

कार्यपत्र

अंक २०२२ सङ्ख्या ५७१

**वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार भर्ती गर्ने
संस्थाहरूको सम्भावित आप्रवासी
कामदारहरूसँग हुने भेटघाट तथा संलग्नताको
मूल्याङ्कन**

**Arjun Kharel, Sudhir Shrestha, Sadikshya Bhattarai,
Pauline Oosterhoff and Karen Snyder**

मे २०२२

विकास अध्ययन संस्थान (IDS) ले विश्वव्यापी रूपमा थप समतामूलक र दिगो विकासका लागि चाहिने ज्ञान, कार्य र नेतृत्वलाई रूपान्तरण गर्ने विश्वस्तरीय अनुसन्धान, अध्ययन र शिक्षण प्रदान गर्दछ।



© विकास अध्ययन संस्थान २०२२

कार्यपत्र अंक २०२२ सङ्ख्या ५७१

वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार भर्ती गर्ने संस्थाहरूको सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग हुने भेटघाट तथा संलग्नताको मूल्याङ्कन

Arjun Kharel, Sudhir Shrestha, Sadikshya Bhattarai, Pauline Oosterhoff and Karen Snyder
मे २०२२


पहिलो पटक मे २०२२ मा विकास अध्ययन संस्थानद्वारा प्रकाशित
अन्तर्राष्ट्रिय मानक क्रम सङ्ख्या (ISSN): २०४०-०२०९ अन्तर्राष्ट्रिय मानक पुस्तक सङ्ख्या (ISBN): 978-1-80470-074-7 डिजिटल वस्तु परिचायक **10.19088/IDS.2022.084**

सुझावित उद्धरण: : Kharel, A.; Shrestha, S.; Bhattarai, S.; Oosterhoff, P. and Snyder, K. (२०२२) वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार भर्ती एजेन्सीहरूद्वारा सम्भावित आप्रवासीहरूसँग पहुँच र संलग्नताको मूल्याङ्कन, IDS कार्यपत्र ५७१, Brighton: विकास अध्ययन संस्थान, डिजिटल वस्तु परिचायक (DOI): **10.19088/IDS.2022.084**

यस प्रकाशनको क्याटलग रेकर्ड ब्रिटिश लाइब्रेरीमा उपलब्ध छ ।

संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास एजेन्सी (USAID) र संयुक्त अधिराज्यको अन्तर्राष्ट्रिय विकास विभाग (UK Aid) मार्फत अमेरिकी नागरिक र ब्रिटिश नागरिकको उदार सहयोगले यो अनुसन्धान सम्भव भएको हो। यो पत्र Winrock International (विनरक इन्टरनेशनल) को जिम्मेवारी हो र यसले USAID वा अमेरिकी सरकार वा UK Aid वा बेलायत सरकारका विचार-धारणालाई प्रतिबिम्बित गर्दैन ।



 यो **क्रिएटिभ कमन्स एट्रिब्युशन ४.०** अन्तर्राष्ट्रिय इजाजतपत्र (CC BY) का सर्तहरूमा वितरण गरिने एक खुला पहुँच भएको पत्र हो, जसले मूल लेखक र स्रोतलाई उल्लेख गरी र कुनै पनि परिमार्जन वा अनुकूलन गरिएको भए त्यसलाई सङ्केत गरि कुनै पनि माध्यमद्वारा अप्रतिबन्धित प्रयोग, वितरण र पुनरुत्पादनलाई अनुमति दिन्छ।

यसमा उपलब्ध छ:
विकास अध्ययन संस्थान, लाइब्रेरी रोड
Brighton, BN1 9RE, United Kingdom
+44 (0)1273 915637
ids.ac.uk

विकास अध्ययन संस्थान (IDS) ग्यारेन्टीद्वारा सीमित भएको र इङ्ल्याण्डमा दर्ता गरिएको एक परोपकारी कम्पनी हो
परोपकार दर्ता सङ्ख्या 306371
परोपकारी कम्पनी सङ्ख्या 877338

कार्यपत्र

अंक २०२२ सङ्ख्या ५७१

वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार भर्ती गर्ने
संस्थाहरूको सम्भावित आप्रवासी
कामदारहरूसँग हुने भेटघाट तथा संलग्नताको
मूल्याङ्कन

Arjun Kharel, Sudhir Shrestha, Sadikshya Bhattarai,
Pauline Oosterhoff and Karen Snyder

मे २०२२

वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार भर्ती गर्ने संस्थाहरूको सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग हुने भेटघाट तथा संलग्नताको मूल्याङ्कन

Arjun Kharel, Sudhir Shrestha, Sadikshya Bhattarai, Pauline Oosterhoff and
Karen Snyder
मे २०२२

सारांश

यो अध्ययन नेपालमा श्रमिक भर्तीसम्बन्धी नीति र अभ्यासका बिचमा रहेको असमानताहरूलाई पहिचान गर्ने र निजी भर्ती एजेन्सी अर्थात म्यानपावर कम्पनीहरू (PRAs) र प्रस्थानपूर्वको अभिमुखीकरण तालिम प्रदान गर्ने तालिम केन्द्रहरू (PDOT) जस्ता बैदेशिक रोजगारीमा कामदारहरू पठाउने क्षेत्रमा औपचारिक रूपमा काम गरेका प्रमुख श्रम बिचौलियाहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई विदेश प्रस्थान गर्नुअघि मानव बेचबिखनबारे जानकारी प्रदान गर्ने उनीहरूसँग गर्ने भेटघाट तथा हुने संलग्नतालाई मूल्याङ्कन गर्न गरिएको थियो। यस अध्ययनका लागि छानिएका १५ वटा म्यानपावर कम्पनीहरू र १० वटा PDOT केन्द्रका व्यवस्थापनसँगको अन्तर्वार्ता, उक्त संस्थाहरूद्वारा अनलाइनमा प्रकाशित सामग्रीहरू र नेपालबाट हुने श्रम आप्रवासनसम्बन्धी प्रकाशनहरूको समीक्षाबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूलाई यस अध्ययनमा प्रयोग गरिएको थियो ।

यस अध्ययनमा नेपालमा श्रमिक भर्तीको नीति र अभ्यासका बिचमा धेरै नै असमानताहरू रहेको भेटियो, जस्तो कि बिदेसका रोजगारदाता कम्पनीहरूबाट श्रम माग (labour demand) ल्याउनको लागि बिचौलियाहरूको व्यापक प्रयोग तथा अनाधिकृत भुक्तानी, नेपाली म्यानपावर कम्पनीहरूले कामदारहरूको खोजीका लागि नेपालमा श्रम बिचौलियाहरूको प्रयोग र कर्मचारी प्रशासनमा रहेका झन्झट तथा अनियमितता। यी कुराहरूले नेपाली कामदारहरूको लागि समग्र आप्रवासन लागत वृद्धि हुन पुगेको र उनीहरूको सुरक्षित आप्रवासनलाई प्रभावित बनाएको पाइयो। बैदेशिक रोजगारीका लागि प्रस्थान गर्नुअघि आप्रवासी कामदारहरूलाई अनलाइन सामग्री, पत्रपत्रिकामा छापिएका रोजगारी विज्ञापन र सम्भावित आप्रवासीहरूसँगको आमने-सामनेको अन्तरक्रियाहरू मार्फत मानव बेचबिखन सम्बन्धी जानकारीहरू न्यूनतम रूपमा मात्र प्रदान गरिएको पाइयो। अभिमुखीकरण तालिम कक्षाहरू श्रम स्वीकृति लिनेको लागि आवश्यक पर्ने औपचारिकताका लागि मात्र संचालन हुने गरेको र अभिमुखीकरण तालिम केन्द्रहरूले गुणस्तरमा आधारित

प्रतिस्पर्धाको सट्टा कामदार भर्ती एजेन्सीसँगको नेटवर्क मार्फत ग्राहकहरू पाउने भएकाले उनीहरूले प्रदान गर्ने सेवाको गुणस्तर सुधार गर्न उनीहरू प्रोत्साहित नभएको पाइयो। अन्त्यमा, यस अध्ययनले सरकारी निकाय, गैरसरकारी संस्था र भर्ती एजेन्सीलाई नेपालबाट हुने श्रम आप्रवासनमा सुधार गर्ने विषयमा केहि सुझाबहरू प्रस्तुत गर्दछ।

मुख्य शब्दहरू

नेपाल; श्रम मध्यस्थकर्ताहरू; अन्तर्राष्ट्रिय श्रम भर्ती; वैदेशिक रोजगार; मानव बेचबिखन; लिङ्ग; श्रम आप्रवासन; श्रम बेचबिखन; पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम; पूर्व-प्रस्थानको जानकारी; आप्रवासन शासन; भर्ती नीति

लेखकहरू

Arjun Kharel (PhD) त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा समाजशास्त्रका उप- प्राध्यापक हुनुहुन्छ र उहाँ नेपालको काठमाडौँस्थित सोसल साइन्स वहा: को सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटी मा अध्यक्षता समेत हुनुहुन्छ। उहाँको अनुसन्धान आप्रवासन, श्रम, सामाजिक परिवर्तन र विकासमा केन्द्रित छ।

Sudhir Shrestha (MA) नेपालको काठमाडौँस्थित सोसल साइन्स वहा: को सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटी मा अनुसन्धानकर्ताका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ। उहाँको अनुसन्धान रुचि श्रम, आप्रवासन र अनौपचारिक रोजगारीमा रहेको छ।

Sadikshya Bhattarai (Msc) सन् २०१९ देखि नेपालको काठमाडौँस्थित सोसल साइन्स वहा: को सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटी मा एक अनुसन्धान अधिकृतका रूपमा कार्यरत हुनुहुन्छ। उहाँको पेशागत पृष्ठभूमिमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन र जीविकोपार्जन लगायत आप्रवासन र गतिशीलतासँग सम्बन्धित विविध मुद्दाहरूमा गरिएका कार्य समेटिएका छन् ।

Pauline Oosterhoff (PhD, MA, MPH) सन् २०१४ देखि बेलायतस्थित इन्स्टिच्युट अफ डेभलपमेन्ट स्टडीज, युनिभर्सिटी अफ ससेक्स, मा अध्यक्षता हुनुहुन्छ। IDS मा उहाँको अनुसन्धानले यौन तथा प्रजनन स्वास्थ्य एवम् अधिकारहरू, आधुनिक दासत्व तथा श्रम आप्रवासन, महामारी र मानवीय प्रतिक्रियाहरूमा केन्द्रित गरेको छ र त्यसमा नीति, योजना र स्थानीय वास्तविकताहरू बीचको अन्तरको अध्ययन गरिएको छ।

Karen Snyder (PhD, MPH) भ्यानकुभर, क्यानडाका एक मूल्याङ्कनकर्ता एवम् अनुसन्धानकर्ता हुनुहुन्छ । उहाँको मानवबेचबिखन-विरुद्ध, मानव अधिकार, स्वास्थ्य र वातावरणसम्बन्धी नीति तथा अभ्यासहरू सुधारमा २५ वर्षभन्दा बढी अनुभव छ।

सारसंक्षेप

मानव बेचबिखन सम्बन्धी बिषयमा हालसम्म प्रकाशित दस्तावेजले मुख्यतया पीडितहरूको दृष्टिकोण, उनीहरूको उद्धार र पुनर्स्थापनामा ध्यान केन्द्रित गरेको भए पनि मानव बेचबिखन वा जबरजस्ती श्रमका घटनाहरूमा जानीजानी वा अनजानमा सहयोग पुर्याउन सक्ने निजी कामदार भर्ती एजेन्सीहरू (पिआरए) र आप्रवासन-सम्बन्धि सेवा प्रदायकहरू जस्तै पुर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम (पिडिओटि) सञ्चालन गर्ने संस्थाहरू, वा तिनीहरूका कार्यहरू पछाडिको प्रेरणालाई धेरै हदसम्म बेवास्ता गरेको पाइन्छ। यस सन्दर्भमा, यस अध्ययनले प्रमुख औपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरू – पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरू – को सरोकार र अवरोधहरूलाई बुझ्ने कोशिस गर्दछ किनभने तिनीहरूका वर्तमान व्यवसायिक अभ्यासहरूले मानव बेचबिखनका घटनाहरूमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा योगदान गरेको हुनसक्छ। विशेष गरी, यस अध्ययनले नेपालबाट सुरक्षित आप्रवासनको कार्यान्वयनमा बाधा पुऱ्याउनसक्ने नेपालको श्रमिक भर्नाको नीति र अभ्यासका बिचमा रहेका कमीहरूलाई पहिचान गर्ने प्रयास गरेको छ। यसले वैदेशिक रोजगारीमा जाने आप्रवासी कामदारहरूलाई प्रदान गरिएको सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी जानकारीको गुणस्तरमा केन्द्रित हुँदै, कामदारहरूसँग पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूको हुने भेटघाट र संलग्नताको पनि मूल्याङ्कन गर्दछ।

यस अध्ययनले विद्यमान प्रकाशनहरूको समीक्षा, अध्ययनका लागि छानिएका पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूका मालिकहरू र प्रबन्धकहरूसँगको अन्तर्वार्ता र सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग पहुँच र संलग्नताका लागि पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूले प्रयोग गर्ने अनलाइन सामग्रीहरूको विश्लेषण समेतको मिश्रित विधि प्रयोग गरेको थियो। अध्ययनका लागि छनोट गरिएका १५ वटा पिआरए र १० वटा पिडिओटि केन्द्रहरूका व्यवस्थापन पक्षसँग अन्तर्वार्ता लिइएको थियो। अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त तथ्यांकको साथै छनोट गरिएका पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूको आधिकारिक वेबसाइटहरू, फेसबुक पृष्ठहरू, र ट्विटर खाताहरूबाट प्राप्त अनलाइन सामग्रीहरूलाई अनुसन्धान उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न मुख्य रूपमा प्रयोग गरियो। प्राथमिक श्रोतहरूबाट संकलित तथ्यांकहरू र अन्य श्रोतहरूबाट उपलब्ध तथ्यांकहरूलाई सँगै राखेर विश्लेषण गरिएको थियो।

यस अध्ययनले विदेशका रोजगारदाताहरूबाट श्रम माग खरिद गर्नेदेखि नेपालका पिडिओटिमा कामदारहरू पठाउनेसम्मका कुराहरूमा नेपालको श्रमिक भर्नाका नीति र अभ्यासहरूका बिचमा धेरै बेमेलहरू फेला पारेको छ।¹ यी बेमेलहरूले पिआरएको व्यापार सञ्चालनको लागत र अन्ततः कामदारहरूको लागि आप्रवासनको लागत बढाएको पाइन्छ। साथै, यस अध्ययनले राज्यका नीति तथा नियमहरूको राम्रो नियत भए तापनि अप्रभावकारी हुन सक्छन् र अनपेक्षित परिणामहरू निम्त्याउन सक्छन्, र साथै पिआरएहरूलाई मानव बेचबिखन नियन्त्रण गर्न कम उत्प्रेरणा प्रदान

¹ 'श्रमको माग पूर्ती' ले विदेशमा रोजगारदाता कम्पनीहरूबाट कामदारहरूको माग सुरक्षित गर्नुलाई जनाउँछ, जबकि 'श्रमिकहरूको सोर्सिंग' भन्नाले प्राप्त गरिएको मागलाई मिलाउन स्वदेशमा कामदार ल्याउने र छनोट गर्नु हो।

गर्न सक्छन र उनीहरूलाई कहिलेकाहीं अप्रत्यक्ष रूपमा संदिग्ध भर्ना अभ्यासको सहयोग लिन बाध्य तुल्याउन सक्छन भन्ने पाएको छ। अध्ययन नमूनामा परेका पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूका अधिकांश उत्तरदाताहरूले राज्यद्वारा हालै लागू गरिएका, पिआरएहरूको इजाजतपत्र नवीकरणको लागि लगातार दुई आर्थिक वर्षको लागि कम्तिमा १०० जना कामदार पठाउनु पर्ने अनिवार्यता र पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूले निक्षेपको रकम बढाउनुपर्ने आवश्यकता, जस्ता प्रावधानहरूले उनीहरूको व्यवसायलाई असर गरेको रिपोर्ट गरेका थिए। कोरोना भाइरस (कोभिड-१९) को महामारीले कामदारको माग घटेको अवस्थामा यी नीतिको कार्यान्वयनले कामदारहरूको थ्रेसहोल्ड संख्या पूरा गर्नको लागि उचित सोचविचार नगरी विदेशी रोजगारदाताहरूबाट श्रम माग खरिद गर्न पिआरएहरूलाई प्रोत्साहन गराउन सक्छ। गन्तव्य देश र रोजगारदाता कम्पनीहरूको नीति र अभ्यासलाई विचार नगरी स्रोत देशमा मस्यौदा गरिएका श्रम आप्रवासन सम्बन्धी नीतिहरू, न्यूनतम पारिश्रमिकको मापदण्ड र श्रम माग खरिदको मामलामा झैं अप्रभावकारी हुन सक्छन। तसर्थ, कामदारहरूको आप्रवासन अनुभवलाई सुधार गर्ने उद्देश्यले बन्ने कुनै पनि नीति र कार्यक्रमहरूमा स्रोत र गन्तव्य दुवै देशका सरोकारवालाहरूलाई समावेश गर्नुपर्छ। पिआरएहरूले कामदार आवश्यकताको विज्ञापन राष्ट्रिय दैनिक पत्रिकामा प्रकाशित गर्नुपर्ने कानुनी आवश्यकता छ। तर, यस अध्ययनले कानुनको पालना गर्नेका लागि मात्रै यस्ता विज्ञापन प्रकाशित गर्ने गरेको पाएको छ। सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई रोजगारी र सचेतना-सम्बन्धित जानकारी सञ्चार गर्न विज्ञापनहरू प्रभावकारी छैनन् किनभने पत्रपत्रिकाहरू, सम्भावित आप्रवासीहरूको ठूलो हिस्सा बसोबास गर्ने दुर्गम गाउँहरूमा पुग्दैनन्। सम्भावित ग्राहकहरूसम्म पुग्ने सूचना र सञ्चार प्रविधि र सामाजिक सञ्जालको प्रयोग केही ठूला पिआरएहरू र 'न्यायोचित भर्ना अभ्यास' अनुसार आफ्नो व्यवसायिक कार्यहरूलाई सुव्यवस्थित बनाएका पिआरएहरूमा मात्र सीमित रहेको अध्ययनले देखाएको छ। छापिएका समाचारपत्रहरूसम्मको पहुँचको कमी र पिआरएहरूद्वारा सामाजिक सञ्जालको सक्रिय प्रयोगको कमी भएको अवस्थामा, सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू र पिआरएहरू बीचको जानकारीको खाडल मुख्यतया सामान्यतया एजेन्ट वा दलाल भनेर चिनिने अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरूले पूर्ती गरेका छन्। यिनले काम सम्बन्धी जानकारी प्रदान गर्न र आप्रवासन प्रक्रियालाई सहज बनाउन सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग उनीहरूको निकटता र व्यक्तिगत सम्बन्धको फाइदा उठाउँछन्। तथापि, आप्रवासन प्रक्रियामा एजेन्ट वा दलालहरूको प्रयोग राज्यद्वारा गैरकानूनी मानिन्छ। एजेन्ट/दलालहरूको अवैध हैसियत भएको, तर तिनीहरूको सेवाहरूको व्यापक प्रयोग हुने गरकोले जटिल अवस्था निम्त्याएको यस अध्ययनले देखाएको छ। एजेन्ट वा दलालहरूले गलत काम गरेको अवस्थामा पनि उनीहरूलाई उनीहरूको कामको लागि जवाफदेही बनाउन सकिदैन।

अभिमुखीकरण तालिम कक्षाहरू श्रम स्वीकृति लिनको लागि आवश्यक पर्ने औपचारिकताका लागि मात्र संचालन हुने गरेको र अभिमुखीकरण तालिम केन्द्रहरूले गुणस्तरमा आधारित प्रतिस्पर्धाको सट्टा कामदार भर्ती एजेन्सीसँगको नेटवर्क मार्फत ग्राहकहरू पाउने भएकाले उनीहरूले प्रदान गर्ने सेवाको गुणस्तर सुधार गर्न उनीहरू प्रोत्साहित नभएको पाइयो। सबै

पिडिओटि केन्द्रहरूले वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट तालिम प्राप्त प्रशिक्षकहरू मार्फत बोर्डद्वारा नै विकसित एउटै पाठ्यक्रम पढाउछन्।

अध्ययनबाट प्राप्त जानकारीहरूको आधारमा, यस अध्ययनले सरकार, राष्ट्रिय गैर-सरकारी संस्थाहरू (एनजीओ) र अन्तर्राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू (आईएनजीओ), पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूका लागि निम्न उपायहरू सिफारिस गर्दछ:

सरकारका लागि

- न्यूनतम निक्षेप र बैंक ग्यारेन्टीहरू, पिआरएहरूद्वारा प्रत्येक वर्ष पठाईनुपर्ने कामदारहरूको न्यूनतम संख्या र न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिक सम्बन्धी प्रावधान जस्ता पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा असर गर्ने नीति र नियमहरूलाई तिनीहरूले पार्ने सम्भावित प्रभावहरूमा पूर्व अध्ययन सहित र सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँगको परामर्शमा परिमार्जन गरिनु आवश्यक देखिन्छ। अन्यथा, तिनीहरूले अनपेक्षित परिणाम निम्त्याउन सक्छन्।
- श्रमिकहरूको हितलाई प्राथमिकता दिन, एजेन्ट र दलालहरूलाई इजाजतपत्र दिने वा तिनीहरूमार्फत विदेश गएका कामदारहरूप्रति एजेन्ट र दलालहरूलाई जवाफदेही बनाउने गरी एजेन्ट र दलालहरूको प्रयोगलाई व्यवस्थित प्रावधानहरू ल्याउनुपर्छ।
- अभिमुखीकरण तालिम कक्षाहरू श्रम आप्रवासन प्रक्रियाको प्रारम्भमा हुनुपर्दछ। यसलाई श्रम आप्रवासन प्रक्रियाको अन्तमा राख्नाले आप्रवासीहरूलाई सूचित निर्णयहरू लिन सहयोग नगरेको पाइन्छ।

एनजीओ र आईएनजीओहरूको लागि

- राष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू र आईएनजीओहरू - जस्तै माइती नेपाल, जिम्मेवार व्यवसाय गठबन्धन (आरबिए) र अन्तर्राष्ट्रिय नैतिकतायुक्त भर्ना प्रणाली (आइरिस) ले सम्भावित कामदारहरूसँग पहुँच र संलग्नता गतिविधिहरू विस्तार र सुदृढ गर्न पिआरएहरूलाई सहयोग गर्न सक्छन्। त्यस्ता पहुँचका गतिविधिहरूमा सुरक्षित आप्रवासन, जबरजस्ती श्रम, र बेचबिखन सम्बन्धी सचेतनात्मक जानकारी पनि हुनुपर्छ।
- सरकार र पिआरएहरूसँग काम गर्ने गैरसरकारी संस्था र आईएनजीओहरूले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई लक्षित गर्दै सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी सचेतना कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न सक्छन्; तथापि, सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी त्यस्ता सचेतना कार्यक्रमहरू परीक्षण नगरिएका अनुमानहरूमा आधारित नहोस् भन्नेमा ध्यान पुर्याउनुपर्छ र यी कार्यक्रमलाई तिनीहरूको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कनकासाथ अनुगमन गरिनुपर्छ।

पिआरएहरूका लागि

- पिआरएहरूले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई रोजगार सम्झौता र अन्य सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी जानकारी पूर्ण रूपमा खुलाएर उपलब्ध गराउनुपर्छ र कहिलेकाहीं

मिडियामा रिपोर्ट हुनेगरेका कामदारहरूलाई नक्कली सम्झौता दिने वा सम्झौता प्रतिस्थापन गर्ने जस्ता भर्ना उद्योगमा हुने कुप्रथाहरूको सामूहिक रूपमा प्रतिरोध गर्नुपर्दछ ।

- पिआरएहरूले सम्भावित कामदारहरूको समूहलाई लक्षित गर्न आफ्नो फेसबुक पृष्ठहरू बुसटिंग (boosting) गर्ने र सम्भावित कामदारहरूसँगको आफ्नो अनलाइन संलग्नतालाई अझ सक्रिय र प्रभावकारी बनाउन छुट्टै सामाजिक सञ्जाल रणनीति बनाउन विचार गर्नुपर्छ ।

पिडिओटि केन्द्रहरूका लागि

- पिडिओटि केन्द्रहरूले नक्कली बायोमेट्रिक हाजिरी रेकर्डहरू वा उपस्थित नभएकाहरूलाई प्रमाणपत्र जारी गर्ने जस्ता तालिम सत्रहरूमा हुने गलत अभ्यासहरूलाई कडा रूपमा निगरानी र नियन्त्रण गर्न आवश्यक छ ।
- पिडिओटि केन्द्रहरूले सरकारले ल्याएको देशगत जानकारी समावेश भएको नयाँ पाठ्यक्रम लागू गर्नुपर्छ ।

विषयवस्तुहरू

कृतज्ञता	13
अध्ययनमा प्रयोग गरिएका शब्दावली र धारणाहरूको परिभाषा	14
संक्षिप्त रूप	16
1. परिचय	17
1.1 अनुसन्धान परियोजनाको पृष्ठभूमि	17
1.2 अध्ययनको पृष्ठभूमि	17
1.2.1 नेपालमा वैदेशिक श्रम आप्रवासनको प्रचलन	17
1.2.2 नेपालबाट श्रम आप्रवासनलाई सहज बनाउन श्रम मध्यस्थकर्ताहरूको भूमिका	19
1.2.3 पूर्व आप्रवासन सचेतना कार्यक्रमको प्रभावकारिता	23
1.3 अनुसन्धानको उद्देश्य र औचित्य	25
1.4 अनुसन्धान विधि	26
1.4.1 प्रकाशित दस्तावेज समीक्षा	26
1.4.2 भर्ना एजेन्सीहरू र अभिमुखीकरण तालिम केन्द्रहरूको छनोट	27
1.4.3 अन्तर्वार्ताहरू	30
1.4.4 पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूको समीक्षा' अनलाइन सामग्रीहरू	31
1.4.5 नैतिक विचारहरू	32
1.5 सीमाहरू	33
2. अध्ययनको निष्कर्षहरूको छलफल	35
2.1 पिआरएहरूको मानव बेचबिखनको बुझाइ	35
2.2 श्रम भर्ना नीति र अभ्यासहरूमा खाडलहरू	36
2.2.1 श्रम माग खरिद, माग प्रमाणीकरण, र पूर्व-स्वीकृति प्रक्रियाहरू	37
2.2.2 कामदार पठाउनेमा मध्यस्थकर्ताहरूको भूमिका	40
2.2.3 भर्तीको लागत - 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीतिको कार्यान्वयनमा समस्याहरू	46
2.2.4 सरकारी नीतिहरूबाट पिआरएले सामना गर्ने चुनौतीहरू	48
2.2.5 श्रम आप्रवासनको लागि भिजिट भिसाको प्रयोग	50
2.2.6 न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिकको स्वेच्छाचारी निर्धारण	52
2.2.7 कर्मचारीतन्त्रबाट हुने झमेला र अनियमितता	54
2.3 आप्रवासी कामदारहरूसँग पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूको पहुँच र संलग्नता	55

2.3.1	जानकारी र सञ्चार प्रविधि	56
2.3.2	प्रिन्ट मिडियामा जागिरको विज्ञापन	57
2.3.3	पर्चा र अन्य प्रिन्ट सामग्री	59
2.3.4	अनलाइन मिडिया	60
2.3.5	सचेतना अभियान र तालिम	68
2.3.6	सम्भावित आप्रवासीहरूसँग व्यक्तिगत बैठकहरू	69
2.4	पीडीओटिमा मानव बेचबिखनको जानकारी	70
2.4.1	पिडिओटि पाठ्यक्रम र समावेश भएका विषयहरू	72
2.4.2	पिडिओटि पाठ्यक्रममा मानव बेचबिखनको जानकारी	74
2.4.3	पिडिओटि क्षेत्रका प्रमुख समस्याहरू	75
3.	निष्कर्ष र सुझावहरू	80
3.1	सिफारिसहरू	82
3.1.1	सरकारका लागि	82
3.1.2	एनजीओ र आईएनजीओहरूको लागि	83
3.1.3	पिआरएहरूको लागि	83
3.1.4	पिडिओटि केन्द्रहरूको लागि	84
	सन्दर्भ सूची	92

चित्रहरू

चित्र २.१ पिआरएहरूले कामदारहरू पठाउनको लागि प्रयोग गर्ने माध्यमहरू 41

तालिकाहरू

तालिका १.१ अध्ययनको लागि छनोट गरिएका १५ वटा पिआरए को विशेषताहरू 29

तालिका १.२ अध्ययनका लागि छनोट गरिएका दश पिडिओटि केन्द्रहरूको स्थान 30

कृतज्ञता

यो अध्ययन विभिन्न व्यक्ति र संस्थाहरूको सामूहिक प्रयत्न हो । हामी अध्ययनका क्रममा नेपालमा सञ्चालित “हाम्रो सम्मान” परियोजनाअन्तर्गत अनुसन्धानका लागि रकम उपलब्ध गराउने संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास एजेन्सी (युएसएड), फोरेन, कमनवेल्थ एण्ड डेभलपमेन्ट अफिस (एफसीडीओ) (पहिले डीएफआइडी), र विनरक इन्टरनेशनलप्रति कृतज्ञता व्यक्त गर्न चाहन्छौं । यस प्रतिबेदन तयारीका विभिन्न चरणहरूमा अमूल्य टिप्पणीहरू दिएर योगदान पुऱ्याउनुभएकोमा विनरक इन्टरनेशनलका अड्डा स्टार्क, ट्रिसिया रयान र मिशेल म्याके र हाम्रो सम्मान परियोजनाका जैनब अख्तर, सबिना प्रधान, बालमुकुन्द हुमागाई र सनोज तुलाचनलाई पनि धन्यवाद दिन चाहन्छौं। अन्तिम रिपोर्टको समीक्षा गरी रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान गर्नुभएकोमा बाह्य समीक्षक जोएल माक पनि धन्यवादका पात्र हुनुहुन्छ। यसका साथसाथै, अन्तिम रिपोर्ट समीक्षा गरी विशेष रूपमा अध्ययनको प्रस्ताव विकास गर्न सहयोग गर्नुभएकोमा सोशल साइन्स वहा: का निर्देशक दिपक थापालाई हामी धन्यवाद दिन चाहन्छौं। सेन्टर फर दि स्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटीमा कार्यरत रजिता ढुंगानाले अध्ययनको प्रस्तावको मस्यौदा तयार पार्नका लागि गर्नुभएको योगदानको पनि कदर गर्दछौं।

यस अध्ययनको हिस्सा बन्न सहमत भएकोमा हामी नेपालका निजी भर्ना एजेन्सीहरू र पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण केन्द्रहरूबाट अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिहरूप्रति आभारी छौं । उनीहरूले भर्ना प्रक्रिया, पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम सञ्चालन गर्ने र नेपालबाट श्रम आप्रवासनलाई सहज बनाउने चुनौती र बाधाहरूको बारेमा जानकारी प्रदान गर्न र आफ्नै अनुभवहरू साझा गर्न आफ्नो बहुमूल्य समय दिनु भएको थियो । साथै अन्य अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिहरूसँग जोडिन सहयोग गर्नुहुने सम्पूर्ण अन्तर्वार्ता दिने व्यक्तिहरूप्रति पनि हामी कृतज्ञ छौं ।

विकास अध्ययन संस्थानमा कार्यरत एमी काउलाडले परियोजना व्यवस्थापनमा र सोशल साइन्स वहा: मा कार्यरत रीता भुजेलले अध्ययन आयोजना गर्ने क्रममा प्रशासनिक सहायता प्रदान गर्नुभएकोमा उहाँहरूप्रति पनि आभार प्रकट गर्दछौं।

अध्ययनमा प्रयोग गरिएका शब्दावली र धारणाहरूको परिभाषा

वैदेशिक श्रम आप्रवासन: यसले कुनै पनि व्यक्ति आफू नागरिक नरहेको अर्को कुनै राज्यमा पारिश्रमिक लिएर गर्ने कामहरूमा संलग्न हुनगइरहेको, संलग्न भएको वा संलग्न हुदै आएको कार्य वा प्रक्रियालाई जनाउँछ (हकिजिमाना) २०१७)।

जबरजस्ती श्रम: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको जबरजस्ती श्रम महासन्धि, १९३० (नम्बर २९) का अनुसार, जबरजस्ती वा बाध्यकारी श्रम भनेको 'कुनै व्यक्तिले दण्डको धम्की दिएर जबरजस्ती लिइएको र निजको इच्छा विपरीत गराइएकोसबै कार्य वा सेवा' हो (ILO २०२१ क : धारा २, परिच्छेद १)। 'कुनै पनि दण्डको धम्की दिएर ' भन्ने शब्दको परिभाषाले अनिवार्य रूपरूले कुनै दण्डात्मक कारबाहीलाई जनाउँदैन तर धेरै मामिलाहरूमा देखिए जस्तै, कामदारहरूले अधिकार वा विशेषाधिकारहरू गुमाउनु भन्ने कुरा समावेश हुन सक्छ। मापनको उद्देश्यका लागि, आईएलओले तीनवटा आयामहरू प्रयोग गर्दछ: स्वतन्त्र भर्ती, दबाबमा गरिने काम र जीवन, र रोजगारदाता छोड्न असम्भव अवस्था। यी तीन आयामहरू मध्ये कुनै पनि देखिने जुनसुकै रोजगारीलाई जबरजस्ती श्रम मानिन्छ (माक et al २०१७)।

कर्मैया श्रम: रोजगारदाता र कर्मचारी बीचको सम्बन्धलाई वर्णन गर्दछ जसमा कर्मचारीलाई आफ्नो रोजगारदाता छनोट गर्ने स्वतन्त्रता हुँदैन र आफ्नो काम गर्ने व्यवस्थाका शर्त तथा अवस्थाहरूमावार्ता गर्न सक्दैन (ओस्टरहफ, शर्मा र बर्न्स २०१७)।

श्रम बजार मध्यस्थकर्ता: जुनसुकै संस्था वा निकाय जसले कामदारहरू र फर्महरू बीच रहेर कसरी कामदारहरू फर्महरूसँग मेल गराउने, कसरी काम सम्पन्न गर्ने र कसरी संघर्षहरू समाधान गर्नेबिषयमा सहजीकरण गर्न, सूचित गर्न वा नियमन गर्ने काम गर्दछ।(अटर २००९)

औपचारिक श्रम बजार मध्यस्थकर्ता: जुनसुकै संस्था वा निकाय जुन कानुनी आदेशहरूको संजालद्वारा शासित हुन्छ, जस्तै इजाजतपत्र वा दर्ता आवश्यकताहरू, र प्रभावकारी भर्ना र रोजगार भर्ती सुनिश्चित गर्न कानूनी दायित्व बोकेको हुन्छ।

अनौपचारिक श्रम बजार मध्यस्थकर्ता: जुनसुकै संस्था वा निकाय जुन सामान्यतया दर्ता गरिएको हुँदैन र जसमा साना उद्यमहरू, व्यक्तिगत एजेन्टहरू, उप-एजेन्टहरू वा दलालहरू समावेश हुन सक्छन् जसले दुर्गम क्षेत्रका कामदारहरू भर्ना गर्दछ जहाँ ठूला निजी भर्ना एजेन्सीहरू (पिआरएहरू) पुग्न सक्दैनन् (युनुस २०२०)। यस अध्ययनमा अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ता मानिने व्यक्तिहरूको समूहमा आकांक्षी आप्रवासीका परिवारका सदस्यहरू, आफन्तहरू, छिमेकीहरू र साथीहरू, साथै पूर्व वा वर्तमान आप्रवासी कामदारहरू छन्, जसले आफूलाई एजेन्ट वा दलालको रूपमा चिनाउन वा नाचिनाउन सक्छन् तर जसले आकांक्षी आप्रवासीहरूलाई अन्य एजेन्ट वा दलालहरूसँग वा श्रम आप्रवासनका लागि सीधै पिआरएहरूसँग सम्बद्ध गर्दछन्।

मानव बेचबिखन/व्यक्ति बेचबिखन: भन्नाले शोषण गर्ने उद्देश्यले धम्की दिएर वा शक्ति प्रयोग गरेर वा अन्य कुनै प्रकारले बल प्रयोग गरेर, अपहरण गरेर, ठगी वा जालसाजी गरेर, अधिकारको दुरुपयोग गरेर वा जोखिम स्थितिको प्रयोग गरेर वा अर्को व्यक्तिमाथि नियन्त्रण रहेको व्यक्तिको मन्जुरी लिन पैसा वा लाभहरू दिने वा लिने गरेर व्यक्तिहरूलाई भर्ना गर्ने, ओसारपसार गर्ने, स्थानान्तरण गर्ने, आश्रय दिने वा कुनै निश्चित स्थानमा ल्याउने कार्यलाई जनाउँछ। (युएन २०००)।

निजी भर्ना एजेन्सी: यस अध्ययनमा, नेपालको प्रचलित कम्पनी ऐन अन्तर्गत स्थापित संस्थाहरूलाई जनाउँछ जसले अन्य देशहरूमा विज्ञापन गरिएका कामका लागि कामदारहरू भर्ना गर्ने वैदेशिक रोजगार व्यवसाय सञ्चालन गर्न इजाजतपत्र प्राप्त गरेका छन् (श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय २०१६)।

अनियमित आप्रवासी र अनियमित आप्रवासन: पठाउने, ट्रान्जिट गर्ने र प्राप्त गर्ने देशहरूको नियामक मापदण्डभन्दा बाहिर हुने गरी विदेशी सीमा पार गर्ने व्यक्ति । तदनुसार, 'अनियमित आप्रवासन' शब्दले अनियमित आप्रवासीले प्रयोग गर्ने आप्रवासन प्रक्रियालाई जनाउँछ (श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय २०१६)। प्रत्येक आप्रवासी व्यक्तिको मानवअधिकारलाई ध्यानमा राखेर 'अवैध आप्रवासी' वा 'दस्तावेजविहीन आप्रवासी' को सट्टा 'अनियमित आप्रवासी' शब्द प्रयोग गरिन्छ।

सुरक्षित आप्रवासन: यसको मतलब आप्रवासीहरू आफ्नो स्वास्थ्य, कानूनी स्थिति वा जीवनसँग सम्बन्धित कुनै पनि जोखिमहरूबाट आप्रवासन प्रक्रियाका सबै चरणहरूमा (उत्पत्ति, ट्रान्जिट, र गन्तव्य देशहरूमा) सुरक्षित छन्। (एएफडब्लु अन्तराष्ट्रिय २०२०)

जिम्मेवार व्यवसाय गठबन्धन (आरबिए): 'विश्वव्यापी आपूर्ति श्रृंखलाबाट प्रभावित विश्वभरका कामदारहरू र समुदायहरूको अधिकार र कल्याणमा सहयोग गर्न प्रतिबद्ध' कम्पनीहरूद्वारा स्थापित गैर-नाफामूलक संस्था (आरबिए २०२१क) । आरबिएले भर्ती दिने एजेन्सीहरूलाई नैतिक भर्ना सम्बन्धी तालिम - नैतिक भर्ना प्रशंसा पाठ्यक्रम पनि प्रदान गर्दछ - जसले श्रम आपूर्तिकर्ताहरूलाई आरबिएका जबरजस्ती श्रम मापदण्डहरूअनुरूप सँग पङ्क्तिबद्धतामा जबरजस्ती श्रमको सम्बन्धमा कम्पनीको अपेक्षाहरू पूरा गर्न आधारभूत ज्ञान र उपकरणहरू प्रदान गर्दछ। पाठ्यक्रमले सहभागीहरूलाई जबरजस्ती श्रममा आरबिएको मापदण्डहरू विरुद्ध आफैलाई मूल्याङ्कन गर्न र आन्तरिक नीतिहरू, प्रक्रियाहरू, प्रणालीहरू, र ती पूरा गर्न आवश्यक पर्ने दक्षताहरू पहिचान गर्ने कार्ययोजनाहरू तयार गर्न मद्दत गर्ने अपेक्षा गरिएको छ (आरबिए २०२१ख)।

नैतिकता आधारित कामदार गर्ना अभ्यासकर्ता संघ (इप्यान): नेपालमा भर्ना एजेन्सीहरूद्वारा स्थापना गरिएको एक संस्था जसले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कानूनप्रति आफ्नो प्रतिबद्धता जनाउँछ। कामदारहरूको लागि निशुल्क भर्ना सहित, इप्यानले 'श्रमिक भर्नामा अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त मानव अधिकारको सम्मान, संरक्षण र पूर्ति गर्ने'र कामदारहरूको भर्ना गर्दा शुल्क नलिने सहितका गतिविधिहरूमा संलग्न हुने लक्ष्य राखेको छ (इप्यान २०२१)।

संक्षिप्त रूप

ईडी	एमिराती दिराम
सीइएसएलएएम	श्रम तथा गतिशीलताको अध्ययन केन्द्र
सीआइए	अख्तियार दुरुर्योग अनुसन्धान आयोग
डोफे	वैदेशिक रोजगार विभाग
इप्यान	नेपाल नैतिकता व्यवसायी संघ
यफइबि	वैदेशिक रोजगार बोर्ड
जीसीसी	खाडी सहकार्य परिषद
जीओयन	नेपाल सरकार
आइसीटि	सूचना र सञ्चार प्रविधि
आइडीएस्	विकास अध्ययन संस्थान
आएललो	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
आइएनजीओ	अन्तर्राष्ट्रिय गैर-सरकारी संगठन
आइरीस	अन्तर्राष्ट्रिय भर्ती अखण्डता प्रणाली
एनजीओ	गैर-सरकारी संगठन
रु	नेपाली रुपैयाँ
पिडिओटि	पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम
पिआरए	निजी भर्तीभर्ती एजेन्सी
रियल	कतारी रियाल
आरबिए	जिम्मेवार व्यवसाय गठबन्धन
एसएआर	साउदी अरब रियाल
यसयमयस	छोटो सन्देश सेवा
टिआइपि	मान्छेको बेचबिखन
यूएइ	संयुक्त अरब इमिरेट्स
यूयस	संयुक्त राज्य
यूयसएआइडी	संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास एजेन्सी

1. परिचय

1.1 अनुसन्धान परियोजनाको पृष्ठभूमि

हाम्रो सम्मान परियोजना संयुक्त राज्य अमेरिकाको अन्तर्राष्ट्रिय विकास नियोग (यूएसएआइडी) तथा फोरेन, कमनवेल्थ एण्ड डेभलपमेन्ट अफिस अन्तर्गतको युके एडको सहायता तथा विनरक इन्टरनेशनलद्वारा कार्यन्वयन गरिएको पाँच वर्षे कार्यक्रम हो। यस कार्यक्रमको लक्ष्य नेपालमा रणनीतिक रूपमा चयन गरिएका दशवटा जिल्लामा मानव बेचबिखन (टिआइपि) लाई कम गर्नु हो। रोकथाम, संरक्षण, अभियोजन र साझेदारी, '४ पीहरू' प्रयोग गरेर, हाम्रो सम्मान परियोजनाले मानव बेचबिखन कम गर्नका लागि विभिन्न सरोकारवाला र कार्यन्वयन साझेदारहरूलाई एकजुट गराउने छ। हाम्रो सम्मान परियोजनाले वैदेशिक श्रम आप्रवासको क्रममा नेपाली कामदारको बेचबिखन र नेपालमै वयस्क मनोरञ्जन क्षेत्रमा हुने बेचबिखनलगायत प्राथमिकताका क्षेत्रहरूमा प्रवृत्तिहरूको नक्साङ्कन गर्न; मानव बेचबिखन (टिआइपि) का बारेमा आधारभूत ज्ञानमा सुधार गर्न; र मानव बेचबिखनलाई कम गर्न र बेचबिखनबाट बचेका र बेचबिखनको जोखिममा रहेका मानिसहरूका लागि सेवा प्रवाहमा सुधार गर्न के गर्न जरूरी छ भनेर पहिचान गर्नका लागि मिश्रित विधिहरू प्रयोग गरी बहु-विषयक, कार्यपरक-अनुसन्धान परियोजनाहरू सञ्चालन गर्न आफ्नो अन्तर्राष्ट्रिय अनुसन्धान साझेदारका रूपमा युनिभर्सिटी अफ ससेक्स, यूकेको विकास अध्ययन संस्थान (आइडीएस) लाई संलग्न गराएको छ।

IDS ले यो अध्ययन सञ्चालन गर्नका लागि सेन्टर फर द स्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटी (सेस्लम) सँग सम्झौता गरेको छ। सेस्लम श्रम तथा आप्रवाशनको विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गर्दै आएको काठमाडौं स्थित सोसल साइन्स वहा: अन्तर्गत स्थापना गरिएको एक अनुसन्धान केन्द्र हो।

1.2 अध्ययनको पृष्ठभूमि

1.2.1 नेपालमा वैदेशिक श्रम आप्रवासनको प्रचलन

नेपालमा ठूलो संख्यामा मानिसहरू जीविकोपार्जनका लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम आप्रवासनमा सहभागी हुन्छन् (सिजापति, भट्टराई र पाठक २०१५; सिजापति *et al.* २०१७; शर्मा *et al.* २०१४; श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०) प्रत्येक वर्ष श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने तीन चौथाइ युवाहरूले नेपालमा श्रमशक्तिको वृद्धिसँगै रोजगारी वृद्धिको दरले गति लिन नसकेका कारण देश बाहिर नै रोजगारी खोज्छन् (राष्ट्रिय योजना आयोग र संयुक्त राष्ट्रसंघीय विकास कार्यक्रम २०२०) वैदेशिक रोजगार विभागले सन् २००९/१० देखि २०१८/१९ सम्मको दशकमा ४० लाखभन्दा बढी नेपाली कामदारलाई भारतबाहेक अन्य मुलुकमा रोजगारीका लागि

श्रम स्वीकृति दिएको थियो ।² कोभिड-१९ को महामारी अघिको 'सामान्य' अवधिमा, प्रत्येक वर्ष ५लाख भन्दा बढी श्रम स्वीकृतिहरू 'नयाँ प्रवेश'³ को लागि अनुमति सहित जारी गरिएको थियो। उदाहरणका लागि, सन् २०१८/१९ मा नेपाली आप्रवासी कामदारहरूलाई⁴ ५०८,८२८ श्रम स्वीकृति दिइएको थियो, तिनीहरूमध्ये 'नयाँ प्रवेश' को लागि दिइने श्रम स्वीकृतिहरूले आधाभन्दा कम (४६.४ प्रतिशत) योगदान पुऱ्याएको छ (वैदेशिक रोजगार विभाग २०१९)। महामारीकोसँगै नेपालबाट श्रमआप्रवासनन घटेको छ । यद्यपि, २०२०/२१ मा १,६६,६९८ नेपाली कामदारहरूलाई श्रम स्वीकृति जारी गरिएको थियो र यसमा नयाँ प्रवेश स्वीकृतिहरूले कुल श्रम स्वीकृतिको पाँचको दुई भाग (४३.२ प्रतिशत थियो (वैदेशिक रोजगार विभाग २०२१ए)। नेपालबाट हुने अभिलेखित श्रम आप्रवासन मलेसिया र खाडी सहकार्य परिषद् (जीसीसी) अन्तर्गतका देशहरू (कतार, संयुक्त अरब इमिरेट्स, साउदी अरेबिया, कुवेत, बहराइन र ओमान) मा धेरै केन्द्रित छ। यी देशहरूले २००८/०९ र २०१६/१७ को बीचमा जारी गरेको ३५ लाख श्रम स्वीकृति⁵ मध्ये ८६.४ प्रतिशत हिस्सा ओगटेका छन्। (श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय २०२०)

