



अनुसन्धान पद्धति (मैथोडोलोजी)

विषयसूची

१. हाम्रो आकलन: सूचक संरचना
- १.१ निष्पक्ष भर्नाबारे आईएलओका सामान्य सिद्धान्त र परिचालन निर्देशिका तथा मोन्ट्रियल सिफारिस सम्बन्धित लिङ्कहरू
- १.२ कानुनी दायरा बाहिरबाट हेर्दा
- १.३ कामदारका उपलब्धी र आत्मसम्मान सहितको आप्रवासनसम्बन्धी ढाका सिद्धान्त
२. आप्रवासनका पाँच करिडर
३. सूचना आकलनका विधि
- ३.१ सूचनाका स्रोत तथा मूल्याङ्कन
- ३.२ मुख्य सुझावहरूको संयोजन
- ३.३ समीक्षा गर्ने प्रक्रिया
४. फाइभ करिडर परियोजना टोली
- ४.१ फेयरस्क्वायर प्रोजेक्ट अनुसन्धान टोली
- ४.२ फाइभ करिडर प्रोजेक्ट विज्ञ सल्लाहकार तथा समीक्षक

१. हाम्रो आकलन: सूचक संरचना

कुनै पनि तुलनात्मक अध्ययनले मापनयोग्य तथ्याङ्कको सकेसम्म समान समूह सङ्कलन गर्नुपर्छ । आप्रवासन हुने प्रमुख पाँच करिडरमाथि सरकारी निगरानीका लागि प्रत्येक परिप्रेक्ष्यमा परीक्षण र मूल्याङ्कन गर्न सकिने साझा कार्यढाँचाको आवश्यकता थियो । नौ वटा सरकारी नियोगलाई समेट्ने गरी परियोजनाको सुरुमा हामीले ४४ वटा सूचकको विकास गर्यौँ । सम्बन्धित परियोजनाको विज्ञ परामर्श बोर्डसँगको छलफलका आधारमा ती सूचकले कामदार भर्नाको सम्बन्धका कानून, योजना तथा सरकारी अभ्यासको चेकजाँच गरी वैदेशिक रोजगारीका कामदारमा परेका प्रभाव मूल्याङ्कन गर्छ ।

१. राष्ट्रिय आप्रवासन नीति (७ सूचक)

२. कानुनी एवम् नियमनकारी संरचना (५ सूचक)

३. द्विदेशीय प्रबन्ध (५ सूचक)

४. सम्बन्धन, दर्ता, तथा प्रमाणीकरण व्यवस्था (५ सूचक)

५. नियमन कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्र (४ सूचक)

६. भर्ना गर्दा हुनसक्ने जालझेल र अन्याय नियन्त्रण गर्ने उपाय (५ सूचक)

७. गुनासो समाधान गर्ने उपायमा पहुँच तथा त्यसको कार्यान्वयन (६ सूचक)

८. कामदारलाई सही सूचना प्रदान गर्ने उपायहरू (५ सूचक)

९. सङ्गठन गर्ने स्वतन्त्रता (२ सूचक)

अन्तरदेशीय आप्रवासन क्षेत्रमा अलग अलग सरकार भएका दुई राष्ट्र, कानुनी संरचना, संस्थागत संरचनाको संलग्नता हुन्छ । संलग्न हरेक राष्ट्रबारे हामीले विस्तृतमा केलाएका छौँ । कामदार छनौटको नियोग (एरिया ४) अन्तरगत मूल देश र लक्षित देशको लाइसेन्स

सन्दर्भको कानून र अभ्यास अन्तरगत हामीले श्रमिकलाई दुवै देशको कानुनी तथा अन्य प्रावधानले गर्ने असर पहिचान गर्ने प्रयास गर्यौं । छनौट प्रक्रिया पूरा गर्न श्रमिकले यी नविन तथा अन्तरक्रियात्मक तथ्याङ्क प्रणाली भएर जानै पर्ने हुन्छ ।

मूल देश र लक्षित देशका संयन्त्रले छनौट प्रक्रिया निष्पक्ष रूपमा गर्ने प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्छन् भन्ने पहिचान गरी हामीले सकेसम्म एउटै कुरा अध्ययन गर्ने लक्ष्य राखेका थियौं । यसैअनुरूप मूल देश र लक्षित देशमा ४४ मध्ये ४० सूचकको मूल्याङ्कन गरिएको थियो । मूल देश र लक्षित देशमा दुई दुई सूचकको मात्र मूल्याङ्कन गरिएको थियो । छनौट प्रक्रियाको फरक परिप्रेक्ष्य (जस्तै, मूल देश होइन लक्षित देशमा रोजगारदाताको उपस्थिति) प्रतिविम्बित गर्ने मूल देश र लक्षित देशका ४० सूचकमा गरिएको हाम्रो अध्ययनमध्ये ४ वटा सूचकको ढाँचा थोरै फरक थियो ।

सरकारी नीतिको क्षेत्र	सूचकहरूको कुल सङ्ख्या	मूल देशमा मात्रै लागू हुने	लक्षित देशमा मात्रै लागू हुने	मूल देश र लक्षित देशका लागि फरक फरक शब्दावली
१. राष्ट्रिय आप्रवासन नीति	७	—	२	२
२. कानुनी र नियमनकारी कार्यढाँचा	५	—	—	१
३. द्वीपक्षीय व्यवस्था	५	—	—	—
४. इजाजतपत्र' दर्ता र प्रमाणीकरणसम्बन्धी योजना	५	—	—	१
५. नियमन लागू गर्ने बाध्यकारी कार्ययोजना	४	—	—	—
६. जालसाङ्गी र अपमानजनक भर्ना प्रक्रिया रोक्ने उपाय	५	—	—	—
७. क्षतिपूर्ति तथा गुनासो गर्ने निमित्त संयन्त्रको निर्माण	६	१	—	—
८. कामदारहरूलाई सही सूचना प्रदान गर्नेसम्बन्धी उपाय	५	१	—	—
९. संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता	२	—	—	—
कुल	४४	२	२	४

१.१ निष्पक्ष भर्नाबारे आईएलओका सामान्य सिद्धान्त र परिचालन निर्देशिका तथा मन्ट्रियल सिफारिस सम्बन्धित लिङ्कहरू

अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताको विशेष गरी आईएलओको सामान्य सिद्धान्त र परिचालन निर्देशिकाको आधारमा सूचकहरू छनौट गरिएको छ । यो पक्ष ४४ मध्ये ३५ वटा सूचकमा प्रस्ट अटेका छन् । बाँकी ९ वटा सूचक आप्रवासी श्रमिकको अधिकारमा प्रत्यक्ष असर पार्न सक्ने सरकारी योजनाको क्षेत्रअनुसार सम्बन्धित सरोकारवालाको सुझावका आधारमा विकास गरिएको हो । फेयर स्क्वायरले विकास गरेको ९ मध्ये ६ सूचक अनुसारको राष्ट्रिय आप्रवासन नीति आईएलओको स्तरअनुसार खासै पर्दैन ।

