

आधुनिक नेपाली समाजमा महिलाको भूमिका बिभिन्न तरिकाले परिवर्तन भएको छ। द्वन्द्वपछिको सक्रमणकालीन प्रसंगको बाबजुद पनि आज नेपालले आर्थिक विकासको दिशामा द्रुत गतिमा प्रगति गरिरहेको छैन। यसले गरीबी र भोकमरी, विश्वव्यापी प्राथमिक शिक्षा, बाल मृत्युदर, मातृ स्वास्थ्य र लैंगिक समानता र महिला शशक्तिकरण माथि पनि प्रश्न गरिरहेको छ। महिलाले अबका समयमा नेतृत्वको भूमिका लिइरहेका छन् र सबै तहमा निर्णय लिने काममा भाग लिइरहेका छन्। एसले लैङ्गिक समानता प्रतिबद्धताहरूको जवाफदेहीता र अनुगमन बढाउन र लैङ्गिक समानता र महिला शशक्तिकरणको आदर्श र परिचालन पक्षहरू बीचको सम्बन्ध स्थापित गर्न र सुध्रिण पार्न सरकारको संलग्नता बढेको छ।

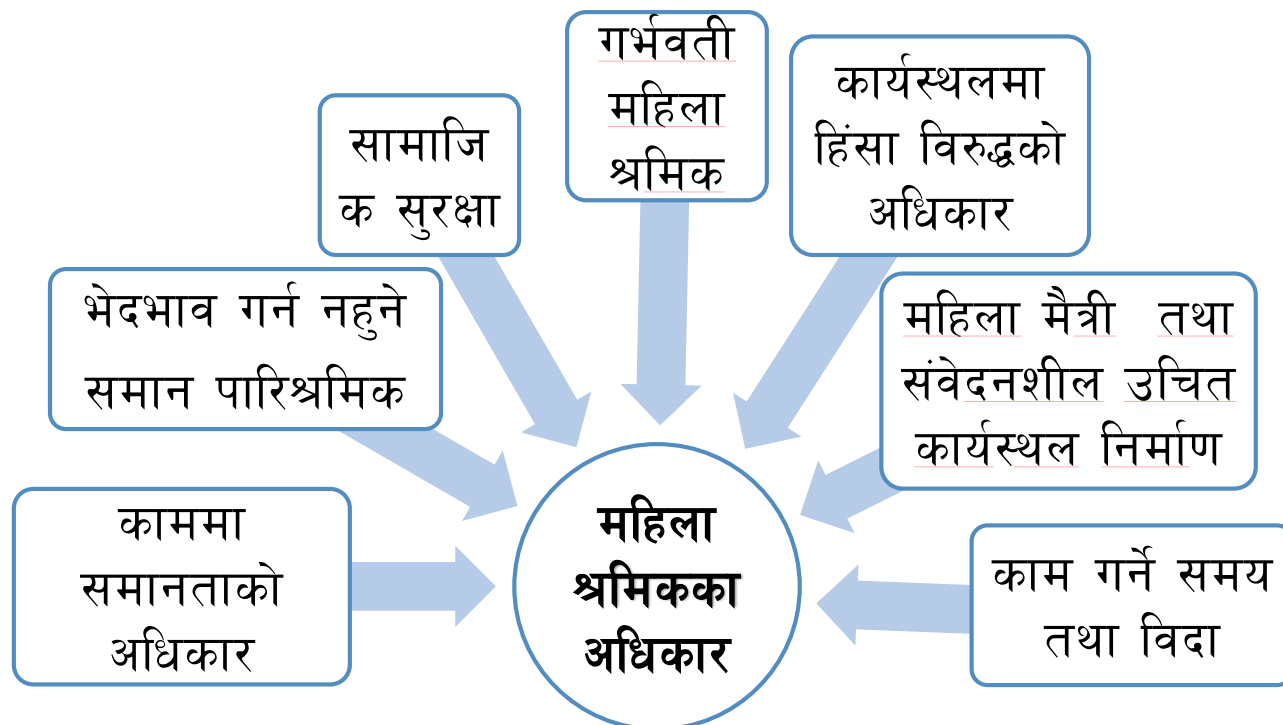
त्यस मध्ये, नेपालमा महिलाले योगदान पुर्याइरहेका प्रमुख क्षेत्रहरू मध्य बैदेशिक रोजगारमा आबद्धता हो जसले रेमिट्यान्स ल्याइरहेको छ। मलेसिया र मध्य पूर्व समावेश गरी हाल २.५ लाख नेपाली महिलाहरू नेपाल बाहिर काम गरिरहेका छन्। धेरै नेपाली महिलाहरूका लागि वैदेशिक श्रम पलायन दुवै अवसर र चुनौती दुबनेको छ। रेमिट्यान्सको योगदानमा महिला आप्रवासी कामदारको योगदान ११% छ, जबकि सबै रेमिट्यान्सले नेपालको कूल गार्हस्थ उत्पादनको ३२% ओगटेको छ। तर यस योगदानको कदर र पहिचानको सुनिश्चित गर्न राष्ट्र चुकेको देख्न सकिन्छ। खाडी मुलुक, अझ त मलेसियालाई नेपालको जनाश्रोतको प्रमुख निर्यातको रूपमा रूपान्तरण गरिएको छ।



