



International  
Labour  
Office

पोलिसी ब्रिफ



## मानवबेचविखन विरुद्ध कानून, नीति तथा अभ्यास

दाताहरू, सरकारहरू, अन्तर्राष्ट्रिय संगठनहरू, युनियनहरू, रोजगारदाताहरू र अन्य नागरिक सरोकारवालाहरू प्रायः मानवबेचविखन रोकथाम गर्ने समाधानहरू खोज्ने गर्छन्। यो सूचीमा नीति निर्माताहरू माझ विद्यमान दश सामान्य गलत बुझाई, ति सँग सम्बन्धित तथ्यहरू, सिफारिस गरिएका कानूनहरू, नीति तथा अभ्यासहरू छन् जसलाई काममा स्वतन्त्रता कार्यक्रमबाट प्राप्त अनुभवको आधारमा तयार पारिएका हुन्।

मिथक १ | बाध्यकारी श्रम तथा अन्य दुर्व्यवहारपूर्ण काम र दैनिक जिवनको अवस्थाको सम्भावनालाई कानूनी कार्यले रोक्न सक्छ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ दुर्व्यवहारपूर्ण कामको अवस्था कानूनी परिस्थिती अन्तरगत पनि हुन सक्छन् (उदाहरण: परिचयपत्र कब्जामा लिने र हिंडुललाई सिमित तुल्याउने, न्यून ज्याला, र अति नै बढी समय काममा लगाउने)। दुर्व्यवहारपूर्ण काम गर्ने अवस्था नियम-कानूनहरू कडाईका साथ पालना नगराईदा पनि हुने गर्छन् जहाँ रोजगारदाताले कामदारमाथि गर्ने शक्तिको प्रयोगको अनुगमन हुँदैन। श्रम सम्बन्धि नियम-कानूनहरू कमजोर कार्यान्वयन वा सुपरिवेक्षण हुने ठाउँमा यस्तो अवस्था आउँछ (उदाहरण: श्रम सुपरिवेक्षणका लागि पैसाको कमी हुँदा) त्यसै कारणले गर्दा बाध्यकारी श्रम र अन्य प्रकारका दुर्व्यवहारहरूको सही अभिलेख फेला पार्न गाह्रो हुन्छ।</p>	<p>▶ मुद्दाहरूलाई अनौपचारिक बनाइदिएर, दुर्व्यवहारपूर्ण अभ्यासहरूलाई वैध तुल्याएर, श्रम कानूनको पालनालाई कमजोर तुल्याएर वा व्यवसायिक सामाजिक दायित्वमा मात्र आधारित रहेर रोजगारदाताहरूलाई मर्यादित कामको वातावरणका लागि उत्तरदायी हुनुपर्ने अवस्थाबाट उन्मुक्ति दिने कानून र नीतिहरू।</p> <p>▶ मर्यादित कामको अवस्थाको अभावका बारेमा जानकारी नगराइकनै कामदारहरूलाई आ/प्रवासनका लागि प्रोत्साहित गर्ने कुनै पनि व्यवहार (उदाहरण: मर्यादित काम गर्ने वातावरण नभएको भनि कुख्यात क्षेत्रहरूमा सुरक्षित आ/प्रवासन र निष्पक्ष नियुक्तिको अभ्यास गरेर)।</p> <p>▶ बाध्यकारी श्रम अथवा मानव तस्करी सम्बन्धी अनुमानित संख्या विस्तृत र पूर्ण भएको गरिने दावी, वा ति तथ्यांक विस्तृत र पूर्ण छन् भन्ने अनुमानका साथ तिनको प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति।</p>	<p>▶ सबै आपूर्ती चक्र (सप्लाई चेन) भरी नै मर्यादित कामको वातावरण भएको यकिन गर्नका लागि रोजगारदाताहरूलाई जिम्मेवार बनाउने बलियो श्रम प्रशासन (उदाहरण: जोर्डनमा आ/प्रवासी गार्मेन्ट कामदारहरूको हकमा लागू सामुहिक सौदाबाजी सम्बन्धी सहमति र एकिकृत करार सम्झौता)। <a href="#">आइएलओ सिफारिस १९८ हेर्नुहोस्।</a></p> <p>▶ श्रमिक नियुक्तिकर्ताहरूले सम्भावित कामदारहरूलाई काम गर्ने र दैनिक जिवन प्रयोजनको अवस्थाबारे स्पष्ट र सहि जानकारी दिएको हुनु पर्ने सुनिश्चित गर्ने नीतिहरू, जसले गर्दा तिनीहरूको स्वतन्त्र, पूर्वसूचित सहमति हासिल गर्न सकियोस्। (उदाहरण: भारतको तयारी पोशाक क्षेत्रमा ग्राम तरंग)। <a href="#">आइएलओ महासन्धी १८९ हेर्नुहोस्।</a></p> <p>▶ बाध्यकारी श्रमका लागि भौगोलिक जोखिम सम्बन्धि सामाजिक आर्थिक विश्लेषण।</p>