सरकारी संयन्त्रले सम्बन्धित सिद्धान्त कार्यान्वयन गर्ने तरिका अनुसार आईएलओको स्तर उच्च स्तरीय साधारण सिद्धान्त र विस्तृत निर्देशिका अनुसार बाँडिएको छ । लिङ्क गरिएका ३५ वटा फाइभ कोरिडर्स सूचक उच्च स्तरीय सामान्य सिद्धान्त भन्दा पनि मुख्यतः परिचालन निर्देशिकाबाट लिइएका हुन्छन् जुन परियोजनाको उद्देश्यअनुसार सरकारी नियोगका हस्तक्षेप र निश्चित उपायका असरका कुरा पत्ता लगाउन लिइएको हुन्छ । खाकामा १४ मध्ये १२ वटा परिचालन निर्देशिका सूचक समावेश छन् । हामीले निर्देशिका १२ र १४ मात्रै लिएनौं जसले द्वन्द्वका अलग्गै क्षेत्र संस्कटपूर्ण अवस्था र खरिदको सरकारी तवरलाई क्रमशः बुझाउँछन् । दुवै सवालको सान्दर्भिकता देशअनुसार फरक फरक हुन्छ । र, निर्देशिका तथा खरिद प्रक्रियाको सवालमा लक्षित देशबाट वस्तु खरिदका लागि सरकारले उद्देश्य राखेको हुन्छ । यी १२ परिचालन निर्देशिकाबाट ३५ वटा सूचक लिएर निश्चित साधनको संख्या धेरै भएका निर्देशिकामाथि विशेष चेकजाँच गर्छौं ।

फाइभ कोरिडर्स अध्ययनको थुपैर महिनापछि *दि मन्ट्रियल रेकमेन्डेसन अन रिक्लुटमन्ट: अ रोडम्याप टुवार्ड्स बेटर रेगुलेसन २०२०* मा आईओमले प्रकाशित गर्यो । सन्दर्भसूचीको रूपमा मन्ट्रियल सिफारिस (मन्ट्रियल रेकमेन्डेसन) आउनुअघि नै ती सूचक विकास गरिएको थियो । यद्यपि, मन्ट्रियल सिफारिस (मन्ट्रियल रेकमेन्डेसन) र आईएलओका साधारण सिद्धान्त तथा परिचालन निर्देशिकाबीच नजिकको सम्बन्ध छ । र, तलको तालिकाले देखाएझैं फाइभ कोरिडर्स सूचक र मन्ट्रियल सिफारिस (मन्ट्रियल रेकमेन्डेसन)बीच पनि संलग्नता छ । सिफारिस संख्या ४७ (मूल देशबीच स्रोत बाँडफाँटमा) र ५०-५५ (अन्तर्राष्ट्रिय समुदायमा)ले फाइभ कोरिडर्स खाकामा नसमेटिएका योजना क्षेत्रलाई समेट्ने काम गर्छ । राष्ट्रिय

आप्रवासन योजना र संलग्नताका लागि स्वतन्त्रतालाई सम्बोधन गर्नेबाहेक फाइभ कोरिडर्स खाकाका सबै क्षेत्र समेट्ने गरी मन्ट्रियल सिफारिस (मन्ट्रियल रेकमेन्डेसन) उपलब्ध छन् ।

सरकारी नीतिको क्षेत्र	कुल सूचकहरू	आईएलओको सामान्य सिद्धान्त तथा परिचालन निर्देशिकाबाट उल्लिखित	विभिन्न सरोकारवालाहरूले दिएको सुझावका आधारमा फेयर स्क्वायरले विकास गरेको	आईएलओको सामान्य सिद्धान्त तथा परिचालन निर्देशिकालाई आधार मानिएको	समुचित मोन्ट्रियल रेकमेन्डेसन
१. राष्ट्रिय आप्रवासन नीति	७	१	६	परिचालन निर्देशिका १०	-
२. कानुनी र नियमनकारी कार्यढाँचा	५	५	-	निर्देशिका १'३'४	१
३. द्विपक्षिय व्यवस्था	५	५	-	निर्देशिका १३	३९-४२
४. इजाजतपत्र' दर्ता र प्रमाणीकरणसम्बन्धी योजना	५	४	१	निर्देशिका ४' ५	७-१४' १८' २८-३३
५. नियमन लागू गर्ने बाध्यकारी कार्ययोजना	४	३	१	निर्देशिका २' ५' ९	१५-१७' १८'-२०' ४९
६. जालसाझी र अपमानजनक भर्ना प्रक्रिया रोक्ने उपाय	५	५	-	सिद्धान्त ७' ८ निर्देशिका ६' ७	३-६' २१-२४
७. क्षतिपूर्ति तथा उपचारको पहुँचका निमित्त संयन्त्रको निर्माण	६	५	१	निर्देशिका २' ८' १३	२' २५-२६' ३४'-३८' ४३' ४८
८. कामदारहरूलाई सही सूचना प्रदान गर्नेसम्बन्धी उपाय	५	५	-	निर्देशिका ११	२७' ४४'-४६
९. संगठित हुन पाउने स्वतन्त्रता	२	२	-	निर्देशिका १	-

सूचकहरू संरचनागत निर्देशिकामा नदेखिँदा साधारण सिद्धान्तलाई मात्र उल्लेख गरिएको

हरेकको व्याख्यात्मक शब्दचित्रसहित अनुक्रमणिका १ मा सूचकहरू समावेश गरिएका छन् ।

१.२ कानुनी दायरा बाहिरबाट हेर्दा

खाकामा रहेका थोरै सूचकले मात्रै कानून छ कि छैन भनेर हेर्छन् । थुप्रैको मूल्याङ्कनका लागि कानूनमा रहेका कुरा बाहिर गएर मूल्याङ्कन गर्ने हामीले प्रयास गर्थौं । आवश्यक कानून तथा औपचारिक योजनासँगै निम्न कुरा ख्याल गर्न अनुसन्धातालाई लगाइएको थियो ।

कानून तथा योजनाका विषय र अभिप्राय: यी कामहरूको सन्दर्भमा सरकारका बताइएका तथा नबताइएका उद्देश्य के छन् ?

- उद्देश्यमा आर्थिक विकास, विप्रेषणको (रेमिटेन्स) वृद्धि, आप्रवासनको व्यवस्थापन, मानव अधिकारको रक्षा, राष्ट्रिय सुरक्षा, अध्यागमन नियन्त्रण समावेश हुन सक्छन् ।

कानून तथा योजना कार्यान्वयन : यी उपाय अवलम्बन गर्न सरकारले अभ्यासको तहमा के काम गर्छ ? जस्तै:

यसले आफ्ना योजना कार्यान्वयन गर्न कस्ता खालका वितीय र व्यक्तिगत प्रतिबद्धता गर्छ ?

- राज्यका संस्थासँग व्यावसायिकता र उत्तरदायित्वका स्तर कस्ता हुन्छन् ?
- सम्बन्धित संस्थासँग आवश्यक जनादेश र अधिकार हुन्छन् ?
- गरिएको कामको सूक्ष्म निगरानी गर्न कुनै स्वतन्त्र संस्था छन् ?
- सरकारले अवलम्बन गर्ने उपायको जवाफदेहिता हुन्छ ?

कानून तथा योजनाका प्रभावकारिता तथा परिणामहरू: आप्रवासी श्रमिकमाथि सरकारी कामको प्रभावकारिता के हो ? प्रस्ट भन्दा, कामदार छनौटको स्तर निर्धारण के हुन्छ ?