तस्बिर : बैदेशिक रोजगारमा जाँदै महिलाहरू

श्रमको हकमा

नेपालको संबिधान धारा ३४ अनुसार सबैलाई श्रम गर्ने हक छ । संबिधानमा प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको हक हुने कुरा उल्लेख गरिएको छ । संबिधानको धाराको प्रयोजनका लागि "श्रमिक" भन्नाले पारिश्रमिक लिई रोजगारदाताका लागि शारीरिक वा बौद्धिक कार्य गर्ने कामदार वा मजदूर मानिएको छ । श्रम गर्ने श्रमिकहरुका लागि, अझ त महिला श्रमिकहरुको हकमा सरकारले 'श्रम ऐन' २०७४ द्वारा हक अधिकारहरु सुनिश्चित गरेको छ ।



१. श्रम ऐन ' २०७४

➤ मर्यादित श्रमको मापदण्ड (दफा ३)

मर्यादित श्रम भन्नाले निम्न बुँदाहरु लाई मान्न सकिन्छ:

- आम्दानी, जसले हरेक श्रमिकलाई असल जीवन जिउन पुगोस्,
- काम, जहाँ भेदभाव नहोस्, हरेक श्रमिकले आफ्नो वृत्ति विकासको लागि समान अवसर पाओस्,
- कार्यथलो, जुन उपयुक्त र सुरक्षित होस्,
- वातावरण, जहाँ युनियन संगठन गर्न पाइयोस्, काम सम्बन्धी विषयमा श्रमिकले आफ्नो भनाइ निर्धक्क राख्न पाओस्,
- राज्य, जसले बिरामी कमजोर, पाका उमेरका श्रमिक र विपतमा परेका महिलालाई सहायता पुर्याउने सामाजिक सुरक्षाको संयन्त्र निर्माण गरेको होस् ।



तस्बिर : श्रमिक महिलाहरु

➤ रोजगार सम्झौता नगरी काममा लगाउन नहुने (दफा ११)

रोजगारदाताले रोजगार सम्झौता नगरी कसैलाई काममा लगाउन हुदैन । सम्झौता गर्दा त्यस्तो सम्झौतामा श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा, रोजगारीको शर्त तथा तोकिए बमोजिमको अन्य कुराहरु समेत उल्लेख गर्नु पर्नेछ ।



➤ समान कामको लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न नहुने (दफा ७)



लिङ्गको आधारमा श्रमिकबीच समान मूल्यको काम (Equal Value of Work) को लागि पारिश्रमिकमा भेदभाव गर्न हुँदैन । समान मूल्यको काम हो होइन भन्ने कुरा सम्बन्धित कामको प्रकृति, काम गर्न लाग्ने समय र परिश्रम, सीप तथा कामबाट प्राप्त हुने उत्पादनको आधारमा निर्धारण गरिनेछ ।

➤ भेदभाव गर्न नहुने (दफा ६)



रोजगारदाताले श्रमिकलाई धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात जाति, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा अन्य त्यस्तै आधारमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्न पाइने छैन ।

➤ उपचार प्राप्त गर्न सक्ने (दफा ९)



कानून बमोजिम श्रमिकलाई प्रदत्त कुनै अधिकारको हनन् भएमा त्यस्तो श्रमिकले यो ऐन तथा अन्य कानून बमोजिम उपचार प्राप्त गर्न सक्नेछ । कुनै व्यक्ति, रोजगारदाता, श्रमिक वा पदाधिकारीले ऐन अन्तर्गत बनेको नियम विपरीत कार्य गरेमा सो कार्यबाट मर्का पर्ने पक्षले वा मर्का पर्ने पक्षको लिखित मञ्जुरीमा सम्बन्धित ट्रेड युनियनले सो कार्य भए गरेको मितिले छ महिनाभित्र निकाय समक्ष उजुरी दिन सक्नेछ । उक्त उपचार श्रम अदालत अथवा मध्यस्तकर्ता द्वारा बिषय हेर्न र न्याय पाउन सकिन्छ ।

