



कफाला प्रणाली र नेपाली घरेलु कामदारमा यसको असर

रूजा बज्राचार्य र बन्दिता सिजापती*

सारांश

आफू र आफ्ना परिवारको सुनौलो भविष्यको खोजीमा प्रत्येक महिना १६ हजारभन्दा बढी नेपाली कामदारहरू कामको खोजीमा खाडी समन्वय परिषद् (गल्फ कोअपरेसन काउन्सिल) का सदस्य मुलुकहरूमा पुग्दछन् । धेरैजसो कामदारले त्यहाँ रोजगार पाउनका निम्ति धेरै पैसा तिरेका हुन्छन् । तर उनीहरूलाई त्यहाँको कानून र नीति-नियमका बारेमा त्यति थाहा हुँदैन । यीमध्ये सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा कफाला प्रणाली हो जुन यस्तो प्रायोजन प्रणाली हो जसमा कामदारमाथि गतिशीलता, भिसालगायतका सबै कुरा रोजगारदाताको अधीनमा हुन्छन् । यसअन्तर्गत, घरेलु कामदारहरूलाई खाडी मुलुकहरूको श्रम ऐनले कुनै पनि किसिमको सुरक्षा प्रदान नगर्ने भएकोले र उनीहरूका हकमा कफाला प्रणाली मात्र लागू हुने हुँदा उनीहरूको स्थिति अत्यन्तै नाजुक छ । यस नीतिपत्रमा कफाला प्रणालीले नेपाली कामदारहरूमा पारेको असरका बारेमा प्रकाश पार्नुका साथै उनीहरूका समस्या हल गर्नका लागि केही उपाय सिफारिस गर्ने प्रयत्न गरिएको छ ।

१. परिचय

गल्फ कोअपरेसन काउन्सिल वा खाडी समन्वय परिषद् नामक सङ्गठनका ६ वटा देशहरू ओमान, कतार, कुवेत, बहराइन, साउदी अरेबिया र संयुक्त अरब इमिरेट्स नेपालीहरूका लागि रोजगारीका मुख्य गन्तव्य बनेका छन् । प्रत्येक महिना सालाखाला १६ हजार जति नेपाली कामदार उज्यालो भविष्यको सपना बोकेर यी देशमा जान्छन् ।^१ यी देशमा धेरै नेपाली कामदार जाने भए पनि त्यहाँ उनीहरूमा लागू हुने नियम र कानूनसम्बन्धी ज्ञानको नेपालमा अभाव छ । यस अभावलाई पूरा

गर्ने प्रयासस्वरूप यस नीतिपत्रमा अरब मुलुकहरूमा प्रचलित 'कफाला प्रणाली'का बारेमा चर्चा गरिएको छ, जसले त्यहाँ जाने कामदारलाई उनीहरूका मालिकका बँधुवा बनाउँछ । 'कफाला प्रणाली' खाडीमा जाने सबै प्रकारका प्रवासी कामदारहरूमा लागू हुने भए तापनि यो नीतिपत्र घरेलु कामदारमा केन्द्रित छ । यसो गर्नुको मुख्य कारण के हो भने घरेलु कामदारहरू अनौपचारिक क्षेत्रमा पर्ने हुनाले खाडी मुलुकका श्रम ऐनले उनीहरूलाई संरक्षण दिएको छैन ।

२. अरब मुलुकहरूमा प्रवासनको ढाँचा

कामदारहरूको बढ्दो मागले गर्दा अरब मुलुक संसारभरका दक्ष र अदक्ष कामदारहरूको एउटा महत्त्वपूर्ण गन्तव्य बनेको छ । प्रायः सबैजसो अरब

१ यो खाडी क्षेत्रमा गएका प्रवासी श्रमिकको औसत हो जुन वैदेशिक रोजगार विभागको मासिक प्रतिवेदनहरूबाट साभार गरिएको हो । www.dofe.gov.np

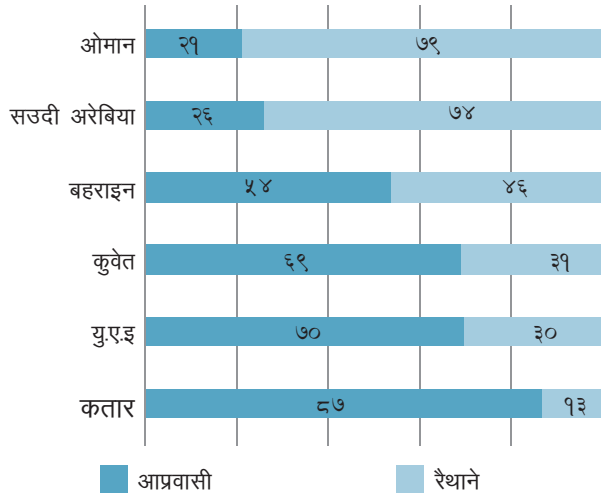
२ यो नीतिपत्र तयार गर्ने सुरुको प्रेरणा प्रवासी नेपाली समन्वय समितिद्वारा काठमाडौँमा ५-९ सेप्टेम्बर, २०११ मा आयोजित Kafala System and Legal Rights for Nepali Migrants in the GCC Countries, नामक कार्यशालामा

मेहरू साइरस भेसुवाला (Mehru Cyrus Vesuvala) द्वारा प्रस्तुत कार्यपत्रबाट प्राप्त भएको हो ।

* लेखकहरू सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटीसँग आबद्ध छन् ।
यो नीतिपत्र अर्जुन विकद्वारा अनुवाद तथा मोहन मैनालीद्वारा सम्पादन गरिएको हो ।



चित्र १: खाडी मुलुकमा स्थानीय र आप्रवासी जनसङ्ख्याको प्रतिशत



स्रोत: Vesuvala, 2011.

मुलुकहरूमा स्थानीय बासिन्दाभन्दा आप्रवासी कामदार बढी भएका छन् (चित्र १)। कतार आप्रवासीको मात्रा सबैभन्दा बढी भएको मुलुक हो जहाँ बस्ने मानिसमध्ये ८७ प्रतिशत आप्रवासी छन् भने सबैभन्दा कम मात्रामा आप्रवासी भएको देश ओमान हो। त्यहाँ बस्ने मानिसको २१ प्रतिशत आप्रवासी छन्। त्यस्तै, घरेलु कामदारको बढ्दो मागले गर्दा सन् २००८ देखि २०११ सम्ममा १,६०४,८२२ कामदारहरूले अरबमा रोजगारी पाएका थिए। तीमध्ये ८८६,५६६ (६२ प्रतिशत) महिला थिए।^३

नेपालको वैदेशिक रोजगार विभागको आँकडाअनुसार २०६८ साउनदेखि पुससम्म (२०११ को मध्य जुलाईदेखि २०१२ को मध्य जनवरीसम्म) मा १४५,३१० नेपालीहरूले यी मुलुकमा काम गर्ने अनुमति पाएका थिए। तीमध्ये ८,७०० (६ प्रतिशत) महिला थिए।^४

३ यसमा यु.ए.इ. मा भएका कामदार समावेश छैनन् (Esim and Kerbage 2011). घरेलु कामदारको माग बढिरहेको छ भन्ने कुरालाई बहराइनको श्रम मन्त्रालयमा प्राप्त भिसाको निवेदनले पनि पुष्टि गरेको छ। त्यहाँ २०११ को अप्रिलदेखि जूनका बीचमा १६,२०३ वटा घरेलु कामदारको लाइसेन्सका लागि भिसा निवेदन प्राप्त भएका थिए, जसमध्ये १३,७०८ स्वीकृत भए। स्वीकृत भएका निवेदनमध्ये १०,५८६ घरेलु महिला कामदारका निवेदन थिए (Khaleej Times Online, 11 December 2011).

४ यस नीतिपत्रमा वैदेशिक रोजगार विभागको आँकडा भन्नाले नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृति पाएका कामदारको आँकडा भनी बुझ्नुपर्छ।

तालिका १ मा देखाइए जस्तै नेपालको तथ्याङ्कअनुसार सामान्यतया कामदारका रूपमा खाडी मुलुकमा जाने पुरुषका तुलनामा महिलाहरूको सङ्ख्या निकै कम छ। तर खाडी मुलुकमा जाने नेपाली महिलाको सङ्ख्या बढिरहेको छ। आर्थिक वर्ष २०६७/६८ को साउनदेखि पुस मसान्त (२०१० को मध्य जुलाईदेखि २०११ को मध्य जनवरी) सम्म खाडी मुलुकहरूमा जाने महिलाहरूको सङ्ख्या २,५०२ थियो (जुन नेपालबाट ती देशमा जाने कामदारको तीन प्रतिशत हुन आउँछ) भने आ.व. २०६८/६९ को सोही अवधिमा (२०११ मध्य जुलाईदेखि २०१२ मध्य जनवरीका बीचमा) यो सङ्ख्यामा तेब्वरभन्दा बढी वृद्धि भई ८,७०० पुगेको छ। तर यहाँ ख्याल गर्नुपर्ने कुरा के छ भने वैदेशिक रोजगार विभागको आँकडामा ती मुलुकमा कामका लागि गएका सबै नेपाली महिलालाई समेटिएको छैन किनभने रोजगारीका लागि त्यहाँ जाने थुप्रै नेपाली महिलाहरू गैरकानुनी बाटो हुँदै जान्छन्।^५

खाडी मुलुकबाट घरेलु कामदारका लागि आइरहेको मागलाई ध्यानमा राख्दै नेपाल सरकारले ४ अक्टोबर २०११ मा फ्रन्डै १५०,००० महिलाहरूलाई निश्चित सर्तसहित प्रायोजन र सुरक्षाको प्रत्याभूति हुने गरी ती सर्त स्वीकार गर्ने मालिककहाँ मात्र घरेलु काम गर्ने गरी ती देशमा पठाउने घोषणा गर्‍यो।^६

३. कफाला प्रणाली: संक्षिप्त अवलोकन

कफाला अथवा प्रायोजन प्रणाली बेडुइनले^७ स्थापना गरेको आतिथ्यको सिद्धान्तमा आधारित पद्धति हो जसमा विदेशी पाहुनाप्रति गरिने व्यवहार र उनीहरूको

५ एक जना नेपाली महिला घरेलु कामदारले कुवेतमा दुर्व्यवहार सहन नसकी आत्महत्या गरेपछि सन् १९८८ मा नेपाल सरकारले महिलालाई घरेलु कामदारका रूपमा खाडी मुलुकमा जान प्रतिबन्ध लगायो जसले निकै ठूलो रडाको मच्चायो। सन् २००३ मा सरकारले औपचारिक संस्थामा काम गर्न मिल्ने गरी सो प्रतिबन्ध आंशिक रूपमा फुकुवा गर्‍यो र सन् २०१० मा पूर्ण रूपमा फुकुवा गर्‍यो। प्रतिबन्ध फुकुवा भए तापनि नेपाली महिला कामदारहरू मूल रूपमा भारत हुँदै गैरकानुनी मार्ग प्रयोग गरी खाडी पुग्दछन्। फलस्वरूप, खाडी मुलुकमा गएका नेपाली महिला कामदारको सङ्ख्या यकिन हुन सकेको छैन। सन् २००६ सम्म वैदेशिक रोजगार विभागले लैङ्गिक रूपले छुट्टाएका आँकडा राख्ने गरेको थिएन।