१.३ कामदारका उपलब्धी र आत्म सम्मान सहितको आप्रवासनसम्बन्धी ढाका सिद्धान्त

श्रमिकलाई सकारात्मक परिणाम मिलोस् भनेर हामीले सम्मानसाथ आप्रवासनको ढाका सिद्धान्त प्रयोग गर्यौं।¹ निष्पक्ष छनौट प्रक्रियाको उनीहरूको परिभाषालाई शुल्क नतिर्ने वा छलछाम नहुनेमा सीमित राख्नुभन्दा, श्रमिकलाई सम्मानसाथ बसाइ सार्ने, सुरक्षित र राम्रो अवस्थामा काम गर्न तथा प्रतिनिधित्वको अधिकारलाई सम्मान गर्न ढाका सिद्धान्तले रूपरेखा कोर्छ।

निष्पक्ष छनौट प्रक्रियाका लागि ढाका सिद्धान्तको सरल अवधारणा छ। यसले जागिरको तथा घर फिर्तीको अनुभव पनि सामेल गराउँदै छनौट प्रक्रियाको पूर्ण चक्र अपनाउँछ। बढी जोखिम वा शोषण वा जबरजस्ती श्रम गर्न लगाइ जोखिमसाथ काममा श्रमिक छनौट भएको खण्डमा वा श्रमिकले रोजगारी शुल्क नतिरेको भए पनि वा तिनीहरू ठगिएको अवस्था भए पनि भर्नालाई “निष्पक्ष” मान्न सकिँदैन भन्ने सुरुआति धारणासहित फाइभ कोरिडर्सले यस्तो अवधारणा अवलम्बन गर्दछ। त्यसकारण, यो अध्ययन रोजगारीको पूर्ण जीवन चक्र हुनुका साथै यसले अन्तरदेशीय छनौट प्रक्रियाको सुरुआति समयलाई निर्देशित गर्ने कानून तथा योजनालाई विशेष ध्यान पनि राख्छ। हामीले छनौटको पद्धति र अभ्यासको मूल्याङ्कन त गर्यौं। यसमा, रोजगारीमा रहँदा वा यसबाहिर नै हुँदा श्रमिकले दिएका परिणाम स्वीकार गर्ने वा कम आँकने काम कुन हदसम्म गरेको छ त्यो पत्ता लगाउने उद्देश्यसहित आप्रवासन शासनकलाका छानिएका पक्ष समेटेर कामदार भर्ना गर्ने कामको मूल्याङ्कन गरेका छौं।

ढाका सिद्धान्तको मर्म अनुसार प्रत्येक देशको हामीले प्रत्येक सूचकको औपचारिक मूल्याङ्कन गरेौं। त्यसो गर्दा ४४१० फरक फरक मूल्याङ्कन हुन्थ्यो र मूल्याङ्कन योग्य अनुसन्धान पनि काम नलाग्ने हुने अवस्था हुन्थ्यो। सरकारी हस्तक्षेप हुने हरेक क्षेत्रको साटो हामीले सरकारी हस्तक्षेप र श्रमिकले दिएको परिणामबीचको सम्बन्धलाई जोड दिने लक्ष्य राखेका छौं।

२. आप्रवासनका पाँच करिडर

फाइभ करिडर्सले आप्रवासी श्रमिकको भर्नाका पाँच करिडर (मार्ग)को विश्लेषण गर्छ।

- म्यान्मार देखि थाइल्यान्ड (करिडर १)

¹ The Dhaka Principles for Migration with Dignity <https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/DPs - English Short Version.pdf>

- नेपाल देखि कुवेत (करिडर २)
- नेपाल देखि कतार (करिडर ३)
- फिलिपिन्स देखि ताइवान (करिडर ४)
- मेक्सिको देखि क्यानडा (करिडर ५)

हरेक करिडरमा निम्न प्रमुख कुरा समावेश छन्:

- मूल देशका लागि पर्याप्त रेमिटेन्स प्रवाहसहित आप्रवासनको अस्थायी भिसा योजनाको अंशको रूपमा न्यून आय भएका आप्रवासी श्रमिकको चक्रिय आप्रवासन
- आप्रवासी श्रमिकमाथि छनौटकर्ता वा जागिरदातासहित नीजि क्षेत्रका कर्ताले गर्ने दुरव्यवहारको सूचनालाई छनौट प्रक्रियाको भागकै रूपमा राख्ने । जस्तै छनौट प्रक्रियामा बिचौलियालाई कामदारले आफ्नो कामको ग्यारेन्टी गर्न शुल्क तिर्ने वा कामको शोषणकारी प्रकृति पनि समावेश हुन सक्छन् ।
- आईएलओ वा आईओएममार्फत हुने संलग्नतासहित तथा निष्पक्ष छनौटका लागि नीजि क्षेत्र वा नागरिक समाजको पहलकदमीका लागि एक वा दुवै सरकारी तहबाट हुने प्रतिबद्धता ।

छनौटकर्ता वा आप्रवासनका विज्ञ, राष्ट्रसंघीय नियोगका विज्ञ र नागरिक समाज समूहको सहभागितासहित करिडर छान्ने काम गहन प्रक्रियाबाट २०१९ मा गरिएको थियो । त्यसमा विकल्पमा राखिएका अन्य थुप्रै देश र करिडरबारे पनि विमर्श भएको थियो ।

पाँच वटा करिडर्स र नौ वटा देशले एसियालाई विशेष ध्यानमा राखेका छन् । यसमा पश्चिम, दक्षिण, दक्षिणपूर्वी र पूर्वी एसिया र अमेरिकाका दुई मुलुकमा हुने आप्रवासन पनि सामेल छन् । यिनमा न्यून मध्यम आय भएका म्यानमार, नेपाल, फिलिपिन्स देखि उच्च मध्यम आय भएका मूल देश मेक्सिको र लक्षित देश थाइल्यान्ड, र उच्च आम्दानी भएका लक्षित देश, जस्तै क्यानडा, कुवेत, कतार र ताइवानका विविध अर्थतन्त्रयुक्त मुलुकहरू समाहित छन् । यसमा नीजि क्षेत्रका बिचौलियाको प्रभुत्व रहेको सहित आप्रवासनको प्रवाह भएको त्यस्तो सरकार पर्छ, जो छनौट प्रक्रियाका लागि प्रमुख कर्ता हुन्छ, त्यस्ता पक्ष समावेश छन् जहाँ नीजि क्षेत्र (म्यानमार-थाइल्यान्ड)को विविध संलग्नतासहित बहुसंख्यक श्रमिक कामका लागि अनियमित रूपमा स्थल मार्गबाट प्रवेश गर्छन् ।

३. सूचक आकलनको विधि

सूचकहरूमाथि आप्रवासनको पाँचवटा करिडरमा (र, नौवटा देशमा) कानुन, योजना तथा अभ्यासको मूल्याङ्कनका लागि हामीले द्वितीय स्रोत सामग्रीको मिहिन समालोचना गर्यौं र यसमा आप्रवासन र छनौट प्रक्रियाको नियमनका बारेमा जानेबुझेका प्रत्यक्ष सहभागी व्यक्तिमाफत व्यापक कोणबाट विविध सूचना र धारणा पनि ल्यायौं । यसमा, सरकारका मन्त्रालयसँग समन्वय तथा सरकारी प्रतिनिधिसँगको अन्तरवार्ता, अघि वा पछिको आप्रवासन अनुभव भएका आप्रवासी श्रमिकसँगको गफगाफ, छनौट तथा आप्रवासनमा संलग्न छनौटकर्मी तथा जागिरदाता तथा अन्य कर्तासँगको अन्तरवार्ता, ट्रेड युनियन, नागरिक समाज वकिल तथा आप्रवासी श्रमिकको पैरवी गर्नेहरूको धारणा, अध्ययनमा संलग्न करिडरको निष्पक्ष छनौट प्रक्रियाबारे जानेका विज्ञ, आईएलओ, आईओएम, विद्वत् वर्ग, प्राविधिज्ञका प्रतिनिधिको धारणा र कानुन तथा योजनाको विस्तृत समालोचना तथा आप्रवासन प्रक्रियाका द्वितीय सन्दर्भसामग्रीको समीक्षा समावेश छ । कुल, परियोजनाका लागि ३१७ वटा विस्तृत अन्तरवार्ता तथा ६ वटा कार्यशाला छलफल गर्यौं ।

