



पाँच करिडोर परियोजना

नियामक तथा कार्यान्वयन संयन्त्रहरूको विश्लेषण तथा न्यायोचित भर्नासँग
तिनीहरूको सम्बन्ध

कार्यकारी सारांश

जुलाई २०२१

प्रत्येक वर्ष पहिले भन्दा धेरै मानिसहरू वैदेशिक रोजगारीमा जाँदैछन् । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) को एक अध्ययन अनुसार, सन् २०१७मा कम्तीमा १६ करोड ४० लाख मानिसहरू आफ्नो मुलुकभन्दा बाहिर काम गरिरहेका थिए । यो भनेको चार वर्ष अघि गरिएको यस्तै अध्ययनमा देखिएको तथ्यांक भन्दा ११ प्रतिशतको वृद्धि हो, साथै बंगलादेशको पूरै जनसंख्या बराबर हो र संसारभरको श्रमशक्तिको ४.७ प्रतिशत हो । मानिसहरू यसरी धेरै संख्यामा कामको लागि प्रवास जाने क्रम प्रायः न्यून आय भएका मुलुकहरूबाट सम्पन्न मुलुकहरू तर्फ हुने गर्दछ र यसले आप्रवासी कामदारले यी देशका श्रम बजारमा खेल्ने महत्वपूर्ण भूमिकाको संकेत गर्दछ ।

गएको शताब्दीमा भएको आर्थिक, राजनीतिक तथा प्राविधिक परिवर्तनहरूको परिणाम स्वरूप, कामको लागि विदेश जाने क्रम बढि भन्दा बढि अस्थायी वा 'चक्रीय' बन्दै गइरहेको छ । कामदारहरू दीर्घकालीन आवासीय प्रावधान नभएका भिसा प्रणाली अन्तर्गत करारको अन्त्य भएपछि स्वदेश फर्कने र कहिलेकाहीं पुनः वैदेशिक रोजगारीमा जाने तर बसोबास चाहिँ नगर्ने चलनको वृद्धि हुँदै गइरहेको छ । कामदारहरूलाई कानूनी, प्रशासनिक, भाषिक तथा भौगोलिक अवरोध पार गराई रोजगारीको व्यवस्था जुटाइदिएर अन्तर्राष्ट्रिय सिमानाबाट मानिसहरूको आप्रवासनलाई सहजिकरण गर्ने एउटा छुट्टै निजी उद्योगको विकास भएको छ । श्रमश्रेणीको माथिल्लो सोपानमा रोजगारदाताले कर्मचारी खोजिदिने व्यक्तिलाई पैसा दिएर भर्नाको सम्पूर्ण खर्च व्यहोर्छन् । तर, तल्लो श्रेणीमा काम गर्ने कामदारहरूलाई जागिरको लागि नियमित रूपमा ठूलो शुल्क तिर्नुपर्ने बाध्यता छ । भर्ना प्रक्रियामा शुल्क लिनुका अतिरिक्त, प्रणालीगत रूपमै अन्य थुप्रै शोषणका घटना हुने कुरा गैरसरकारी संस्था तथा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार संस्थाहरूले उल्लेख गरेको छन् ।

यस्ता ठगीहरूमा कामको प्रकृति र तलब दरको बारेमा झुक्याउने, राहदानी खिचेर राख्ने, धरोटी लिने तथा गैरकानुनी रूपमा ज्याला कटौती गर्ने, भर्ना शुल्क कटाउने क्रममा बँधुवा श्रममा राख्ने, रोजगारदातालाई छोड्न चाहने कामदारलाई धम्की दिने, र कतिपय अवस्थामा भौतिक हिंसा गर्ने समेत पर्दछन् ।

पाँच करिडोर परियोजनाको बारेमा

अन्तर्राष्ट्रिय भर्ना प्रक्रियामा न्यून-वेतन पाउने कामदारहरूले सामना गर्ने समस्याले हालैका वर्षहरूमा धेरै ध्यान आकृष्ट गरेका छन् । उदाहरणका लागि, केही ठूला कम्पनीहरूले आफ्ना आपूर्ति शृंखला भित्र शुल्क असुली र यससँग सम्बन्धित ठगी वा दुर्व्यवहार उन्मूलन गर्नुपर्ने आफ्नो व्यवसायिक जिम्मेवारीको पहिचान वा महशुस गर्न थालेका छन्, तर ती कम्पनीहरूले एकलै गरेको प्रयास पर्याप्त हुँदैन । तर महत्वपूर्ण जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्ने सरकारहरूले अन्तर्राष्ट्रिय भर्ना उद्योगलाई नियमन तथा अनुगमन गर्नुपर्ने चुनौतीलाई आत्मसात गरिसकेका छैनन् । पाँच करिडोर परियोजना वैदेशिक रोजगारीको लागि आफ्ना नागरिकहरूको भर्ना, वा आफ्नो देशको आन्तरिक श्रम बजारमा विदेशी कामदार भर्ना गर्दा आप्रवासी कामदारको मौलिक अधिकारको संरक्षण गर्ने गरि गरिएको सुनिश्चित गर्न मुलुकहरू कति प्रभावकारी छन् भनी मूल्यांकन गर्ने प्रयास हो । परियोजनाले मुलुकहरूलाई विद्यमान आधिकारिक कार्यविधिमा खाका कोरिएका सिद्धान्तहरूको कार्यान्वयन गर्न सघाउन सबैभन्दा प्रभावकारी हुने कानून, नीतिहरू तथा अभ्यासहरू सम्बन्धी प्रष्ट सिफारिस गर्ने लक्ष्य लिएको छ । हाम्रो मूल्यांकनले नीति निर्माताहरूलाई स्रोतसाधनहरूको प्रभावकारी बाँडफाँड गर्न र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) र अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन संगठन (आइओएम)लाई संसारभरिका सरकारहरूसँग मिलेर काम गर्न सघाउनेछ र नागरिक समाज संस्थाहरूलाई सरकारसँग नियमावली र सुधारसम्बन्धी विषयमा सहभागी वा संलग्न हुनको लागि अतिरिक्त सूचना प्रदान गर्नेछ भन्ने आशा लिएका छौं ।

परियोजनाले आफ्नो अनुसन्धान म्यान्मारदेखि थाइल्याण्ड, नेपालदेखि कुवेत, नेपालदेखि कतार, फिलिपिन्सदेखि ताइवान र मेक्सिकोदेखि क्यानाडा गरि पाँचओटा श्रमिक करिडोर वा मार्गमा केन्द्रित गरेको छ । यी मार्गहरूमा, यसले एक अर्कामा आश्रित ४४ सूचकहरू सहित सरकारी नीतिहरूका नौ अन्तरसम्बन्धित सरकारी नीतिहरूको मूल्यांकन गरेकोछ । यी सूचकहरू मूलतः अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)को न्यायोचित भर्ना सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्तहरूसँग जोडिएका छन् । त्यससँगै आप्रवासी कामदारको रोजगारी परिवर्तन तथा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूमा खासै उल्लेख नहुने स्थायी बसोबास तथा नागरिकताको प्रक्रिया जस्ता कतिपय नीतिगत क्षेत्र पनि पर्दछन् ।

कानून, नीति तथा अभ्यासहरूको प्रभावकारिताको लेखाजोखा गर्न हामीले यी करिडोरहरूमा आप्रवासन तथा भर्नाको नियमनमा प्रत्यक्ष संलग्न, यसबाट प्रभावित र यसबारे जानकारी विभिन्न व्यक्तिहरूबाट सूचना र उहाँहरूको जानकारी संकलन गर्यौं । यसमा सरकारी प्रतिनिधिहरू, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका वा रोजगारीमा रहेका आप्रवासी कामदारहरू, अध्ययनमा समावेश करिडोरमा न्यायोचित भर्नासम्बन्धी विशिष्ट विज्ञता भएका विज्ञहरू, र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ) र

अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन संगठन (आइओएम), प्राज्ञहरू तथा प्राविधिक विज्ञहरू पर्दछन् । हामीले परियोजनाको लागि ३०० भन्दा बढी गहन व्यक्तिगत अन्तर्वार्ताहरू र शंखलावद्ध कार्यशाला छलफलहरू गर्यौं । त्यसैगरी हामीले सान्दर्भिक कानून तथा नियमहरूको, र आप्रवासन प्रक्रियासम्बन्धी दोस्रो घेराको अनुसन्धानको पनि विस्तृत समीक्षा गर्यौं, र यस अध्ययनमा समावेश गरिएका सबै देशका सरकारहरूलाई पत्र लेख्यौं, कतिपयलाई त धेरैचोटि लेख्यौं ।

मुख्य सिफारिसहरू

हाम्रो अनुसन्धानले कुन कुन सरकारी नीतिहरू एक अर्कासँग कति अन्तरसम्बन्धित छन् भन्ने विषयको खुलासा गरेको छ । भर्नासम्बन्धी कडा कानूनहरू सुप्रशिक्षित तथा स्रोतसाधन सम्पन्न निरीक्षण कार्यालयहरूले कार्यान्वयन गरेमा मात्र प्रभावकारी हुन्छन् । कामदार पठाउने मुलुकले गन्तव्य मुलुकसँग वार्ता गरि नैतिक भर्नाको लागि विस्तृत प्रावधान राख्ने गरि गरिएको द्विपक्षीय श्रम सम्झौता समेत गन्तव्य मुलुकको कानूनले आधारभूत श्रम ऐनको पालना नगरेमा अप्रभावकारी हुन्छ, र भर्नाको लागि इजाजत प्राप्त गर्ने कानूनी व्यवस्था तथा नियमावलीको व्यवस्थालाई बदलिन भएका एजेन्टहरूले तोडमोड गर्ने ठाउँ भएमा भर्नाको लागि शुल्क लिन नपाउने नियम प्रभावकारी हुँदैन । हाम्रो अनुसन्धानमा असल अभ्यासका केही उदाहरणहरू देखिएका भए तापनि न्यायोचित भर्नाको लागि पूर्ण र संयोजित संयन्त्र भने ज्यादै कम देखिएको थियो । समग्र परिवेश जेसुकै भए तापनि, सरकारले चालेका सकारात्मक कदमहरूलाई स्वागत गर्नुपर्छ, र अन्य समस्या समाधान गर्न सकेनन् भन्ने आधारमा कुनै एक निकायले गरेका सकारात्मक पहलहरूको आलोचना गर्नु गलत हुन्छ । तर यस अनुसन्धानले भर्नामा हुने ठगीहरूलाई प्रभावकारी तरिकाले हतोत्साहित गर्ने वा नियन्त्रण गर्ने भन्दा पनि यस्ता ठगीहरूलाई सहयोग गर्ने अभ्यासहरू प्रशस्त हुने देखाएको छ । यसको प्रतिफल स्वरूप, अनुसन्धानमा समावेश आप्रवासी कामदारहरू विभिन्न तहमा शोषणमा पर्ने र दुर्व्यवहारको जोखिममा रहने गरेको देखाएको छ ।

करिडोरहरूको छुट्टा छुट्टै अध्ययनको आधारमा, हामीले सातओटा सिफारिसहरू तयार गरेका छौं । तिनीहरूलाई सबैभन्दा महत्वपूर्णबाट सुरु गरेर क्रमिक रूपमा महत्वको प्राथमिकताको आधारमा प्रस्तुत गरिएको छ । पहिलो तीन सिफारिसहरू गन्तव्य मुलुकप्रति लक्षित छन् । आप्रवासी कामदारहरूको भर्ना सम्बन्धी अधिकांश चर्चा कामदार पठाउने वा उत्पत्ती मुलुकको भूमिकामा केन्द्रित भए तापनि, शोषण गर्ने रोजगारदातालाई उत्पत्ती मुलुकले केही कारवाही गर्न नसक्ने भएकाले न्यायोचित भर्ना सुनिश्चित गर्नको लागि धेरै भूमिका गन्तव्य मुलुकको हुन्छ । गन्तव्य मुलुकका कानून तथा अभ्यासहरूले आप्रवासी कामदारहरूको आप्रवासन अनुभव निर्धारण गर्दछन् र तिनीहरूलाई असुरक्षा र जोखिममा पार्ने गर्दछन् ।

चौथो सिफारिस गन्तव्य मुलुकलाई मात्र लागू हुन्छ र अन्तिम तीन सिफारिस उत्पत्ती र गन्तव्य दुवै मुलुकहरूलाई लागू हुन्छन् ।

१. आप्रवासी कामदारको भर्नामा लाग्ने सबै खर्च रोजगारदाताले व्यहोरेको सुनिश्चित गर्ने र त्यसो नगर्नेलाई प्रभावकारी दण्डसजायको व्यवस्था गरेर गन्तव्य मुलुकहरूले नैतिक भर्नाको लागि उपयुक्त वातावरण सिर्जना गर्नुपर्दछ ।

भर्नाको खर्च “रोजगारदाताले तिर्नुपर्छ भन्ने सिद्धान्त”ले बलियो अन्तर्राष्ट्रिय समर्थन प्राप्त गरेको भए तापनि यथार्थमा प्रत्येक वर्ष लाखौं कामदारहरूले भर्ना र आप्रवासनको लागि खर्च आफैँ तिर्नुपरिरहेको अवस्था छ ।

भर्नाको वास्तविक खर्च कामदारहरूबाट असुल्ने गरिएको छ भन्ने कुरा रोजगारदाताहरूलाई थाहा छ वा थाहा हुनुपर्छ । धेरै रोजगारदाताहरूले भर्नाको वास्तविक खर्चबारे छानबिन नगर्ने वा आफैँले तिर्ने प्रयास नगर्ने कारण के हो भने त्यसो गर्न उनीहरूलाई खासै दबाब हुँदैन । काम पाउनको लागि कहिलेकाहीँ धेरै प्रतिस्पर्धा हुने भएकाले कानून जेसुकै भए पनि कामदार पठाउने मुलुकमा काम पाउनको लागि पैसा तिर्नुपर्छ भन्ने धारणा व्याप्त छ । अर्कोतिर, गन्तव्य मुलुकहरूले कामदारहरूले शुल्क नतिरी कामको लागि आवेदन गर्न पाउनु भन्ने सुनिश्चित गर्न हस्तक्षेप गर्ने पर्याप्त प्रयास गरेका छैनन् । कुनै कुनै मुलुकले भर्ना शुल्क तिर्ने नपाउने कानून बनाएका छन् भने कुनै कुनैले चाहिँ कामदारले शुल्क तिर्ने पाउने व्यवस्था गरेका छन् वा कहिलेकाहीँ कुनै कुनै शीर्षकमा मात्र शुल्क तिर्नुपर्ने व्यवस्था गरेर “रोजगारदाताले तिर्नुपर्ने सिद्धान्त”को पूर्ण पालना गरेका छैनन् । यसैबिच, भर्ना शुल्क सम्बन्धी कानूनको कार्यान्वयन गर्ने गराउन थोरै निकायहरूले मात्र पर्याप्त प्रयास गर्ने गर्छन् । श्रम निरीक्षण कार्यालयहरूले तलब, सुविधा र स्वास्थ्य तथा सुरक्षा जस्ता रोजगारीका महत्वपूर्ण विषयमा ध्यान दिने र भर्नाका अभ्यासहरूलाई बेवास्ता गर्ने गर्छन् । त्यस्ता संस्थाहरूले भर्नासम्बन्धी क्षेत्रमा सरोकारवालाहरू वा कर्ताहरू धेरै भएकाले र कतिपय फरक फरक मुलुकमा रहेकाले समेत यसलाई विशेष क्षेत्र वा ‘अप्ट्यारो’ प्राविधिक विषय मान्ने गर्छन् । कामदारहरूले शुल्क तिर्ने नतिर्ने विषयमा गन्तव्य मुलुकहरूमा कानूनको विरलै पालना गराइन्छ । यसको प्रतिफल स्वरूप, व्यवसायहरूलाई उनीहरूको लाभको अवस्थाको दुरुपयोग गर्नबाट रोक्न कानुनी हिसाबले कमै दबाब हुन्छ । गन्तव्य मुलुकमा कामदार पठाउने मुलुकबाट अनैतिक तरिकाले भर्नाको मार्ग सिर्जना गर्नको लागि यस क्षेत्रलाई नियमन बाहिर राखिएको हो ।