मिथक २ | जोखिमपूर्ण पेशालाई प्रतिबन्धित गरेमा, वा त्यस्तो काम गर्नका लागि हुने आ/प्रवासनमा प्रतिबन्ध लगाएमा दुर्व्यवहारहरू रोकिन्छन्।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ कुनै पेशामा आपूर्ति र माग बलियो तथा निरन्तर रहेको छ भने आ/प्रवासी कामदारहरूले त्यस्ता ठाउँमा काम गर्न जाने उपाय निकालीहाल्छन् र त्यस्तो काममा लगाइने प्रतिबन्ध अप्रभावकारी हुने मात्र होइन की त्यस्तो प्रतिबन्धले जसलाई जोगाउन खोजेको हो तिनीहरूको जोखिमपूर्ण अवस्थालाई बढाउँछ।</p> <p>▶ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड सबै पेशा अन्तर्गतका सबै प्रकारका काममा लागू हुन्छ।</p>	<p>▶ नीति वा द्वीपक्षिय सहमति वा सहमतिपत्रहरूमा समाहित उमेर, लिंग र अन्य पेशागत प्रतिबन्धहरू।</p> <p>▶ संरक्षणको नाममा कामदार र सुरक्षाका उपायहरूको अपराधीकरणका कारण जोखिमपूर्ण अवस्थामा झन बृद्धि।</p>	<p>▶ कुनै खास पेशागत क्षेत्रमा कायम जोखिम कम गर्नका लागि लक्षित नीति र अभ्यासहरू (उदाहरण: महाराष्ट्रमा टाउकोमा भारी बोक्नेहरूका लागि माथाडी बोर्डको व्यवस्था।</p> <p>▶ कुनै पनि पेशाभित्र विद्यमान भेदभावलाई पूर्ण रूपमा सम्बोधन गर्ने नीतिहरू</p> <p>▶ सबै कामदारले श्रम अधिकार पाउनुपर्छ।</p>

मिथक ३ | मानवबेचविखन विरुद्धका कानून, नीति, प्रशासनिक व्यवहार र संस्थाहरू नै मानवबेचविखन रोक्ने गहन उपायहरू हुन्।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ केही मानवबेचविखन विरुद्धका कानून तथा नीतिहरू उपयोगी हुनसक्ने भएतापनि तिनीहरू दलालहरूविरुद्धको कारवाही, पिडितको सुरक्षा र आ/प्रवासी कामदारहरूलाई जानकारीहरू उपलब्ध गराउने कुरामा केन्द्रीत हुन्छन्। तर तिनीहरूले विरलै मात्र श्रमिकविरुद्ध हुने दुर्व्यवहारका पछाडिको शक्तिको चलखेललाई ध्यानमा राख्ने गर्छन् र परिणामस्वरूप बाध्यकारी श्रममा लगाइने अवस्थाको जोखिम सिर्जना गर्ने आर्थिक तथा श्रम कानून, नीति र अभ्यासहरू बेवास्तामा पर्न जान्छन्।</p>	<p>▶ कार्यस्थल सम्बन्धि आधारभूत सिद्धान्त र अधिकार, श्रम कानूनको नियमन र कामगर्ने अवस्थालाई प्रभावित तुल्याउने अन्य आर्थिक तथा सामाजिक नीतिहरूलाई बेवास्ता गर्ने वा तिनका दायरालाई जानाजान सांघुरो तुल्याउने मानवबेचविखन विरुद्धका कानून, नीति तथा प्रशासनिक अभ्यासहरू र संस्थाहरू।</p> <p>▶ आ/प्रवासी कामदारहरूलाई हानी पुर्याउने मानव बेचविखन विरुद्धका नीतिहरूबारे जानकारी लिन हेर्नुहोस् "कोल्याटरल ड्यामेज" (GAATW, २००७)</p>	<p>▶ मर्यादित कामका हकमा पहिचान भएका सबै कमजोरीहरूलाई</p> <p>▶ सम्बोधन गर्ने श्रमसम्बन्धी कानूनहरूको परिपालनका निम्ति क्रमबद्ध कदमहरू।</p> <p>▶ मर्यादित कामको सिर्जना गर्ने र असमानता कम गर्ने आर्थिक नीतिहरू (उदाहरण: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम तथा सामाजिक सुरक्षा मापदण्डहरूको पालन गर्न सघाउने वित्तीय नीतिहरू, आ/प्रवासीहरूको श्रम अधिकारलाई समर्थन गर्ने व्यापार नीतिहरू)। <a href="#">आइएलओ महासन्धी १२२ अध्ययन गर्नुहोस्।</a></p>