३.१. सूचनाका स्रोत तथा मूल्याङ्कन

अध्ययनमा परेका नौ वटा देशका सरकार

फाइभ करिडर्स प्रोजेक्टले खासमा, सरकारले गर्ने प्रयासको प्रभावकारिताको मिहिन अध्ययन गर्छ । ती मुलुकका अधिकारीका लागि काम लाग्ने स्रोत प्रदान गर्ने यसको उद्देश्य हो । त्यसकारण, हाम्रो अध्ययन विधि (मेटोडोलोजी)मा संलग्न ती नौ देशका सरकारसँग काम गरी तिनको कानुन, योजना तथा अभ्यासको सूचना तथा तथ्याङ्क सङ्कलन गर्नु महत्वपूर्ण मानिएको हो । नोभेम्बर २०१९ र मार्च २०२० को बीचमा, हामीले सबै नौ वटा सरकारलाई पत्र लेख्यौं र फाइभ कोरिडर्सबारे जानकारी गरायौं । फिलिपिन्स, ताइवान, कतार, कुवेत, मेक्सिको, क्यानडा र नेपालमा कोभिड १९ अगाडि सम्बन्धित सरकारसँग बैठक पनि गर्यौं । तर, कोभिड १९ पछि भर्चुअल रूपमा बैठक गर्नुपर्यो । र, केही सरकारी अधिकारीले त कोभिडमा कामको चापका कारण यै बैठक पनि गर्न असमर्थता देखाए । यी कुराले आप्रवासी श्रमिकका लागि गम्भीर असर पुर्यायो । निश्चित सूचना पठाइदिन अनुरोधसाथ हामीले अधिकारीलाई चिठी लेख्यौं । देशको परिप्रेक्ष्यअनुसार सरकारसँग संलग्नताको विविध अवधारणा लिँदा परियोजना भर हामीले निम्न सिद्धान्त अवलम्बन गरेका थियौं:

- हाम्रो लागि हरेक देशको पहिलो प्रवेशद्वार सम्बन्धित देशको श्रम मन्त्रालय वा सो सरहको मन्त्रालय थियो ।
- बैठक हुन नसकेको खण्डमा हामीले सम्बन्धित अधिकारीलाई प्रश्नको पोयो पठाएका थियौं ।
- मद्दतकारी धारणा तथा सूचना दिन कहिलेकाहीं अधिकारीहरूले हामीलाई अनौपचारिक रूपमा पनि भेटे । यस्तो अवस्थामा, सम्बन्धित अधिकारीसँग औपचारिक भेट गर्ने काम पनि जारी राख्यौं ।
- हामीले मूल देशका एम्बेसी वा कन्सुलेट प्रतिनिधिलाई लक्षित देशमा भेट्ने उद्देश्य पनि राख्यौं ।
- अप्रिल २०२१ मा हाम्रा प्रमुख निष्कर्ष आआफ्ना करिडरबारे सम्बन्धित सरकारहरूलाई पठायौं ।

निम्न तालिकाले, फाइभ करिडर्स परियोजना टोली र नौ वटा सरकारबीचको अन्तरक्रियाको प्रकृतिबारे साधारण तहमा जानकारी दिन्छ । निश्चित बैठक र संलग्न मन्त्रालयको विस्तृत कुरा वैयक्तिक करिडर अध्ययनमा समावेश छन् । जुनबेला सम्बन्धित सरकारले बैठकका लागि हामीलाई अनुरोध गरेनन् वा हाम्रा प्रश्नको जवाफ लेखेनन्, हामीले त्यसको फलोअप चिठी लेख्यौं, टेलिफोन गर्‍यौं र अनुरोध पठाएको बारे बतायौं । सरकारी अधिकारीसँग हामीले विविध खाले गम्भीर विमर्शका लागि जम्माजम्मी ३० वटा बैठक गर्यौं ।

देश	फाइभ करिडर अनुसन्धान परियोजनासँगको सरकारी संलग्नताको खाका
म्यानमार	म्यानमार-थाइलेन्ड आप्रवासी कामदारको प्रक्रियाबारे बुझ्न म्यानमार सरकारका प्रतिनिधिसँग बैठक गरियो । तर, थप कुनै आग्रह वा पत्राचार हुन सकेन ।
थाइलेन्ड	श्रम सुरक्षा तथा कल्याण विभागका अधिकारीहरूसँग भर्चुअल अब्जवार्ता गरियो । तर, थप कुनै आग्रह वा पत्राचार हुन सकेन ।
नेपाल	श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, वैदेशिक रोजगार विभाग, वैदेशिक रोजगार बोर्ड, कानून न्याय तथा संसदीय मामिला मन्त्रालय, कतारस्थित कन्सुलर कार्यलयका उच्च अधिकारीसँग बैठक गरियो । तर, थप कुनै आग्रह वा पत्राचार हुन सकेन ।
कुवेत	सार्वजनिक मेनपावर प्राधिकरणका उच्च अधिकारीसँग प्रारम्भिक बैठक भयो । तर थप कुनै आग्रह वा पत्राचार हुन सकेन ।

कतार	प्रशासनिक विकास' श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रालयका उच्च अधिकारीसँग प्रारम्भिक बैठक भयो । तर' थप कुनै आग्रह वा पत्राचार हुन सकेन ।
फिलिपिन्स	ताइवानस्थित कन्सुलर अफिसमा बैठक भयो । साथै' फिलिपिन्सको वैदेशिक रोजगार विभागमा प्रारम्भिक बैठक भयो । तर' थप कुनै आग्रह वा पत्राचार हुन सकेन ।
ताइवान	श्रम मन्त्रालयका उप मन्त्रीसँग बैठक भयो । अधिकारीहरूले सूचनाका लागि लिखित निवेदन दिने र अध्ययनका निष्कर्ष सुरुमै दिन भने ।
मेक्सिको	क्यानडास्थित एसटिपिएस अफिस र कन्सुलर अफिसका उच्च अधिकारीसँग बैठक भयो । तर' थप कुनै आग्रह वा पत्राचार हुन सकेन ।
क्यानडा	क्यानडास्थित रोजगारी र सामाजिक विकास कार्यालय' शरणार्थी तथा नागरिकतासम्बन्धी कार्यालयका साथै ओन्टारियो प्रदेश कार्यालय र मेक्सिकोस्थित क्यानेडाली दूतावासका अधिकारीहरूसँग बैठक भयो । निष्कर्षहरू लिखित रूपमा पहिल्यै दिने जवाफ पाइयो ।

सरकारसँगको अन्तरक्रियामा हाम्रो विविधता थियो । केही सरकारले हामीलाई प्रशस्त समय र सूचना दिए भने केहीले झारा टार्ने काम मात्रै गरे । सबै करिडर परियोजनाको प्रतिवेदनमा सरकारको संलग्नताको सुनिश्चितता गराउन हामी सरकारसँग नजिक रहेका संस्था वा व्यक्तिसँग, सरकारको योजनाबारे गहिरो ज्ञान भएकसँग संलग्न रहेर काम गर्यौं र नागरिक पहुँचमा राखिएका सूचना तथा आधिकारिक कागजातमा आधिकारिक धारणा पनि प्रतिविम्बित गरायौं ।