गन्तव्य मुलुकहरूले भर्नाको वास्तविक खर्च नव्यहोर्ने रोजगारदाताहरूलाई अन्य तरिकाले बढी खर्च लाग्ने बनाइदिएर नैतिक भर्नाको लागि माग सिर्जना गर्न प्रयास गर्नुपर्छ । यो व्यवस्था मात्रैले कामदार पठाउने मुलुकका एजेन्टहरू र तिनका दलाललाई नैतिक व्यवहार गरेर शुल्क लिनबाट रोक्ने नभई, यसले नैतिक कर्ताहरूलाई बजार प्रदान गर्दछ, जसले गर्दा कामदार पठाउने मुलुकका नियामक निकायहरूलाई बजारको दबाबको पछि नलागी दबाबमुक्त कानूनहरू कार्यान्वयन गर्न सहयोग पुर्याउँछ ।

१.१ आप्रवासी कामदारले आफ्नो मुलुक बाहिर अवस्थित तेस्रो पक्ष लगायतका कुनै पनि निकायलाई आइएलओको परिभाषा अनुसारको भर्ना शुल्क तथा यससँग सम्बन्धित खर्च असुलीमा प्रतिबन्ध लगाउने ।

१.२ गन्तव्य मुलुकमा रहेका रोजगारदाताहरूलाई तथा भर्नाकर्ताहरूलाई गन्तव्य मुलुक, उत्पत्ती मुलुक वा तेस्रो मुलुकमा भर्ना प्रक्रियामा हुने काम कारवाही प्रति कानुनी दायित्व सिर्जना गर्ने सुनिश्चित गर्ने । रोजगारदाताहरूलाई कामदारहरूबाट कुनै शुल्क असुल गरिएको छैन भन्ने सुनिश्चित गर्न र कामदारबाट असुलिएको कुनै पनि शुल्क

फिर्ता गर्न उनीहरूको भर्नाको आपूर्ति शृंखलामा “इयु डिलिजेन्स” भनिने आवश्यक जाँच गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१.३ श्रम निरीक्षण कार्यालयहरूलाई रोजगारदाताहरूको आकस्मिक निरीक्षण गर्ने नियमित र पूर्ण कार्यक्रम लागू गर्ने र रोजगारदाताको अनुपस्थितिमा कामदारहरूको अन्तर्वार्ता लिने लगायतका भर्नासँग सम्बन्धित दुव्यवहारका मुद्दाहरूको पहिचान गर्ने क्षमता बढाउने । भर्नासँग सम्बन्धित दुव्यवहारलाई छुट्टै नराखेर निरीक्षण प्रक्रियामा अर्थपूर्ण तरिकाले एकीकृत गरिएको सुनिश्चित गर्ने । निरीक्षणको क्रममा रोजगारदाताहरूले कामदारहरूको भर्ना र यससँग सम्बन्धित सम्पूर्ण खर्च व्यहोरेको प्रमाण पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

१.४ आप्रवासी कामदारहरूले अधिकारीहरूलाई भर्नासम्बन्धी कुनै पनि शुल्कको भक्तानीको विषयमा सुरक्षित तरिकाले उजुरी गर्ने र बुझाएको शुल्क फिर्ता माग्ने संयन्त्र बनाउने, साथै केरार प्रतिस्थापन विरुद्ध उजुरी गर्ने प्रक्रिया स्थापना गर्ने र प्रवर्धन गर्ने ।

१.५ आप्रवासी कामदारलाई सेवा दिने कुनै पनि व्यक्तिले लाइसेन्स वा अनुमति पत्र लिनुपर्ने व्यवस्था गर्ने । सम्भाव्य र विद्यमान एजेन्सीहरूले नैतिक भर्ना सिद्धान्तहरू पालना गरेको सुनिश्चित गर्नुपर्ने गरि अनुमति प्रणालीमा नैतिक भर्ना रूपरेखालाई संस्थागत गर्ने, र यो कुरा पालना वा कम्प्लायन्स भएको प्रमाणित गर्नको लागि स्वतन्त्र तेस्रो पक्षबाट कम्प्लायन्स परीक्षण गराउनुपर्ने । कम्प्लायन्स अडिट भनिने पालना परीक्षणको नतिजा सहितको इजाजत प्रणाली पारदर्शी भएको र कामदार र रोजगारदाताहरूको पहुँचमा भएको सुनिश्चित गर्ने ।

१.६ आप्रवासी कामदारहरूको रोजगारीबाट र यी कामदारहरूलाई अन्य व्यवसायमा ठेक्कामा काम लगाएर आम्दानी गर्ने व्यवसाय वा व्यक्तिहरूलाई कडा नियामक निगरानीको व्यवस्था गर्ने ।

१.७ फौजदारी कसुर बराबरको काम गर्ने रोजगारदाताहरू र भर्ना निकायहरूलाई अनुसन्धान र अभियोजनको लागि उजुरी गर्ने चलनलाई सामान्य बनाउने उद्देश्यले रोजगारदाता र भर्ना एजेन्सीहरूलाई निरीक्षण गर्ने जिम्मेवारी पाएका सरकारी निकायहरू र नियमन बाहिरका कर्ताहरूले गरेको ठगी र दुव्यवहार, जबर्जस्ती श्रम वा तस्करीको अनुसन्धान गर्ने जिम्मेवारी पाएका कानून कार्यान्वयनकर्ताहरूबिच समन्वयमा सुधार गर्ने ।

१.८ भर्नासँग सम्बन्धित भ्रष्ट अभ्यासहरू र जागिरको मागको लागि उत्पत्ती मुलुकका भर्नाकर्ताहरूबाट गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाता वा भर्नाकर्ताहरूले ‘घुष’ पाउने व्यवस्थालाई कानून कार्यान्वयन निकाय मार्फत सक्रियतापूर्वक अनुसन्धान गर्ने ।

१.९ कम्पनीहरूलाई आपूर्ति शृंखलामा र सार्वजनिक खरिदको बोलपत्र प्रक्रियामा समेत भर्ना खर्चको लागि पारदर्शी बजेट छुट्याउन प्रोत्साहित गर्दै नैतिक भर्नालाई प्रोत्साहित गर्ने ।

२. गन्तव्य मुलुकहरूले सबै कामदारहरूको लागि थप न्यायोचित श्रम बजारको प्रवर्धन गर्ने र आप्रवासी कामदारहरूलाई विशेष अनुमति नलिई समयमै रोजगारदाता परिवर्तन गर्न पाउने सहज उपायको व्यवस्था गर्ने ।

आप्रवासी कामदारहरूले गन्तव्य मुलुकमा रोजगारी परिवर्तन गर्न नपाउने व्यवस्थाले न्यायोचित भर्नालाई ठूलो अवमूल्यन गर्दछ । भर्नाकर्ताहरू र रोजगारदाताहरूलाई कामदारहरूलाई शोषण हुने स्थानमा पदस्थापन गरे पनि कामदारहरूको विकल्प