६ Sambidge, 2011.

७ बेडुइन भन्ने शब्द अरबी घुमन्ते समूहलाई जनाउन प्रयोग गरिन्छ, जो आतिथ्य र उदारताका लागि प्रख्यात छन्।

तालिका १: २०६८ साउनदेखि पुससम्म खाडी मुलुकमा गएका नेपाली कामदारको सङ्ख्या

देश	पुरुष	महिला	कुल
कतार	५९,३९२	४५३	५९,८४५
साउदी अरेबिया	३४,७९३	७८	३४,७९९
युनाइटेड अरब इमिरेट्स	३९,३९९	२,२६०	३३,५७९
बहराइन	३,३२७	३००	३,६२७
कुवेत	६,९४६	५,३५७	११,५०३
ओमान	९,७२९	२५२	९,९८१
कुल	९३६,६९०	८,७००	९४५,३९०

नोट: नेपालमा आर्थिक वर्ष साउनबाट सुरु हुने गर्दछ ।
स्रोत: वैदेशिक रोजगार विभाग (www.dofe.gov.np)

सुरक्षा गर्ने जिम्मेवारीसम्बन्धी प्रावधान छ ।^८ पहिले कफाला प्रणाली विदेशी पाहुनाहरूलाई आतिथ्य प्रदान गर्नका लागि उपयोग गरिन्थ्यो । यस प्रणालीमार्फत प्रायोजनकर्ताले विदेशी पाहुनाको आगमनको उत्तरदायित्व लिन्थ्यो र उनीहरूका व्यवहारको जिम्मेवारी लिन्थ्यो । यस प्रणालीअनुसार प्रायोजनकर्ताले विदेशी पाहुनाको शान्ति सुरक्षाको जिम्मेवारी पनि लिनुपर्दछ ।^९ तथापि समय क्रमसँगै कफाला प्रणालीको अर्थ बदलिएको छ । अहिले यसलाई मूल रूपमा खाडी सहयोग परिषद्का मुलुकका सरकारले आफ्ना देशमा आउने श्रमिकको प्रवाह नियमन गर्ने साधनका रूपमा उपयोग गरिरहेका छन् ।^{१०}

कफाला प्रणालीअन्तर्गत अनुबन्ध अथवा करारको अवधि दुई वर्षको^{११} हुन्छ, जुन अवधिभर घरेलु कामदारको भिसा र कानुनी हैसियत प्रायोजक अथवा कफिलसँग जोडिएको हुन्छ । विशेषतः प्रायोजकले कामदारको आर्थिक र कानुनी दायित्व पूर्ण रूपमा लिनुपर्छ जसअन्तर्गत कामदारको ज्याला, स्वास्थ्य परीक्षण र कामदार आइपुगेपछि उनीहरूलाई राष्ट्रिय परिचयपत्र उपलब्ध गराउने काम पर्दछन् ।^{१२} यसो गरेपछि कामदारमाथि कफिल वा प्रायोजकको पूर्ण नियन्त्रण कायम हुन्छ जसको स्वीकृतिबिना कामदारहरूले

अर्को ठाउँमा काम गर्न पाउँदैनन् । यहाँसम्म कि मालिकको स्वीकृतिबिना उनीहरूले देश छोड्न पनि पाउँदैनन् ।

यस परिस्थितिमा खाडी मुलुकमा घरेलु कामदारले ज्याला थोरै पाउँछन्, धेरै समयसम्म काम गर्नुपर्छ र शारीरिक, यौन तथा मनोवैज्ञानिक हिंसा भोग्नुपर्छ ।^{१३} घरेलु कामदारलाई कफिलको परिवारका सदस्य ठानिने भएकाले उनीहरूका हकमा त्यहाँको श्रम कानून लागू हुँदैन र उनीहरूका कामले कानुनी मान्यता पाएको हुँदैन । त्यसलाई कामका रूपमा वर्गीकरणसमेत गरिएको हुँदैन । परिणामस्वरूप घरेलु कामदारले आफ्नो अधिकार र स्वतन्त्रताको उपयोग गर्न पाउँदैनन् । यसरी उनीहरू खाडी मुलुकका 'अदृश्य कामदार' बन्न पुग्छन् । यसरी उनीहरू 'अदृश्य' भएकाले उनीहरूको वास्तविक अवस्था जाँच गर्न र त्यसलाई नियमन गर्न कठिन हुन्छ ।^{१४}

कफाला प्रणालीका विशेषता

- करार अवधि – कम्तीमा दुई वर्ष ।
- कामदारहरूको भिसा र कानुनी हैसियतमा प्रायोजकको पूर्ण नियन्त्रण हुन्छ ।
- प्रायोजकले कामदारको आर्थिक र कानुनी जिम्मेवारी पूर्ण रूपले लिन्छ ।
- कामदारको गतिशीलतामाथि प्रायोजकको पूर्ण नियन्त्रण हुन्छ ।

४. अदृश्य र उत्पीडित: घरेलु कामदारको दशा

कफाला प्रणालीलाई खाडी मुलुकका सरकारले देशभित्र वैदेशिक कामदारको हिँडुललाई अनुगमन गर्ने पद्धतिका रूपमा लिए तापनि नेपालमा आप्रवासी कामदारहरूको हिँडुल र उनीहरूको श्रम तथा आप्रवासी अधिकार उल्लङ्घनमा यसले पारेको प्रभावका बारेमा जानकारी छैन । त्यति मात्र होइन, विदेशी कामदारमाथि हुने गरेका दुर्व्यवहार र तलब नदिइने घटनाका उजुरी यति धेरै हुन्छन् कि यिनले सरोकारवालाको ध्यान कम्पै आकर्षित गर्दछन् । एकदमै वीभत्स र अचम्मलाग्दा घटनाले मात्र सञ्चारमाध्यम र सरकारको ध्यान तान्ने गर्दछन् ।^{१५}

८ Khan and Harroff-Tavel, 2011.

९ Gardner, 2011.

१० Khan and Harroff-Tavel, 2011.

११ कफाला प्रणाली र करार अवधि देशपिच्छे फरक-फरक भए तापनि कामदार भर्ना गर्दा/हुँदा मालिक र घरेलु कामदार दुवैले धेरै खर्च बेहोर्नुपर्ने भएकोले समान्यतया करार अवधि दुई वर्षको हुन्छ ।

१२ Roper, 2008; Human Rights Watch, 2008.

१३ Bahrain Center for Human Rights et al, 2008.

१४ Human Rights Watch, 2008.

१५ Manseau, 2006.



क. करार

करार सम्बन्धमा घरेलु कामदारहरूले भोग्नु परेको सबैभन्दा ठूलो समस्या करारपत्र वा करार जनाउने कागजपत्रको अभाव हो। प्रायः मालिक र मजदुरबीच कुनै किसिमको लिखित सम्झौता भएको हुँदैन।^{१६} कुनै किसिमको सम्झौतापत्र भइहालेमा मालिकले राखेका सेवा र सर्तका बारेमा कामदारलाई थाहा हुँदैन अथवा यस्तो सम्झौतामा विचौलिया (एजेन्ट) ले कामदारलाई थाहै नदिईकन सम्झौता गरेका हुन्छन्।

नेपाली रोजगारदाता संस्थाहरूले गन्तव्य मुलुकमा गरिएको सम्झौताका ठाउँमा त्यसभन्दा बिल्कुल फरक सेवा र सर्त भएका सम्झौता राख्ने गर्दछन्। यस्तो चलन गन्तव्य मुलुकमा पनि हुने गर्दछ।^{१७} थप समस्या के छ भने, विवाद उत्पन्न भएमा खाडी समन्वय परिषद्का मुलुकहरूले अरबी भाषामा गरिएका सम्झौतालाई मात्र मान्यता दिन्छन्। उनीहरूले सम्झौतामा हस्ताक्षर नै गरेका हुँदैनन् वा हस्ताक्षर गरेका भए पनि अरबी भाषामा लेखिएका फरक-फरक सर्त र सुविधा भएका सम्झौता हुन्छन्। परिणामस्वरूप घरेलु कामदारसँग आफ्नो अधिकारका निमित्त लड्ने कुनै आधार हुँदैन।

सम्झौता सम्बन्धमा हुने अनभिज्ञता त छँदैछ, त्यसबाहेक अधिकांश घरेलु कामदारलाई खाडी सहयोग परिषद्अन्तर्गतका मुलुकहरूमा लागू हुने तीन महिनाको परीक्षणकालको प्रावधानका बारेमा पनि थाहा हुँदैन। यस अवधिमा काम गर्ने वातावरण ठीक नभएमा वा कामदारको कामगाराइ सन्तोषजनक नभएमा मालिक अथवा कामदारमध्ये कसैले पनि सम्झौताको अन्त्य गर्न सक्छन्। तर व्यवहारमा यस्तो हुँदैन। कुनै कामदारले परीक्षणकालमा काम गर्ने वातावरण नभएको भनी उजुरी गरे पनि काम गर्ने वातावरण नसुधारीकन सो अवधि सकिएपछि पनि उनीहरूलाई काम गर्न बाध्य बनाइन्छ।^{१८}

यो समस्या हटाउनका लागि कुवेत र युनाइटेड

१६ एमनेस्टी इन्टरन्यासनलले कुरा गरेका १३ जना खाडी मुलुकमा काम गरेर फर्केका कामदारमध्ये कसैले पनि वैदेशिक रोजगारीका लागि जानुभन्दा पहिले करारमा हस्ताक्षर गरेका थिएनन् (Amnesty International 2011). नेपालको वैदेशिक रोजगार ऐन २००७ को दफा १५ अनुसार पूर्व श्रम स्वीकृति लिनका लागि एजेन्टले कामदारसँगको करारको प्रतिलिपि वैदेशिक रोजगार विभागमा पेस गर्नुपर्छ, जुन कामदारलाई विदेशमा रोजगारीमा पठाउनुभन्दा तीन महिना पहिले तयार गरिन्छ।

१७ Vesuvala, 2011; and Human Rights Watch, 2010a.

१८ Manseau, 2006.

अरब इमिरेट्सले क्रमशः सन् २००६ र २००७ मा संयुक्त मापदण्ड घरेलु कामदार करारको चलन सुरु गरे। ओमानले हालसालै घरेलु महिला कामदारको रोजगारीसम्बन्धी करार परीक्षणका रूपमा लागू गरेको छ।^{१९} यस्तो करारमा कामदार र मालिकले अथवा निजी रोजगारदाता संस्था, कामदार र रोजगारदाताले हस्ताक्षर गरेको हुनुपर्दछ तर यस्तो करारको प्रभावकारिताका बारेमा अनुगमन हुन बाँकी छ।^{२०}