➤ सामाजिक सुरक्षा पाउने (दफा २१) :

निम्न तथा घटदो जीवनस्तरबाट व्यक्ति तथा परिवारलाई संरक्षण गर्नका लागि सुविधा दिन अपनाइएका सार्वजनिक र सामुहिक व्यवस्थालाई सामाजिक सुरक्षा भनिन्छ ।



सामाजिक सुरक्षामा निम्न चार कुराहरु पर्दछन:

१. सामाजिक बिमा
२. आयको निरन्तरता
३. सेवा
४. आधारभूत मानवीय सुरक्षा

सामाजिक सुरक्षा नागरिकहरुको अन्तिम संरक्षक राज्य हो र जोखिमपुर्ण अवस्थामा रहेका नागरिकहरुको संरक्षण गर्ने दायित्व राज्यको हो भन्ने सिद्धान्तमा आधारित छ ।

नेपालको संबिधान को धारा ३४ अनुसार प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ । प्रत्येक रोजगारदाताले श्रमिकले पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको आधारमा उपदान, सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्य सुविधा बापतको योगदान गर्नु पर्नेछ । सामाजिक सुरक्षामा नियोक्ता र कर्मचारी दुबै १०% को संचय कोष, आधार तलबबाट ८.३३% को उत्पादन (Gratuity), एक लाख रुपैयाँको मेडिकल बीमा र सात लाख रुपैयाँको दुर्घटना बीमा समावेश छ ।

➤ **काम गर्ने समय (दफा ३०) :**

रोजगारदाताले श्रमिकलाई **प्रतिदिन आठ घण्टा र एक हप्तामा अठ्चालीस घण्टा**भन्दा बढी समय हुने गरी काममा लगाउन पाइने छैन । रोजगारदाताले कुनै श्रमिकलाई निर्धारण गरेको कार्य समयभन्दा बढी समय काममा लगाउनु परेमा प्रतिदिन चार घण्टा र एक हप्तामा चौबीस घण्टाभन्दा बढी नहुने गरी लगाउन सकिनेछ तर तेस बापत काममा लगाउँदा नियमित रुपमा काम गर्दा पाउने आधारभूत पारिश्रमिकको **डेढी पारिश्रमिक दिनु पर्नेछ ।**



➤ **बिदा सम्बन्धि (दफा ४५) :**

छुट्टी र सुविधाहरु को प्रावधानहरु पनि सुनिश्चित छन्। कामको बीचमा उचित अन्तर सुनिश्चित गर्न मानसिक तनाव / स्वास्थ्य बिदाका दिनहरुमा प्रावधान रहेको छ । एक दिनको साप्ताहिक बिदा, बिरामी बिदा बर्सको १२ दिन , वार्षिक बिदा १२ दिन र महिलाको सन्दर्भमा १ दिनको सार्वजनिक बिदा उल्लेख गरिएको छ। यसबाहेक, स्वास्थ्य, यौन अधिकार र मातृत्वको अधिकारको उद्देश्यका लागि १६ हप्ताको मातृत्व बिदा सुनिश्चित गरिएको छ। मातृत्व बिदा लिने महिला श्रमले १६ हप्तासम्म पूर्ण पारिश्रमिक पाउनेछ र बाँकी अवधिको लागि पारिश्रमिक पाउनेछैन। आमाहरुलाई कम्तिमा १४ हप्ताको भुक्तानी बिदा उपलब्ध गराउने विचार गर्न सक्नेछ, सरकारले मातृत्व बिदाका १००% सुविधाहरु प्रदान गर्ने, अभिभावकको बिदा उपलब्ध गराउने र गर्भवती कामदारहरुलाई बर्खास्त गर्न निषेध गर्ने प्रबन्धनहरु छ । कुनै बिदाका दिन काम गरे बापत सट्टा बिदाको पनि प्राबन्धन रहेको छ ।



➤ **यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्न नहुने (दफा १३२) :**

कसैले कार्यस्थलमा वा कामको सिलसिलामा अनुचित प्रभावमा पारी कानून बमोजिम यौनजन्य दुर्व्यवहार मानिने कुनै कार्य गर्न वा गराउन हुदैन । रोजगारदाताले यौनजन्य दुर्व्यवहार गर्ने श्रमिकलाई दुर्व्यवहारको अवस्था र गाम्भीर्य हेरी सेवाबाट हटाउनेसम्मको सजाय गर्न सक्नेछ ।