सिमित हुन्छ भन्ने कुरा राम्ररी थाहा छ । कामदारहरूले रोजगारी परिवर्तन गर्न पूरै असम्भव नभए पनि त्यसो गर्न गाह्रो हुन्छ भन्ने भर्नाकर्ताहरूलाई जानकारी हुँदा उनीहरूलाई कामदारसँग धेरै शुल्क लिने सहज बनिदिन्छ, र सेवाका सर्तहरूबारे झुक्याउन सजिलो हुन्छ । यसले रोजगारदाताहरूलाई कामदारको न्यायोचित भर्ना भएको सुनिश्चित गर्ने र उनीहरूले रोजगारीको प्रकृति र सर्तहरू बुझेको र सहमति जनाएको सुनिश्चित गर्ने प्रोत्साहन गर्दैन । यस अध्ययनमा समावेश भएका सबै गन्तव्य मुलुकमा दुव्यवहार भएका कामदारले रोजगारदातालाई छोड्ने प्रक्रिया विद्यमान रहेको छ, तर त्यस्तो प्रक्रिया सहज छैन, जटिल छ र प्रमाणको भार उच्च छ । यी प्रणालीहरूले प्रभावकारी तरिकाले काम गरे भने कामदारहरूले कमसेकम गम्भीर दुव्यवहार भएको खण्डमा उजुरी गर्नसम्म पाउँछन् ।

रोजगारी परिवर्तन गर्ने सिधा उपाय नभएको प्रायोजित भिसा प्रणालीहरूले रोजगारदाता र कामदार बिच ठूलो शक्ति असन्तुलन कायम गर्दछ, र कामदारहरूको आफ्नो निर्णय लिने अधिकारलाई सिमित गरिदिन्छ । सरकारहरूलाई नागरिकहरूले रोजगारीका अवसरमा पाउने अग्राधिकारलाई रक्षा गरेको र आप्रवासन र श्रम बजार नियन्त्रणमा रहेको तर्क गर्न सजिलो बनाउने गरी प्रायोजित भिसा कार्यक्रममा अक्सर मुलुक भित्रको राजनीतिक सहयोग हुन्छ । यथार्थमा, यसको असर आप्रवासी कामदारहरूलाई काममा लगाइएको क्षेत्रमा नागरिकहरू प्रवेश गर्न नचाहने किसिमले तलबलाई अत्यन्त थोरै बनाउने, र शोषणकारी रोजगारदाताले काममा लगाएका कामदारहरूलाई गैरकानुनी हैसियतमा पुर्याइदिने हुन्छ । यस्तो व्यवस्थाले विदेशी कामदार भर्ना गर्नको लागि प्रोत्साहित पनि गर्दछ । विदेशी कामदारहरूलाई नागरिकहरूलाई भन्दा रोजगारी छोड्न गाह्रो हुन्छ: एक अध्ययन अनुसार, व्यवसायको लागि, “विदेशी कामदार रुचाउनका धेरै कारण छन्, एउटा कारण के हो भने उनीहरू त्यो कामबाट निस्किए भने उनीहरूले त्यो देशमा बस्ने अधिकार पनि गुमाउने हुनाले तिनीहरू आफ्नो रोजगारदाता प्रति बढी बफादार हुन्छन्” । अर्को शब्दमा भन्ने हो भने नागरिकहरूले प्रायोजित भिसा व्यवस्थाबाट लाभ पाउँछन् नै भन्ने हुँदैन, बरु यस्तो व्यवस्थाले उनीहरूलाई काम पाउन झन् गाह्रो हुनसक्छ ।

आप्रवासी कामदारहरूले रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्थाको रोजगारदाताहरूले अक्सर विरोध गर्ने गर्छन् । कतिपयले त कामदारलाई सजिलै रोजगारी परिवर्तन गर्न दिने व्यवस्था न्यायोचित भर्ना सुनिश्चित गर्ने व्यवस्थासँग मिल्दैन भन्ने तर्क पनि गर्छन् । कामदार भर्नाको सबै खर्च रोजगारदाताले तिर्ने हो भने उक्त कामदारले निश्चित अवधि सम्म काम गर्ने सुनिश्चित गर्नुपर्छ भन्ने तर्क पनि गर्छन् । कामदारहरूले रोजगारी परिवर्तन गर्न पाए भने उनीहरू आउने बित्तिकै राम्रो तलब पाउने अर्को काममा वा अर्को क्षेत्रको काममा जानको लागि रोजगारी परिवर्तन गर्छन् र व्यवसायहरू अवरुद्ध गराउँछन् भन्ने तर्क छ । आप्रवासीहरूलाई रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने सहज व्यवस्था गर्दा सामूहिक राजिनामा आउने वा श्रम बजारमा अस्थिरता आउने प्रमाण कमै भए तापनि, अवसर पाए कामदारहरूले तत्काल रोजगारी परिवर्तन गर्न सक्छन् भन्ने तर्कले प्रायोजित भिसामा आएका कामदारहरूलाई काम लगाइने धेरैजसो रोजगारीहरूमा कृत्रिम रूपले कम तलब दिइएको हुन्छ र यससँग सम्बन्धित अवस्था नाजुक हुन्छ भन्ने संकेत गर्दछ । रोजगारदाताहरूले कामदारको अधिकारको सम्मान गर्ने र मर्यादित काममा आप्रवासी कामदारहरूलाई न्यायोचित तरिकाले भर्ना

गरिएको अवस्थामा, पहिलो अवसर पाउने बित्तिकै रोजगारी परिवर्तन गर्न आप्रवासी कामदारहरू कम लालायित हुनसक्छन् ।

कामदारहरूलाई रोजगारदाताको प्रायोजनमा राख्ने र आप्रवासन स्थितिको लागि रोजगारदातामा भर पर्ने धेरै देशहरूमा प्रचलित अस्थायी आप्रवासन नमूनाले न्यायोचित भर्ना सुनिश्चित गर्न सक्दैन । सरकारहरूले आप्रवासी कामदारलाई कानुनी हैसियतमै सुरक्षित तरिकाले रोजगारदाता परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्था गर्नुपर्छ र यो व्यवस्था सरल, सहज, छोटो र सबै कामदारहरूलाई समेट्ने हुनुपर्छ र तिनीहरूको अध्यागमन स्थितिलाई तिनीहरूको रोजगारदाताहरूसँग अलग राख्ने व्यवस्था हुनुपर्छ । रोजगारदाता परिवर्तन गर्न पाउने अधिकार दुर्व्यवहार वा शोषणको उजुरी हालैका कामदारमा मात्र सिमित गर्नुहुँदैन । त्यस्तो प्रावधान जतिसुकै प्रभावकारी भए तापनि, त्यस्तो प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थाले कामदारहरूलाई आफ्नो रोजगारदाता विरुद्ध उजुरी गरेर मात्र रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्था गर्छ, र यस प्रक्रियालाई वैमनस्यतापूर्ण बनाउँछ । सरकारहरूले देहायबमोजिम गर्नुपर्छ ।

२.१ आप्रवासी कामदारहरूलाई निजहरूको करार अवधि सकिनु भन्दा पहिले नै रोजगारी परिवर्तन गर्नबाट लगाइएको रोक वा वर्तमान रोजगारदाताबाट अनुमति लिएर मात्र रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्था खारेज गर्ने ।

२.२ कामदारहरूलाई सम्बन्धित देशभित्रै रोजगारी परिवर्तन गर्नको लागि सरल र छोटो प्रक्रिया प्रदान गर्ने र त्यसो गर्दा तिनीहरूलाई प्रतिशोधको जोखिमबाट पूर्ण रूपमा जोगाउने कानुनी व्यवस्था भएको सुनिश्चित गर्ने ।

