



तयारी पोशाक, टेक्सटाइल र जुत्ता उद्योगमा विद्यमान बाध्यकारी श्रममा हुने जोखिमताको सम्बोधन

तयारी पोशाक, कपडा र जुत्ता उद्योगहरूमा बाध्यकारी श्रम र मानव बेचबिखनको विषयलाई सम्बोधन गर्नको निम्ति रोकथाम गर्ने कानून, नीति र अभ्यास आदिमा दातृसंस्थाहरू, अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाहरू, श्रम विभाग, कामदार र रोजगार संगठनहरू, उपभोक्ता संघसंस्थाहरू, प्रचलित व्यापारिक घरानाहरू (ब्राण्डहरू), बहु-सरोकार सम्मत संघसंस्थाहरू, अडिटहरू र अन्य नागरिक पक्षहरूले उल्लेखनीय चासो देखाएका छन्। नीति निर्माणकर्ताहरू र आपूर्ति चक्रका सरोकारवालाहरूमाझ केही असमझदारीहरू छन्। ति मध्येका नौ असमझदारीहरूलाई यहाँ सूचिकृत गरिएको छ। यस पोलिसी ब्रिफले काममा स्वतन्त्रता कार्यक्रमको अनुभवको आधारमा सिफारिस गरिएको कानून, नीति र अभ्यास र सम्बन्धीत तथ्यलाई समेटेको छ। यसका साथसाथै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ)को मानव बेचबिखन विरुद्धको कानून, नीति र अभ्यास सम्बन्धी पोलिसी ब्रिफको पनि अध्ययन गर्नुपर्नेछ।



तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► तयारी पोशाक उद्योगमा कार्यरत कामदारहरूलाई उचित तलब दिइएको छ भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्ने स्रोतहरूको अभाव छैन। केही कामदारहरूको काम गर्ने र बस्ने अवस्थाहरू अरू कुराहरूमा आधारित हुन्छन्। यसले उनीहरूले काम गर्ने विविध कानूनी र बजारका वातावरणलाई समेटेको हुन्छ। घरबाट काम गर्ने कामदार, मेशिन सञ्चालक, भण्डार व्यवस्थापक, फेशन डिजाइनर, प्रमुख कार्यकारी निर्देशक, विज्ञापनकर्ता, शेयरहोल्डर्स - केहीका नाम लिइनुपर्दा - आदिका पारिश्रमिकका बीच स्थान विशेषको आधारमा परिवर्तन र अन्तर उल्लेखनिय रूपमा हुन्छन्। अधिक परिश्रम गर्नुपर्ने शारीरिक श्रमको प्रायःजसो कम पारिश्रमिक हुने र मार्केटिंग, डिजाइन, र आर्थिक लगानी जस्ता कामहरूको उच्च पारिश्रमिक हुन्छ भन्ने बुझाई अनुरूपको काम र पारिश्रमिकबीचको सम्बन्ध देखिएको छ। तरपनि संसारभरी नै यस्ता क्षेत्रमा कार्यरत कामदारहरूले न्यूनतम निर्वाह ज्याला पाउने उदाहरणहरू छन्। ब्राण्ड, खरिददार, कारखाना, ठेकेदार, कामदारका संगठन र नियमनकर्ताहरूले संयुक्त रूपमा आपूर्ती चक्रभित्रका सबैले कम्तिमा पनि न्यूनतम निर्वाह ज्याला कमाउनु भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ। एकै पटकमा पारिश्रमिकलाई समायोजन गर्न संभव हुँदैन तरपनि यसलाई क्रमिक रूपमा बढाउन सकिन्छ र सोही अनुरूप सरोकारवालाहरूले योजना बनाउन सक्दछन्। जिविकोपार्जन गर्न सक्ने ज्यालाले बाध्यकारी श्रम सँग जोडिएको जोखिमता घटाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ।</p>	<p>► जिविकापार्जन गर्न मिल्ने तलब भन्दा घटीको पारिश्रमिक तोक्ने विधायिका, नीति वा प्रक्रियागत पहलहरू, (उदाहरणको लागि, न्यूनतम पारिश्रमिक तोक्ने र यस कार्यले प्रति दरको हिसाबले गरिने कामको कम पारिश्रमिक पनि तोक्ने गर्दछ), नीतिहरूले दैनिक जिवनको खर्चमा हुने वृद्धिको अनुपातमा पारिश्रमिकहरू स्वतः वृद्धि गर्न असफल हुन्छ।</p> <p>► श्रम विभागहरूद्वारा न्यूनतम पारिश्रमिक सम्बन्धी कानूनको कमजोर कार्यान्वयन हुनु। कर्पोरेट खुद्रा खरिदकर्ताहरूले पनि कामदारहरूको जिविकापार्जन गर्न मिल्ने न्यूनतम पारिश्रमिक सुनिश्चित गर्ने सम्बन्धमा सिमित प्रतिबद्धता जाहेर गर्ने।