२. श्रम नियम ' २०७५

- **बैंकिङ च्यानलहरू मार्फत भुक्तानी:** मन्त्रालयले निश्चित रोजगारदाताहरूले बैंक वा वित्तीय संस्था मार्फत मात्र कर्मचारीहरूलाई भुक्तानी गर्ने प्रावधान ल्याएको छ ।
- **सञ्चय कोष र उपदान:** श्रम नियमले सञ्चय कोष र उपदान जम्मा गर्ने प्रक्रियाहरू तोकेको छ। उपदान र नियोक्ताहरूलाई भविष्य निधि र उपदान जम्मा गर्न थप लचकता पनि दिन्छ योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ (२०१७) अन्तर्गत स्थापना भएको हो ।



- **आवास कोष व्यय:** एक उद्यमले अब कर्मचारी आवास को लागी रकम विनियोजन गर्न आवश्यक छैन। कुनै पनि प्रयोग नगरिएको अधिल्लो श्रम ऐन २०४८ (१९९२) अन्तर्गत स्थापना गरिएको आवास कोषमा रहेको रकम आवासको व्यवस्था गर्न वा श्रम सम्बन्ध समितिको निर्णय बमोजिम कर्मचारीको हितमा खर्च गर्ने ।
- **कार्यस्थल सुरक्षा:** सावधानीका उपायहरू जुन मेसिनरी, उपकरण र रासायनिक पदार्थहरू सञ्चालन गर्दा लिनुपर्छ, नियोक्ताले स्वास्थ्य र सुरक्षा नीतिहरू तयार गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ। २० वा सोभन्दा बढी कर्मचारी भएको उद्यमले स्वास्थ्य र सुरक्षा समिति पनि स्थापना गर्नुपर्छ, जसमा समावेश छ कर्मचारी प्रतिनिधिहरू, कार्यस्थल सुरक्षा मुद्दाहरूमा सल्लाह प्रदान गर्ने।
- **कामदारको क्षतिपूर्ति:** कार्यस्थल दुर्घटनाका कारण अशक्त भएका कर्मचारीले क्षतिपूर्ति पाउने हकदार हुन्छन्। उसको असक्षमताको प्रतिशतमा आधारित। अपाङ्गताको मूल्याङ्कनका लागि प्रक्रियाहरू तोकिएका छन्।



- **ठूला रोजगारदाताहरूका लागि विशेष आवश्यकताहरू:** ५० वा बढी कर्मचारीहरू भएका रोजगारदाताहरूले विश्राम कोठाको व्यवस्था गर्नुपर्छ। र कर्मचारीहरूको लागि क्यान्टिनको उचित व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ। ५० वा सोभन्दा बढी महिला कर्मचारी भएका रोजगारदाताले पनि बाल हेरचाह केन्द्रको व्यवस्था गर्नुपर्छ या त आफैं वा अर्को रोजगारदातासँग संयुक्त रूपमा।



- **श्रम आपूर्तिकर्ताहरू:** श्रम नियमहरूले तेस्रो-पक्ष श्रम आपूर्तिकर्ताहरूमा धेरै दायित्वहरू लगाउँछन्। उदाहरण को लागी, श्रमिक आपूर्तिकर्ताले मन्त्रालयबाट इजाजतपत्र लिनुपर्नेछ। तिनीहरूले पनि वार्षिक रूपमा आफ्नो इजाजतपत्र नवीकरण र पेश गर्नुपर्छ मन्त्रालयमा वार्षिक फाइलिङ पेश गर्नु पर्ने।

बैदेशिक रोजगारी सम्बन्धि

गरीबी, सभ्य आर्थिक अवसरको अभाव र सार्वजनिक र निजी क्षेत्रहरूमा हिंसा, बैदेशिक रोजगारीमा महिलाको बढ्दो संख्याको मूल कारण हो। वैदेशिक रोजगारी विभागका अनुसार सन् २०११ को तुलनामा २०१२ मा औपचारिक रूपमा विदेशी रोजगारीमा जाने महिलाको प्रतिशत बढेर ६% प्रतिशत पुगेको थियो जहाँ सन् २०११ मा ३% प्रतिशत थियो। नेपाली महिलाका लागि वैदेशिक रोजगारी पनि घरेलु क्षेत्र भित्र कामको विस्तार भएको छ जुन लगभग कुनै पनि मूल्य बिना दुरुपयोगका विभिन्न प्रकारका र उचित क्षतिपूर्ति र समर्थन संयन्त्रले भरिएको छ। यसका अतिरिक्त अधिकांश महिला घरेलु कामदारको रूपमा कार्यरत छन्। यो क्षेत्र धेरै देशहरूको श्रम कानूनका दायरा भित्र नपर्ने भएकाले उनीहरूको जोखिमको मात्रा बढाउँदछ।