आप्रवासी कामदार

हामीले कामदारकै अवधारणा आओस् भनेर उनीहरूको छनौट तथा आप्रवासनको प्रक्रियाबारे तथा दैनन्दिन तहमा निश्चित तरिकाले कसरी काम गर्छ भनी उनीहरूसँगै गफ गर्ने उद्देश्य लिएका थियौं । आप्रवासी कामदारसँगको हाम्रो अन्तरवार्ता कामदारको प्रतिनिधित्व गर्ने गरी निर्माण भएको थिएन । केही करिडरमा, अन्य अध्ययनले भने यो काम गरिसकेका छन् । थप, हामीले व्यापक तहको परिमाणबोधक सर्वेक्षण (क्वान्टिटेटिभ सर्भे) गर्ने प्रयास पनि गरेका होइना ।

समूह र व्यक्तिगत अन्तरवार्ताको मिसमासमा हामीले व्यक्तिगत रूपमै कामदारसँग अन्तरवार्ता लिने प्रयास गर्यौं । यस्ता अन्तरवार्ता, मूल देशमा सरकारी भवन, कामदार छनौट

हुने कार्यालय परिसर, र लक्षित देशमा काम गर्ने ठाउँनजिक, बसोबास गर्ने वा खाली समय व्यतित गर्ने ठाउँ वरपर गर्ने लक्ष्य राखेका थियोँ । तर, कोभिड १९ महामारीले व्यापक असर गर्दै त्यसरी अन्तरवार्ता लिने हाम्रो योजना तुहायो । यद्यपि, थोरै संख्यामा त महामारी पहिले गर्न त गरेका थियोँ । यी कारण, हामीले भर्चुअल अन्तरवार्ता लिने निधो गर्यौँ । ४४ जनासँग व्यक्तिगत अन्तरवार्ता गरी नेपाल, कतार, कुवेत, थाइलेन्ड, ताइवान र मेक्सिकोका पाँचवटा करिडरमा कुल १४० जना आप्रवासी कामदारसँग अन्तरवार्ता गर्यौँ, कोभिड १९ आउनुभन्दा पहिल्यै । थप, कुल १६ कामदारसँग थाइल्यान्डमा सानो संख्यामा समूह अन्तरवार्ता गर्यौँ ।

प्रत्येक करिडरमा कतिजनासँग अन्तरवार्ता गरियो भन्ने कुरा निम्न तालिकाले विस्तृतमा बताउँछ:

विशेषता	१: म्यानमार देखि थाइलेन्ड	२: नेपाल देखि कुवेत	३: नेपाल देखि कतार	४: फिलिपिन्स देखि ताइवान	५: मेक्सिको देखि क्यानडा
जम्मा अन्तरवार्ता	३२	२७	३०	२७	२४
महिला-पुरुषको अनुपात	४७५ - ५३५	५९५ - ४१५	३०५ - ७०५	६३ - ३७५	३८५ - ६२५
रोजगारीको क्षेत्र	निर्माण सम्बन्धी काम सामुद्रिक खाना कृषि निर्माण	घरेलु काम, खाना तथा खुद्रा पसल, निर्माण	सरसफाइ, निर्माण सुरक्षा	निर्माण सम्बन्धी काम घरेलु काम माछा मार्ने	कृषि
लक्षित मुलुकमा अन्तरवार्ता गरिएको समय	७५५	८८५	८३५	१००५	७१५

१४० मध्ये १३८ वटा अन्तरवार्ता मूल देशका कामदारसँग उनीहरूकै मातृभाषामा कुराकानी गरी गरिएको थियो । पुरुष र महिला दुवै अनुसन्धाता समूहले कामदारसँग अन्तरवार्ता लिएको थियो । अन्तरवार्ताको मूल उद्देश्य र प्रयोग कहाँ गरिन्छ त्यसबारे पहिले नै

कामदारलाई जानकारी दिएर मात्र अन्तरवार्ता सुरु गरिएको थियो । अन्तरवार्तामा सहभागी गराउन कामदारलाई कुनै किसिमको सेवा दिने वा नगद दिने काम गरिएको थिएन । अनुसन्धान टोलीभन्दा बाहिर कसैलाई पनि अन्तरवार्ता दिने कामदारको नाम बताइएको थिएन ।

छनौट प्रक्रिया तथा कामदारको अनुभव तथा निम्न कुरा वरपर रही प्रश्नावली तयार पारिएको थियो ।

- आप्रवासनमा जाने निर्णय
- छनौट गर्ने एजेन्ट तथा अधिकारीसँगको परिचय र अन्तरक्रिया
- सम्बन्धित कामदारअनुसार उसको लागेको शुल्क तथा त्यसबापतको ऋण
- करार सम्झौता प्रक्रिया वा अभिमुखीकरण तालिमसहित उड्नु अधिको अनुभव
- लक्षित देशमा पुगेपछि काम गराइको सुरुआत
- केही गडबड हुँदा पाएको सहयोग, र
- घर फिर्ती

हामीले चाहेको संख्याका कामदारसँग कुराकानी गर्न महामारीले रोक्यो । यो तथ्याङ्क सेटमा तुलनात्मक रूपमा थोरै संख्यामा आप्रवासी कामदारसँगको कुराकानीका प्रस्ट सीमाहरू छन् । तैपनि, यी अन्तरवार्ताको उद्देश्य प्रसार गर्ने वा यस सम्बन्धित सम्पूर्ण जटिल कुरा खोजबिन गर्ने वा अनुभवका सबै पक्ष समेट्ने थिएन । हामीले पत्ता लगाएका प्रमुख सवालले आप्रवासी कामदारलाई कसरी असर गर्न सक्छ भन्ने खोज्नु र आप्रवासी कामदारको अवधारणा हाम्रो अध्ययनको निचोडमा सामेल गराउनु नै यसको उद्देश्य थियो ।

आप्रवासनका प्रक्रियाहरूमा प्रमुख सरोकारवाला तथा विज्ञ

छनौट तथा आप्रवासनको प्रक्रियाका सम्बन्धमा करिडरका विज्ञको विविध ज्ञानबारे छलफल गर्यौं । यसमा निम्न कुरा सामेल थिएः

- छनौटकर्ता, जागिरदाता तथा उद्योगी समूहसहित छनौट प्रक्रिया तथा आप्रवासनमा नीजि क्षेत्रका संस्थाको प्रत्यक्ष संलग्नता थियो ।
- ट्रेड युनियन, नागरिक समाजका संस्था तथा वकिलसहित आप्रवासी कामदारलाई सघाउने तिनको प्रतिनिधित्व तथा पैरवी गर्ने समूह,

- विद्वत् वर्ग, प्राविधिक कन्सल्ट्यान्ट, आईएलओ, आईओएमका प्रतिनिधि, पूर्व सरकारी अधिकारी र तेस्रो मुलुकका राजदूतावाससहितका विज्ञ । यी थुप्रै विज्ञसँग हामीले व्यक्तिगत रूपमै अन्तरवार्ता गर्यौं । अझ, म्यानमार, थाइलेन्ड र ताइवानमा गरी तीनवटा विज्ञ कार्यशाला गर्यौं । (अन्य ठाउँमा पनि यस्तै कार्यशाला गर्ने योजना २०२० मार्चदेखि कोभिड १९ का कारण यात्रा र भेटघाट बन्द भएपछि त्रुहियो ।) फाइभ करिडर्स परियोजनाको सम्पूर्ण ढाँचामा अन्तरवार्ता दिने मान्छेको विषय विज्ञताअनुसार हरेक अन्तरवार्ताको खाका कोरिएको थियो । अन्तरवार्ता लिइएका संस्थाको नाम अनुक्रमणिका २ मा दिइएको छ ।