२.३ भिसा वा “वर्क पर्मिट” भनिने श्रम इजाजतमा नतोकिएको रोजगारदाताको लागि काम गर्दा लाग्ने फौजदारी अभियोग हटाउने ।

२.४ आप्रवासन मार्गले आप्रवासी कामदारको आवासीय हैसियत एक निश्चित रोजगारदातासँग नजोड्ने सुनिश्चित गर्ने ।

३. गन्तव्य मुलुकहरूले प्रचलित कानून तथा अभ्यासहरूले आप्रवासी कामदारहरू वा विभिन्न क्षेत्रका कामदारहरूलाई संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता लगायत कामदारको अत्यावश्यक संरक्षण प्रदान गर्ने विषयमा विभेद नगर्ने सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।

गन्तव्य मुलुकमा आप्रवासी कामदारलाई पर्याप्त कानुनी संरक्षण नभएको अवस्थामा न्यायोचित भर्नाको अवमूल्यन हुन्छ । धेरै गन्तव्य मुलुकहरूमा आप्रवासी कामदारहरू वा असमानुपातिक तरिकाले आप्रवासी कामदार राख्ने श्रमबजारका न्यून-वेतन क्षेत्रका कामदारहरूलाई श्रम ऐनका मुख्य सुरक्षण प्रावधानहरूसँग वञ्चित गरिन्छ । उदाहरणको लागि उनीहरूलाई न्यूनतम ज्याला पाउने अधिकार, अधिकतम काम गर्ने समय सिमा, विदा र ओभरटाइमको भक्तानी पाउने सुविधा नहुन सक्छ । यस्ता कानुनी संरक्षणबाट वञ्चित हुनसक्ने धेरै कामदारहरूमध्ये कृषि, घरेलु काम, सुरक्षा र मत्स्य क्षेत्रका कामदारहरू केही उदाहरण हुन् । यी भूमिकाहरूमा प्राय आप्रवासी कामदारहरू नै रहने सम्भावना हुन्छ । यसको अतिरिक्त, यी क्षेत्रका कामदारहरू वा सबै आप्रवासी कामदारहरूले ट्रेड युनियन गठन गर्न वा ट्रेड युनियनको सदस्य बन्न पाउँदैनन् जसले गर्दा तिनीहरू एक प्रमुख मानव अधिकारबाट वञ्चित हुन्छन् र संगठित भएर आफ्नो हितमा काम गर्ने अवसर पाउँदैनन् । कामदार नियुक्ति प्रक्रियामा पनि आप्रवासी कामदारहरू अन्य कामदारभन्दा विभेदमा पर्ने बढी जोखिम

हुन्छ किनभने आप्रवासी कामदार भर्ना प्रक्रियामा अन्तर्राष्ट्रिय सिमाना पार गर्नुपर्ने अवस्था हुन्छ: उदाहरणको लागि, कतिपय अस्थायी आप्रवासन प्रक्रियामा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व कम हुनसक्छ । अर्थतन्त्रका न्यून वेतन क्षेत्रका गैर-नागरिक जनसंख्यालाई पनि नागरिक सरहको मौलिक अधिकार भएको सुनिश्चित गर्न नश्लीय सामाजिक वहिष्करण र आप्रवासी कामदारहरूलाई अझै जोखिममा पार्ने विद्यमान विभेदकारी सोचका विरुद्धको एक अभिन्न साधन हो । कोभिड-१९ महामारीको परिवेशमा यो विषय अझै सान्दर्भिक रूपमा अगाडि आएको छ ।

प्रायोजित भिसा कार्यक्रम सहित आप्रवासी कामदारलाई एकमुष्ट रूपमा मौलिक श्रम संरक्षणबाट वञ्चित गर्ने व्यवस्था साथै लैंगिकता वा जागिरको आधारमा आप्रवासी कामदारहरू विरुद्ध हुने विभेदको अवस्थाले आप्रवासी कामदारहरूको स्वयं निर्णय गर्ने क्षमता घट्छ र न्यायोचित भर्ना सुनिश्चित गर्न सरकारहरूलाई अत्यन्त अप्ठ्यारो बनाइदिन्छ । गन्तव्य मुलुकका सरकारहरूले देहाय बमोजिम गर्नुपर्छ ।

३.१ जुनसुकै राष्ट्र, अध्यागमन स्थिति वा आर्थिक क्षेत्रको भए पनि सबै कामदारहरूलाई मूल श्रम कानूनले समेटेको सुनिश्चित गर्ने ।

३.२ जुनसुकै राष्ट्र, अध्यागमन स्थिति वा आर्थिक क्षेत्रको भए पनि सबै कामदारहरूले सहज तरिकाले गुनासो संयन्त्रसम्म पहुँच पाएको सुनिश्चित गर्ने ।

३.३ जुनसुकै राष्ट्र, अध्यागमन स्थिति वा आर्थिक क्षेत्रको भए पनि सबै कामदारहरूले ट्रेड युनियन गठन गर्न वा सदस्य बन्न पाउने र संगठित हुन पाउने अधिकार पाएको सुनिश्चित गर्ने – र यसरी ट्रेड युनियन वा कामदार संगठनमा लागेको कारणले आप्रवासी कामदारहरू विरुद्ध दुर्यवहार र प्रतिशोधका घटना नहुने सुनिश्चित गर्ने संयन्त्र प्रदान गर्ने ।

३.४ रोजगारदाताहरूलाई कुनै निश्चित लैंगिकताको वा राष्ट्रियताको आप्रवासी कामदारको माग गर्नबाट निषेध गर्ने र उनीहरूले लैंगिकताको आधारमा कार्यअवस्था र बसोबासको अवस्थामा भेदभाव नभएको सुनिश्चित गर्नुपर्ने व्यवस्था गर्ने ।

३.५ आप्रवासन नीति भित्र भेदभाव विरुद्धको सिद्धान्त समावेश भएको सुनिश्चित गर्ने र आप्रवासी कामदारहरू र देशकै नागरिकहरूमाझ सौहार्द्रता वृद्धि गर्नेको लागि नीति तथा कार्ययोजना बनाउने र रोकथामका प्रावधान लागू गर्ने र श्रम बजारमा नागरिकहरूको सहभागिता वृद्धि गर्ने निश्चित कार्यक्रमहरू लागू गर्ने ।

४. भर्नाकर्ताहरूलाई अनैतिक अभ्यासतर्फ धकेल्ने कारक तत्वलाई उत्पत्ती मुलुकले हटाउनुपर्छ, खासगरि कामदारहरूले तिर्ने सबै गैरकानुनी शुल्क हटाउने र निजी क्षेत्रसँग मिलेर कार्यान्वयनका प्रयासहरू बढाउने गर्नुपर्छ ।

यस अध्ययनमा समावेश चार सहित सबै कामदार पठाउने वा उत्पत्ती मुलुकहरूका भर्ना उद्योगले ठगी र दुर्यवहारको बदनामी कमाएका छन् । धेरै हिसाबले यो बदनामी उनीहरूको कामकै प्रतिफल हो, तर उत्पत्ती मुलुकका भर्नाकर्ताहरूलाई सबै दोषको मुख्य जिम्मेवार ठहर्याउन उपयुक्त हुँदैन । हामीले अन्तर्वार्ता लिएका एक विज्ञले “सबै दोष भर्ना उद्योगलाई दिएर भर्ना उद्योगलाई दानविकीकरण गर्ने प्रवृत्ती” विरुद्ध सचेत गराए । एक हदसम्म भर्नाकर्ताहरूले नियामकहरूले दिएको संकेत अनुसार नै काम