वैदेशिक रोजगार विभागद्वारा प्रदान गरिएको श्रम आप्रवासनन तथ्याङ्कले कामको लागि भारतमा आआप्रवासनन हुने ठूलो संख्याका व्यक्तिहरू समावेश गर्दैन। नेपाल र भारतबीचको खुला सिमाना र कुनै पनि सरकारी निकायको स्वीकृति नपर्ने भएकाले रोजगारीका लागि भारत जाने आप्रवासीको सङ्ख्या यकिन गर्न गाह्रो भएतापनि सो संख्या करिब १२ देखि १५ लाखको हाराहारीमा रहेको अनुमान गरिएको छ - जुन नेपालबाट रोजगारीका लागि अस्थायी रूपमा भारतमा जाने कुल श्रम आप्रवासीहरूको करिब आधा हो , जसमध्ये करिब ९० प्रतिशत पुरुष छन् (शर्मा २०१३)। त्यसैगरी, अनियमित च्यानलहरू मार्फत प्रवास गर्ने प्रशस्त संख्याका मानिसहरू, आधिकारिक वैदेशिक रोजगार विभाग तथ्याङ्कमा पनि रेकर्ड गरिएको हुँदैन । यी अनाधिकृत माध्यमहरू प्रयोग गरेर भारतबाट गन्तव्यमा उडान गर्ने व्यक्तिहरू वा पर्यटक/विद्यार्थी भिसामा यात्रा गर्ने तर आफ्नो गन्तव्यमा रोजगारी गर्ने व्यक्तिहरू हुन सक्छन्। यद्यपि, यी आप्रवासीहरूले बिदामा घर फर्कदा र विदेशमा उही रोजगारी पुनः सुरु गर्न नेपालबाट उड्दा वैदेशिक रोजगार विभाग बाट श्रम स्वीकृति लिएर आफ्नो स्थिति नियमित गर्न सक्छन् (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०)। २०१८/१९ मा, ५,३३६ व्यक्तिहरूले आफ्नो प्रवास नियमित गरे, जसमध्ये ९१ प्रतिशत पुरुषहरू थिए (वैदेशिक रोजगार विभाग २०२१ए)।

नेपालबाट कामदारहरू मुख्यतया सीप र पारिश्रमिकको श्रेणीमा तल पर्ने कामका लागि विदेश जान्छन्। सन् २०२०/२१ मा नेपालबाट कुल कामदारमध्ये आधा (४८.२२ प्रतिशत) 'अदक्ष' काममा

² रोजगारीका लागि भारत जाने नेपाली कामदारहरूलाई श्रम स्वीकृति दिइँदैन; हेर्नुहोस् श्रम, रोजगार र सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय (२०२०)।

³ 'नयाँ प्रवेश' को लागी श्रम स्वीकृतिहरू ती कामदारहरूलाई जारी गरिन्छ जो पहिलो पटक निश्चित गन्तव्य देशमा एक निश्चित रोजगारदाताको लागि काम गर्न जाँदैछन्। 'पुनःप्रवेश' अनुमति, जसलाई 'नवीकरण गरिएको श्रम स्वीकृति' पनि भनिन्छ, नवीकरण गरिएको सम्झौतामा एउटै काममा फर्कने कामदारहरूलाई जारी गरिन्छ। भर्तीभर्ती एजेन्सीहरूले श्रम आआप्रवासननको नयाँ प्रवेश वर्ग अन्तर्गत पर्ने कामदारहरूको आआप्रवासनन सम्बन्धी प्रक्रियाका काम गर्छन्। फर्केका आप्रवासीहरूले सामान्यतया आफ्नो श्रम स्वीकृति आफैँ वा मध्यस्थकर्ताहरूको न्यूनतम सहयोगमा नवीकरण गर्छन्।

⁴ नेपालमा आधिकारिक तथ्याङ्कहरू आर्थिक वर्षद्वारा दिइन्छ, जुन साउन १ गतेबाट सुरु हुन्छ ।

⁵ यस आंकडाले रोजगार स्वीकृति प्रणाली मार्फत दक्षिण कोरियामा आआप्रवासनन गर्ने नेपाली कामदारहरूलाई जारी गरिएको श्रम स्वीकृति समावेश गर्दैन; सन् २००८ देखि २०१७ सम्म करिब ४५ हजार नेपाली कामदार यस प्रणालीमार्फत आआप्रवासनन गरेका थिए ।

गएका थिए, जसमा पुरुष र महिलाको समान अनुपात रहेको थियो, त्यसपछि 'दक्ष' (४२.३ प्रतिशत) र 'अर्धदक्ष' (९.४ प्रतिशत) मानिने कामदारहरू थिए।(ibid)। खास पेशाको सन्दर्भमा, नेपालका अधिकांश कामदारहरूलाई प्राथमिक पेशामा रोजगारी दिइएको छ जसअन्तर्गत निश्चित रूपरूमा, 'निर्दिष्ट' (कृषि र सिकर्मी, र विद्युतीय र मेकानिकल काम जस्ता विशेष क्षेत्रहरूसँग जोडिएका) वा 'अनिर्दिष्ट' (कुनै विशेष क्षेत्रहरूसँग नजोडिएको श्रम वर्गहरू, जस्तै सामान्य श्रमिक, सामान्य कामदार, सहयोगी, सफा गर्ने, प्याक गर्ने र लोड गर्ने, आदि) श्रम श्रेणीहरूमा पर्दछन् (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०)।

विगत एक दशकमा महिला आप्रवासनको अनुपात ५ प्रतिशतभन्दा अलि बढी रहेको तथा नेपालबाट श्रम आप्रवासनमा संलग्न मुख्यतया पुरुषहरू छन्। तथापि, आर्थिक चुनौति, प्राकृतिक प्रकोप, घरेलु हिंसा, र बाहिरी संसार हेर्ने चाहना जस्ता 'कारकहरू' आप्रवासन सम्बन्धी डर र प्रतिबन्धहरू भन्दा बढि भएको कारण कूल श्रम स्वीकृतिमा महिला कामदारको हिस्सा समयसँगै बढेको छ, जसमा सन् २००८/०९ मा ३.९१ प्रतिशत र २०२०/२१ मा ६.८७ प्रतिशत रहेको छ। (ibid; वैदेशिक रोजगार विभाग २०२१क)। नेपाली महिला आप्रवासीका लागि शीर्ष पाँच गन्तव्य देशहरू यूएई, कतार, साइप्रस, जोर्डन र माल्दिभ्स हुन्, जसमा कुल महिला आप्रवासी ७९.६९ प्रतिशत छन् । (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०; वैदेशिक रोजगार विभाग २०२१क) । यद्यपि, श्रम आप्रवासनको समग्र ढाँचा भन्दा पुरुषहरूको गन्तव्य देशहरूको ढाँचा फरक छैन (श्रम, रोजगार र सामाजिक सुरक्षा २०२० मन्त्रालय; वैदेशिक रोजगार विभाग २०२१क)। महिला कामदारहरू सरसफाइ, लुगा धुने, आतिथ्यता र हेरचाह जस्ता केही पेशा क्षेत्रहरूमा केन्द्रित छन्, भने पुरुष कामदारहरू श्रम, सुरक्षा, सरसफाइ र लुगा धुने, आतिथ्यता, झार्भिड, र निर्माण जस्ता धेरै विविध पेशा क्षेत्रहरूमा संलग्न छन् (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०)।

1.2.2 नेपालबाट श्रम आप्रवासनलाई सहज बनाउन श्रम मध्यस्थकर्ताहरूको भूमिका

नेपाली कामदारहरूको विदेश आप्रवासनमा (भारत बाहेक)⁶ धेरै हदसम्म निजी भर्ती एजेन्सीहरूले, जसलाई स्थानीय रूपमा 'म्यानपावर कम्पनी' भनेर चिनिन्छ (पिआरएहरू), मद्दत गर्दछन् । यी निजी भर्ती एजेन्सीहरूले नेपालमा रोजगार खोज्नेहरूलाई विदेशका रोजगारदाताहरूसँग जोड्न महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छन्। आप्रवासनका लागि अधिकांश श्रम स्वीकृतिहरूको प्रकृया पिआरएहरू मार्फत अगाडी बढाइन्छ, यद्यपि त्यस्ता स्वीकृतिहरू व्यक्तिगत रूपमा वा सरकार-सरकार बिचको सम्झौताहरू मार्फत आप्रवासनको हकमा सरकारी निकायहरू (ibid.) मार्फत प्रकृया अगाडी बढाउन सकिन्छ। कोभिड-१९ महामारी सुरु हुनु अघि, २०१८/१९ मा, वैदेशिक रोजगार विभागद्वारा जारी गरिएको गरिएका २,००,००० श्रम स्वीकृतिहरू पिआरएहरू मार्फत थियो, जुन त्यो वर्ष जारी गरिएको कुल 'नयाँ प्रवेश' श्रम स्वीकृतिको लगभग नौ दशांश हो (वैदेशिक रोजगार विभाग २०१९) । पिआरएहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई आवश्यक कागजी कार्य पूरा

⁶ भारतमा सीमापार श्रम आप्रवासनमा पिआरएहरूको प्रयोग हुँदैन।

गर्न र श्रम स्वीकृति, भिसा र हवाई यात्रा टिकटहरू प्राप्त गर्न सहयोग पनि प्रदान गर्दछन्। (एम्नेस्टी इन्टरनेशनल २०१७; कर्न एण्ड मुलर-बोकर २०१५)

पिआरएहरूको दक्षिण कोरिया र इजरायल जस्ता देशहरूमा आप्रवासन सहज बनाउन कुनैप्रकारको संलग्नता हुँदैन। यी मुलुकहरूका हकमा श्रमिक आप्रवासनलाई स्रोत र गन्तव्य दुवै देशका सरकारहरूले समग्र आप्रवासन प्रक्रियाको निरीक्षण गरी सरकार-देखि-सरकार मोडालिटी अन्तर्गत सहजीकरण गरिन्छ। दक्षिण कोरिया सरकारले सन् २००८ देखि रोजगार स्वीकृति प्रणाली (ईपीएस) अन्तर्गत नेपालबाट प्रत्येक वर्ष निश्चित संख्यामा कामदार लैजाने गरेको छ र दक्षिण कोरियामा कामदार आप्रवासनमा पिआरए संलग्न छैनन् (राई, खरेल र थापा २०१९; राष्ट्रिय समाचार समिति २०२०)। नेपाल सरकारले इजरायल सरकारसँगको सम्झौता (*रिपब्लिका* २०२०) बमोजिम नेपाली कामदारलाई इजरायलमा हेरचाह गर्ने काममा पठाउने तयारी गरेको छ। यद्यपि, यी आप्रवासन प्रवाहहरू पिआरएहरू मार्फत श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्नेहरूको तुलनामा एक अंश मात्र हो। उदाहरणका लागि, सन् २००७ मा इपिएस लागू भएदेखि नेपालले कोरियामा पठाउने कामदारको वार्षिक संख्या ८,००० नाघेको छैन। (राई *et al.* २०१९)। नेपाली कामदारले सन् १९९३^७ देखि जापान सरकारले सञ्चालन गरेको प्राविधिक इन्टर्न तालिम कार्यक्रम मार्फत जापान जान पाउँछन् र २०१९ देखि पेशा-विशेष सीप भएका कामदारहरूले स्पेसिफाइड स्किल्ड वर्कर्स प्रोग्राम मार्फत आप्रवासन गर्न सक्छन् (यामानाका २०२१), तर नेपाली पिआरएहरू अझै पनि श्रम आप्रवासनको यस प्रवाहको सहजिकरणमा संलग्न छन्।

नेपाली पीआरएहरूले आफ्नो व्यवसाय सञ्चालन गर्न कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयमा दर्ता गरी वैदेशिक रोजगार विभागबाट इजाजतपत्र प्राप्त गर्नुपर्ने हुन्छ (नेपाल सरकार २००७: धारा १०, परिच्छेद ३)। यस अध्ययनको समयमा नेपालमा ८३४ पीआरएहरू 'सक्रिय' थिए (वैदेशिक रोजगार विभाग एन.डि.)। सबै पिआरएहरू काठमाडौं उपत्यकामा छन्। ती मध्ये २९ वटाको मात्र देशका अन्य भागहरूमा शाखा कार्यालयहरू छन् (वैदेशिक रोजगार विभाग २०२१ख); अधिकांश (२१ वटा) को एउटा मात्र शाखा कार्यालय छ, जबकि बाँकीको २-४ वटा शाखा छन्। शाखा कार्यालयहरू पोखरा, बिर्तामोड, इटहरी, भरतपुर, धरान, लहान लगायतका सहरमा रहेका छन्।

पिआरएहरूका अतिरिक्त, अन्य सेवा प्रदायकहरू छन्, जस्तै पूर्व प्रस्थानअभिमुखीकरण तालिम (पिडिओटि) केन्द्रहरू, चिकित्सा केन्द्रहरू र औपचारिक रूपमा नेपालबाट कामदारहरूको आप्रवासमा संलग्न भएका ट्राभल एजेन्सीहरू आदि। वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) ले वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारलाई वैदेशिक रोजगार विभागद्वारा अधिकृत संस्थाहरूबाट अभिमुखीकरण तालिम लिन अनिवार्य गरेको छ (नेपाल सरकार २००७) §27)। आप्रवासीहरू बाहिर प्रस्थान गर्नु अघि, पिडिओटि केन्द्रहरूले उनीहरूलाई वैदेशिक रोजगार प्रक्रियाहरू, कानुनी प्रावधानहरू, यात्रा जानकारी, प्रेषण तथा सहयोगसेवाहरू, र वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी अन्य सुरक्षा उपायहरू बारे जानकारी प्रदान गर्दछ। पिडिओटि केन्द्रहरू दर्ता गरिएका निजी कम्पनीहरू हुन् जसलाई वैदेशिक रोजगार विभागले तालिम प्रदान गर्न पर्याप्त पूर्वाधार, मानव संसाधन, र आवश्यक अन्य साधन र स्रोतहरू छन् भनी पुष्टि गरेपछि इजाजतपत्र प्रदान गर्दछ, र वैदेशिक

⁷ TITP बारे थप जानकारीका लागि, यहाँ हेर्नुहोस्: [प्राविधिक इन्टर्न प्रशिक्षार्थी कार्यक्रम के हो?](#), जेआइटिसिओ।

रोजगार बोर्ड (वैदेशिक रोजगार बोर्ड) द्वारा निगरानी गरिन्छ (*ibid.* §28, §29) । २०२० मा १७१ आधिकारिक अभिमुखीकरण केन्द्रहरू सञ्चालनमा थिए (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०) । नेपालमा पिडोओटि कार्यक्रम सरकारी निकायहरू र निजी क्षेत्रहरूको समन्वयमा सञ्चालन हुन्छ । वैदेशिक रोजगार बोर्डले पाठ्यक्रम डिजाइन गर्दछ, यसको कार्यान्वयनको निरीक्षण गर्दछ, र तालिमको स्तर अनुगमन गर्दछ भने कार्यान्वयन निकायहरू वैदेशिक रोजगार बोर्डद्वारा अधिकार प्रदान गरेका निजी तालिम केन्द्रहरू हुन्। (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र वैदेशिक रोजगार बोर्ड २०२०; नेपाल सरकार २००७, §27, §28).

त्यसैगरी वैदेशिक रोजगारीका लागि विदेश जानुअघि कामदारले नेपाल सरकारबाट अनुमति प्राप्त स्वास्थ्य संस्थाबाट स्वास्थ्य परीक्षण गराउनुपर्नेछ। (नेपाल सरकार २००७) §27) त्यस्ता मेडिकल सेन्टरहरूले मेडिकल परीक्षणहरू गर्छन् र बाहिर जाने आप्रवासीहरूलाई उनीहरूको स्वास्थ्य फिटनेस पुष्टि गर्ने प्रमाणपत्रहरू प्रदान गर्छन् । सन् २०२० मा, बाहिर जाने आप्रवासीहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने यस्ता २२६ मेडिकल सेन्टरहरू थिए (श्रम, रोजगार र सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०)। यद्यपि, अत्यावश्यक आआप्रवासन सम्बन्धी सेवाहरू काठमाडौं र अन्य प्रमुख सहरहरूमा केन्द्रित छन् । पिडोओटि र सरकारीबाट अधिकार प्राप्त चिकित्सा परीक्षण केन्द्रहरूको उल्लेखनीय अनुपात काठमाडौं उपत्यकामा छ र बाँकी काठमाडौं बाहिरका मुख्य शहरहरूमा छन्।

आप्रवासन गर्न चाहने अधिकांश मानिसहरू मूलतः काठमाडौं उपत्यका बाहिरका दुर्गम ग्रामीण क्षेत्र र गाउँहरूबाट आएका हुन्छन्, जहाँ औपचारिक केन्द्र वा कार्यालयहरू छैनन्। २०१८/१९ मा आप्रवासी कामदारहरूका लागि शीर्ष दस स्रोत जिल्लाहरू मध्ये आठ प्रदेश १ र प्रदेश २ मा अवस्थित थिए जसले नेपालबाट हुने कुल श्रम आप्रवासनको ४० प्रतिशत हिस्सा ओगटेको थियो (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०) । यसको मतलब उच्च शिक्षा नभएका मानिसहरूले^८, आफै यी संस्थाहरूसम्म पुग्ने बाटो खोज्नुपर्छ, यसले सामान्यतया एजेन्ट वा दलाल भनेर चिनिने अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरूका लागि बजार खुल्दछ । (ओस्टरहफ एण्ड ह्याकर २०२०; पाओलेटि *et al* २०१४; युनुस २०२०)। सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू प्रायः सहर बाहिरका हुन्छन्, पिआरएहरू सामान्यतया ठूला शहरहरूमा केन्द्रित हुन्छन् र ग्राहकहरू प्राप्त गर्न र आफ्नो व्यवसायलाई निरन्तरता दिन अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरूको सेवाहरू लिनुपर्ने हुन्छ ।

सबै भर्ती एजेन्सीहरू, एजेन्ट र दलालहरू ठगि गर्ने प्रकृतिका नभए पनि, गलत सूचना, छल र शोषण जस्ता विभिन्न प्रकारका कसुरहरू प्रायः विभिन्न प्रकाशनमा आइरहेका हुन्छन् (उदाहरणका लागि, एम्नेस्टी इन्टरनेसनल २०११ हेर्नुहोस्)। कामदारहरूलाई यौन कार्यका लागि बेचबिखन गरिएको वा पारिश्रमिक र कामको अवस्थाको अपर्याप्तता वा गलत जानकारी प्रदान गरिएको वा अमानवीय अवस्थामा काम गर्न बाध्य पारिएको भन्ने रिपोर्ट गरिएको छ जसलाई जबरजस्ती श्रम वा मानव बेचबिखनको रूपमा वर्गीकृत गर्न सकिन्छ (आन्ड्रिस नास्री र

⁸ As per the calculation of raw data from the Nepal Labour Force Survey 2017/18, more than 60 per cent of Nepalis who went abroad for employment had a secondary level of education or less and approximately 8 per cent were found to be illiterate

स्विनिअर्स्क २०१५)। नेपालमा ५१९ जना बैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका महिला आप्रवासीहरूसँग गरिएको अध्ययनले, राष्ट्रिय स्तरमा सामान्यीकरण गर्न नसकिने भए पनि, धेरैजसो (९० प्रतिशत) महिलाहरूले^९ विदेशमा रोजगारीका क्रममा जबरजस्ती श्रमको अवस्था अनुभव गरेको पाइएको थियो । (म्याक, किस र जिम्मरम्यान २०१९) । सोही अध्ययनले आप्रवासी कामदारहरूको झण्डै तीन चौथाईले आप्रवासन चक्रमा जबरजस्ती श्रमको अवस्था अनुभव गरेको पनि देखायो। अधिकारीहरूको अनुमान अनुसार साउदी अरबमा ७०,००० भन्दा बढी नेपालीहरूले दमनकारी परिस्थितिहरूमा काम गर्छन्, जसमा जबरजस्ती श्रम भएको हुन सक्छ, र कतार र यूई दुवै देशमा काम गर्ने नेपाली कामदारहरूले रोजगारदाताहरूले उनीहरूको राहदानी राख्छन् र कहिलेकाहीं उनीहरूको पारिश्रमिक महिनौंसम्म भुक्तानी गर्दैनन् भन्ने रिपोर्ट गरिएको छ (अमेरिकी राज्य विभाग २०२०)। जनवरी २०२० मा, नेपाल प्रहरीको अपराध अनुसन्धान ब्यूरोले आप्रवासी कामदारहरूलाई विदेश पठाउने क्रममा अवैध गतिविधिबाट पैसा कमाउने ४१ भर्ती एजेन्सीहरूमाथि फौजदारी अनुसन्धान सुरु गरेको थियो ।

श्रम भर्तीको मुद्दा र जबरजस्ती श्रम, मानव बेचबिखन, र भर्ती गर्ने र रोजगार दिने एजेन्सीहरूको अनैतिक र जालसाजी व्यवहार बीचको सम्बन्ध राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा संचालन हुने विभिन्न समारोहहरू मार्फत बहसमा अगाडि आइरहेको हुन्छ (एन्ड्रेस *et al.* 2015) । यद्यपि, सबै भर्ती एजेन्सीहरूलाई, कथित रूपमा ठगी गतिविधिहरूमा संलग्नताको सन्दर्भमा, एकसमान समूहको रूपमा परिकल्पना गर्नु, मानव बेचबिखन रोकथामका लक्षित हस्तक्षेपहरू गर्न प्रभावकारी हुनेछैन। आप्रवासनको प्रक्रिया सहजीकरणमा उनीहरूको महत्वपूर्ण कार्यलाई विचार गर्दा यी सबै पिआरएहरूलाई कथित अपराधीको रूपमा वर्गीकृत गर्नु अनोचित हुन्छ , ।

अझ महत्वपूर्ण कुरा , श्रम मध्यस्थकर्ताहरूको दृष्टिकोण बताउने र उनीहरूले सञ्चालन गर्ने तरिकाको व्याख्या गर्ने अनुसन्धान भएको छैन, जसले श्रम आप्रवासन र बेचबिखनबीचको सम्बन्धमा बुझाई प्रदान गर्न सक्छ। पिआरएहरूको भर्तीविधिहरू र तिनीहरूको अन्य श्रम मध्यस्थकर्ताहरूसँगको सम्बन्धमा गरिएको अध्ययनले भर्ती उद्योगको समग्र कार्यप्रणाली बुझ्न र नेपालमा आप्रवासन नीतिहरूमा रहेको कमीहरू पहिचान गर्न योगदान पुऱ्याउन सक्छ। त्यसैगरी, पिडिओटि केन्द्रहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई अभिमुखीकरण तालिम दिने क्रममा भएको (सम्भावित) दुराचारको लागि तिनीहरूको आलोचना गरिएको भए पनि (मण्डल २०२१ सि), केन्द्रहरूको दृष्टिकोणबाट उनीहरूले आप्रवासी कामदारहरूसँग कसरी सम्पर्क स्थापित गर्छन् र संलग्न हुन्छन् र कसरी पूर्वाधार स्थापना गर्छन् र व्यवहारमा पूर्व प्रस्थान जानकारी प्रदान गर्छन् भनेर बुझ्न नगण्य प्रयास भएका छन् । यस सन्दर्भमा, पिआरए र पिडिओटिहरू सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग कसरी संलग्न हुन्छन् भनी हेर्न उनीहरूको पहुँच र संलग्नता गतिविधिहरू को नक्सांकन र अन्वेषण गर्न आवश्यक छ र उनीहरूको व्यवसाय सञ्चालनमा

^९ आइएलओद्वारा पहिचान गरिएको जबरजस्ती श्रमको तीन आयामहरू - अस्वतन्त्र भर्ती, दबाबमा रहेको काम र जीवन, र रोजगारदाता छोड्ने असम्भव अवस्था- मापन गरिएको छ; यी मध्ये कुनै एक आयाम देखियो भने त्यो जबरजस्ती श्रम हुन्छ ।

चुनौतीहरू, र उनीहरूले मानव बेबेचबिखन बारे सम्भावित आप्रवासीहरूलाई के-कस्ता पूर्व-प्रस्थान सूचनाहरू प्रदान गर्छन् भनेर पहिचान गर्नुपर्छ ।

1.2.3 पूर्व आप्रवासन सचेतना कार्यक्रमको प्रभावकारिता

जनचेतना अभिवृद्धि अभियानहरू र पूर्व आप्रवासन तालिमहरू मानव बेचबिखन रोक्न प्रयोग गरिने लोकप्रिय रणनीतिहरू हुन्। अभियानहरूमा प्रायः प्रयोग गरिने साधनहरू प्रचारात्मक गतिविधिहरू र सञ्चार सामग्रीहरू जस्तै पोस्टरहरू, पर्चाहरू, विज्ञापनहरू, चलचित्रहरू, क्लिपहरू, सार्वजनिक सेवा घोषणाहरू, र टेलिभिजन र रेडियो विज्ञापनहरू हुन्। विगत एक दशकमा, बेचबिखन लगायत आधुनिक दासत्वलाई रोक्न रूचाइएको रणनीतिको रूपमा सचेतना अभिवृद्धि र पूर्व आप्रवासन तालिममा पर्याप्त लगानी भएको छ।

तथापि, प्रायः सचेतना अभियानहरू र पूर्व-आप्रवासन हस्तक्षेपहरूको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन नगरिएको वा आप्रवासी कामदारहरूको सुरक्षामा तिनीहरूको प्रभावकारिता धेरै सीमित रहेको धेरै अध्ययनहरूले औल्याएका छन् । सुरक्षित आप्रवासन कार्यक्रमहरूको परीक्षण र दीर्घकालीन अनुगमनमा लगानीको अभाव छ, र कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता मापन गर्न प्रयोग गरिने मानक सूचकहरूले प्रायः नतिजाहरू नभई गतिविधिहरू गणना गर्छन् (विनरक इन्टरनेसनल २०२१)। मानव बेचबिखन विरुद्धका अभियानहरूको जाँच गर्ने र विजले समीक्षा गरिएका जर्नलहरूमा प्रकाशित भएका १६ वटा अध्ययनहरूको व्यवस्थित समीक्षाले कुनै पनि अध्ययनले 'मानव बेचबिखन विरुद्धका अभियानहरूको कुनै पनि प्रकारको परिणाम, प्रक्रिया वा प्रभाव मूल्याङ्कन' रिपोर्ट गरेको छैन भन्ने पता लगाएको छ जसले मानव बेचबिखन विरुद्धका अभियानहरूको प्रभावको कठोर मूल्याङ्कन गर्नुपर्ने आवश्यकता देखाउँदछ (जबलेस्का एण्ड कुबाकि २०१८: ११७)। त्यसैगरी, 'हस्तक्षेपका प्रभाव बारे प्रमाणहरू असाधारण रूपमा सीमित छन्' किनभने लगभग सबै मूल्याङ्कनहरूले कार्यक्रमका अंशहरूको परिणाम सूचकहरू, जस्तै आयोजित बैठकहरू, सञ्चालन गरिएका तालिमहरू र स्थापना गरिएका आप्रवासी स्रोत केन्द्रहरू, मात्र समावेश गर्दछ जसले हस्तक्षेप कार्यक्रमहरूको प्रभावको थोरै प्रमाण प्रदान गर्दछ (जिम्मरम्यान, म्याकअल्पाइन र किस २०१५: ४७)।

सुरक्षित आप्रवासनको बारेमा आकांक्षी आप्रवासीहरूलाई शिक्षा दिनाले उनीहरू सुरक्षित रहनेछन्, मानिसहरूले सुरक्षित आप्रवासन सन्देशहरू प्राप्त गर्नेछन् र बुझ्नेछन् र तदनुसार कार्य गर्नेछन्, र त्यो ज्ञान परिवार र समुदायका सदस्यहरूसम्म पुग्नेछ भन्ने परीक्षण नगरिएका अनुमानहरूमा सुरक्षित आप्रवासन कार्यक्रमहरू आधारित छन् भनी अध्ययनहरूले देखाउँछ (विनरक इन्टरनेशनल २०२१)। तालिमले सधैं समझ र मनोवृत्तिमा वान्छित परिवर्तनहरू ल्याउँदैन। पोकक *et al.* द्वारा गरिएको अध्ययनले तालिम पूर्व र तालिम पश्चात दुवै समयमा आप्रवासन जोखिम, श्रम अधिकार, र सामूहिक सौदाबाजीबारे कम सचेतना रहेको अनि सुरक्षित र जोखिमपूर्ण आप्रवासन अभ्यासहरू, कमाइ र बचतबारेको धारणामा साधारण परिवर्तन भएको पाएको छ (पोकक *et al.* 2020)। समयसँगै प्रभाव पनि कम हुँदै जान्छ । नेपालमा गरिएको एक अध्ययनले दर्शकहरूलाई सशक्त बनाउने उद्देश्यका साथ सकारात्मक आग्रह सहितको

कथामा आधारित अभियानहरूले बेचबिखन सम्बन्धी व्यक्तिहरूको प्रारम्भिक धारणामा केही प्रभाव पारेको र विशुद्ध तथ्यमा आधारित अभियानहरूभन्दा तुलनात्मक रूपमा बढी प्रभावकारी भएको देखियो । तर, मल्टिमिडियाको पहुँचको असर ले मानिसहरूको धारणामा हुने प्रभावहरू समयसँगै घट्दै गएको पाइएको छ (जेन्सेन, पोकक र ओस्टरहफ २०२०)।

स्रोत देशबाट संरक्षण सुरु हुन्छ र आप्रवासीहरूलाई जोखिम, श्रम र आप्रवासन नियमन र कागजातहरू र उनीहरूका अधिकारहरू बारे जानकारी भएमा, यसले गन्तव्य देशमा यात्रा गर्न र बस्न/काम गर्न सम्भावित आप्रवासीहरूलाई सशक्तिकरण गर्न मद्दत गर्नेछ भन्ने धारणामा जनचेतनामूलक गतिविधि र तालिम कार्यक्रमहरू आधारित छन् (असिस र मेन्डोजा २०१२)। यद्यपि, ज्ञान विकास गर्ने तालिमले मात्र आप्रवासन प्रक्रियामा आफूलाई सुरक्षित राख्ने आप्रवासीहरूको क्षमतामा सुधार गर्न सक्दैन । एक अध्ययनका अनुसार तालिमको क्रममा प्रदान गरिएका सन्देशहरूले महिला आप्रवासीहरूलाई उनीहरू आप्रवासनको समयमा सुरक्षित हुनेछन् र आपतकालिन अवस्थामा उनीहरू हटलाइन सेवाहरूमा भर पर्न सक्छन् भन्ने विश्वास दिलाए, यद्यपि त्यस्ता सेवाहरू सधैं ग्यारेन्टी हुँदैनन् (जेन्सेन *et al.* २०२०)। तालिमको क्रममा प्राप्त ज्ञानले सशक्त भएको महसुस गरे तापनि, आप्रवासनको समयमा प्रवासी कामदारहरूले आफ्नो अधिकार दाबी गर्न सकेनन् र उनीहरूसँग थोरै शक्ति थियो (*ibid*) । त्यसैगरी, कहिलेकाहीं सुरक्षित आप्रवासन कार्यक्रमका अनपेक्षित प्रतिकूल प्रभावहरू पनि छन् जस्तै अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनको डर र गैरसरकारी संस्थाहरू र सरकारी निकायहरूमा विश्वासको कमी (विनरक इन्टरनेशनल २०२१) ।

यी अभियान र तालिमहरूले बेचबिखनमा योगदान दिन सक्ने अन्य कारकहरू जस्तै शक्ति गतिशीलता, सामाजिक आर्थिक असमानता र असमतालाई पनि बेवास्ता गर्छन् । रोकथाम कार्यक्रमहरूले मानव बेचबिखनमा हुन सक्ने मूल कारणहरू, योगदान गर्ने कारकहरू, वा जोखिमहरूको विश्लेषण गर्दैन (रोसेनबर्ग, लाजारोइउ र ट्यूरुकानोभा २००४)।

यद्यपि, सचेतनामा आधारित कार्यक्रमहरू केही हदसम्म नेपालमा अझै पनि सान्दर्भिक छन्, किनभने अध्ययनहरूले आप्रवासी कामदारहरूमा सम्झौताका सर्तहरूको बारेमा सचेतना स्तर कम रहेको देखाउँछन्। तीन जिल्ला (मोरङ, चितवन र रूपन्देही) मा फर्किएका आप्रवासी महिलाहरू माझ गरिएको सर्वेक्षणले धेरैजसो आप्रवासीहरूले नेपाल छाड्नु अघि कुनै जानकारी नपाएको देखाएको छ: ओभरटाइम घण्टा र तलब (८५ प्रतिशत); विदेशी आप्रवासीहरूको अधिकार र जिम्मेवारी (८५ प्रतिशत); समय सक्कीनु अघि नै सम्झौताको अन्त्य गर्दाको दण्ड (७२ प्रतिशत); बिदा तथा छुट्टी (६६ प्रतिशत); काम गर्ने घण्टा (६४ प्रतिशत); र तिनीहरूको रोजगारदाता/कम्पनीको नाम (५८ प्रतिशत) (माक *et al.* २०१९)।

पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग काम गर्दाको समयमा प्रदान गरिएको सचेतना सम्बन्धी जानकारी र रोजगारी सम्बन्धी जानकारीले श्रम आप्रवासको क्रममा मानव बेचबिखन रोक्न महत्वपूर्ण प्रभाव पार्न सक्छ। पूर्व-आप्रवासन हस्तक्षेपहरूमा भएका अध्ययनहरू प्रायः एनजिओहरूको अभियान र गतिविधिहरूमा केन्द्रित छन् । पिआरएहरू वा

पिडिओटि केन्द्रहरूद्वारा सञ्चालित अभिमुखीकरण कक्षाहरूद्वारा उपलब्ध गराइएका पूर्व-आप्रवासन जानकारीसम्बन्धी अध्ययनहरू संख्या र दायरामा धेरै सीमित छन् ।

1.3 अनुसन्धानको उद्देश्य र औचित्य

अध्ययनहरूले 'आधुनिक दासत्व' र मानव बेचबिखनका कथित अपराधीहरू सम्बन्धि हस्तक्षेप र अन्तर्दृष्टिको कमी रहेको देखाउँछ, किनभने हालको समयमा मानव बेचबिखनका पीडितहरूको उद्धार र पुनर्स्थापनामा बढी ध्यान केन्द्रित रहेको छ (ओस्टरहफ *et al.* २०१८; चोइ-फिट्जप्याट्रिक २०१६)। फलस्वरूप, यसले भर्ती एजेन्सीहरू र कृषि जग्गाधनीहरू जस्ता कथित पीडकहरूको सरोकारलाई बेवास्ता गरेको छ, जसले गर्दा उनीहरूका कार्यहरूको पछाडि कारणहरू र प्रेरणाहरूमा कम ध्यान दिइएको छ, जसले कथित रूपमा जबरजस्ती श्रम, मानव बेचबिखन र बन्धक श्रमको अवस्था निम्त्याएको छ। (ओस्टरहफ *et al.* २०१८; चोइ-फिट्जप्याट्रिक २०१६, २०१७)। श्रम मध्यस्थकर्ताहरू, जस्तै पिएआरएहरू, र आप्रवासन सम्बन्धी सेवा प्रदायकहरू, जस्तै पिडिओटि केन्द्रहरूले, सम्भावित आप्रवासीहरूलाई विदेशमा रोजगारीहरू सँग जोड्न र विदेशी आप्रवासन प्रक्रियामा सूचित निर्णयहरू गर्न आवश्यक सान्दर्भिक जानकारी प्रदान गर्न महत्त्वपूर्ण कार्यहरू गर्छन्; तसर्थ, उनीहरूको रिपोर्ट गरिएको अनैतिक र गैरकानूनी गतिविधिहरूमा संलग्नतालाई हेरी र विदेशी कामदार भर्तीमा उनीहरूको योगदानलाई पूर्ण रूपमा बेवास्ता गरेर ती सबैलाई एक समान श्रेणीको रूपमा वर्गीकरण गर्नु उचित हुँदैन ।

व्यक्तिहरूलाई जबरजस्ती श्रममा पुऱ्याउन अभिन्न भूमिका खेल्ने अपराधीहरूको मनसाय अध्ययन गर्न विद्वान र अधिवक्ताहरूको आवश्यकता छ (चोइ-फिजप्याट्रिक २०१६)। यस अध्ययनले श्रम मध्यस्थकर्ताको प्रचलित व्यवसाय अभ्यासहरूको उत्प्रेरणाहरू अन्वेषण गरेर यो अनुसन्धानको कमीलाई पूरा गर्न योगदान गर्दछ । अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा, यस अध्ययनले श्रम आप्रवासनमा रहेका महत्त्वपूर्ण सेवा प्रदायकहरूको प्रेरणा र सरोकारको परीक्षण गर्छ, मुख्यतया पिएआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरू, जसले मानव बेचबिखन र जबरजस्ती श्रमका घटनाहरूमा जानीजानी वा अनजानमा योगदान गरेका हुन सक्छन्।

विशेष गरी, अध्ययनका उद्देश्यहरू निम्न थिए:

- नेपालबाट सुरक्षित आप्रवासनको कार्यान्वयनमा प्रतिकूल असर पार्ने नेपालका श्रमिक भर्ती नीति र अभ्यासहरूमा रहेका कमीहरू पहिचान गर्ने;
- मनोरञ्जन लगायत विभिन्न क्षेत्रमा वैदेशिक रोजगारीमा जाने आप्रवासी कामदारहरूसँग पिएआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूको पहुँच र संलग्नताको मूल्याङ्कन गर्ने;
- नेपाली पिएआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूद्वारा सम्भावित श्रमिक आप्रवासीहरूलाई प्रदान गरिएको मानव बेचबिखनसम्बन्धी पूर्व प्रस्थान जानकारीको जाँच गर्ने; र,
- श्रम आप्रवासनको प्रक्रियामा नेपालबाट हुने मानव बेचबिखनको समस्यालाई सम्बोधन गर्न र जोखिममा रहेका जनसङ्ख्यालाई सहयोग गर्ने हस्तक्षेपहरूलाई सूचित गर्ने ।

नेपालको अर्थतन्त्रका लागि आप्रवासन महत्त्वपूर्ण छ (सिजापति *et al* २०१७; राथा *et al* 2021)। यो धेरै परिवारहरूको जीविकोपार्जनको लागि एक इच्छ्याइएको र स्वीकार्य तरिका हो, यस्तो रणनीति जसले परिवारहरूलाई गरिबीबाट बाहिर निकाल्न मद्दत गरेको छ, साथै विभिन्न कानूनहरूमा सम्मिलित अधिकार हो (आचार्य २०१७; थापा र आचार्य २०१७)। श्रम मध्यस्थकर्तारूले महत्त्वपूर्ण आर्थिक भूमिका निर्वाह गर्छन् र महत्त्वपूर्ण सेवाहरू प्रदान गर्छन्, तर समग्रमा यो क्षेत्र भित्र केही समस्याहरू स्पष्ट देखिन्छन्। नेपालमा श्रम आप्रवासन प्रक्रियामा भर्ती एजेन्सीहरूले खेलेको महत्त्वपूर्ण भूमिकालाई ध्यानमा राख्दै, यस अध्ययनले भर्ती अभ्यासहरूको बुझाइ बढाउन र निष्पक्ष भर्ती अभ्यासहरूलाई प्रवर्द्धन गर्ने तरिकाहरू पहिचान गर्न र जोखिममा रहेका आप्रवासीहरूलाई जबरजस्ती श्रम र मानव बेचबिखनबाट जोगाउन मद्दत गर्छ। यस अनुसन्धानले श्रम आप्रवासन प्रक्रियाको क्रममा मानव बेचबिखनको सम्भावनालाई रोक्न प्रभावकारी पूर्व- आप्रवासन रणनीतिहरू निर्माण गर्न र बलियो बनाउन योगदान पुऱ्याउँछ। यो अध्ययन श्रम मध्यस्थकर्ताहरूद्वारा सञ्चालित सचेतना अभिवृद्धि अभियानहरू, ज्ञान निर्माण तालिम, पूर्व आप्रवासन तालिम र अभिमुखीकरण कार्यक्रमहरूमा बढ्दो संख्यामा अध्ययनहरूको बढ्दो चासोको सन्दर्भमा सान्दर्भिक छ। यसको निष्कर्षको आधारमा, आप्रवासी कामदारहरूको कल्याणमा सम्झौता नहुने गरी पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूले कसरी आफ्ना सेवाहरू सुधार गर्न सक्छन् र सरकारले आप्रवासनसँग -सम्बन्धित सेवा प्रदायकहरूबाट उन्नत सेवाहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने र सुनिश्चित गर्ने नीतिहरू तर्जुमा गर्न कसरी राम्रो भूमिका खेल्नुपर्छ भनेर यस अध्ययनले सुझाव पनि दिन्छ ।

1.4 अनुसन्धान विधि

अध्ययनले निम्न विषयहरू समावेश गरी मिश्रित विधिहरू प्रयोग गरेको छ: (१) प्रकाशित दस्तावेज समीक्षा; (२) नमूनामा छनौट गरिएका पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूका मालिक र प्रबन्धकहरूसँग अन्तर्वार्ताहरू; र (३) (संभावित) आप्रवासी कामदारहरूसँग पहुँच र संलग्नताका लागि पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूद्वारा प्रयोग गरिएका अनलाइन सामग्रीहरूको विश्लेषण। तल विस्तृत विधिका बारेमा चर्चा गरिएको छ।

1.4.1 प्रकाशित दस्तावेज समीक्षा

विद्यमान कानुनी ढाँचा बुझ्न र मानव बेचबिखनमा योगदान पुऱ्याउने श्रम आप्रवासनको शासनमा रहेको खाडलहरू पहिचान गर्न विगत दुई दशक (२०००-२०) मा प्रकाशित शैक्षिक प्रकाशनहरू, ग्रे साहित्य, समाचार रिपोर्टहरू, र कानुनी तथा नीतिगत दस्तावेजहरू जस्ता प्रकाशित दस्तावेजको समीक्षा गरिएको थियो। समीक्षा गरिएका नीतिगत दस्तावेज हरूमा: वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७); वैदेशिक रोजगार नियम (२००८); मानव बेचबिखन तथा ओसारपोसार (नियन्त्रण) ऐन (२००७); द्विपक्षीय श्रम सम्झौता; पिडिओटि पाठ्यक्रम; र राज्यले ग्रहण गरेका अन्य सान्दर्भिक अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) र संयुक्त राज्य (युएन) सन्धिहरू समावेश छन् । यसबाहेक, नेपाल र विदेशमा सचेतना र तालिम अभियानको

प्रभावकारिता र भर्ती प्रक्रियामा प्रविधिको प्रयोग वा दुरूपयोग सम्बन्धी साहित्यको पनि समीक्षा गरिएको थियो। सान्दर्भिक साहित्य खोज्ने गुगल खोज इन्जिन प्रयोग गरिएको थियो किनभने यो ग्रे साहित्य लगायतका प्रकाशनहरू फेला पार्ने र पहुँच गर्ने उपयोगी साधन हो। निम्न मुख्य शब्दहरू प्रयोग गरियो: 'श्रम आप्रवासन'; 'मानव बेचबिखन'; 'जबरजस्ती श्रम'; 'बन्धक श्रम'; 'श्रम मध्यस्थकर्ताहरू'; 'पूर्व आप्रवासन हस्तक्षेप'; 'सुरक्षित आप्रवासन'; 'पूर्व आप्रवासन अभिमुखीकरण'; 'न्यायोचित भर्ती'; 'श्रम शोषण'; 'अनलाइन श्रम भर्ती'; र 'आधुनिक दासत्व'।

संकेतशब्दहरू प्रयोग गरेर खोजी गर्नुका साथै, मानव बेचबिखन र श्रम आप्रवासनको क्षेत्रमा विगतका अध्ययनहरूका क्रममा भेटिएका साहित्यहरू र सान्दर्भिक मिडिया लेखहरू समीक्षाको लागि चयन गरिएको थियो। त्यसैगरी, निष्कर्षहरू प्रस्तुत गर्दा वैदेशिक रोजगार विभाग, देशिक रोजगार बोर्ड, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, गन्तव्य देशहरूमा रहेका नेपाली कूटनीतिक नियोगहरू, नागरिक समाजका संस्थाहरू, श्रम आप्रवासन तथा विचबिखनको क्षेत्रमा काम गर्ने गैरसरकारी संस्थाहरू र अन्तराष्ट्रिय गैरसरकारी संस्थाहरू लगायतका विभिन्न स्रोतबाट उपलब्ध गराइएका तथ्याङ्कलाई सन्दर्भिकरण र, सम्भव भएमा, प्रमाणीकरण गर्ने प्रयोग गरिएको थियो। यसका अतिरिक्त पाठ्यक्रमको मस्यौदा र कार्यान्वयनको लागि आधिकारिक सरकारी निकाय रूपमा रहेको वैदेशिक रोजगार बोर्डको आधिकारिक वेबसाइटबाट पिडिओटि पाठ्यक्रम प्राप्त गरियो। पाठ्यक्रमका सामग्रीहरूलाई देहायका विषयमा जानकारीको लागि विश्लेषण गरिएको थियो: मानव बेचबिखन; जबरजस्ती श्रम; सुरक्षित आप्रवासन; श्रम शोषण; यौन शोषण; आप्रवासन प्रक्रिया; भर्ती शुल्क; गन्तव्य देशहरूमा बस्ने र काम गर्ने अवस्थाहरू; नेपाल र ट्रान्जिट र गन्तव्य देशहरूमा कामदारहरूको अधिकार; र यी मुद्दाहरूमा कामदारहरूलाई प्रदान गरिएको जानकारी।

केही सरकारी नियम, नियमावली र नीतिहरू र नेपालीमा भएका समाचार लेखहरू बाहेक अधिकांश प्रकाशनहरू अंग्रेजीमा थिए। प्रकाशित दस्तावेजको छनोट र बहिष्करण कुनै वस्तुगत रणनीतिमा आधारित नभएकोले विशेष संकेतशब्दको प्रयोग भए तापनि खोज विधिबाट साहित्य समीक्षा प्रक्रिया केही हदसम्म सीमित भएको थियो। यद्यपि, यस समीक्षाले व्यवस्थित प्रकाशित दस्तावेज समीक्षा नगरे पनि पृष्ठभूमि र नीति-सम्बन्धित जानकारी सङ्कलन गर्ने अध्ययनको लक्ष्य पूरा गरियो। सङ्कलन गरिएको जानकारीले, मुख्यतया पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूका मालिकहरू र प्रबन्धकहरूसँग अन्तर्वार्ताहरू मार्फत, अन्य विधिहरूबाट प्राप्त तथ्याङ्कलाई त्रिकोणात्मक बनाउन मद्दत गर्‍यो।

1.4.2 भर्ती एजेन्सीहरू र अभिमुखीकरण तालिम केन्द्रहरूको छनोट

नमूनामा समावेश गरिने भर्ती एजेन्सीहरूको पहिचान र छनोटसँगै यो अध्ययन सुरु भयो। वैदेशिक रोजगार विभाग¹⁰ बाट पिआरएको विस्तृत सूची प्राप्त गरिएको थियो र नमूना पिआरएको छनोटको लागि तीन मापदण्डहरू राखिएको थियो। अध्ययनको सीमित दायरालाई ध्यानमा राख्दै, नेपालमा दर्ता भएका ९८२ मध्ये (२०१९/२० मा) तीनवटा कारकहरूको आधारमा

¹⁰ सो सूची वैदेशिक रोजगार विभागवैदेशिक रोजगार विभागबाट लिइएको थियो। (२०२०ए)

१५ वटा पिआरएहरू उद्देश्यमूलक रूपमा छनोट गरिएको थियो: (१) एजेन्सीको आकार; (२) कामदार भर्ती गर्ने भर्ती गन्तव्य देश र रोजगारी क्षेत्र; र (३) पिआरएहरूले नैतिक र निष्पक्ष भर्तीको लागि सार्वजनिक रूपमा व्यक्त गरेको प्रतिबद्धता। पिआरएहरू को श्रम भर्ती र आप्रवासी कामदारहरूसँगको अनुबन्धको विविध अनुभवहरू समेट्न यी तीन कारक नमूना सङ्कलनमा महत्वपूर्ण मानिएको थियो। यस अध्ययनमा ठूला-ठूला पिआरएहरू समावेश गर्नु आवश्यक मानिएको थियो किनभने त्यस्ता पिआरएहरू ले आप्रवासी कामदारहरूको वार्षिक लक्ष्य संख्या पूरा गर्न विभिन्नभर्तीविधि र मध्यस्थकर्ताहरूको प्रयोग गर्ने सम्भावना बढी हुन्छ र उनीहरूसँग आप्रवासी कामदारहरूसम्म पुग्नका लागि धेरै स्रोतहरू पनि छन्। ठूला पिआरएहरू र आप्रवासन र वैदेशिक रोजगारीमा उनीहरूको भूमिकाको बारेमा व्यवस्थित रूपमा प्रकाशित प्रतिवेदन नभएको अवस्थामा यस अध्ययनमा उनीहरूको समावेश अझ सान्दर्भिक छ। एजेन्सीले २०१९/२० मा भर्ती गरेका कामदारहरूको संख्याको आधारमा भर्ती एजेन्सीको आकार निर्धारण गरिएको थियो।¹¹ अध्ययनको उद्देश्यका लागि, २०१९/२० मा १,००० भन्दा बढी कामदारलाई विदेश पठाउने पिआरएहरूलाई ठूला पिआरए मानिएको थियो।¹²