ख. अधिकार उल्लङ्घन

विदेशमा अदृश्य र आफ्नो मुलुकद्वारा बेवास्ता गरिएका आप्रवासी घरेलु कामदारको काम गर्ने समय तोकिएको हुँदैन, कुनै दिन पनि छुट्टी हुँदैन, ज्याला दिइँदैन, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक^{२१} र यौन दुर्व्यवहार तथा गालीगलोज गरिन्छ, हिँड्दुलमा रोक^{२२} लगाइन्छ र थोरै मात्र विरोध गरेमा पनि दुर्व्यवहार र कामबाट निष्कासित हुने डर निरन्तर भोग्नुपर्छ।

वास्तवमा, घरेलु कामदारले आफ्नो देश छाड्नुअघि नै दुर्व्यवहार भोग्नु परेन भने पनि खाडी समन्वय परिषद्का मुलुकमा आइपुग्ने बित्तिकै भोग्नुपर्छ। घरेलु कामदार गन्तव्य मुलुकमा आइपुग्ने बित्तिकै उसको राहदानी उसका मालिकले जफत गर्छन्।^{२३} कस्तो काम गर्नुपर्ने हो र कति घण्टा काम गर्नुपर्ने हो^{२४} भन्ने कुरा थाहा नभएका आप्रवासी घरेलु कामदारहरू धेरैभन्दा धेरै काम गर्न बाध्य पारिन्छन्। उनीहरूले मालिकको घरको मात्र काम गरेर पुग्दैन, मालिकले

१९ Esim and Kerbage, 2011.

२० Human Rights Watch, 2010b. करारसम्बन्धी थप जानकारीका लागि खण्ड (५) हेर्नुहोस्।

२१ शारीरिक हिंसाअन्तर्गत चप्पल वा पाइपले पिट्नेदेखि लिएर तातो आइरनले डाम्नेसम्म पर्दछन् (Human Rights Watch 2007).

२२ Varia (2011) का अनुसार मालिकहरूले घरेलु कामदारलाई “छोरी” का रूपमा लिने चलनलाई कामदारको हिँड्दुलमा प्रतिबन्ध लगाउने प्रथालाई सही ठहर्‍याउन उपयोग गरिन्छ।

२३ यस्तो चलन छ भन्ने कुरा स्वीकार गर्दै कुवेतको श्रम मन्त्रालयले मालिकहरूलाई कामदारहरूको राहदानी जफत नगर्न आदेश दिएको थियो। तर यो आदेश घरेलु कामदारका हकमा लागू हुँदैन (Human Rights Watch 2010b).

२४ घरेलु कामदारको एक हप्तामा औसत काम गर्ने अवधि बहराइनमा १०८ घण्टा, यु.ए.इ.मा १०५ घण्टा र कुवेतमा १०१ घण्टा छ (Bahrain Center for Human Rights et al, 2008).

उनीहरूलाई अर्काको घरमा पनि काम गर्न पठाउँछन्।^{२५} यस्तो थप काम गरेबापत उनीहरूले प्रायः पारिश्रमिक पाउँदैनन्।^{२६}

गन्तव्य मुलुकको श्रम कानून लागू नहुने हुनाले घरेलु कामदारले सामान्यतया थप समय काम गरेबापत अतिरिक्त तलब पाउँदैनन्। प्रायःजसो कबुल गरे जति तलब दिइँदैन र तलब महिनौं र वर्षौंसम्म रोकिन पनि सक्छ। त्यति मात्र नभएर मालिकहरूले कामदारको नाम मात्रको तलबवाट उनीहरूलाई भर्ना गर्दा लागेको खर्च पनि कटाउँछन्। घरेलु कामदारले पाउने तलब कामदारको देश र उनीहरूले काम गर्ने देशका आधारमा पनि फरक-फरक हुन्छ।^{२७} आफूले चाहे जति राम्रो काम नगरेको भनेर मालिकले कामदारलाई पटक-पटक दुर्व्यवहार गर्नुका साथै तलब घटाइदिएको पनि पाइएको छ।

विभिन्न किसिमका दुर्व्यवहारबाहेक घरेलु कामदारलाई उनीहरूका साथी र परिवारलाई समेत सम्पर्क गर्न नदिएर समाजिक रूपमा एकल्याइन्छ।^{२८} करार अवधि सकिनुअघि नै घरेलु कामदारले घर छोडेर भाग्ने सम्भावना कम गर्न यसो गर्नु परेको तर्क मालिकहरू गर्दछन्।^{२९}

२५ सन् २००३ मा ओमानले आफ्ना कामदारलाई अर्काको घरमा काम गर्न पठाउने चलनलाई अवैध मान्यो। यसो गर्नु यस्तो चलन व्यापक भएको कुराको स्पष्ट स्वीकारोक्ति हो (Khan and Harroff-Tavel 2011).

२६ फिलिपिन्सको प्रतिनिधिसभाको वैदेशिक मामिलासम्बन्धी समितिको प्रतिवेदनअनुसार चार जना फिलिपिनो घरेलु कामदारले साउदी अरेबियामा बलात्कार जस्ता विविध प्रकारका दुर्व्यवहार भोग्नु परेको थियो। यीमध्ये दुई जना फिलिपिनोले बताएअनुसार उनीहरूलाई मालिकका आमा र छोराकहाँ काम गर्न पठाइयो। उनीहरूले यसबापत थप ज्याला दिएको कुरा बताएनन्। प्रतिवेदनमा के पनि उल्लेख गरिएको छ भने यस चलनले गर्दा पनि कामदारले धेरै काम गर्नु परेको छ। यस कुराको गुनासो प्रायः सबै फिलिपिनो घरेलु कामदारले गर्ने गरेका छन् (Committee on Overseas Workers' Affairs 2011).

२७ साउदी अरेबियामा श्रीलङ्काली घरेलु कामदारले १०७, फिलिपिनोले २१३ (Human Rights Watch 2007) र नेपालीले ११० यु.एस. डलर आम्दानी गर्दछन्। घरेलु कामदारले पाउने न्यूनतम तलब यु.ए.ड. मा ११५ र कुवेतमा १३० यु.एस. डलर छ।

२८ रोजगारदाताहरूले भनेअनुसार घरेलु कामदारलाई एकल्याउनुपर्ने कारणहरू निम्न छन्: (१) यौन सम्पर्कमा सक्रिय हुने प्रवृत्ति (२) केटा साथी बनाउने र गर्भवती हुन सक्ने (३) मालिक घरमा नभएका बेला विदेशी लोग्ने मानिसलाई घरमा ल्याउँदा चोरी हुन सक्ने (४) विदेशी मानिसले घरबाट भाग्नका लागि फकाउन सक्ने र कहिलेकाहीं राम्रो पैसा कमाइने लोभमा र कहिलेकाहीं इच्छाबिनै वैश्यावृत्तिमा फस्न सक्ने।

२९ Manseau, 2006; Human Rights Watch, 2007.

ग. यौन दुर्व्यवहार

सुरक्षा नभएकाले घरेलु कामदारलाई मालिकले प्रायःजसो अवाञ्छित व्यवहार गर्छन् जसमा यौन सम्पर्कको आशयका व्यवहार, हातपात, लाडप्यार र बलात्कारसमेत पर्छन्। यौन सम्पर्कका लागि पैसाको प्रलोभनसमेत देखाइन्छ।^{३०} खाडी मुलुकहरूमा यौन दुर्व्यवहार गरिन्छ। साथै घरेलु कामदारहरूलाई यौन पेसा स्वीकार्न जबर्जस्ती गराइएका विवरण प्राप्त भएका छन्।^{३१} मालिकहरू घरेलु कामदारले आफ्नो घरको काम मात्र नभएर घरमा आएका पाहुनासँग यौन सम्पर्कसमेत गर्नु भन्ने चाहन्छन्। घरेलु कामदार यौन सेवाका लागि तयार नभएमा उनीमाथि दुर्व्यवहार र ज्यादती गरिन्छ। यौन सम्पर्क घरेलु कामदारको स्वीकृतिमा मात्र हुने होइन उनीहरूसँग जबर्जस्ती यौन सम्पर्क पनि गरिन्छन्।^{३२} प्रायः बलात्कारका घटना बाहिर आउँदैनन् किनभने यस्तो अवस्था भोगेका मानिसलाई समाजले राम्रो ठान्दैन र घरेलु कामदारलाई यस्ता कुराको उजुरी कहाँ र कसरी गर्ने भन्ने कुरा थाहा हुँदैन।^{३३} यौन दुर्व्यवहारको विरुद्धमा मुद्दा दर्ता भइहाले पनि पुरुष साक्षी र बलियो मेडिकल परीक्षण रिपोर्ट नभएमा त्यसलाई त्यत्तिकै थन्क्याइन्छ। अर्कोतिर वैवाहिक सम्बन्ध भएका बाहेक अरूसँग यौन सम्पर्क गरेको आरोपमा शरिया कानून लगाएर दोषी बन्नुपर्ने सम्भावना पनि रहन्छ।

त्यति मात्र नभएर बलात्कृत कामदारको गर्भ रही बच्चा जन्मेका खण्डमा उसलाई खाडीका देशले मान्यता दिँदैनन्। त्यस्ता बालकलाई नेपाल ल्याउन कानुनी स्वीकृति पाउन पनि धेरै भ्रमेला बेहोर्नुपर्छ।^{३४}

३० Human Rights Watch, 2007

३१ Blanchet, 2002.

३२ Ibid.

३३ परिवारका सदस्यहरू घरबाहिर गएका बेलामा ओमानमा एउटी नेपाली घरेलु कामदारलाई मालिकको छोराको हिंसा गरेका थिए। तर पनि नोकरीबाट निकालिने डरले उनले यो कुरा खोलेकी थिइनन्। उनलाई यसका विरुद्ध कहाँ र कसलाई उजुरी गर्ने भनेर कुरा थाहा थिएन (Pourakhi and UNIFEM 2009).

३४ नेपालमा आमाका नाममा नेपाली नागरिकता प्राप्त गर्न सकिने भए तापनि जाली कागजपत्र बनाउने सम्भावना, समुदायबाट पर्याप्त समर्थनको अभाव र स्थानीय अधिकारीले नागरिकताको प्रमाणपत्र लिनका लागि सिफारिस नगरिदिने हुनाले परिस्थिति थप जटिल बन्दछ।



दुवै जना छोराहरूले . . . आफ्नो कपडा खोलेर मलाई देखाउँथे . . . उनीहरूले ट्राउजर खोलेर देखाउँथे । उनीहरूको मोबाइलमा केटीहरूका नाङ्गा तस्बिर हुन्थे । उनीहरूले ती तस्बिर मलाई देखाउँथे । उनीहरूले मलाई समात्थे । यस्तो ठाउँमा म काम गर्न सकिदैन ।

– चमेली डब्लु, २७, रियाद, सउदी अरेबियामा काम गरिरहेकी श्रीलङ्काली घरेलु कामदार

स्रोत: Human Rights Watch, 2007.