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ स्वदेशबाट बाहिरिने आ/प्रवासीको परिचयपत्रहरूको औपचारिक परीक्षण गर्नुभन्दा प्रहरी र सिमा अधिकारीहरूले कामदारहरूको मूल देशमा मानवबेचविखन रोक्ने र विशेषगरी तिनीहरूको गन्तव्यहरूमा हुने बाध्यकारी श्रमको क्षेत्रमा गर्न सक्ने केही हुँदैन।</li> <li>▶ कामदारको मूल थलोमा मानवबेचविखन रोक्न र गन्तव्यमा पनि प्रहरी र सिमा अधिकारीहरूलाई वैध अधिकार दिईदा त्यसबाट स्वेच्छाचारी व्यवहारका लागि ठाउँ बन्न जान्छ र भेदभावपूर्ण निर्णय लिने वातावरण बन्न पुग्छ जसले आ/प्रवासन गर्नेहरूलाई झन सिमान्तीकृत तुल्याउँछ र विशेषगरी त्यस्ता मानिसहरू प्रभावित हुन्छन् जसले पहिलेदेखि नै विद्यमान सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक विभेदका प्रवृत्तिहरू बेहोरेका हुन्छन्। (उदाहरण: दलितहरू, आदीवासी समूहहरू, अल्पसंख्यकहरू आदी)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ मानवबेचविखन रोक्नका लागि आ/प्रवासीहरूका मूल देशहरूका प्रहरी, आ/प्रवास वा सिमा अधिकारीहरूलाई विदेश अधिकार दिइनु (उदाहरण: मानवबेचविखनका सम्बन्धमा कसैलाई पहिले नै गिरफ्तार गर्ने सक्ने अधिकार अथवा मानवबेचविखन रोक्ने नाउँमा शरणार्थीहरूलाई विदेशमा शरण दावी गर्नबाट रोक्ने।</li> <li>▶ आ/प्रवासीहरूलाई तिनीहरूको स्वतन्त्रतापूर्वक हिंडडुल गर्न पाउने संवैधानिक र आधारभूत मानव अधिकारले प्रत्याभूत गरेका प्रावधानहरू उलंघन हुने गरी पछ्याउने र तिनीहरूको बहिर्गमनलाई नियन्त्रित गर्ने अतिरिक्त उपायहरू।</li> <li>▶ कारवाही गर्ने वा पिडितहरूलाई सुरक्षा प्रदान गर्ने अधिकार क्षेत्रभन्दा बाहिर पर्ने गरी (मूल क्षेत्रका प्रहरी, आ/प्रवासन र सिमा अधिकारीहरूलाई मानवबेचविखन रोकथाम गर्ने विषयमा प्राविधिक सहायता र तालिम)।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ मानव बेचविखनलाई सम्बोधन गर्ने सुरक्षात्मक उपायहरू गन्तव्य क्षेत्रका श्रम सम्बन्धि संस्थाहरूका लागि विशेष महत्वपूर्ण हुन्छन् किनकी, सरोकारवालाहरूसँगको सहयोगमा, मर्यादित कामको वातावरण र निष्पक्ष नियुक्ति प्रकृया यकिन गर्नु तिनीहरूको प्रमुख दायित्व हो। आईएलओ महासन्धी १४३ र आईएलओ सिफारिस १५१ हेर्नुहोस्।</li> <li>▶ गन्तव्य र उदगम देशका सरकारहरूबीच आपसी सहयोग आ/प्रवासीहरूको कानूनी सुरक्षाका लागि महत्वपूर्ण हुन्छ र त्यसले सम्मानजक कामको वातावरणमा हास पुर्याउने त्रुटीपूर्ण कामदार नियुक्ति प्रकृया विरुद्ध प्रभावकारी कारवाही गर्न सघाउ पुर्याउँछ।</li> </ul>