पिआरए को भर्ती अभ्यासहरू र संलग्नताको प्रकृति पनि उनीहरूले कामदारहरू आपूर्ति गर्ने गन्तव्य देश र रोजगारी क्षेत्रहरूको भिन्नता अनुसार फरक हुन सक्ने सम्भावना रहेको हुनाले, यस अध्ययनले यस सन्दर्भमा सम्भव भएसम्म पिआरएको विभिन्न समूहहरूको नमूना राखेको छ। घरेलु कामका लागि विदेश जाने महिला आप्रवासी कामदारहरू शोषण र बेचबिखनको बढी जोखिममा छन् भन्ने कुरालाई ध्यानमा राखेर घरेलु कामका लागि कामदार पठाउने केही पिआरएहरू छनोट गरिएको थियो (अमेरिकन सिभिल लिबर्टीज युनियन एनडी)। यस अध्ययनमा सार्वजनिक रूपमा न्यायोचित भर्नाको लागि आफ्नो प्रतिबद्धता व्यक्त गर्ने पिआरएहरू सँगसँगै 'परम्परागत रूपमा' सञ्चालन गर्ने पिआरएहरूलाई पनि तिनीहरूको भर्ती अभ्यासहरूमा सम्भावित विविधतालाई समेट्न समावेश गरिएका थिए। रेस्पन्सिबल बिजनेस अलायन्स (आरबिए), न्यायोचित भर्ना प्रशंसा तालिम¹³ लिएका वा लिइरहेका, नेपाल नैतिकता व्यवसायी संघको हिस्सा भएका वा आइएलओको न्यायोचित भर्ना परियोजनामा संलग्न भएकाहरूलाई 'गैर-परम्परागत' पिआरए मानिएको थियो।

त्यसै गरी, वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट प्राप्त १५६ सक्रिय पिडिओटि केन्द्रहरूको विस्तृत सूचीबाट दश वटा पिडिओटि केन्द्रहरू पहिचान गरी अध्ययनको लागि चयन गरिएको थियो। नमूनालाई प्रतिनिधिमूलक बनाउन र प्रवासी कामदारहरूलाई पूर्व प्रस्थान जानकारी प्रदान गर्ने उनीहरूको अनुभवमा विविधता थाहा पाउने प्रयासमा देशका विभिन्न भागहरूमा अवस्थित केन्द्रहरूलाई उद्देश्यपूर्ण रूपमा चयन गरिएको थियो। सबै सक्रिय पिडिओटिहरू नेपालका सात मध्ये पाँच प्रदेशका प्रमुख सहरहरूमा अवस्थित थिए: प्रदेश १, प्रदेश २, बागमती, गण्डकी र लुम्बिनी।

¹¹ प्रत्येक भर्तीभर्ती एजेन्सीले पठाएको कामदारको संख्या श्रम, रोजगार र सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय अन्तर्गतको वैदेशिक रोजगार विभागद्वारा उपलब्ध गराइएको तथ्यांकमा आधारित छ; वैदेशिक रोजगार विभाग (२०२०बि) हेर्नुहोस्।

¹² विभिन्न पिआरएद्वारा पठाइएका कामदारहरूको संख्या १ र ३,१६३ बीच थियो; वैदेशिक रोजगार विभागवैदेशिक रोजगार विभाग (२०२०बि) हेर्नुहोस्।

¹³ आरबिए एक गैर एक गैरनाफामूलक संस्था हो जसले भर्ती एजेन्सीहरूलाई नैतिक भर्तीमा तालिम प्रदान गर्दछ; थप जानकारीको लागि, आरबिए (२०२१ए) हेर्नुहोस्।

तसर्थ, यस अध्ययनको लागि प्रत्येक पाँच प्रदेशबाट कम्तिमा दुई पिडओटि केन्द्रहरूलाई उद्देश्यपूर्ण रूपमा छनोट गरिएको थियो, यद्यपि गण्डकीबाट एउटा मात्र पिडओटि केन्द्रको अन्तर्वार्ता लिएको थियो किनभने अरूले अध्ययनमा भाग लिन अस्वीकार गरेका थिए।¹⁴

तालिका १.१ अध्ययनको लागि छनोट गरिएका १५ वटा पिआरए को विशेषताहरू

छनोटको लागि मापदण्ड	छनोट गरिएको पिआरएहरू को संख्या	स्थान
व्यवसायको आकार (२०१९/२० मा १,००० भन्दा बढी कामदार पठाउने पिआरए)	६	सबै ६ वटा काठमाडौं उपत्यकाका (प्रदेश ३); दुई वटाको उपत्यका बाहिर शाखाहरू छन्
व्यवसायको आकार (२०१९/२० मा १,००० भन्दा बढी कामदार पठाउने पीआरए) र रोजगारीका क्षेत्रहरू	३	सबै तीन वटा काठमाडौं उपत्यका (प्रदेश ३); एउटाको उपत्यका बाहिर शाखाहरू छन्
घरेलु कामको रोजगारी क्षेत्र (प्राथमिक रूपमा घरेलु कामका लागि नेपाली आप्रवासीहरूलाई विदेश पठाउने पिआरए)	३	सबै तीन वटा काठमाडौं उपत्यकाका (प्रदेश ३)
व्यवसाय सञ्चालनको गैर-परम्परागत मोडालिटी	३	सबै तीन वटा काठमाडौं उपत्यकाका (प्रदेश ३)

श्रोत: लेखकको आफ्नै।

¹⁴ गण्डकी प्रदेशमा जम्मा पाँच वटा सक्रिय पिडओटि केन्द्रहरू थिए ।

तालिका १.२ अध्ययनका लागि छनोट गरिएका दश पिडिओटि केन्द्रहरूको स्थान

स्थान	सङ्ख्या
प्रदेश १	2
प्रदेश 2	2
बागमती (प्रदेश ३)	3
गण्डकी (प्रदेश ४)	1
लुम्बिनी (प्रदेश ५)	2

स्रोत: लेखकको आफ्नै।

अस्थायी सूची तयार गरेपछि, हामीले हाम्रो सूचीमा रहेका यस अध्ययनको लागि योग्य भएका पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूलाई सम्पर्क गर्न थाल्यौं । प्रारम्भिक नमूनामा चयन गरिएका पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूमध्ये ६ वटा पिआरए र ६ वटा पिडिओटि केन्द्रहरूले या त हाम्रो कललाई जवाफ दिएनन् वा अध्ययनको लागि अन्तर्वार्ता दिन अस्वीकार गरे, त्यसैले तिनीहरूलाई सूचीबाट हटाइयो। अध्ययनमा भाग लिन अस्वीकार गर्ने अधिकांश उत्तरदाताहरूले कोभिड-१९ महामारीको दोस्रो लहरलाई उनीहरू सहभागी नहनुको मुख्य कारण बताए। हामीले अन्तर्वार्ताका लागि सम्पर्क गर्दा केही उत्तरदाताहरू कोभिड-१९ बाट संक्रमित भएको पता लगायौं । यसैबीच, अन्य उत्तरदाताहरूले पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरू अस्थायी रूपमा बन्द गरिएको र टेलिफोन अन्तर्वार्ताका लागि समेत मालिक वा प्रबन्धकहरू उपलब्ध नभएको बताए। नमूनाबाट हटाइएका पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूलाई प्रारम्भिक रूपमा छनोट गरिएका समान मापदण्डहरूमा आधारित अन्य पिआरएहरूले प्रतिस्थापन गरियो ।

हालको अध्ययनमा भाग लिने सबै पिआरएहरू र पिडिओटिहरूलाई सम्भव भएसम्म रिपोर्टमा गुमनाम गरिएको छ। एजेन्सीहरू र अध्ययन टोलीसँग कुरा गर्ने उत्तरदाताहरूको नाम गोप्य राख्न पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूलाई क्रमशः पिआरए १- पिआरए १५ र पिडिओटि १-पिडिओटि १० सङ्केत गरिएका छन्।

1.4.3 अन्तर्वार्ताहरू

आप्रवासी कामदारहरूलाई पूर्व प्रस्थान जानकारीको व्यवस्था लगायत नेपालमा श्रम भर्ती नीति र अभ्यासहरूमा रहेका कमीहरू पहिचान गर्न, पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूको दृष्टिकोणबाट यी अभ्यासहरू बारे बुझ्नको लागि नमूना का १५ वटा पिआरएहरू र १० वटा पिडिओटि केन्द्रको व्यवस्थापनसँग अन्तर्वार्ता लिइयो। प्रत्येक संस्थाको प्रबन्ध निर्देशक र/वा मालिक (धेरै अवस्थामा, दुवै एउटै हुन्) अन्तर्वार्ताको लागि सम्पर्क गरिएको थियो । अनुसन्धानकर्ताहरूलाई अन्तर्वार्ताको लागि संगठनको अर्को व्यक्तिलाई रिफर गरेको अवस्थामा, अनुसन्धानकर्ताहरूले सुनिश्चित गरेका थिए कि उत्तरदाता संगठनको व्यवस्थापनमा संलग्न थिए र विषयवस्तुमा

जानकार थिए। उत्तरदाताहरूलाई अन्तर्वार्ता अघि उनीहरूलाई संगठनको काम र भर्ती उद्योग राम्ररी थाहा छ कि छैन भनेर सोधिएको थियो । साथै,साथै, रिफर गरिएका उत्तरदाताहरूले प्रदान गरिएको जानकारीको विश्वसनीयता कायम राख्न अनुसन्धानकर्ताहरूले सुनिश्चित गरे कि अन्तर्वार्ताको समयमा उत्तरदाताहरूले प्रबन्धक वा माथिको क्षमतामा काम गरेका थिए।

अन्तर्वार्ताहरू नेपाली कामदारहरूको वैदेशिक आप्रवासनलाई सहज बनाउन पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूको भूमिका, अन्य श्रमिक मध्यस्थकर्तासँगको सहकार्यको प्रकृति, आप्रवासी कामदारहरूसँग उनीहरूको पहुँच एवं संलग्नता र उनीहरूले आफ्नो व्यवसाय सञ्चालन गर्न सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरू आदिमा केन्द्रित थियो। अन्तर्वार्ताहरूले पिआरएहरू ले प्रयोग गरेको वास्तविक भर्ती विधिहरू, उनीहरूले रोजगारीका विज्ञापनहरूका लागि र सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसम्म पुग्न प्रयोग गरेका प्लेटफर्महरू, र सुरक्षित आप्रवासन र मानव बेचबिखनका बारेमा उनीहरूको ज्ञान बुझ्नको लागि सहयोगी थिए।

महामारीको यस अवधिमा आवतजावतमा प्रतिबन्ध भएको कारण फोनमा अन्तर्वार्ता लिइएको थियो । अन्तर्वार्ताको जाँचसूची अनुसूची ३ र अनुसूची ४ मा प्रस्तुत गरिएको छ। अन्तर्वार्ता नेपालीमा लिइएको थियो र तदनुसार, अन्तर्वार्ता चेकलिस्टहरू नेपालीमा अनुवाद गरिएको थियो। पिआरए प्रतिनिधिहरूसँगको अन्तर्वार्ता ४५ मिनेटदेखि र ६० मिनेटको बीचमा थियो, भने पिडिओटि केन्द्रका प्रतिनिधिहरूसँगको अन्तर्वार्ता लगभग ३० मिनेटको थियो।

1.4.4 पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूको समीक्षा' अनलाइन सामग्रीहरू

आप्रवासी कामदारहरूलाई उनीहरू वैदेशिक रोजगारीमा प्रस्थान गर्नु अघि प्रदान गरिएको सचेतना अभिवृद्धिसम्बन्धी जानकारीको विश्लेषण गर्न अन्तर्वार्ता तथ्यांकसँगै नमूना पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूका आधिकारिक वेबसाइटहरू, फेसबुक पृष्ठहरू ट्विटर ह्यान्डलहरूबाट अनलाइन सामग्रीहरू पूरकको रूपमा प्राप्त गरिएको थियो । सामाजिक सञ्जाल प्लेटफर्महरू मध्ये, फेसबुक र ट्विटर नेपालीहरू द्वारा व्यापक रूपमा प्रयोग हुने दुई वटा सामाजिक मिडिया प्लेटफर्महरू भएकाले छनोट गरिएको थियो (स्टाटकाउन्टर एन.डि. बि)।¹⁵ पिआरएहरूको आधिकारिक वेबसाइटहरू, फेसबुक पृष्ठहरू, र ट्विटर अकाउन्टहरूबाट अनलाइन सामग्रीहरूमा प्रायः जागिर विज्ञापनहरूको पोस्टहरू; छापिएका विज्ञापनहरूको स्क्यान गरिएका तस्वीरहरू; सम्भावित ग्राहकहरूलाई जानकारी जस्तै आवेदन समय सीमा र अन्तर्वार्ता मितिहरू; सचेतना सम्बन्धित जानकारी; र सम्बन्धित निकायहरूको कार्यालय गतिविधिहरूको प्रसारण समावेश थिए । उदाहरणका लागि, मानव बेचबिखनको बारेमा सम्भावित श्रम आप्रवासीहरूलाई के-कस्ता पूर्व प्रस्थान जानकारी प्रदान गरिएको थियो र त्यस्ता विज्ञापनहरूमा धोका दिने कुनै सङ्केत थियो कि भनेर आप्रवासन प्रक्रिया, रोजगारीका अवसरहरू, जागिरका अवस्थाहरू, आवेदन आवश्यकताहरू जस्ता विषयहरूमा भएका कुनै पनि विज्ञापन वा सूचनाहरू र पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिमलाई समीक्षा गरिएको थियो।

¹⁵ नेपालमा अक्टोबर २०२० र अक्टोबर २०२१ को बीचमा फेसबुक र ट्विटरको क्रमशः ९०.३ प्रतिशत र ४.०८ प्रतिशत सामाजिक सञ्जाल प्रयोग भएको थियो।

त्यसैगरी, भर्ती एजेन्सीहरूको सामग्रीहरू, ब्रोसर र सामाजिक सञ्जाल (फेसबुक र ट्विटर) मा पोस्ट गरिएका विज्ञापन सामग्रीहरूको समीक्षा पनि गरिएको थियो। विशेष रूपमा, जनवरी २०१९ र जुन २०२१ बीचको अनलाइन सामग्री विश्लेषणको लागि लिइएको थियो । एजेन्सीहरूद्वारा सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी सामग्रीहरू जस्तै आचार संहिता वा नैतिकताहरू साझा गरिएको थियो कि भनी निर्धारण गर्न वेबसाइटहरूलाई स्क्यान गरिएको थियो, ताकि कुनै पनि बेचबिखन - वा जबरजस्ती श्रम- सँग सम्बन्धित सचेतना-वृद्धि गर्ने जानकारीको गुणस्तर वा प्रकृति विश्लेषण गर्न सकियोस्।

अध्ययनका लागि छनोट गरिएका पिएआरहरू र पिडिओटिहरूको फेसबुक पृष्ठहरू र ट्विटर ह्यान्डलहरू मुख्य रूपमा तिनीहरूको आधिकारिक वेबसाइटहरू मार्फत पहिचान गरिएको थियो। पिएआरहरू र पिडिओटिहरूसँग कुनै वेबसाइट नभएको अवस्थामा, सम्भावित फेसबुक पृष्ठहरू र ट्विटर ह्यान्डलहरू फेला पार्न गुगलमा कम्पनीको नामहरू मुख्य शब्दहरूको रूपमा प्रयोग गरिएको थियो। यसरी पहिचान गरिएका फेसबुक पृष्ठहरू र ट्विटर ह्यान्डलहरू पछि सम्बन्धित पिएआरहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूका मालिकहरू, प्रबन्धकहरू वा निर्देशकहरूसँग गरिएका अन्तर्वार्ताहरूमा पुष्टि गरिएका थिए।

प्रत्येक एजेन्सीको अनलाइन सामग्रीहरू थप विश्लेषणको लागि क्रम अनुसार अलग माइक्रोसफ्ट वर्ड फाइलहरूमा निर्यात गरिएको थियो । टोलीका एक अनुसन्धानकर्ताले एजेन्सीहरूसँग सम्बन्धित सबै सामग्रीहरू अध्ययन गरी तिनीहरूलाई शीर्षक (वा शीर्षक नभएको भए विषय), प्रकाशन मिति र स्रोत (वेबसाइट, फेसबुक पेज, ट्विटर) द्वारा पहिचान गरे र अनुसूची १ को तथ्यांक उद्धरण फारम प्रयोग गरी तिनीहरूलाई माइक्रोसफ्ट एक्सेल फाइलमा राखे। । तथ्यांक उद्धरण प्रक्रियामा, अनुसन्धानकर्ताले प्रत्येक सामग्रीमा मानव बेचबिखन सम्बन्धी कुनै जानकारी समावेश छ वा तथ्यांक उद्धरण फारममा प्रदान गरिएका मुख्य शब्दहरू (खण्ड १.४.१ मा सूचीकृत) समावेश छन् कि छैनन्, लक्षित दर्शकहरू को थिए र यसमा स्पष्ट रूपमा भ्रामक वा धोका दिने जानकारी समावेश छन् कि छैनन् भनी जाँच गरे। । त्यसैगरी, सुरक्षित आप्रवासन र बेचबिखनसँग सम्बन्धित सामग्रीको लागि माथि सूचीबद्ध गरिएका मुख्य शब्दहरू प्रयोग गरेर पॉडिओटि पाठ्यक्रमलाई विश्लेषण गरिएको थियो ।

1.4.5 नैतिक विचारहरू

सबै अन्तर्वार्तामा, कुनै पनि जोखिम न्यूनिकरण गर्न, अनुसन्धानमा सहभागीहरूलाई गुमनाम रहने स्तर छनोट गर्न लगाइएको थियो र उनीहरूका लागि सहज हुने र मौखिक गोपनीयता कायम हुने ठाउँ छनोट गर्न प्रोत्साहित गरिएको थियो। कोभिड-१९ का लागि पूर्वसावधानीहरूको सम्मान गरिएको थियो र अग्रिम रूपमा छलफल गरिएको थियो। सहभागीहरूलाई अध्ययनका बारेमा जानकारी दिइएको थियो र अन्तर्वार्ताहरू सुरु गर्नुअघि उनीहरूको सहमति मौखिक रूपमा लिइएको थियो सहभागीहरूलाई यस अनुसन्धानमा उनीहरूको सहभागिता पूर्ण रूपमा स्वैच्छिक हो र उनीहरूले कुनै पनि समयमा आफ्नो सहमति फिर्ता लिन सक्ने छन् भन्ने बारेमा जानकारी गराइएको थियो। मौखिक सहमति फारम अनुसूची २ मा प्रस्तुत गरिएको छ। उत्तरदाताहरूलाई

टेलिफोन कलहरू रेकर्ड गर्न अनुमति मागिएको थियो, र रेकर्ड गरिएका अन्तर्वार्ताहरूलाई विश्लेषणको लागि अङ्ग्रेजीमा लिखित प्रतिलिपि बनाइ अनुवाद गरिएको थियो।

अध्ययनका नतिजाहरू प्रस्तुत गर्दा पिएआर र पिडिओटि केन्द्रहरूको गोपनीयता कायम राखिएको छ। यसो गर्दा, एजेन्सीहरूको कुनै पनि पहिचान गर्ने विवरणहरू मेटाइएको छ र पहिचान नखुलोस् भनेर प्रयोग गरिएका उद्धरणलाई व्याख्यात्मक रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ। नेपालका लागि श्रम आप्रवासन क्षेत्र महत्त्वपूर्ण छ र आफ्नो व्यवसायले कसरी काम गर्छ भन्ने कुरा जान्ने यस क्षेत्रका पक्षहरू सुधार ल्याउनका लागि महत्त्वपूर्ण छन् भन्ने राम्रो बुझाइका साथ यस अध्ययनमा जानकारीहरू रिपोर्ट गर्दा 'कसुर प्रमाणित नभएसम्म कसुरदार नमानिने' भन्ने सिद्धान्तलाई पालना गरिएको छ।

सबै तथ्यांक अनुसन्धानकर्ताहरूको व्यक्तिगत र कार्यालय कम्प्युटरमा पासवर्डद्वारा सुरक्षित निजी फाइलमा भण्डार गरिएका थिए र तिनीहरू पनि पासवर्डद्वारा सुरक्षित निजी लगइनद्वारा समेत सुरक्षित थिए। तथ्यांक अन्तर्वार्ताकर्ता, अनुवादक र मुख्य अनुसन्धानकर्ताहरूका लागि मात्र पहुँचयोग्य थियो। अन्तर्वार्ताका अडियो फाइलहरू लिखित प्रतिलिपि बनाएपछि मेटाइयो।

नेपालमा स्वास्थ्यसँग प्रत्यक्ष सरोकार नभएको सोसल साइन्स अनुसन्धानको नैतिक समीक्षा गर्ने संस्थागत निकाय छैन।¹⁶ तर, नैतिक अनुसन्धान अभ्यासहरू सुनिश्चित गर्न, यस अध्ययनमा संलग्न सोसल साइन्स बहा र सेस्लाम का सबै अनुसन्धानकर्ताहरूले मक्वाइरी विश्वविद्यालयको सोसल साइन्स नैतिकता प्रशिक्षण अनलाइन पूरा गरेका थिए। तिनीहरूले IDS नैतिकता समीक्षा बोर्ड (Ethics Review Board or ERB) सदस्यबाट व्यवहारमा र IDS ERBको दिशानिर्देश अनुरूप अनुसन्धान नैतिकता लागू गर्न सहयोग पनि प्राप्त गरेका थियो। IDS नीतिअनुसार अनुसन्धान सोसल साइन्स बहाको नेतृत्वमा भएको हुनाले, ERB यस अनुसन्धानको समीक्षामा संलग्न थिएन।

1.5 सीमाहरू

यस अध्ययनमा सीमाहरू छन्। एउटा सीमा भनेको नेपालबाट श्रम आप्रवासनमा संलग्न विभिन्न प्रकारका मध्यस्थकर्ताहरूलाई समावेश नगर्नु हो, किनभने यस अध्ययनले श्रम आप्रवासन उद्योगमा पिएआर र पिडिओटि केन्द्रहरू जस्ता महत्त्वपूर्ण सेवा प्रदायकहरूलाई मात्र उनीहरूको सम्भावित आप्रवासीहरूसँगको पहुँच र संलग्नता बुझ्नको लागि परीक्षण गर्ने लक्ष्य राखेको छ। अध्ययनको दायराका कारण, यसले आप्रवासन प्रक्रियामा अभिन्न भूमिका खेल्ने अनौपचारिक मध्यस्थकर्ताहरूको अभ्यासलाई हेर्दैन।

यस अध्ययन नेपाली आप्रवासी कामदारहरूको मुख्य गन्तव्य जिसिसि देशहरू र मलेसियामा जाने कामदारहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने पिएआर र पिडिओटि केन्द्रहरूमा केन्द्रित छ। श्रमिक भर्ती नीतिहरूको समीक्षा अप्रवासनकोरिडोरहरूमा पनि केन्द्रित छ। यस अध्ययनले दक्षिण कोरिया,

¹⁶ नेपाल स्वास्थ्य अनुसन्धान परिषदले नेपालमा स्वास्थ्यसम्बन्धी अनुसन्धान गर्नका लागि स्वीकृति दिनुपर्छ।

जापान र इजरायल जस्ता देशहरूमा हुने श्रम प्रवासको परिदृश्य समावेश गर्दै, जहाँ सरकार-देखि-सरकार श्रम आप्रवासनको मोडालिटी प्रयोग हुन्छ ।

अध्ययनको महत्वपूर्ण भाग पिआरए र पिडिओटिका मालिकहरू वा प्रबन्धकहरूसँग गरिएको अन्तर्वार्तामा आधारित छ। प्रारम्भिक सूचीमा रहेका नमूनाका अधिकांश पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरू महामारीका कारण बन्द भएकाले ती कुनैमा पनि अन्तर्वार्ताका लागि पुग्न सकिएकोथिएन । केही उत्तरदाताहरूले आफूहरू कोभिड-१९ बाट संक्रमित भएको र अन्तर्वार्तामा भाग लिन असमर्थ रहेको बताए । साथै, कोभिड-१९ स्वास्थ्य प्रोटोकल अनुसार व्यक्तिगत रूपमा अन्तर्वार्ता लिन सकिएन । व्यक्तिगत अन्तर्वार्ता मार्फत प्रतिवेदन तयार गर्न र गैर-मौखिक संकेतहरू पहिचान गर्न पाएको भए राम्रो हुने थियो ।

केही अन्तर्वार्ता प्रश्नहरू संवेदनशील थिए किनभने तिनीहरू राज्यद्वारा गैरकानूनी मानिने गतिविधिहरूसँग सम्बन्धित थिए । यस्तो अवस्थामा पिआरए र पिडिओटि केन्द्रका प्रबन्धकहरूको प्रतिक्रिया प्रमाणीकरण गर्न पाएको भए राम्रो हुन्थ्यो। यद्यपि, उनीहरूले उपलब्ध गराएको जानकारीलाई कामदारहरूबाट जानकारी लिएर प्रमाणित गर्न वा त्रिकोणीय रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिएन किनभने यी पिआरएद्वारा विदेश पठाइएका वा पिडिओटि केन्द्रहरूले सिकाइएका कामदारहरूको पहिचान गर्न र सम्पर्क गर्न सम्भव थिएन, त्यसैले यो गतिविधि अध्ययनको दायरा बाहिर थियो।

सानो आकारको नमुना र गैर- सम्भाव्यता नमूना विधिको प्रयोगको कारणले १५ वटा पिआरएहरू र १० वटा पिडिओटि केन्द्रहरूको नमुना सम्पूर्ण भर्ती र अभिमुखीकरण तालिम उद्योगलाई साङ्ख्यिकीय रूपमा प्रतिनिधित्व गर्दै । यद्यपि, विभिन्न मापदण्डहरू (तालिकाहरू १.१ र १.२ हेर्नुहोस्) प्रयोग गरी नमूनाको उद्देश्यपूर्ण चयनले विभिन्न परिस्थितिहरूको प्रतिनिधि पिआरएहरू र पिडिओटि केन्द्रहरूको विविध समूहलाई समायोजन गरेको छ, यसरी अध्ययन गरिएको विषयमा विस्तृत जानकारी सुनिश्चित गर्दछ। अन्तर्वार्ताका लागि प्रबन्धक र मालिकहरूलाई प्राथमिकता दिइएको थियो । उत्तरदाताहरूले उनीहरूको संगठनलाई राम्ररी चिनेका छन् भनी सुनिश्चित गर्न प्रयासहरू गरिएको भए पनि, अन्य कर्मचारी सदस्यहरूसँग व्यवसाय सञ्चालनको अझ बढी प्रत्यक्ष अनुभव भएको अवस्था हुन सक्थ्यो।

यसैबीच, धेरैजसो पिडिओटि केन्द्रहरूको कुनै अनलाइन उपस्थिति थिएन र फेसबुक पृष्ठहरू भएका थोरैले सम्पर्क जानकारी र कार्यालयका गतिविधिहरूसँग सम्बन्धित पोस्टहरू मात्र पोस्ट गरेका थिए। फलस्वरूप, पिडिओटि केन्द्रहरूबाट अनलाइन सामग्रीहरूको विश्लेषण धेरै सीमित थियो ।

प्रकाशित दस्तावेज समीक्षा समय र दायरामा सीमित थियो । नेपाली प्रकाशित दस्तावेजलाई छाडेर प्रायः अंग्रेजीका प्रकाशित दस्तावेजलाई मान्यता दिइएको थियो । गुगल खोजहरूमा प्रयोग गरिएका मुख्य शब्दहरूको छनोटले पनि प्रकाशित दस्तावेजको चयनात्मक छनोटको गरेको हुन सक्छ ।

2. अध्ययनको निष्कर्षहरूको छलफल

यस खण्डले अनलाइन सामग्रीबाट प्राप्त तथ्याङ्क र अध्ययनका लागि छनोट गरिएका पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूसँगको अन्तर्वार्ताको विश्लेषणबाट आएको निष्कर्षहरू प्रस्तुत गर्छ । यसले पहिले पिआरएहरूको मानव बेचबिखनको बुझाइको र त्यसको आप्रवासी कामदारहरूसँग पिआरएहरूको संलग्नतामा यसको सम्भावित प्रभावहरूका बारेमा छलफल गर्दछ । यसपछि नेपालमा श्रम भर्ती नीतिको तर्जुमा र त्यसको कार्यान्वयनमा रहेको कमी, सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग पिआरएको पहुँच र संलग्नताका गतिविधिहरूमा रहेको कमी र सम्भावित आप्रवासीहरूलाई सुरक्षित आप्रवासन जानकारी प्रचार प्रसारमा प्रतिकूल प्रभाव निम्त्याउन सक्ने पिडिओटि पाठ्यक्रम र कक्षाहरूमा भएको समस्या छलफल गरिएको छ ।

2.1 पिआरएहरूको मानव बेचबिखनको बुझाइ

पिआरएहरू माझ बेचबिखनको परिभाषा स्पष्ट हुनाले उनीहरूले भर्ती प्रक्रियाको क्रममा सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग संलग्न हुँदा गर्ने गतिविधिहरूमा महत्वपूर्ण प्रभाव पार्न सक्छ । उदाहरणका लागि, पिआरएहरूको प्रबन्धक वा मालिकहरूको मानव बेचबिखनको साँघुरो परिभाषा भएमा रोजगार सम्झौताका केही खण्डहरू जस्तै कामको विवरण, तलब, वा लाभहरूबारे आप्रवासी कामदारहरूलाई जानाजानी भ्रामक वा ठीकसँग सञ्चार नगर्नु, गम्भीर अपराध नमानिन सक्दछन् ।

सबै १५ वटा पिआरएबाट अन्तर्वार्ता दिनेहरूले मानव बेचबिखनको बारेमा सुनेका थिए, तर ती मध्ये दुईजना बाहेक कसैले पनि कस्तो प्रकारको कार्यहरू मानव बेचबिखन अन्तर्गत पर्दछ भन्ने प्रश्नको जवाफ निश्चित भएर दिन सकेनन्। तैपनि, सबै पिआरएका उत्तरदाताहरूले नेपालबाट विदेश जान लागेका कामदारहरू बेचबिखनको सिकार हुन सक्ने कुरामा सहमत थिए । उदाहरणका लागि, पिआरए ४ का उत्तरदाताले भने:

विज्ञ र उच्च सीप भएका व्यक्तिहरूको सन्दर्भ बाहेक, मानव बेचबिखन 'हुने सम्भावना धेरै हुन्छ। दक्ष, अर्ध-दक्ष र अदक्ष वर्ग अन्तर्गतका काममा संलग्न कामदारहरूको बेचबिखन को प्रक्रिया भर्तीको प्रारम्भिक चरणबाटै सुरु हुन्छ।

संयुक्त राष्ट्र संघको अन्तर्राष्ट्रिय संगठित अपराध विरुद्धको महासन्धिको पूरक रहेको मानव बेचबिखन, विशेष गरी महिला र बालबालिकाको बेचबिखन रोकथाम, निर्मूल र सजाय गर्ने सम्बन्धी प्रोटोकल (सामान्यतया पालेर्मा प्रोटोकल भनिन्छ) नेपालले १६ जुन २०२० मा अनुमोदन गरेको थियो, जुन यो अध्ययन हुनुभन्दा करिब एक वर्षअघि हो। पालेर्मा प्रोटोकलले विशेष गरी बेचबिखनको 'माध्यम'को रूपमा बलको प्रयोग वा बल प्रयोगको धम्की वा अन्य प्रकारका करकापका साथै जालसाज, छल वा शक्तिको दुरुपयोग वा जोखिमको स्थितिको पहिचान गर्दछ,¹⁷ तर मानव बेचबिखन को परिभाषाको सम्बन्धमा पिआरएका

¹⁷ युएन (२०००) को धारा ३, अनुच्छेद १, हेर्नुहोस्।

प्रबन्धकहरू/मालिकहरूसँगको प्रतिक्रियाहरूमा प्रायःभिजिट भिसाको दुरुपयोग (वा वैध श्रम स्वीकृति बिना यात्रा) वा अवैध मार्गहरू (राष्ट्रिय विमानस्थल प्रयोग नगर्ने) मार्फत अनाधिकृत यात्रा बेचबिखन गर्ने माध्यमको रूपमा केन्द्रित रहेका छन्। लगभग आधा पिआरएका उत्तरदाताहरूले (१५ मध्ये ७) यात्राका लागि अवैध मार्गको प्रयोग, भिजिट भिसाको दुरुपयोग, वा वैध श्रम स्वीकृतिको अभावलाई बेचबिखनको प्रमुख कारकका रूपमा उल्लेख गरेका छन्।

पिआरएहरूबाट गलत वा अपूर्ण जानकारीले बेचबिखनका कार्यहरू निम्त्याउन सक्ने सम्भावना छ, तर उत्तरदाताहरूले सामान्यतया कामदारहरूलाई भिजिट भिसामा पठाउने अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरू, कामदारहरूमा चेतनाको अभाव वा सरकारी नीतिहरूतर्फ जिम्मेवारी सारेका थिए। उदाहरणका लागि, पिआरए ९ का प्रतिनिधिले भने:

गैरकानुनी मार्गबाट वा वैध श्रम स्वीकृति बिना कामदार पठाउनुलाई मानव बेचबिखन भनिन्छ। मानव बेचबिखन गैरकानुनी गतिविधि हो र यो दर्ता भएका पिआरएहरू संग सम्बन्धित छैन । यो व्यक्तिगत कार्य हो र उद्योग संग सम्बन्धित छैन ।

पिआरए १ को प्रतिनिधिको भनाइ पनि धेरै फरक थिएन:

कानुनी श्रम स्वीकृति लिएर उम्मेदवार विदेश जाँदा विरलै यो [मानव बेचबिखन] हुने सम्भावना हुन्छ । भारत वा कुनै तेस्रो मुलुक हुँदै अवैध मार्ग प्रयोग गरेमा मानव बेचबिखन हुने गर्दछ । यसका लागि उम्मेदवार आफै सचेत हुनुपर्छ वा सचेत गरिनुपर्छ ।

पाँच वटा पिआरएका उत्तरदाताहरूले तलब र सुविधाको गलत जानकारी दिनु ठगी मानिन सक्ने तर बेचबिखन नमानिने बताए। र पाँचले गलत सूचनाका घटनाहरूलाई बेचबिखनको रूप माने, तर भर्ती प्रक्रियामा अनौपचारिक मध्यस्थकर्ताहरूलाई दोष दिए। उदाहरणका लागि, पिआरए १२ का प्रतिनिधिले भने: 'कामदारहरूमा जसरी पनि पैसा कमाउने हताशता र उनीहरूको हताशताको फाइदा उठाउने एजेन्ट/दलालहरू भेट्नु नै बेचबिखन को कारण हो'।

नमूना भर्ती एजेन्सीहरूका प्रायः सबै अन्तर्वार्ता दिनेहरूले दावी गरे कि उनीहरूलाई बेचबिखनका कार्यहरूमा संलग्न हुन कुनै प्रोत्साहन छैन, किनकि उनीहरूका एजेन्सीहरू मार्फत पठाइएका कामदारहरू विदेशमा अलपत्र परेमा उनीहरूलाई कानुनी रूपमा जवाफदेही बनाइन्छ ।

2.2 श्रम भर्ती नीति र अभ्यासहरूमा खाडलहरू

नेपालमा श्रमिक भर्ती प्रक्रिया मुख्यतया वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) र त्यसपछिको वैदेशिक रोजगार नियम (२००८) द्वारा नियमित छ। वैदेशिक रोजगारीका लागि श्रमिक भर्ती प्रक्रियालाई कानुनी व्यवस्थाले स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरेको छ। यद्यपि, यस अध्ययनको लागि सान्दर्भिक साहित्य, मुख्यतया नीति दस्तावेजहरूको समीक्षा, र पिआरए प्रबन्धकहरू र मालिकहरूसँगको अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गर्दा श्रम भर्ती नीति र अभ्यासहरूमा धेरै खाडलहरू पहिचान गरिएको छ। यस खण्डले GCC देशहरू र मलेसियाका लागि श्रम भर्तीमा

ध्यान केन्द्रित गर्दै, श्रम माग खरिदको पहिलो चरणदेखि कामदारहरूको रोजगारसम्मको कामदार भर्तीका नीतिहरू र अभ्यासहरूमा प्रचलित असंगति र अन्तरहरू माथि प्रकाश पार्दछ ।

2.2.1 श्रम माग खरिद, माग प्रमाणीकरण, र पूर्व-स्वीकृति प्रक्रियाहरू

वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) ले गन्तव्य देशहरूमा रोजगारदाता कम्पनीहरूले नेपालबाट कामदारहरू भर्ती गर्न नेपाल-का पिआरएसँग सम्पर्क राख्छन् भन्ने अनुमान गर्दछ । ऐनअनुसार गन्तव्य देशका रोजगारदाताले नेपाली कामदारको आवश्यकता पर्दा नेपालका भर्ती एजेन्सीमा श्रम माग बुझाउनुपर्ने व्यवस्था छ । सो माग पत्रलाई गन्तव्य देशमा रहेको नेपाली कूटनीतिक नियोगबाट प्रमाणित गरी प्रमाणित भएको १५ दिनभित्र रोजगारदाताले कामदारका लागि एयरलाइन टिकटको व्यवस्था गरेको छ वा छैन भनी खुलासा सहित वैदेशिक रोजगार विभागमा पठाइन्छ (नेपाल सरकार २०१९)। माग पत्रको पूर्व स्वीकृतिको लागि आवेदन दिन, नेपालका भर्ती एजेन्सीहरूले त्यसपछि गन्तव्य देशको कूटनीतिक नियोगबाट प्रमाणित श्रम माग पत्रको सक्कल प्रतिलिपिका साथै अन्य कागजात वा जानकारीहरू जस्तै रोजगारदाताको नाम र ठेगाना, गन्तव्य देश, कामदारहरूको प्रकार र संख्या, तलब, काम गर्ने घण्टा र कामदारहरूलाई उपलब्ध गराइने सुविधाहरू, रोजगारदाता र कामदारहरू र भर्ती एजेन्सीहरू र कामदारहरू बीच हुने सम्झौताको प्रतिलिपि सहित वैदेशिक रोजगार विभाग समक्ष पेश गर्नुपर्दछ (ibid)। त्यसपछि वैदेशिक रोजगार विभागले वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार पठाउने प्रक्रिया सुरु गर्न भर्ती एजेन्सीहरूलाई पूर्व-स्वीकृति प्रदान गर्छ (नेपाल सरकार २००७: §१५-२)। माग अनुरोधको पूर्व स्वीकृति प्राप्त गरेपछि, पिआरएले राष्ट्रिय दैनिक पत्रिकामा माग विवरणहरू विज्ञापन गर्नुपर्दछ र सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू प्रदान गर्ने प्रक्रिया सुरु हुन्छ (नेपाल सरकार २००७: §१६)। विज्ञापन प्रकाशित भएको आठौं दिनमा, पिआरएले 'भिसा-स्ट्याम्पिङ लेटर' को लागि आवेदन दिन सक्दछ, त्यसपछि सम्बन्धित दूतावासमा भिसा आवेदन प्रक्रिया अगाडी बढाउन सक्दछ । भिसाको आश्वासन भएपछि मात्र पिआरएले वैदेशिक रोजगार विभागबाट अन्तिम श्रम स्वीकृतिको लागि आवेदन दिन सक्छ ।

यद्यपि, यस अध्ययनको क्रममा अन्तर्वार्ता लिएका दुईवटा भर्ती एजेन्सीका प्रतिनिधिहरूले खुलासा गरे अनुसार, व्यवहारमा, सामान्यतया नेपाली पिआरएहरूले गन्तव्य देशहरूका अन्य भर्ती एजेन्सीहरू वा एजेन्टहरूको सहयोगमा सम्भावित रोजगारदाताहरूसँग सम्पर्क राख्छन् (सिजापति et al. २०१५ पनि हेर्नुहोस्)। नेपालबाट कामदारहरू भर्ती गर्नको लागि सहयोगको लागि रोजगारदाताहरूले कहिलेकाहीं मात्र नेपालका पिआरएहरूसँग प्रत्यक्ष सम्पर्क गर्छन् भनी अन्तर्वार्ता दिनेहरूले भने । उदाहरणका लागि, ठूलो पिआरए, पिआरए १३ का उत्तरदाताले व्याख्या गरे:

हामीले गन्तव्य देशमा कामदारको माग बारे धेरै माध्यमहरू मार्फत थाहा पाउँछौं जस्तै कम्पनीको वेबसाइटहरूमा अनलाइन रिक्त पद घोषणाहरू, रोजगारदाताहरूलाई भेट्न व्यक्तिगत भ्रमणहरू, र सिओडि [गन्तव्यको देश]का भर्ती एजेन्सीहरू र यस्तै । त्यसपछि हामीले रोजगारदाता कम्पनीहरूलाई नेपालका कामदार भर्ती गर्न प्रस्ताव गरी पत्र पठाउँछौं । यदि कम्पनीहरूले नेपालबाट कामदार लैजान इच्छुक छन् भने, हामी कम्पनीहरूसँग सेवा शुल्क, अन्य सम्बन्धित लागतहरू र कामदारहरूको लागि काम गर्ने अवस्थाका लागि वार्ताको प्रक्रिया सुरु गर्छौं ।

त्यस्तै, प्राय मलेसियामा कामदार पठाउने अर्को ठूलो पिआरएका प्रतिनिधिले यसो भने:

हामीले सुरुमा रोजगारदाता कम्पनीहरूलाई इमेलहरू लेखेर र मलेसियाका भर्ती एजेन्सीहरूको सहयोगमा सम्पर्क गरी रोजगारदाता कम्पनीबाट श्रम माग प्राप्त गर्छौं ।

पिआरएका लगभग आधा उत्तरदाताहरूले आफ्ना कम्पनीहरूले रोजगारदाता कम्पनीहरूसँग सञ्जाल निर्माण गर्न गन्तव्य देशहरूमा नियमित रूपमा आफ्ना प्रतिनिधिहरू पठाएको खुलासा गरे। केही उत्तरदाताहरूले उनीहरूलाई रोजगारदाताहरूसँग जोड्न वा नेपाली पिआरएका लागि श्रम मागहरू सुरक्षित गर्नको लागि कमिशन तिरेर गन्तव्य देशमा रहेका भर्ती एजेन्सीहरूसँग मद्दत प्राप्त गर्ने खुलासा गरे। कामदारहरूको लागि माग पत्रहरू सुरक्षित गर्नको निम्ति नेपाली पिआरएहरू द्वारा प्रति कामदार अमेरिकी डलर ३००-५०० को हाराहारीमा कतारी रोजगारदाताका प्रतिनिधिहरू वा रोजगारदाताका प्रतिनिधिहरूको तर्फबाट काम गर्ने कतारी भर्ती एजेन्टहरूलाई गैरकानुनी 'किकब्याक' कमिसन भुक्तानी गरेको नेपाल-कतार आप्रवासन करिडोरको अध्ययनले पुष्टि गरेको छ (भेरिट एण्ड द फ्रिडम फण्ड २०१६)। मिडिया रिपोर्टहरूले धेरै नेपाली पिआरएहरूले अवैध रूपमा विदेशमा पैसा पठाउने कुरा कहिलेकाहीं पुष्टि गर्छन् (द हिमालयन टाइम्स २०१९; नयाँपत्रिका २०१९)। विश्व बैंकको एक अध्ययनले नेपालबाट कतारमा अनौपचारिक मध्यस्थकर्ताहरूलाई वार्षिक अनौपचारिक कमिसन प्रवाह अमेरिकी डलर १७ मिलियन देखि अमेरिकी डलर ३४ मिलियन सम्म रहेको अनुमान गरेको छ, जुन कतारबाट नेपाल आउने रेकर्ड गरिएको कामदार रेमिटेन्स प्रवाहको लगभग ५ प्रतिशत हो (इन्डो एण्ड अफ्राम २०१९) । गन्तव्य देशमा बिना इजाजतपत्र भर्ती एजेन्सीहरू हुन सक्ने मानव संसाधन आपूर्ति कम्पनीहरू पनि छन्, जसले विदेशबाट कामदारहरू ल्याएर गन्तव्य देशका कम्पनीहरू र परियोजनाहरूमा आपूर्ति गर्छन् (फाइभ कोरिडोर प्रोजेक्ट र फेयरस्क्वायर २०२१; भेरिट २०१२)। उदाहरणका लागि, ह्युमन राइट्स वाचले गरेको अध्ययनले यूईएम यस्ता कम्पनीहरूको उपस्थिति प्रमाणित गरेको छ, जसलाई सामान्यतया 'जनशक्ति आपूर्ति कम्पनीहरू' भनिन्छ, जसले नेपालबाट प्रवासी कामदारहरूलाई छोटो वा दीर्घकालीन कामका लागि अन्य रोजगारदाताहरूसँग सव-कन्ट्र्याक्ट गर्ने उद्देश्यले मात्रै आयात गर्दछन् (ह्युमन राइट्स वाच २००६)।

नमूना पिआरएका धेरैजसो प्रतिनिधिहरूले गन्तव्य देशहरूमा मध्यस्थकर्ताहरूलाई कुनै भुक्तानी गरे वा नगरेको भनेर खुलासा गरेनन्, केही पिआरएका उत्तरदाताहरूले श्रम खरिद गर्दा मानव

संसाधन अधिकारीहरूलाई त्यस्ता भुक्तानीहरू गरेको पुष्टि गरे। मुख्यत साउदी अरेबिया र अन्य मध्य पूर्वी देशहरूमा कामदार पठाउने सानो पिआरएका प्रतिनिधिले भने:

कतारमा कामदारहरू पठाउँदा, हाम्रो कम्पनीले कतारमा रहेका हाम्रा साथीहरू मार्फत वा कम्पनीहरूको वेबसाइटहरूमा गएर रोजगारदाता कम्पनीहरूसँग प्रारम्भिक सम्पर्क स्थापित गर्छ। त्यसपछि हामी कम्पनीका मानव संसाधन प्रबन्धकहरूसँग कुराकानी गर्छौं, जो अत्यधिक भारतीयहरू छन्, र कहिलेकाहीं माग खरिद गर्दा उनीहरूलाई केही भुक्तानीहरू गर्नुपर्ने हुन सक्छ।

विद्यमान अध्ययनहरूले यो पनि पुष्टि गर्दछ कि गन्तव्य देशहरूका रोजगारदाता कम्पनीहरूले विद्यमान कर्मचारी सदस्यहरूको रिफरलको आधारमा आन्तरिक नियुक्ति मार्फत कामदारहरू भर्ती गर्दछन् वा उनीहरूले सस्तो श्रम आपूर्ति गर्न सक्ने भर्ती एजेन्सीहरूलाई सम्झौता लिलामी गर्दछन् (भेरिटे २०१२)। भर्तीको पछिल्लो तरीका अधिक रूपमा प्रयोग भएको रिपोर्ट गरिएको छ। खरिदको यस विधि अन्तर्गत, भर्ती एजेन्सी/जनशक्ति आपूर्ति कम्पनी वा रोजगारदाताले 'सरकारद्वारा स्वीकृत सबै राष्ट्रियताका कामदारहरूको लागि "सार्वजनिक" माग राख्दछन्, र त्यसपछि उक्त मागलाई स्रोत देशको उच्च बोलपत्रदातालाई बेच्दछन्' (सिजापति *et al* २०१५: 50)। श्रम खरिद गर्न सफल भर्ती एजेन्सीहरूले गन्तव्य देशका भर्ती एजेन्सीहरूलाई या त उच्चतम कमिशन तिर्छन् वा सबैभन्दा कम तलब तोकेर सबैभन्दा किफायती मूल्य प्रदान गर्छन्, वा दुवै प्रदान गर्छन् (भेरिटे २०१२; सिजापति *et al.* 2015)। यसले नेपालका भर्ती एजेन्सीहरूलाई सरकारद्वारा घोषणा गरेको न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिक भन्दा कम तलब तोक्न उक्साउने भएकाले कामदारहरूको तलब र फाइदाहरूमा प्रतिकूल असर पार्छ (भेरिटे २०१२)।