एस अर्थमा केहि कानुनी प्राब्धानहरूद्वारा एस बिषयमा जरुरि हुन सक्छन ।

१. वैदेशिक रोजगार ऐन, २००७

नेपालमा वैदेशिक रोजगार ऐनको इतिहास वैदेशिक रोजगार ऐन, १९८५ लागू भएदेखि सुरु हुन्छ। वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी कानूनलाई परिमार्जन गरी वैदेशिक रोजगारी व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित, मर्यादित र हक र हितको संरक्षण गर्न यो ऐन लागू गरिएको हो। वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार र वैदेशिक रोजगारी व्यवसायको प्रवर्द्धनमा संलग्न उद्यमीहरूका लागि पनि यो नियम लागु हुन्छ।



नेपालमा वैदेशिक रोजगारीका विभिन्न कानुनी पक्षहरूलाई समेट्ने ८७ खण्डहरू भएको, यो ऐनले १२ वटा अध्यायहरू समावेश गरेको छ। यसबाहेक, ऐनमा प्रशस्त प्रावधानहरू छन्, जसका प्रमुख बुँदाहरू तल सूचीबद्ध छन्:

- वैदेशिक रोजगार विभागको स्थापना र हाल पाँच हजारभन्दा बढी नेपाली आप्रवासी कामदार कार्यरत रहेको गन्तव्य मुलुकमा श्रम सहचारी नियुक्त गर्ने व्यवस्था (दफा ६७ र ६८)।
- अठार वर्ष मुनिका व्यक्तिलाई वैदेशिक रोजगारीका लागि कडा रूपमा निषेध गरिएको छ (दफा ७)।
- क्षतिपूर्ति सुनिश्चित गर्नका लागि ३० लाख रुपैयाँ नगद वा ७ लाख रुपैयाँ नगद र बाँकी बैंक ग्यारेन्टीको रूपमा वैदेशिक रोजगारी व्यवसाय सञ्चालनका लागि स्वीकृति लिनुपर्ने बाध्यता कानुनमा छ (दफा ११)।
- श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रीको अध्यक्षतामा वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष (अध्याय ६) र वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन बोर्ड (वैदेशिक रोजगार बोर्डको रूपमा परिमार्जन गरिएको) को प्रावधान छ। (अध्याय ८)
- केही अत्यावश्यक जानकारीहरू समावेश गरी अनिवार्य विज्ञापनको लागि प्रावधान (दफा १६)।
- दक्ष कामदारका रूपमा बसाइँ सर्ने सरकारी मान्यताप्राप्त निकायहरू (प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम परिषद्-CTEVT घटक वा सम्बद्ध तालिम संस्थान) बाट दक्ष तालिम लिनुपर्ने अनिवार्य व्यवस्था (दफा ३०)।
- वैदेशिक रोजगारी अघि अभिमुखीकरण तालिम दिने अनिवार्य व्यवस्था (दफा २७)।



- वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार प्रस्थान गर्नुअघि वैदेशिक भूमिमा कामदारको सुरक्षा अवस्था, रोजगारदाता संस्था वा त्यसको अभिकर्ता र कामदार र इजाजत प्राप्तकर्ता र कामदारबीच रोजगारीका शर्त, सर्त र शर्तहरूमा सम्झौता गर्नुपर्छ। कामदारले पारिश्रमिकका सर्तहरू र प्रावधानहरू स्पष्ट रूपमा बुझ्नेपछि कामदारले पाउने पारिश्रमिक र पारिश्रमिक दुवै पक्षबाट पालना गर्नुपर्ने (दफा २५)
- श्रमिक आपूर्तिकर्ता मार्फत श्रमिकलाई काममा लगाउने सक्ने प्रबर्धन छ । तर त्यस्ता आपूर्तिकर्ता हरूले :
 - इजाजतपत्र लिनु पर्ने
 - इजाजतपत्रवालाले विवरण बुझाउनु पर्ने
 - श्रमिक आपूर्तिकर्ताको दायित्व, मुख्य रोजगारदाताको दायित्व
 - इजाजतपत्रको खारेजी, निलम्बन वा जरिबाना
 - श्रमिक आपूर्तिकर्ताले आफूले आपूर्ति गरेको श्रमिकबाट कुनै किसिमको शुल्क वा कमिशन लिन पाउने छैन ।
- नेपाल सरकारले बैदेशिक रोजगारीमा जानेका हकमा **न्यूनतम पारिश्रमिक**, नेपाल गजेटमा प्रकाशन गरि तोकिदिन सक्ने हक राख्दछ ।
- **वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष को स्थापना** : एक विदेशी रोजगार कल्याण कोष सामाजिक को लागि बोर्ड अन्तर्गत स्थापित गरिनेछ । वैदेशिक रोजगारीमा गएका श्रमिकहरूको सुरक्षा र कल्याणका लागि, वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका व्यक्तिकालागि र उनीहरूको परिवारका लागि सो कोषको पैसा प्रयोग गरिने छ । सो कोषको पैसा : (दफा ३२)
 - विदेशीका लागि जाने कामदारहरूलाई सीप-उन्मुख प्रशिक्षण प्रदान गर्ने।
 - विकृति वा कारणले गर्दा नेपालमा कामदारहरू स्वदेश फिर्ता गर्न
 - कामदारहरू जो फिर्ता आएका छन् वा तिनीहरूका परिवारहरू लाई क्षतिपूर्ति र आर्थिक सहयोग प्रदान गर्ने।
 - विदेशी रोजगारबाट फर्केका कामदारहरूको लागि रोजगार उन्मुख कार्यक्रम सुरु गर्ने।
 - बैदेशिक रोजगारका लागि विदेश गएका नेपालीको त्यहाँ देहान्त भएको खण्डमा उसको वा उनको मृत शरीरलाई नेपालमा ल्याउने र वित्तीय प्रदान गर्ने।
 - विदेशी रोजगार पदोन्नति सम्बन्धी कार्यहरू गर्ने।
 - बैदेशिक रोजगारीमा गएको एक वर्ष भित्र मृत्यु वा अंगभंग भएको खण्डमा कोषसंग आर्थिक सहयेता गर्ने ।

- **दण्ड सजाए बारे :**

- कसैले इजाजतपत्र नलिई वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गरेमा वा कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाई दिन्छु भनी झुट्टो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई वैदेशिक रोजगारीमा लगाई दिने उद्देश्यले कुनै रकम लिएमा वा विदेश पठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको पचास प्रतिशतले हुने रकम हर्जाना बापत असूल गरी त्यस्तो व्यक्तिलाई विदेश जान र आउन लागेको खर्च समेत भराई निजलाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ । विदेश पठाइ नसकेको भए सो सजायको आधा सजाय हुनेछ ।
 - कुनै इजाजतपत्रवालाले विभागबाट स्वीकृति नलिई कामदार विदेश पठाएमा वा कुनै इजाजतपत्रवालाले कसैलाई वैदेशिक रोजगारमा लगाइदिनेछु भनी झुट्टो आश्वासन दिई वा प्रलोभन देखाई कुनै रकम लिई विदेश नपठाएमा त्यसरी लिएको रकम र सोको पचास प्रतिशतले हुने रकम भराई त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र तीन वर्षदेखि सात वर्षसम्म कैद हुनेछ र त्यस्तो इजाजतपत्रवालाको इजाजतपत्र समेत रद्द हुनेछ ।
 - कुनै इजाजतपत्रवालाले नाबालिगलाई वैदेशिक रोजगारमा पठाएमा त्यस्तो इजाजतपत्रवालालाई तीन लाख रुपैयाँदेखि पाँच लाख सम्म कैद सज्याये हुनेछ ।
 - कुनै इजाजतपत्रवालाले जानी-जानी नियम बमोजिम राख्नुपर्ने कुनै लिखत वा प्रतिवेदन लुकाएमा वा कुनै कुरा हेरफेर गरेमा वा झुट्टा व्यहोरा पारेमा वा झुट्टा व्यहोरा तयार गर्न लगाएमा निजलाई एक लाख रुपैयाँदेखि तीन लाख रुपैयाँसम्म जरिबाना र छ महिनादेखि एक वर्षसम्म कैद हुनेछ ।
- यदि कुनै पनि रोजगारदाता संस्थाले सम्झौतामा तोकिएको सर्तहरू बमोजिम रोजगारी प्रदान गर्दैन भने, कामदार वा उसको एजेन्टले वैदेशिक रोजगार विभागमा प्रमाणका साथ क्षतिपूर्तिका लागी गुनासो गर्न सक्दछ ।