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ सुरक्षित आ/प्रवासन कार्यक्रम सहयोगी हुने भएतापनि, पितृसत्तात्मक सन्दर्भहरूमा सुरक्षा र बचाउको अवधारणामा कुरा हुँदा महिलाहरूको पक्ष समावेश हुने गर्दैनन्। महिलाहरूलाई जोगाउने उपायहरूको तर्जुमा गर्दा आ/प्रवासनमा जाने महिलाहरू र तिनका प्रतिनिधिहरूको नेतृत्व वा सहभागिता विना नै हुने गर्छन्। यसबाट अपरिहार्य रूपमा उनीहरूलाई सशक्तिकरण गर्नुको साटो उनीहरूका अधिकारहरूको अभ्यास गर्ने शक्ति हरण गर्ने नीति तथा अभ्यासहरू बन्न पुग्छन्। (उदाहरण: हिंडडुल गर्नमा लागु प्रतिबन्धहरू)</li> <li>▶ प्रशासकीय परिप्रेक्ष्यबाट हेर्दा, सुरक्षित आ/प्रवासनको अवधारणाले distress migration लाई रोक्न स्थानीय रूपमा रोजगारीको अवसर र आधारभूत सेवाहरूको सुनिश्चितता गर्ने स्थानीय सरकारहरूको दायित्वलाई रोक्ने गर्दछ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ सुरक्षित आ/प्रवासन सम्बन्धि त्यस्ता नीतिहरू जसले कुनै पनि प्रकारले महिलाहरूलाई तिनीहरूको अधिकारको अभ्यास गर्ने शक्ति हरण गर्ने गर्छन्।</li> <li>▶ बचाउ वा मानवबेचविखन विरुद्धको गतिविधिका नाममा प्रवर्धन गरिएका आ/प्रवासन रोकथाम गर्ने नीतिहरू (उदाहरण: गाउँस्तरिय मानवबेचविखन विरुद्धका कमिटीहरू)</li> <li>▶ आ/प्रवासीहरूको सुरक्षा गर्ने भनिएका समितीहरू जसले आ/प्रवासी महिला कामदारहरूको अर्थपूर्ण सहभागितालाई समावेश गर्दैनन्। (उदाहरण: अन्तर-मन्त्रालय निकायहरू जस्मा आ/प्रवासी कामदारहरूको संलग्नता हुँदैन)</li> <li>▶ आ/प्रवासी कामदारहरूको स्वेच्छालाई बेवास्ता गर्ने प्रणालीगत उद्धार तथा पुनर्स्थापना नीतिहरू</li> <li>▶ विशेषगरी महिला आ/प्रवासनलाई प्रतिबन्धित गर्ने नीति तथा प्रशासनिक अभ्यासहरू</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ सुरक्षित आ/प्रवासनका कार्यक्रमहरू निर्माण गर्ने र लागु गर्ने भन्दा, गतिशिलता (आफैले छानेर एकठाउँबाट अर्को स्थानमा जाने कार्य) लाई समर्थन गर्ने नीति तथा कार्यक्रमहरू लागु गर्न सिफारिस गरिन्छ। यसले महिलाहरूको संलग्नता र स्थानीय विकल्पको सुनिश्चितता गर्ने स्थानीय सरकारको दायित्वको ढाँचालाई सुनिश्चित गर्दछ। आईएलओ महासन्धी १११ हेर्नुहोस्। आ/प्रवासनमा जाने महिलाहरूलाई समर्थन गर्ने सबै कानून, नीति तथा अभ्यासहरूले अर्थपूर्ण रूपमा नै तिनीहरूलाई निर्णय प्रकृयामा संलग्न गराउनु पर्दछ। (उदाहरण: अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु कामदार महासंघको आ/प्रवासी घरेलु कामदारलाई समर्थन गर्ने पहलहरू)। आईएलओ सिफारिस १०० अध्ययन गर्नुहोस्।</li> </ul>

मिथक ६ | महिलालाई प्रस्थानपूर्व दिइने जानकारी र तालिम तिनीहरूलाई मानवबेचविखनबाट जोगाउनकालागि गर्न सकिने उत्तम उपाय हो अन्यथा तिनीहरूले गलत निर्णय लिन्छ