सरकारले तोकेको न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कममा कामदारहरूलाई विदेशमा काम गर्न पठाउन नसकिने भएता पनि, भेरिटे (२०१२) ले गरेको अध्ययनले भर्ती एजेन्सीहरूले कानुनी आवश्यकताहरूलाई छुल्न विभिन्न विधिहरू प्रयोग गर्ने पत्ता लगाएको छ, जस्तै: (क) न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम कमाउने कामदारहरूको निवेदन स्वीकृत गर्न श्रम विभागका अधिकारीहरूलाई घूस दिने; (ख) कामदारहरूका लागि दुई फरक सम्झौताहरू तयार गर्ने: पहिलो सम्झौता श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्न र अध्यागमन प्रक्रिया पुरा गर्ने र दोस्रो सम्झौता गन्तव्य देशमा आइपुगेपछि कामदारहरूलाई हस्ताक्षर गर्न लगाइने; र (ग) कामदारहरूलाई प्रस्थान गर्नुभन्दा केही घण्टा अघि मात्र करार देखाउने, उनीहरूले यसलाई पढ्न समय नपाओस् र उनीहरूले पाउने तलब उनीहरूलाई पहिले वाचा गरिएको भन्दा कम छ भन्ने थाहा नहोस् भनेर (भेरिटे २०१२)। 'न्यायोचित भर्ती' अभ्यास गर्ने एक पिआरएका प्रतिनिधिले पनि भर्ती उद्योगमा यस्तो दुराचार भएको पक्का गरे:

नेपाली आप्रवासी कामदारहरू मुख्यतया चेतनाको अभावका कारण बेचबिखनको जोखिममा छन् जसका कारण उनीहरू कहिलेकाहीं दलाल वा एजेन्टहरूको उत्तेजनामा पर्दछन् । ऋण बन्धन र सम्झौता प्रतिस्थापनको मामलाहरू छन्। प्रस्थान गर्नु अघि एयरपोर्टमा मात्र सम्झौता हस्ताक्षर गरिएको घटनाहरू पनि छन्

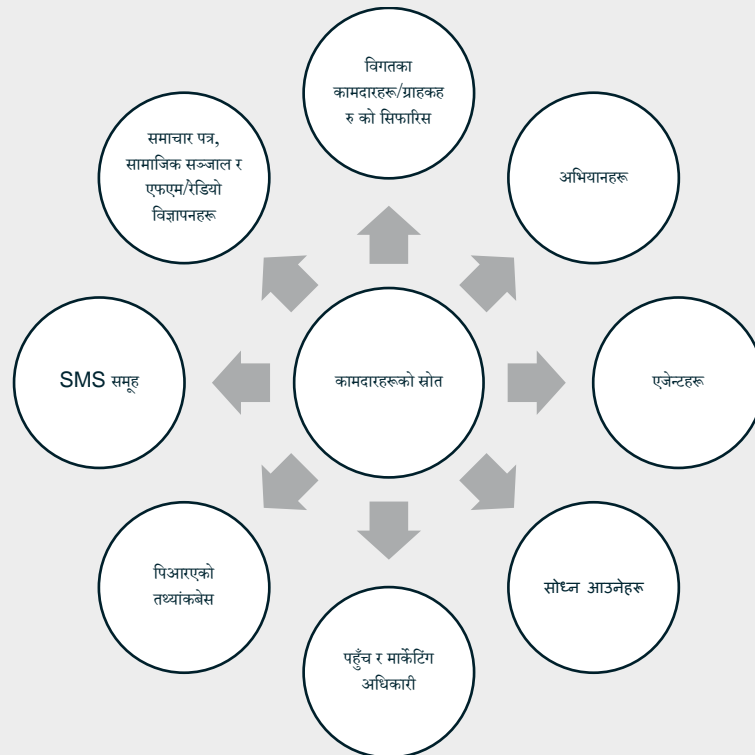
/

श्रम माग खरिदका लागि गन्तव्य देशमा मध्यस्थकर्ताहरूको धेरै तहको प्रयोगले अन्ततः नेपाली कामदारहरूको लागि आप्रवासनको लेनदेन लागत बढाउँछ, किनकि श्रम आप्रवासन प्रक्रियामा संलग्न प्रत्येक थप मध्यस्थकर्तालाई कमिसन तिर्नुपर्छ (ह्युमन राइट्स वाच २००६)।

2.2.2 कामदार पठाउनेमा मध्यस्थकर्ताहरूको भूमिका

वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) ले नेपालका भर्ती एजेन्सीहरूलाई राष्ट्रिय दैनिकहरूमा नेपालीमा विज्ञापनहरू मार्फत विदेशमा रोजगारीका मागहरूको जानकारी उपलब्ध गराउन अनिवार्य गरेको छ (नेपाल सरकार २००७: §१६)। ऐनले रोजगारीका विज्ञापनहरूमा थप विवरणहरू पनि तोकेको छ (तल खण्ड २.३.३ मा छलफल गरिएको छ)। तथापि पिएआरहरू, सम्भावित आप्रवासीहरूसम्म पुग्न समाचार पत्रका विज्ञापनहरूमा मात्र भर पर्न सक्दैनन् । कठिन भौगोलिक भूभाग, प्रकाशक र पाठक दुवैका लागि उच्च आवर्ती लागत र जनसंख्याको ६० प्रतिशत मात्रै वयस्क साक्षरता दर (आचार्य २०२१) का कारण छापा मिडियाको प्रसार काठमाडौं उपत्यका र प्रमुख सहरहरूमा सीमित छ। नेपालमा पत्रपत्रिकाको प्रसारण र पाठकवर्गसम्बन्धी तथ्यांकको अभाव भए तापनि सन् २०१७ मा गरिएको सञ्चारमाध्यमको सर्वेक्षणले ४० प्रतिशत नेपालीले पत्रपत्रिकाहरू पढ्ने देखाएको छ (ibid.) सबै क्षेत्रहरूमा पत्रपत्रिकाको पहुँच नभएको र धेरै सम्भावित आप्रवासीहरू साक्षर नभएकाले धेरै आप्रवासी कामदारहरूसम्म पुग्नका लागि पत्रपत्रिकाहरूमा दिइने जागिरका विज्ञापनहरू प्रभावकारी नहुने पनि आठवटा पिएआरबाट अन्तर्वार्ता दिनेहरूले बताए। फलस्वरूप, भर्ती एजेन्सीहरूले देशका विभिन्न स्थानबाट श्रमिकहरूलाई अन्ततः विदेशका रोजगारदाता कम्पनीहरूसँग जोड्नका लागि पत्रपत्रिकाहरूमा अनिवार्य जागिरका विज्ञापनहरू सहित धेरै माध्यमहरू प्रयोग गर्छन्। यी माध्यमहरूमा: सामाजिक सञ्जाल पोष्टहरू; एफएम/रेडियो विज्ञापन; सम्भावित कामदार समूहहरूलाई सामूहिक छोटो सन्देश सेवाहरू (एसएमएस - टेक्स्ट मेसेजहरू); सम्भावित कामदारहरूको पिएआर तथ्यांकबेस; पहुँच र मार्केटिङ अधिकारीहरूको प्रयोग (अलग कर्मचारी सदस्य); सोध्न आउने ग्राहकहरू; एजेन्टहरू; गाउँ वा ठाउँहरूमा अभियानहरू जहाँबाट सम्भावित कामदारहरू ल्याउन सकिन्छ; र विगतका कामदारहरूबाट निर्दोष वा सिफारिसहरू समावेश छन् (चित्र २.१)।

चित्र २.१ पिआरएहरूले कामदारहरू पठाउनको लागि प्रयोग गर्ने माध्यमहरू



स्रोत: लेखकको आफ्नै।

डिजिटल प्रविधिको प्रसारका कारण पछिल्लो समयमा भर्ती एजेन्सीहरूले, अनलाइन मिडिया मार्फत कामदार भर्ती गर्ने प्रयास गरेका छन्। पिआरएहरूको सामाजिक सञ्जाल सामग्रीको समीक्षाले पिआरएको फेसबुक पृष्ठमा छापिएका विज्ञापनका तस्बिरहरू पोस्ट गरिएको देखाएको छ। एउटा पिआरएको प्रबन्धकले बताए अनुसार केहि पिआरएहरूले वैदेशिक रोजगार विभाग बाट पूर्व-स्वीकृति प्राप्त गर्नु अघि सामाजिक सञ्जाल पृष्ठहरूमा उनीहरूसँग उपलब्ध सम्भावित विदेशी कामहरू पोस्ट गरे गरका छन्। यसलाई कानून सम्मत नमाने पनि, पिआरएले सम्भावित ग्राहकहरूको सूची अग्रिम तयार गर्नको लागि यस्तो जानकारी चाँडै साझा गर्दछन्।

दुई वटा पिआरएका उत्तरदाताहरूले उनीहरूले स्थान र उमेरका आधारमा विशिष्ट समूहहरूलाई लक्षित गर्दै आफ्नो फेसबुक पोस्टहरू¹⁸ पनि 'बूस्ट' गरेको बताए। पिआरए १ का प्रबन्धकले अन्तर्वार्तामा भने:

¹⁸ बूस्ट गरिएका पोस्टहरू फेसबुक पृष्ठको पोस्टहरूबाट सिर्जना गरिएका विज्ञापनहरू हुन्; पोस्टलाई बूस्ट गर्नाले व्यक्ति वा व्यवसायलाई थप सन्देशहरू, भिडियो हेराइहरू, लीडहरू वा कलहरू प्राप्त गर्न मद्दत गर्न सक्छ। नयाँ व्यक्तिहरू जस्को पृष्ठ वा व्यवसायमा रुचि हुन सक्ने, तर हाल यसलाई फलो नगर्नेहरूसम्म पोस्टहरू बूस्ट गरेर पुग्न सकिन्छ; हेर्नुहोस् [फेसबुक पेज बुस्टिङ](#)।

हाम्रो फेसबुक पृष्ठ मार्फत, हामी [जागिर] माग, अन्तर्वार्ताको लागि कल र अन्य भर्तीसँग सम्बन्धित जानकारीको बारेमा जानकारी प्रदान गर्दछौं । हामीले हाम्रो जानकारीको पहुँच विस्तार गर्नको लागि, सामान्यतया स्थान र उमेर समूहको आधारमा सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूको समूहलाई लक्षित गर्न पृष्ठलाई 'बुस्ट' गर्दछौं।

यस अध्ययनले पता लगाएको छ कि लगभग सबै भर्ती एजेन्सीहरूले 'सम्भावित' वा 'रुचि भएका' कामदारहरूको तथ्यांक राखेका छन्, सामान्यतया ती व्यक्तिहरू जसले पहिले व्यक्तिगत भ्रमण वा फोन कलहरू मार्फत रोजगारीको उपलब्धता बारे सोधपुछ गरेका थिए। यी कामदारहरूलाई टेक्स्ट मेसेजहरू मार्फत उपलब्ध जागिरको बारेमा जानकारी गराइन्थ्यो । पिएआर प्रतिनिधिले रिपोर्ट गरे अनुसार, पिएआरले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई रोजगारीको उपलब्धतामा सामूहिक एसएमएस पठाउन तथ्यांकबेसको प्रयोग गर्थे। उत्तरदाताहरूले बताए कि त्यस्ता सन्देशहरू सामान्यतया संक्षिप्त हुन्छन् र भर्ती गर्ने कम्पनीको नाम, पद, रोजगारीको संख्या र अन्तर्वार्ता मिति मात्र समावेश हुन्छन्। भर्ती एजेन्सीहरूले दाबी गरे कि उनीहरूले सन्देशहरूको सामग्री तोक्छन्, र डिजाइन र डेलिभरी एसएमएस मार्केटिङमा संलग्न अन्य कम्पनीहरूलाई सबकन्ट्राक्ट गर्दछन्। काठमाडौं उपत्यकाबाहिर पनि शाखा कार्यालय रहेको पिएआरका एक सहभागीले गाउँगाउँमा मानिसहरूसम्म पुग्न स्थानीय एफएम रेडियोमार्फत जागिर र आफ्नो कम्पनीको विज्ञापन पनि गरेको बताए ।

केही हदसम्म दुर्लभ भए पनि केही नेपाली भर्ती एजेन्सीहरूले विभिन्न स्रोत समुदायहरूमा भर्ती अभियानहरू पनि सञ्चालन गरेका छन्। नमूना भर्ती एजेन्सीले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूको गाउँ-गाउँमा भेला आयोजना गरी, आमने-सामने अन्तरक्रिया गरी, भर्ती प्रक्रियाको व्याख्या, सचेतना अभिवृद्धि र इच्छुक व्यक्तिहरूलाई जानकारी प्रदान गरी भर्ती अभियानहरू सञ्चालन गरेको थियो। अन्तर्वार्ताको क्रममा उत्तरदाताले उल्लेख गरे अनुसार, अर्को भर्ती एजेन्सीले विदेशमा रोजगारीको उपलब्धताको बारेमा जानकारी फैलाउन छुट्टै कर्मचारी सदस्यहरूलाई नियुक्त गरेको छ :

पहुँच वा मार्केटिङ अधिकारीहरू देशभरि ७-८ ठाउँहरूमा काम गरिरहेका छन् । तिनीहरू सम्भावित कामदारहरूसम्म पुग्छन् र संगठन, यसका सिद्धान्तहरू र यसको आचारसंहिताको बारेमा पर्चाहरू वितरण गर्छन्। इच्छुक व्यक्तिहरू त्यसपछि संस्थामा पुग्छन् र रोजगारीको उपलब्धताको बारेमा सोध्छन् । यी पहुँच अधिकारीहरू एजेन्ट वा दलालहरू होइनन् तर कार्यालयका कर्मचारीहरू हुन् र तिनीहरूले प्रत्येक महिना आफ्नो गतिविधि रिपोर्ट गर्नु पर्दछ ।

नेपालमा २९ वटा भर्ती एजेन्सी र तीनवटा अध्ययनका नमूनाहरूले काठमाडौं बाहिरका सम्भावित कामदारहरूसँग सम्पर्क स्थापित गर्न काठमाडौं उपत्यका बाहिरका सहरमा एकदेखि चारवटा शाखा कार्यालय खोलेका छन्।

यद्यपि, धेरैजसो पीआरहरूका लागि स्वीकृत पाएका यी माध्यमहरू श्रमिक भर्तीका लागि पर्याप्त थिएनन्। नमूनाका आठ पिएआरका मालिक र प्रबन्धकहरूले प्रिन्ट विज्ञापनहरू मार्फत कामदारहरू भर्ती गर्नमा सीमित सफलता रहेको रिपोर्ट गरेका थिए । यसबाहेक, सबै

पिआरएहरूका उत्तरदाताहरू सामाजिक सञ्जाल मार्केटिङमा संलग्न (१२ पिआरएहरूको फेसबुक पेज थियो, तर तीनको मात्र ट्विटर ह्यान्डल थियो), एक बाहेक, जसले सामाजिक सञ्जाल मार्फत मार्केटिङले धेरै भर्तीहरू प्राप्त नगरेको बताए । शाखा कार्यालयहरू सहयोगी छन् तर तिनीहरूको उपस्थिति केही प्रमुख शहरहरूमा सीमित छ र धेरैजसो पिआरएहरूको शाखा कार्यालयहरू छैनन्। यसले देशका विभिन्न भागहरूमा इच्छुक कामदारहरू र भर्ती एजेन्सीहरू बीचको सम्बन्धलाई सहज बनाउन अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरूको उदयको लागि अवस्था सिर्जना गरेको छ, जुन अन्यथा सम्भव हुने थिएन (पाओलेटि *et al.* २०१४)। यी मध्यस्थकर्ताहरू - सामान्यतया एजेन्टहरू, सब-एजेन्टहरू वा दलालहरू भनेर चिनिन्छन् - वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) को २०१९ संशोधनले तिनीहरूको संलग्नतालाई निषेध गरेता पनि श्रम भर्ती क्षेत्रमा सक्रिय रूपमा संलग्न छन् (नेपाल सरकार २०१९) ।¹⁹ भर्ती लागत कम गर्न र अनैतिक भर्ती अभ्यासहरू रोक्ने सरकारको प्रयासमा भर्ती एजेन्सीहरूलाई अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरू प्रयोग गर्न निषेध गरिएको थियो (कार्की २०१९)।

अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरूले सम्भावित आप्रवासीहरूलाई दर्ता गरिएको पिआरएसँग सीधै वा अन्य एजेन्टहरूसँग जोड्छन् जसले कामदारहरूलाई दर्ता गरिएका पिआरएसँग जोड्छन्। यी मध्यस्थकर्ताहरू प्रायः आप्रवासीहरूका साथीहरू, छिमेकीहरू, परिचितहरू, गाउँलेहरू वा आफन्तहरू हुन् (किस *et al.* २०१९; खरेल २०१६)। एजेन्टहरू अनौपचारिक रूपमा र कानुनी दायराभन्दा बाहिर काम गर्ने भएकाले तिनीहरूको सही संख्या थाहा पाउन गाह्रो छ, तर यो संख्या लगभग ३०,००० हुने अनुमान गरिएको छ (बाउमान र धरेल २०१४) ।

राज्यले भर्तीका लागि एजेन्ट वा दलालहरूको प्रयोगको अभ्यासलाई निरूत्साहित गर्ने प्रयासको बाबजुद एजेन्ट वा दलालहरूको निरन्तर उपस्थितिले उनीहरूले उपलब्ध गराएको उपयोगिता संकेत गर्दछ - उदाहरणका लागि, सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग सम्बन्ध र दूरीको सन्दर्भमा उनीहरूको निकटता, उनीहरूलाई नजिक पुग्ने सुविधा र तिनीहरूको पूर्ण सेवा प्याकेजको प्रस्ताव - अझै पनि आप्रवासी कामदारहरूले महत्वपूर्ण मानेका छन् (एम्नेस्टी इन्टरनेसनल २०१७; फाइभ कोरिडोर परियोजना र फेयरस्क्वायर २०२१)। आप्रवासी कामदारहरूलाई भर्ती एजेन्सीहरूसँग जोड्ने निरन्तर मागका कारण यस्ता अनौपचारिक मध्यस्थकर्ताहरू श्रम भर्ती क्षेत्रबाट छिट्टै हराउने छैनन् जुन वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) मा परिकल्पना गरिएको औपचारिक संयन्त्र मार्फत सधैं सम्भव हुँदैन (अब्रर *et al.* २०१७)। तर, कानुनी ढाँचाबाहिर अनौपचारिक मध्यस्थकर्ता वा एजेन्ट वा उप-एजेन्टको प्रयोगले भर्ती क्षेत्रको प्रभावकारी अनुगमन र नियमितीकरणमा कठिनाइहरू सिर्जना गरेको छ (युनुस २०२०)। ऐनले सम्भावित आप्रवासीहरूले समाचार पत्रहरूमा जागिरका विज्ञापनहरू पढ्छन् र श्रम आप्रवासनको बारेमा पिआरएहरू लाई सम्पर्क गर्छन् भन्ने सम्झन्छ । तर धेरै आप्रवासीहरू अशिक्षित छन्, र दुर्गम गाउँहरूमा कामदारहरूसम्म समाचारपत्रहरू पुग्दैनन् (किस *et al.* २०१९)।

धेरैजसो पिआरए प्रतिनिधिहरूले गैरकानुनी बनाइएकाले एजेन्टहरू प्रयोग नगरेको बताए तापनि दुईवटा पिआरएका उत्तरदाताहरूले छापा मिडियामा प्रकाशित विज्ञापनको प्रतिक्रियामा थोरै

¹⁹ वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) मा संशोधन गरेर पिआरएहरूले एजेन्ट नियुक्त गर्ने प्रावधान खारेज गरिएको छ ।

व्यक्तिहरू सीधै भर्ती एजेन्सीहरूमा गएकाले मध्यस्थकर्ताको प्रयोग नगरी कामदार भर्ती गर्न सम्भव नभएको बताए। यसको मुख्य कारण, पिआरए प्रतिनिधिहरूले रिपोर्ट गरे अनुसार, धेरैजसो आकांक्षी आप्रवासीहरू गाउँहरूमा अवस्थित छन् जहाँ रोजगारीका विज्ञापनहरू समयमै उपलब्ध हुँदैनन्। पिआरए ४ का प्रतिनिधिले भने: 'वास्तवमा, भर्ती एजेन्सीहरूको करिब ९९ प्रतिशत कारोबार मध्यस्थकर्ता/एजेन्टको प्रयोग बिना हुँदैन'। उही लाइनमा, पिआरए ५ को मालिकले व्याख्या गरे: 'थोरै मान्छे मात्र सिधै आउँछन्। समाचार पत्रका विज्ञापनबाट थोरै मात्र आउने भएकाले अधिकांश कामदार एजेन्टमार्फत आउँछन्'। धेरै अध्ययनहरूले यो पनि देखाउँछन् कि सम्भावित आप्रवासीहरूले मध्यस्थकर्ताको सीढी माथि अगाडि बढ्नुपर्छ जुन गाउँहरूमा दर्ता नगरिएका एजेन्टहरू वा दलालहरूबाट सुरु हुन्छ, जसको परिणाम स्वरूप आप्रवासी कामदारहरू सूचनाको कमी र वार्ताको अभावको कारणले गर्दा समस्याहरूको सिकार हुन्छन् (बाउमान र धरेल २०१४, भेरिते २०१४, पोलेटी *et al.* २०१४)।

भर्ती क्षेत्रमा एजेन्टहरूको प्रयोग सम्बन्धी समस्याहरू वर्णन गर्दा, अध्ययनका लागि छनोट गरिएका पिडिओटि केन्द्रहरूका धेरै उत्तरदाताहरूले नेपाली पिआरएहरूले प्रायः धेरै कारणहरूले गर्दा सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग प्रत्यक्ष व्यवहार नगर्न रूचाउने बताए। पिआरएहरू को लागि सामान्यतया टाढाका नातेदारहरू, गाउँलेहरू, वा परिचितहरू हुने एजेन्टहरू मार्फत कामदारहरूसँग विश्वास स्थापित गर्न धेरै सुविधाजनक छ। पिडिओटि ५ का प्रतिनिधिले अभिमुखीकरण कक्षाहरूमा भाग लिने कामदारहरूसँग उनीहरूको अन्तरक्रियाको आधारमा अनुभव बताए:

भर्ती प्रक्रियामा कुनै पनि मध्यस्थकर्ताको प्रयोग गर्नु गैरकानूनी भए पनि स्थानीय तहका एजेन्टहरूलाई मानिसहरूले विश्वास गर्ने प्रवृत्ति छ। तसर्थ वेबसाइट वा सामाजिक सञ्जाल वा कुनै विज्ञापनमा सूचना राखे पनि सूचनामा पहुँच नभएको वा जानकारी कमीका कारण कामदारहरू वैदेशिक रोजगारीको लागि विदेश जानको लागि प्राथमिक सम्पर्क बिन्दुको रूपमा स्थानीय मध्यस्थकर्ता वा एजेन्टको सहयोग लिन्छन्। यसको मतलब गाउँ वा स्थानीय तहमा बाहिरका व्यक्तिहरूले सचेतना प्रदान गरे पनि ती सूचनामा आफूले चिनेका स्थानीय एजेन्टले उपलब्ध गराएको जानकारीभन्दा कम विश्वास हुने गरेको पाइन्छ।

यो पिआरए प्रतिनिधिद्वारा पनि पुष्टि भयो जसले भने कि प्रवासी कामदारहरूले भर्ती एजेन्सीका कर्मचारीहरू भन्दा स्थानीय एजेन्टहरूलाई बढी विश्वास गर्छन्। तसर्थ, राज्यले तिनीहरूलाई हटाउने प्रयास गरे पनि त्यस्ता मध्यस्थकर्ताहरूको प्रयोग जारी छ।

दुई पिडिओटि केन्द्रहरूका उत्तरदाताहरूले एजेन्टहरू (अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरू)ले पनि आप्रवासी कामदारहरूको गुनासो सम्बोधन गर्ने जिम्मेवारीबाट पिआरएलाई आंशिक रूपमा मुक्त गर्ने बताए। श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्नका लागि सबै कानूनी कागजातहरू भर्ती एजेन्सीहरूद्वारा प्रशोधन गरिएको भए पनि, उनीहरूलाई मुख्य रूपमा एजेन्टहरूसँग, कामदारहरूको पहिलो सम्पर्क बिन्दुको रूपमा, सञ्चार गरिन्छ, पिआरए होइन। एजेन्टहरू भर्ती प्रक्रिया वा काम गर्ने अवस्थाहरूमा कुनै समस्या भएमा कामदारहरूको सम्पर्कको प्राथमिक बिन्दु हुन्, किनकि एजेन्टहरू प्रायः उनीहरूलाई परिचित हुन्छन् र कामदारहरूले यी एजेन्टहरू मार्फत मात्र पिआरएसँग व्यवहार गरेका हुन सक्छन् (खरेल २०१६)। यस्तो व्यवस्था मिलाएको अवस्थामा,

पिआरएहरूले कठिन कामको अवस्था, निश्चित भन्दा कम तलब वा स्वास्थ्य समस्या वा अन्य समस्याहरूको कारण उद्धार र स्वदेश फिर्ता लिनको लागि विदेशमा कामदारहरूसँग सम्पर्क गर्नबाट बच्न सक्छन्। अन्य अध्ययनहरूले प्रस्तुत गरेका प्रमाण अनुसार पिआरएहरूले देश भित्र वा बाहिर आप्रवासी कामदारहरूलाई कुनै हानि पुगी सिर्जना हुने कानुनी दायित्वबाट बच्नको लागि एजेन्टहरू मार्फत काम गर्न रूचाउँछन् (सिजापति *et al.* २०१५)। यहि कुरा, केहि समय देखि अप्रवासी कामदारहरू संग काम गर्दै आएका र भर्ती प्रक्रियामा एजेन्टहरूको रणनीतिक प्रयोग संग परिचित भएका पिडिओटि २ का प्रतिनिधिवारा व्याख्या गरिएको थियो:

गन्तव्य देशहरूबाट नेपालका भर्ती एजेन्सीहरूले ल्याएको माग राष्ट्रिय दैनिकहरूमा विज्ञापनहरू मार्फत सञ्चार गरिन्छ। तर, वास्तवमा, कामदारहरू विरलै ती विज्ञापन हेर्छन् र सूचनाहरू मुख्यतया एजेन्टहरू मार्फत प्रवाहित हुन्छन्। त्यस अवस्थामा, भर्ती एजेन्सीहरू र एजेन्टहरू दुवैलाई फाइदा हुन्छ किनभने गन्तव्य देशहरूमा काम गर्दा कुनै समस्या आयो भने, भर्ती एजेन्सीहरू एजेन्टहरूलाई दोष दिएर जिम्मेवारीबाट भाग्न सक्छन्; अर्कोतर्फ, एजेन्टले कमिशन पाउँछन् र उनीहरूलाई राज्यले गैरकानूनी मानेकोले कुनै कानुनी हैसियत बोकेका हुँदैन। अन्तमा, हार्ने कामदारहरू हुन् । भर्ती एजेन्सीहरूले कागजात मार्फत कानुनी रूपमा प्रक्रिया पूरा गरेको हुने भएकाले सरकारले कुनै कारबाही गर्न सक्दैन ।

यसरी, यहाँ एजेन्टहरू र दलालहरू धेरै समय गलत जानकारी, ठगी, र आप्रवासी कामदारहरूलाई बढी शुल्क लिने र शोषणमा संलग्न रहेको प्रमाणहरू भएता पनि एजेन्टहरू जस्ता श्रमिक मध्यस्थकर्ताहरूले भर्ती प्रक्रियामा निरन्तरता दिइरहेका छन्, (भेरिते २०१२)। दुई पिडिओटि केन्द्रका अन्तर्वार्ता दिनेहरूले बताए कि एजेन्टहरूले कानुनी दायरा बाहिर काम गर्ने र एजेन्टहरू आप्रवासी कामदारहरूको आफन्त, गाउँले वा परिचितहरू भएकाले उनीहरूविरुद्ध कामदारहरूले उजुरी गर्ने सम्भावना कम हुन्छ। ठुलो जालसाजीका घटनाहरूमा पनि उनीहरूलाई जवाफदेही बनाउन गाह्रो छ । पोडोओटि १० का एक उत्तरदाताले भने:

हाम्रो संस्थाले आप्रवासी कामदारहरूलाई विदेश गएपछि ठगी भएको पाइएमा भर्ती एजेन्सीको तर्फबाट हुने कुनै पनि ठगी वा दुष्कर्मको विरुद्धमा कुनै डर बिना सम्बन्धित निकायमा रिपोर्ट गर्न प्रोत्साहित गर्छ, तर एजेन्टहरूसँग उनीहरूको सम्बन्ध, जो प्रायः तिनीहरूका आफन्त वा गाउँले हुन्छन्, र कानूनद्वारा ती एजेन्टहरूलाई पहिचान नगरेकाले उनीहरूलाई त्यसो गर्नबाट रोकेको छ भन्ने हामीले पाएका छौं।

पिआरए ४ का प्रतिनिधिले नेपालमा श्रम भर्ती प्रक्रियामा सुधार गर्न एजेन्टहरूलाई कानुनी दायराभित्र ल्याउनुपर्ने सुझाव दिए । सहभागीले यस समस्याको समाधान यसरी प्रस्ताव गरे:

एजेन्टलाई अवैध बनाउने वा प्रत्येक भर्ती एजेन्सीका लागि केही एजेन्ट दर्ता गर्नुको सट्टा श्रम स्वीकृति लिँदा कामदारले आफू कुन एजेन्टमार्फत आएको हो भन्ने कुरा खुलाउन पर्ने नियम सरकारले ल्याउनुपर्छ । यसो गर्नाले एजेन्टहरू कानूनको दायरामा आउँछन् र उनीहरूको एकाधिकार पनि टुट्छ । सरकारले भर्ती एजेन्सीहरूसँग छलफल गरेर यस्ता नियम र नियमावली ल्याउनुपर्छ ।

2.2.3 भर्तीको लागत - 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीतिको कार्यान्वयनमा

समस्याहरू

कामदारले पिडिओटि, मेडिकल जाँच र बिमा मात्रै तिर्नु पर्ने र सरकारले आप्रवासी कामदारहरूका लागि स्थापना गरेको वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष²⁰ मा योगदान गरे पुग्ने गरी नेपालबाट कामदारलाई न्यूनतम खर्चमा आप्रवासन सुविधाका लागि सरकारले सन् २०१५ मा 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीति ल्याएको थियो (सिजापति, अयुब र खरेल २०१७)। यो नीति GCC देशहरू र मलेसियामा श्रम आप्रवासनका लागि लागू गरिएको थियो जसले पिआरएलाई रोजगारदाता कम्पनीहरूले भर्ती शुल्कहरू प्रदान नगर्दा प्रत्येक कामदारबाट रु. १०,००० (\$८४) सम्मको भर्ती शुल्क उठाउन अनुमति दिँदै आएको छ।²¹ मलेसिया र युएईसँग नेपाल सरकारद्वारा हस्ताक्षर गरिएका श्रम सम्झौताहरूमा सबै भर्ती लागत र शुल्कहरूका लागि रोजगारदाताहरूलाई जिम्मेवार बनाउने प्रावधान समावेश थियो जसले आप्रवासी कामदारहरूको लागतलाई शून्यमा झार्छ (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०, ६०)। 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीति र द्विपक्षीय सम्झौताहरूले कामदारहरूको भर्तीको लागतलाई न्यूनतममा घटाउने र आप्रवासनका लगभग सबै खर्चहरू वहन गर्न रोजगारदाताहरूलाई जिम्मेवार बनाउने भएकोले, यो नीतिलाई 'शून्य लागत' भर्ती मोडेल वा 'रोजगारदाताले भुक्तानी गर्ने' मोडेलको रूपमा पनि उल्लेख गरिएको छ। यद्यपि, दक्षिण कोरिया, जापान र इजरायलका सरकारहरूसँग नेपाल सरकारद्वारा हस्ताक्षर गरिएका श्रम सम्झौताहरूमा आप्रवासी कामदारहरूले आप्रवासन लागतहरू समेट्नका लागि सरकारले तोकेको निश्चित रकम तिर्नुपर्ने कुरा विरोधाभासपूर्ण छ।²²

'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीतिको कार्यान्वयन धेरै हदसम्म प्रभावहीन रहेको देखिन्छ ।

कामदारहरूले अझै पनि नियुक्ति प्रक्रियामा मोटो शुल्क तिर्छन् (एम्नेस्टी इन्टरनेसनल २०१७)। २०१७ को एक अध्ययनले पत्ता लगायो कि कामदारहरूले अप्रत्यक्ष रूपमा एजेन्टहरू मार्फत रु. १४५,०००(अमेरिकी डलर १२२२) सम्म पिआरएलाई भर्ती शुल्कको रूपमा भुक्तान गरेका थिए, र

²⁰ वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) ले सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न र वैदेशिक रोजगारीबाट विदेश गएका/फर्केका कामदारहरू (र उनीहरूका परिवारहरू) को कल्याण सुनिश्चित गर्न वैदेशिक रोजगार बोर्ड अन्तर्गत वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष स्थापना गर्ने व्यवस्था गरेको छ। कोषले निम्न कुराहरू समावेश गर्दछ: रोजगारीका लागि विदेश जाने कामदारहरूले भुक्तान गरेको रकम; तिनीहरूको निक्षेपमा जम्मा भएको ब्याज; भर्ती एजेन्सीहरू र तालिम संस्थाहरूबाट प्राप्त इजाजतपत्र शुल्क र लाइसेन्स नवीकरण शुल्क; वैदेशिक रोजगार व्यवसायमा संलग्न संस्थाहरूबाट समय समयमा प्राप्त रकम; र अन्य अनुदान र सहयोग। योगदान रकम हाल तीन वर्षको रोजगारी सम्झौता अवधिको लागि रु. १५०० (अमेरिकी डलर १३) र तीन वर्ष भन्दा बढी अवधिको लागि रु. २५०० (अमेरिकी डलर २१) हो। थप जानकारीको लागि सिजापति र लिम्बु (२०१२) हेर्नुहोस् ।

²¹ ३० सेप्टेम्बर २०२१ मा अमेरिकी डलर १ = रु ११८.; सरकारले अनैतिक भर्ती अभ्यासई रोक्न सन् २०१५ मा 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीति ल्याएको थियो । यस नीतिले विदेशी रोजगार कम्पनीहरूले आप्रवासी कामदारहरूको भिसा लागत र सात प्रमुख देशहरू - GCC देशहरू र मलेसियामा राउन्ड-ट्रिप हवाई भाडाहरू कभर गर्न आवश्यक छ र भर्ती एजेन्सीहरूले उनीहरूको सेवा शुल्कको रूपमा अधिकतम रु. १०,०००(\$ ८४) लिन पाउँछन्।

²² दक्षिण कोरियाको लागि नेपाल सरकारद्वारा तोकिएको भर्ती लागत रु. ११५,००० (अमेरिकी डलर ९७०) ; हेरचाह गर्ने काममा इजरायलको लागि, रु. १६५,७००(अमेरिकी डलर १३९५) ; र जापानको लागि प्राविधिक इन्टर्न ट्रेनीशिप कार्यक्रम अन्तर्गत रु. ५०,०००(अमेरिकी डलर ४१७) छ। वैदेशिक रोजगार विभागले २७ जुलाई २०२१ मा जारी गरेको सूचना अनुसार इजरायलको लागि लागत तोकिएको छ: **सूचना**; हेर्नुहोस् *हासेमाइट किडम अफ जोर्डनको सरकार र नेपाल सरकार बीच जनशक्तिको क्षेत्रमा भएको सामान्य सम्झौता* (२०१७); *नेपाल सरकार र मलेसिया सरकारबीच कामदारको भर्ती, भर्ती, रोजगारी र स्वदेश फिर्ता सम्बन्धमा भएको समझदारी पत्र* (२०१८); *नेपाल सरकार र गणतान्त्रिक मौरिसस सरकार बीच नेपालबाट कामदार भर्ती र रोजगारी सम्बन्धी समझदारी पत्र* (२०१९); *नेपाल सरकार र युएई को सरकार बीच कामदारहरूको भर्ती, रोजगारी र स्वदेश फिर्ता सम्बन्धी समझदारी पत्र* (२०१९); र *इजरायल राज्य सरकार र नेपाल सरकार बीच इजरायल राज्यको विशिष्ट श्रम बजार क्षेत्रहरूमा नेपाली कामदारहरूको अस्थायी रोजगारीमा भएको सम्झौता*(२०२०) **द्विपक्षीय व्यवस्थाहरू**।

नियुक्ति प्रक्रियाका क्रममा भुक्तानी गरेका ९० प्रतिशत कामदारले एजेन्ट वा पिआरएबाट पूर्ण रसिद पाएका थिएनन्। त्यसैगरी अर्को अध्ययनले नेपाली कामदारहरूले मलेसियामा आप्रवासनको लागि नियुक्ति शुल्क र सम्बन्धित लागतहरूमा रु. १७५,०००(अमेरिकी डलर १४७४) भन्दा बढी र कतार, साउदी अरेबिया, युएई र कुवेत (जिसिसि) देशहरूमा रु. १००,०००(अमेरिकी डलर ८४२) भन्दा बढी तिर्ने देखाएको छ (आइएलो २०१६) ।

नमूनामा रहेका सबै पिआरएका प्रतिनिधिहरूले कानुनले तोकेको बाहेक अरु कुनै पनि नियुक्ति शुल्क लिएको अस्वीकार गरे । यद्यपि, पिआरए ७ का उत्तरदाताले स्वीकार गरे कि कोभिड-१९ महामारी भन्दा पहिले 'शून्य लागत' नियुक्ति प्रायः पछ्याइएको थियो, तर महामारीको शुरुवातसँगै सरकारी निकायहरूको कमजोर नियमनका कारण श्रमिकहरूले श्रम आप्रवासनका लागि ठूलो रकम तिर्दै आएका थिए। उत्तरदाताले नियुक्ति क्षेत्रमा 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीतिको कार्यान्वयनको अवस्थाको बारेमा निम्नानुसार टिप्पणी गरे :

'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीति महामारीअघि राम्रोसँग लागू भएको थियो । अधिकांश कामदारहरूलाई 'शून्य लागत' मा पठाइएको थियो । यद्यपि, महामारी पछि, सरकारद्वारा अनुगमन कमजोर भएको छ र प्रत्येक कामदारले अब साउदी अरब जाने कम्तिमा रु. १३०,०००-२००,००० तिर्छन्। हाल, अत्याधिक शुल्क तिर्ने कामदारहरूको अनुपात धेरै उच्च पुगेको छ र केही प्रतिशत कामदार मात्र 'शून्य लागत' मा जान्छन् ।

उच्च नियुक्ति शुल्क लिँदा कामदारहरू ऋणमा फस्ने गरेकाछन् र उनीहरू जबरजस्ती वा बन्धक श्रमको जोखिममा पर्न सक्छन् (एम्नेस्टी इन्टरनेशनल २०१७; श्रमिक सञ्जाल २०१९)। आप्रवासन एक स्वैच्छिक प्रक्रिया हुन सके पनि यो प्रक्रियाको क्रममा भएको खर्च समेट्नको लागि ऋण वा अग्रिम पेस्कीको कारणले चाँडै बन्धनको स्थितिमा परिवर्तन हुन सक्छ। अध्ययनहरूले देखाउँछन् कि आप्रवासनको लागतहरू, जस्तै उच्च नियुक्ति लागतहरू, ऋण लिनको लागि नेपालको दक्षिणी भाग तराईका घरपरिवारहरूको लागि दोस्रो सबैभन्दा महत्वपूर्ण कारण हो (ओस्टरहफ, शर्मा र बर्न्स २०१७, २०२०)। तीमध्ये धेरैजसो ऋण अनौपचारिक साहूहरूबाट उच्च ब्याजदरमा लिइन्छ, जसले गर्दा बन्धनको अवस्था कायम हुन्छ ।

यसका साथै कामदारहरूले गलत जानकारी, बहकाइ वा ठगिमा पर्दा पिआरए विरुद्ध उजुरी गर्न चाहेको खण्डमा, व्यवहारमा प्रभावकारी कार्यान्वयन नगरी कागजमा सिमित रहेको नीतिले न्याय प्रदान गर्ने प्रक्रियालाई जटिल बनाइदिएको छ चाहेमा। पिडिओटि ३ का प्रतिनिधिले भने:

सरकारले 'फ्री भिसा, फ्री टिकट'को व्यवस्था लागू गरेको भए पनि तोकिएको अधिकतम शुल्क मात्रै तिरेर विरलै कुनै आप्रवासी उडेका छन् । यदि आप्रवासीहरूलाई उनीहरूले कति तिरेका छन् भनि सोध्ने हो भने लगभग सबैले [मलेसिया र GCC देशहरूको लागि अनुमति दिइएको] रु. १०,००० भन्दा बढी तिरेको बताउँछन्। अब, कामदारले विदेशमा कुनै समस्या भोगेमा र विभाग [वैदेशिक रोजगार विभाग]मा उजुरी गरेमा र रकम फिर्ता माग गरेमा, उसलाई रसिदमा उल्लेख भएको रु. १०,००० मात्र उपलब्ध गराइनेछ तर वास्तवमा उसले बढी तिरेको हुन्थ्यो। वास्तविक रकम, जुन रु. १,००,००० लाई पनि पार गर्न

सक्छ, आप्रवासी कामदारहरूले एजेन्टहरूलाई दिन्छन् र थप रकमको लागि कुनै रसिद प्रदान गरिएको हुदैन।

‘फ्री भिसा, फ्री टिकट’ नीति अव्यावहारिक र समय आप्रवासन क्षेत्रका लागि हानिकारक भएको केही भर्ती एजेन्सीका प्रतिनिधिले बताए । ‘फ्री भिसा, फ्री टिकट’ नीति नअपनाएका भारत, पाकिस्तान र बंगलादेशका पिआरएसँग विदेशी मुलुकबाट श्रम माग ल्याउन प्रतिस्पर्धा गर्न नेपाली पिआरएलाई गाह्रो भएको बताए। पिआरए १५ का उत्तरदाता अनुसार:

रोजगारदाता कम्पनीहरूले भारत, पाकिस्तान र बंगलादेश जस्ता अन्य देशहरूबाट कामदार नियुक्ति गरिरहेका छन् किनभने ती देशहरूमा कामदार वा भर्ती एजेन्सीहरूले टिकट र अन्य सम्बन्धित नियुक्ति खर्चको खर्च वहन गर्ने भएकाले ती देशहरूबाट कामदार नियुक्ति गर्न सस्तो छ।

प्रत्येक कामदारलाई इजरायलमा आप्रवासनको लागि रु. १,६५,००० (अमेरिकी डलर १३९०) तिर्न अख्तियारी दिने सरकारको निर्णयसँगै नेपाल सरकारको नियुक्ति शुल्कसम्बन्धी नीतिमा रहेको विरोधाभास फेरि सतहमा आएको छ(मण्डल २०२१ क) । पिआरए १३ का उत्तरदाताले सरकारको विरोधाभासी नीतिहरूलाई निम्नानुसार प्रश्न गरे:

सरकारले नै शून्य लागतमा कामदार पठाउन नसकेपछि संस्था सञ्चालनका लागि सञ्चालन खर्च, बजार खर्च, ढुवानीलगायत अन्य खर्च व्यहोर्नुपर्ने हुँदा निजी क्षेत्रले कसरी यति न्यून लागतमा कामदार पठाउने ?