वर्ग	करिडोर १ (म्यानमार - थाइल्याण्ड)	करिडोर २ र ३८ (नेपाल-कुवेत र नेपाल-कतार)	करिडोर ४ (फिलिपिन्स- थाइलेन्ड)	करिडोर ५ (मेक्सिको- क्यानडा)	जम्मा
नीजि क्षेत्र	८	१४	१२	६	४०
समूहगत साथ, कामदारका लागि प्रतिनिधित्व वा वकालत गर्ने	१६	२८	१५	७	६६
प्राविधिक/अन्य विज्ञ	५	२१	६	९	४१
कुल	२९	६३	३३	२२	१४७
आप्रवासी कामदार	३२	५७	२७	२४	१४०
सरकार	२	११	९	८	३०
जम्मा	१	१३१	६९	५४	३१७

दोहोरो गणना नहोस् भनेर करिडोर २ र ३ एकीकृत गरिएको छ। थुप्रै विज्ञहरूले दुवै करिडोरका लागि बोल्न सक्छन् ।

परियोजना अवधि कुल १४७ जना विज्ञसँग हामीले छलफल गर्यौं । ट्रेड युनियन, नागरिक समाज संस्था र वकिलहरू सँगै अन्तरवार्ता गरिएका ६६ जना नै त्यस्ता समूहबाट थिए जसले आप्रवासी कामदारलाई सहयोग गर्ने, प्रतिनिधित्व गर्ने र तिनको पक्षमा पैरवी गर्ने गर्थे । व्यापक संख्यामा कामदारसँग कुरा गर्ने हाम्रो प्रयासमा भाँजो हालेको कोभिड १९ महामारीमा कामदारको विविध अनुभवबारे जान्न यी संस्थाले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरे । आफ्ना

उद्योगमा निष्पक्ष छनौट विधिबारेको अवधारणा र गरिँदै आएको अभ्यास, यसबारेको सरकारी नियमनबारे यिनीहरूको मूल्याङ्कन तथा निष्पक्ष रूपमा कामदार छनौटबारे तिनले मेसैअनुसार चाल्ने पाइलाबारे यी अन्तरवार्ता दिनेहरूले बताउने अपेक्षा गरेका थियौं । अन्ततः विद्वत् वर्ग तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थामा विविध विषय विज्ञता भएका ४१ जनाले अन्तरवार्ता दिए । यी अन्तरवार्तामा पूर्व सरकारी अधिकारी पनि थिए जसले बहालवाला अधिकारीले भन्दा पनि राम्रो ज्ञान दिन सकेका थिए ।

कानुनी तथा योजना संरचना र द्वितीय स्रोतहरू

हामीले सूचकको खाकासँग सम्बन्धित प्रत्येक करिडरबारे लिखित स्रोतको व्यापक समीक्षा गर्यौं । सँगै, आन्तरिक कानुनी तथा नियमनकारी र योजना खाकासहित, द्विपक्षीय प्रक्रिया सामेल भएका सरकारी संस्था तथा अधिकारीका वक्तव्य, आप्रवासनबारे संसदीय छलफल तथा समीक्षा, सरकारी योजनाबारे अदालतीय निर्णय तथा करिडर विशेष विद्वत् लेखरचना, गैरसरकारी संस्थाको प्रतिवेदन र सञ्चारमाध्यमका रिपोर्टजस्ता सम्पूर्ण पक्ष समेटी अध्ययन गर्यौं । सबै करिडर्सको सन्दर्भमा हामीले व्यापक खालका विश्वसनीय तथा तुलनायोग्य तथ्याङ्क राख्नु परेको थियो । आप्रवासी कामदारबारे सरकारले प्रतिवेदन प्रकाशित गर्दा यी कुरा छुट्याएर राख्दैन वा यसलाई निश्चित समयअनुसार राखी तुलनायोग्य बनाउँदैन । एउटा उदाहरणमा, लक्षित मुलुकको सरकारले जागिरदाता परिवर्तन गर्ने विदेशी कामदारको संख्याको सम्बन्धमा तुलनात्मक रूपमा विस्तृत तथ्याङ्क उपलब्ध गरायो । उक्त तथ्याङ्कका अनुसार, आप्रवासी कामदारले नियमित रूपमै आफ्नो जागिरदाता परिवर्तन गर्छन्, जसले जागिरको विविधता हुन्छ भन्ने कुरा कानूनमा नभएपनि अभ्यासमा हुने देखायो । यद्यपि, उक्त तथ्याङ्कको अझ विस्तृत बाँडफाँटको कुरा दिने त्यसपछिको अनुरोधको जवाफ भने आएन । त्यसपछि हामीले, सम्बन्धित प्रक्रियाबारे जानकारी विज्ञको सहायतासाथ तथ्याङ्कको थप चिरफार गर्यौं ताकि रोजगारीको गतिशिलतामा चल्तीको अभ्यासबारे उत्कृष्ट बुझाइ विकास गर्न सकौं । अध्ययनमा परेका थुप्रै मुलुकका सरकारले हामीलाई चाहिने खालका तथ्याङ्क दिएर सहयोग गरेनन् । मापन योग्य उच्च स्तरीय सरकारी तथ्याङ्कको अभावमा हामीले विज्ञको राय तथा पूर्व-अध्ययनका विश्वासयोग्य संयन्त्रका अनुभवमाथि भर पर्यौं ।

३.२. मुख्य सुझावहरूको संयोजन

अनुसन्धान र विश्लेषणको हरेक पाइलामा हामीले करिडरका साझा सवाल पहिचान गर्ने लक्ष्य राख्यौं जसको प्रत्यक्ष प्रभाव त्यहाँ हुन्छ जहाँबाट कामदार केवल श्रमका लागि गतिशिल हुन सकोस् । २०२० को मे र जुलाईबीच, फाइभ करिडर्स अनुसन्धाता टोलीले नौ वटा बैठक गर्यो जुन अध्ययन क्षेत्रको हरेक एउटा योजनामाथि केन्द्रित थियो ।

यी बैठकले संरचनागत तथा विधिपूर्वक तरिकामा तुलना गर्ने अवसर दिए, हरेक करिडरमा फरक फरक सूचकले के असर गरे त्यो बारे बताए । कामदारको सकारात्मक र नकारात्मक परिणामअनुसार (थुप्रै सूचकहरू एकअर्कासँग सम्बन्धित भएको र बलियो पनि पार्ने अवस्थामा रहेकाले) वैयक्तिक तहमा प्रत्येक सूचकलाई जोड्नु पर्ने चुनौतीपूर्ण अवस्था र थुप्रै देशबाट प्रशस्त तथ्याङ्कको अभावको अवस्थामा, उपलब्ध तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा दैनिक अनुभव तथा चिन्तन र सम्बन्धित विज्ञ सरोकारवालाको विचारमा पनि आधारित रही निष्कर्ष निकाल्यौं । आफ्ना करिडर्समा रहेका उत्तम तथा खराब सूचकको अभ्यास पहिचान गरी अनुसन्धाताले उदाहरण बारे बताएका थिए । यो प्रक्रियामा हरेक सूचकको खाका क्षेत्रमा नौ वटा सरकारलाई राष्ट्रगत तहअनुसार सुझाव दिँदै प्रमुख सुझावहरूको सङ्गति तयार पारिएको थियो । सबै नभएपनि केही क्षेत्रगत रूपमा प्रमुख सूचकको खाका समेटिने गरी नियमन तथा निष्पक्ष छनौटको अन्तरसम्बन्धित प्रकृतिअनुसार सुझावहरू विकास गर्ने निर्णय फाइभ करिडर्स टोलीले लियो । यी कुरा टुङ्ग्याउनुअघि, प्रमुख सुझावहरू थुप्रै सरोकारवालाई देखाइ, विज्ञहरूले समीक्षा (तल हेर्नुहोला) पनि गरी यस अध्ययनका अन्य विषयगत अध्ययनसँग भिडाएर हेरेका थिए ।

