधान गर्ने सबै औपचारिक निकाय काठमाडौँमा छन् । वैदेशिक रोजगार विभागको कार्यालय काठमाडौँमा छ । त्यस्तै, वैदेशिक रोजगार न्यायाधीकरणको कार्यालय पनि काठमाडौँमा नै छ । प्रवासी कामदार र एजेन्टहरू सामान्यतया एउटै समुदायका र काठमाडौँ बाहिरका हुन्छन् । यसले उनीहरूलाई स्थानीय समाधानको परम्परागत उपायहरू जस्तो प्रहरीलाई रिपोर्ट

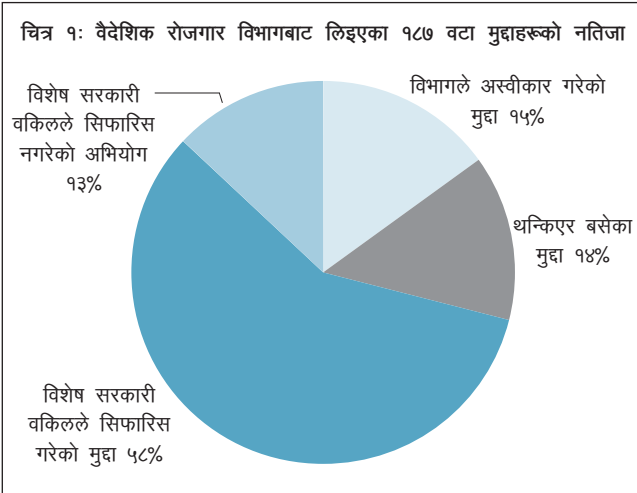
गर्ने वा अनौपचारिक मध्यस्थकर्ताबाट समाधान खोज्न व्यावहारिक हुन्छ ।

- **पूर्णा उपचार खोज्न नदिने मजबुत सामाजिक बन्धन र दबाब:** स्थानीयका दबाबले गर्दा प्रवासी कामदारले दाबी गर्न खोज्न वा एजेन्टबाट सोधभर्ना पाउन सक्दैन । प्रवासी कामदारलाई एजेन्ट, परिवार वा समुदायका सदस्यहरूबाट एजेन्टलाई मुद्दा नलगाउन दबाब आउँछ र धेरैसँग आफ्नै र पर्याप्त स्रोत पनि हुँदैन । धेरैजसो घटनाहरूमा प्रवासी कामदारले सामुदायिक बन्धनलाई तोड्न नसकेर पाउनुपर्ने भन्दा थोरैमा चित्त बुझाएको अध्ययनमा पाइएको छ ।

## ३. एजेन्टलाई मुद्दा चलाउने र सोधभर्ना खोज्ने औपचारिक प्रक्रिया अप्रभावकारी, बोझिलो र प्रवासी कामदारको आवश्यकता अनुरूप छैन ।

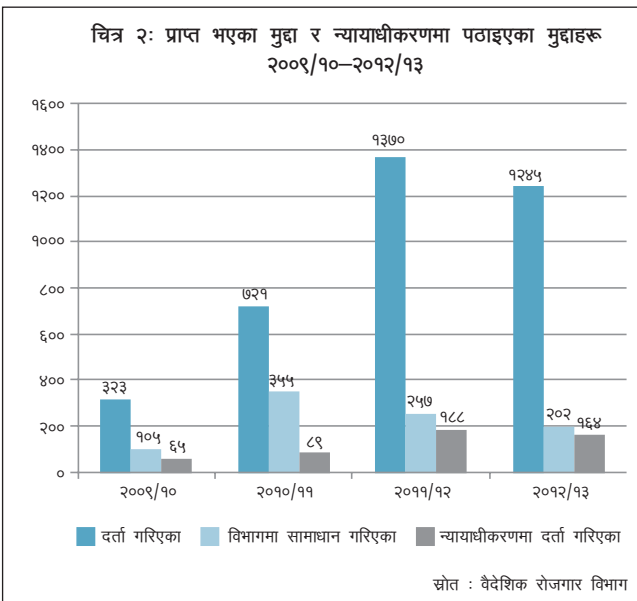
वैदेशिक रोजगार विभागमा एजेन्टको विरुद्धमा उजुरी दर्ता गरे पनि प्रवासी कामदारले पाउनुपर्ने क्षतिपूर्ति पाउने वा नपाउने र एजेन्टले नियमित रूपमा सजाय पाउने वा नपाउने भन्ने स्पष्ट छैन । तल उल्लेख गरिएका चुनौतीहरू पहिचान गरिएका छन्:

- **सतही अनुसन्धान:** प्रत्येक वर्ष पर्ने उजुरीको संख्यालाई हेर्ने हो भने विभागमा रहेका कर्मचारीहरूले धान्न सक्ने अवस्था छैन । उनीहरूसँग प्रवासी कामदार आफैँले दिएका बाहेकका अन्य प्रमाणहरूको खोजीनीति गर्न सक्ने क्षमता छैन । एजेन्ट भागेमा (जुन बारम्बार हुन्छ) कामदार आफैँले उसलाई खोज्नुपर्ने हुन्छ । अझ, म्यानपावर कम्पनीको संलग्नताको बारेमा त मुस्किलले अनुसन्धान हुन्छ । यदि म्यानपावर कम्पनीको नाम आएमा पनि विभागले विरलै उजुरीसँग जोड्छ ।
- **ढिलासुस्ती:** न्यायाधीकरणले मात्र एजेन्ट विरुद्धको मुद्दा हेर्न सक्छ । सैद्धान्तिक रूपमा मुद्दाहरू दर्ता गर्न पर्याप्त प्रमाण चाहिँन्छ । सबै मुद्दाहरूको अनुसन्धान पहिले विभागले गर्दछ । मुद्दा दर्ता गर्नुअघि अपवादका रूपमा विशेष सरकारी वकिलले मुद्दाको समीक्षा गर्नुपरेमा बाहेक ऐनले यो प्रक्रियाका लागि समयसीमा निर्दिष्ट गरेको छैन । अध्ययनले, अधिकांश मुद्दाहरू विशेष सरकारी वकिलको अनुमोदनपछि दर्ता भएको पाएको छ । १८७ वटा मुद्दाहरूको नमुना अध्ययन गर्दा विशेष सरकारी वकिलकहाँ पठाइएका ८१ प्रतिशत वा एजेन्ट विरुद्ध परेका कुल मुद्दाहरूको ५८ प्रतिशत अनुमोदन भई अभियोग लगाउने काम भएको छ (चित्र १) ।



धेरै संख्यामा मुद्दाहरू अनुमोदन भएका र दर्ताको पर्खाइमा रहेका भए तापनि विभागको रेकर्डले निकै थोरै मुद्दाहरू न्यायाधीकरणमा दर्ता भएको देखाएको छ। यो विभागमा रहेका कर्मचारीको अक्षमताले गर्दा भएको हो। फलतः उजुरी परेका थोरै एजेन्टलाई पनि अभियोग लाग्न सकेको छैन। यसको सट्टा प्रवासी कामदारहरूलाई क्षतिपूर्तिमा चित्तबुझाई मुद्दालाई अघि नबढाउन प्रेरित गरिएको छ। न्यून दरमा गुनासो दर्ता भएको सरकारी तथ्यांकले देखाउँछ (चित्र २)।

- क्षतिपूर्ति पाउन गाह्रो छ: एजेन्टले क्षतिपूर्ति दिन्छु भने तापनि उसबाट सोधभर्ना गर्न सजिलो छैन। एजेन्टले सरकारमा धितो राखेको हुँदैन र सामान्यतया: उसको पर्याप्त मात्रामा सम्पत्ति पनि हुँदैन। धेरै एजेन्टहरू



पैसा तिर्नुको सट्टा भाग्छन्। न्यायाधीकरणले क्षतिपूर्ति दिन आदेश गरेमा पनि प्रवासी कामदारले आदेशको कार्यान्वयनका लागि जिल्ला अदालतमा मुद्दा हाल्नुपर्छ। यसले अझ बोझ थप्ने र ढिलाइ हुन्छ। थोरै कामदारले मात्र सोधभर्ना पाएको विश्वास गरिन्छ।