2.2.4 सरकारी नीतिहरूबाट पिआरएले सामना गर्ने चुनौतीहरू

अघिल्लो खण्डमा छलफल गरिए अनुसार, नेपाली पिआरएहरूलाई ‘फ्री भिसा, फ्री टिकट’ नीति अन्तर्गत निश्चित गन्तव्य देशहरूमा प्रत्येक कामदारलाई अधिकतम रु. १०,००० (अमेरिकी डलर ८४) सम्म नियुक्ति शुल्क लिन अनुमति दिइएको छ। यसबाहेक, नेपाल सरकारले २०१९ मा वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) (पाँचौं संशोधन) लाई संशोधन गरेको थियो र पिआरए लाइसेन्सको नवीकरणको लागि शर्त थपेको थियो: पिआरएले आफ्नो इजाजतपत्र नवीकरण गर्नको लागि लगातार दुई वर्षको लागि कम्तिमा १०० जना कामदार पठाउनुपर्छ। सरकारले सोही संशोधन मार्फत, वैदेशिक रोजगार विभागलाई पिआरएहरूले उपलब्ध गराउनु पर्ने नगद निक्षेप र बैंक ग्यारेन्टीको रकम पनि बढाएको छ, जसले सरकारलाई आप्रवासी कामदारहरूको उद्धार र स्वदेश फिर्ता गर्न, साथै यदि पिआरएले भ्रामक रूपमा कामदारहरू नियुक्ति र खटाएको भए विदेशमा अलपत्र परेका कामदारहरूलाई क्षतिपूर्ति दिन पूँजी प्रदान गर्नेछ। तदनुसार, वार्षिक ३००० सम्म कामदार पठाउने पिआरएहरूले रु ५०,००,०००।- नगद जम्मा गर्नुपर्छ र रु १,५०,००,०००।- को बैंक ग्यारेन्टी उपलब्ध गराउनुपर्छ; वार्षिक ३,००० देखि ५,००० कामदार पठाउने पिआरएहरूले रु १,००,००,०००।- नगद जम्मा गर्नुपर्छ र रु ३,००,००,०००।- को बैंक ग्यारेन्टी उपलब्ध गराउनुपर्छ र वार्षिक ५,००० भन्दा बढी कामदार पठाउने पिआरएहरूले रु २,००,००,०००।- नगद जम्मा गर्नुपर्छ र रु ४,००,००,०००।- को बैंक ग्यारेन्टी उपलब्ध गराउनुपर्छ। वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) को पाँचौं संशोधन (२०१८/१९) को उद्देश्य बढ्दो भर्ती एजेन्सीहरूलाई नियन्त्रण गर्नु र

निष्क्रियहरूलाई पर्दाफास गर्न तिनीहरूलाई नियमन गर्ने प्रक्रियालाई सहज बनाउनु थियो। सुरक्षा निक्षेप बढाएर र भर्ती एजेन्सीहरू बीच मर्जरको नीति अपनाई भर्ती एजेन्सीहरूलाई उपयुक्त आकार दिने उद्देश्यले व्यवस्थाहरूमा परिवर्तन गरिएको थियो। साथै यदि पिआरएले भ्रामक रूपमा नियुक्ति गरेको र खटाएको भए विदेशमा अलपत्र परेका कामदारहरूलाई उद्धार र स्वदेश फिर्ता गर्न र क्षतिपूर्ति दिनको लागि बढेको निक्षेपले रकम उपलब्ध गराउने सरकारले बताएको थियो (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०)।

'शून्य लागत' भर्ना मोडेल अन्तर्गत कामदारहरू लिन अनुमति दिइएको अधिकतम रु १०,००० (अमेरिकी डलर ८४) को नगण्य भर्ना शुल्कले गन्तव्य देशहरूमा बारम्बार भ्रमणहरू आवश्यक पर्ने, तिनीहरूको व्यवसाय सञ्चालन गर्न ठूलो रकमको निक्षेप, कामदार भर्नामा संलग्न बिचौलियाहरूलाई भुक्तानी, र विदेशमा रोजगारदाताहरूबाट श्रम (जागिर) खरिद गर्दा भर्ती एजेन्सीहरू र रोजगारदाता कम्पनीहरूको मानव संसाधन अधिकारीहरूलाई गर्नुपर्ने सम्भावित भुक्तानीहरू जस्ता व्यवसाय संचालनमा हुने खर्चहरू धान्न निकै गाह्रो भएको चार जना पिआरएका उत्तरदाताहरूले गुनासो गरे।

नमूना गरिएका पिआरएहरूमध्ये करिब आधाका उत्तरदाताहरूले जनाए कि बढ्दो निक्षेप आवश्यकताहरू र बैंक ग्यारेन्टीहरूले, विशेष गरी नियुक्ति क्षेत्र कोभिड-१९ महामारीले नराम्ररी प्रभावित भएको समयमा, पिआरएहरूको सञ्चालन लागतमा उल्लेखनीय वृद्धि गरेको छ । नेपाली पिआरएमा महामारीको प्रभावबारे गरिएको अध्ययनले नेपालका अधिकांश भर्ती एजेन्सीहरूले या त विदेशी कम्पनीबाट कामदारको मागमा उल्लेख्य कमीको सामना गरिरहेको वा अन्तर्राष्ट्रिय उडान निलम्बन र श्रम स्वीकृति निलम्बनका कारण माग यथावत रहँदा पनि कामदार पठाउन नसकेको देखाएको छ। (आइएलओ २०२१ग)

पिआरएको लाइसेन्स नवीकरणका लागि लगातार दुई वर्षसम्म कम्तिमा १०० जना कामदार पठाउने गरी थप निक्षेपको मापदण्ड पूरा गर्न नेपाली पिआरएले संघर्ष गरिरहेको दुई पिआरएका प्रतिनिधिले बताए। केही पिआरएका उत्तरदाताहरूले बताएअनुसार यस नीतिले उनीहरूलाई रोजगारीको गुणस्तर बेवास्ता गर्ने वा रोजगारीका मागहरू गन्तव्य देशहरूका रोजगारदाता वा बिचौलियाहरूबाट खरिद गर्नमा खास मापदण्डहरू पहिल्याउन अनिच्छुक बनाएको छ किनभने उनीहरूले वार्षिक १०० जना कामदारको थ्रेसहोल्ड पूरा गर्नमा ध्यान केन्द्रित गर्नेपर्ने हुन्छ। श्रमिकको माग घट्टै गएको अवस्थामा १०० कामदारको थ्रेसहोल्डको यो व्यवस्थाले नयाँ निक्षेपको आवश्यकता पूरा गर्न आर्थिक स्रोत जुटाउने दबाबले पिआरएलाई गैरकानूनी रूपमा, जस्तै रोजगार सम्झौतामा सर्तहरू हेरफेर गरेर जसरी पनि कामदार पठाउन उत्प्रेरित गरेको तिनीहरूले बताए । तसर्थ, वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) मा हालैका परिमार्जनहरूको संचयी प्रभाव भनेको धेरै पिआरएहरूले घट्टो श्रमको मागमा प्रतिस्पर्धा गरिरहेका छन् र फलस्वरूप श्रमिकहरूको कामको गुणस्तर र काम गर्ने अवस्थाहरूमा समझौता गरेको हुन सक्छन् । यी सबै कारकहरूले सम्भवतः नेपालमा भर्ती एजेन्सीहरूलाई अस्तित्व बचाउनको लागि मात्र पनि अनैतिक नियुक्ति अभ्यासहरूमा संलग्न हुन प्रोत्साहित गर्न सक्छन्, जुन चिन्ता पिआरए ४ ले पनि बताएका थिए:

सरकारले लाइसेन्स नवीकरणका लागि भर्ती एजेन्सीले वार्षिक न्यूनतम एक सय कामदार पठाउनुपर्ने नियम बनाएको छ । साथै, यसमा 'मानव बेचबिखन' विरुद्धको कानून पनि छ। 'शून्य लागत' नियुक्ति प्रक्रिया कार्यान्वयनमा आएपछि भर्ती गर्ने मुलुकका रोजगारदाताले नियुक्तिको सबै खर्च व्यहोर्नुपर्ने अवस्थामा श्रम माग प्रदान गर्न तयार छैनन् । त्यस्तो अवस्थामा, हालको अवस्थामा एक तिहाइ भर्ती एजेन्सीहरूले एक सय भन्दा बढी कामदार पठाउन सक्छन् । यसको नतिजा यो हो कि भर्ती एजेन्सीहरूले कुनै पनि माध्यमबाट कामदारहरू पठाउनको लागि संख्या सयसम्म पुऱ्याउने प्रयास गर्नेछन्, अन्यथा तिनीहरूले आफ्नो इजाजतपत्र गुमाउने जोखिममा हुनेछन्। यसले कामदार नियुक्ति गर्दा अनैतिक अभ्यासहरूलाई बढाउने मौका दिन्छ, जसले गर्दा 'मानव बेचबिखन'लाई बढाउँछ ।

2.2.5 श्रम आप्रवासनको लागि भिजिट भिसाको प्रयोग

भारत बाहेक अन्य देशहरूमा श्रम आप्रवासनमा सहभागी व्यक्तिहरूको वास्तविक संख्या वैदेशिक रोजगार विभाग द्वारा उपलब्ध गराइएका आधिकारिक तथ्याङ्कहरू भन्दा धेरै बढी हुने अपेक्षा गरिएको छ, किनभने ठूलो संख्यामा कामदारहरूले भिजिट भिसा (वैदेशिक रोजगार विभाग बाट श्रम स्वीकृति बिना) प्रयोग गरी अनियमित रूपमा आप्रवासन गर्छन्। तिनीहरूको संख्या श्रम आप्रवासनको आधिकारिक तथ्यांकमा समावेश गरिएको छैन (मण्डल २०२०क) । नेपाल प्रहरीले सन् २०१८/१९ मा दर्ता भएका बेचबिखनका मुद्दामध्ये १३.५ प्रतिशत मुद्दा विदेश भिजिट वा नेपाल बाहिर आफन्त भेट्न जाने बहानामा रहेका छन् (हमाल २०१९) । पर्यटनको आडमा श्रम पलायन सामान्यतया एजेन्ट वा दलालहरू र कहिलेकाहीं भर्ती एजेन्सीहरूद्वारा आप्रवासी अधिकारीहरू र ट्रान्जिट देशहरूमा पुलिसको मिलेमतो र संलग्नतामा सहज बनाइएको पाइन्छ (अमेरिकी राज्य विभाग २०२०; मण्डल २०२०ख)। धेरै नेपाली पुरुष र महिलाहरू यस्ता अनियमित आप्रवासनबाट धोकामा परेका र विदेशमा अलपत्र परेर शोषण र जबरजस्ती श्रमको शिकार भएको पाइन्छ (घिमिरे २०२१)।

विदेशमा घरेलु क्षेत्रमा काम गर्ने नेपाली महिलालाई २०१७ मा नेपाल सरकारले 'सुरक्षित' गर्न लागू गरिएको प्रतिबन्ध जस्ता यात्रा प्रतिबन्धका कारण सिरिया, इराक, युएई र कुवेत जस्ता देशहरूमा नेपाली महिलाहरूलाई घरेलु कामका लागि पठाउन प्रायः भिजिट भिसा प्रयोग गरिन्छ (आइएलो २०२१क) । विशेषगरी घरेलु काम जस्ता अनियमित क्षेत्रहरूमा महिला आप्रवासी कामदारहरूको शोषण र दुर्व्यवहारको उच्च जोखिम हुँदा (आइओएम २०१९), सरकारद्वारा लागू गरिएको यात्रा प्रतिबन्धहरूले उनीहरूको बेचबिखनको जोखिम बढाएको भनिन्छ । यात्रा प्रतिबन्धहरूले, श्रम आप्रवासनमा भाग लिन महिलाहरूमा चासो बढ्दो छ भन्ने तथ्यलाई बेवास्ता गरिएको भनिन्छ, र यो विगत दुई दशकहरूमा नियमित माध्यमहरू प्रयोग गरेर विदेशमा रोजगारी खोज्ने महिला कामदारहरूको संख्यामा भएको वृद्धिमा प्रतिबिम्बित हुन्छ । श्रम आप्रवासनमा महिला कामदारको हिस्सा समयसँगै बढेको छ, सन् २००८/०९ को ३.९१ प्रतिशतबाट २०२०/२१ मा ६.८७ प्रतिशतमा पुगेको छ (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०; वैदेशिक रोजगार विभाग २०२१क) । अध्ययनहरूले महिला आप्रवासीहरूले प्रतिबन्धहरूलाई

छल्नको लागि अनियमित आप्रवासनको प्रयोग गर्छन् भन्ने देखाउँछ (आइओएम २०१९) । विदेशमा रोजगारीका लागि केही महिलाहरू नेपाल र भारतबीचको खुला सिमाना पार गरेर भारतको अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थल प्रयोग गरेर गन्तव्य देशहरूमा जान्छन् (म्याकक्यु २०२०) भने अरूहरू काठमाडौँबाट पर्यटक भिसामा उड्छन् तर ।

वैदेशिक रोजगारीका लागि पुरुष कामदार लैजान पनि भिजिट भिसा प्रयोग गरिन्छ । पाँच भर्ती एजेन्सीका उत्तरदाताहरूले भनेका छन् कि केहि भर्ती एजेन्सीहरू मुख्यतया यूई जस्ताGCC देशहरूमा रोजगारीका लागि कामदार पठाउन भिजिट भिसाको दुरुपयोगमा संलग्न छन् । कोभिड-१९ को महामारीका बेला प्रकाशित केही समाचारमा पनि यो कुरा स्पष्ट भएको थियो । महामारीको पहिलो लहर पछि, यूई छोटो समयका लागि विदेशी कामदारहरूको लागि खोलिएको थियो; सन् २०२० को सेप्टेम्बरदेखि डिसेम्बरसम्म ९ हजार मानिस भिजिट भिसामा दुबई गएको रिपोर्ट गरिएको छ (यो अवधिमा कुल २६ हजार नेपाली भिजिट भिसामा विभिन्न देशमा गएका थिए) (घिमिरे २०२१)। महामारीको बीचमा नेपालबाट ९ हजार मानिस पर्यटकका रूपमा यूई गएको कुरा उच्च रूपमा असम्भव छ ।

विदेशका रोजगारदाता कम्पनीहरू र नेपालका भर्ती एजेन्सीहरू बीच मिलोमतोमा कामको उद्देश्यका लागि भिजिट भिसा जारी गर्दा कम्पनीहरूको लागत बचत हुन्छ, किनकि यस प्रकारको भिसा व्यवस्थाले हवाई भाडा र अन्य खर्चहरूको लागि अप्रवासी कामदारहरूलाई जिम्मेवार बनाउँछ र कम्पनीहरूमा बोझ हटाउँछ। पिआरए ४ का उत्तरदाताले व्याख्या गरे अनुसार, यसले रोजगार सम्झौता कार्यान्वयनमा थप लचिलोपन पनि प्रदान गर्दछ:

कार्य भिसा जारी गर्न लागत ७,००० दिराम [अमेरिकी डलर १,९०६]^३ छ भने प्रति भिजिट भिसा लागत २५० दिराम मात्र [अमेरिकी डलर ६८] छ। सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा, कार्य भिसाको मामलामा, कार्य सम्झौताका सर्तहरू पूर्ण रूपमा पालना गर्नुपर्छ, र कुनै ठोस स्पष्टीकरण बिना कामदारहरूलाई हटाउन सकिँदैन, अन्यथा श्रम अदालतले तीन महिना भित्र रोजगारदाता कम्पनीलाई सजाय गर्दछ । अहिले, दुबईमा रोजगारदाताहरूले कामदारहरू भर्ती गर्न भिजिट भिसाको फाइदा लिइ रहेका छन् किनभने यसले भिसा जारी गर्ने लागत बचत गर्दछ र कामका लागि योग्य नभएका कामदारहरूलाई पनि सजिलै हटाउन सकिन्छ। रोजगारदाताहरूले एक महिनाको लागि भिजिट भिसामा कामदारहरूलाई काममा राख्ने र कामदारहरूमध्ये कामका लागि सबैभन्दा उपयुक्त लाग्ने थोरैलाई मात्र कार्य भिसा प्रक्रिया अगाडी बढाउँछ । तर, अधिकांशलाई प्रक्रियाको क्रममा कामबाट हटाइन्छ र तिनीहरूको बसाइ अन्ततः अवैध हुन्छ । गैरकानुनी रूपमा बसेका यस्ता कामदारहरू शोषण, जबरजस्ती श्रम र बेचबिखनको सिकार हुने सम्भावना हुन्छ ।

भिजिट भिसा प्रयोग गरी गरिने अनियमित आप्रवासनले कामदारहरूलाई रोजगारी र उनीहरूको कानुनी स्थिति गुमाउने ठूलो जोखिममा पार्ने सम्भावना छ। भिजिट भिसामा कामदार राख्ने विदेशी रोजगारदाताहरू प्रायः भिजिट भिसामा त्यहाँ पुगेका कामदारहरूको भिसाको प्रकारलाई कार्य भिसामा परिणत गर्न वा भिसा नवीकरण गर्न हिचकिचाउँछन्। फलस्वरूप, कामदारहरूको

^३२२ सेप्टेम्बर २०२१ मा, १ दिराम = अमेरिकी डलर ०.२७।

बसाइ अवैध हुन्छ, र यस्तो अवस्थामा उनीहरू यौन र श्रम शोषणको शिकार हुन्छन् (राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग २०१९)। यस्तो परिस्थितिमा, कामदारहरूले उही देशमा अर्को रोजगारदाता फेला पार्ने र उनीहरूको बसाइ अवैध हुनु अघि उनीहरूको भिसा प्रकारलाई कार्य भिसामा परिवर्तन गर्नु जरूरी हुन्छ । उदाहरणका लागि, युएइमा, भिजिट भिसाको अवधि बढीमा ९० दिनको हुन्छ, जुन देश नछाडिकन ३० दिनको लागि दुई पटक थप गर्न सकिन्छ (संयुक्त अरब इमिरेट्सको सरकारी पोर्टल एन.डि.)। उनीहरूको बसाइ गैरकानुनी भएमा त्यस्ता कामदारहरूको उद्धार र स्वदेश फिर्ता ल्याउने प्रक्रिया जटिल हुन जान्छ । उदाहरणका लागि, साउदी अरेबियामा रहेको नेपाली दूतावासले साउदी अरबमा अवैध रूपमा बस्नेजोसुकैलाई साउदी अरबियन रियाल १५,००० (अमेरिकी डलर ४,०००),²⁴ जरिवाना लाग्ने बताएको छ, त्यो नतिरी बाहिर निस्कने भिसा दिइँदैन (राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग २०१९) । साथै, भिजिट भिसामा यात्रा गर्ने कामदारहरूलाई सरकारद्वारा आप्रवासी कामदारको रूपमा रेकर्ड गरिएको छैन; तसर्थ, उनीहरूले कुनै समस्याको सामना गर्दा, उनीहरूलाई भिजिट भिसामा पठाउने भर्ती एजेन्सी वा अनौपचारिक मध्यस्थकर्तालाई जिम्मेवार ठहराउन सकिँदैन र कामदारहरू कुनै क्षतिपूर्तिको हकदार हुँदैनन्, किनकि भिजिट भिसामा यात्रा गर्दा वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) अन्तर्गत विदेशी श्रम आप्रवासन मानिँदैन (*ibid*)।

भिजिट भिसाहरू प्रायः मध्यस्थकर्ताहरूले सहज बनाउँछन् र आप्रवासीहरूले त्यसको लागि मोटो रकम तिर्छन्, र त्यसलाई कहिलेकाहीं कामसँग सम्बन्धित यात्राका लागि प्रयोग गरिन्छ किनभने नेपाल सरकारको नीतिहरूले परिवार भन्दा बाहिरका आप्रवासीहरूले जो साथीहरू, छिमेकीहरू, टाढाका नातेदारहरू, वा परिचितहरू हुन सक्छन्, नेपालका आकांक्षी आप्रवासीहरूलाई वास्तविक कामको भिसा पठाउनबाट रोक लगाएको छ । पिआरए ७ का उत्तरदाताले व्याख्या गरे:

कामका लागि भिजिट भिसा प्रयोग गर्नुको एउटा कारण भनेको आफन्तहरूले पठाएको कार्य भिसामा जानको लागि 'सम्बन्धको प्रमाण' आवश्यक पर्ने सरकारी नियम हो। यस्तो प्रमाण नजिकका आफन्तहरूलाई मात्र देखाउन सकिन्छ [जस्तै दाजुभाइ वा बहिनीहरू]। टाढाका आफन्तहरूले कार्य भिसा पठाएको अवस्थामा, त्यस्ता टाढाका नातेदारहरूको हकमा सरकारले 'सम्बन्धको प्रमाण' तोकेर कागजात जारी नगर्ने भएकाले त्यस्ता भिसाहरू लिन सकिँदैन। तसर्थ, विदेशमा त्यस्ता कामका अवसरहरूमा पहुँच लिन, विदेशका[आफन्तहरूले व्यवस्था गरेको] कामदारहरूले जानीजानी भिजिट भिसा प्रयोग गर्छन्। यद्यपि, यस प्रयोजनका लागि भिजिट भिसा प्रयोग गर्ने आप्रवासीहरूको वर्ग [i.e. विदेशमा आफन्तहरूले मिलाएको कामको लागि] एजेन्टहरूमा विश्वास गर्ने र भिजिट भिसामा कामको लागि जाने अन्य वर्गको तुलनामा कम जोखिममा छ।

2.2.6 न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिकको स्वेच्छाचारी निर्धारण

विदेशमा विभिन्न पेशामा कार्यरत नेपाली कामदारको पारिश्रमिकलाई नियमन गर्न सरकारले न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिक तोकेको छ (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०२०:

²⁴२२ सेप्टेम्बर २०२१ मा साउदी अरबियन रियाल १ = अमेरिकी डलर ०.२७।

५६)। गन्तव्य देशहरूमा एकतर्फी पारिश्रमिक निर्धारण मार्फत नेपाली कामदारहरूलाई विदेशमा रोजगारदाता कम्पनीहरूबाट दमन नहोस् भन्ने सुनिश्चित गर्नु यसको उद्देश्य हो। 'न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिक' प्रणाली लागू गर्नाले विदेशका रोजगारदाता कम्पनीहरूबाट श्रम माग प्राप्त गर्नु पर्ने हुन्छ। कामदारहरूको हितलाई ध्यानमा राख्दै, कम पारिश्रमिकको जागिर प्रस्तावहरू पन्छाउने उद्देश्यले, तोकिएको रेफरल पारिश्रमिकभन्दा कम कामको मागहरू गन्तव्य देशहरूमा रहेका नेपाली कूटनीतिक नियोगहरूले प्रमाणित गर्दै नन् (भेरिटे २०१२), जुन पिआरएहरूले वैदेशिक रोजगार विभागबाट माग पत्रहरूको स्वीकृति लिनको लागि आवश्यक मापदण्ड हो (नेपाल सरकार २०१९)। अर्को शब्दमा, वैदेशिक रोजगार विभागले न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिक भन्दा कमको कामका मागहरू स्वीकृत गर्दैन।

यद्यपि, दुई नमूना पिआरएका उत्तरदाताहरूले रेफरल पारिश्रमिक धेरै उच्च भएको र यसले गन्तव्य देशहरूमा रोजगारदाताहरूलाई नेपाली कामदारहरू नियुक्ति गर्न निरुत्साहित गर्दछ भनेर गुनासो गरेका थिए। नेपाल सरकारले रेफरल पारिश्रमिक जीवनयापन लागत, प्रचलित पारिश्रमिक र गन्तव्य देशका अन्य नागरिकहरूको रेफरल पारिश्रमिकको आधारमा गणना गरिन्छ भनी दाबी गरेता पनि गन्तव्य मुलुकमा रहेका दूतावासहरूले गन्तव्य मुलुकको आन्तरिक अर्थतन्त्र र अन्य श्रम निर्यात गर्ने मुलुकसँगको प्रतिस्पर्धालाई नबुझेर नेपाली कामदारको न्यूनतम पारिश्रमिक स्वेच्छाचारी ढंगले तोक्ने गरेको निजी भर्ती एजेन्सीका उत्तरदाताहरूले भनेका छन्। पिआरए प्रतिनिधिहरूले थप तर्क गरे कि भर्ती एजेन्सीहरू आप्रवासन प्रक्रियामा महत्वपूर्ण सरोकारवालाहरू हुन्, तर न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिक निर्धारणमा उनीहरूसँग परामर्श गरिँदैन। उदाहरणका लागि, कतार सरकारले न्यूनतम मासिक पारिश्रमिक कतारी रियाल १,००० (अमेरिकी डलर २७५) (आइएलओ २०२१ख) तोकेको छ; तर, कतारस्थित नेपाली दूतावासले विदेश जाने आप्रवासी कामदारको न्यूनतम मासिक पारिश्रमिक कतारी रियाल १२०० (अमेरिकी डलर ३३०) (नेपाल दूतावास २०२१) तोकेको छ।

नेपाली दूतावासले तोकेको रेफरल पारिश्रमिक गन्तव्य मुलुकका सरकारले तोकेको भन्दा धेरै हुने भएकाले विदेशी रोजगारदाताले नेपालबाट कामदार लैजान लागत प्रवाभी नहुने पिआरएका प्रतिनिधिहरूले तर्क गरेका थिए। नेपाली नीति र आयोजक राष्ट्रको नीतिमा भिन्नताका कारण नेपाली कामदारको माग घट्दै गएको उनीहरूको भनाइ छ। तर नेपाली पिआरएले आफ्नो इजाजतपत्र नवीकरण गर्नका लागि लगातार दुई वर्षसम्म कम्तीमा १०० जना कामदार पठाउनुपर्ने हुन्छ।²⁵ व्यवसायलाई टिकाउनको लागि थ्रेसहोल्ड पूरा गर्ने दबाबले पिआरएहरूलाई विदेशमा रोजगारदाताहरूका लागि कामदारहरू राख्नलाई नक्कली सम्झौता जारी गर्ने वा सम्झौता प्रतिस्थापन गर्ने²⁶ जस्ता गैरकानूनी उपायहरूमा संलग्न हुन उत्प्रेरित गर्छ, पिआरए१४ बाट सहभागीले भनेका छन्:

²⁵ वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) (५ औं संशोधन) को दफा १३ को उपदफा २ हेर्नुहोस्।

²⁶ सम्झौता प्रतिस्थापन भनेको सम्झौतालाई खारेज गर्ने र यसलाई अझ कडा, 'प्रतिस्थापित' सम्झौताले प्रतिस्थापन गर्ने प्रक्रिया हो; बिच (२०२१) हेर्नुहोस्।

पिआरएहरू [त्यसपछि] माग खरिद गर्न सम्झौताका दुई सेट जारी गर्न बाध्य छन्, एउटा न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिकको पालना गर्ने र अर्कोमा कामदारहरूलाई उपलब्ध गराइने वास्तविक पारिश्रमिक हुने र बेचबिखनको कानुनी परिभाषामा, यो 'व्यक्तिको बेचबिखन' अन्तर्गत पर्दछ किनभने यसले कामदारहरूलाई धोका दिन्छ।

2.2.7 कर्मचारीतन्त्रबाट हुने झमेला र अनियमितता

वैदेशिक रोजगारीका लागि आवेदन दिन इच्छुक कामदारहरूले राहदानी लिन, आवश्यक कागजातहरू सुरक्षित गर्न, भिसा लिन, स्वास्थ्य परीक्षण गराउन, पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण कक्षाहरू लिन र श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्न गाउँदेखि जिल्ला सदरमुकाम, काठमाडौं र एक सरकारी कार्यालयदेखि अर्को सरकारी कार्यालयसम्मको कठिन यात्रा गर्नुपर्छ । यसले केही महिनादेखि एक वर्षसम्म लिन सक्छ । उदाहरणका लागि, पिआरए ८ का उत्तरदाताले नियुक्ति प्रक्रियामा लागेको समय वर्णन गरे:

नेपालमा रहेको कतार भिसा सेन्टरले मात्र कागजात प्रशोधन गर्न एक महिना र भिसा प्रशोधन गर्न एक महिना लाग्ने भएकाले नियुक्ति प्रक्रिया निकै लामो हुने हुँदा ग्राहक कम्पनीहरूले नेपालबाट कामदार लिन हिचकिचाउँछन्।

कागजात दोहोराइ पेश गर्न आवश्यकता पर्ने लामो नोकरशाही प्रक्रिया सबैका लागि पूरा गर्न गाह्रो छ, र यो संरचनाले भर्ती एजेन्सीहरू र कर्मचारीतन्त्रलाई ओझेलमा पाउँछ, जसले गर्दा भ्रष्टाचारको उच्च सम्भावना हुन्छ (धारेल २०१५)।

दुई पिआरए र पिडिओटि केन्द्रका प्रत्येक उत्तरदाताहरूले भ्रष्टाचार र कर्मचारीतन्त्रको अनियमितताले वैदेशिक रोजगारी क्षेत्र सुधार गर्ने नीति तर्जुमा र कार्यान्वयनमा हानिकारक प्रभाव पारेको गुनासो गरेका थिए। उनीहरूले वैदेशिक रोजगारीका लागि भिजिट भिसाको व्यापक प्रयोगको कारणको रूपमा 'विमानस्थल सेटिङ' - तस्कर र विमानस्थलका अधिकारीहरू बीचको मिलेमतोलाई संकेत गर्न प्रयोग गरिएको वाक्यांश लाई दोष दिएका छन् -, जुन कामदारहरू विदेशमा अलपत्र हुनुको एक महत्वपूर्ण कारण रहेको भनिन्छ। नेपालको एकमात्र अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलका अध्यागमन अधिकारीहरू राहदानीमा नक्कली जानकारी र सम्भावित श्रम आप्रवासीहरूका लागि जालसाजी कागजातहरूको माध्यमबाट कामदारको 'बेचबिखन'मा संलग्न रहेको रिपोर्ट गरिएको छ (अमेरिकी राज्य विभाग २०२०) । सरकारी अधिकारीहरूको त्यस्ता कार्यहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई कागजातहरू अपूर्ण हुँदा पनि कुनै शंका नगरी एयरपोर्टमा अध्यागमन नियन्त्रणबाट पार गर्न अनुमति दीइएको पाइएको छ। सरकारी अधिकारीहरूको श्रम आप्रवासन सम्बन्धमा विभिन्न अनाधिकृत गतिविधिमा संलग्नता बारम्बार रिपोर्ट भएको पाइन्छ । उदाहरणका लागि, अक्टोबर २०१९ मा नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न गठन गरिएको संवैधानिक निकाय अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले (सिआइएए), १३ सरकारी अधिकारीविरुद्ध घरेलु कामका लागि २४८ महिला आप्रवासी कामदारलाई कतार र युएईमा पठाउन नेपाली आप्रवासी प्रतिबन्धलाई छली र गैरकानूनी रूपमा रु. १०,००० (८४ अमेरिकी डलर) लिएको अभियोगमा मुद्दा दायर गरेको थियो (युएस डिपार्टमेन्ट अफ स्टेट २०२०)।

अध्ययनका उत्तरदाताहरू मध्ये कसैले पनि श्रमिक नियुक्ति प्रक्रियामा सरकारी निकाय वा अधिकारीहरूलाई घूस तिरेको रिपोर्ट गरेनन् । तर, नेपालमा भर्ती एजेन्सीहरूले श्रमिक भर्ती सम्बन्धी विभिन्न गतिविधिहरू पूरा गर्न सरकारी अधिकारीहरूलाई घूस दिएका रिपोर्टहरू पाइन्छ, जसले अन्ततः आप्रवासी कामदारहरूको लागि लागत बढाउँछ। वैदेशिक रोजगार विभागका अधिकारीहरू विभिन्न अवसरहरूमा पिआरएहरूबाट घूस लिँदै गर्दा पक्राउ परेको समाचारहरू छन् (द हिमालयन टाइम्स २०१६, २०१७)। अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले वैदेशिक रोजगार विभागलाई भूमि राजस्व कार्यालय, यातायात व्यवस्था विभाग, आन्तरिक राजस्व विभाग र भन्सार विभाग सँगसँगै 'सबैभन्दा भ्रष्ट' सरकारी कार्यालयको रूपमा पनि सूचिमा राखेको छ (सेधाइ २०१७) ।

पिआरए १० का उत्तरदाताले पनि कामदार छनोटमा राजनीतिक र नोकरशाही दबाबको रिपोर्ट गरेका थिए: 'कहिलेकाहीं राजनीतिक दलका नेता र कर्मचारीहरूले आफ्ना व्यक्ति भर्ती गर्न दबाब दिने गरेका छन्, जसले निष्पक्ष छनोट प्रक्रियामा बाधा पुर्याउँछ' ।

श्रम विभागहरूमा प्रमुख अधिकारीहरूको बारम्बार सरुवाहरू पनि हुन्छन्, यद्यपि त्यस्ता पदहरूको लागि कर्मचारीहरूले निरन्तर सिक्दै जानु महत्वपूर्ण हुन्छ (खड्का २०२१ख; थापा २०२१)। सामान्य तालिकाभन्दा बाहिरका यस्ता सरुवाहरू, जसले निश्चित समूहहरूको निहित स्वार्थ पूरा गर्छ, यसले श्रम नियुक्तिको नियमनलाई असर गर्नु सक्छ । वैदेशिक रोजगार विभाग र मन्त्रीस्तरीय नेतृत्वमा परिवर्तनहरूले पनि नीतिहरूमा बारम्बार परिवर्तनहरू निम्त्याउन सक्छ जुन यस क्षेत्र, पिआरए लगायतका लागि हानिकारक हुन सक्छ, जुन विदेशी आप्रवासन प्रक्रियामा महत्वपूर्ण सहजकर्ता हुन्। पिडिओटि ८ का एक उत्तरदाताले भने:

राजनीतिक अस्थिरताले यस क्षेत्रलाई असर गरेको छ । कतिपय मन्त्री वा कर्मचारीहरूले राम्रो गर्न खोज्दा पनि उनीहरूको बारम्बार सरुवा गरिन्छ वा उनीहरूको जिम्मेवारी परिवर्तन गरिन्छ । मन्त्री र कर्मचारी परिवर्तनसँगै बारम्बार नीति परिवर्तन हुन्छन् । नयाँ मन्त्रीकर्मचारीहरूले क्षेत्र बुझ्न समय लिन्छन् र उनीहरूलाई आफ्नो कार्यकाल छोटो अवधिमा सीमित गर्दै जिम्मेवारीबाट हटाइन्छ। यसले गर्दा नियम, नियमावली र तिनका कार्यान्वयनमा भिन्नता पैदा हुन्छ जसका कारण ती नियम र नियमावलीहरूको पालना गर्न गाह्रो हुन्छ ।

2.3 आप्रवासी कामदारहरूसँग पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूको पहुँच र संलग्नता

युरोप र यूरेशियामा बेचबिखन रोकथामका उत्कृष्ट अभ्यासहरूमा गरिएको एक अध्ययनले मानव बेचबिखन रोकथाम कार्यक्रमहरूलाई व्यापक रूपमा चेतना अभिवृद्धि, रोजगारी, आय सिर्जना, सशक्तिकरण, संकट रोकथाम र हिंसा न्यूनीकरण, सुरक्षित आप्रवासन, माग न्यूनीकरण, रोकथामको रूपमा संरक्षण र अपराधीकरण मार्फत निरुत्साहन को उपश्रेणीहरूमा वर्गीकृत गरेको छ (वारनाथ २००९) । यी मध्ये, सुरक्षित आप्रवासन कार्यक्रमहरूले बेचबिखनका सम्भावित

पीडितहरूका बीचमा चेतना जगाउन सेमिनारहरू, 'सुरक्षित आप्रवासन' सचेतना कागजातहरूको वितरण र हेल्पलाइन कलहरूको वा क्लिनिकहरूमा प्रश्नहरूको जवाफ दिने प्रयोग गर्दछन्।

औपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरू, जस्तै पिआरएहरू, र तालिम प्रदायकहरू, जस्तै पिडिआटि केन्द्रहरू, सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग संलग्न हुन्छन् र विभिन्न तरिकाले आप्रवासन सम्बन्धी जानकारी प्रदान गर्छन् । खण्ड २.३.२ मा छलफल गरिए अनुसार, वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) को प्रावधान अनुरूप वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम मागको पूर्व स्वीकृति प्राप्त गरेपछि पिआरएद्वारा सम्भावित आप्रवासीहरूलाई गरिने कामको अपेक्षा, पारिश्रमिक र अन्य सुविधाहरू र कामका अवस्थाहरू सम्बन्धि विवरणहरूको प्रारम्भिक खुलासाले राष्ट्रिय दैनिकहरूमा विज्ञापनको रूपमा लिन्छ (नेपाल सरकार २००७; § १६)। भर्ती एजेन्सीहरूद्वारा सम्भावित आप्रवासीहरूसम्म पुग्न र भर्ती एजेन्सी र उपलब्ध रोजगारहरूको विज्ञापन गर्न अन्य तरिकाहरूमा अनौपचारिक श्रम माध्यस्थकर्ताहरू, जस्तै एजेन्ट वा उप-एजेन्टहरू, र आप्रवासन-सम्बन्धित जानकारी प्रसार गर्ने अनलाइन प्लेटफर्महरू, मुख्य रूपमा फेसबुक जस्ता सामाजिक सञ्जाल प्लेटफर्महरू, समावेश छन् ।

यद्यपि, आप्रवासी कामदारहरूका लागि अभिमुखीकरण कक्षाहरू सञ्चालन गर्ने आफ्नो मुख्य कार्यलाई पछ्याउनु बाहेक, पिडिआटिओ केन्द्रहरूले आउटरिच गतिविधिहरूमा संलग्न हुँदैनन् किनभने तिनीहरूले आफ्ना ग्राहकहरूलाई प्रायः, यदि सधैं होइन भने, रेफरलहरू मार्फत प्राप्त गर्छन् र आप्रवासी कामदारहरूसँग उनीहरूको संलग्नता सुधार गर्न थोरै प्रोत्साहन हुन्छ (हेर्नुहोस् खण्ड २.४.३)। यस अध्ययनमा समीक्षा गरिएका पिडिआटिओ केन्द्रहरूको मुस्किलले कुनै पनि अनलाइन उपस्थिति थियो: तिनीहरूमध्ये कुनैको पनि संगठनात्मक वेबसाइट वा आधिकारिक ट्विटर ह्यान्डल थिएन; केवल तीन (दश मध्ये) वटाको फेसबुक पेज थियो र यो पिडिआटिओको बारेमा पोस्ट गर्न वा सुरक्षित आप्रवासनको जानकारीको प्रसार गर्न भन्दा पनि सम्पर्क जानकारी साझा गर्नको लागि सीमित थियो। तसर्थ, यस रिपोर्टको लागि पिडिआटिओ केन्द्रहरूको अनलाइन संलग्नताको विश्लेषण गरिएको छैन। पिडिआटिओ केन्द्रहरूको तालिम गतिविधिहरू र तालिमहरू सञ्चालन गर्नका चुनौतीहरूको विश्लेषण खण्ड २.४ मा विस्तृत रूपमा छलफल गरिएको छ, र पिआरएहरूले आप्रवासी कामदारहरूसँग संलग्न हुन प्रयोग गर्ने विभिन्न माध्यमहरू उप खण्ड २.३.१ देखि २.३.६ मा छलफल गरिएको छ।

2.3.1 जानकारी र सञ्चार प्रविधि

नेपालमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधि (आइसिटि) लाई विभिन्न मानव बेचबिखन विरुद्धको उद्देश्यका लागि, सूचना प्रवाहदेखि पीडितको उद्धारसम्म प्रयोग गरिन्छ। बेचबिखनका बारे मानिसहरूमा चेतना फैलाउन र पीडितहरूसम्म पुग्न आइसिटि को प्रयोग गरिएको छ। २०२० मा लागू गरिएको तीन महिनाको लकडाउनको अवधिमा नेपाल प्रहरीको मानव बेचबिखन विरुद्धको ब्यूरोले सामाजिक सञ्जाल प्लेटफर्म वा मेसेजिङ एप्स मार्फत प्राप्त सूचना र उजुरीहरू मार्फत तीन नाबालिगसहित १२ जना बेचबिखनका पीडितको उद्धार गरेको थियो (ढुंगाना २०२०) । त्यसैगरी, एसिया फाउन्डेसन, गैरआवासीय नेपाली संघ र युवा प्रवर्तकले संयुक्त रूपमा सन्

२०१६ मा लन्च गरेको शुभयात्रा-सुरक्षित आप्रवासन एपले सम्भावित आप्रवासीहरूलाई सुरक्षित आप्रवासन बारे जानकारी प्रदान गरि रहेको छ (एशिया फाउन्डेसन २०१६) । वैदेशिक रोजगार विभागले आप्रवासी कामदारहरू र तिनीहरूका परिवारहरूबाट स्वदेश फिर्ता पठाउनका लागि अनलाइन आवेदनहरू पनि प्राप्त गर्दछ। सेवा सुरु गरेको पहिलो दुई महिना भित्र, वैदेशिक रोजगार विभागले २२७ स्वदेश फिर्ता गर्ने अनुरोधहरू प्राप्त गरेको थियो (युएस डिपार्टमेन्ट अफ स्टेट २०२०)। यद्यपि, सूचना र आप्रवासी सेवाहरू प्रचार, रोजगारदाता मूल्याङ्कन, बेचबिखन गरिएका बालबालिका ड्र्याकिङ र पीडित पहिचान गर्ने सम्भावित क्षमता हुँदा पनि आइसिटिमा आधारित हस्तक्षेपहरू, विशेष गरि मोबाइल एप्सहरूको मूल्याङ्कन अध्ययनको कमी छ (ओस्टरहफ *et al.* २०१८)। उदाहरणका लागि, वैदेशिक रोजगार बोर्डले इलेक्ट्रोनिक, प्रिन्ट, र सामाजिक सञ्जाल मार्फत सुरक्षित आप्रवासन बारे चेतनाको स्तर बढाउन छुट्टै बजेट विनियोजन गरेको छ, तर त्यस्ता कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन गर्न कुनै अध्ययन गरिएको छैन (राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग २०१८)।

पिआरए प्रतिनिधिहरूले अन्तर्वार्ताका क्रममा प्रिन्ट मिडिया जागिरको विज्ञापनका लागि अनिवार्य प्लेटफर्म भए पनि सूचना प्रवाह गर्न र सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसम्म पुग्न पिआरएले वेबसाइट र सामाजिक सञ्जालहरू (मुख्यतया फेसबुक) पनि प्रयोग गर्ने गरेको बताए। तथापि अध्ययनको लागि अन्तर्वार्ता लिएका सबै १५ पिआरएका प्रतिनिधिहरूले, प्रस्थान गर्नु अघि आप्रवासन प्रक्रियाका धेरै चरणहरूमा; कामदारहरूले काम उपलब्धताको बारेमा सोधपुछ गर्ने समयदेखि सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्ने र पिडिओटिमा सहभागी हुने चरणहरूमा व्यक्तिगत भेटवार्ता अझै पनि सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग अनुबन्धको मुख्य माध्यम भएको रिपोर्ट गरेका थिए (खण्ड २.३.६ मा छलफल गरिएको छ)।

2.3.2 प्रिन्ट मिडियामा जागिरको विज्ञापन

वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) ले कामदार नियुक्ति सुरु गर्न श्रमिक मागको पूर्व स्वीकृति प्राप्त गरेपछि भर्ती एजेन्सीहरूले नेपाली राष्ट्रिय दैनिक समाचार पत्रहरूमा जागिरका विज्ञापनहरू प्रकाशित गर्न अनिवार्य गरेको छ (नेपाल सरकार २००८: नियम १४)। वैदेशिक रोजगार नियम (२००८) ले प्रकाशित विज्ञापनमा उल्लेख गर्नुपर्ने विवरणहरू उल्लेख गरेको छ (नेपाल सरकार २००८) ।

पिआरएहरूले वैदेशिक रोजगार विभागको सिफारिसमा प्रिन्ट विज्ञापनहरू मार्फत महत्वपूर्ण सचेतनासँग सम्बन्धित जानकारीहरू फैलाएका छन् । विज्ञापनमा आप्रवासनको लागत, तलब, आवश्यक योग्यता, रिक्त पदको संख्या र काम गर्ने समयबारे जानकारी दिइन्छ। त्यस्ता जागिरका विज्ञापनहरूमा पनि वैदेशिक रोजगार विभागद्वारा अनिवार्य गरे अनुसार आप्रवासी कामदारहरूलाई लक्षित सचेतनासँग सम्बन्धित जानकारी समावेश गरिएको हुन्छ (*ibid*) । विशेष गरी, विज्ञापनहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई कार्य भिसा प्राप्त गरेपछि मात्र भर्ती एजेन्सीहरूलाई भुक्तान गर्न र विज्ञापनहरूमा उल्लेख गरिएको बाहेक कुनै अतिरिक्त पैसा नदिन सल्लाह दिन्छ। रोजगारीका विज्ञापनहरूले सम्भावित आप्रवासीहरूलाई गन्तव्य देश, रोजगारदाता कम्पनी,

तलब र लाभहरू, र सम्झौताका सर्तहरू बारे राम्ररी पढेर मात्र सम्झौता कागजातहरूमा हस्ताक्षर गर्न र हस्ताक्षर गरेपछि सम्झौताको प्रतिलिपि आफूसँग राख्न सल्लाह दिएको हुन्छ (जागिर विज्ञापन को उदाहरण को लागि चित्र २.२ हेर्नुहोस्)।

चित्र २.२ नमूना समाचार पत्रका विज्ञापन

Qatar मा रोजगारको अवसर

TYSEER SERVICE COMPANY W.L.L.