घ. करार उल्लङ्घन

कपाला प्रणालीअन्तर्गत करारको उल्लङ्घन गर्नु/घरबाट भागनुलाई सबैभन्दा गम्भीर प्रकृतिको अपराध मानिन्छ । कुनै घरेलु कामदार करार उल्लङ्घन गरी घरबाट भागेका खण्डमा उसले जस्तोसुकै कारणले त्यसो गरेको भए पनि उसलाई अपराधी ठानिन्छ । यस्तो कानूनका बारेमा थाहा नपाएकाले, दुर्व्यवहार गरिएका कामदार काम गर्ने राम्रो वातावरणको खोजीमा त्यहाँबाट भाग्छन् । यसो गर्दा अहिलेको भन्दा भन् खराब अवस्थामा पुगिन्छ भन्ने कुरा उनीहरूलाई थाहा हुँदैन । कामदारले करार उल्लङ्घन गरेपछि मालिकले प्रहरीमा उजुरी दिन्छ । यसो भएपछि उसलाई स्वदेश फिर्ता पठाउने र कामदारलाई भर्ती गर्दा मालिकले बेहोरेको खर्च भराउने खतरा बढ्छ ।

भागेको आरोपमा, भगोडा भनी मुद्दा दायर भएपछि र त्यस अभियोगमा अपराधी ठहरिएपछि घरेलु कामदारले न्याय पाउने सम्भावना निकै कम हुन्छ – मालिकले उसको अधिकार उल्लङ्घन गरेको भए तापनि र उसलाई दुर्व्यवहार गरेको भए तापनि । कामदारले दूतावासमा सम्पर्क गरे तापनि प्रक्रिया निकै अप्ठ्यारो हुन्छ । परिचयपत्र छैन भने त त्यस्तो कागज बनाउनमै महिनौं लाग्न सक्छ ।

खाडी सहयोग परिषद्का चार मुलुकहरूमा मात्रै नेपाली दूतावास छन् ।^{३५} तिनमा आश्रयस्थलको व्यवस्था भए तापनि तिनीहरूमा सबैको पहुँच पुग्न र ती प्रभावकारी हुन नसक्दा अप्ठ्यारोमा परेका कामदारले परिस्थितिसँग एकलै जुध्नुपर्ने हुन्छ । यसको मुख्य कारण कामदारहरूलाई दूतावास छ भन्ने कुरा थाहा नहुनु, उनीहरूले एकलै घरबाट बाहिर निस्कन नपाउनु

^{३५} नेपाली दूतावास कतार, कुवेत, सउदी अरब र यु.ए.इ.मा छ । ओमान र बहराइनमा छैन ।

र टेलिफोनको सुविधा नहुनु हो । घरेलु कामदारले दूतावासबाट परिचयपत्र प्राप्त गरे पनि घरबाट निस्कनका लागि उनीहरूले मालिकबाट अनुमतिपत्र पाउनुपर्छ जुन सामान्यतया असम्भव जस्तै हुन्छ । यसरी कुनै उपाय नभएपछि कामदारले पुरानै मालिककहाँ काम गर्न जानुपर्छ अथवा थुनामा जानुपर्ने अवस्था आउँछ अथवा मालिकसँग सम्झौता गर्नुपर्छ जुन कामदारका लागि निकै खतरनाक हुन्छ ।^{३६}

मुद्दा दायर भएपछि पनि अदालतसम्म पुग्न महिनौं लाग्छ । यस अवधिमा घरेलु कामदारलाई काम गर्ने अनुमति दिइँदैन । प्रायः मुद्दाहरूमा मिलापत्र हुन्छ जसमा कामदारले क्षतिपूर्ति पाउँदैनन् अथवा थोरै मात्र पाउँछन् ।

ड. न्यायमा पहुँच नहुनु

यसपछि आउने खण्ड ५ मा व्याख्या गरिएभैं घरेलु कामदार खाडी मुलुकका श्रम कानून र सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्राधिकारभन्दा बाहिर भएकाले उनीहरूले कानुनी उपचार खोज्दा धेरै समस्या भेलनुपर्छ । सरकारले घरेलु कामदारले सम्पर्क गर्न पाउनु भनेर फोन सेवा सञ्चालन गरे तापनि यसबारेमा कामदारलाई थाहा नहुनाले र उनीहरूले टेलिफोन सेवा नपाउने हुनाले यो सेवा कम प्रभावकारी भएको छ । यसको साथै, माथि उल्लेख गरिएभैं देश निकाला भइन्छ भन्ने डरले गर्दा उनीहरू दुर्व्यवहारका घटना बाहिर ल्याउँदैनन् । अधिकारीसमक्ष उजुरी गरेका खण्डमा पनि 'पर्याप्त' प्रमाणको अभाव र अधिकारीको बेवास्ताले गर्दा कामदारहरूले न्याय पाउन सक्दैनन् ।^{३७} यसका अतिरिक्त, न्याय सम्पादनमा हुने ढिलासुस्ती, भाषाको समस्या, महँगो कानुनी र प्रशासनिक प्रक्रिया र मुद्दा अदालतमा चलुन्जेल अर्को ठाउँमा काम गर्न नपाइने प्रावधानले गर्दा मालिक विरुद्धमा अदालतमा मुद्दा चलाउन कामदार हतोत्साहित हुन्छन् । त्यसबाहेक मालिकहरूले सामान्यतया कामदारका विरुद्ध चोरीको भूटो आरोप लगाउँछन्, जुन मालिक विरुद्धको अभियोगभन्दा ठूलो हुन्छ र अन्ततः कामदार देश निकाला हुनुपर्दछ अथवा मालिकको घर फर्केर उसको दुर्व्यवहार सहनुपर्दछ ।

^{३६} Vesuvala, 2011.

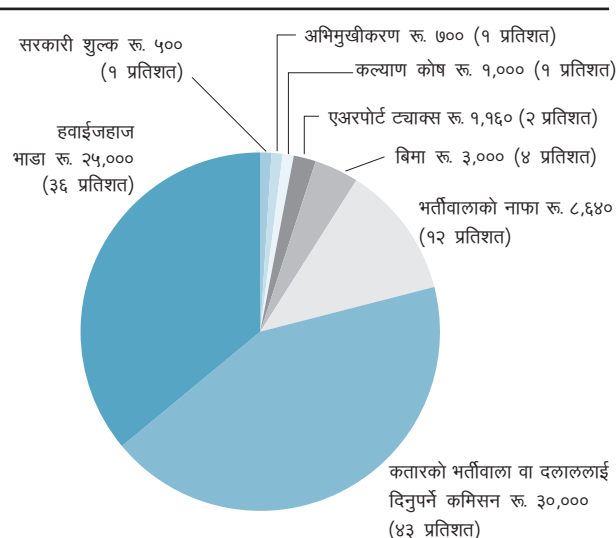
^{३७} Esim and Kerbage, 2011.

च. भर्तीवालाबाट शोषण

घरेलु कामदारमाथि हुने शोषण प्रक्रिया गन्तव्य मुलुकमा पुग्नुअघि आफ्नै मुलुकबाट सुरु हुन्छ। नेपालमा सरकारले कामदारहरूले रोजगारदाता संस्था/ भर्तीवालालाई दिनुपर्ने अधिकतम शुल्क तोकेको भए पनि^{३८} भर्तीवालाले सरकारीले तोकेको भन्दा बढी रकम^{३९} लिन्छन्। सामान्यतया घरेलु कामदारले सबैभन्दा पहिले आफ्नो गाउँमा रहेका र आफूले चिनेजानेका अनि विश्वास गरेका भर्तीवाला कम्पनीका सहायक एजेन्टसँग कुराकानी गर्छन्। यस्ता सहायक एजेन्टप्रति ठूलो विश्वास तथा भरोसा भएकाले र भर्तीको प्रक्रियाका बारेमा कम जानकारी भएकाले घरेलु कामदार हुन चाहनेले सरकारले तोकेको भन्दा अत्यन्तै बढी रकम तिर्नुपर्छ।

प्रवासी कामदारले बेहोर्नुपर्ने खर्चको शीर्षक यस प्रकार छ: भर्तीवालालाई कमिसन, हवाईजहाज भाडा, बिमा, विमानस्थल कर, वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषलाई तिर्नुपर्ने रकम,^{४०} विदेश जानुअघि गरिने अभिमुखीकरण तालिम शुल्क, श्रम स्वीकृति शुल्क।^{४१} विश्व बैंकले गरेको एउटा अध्ययनले देखाएअनुसार कतार जाने कामदारले भर्तीवालालाई तिर्नुपर्ने कमिसन र हवाईजहाज भाडामा सबैभन्दा बढी (७८ प्रतिशत) खर्च हुन्छ (चित्र २)।^{४२} तर, कफाला प्रणालीअन्तर्गत भर्तीवालाको कमिसन र हवाईजहाजको भाडा मालिकले पहिल्यै नै तिरिसकेको हुनुपर्छ। त्यस्तै नेपाल सरकार

चित्र २: वैदेशिक रोजगारीमा हुने खर्चको अनुमानित विवरण: कतारको एउटा उदाहरण



स्रोत: World Bank, 2011.

र कतारबीच मार्च २००५^{४३} मा भएको सम्झौतामा पनि भर्ती शुल्क र हवाईजहाज भाडा मालिकले नै बेहोर्नुपर्ने स्पष्ट पारिएको छ।

कामदारहरूलाई रोजगारदाता संस्थाहरूले आजभोलि बढ्दो मात्रामा प्रयोग गरेको नयाँ पद्धति 'अहिले जाने पछि तिर्ने' हो। यसअन्तर्गत प्रवासी कामदारले भर्ती हुँदा लागेको खर्च सुरुमै तिर्नु पर्दैन, उसको मासिक तलबबाट कटाइन्छ।^{४४} यस्तो पद्धति मानव तस्करी र घरेलु श्रमिकमाथि हुने दुर्व्यवहारको प्रमुख कारण बन्न सक्छ, किनभने यसले कामदारलाई मालिकप्रति ऋणी मात्र बनाउँदैन यसले कामदारलाई आफू जाने ठाउँ, भर्ती प्रक्रिया अथवा आफूले गर्नुपर्ने कामका बारेमा थाहै नपाईकनै भर्ती हुन उक्साउँछ। कामदारहरू आफ्नो गन्तव्यमा पुगेपछि मात्र आफू तस्करी गरिएको अथवा आफू कुन परिस्थितिमा छु भन्ने कुरा अनुभव गर्दछन्। यस पद्धतिअन्तर्गत ज्यालाको ठूलो हिस्सा भर्तीवालाले लिने हुनाले कामदारहरूले तलब पाउँदैनन्, पाइहालेमा पनि थोरै मात्र पाउँछन्।

३८ वैदेशिक रोजगार विभागका अनुसार खाडी मुलुकमा रोजगारीका लागि कामदारले तिर्नुपर्ने अधिकतम शुल्क रु. ७०,००० (अमेरिकी डलर ८००) हो।

३९ CESLAM ले जुलाई २०११ मा तनहुँमा गरेको अध्ययनअनुसार, काठमाडौँमा रहेको कामदार कतार पठाउने संस्थाले कतार जानका लागि रु. १,५०,००० (यु.एस. डलर १८००) लिएको थियो।