गर्छन् । “संरक्षणात्मक” उपाय भनिएका उपाय सहित उत्पत्ती मुलुकका नीति तथा अभ्यासहरूले धेरै हदसम्म अनैतिक कार्य गर्न प्रोत्साहन गर्दछन् ।

हाम्रो अध्ययनमा समावेश चारमध्ये तीन उत्पत्ती देशका कानूनहरूले कामदारबाट भर्ना शुल्क असुल्न पाउने व्यवस्था गरेका छन् । तिनीहरूले रोजगारीको पद तथा गन्तव्य मुलुकअनुसार भर्नाकर्ताहरूले लिन पाउने अधिकतम रकमको सिमा तोकेका हुन्छन् । सिमा जातिसुकै तोके पनि, एजेन्टहरूले शुल्क लिन पाउने कानुनी व्यवस्था हुनुले नै कामदारहरूको लागि एक अन्योलको क्षेत्र वा धमिलो क्षेत्रको सिर्जना गर्दछ र कामदारहरूले पनि शुल्क तिर्नुपर्छ भन्ने सोच राख्छन् । यसले ‘रोजगारदाताले नै तिर्नुपर्छ’ भन्ने नीति लागू गर्ने प्रयास गर्ने एजेन्टलाई गम्भिर बेफाइदा पुर्याउँछ । कामदार पठाउने उत्पत्ती मुलुकहरू यस्तो असमञ्जसमा परेको तर्क गर्छन् (र, विश्वसनीय विश्लेषणकर्ताहरू पनि यस तर्कको समर्थन गर्छन्): कामदारले शुल्क तिर्न नपर्ने नीति लागू गर्ने हो भने गन्तव्य मुलुकहरू सस्तोमा कामदार लिन अन्य देशतिर लाग्न सक्छन् र यसले रोजगारीको अवसर र यससँग सम्बन्धित विप्रेषणको प्रवाह घटाउँछ । यसको समाधानको लागि उत्पत्ती मुलुकहरूले संयुक्त रूपमा संघर्ष गर्नुपर्छ, तर तिनीहरूले हालसम्म आ-आफना नागरिकहरूको सुदृढ अधिकारको लागि एक ढिकका भएर प्रभावकारी तरिकाले सौदाबाजी गर्ने क्षमता वा इच्छाशक्ति देखाउन सकेका छैनन् ।

“कामदारले नै तिर्नुपर्ने” ढाँचा पालना गर्ने एजेन्सीहरूको लागि तुलनात्मक रूपमा थोरै मात्र दण्डसजायको प्रावधान भएकाले नैतिक व्यवसायीहरूले शुल्क लिने सम्बन्धी नीति सहित बजार पाउन पनि संघर्ष गर्नुपर्छ । भर्ना सम्बन्धी दुव्यवहार विरुद्ध कानून कार्यान्वयन गर्ने उत्पत्ती मुलुकहरूको प्रयास अक्सर यी समस्याहरूको क्षेत्र र गहिराई अनुरूप नमिल्ने देखिन्छ । यसले अनैतिक अभ्यासहरू रोक्न कुनै दबाव सिर्जना गर्दैन यसका अतिरिक्त, साझा कार्यक्षेत्र भएका नियामक तथा कार्यान्वयन निकायहरू अक्सर प्रभावकारी ढंगले समन्वय गर्न सक्दैनन् जसले गर्दा कानूनहरू कार्यान्वयन गर्दा टालटुले तरिकाले गर्ने अवस्था आउँछ, र यसले कामदारहरूलाई दुव्यवहारको जोखिममा पार्ने त्रुटी सिर्जना गर्छ र भर्नाकर्ताहरूलाई जवाफदेही बनाउन सकिँदैन ।

सरकारले देहाय बमोजिम गर्नुपर्छ ।

४.१ प्रमुख गन्तव्य मुलुकहरूसँगको समन्वयमा र सम्भव भएको ठाउँमा कामदार पठाउने उत्पत्ती मुलुकहरूसँग समेत समन्वय गरि भर्ना शुल्क र यससँग सम्बन्धित खर्च बारे अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आइएलओ)को परिभाषा अगिंकार गर्ने र ‘रोजगारदाताले तिर्ने’ सिद्धान्त अनुसार कामदारले कुनै पनि भर्ना शुल्क वा यससँग सम्बन्धित शुल्क तिर्न नपर्ने व्यवस्था गर्ने । सम्भाव्य कामदारहरूलाई यसको जानकारी भएको सुनिश्चित गर्ने ।

४.२ आप्रवासी कामदारको लागि भर्ना सम्बन्धी सेवा प्रदान गर्ने कुनै पनि व्यक्तिले इजाजतपत्र लिनुपर्ने व्यवस्था गर्ने । सम्भाव्य र विद्यमान एजेन्सीहरूले नैतिक भर्ना सिद्धान्तहरू पालना गरेको सुनिश्चित गर्नुपर्ने गरि अनुमति प्रणालीमा इथिकल रिक्विजिट फ्रेमवर्क भनिने नैतिक भर्ना रूपरेखालाई संस्थागत गर्ने, र यो कुरा पालना वा कम्प्लायन्स भएको प्रमाणित गर्नको लागि स्वतन्त्र तेस्रो पक्षबाट कम्प्लायन्स

परीक्षण गराउनपर्ने । कम्प्लायन्स अडिट भनिने पालना परीक्षणको नतिजा सहितको इजाजत प्रणाली पारदर्शी भएको र कामदार र रोजगारदाताहरूको पहुँचमा भएको सुनिश्चित गर्ने ।

४.३ श्रम निरीक्षण कार्यालयहरूलाई इजाजत प्राप्त एजेन्सीहरूले भर्नामा गरेको दुर्व्यवहार, ठगी र शोषणको घटनाहरूको पहिचान गर्न पर्याप्त निर्देशन, स्रोतसाधन र प्रशिक्षण प्रदान गरिएको सुनिश्चित गर्ने ।

४.४ फौजदारी कसुर बराबरको काम गर्ने रोजगारदाताहरू र भर्ना निकायहरूलाई अनुसन्धान र अभियोजनको लागि उजुरी गर्ने चलनलाई सामान्य बनाउने उद्देश्यले भर्ना एजेन्सीहरूलाई नियमन गर्ने जिम्मेवारी पाएका सरकारी निकायहरू, र नियमन बाहिरका कर्ताहरूले गरेको ठगी र दुर्व्यवहार, र जबर्जस्ती श्रम वा तस्करीको अनुसन्धान गर्ने जिम्मेवारी पाएका कानुन कार्यान्वयनकर्ताहरूबिच प्रभावकारी समन्वय भएको सुनिश्चित गर्ने ।

४.५ आप्रवासी कामदारहरूको भर्नामा भएको भ्रष्टाचारको अनुसन्धान र अभियोजन गर्न पर्याप्त स्रोतसाधन छुट्याइएको सुनिश्चित गर्ने, गैरकानुनी रूपमा पैसा मागेको वा लिएको आरोप लागेका कुनै पनि अधिकारीलाई जवाफदेही बनाउने, कानुन कार्यान्वयन निकायलाई सिफारिश गर्ने, र त्यसरी पहिचान गरिएका घटनाका संख्या र प्रकारको बारेमा सूचनाहरू कमसेकम पनि वार्षिक रूपमा सार्वजनिक गर्ने ।

४.६ ड्यू डिलिजेन्स भनिने आवश्यक परीक्षण गरिएको देखाउन सक्ने र शून्य-शुल्कमा भर्ना गर्ने प्रतिबद्धता गर्ने र आप्रवासी कामदारको हितमा काम गर्न सक्ने भर्ना एजेन्सीहरूलाई प्रोत्साहनको सुरुवात गर्नेबारे विचार गर्न एक समीक्षाको सञ्चालन गर्ने र प्रकाशन गर्ने ।