</p> <p>► लिंग, जात, जाति, उमेर, वर्ण र उत्पतिको आधारमा पारिश्रमिक र करारको प्रकृति निर्धारण गर्ने नीतिहरूले विभेदलाई प्रोत्साहन गर्दछन् र यस्ता नीतिले सिप, कार्य सम्पादन र अनुभवलाई वेवास्ता गर्ने गर्दछ।</p> <p>► स्थायी कामदार, करारका कामदार, घरबाटै काम गर्ने कामदार र अरूतिरका कामदारहरूलाई काम लगाउँदा दिइने पारिश्रमिकहरूबीच हुने भिन्नतालाई सम्भव बनाउने नीतिहरू।</p> <p>► संस्थाहरूलाई आपूर्ती चक्रको सबैभन्दा माथिल्लो तहमा हुने वित्तिय लगानी र प्रबर्द्धनलाई उच्च महत्व दिन प्रोत्साहन गर्ने नीतिहरू हुन्छन् र यस्ता नीतिहरूले गर्दा श्रम उत्पादनले मुल्य चुकाउनुपर्ने हुन्छ, वा अन्तर्राष्ट्रिय लगानी वृद्धि गर्न र विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धालाई सुधार्ने उद्देश्यका साथ कामदारहरूको न्यूनतम निर्वाह ज्याला सुनिश्चितता नगर्ने नीतिहरू हुन्छन्।</p> <p>► श्रम अधिकारको कार्यान्वयनलाई अवमुल्यन गर्ने र श्रमिकहरूको संगठित हुन पाउने अधिकार र संयुक्त सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारबाट वञ्चित गर्ने नीतिहरू।</p>	<p>► अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ)को संविधान, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ)को फिलाडेल्फिया घोषणापत्र र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको न्यायिक विश्वव्यापीकरणको लागि सामाजिक न्याय सम्बन्धी घोषणापत्र, र न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) महासन्धि १३१ले निर्देश गरिए अनुरूप जिविकापार्जन गर्न सक्ने उचित तलबको सुनिश्चितता र कार्यान्वयन गराउने कडा श्रम सम्बन्धी सुशासन</p> <p>► कार्यस्थलमा अधिकार र आधारभूत सिद्धान्तलाई सुनिश्चित गर्ने नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्ने। यस्ता नीतिहरू विशेषतः समान पारिश्रमिक (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि १०० र १११) अथवा समान कामका लागि समान पारिश्रमिकसँग सम्बन्धीत हुनुपर्दछ।</p> <p>► खरिदकर्ता, ब्राण्ड, रोजगारदाता र अनुबन्धनकर्ताहरूलाई आपूर्ती चक्र र त्यस वरिपरिका सबैमा मर्यादापूर्ण कामको सुनिश्चितता गर्ने र उक्त कार्यको लागि जवाफदेही बनाउने (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन २०१६ को आपूर्ती चक्रमा मर्यादापूर्ण काम सम्बन्धी संकल्प, घरमै बसेर गर्ने काम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि १७७)।</p> <p>► पूर्वहाँसिल ज्ञान र योग्यताको मान्यता साथै राम्रो तलब प्राप्त गर्नसक्ने अवस्थासँग जोडि यसलाई नीतिहरूद्वारा सुनिश्चित गर्नु पर्ने।</p>

मिथक २ | श्रमको लचकताले तयारी पोशाक, कपडा र जुत्ता उद्योगको उत्पादनशिलतामा वृद्धि पुर्याउछ साथै रोजगारी र मर्यादित कामको वातावरण सृजना गर्न मद्दत गर्दछ ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► श्रमको लचकताले व्यापारका व्यवस्थापकहरूलाई फाइदा हुनसक्छ तर मर्यादित कार्य सम्बन्धी मापदण्डहरू सहितको थप वा धेरै कामहरूको सिर्जना गर्नको लागि ती व्यवस्थापकहरूले आफ्नो नाफा वा अन्य स्रोतहरूलाई पुनः लगानी गर्छन् भन्ने कुराको कुनै पनि ग्यारेन्टी हुँदैन। प्रचलनमा देखिएको कुरा के हो भने प्रभावकारी सुरक्षण व्यवस्थाको अभावमा छोटो अवधिको लागि कामदारहरूलाई अनुबन्धनमा लिई काममा राख्नको लागि