पू.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७५/१२/१०
LT. NO.126053
चलानी नं. ३००८५३४६

पू.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७६/२/२६
LT. NO.126053
चलानी नं. १५५५५

क्र.सं.	कामदारको पद	मनु प्रत्येक	मासिक तलब	अन्य सुविधा	सहित काम गर्ने पदका	उपस्थान गर्ने दिन	जागिर विज्ञापन	उपस्थान गर्ने दिन	अन्य सुविधा
1	Camp Boss	3	2500 70,413						
2	Arabic Cook	1	2000 56,330						
3	Indian Chief Cook	2	2000 56,330						
4	Indian Cook	5	1800 50,698						
5	Assistant Cook	4	1500 42,248						
6	Waiter	41	1400 39,520						
7	Store Helper / GA	4	1000 28,165						
8	Laundry Man	9	1300 36,615						
9	Driver	11	1800 50,698						
10	Salad Man	2	1300 36,615						
11	Breakfast Cook	6	1300 36,615						
12	Butcher	5	1300 36,615						
13	Chapatiman	4	1300 36,615						
14	Packing Supervisor	1	1700 47,989						
15	Mess Supervisor	1	2000 56,330						

अन्तिम पदको वि.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७६/२/२६

अन्तिम पदको वि.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७६/२/२६

अन्तिम पदको वि.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७६/२/२६

अन्तिम पदको वि.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७६/२/२६

अन्तिम पदको वि.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७६/२/२६

अन्तिम पदको वि.सं. विज्ञापन दि.सं. २०७६/२/२६

फाइनल अन्तरवार्ता कम्पनीको प्रतिनिधिसद

२०७५ आषाढ १० र ११ गते (25 & 26 June, 2015) का दिन हुनेछ ।

Vision & Value Overseas Pvt. Ltd.
GPO Box: 7764, Samakhushi Town Planning, Kathmandu
Tel: 4358395, 4359043, 4390696, Fax: 4387582
Email: applyvovjobs@gmail.com, Website: vovjobs.com
Mob.: 9818002688, 9849826490, 9808020528

स्रोत: कान्तिपुर, १७ जुन २०१५ मा प्रकाशित (कान्तिपुर मिडिया समूहको अनुमतिमा पुनः उत्पादन गरिएको)।

भारतका विमानस्थलहरू मार्फत नेपालबाट कामदारहरू तस्करी गरेको घटनाहरूबारे रिपोर्टहरू आएकाले (इन्डो-एसियन न्युज सर्भिसेस २०१५) विज्ञापनहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई कामको लागि विदेश जाँदा नेपाल बाहिरको विमानस्थल प्रयोग नगर्न चेतावनी दिएको पाइन्छ । देशमा कुनै समस्या परेमा सहयोग गर्न आप्रवासी कामदारले सम्बन्धित गन्तव्य देशमा रहेको कूटनीतिक नियोगको सम्पर्क ठेगाना र फोन नम्बर राख्न पनि विज्ञापनमा सुझाव दिइएको पाइन्छ ।

प्रिन्ट विज्ञापनहरूमा बेचबिखनसम्बन्धी महत्त्वपूर्ण जानकारीहरू समावेश भए तापनि, विज्ञापनको मुख्य भाग (कामको विवरण, तलब र लाभहरू, र लागत विवरणहरू सहित) भन्दा यो सानो अक्षरमा प्रकाशित गरिएको थियो र धेरै नजिक र एकसाथ राखिएको थियो जसले यसको पठनीयतालाई असर गरेको हुन सक्छ। त्यसैगरी, नमूना गरिएका पिआरहरूको विज्ञापनहरूलाई गहिरो र सावधानीपूर्वक पढ्दा थाहा भयो कि भर्ती एजेन्सीहरूले मानव बेचबिखन सम्बन्धी थप चेतना जगाउने जानकारी प्रदान गरेका छैनन्, केवल वैदेशिक रोजगार नियमहरू (२००८) द्वारा आवश्यक गरिएको विवरणहरू मात्र राखिएको पाइयो । हामीले सञ्चालन गरेका अन्तर्वार्ताहरूमा, पिआर प्रतिनिधिहरूले ढाँचा लचिलो नभएका कारण सुरक्षित आप्रवासनमा सावधानीका थप शब्दहरू प्रदान गर्न सम्भव नभएको बताए; उनीहरूलाई विज्ञापनमा छुट्टै केही थप्न अनुमति थिएन।

पिआरहरूको आधा प्रतिनिधि (१५ मध्ये आठ) ले कामदारहरूसँग सञ्चारमा समाचार पत्रको विज्ञापनको प्रभावकारिता सीमित रहेको रिपोर्ट गरे, किनभने केही सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू मात्र त्यस्ता विज्ञापनहरू मार्फत भर्ती एजेन्सीहरूमा पुग्छन्। सम्भावित उम्मेदवारहरू टाढा अवस्थित हुने, समाचार पत्रहरूमा पहुँच नहुने वा शिक्षाको सीमित स्तरहरू हुने भएकाले विज्ञापनहरू कामदारहरूबाट पर्याप्त चासो उत्पन्न गर्न विरलै सफल भएका पाइन्छन्। कामदारहरू (खण्ड २.२.२ हेर्नुहोस्)। पिआर ५ का उत्तरदाताले कामदारहरूको सानो प्रतिशत मात्र विज्ञापन मार्फत संस्थामा पुग्ने कुरा रिपोर्ट गरेका थिए र बजारका अधिकांश एजेन्सीहरूको अवस्था समान भएको दाबी गरेका थिए। कानुनी मापदण्ड पूरा गर्नका लागि मात्रै यस्ता विज्ञापन प्रकाशित गरिएको उत्तरदाताले बताए । ऐनमा परिकल्पना गरिएको विपरित यस्ता रोजगारीका विज्ञापनहरूले मुख्यतया वैदेशिक रोजगारीका बारेमा दलालहरूलाई सचेत गराउने, गन्तव्य देश, आवश्यक कामदारको संख्या र पारिश्रमिकको जानकारी दिने कार्य गरेको पाइन्छ । दलालहरूले सम्भावित उम्मेदवारहरूको खोजी र सम्पर्क गर्ने र त्यसपछि भर्ती एजेन्सीहरूमा पठाउने गर्छन् । केही भर्ती एजेन्सीहरूका प्रतिनिधिहरूले (१५ मध्ये तीन), तथापि, आइसिटि मा हालको विकास र विस्तारको साथ सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूको लक्षित समूहहरू बीच प्रिन्ट विज्ञापनहरूमा पहुँच बढेको रिपोर्ट गरेका छन्। विज्ञापनहरूको स्क्यानहरू अहिले सामाजिक सञ्जालहरूमा प्रसारित हुने र सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूको त्यसमा पहुँच पुगेको छ भनेर उनीहरूले थप उल्लेख गरेका थिए। पिआर १३ का उत्तरदाताले भने:

विगतमा समाचार पत्र मार्फत संस्थामा थोरै मानिस आउने गर्दथे तर अहिले सो संख्या बढेको छ । यो किनभने समाचार पत्रका विज्ञापनहरूको स्क्यान संस्करणहरू विभिन्न रोजगार पोर्टलहरू र सामाजिक सञ्जालहरूमा पोस्ट गरिएको छ जसका कारण जागिर खुलेको बारे जान्नको लागि सधैं पत्रिका पढ्न आवश्यक पर्दैन।

2.3.3 पर्चा र अन्य प्रिन्ट सामग्री

पीआरएका प्रतिनिधिहरूले रिपोर्ट गरे अनुसार अध्ययनको लागि नमूना गरिएका पिआरहरूको पाँचको एक भाग (१५ मध्ये तीन) मात्रले जागिरको विज्ञापन बाहेक सुरक्षित आप्रवासनको

जानकारी प्रदान गर्न अन्य जानकारीमूलक सामग्रीहरू प्रकाशित गरेका थिए। सामग्रीहरू पर्चाहरूमा सीमित थिए र मुख्यतया नैतिक र निष्पक्ष नियुक्ति सिद्धान्तहरूको साथ आफ्नो व्यवसायिक अभ्यासहरूलाई सुव्यवस्थित गर्न खोजिरहेका पिआरहरू द्वारा तयार गरिएका थिए। पर्चाहरूले एजेन्सीहरूको मार्गनिर्देशन सिद्धान्तहरू हाइलाइट गरेको थियो र आप्रवासन लागत (शून्य लागत), नियुक्ति प्रक्रिया, आप्रवासीहरूको राहदानीलाई अनावश्यक रूपमा नराख्ने एजेन्सीको प्रतिबद्धता, सुरक्षित आप्रवासन, सुरक्षित र सकुशल आवास, र कानुनी मद्दतको पहुँच सम्बन्धी जानकारी समावेश गरेको थियो। पर्चाले आप्रवासीहरूलाई दर्ता गरिएको पिआरहरू मार्फत मात्रै जान, अवैध मार्ग प्रयोग गरेर यात्रा नगर्न र माग पत्र सरकारले स्वीकृत गरेको छ वा छैन भनी जाँचन आग्रह गरेको थियो। पिआर प्रतिनिधिले उनीहरूको अन्तर्वार्तामा भने:

मार्केटिङका लागि पर्चा तयार पारिएको हो। पर्चामा कम्पनी प्रोफाइल, उद्देश्य, कम्पनी नीति र आचार संहिता, र जिम्मेवार व्यवसाय गठबन्धनसँगको सम्बन्ध समावेश हुन्छन्।

पर्चाहरू नेपालीमा लेखिएको थियो र भर्ती एजेन्सीको कार्यालयमा आउने आप्रवासी कामदारहरूलाई वितरण गरिएको थियो। अन्य पीआरएका प्रतिनिधिहरूले पीआरहरूले आवश्यक नठानेर र आर्थिक भार वहन गर्न नचाहेर कुनै सूचनामूलक सामग्री उत्पादन नगरेको बताएका थिए। सानो पिआरएको मालिकका अनुसार: 'एक जना मात्र कामदार पठाउनुपर्ने भए पनि अनिवार्य रूपमा प्रिन्ट विज्ञापन प्रकाशन गर्नु पर्ने आफैमा अन्य प्रकाशनहरू उत्पादन गर्नभन्दा निकै महँगो छ'।

धेरै जसो पिआरएको प्रिन्ट विज्ञापन र पर्चाहरू समावेश भएका प्रकाशन सामग्रीमा पढ्नुपर्ने पाठ धेरै राखिएको थियो। यी सामग्रीहरू सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू साक्षर र राम्ररी पढ्न सक्छन् भन्ने धारणामा तयार पारिएको देखिन्छ। यद्यपि, पिआरएका प्रतिनिधिहरूसँगको अन्तर्वार्ताले कामको खोजीमा भर्ती एजेन्सीहरूमा जाने धेरै इच्छुक आप्रवासीहरू साक्षर नभएको वा उनीहरूले विज्ञापन वा रोजगारी सम्झौताहरू पढ्न नसक्ने वा जागिरको आवेदन फारमहरू भर्न नसक्ने गरेको पाइएको छ।

2.3.4 अनलाइन मिडिया

इन्टरनेटले भर्ती एजेन्सीहरूलाई उपलब्ध जागिरहरूको विज्ञापन गर्न र आप्रवासी प्रक्रियाको बारेमा सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई जानकारी प्रदान गर्न प्लेटफर्म प्रदान गरेर नियुक्तिलाई सहज बनाउँछ। मार्केटिङको यो विधि सस्तो भएकाले र इन्टरनेट प्रयोगकर्ताको संख्या निरन्तर बढिरहेकाले नेपालमा इन्टरनेट मार्फत मार्केटिङको प्रयोग बढ्दो छ। इन्टरनेट प्रवेश दर २०१४ मा ३५.७ प्रतिशतबाट प्रभावशाली तरिकाले बढेर २०१७ मा ६२.९ प्रतिशत पुगेको थियो (विश्व व्यापार संगठन २०१८)। २०२१ सम्म, नेपालको ९९ प्रतिशत जनसंख्याको इन्टरनेटमा पहुँच थियो, ६५.७ प्रतिशत प्रयोगकर्ताहरूले मोबाइल उपकरणहरू मार्फत इन्टरनेट पहुँच गरेका थिए (राष्ट्रिय समाचार समिति २०२१; नेपाल दूरसञ्चार प्राधिकरण २०२१)। नेपाल सरकारले ब्रोडब्यान्ड नेटवर्कलाई विस्तार गर्न ग्रामीण क्षेत्रमा अप्टिकल फाइबर केबल बिछ्याएर स्थानीय स्तरमा

सूचना राजमार्गहरू विकास गर्न थालेपछि थप नेपालीहरूले उच्च गतिको इन्टरनेटमा पहुँच पाउने देखिन्छ (विश्व व्यापार संगठन २०१८) । जागिर खोजका लागि इन्टरनेट प्रयोगको अनुमानहरू उपलब्ध नभएता पनि, इन्टरनेटमा बढेको पहुँच र अनलाइन रोजगार पोर्टलहरूको विस्तारका साथै फेसबुक जस्ता सामाजिक सञ्जाल प्लेटफर्महरूमा²⁷ पिआरएको उपस्थितिले नेपाल भित्र र बाहिर रोजगार खोज्न र आवेदन दिन मोबाइल फोन लगायतका अनलाइन प्लेटफर्महरूको प्रयोगमा निरन्तर वृद्धि भएको सुझाव दिन्छ।

इन्टरनेटको प्रयोगमा सहजता, सस्तोपन र अनलाइन प्लेटफर्महरूमा कायम राख्न सकिने गुणनामताको स्तरको कारणले श्रम शोषण र बेचबिखनका लागि पनि इन्टरनेट प्रयोग गरिएको पाइन्छ। बालबालिकाको व्यावसायिक यौन शोषणमा अनलाइन वर्गीकृत विज्ञापनहरू प्रयोग गरिएका केसहरूमा केन्द्रित गरिएको एक अध्ययनले अनलाइन बेचबिखनमा गतिविधिहरूको निश्चित ढाँचा फेला परेको छ: (क) अनलाइन साइटहरू पीडितहरूको विज्ञापन पोस्ट गर्न प्रयोग गरिन्छ; (ख) पीडितहरूको नियुक्तिमा सामाजिक सञ्जाल साइटहरू प्रयोग गरिन्छ; (ग) अनुसन्धानकर्ताहरूले अनलाइन वर्गीकृत विज्ञापनमा नाबालिग केटी जस्तो देखिने तस्वीरबाट सुरु गर्न सक्छन्; र, (घ) कैयौं पीडितहरू भागेको रूपमा पहिचान भएका छन् (ल्याटोनेरो २०११)। अर्को अध्ययनले जबरजस्ती श्रमको अवस्थामा काम गर्न अनलाइन नियुक्ति मार्फत २००९ मा साइप्रसमा ११० रोमानियन कामदारहरूको बेचबिखन गरेको कुरा उल्लेख गरेको छ (आइटियुसि एसएसआइ आइजिबि, एन्टि-स्लेभरी इन्टरनेसनल र सिसिएमइ २०११) । तस्करहरूले जागिरका आशाजनक विज्ञापनहरूबाट, च्याटरूमहरूमा वा मुख्यधाराको सामाजिक सञ्जालमा गरिने कुराकानी, र विज्ञापनहरूको व्यवहारात्मक लक्ष्यीकरण मार्फत पीडितहरूलाई आकर्षित गर्थे। विज्ञापनहरूको सामग्रीमा सामान्य रातो झण्डाहरूमा अवास्तविक रूपमा उच्च पारिश्रमिक, केवल कामहरूको सामान्य विवरण, भर्ती एजेन्टको लागि कुनै ठेगाना नभएको र मोबाइल नम्बर वा सामान्य इमेल ठेगाना मात्र भएको सम्पर्क विवरणहरू समावेश छन् (*ibid*) । त्यस्तै गरी, विदेशमा काम खोज्ने लिथुआनियालीहरूलाई लक्षित गरी अनलाइन जागिरका विज्ञापनहरूमा बेचबिखनका सूचकहरूको उपस्थितिको परीक्षण गर्ने अध्ययनले २८ प्रतिशत विज्ञापनहरूमा श्रम बेचबिखनका दुई महत्वपूर्ण सूचकहरू पाएका थिए: राष्ट्रिय न्यूनतम ज्याला र काम गर्ने घण्टा नियमहरूको उल्लङ्घन (भोलोडको, ककबेन र क्लेनबर्ग २०१९)। यद्यपि यस्ता उल्लङ्घनहरू सामान्य कार्य सम्बन्धहरूमा हुन सक्छन् र आवश्यक रूपमा श्रम बेचबिखनलाई संकेत नगर्न सक्छ, यी कारकहरूले रोजगारदाताहरूमा कामदारहरूको निर्भरता बढाउन सक्छ र दुई बीचको शक्ति सन्तुलनमा बाधा पुऱ्याउन सक्छ, जसले जबरजस्ती श्रमको अवस्था निम्त्याउन सक्छ।

हालको अध्ययनमा अधिकांश पिआरएहरू (१५ मध्ये ११) का प्रतिनिधिहरूले बताएअनुसार उनीहरूले नयाँ कामदारहरू नियुक्ति गर्न विज्ञापन गर्दा, साथै, मेटाको मेसेन्जर वा फेसबुक पोस्टहरूमा टिप्पणी मार्फत पिआरएहरूलाई सम्पर्क गर्ने सम्भावित कामदारहरूसँग कुराकानी गर्न फेसबुक जस्ता अनलाइन मिडिया र कम्पनी वेबसाइट प्रयोग गरेको बताए। सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसम्म पुग्न अनलाइन मिडिया प्रयोग गरेको दाबी गर्ने अधिकांश उत्तरदाताहरूले (११

²⁷ अनलाइन रोजगार पोर्टलहरू जागिर खोज्नेहरू र रोजगारदाताहरूलाई जोड्ने अनलाइन प्लेटफर्महरू हुन्। हालसालै, पिआरएहरूको वैदेशिक रोजगार मागहरूको जानकारी प्रदान गर्न पनि त्यस्ता पोर्टलहरू प्रयोग गरिएको छ; उदाहरणका लागि, **साइजाजब्स** हेर्नुहोस्।

मध्ये १०) कामदारहरू गन्तव्य देशमा सुरक्षित पुगेको र रोजगारदाता कम्पनी द्वारा प्राप्त भएको सुनिश्चित गर्न हवाट्सएप, भाइबर र इमो जस्ता अनलाइन मेसेजिङ र कलिङ एपहरू प्रयोग गरिएको बताए। तिनीहरूमध्ये धेरैको भनाइअनुसार त्यस्ता एपहरू मार्फत कलहरू पछि पनि हुने गर्छन्, तर सामान्यतया कामदारहरूले गम्भीर समस्याहरूको सामना गर्नु परेको छ र तिनीहरूको आप्रवासन प्रक्रिया गरेको पिआरएहरूबाट सहयोग खोज्न चाहन्छन् भने मात्र।

खण्ड १.५ मा उल्लेख गरिए अनुसार, धेरै जसो पिडिओटि केन्द्रहरूको अनलाइन उपस्थिति थिएन (वेबसाइट, फेसबुक, वा ट्विटर) र फेसबुक पृष्ठहरू भएका थोरैले मात्र सम्पर्क जानकारी र कार्यालय गतिविधिहरूसँग सम्बन्धित पोस्टहरू गरेको पाइयो। फेसबुक र ट्विटरको निम्न विश्लेषण नमूना पिआरएद्वारा पोस्ट गरिएका सामग्रीहरूसँग मात्र सम्बन्धित छ।

फेसबुक

धेरैजसो पिआरएहरू (१५ मध्ये ११) को आधिकारिक फेसबुक पृष्ठ थियो। यद्यपि, यस अध्ययन देखिए अनुसार नमूना गरिएका केही पिआरएहरू - विशेष गरी, ठूला पिआरएहरू - ले जागिर खुल्ला भएको विज्ञापन गर्न वा सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूसँग कुराकानी गर्न नियमित रूपमा फेसबुक प्रयोग गरेका छन्। साना पिआरएहरूको तुलनामा, यस अध्ययनको लागि अन्तर्वार्ता लिइएका ठूला-ठूला पिआरएहरूको सक्रिय फेसबुक पृष्ठ र धेरै संख्यामा फलोअरहरू थिए, लगभग ६,००० देखि ५०,००० सम्म (तालिका २.१ हेर्नुहोस)। साना पीआरएहरूसँग या त फेसबुक पृष्ठ थिएन वा थोरै संख्यामा मात्र फलोअरहरू थिए। केही पिआरएहरू, प्रायः सानाहरूको फेसबुक पृष्ठ थिएन। उनीहरूका प्रतिनिधिहरूले अन्तर्वार्ताका क्रममा विदेशी कम्पनीहरूबाट ठूलो श्रम माग लिन नसकेका र थोरै संख्यामा कामदारको माग सम्भावित कामदारहरूको तथ्यांक (जुन इच्छुक उम्मेदवारहरूले गरेको सोधखोजमा आधारित रहेर तयार गरिएको थियो) मार्फत सम्बोधन गर्ने भएकाले यो अनावश्यक मानिएको उल्लेख गरेका छन्। सक्रिय फेसबुक पृष्ठहरू भएका पीआरएहरूमध्ये, फेसबुक पृष्ठहरूका अधिकांश पोस्टहरूमा जागिरका विज्ञापनहरू समावेश थिए (तालिका २.१ हेर्नुहोस)।

तालिका २.१ पिआरएका फेसबुक पृष्ठहरूको सामग्रीहरूको ब्रेकडाउन

छनोट मापदण्ड	व्यवसायको आकार	व्यवसाय र रोजगार क्षेत्रको आकार	घरेलु कामको रोजगारी क्षेत्र	व्यवसाय सञ्चालनको गैर-परम्परागत
नमूना पिआरको संख्या	६	३	३	३
सक्रिय फेसबुक पेज भएको पिआरको संख्या	६	२	१	२
फलोवर्सहरूको औसत संख्या	२६९०६	१०२७४	३४८१	१६१३
प्रिन्ट विज्ञापनहरूको स्क्यान गरिएका तस्वीरहरूको सङ्ख्या	६०	१४	२	०
स्क्यान गरिएका प्रिन्ट विज्ञापनहरू बाहेक अन्य जागिर विज्ञापन पोस्टहरूको संख्या	१३४	९६	११	०
सुरक्षित आप्रवासनसँग सम्बन्धित पोस्टहरूको संख्या	७	१	१९	१०
अन्य पोस्टहरूको संख्या	२०२	२८	२	१९
जम्मा पोस्ट	४०३	१३९	३४	२९

श्रोत: लेखकको आफ्नै।

फेसबुकमा सक्रिय पीआरएका प्रतिनिधिहरूले प्रिन्ट विज्ञापनहरू भन्दा फरक, सामाजिक सञ्जालले भर्ती एजेन्सीहरूलाई आफूलाई मनपर्ने ढाँचा प्रयोग गर्न र जागिरका केही बुँदाहरू हाइलाइट गर्न लचिलोपन प्रदान गरेको बताए। उदाहरणका लागि, केही जागिरका घोषणाहरू केवल पाठको साथ पोस्ट गरिएको थियो, जबकि अन्य लाई ग्राफिक्सको साथ आकर्षक खाकामा पोस्ट गरिएका थिए। पीआरए १४ का उत्तरदाताले भने: 'फेसबुकलाई ग्राहकको थप विशिष्ट

आवश्यकताहरू पोस्ट गर्न प्रयोग गर्न सकिन्छ जुन वैदेशिक रोजगार विभागद्वारा लागू गरिएको निश्चित ढाँचाका कारण समाचार पत्रको विज्ञापनमा प्रकाशित हुन सक्दैन।'

नमूना पीआरएको फेसबुक पृष्ठहरूको विश्लेषणको आधारमा फेसबुकमा पोस्ट गरिएका जागिरका विज्ञापनहरू निम्न तीन प्रकारका रहेको थिए:

1. प्रिन्ट विज्ञापनहरूको स्क्यान गरिएका तस्वीरहरू;
2. रोजगारदाता कम्पनी र जागिरको जानकारी मात्र राखि, इच्छुक उम्मेदवारहरूलाई उनीहरूको सिभि पठाउन वा दिइएको सम्पर्क नम्बरमा कल गर्न अनुरोध गरिएको पाठ र तस्वीरहरू सहितको पोस्टहरू; र,
3. गन्तव्य देश, कम्पनीको नाम, पदनाम वा कर्मचारीको पद, आवश्यक गुण/योग्यता, तलब, झ्युटी घण्टा, पूर्व-अन्तर्वार्ता र अन्तिम अन्तर्वार्ता मितिहरू, र पीआरएको सम्पर्क जानकारी सहितको पाठ मात्र भएका रोजगारी पोस्टहरू; यद्यपि, सचेतना-अभिवृद्धि गर्ने कुनै जानकारी वा सावधानीका शब्दहरू प्रदान गरिएको थिएन।

चित्र 2.3 पीआरए ७ को फेसबुक पेजमा पोस्ट गरिएको जागिरको विज्ञापनको नमूना



स्रोत: पीआरए ७. 'अत्यन्त जरूरी!!! अत्यन्त जरूरी!!! अत्यन्त जरूरी!!! फ्री भिसा फ्री टिकट !!! एडीएनएच कम्पास युएई।' फेसबुक, ६ नोभेम्बर २०१९. © Meta.²⁸

²⁸ चित्र २.३ पुनः उत्पादन गर्न मेटा/फेसबुकबाट अनुमति मागिएको छ जसको कुनै प्रतिक्रिया छैन।

भर्ती एजेन्सीहरूको फेसबुक पृष्ठहरूमा पोस्ट गरिएका अन्य सामग्रीहरू निम्न थिए:

- वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी नियम र प्रावधानहरूमा परिवर्तनको सरकारी विभागको सूचना;
- श्रम प्रवास र नियुक्ति प्रक्रिया सम्बन्धित समाचार;
- अन्तर्वार्ता पछि कामका लागि छनोट भएका कामदारहरूको सूची;
- स्वप्रचार पोस्टहरू;
- कार्यालय गतिविधिहरू बारे पोस्टहरू जस्तै आयोजित वा प्राप्त तालिम बारे अद्यावधिकहरू र कर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व
- सुरक्षित आप्रवासन जानकारी;
- विदेशबाट आएका कामदारहरू वा पीआरएबाट प्राप्त सेवाको अनुभवको बारेमा फर्केकाहरूको प्रशंसापत्र; र,
- कम्पनी नीतिहरू जस्तै सोच, उद्देश्यहरू, गुनासो-व्यवस्थापन संयन्त्र, आचार संहिता, र गुणस्तर नीति।

केही फेसबुक पृष्ठहरूमा सम्भावित ग्राहकहरूको सक्रिय संलग्नता उल्लेखनीय थियो।

पीआरएहरूले सामान्यतया आफ्नो पोष्टहरूमा सान्दर्भिक टिप्पणीहरूमा छिटो प्रतिक्रिया दिन्थे। सम्भावित आप्रवासीहरूका टिप्पणीहरू निम्न मध्ये एक वा बढी विषयहरूमा केन्द्रित छन्:

- जागिर पोष्टहरूको बारेमा सोधपुछ;
- तिनीहरूको अघिल्लो आप्रवास अनुभवमा आधारित कम्पनीको बारेमा राम्रो वा नराम्रो टिप्पणीहरू;
- इच्छुक उम्मेदवारहरूले कमेन्टमा सम्पर्क नम्बरहरू उपलब्ध गराउँछन्, ताकि कम्पनीले तिनीहरूलाई आफ्नो तथ्यांकमा राख्छन् र रोजगारीका अवसरहरू उपलब्ध हुँदा उनीहरूलाई सम्पर्क गर्छन्; र,
- आकांक्षी आप्रवासी कामदारहरूले नियुक्ति प्रक्रियाको बारेमा सोधपुछ, जस्तै तिनीहरूको भिसा जारी गरिएको थियो वा छैन।

छनोट भएका भर्ती एजेन्सीहरूमध्ये तीनवटाले मात्र फेसबुक पोस्टमार्फत सुरक्षित आप्रवासन जानकारी उपलब्ध गराएको पाइयो। त्यस्ता पोष्टहरू, तथापि, संख्यामा थोरै थिए किनभने पीआरएले सचेतनासँगसम्बन्धित जानकारी धेरै कम पोस्ट गर्थे। नेपालीमा फेसबुक पेजमा गरिएको जागिरको विज्ञापन बारे पोस्टहरू मध्ये एउटामा समावेश गरिएको सुरक्षित आप्रवासनजानकारी निम्नानुसार अनुवाद गरिएको छ:

- आवेदकहरूलाई कुनै एजेन्ट वा दलालहरू प्रयोग नगरी आवेदन दिन अनुरोध गरिएको थियो;
- नियुक्ति प्रक्रियाको क्रममा आवेदकहरू र तिनीहरूका परिवारहरूले शुल्क तिर्न वा कसैलाई उपहार दिन आवश्यक पर्दैन;
- भर्ती एजेन्सीको कुनै शाखा वा एजेन्ट थिएन; र,
- तपाईंले भर्ती एजेन्सीको कुनै पनि धोका, अवैध गतिविधि, वा भ्रष्टाचारको लागि स्वतन्त्र हटलाइनमा कल गरेर वा इमेल गरेर रिपोर्ट गर्न सक्नुहुन्छ। (नम्बर र इमेल ठेगाना प्रदान गरिएको थियो) गोपनीयता सुनिश्चित गरिएको थियो।

अन्य पोस्टहरूमा आप्रवासन प्रक्रियामा धोका, कामदारहरूको लागि बीमा कभरेजको अभाव र कामदारहरूले आफ्नो सीपसँग मेल खाने कामहरू नपाउने सम्भावनाका कारण युएईमा श्रम आप्रवासनको लागि भिजिट भिसा प्रयोग नगर्न चेतावनी सन्देश समावेश गरिएको थियो। त्यहाँ पीआरएमध्ये एउटाको एक चित्रात्मकपोस्ट पनि थियो जसमा सुरक्षित आप्रवासनमा निम्न बुँदाहरू थिए:

- नेपाल सरकारद्वारा मान्यता प्राप्त भर्ती एजेन्सीबाट सल्लाह लिनुहोस्;
- सम्बन्धित गन्तव्य देश र रोजगारदाता कम्पनी बारे जानकारी प्राप्त गर्नुहोस्;
- सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्नु अघि कामको विवरण, तलब, लाभ र रोजगार सम्झौता पढ्नुहोस् र बुझ्नुहोस्;
- सम्भव भएसम्म वैदेशिक रोजगारीका लागि आवेदन दिनुअघि रुचिको कामको तालिम लिनुहोस्; र,
- तेस्रो पक्ष वा एजेन्टहरूको सल्लाह नलिनुहोस्।

सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूको पिआरएको फेसबुक पोस्टहरूमा जागिरका विज्ञापनहरू र सचेतनामूलक पोस्टहरूमा हुने संलग्नताको तुलनात्मक विश्लेषणले सचेतनासम्बन्धी पोस्टहरूमा भन्दा काम सम्बन्धी पोस्टहरूमा आप्रवासी कामदारहरूले बढी चासो राख्ने र हेर्ने गरेको देखियो, जुन जागिरसँग सम्बन्धित पोस्टहरूमा गरिएका अति धेरै 'लाइक' र 'टिप्पणीहरू'ले सङ्केत गरेको थियो । पारिश्रमिकको बारेमा बाहेक, आकांक्षी आप्रवासी कामदारहरूले कामको सुरक्षा, स्वस्थ कामको अवस्था, सामाजिक सुरक्षा र कामदारहरूको सामाजिक सम्बन्ध जस्ता विषय सम्बन्धी टिप्पणीहरूमा थोरै सोधपुछ गरेको पाइयो। आकांक्षी आप्रवासी कामदारहरूले पिआरएहरूले उनीहरूलाई सम्पर्क गर्नेछन् भन्ने आशामा उपलब्ध जागिरहरूको बारेमा पिआरएहरूको फेसबुक पोस्टहरूको टिप्पणीहरूमा व्यक्तिगत जानकारीहरू जस्तै सम्पर्क नम्बरहरू र व्यक्तिगत इमेल ठेगानाहरू पोस्ट गरेको पाइयो। इच्छुक उम्मेदवारहरूले सार्वजनिक प्लेटफर्महरूमा व्यक्तिगत सम्पर्क जानकारी प्रकट गर्नाले तस्करहरूद्वारा शिकार हुनु वा तिनीहरूको पहिचान अन्य गैरकानूनी गतिविधिहरूको लागि प्रयोग गर्नु सम्भावित परिणामहरूमा समावेश हुन्छन् । यद्यपि छुट्टै टोलीले सामाजिक सञ्जाल ह्यान्डल गरेको छ भनी केहीले रिपोर्ट गरेता पनि पिआरए

प्रतिनिधिहरूले उनीहरूसँगको अन्तर्वार्ताको क्रममा आफ्नो सामाजिक सञ्जाल प्लेटफर्महरूमा इच्छुक कामदारहरूको संलग्नताको कुनै विश्लेषण नगरेको बताए ।

पिआरएको फेसबुक पृष्ठहरूमा सम्भावित कामदारहरूको संलग्नताको विश्लेषणले स्वयं कामदारहरूको दृष्टिकोण प्राप्त नगरी अपूर्ण भए पनि सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू काम पाउनमा बढी चासो राख्छन् र कामको अवस्था र उनीहरूको अधिकारको विवरणमा कम चासो राख्छन् भन्ने देखाएको छ। केही ठूला पिआरएहरूद्वारा मात्र फेसबुक पृष्ठहरूको सक्रिय प्रयोगले यो पिआरएहरू माझ मार्केटिङको लागि रूचाएको माध्यम नभएको संकेत गर्छ। यसबाहेक, फेसबुकमा सक्रिय केही पिआरएहरूको ध्यान मुख्यतया रोजगार सम्बन्धी जानकारी प्रसारणमा केन्द्रित भएकाले बेचबिखन, जबरजस्ती श्रम र सुरक्षित आप्रवासनको जानकारी प्रचार गर्न प्लेटफर्मको सीमित प्रयोग भएको देखिन्छ (तालिका २.१ हेर्नुहोस्)। पिआरए उत्तरदाताहरूले बताएअनुसार सम्भावित आप्रवासीहरूले फेसबुकमा पोस्ट गरिएको सचेतनासँगसम्बन्धित जानकारीको आधारमा कार्य गरेका थिए कि थिएनन् जस्तो को आधारमा प्रभावकारिता मापन गर्न कुनै प्रयास गरिएको छैन ।

ट्विटर

ट्विटर पीआरए र सम्भावित कामदारहरूले एकअर्कासँग जोडिन प्रयोग गर्ने माध्यम थिएन। हामीले नमूनामा केवल तीन पीआरएकू ट्विटर खाताहरू फेला पायौं र ती मध्ये कुनैले पनि हालसालै सक्रिय रूपमा ट्वीट गरेका थिएनन्। तिनीहरूमध्ये एकसँग तुलनात्मक रूपमा ठूलो संख्यामा फलोवर (४०० भन्दा बढी) थिए भने अन्य दुईका धेरै कम (२५ भन्दा कम) थिए। तीनओटै पीआरएद्वारा सबैभन्दा भर्खरको ट्वीट कम्तिमा एक वर्ष पहिले पोस्ट गरिएको थियो। दुई पीआरएले एक एनजीओसँग मिलेर मानव बेचबिखन सम्बन्धी कार्यक्रमको बारेमा ट्वीट गरेका थिए। अर्को पिआरएले मानव बेचबिखन रोक्ने र आरबिएको तालिम र इन्टरनेशनल रिक्रूटमेन्ट इन्टिग्रेटी सिस्टम (आइआरआइएस) नैतिक नियुक्ति कार्यक्रममा भाग लिएको बारेमा ट्वीट गरेको थियो। जवाफ वा रिट्वीटहरू मार्फत ट्विटरमा पिआरएसँग सम्भावित कामदारहरूको संलग्नता लगभग सुन्य नै थियो।

नेपालमा थोरै मानिसहरूले ट्विटर प्रयोग गर्छन्, जुन नेपालमा सामाजिक सञ्जाल प्रयोगकर्ताहरूको करिब १.७ प्रतिशत हो (स्याटकाउन्टर)। नेपालमा ट्विटर प्रयोग सम्बन्धी सर्वेक्षणले ३० प्रतिशत नेपाली ट्विटर प्रयोगकर्ता नेपाल बाहिर रहेको देखाएको छ । नेपालमा करिब ८० प्रतिशत प्रयोगकर्ताहरू काठमाडौं उपत्यका, पोखरा, भरतपुर र बुटवलका ठूला सहरहरूमा बसोबास गर्छन् र तिनीहरूमध्ये थोरैले मात्र सेवा प्रदायकहरूसँग प्रत्यक्ष जोडिन प्लेटफर्म प्रयोग गर्छन् (आचार्य २०२०)। यी तथ्याङ्कहरूले के सङ्केत गर्छ भने प्रायः सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू ट्विटर प्रयोगकर्ता हुँदैनन्। पीआरएद्वारा ट्वीटहरू सम्भावित आप्रवासीहरूको पर्याप्त संख्यामा पुग्ने सम्भावना पनि कम छ। यसले पीआरएको कम ट्विटर प्रयोग र सम्भावित प्रवासी कामदारहरूको ट्विटर मार्फत पीआरएसँग कम संलग्नताको व्याख्या गर्न सक्छ।

वेबसाइटहरू

एउटा बाहेक सबै नमूना पीआरए सँग कम्पनीको वेबसाइट थियो। धेरै जसो वेबसाइटहरूमा आवेदन प्रक्रिया, उम्मेदवारहरूको छनोट र अन्य श्रम आप्रवासन प्रक्रियाहरू बारे जानकारी थियो, तर एजेन्सीहरूले प्रायः आफ्नो वेबसाइटहरूमा जागिरको मागहरू मात्र पोस्ट गरेको पाइयो। त्यस्ता जागिर मागहरूमा गन्तव्य देशको नाम, कम्पनी, जागिरको शीर्षक, रिक्त पद संख्या र तलब/सुविधाहरू स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको थियो। प्रिन्ट विज्ञापनहरूको जस्तो नभइ, वेबसाइटहरूमा पोस्ट गरिएका जागिर विज्ञापनहरू राज्यको कानूनद्वारा कडा रूपमा नियमित हुँदैनन्; तसर्थ, पिआरएहरूलाई विज्ञापनहरूमा जागिरसँगसम्बन्धित जानकारीमा कुनै पनि सचेतना-सम्बन्धी जानकारी संलग्न गर्नुपर्ने बाध्यता थिएन। अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा, पिआरएहरू आफ्ना वेबसाइटहरू व्यावसायिक उद्देश्यका लागि मात्र प्रयोग गर्न स्वतन्त्र थिए, मुख्यतया ग्राहकहरूलाई आकर्षित गर्न र एजेन्सी-सम्बन्धी जानकारीहरू प्रसार गर्न। यद्यपि, अन्यत्र केही पीआरएको वेबसाइटहरूमा सचेतनासँगसम्बन्धित जानकारी फेला पर्यो।

नमूनाका दुईवटा ठूला पिआरएहरूको वेबसाइटहरूमा आचार संहिताको छुट्टै खण्डहरू थिए, जहाँ उनीहरूले आप्रवासी कामदारहरूको नियुक्ति र कार्यस्थलहरूमा जबरजस्ती श्रम, बाल श्रम र बन्धक श्रम निषेध सहित न्यूनतम ज्याला र श्रम कानून र नियमहरू अनुपालन गरी मानव मर्यादा र नैतिक अभ्यासहरूप्रति आफ्नो प्रतिबद्धता सुनिश्चित गर्ने दाबी गरेका छन्। अर्को ठूलो पिआरएले आफ्नो वेबसाइटमा आप्रवासी कामदारहरूलाई नैतिक मामिला र श्रम अधिकारका बारेमा सल्लाह दिने दाबी गरेको छ र जलसाजी, मानव बेचबिखन र आधुनिक दासत्वको जोखिम कम गर्न आफ्नो प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको छ। अर्को 'गैर-परम्परागत' पिआरए, जसले 'नैतिक' नियुक्ति अभ्यासहरू पूरा गर्ने दाबी गरेको छ, आफ्नो वेबसाइटमा मानव बेचबिखन मूल्याङ्कन सहित आपूर्ति शृंखला अडिटहरूमा अनुभव छ भनी उल्लेख गरेको छ। पिआरएले गुणस्तर आश्वासन परीक्षणहरू, श्रम तालिम मूल्याङ्कन र विवाद समाधानहरू सञ्चालन गर्ने, र सबै क्षेत्रहरूमा व्यवस्थापन र श्रमशक्तिहरू बीचको विद्यमान सम्बन्धहरूको सामान्य अडिटहरू प्रदान गर्ने दावी गरेको छ। संक्षेपमा, अध्ययनले केही पीआरएहरूको वेबसाइटहरूमा मात्र सुरक्षित आप्रवासन, मानव बेचबिखन र जबरजस्ती श्रम सम्बन्धी प्रचुर सामग्री भएको र तिनीहरू या त ठूला वा 'गैर-परम्परागत' पीआरएहरू रहेको पाएको छ।

2.3.5 सचेतना अभियान र तालिम

हामीले पिआरए सहभागीहरूसँगको अन्तर्वार्ताहरू मार्फत केवल केही भर्ती एजेन्सीहरू (१५ मध्ये ६) ले सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी सचेतना-बढाउने अभियानहरू र तालिमहरू सञ्चालन गरेका थिए भन्ने पता लगायौं। 'नैतिक' नियुक्ति अभ्यास गरेको भनिएको एउटा पिआरएले, बेचबिखनबाट बचेकाहरूले स्थापना गरेको एनजीओसँगको सहकार्यमा, मानव बेचबिखन, बाल बेचबिखन र जबरजस्ती श्रमका मुद्दाहरूमा सचेतना फैलाउन २०१८ मा एक वर्षको परियोजना सञ्चालन गरेको थियो। परियोजना अन्तर्गत सर्कस र नाटकहरू थिए जसमा बेचबिखन र जबरजस्ती श्रमको चेतावनी थियो। कार्यक्रमपछि सिकाइको मूल्याङ्कन गर्न सामूहिक छलफल, एक-एक प्रश्न-उत्तर सत्र र सर्वेक्षणहरू सञ्चालन गरिएको थियो। सोही पीआरएले न्यायोचित भर्ना

परियोजना कार्यान्वयन गर्न आईएलओसँग पनि सहकार्य गरेको थियो । अर्को पिआरएले एक पटक काठमाडौंमा सचेतना अभियान सञ्चालन गरेको थियो र कार्यक्रमको क्रममा एउटा बसपार्कमा मानिसहरूलाई पर्चा/पत्रिका वितरण गरेको थियो, तर पिआरएले सो अभियानको प्रभावकारिता मापन गर्न कुनै प्रयास गरेको थिएन। पीआरएका केही प्रतिनिधि (१५ मध्ये दुई) ले आफैँले कुनै सचेतना अभियान वा तालिम आयोजना नगरेको तर आरबीए र माइती नेपाल जस्ता संस्थाहरूद्वारा आयोजित सुरक्षित आप्रवासन, बेचबिखन र कामदारको हितसँग सम्बन्धित अन्य मुद्दाहरूमा केन्द्रित तालिममा सहभागी भएको बताए । अतः केही पिआरएहरूले कुनै न कुनै समयमा सचेतनामुलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेका थिए, तर यी मध्ये कुनै पनि कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता बारे कुनै निष्कर्ष निकाल्न कार्यक्रमहरूको पर्याप्त मूल्याङ्कन गरिएको थिएन भनेर यस अध्ययनले पत्ता लगाएको छ ।

2.3.6 सम्भावित आप्रवासीहरूसँग व्यक्तिगत बैठकहरू

पिआरएहरूले मुख्यतया आप्रवासी कामदारहरूसँग व्यक्तिगत भेटघाट मार्फत, सल्लाह वा मौखिक जानकारी सत्रहरू मार्फत सचेतना- अभिवृद्धिका जानकारी फैलाउने प्रयास गरेको यस अध्ययनले पिआरए प्रतिनिधिहरूसँगको अन्तर्वार्ताबाट पत्ता लगाएको छ । सबै १५ वटा पिआरए का प्रतिनिधिहरूले आफ्ना कम्पनीहरूले सामान्यतया फोन वा अनलाइन माध्यम भन्दा पनि व्यक्तिगत रूपमा जानकारी प्रदान गर्न रुचाउँछन् भनी दाबी गरे । सम्भावित आप्रवासीहरूलाई भर्ना प्रक्रियाको क्रममा उनीहरूको रोजगारीका सर्त तथा बन्देजहरू अन्तरवार्ता पूर्व र अन्तरवार्ता पछि गरी सामान्यतया दुई पटक ब्रिफिङहरू गरी जानकारी दिइन्थ्यो। कामको बारेमा जानकारी सोधपुछ गर्ने सम्भावित उम्मेदवारहरूलाई प्रारम्भमा नै उपलब्ध गराइयो । पीआरए ६ का उत्तरदाताका अनुसार:

पूर्व छनोट प्रक्रियामा नै, सम्भावित आप्रवासीहरूलाई एजेन्टहरू प्रयोग नगर्न र यदि कसैले राम्रो नतिजाको वाचा गरी पैसा मागेमा कसैलाई पैसा नदिने बारे जानकारी दिई, कामदारहरूलाई त्यस्ता गतिविधिहरू विरुद्ध रिपोर्ट गर्न भनिन्छ।

पछि, कामदारहरूको छनोट भएपछि, तलब, सुविधा र रोजगार सम्झौताका अन्य सर्त तथा बन्देजहरू बारे मौखिक र लिखित रूपमा जानकारी दिइन्थ्यो। कामदारहरूलाई राहत वा उद्धार आवश्यक पर्दा मद्दत माग्न सकून् भनी उनीहरूलाई गन्तव्य देशमा रहेको दूतावास र सामाजिक संस्थाहरूको सम्पर्क विवरणहरू पनि प्रदान गरिएको थियो ।

न्यायोचित भर्नामा प्रशिक्षित भर्ती एजेन्सीहरूले भने कि उनीहरूले निष्पक्ष र नैतिक नियुक्ति कायम राख्न छुट्टै प्रक्रियाहरू अपनाएका छन्:

हामी ग्राहकहरूलाई रोजगारदाता कम्पनीको माग र विवरणहरूको बारेमा जानकारी दिन्छौं। त्यसपछि सरकारी नियम र नियमावलीले तोकेको व्यवस्था पनि श्रमिकलाई बुझाइन्छ । त्यसपछि, लागतको विश्लेषण कामदारहरूलाई व्याख्या गरिन्छ। सबै जानकारी पछि, यदि कामदारहरू सर्त तथा बन्देजहरूमा सहमत भए भने, उनीहरूलाई मेडिकल परीक्षण र अध्यागमन सुरक्षा क्लियरेन्स गर्न भनिन्छ

[मलेसियाको हकमा] । त्यसपछि उनीहरूसँग भिसाका लागि आवेदन दिन राहदानी मागिन्छ। हामी, नेपाल नैतिकता व्यवसायी संघ (इप्यान) को सदस्य संस्था भएकाले, इप्यान निर्देशिकाहरू पालना गर्छौं र कामदारहरूको राहदानी उनीहरूलाई सहमति फारममा हस्ताक्षर गरेपछि मात्रै राख्छौं। यदि तिनीहरूले राहदानी प्रदान गर्न असहमत भए भने, पासपोर्टको फोटोकपी आवश्यक पर्दछ। भिसा प्राप्त गरेपछि, कामदारहरूलाई अभिमुखीकरण कक्षमा उपस्थित हुन भनिन्छ।

आफ्नो व्यवसायलाई निष्पक्ष र न्यायोचित बनाउन खोजिरहेको एक भर्ती एजेन्सीले, भर्खरै नियुक्तिमा मध्यस्थकर्ताहरूलाई कुनै भुक्तानी नगरेको सुनिश्चित गर्न पिआरए मार्फत गएका आप्रवासी कामदारहरूको नमूनाको लागि आन्तरिक अडिट प्रक्रिया लागू गरेको दाबी गरेको थियो। पिआरएहरूले आप्रवासी कामदारका परिवारका सदस्यहरूसँग सम्पर्क गरी आप्रवासी कामदारहरूले गरेको भुक्तानी र उनीहरूले भर्ती एजेन्सीमा जाँदा बोकेको रकमको बारेमा जानकारी लिएको पिआरएका उत्तरदाताले थप विवरण दिएका थिए । आप्रवासी कामदारहरूले कुनै अनौपचारिक मध्यस्थकर्तालाई भुक्तान नगरेको पीआरएलाई बताए तापनि आप्रवासी कामदारहरूले निश्चित रकम तिरेमा कामको ग्यारेन्टी गर्ने दलालहरूलाई भुक्तानी गरिरहेको उनीहरूको अडिटले पत्ता लगाएको थियो।

2.4 पीडीओटिमा मानव बेचबिखनको जानकारी

वैदेशिक रोजगार ऐन (२००७) ले वैदेशिक रोजगारीका लागि जाने कामदारहरूलाई वैदेशिक रोजगार विभागबाट -अधिकृत संस्थाहरूमा पीडीओटि लिन अनिवार्य गरेको छ (नेपाल सरकार २००७: §२७) । पिटिओडिका उद्देश्यहरू निम्न हुन्: गन्तव्य देशको भूगोल, भाषा, संस्कृति र ट्राफिक नियमहरूको बारेमा सामान्य जानकारी प्रदान गर्ने; यात्रा अघि आवश्यक तयारीहरू र यात्राको क्रममा पालना गर्ने प्रक्रियाहरू व्याख्या गर्ने; वैदेशिक रोजगारीको समयमा सम्भावित समस्या र समाधानसँग मानिसहरूलाई अवगत गराउने; रोजगारदातासँग सम्झौतामा हस्ताक्षर गर्नु अघि विचार गर्नुपर्ने महत्त्वपूर्ण शिर्षकहरू र कामदारहरूलाई गर्ने र नगर्ने कार्य बारे जानकारी सञ्चार गर्ने; र कामदारहरूलाई सुविधा/लाभ र वित्तीय साक्षरता बारे जानकारी गराउने (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०१९) । पिटिओडि दुई दिनको हुन्छ (प्रत्येक दिन छ घण्टा), र विभिन्न विषयहरू समावेश गर्दछ: नेपालमा वैदेशिक रोजगारको कानूनी रूपरेखा; आप्रवासी कामदारहरूसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरू; प्रवासी कामदारहरूको लागि उपलब्ध रेफरल र सहयोग सेवाहरू; अधिकार र जिम्मेवारीहरू; सहज र सुरक्षित यात्रा; शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्यबारे सचेतना; र आइसिटिको प्रयोग (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र वैदेशिक रोजगार बोर्ड २०२०)।

हालसम्म, पीडीओटि प्रकृतिमा सामान्य थियो, यसले देश वा क्षेत्र विशिष्ट जानकारी प्रदान गर्दैनथ्यो । वैदेशिक रोजगार बोर्डले नोभेम्बर २०२० मा आवश्यक जानकारीको प्रकृति अध्यावधिक गर्न र निश्चित देशहरूमा थप विशिष्ट बनाउन पाठ्यक्रम परिमार्जन गरेको थियो। यसले वित्तीय साक्षरता, स्वास्थ्य-सम्बन्धी मुद्दाहरू र आप्रवासन-सम्बन्धी उपलब्ध प्रविधि (जस्तै मोबाइल एपहरू) जस्ता सुविधाहरू पाठ्यक्रममा थपेको थियो। वैदेशिक रोजगार बोर्डले तालिमलाई थप विशिष्ट बनाउन समान विशेषताहरू साझा गर्ने देशहरूको धेरै क्षेत्रीय क्लस्टरहरू

बनाएको छ। यी क्लस्टरहरू निम्न हुन्: दक्षिण कोरिया-जापान; जिसिसि अन्तर्गतकस देशहरू (साउदी अरब, कतार, कुवेत, र युएई); मलेसिया; इजरायल, जोर्डन र लेबनान; र युरोपेली देशहरू (आइएलो एन.डी) । पाठ्यक्रमले सामान्य सुरक्षा उपायहरू समावेश गर्दछ जस्तै: परिवारका सदस्यहरूलाई आफ्नो राहदानी, श्रम स्वीकृती, श्रम सम्झौताको प्रतिलिपि, रोजगारदाताको नाम र ठेगाना, र भर्ती एजेन्सीको नाम र ठेगाना प्रदान गर्ने; समस्या परेमा नेपाली दूतावाससँग सम्पर्क गर्ने; र मानवअधिकार हनन र यौन उत्पीडनको उजुरी दर्ता। यद्यपि, मानव बेचबिखन (*ibid*) मा सचेतना-बढाउने जानकारी समावेश गर्न कुनै विशेष आवश्यकता छैन।

मानव बेचबिखन रोक्नको लागि सचेतना अभिवृद्धि र पुर्व प्रस्थान तालिम सामान्यतया प्रयोग गरिने रणनीतिहरू हुन्। सचेतना अभिवृद्धि आप्रवासन तालिम सत्रको उद्देश्य सामान्यतया व्यक्तिहरूलाई निर्णय लिन र योजना प्रक्रियाहरूमा सहयोग पुऱ्याउने जानकारी प्रदान गर्ने र आप्रवासीहरू आप्रवासन सम्बन्धी दुर्व्यवहारहरूको सिकार नहोस् भनी उनीहरूलाई गन्तव्य देशका उपयुक्त व्यवहार सिकाउने हो (पोकक *et al.* २०२०)। अध्ययनहरूले नेपाली प्रवासी कामदारहरूसँग वैदेशिक रोजगारीका सम्बन्धि पर्याप्त पुर्व-प्रस्थान जानकारीको अभाव भएको देखाउँछ (माक *et al.* २०१९)। पिडिओटि कार्यक्रमहरू शहरी क्षेत्रमा केन्द्रीकरण भएकाले आलोचना गरिएको पाइन्छ र पिडिओटिमा उपस्थित आप्रवासीहरूले आवश्यक वा सान्दर्भिक जानकारी प्राप्त गर्छन् कि गर्दैनन् भन्ने पनि स्पष्ट नभएको पाइन्छ (असिस एण्ड मेन्डोजा २०१२)। आप्रवासी कामदारहरू पनि पिडिओटिको गुणस्तरमा शंका गर्छन् र धेरैले औपचारिकताको लागि मात्र (अर्थात् श्रम स्वीकृतिको एक आवश्यकता पूरा गर्न) तालिम लीइएको देखिन्छ (रेग्मी *et al.* २०२०)।

अभिमुखीकरण कक्षाहरू वैदेशिक रोजगार विभागद्वारा जारी श्रम स्वीकृति लिएर बाहिर जाने कामदारहरूको लागि मात्र अनिवार्य छ। भारत जाने कामदार, साथै भिजिट भिसामा वा अनियमित माध्यमबाट यात्रा गर्नेहरूले यस्तो तालिम लिँदैनन्। उम्मेदवारहरूले वैध कार्य भिसा धारण गर्नुपर्ने हुनाले तिनीहरू कानुनी रूपमा तालिमको लागि अयोग्य पनि छन् (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०१९: §७); यद्यपि, तलको अन्तर्वाता अंशमा देखिए जस्तै, अभ्यासमा पिडिओटि केन्द्रमा आउने जो कोहीलाई तालिम दीइन्छ। जुनसुकै अवस्थामा, पिडिओटि तालिमले श्रम स्वीकृति आवश्यक नपर्ने भिसामा यात्रा गर्ने वा अनियमित मार्गहरू प्रयोग गर्ने (जस्तै भारत हुँदै यात्रा गर्ने) धेरै कामदारहरूलाई छुटाउँछ। यी आप्रवासीहरू बेचबिखनमा पर्ने सम्भावना बढी हुन सक्छ। पिडिओटि ९ को मालिक र प्रबन्ध निर्देशकले व्याख्या गरे:

भिजिट भिसा वा 'एयरपोर्ट सेटिड' वा गैरकानूनी मार्गबाट जानेहरू अभिमुखीकरण केन्द्रहरूमा पुग्दैनन् किनभने अभिमुखीकरण केन्द्रहरूमा कक्षा लिन श्रम स्वीकृति चाहिनेहरूका लागि मात्र अनिवार्य छ। अभिमुखीकरण तालिममा जो कोही सहभागी हुन सक्ने भएता पनि कानुनले आवश्यक ठहर नगर्दासम्म कामदारहरूले त्यस्ता कक्षाहरूमा लिँदैनन्।

निम्न उपखण्डहरू मुख्यतया पिडिओटि पाठ्यक्रममा समेटिएका विषयहरूको छलफलमा केन्द्रित छन्, जसमा बेचबिखन-सम्बन्धीसामग्री र तालिमको प्रभावकारी कार्यान्वयनका प्रमुख चासोहरू समावेश छन्।

2.4.1 पिडिओटि पाठ्यक्रम र समावेश भएका विषयहरू

अभिमुखीकरण तालिम केन्द्रहरूद्वारा उपलब्ध गराइने पिडिओटि को पाठ्यक्रम र स्तर निर्धारण गर्न वैदेशिक रोजगार बोर्ड जिम्मेवार छ (नेपाल सरकार २००७: §२०)। वैदेशिक रोजगार नियम (२००८) ले निर्देशन गरे अनुसार अभिमुखीकरण तालिमको पाठ्यक्रममा निम्न कुरा समेट्नु पर्छ:

- नेपालको वैदेशिक रोजगार कानून;
- गन्तव्य देशको भौगोलिक अवस्था, संस्कृति, जीवनशैली, आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक अवस्था;
- गन्तव्य देशको भाषा(हरू);
- गन्तव्य देशको श्रम, अध्यागमन कानून र ट्राफिक नियमहरू;
- एचआईभी/एड्स, सरुवा रोग, र यौन र प्रजनन स्वास्थ्य;
- सहज र सुरक्षित यात्रा;
- कामदारहरूको आचरण, व्यवहार र सुरक्षा; र,
- आम्दानीलाई सरल, सहज र सुरक्षित रूपमा स्वदेश पठाउने (नेपाल सरकार २००८: नियम २०)।

थप रूपमा, निम्न विषयहरू पनि पाठ्यक्रममा समावेश छन्:

- यात्रा अधिको तयारी;
- ICT को प्रयोग;
- सम्भावित जोखिम र दुर्घटनाहरू;
- बीमा र वैदेशिक रोजगार कल्याण कोष सम्बन्धी जानकारी;
- वैदेशिक रोजगारीसँग सम्बन्धित एजेन्सी र मिशनहरूको भूमिका; र,
- विदेशमा कुनै समस्या परेमा सम्पर्क गर्ने एजेन्सीहरू (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०१९: §४)।

अभिमुखीकरण कक्षाहरू दुई दिनसम्म चल्छन्, प्रत्येक दिन छ घण्टा (*ibid.*: §६)। प्रशिक्षकहरूले उच्च माध्यमिक शिक्षा पूरा गरेको हुनुपर्छ र वैदेशिक रोजगार बोर्डद्वारा प्रशिक्षकहरूको तालिम लिएको हुनुपर्छ। प्रत्येक तालिम संस्थानमा कम्तिमा एकजना प्रशिक्षक वैदेशिक रोजगारीको

कम्तिमा एक वर्षको अनुभव भएको फर्केको व्यक्ति हुनुपर्दछ (*ibid.* §८)। तालिमको लागत रु. ७०० (अमेरिकी डलर ६) प्रति प्रशिक्षार्थी छ, प्रशिक्षार्थीहरूले आफैले वहन गर्नुपर्छ। यद्यपि पुरुष र महिला दुवै सहभागीहरूले एउटै पाठ्यक्रम सँगै पढ्छन्, महिला प्रशिक्षार्थीहरूलाई वैदेशिक रोजगार बोर्डद्वारा तालिम लागत फिर्ता गरिन्छ (*ibid.* §१६, §१७)।

पिडिओटिको लागि नयाँ पाठ्यक्रम दुई भागमा विभाजन गरिएको छ: पहिलो भागमा सामान्य जानकारी समावेश छ र दोस्रो भागले क्लस्टर-विशेष जानकारी प्रदान गर्दछ। सामान्य जानकारी जुनसुकै गन्तव्य देश भएका सबै कामदारहरूलाई उपलब्ध गराइन्छ र यसमा निम्न जानकारी समावेश हुन्छ:

नेपालको कानून र संविधानमा श्रम तथा रोजगारी सम्बन्धी व्यवस्था, दर्ता गरिएका पिआरएको विवरण, श्रम स्वीकृति प्रक्रिया, पूर्व-स्वीकृति-सम्बन्धी जानकारी, गुनासो प्रक्रिया, र श्रम अधिकार सम्बन्धी अन्य प्रावधानहरू; सहज र सुरक्षित यात्रा, आवश्यक कागजातहरू (भिसा, राहदानी, टिकट, बीमा नीति, र अन्य) र यात्राको क्रममा बोक्न अनुमति दिइने सामग्रीहरू, परिवारका सदस्यहरूसँग छोड्नुपर्ने कागजातहरूको प्रतिलिपिहरू (राहदानी र भिसा, श्रम स्वीकृति, रोजगारी सम्झौता, र दर्ता गरिएको पिआरएको सम्पर्क जानकारी जस मार्फत रोजगार आवेदन गरिएको थियो, रोजगारदाता कम्पनी, गन्तव्य देशमा नेपाली दूतावास, इत्यादि), एयरपोर्टमा अध्यागमन र ट्रान्जिट प्रक्रिया र हवाई यात्रा सम्बन्धि अन्य जानकारी; करारको प्रावधान; व्यक्तिगत आचरण पालना गर्नुपर्ने, तनाव व्यवस्थापन; व्यावसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य; व्यक्तिगत स्वास्थ्य र सुरक्षा; आम्दानी व्यवस्थापन र रेमिट्यान्स पठाउने प्रावधान; सूचना प्रविधिको प्रयोग (सेल फोन, सामाजिक सञ्जाल र एप्स); र अन्तमा, सहायता प्रदान गर्ने एजेन्सीहरूको जानकारी र उनीहरूलाई सम्पर्क गर्ने तरिकाहरू।

यस खण्डमा पहिले छलफल गरिएझैं, समान विशेषता भएका गन्तव्य देशहरूलाई देश-विशिष्ट जानकारी प्रदान गर्न विभिन्न क्लस्टरहरूमा समूहबद्ध गरिएको छ। क्लस्टर-विशिष्ट पाठ्यक्रमका विषयहरूमा देशको सामान्य जानकारी (भूगोल, वातावरण, संस्कृति, धर्म, राजनीतिक अवस्था, मानव अधिकार र लैङ्गिक मुद्दाहरू, ट्राफिक नियमहरू, कफाला²⁹ वा स्पोन्सरसीप प्रणाली) र देशको श्रम कानूनमा प्रावधानहरू (श्रम कानूनको परिचय, रोजगारी सम्झौता, कामदारको अधिकार र कर्तव्य, बिदा, श्रमिक संघहरूसँगको सम्बन्ध र कार्यस्थल द्वन्द्व) इत्यादि समावेश छन्। पाठ्यक्रममा प्रशिक्षार्थीहरूको सिकाइ मापन गर्न पूर्व र परीक्षणपछिको मूल्याङ्कन संयन्त्र पनि समावेश छ।

सबै नमूनामा लिइएका पिडिओटि केन्द्रहरू (जम्मा =१०) का उत्तरदाताहरूले पाठ्यक्रम व्यापक र राम्रोसँग डिजाइन गरिएको बताएका थिए, तर तिनीहरूले यसको कार्यान्वयनको बारेमा चिन्ता व्यक्त गरेका थिए (पिडिओटिका मुद्दाहरूको लागि खण्ड २.४.३ हेर्नुहोस्)। पिडिओटि केन्द्रहरूका

²⁹ काफाला वा स्पोन्सरसीप प्रणाली भनेको 'आप्रवासी कामदारहरू र उनीहरूका रोजगारदाताहरू बीचको सम्बन्धलाई परिभाषित गर्ने कानूनी रूपरेखा हो' र GCC देशहरूमा पाइन्छ (जस्तै युएइ, कतार, साउदी अरब, बहराइन, कुवेत र ओमान) र जोर्डन र लेबनान। यस प्रणालीले रोजगारदातालाई कामदारको काम गर्ने अधिकार र तिनीहरूको कानूनी उपस्थिति नियन्त्रण गर्न दिन्छ (बाहराइनमा बाहेक, जहाँ सरकारी एजेन्सी कामदारको स्पोन्सर हो), जसले 'स्पोन्सरहरूले शोषण गर्न सक्ने गरी शक्ति असंतुलन' सिर्जना गर्दछ, रबिन्सन (२०२१) हेर्नुहोस्।

प्रतिनिधिहरूसँगको अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषणले उनीहरूका बीचमा अध्यापनमा कुनै महत्त्वपूर्ण भिन्नता देखाएको छैन: सबै पिडिओटि केन्द्रहरूले एउटै पाठ्यक्रम पढाउँछन्; शिक्षकहरूले वैदेशिक रोजगार बोर्डद्वारा प्रशिक्षकहरूको उही तालिम लिन्छन्; कक्षा घण्टा एउटै अवधीको थियो; र कक्षाको डिजाइन पनि पाठ्यक्रममा तोकिएबमोजिम थियो। थप रूपमा, पिडिओटि केन्द्रहरूका उत्तरदाताहरूले बताएअनुसार वैदेशिक रोजगार बोर्डले सहभागीहरूका लागि सिकाउने सामग्रीको रूपमा एउटा पुस्तक उपलब्ध गराउँछ र पिडिओटि केन्द्रहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई वितरण गर्ने सन्दर्भ सामग्री पनि त्यही मात्र थियो, र जानकारी प्रचार प्रसारलाई पूरा गर्न केही श्रव्य-दृश्य सामग्रीहरू प्रयोग गरिन्छ। यसबाट यो अनुमान गर्न सकिन्छ कि विशेष पिडिओटि केन्द्रको छनोटले आप्रवासी कामदारहरूले प्राप्त गर्ने तालिमको गुणस्तरमा खासै असर गर्दैन।

2.4.2 पिडिओटि पाठ्यक्रममा मानव बेचबिखनको जानकारी

वैदेशिक रोजगार बोर्डले पिडिओटि पाठ्यक्रममा मानव बेचबिखनलाई छुट्टै विषयको रूपमा तोकेको छैन। पिडिओटि केन्द्रहरूका उत्तरदाताहरूले बताएअनुसार मानव बेचबिखनलाई सहज र सुरक्षित यात्रा, रोजगारी सम्झौतामा सर्त र बन्देजहरू र गन्तव्य देशहरूमा सहायता प्रदान गर्ने एजेन्सीहरूको जानकारी र उनीहरूलाई सम्पर्क गर्ने तरिकाहरूका विषयहरू अन्तर्गत ओभरल्यापिङ मुद्दाको रूपमा छलफल गरिन्छ। पिडिओटि ३ को प्रबन्ध निर्देशक र मालिकले व्याख्या गरे जस्तै:

पाठ्यक्रममा मानव बेचबिखनबारे स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको छैन। यसले कामदारहरूलाई काममा शोषण हुन सक्ने चेतावनी दिन्छ। यसले कामदारहरूलाई दर्ता भएका भर्ती एजेन्सीहरू मार्फत जान, राष्ट्रिय विमानस्थल मात्र प्रयोग गर्न अनिवार्य रूपमा श्रम स्वीकृति लिन चेतावनी दिन्छ। राहदानी प्राप्त गरेपछि कुनै पनि जागिरका लागि आवेदन दिनुअघि राष्ट्रिय दैनिकमा भर्ती एजेन्सीले राखेको माग हेर्नु पर्ने जानकारी श्रमिकहरूलाई दिइन्छ। तालिम केन्द्रले विशेष गरी कामदारहरूलाई कुनै समस्या परेमा दूतावास [गन्तव्य देशमा]मा फोन गर्न र यदि दूतावासले फोनको जवाफ नदिएमा वैदेशिक रोजगार विभाग वा अभिमुखीकरण केन्द्रमा फोन गर्नसल्लाह दिन्छ। सम्बन्धित निकायको सम्पर्क विवरणहरू प्रदान गरिएको छ।

पुरुष र महिला दुवै आप्रवासी कामदारहरूलाई एउटै कक्षामा पढाइन्छ र प्रत्येक कक्षामा अधिकतम २५-३० विद्यार्थीहरू हुन्छन्। पिडिओटि ६ का अर्का उत्तरदाताले प्रवासी कामदारहरूलाई निम्न समस्याहरूबारे सचेत गराएको बताए: अवैध यात्रा; ट्रान्जिट देशको रूपमा भारतको प्रयोग; गन्तव्य देशमा श्रम शोषण; अवैध काम; सम्झौतामा उल्लेख गरिएको बाहेक रोजगारदाताको लागि काममा स्थानान्तरण; महिलाहरू को अवैध यातायात; असामान्य रूपमा उच्च तलब जस्ता कुनै पनि प्रलोभनमा पर्ने सम्भावनाहरू; र अन्य। केही उत्तरदाताहरूले मानव बेचबिखनसम्बन्धी जानकारी वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट प्राप्त श्रव्य दृश्य सामग्रीहरू मार्फत पनि सञ्चार गरिएको बताए।

2.4.3 पिडिओटि क्षेत्रका प्रमुख समस्याहरू

सबै पिडिओटि केन्द्रहरूका सहभागीहरूले आप्रवासी कामदारहरूलाई सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी शिक्षित गर्न र सम्भावित बेचबिखन र जबरजस्ती श्रमलाई रोक्नको लागि पिडिओटि पाठ्यक्रम अद्यावधिक र सान्दर्भिक पाएको बताए। यद्यपि, नमूना गरिएका पिडिओटि केन्द्रहरूका मालिकहरू र प्रबन्धकहरूसँग अन्तर्वार्ताहरू मार्फत, पाठ्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा बाधा पुऱ्याउने निश्चित समस्याहरू पहिचान गरियो। यी समस्याहरूका बारेमा तल विस्तृत रूपमा छलफल गरिएको छ।

पुरानो पाठ्यक्रमको निरन्तरता

२०१३ मा तयार पारिएको यसअघिको पाठ्यक्रममा देशगत जानकारीको अभाव, अपर्याप्त र अनुपयुक्त शिक्षण सामग्री र तालिमको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन नहुँदा, अपर्याप्त भएको र प्रभावकारी नभएको भन्दै आलोचना भएको थियो (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय र वैदेशिक रोजगार बोर्ड २०२०)। यस आलोचनाको जवाफमा, यसलाई नयाँ पाठ्यक्रम (खण्ड २.४.१ मा छलफल गरिएको) द्वारा प्रतिस्थापित गरियो जुन नोभेम्बर २०२० मा लागू भयो; यद्यपि, २०२१ मा अनुसन्धानको समयमा, यसलाई कुनै पनि नमूना पिडिओटि केन्द्रहरूद्वारा लागू गरिएको थिएन। सबै नमूना पिडिओटि केन्द्रहरूले अझै पनि पहिलेको पाठ्यक्रम प्रयोग गरी रहेका थिए, जसमा गन्तव्य-विशिष्ट विषयहरू, आइसिटि, वा मानसिक स्वास्थ्य सम्बन्धी जानकारी समावेश थिएन। पुरानो पाठ्यक्रममा पनि एक घन्टा कम शिक्षण थियो र प्रशिक्षार्थीहरूको तालिम पूर्व र तालिम पछिको मूल्याङ्कन समावेश गरिएको थिएन।

सहभागीहरूले भने, केन्द्रहरू नयाँ पाठ्यक्रम लागू गर्न अनिच्छुक थिए किनभने उनीहरूका लागि रू ७०० (अमेरिकी डलर ६) मा गन्तव्य-विशेष पाठ्यक्रम लागू गर्न आर्थिक रूपमा सजिलो थिएन, जुन उनीहरूले प्रत्येक प्रशिक्षार्थीसँग लिन अनुमति भएको शुल्क हो। पिडिओटि २ का उत्तरदाताले नयाँ पाठ्यक्रम केन्द्रले पालना नगरेको कारण यसरी व्याख्या गरे:

पाठ्यक्रम [जसलाई हाल केन्द्रमा पढाइन्छ] गन्तव्य देश अनुसार डिजाइन गरिएको छैन। सबै मानिसहरूलाई उनीहरूको गन्तव्य देशको पर्वाह नगरी एउटै कक्षामा पढाइन्छ। देशको क्लस्टर अनुसार बनाइने भनिएको नयाँ पाठ्यक्रम अझै कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । नयाँ पाठ्यक्रम कार्यान्वयनमा समस्या भनेको प्रत्येक क्लस्टरमा छुट्टै कक्षाको आवश्यकता पर्ने भएकाले विशेषगरी काठमाडौं उपत्यका बाहिर ७ सय रूपैयाँ मात्र शुल्कमा सञ्चालन गर्न आर्थिक रूपमा गाह्रो छ । आर्थिक अभावका कारण महामारीका बेला नेपालगन्जका चारवटा तालिम केन्द्र सञ्चालनमा रोकिएका छन् ।

सहभागीहरूको उपस्थिति र सिक्ने मनोवृत्ति

विदेशी रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्न अभिमुखीकरण कक्षाको दुबै दिन पिडिओटिमा आप्रवासी कामदारहरूको उपस्थिति अनिवार्य छ। यो बायोमेट्रिक दर्ता प्रयोग गरेर दस्तावेज गरिएको छ, जसले सहभागीहरूको आँठाछापहरू रेकर्ड गर्दछ। सहभागीहरूको कुलमा चार पटक (आगमन र प्रस्थानको समयमा दिनमा दुई पटक) दर्ता गरिन्छ र वैदेशिक रोजगार सूचना

व्यवस्थापन प्रणाली (एफइआइएमएस) मा अद्यावधिक गरिन्छ। नियुक्ति प्रक्रियामा संलग्न विभिन्न सरोकारवालाहरूको जवाफदेहिता बढाउँदै, आप्रवासनसँगसम्बन्धित तथ्याङ्क सङ्कलन र रिपोर्ट गर्ने प्रक्रियामा सुधार गर्न वास्तविक-समय सूचनाहरू प्रदान गर्न सरकारले २०१८ मा एफइआइएमएस सफ्टवेयर कार्यान्वयनमा ल्याएको थियो (द काठमाडौं पोस्ट २०१८)। यद्यपि, एफइआइएमएस मा गलत व्यवहार र 'नक्कली' हाजिरीहरूको अपलोड गरिँदै आएको रिपोर्ट आएको थियो (मण्डल २०२१ख) । केही पिडिओटि केन्द्रहरूले अभिमुखीकरण तालिमका लागि कामदारहरूसँग शुल्क लिइरहेको, तर तालिम सञ्चालन नगरेको पनि फेला परेको थियो (युएस डिपार्टमेन्ट एफ स्टेट २०२०)। फ्लाइटमा सवार गर्न अघि त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलको श्रम डेस्कमा रहेको तथ्यांकमा रहेको रेकर्ड र पूर्व-प्रस्थान अभिमुखीकरण केन्द्रहरूमा पेश गरिएका आकांक्षी कामदारहरूको बायोमेट्रिक तथ्यांक नमिलेको घटनाहरू रिपोर्ट भएका छन् (मण्डल २०२१ख) । यसले पेश गरेको बायोमेट्रिक तथ्यांक नक्कली भएको हुनसक्ने र आकांक्षी आप्रवासीहरूले पिडिओटि केन्द्रमा अभिमुखीकरण कक्षाहरू नलिएका हुन सक्ने सम्भावनालाई संकेत गर्दछ। पिडिओटि ४ का उत्तरदाताले पनि स्वीकार गरे कि 'यस्ता केसहरू छन् जहाँ बायोमेट्रिक हाजिरी गलत व्यक्तिहरूद्वारा गरिन्छ।'

पिडिओटि केन्द्रहरूका केही उत्तरदाताहरूले (दसमध्ये चार) सहभागीहरूमा सिकाइको मनोवृत्ति धेरै उत्साहजनक नभएको बताए किनभने अभिमुखीकरण कक्षाहरू गम्भीर रूपमा लिनुपर्छ भनेर कामदारहरूमा सचेतनाको अभाव भएको पाइन्छ । उत्तरदाताहरूले पिडिओटीमा उपस्थित हुन कामदारहरू हिचकिचाउने कारण विषयवस्तुहरू पहिले नै थाहा भएको उनीहरूको विश्वास र कक्षाको समय अवधि भएको भनी बताए। पिडिओटि ९ का प्रबन्धकका अनुसार:

कक्षाको समय पहिलो सिफ्टमा दिउँसो १-५.३० बजेसम्म हुन्छ र विद्यार्थीहरूलाई लामो समयसम्म कक्षामा बस्न असहज हुन्छ। उनीहरूले आफुहरूलाई सामाग्रीहरू पहिले नै थाहा भएको [विषयवस्तु]र यसलाई फेरि सिक्न आवश्यक छैन भनेर प्रतिक्रिया दिन्छन्।

यो पुनः आप्रवासीहरूको हकमा अझ सत्य थियो, जसले फरक देशमा जाने खण्डमा अनिवार्य रूपमा पुनःपिडिओटि लिनु पर्ने थियो । उहि देशमा फर्किने पुनः आप्रवासीहरूले फेरि अभिमुखीकरण कक्षाहरू लिन आवश्यक पर्दैन (श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय २०१९)। पिडिओटि केन्द्रहरूले अझै पनि पुरानो पाठ्यक्रम प्रयोग गरिरहेको भएर, जसमा भिन्न र देश-विशिष्ट सामग्रीको अभाव भएकोले अर्कै देशमा जाने पुनः आप्रवासीहरूले पुनः अभिमुखीकरण कक्षाहरू लिनुमा कुनै फाइदा हुँदैन । पिडिओटि २ का उत्तरदाता अनुसार:

धेरैजसो सहभागीहरू (करिब ८० प्रतिशत) पुनः आप्रवासनको वर्गमा छन् र उनीहरूलाई पहिले नै थाहा भएको भनी सिकाइने पाठहरू सिक्न रुचि राख्दैनन्। अब, पहिलो पटक कामका लागि पलायन हुने बाँकी २० प्रतिशत कामदारले केही चासो देखाउँछन् र मुख्यतया तलब र भर्ती एजेन्सीहरूको सम्भावित दुराचारको बारेमा सोध्छन्। भर्ती एजेन्सीहरू मार्फत कागजातहरू प्रशोधन गर्न धेरै महिना बितिसकेको हुने हुनाले कसरी छिटो विदेश जान सकिन्छ भन्ने कुरा मात्र सहभागीहरूको दिमागमा हुने भएकाले उनीहरू सिक्न इच्छुक हुँदैनन्।

आप्रवासीहरूको पिडिओटिमा भाग लिनेको लागि इच्छाको कमी हुनुमा आंशिक रूपमा तिनीहरूले आप्रवासन प्रक्रियाको अन्तिम चरणमा पुग्ने महत्वपूर्ण समय, ऊर्जा र पैसा लगानी गरेकोले व्याख्या गर्न सकिन्छ। उनीहरू जतिसक्दो चाँडो प्रस्थान गर्न चाहनु स्वभाविक थियो, किनकि उनीहरूले आप्रवासन प्रक्रियामा उठेको ऋण तिर्ने पनि कमाउन थाल्नुपर्छ।

पिडिओटि कक्षाहरूको अनुक्रम

पिडिओटि कक्षाहरू श्रमिक नियुक्ति प्रक्रियाको अन्त्यतिर हुन्छ (अर्थात कामदारहरूले भिसा प्राप्त गरेपछि श्रम स्वीकृतिको लागि आवेदन गर्नु भन्दा अघि मात्र)। अन्तर्वार्तामा भाग लिने पिडिओटि केन्द्रहरूका सबै उत्तरदाताहरूले श्रम नियुक्ति प्रक्रियाको अन्त्यमा अभिमुखीकरण कक्षाहरू राख्नाले सुरक्षित आप्रवासनलाई प्रवर्धन गर्ने सन्दर्भमा पिडिओटि कम प्रभावकारी भएको बताए। पिडिओटि ६ का उत्तरदाता अनुसार: 'नियुक्ति प्रक्रियाको अन्त्यमा उडान लिनुअघि मात्र अभिमुखीकरण तालिम दिइने भएकाले आप्रवासी कामदारको फरक प्राथमिकता हुन्छ र कक्षामा धेरै ध्यान हुँदैन' । त्यस्तै, पिडिओटि १० का उत्तरदाताले भने:

आदर्शतः, विभागबाट पूर्व स्वीकृती प्राप्त गरेर भर्ती एजेन्सीहरूले राष्ट्रिय दैनिकमा माग प्रकाशित गर्ने बित्तिकै [कामदारहरूको अन्तर्वार्ता लिनु अघि] अभिमुखीकरण कक्षाहरू राखेमा धेरै प्रभावकारी हुन्थ्यो। त्यस अवस्थामा, अभिमुखीकरण केन्द्रहरूले कक्षाहरू लिन र पाठहरू स्वतन्त्र रूपमा दिन सक्छन्। तर, व्यवहारमा भिसा आएपछि अन्तिम चरणमा र यात्रामा निस्कनुअघि मात्र अभिमुखीकरण कक्षा सञ्चालन हुने भएकाले कामदारहरूको बायोडाटा सङ्कलनका लागि मात्र कक्षा सञ्चालन गरिएको देखिन्छ । अभिमुखीकरण कक्षा प्रभावकारी हुनको लागि अन्तिम स्वीकृति हुनुअघि मात्र नभई पूर्व स्वीकृतिसँगै तय गर्नुपर्छ।

श्रम (औपचारिक वा अनौपचारिक) मध्यस्थकर्ताहरूले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई गलत जानकारी प्रदान गर्ने र उच्च भर्ना शुल्क लिने जस्ता बेचबिखनका कार्यहरू नियुक्ति प्रक्रियाको सुरुदेखि नै हुने गर्दछ भनी सबै पिडिओटि केन्द्रहरूका उत्तरदाताहरू सर्वसम्मत रूपमा सहमत थिए । पिडिओटि केन्द्रहरूले तालिम प्रदान गर्दा सम्म, आप्रवासी कामदारहरू तस्करीको सिकार भइसकेका हुन सक्छन्। पिडिओटि ९ का प्रबन्धकले भने:

भर्ती एजेन्सीमा लगभग सबै प्रक्रिया पूरा गरेपछि नियुक्ति प्रक्रियाको अन्त्यमा अभिमुखीकरण प्रदान गरिन्छ। तसर्थ, अन्तमा, आप्रवासी कामदारहरूले अभिमुखीकरण कक्षा मार्फत नयाँ जानकारी प्राप्त गरेपछि नियुक्ति प्रक्रियाको क्रममा लिएका कुनै पनि पूर्व निर्णयहरू परिवर्तन गर्न वा पुनः परिमार्जन गर्न इच्छुक हुँदैनन्। भर्ती एजेन्सीहरूलाई तिर्ने लागत उच्च भए पनि, तिनीहरूले पहिले नै रोजगारीका लागि विदेश जान तयार भएकाले गुनासो गर्दैनन्।

पिडिओटि केन्द्रहरूको व्यवसाय मोडेल

सबै नमूना पिडिओटि केन्द्रहरूबाट अन्तर्वार्ता लिनेहरूले बताए कि उनीहरूले लगभग सबै ग्राहकहरूलाई पीआरएबाट रेफरलहरू मार्फत प्राप्त गरेका थिए। यसले यो पनि सुझाव दिन्छ कि पिडिओटि केन्द्रहरू बीच सेवाको गुणस्तरमा आधारित प्रतिस्पर्धा लगभग सुन्य नै छ । पिडिओटि

६ का प्रतिनिधित्वद्वारा व्याख्या गरिए अनुसार: पिडिओटि केन्द्रहरूमा ग्राहकहरू ल्याउनमा पिडिओटि केन्द्रहरूको सञ्जालहरू, मुख्य रूपमा पिआरएहरू प्रयोग गर्दा केही बेफाइदाहरू थिए ।

बोर्ड [वैदेशिक रोजगार बोर्ड] वा [वैदेशिक रोजगार] विभागको वेबसाइटमा जानकारी नहेर्ने भएकाले कामदारहरू सिधै अभिमुखीकरण केन्द्रहरूमा आउँदैनन्। तिनीहरू भर्ती एजेन्सीहरू वा (अवैध) एजेन्टहरू मार्फत आउँछन्; त्यसैले तिनीहरूको कागजातहरू प्रशोधन गर्ने भर्ती एजेन्सीहरू द्वारा उल्लेख गरेको अभिमुखीकरण केन्द्रमा जान्छन्। यसरी नै नेटवर्कको कारोबार चल्छ । उनीहरूले स्वतन्त्र रूपमा तालिम केन्द्र छनोट गर्न सक्दैनन् र उनीहरू आफैले वास्ता गर्दैनन् कि कुन राम्रो संस्थान हो।

वास्तवमा, गुणस्तरको सन्दर्भमा पिडिओटि केन्द्रहरू बीच कुनै उल्लेखनीय भिन्नता थिएन किनभने सबै पिडिओटि केन्द्रहरूले एउटै पाठ्यक्रम प्रयोग गर्छन्, र सबै प्रशिक्षकहरूले वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट उस्तै प्रकारको तालिम प्राप्त गर्छन् (खण्ड २.४.१ मा छलफल गरिए अनुसार)। यसका साथै, पिडिओटि केन्द्रहरूलाई गुणस्तरको सन्दर्भमा आफूलाई भिन्न बनाउनको लागि थोरै प्रोत्साहन छ किनभने आकांक्षी आप्रवासीहरूले कथित गुणस्तरको आधारमा नभइ उनीहरूले विदेशिक कामका लागि आवेदन दिएको पिआरएले बताएको पिडिओटि केन्द्रहरू छनौट गर्छन्।

ग्राहकहरूको लागि पिडिओटि केन्द्रहरू पिआरएमा निर्भर भएकाले पिडिओटि केन्द्रहरूमा पिआरएले ग्राहकहरू पठाइरहने कुरा सुनिश्चित गर्न अनुग्रहको बदलामा पिडिओटि केन्द्रहरू पिआरए प्रति वफादार रहनुपर्ने एक प्रकारको सम्बन्ध सिर्जना गरेको छ । फलस्वरूप, पिडिओटि केन्द्रहरूको ध्यान कामदारहरूलाई पिआरएहरूको अनैतिक अभ्यासहरू ओँल्याउन र/वा पिआरएहरूद्वारा नियुक्ति प्रक्रियामा हुने सम्भावित जालसाजी र छलबारे कामदारहरूलाई सचेत गराउनु भन्दा भर्ती एजेन्सीहरूसँग राम्रो सम्बन्ध कायम राख्नमा बढी केन्द्रित हुन सक्छ। पिडिओटि केन्द्रहरूले उनीहरूलाई ग्राहकहरू पठाउन पिआरएहरूमा निर्भर भएका कारण प्राय उत्पन्न हुने लाभको द्वन्द्वले आप्रवासी कामदारहरूलाई दिइने तालिमको गुणस्तरमा सम्झौता हुने सम्भावना हुन्छ भनी पिडिओटि केन्द्रका एकजना उत्तरदाताले स्वीकार गरे। पिडिओटि १० को प्रबन्धकले भने:

प्रतिस्पर्धात्मक व्यवसायमा बाँच्नका लागि अभिमुखीकरण केन्द्रले कामदार पठाउन भर्ती एजेन्सीलाई सम्पर्क गर्नुपर्ने समस्या रहेको बताए । अब, यदि अभिमुखीकरण केन्द्रले सम्भावित जालसाजी विरुद्ध चेतावनी दिँदै भर्ती एजेन्सीलाई बदनाम गर्यो भने, भर्ती एजेन्सीले त्यस विशेष अभिमुखीकरण केन्द्रमा कक्षा लिन पछि कामदार पठाउने छैन। त्यसपछि अभिमुखीकरण केन्द्रले बजारमा आफूलाई टिकाउन सक्दैन।

पिडिओटि केन्द्रहरूले सामना गर्ने वित्तीय अवरोधहरू

पिडिओटि केन्द्रहरूलाई वैदेशिक रोजगार विभाग (नेपाल सरकार २०१९) द्वारा सञ्चालन गर्न अनुमति पाउन रु ५,००,००० (अमेरिकी डलर ४२१२) जम्मा गर्न आवश्यक छ, जुन २०१९ (ibid) को रु ३,००,००० (अमेरिकी डलर २५२८) बाट धेरै वृद्धि हो। पिआरएले गर्नुपर्ने निक्षेपको रकम बढेको भए पनि पिडिओटि केन्द्रहरूले प्रत्येक आप्रवासी कामदारलाई दुई दिने तालिमका लागि लिन पाउने रु ७०० (अमेरिकी डलर ६) शुल्क सन् २००३ देखि नै यथावत रहेको छ (श्रम

मन्त्रालय, रोजगार र सामाजिक सुरक्षा २०१९)। धेरै जसो पिडिओटि केन्द्रका उत्तरदाताहरू (दश मध्ये आठ) ले आफ्नो व्यवसायलाई टिकाउन आर्थिक रूपमा गाह्रो भएको गुनासो गरे, विशेष गरी कोविड -१९ महामारीको समयमा श्रम-आयात गर्ने देशहरूले लगाएको यात्रा प्रतिबन्धका कारण आप्रवासी कामदारहरूको संख्या उल्लेखनीय रूपमा घटेको समयमा । काठमाडौं उपत्यका बाहिर सञ्चालनमा रहेको पिडिओटि केन्द्रका एकजना उत्तरदाताले आफ्ना सहरका केही पिडिओटि केन्द्रहरूले महामारीको अवस्थाले बढेको आर्थिक अभावका कारण सञ्चालन गर्न बन्द गरिसकेका छन् भनी रिपोर्ट गरेका थिए । काठमाडौं उपत्यका बाहिरका पिडिओटि केन्द्रहरूका केही उत्तरदाताहरू (सात मध्ये दुई) ले तालिम पछिका अन्य श्रम आप्रवासन प्रक्रियाहरू जस्तै अन्तिम श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्ने राजधानीमा केन्द्रीकृत भएका कारण पिआरए हरूले धेरैजसो आप्रवासी कामदारहरूलाई काठमाडौं उपत्यकामा रहेका पिडिओटि केन्द्रहरूमा पठाउँछन् भने । फलस्वरूप, काठमाडौं उपत्यका बाहिरका पिडिओटि केन्द्रहरूले उनीहरूको कक्षामा थोरै प्रशिक्षार्थीहरू उपस्थित भएकाले बढ्दो संघर्षको सामना गर्नुपरेको बताए।

पिडिओटि क्षेत्रमा समस्याहरूको सारांश

पिडिओटि केन्द्रका मालिक र प्रबन्धकहरूसँगको अन्तर्वार्ताबाट प्राप्त तथ्याङ्कको विश्लेषणबाट आप्रवासी कामदारहरूको हितका लागि आप्रवासन चक्रका विभिन्न चरणहरूमा कामदारहरूलाई उपयोगी जानकारी उपलब्ध गराउने भन्ने उनीहरूको उल्लेखित उद्देश्य पूरा गर्न पिडिओटि प्रभावकारी हुन सकेको छैन भन्ने अनुमान गर्न सकिन्छ । पहिलो, आवेदन प्रक्रियाको अन्त्यतिर पिडिओटि कक्षाहरूको समयतालिकाले सम्भावित आप्रवासीहरूलाई सम्भावित गलत सूचना वा प्रलोभन वा जालसाजीको बारेमा सचेत गराउने उद्देश्यलाई पराजित गर्छ, जुन सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूले श्रम आप्रवासन प्रक्रिया र विदेशमा उपलब्ध रोजगारहरू सम्बन्धी जानकारी खोज्न थालेपछि सुरु हुन सक्छ । दोस्रो, देशमा १०० भन्दा बढी पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम केन्द्रहरूको अस्तित्वले प्रवासी कामदारहरूलाई सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा आधारित एउटा छनोट गर्ने अवसर प्रदान गर्ने अपेक्षा गरिए पनि दस पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिमको विश्लेषणले गर्दा त्यस्तो भएको देखिँदैन। अध्ययनको लागि नमूना केन्द्रहरू, पूर्व प्रस्थान अभिमुखीकरण तालिम केन्द्रहरूले समान शिक्षण-सिकाइ गतिविधिहरू सञ्चालन गर्छन् र लगभग सबै ग्राहकहरूलाई पिआरए रेफरलहरूबाट प्राप्त गर्छन्। तेस्रो, सरकारले देश-विशिष्ट विषयवस्तुलाई छुट्याइ पाठ्यक्रमलाई नयाँ पाठ्यक्रमले प्रतिस्थापन गरी तालिमको विषयवस्तुको गुणस्तर सुधार गर्न केही प्रयास गरेको भए पनि नमूनामा रहेका कुनै पनि पीडीओटी केन्द्रले कोविड-१९ महामारीले बढाएको आर्थिक समस्याहरू देखाई त्यसलाई कार्यान्वयन गरेको छैन । पिडिओटि केन्द्रहरूले कामदारहरूसँग लिन पाउने शुल्क नबढाई तिनिहरूले गर्नुपर्ने निक्षेपको रकम बढाउने नेपाल सरकारको नयाँ नियमले पिडिओटि केन्द्रहरूमा आर्थिक भार थपेको छ। अन्तमा, भिजिट भिसामा र अवैध मार्गहरू (छिमेकी देशहरूको एयरपोर्टहरू प्रयोग गरेर) विदेशमा काम गर्न जाने धेरै जोखिम योग्य आप्रवासीहरूलाई पिडिओटिले समेट्दैन किनभने तालिम भिसामा यात्रा गर्ने आप्रवासीहरूका लागि मात्र अनिवार्य छ।

3. निष्कर्ष र सुझावहरू

श्रम मध्यस्थकर्ताहरूको संदिग्ध व्यवसाय अभ्यासहरू, जस्तै पिआरएहरूलाई मिडियामा प्राय रिपोर्ट गरिएको छ र वैदेशिक रोजगार विभागले सोहि कारणले केहि एजेन्सीहरूलाई सजाय गरेको छ। यद्यपि, श्रमिक मध्यस्थहरूलाई एकसमान निकायको रूपमा लिने र तिनीहरूको व्यवसायिक अभ्यासहरूमा रहेको भिन्नतालाई बेवास्ता गर्ने प्रवृत्तिले नेपाली कामदारहरूको आप्रवासी अनुभवलाई सुधार्न मद्दत गर्दैन। पीआरएहरू बीच तिनीहरूको व्यवसायिक अभ्यासहरूको सन्दर्भमा भिन्नताहरू छन् र एउटै एजेन्सीको गतिविधिहरू पनि सधैं निश्चित रूपमा 'श्रम आप्रवासन' वा 'मानव बेचबिखन' अन्तर्गत पर्दैन; ति गतिविधिहरू प्रायः आप्रवासन र मानव बेचबिखनको बिचमा कतै परेका हुन्छन् (खडका २०२१क)।

यस अनुसन्धानबाट प्राप्त निष्कर्षहरूले राज्यका नीति र नियमहरूको, राम्रो नियत भए तापनि, प्रतिकूल हुन सक्छ र अनपेक्षित परिणामहरू हुन सक्छ, कहिलेकाहीं पिआरएहरूलाई मानव बेचबिखन रोक्न कम प्रेरणा प्रदान गर्न सक्छ र कहिलेकाहीं अव्यक्त रूपमा उनीहरूलाई छायादार भर्ना अभ्यासहरूको सहारा लिन पनि प्रेरित गर्न सक्छ भन्ने देखाउँछ । पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूका लगभग सबै उत्तरदाताहरूले हालै तर्जुमा गरिएका राज्य प्रावधानहरूले उनीहरूको नाफामा प्रतिकूल असर पारेको र तिनीहरूमध्ये धेरैको अस्तित्वमा शंका उत्पन्न भएको बताए। नयाँ ल्याइएका नियमहरू, जस्तै पिआरए ले आफ्नो इजाजत पत्र नवीकरणका लागि लगातार दुई आर्थिक वर्ष कम्तिमा १०० जना कामदार पठाउनुपर्ने अनिवार्यता र पिआरएको निक्षेपको रकम बढाउनु पर्ने अवस्था, महामारीले श्रमिकहरूको माग सुस्ताएको समयमा, कामदारहरूको थ्रेसहोल्ड संख्या पूरा गर्न उचित लगनशीलता बिना विदेशमा रोजगारदाताहरूबाट श्रम माग लिन पिआरएलाई प्रोत्साहित गर्न सक्छ । नेपालका पिआरएलाई एकै समयमा नियमहरू पालना गर्न र विदेशका कम्पनीहरूबाट श्रम मागहरू सुरक्षित गर्न र आफ्नो व्यवसायलाई निरन्तरता दिन गाह्रो रहेको छ, विशेष गरी जब गन्तव्य देशहरू र रोजगारदाता कम्पनीहरूको नीति र अभ्यासहरू, जस्तै न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिक र श्रम माग खरिद, विचार नगरी आप्रवासन सम्बन्धी नीतिहरू बनाइन्छ । कामदारहरूको आप्रवासन अनुभवलाई सुधार गर्ने उद्देश्य बोकेको कुनै पनि नीति र कार्यक्रमहरूमा स्रोत र गन्तव्य दुवै देशका सरोकारवालाहरूलाई समावेश गर्नुपर्छ। यो पनि स्वीकार गर्नुपर्दछ कि श्रम श्रोत देशहरूका पिआरएहरू असमान शक्ति सम्बन्धको वातावरणमा काम गर्दछ, जहाँ रोजगारदाता कम्पनीहरू र गन्तव्यमा आधारित पिआरएहरूको हात माथि छ किनभने उनीहरूसँग श्रम बढि भएका दक्षिण एशिया क्षेत्रका धेरै देशहरूबाट कामदारहरू नियुक्ति गर्ने स्वतन्त्रता छ।

पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरू बीच सेवा प्रवाहको गुणस्तर बढाउन प्रतिस्पर्धालाई प्रोत्साहन गर्ने, र सुरक्षित आप्रवासन र मानव बेचबिखन सम्बन्धी सचेतना जस्ता अन्य महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई कम ध्यान दिएर पिआरए को गतिविधिहरू मात्र नियन्त्रण गर्ने उद्देश्यभएका कानुनी प्रावधानहरू प्रायः प्रभावहीन हुन सक्छन् र यसको सट्टा प्रलोभन, प गलत सूचना वा ठगी मार्फत कामदारहरूलाई विदेश पठाउने जस्ता गम्भीर समस्याहरू निम्त्याउन सक्छन्।

कानूनको प्रावधान अनुसार राष्ट्रिय दैनिकहरूमा विज्ञापनहरूको प्रकाशन (प्रिन्ट ढाँचामा) पीआरएहरूको लागि पहुँचको मुख्य माध्यम हो। यद्यपि, यस अध्ययनले प्रिन्ट समाचार पत्रिकाहरू प्रायः सम्भावित आप्रवासीहरू जो ठूलो सङ्ख्यामा दुर्गम गाउँमा बस्छन् उनीहरूको पहुँचमा नहुने कारणले त्यस्ता विज्ञापनहरू कानुनी आवश्यकताहरू पूरा गर्न मात्र प्रकाशित हुन्छन् र तिनीहरू सम्भावित ग्राहकहरूलाई रोजगारी र सचेतनासँग-सम्बन्धित जानकारीहरू प्रसार गर्न धेरै हदसम्म प्रभावकारी हुँदैनन् भनेर देखाछ। आईसीटी र सामाजिक सञ्जालको प्रयोग अझै प्रारम्भिक चरणमा छ किनकि केही ठूला पिआरए र 'गैर-परम्परागत' पिआरएहरू (जसले न्यायोचित भर्ना अभ्यास गर्दछ) ले सम्भावित ग्राहकहरूसम्म पुग्न समाचार पत्रहरूका विज्ञापनहरू बाहेक अन्य मिडिया प्रयोग गरेका छन्।

पर्याप्त संख्यामा आकांक्षी आप्रवासी कामदारहरू भर्ना गर्न र उनीहरूलाई जानकारी प्रदान गर्न पिआरएहरूको औपचारिक पहुँच र संलग्नता गतिविधिहरू धेरै हदसम्म प्रभावकारी नभएकाले, यस अध्ययनले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरू र पिआरएहरू बीचको सूचना शून्यता मुख्यतया अनौपचारिक श्रम माध्यस्थकर्ता (एजेन्टहरू वा दलाल) हरूले पुरा गरेको पत्ता लगाएको छ। जसले गाउँमा रहेका मानिसहरूसँगको आफ्नो निकटता र व्यक्तिगत सम्बन्धको फाइदा उठाएर सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई पिआरएहरूबाट रोजगार सम्बन्धी जानकारी सञ्चार गर्न र आप्रवासन प्रक्रियालाई सहज बनाउँछन्। यद्यपि, राज्यले अनौपचारिक माध्यस्थकर्ताहरूको भूमिकालाई श्रम आप्रवासन प्रक्रियाको लागि गैर-लाभकारीको रूपमा हेरेको पाइन्छ र तिनीहरूलाई औपचारिक रूपमा भर्ना क्षेत्रबाट हटाउन प्रतिबद्ध देखिन्छ। एजेन्ट वा दलालहरू तदनुसार राज्य द्वारा अवैध मानिन्छ। यद्यपि, यस अध्ययनले विदेशी कामका लागि सम्भावित कामदारहरू ल्याउन भर्ती एजेन्सीहरूले अझै पनि व्यापक रूपमा अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरू प्रयोग गर्ने गरेको पाएको छ। अनौपचारिक श्रम मध्यस्थकर्ताहरूले प्रदान गर्ने सेवालार्थ राज्यले आबैध मान्नाले कामदारहरूलाई सुरक्षित आप्रवासन सेवा प्रदान गर्ने प्रक्रियालाई थप जटिल बनाउन सक्छ किनभने एकातिर एजेन्ट र दलालहरूले त्यति चाँडै श्रम आप्रवासन क्षेत्र छोड्दैनन् र अर्कोतिर उनीहरूको अवैध हैसियतका कारण श्रम आप्रवासन प्रक्रियामा उनीहरूको सेवाको लागि उत्तरदायी बनाउन सकिदैन।

अन्तमा, अध्ययनले सबै पिडिओटि केन्द्रहरूले आफ्ना ग्राहकहरू पीआरएहरू सँगको सम्बन्ध मार्फत प्राप्त गर्छन् भन्ने कुरा पत्ता लगाएको छ। पिडिओटि केन्द्रहरूलाई उनीहरूको सेवा प्रवाहको गुणस्तर सुधार गर्न थोरै प्रोत्साहन छ किनभने आप्रवासी कामदारहरूले पिडिओटि केन्द्रको छनौट गुणस्तरको आधारमा गर्ने देखिदैन। पिडिओटि केन्द्रहरू बीच गुणस्तरमा थोरै भिन्नता छ किनभने सबै केन्द्रहरूले वैदेशिक रोजगार बोर्डबाट समान तालिम प्राप्त गर्ने प्रशिक्षकहरू मार्फत वैदेशिक रोजगार बोर्डले विकास गरेको एउटै पाठ्यक्रम पढाउन आवश्यक छ। आप्रवासी कामदारहरू पनि सिक्नमा रुचि राख्दैनन्, मुख्यतया किनभने कक्षाहरू भर्ना प्रक्रियाको अन्त्यमा लिइन्छ, जुन समयसम्म उनीहरूले आफ्नो आप्रवासन सम्बन्धी अधिकांश निर्णयहरू गरिसकेका हुन्छन्। श्रम स्वीकृति प्राप्त गर्ने प्रक्रियामा पिडिओटि कक्षाहरू सामान्य आवश्यकताको रूपमा रहेको पाइन्छ।