### ३. निष्कर्ष र सिफारिसहरू

विदेशमा काम खोज्नु प्रवासी कामदारहरूका लागि सजिलो छैन। वैदेशिक रोजगारमा जानुअघि पूरा गर्नुपर्ने प्रक्रिया सरल र सहयोग नपाएसम्म कामदारले एजेन्टमा भर पर्ने पर्दछ र एजेन्टको मागले निरन्तरता पाई नै रहन्छ। प्रवासी कामदारलाई यस्तो सुविधा दिन अझ संरक्षित र उत्तरदायी विकल्पको विकास गर्नु जरूरी छ। स्थानीय सरकारसँगको सहकार्यमा यस्तो गर्न सकिने सम्भावना छ। यस्तो मोडलको विकास र कार्यान्वयन नभएसम्म प्रवासी कामदारको संरक्षणका लागि भनेर व्यक्तिगत एजेन्टलाई हतारमा बन्देज गर्नुहुँदैन। यो अध्ययन लेखकहरूको विचार हो। अल्प अर्वाधिका लागि सरकारले यस क्षेत्रमा हुने जालसाजीको उन्मूलन गर्न, जवाफदेही र व्यावसायिकतालाई प्रोत्साहन गर्न तल लेखिएका कुराहरू गर्न सक्छ:

१. म्यानपावर कम्पनीले एजेन्टको दर्ता गर्ने कामलाई उत्प्रेरित गर्न तथा दर्ता नभएका एजेन्टहरूको प्रयोग गर्ने म्यानपावर कम्पनीहरूलाई दर्ता गर्न कानुनी तवरले बाध्य पार्नुपर्छ र एजेन्टले गरेका कामहरूको जिम्मेवारी म्यानपावर कम्पनीले लिनुपर्छ।

वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ मा संशोधन गरी दर्ता नभएका एजेन्टलाई काम लगाउने कम्पनीलाई सजायको व्यवस्था गर्नुपर्छ। एजेन्ट र कामदार पठाउने कम्पनीका बीचमा आधिकारिक सम्बन्ध भए वा नभए पनि एजेन्टले गरेका कामका लागि कामदार पठाउने कम्पनीलाई जिम्मेवार बनाउनुपर्छ। एक जना एजेन्टलाई एकभन्दा बढी एजेन्सीमा दर्ता हुन दिनुपर्छ।

२. श्रम प्रवासन सेवा र गुनासो दर्ता गर्नका लागि विकेन्द्रीकरणलाई प्राथमिकता दिने।

विकेन्द्रीकरणले एजेन्टलाई प्रयोग गर्नुपर्ने प्रवासी कामदारको आवश्यकतालाई घटाउँछ। विज्ञहरूको सल्लाहमा विभागलाई क्षेत्रीय स्तरमा विकेन्द्रीकरण गर्ने वा स्थानीय सरकारको भूमिका र जिम्मेवारीलाई विस्तार गर्ने भन्ने कुराको टुंगो लगाउनुपर्छ। कुनै पनि विकेन्द्रीकृत प्रणालीले उजुरी लिने र प्रतिक्रिया दिनेका साथै प्रस्थानअधिको काम गर्न सक्ने हुनुपर्छ।

३. विभागले सकेसम्म चाँडो व्यक्तिगत एजेन्टलाई दर्ता गर्ने प्रक्रिया पुनः सुरु गर्नुपर्छ ।

दर्ता गर्नका लागि प्रोत्साहित गर्न बृहत् सार्वजनिक सूचना अभियान सुरु गर्नुपर्छ । एजेन्ट आफैले धितो राखेर दर्ता हुन खोजेमा अनुमति दिनुपर्छ ।

४. विभागले एजेन्ट विरुद्धका मुद्दाहरूको व्यवस्थापन र क्षतिपूर्तिको भुक्तानीमा यी कुराहरू गरेर सुधार गर्नुपर्छ ।