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ प्रस्थानपूर्व दिइने जानकारी र तालिम सहयोगी हुनसक्ने भएतापनि त्यो रोजगारी, शिक्षा र सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा विद्यमान कमजोर प्रशासकीय अवस्थाको विकल्प हुन सक्दैन। आ/प्रवासनका लागि बाध्य पार्ने चिन्ताजनक कारकहरू विदेश प्रस्थानपूर्वको अवस्थाका क्रममा अन्त्य हुन्छन्। महिलाहरूले सधैं तिनीहरू जहाँ जान लागेका हुन् त्यहाँको बारेमा पूर्ण रूपमा थाहा नपाएका हुन सक्छन् तैपनि तिनीहरूसँग आफू किन आ/प्रवासी कामदार बन्नु परेको हो भन्ने सन्दर्भमा व्यवहारिक कारणहरू हुन्छन्। (उदाहरण: जिविकापार्जनको अवसर र रोजगारीको अभाव, हिंसा र विभेद)।</li> <li>▶ चिन्ताका कारण बाध्यताबश हुने आ/प्रवासनको सन्दर्भमा, तालिमकालागि भन्दै तिनीहरूको प्रस्थानमा ढिलाइ हुन पुगेमा त्यसबाट उनीहरूको जोखिमपूर्ण अवस्था झन जटिल बन्न पुग्छ। साथै कुनै आ/प्रवासीले आ/प्रवासनको निर्णय लिइसकेपछि त्यहाँका जोखिमहरू बारेका जानकारीहरू बुझेर लिने सम्भावना कम नै हुन्छ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ आ/प्रवासनमा जाने महिलाहरूको पूरा र अर्थपूर्ण संलग्नता विना नै तिनीहरूको हकमा हुने निर्णयलाई आकार दिने नीतिहरू।</li> <li>▶ अधिकारहरूको माग कसरी गर्ने र त्यसबारेमा छलफल कसरी गर्ने भन्ने बारे कुनै व्यवहारिक सल्लाह नदिइकनै आ/प्रवासीहरूलाई तिनीहरूको सामान्य अधिकारहरूका बारे शिक्षा दिने।</li> <li>▶ एकदमै लामो प्रस्थानपूर्वका कार्यक्रमहरू जुन आ/प्रवासीहरूका लागि बोझ बन्न पुग्छन् (उदाहरण: समय र खर्चको हिसाबले)।</li> <li>▶ आ/प्रवासीको सचेतता नै मानवबेचविखन रोक्नकालागि पर्याप्त छ भन्ने अनुमानका भरमा हुने सुरक्षित आ/प्रवासन।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ बाध्यताबश आ/प्रवासी बन्नु पर्ने अवस्था सिर्जना गर्ने नीतिहरूलाई उल्टाउने (उदाहरण: सैनिकीकरणको साटो शान्ति स्थापनालाई समर्थन गरेर, सामाजिक सुरक्षाको गतिविधिमा खर्च कटौती गर्नुको साटो त्यसमा लगानी गरेर)।</li> <li>▶ सामुहिक आयोजना। आईएलओ महासन्धी १८९ (घरेलु कामदारहरूका लागि) अध्ययन गर्नुहोस्।</li> <li>▶ विस्थापन व्यापक रहेको क्षेत्रमा आ/प्रवासन सम्बन्धी निर्णयपूर्वको सूचना कार्यक्रम (उदाहरण: भारत, नेपाल र बांग्लादेशमा WIF)। आईएलओ महासन्धी ९७ अध्ययन गर्नुहोस्।</li> </ul>

मिथक ७ | अनौपचारिक श्रम दलालहरू सामान्यतया नैतिकताविहीन हुन्छन् र तिनीहरू नै मानवबेचविखनका मुख्य जिम्मेवारहरू हुन्।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ जब रोजगारी र मर्यादित कामकालागि जवाफदेहीता स्थापित गर्न सकिँदैन प्रायःजसो उच्च श्रम अनौपचारिकताका कारणले गर्दा, दुवै कामदार र रोजगारदाताहरूलाई श्रमिक नियुक्तीका सम्बन्धमा केही मात्रामा अनौपचारिक मध्यस्थताको आवश्यकता पर्दछ। रोजगारदाताहरू निगरानीबाट जोगीन अनौपचारिक मध्यस्थतामा निर्भर रहने गर्छन् र कामदारहरूलाई रोजगारीको अवसरबारे बुझ्न र कडा वातावरणमा अघि बढ्न मध्यस्थताको आवश्यकता पर्दछ। आ/प्रवासी कामदारहरूलाई त्यस्तो सम्भावना उपलब्ध नगराउँदा तिनीहरूको जोखिमपूर्ण अवस्था झन चर्को हुन जान सक्छ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ रोजगारदाताहरू सामान्यतया जिम्मेवारीबाट मुक्त हुने सन्दर्भमा अनौपचारिक श्रमिक नियुक्तीलाई प्रतिबन्धित तुल्याउने वा अपराधीकरण गर्ने (उदाहरण: अनौपचारिक नियुक्तीकर्तालाई अपराधी तुल्याउने मानवबेचविखन विरोधी नीतिहरू), मर्यादित काम गर्ने वातावरणमा देखिएको कमीलाई पहिले सम्बोधन नगरीकनै।</li> <li>▶ पहिले रोजगारीलाई औपचारिक नबनाइकन, मर्यादित कामको वातावरणको कमीलाई सम्बोधन नगरीकन र नियुक्ती प्रकृत्यालाई आ/प्रवासीमैत्री नबनाइकनै श्रमको उच्च अनौपचारिकता रहेको सन्दर्भमा कामदारहरूको श्रमिक नियुक्ती शुल्क प्रतिबन्धित गर्ने।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ रोजगारी सम्बन्धहरूलाई औपचारिक स्वरूप दिने र मर्यादित कामको वातावरणको सुनिश्चितताका लागि रोजगारदाताहरूलाई जिम्मेवार ठहर्याउने। आईएलओ सिफारिस १९८ र आईएलओ सिफारिस २०४ हेर्नुहोस्।</li> <li>▶ श्रमिक नियुक्तीकर्ताको जवाफदेहीता मर्यादित काम उपलब्ध गराउने रोजगारदाताको प्रतिबद्धतासँग जोडीन्छ भन्ने सुनिश्चित गर्ने र त्यसपछि नियुक्ती श्रृङ्खलाका सबै पात्रहरूमाझ जवाफदेहीताको निर्माण गर्ने।</li> </ul>