४० वैदेशिक रोजगार ऐन, २००७ को दफा ३२ र वैदेशिक रोजगार नियमावली २००८ अनुसार कुनै पनि कामदारले वैदेशिक रोजगारीमा जानका लागि वैदेशिक रोजगार कल्याण कोषमा तोकिएको रकम तिर्नुपर्दछ। यो कोष 'वैदेशिक रोजगारीमा जाने र त्यहाँबाट फर्केका कामदार र उनीहरूको परिवारको सामाजिक सुरक्षा र कल्याणका निम्ति' २००७ मा स्थापना गरिएको थियो।

४१ वैदेशिक रोजगार ऐन २००७ को दफा १९ बमोजिम रोजगारीका लागि विदेश जान सरकारबाट श्रम इजाजतपत्र लिनु अनिवार्य छ।

४२ विश्व बैंकको प्रतिवेदन (World Bank, 2011) ३,२०० घरघुरीको सर्वेक्षणमा आधारित थियो जुन मे देखि सेप्टेम्बर २००८ मा गरिएको थियो।

४३ नेपाल सरकार र कतारबीचको दुई पक्षीय सम्झौताको पूर्ण विवरण www.ceslam.org मा हेर्न सकिन्छ।

४४ २०११ अगस्टमा CESLAM द्वारा रोजगारदाता कम्पनीसँग लिइएको अन्तर्वार्तामा आधारित। Amnesty International, 2011 पनि हेर्नुहोला।



छ. सूचनाको अभाव

प्रायः प्रवासी कामदारहरू दुर्गम ठाउँ र/अथवा सुविधाहीन वर्गका हुन्छन्। उनीहरू गरिब भएकाले र रोजगारीको अवसर नभएकाले विदेश जान बाध्य हुन्छन्। सुनौलो भविष्यको सपना बोकेर विदेशिने कामदारहरू विदेशी भूमिमा आफ्नो अधिकार र भर्ती प्रक्रिया अथवा आफू जाने देशका बारेमा थाहै नपाईकन त्यहाँ पुग्छन्। नेपालमा वैदेशिक रोजगार ऐन २००७ को दफा १८ उपदफा १ (क) ले विदेश जानुभन्दा पहिले अभिमुखीकरण तालिम लिनै पर्ने व्यवस्था गरेको छ र वैदेशिक रोजगार नियमावली २००८ को दफा २० (क) ले तालिममा समावेश गर्नुपर्ने विषय र क्षेत्र निर्धारण गरेको छ।^{४५} तर रोजगारीका लागि जानेहरू सामान्यतया पैसा तिर्ने बित्तिकै सजिलै पाइने प्रमाणपत्र लिन्छन् र तालिममा सहभागी हुँदैनन्। प्रवासी कामदारले विदेश जानुअघि अभिमुखीकरण तालिम लिन अरुचि देखाउनुको मुख्य कारण के हुन सक्छ भने यस कामका लागि सरकारबाट मान्यता प्राप्त सबै ४८ वटा संस्थाहरू काठमाडौँमा मात्र केन्द्रित छन्। पैसा तिर्ने बित्तिकै अभिमुखीकरण तालिम लिएको प्रमाणपत्र पाइने हुनाले पनि प्रवासी कामदारहरू यो तालिम लिनकै लागि भनेर काठमाडौँ आउँदा हुने यातायात र बस्ने खर्च बेहोर्न चाहँदैनन्। केही गैरसरकारी तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाले यस्ता अभिमुखीकरण तालिम उपत्यकाभित्र र अन्य केही जिल्लाहरूमा सुरु गरेका छन्। तर यस्ता तालिम फाइफुट्ट मात्र हुन्छन् र यिनको प्रभाव देखिन अझै बाँकी नै छ।

५. घरेलु कामदार श्रम कानूनको दायराबाहिर

अगाडि उल्लेख गरिएभैं, खाडी मुलुकहरूमा घरेलु कामदार मालिकबाट पीडित हुनुको प्रमुख कारण उनीहरूका हकमा ती देशका श्रम कानून र सामाजिक

सुरक्षा कानून लागू नहुनु हो। अझ ती देशका श्रम कानूनले घरेलु कामदारहरूलाई ती कानूनको दायराभन्दा बाहिर पारेका छन्।^{४६}

हालै मात्र खाडीका केही देश र लेबनान र जोर्डन^{४७} जस्ता तिनका छिमेकी मुलुकहरूले घरेलु कामदारहरूलाई आफ्नो श्रम कानूनको दायराभित्र ल्याउन प्रयत्न गरेका छन्, तर यी लागू हुन अझै बाँकी नै छन्। उदाहरणका लागि, सन् २००७ मा बहराइनले घरेलु कामदारहरूलाई समेटेर श्रम कानून मस्यौदा तयार गर्‍यो, तर आजसम्म पनि सरकारले यसलाई स्वीकृत गरेको छैन। कुवेत, साउदी अरेबिया र यु.ए.इ.ले पनि घरेलु कामदारका हकमा लागू हुने छुट्टै श्रम कानून तथा नियम मस्यौदा गरेका छन्, तर यी अझै पनि मस्यौदा मात्र छन्।^{४८} त्यस्तै, कुवेतले आफू इराकको आक्रमणबाट मुक्त भएको आफ्नो बीसौँ स्वतन्त्रता दिवस अर्थात् २६ फेब्रुअरी २०११ सम्ममा कफाला प्रणालीको अन्त्य गर्ने घोषणा २०१० सेप्टेम्बरमा गर्‍यो। त्यस्तै बहराइनले पनि कफाला प्रणालीलाई अन्त्य गर्न प्रतिबद्ध भएको सार्वजनिक घोषणा गरेको थियो तर सार्वजनिक रूपमा व्यक्त यी बाचा व्यवहारमा उतार्नेतर्फ केही काम भएको छैन।^{४९} यसको ठीक विपरीत, ती मुलुकहरूले ल्याएका नयाँ कानूनी सुधारले कफाला प्रणालीका बारेमा उल्लेख गरे तापनि घरेलु कामदारका बारेमा कुनै कुरा उठाएका छैनन्। उदाहरणका लागि, बहराइनले मे २००८ मा कफाला प्रणालीमा भएका केही प्रतिबन्धात्मक प्रावधानलाई हटाई कामदारले मालिकको स्वीकृतिबिना मालिक परिवर्तन गर्न पाउने व्यवस्था गरेको छ। त्यस्तै साउदी अरेबियाले

^{४५} वैदेशिक रोजगार ऐन २००७ अनुसार यस्तो तालिममा निम्न कुरा समावेश हुनुपर्छ: नेपालको वैदेशिक रोजगार कानून; श्रमिक जाने देशको भौगोलिक अवस्था, संस्कृति, जीवनशैली; अर्थिक, भाषिक, सामाजिक र राजनीतिक अवस्था; श्रम प्रवासन नियम र ट्राफिक नियम; एच.आई.भी./एड्स, सरुवा रोग यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य, पेसागत सुरक्षा र स्वास्थ्य; सजिलो र सुरक्षित यात्रा; कामदारहरूको उपचार र सुरक्षा; र गन्तव्य मुलुकबाट स्वदेशमा आम्दानी पठाउने उपाय।

^{४६} ती देशमा रोजगार सम्बन्धलाई नियमन गर्ने कानूनमा घरेलु कामदारलाई समेटिएको छैन। बहराइनले निजी क्षेत्र श्रम ऐन १९७६ को खण्ड २ को नं. २३, मा घरेलु कामदारलाई छुटाएको छ। त्यस्तै कुवेतले श्रम ऐन १९८५ को खण्ड २ को निजी क्षेत्रका लागि नं. ३०; कतारले श्रम ऐन २००४ को खण्ड ३ को निजी क्षेत्रका लागि नं. १४; साउदी अरेबिया श्रम कानून २००६ खण्ड ७ (क) शाही आदेश नं. एम/५१; ओमानको श्रम ऐनको २००३ खण्ड २ को शाही आदेश नं. ३५; र यु.ए.ई. सङ्घीय कानून १९८० को खण्ड ३, नं. ८ अन्तर्गत यसो गरेको छ (Esim and Kerbage 2011).

^{४७} सन् २००८ मा घरेलु कामदारका लागि न्यूनतम ज्यालाको कानूनी व्यवस्था गर्ने जोर्डन पहिलो अरब देश बन्यो (Frantz 2009).

^{४८} Human Rights Watch, 2007.

^{४९} Khan and Harroff-Tavel, 2011.

सन् २००८ मा आप्रवासी कामदारहरूको संरक्षणका लागि एउटा विधेयक पास गर्‍यो र युनाइटेड अरब इमिरेट्सले २००८ मा ज्याला संरक्षण कानून बनायो । तथापि यी कुनै पनि सुधारहरूले घरेलु कामदारलाई विशेष रूपमा समेटेका छैनन् ।

अगाडि भनिएभन्ने, कुवेत र युनाइटेड अरब इमिरेट्सले घरेलु कामदारहरूको सम्भावित शोषणलाई कम गर्न संयुक्त करार मापदण्ड तयार गरेका छन् ।^{५०} ओमानले घरेलु महिला कामदार वा त्यस्तै प्रकृतिको सेवाका लागि करार परीक्षणका रूपमा लागू गरेको छ ।

तथापि, यस्ता निश्चित मापदण्डका करार फरक देशमा फरक छन् । उदाहरणका लागि, यु.ए.ई.मा तलबी विदा, विवाद समाधान र घरेलु कामदारलाई घर फर्कने खर्च मालिकले बेहोर्नुपर्ने प्रावधान छ ।^{५१} कुवेतले काम गर्ने समय दिनको ८ घण्टा हुने, अतिरिक्त काम गरेबापत तलब दिनुपर्ने, सार्वजनिक बिदामा काममा छुट्टी दिनुपर्ने, तलब दिन ढिला भएमा क्षतिपूर्ति तिर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।^{५२} यद्यपि कामदारको घर फर्कने खर्च मालिकले बेहोर्नुपर्ने जस्ता केही प्रावधान आक्कल-भुक्कल मात्र लागू गरिन्छन् खास गरी तलब नै नदिने स्थिति भएका देशमा । तसर्थ, के तर्क गर्न सकिन्छ भने घरेलु कामदारका दृष्टिकोणमा संयुक्त करार मापदण्डले केही फरक पारेको छैन किनभने यिनमा पहिले लागू भइराखेको व्यवस्थामा भन्दा तात्त्विक भिन्नता छैनन् ।^{५३} अनि, माथि भनिएभन्ने, यिनको प्रभावकारिताका बारेमा अहिल्यै केही भन्न सकिने अवस्था छैन ।

६. कफाला प्रणाली र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता

कफाला प्रणालीका सबै विशेषताले यसलाई एक प्रकारको बाँधा श्रम जस्तो बनाएको छ । खाडीका मुलुकमा घरेलु कामदारको संरक्षण गर्ने कुनै पनि व्यवस्था नभए तापनि खाडी देशहरूले विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय

महासन्धिमा हस्ताक्षर गरेका छन् जसले कफाला प्रणालीबाट अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताको उल्लङ्घन भएको ठहरिनुपर्छ ।

खाडी समन्वय परिषद्का ६ वटै मुलुक र नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको बाँधा मजदुरसम्बन्धी महासन्धि नं. २८ तथा बाँधा मजदुर श्रम उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि नं. १०५ मा हस्ताक्षर गरेका छन् । यिनका प्रावधानले बाँधा मजदुरका मुख्य विशेषतालाई परिभाषित गरेका छन् जसअन्तर्गत हप्कीदप्की गरेर काम लगाइएका र/अथवा स्वेच्छुक रूपमा प्रदान नगरिएका काम पर्दछन् ।^{५४} हालसम्म यु.ए.ई. र कुवेतको सजाय ऐनले बाँधा मजदुरी जस्ता कार्यमा प्रतिबन्ध लगाएको छ र साउदी अरेबियाको श्रम कानूनमा भएको विशेष प्रावधानले बाँधा मजदुरीलाई दण्डित गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।^{५५} तर कफाला प्रणाली भोगेका घरेलु कामदारहरूले विभिन्न महासन्धिमा भएका प्रतिबद्धता अर्थपूर्ण ढङ्गले लागू नभएको बताएका छन् ।

खाडी समन्वय परिषद्का मुलुकहरूले आई.एल.ओ. महासन्धिबाहेक महिला घरेलु कामदार लगायत कामदारको हित संरक्षण गर्ने अन्य अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूलाई समेत अनुमोदन गरेका छन् । यस्ता महासन्धिहरूमा महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि १८७८; सबै प्रकारका जातीय भेदभाव विरुद्धको महासन्धि १८६५; अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठित अपराध विरुद्ध संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धि र त्यसको अतिरिक्त प्रोटोकल २०००; आई.एल.ओ. समान ज्यालासम्बन्धी महासन्धि, १८५१ नं. १००;^{५६} आई.एल.ओ. रोजगार तथा व्यवसाय सम्बन्धमा भेदभाव

^{५०} अनिवार्य संयुक्त मापदण्ड करार माथि उल्लेखित तीन मुलुकहरूमा रोजगारीको सम्बन्धलाई आधिकारिक बनाउन ल्याइयो । यी श्रम कानूनले घरेलु कामदारहरूलाई नसमेटेकाले प्रवासी घरेलु कामदारहरूलाई समेट्न संयुक्त मापदण्डका करार ल्याइएका हुन् (Esim and Kerbage 2011).

^{५१} Migrant Forum Asia, 2010.

^{५२} Human Rights Watch, 2010b.

^{५३} Esim and Kerbage, 2011.

^{५४} अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले दुईवटा विशेषतालाई बाँधा मजदुरी भनी परिभाषित गरेको छ । (१) कुनै पनि व्यक्तिलाई दण्ड र धम्की दिएर गराइएको काम (२) स्वेच्छा विपरीत गरिएको श्रम, जसअन्तर्गत यी कुरा पर्दछन्: शारीरिक अथवा यौन हिंसा गरेर, हिँडुलमा प्रतिबन्ध लगाएर, ऋण बोकाएर, ज्याला नदिएर, ज्याला दिन अस्वीकार गरेर र अन्य वित्तीय जरिवाना गरेर, राहदानी र अन्य परिचयपत्र जफत गरेर, प्रशासनमा उजुरी गर्ने धम्की दिएर, गरिरहेको कामबाट हटाएर वा अन्य कुनै रोजगारीबाट वञ्चित गरेर वा अन्य सेवासुविधाबाट वञ्चित गराएर ।

^{५५} Human Rights Watch, 2007.

^{५६} आई.एल.ओ. समान ज्यालासम्बन्धी महासन्धि १०० लाई साउदी अरेबियाले सन् १८७८ र यु.ए.ई.ले १८८७ मा अनुमोदन गरेका हुन् । कुवेतले यसको समीक्षा गर्दैछ (Esim and Kerbage 2011).



कुवेतका पत्रिकामा प्रकाशित विज्ञापन

- “हामी सस्तोमा एसियाका सबै जातिका नोकर उपलब्ध गराउँछौं !”
- “नम्र, सफा, र आज्ञाकारी घरेलु कामदार हस्तान्तरण गरिनेछ ।”
- “आज्ञाकारी भारतीय कामदार हस्तान्तरण गरिनेछ । ऊ सबै पाँचै प्रार्थना गर्छ ।”
- “सुन्दर र आज्ञाकारी फिलिपिनी घरेलु कामदार चाहियो ।”
- “राम्रो मूल्यमा – राम्रो खाना बनाउने, धाड्को काम गर्ने जस्ता सबै गुणले सम्पन्न सुन्दरी फिलिपिनी हस्तान्तरण गरिनेछ ।”

स्रोत: www.migrant-rights.org

विरुद्ध महासन्धि, १९५८, नं. १११ आदि पर्दछन् ।

तर पनि यी महासन्धिको अवहेलना गर्ने बाँधा मजदुरी लगायत विविध अभ्यास आम प्रचलनमा छन् । विज्ञहरूका अनुसार, कफाला प्रणालीमा महिला र बालबालिका बेचबिखन रोकथाम र दण्डित गर्न संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय मानव तस्करी प्रोटोकलले परिभाषित गरेका दासत्व र गुलामी वा गुलामीसरहको अवस्था विद्यमान छन् ।^{५७}

बाँधा श्रमका रूपमा वर्गीकरण गर्न सकिने सम्भावनाको अतिरिक्त कफाला प्रणालीमा मानव तस्करीका केही तत्त्वहरू पनि पाइन्छन् ।^{५८} कफाला

^{५७} Borkholder and Mattar, 2002.

^{५८} यो प्रणालीले घरेलु कामदारलाई एउटा मालिकको अधीनमा राख्छ जसले कामदारको गतिशीलता मात्र नभएर काम गर्ने समय, स्थान र काम गर्ने वातावरणसमेत निर्धारण गर्दछ । कामदारहरूको कानुनी हैसियत मालिकसँग जोडिएकाले गर्दा घरेलु कामदारको शोषण भए पनि देशबाट निकालिने डरले उनीहरू यो कुरा बाहिर ल्याउँदैनन् जसले प्रवासी घरेलु कामदारको तस्करी भएको छ भन्ने कुराको सङ्केत गर्छ । मानव तस्करीसम्बन्धी पालेर्मो (Palermo) प्रोटोकलले मानव तस्करीका तीनवटा विशेषता रहेको उल्लेख गरेको छ । ती हुन्: (क) क्रिया (भर्ती गर्नु, परिवहन गर्नु, हस्तान्तरण गर्नु, शरण दिनु, अथवा प्राप्त गर्नु) (ख) साधन (बलपूर्वक, जबर्जस्ती, छलछाम, धोखाधडी र शक्तिको दुरुपयोग अथवा कमजोर अवस्थाको फाइदा उठाएर), (ग) उद्देश्य (‘शोषण’ गर्ने उद्देश्य आदि) । उक्त प्रोटोकलले यसमा उल्लेख भएका शब्दावलीको परिभाषा दिएको छैन र ‘शोषण’ शब्दको अर्थ दिइएको छैन । तैपनि ‘शोषण’ मानव तस्करीको अन्तर्राष्ट्रिय परिभाषाको मुख्य तत्त्व हो । United Nations Office on Drugs and Crime (UNDOC) on Trafficking Protocol को धारा ३ मा शोषणका विभिन्न प्रकारका उदाहरण दिइएको छ (Hamill 2011).

प्रणालीअन्तर्गत दिइने चार प्रकारका^{५९} भिसामध्ये ‘आवास भिसा’ घरेलु कामदारलाई दिने गरिन्छ जसलाई मानव तस्करी जस्तै मानिन्छ । यसो किन मानिएको होला भने यी देशका कानूनले श्रम निरीक्षकलाई घरभित्र प्रवेश गर्न नदिएको हुँदा घरेलु कामदारको अवस्था कस्तो छ भनेर थाहा पाउन सकिँदैन ।^{६०}

यहाँ ख्याल राख्नुपर्ने कुरा के छ भने खाडी समन्वय परिषद्अन्तर्गतका मुलुकहरूमा भएका घरेलु कामदारको स्थिति बाँधा मजदुर अथवा मानव तस्करी जस्तै देखिए पनि सबै घरेलु कामदार बाँधा मजदुर हुन् र उनीहरू बेचबिखन गरिएका हुन् भन्न मिल्दैन । तर हाल देखिएका लक्षणहरूले घरेलु मजदुरहरूको स्थिति बाँधा मजदुर अथवा मानव तस्करीको अवस्थातर्फ दिनदिनै उन्मुख भएको देखाएको छ ।

७. सुभावा

नेपाल सरकारले गर्नुपर्ने काम

द्विपक्षीय सम्झौता

- नेपाल सरकारले खाडी समन्वय परिषद्का ६ मध्ये तीन मुलुकहरू बहराइन, कतार र यु.ए.इ.सँग द्विपक्षीय सम्झौता गरेको छ । तर, यी कुनै पनि सम्झौताले घरेलु कामदारलाई समेटेदैनन् । नेपाल सरकारले घरेलु कामदारहरूको हितलाई संरक्षण गर्न मौजुदा सम्झौताहरूमा पुनर्विचार र पुनर्लेखन गर्नुपर्छ । कामदारको संरक्षणका साथै गन्तव्य मुलुकमा भएका नेपाली दूतावासहरूमा नेपाली घरेलु कामदारको नाम अनिवार्य रूपमा दर्ता गर्ने व्यवस्था गर्नुपर्छ । यसो गर्दा नेपाली दूतावासले त्यहाँका घरेलु कामदारहरूलाई छिटोछरितो सेवा प्रदान गर्न सक्छन् ।

पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम

- विदेश जानुअघि दिइने अभिमुखीकरण तालिम औपचारिकता मात्र भएको छ । यस्तो तालिम

^{५९} कफाला प्रणालीअन्तर्गत चार प्रकारका भिसा उपलब्ध छन्: आवास भिसा, कम्पनी भिसा, सरकारी निकायको निमन्त्रणा र व्यापारिक साभेदारीका लागि निमन्त्रणा (Hamill 2011).