४.७ इजाजत नभएका भर्ना एजेन्सीहरू र विचौलियाहरूलाई सक्रियतापूर्वक छानबीन गर्ने र आप्रवासी कामदारलाई ठगी र दुर्व्यवहार गर्नेहरूलाई जवाफदेही बनाउने ।

५. कामदार पठाउने उत्पत्ती मुलुकहरू तथा गन्तव्य मुलुकहरूले एकातिर रोजगारदाता र भर्ना एजेन्सीहरू अर्कोतिर आप्रवासी कामदारहरूबिचको शक्ति असन्तुलनलाई ध्यानमा राख्दै गुनासो संयन्त्र तथा उपचार प्रक्रियाको तर्जुमा गर्नुपर्दछ ।

भर्नाकर्ता र रोजगारदाताहरू विरुद्धको गुनासो सम्बोधन गर्ने प्रक्रियाको कमजोर तयारी गरियो भने आप्रवासी कामदारहरूलाई धेरै व्यवहारिक समस्या आउँछन् । त्यसले गर्दा धेरै अवस्थामा उनीहरूले पाउनपर्ने भन्दा कम र भएको क्षति भन्दा धेरै कममा चित्त बुझाउनु पर्ने अवस्था हुन्छ । भर्नाकर्ता वा रोजगारदाता र आप्रवासी कामदारहरू बिचको शक्ति सम्बन्ध आप्रवासीको विपक्षमा यति धेरै असन्तुलित हुन्छ कि संवादबाट मिल्ने सम्भावना कम र अव्यवहारिक हुन सक्छ । रोजगारदाताहरूको हकमा आप्रवासीहरूको आप्रवासन स्थिति उनीहरूको नियन्त्रणमा हुँदा, आप्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरूसँग सम्वाद गर्न बढी गाह्रो हुन्छ । रोजगारदाताको घरमा सिमित हुने घरेलु कामदारहरूलाई रोजगारदातालाई नछोडी र कागजपत्र विहीन हुने जोखिम नमोली गुनासो गर्न झण्डै झण्डै असम्भव हुन्छ । मेलमिलाप प्रक्रियामा प्रस्ताव गरिएको क्षतिपूर्ति (केही क्षतिपूर्ति दिइएको अवस्थामा) आप्रवासी कामदारले स्वीकार नगरेमा, आप्रवासी कामदारको लागि बाँकी विकल्प भनेको लामो अदालती प्रक्रियामा जाने हो र त्यसमा आप्रवासी कामदारलाई धेरै लाभ हुनसक्दैन भन्ने कुरा रोजगारदाता वा भर्नाकर्तालाई थाहा हुन्छ । यस प्रक्रियामा जाँदा आप्रवासी

कामदारलाई सम्भवतः आम्दानी विहीन र कागजपत्र विहीन अवस्थामा, अनिश्चित भविष्य कुर्दा लामो समयसम्म पर्खनु पर्ने हुन्छ ।

उत्पत्ती र गन्तव्य मुलुक दुवैका सरकारहरूले आप्रवासी कामदारहरूको यथार्थ अवस्था अनुसार सो अवस्थालाई सम्बोधन गर्ने गुनासो र उपचार प्रक्रिया तर्जुमा गर्नुपर्दछ । परिघटनाहरू प्रष्ट भएको अवस्थामा तिनीहरूले सरल र शिघ्र ढंगले उपचार प्रदान गर्ने संयन्त्रको विकास गर्नुपर्दछ । गन्तव्य मुलुकहरूका गुनासो संयन्त्रहरूले कामदारहरूलाई तिनीहरूको अध्यागमन स्थितिको सुरक्षा गर्ने र सो प्रक्रिया अवधिभरको लागि नयाँ काम खोज्ने सरल उपाय प्रदान गर्नुपर्दछ । स्वदेश फर्किएका कामदारहरूलाई रोजगारदाताहरू विरुद्ध मुद्दा चलाउन असम्भव गराउने भौगोलिक अवरोधहरूलाई पार लगाउन सरकारहरूले सम्भव भएसम्म प्रविधिको प्रयोग गर्ने विकल्पहरूको खोजी गर्नुपर्दछ, र मुद्दा दर्ता गर्नकै लागि देशका विभिन्न भाग पार गरेर राजधानी आउन बाध्य पार्नुभन्दा सरकारहरूले गुनासो लिन र प्रक्रिया सञ्चालन गर्न क्षेत्रीय शाखा कार्यालयहरू स्थापना गराउनुपर्दछ ।

५.१ सरल र प्रष्ट गुनासो प्रक्रिया प्रदान गर्ने र आप्रवासी कामदारहरूलाई प्रक्रियागत ढिलाइ हुने जोखिम र त्यसले उपचार माग गर्ने विषयमा उनीहरूलाई पार्ने असरको सम्बोधन गर्ने द्रुत प्रक्रियाको सुरुवात गर्ने सम्बन्धी विचार गर्ने ।

५.२ सरकारी स्तरको मेलमिलाप प्रक्रिया रहेका स्थानहरूमा दक्ष, प्रशिक्षित र तटस्थ मेलमिलापकर्ताहरूको नियुक्ति गर्ने । मेलमिलाप प्रक्रियाको सञ्चालन वा त्यसमा गरिने आर्थिक सहायतामा कुनै पनि रोजगारदाता वा भर्ना एजेन्सीका संगठनहरू सहभागी नभएको सुनिश्चित गर्ने ।

५.३ कागजपत्र विहीन कामदार सहितका आप्रवासी कामदारहरूसँग रोजगारदाता र भर्नाकर्ताहरू विरुद्धको श्रम मुद्दाको लागि पर्याप्त आर्थिक स्रोत भएको कानुनी सहायताको अधिकार भएको सुनिश्चित गर्ने ।

५.४ गन्तव्य मुलुकहरूमा कागजपत्र विहीन कामदारहरूले गुनासो दर्ता गरेको कुरा अध्यागमनका अधिकारीहरूलाई जानकारी नगरिएको सुनिश्चित गर्ने ।

५.५ बेनामी उजुरीहरू दर्ता गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने ।

५.६ घरेलु कामदार र आवासीय हेरालुहरूले सुरक्षित तरिकाले गुनासो दर्ता गर्न सक्नु भनी ठाउँमा ठाउँमा सोझै गएर उजुरी गर्ने मिल्ने पर्याप्त वाक-इन सेवा केन्द्रहरू स्थापना गर्ने ।

५.७ स्वदेश फर्किएका कामदारहरूलाई गन्तव्य मुलुकमा न्यायिक र गैर-न्यायिक गुनासो संयन्त्रहरूसम्म सहज पहुँच पाउन सघाउन भिडियो प्रविधि र अन्य सहकार्यात्मक संयन्त्रहरूको सम्भाव्यताको खोजी गर्ने ।

६. ठगी र दुर्यवहारका घटना कम गर्ने उपायको रूपमा सरकारले आफैँ भर्ना प्रक्रियाहरू सञ्चालन गर्ने सम्भावनाको खोजी गर्ने र अधिकारमा आधारित लेखाजोखा गर्ने ।

सरकारहरूले भर्ना प्रक्रियाको नियामक भन्दा पनि आप्रवासी कामदारहरूको भर्नाकर्ताको रूपमा प्रत्यक्ष संलग्नता (सरकार-देखि-सरकारसम्म वा जीटुजी भर्ना) जनाउने क्रम घटेको छ । यस अध्ययनमा समावेश देशहरू बिच हुने धेरै जसो सहकार्यहरू सम्झौतापत्रको रूपरेखामा आधारित छन् जस अन्तर्गत प्रत्येक देशका निजी क्षेत्रले भर्ना प्रक्रिया सञ्चालन गर्दछन् । कतिपय अवस्थामा निजी क्षेत्रका