मिथक ८ | औपचारिकताले अन्ततोगत्वा श्रम दलालहरूलाई मर्यादित कामको लागि निष्पक्ष नियुक्तीको सुनिश्चितता गर्नकालागि जवाफदेही बनाउँदछ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ हुनत श्रमिक नियुक्तीकर्ताहरू अर्थात दलालहरूको पञ्जीकरण कार्य नियुक्ती प्रकृत्यामा बढी जवाफदेहीता सुनिश्चित गर्नका लागि असल प्रयास हो, मर्यादित कामको वातावरण प्राथमिक रूपमा रोजगारदाताको जिम्मेवारीसँग सम्बन्धित हुन्छ र मर्यादित कामको वातावरणमा नियुक्तीका लागि दलाल आफैले पूर्ण रूपमा प्रत्याभूति दिन सक्दैन। रोजगारदाताबाट हुने दुर्व्यवहार सामान्यजस्तै बन्न पुगेको वातावरणमा श्रमिक नियुक्ती विभिन्न पात्रहरूमाझ खण्डीत भएको देखिन्छ जस्तै गर्दा मर्यादित कामको वातावरणकालागि कसलाई जिम्मेवार ठहर गर्ने भनेर यकिन गरेर भन्न गाह्रो हुन्छ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ मर्यादित कामको वातावरण सुनिश्चित गर्नुपर्ने रोजगारदाताको दायित्व निर्धारण गर्न असफल हुने नियुक्तीसम्बन्धी नीतिहरू।</li> <li>▶ श्रमको अनौपचारिकता र सम्बन्धित नियुक्ती प्रकृत्याहरूको भूमिका पहिचान गर्न असफल हुने नियुक्तीसम्बन्धी नीतिहरू।</li> <li>▶ अनौपचारिक मार्गहरूबाट नियुक्ती प्रकृत्या भैरहँदा सुधारको अपेक्षासहित औपचारिक श्रमिक नियुक्तीकर्ताहरूलाई निष्पक्ष नियुक्तीका सिद्धान्तहरूमा तालिम प्रदान गर्ने।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ रोजगारदाताहरूबाट सुरु गरेर सहायक-दलालहरूसम्म श्रमिक नियुक्ती प्रकृत्याको श्रृंखलामा पर्ने सबै विभिन्न सरोकारवालाहरूको जवाफदेहीताको पहिचान गर्ने। (माथि हेर्नुहोस् आईएलओ सिफारिस १९८, आईएलओ महासन्धी १८९ र आईएलओ जेनरल प्रिन्सिपल्स एण्ड अपरेशनल गाइडलाइन्स अन फेअर रिक्रुटमन्ट (General Principles and Operational Guidelines on Fair Recruitment).)</li> <li>▶ अपरेशनल प्यारामिटरस टु एसेस फेअर रिक्रुटमन्ट प्राक्टिसेस (Operational Parameters To Assess Fair Recruitment Practices)</li> </ul>