रोजगारदाताहरूलाई सजिलो हुन्छ। यसले गर्दा रोजगारदाताहरूलाई कामदारहरूको लागि सामाजिक सुरक्षा र अन्य सुविधाहरूको व्यवस्था गर्नुपर्ने सिद्धान्तबाट मुक्त हुन सजिलो हुन्छ। कामदारहरूले केयन वर्षसम्म अनौपचारिक रोजगारको स्थितिमा काम गर्नुपर्ने हुन्छ। औद्योगिक सम्बन्धहरू बिग्रन सक्छन् (उदाहरण, हडताल र बन्द) र उत्पादन ठप्प हुने वा घट्न सक्दछ। यसको विपरित, श्रमिक सुरक्षण कदमहरूले तयारी पोशाक उद्योग विस्तार गर्न सक्दछ (उदाहरण, २०१४-१५ मा जोर्डनमा संयुक्त सौदाबाजी सम्झौता)। श्रममा लचकताका आउनासाथ बाध्यकारी श्रममा हुने जोखिमता बढ्दछ।</p>	<p>► रोजगारदातालाई मर्यादित कामको सुनिश्चितता गर्ने जिम्मेवारीबाट मुक्त हुनसक्ने बनाउने सह-अनुबन्धनका अभ्यास सम्बन्धी नीतिहरू। प्रायः जसो, यस्ता नीतिहरूले हर क्षण बदलिरहने फेसन र मौसमी शैलीहरूका मागलाई पूर्ती गर्नको लागि वा थप लचकता अपनाउनको लागि वित्तिय प्रोत्साहन ढाँचा (उदाहरणको लागि, ऋण दर हेर्ने निकायहरू) प्रयोग गर्नको लागि श्रम सुरक्षण घटाउने जस्ता तर्कहरू दिने गर्छन्।</p> <p>► श्रम करार सम्बन्धी नीतिहरूको निर्णय गर्ने अधिकार रोजगारदातालाई सम्पूर्ण रूपमा दिने नीतिहरू। यसको साथसाथै कमजोर श्रम निरीक्षण र अनुबन्धनकर्ताहरू, आफ्ना कामदारबाहेक अरूलाई काम लगाउनु र घरमा बसेर काम गर्ने कामदारहरूको विषयमा हुने अपारदर्शिताले यस्ता नीतिहरूलाई सहयोग गर्दछ।</p> <p>► कम पारिश्रमिक दर कायम गर्नको लागि वैदेशिक कामदार वा सिकारूहरू जस्ता कामदारहरूलाई कम पारिश्रमिक र/अथवा कानूनी श्रम सुरक्षण प्राप्त गरेका स्थायी कामदारहरूको सट्टा राख्न संभव गराउने वा युक्तिसंगत हुने दर्शाउने नीतिहरू।</p>	<p>► राज्यको पहलमा कामको सिर्जना गर्ने उत्पादन-निर्माण जस्ता क्षेत्रहरू सम्बन्धी दिर्घकालिन औद्योगिक विकास नीतिहरू। नियमित घरेलु (आन्तरिक) मागमा आधारित उत्पादन हुँदाको स्थितिमा निर्यात उध्दत उत्पादनहरू दिर्घकालिन हुन्छन्।</p> <p>► आपूर्ती चक्रको वरिपरि वा त्यसको बावजुदका उत्पादन योजना बनाउन प्रोत्साहन दिने नीतिहरू। उदाहरणको लागि, कामको उच्च चाप हुने कामलाई कुनै निश्चित समयमा मात्र सिमित नराख्ने र त्यस कामलाई वर्षभरिका समयमा नै गर्नसक्ने गरी कार्ययोजना बनाउने, र/वा आवश्यकता अनुसार घरेलु (आन्तरिक) मागको लागि कम कामको चाप हुने समयमा उत्पादन गर्ने।</p> <p>► श्रम मापदण्डहरूसँगै प्रभावकारी श्रम निरीक्षणहरूलाई नियमनकारी कानूनले कार्यस्थलको वातावरण सुधार गर्दछ र अन्ततः यसले उत्पादनलाई पनि सुधार गर्दछ। खुशी कामदारहरूले बढी उत्पादन गर्दछन् (उदाहरण, अन्यत्र पठाउन मिल्ने वा छोटो र अनियमित करार अवधिका लागि कामदार लिन पाउने कामहरूलाई सिमित गर्ने कानून र नियमनहरू)</p>

मिथक ३ | आपूर्ती चक्रमा बाध्यकारी श्रम र बालश्रम नहोस् भन्ने सुनिश्चितता गर्न असल अनुपालन र कर्पोरेट सामाजिक दायित्व पर्याप्त छन्।