भर्नाकर्ताहरूलाई सरकारले विस्थापन गर्दा राम्रो नतिजा आउन सक्छ, खासरि भर्ना अभ्यासमा हुने ठगी र दुर्यवहारपूर्ण व्यवहारको हकमा ।

भर्नाको लागि लामो समय लाग्ने र ठूलो संख्यामा भर्ना गर्न नसक्ने हुनाले जीटजी कार्यक्रमहरूको आलोचना गर्ने गरिन्छ, र जीटजी प्रक्रियाको मात्रा बढाएर निजी क्षेत्रलाई सरकारीले प्रतिस्थापन गर्दा पनि यसले राम्रणको काम गर्दैन – रोजगारी परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्था र श्रम संरक्षणका प्रावधानहरूबाट वञ्चित गराउने जस्ता अस्थायी आप्रवासन कार्यक्रमभित्रका संरचनागत पक्षहरूलाई यसले सम्बोधन गर्दैन । यस चुनौतीबारे सचेत हुँदै, हामी सरकारहरूलाई भर्ना प्रक्रियामा आवश्यक परेको अवस्थामा, सम्भव हुने र फाइदा हुने अवस्थामा निजी क्षेत्रलाई विस्थापन समेत गरेर भर्ना प्रक्रियामा सहभागी हुनको लागि विचार गर्नुपर्छ भन्ने सुझाव दिन्छौं । सरकारहरूले देहाय बमोजिम गर्नुपर्छ ।

६.१ सरकारी भर्ना संयन्त्र विद्यमान रहेका ठाउँमा न्यायोचित र नैतिक भर्ना सुनिश्चित गर्ने विषयमा तिनीहरूको प्रभावकारिता सम्बन्धी स्वतन्त्र प्रभाव मूल्यांकन गर्ने र त्यसअर्थमा निजी क्षेत्रले सञ्चालन गर्ने भर्ना मोडलको तुलनामा तिनीहरूको कार्यसम्पादनको स्तरलाई मापन गर्ने । यसबाट कामदारहरूलाई लाभ पुग्ने प्रमाण देखिएमा, त्यस्ता सरकारी प्रक्रियाहरूको मात्रा बढाउने र कामदारहरू र रोजगारदाताहरूलाई बढी आकर्षित गर्ने बारे बिचार गर्ने ।

६.२ सरकारी प्रतिष्ठानहरूले भर्ना प्रक्रिया सञ्चालन गर्ने गरि सरकार-देखि-सरकारसम्मको नयाँ श्रम आप्रवासन कार्यक्रमहरूको स्थापना गरेर ठगीका र दुर्यवहारका घटनाहरू कम गर्न सकिन्छ कि सकिँदैन भन्ने निर्धारण गर्न अधिकारमा आधारित लेखाजोखा गर्ने ।

७. द्विपक्षीय सम्झौताहरू बाध्यकारी हुनुपर्छ र तिनीहरूमा पारदर्शी निगरानी संयन्त्र सहित व्यवहारिक भर्ना प्रावधानहरू हुनुपर्दछ ।

यस अध्ययनमा समावेश उत्पत्ती र गन्तव्य दुवै मुलुकहरूमा श्रम आप्रवासन सम्बन्धी सम्झौता पत्रहरूको मुख्य प्रयोजन भनेको न्यायोचित भर्नाका चासोहरू सम्बोधन गर्ने र सो सम्झौतामा विभिन्न स्तरको प्राथमिकता दिइएका कामदार संरक्षणका प्रावधानहरू सहित श्रम आप्रवासनलाई सहजिकरण गर्न हो । धेरै प्रावधानहरू र संयन्त्रहरू भएका सम्झौता पत्रहरू सामान्यतया: अधिकारीहरूले अरु पक्षको सहभागिता विना आ-आफै संवाद गरि तय गरेका हुन्छन् । त्यस्तो संवाद, निगरानी वा कार्यान्वयनमा ट्रेड युनियनहरू र नागरिक समाज संस्थाहरू संलग्न हुँदैनन् । यो सबै कुराको प्रभाव के हुन्छ भने त्यस्तो श्रम सम्झौतामा भएका सकारात्मक पक्षको असर समेत मेटिन्छ । न्यायोचित भर्नाका प्रावधानहरू समावेश भएकै अवस्थामा पनि कामदारहरूले त्यसका सुविधाहरूमा दाबी गर्ने व्यवहारिक उपाय कमै छन् किनभने यसको कार्यान्वयन मूलतः कामको अत्यन्त बोझ भएको दुतावासहरूको हातमा हुन्छ । श्रम सम्झौताहरू कानुनी रूपमा बाध्यकारी नभएकाले पनि यो विषय बढी गार्हो हुन्छ ।

द्विपक्षीय श्रम सम्झौता जति खुला, समावेशी र व्यवहारिक भयो त्यति नै यसले कामदारमा अर्थपूर्ण प्रभाव पार्ने सम्भावना हुन्छ । मानव अधिकारको ठोस सिद्धान्त अंगिकृत गरेका श्रम सम्झौताहरूले पनि कार्यान्वयन संयन्त्रको अभावमा खासै

भिन्नता ल्याउन सकदैनन् । उदाहरणको लागि, अनुगमन र मूल्यांकनको काममा उत्पत्ती मुलुकका सरकारहरूलाई भूमिका दिने श्रम सम्झौताहरू, वा उत्पत्ती मुलुकका दुतावासहरूलाई गन्तव्य मुलुकका सरकारलाई निश्चित कार्य गर्नेपने विषयमा दबाब दिनसक्ने प्रावधान भएका श्रम सम्झौताहरूले कामदारहरूले पाउने लाभमा उपायोगिता वृद्धि गर्न सक्छन् । त्यस्तो व्यवस्था भएन भने श्रम सम्झौताले गन्तव्य मुलुकको कानून अनुसार आप्रवासी कामदारहरूले पाउने अधिकारको रक्षा गर्न कति सहयोग पुर्यायो भन्ने कुरा हेर्न गाह्रो हुन्छ । यसका अतिरिक्त, यस्ता सम्झौताको संवाद र कार्यान्वयनमा कामदारहरूलाई सहयोग पुर्याउने र प्रतिनिधित्व गर्ने संस्थाहरूलाई थोरै सरकारहरूले मात्रै संलग्न गराउने वास्तविकताले यस्ता श्रम सम्झौताहरूको सम्भाव्य प्रभावलाई अवमूल्यन गर्ने आधार प्रदान गर्दछ । द्विपक्षीय सम्झौताहरूको हकमा सरकारहरूले देहाय बमोजिम गर्नुपर्छ ।

७.१ कुनै पनि सम्झौताको लागि द्विपक्षीय संवाद गर्दा, साझेदार मुलुकलाई आप्रवासी कामदारहरूको मानव अधिकारको रक्षा गर्ने व्यवहारिक संयन्त्र समावेश भएको बाध्यकारी सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्न दबाब दिने ।

७.२ सबै सम्झौताहरू सार्वजनिक भएको सुनिश्चित गर्ने, सम्बन्धित मुलुकहरूले एकअर्काका देशमा रहेका आप्रवासी दुतावास वा कुटनैतिक नियोगका वेबसाइटहरूमा आप्रवासी कामदारहरूले सबैभन्दा धेरै प्रयोग गर्ने भाषामा सार्वजनिक रूपमा पहुँचयोग्य तरिकाले राख्ने ।

७.३ कुनै पनि द्विपक्षीय सम्झौताहरूको कार्यान्वयनको मूल्यांकन गर्नको लागि कामदार संगठनहरूको पूर्ण र सक्रिय सहभागिता सहितको अर्थपूर्ण तथा नियमित समीक्षा प्रक्रिया स्थापना गरेर सक्रिय गराउने ।