3.1 सिफारिसहरू

यी निष्कर्षहरूको आधारमा, यस अध्ययनले श्रम आप्रवासन प्रक्रियामा सम्बन्धित सरोकारवालाहरूका लागि निम्न कार्य सैली सिफारिस गर्दछ।

3.1.1 सरकारका लागि

- पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूलाई प्रत्यक्ष रूपमा असर गर्ने नीति र नियमहरू, जस्तै न्यूनतम निक्षेप र बैंक ग्यारेन्टी, पिआरएहरूद्वारा प्रत्येक वर्ष विदेश पठाउने कामदारको न्यूनतम संख्या र न्यूनतम रेफरल पारिश्रमिकसँग सम्बन्धित प्रावधानहरू सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँगको परामर्शमा परिमार्जन गरिनुपर्छ। साथै तिनीहरूको सम्भावित प्रभावहरूको पूर्व अध्ययन पनि हुनु पर्छ; अन्यथा, तिनीहरूको अनपेक्षित परिणाम हुन सक्छ। वैदेशिक रोजगारीमा मानिसहरूलाई जोड्न पीआरएले खेलेको महत्वपूर्ण भूमिकालाई ध्यानमा राख्दै, कोभिड-१९ को महामारीका कारण ठूलो नोकसानी बेहोरेको भर्ना उद्योगलाई - पीआरएलाई आर्थिक भार थप्ने प्रावधानको कार्यान्वयनलाई यो समयमा रोकिनुपर्छ र सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँग परामर्श गरेर मात्र पछि लागु गर्नु पर्छ।
- नमूना पिआरए र पिडिओटि केन्द्रहरूका धेरै उत्तरदाताहरूले अधिकांश पिआरएहरूले 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीति लागू नगर्नुको बताएका छन्, जसको मुख्य कारण पिआरएको लागि आर्थिक असक्षमता र लागत-प्रतिस्पर्धी रोजगार बजारबाट विदेशका रोजगारदाताहरूबाट कामको माग ल्याउन कठिनाई हुनु हो। 'फ्री भिसा, फ्री टिकट' नीतिको व्यवहार्यता र प्रभावलाई देश-देशका आधारमा राम्ररी अध्ययन गर्नुपर्छ। नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि रोजगारदाता कम्पनी र गन्तव्य देशहरूलाई पनि बोर्डमा ल्याउनुपर्छ; उनीहरूले गर्न सक्ने पहिलो काम भनेको कमिशनको बदलामा रोजगारदाता कम्पनीहरू र उनीहरूका अधिकारीहरूबाट श्रम मागहरूको अनाधिकृत 'व्यवसाय' रोक्नु हुन सक्छ।
- नियुक्ति प्रक्रियामा अनौपचारिक श्रम माध्यस्थकर्ताहरू (जस्तै एजेन्ट वा दलालहरू) को बारम्बार प्रयोगले सबै एजेन्टहरूलाई गैरकानूनी भन्ने सरकारको विचार प्रतिकुल भएको र यथार्थपरक नभएको भनेर देखाउँछ। एजेन्टहरूलाई व्यवस्थित गर्न केही नियमहरू तर्जुमा गरिनुपर्छ, जस्तै कामदारहरूको हितलाई प्राथमिकतामा राखेर इजाजतपत्र दिने वा उनीहरूमार्फत विदेश गएका कामदारहरूका लागि उनीहरूलाई जवाफदेही बनाउने प्रावधानहरू ल्याउनु पर्छ।
- अभिमुखीकरण तालिम श्रम आप्रवासन प्रक्रियाको प्रारम्भिक चरणमा हुनुपर्दछ किनभने यसलाई अन्तमा राख्नले आप्रवासीहरूलाई सूचित निर्णयहरू लिन मद्दत गर्ने उद्देश्यलाई पराजित गर्दछ। नक्कली बायोमेट्रिक हाजिरी रेकर्ड राख्ने र नक्कली प्रमाणपत्र जारी गर्ने जस्ता दुराचारलाई न्यूनीकरण गर्न सरकारले अभिमुखीकरण कक्षा सञ्चालनको उचित अनुगमन गर्नुपर्छ।

- सरकारले अभिमुखीकरण तालिमको शुल्कमा परिमार्जन गर्नुपर्छ, जसलाई वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोषबाट आंशिक रूपमा अनुदान दिन सकिने गरी कामदारमाथिको आर्थिक भार कम गर्न र पिडिओटि केन्द्रहरूको आर्थिक व्यवहार्यता कायम राख्न सकिन्छ।

3.1.2 एनजीओ र आईएनजीओहरूको लागि

- राष्ट्रिय एनजीओहरू र आईएनजीओहरू - जस्तै माइती नेपाल, आरबीए, र आइआरआइएसले सम्भावित कामदारहरूसँगको पहुँच र संलग्नता गतिविधिहरू विस्तार र सुदृढ गर्न पिआरएलाई सहयोग गर्न सक्छन्। त्यस्ता क्रियाकलापहरू सुरक्षित आप्रवास, जबरजस्ती श्रम, र बेचबिखन सम्बन्धी सचेतनामुलक जानकारीको साथ हुनुपर्छ।
- एनजीओहरू र आईएनजीओहरूले, सरकार र पीआरएहरूसँग काम गर्दै, सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई लक्षित गरेर वैदेशिक रोजगारको प्रक्रियामा जानु अघि उनीहरूलाई सुरक्षित आप्रवासन सूचनाहरू प्रदान गर्न सचेतना कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न सक्छन्। तथापि, सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी त्यस्ता सचेतना कार्यक्रमहरू परीक्षण नगरिएका अनुमानहरूमा आधारित हुनु हुँदैन र यस्ता कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन महत्त्वपूर्ण हुन्छ।
- राम्रो काम गर्ने श्रम आप्रवासन प्रणाली तयार गर्ने उद्देश्य भएका योजना र कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्न एनजीओहरू र आईएनजीओहरूले सरकारलाई नीतिगत सहयोग गर्न र वकालत अभियानहरू चलाउन सक्छ, जसले मानव बेचबिखन र जबरजस्ती श्रम नियन्त्रणमा योगदान पुऱ्याउन सक्छ।

3.1.3 पिआरएहरूको लागि

- पिआरएहरूले सम्भावित आप्रवासी कामदारहरूलाई रोजगार सम्झौता र अन्य सुरक्षित आप्रवासन सम्बन्धी जानकारी पूर्णरूपमा उपलब्ध गराउनुपर्छ र कहिले काहिँ मिडियामा रिपोर्ट हुने कामदारहरूलाई नक्कली सम्झौताहरू प्रदान गर्ने वा सम्झौता प्रतिस्थापन जस्ता भर्ना उद्योगमा हुने दुराचारको सामूहिक रूपमा प्रतिरोध गर्नुपर्छ।
- यस अध्ययनले फेसबुक र ट्विटर जस्ता सामाजिक सञ्जाल प्लेटफर्ममा पिआरएहरूको प्रयोग धेरै हदसम्म प्रभावहीन भएको पत्ता लगाएको छ। पिआरएहरूले सम्भावित कामदारहरूको समूहलाई लक्षित गर्न आफ्नो फेसबुक पृष्ठहरू बुस्ट गर्ने र सम्भावित कामदारहरूसँग उनीहरूको अनलाइन संलग्नतालाई थप सक्रिय र प्रभावकारी बनाउन छुट्टै सामाजिक सञ्जाल रणनीति बनाउने जस्ता दृष्टिकोणहरू विचार गर्नुपर्छ।
- पिआरएहरूले राज्यका नियम र नियमावलीहरूको पालना गर्नुपर्छ र कामदारहरूको हितलाई प्राथमिकता दिने सेवाहरू प्रदान गर्नुपर्छ।
- आप्रवासी कामदारहरूको कल्याण र तिनीहरूको व्यवसायको दिगोपन सुनिश्चित गर्ने दोहोरो उद्देश्यहरू हासिल गर्ने नीतिहरू तर्जुमा गर्न पिआरएहरूले सरकारसँग काम गर्नुपर्छ।

3.1.4 पिडिओटि केन्द्रहरूको लागि

- पिडिओटि केन्द्रहरूले नक्कली बायोमेट्रिक हाजिरी रेकर्डहरू गर्न दिने वा गैर-उपस्थितहरूलाई प्रमाणपत्र जारी गर्ने जस्ता तालिम सत्रहरूमा हुने खराब व्यवहारलाई कडा रूपमा निगरानी र नियन्त्रण गर्न आवश्यक छ।
- केन्द्रहरूले देश-विशिष्ट जानकारी समावेश गर्ने नयाँ सरकारी पाठ्यक्रम लागू गर्नुपर्छ।
- केन्द्रहरूले आफ्ना कक्षाहरूको डेलिभरीको गुणस्तर बढाउनुपर्छ र जबरजस्ती श्रम र मानव बेचबिखनका घटनाहरू रोक्न कक्षाहरूलाई थप प्रभावकारी बनाउनु पर्छ।

अनुसूची १: तथ्यांक निकासी फाराम

आधारभूत जानकारी
<p>भर्ती एजेन्सीको नाम</p> <p>सामग्री/कागजातको शीर्षक (विषय/प्रसंग लेख्नुहोस्, यदि कुनै शीर्षक छैन भने)</p> <p>सामग्रीको प्रकार (कामको विज्ञापन, सूचना, पर्चा, पुस्तिका, तालिम पुस्तिका)</p> <p>स्रोत (कम्पनी वेबसाइट, फेसबुक, ट्विटर, भौतिक प्रतिलिपि)</p> <p>प्रकाशन मिति</p> <p>URL (उपयुक्त छ भने)</p>
के यसले मानव बेचबिखन बारे जानकारी दिन्छ?
अन्य के जानकारी प्रदान गरिएको छ?
<p>सुरक्षित आप्रवासन</p> <p>श्रम शोषण</p> <p>यौन शोषण</p> <p>आप्रवासन प्रक्रिया नियुक्ति शुल्कहरू</p> <p>तैनाती पश्चात सन्दर्भहरू जस्तै गन्तव्यमा बस्ने र काम गर्ने अवस्थाहरू (ज्याला, काम गर्ने घण्टा)</p> <p>नेपालमा श्रमिकको अधिकार, ट्रान्जिट र गन्तव्य</p>
लक्षित श्रोता को हो?
<ul style="list-style-type: none"> - पुरुष आप्रवासी कामदार - महिला आप्रवासी कामदार
कैफियतहरू

अनुसूची २: मौखिक सहमति फाराम

नमस्ते, मेरो नाम _____ हो, म काठमाण्डौमा रहेको सेन्टर फर द इस्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटी मा अनुसन्धानकर्ता हुँ। वैदेशिक रोजगारीका लागि नेपालमा श्रम भर्ना प्रक्रिया र प्रस्थान गर्नु अघि सम्भावित आप्रवासीहरूलाई प्रदान गरिएको पूर्व प्रस्थान जानकारी बुझ्नको लागि विनरक, आइडिएस र सोसल साइन्स वहाः, काठमाडौंको सेस्लाम को सहकार्यमा 'वैदेशिक रोजगारीका लागि कामदार भर्ती गर्ने एजेन्सीहरूको सम्भावित आप्रवासीहरूसँगको पहुँच र संलग्नताको मूल्याङ्कन' विषयमा अध्ययन भइरहेको छ।

म तपाईंलाई हाम्रा लागि केही प्रश्नहरूको जवाफ दिएर यस अनुसन्धानको हिस्सा बन्न अनुरोध गर्न चाहन्छु। तपाईंले उपलब्ध गराउने कुनै पनि जानकारी सिधै तपाईंसँग पुनः जोडिने छैन। अन्तर्वार्तासम्बन्धी तथ्यांक अन्तर्वार्ताकर्ता, अनुवादक र मुख्य अनुसन्धानकर्ताहरूका लागि मात्र पहुँचयोग्य हुने छ। यो जानकारी यस अध्ययनमा संलग्न अनुसन्धानकर्ताहरूद्वारा पहुँच गर्न सकिने पासवर्ड-सुरक्षित निजी फाइलमा साझा Google drive मार्फत भण्डार गरिने छ। यो तथ्यांक अनुसन्धान उद्देश्यका लागि प्रयोग गरिने छ।

तपाईंलाई यस अध्ययनमा सहभागी भएर कुनै प्रत्यक्ष सम्भाव्य लाभ हुँदैन। यो अनुसन्धानले नेपालबाट मानव बेचबिखन सम्बन्धी नीतिहरूको मूल्याङ्कन गर्न र जानकारी दिनका साथै नेपालका आप्रवासी कामदारहरूको अनुभवमा सुधार ल्याउन जानकारी प्राप्त गर्न मद्दत गर्नेछ भन्ने आशा गरिएको छ।

हाम्रो अन्तर्वार्ता पूरा हुन लगभग एक घण्टा लाग्ने छ। हामी तपाईंलाई आरामदायक र श्रव्य गोपनीयता कायम राख्ने खालको स्थान रोज्न प्रोत्साहित गर्छौं। यस अनुसन्धानमा सहभागी हुनु/नहुनु पूर्ण रूपमा स्वैच्छिक हो र तपाईं आफ्नो सहमति फिर्ता लिन चाहनुहुन्छ भने मलाई जानकारी गराएर कुनै पनि समयमा त्यसो गर्न सक्नुहुन्छ। के म यो अन्तर्वार्ताको प्रक्रिया अगाडि बढाउन तपाईंको सहमति पाउन सक्छु? म यो अन्तर्वार्ता रेकर्ड गर्न सक्छु?

हो

होइन

यस अध्ययनमा सहभागी हुनुभएकोमा धन्यवाद, हामी तपाईंको प्रतिक्रिया र समयको मान राख्छौं। तपाईंसँग कुनै पनि समयमा अनुसन्धानबारे कुनै पनि प्रश्न वा चिन्ता भएमा, कृपया सेन्टर फर दि स्टडी अफ लेबर एण्ड मोबिलिटी लाई +९७७-१-४५७२८०७ (कार्यालय समय, बिहान १० बजेदेखि साँझ ५ बजेसम्म) फोन गर्न सक्नुहुन्छ।

तपाईंलाई फेरि पनि धन्यवाद।

अनुसूची ३: पीआरएहरूको अन्तर्वार्ताको लागि चेकलिस्ट

सामान्य परिचय

- के तपाईं हामीलाई तपाईंको एजेन्सीको बारेमा छोटकरीमा बताउन सक्नुहुन्छ (जाँच: कहिले र कसरी स्थापना भयो; कामदारहरू भर्ना गरिने रोजगारीका क्षेत्रहरू र गन्तव्य देशहरू; वार्षिक रूपमा खटिने मानिसहरूको संख्या)?
- के तपाईंको आधिकारिक वेबसाइट वा अन्य सामाजिक संजालका प्लेटफर्महरू छन्? कृपया तिनीहरूको बारेमा विवरण दिन सक्नुहुन्छ? तपाईं तिनीहरूमार्फत कस्तो प्रकारको जानकारी प्रदान गर्नुहुन्छ? तिनीहरू कुन कुन बेला अद्दावधिक हुन्छन्?

पूर्व प्रस्थान पहुँच

विज्ञापन

- गन्तव्य देश (सिओडि) बाट श्रम मागको अनुरोध सुरक्षित गर्दा र वैदेशिक रोजगार विभागबाट पूर्व-स्वीकृति प्राप्त गर्दा, तपाईंले राष्ट्रिय दैनिकमा माग विवरणहरू विज्ञापन गर्न आवश्यक छ। त्यस्ता विज्ञापनहरूमा तपाईं कस्तो प्रकारको जानकारी राख्नुहुन्छ?

(नोट: वैदेशिक रोजगार नियम (२००८) को नियम १४ द्वारा अनिवार्य रूपमा विज्ञापनमा समावेश गर्नु पर्ने केही काम सम्बन्धी विवरणहरूमा कामको विवरण, आवश्यक न्यूनतम योग्यता, आवास सम्बन्धी प्रावधान र कामदारलाई उपलब्ध गराइने खाना सुविधा, मासिक पारिश्रमिक, कामदारको बीमा र मेडिकल सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था, कामदारले व्यहोर्नुपर्ने हवाई टिकट खर्च सम्बन्धी व्यवस्था, सेवा शुल्क र प्रवर्द्धन खर्च सहितको कुल खर्च कामदारले वहन गर्ने।)

- वैदेशिक रोजगारीको नाममा हुन सक्ने मानव बेचबिखन विरुद्धको कुनै सावधानीका उपाय वा चेतावनी संकेतहरू, विज्ञापनमा समावेश छन् (उदाहरणका लागि प्रदान गरिएको जानकारीको आधिकारिता जाँच्ने वा प्रलोभन, उत्प्रेरणा, गलत सूचना, जालसाजी, र शोषण गर्ने उद्देश्य पहिचान गर्ने)?
- आप्रवासन सम्बन्धी सेवाहरू प्राप्त गर्न तपाईंको एजेन्सीमा आउने सम्भावित आप्रवासीहरूको लगभग कति प्रतिशतले विज्ञापन पढेको दाबी गर्छन्?

कामदारहरूको स्रोत

- कामदार भर्ती गर्ने प्रक्रियालाई छोटकरीमा व्याख्या गर्न सक्नुहुन्छ?

- तपाईं कसरी कामदारहरूको स्रोत जुटाउनुहुन्छ? प्रक्रियामा कस्ता कर्ताहरू संलग्न छन्? (जाँच: एजेन्सीहरूले कसरी संलग्न पक्षहरूसँग तिनीहरूको भूमिका र भुक्तानीको सन्दर्भमा मिलेमतो गर्छन्; कर्ताहरूसँग सम्भावित कामदारहरूको अनौ/औपचारिक सम्बन्ध)
- अनौपचारिक मध्यस्थकर्ताहरू (दलाल/एजेन्ट) संग काम गर्ने तपाईंको तौर-तरीका के हो? कामदारहरूलाई सोर्स गर्न मध्यस्थकर्ता कसरी प्रयोग गर्नुहुन्छ?
- के मध्यस्थकर्ताको गतिविधि अनुगमन गर्न आवश्यक छ? किन? यो कसरी गर्न सकिन्छ?

कामदारहरूको सोर्सिङ - अनलाइन मिडियाको प्रयोग

- के तपाईं कामदारहरूलाई सोर्स गर्न कुनै अनलाइन मिडिया प्रयोग गर्नुहुन्छ? यदि त्यसो हो भने, तपाईंले यस उद्देश्यका लागि प्रयोग गर्नुहुने अनलाइन प्लेटफर्महरू (जस्तै फेसबुक, ट्विटर, व्हाट्सएप) के हुन्? फोनबाट पनि कामदार नियुक्ति गर्नुहुन्छ ? तपाईंले यसरी सामान्यतया कति जना कामदारहरू नियुक्ति गर्नुहुन्छ?
- के तपाईं सामाजिक संजाल प्लेटफर्महरूमा विज्ञापन पोस्ट गर्नुहुन्छ? यदि हो भने, के तपाईं ती विज्ञापनहरूको सामग्री वर्णन गर्नुहुन्छ? मानव बेचबिखन र जबरजस्ती श्रम सम्बन्धी कुनै जानकारी प्रदान गरिएको छ?
- सम्भावित आप्रवासीहरूसँग अनुबन्ध हुँदा तपाईंको एजेन्सीको अनलाइन संलग्नताको क्रममा तपाईं कस्तो प्रकारको सुरक्षित प्रवास जानकारी प्रदान गर्नुहुन्छ?

सूचना प्रवाहको अन्य माध्यम

- सम्भावित आप्रवासीहरूसँग संलग्न हुन प्रिन्ट विज्ञापनहरू र अनलाइन सामाजिक सञ्जालहरू बाहेक तपाईं कुन प्रकारका सामग्रीहरू प्रयोग गर्नुहुन्छ (उदाहरणका लागि, ब्रोसरहरू र अन्य प्रकाशनहरू)? के तपाईं त्यस्ता सञ्चार सामग्रीको जानकारी अन्तरवस्तु वर्णन गर्न सक्नुहुन्छ? के तपाईंसँग मानव बेचबिखनको मुद्दामा सम्भावित आप्रवासीहरू बीच जागरूकता ल्याउन लक्षित कुनै प्रकाशनहरू छन्?

सचेतना अभियान तथा तालिम

- के तपाईंको संस्थाले एकलै वा अन्य एजेन्सीहरूसँग संयुक्त सहकार्यमा, कामका लागि आप्रवासन गर्दा सचेत निर्णय लिन, आधिकारिकताको लागि दिइएको जानकारी जाँच गर्ने, उनीहरूलाई बेचबिखनतर्फ लैजान सक्ने संकेतहरू समयमै पहिचान गर्ने कुरामा परिशिक्षण दिन इच्छुक आप्रवासीहरूलाई लक्षित गरी कुनै सचेतना अभियान, तालिम सत्र, सेमिनार वा अन्य कुनै कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेको छ?
- यस्ता कार्यक्रमहरू कहिल्यै आयोजना भएको भए त्यस्ता कार्यक्रमहरूको एजेन्डा र विषयवस्तुबारे विस्तृत रूपमा उल्लेख गर्नुहुन्छ ? के तपाईंले, कुनै पनि तरिकाले, तालिम पछिको प्रभावकारिता अध्ययन गर्ने प्रयास गर्नुभएको छ?

निष्पक्ष/नैतिक भर्ना दिशानिर्देशहरूको पालना

- कामदारहरूले काम, कामको अवस्था, तलब र सुविधा, घरमा कामदारको अधिकार, ट्रान्जिट र गन्तव्य जस्ता कुराहरूको सही जानकारी प्राप्त गर्ने कुरा कसरी सुनिश्चित गर्नुहुन्छ? तपाईं कुनै प्रमाण/उदाहरण उपलब्ध गराउन सक्नुहुन्छ?
- सामान्यतया, तपाईंको एजेन्सीले कामदारहरू उनीहरूको यात्राको समयमा सुरक्षित छन् र गन्तव्य देशमा कार्यस्थलमा उत्पीडन वा कुनै पनि प्रकारको जबरजस्ती वा अपमानजनक वा अमानवीय व्यवहारबाट मुक्त छन् वा मान र सम्मानको साथ व्यवहार गरिन्छ भन्ने कुराको कसरी सुनिश्चित गर्छ?
- नेपाल सरकारको निर्देशिका र द्विपक्षीय श्रम सम्झौताको विषयवस्तु बाहेक, के तपाईं नियुक्ति प्रक्रियामा अन्य कुनै नीति/निर्देशन वा आचारसंहिताको पालना गर्नुहुन्छ? यदि हो भने, के हो? यसका प्रमुख सिद्धान्तहरू के हुन्?

मानव बेचबिखन बुझाइ

- के तपाईंले 'मानव बेचबिखन' बारे सुन्नुभएको छ? यदि हो भने, तपाईंले यसको बारेमा के सुन्नु भएको छ? के तपाईंलाई नेपाली आप्रवासी कामदार बेचबिखनको जोखिममा छन् भन्ने लाग्छ ? किन/कुन चरणमा ?

नियुक्ति समस्या र समाधान

- तपाईंको अनुभवमा नेपालमा कामदार नियुक्तिका प्रमुख समस्याहरू के के छन् ?
- तपाईंलाई यी समस्याहरूको समाधान के हो जस्तो लाग्छ? (जाँच: कामदारका मुद्दाहरू, जस्तै भर्ना लागत, करार, काम/तलबमा भ्रामक जानकारी।)
- के तपाईंलाई तपाईंको ग्राहकहरू / आप्रवासी कामदारहरूसँग कुनै समस्या छ? तिनीहरू के-के हुन्?
- नेपालमा भर्ना उद्योगको भविष्य कस्तो देखिन्छ ? तपाईंको भावी योजनाहरू के छन् ?

अनुसूची ४: पिडिओटि केन्द्रहरूका लागि अन्तर्वाताको चेकलिस्ट

सामान्य परिचय

- के तपाईं हामीलाई तपाईंको संगठन को बारे मा छोटकरीमा बताउन सक्नुहुन्छ? (जाँच: कहिले र कसरी स्थापना भयो; गन्तव्य देशहरू जसका लागि कामदारहरूलाई तालिम दिइन्छ; वार्षिक रूपमा सेवा गर्ने मानिसहरूको संख्या।)
- के तपाईंसँग आधिकारिक वेबसाइट वा अन्य सामाजिक मिडिया प्लेटफर्महरू छन्? कृपया तिनीहरूको बारेमा विवरण दिन सक्नुहुन्छ? तपाईं तिनीहरूमाफत कस्तो प्रकारको जानकारी प्रदान गर्नुहुन्छ? तिनीहरू कुन कुन बेला अद्दावधिक हुन्छन्?

आप्रवासी कामदारहरूसँग सम्पर्क स्थापना गर्ने

- तपाईं कामदारहरूसँग कसरी जोडिनुहुन्छ? तिनीहरू तपाईंको संस्थामा कसरी आइपुग्छन्?
- आप्रवासी कामदारहरूसम्म पुग्न के-कस्ता विधिहरू प्रयोग गर्नुहुन्छ? के तपाईं यस प्रक्रियामा कुनै मध्यस्थकर्ताहरू प्रयोग गर्नुहुन्छ? उनीहरूलाई कसरी भुक्तानी गरिन्छ?

पिडिओटिकक्षाहरू व्यवस्थापन गर्ने

- आप्रवासी कामदारहरूलाई पिडिओटि उपलब्ध गराउनमा के समस्याहरू छन्? (जाँच: कामदारहरूको उपस्थिति, लागत, कक्षाको वितरण।)
- तपाईं पिडिओटि को पाठ्यक्रम कसरी फेला पार्नुहुन्छ? के तिनीहरू गन्तव्य देश अनुसार डिजाइन गरिएको हुन्छन्? तिनीहरूको शक्ति र कमजोरीहरू के हुन्? के यसमा कुनै परिमार्जन आवश्यक छ?
- के वर्तमान पाठ्यक्रमले मानव बेचबिखनको बारेमा जानकारी दिन्छ? त्यहाँ कस्तो प्रकारको जानकारी छ?
- आप्रवासन प्रक्रियाको क्रममा कामदारहरूलाई बेचबिखन हुनबाट रोक्नको लागि तपाईंलाई कस्तो प्रकारको जानकारी प्रदान गर्न आवश्यक छ जस्तो लाग्छ? के तपाईं यस सन्दर्भमा पिडिओटि सहयोगी हुनेछ जस्तो लाग्छ? अरु के गर्न आवश्यक छ?
- तपाईंका प्रशिक्षकहरूले कस्तो प्रकारको तालिम दिनुहुन्छ?

के तपाईंलाई यस सन्दर्भमा पिडिओटि सहयोगी हुनेछ जस्तो लाग्छ?

- के तपाईंले आप्रवासी कामदारहरूलाई (पिडिओटो बाहेक) अनलाइन/अफलाइन कुनै अन्य आप्रवासन/बेचबिखन सम्बन्धी जानकारी प्रदान गर्नुहुन्छ? तपाईं यो कसरी गर्नुहुन्छ? कस्तो प्रकारको जानकारी उपलब्ध गराइन्छ?

चुनौतीहरू

- पिडिओटि केन्द्रहरू सञ्चालन गर्दा तपाईंलाई के कस्ता चुनौतीहरू/समस्याहरू छन्?
- नेपालमा श्रम आप्रवासन क्षेत्रमा के कस्ता चुनौती/समस्याहरू देख्नुहुन्छ ?
- तिनीहरूको समाधान के हो?

सन्दर्भ सूची

- Abrar et al. (2017) **Emic Perspectives on Brokering International Migration for Construction from Bangladesh to Qatar**, Working Paper 49, Brighton: University of Sussex (accessed 28 February 2022)
- Acharya, U. (2021) **Media Landscapes: Nepal – Print**, Maastricht: European Journalism Centre
- Acharya, U. (2020) **Nepal Twitter Users Survey 2019: Summary of the Findings**, Kathmandu: Centre for Media Research-Nepal (accessed 28 February 2022)
- Acharya, R. (2017) 'Impact of Remittance on Economic Development of Nepal', *PYC Nepal Journal of Management* 10.1: 19–30
- AFEW International (2020) **Interview with Bakhodur Khaitov, Nakukor NGO** (accessed 22 October 2021)
- American Civil Liberties Union (n.d.) **Trapped in the Home: Global Trafficking and Exploitation of Migrant Domestic Workers** (accessed 8 November 2021)
- Amnesty International (2017) **Turning People into Profits: Abusive Recruitment, Trafficking and Forced Labour of Nepali Migrant Workers**, London: Amnesty International (accessed 28 February 2022)
- Amnesty International (2011) **False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers**, Kathmandu: Amnesty International (accessed 18 October 2021)
- Andrees, B.; Nasri, A. and Swiniarsk, P. (2015) **Regulating Labour Recruitment to Prevent Human Trafficking and to Foster Fair Migration: Models, Challenges and Opportunities**, Geneva: International Labour Organization
- Asia Foundation (2016) **Asia Foundation and Partners Launch 'Shuvayatra,' the Safe Migration App**, 18 May (accessed 28 February 2022)
- Asis, M.M.B. and Mendoza, D.R. (2012) **Strengthening Pre-Departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines**, Bangkok and Washington DC: International Organization for Migration and Migration Policy Institute
- Autor, D.H. (2009) 'Introduction to Studies of Labour Market Intermediation', in D.H. Autor (ed.), *Studies of Labour Market Intermediation*, Chicago IL: University of Chicago Press
- Baumann, G. and Dharel, M. (2014) **Modern Slavery in Nepal: Understanding the Problem and Existing Responses**, Perth: Walk Free Foundation (accessed 28 February 2022)
- Beech, S. (2021) '**Contract Substitution: A Means of Enslaving the Most Vulnerable**', Dressemer blog (accessed 30 September 2021)
- Choi-Fitzpatrick, A. (2017) *What Slaveholders Think*, New York NY: Columbia University Press
- Choi-Fitzpatrick, A. (2016) 'The Good, the Bad, the Ugly: Human Rights Violators in Comparative Perspective', *Journal of Human Trafficking* 2.1: 1–14
- DoFE (2021a) **Countrywise Labour Approval for FY 2077/78 (2020-07-16 to 2021-07-15)**, Department of Foreign Employment, Nepal
- DoFE (2021b) **Details of the Branches of Manpower Companies According to the Database of Department of Foreign Employment**, Department of Foreign Employment, Nepal (accessed 3 January 2022)
- DoFE (2020a) **Final Labour Approval Record for FY 2076/77 (2019-07-17 to 2020-06-15)**, Department of Foreign Employment, Nepal (accessed 3 August 2021)
- DoFE (2020b) **Report on Final Approved List New RA Wise from 2019-07-17 to 2020-06-15 (F/Y 2076-077)**, Department of Foreign Employment, Nepal (accessed 3 January 2021)
- DoFE (2019) **Report on Final Approved List New RA Wise from 2018-07-17 to 2019-07-16**, Department of Foreign Employment, Nepal (accessed 3 January 2022)
- DoFE (n.d.) **Recruitment Agency**, Department of Foreign Employment, Nepal (accessed 13 January 2022)
- Dharel, M. (2015) *Recruitment to Foreign Employment: Confusions, Complications and Opportunities*, study report commissioned by Solidarity Centre and Swatantra Abhiyan Nepal

- Dhungana, S. (2020) '**12 Trafficking Victims, Including Three Minors, Rescued in Past Three Months**', *The Kathmandu Post*, 24 June (accessed 28 February 2022)
- Embassy of Nepal, Qatar (2021) **Basic Salary with Effect from 22 March 2021** (accessed 30 September 2021)
- Endo, I. and Afram, G.G. (2011) **The Qatar-Nepal Remittance Corridor: Enhancing the Impact and Integrity of Remittance Flows by Reducing Inefficiencies in the Migration Process**, Washington DC: World Bank
- EPAN (2021) **Welcome to EPAN, Ethics Practitioners Association of Nepal** (accessed 3 January 2022)
- Five Corridors Project and FairSquare (2021) **Nepal to Kuwait and Qatar: Fair Recruitment in Review**, London: FairSquare (accessed 28 February 2022)
- Foreign Employment Board (2020) **Details of Orientation Training Centres** (accessed 3 August 2021)
- Ghimire, R. (2021) '**Visit Visa Misuse Amounting to Human Trafficking Leaves Nepal Officials in a Fix**', *Onlinekhabar*, 27 January (accessed 30 September 2021)
- GoN (2019) *Some Nepal Laws Amendments Act, 2075 (2019)*, Kathmandu: Government of Nepal
- GoN (2008) **Foreign Employment Rules (2008)**, Kathmandu: Government of Nepal (accessed 28 February 2022)
- GoN (2007) **Foreign Employment Act (2007)**, Kathmandu: Government of Nepal (accessed 28 February 2022)
- Hakizimana, J. (2017) 'International Labour Migration: Concepts, Definitions and Statistical Sources', Workshop on Labour Migration Statistics, 28–29 November 2017, Colombo, Sri Lanka
- Hamal, S. (2019) *CID Magazine 2076: Annual Publication*, Kathmandu: Crime Investigation Department
- Human Rights Watch (2006) **Building Towers, Cheating Workers: Exploitation of Migrant Construction Workers in the United Arab Emirates**, New York NY: Human Rights Watch (accessed 28 February 2022)
- ILO (2021a) **A Comprehensive Analysis of Policies and Frameworks Governing Foreign Employment for Nepali Women Migrant Workers and Migrant Domestic Workers**, Kathmandu: International Labour Organization
- ILO (2021b) '**Qatar's New Minimum Wage Enters into Force**', *International Labour Organization News*, 19 March (accessed 30 September 2021)
- ILO (2021c) **Rapid Assessment of the Impact of COVID-19 on Private Recruitment Agencies in Nepal**, Geneva: International Labour Organization (accessed 28 February 2022)
- ILO (2016) **Promoting Informed Policy Dialogue on Migration, Remittance and Development in Nepal**, Kathmandu: International Labour Organization (accessed 28 February 2022)
- ILO (1930) **ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)**, Geneva: International Labour Organization (accessed 10 March 2021)
- ILO (n.d.) **Integrated Programme on Fair Recruitment (FAIR): Terms of References for an EXCOL Contract**, International Labour Organization (accessed 30 September 2021)
- Indo-Asian News Service (2015) '**Two Air India Staff, Seven Nepalese Held for Human Trafficking**', *India.com*, 23 July (accessed 13 September 2021)
- IOM (2019) **Migration in Nepal: A Country Profile 2019**, Kathmandu: International Organization for Migration
- ITUC CSI IGB, Anti-slavery International and CCME (2011) **The Role of the Internet in Trafficking for Labour Exploitation** (accessed 30 September 2021)
- Jensen, C.; Pocock, N. and Oosterhoff, P. (2020) *Human Trafficking in South Asia: Assessing the Effectiveness of Interventions*, London: Foreign, Commonwealth & Development Office
- Karki, H. (2019) '**Manpower Agent Khaarej, Baideshik Rojgaari ko Maam ma Rakam Uthaye 7 Barsha Kaid**', *Kantipur*, 10 June (accessed 17 September 2021)
- Kern, A. and Müller-Böker, U. (2015) 'The Middle Space of Migration: A Case Study on Brokerage and Recruitment Agencies in Nepal', *Geoforum* 65: 158–69
- Khadka, U. (2021a) '**A Few Good Agents**', *Nepali Times*, 10 January (accessed 22 September 2021)

- Khadka, U. (2021b) **'Why are Labour Officials Transferred Frequently?'**, *Nepali Times*, 19 April (accessed 22 September 2021)
- Kharel, A. (2016) 'Female Labor Migration and the Restructuring of Migration Discourse: A Study of Female Workers from Chitwan, Nepal', PhD dissertation, Kansas State University
- Kiss, L. *et al.* (2019) ***The Trafficking of Girls and Young Women: Evidence for Prevention and Assistance***, London: Plan International (accessed 28 February 2022)
- Latonero, M. (2011) 'Human Trafficking Online: The Role of Social Networking Sites and Online Classifieds', *SSRN Electronic Journal*
- Mak, J.; Kiss, L. and Zimmerman, C. (2019) ***Pathways to Prevent Labour Exploitation in Nepal: Do Pre-migration Interventions Work?***, London: London School of Hygiene and Tropical Medicine (accessed 28 February 2022)
- Mak, J.; Abramsky, T.; Sijapati, B.; Kiss, L. and Zimmerman, C. (2017) **'What Is the Prevalence of and Associations with Forced Labour Experiences among Male Migrants from Dolakha, Nepal? Findings from a Cross-Sectional Study of Returnee Migrants'**, *BMJ Open* 7.8 (accessed 28 February 2022)
- Mandal, C.K. (2021a) **'For Israeli Job, a Nepali Worker Needs to Invest Around Rs165,700'**, *The Kathmandu Post*, 31 July (accessed 30 September 2021)
- Mandal, C.K. (2021b) **'Migrant Workers with Conflicting Biometric Details to Be Barred from Flying Abroad'**, *The Kathmandu Post*, 3 April (accessed 13 September 2021)
- Mandal, C.K. (2021c) **'Pre-departure Orientation Training Providers Found Not Even Conducting Training for Migrant Workers'**, *The Kathmandu Post*, 28 March (accessed 5 September 2021)
- Mandal, C.K. (2020a) **'Authorities Worried about Migrant Workers Going Abroad on Visit Visa'**, *The Kathmandu Post*, 4 December (accessed 25 September 2021)
- Mandal, C.K. (2020b) **'Nepalis Continued to Be Duped to Work Abroad on Visit Visas'**, *The Kathmandu Post*, 31 December (accessed 25 September 2021)
- McQue, K. (2020) **'How Nepal's Migration Ban Traps Female "Modern Day Slaves in the Gulf"'**, *The Guardian*, 14 February (accessed 28 February 2022)
- Ministry of Labour and Employment (2020) ***Labour Migration for Employment: A Status Report for Nepal: 2015/16 – 2016/17***, Kathmandu: Ministry of Labour and Employment (accessed 20 December 2021)
- Ministry of Labour and Employment (2016) *Labour Migration for Employment: A Status Report for Nepal 2014/15*, Kathmandu: Ministry Labour and Employment
- Ministry of Labour, Employment and Social Security (2020) ***Nepal Labour Migration Report 2020***, Kathmandu: Ministry of Labour, Employment and Social Security (accessed 28 February 2022)
- Ministry of Labour, Employment and Social Security (2019) ***Procedure for Running Pre-Departure Orientation Training 2019***, Kathmandu: Ministry of Labour, Employment and Social Security (accessed 28 February 2022)
- Ministry of Labour, Employment and Social Security and Foreign Employment Board (2020) ***Purwaprasthan Abhimukhikaran Talim Pathyakram*** [Pre-Departure Orientation Training Curriculum], Kathmandu: Ministry of Labour Employment and Social Security (accessed 2 January 2022)
- National Human Rights Commission (2019) *Manav Bechbikhan Sambandhi Rastriya Pratedan* [National Report on Trafficking in Persons], Kathmandu: National Human Rights Commission
- National Human Rights Commission (2018) *Trafficking in Persons in Nepal National Report*, Lalitpur: National Human Rights Commission
- National Planning Commission and United Nations Development Programme (2020) *Nepal Human Development Report 2020*, Kathmandu: Government of Nepal
- Nayapatrika* (2019) **'Newroad baata 38 lakh sahit samatiye dui karobari'**, 29 November (accessed 17 January 2022)
- Nepal Telecommunications Authority (2021) ***MIS Report (17 August 2021–16 September 2021)***, Kathmandu: Nepal Telecommunications Authority (accessed 28 February 2022)

- Oosterhoff, P. and Hacker, E. (2020) ***Social Norms, Labour Intermediaries, and Trajectories of Minors in Kathmandu's Adult Entertainment Industry***, CLARISSA Working Paper 1, Brighton: Institute of Development Studies (accessed 2 January 2022)
- Oosterhoff, P.; Sharma, B. and Burns, D. (2020) ***Evaluation of the South-Eastern Nepal Hotspot to Reduce the Prevalence of Bonded Labour***, Brighton: Institute of Development Studies (accessed 28 February 2022)
- Oosterhoff, P.; Sharma, B.P. and Burns, D. (2017) ***Participatory Statistics to Measure Prevalence in Bonded Labour Hotspots in Nepal: Report on Findings of the Baseline Study***, Brighton: Institute of Development Studies (accessed 3 January 2022)
- Oosterhoff, P.; Yunus, R.; Jensen, C.; Somerwell, F. and Pocock, N. (2018) *Modern Slavery Prevention and Responses in South Asia: An Evidence Map*, London: Department for International Development
- Paoletti, S.; Taylor-Nicholson, E.; Sijapati, B. and Farbenblum B. (2014) ***Migrant Workers' Access to Justice at Home: Nepal***, Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility and Open Society Foundation (accessed 28 February 2022)
- Pocock, N.S.; Kiss, L.; Dash, M.; Mak, J. and Zimmerman, C. (2020) 'Challenges to Pre-migration Interventions to Prevent Human Trafficking: Results from a Before-and-after Learning Assessment of Training for Prospective Female Migrants in Odisha, India', *PLoS ONE* 15.9: 1–23
- Rai, N.; Kharel, A. and Thapa, S. (2019) ***Factsheet: South Korea***, Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility (accessed 4 January 2022)
- Rastriya Samachar Samiti (2020) ***South Korea to Take 52,000 Workers from 16 Countries including Nepal in 2021***, *The Himalayan Times*, 25 December
- Rastriya Samachar Samiti (2021) ***Nepal's 91% of the Population Have Access to the Internet: Regulator***, *Onlinekhabar*, 29 July (accessed 30 September 2021)
- Ratha, D.; Kim, E.J.; Plaza, S. and Seshan, G. (2021) *Migration and Development Brief 34: Resilience: COVID-19 Crisis through a Migration Lens*, Washington DC: KNOMAD-World Bank
- Regmi, P.R.; Aryal, N.; Teijlingen, E.V.; Simkhada, P. and Adhikary, P. (2020) 'Nepali Migrant Workers and the Need for Pre-departure Training on Mental Health: A Qualitative Study', *Journal of Immigrant and Minority Health* 22: 973–81
- República (2020) ***Nepal and Israel Sign Labor Agreement, 500 Nepali Migrant Laborers to Fly to Israel in First Phase***, *República*, 1 October (accessed 14 January 2022)
- RBA (2021a) ***About the RBA***, Alexandria VA: Responsible Business Alliance (accessed 3 January 2022)
- RBA (2021b) ***Ethical Recruitment Appreciation Course for Labour Providers***, Kuala Lumpur, Malaysia: Responsible Business Alliance (accessed 3 January 2022)
- Robinson, K. (2021) ***What is the Kafala System?***, *Council on Foreign Relations Backgrounder*, 23 March (accessed 28 December 2021)
- Rosenberg, R.; Lazaroiu, S. and Tyurukanova, E. (2004) *Best Practices for Programming to Prevent Trafficking in Human Beings in Europe and Eurasia*, Washington D.C.: United States Agency for International Development
- Sedhai, R. (2017) ***Arrests Show Extent of Corruption in Nepal's 'Most Corrupt' Govt Office***, *República*, December 17 (accessed 22 September 2021)
- Sharma, J.R. (2013) 'Marginal but Modern: Young Nepali Labour Migrants to India', *YOUNG* 21.4: 347–62
- Sharma, S.; Pandey, S.; Pathak, D. and Sijapati-Basnett, B. (2014) ***State of Migration in Nepal***, Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility (accessed 28 February 2022)
- Shramik Sanjal (2019) ***Findings from a Survey of Nepalese Migrant Workers: Their Experiences with Recruitment Fees and the Effects on Workers' Lives***, Kathmandu: Shramik Sanjal (accessed 28 February 2022)
- Sijapati, B. and Limbu, A. (2012) *Governing Labour Migration in Nepal: An Analysis of Existing Policies and Institutional Mechanisms*, Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility and Himal Books
- Sijapati, B. et al. (2017) ***Labour Migration and the Remittance Economy: The Socio-Political Impact***, Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility (accessed 28 February 2022)

- Sijapati, B.; Ayub, M. and Kharel, H. (2017) 'An Analysis of Nepal's 'Free-Visa, Free-Ticket' Scheme', in S. Inudaya Rajan (ed.), *South Asia Migration Report 2017: Recruitment, Remittances and Reintegration*, London and New York NY: Routledge
- Sijapati, B.; Bhattarai, A. and Pathak, D. (2015) *Analysis of Labour Market and Migration Trends in Nepal*, Kathmandu: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH and International Labour Organization (accessed 28 February 2022)
- StatCounter (n.d. a) *Social Media Stats Nepal Sep. 2020–Sep. 2021* (accessed 28 October 2021)
- StatCounter (n.d. b) *Social Media Stats Nepal Oct. 2020–Oct. 2021* (accessed 17 November 2021)
- Szablewska, N. and Kubacki, K. (2018) 'Anti-Human Trafficking Campaigns', *Social Marketing Quarterly* 24.2: 104–22
- Thapa, D. (2021) '**Exiles at Home**', *The Kathmandu Post*, 7 August (accessed 23 January 2022)
- Thapa, S. and Acharya, S. (2017) 'Remittances and Household Expenditure in Nepal: Evidence from Cross-Section Data', *Economies* 5.2: 16
- The Himalayan Times* (2019) '**Errant Manpower Firms Under Govt Scanner**', 11 August (accessed 17 January 2022)
- The Himalayan Times* (2017) '**CIAA Nabs DoFE DG for Graft**', 16 November (accessed 18 January 2022)
- The Himalayan Times* (2016) '**CIAA Arrests DoFE Section Officer with Rs 1m In Bribe**', 3 October (accessed 18 January 2022)
- The Kathmandu Post* (2018) '**Foreign Jobs Data System and Phone App Launched**', 11 September (accessed 30 September 2021)
- The United Arab Emirates' Government Portal (n.d.) *Information and Services* (accessed 18 January 2022)
- UN (2000) '**The Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime 2000**', *United Nations Treaty Series* 2237: 319 (accessed 10 March 2021)
- US Department of State (2020) *Trafficking in Persons Report, 20th ed.* Washington DC: US Department of State (accessed 3 January 2022)
- Verité (2012) *Labor Brokerage and Trafficking of Nepali Migrant Workers*, Kathmandu: Verité (accessed 28 February 2022)
- Verité and The Freedom Fund (2016) *An Exploratory Study on the Role of Corruption in International Labour Migration*, Amherst: Verité (accessed 28 February 2022)
- Volodko, A.; Cockbain, E. and Kleinberg, B. (2019) 'Spotting the Signs" of Trafficking Recruitment Online: Exploring the Characteristics of Advertisements Targeted at Migrant Job-Seekers', *Trends in Organized Crime* 23: 7–35
- Warnath, S. (2009) *Best Practices in Trafficking Prevention in Europe and Eurasia*, Washington DC: United States Agency for International Development
- Winrock International (2021) *Approaches to Safe Migration Activities in Counter Trafficking Projects: Learning from our Actions*, USAID Asia CTIP Learning Paper Series, Lalitpur: Winrock International (accessed 28 February 2022)
- World Trade Organization (2018) *Trade Policy Review Report by Nepal* (accessed 30 September 2021)
- Yamanaka, K. (2021) *Nepali Migration to Japan and Korea: Converging Ends, Diverging Paths, and Contrasting Effects*, Kathmandu: Centre for the Study of Labour and Mobility (accessed 14 January 2022)
- Yunus, R. (2020) *Addressing Informal Labour Intermediaries in the Context of Child Labour: Evidence Review Across Nepal, Bangladesh, and Myanmar*, CLARISSA Emerging Evidence Report 3, Brighton: Institute of Development Studies (accessed 28 February 2022)
- Zimmerman, C.; McAlpine, C. and Kiss, L. (2015) *Safer Labour Migration and Community-Based Prevention of Exploitation: The State of the Evidence for Programming*, London: The Freedom Fund and London School of Hygiene and Tropical Medicine



विश्वव्यापी रूपमा थप समतामूलक र दिगो विकासका लागि चाहिने ज्ञान, कार्य र नेतृत्वलाई रूपान्तरण गर्ने विश्वस्तरीय अनुसन्धान, अध्ययन र शिक्षण प्रदान गर्दै।

Institute of Development Studies

Library Road

Brighton, BN1 9RE

United Kingdom

*44 (0)1273 606261

ids.ac.uk

Charity Registration Number 306371

Charitable Company Number 877338

© Institute of Development Studies 2022