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► अनुपालन र कर्पोरेट सामाजिक दायित्वको अभ्यास गर्नेहरूका लागि यि महत्वपूर्ण प्रतिबद्धता हुन्। तथापी, नैतिकता अभ्यास गर्नेहरूले प्रयोग गरेर छोडेको niche बजारलाई अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय बजारको प्रतिस्पर्धामा प्रतिस्पर्धीहरूले शोषण गर्दछन्। बजारमा कार्यरत कर्पोरेट खुद्रा खरिदकर्ताहरू, आपूर्तीकर्ता र अन्य करारकर्ताहरूले बजारलाई प्रोत्साहन गर्नको लागि श्रम खर्च घटाउँछन्। सबैभन्दा बढी अनुपालन गर्ने कारखानाहरूले पनि अनुबन्धनको दोस्रो तह पछिका चरणहरूमा बाध्यकारी श्रम भएको छैन भन्ने सुनिश्चित गर्न सक्दैनन् (उदाहरण, घरमा बसेर काम गर्ने कामका प्रकारहरू)। नीजि क्षेत्रलाई मात्र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरूको सम्मान गर्न लगाउनु भने स्वार्थ बाझिन जान्छ। सिमा वारिपरिका नियमनकर्ताहरू र सरकारी प्रशासनले श्रम अधिकारको नियमन, अनुगमन र कार्यान्वयन गराउने सार्वभौम अधिकार हुन्छ र उनीहरूको यस भूमिकालाई बजारको चलन र अभ्यास अनुरूप नियमित रूपमा पुनर्मूल्यांकन गर्ने, बलियो बनाउने गर्नुपर्छ।</p>	<p>► आपूर्तीकर्ता र अनुबन्धनकर्ताहरूलाई मर्यादित कार्यस्थल तथा दैनिक जिवनयापनका अवस्थाहरूको सुनिश्चितता गर्नुपर्ने जवाफदेहिताबाट बच्न संभव बनाउने नियमन र निर्देशिकाहरू (उदाहरण रोजगारदाताहरूलाई काम सह-करारमा दिनसक्ने बनाउने र प्रमुख रोजगारदाताको रूपमा जवाफदेही हुनुपर्ने र अन्ततः सह-करार (अनुबन्धनकर्ताहरूले) पनि प्रमुख रोजगारदाताको जिम्मेवारीबाट छुटकारा पाउनसक्ने बनाउने)।</p> <p>► कर्पोरेट खुद्रा खरिदकर्ता, आपूर्तीकर्ता, अनुबन्धनकर्ता वा स्वःकरार अडिटरहरूको विश्वसनियतामा मात्र भर पर्ने नीतिहरू (उदाहरण, स्वप्रमाणिकरणः पारदर्शिताका खुलासा र घोषणा, र आपूर्ती चक्रमा प्रभावकारी अनुगमन राहत due diligence का आधारमा हुने श्रम निरीक्षण)</p>	<p>► आधारभूत सिद्धान्त र कार्यस्थलमा अधिकारलाई प्रोत्साहन दिने कानून, नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरू।</p> <p>► प्रभावकारी श्रम निरीक्षण गराउन सक्ने नीतिहरू।</p> <p>► औद्योगिक अभ्यासहरूलाई सुधार गर्ने प्रभावकारी र चुस्त निरीक्षण र सन्तुलन बनाउन सक्ने र पहिचान गर्न सक्ने आपूर्ती चक्रका सबै (नियमनकर्ता, श्रम प्रशासन, कर्पोरेट खुद्रा खरिदकर्ता, अनुबन्धनकर्ता, अडिटर, रोजगारदाता संघसंस्था, कामदार संगठनहरू, र वैदेशिक रोजगार सम्बन्धी संगठनहरूबीच सहकार्य हुनुपर्दछ।</p> <p>► आपूर्ति चक्रभरी र रोजगारी अवस्थाको त्रिकोणात्मक अवस्थामा रोजगारदाताको जिम्मेवारीलाई स्पष्ट रूपमा चित्रण गर्ने कानून र नीतिहरू (घरमा बसेर काम गर्ने कामदारहरू सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन सम्बन्धी महासन्धि नं १७७, रोजगारी सम्बन्ध सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको सिफारिस नं १९८ र कुनै हदसम्म नीजि भर्ना र रोजगार सँस्थाहरू सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासन्धि नं १८९)।</p>

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ पारदर्शीताका कदमहरू महत्वपूर्ण छन् र यसलाई अभ्यास गरिरहेकाहरू सबै प्रशंसायोग्य छन्। तर यस्ता खुलासाहरू प्रायः गरेर स्वेच्छिक हुन्छन् तर यसले सुनिश्चितताकासाथ आपूर्ति चक्रको घेरामा कसरी वस्तुको उत्पादन हुन्छ भन्ने पत्ता लगाउन सक्दैन। सिमाभित्र र बाहिर कार्यरत करारवाला र स्रोतहरूको विविध र परिवर्तनशील हुने, र तिनका यस्ता रूपले गर्दा कुनै प्रकारको पालानाकारी नियमनको अभावमा केही पारदर्शिताको प्रयासले पारदर्शिता अभ्यासरत स्थितिको कुनै एक पक्षको बारेमा मात्र बताउँदछ। पारदर्शिताले due diligence हुन्छ भन्ने बताउँदैन र भन्ने बित्तिकै बाध्यकारी श्रम वा बालश्रम हुँदैन भन्ने हैन।