^{६०} सामान्यतया महिला घरेलु कामदार मात्र यौन हिंसाका सिकार हुन्छन् भन्ने मान्यता छ । तथापि, Blanchet (2002, pp. 55-57) ले पुरुष घरेलु कामदार पनि यौन हिंसाबाट पीडित भएको उल्लेख गरेका छन् ।

लिएको प्रमाणपत्र अलिकति पैसा खर्च गर्दा सित्तैमा पाउन सकिन्छ। यस्ता समस्यालाई ख्याल गरेर नेपाल सरकारले अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रम र अवधारणामा पुनर्विचार गर्दैछ। पुनर्विचार गर्ने क्रममा सरकारले विदेश जानुअघि दिइने अभिमुखीकरण तालिम आप्रवासन प्रक्रियाको एक अनिवार्य र अभिन्न काम हो भन्ने कुरामा ध्यान दिनुपर्छ। त्यसैले यो तालिमसम्म सबैको पहुँच पुग्ने वातावरण तयार गर्न, यसको उपयोग हुने वातावरण तयार गर्न र यसलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक कदम सरकारले चाल्नुपर्छ।

- हालसम्म यस्ता अधिकांश तालिम सबै देशका हकमा लागू हुने खालका छन्, कुनै निश्चित देश, क्षेत्र र कामसँग खासै सम्बन्धित छैनन्। सम्बन्धित क्षेत्र, देश र आवश्यकतालाई ध्यान दिई र विशेषतः कफाला प्रणाली र विभिन्न देशका कफाला प्रणालीका बीचमा रहेका अन्तरलाई ध्यान दिई तालिमलाई अत्यन्तै व्यावहारिक र विस्तृत बनाउन आवश्यक छ।
- घरेलु कामदारको गन्तव्य मुलुकमा काम लाग्ने खास आवश्यकतालाई ध्यानमा राखेर यस्ता तालिम सञ्चालन गर्नुपर्दछ। कफाला प्रणाली र खाडी मुलुकमा विद्यमान नियम-कानून खास गरी घर छाडेर भाग्ने जस्ता कुरामा जोड दिनुपर्छ। यस्ता कार्यक्रममा सहभागीलाई उनीहरू जाने देशमा उनीहरूलाई आपत् पदा सहयोग गर्न सक्ने संस्थाको नाम, फोन नम्बर र ठेगाना उपलब्ध गराउनुपर्दछ। आगमनमा कडाइका साथ जाँच गरिने हुनाले उनीहरूलाई यस्ता सूचनालाई गोप्य राख्न सिकाउनुपर्दछ।
- अभिमुखीकरण तालिम खास गरी कफाला प्रणालीका बारेमा एक पटक मात्र गर्ने होइन, कामदारले विदेश जाने कि नजाने भनी निर्णय गर्ने बेलामा एक पटक, विदेश जानुअघि एक पटक र कामदार काम गर्ने देशमा पुगेपछि एक पटक गर्नुपर्छ।
- अहिलेसम्म अधिकांश अभिमुखीकरण तालिम

काठमाडौँमा हुने गरेका छन्। यसले गर्दा अरू जिल्लाका सहभागीमा गाडी भाडा र कोठा भाडा जस्ता धेरै खर्चको भार पर्छ। त्यसैले सरकारद्वारा स्वीकृति प्राप्त तालिम दिने संस्थाहरूलाई काठमाडौँबाहिरका जिल्लामा पनि आधिकारिक शाखा खोलेर यस्ता तालिम त्यहीं सञ्चालन गर्न प्रोत्साहन गर्नुपर्दछ। तालिम दिने केन्द्रहरू कफाला प्रणालीका बारेमा राम्रो जानकार हुनुपर्दछ।

आप्रवासीकरणको प्रभावकारी व्यवस्थापन

- घरेलु कामदारले आवश्यक कागजपत्रको एक-एक प्रति आफूसँग बोक्नुपर्छ र तिनका एक-एक प्रति प्रतिलिपि बनाएर आफ्नो घरमा अनिवार्य रूपमा छोड्नुपर्दछ। यसो भएमा केही गरी आफ्ना कागजपत्र जफत भएमा, हराएमा आफू गएको देशको नेपाली दूतावास र वैदेशिक रोजगार विभागलाई आफ्नो परिचयपत्र तयार गर्न र आवश्यक परेमा स्वदेश फिर्ता गराउनसमेत सहयोग पुग्दछ।
- वैदेशिक रोजगार विभागमा पेस गरिएको श्रम स्वीकृतिका लागि भरिएको फारममा रोजगारीका लागि जाने कामदारको नजिकका नातेदारको विवरण राख्ने प्रावधान भए तापनि कामदारको दुर्घटना, अङ्गभङ्ग र मृत्यु भएपश्चात् क्षतिपूर्ति दिने बेलामा नातेदार पहिचान गर्न निकै समस्या पर्ने गरेको छ। तसर्थ, कामदारको पहिचान गर्ने प्रक्रिया सजिलो र प्रभावकारी बनाउनुपर्दछ, जसले गर्दा नेपाली दूतावास र घरपरिवार दुवैलाई प्रवासमा सम्बन्धित व्यक्तिका बारेमा सत्यतथ्य पत्ता लगाउन सहज हुन्छ।
- नेपाल सरकारले खाडी मुलुकहरूमा धेरैभन्दा धेरै दूतावास र महावाणिज्य दूतावास खोल्ने विषयमा विचार गर्नुपर्दछ। यसका साथै जहाँ-जहाँका दूतावासमा परामर्श केन्द्र र सुरक्षित आवास छैनन् त्यहाँ त्यस्तो व्यवस्था गर्नुपर्दछ। यसले गर्दा भागेर आएका कामदारहरूले प्रशासनबाट पक्राउ पर्ने डरबाट मुक्त भएर आश्रय पाउँछन्।



सूचना तथा जागरण अभियान

- खाडी मुलुकमा जान चाहने कामदारहरूलाई कफाला प्रणालीका बारेमा जानकारी दिनु अत्यावश्यक छ । उनीहरूलाई कफाला प्रणालीका नियम-कानूनका बारेमा र विशेषतः आफू काम गरिरहेको ठाउँ छाडेर हिँड्दा आइपर्ने समस्याका बारेमा जानकारी गराउन आवश्यक छ ।
- खाडी मुलुकमा अनौपचारिक क्षेत्रमा श्रम कानून लागू नहुने हुनाले ती देशमा काम गर्न जाने विचार गरेका नेपालीलाई अनौपचारिक क्षेत्रमा होइन औपचारिक क्षेत्रमा काम गर्न प्रोत्साहन दिनुपर्छ । औपचारिक क्षेत्रमा काम गर्दा कम्तीमा पनि त्यहाँको श्रम कानूनले दिएका सुरक्षा र लाभ लिन पाइन्छ जुन अनौपचारिक क्षेत्रमा पाइदैनन् ।
- खाडी समन्वय परिषद्का मुलुकहरू नेपाली कामदारहरूको मुख्य गन्तव्य भए तापनि ती देशहरूमा नेपाली कामदारहरूको अवस्थाका सम्बन्धमा विस्तृत अध्ययन भएको छैन । यी जानकारी नभएकाले नेपाली कामदारको अवस्थाका सम्बन्धमा अनुमान गर्न अन्य देशका आप्रवासी कामदारका बारेमा गरिएको अध्ययनमा भर पर्नु परेको छ । कफाला प्रणाली सबै देशका कामदारलाई समान रूपमा लागू हुने हुनाले यससम्बन्धी जानकारी त अरु देशका कामदारका बारेमा गरिएका अध्ययनसँग मिल्छन् तर नेपाली कामदारको खास अवस्थाका बारेमा अनुमान मात्र गर्न सकिन्छ ।

नेपाल सरकारले खाडी समन्वय परिषद्का मुलुकसमक्ष उठाउनुपर्ने विषय

श्रम कानून र सामाजिक सुरक्षाबाट वञ्चित गरिएको विषय

- खाडी मुलुकहरूले घरेलु कामदारहरूलाई खतरा अथवा पीडितका रूपमा भन्दा पनि अधिकारयुक्त कामदारका रूपमा व्यवहार गर्नुपर्छ । उनीहरूका हकमा श्रम कानून लागू नभए पनि सरकारले उनीहरूका मौलिक हक सुनिश्चित गराउने उपयुक्त उपाय अवलम्बन गर्नुपर्छ ।

- बाँधा मजदुरी, विभेद, यौन दुर्व्यवहार लगायत अन्य विषयका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिलाई खाडी देशले अनुमोदन गरेको कुराका आधारमा उनीहरूले आफ्नो देशमा काम गरिरहेका घरेलु कामदारहरूको अधिकार सुनिश्चित गर्नुपर्दछ ।
- गन्तव्य मुलुकका रोजगारदाता अर्थात् मालिकहरूलाई पनि अभिमुखीकरण तालिम दिनुपर्दछ । साथै उनीहरूलाई कामदारहरूको मानवअधिकार सम्मान गर्न र कानूनी जिम्मेवारीप्रति सजग तथा सचेत बनाउनुपर्दछ ।

न्यायमा पहुँच

- खाडी मुलुकहरूमा भएका घरेलु कामदारहरूको न्यायमा पहुँच सहज बनाउनुपर्छ । कामदारहरूका समस्या र उनीहरूले घरबाट भाग्नुका पछाडि रहेका कारणप्रति कानून संवेदनशील हुनुपर्दछ । उनीहरूलाई अपराधीका रूपमा व्यवहार गर्नु हुँदैन ।
- गन्तव्य मुलुकका सरकारी तथा प्रहरी कार्यालयमा दोभासेको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।
- खाडी मुलुकमा न्याय सम्पादन प्रक्रियालाई छिटोछरितो बनाउनुपर्दछ । न्याय ढिलो हुँदा उनीहरू घर फर्कन ढिलो हुने मात्र होइन कामदारको अवस्था अझ कमजोर हुन्छ । कामदारहरूको मुद्दा अदालतमा चल्दै गर्दा उनीहरूले अन्यत्र काम गर्न नपाउने प्रावधान भए पनि कामदारमा काम गर्न खोज्ने प्रवृत्ति हुन्छ । यसरी काम गर्दा उनीहरूले थप दुर्व्यवहार भोग्नुपर्ने हुन सक्छ । उनीहरूले गरेको रोजगारी अवैध भएकाले यस्तो अवस्थामा कामदारहरूले आफ्नो अधिकार र सुरक्षाका लागि केही पनि गर्न सक्दैनन् ।
- घरेलु कामदारहरूलाई आफूले काम गरेको देशमा उपलब्ध हटलाइनको उपयोग गर्न जागरूक तथा प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ । यस्तो हटलाइनसम्बन्धी जानकारी उनीहरू काम गर्ने देशमा पुग्ने वित्तिकै उपलब्ध गराउनुपर्छ ।

कामदारहरूको भिसाको अवस्था

- कामदार आफ्नो देशमा फर्कनका लागि मालिक अर्थात् कफिलको अनुमति चाहिने व्यवस्था हटाउनुपर्छ। यसो गर्न मालिकको अनुमति हुनपर्ने नियमले मालिकलाई अनावश्यक फाइदा दिएको छ। यसले गर्दा कामदारलाई हिंसाबाट मुक्त हुन र घर फर्कन कठिन हुन्छ। यो अधिकार गन्तव्य मुलुकका श्रम मन्त्रालय अथवा अन्य कुनै संस्थालाई दिएमा कामदारलाई स्वदेश फर्कन र उनीहरूको अवस्था अनुगमन गर्न सहज हुन्छ।
- रोजगारदाता अथवा कफिलले आफ्ना कामदारको अवस्थाका बारेमा बेलाबेलामा नेपाली दूतावासमा अनिवार्य रूपमा जानकारी दिनुपर्ने नियम बनाउनुपर्दछ। यसले कामदारहरूलाई सुरक्षाको अनुभूति दिन सहयोग गर्दछ। साथै उनीहरूको अवस्था अनुगमन गर्न सजिलो हुन्छ।
- 'संयुक्त मापदण्ड करार'ले घरेलु कामदारलाई अलिअलि सुरक्षा दिन सक्ने भएकोले यसलाई अन्य तीन देशहरू बहराइन, कतार र साउदी अरबमा पनि लागू गरिनुपर्दछ। खाडी मुलुक र नेपाल सरकारले यसको अनुगमन गर्नुपर्दछ।