क. वैदेशिक रोजगार एजेन्ट विरुद्ध परेका मुद्दाहरूलाई न्यायाधीकरण सामु छिटो पुर्‍याउनका लागि, अनुसन्धान र सरकारी वकिलले गर्ने समीक्षामा हुने ढिलासुस्ती कम गर्न सजिलो बाटो अपनाउनुपर्छ । विशेष गरी अभियोग सुरु हुनअघि नै प्रवासी कामदारले एजेन्टबाट सोधभर्ना पाउन सक्ने व्यवस्थाको खोजी गर्नुपर्छ ।

ख. न्यायाधीकरणमा दर्ता गर्नका लागि गम्भीर प्रकृतिका मुद्दाहरूको प्राथमिकीकरण (उदाहरणका लागि धेरै पीडितहरू भएका, धेरै परिमाणमा पैसा लिएका तर फिर्ता नगरेका वा बारम्बार अपराध गरेका) गर्ने । विभागको गुनासा र अनुसन्धान एकाइको अपराध अनुसन्धानमा क्षमता अभिवृद्धिका लागि प्रहरीसँग सहकार्य गर्नेबारेमा विचार गर्ने ।

ग. 'व्यक्तिगत' र 'संस्थागत' मुद्दा भनेर फरक नछुट्याई व्यक्तिगत एजेन्ट र कामदार पठाउने कम्पनीको संयुक्त दायित्व हो भन्ने कुरालाई प्रोत्साहन गर्ने । उदाहरणका लागि, व्यक्तिगत एजेन्टले तोकेका एजेन्सीका बारेमा विस्तृत अनुसन्धान गर्ने, एजेन्ट र एजेन्सीबीच पहिलेको

सम्बन्धको अभिलेख राख्ने र पहिलेको सम्झौता सम्बन्धी जानकारी लिने ।

घ. प्रभावकारी, पारदर्शी र सुगम विद्युतीय प्रणालीको विकास गर्ने जस्तै, दाबीको अनुसन्धान र पुर्पक्ष तथा अन्तरसंस्था डाटा सेयरिङ प्लेटफर्म आदि मुद्दा व्यवस्थापन प्रणालीको विकास गर्ने । यिनीहरूलाई विभागको पूर्व प्रस्थान विद्युतीय सूचना प्रणालीसँग जोड्ने जसबाट विशेष प्रवासी कामदारलाई विदेश पठाउँदा एजेन्ट र म्यानपावर कम्पनीबीचको सम्बन्धबारे जानकारी मिलोस् ।

५. अन्तर्राष्ट्रिय दातृ समुदायले एजेन्टको कारणबाट दुःख पाएका सम्भावित, अहिलेका र पूर्व प्रवासी कामदारहरूको न्यायसम्मको पहुँचमा सुधार गर्नका लागि सहजीकरण र प्राथमिकीकरण गर्ने ।

क. सिफारिसको ४ घ. मा उल्लेख गरिएका पूर्वाधारको विकासका लागि सहयोग गर्ने ।

ख. अधिकार र उपचारका विकल्पहरूका बारेमा भएका प्रस्थानअधिका जानकारीमूलक सामग्री र कार्यत्रमहरूलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने ।

ग. नेपालमा एजेन्टहरूको कामका बारेमा विस्तृत अध्ययन गर्नका लागि र वैदेशिक काम खोज्नका लागि प्रयोग हुन सक्ने वैकल्पिक उपायहरू (प्रस्थान पूर्वका तयारी समेत) पत्ता लगाउनका लागि सहयोग गर्ने । यस्तो अध्ययन सहयोग उपक्षेत्रीय वा क्षेत्रीय स्तरका सन्दर्भमा र सम्भावित पाइलट कार्यक्रमका लागि हुनुपर्छ ।



### सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी

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

### न्यायसम्म कामदारको पहुँच

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

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

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

यो प्रकाशन ओपन सोसाइटी फाउन्डेसन्स, न्युयोर्कको सहयोगमा गरिएको हो ।