</p>	<p>▶ पारदर्शी अभ्यासको कार्यान्वयनको आधारमा मात्र रहेर बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी रोजगारदाता वा अनुबन्धनकर्ताहरूले कुनै पनि जिम्मेवारी वहन गर्नु नपर्ने बनाउने कानूनी प्रावधान र प्रशासनिक अभ्यासहरू र भनाईहरू।</p> <p>▶ वस्तुको उत्पादन कसरी हुन्छ भन्ने पत्ता लगाउन सक्ने सबै पाटाहरूलाई पहिल्याउन नसक्ने बनाउने नीतिहरू।</p> <p>▶ श्रम कानून द्वारा अनुगमन नगरिएको र ध्यान नदिएको स्वेच्छिक पारदर्शिता र due diligence सम्बन्धी नीतिहरू। यी नीतिहरूको उचित कार्यान्वयन नभएको।</p>	<p>▶ माथि उल्लिखित बुँदाहरू सँगसँगै, आपूर्ति चक्रमा पारदर्शिता लाई अनिवार्य बनाउने र वस्तुहरूको उत्पादन कसले र कसरी गरिरहेको छ भन्ने निर्व्याल गर्नसक्ने कानून, नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरू।</p> <p>▶ ट्रेड युनियन र नागरिक समाजका अन्य सरोकारवालाहरूद्वारा आपूर्ति चक्रको खुलासा सम्बन्धी नियमित अनुगमन</p>

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ सम्बन्धन र संगठित हुन पाउने अधिकार तथा सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारलाई दबाइएको ठाउँहरूमा बाध्यकारी श्रमको जोखिमता बढ्दछ, कामदार-रोजगारदाताबीचको सम्बन्ध बिग्रन्छ, अप्रत्याशित, हिंसात्मक हुन्छ र अन्ततः यी सबले उत्पादनलाई असर पार्दछ। सम्बन्धन तथा संगठित हुन पाउने र साझा सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारले कामदारहरूलाई शक्ति सन्तुलन स्थापित गर्न सहयोग पुर्याउँदछ। यसरी स्थापित शक्ति सन्तुलनले मर्यादित कामको सुनिश्चितता गर्न र बलियो औद्योगिक सम्बन्ध, र रोजगारदाता तथा कामदारबीच संवादको सहजिकरण गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। कामदारहरू आफ्नो कामलाई निरन्तरता दिन इच्छुक हुन्छन्। कामदारहरूले कारखाना बन्द गराउँदैनन्, बरु व्यापारमा नाफा कमाउनको लागि निरीक्षण वा सुपरिवेक्षण नगरिएका संस्थागत कार्यहरूले गर्दा कार्यस्थल र दैनिक जिवनका अवस्थाहरूमा दुर्व्यवहार वा शोषण हुने स्थिति आउँछ, र यसै कारण कारखाना बन्द हुन्छ। यस्ता परिस्थितिलाई प्रभावकारी श्रम सुशासनद्वारा सम्बोधन गर्न सकिन्छ।</p>	<p>▶ संगठित वा सम्बन्धन हुन पाउने स्वतन्त्रताको अधिकार र सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारलाई उपभोग गर्नबाट रोक्ने नीतिहरू (उदाहरण, विशेष गरी वैदेशिक रोजगारमा आएका आ/प्रवासी कामदारहरूलाई लक्षित गरिएका नीतिहरू)</p> <p>▶ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका आधारभूत अनुबन्धनहरूले स्थापित गरेका सम्बन्धन वा संगठित हुन पाउने अधिकार र सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारको सिद्धान्तहरू अनुसार आ/प्रवासी कामदार तथा अन्य कामदारहरूको उचित प्रतिनिधित्व नगरेको र नभएको व्यापार, युनियन (संगठन) वा सरकारहरूसँग आ/प्रवासी र अन्य कामदारसँग सम्बन्धीत मुद्दाहरूको सम्बोधन विशेष "कामदार समितिले" गर्ने</p>	<p>▶ आ/प्रवासी कामदारहरू समेत गरेर उद्योगमा कार्यरत सबै प्रकारका कामदारहरूले सम्बन्धन हुन पाउने स्वतन्त्रताको अधिकार, संगठित वा संगठन गर्न पाउने अधिकार र सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकारको उपभोग गर्न सहयोग गर्ने र सुनिश्चित गर्ने कानून, नीति र अभ्यासहरू (सम्बन्धन हुन पाउने स्वतन्त्रता र संगठित हुन पाउने अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि ८७, संगठित हुन पाउने अधिकार र सामुहिक सौदाबाजी गर्न पाउने अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि ९८)</p>