३.३. समीक्षा गर्ने प्रक्रिया

अनुसन्धान तथा विश्लेषणको स्तर तथा विश्वसनीयता सुनिश्चित गर्न हामीले बाहिरी समीक्षा तीन तरिकामा खोज्यौं:

- देश स्तरको मूल्याङ्कनमा टिप्पणी गर्न **सरकारलाई** आमन्त्रण गर्यौं । माथि भनिएझैं हाम्रा प्रमुख निष्कर्षको सार प्रत्येक सरकारसँग अप्रिल २०२१ मा बाँडी हाम्रा तथ्य वा विश्लेषणमाथि केही टिप्पणी भए गर्न सुझाएका थियौं ।
- फाइभ करिडर्सका आठजना **विज्ञ सल्लाहकार समूहसँगको** परामर्श: सबै करिडर प्रतिवेदन तथा प्रमुख सुझाव फाइभ करिडर्सका विज्ञ सल्लाहकार समूहका सदस्यले

मस्यौदाका रूपमा समीक्षा गरेका थिए । विज्ञ समूहबीच दुइटा गम्भीर बैठक गरी हाम्रा विश्लेषण तथा सुझावलाई समालोचना गर्ने अवसर दिएका थियौं ।

- प्रत्येक विषयको अलग-अलग खण्ड बनाएर **अन्य विज्ञको विचार** ल्याउने प्रयास गर्थ्यौं । करिडर समीक्षा तथा हाम्रा सुझावको अग्रिम मस्यौदा छानिएका तथा विश्वासयोग्य विज्ञलाई देखायौं । यसमा, राष्ट्रसङ्घका सम्बन्धित प्रतिनिधि, प्रमुख विद्वत् वर्ग, नागरिक समाज संस्था र अन्य प्राविधिक विज्ञ समावेश थिए । हाम्रा सम्पूर्ण निष्कर्षमाथि समालोचना गर्न यी विज्ञलाई हामीले आव्हान गर्यौं । कुनै तथ्यगत त्रुटि सच्याउन, हामीले सम्बोधन नगरेका विषय ख्याल गरिदिन वा वास्तविक तस्बीर कुनै हिसाबले गलत तरिकाले प्रस्तुत भएको भए पनि ख्याल गरी सुझाव दिन भनेका थियौं ।

४. फाइभ करिडर्स परियोजना टोली

४.१ फेयरस्क्वायर प्रोजेक्ट अनुसन्धान टोली

फाइभ करिडर्स परियोजनाको नेतृत्व फेयरस्क्वायर प्रोजेक्टले गरेको छ । गैरनाफामूलक मानव अधिकारसँग सम्बन्धित यो संस्था लन्डनमा रहेको छ । फेयरस्क्वेयर प्रोजेक्टले खासगरी आप्रवासी कामदारको अधिकारसँग विशेष सम्बद्ध रही मानव अधिकारको रक्षा तथा प्रवर्द्धन, अनुसन्धान तथा पैरवीका कार्यक्रम गर्छ ।

जेम्स लिन्च, निकोलास म्याकगेन, फबियन गोअ र इजाबेला परेराको नेतृत्वमा टोली बन्यो । करिडर अनुसन्धान टोलीमा निम्नको सहभागिता थियोः

- म्यानमार-थाइलेन्डः विक्रमजीत वात्रा, केभिन म्याकलिओड, जोनी अधिकारी र सुथरी वान्नसिरी ।
 - नेपाल-कुवेत र नेपाल-कतारः फबियन गोअ, अनुराग देवकोटा, म्यागडेलेना मुग्रवी, सरिन तुलाधर र अब्दुलरहमान अल तुर्की ।
 - फिलिपिन्स-ताइवानः निकोलस म्याकगेन, विलियम रगमत, मीना चियाङ्, दन बताङ् र मेरी अँ बयाङ् ।
 - मेक्सिको-क्यानडाः जोर्ज एसतुनो, जेम्स लिन्च, मार्गरिटा मउरा पास्कल, अरिअदना तोभर रमाइरज र आरोन मेन्दिबुरो ।
- अमिरका अल-सयदले थुप्रै करिडरमा अनुसन्धान सहायता गरिन् ।

४.२ फाइभ करिडर प्रोजेक्ट विज्ञ सल्लाहकार तथा समीक्षक

फाइभ करिडर्स प्रोजेक्टको अनुसन्धान टोलीमा थुप्रै विज्ञले सघाएका थिएः

राजदूत (भूतपूर्व) लुइस डेबाकाः उनले परियोजनाका दुईमध्येका एक वरिष्ठ सल्लाहकारको रूपमा काम गरे । समकालिन दास प्रथाविरुद्धको विश्वव्यापी लडाइँमा संयुक्त राज्य अमेरिकाबाट हुने कामका खातिर स्टेट डिपार्टमन्ट्स अफिस टु मनिटर कम्ब्याट ट्राफिकिङ इन पर्सन्सको प्रमुखका रूपमा राजदूत डेबाकाले ओबामा प्रशासनमा काम गरे । यिनी येल विश्वविद्यालयको म्याकमिलन सेन्टर अन्तरगत गिल्डर लेचम्यान सेन्टर फर दि स्टडी अफ स्लेभरी, रेसिस्टेन्स एन्ड एबोलिसनका फेलो पनि हुन् । उनका विद्वत् तथा कन्सलटेन्सीका काम बँधुवा र बाल श्रमिक तथा निर्माण सम्बन्धि, खानी, पाम ओयल, रबर, कोको र श्रमिकको सप्लाई चेनमा छन् ।

एलिजाबेथ फ्रान्जः ओपन सोसाइटी इन्टरनेसनल माइग्रेसन इन्सिएटिभकी डिभिजन डिरेक्टर फ्रान्ज यस परियोजनाकी दोस्री वरिष्ठ सल्लाहकार हुन् । उनले संस्थाको फेयर वर्क कार्यक्रमको क्षेत्रमा काम गर्छिन् जसले आप्रवासी तथा शरणार्थीलाई हुने शोषणकारी श्रम अभ्यास रोक्ने पहल गर्छ । आप्रवासनको क्षेत्रमा अनुसन्धाता तथा पैरवीकर्ताका रूपमा उनले १५ वर्ष काम गरेकी छन् । यसअन्तर्गत, जोर्डनमा आप्रवासी कामदारका सवाल नागरिक समाजसँग जोडेर बलियो बनाउन विकास कार्यनीति कन्सलट्यान्टका रूपमा कायरो सेन्टर फर माइग्रेसन एन्ड रेफ्युजी स्टडी अन्तर्गत अमेरिकन युनिभर्सिटीमा काम गरेकी छन् । साथै, संयुक्त अधिराज्य बेलायतको नेतृत्वकारी च्यारिटी संस्थासँग अनुसन्धाताका रूपमा कानुनी सल्लाह दिने तथा आप्रवासी तथा शरणार्थीका प्रतिनिधि भएर पनि काम गरेकी छन् ।