२. वैदेशिक रोजगार नियम, २०१९

वैदेशिक रोजगारी व्यवसायलाई सुरक्षित, व्यवस्थित र मर्यादित बनाउन र वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदार तथा वैदेशिक रोजगारीमा जाने व्यवसायीको हकहित र हितको संरक्षण गर्न वैदेशिक रोजगारीसम्बन्धी कानूनलाई परिमार्जन र सुदृढ गर्न यो नियम उपयुक्त छ । २००७ को दफा ८५ ले दिएको अधिकारको प्रयोग गर्दै नेपाल सरकारले 'वैदेशिक रोजगार नियम' २०१९ ल्याएको हो । एस एनमा निम्न लिखित कुराहरू उल्लेखित छ :

- परिच्छेद ७ अन्तर्गत वैदेशिक रोजगार नियमावली, नियम नं. २४ मा तीन (३) वर्षको जागिर सम्झौता भएको श्रमिकले एनआरएस जम्मा गर्नुपर्ने प्रावधानहरू स्पष्ट गरिएको छ। कोषमा १५०० र त्यसैगरी तीन (३) वर्षभन्दा बढीको जागिर सम्झौता भएको श्रमिकले ऐन अनुसार २५०० जम्मा गर्नुपर्नेछ।
- त्यसैगरी नियम नं. २४ बमोजिम वैदेशिक कर्मचारी जाँचका लागि स्वीकृत मेडिकल क्लिनिकको सूचीकरण र नवीकरणका लागि थप रकम कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने व्यवस्था छ।
- कोषको उपयोग सम्बन्धी नियम नं. २६ मा जहाजमा काम गर्ने नेपाली श्रमिकलाई हुने फाइदासँग सम्बन्धित १७ (१७) उद्देश्यमा प्रयोग गर्ने स्पष्ट रूपमा परिभाषित गरिएको छ।
- परिच्छेद ८, बोर्ड र कार्यकारी निर्देशक सम्बन्धी व्यवस्था, नियम नं. २९ (घ) अन्तर्गत बोर्डको काम वैदेशिक रोजगारीमा गएका महिला कामदारका लागि मात्र सुरक्षित घर स्थापना गर्ने र त्यस्ता घरहरू सञ्चालन गर्ने वा सञ्चालन गराउने कार्य रहेको छ।
- वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषको प्रयोग र सञ्चालनका लागि नियम नं. ३३(१ख) बमोजिम वैदेशिक रोजगारीमा काम गर्ने नेपाली श्रमिकले अदालतमा कानुनी चुनौती सामना गर्नुपर्ने अवस्थामा उक्त कोषलाई कानुनी खर्चमा प्रयोग गर्न सकिने थप व्यवस्था गरिएको छ। अधिकार र सम्भावित हानि सम्बन्धी प्रवर्द्धनात्मक गतिविधिहरूमा श्रमिकहरूले जहाजमा सामना गर्न सक्नेछन्।
- नेपालमा श्रमिकहरूको लागि स्वास्थ्य जाँच केन्द्रहरूलाई पुरस्कृत गर्ने सम्बन्धमा विस्तृत व्यवस्थाहरू नियम नं. ४५(क) अन्तर्गत परिभाषित गरिएको छ।
- स्वास्थ्य जाँचबाट उपलब्ध गराइएको मेडिकल रिपोर्टको लापरवाहीका कारण जहाजबाट फर्किनु परेमा वा रोजगारदाताबाट खारेज भएमा श्रमिकलाई खर्चको क्षतिपूर्ति दिने सम्बन्धमा नियम नं. ४६ (ख) अन्तर्गत विस्तृत व्यवस्था गरिएको छ।
- वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारका लागि चिकित्सा प्रमाणपत्र जारी गर्न इजाजतपत्र लिन चाहने स्वास्थ्य संस्थाको सुरक्षा निक्षेपको व्यवस्था गर्ने सम्बन्धमा नियम नं ४५(क७) मा पनि ब्यबस्थापन गरिएको छ।

३. वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियम, २०१२

वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण २०१० मा स्थापना भएको थियो। तर, वैदेशिक रोजगार ऐन, २००७ को दफा ८५ ले दिएको अधिकार प्रयोग गर्दै नेपाल सरकारले दुई वर्षपछि मात्रै वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरण नियमावली, २०१२ बनाएको छ। यसले आठ अध्याय र सम्बन्धित तीन कार्यतालिकाहरू

समेटेको छ। नियमहरूले न्यायाधिकरणको शक्ति र अधिकार परिभाषित गरेको छ। यसले वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी विवादहरू सम्बोधन गर्दा अपनाउनुपर्ने कानुनी प्रक्रियाहरू पनि परिभाषित गरेको छ। वैदेशिक रोजगार न्यायाधिकरणको स्थापना वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६३ द्वारा भएको हो। वैदेशिक रोजगार ऐन, २००७ र वैदेशिक रोजगार नियम, २००८ को उल्लङ्घनहरूको निर्णय गर्ने अधिकार क्षेत्र छ जुन अझ गम्भीर छ। उदाहरणका लागि, लाइसेन्स बिना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन; वैदेशिक रोजगार विभागको अनुमति बिना कामदार पठाउने; र सान्दर्भिक कागजातहरू लुकाउने वा छेडछाड गर्नेहरूमा एस न्यायेधिकरणको अधिकारक्षेत्र पर्छ। न्यायाधिकरणमा उजुरी पुग्ने प्रक्रिया लामो प्रक्रिया हो जसलाई सुव्यवस्थित गर्न अत्यन्त आवश्यक छ जसमा, पहिले वैदेशिक रोजगार विभागले छानबिन गर्नुपर्छ, त्यसपछि सरकारी वकिलले समीक्षा गर्नुपर्छ, त्यसपछि यसलाई दिईन्छ।

ट्रिब्युनल रजिस्ट्रार, त्यसपछि सरकारी वकिलबाट एक अभियोजक त्यसलाई कारबाही गर्न कार्यालय नियुक्त गरिनेछ। पहिलो मुद्दा भनेको पीडक विरुद्ध मुद्दा चलाउन सफल भए पनि क्षतिपूर्ति पाउने हो। यो विशेष गरी एउटा समस्या हो जहाँ अपराध दलालद्वारा गरिन्छ, जुन न्यायाधिकरणले प्राप्त गर्ने सबैभन्दा सामान्य मुद्दाहरू मध्ये एक हो। यो किनभने न्यायाधिकरणले क्षतिपूर्तिको लागि आदेश मात्र लागू गर्न सक्छ जब यो भर्ती एजेन्सीको निक्षेपबाट भुक्तान गरिन्छ, तर जस्तै लाइसेन्स प्राप्त दलालसँग जम्मा हुँदैन, पीडितलाई चाहिन्छ क्षतिपूर्तिको लागि आफ्नो आदेश लागू गर्न जिल्ला अदालतमा जानुहोस्। न्यायाधिकरणको अधिकार क्षेत्र विदेशी द्वारा परिभाषित गरिएको छ।

रोजगार ऐन, दफा ६४(१) को रूपमा: “मूल रूपमा प्रयासको लागि र बसोबास विभाग द्वारा दण्डनीय बाहेक अन्य गधाहरू। यसमा वैदेशिक रोजगार ऐन अन्तर्गत निम्न अपराधहरू भित्र पर्ने सबै केसहरू समावेश छन्:

- उचित इजाजतपत्र बिना वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्ने व्यक्ति;
- भर्तीका लागि भ्रामक प्रविधिहरू प्रयोग गर्ने व्यक्ति वा भर्ती एजेन्सी;
- वैदेशिक रोजगार विभागको अनुमति बिना व्यक्तिलाई वैदेशिक रोजगारीका लागि पठाउने;
- धोखाधडी मा संलग्न;
- नाबालकलाई वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने;
- कामदारलाई अनधिकृत देशमा पठाउँदै; र

सान्दर्भिक कागजातहरू लुकाउने वा छेडछाड गर्ने। यी प्रकारका अपराधहरू उजुरी दर्ता गर्नको लागि एक वर्षको सीमा अवधिको अधीनमा छैनन् (दफा ६०), र सबैले सम्भावित रूपमा जरिवाना वा कम्पनीको अधिकारीलाई व्यक्तिगत एजेन्टरको लागि जेल सजाय हुन सक्छ। (खण्ड ५७)

तसर्थ, नेपालमा वैदेशिक रोजगारीलाई सरल गर्न र श्रमिकहरूका हक अधिकार सुनिश्चित गर्न विभिन्न नीति नियम र कानूनहरू रहेका छन्।