मिथक ९ | बालश्रम रोजगारदाता र बालबालिकाको परिवारको मात्र विशेष जिम्मेवारीको विषय हो।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ बालश्रमकालागि रोजगारदाताहरूलाई जिम्मेवार ठहर्याउनु जरुरी हुन्छ, यद्यपि नीति निर्माताहरूले पनि यस विषयमा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी स्वीकार्नु पर्छ। बालश्रमको वातावरण प्रायसः त्यस्तो अवस्थामा सिर्जना हुन्छ जहाँ सामाजिक तथा आर्थिक नीतहरू पर्याप्त रोजगारी र जिविकापार्जनका अवसरहरू सिर्जना गर्न असफल हुन्छन्। ठूलो बजारका खेलाडीहरूलाई विशेष महत्व दिने आर्थिक नीतिहरूले कडा प्रतिस्पर्धाको अवस्था खडा गर्न सक्छन् जसले गर्दा साना अनौपचारिक व्यवसायहरू आफ्नो अस्तित्वकालागि उमेर, जात, वर्ग र/वा लैंगिक दासत्वमा आधारित निशुल्क कामको परम्परागत स्वरूपमा फर्कन पुग्छन्। जिविकोपार्जनका रोजगारीको लागि विकल्प नदिइकन बालश्रमलाई निषेध गर्नु दीगो समाधान होइन।</p> <p>▶ बालश्रमका लागि रोजगारदाताहरूलाई केही अवस्थाहरूमा रोजगारदाताहरूसँग मर्यादित कामको अवस्था सिर्जना गर्ने क्षमता हुँदाहुँदै पनि, तिनीहरूले अन्जानवश कम उमेरका श्रमिक नियुक्ती गर्ने गर्छन् जो काम पाउनकालागि यति आतुर हुन्छन् की तिनीहरूले आफ्नो वास्तविक उमेर लुकाउने गर्छन्।</p>	<p>▶ बालश्रमसम्बन्धी नीति, व्यवहार र कार्यक्रमहरूले आर्थिक नीतिहरूलाई वेवास्ता गर्दा बालश्रमको अवस्था सिर्जना हुने अवस्थालाई मलजल गर्न पुग्छन्।</p> <p>▶ गहन भनी दाबी गरिएका बालश्रमसँग सम्बन्धित अनुमानित संख्या वा त्यस्ता अनुमान गहन प्रकृतिका हुन् भन्ने अनुमान गरी हुने त्यस्ता तथ्यांकको प्रयोग।</p> <p>▶ आ/प्रवासीहरूलाई तिनीहरूको उमेर ढाँटन बाध्य पार्ने नीति तथा व्यवहारलाई ध्यानमा नराखिकनै बालश्रमकालागि रोजगारदाता, परिवारजन वा कामदारहरूलाई कारवाही गर्ने नीतिहरू।</p> <p>▶ वैकल्पिक शिक्षा र जिविकोपार्जनको व्यवस्था नगरीकनै बालश्रमको पहिचान पछि, बालश्रमिकलाई रोजगारदाताबाट छुटाउने।</p>	<p>▶ बालश्रमसम्बन्धी नीति, व्यवहार र कार्यक्रमहरूले आर्थिक नीतिहरूलाई वेवास्ता गर्दा बालश्रमको अवस्था सिर्जना हुने अवस्थालाई मलजल गर्न पुग्छन्। गहन भनी दाबी गरिएका बालश्रमसँग सम्बन्धित अनुमानित संख्या वा त्यस्ता अनुमान गहन प्रकृतिका हुन् भन्ने अनुमान गरी हुने त्यस्ता तथ्यांकको प्रयोग। मर्यादित कामको वातावरण र जिविकोपार्जनको विकल्प सुनिश्चित गर्ने उपयुक्त आर्थिक प्रशासन। हेर्नुहोस् <a href="#">आइएलओ सिफारिस १२२।</a></p> <p>▶ मर्यादित कामको अवस्था प्रवर्धन गर्ने लघु, साना र मध्यम उद्यमहरूको क्षमतालाई विशेष प्राथमिकता दिने आर्थिक नीतिहरू। हेर्नुहोस् <a href="#">आइएलओ सिफारिस १२२।</a></p> <p>▶ सामाजिक सुरक्षा, स्थानीयस्तरमा रोजगारी र मर्यादित कामकालागि हुने आ/प्रवासनका व्यवस्था मार्फत स्वेच्छिक आवागमनलाई प्रवर्धन गर्ने कानून, नीति तथा कार्यक्रमहरू। हेर्नुहोस् <a href="#">आइएलओ सिफारिस २०२।</a></p> <p>▶ पहिचान भएका बालश्रमिकहरूका लागि वैकल्पिक शैक्षिक र जिविकोपार्जनको विकल्प प्रदान गर्ने (उदाहरणः पहिचान भएका घटनाहरूका सम्बन्धमा शैक्षिक अवसर प्रदान गर्न बेटर वर्क जोर्डन र नेपालस्थित WIF बीचको आपसी सहयोग)। <a href="#">आइएलओ महासन्धी १८२</a> हेर्नुहोस्।</p>