मिथक ६ | नराम्रो भर्ना अभ्यासको हल गर्दा बालश्रम र बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी समस्याहरू हल हुन्छ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► कामदार भर्ना सम्बन्धी नराम्रो अभ्यासले रोजगारदाता, अनुबन्धनकर्ता वा श्रमिक भर्नाकर्ताहरूले जानाजान वा अन्जानमा कामदारहरूले असुरक्षित वा भयावह काम गर्ने वातावरण वा दुर्व्यवहारयुक्त कार्यस्थल भनेर नसोचेका काम वा कार्यस्थानहरूमा बालबालिका वा अन्य कामदारहरूलाई रोजगार दिन्छन्। कामदार भर्ना प्रक्रियामा मानव बेचबिखन र बाध्यकारी श्रमको जोखिमतालाई घटाउनु महत्वपूर्ण विषय हो। तरपनि, कामदार भर्ना प्रक्रियाका गलत अभ्यासहरूको सम्बोधन गर्दा कामदारहरूलाई काममा भर्ना गरेपश्चात हुने दुर्व्यवहारबाट बचाउन सकिँदैन (उदाहरण: प्रशिक्षणमा रहेका सिकारू कामदारहरू)। कार्यस्थल वा दैनिक जिवनका परिस्थितिहरूलाई स्वतः सुधार गर्ने नीतिहरूको विकास र कार्यान्वयन गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ, र यस पाटोलाई प्रायः मानव बेचबिखनका विषयहरूमा गरिने हस्तक्षेपहरूले प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गरेको पाइँदैन।</p>	<p>► काम गर्ने र दैनिक जिवन जिउने अवस्थाहरूको सम्बोधन नगरी कामदार भर्ना अभ्याससँग सम्बन्धित अभ्यासहरूको सम्बोधन गर्ने मानव बेचबिखन विरुद्धको कानून, नीति वा अभ्यासहरू।</p> <p>► विस्थापन, कष्टमय आ/प्रवासन, हिंसा वा द्वन्द्वरत स्थानहरू वा कमजोर र संवेदनशील परिस्थितिहरूमा रहेका व्यक्तिहरूलाई कामदारको रूपमा जानाजान भर्ना गर्नु (कामदार र मर्यादित कार्यस्थलको अपेक्षालाई घटाउनु वा सिमित गर्नु</p>	<p>► कामदार भर्ना प्रक्रिया र कार्यस्थल तथा दैनिक जिवन जिउने अवस्था दुवै समयमा बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी जोखिमलाई घटाउने कानून, नीति र अभ्यासहरू (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि नं १८१ (नीजि भर्ना र रोजगार संस्थाहरूस बाध्यकारी श्रम सम्बन्धी प्रोटोकल नं २९)</p> <p>► कामदारहरूलाई विभिन्न तरिकाबाट सशक्तिकरण गर्ने कामदार भर्ना तथा रोजगारी सम्बन्धी अभ्यासहरू</p>

मिथक ७ | तयारी पोशाक, टेक्सटाइल तथा जुत्ता उद्योग सम्बन्धी कामहरूले महिलालाई सशक्तिकरण गर्दछन्

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► तयारी पोशाक उद्योगले बढ्दो संख्यामा एशियाका महिलाहरूलाई रोजगारी दिइरहेको छ यसले यी कामदार महिला र उनका परिवारहरूको जिवनस्तर सुधार्न सहयोग गरेको छ तर यी कामहरू श्रमको हिसाबले गाह्रो छन्, दैनिक काम गर्नुपर्ने समय लामा छन् महिलाका पारिश्रमिक धेरै नै कम छन् र मर्यादित काम हुनसक्ने स्थिति एकदमै कम छ।