अनुगमन

- खाडी मुलुकहरूले अनुसन्धानकर्ता र सम्बन्धित अधिकारीहरूलाई रोजगारदाताको निवासभित्र प्रवेश गर्न र जाँच गर्न अनुमति दिनुपर्दछ। यसले गर्दा घरेलु कामदारहरूले आफूमाथि भएको दुर्व्यवहार र शोषणका बारेमा बताउन सक्छन्।
- अन्य कामदारलाई जस्तै घरेलु कामदारलाई पनि सरकारी सर्वेक्षणमा समावेश गरिनुपर्दछ। यसो गर्दा घरेलु कामदारको स्थिति बुझ्न सजिलो हुन्छ।

अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठन, नागरिक समाज र ट्रेड युनियन**वकालत**

- प्रवासी मुलुकहरूले कामदारसम्बन्धी महासन्धिलाई अनुमोदन गरेका भए पनि नभए पनि अन्तर्राष्ट्रिय सङ्गठन, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय नागरिक समाजले

प्रवासी कामदारको मौलिक हकको रक्षाका लागि आवाज उठाउनुपर्दछ।

- खाडी मुलुकमा जाने घरेलु कामदारहरूको सङ्ख्या उल्लेख्य भएको कुरालाई ध्यानमा राख्दै सम्बन्धित देशलाई घरेलु कामदारसँग सम्बन्धित महासन्धि अनुमोदन गर्न र तिनलाई लागू गर्न दबाव दिनुपर्दछ।
- ट्रेड युनियनहरूले राष्ट्रिय तहमा कामदारको हकहित अभिवृद्धि गर्न सक्रिय भूमिका खेल्नुपर्दछ। यस्ता काममा उनीहरूले सकेसम्म राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घसंस्थाहरूसँग सहकार्य गर्नुपर्दछ।

सञ्जाल गठन

- खाडी मुलुकहरूमा त्यहाँको प्रतिबन्धात्मक नियम-कानूनले ट्रेड युनियन गठन गर्न कठिन भए तापनि, कामदारहरूलाई त्यहाँका विद्यमान मजदुर सङ्गठनको उपयोग गर्दै सञ्जाल समूह गठन गर्न प्रोत्साहित गर्नुपर्दछ।
- मजदुर सङ्गठनहरू अधिकारका निमित्त चेतना अभिवृद्धि गर्न, अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिलाई अनुमोदन गर्न दबाव दिन, रोजगारदाता संस्थाहरूको अनुगमन गर्न, क्षेत्रीय स्तरमा मानव तस्करीलाई रोक्न र फिर्ता भएका कामदारहरूलाई पुनर्स्थापित गर्न सक्रिय हुनुपर्दछ।
- कफाला प्रणाली र यसले कामदारहरूमा पारेको असरका सम्बन्धमा धेरै कम मात्र जानकारी भएकाले गैरसरकारी संस्थाहरूले स्थानीय तहमा सम्भावित कामदार खास गरी महिला कामदार र भर्तीवालालाई प्रशिक्षित गर्नुपर्दछ।
- महिला कामदारप्रति रहेको नकारात्मक धारणा हटाउनका लागि गैरसरकारी संस्थाले स्थानीय निकायसँग सहकार्य गर्नुपर्दछ। यसो गर्दा महिला प्रवासी कामदारहरूलाई अवैध मार्ग अपनाउन निरुत्साहित गर्न र स्वदेश फिर्ता भएकालाई पुनर्स्थापना गर्न सहयोग पुग्न सक्छ।

□



सन्दर्भसामग्री

Books and articles

- Amnesty International. 2011. 'Nepal – False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers'. Kathmandu. Amnesty International.
- Bahrain Center for Human Rights, Bahrain Youth Society for Human Rights and CARAM Asia. 2008. 'Situation of Foreign Domestic Workers in Bahrain 2008'. Report submitted to the 42nd Session of the CEDAW Committee, October.
- Blanchet, Thérèse. 2002. 'Beyond Boundaries: A Critical Look at Women Labour Migration and the Trafficking Within'. Dhaka: USAID.
- Borkholder, Joy L. and Mohammed Mattar. 2002. 'Domestic Service as a Form of Trafficking in Persons in the Middle East', cited by Giuseppe Calandruccio, 'A Review of Recent Research on Human Trafficking in the Middle East' in *Data and Research on Human Trafficking: A Global Survey*, edited by F. Laczko and E. Gozdzik, International Organization for Migration, Geneva, 2005.
- Committee on Overseas Workers' Affairs. 2011. 'The Dark Kingdom? The Condition of Overseas Filipino Workers in Saudi Arabia'. Report of the Investigating Mission of the Committee on Overseas Workers' Affairs to Saudi Arabia, 9-13 January.
- Esim, Simel and Carole Kerbage. 2011. 'The Situation of Migrant Domestic Workers in Arab States: A Legislative Overview'. Paper presented at 'Strengthening Dialogue to Make Migration Work for Development in the ESCAP and ESCWA Regions', Beirut, Lebanon, 28-30 June.
- Frantz, Elizabeth. 2009. 'Captive Labour: Sri Lankan "Guest" Workers in Jordan'. *Bulletin of the Council for British Research in the Levant*, 4:1, pp. 27-30.
- Gardner, Andrew M. 2011. 'Gulf Migration and the Family'. *Journal of Arabian Studies*, 1:1, pp. 3-25.
- Government of Nepal. 2007. 'Foreign Employment Act 2007'. Kathmandu: Government of Nepal.
- Government of Nepal. 2008. 'Foreign Employment Regulations 2008'. Kathmandu: Government of Nepal.
- Hamill, Kathleen. 2011. 'Trafficking of Migrant Domestic Workers in Lebanon A Legal Analysis'. Beirut: KAFA(enough) Violence & Exploitation.
- Human Rights Watch. 2007. 'Exported and Exposed: Abuse against Sri Lankan Domestic Workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon and the United Arab Emirates'. New York: Human Rights Watch.
- Human Rights Watch. 2008. 'As If I Am Not Human: Abuse against Asian Domestic Workers in Saudi Arabia'. New York: Human Rights Watch.
- Human Rights Watch. 2010a. 'Slow Reforms: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East'. New York: Human Rights Watch.
- Human Rights Watch. 2010b. 'Walls at Every Turn: Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait's Sponsorship System'. New York: Human Rights Watch.
- International Labour Organization. 1930. 'Forced Labour Convention, C29'. Geneva: ILO.
- Khaleej Times Online*. 2011. 'Maids in Great Demand in Bahrain'. 11 December.
- Khan, Azfar and Hélène Harroff-Tavel. 2011. 'The Implications of the Sponsorship System: Challenges and Opportunities'. Paper presented at 'Strengthening Dialogue to Make Migration Work for Development in the ESCAP and ESCWA Regions', Beirut, Lebanon, 28-30 June.
- Manseau, Gwenann S. 2006. 'Contractual Solutions for Migrant Labourers: The Case of Domestic Workers in the Middle East', www.nottingham.ac.uk/shared/shared_hrlcpub/HRLC_Commentary_2006/manseau.pdf.

- Migrant Forum Asia. 2010. 'Women Migrant Workers in the UAE: Not Quite in the Portrait', NGO Submission to the 45th Session of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW).
- Pourakhi and UNIFEM. 2009. 'Miles Apart: Experience from Foreign Labour Migration'. Kathmandu: Pourakhi and UNIFEM.
- Roper, Steven D. 2008. 'Labor Migration to the Gulf: Understanding Variations in the *Kafala* System'. Illinois: Eastern University.
- Sambidge, Andy. 2011. 'Nepal Targets Gulf Nations for 150,000 Female Workers'. *Arabian Business*. October 4.
- Varia, Nisha. 2011. 'Sweeping Changes? A Review of Recent Reforms on Protections for Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East'. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23:1, pp. 265-287.
- Vesuvala, Mehru Cyrus. 2011. "'Kafala" or "Sponsorship" System and the Effect It Has on Migrant/Foreign Domestic Workers'. Paper presented at the workshop 'The Kafala System and Legal Rights for Nepali Migrants in the GCC Countries' organised by Pravasi Nepali Coordination Committee, 5-9 September, Kathmandu.
- World Bank. 2011. 'Large-Scale Migration and Remittance in Nepal: Issues, Challenges, and Opportunities'. Kathmandu: World Bank.

Websites

- Centre for the Study of Labour and Mobility, www.ceslam.org
 Department of Foreign Employment, www.dofe.gov.np
 Foreign Employment Promotion Board, www.fepb.gov.np



सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी (CESLAM) सन् २०११ जनवरीमा सोसल साइन्स बहा: अन्तर्गत स्थापित अनुसन्धान केन्द्र हो । यसका प्रारम्भिक उद्देश्यहरू निम्न छन्: (१) अनुसन्धानका माध्यमद्वारा श्रम र गतिशीलता सम्बन्धमा व्यापक सैद्धान्तिक तथा नयाँ अवधारणा स्थापित गराउने; (२) नीति सान्दर्भिक र भरपर्दो अनुसन्धानका माध्यमद्वारा श्रमजीविलाई असर पार्ने महत्त्वपूर्ण नीतिगत विषयमा वैकल्पिक नीति तयार गर्ने; (३) श्रम र प्रवासीकरणका प्रभाव सम्बन्धमा तथा प्रवासी कामदारहरूको हक, अधिकार र दायित्व सम्बन्धमा समग्र रूपमा मानिसहरूको बुझाइमा सुधार ल्याउने; (४) श्रम, गतिशीलताबारेमा प्राज्ञिक, नीतिगत तथा सार्वजनिक बहसका लागि मञ्च तयार गर्ने; (५) प्राज्ञिक, नीतिगत र आम सञ्चारका माध्यम प्रयोग गरी विभिन्न प्रकारका मानिसहरूमा सूचना प्रसार गर्ने ।

सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एन्ड मोबिलिटी (CESLAM)

सोसल साइन्स बहा:, ११० रामचन्द्र मार्ग, बत्तीसपुतली, काठमाडौं - ५, नेपाल
फोन नं. ९७७-१-४४७२६०७ • info@ceslam.org • www.ceslam.org
पो.ब.नं. २५३३४, काठमाडौं, नेपाल

यो प्रकाशन ओपन सोसाइटी फाउन्डेसन न्युयोर्कको सहयोगमा गरिएको हो ।