मिथक १० | बाध्यकारी श्रमविरुद्ध लड्ने कुनै पनि पहल वा प्रयासलाई स्वागत गरिनुपर्छ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ बाध्यकारी श्रमको अवस्था विश्वव्यापी चिन्ताको विषय हुनुपर्छ यद्यपि पहिलेका मिथक र तथ्यहरूमा देखिएजस्तै, त्यसका विरुद्ध केही गर्ने थुप्रै प्रयासहरू गलत धारणाहरूमा आधारित देखिन्छन् र ति अपुग र अपर्याप्त छन्। त्यस्ता प्रयासहरूलाई प्रायजसो महत्वका साथ लिइँदैन र तिनीहरू गहन उपायहरूको दायराबाट बाहिर पर्न जान्छन्। बाध्यकारी श्रमको यो समस्याप्रति कामचलाउ वा अपर्याप्त प्रयास गर्ने संस्थाहरूले अन्ततः आफ्नै विश्वसनीयता गुमाउन पुग्छन्।</p>	<p>▶ बाध्यकारी श्रमविरुद्ध लड्ने उपायहरू जसले यसका कारणहरूलाई भन्दा लक्षणहरूलाई सम्बोधन गर्छन्। जिविकोपार्जनका, श्रम र गतिशिलताका लागि समान मानवअधिकारको सुनिश्चितता नगरी मानवबेचविखन विरुद्ध लड्ने प्रयास।</p> <p>▶ बाध्यकारी श्रम वा मानवबेचविखनको समस्या सम्बोधन गर्ने कामचलाउ प्रयासहरू, जो जोखिमपूर्ण अवस्थाको न्यूनिकरण तथा रोजगारदाता र कामदारबीचको सम्बन्धलाई सम्बोधन गर्ने गहन कदमको भाग होइनन्।</p> <p>▶ थप अकर्मण्यतालाई पुष्टि गर्नकालागि थोरै र कामचलाउ उपायहरूको प्रयोग।</p>	<p>▶ बाध्यकारी श्रमविरुद्ध लड्ने उपायहरू जसले यसका कारणहरूलाई भन्दा लक्षणहरूलाई सम्बोधन गर्छन्। जिविकोपार्जनका, श्रम र गतिशिलताका लागि समान मानवअधिकारको मानवबेचविखन, बाध्यकारी श्रम वा आधुनिक दासत्वका विरुद्ध सजिलो र सरल उपचार छैनन्। मर्यादित कामको वातावरण सिर्जना गर्ने कार्यलाई सघन रूपमा प्रवर्धन गर्नकालागि क्रमिक रूपमा निर्माण गरिने कानून, नीति र अभ्यासहरू स्थापित गरिनुपर्छ। बाध्यकारी श्रमको अवस्थालाई सम्बोधन गर्न जिविकोपार्जनका, श्रम र आवागमनको अधिकारहरू कानून, नीति तथा अभ्यासहरूमा समावेश हुनुपर्छ – जसको अर्थ श्रम, आम्दानी र सम्पत्तिसँग सम्बन्धित शक्ति सन्तुलनको खेललाई अवरुद्ध तुल्याउने पर्छ। हेर्नुहोस् <a href="#">आइएलओ प्रोटोकल २९</a> र धारा २(च)।</p>

**काममा स्वतन्त्रता (Work In Freedom)**

काममा स्वतन्त्रता एउटा एकीकृत विकास सहयोग कार्यक्रम हो जसले गार्मेन्ट र घरेलु श्रमकालागि आ/प्रवासनमा जाने महिलाहरूप्रतिको मानवबेचविखन र बाध्यकारी श्रमको जोखिम कम गर्ने लक्ष्य राखेको छ। यो कार्यक्रमले भारत, नेपाल, बांग्लादेश, जोर्डन र लेबाननमा आ/प्रवासन मार्गमा काम गर्छ। हस्तक्षेपको कदम, स्वेच्छिक आवागमन, मर्यादित काममा भेदभावहीन नियुक्ती र आ/प्रवासी कामदारको सुरक्षा र आत्मसम्मान प्रवर्धन गर्नेमा केन्द्रित छन्। यसलाई यूके एडले रकम प्रदान गर्दछ।

**थप जानकारीका लागि कृपया सम्पर्क गर्नुहोस्**

**Igor Bosc**  
Chief Technical Advisor, Work in Freedom  
ILO Regional Office for Arab States (ROAS)  
Aresco Centre, Justinien St, Kantari  
Riad El Solh 1107-2150  
P.O. Box 11-4088 Beirut, Lebanon  
E: bosc@ilo.org  
W: www.ilo.org/forcedlabour