</p> <p>► पितृसत्ताले स्थापित गरेको लैंगिक आधिपत्यका परम्परागत स्वरूप अनुसार संयोजन गरिएको कार्य समुह हुन्छ जसमा पुरुषहरू राम्रो पारिश्रमिक पाउने सुपरिवेक्षकारी काममा हुन्छन् भने महिलाहरू मेशिन सञ्चालक हुन्छन्। युवा महिलाहरू वा कम उमेरका महिलाहरूलाई सानैदेखि अरूको मातहतमा र आज्ञाकारी भूमिकामा रहन सिकाइएको हुनाले उनीहरूलाई यस्ता काममा भर्ना गरिन्छ र उनीहरूलाई न्यूनतम खर्चमा अधिकतम समय काम गराउँदा पनि उनीहरूले सोही अनुरूप काम गर्न सक्ने क्षमता हुन्छ, अर्थात् यी कामदारहरूलाई धेरै घन्टा काममा लगाउन सकिन्छ। क) बँधुवा श्रम (उदाहरणको लागि सुमनगल्ली), ख) कामदारले हासिल गर्नुपर्ने उच्च संख्याको पूर्वनिर्धारित लक्ष्यसँग जोडिएको मौखिक दुर्व्यवहार लगायत कार्यस्थलमा हुने यौन उत्पीडन र दुर्व्यवहार, ग) पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यका विषयहरू जस्ता पुरुषको तुलनामा महिलाहरू विरुद्ध बढि हुने गर्दछ।</p>	<p>► तयारी पोशाक र टेक्सटाइल उत्पादनमा लैंगिक संरचनालाई संस्थागत निरन्तरता दिने नीतिहरू र अभ्यासहरू जसले महिलाहरूलाई राम्रा काम र पारिश्रमिक पाउन रोक्छ, र प्रभावकारी रूपमा 'शिशुको छत'को सिर्जना गर्दछ।</p> <p>► पितृसत्ताका मुल्यमान्यता, पूर्वअनुमानित सोच, र व्यवहारहरूको फाइदा उठाउँदै कामदारहरूलाई कम पारिश्रमिक स्विकार्न र कार्यस्थानहरूमा अधिनस्थ बनाउने नीति र अभ्यासहरू।</p> <p>► सुत्केरी बिदा दिन रोक्ने र प्रभावकारी प्रजनन स्वास्थ्य सेवाको पहुँच रोक्ने कानून, नीति र अभ्यासहरू, वा महिला कामदारलाई भर्ना गर्दा रोजगारदाताको खर्च बढाउने नीतिहरू (उदाहरण : रातको कार्य समयमा महिलाले गर्ने कामलाई सिमित गर्ने)</p>	<p>► मर्यादित काममा पहुँच बढाउने र लैंगिक सन्तुलनलाई प्रोत्साहन गर्ने वा सम्भव बनाउने कानून, नीति र अभ्यासहरू। अन्य कामहरूमा महिला कामदारहरूको पहुँच बढाउन उनीहरूको सिप विकासका सकारात्मक कदम। समान पारिश्रमिक सम्बन्धी महासन्धि नं १००, र विभेद (रोजगार र व्यवसाय) सम्बन्धी महासन्धि नं १११ हेर्नुहोस्।</p>

मिथक ८ | महिला कामदारहरूको हिंडडुललाई नियन्त्रण/सिमित गराउँदा उनीहरूलाई दुर्व्यवहारबाट सुरक्षित राख्न सकिन्छ। रोकथाम गर्ने, नियन्त्रण गर्ने आ/प्रवासनका नीतिहरूले मानव बेचबिखनलाई घटाउन सक्छ र यसले अनियमितताको सम्बोधन गर्दछ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► कपडा तथा तयारी पोशाक उद्योगमा प्रायसः देखिने अभ्यास भनेको दुर्गम क्षेत्रका महिलाहरूलाई रोजगारको लागि कारखाना सञ्चालन गरिने शहरमा ल्याउने र त्यही रोजगार दिने कारखाना वा कारखानाका कार्यशाला नजिक वा वरपर रहेका घर वा छात्रावासमा राख्ने व्यवस्था गरिन्छ। यस प्रकारको व्यवस्थापनले यी महिला कामदारहरूलाई सिमित हिंडडुल गर्न दिन्छ। यसो गर्नुको तात्पर्य यी महिला कामदारहरूलाई असुरक्षित वातावरणमा हुने उत्प्रेषणबाट सुरक्षित राख्नु हो भन्ने स्पष्टिकरण दिइने गरिन्छ। कानून कार्यान्वयन गर्नेहरूको काम भनेको हिंडडुलको स्वतन्त्रता जस्ता संवैधानिक र मानवअधिकारको उपभोग गर्न सहयोग गर्नु हो। हिंडडुललाई सिमित पार्नु वा रोक्नु भनेको महिलाहरू विरुद्ध हुने सबै प्रकारका हिंसाको (CEDAW) अन्त्य सम्बन्धी महासन्धिको पनि उल्लंघन गर्नु हो।</p>	<p>► हिंडडुलमा नियन्त्रण (उदाहरण, प्रायोजन व्यवस्था) गर्नको लागि राहदानी र अन्य परिचयपत्र वा कागजातहरूलाई नियन्त्रणमा लिनु (उदाहरण, मतदान परिचयपत्र, १० कक्षाका प्रमाणपत्रहरू, आदी) छात्रावासभित्र र बाहिर हिंडडुल गर्न पाउने स्वतन्त्रतालाई सिमित गरिदिने</p> <p>► महिलाको वैदेशिक रोजगार वा हिंडडुललाई प्रतिबन्ध लगाउने (अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन पोलिसि ब्रिफ: महिलाको हिंडडुल र घरेलु काम अध्ययन गर्नुहोला)</p>	<p>► लिंग, उत्पत्ति, जातजाती, धर्म, जात, आम्दानी वा शैक्षिक स्तर, आदिका वाबजुद कामदारहरूले हिंडडुल गर्न पाउने स्वतन्त्रता उपभोग सम्बन्धी सहयोगी कानून, नीति, अभ्यास र कार्यान्वयन। (वाध्यकारी श्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि २९, प्रोटोकल २९ र भेदभाव सम्बन्धी मकासन्धि १११)</p> <p>► यथार्थमा आधारित जिवन उपयोगी सिप र सौदाबाजी सम्बन्धी कार्यक्रमहरू</p> <p>► न्यायमा पहुँच बढाउनको लागि क्षमताको विकास गर्ने</p>