फाइभ करिडर्स प्रोजेक्टका सल्लाहकार समूहको अनुभव तथा विज्ञता लिएर काम गर्न पनि हामी भाग्यमानी भयौं ।

मेरी अपोस्तोलः दि फेयर हायरिङ इन्सिएटिभकी संस्थापक तथा अध्यक्षः प्रमुख कार्यकारी अधिकृत हुन् । उनको संस्था यस्तो सामाजिक उद्यम हो जसले छनौटको नैतिक मान्यताको

विकास, परिक्षण तथा प्रवर्द्धन गर्नुका साथै आप्रवासन श्रममा बँधुवा श्रम, ऋण तथा मानव तस्करका सवाल सम्बोधन गर्छ । २००४ मा मेरीले वेरिडित साएथइस्ट एसिया स्थापना गरेर २०१२ सम्म त्यसको कार्यकारी निर्देशकका रूपमा काम गरिन् । वेरिडित सिस्टम अप्रोच फर सोसियल रेस्पान्सिबिलिटी, दि वेरिडित फेयर हायरिड टुलकिटको विकासमा उनले नेतृत्व दिनुका साथै मेनपावर वेरिडित इथिकल फ्रेमवर्क फर क्रस बर्डर रिक्रुटमेन्टको पहिलो मस्यौदा पनि बनाइन् ।

बास्सिन फेरबेनब्लमः युनिभर्सिटी अफ न्यु साउथ वेल्समा आबद्ध छिन् । साथै उनी, दि युएनएसडब्लु ह्युमन राइट्स क्लिनिक तथा अस्ट्रेलियन ह्युमन राइट्स सेन्टर फर माइग्रेन्ट एन्ड रेफ्युजी राइट्स प्रोजेक्टको कानुनी सल्लाहकार तथा संस्थापक निर्देशक हुन् । फेरबेनब्लमले आप्रवासी अधिकारको वकिलका रूपमा, अनुसन्धाता तथा क्लिनिकल लेगल शिक्षकका रूपमा न्यु योर्क र सिड्नीमा लगभग २० वर्ष बिताएकी छिन् । आप्रवासी कामदारको न्यायमा पहुँच तथा छनौटमा पारदर्शिताका लागि पनि सरकार तथा नागरिक समाजसँग इन्डोनेसिया र कहींकतै एसियामा पनि काम गर्छिन् । उनका भर्खरका लेख आप्रवासी कामदार छनौटको अधिकार-आधारित शासन तथा सप्लाई चेनभिन्न नीजि क्षेत्रको जवाफदेहिताका विषयमा केन्द्रित छन् ।

प्राध्यापक रे जुरेइदिनीः दोहा कतारस्थित हमाद बिन खलिफा विश्वविद्यालयको रिसर्च सेन्टर फर इस्लामिक लेगिस्लेसन एन्ड एथिक्स (सीआईएलई)मा आप्रवासन नैतिकता तथा मानव अधिकारका प्राध्यापक हुन् । उनका मानव अधिकार तथा श्रमिक अधिकारसम्बन्धी विद्वता तथा पैरवीहरू मध्य पूर्वमा हुने बँधुवा श्रम, मानव बेचबिखन तथा श्रम छनौटका सम्बन्धमा केन्द्रित छन् । शरणार्थीका सवाल, मानव बेचबिखन, श्रम छनौट तथा श्रमको सप्लाई चेन मूल्याङ्कन तथा आप्रवासी श्रमिकको पैरवी सुधारका कन्सल्ट्यान्ट पनि हुन् ।

प्राध्यापक सारा पाओलेतीः युनिभर्सिटी अफ पेन्सिलभेनिया ल स्कुलमा अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार तथा अध्यागमन क्लिनिकमा ट्रान्सनेसनल लिगल क्लिनिकका संस्थापक तथा निर्देशक हुन् । पाओलेतीको अनुसन्धान मानव अधिकारको इन्टरसेक्सन, आप्रवासन, श्रम कानून र न्यायको पहुँचमा केन्द्रित छ । अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको फेडरल कोर्ट लिटिगेसनमा थुप्रै एमिकस ब्रिफमा लेखनबाहेक “माइग्रेन्ट वर्कर्स एक्सेस टु जस्टिस एट होमः नेपाल”

(२०१४) की मूल लेखक हुन्, र “माइग्रेन्ट वर्कर्स एक्सेस टु जस्टिस एट होम: इन्डोनेसिया” (२०१३) कि सहलेखक हुन् । दुवै काम ओपन सोसाइटी फाउन्डेसन्स अफ माइग्रेन्ट वर्कर्स एक्सेस टु जस्टिस सिरिजको अंशका रूपमा प्रकाशित छन् ।

डेभिड सिलिड इन्टरफेथ सेन्टर अन कर्पोरेट रेस्पन्सिबिलिटी । डेभिडले कर्पोरेट संरचना तथा विश्वव्यापी सप्लाई चेनको मानव अधिकार खण्ड अन्तरगत संस्थान, अन्तर-क्षेत्रगत तथा बहु सरोकारवालाको क्षेत्रमा काम गर्छन् । विगत दस बर्षदेखि डेभिडले मानव तस्करी विरुद्ध र आधुनिक दासता विरुद्ध अमेरिका र संसारभर आईसीआरसीको कार्यक्रममा कर्मचारीको नेतृत्व सम्हालेका थिए । उनी अहिले ग्लोबल सोसल कम्प्लायन्स कार्यक्रमको सल्लाहकार समितिको अध्यक्षता गरिरहेका छन् । त्यस्तै इन्टरनेसनल एडभाइजरी नेटवर्क अफ विजनेस एन्ड ह्युमन राइट रिसोर्स सेन्टर, आरएफके सेन्टर कम्पास एजुकेसन एडभाइजरी कमिटी तथा युनिसेफ सिएरआर एडभाइजरी ग्रुपमा सदस्य छन् । साथै बङ्गलादेश इन्भेस्टर इन्सियटिभको आइसिआरसी संयोजक तथा सदस्य पनि हुन् । यो आगलागी तथा भवन सुरक्षाका निम्ति गरिएको विश्वव्यापी साझेदारी हो ।

डाक्टर एन्जिला सेरउड युनिभर्सिटी अफ अक्सफोर्ड । रेफ्युजी माइग्रेसन परियोजना अन्तगत पोस्ट डक्टरल रिसर्च फेलो उनले कानूनी विश्वव्यापी शरणार्थी र आप्रवासन व्यवस्था सम्बन्धी कानूनी दायित्व र नियमनसम्बन्धी काम गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय संस्था र विशेषगरी आईओएमलाई विशेष ध्यान दिँदै काम गर्छिन् । उनले विगतमा एमनेस्टी इन्टरनेसनलमा अनुसन्धाता र आप्रवासी कामदारको अधिकारका निम्ति सल्लाहकारको रूपमा काम गरेकी थिइन् । जसअन्तगत उनले कामदारहरूको भर्ना छनोट प्रक्रियामा हुने मानव अधिकारको उल्लङ्घन र कामदारहरूलाई संरक्षण गर्न नियमनकारी निकाय कसरी असफल हुन्छन् भन्ने विषयमा अनुसन्धान गरेकी थिइन् । त्यसैगरी एन्जिलाले नौ वर्षसम्म जेनेभा स्थित आईओएमको केन्द्रीय कार्यालयमा बसेर हैटी, इस्ट टिमोर, साउथ अफ्रिका, ट्युनिसिया, मङ्गोलिया र जिम्बाबेका निम्ति मानवीय सहायतासम्बन्धी अनुसन्धान तथा नीतिगत विकासको काम गरिन् ।