मिथक ९ | कपडा तथा तयारी पोशाक उद्योगमा व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मुख्य चुनौतीहरू आगलागी र परिसरमा हुने दुर्घटनाहरू हुन्।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► आगलागी र परिसरमा हुने दुर्घटनाहरू रोक्नु महत्वपूर्ण कार्य हो र यसलाई सावाधानीकासाथ घटाउने कार्यहरू र सुरक्षित कदमहरू लिनु आवश्यक हुन्छ। तथापी, कपडा तथा तयारी पोशाक उद्योगमा कार्यरत कामदारहरूले सामना गर्नुपर्ने व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी दुर्घटनाहरू यि दुई मात्र हैनन् (उदाहरण, विधुतीय झट्का, पोलेको र घोचेको घाउहरू, रसायनले गरेका दुर्घटनाहरू, एलर्जी, उठ्ने-बस्ने गलत शारीरिक तरिकाले गर्दा घट्ने शारीरिक-मानसिक समस्याहरू, विशिष्टकृत स्वास्थ्य सेवाको अभावमा प्रजनन स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्या, कमसल पोषणले हुने जैविक दुर्घटनाहरू, र सुपरिवेक्षकहरूद्वारा हुने दुर्व्यवहार र कार्यस्थलको निराश वातावरण आदिले हुने मानसिक समस्याहरू)। यी सबै समस्या-दुर्घटनाहरू एक-अर्कासँग सम्बन्धीत छन् र यसले कामदारको व्यक्तिगत स्वास्थ्य र उत्पादन दुवै लाई असर पार्दछ।</p>	<p>► कामदारहरूको लागि विस्तृत स्वास्थ्य उपचार सेवा-सुविधा उपलब्ध नभएको क्षेत्रहरूसँग सम्बन्धीत कानून, नीति र अभ्यासहरू</p> <p>► रोजगारदाताको दृष्टिमा परेका कामदारहरू र रोजगार अनुबन्धनको दोस्रो तहसम्मका कामदारहरूका मात्र व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी नीति र अभ्यासहरू</p> <p>► कामदारहरूको लिंग, उत्पत्ति, जाती, वा आ/प्रवासनको स्थिति अनुसार व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सेवाहरू दिने</p>	<p>► उनीहरूको पहिचानका वाबजुद कपडा तथा तयारी पोशाक उद्योगमा कार्यरत सबै कामदारहरूलाई विस्तृत स्वास्थ्य सेवाहरू उपलब्ध हुने सुनिश्चितता गर्ने नीतिहरू। व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि नं १५५, व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य प्रवर्द्धन ढाँचा सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि नं १८७, सामाजिक सुरक्षा (न्युनतम मापदण्ड) सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन महासन्धि नं १०२, र सामाजिक सुरक्षा तहको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन सिफारिस नं २०२।</p> <p>► विशेष समिति र मानव संसाधन इकाईमा गरिने सिफारिसको साथसाथै गुनासो-उजुरी सुन्ने-सुनाउने प्रक्रियाहरूले कामदारहरूले पाउनुपर्ने व्यवसायिक सुरक्षा र स्वास्थ्य सेवा सुविधाहरूलाई पूर्ण रूपमा प्राप्त गर्न सहयोग गर्नुपर्दछ।</p>

काममा स्वतन्त्रता (Work In Freedom)

काममा स्वतन्त्रता एउटा एकीकृत विकास सहयोग कार्यक्रम हो जसले गार्मेन्ट र घरेलु श्रमकालागि आ/प्रवासनमा जाने महिलाहरूप्रतिको मानवबेचबिखन 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