



International
Labour
Office

पॉलिसी ब्रीफ़



मानव तस्करी-विरोधी क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ

डोनर संस्थान, सरकारें, संगठन, यूनियन, नियोक्ता व अन्य सामाजिक कार्यकर्ता अक्सर मानव तस्करी को रोकने के तरीके खोजते हैं। 'वर्क इन फ्रीडम प्रोग्राम' के अनुभव से संकलित ये दस्तावेज़ 10 ऐसे मिथकों या गलतफहमियों की पहचान करता है जो आमतौर पर नीति-निर्माताओं के बीच पाए जाते हैं।

मिथक 1 | किसी रोजगार को कानूनी मान्यता देने मात्र से उसमें बंधुआ मजदूरी या काम और रहन-सहन की परिस्थितियों के अपमानजनक होने की आशंका खत्म हो जाती है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ कानूनी रूप से जायज़ परिस्थितियों में भी रोजगार में शोषण हो सकता है (जैसे कि, नियोक्ता द्वारा पहचान पत्र ज़ब्त कर कामगारों की आवाजाही में रुकावट पैदा करना, गरीबी के हिसाब से मजदूरी देना, व कानूनी सीमा से अधिक ओवरटाइम काम करवाना)। मौजूदा कानूनों को ठीक से लागू न किये जाने के कारण भी मालिकों को आसानी से मजदूरों का शोषण करने का मौका मिल जाता है। खासकर ऐसा तब होता है जब श्रम कानूनों को लागू करने वाला प्रशासनिक ढांचा कमजोर होता है (जैसे कि, सुचारु प्रशासन मुहैया करवाने के लिए धन का अभाव)। ऐसी परिस्थितियों में बंधुआ मजदूरी के असली मामलों की पहचान करना या ब्यौरा पाना बेहद मुश्किल हो जाता है।</p>	<p>▶ ऐसे कानून व नीतियाँ जो सम्मानजनक रोजगार के प्रति मालिकों की जवाबदेही खत्म करने के लिए रोजगारों को असंगठित बनाते हैं, काम के अपमानजनक तरीकों को कानूनी मान्यता देते हैं, श्रम कानूनों को लागू करने वाले प्रशासनिक तंत्र को कमजोर करते हैं, या सिर्फ कॉरपोरेटों की सामाजिक जिम्मेदारी को ज्यादा तरजीह देते हैं।</p> <p>▶ भर्ती से जुड़ी कोई ऐसी प्रथा या नीतियाँ जो मजदूरों को सम्मानजनक रोजगार पाने में आने वाली परेशानियों के बारे में बिना बताये उनके पलायन को बढ़ावा देती हों- जैसे कि रोजगार के वैसे क्षेत्र जहाँ आमतौर पर सम्मानजनक रोजगार नहीं मिलता, वहाँ नियोक्ता व राज्य द्वारा मजदूरों के लिए सुरक्षित पलायन व अनुकूल भर्ती प्रक्रिया सुनिश्चित न किये जाने से होने वाली परेशानियाँ।</p> <p>▶ ऐसी समझ या नीतियाँ जो बंधुआ मजदूरी या मानव-तस्करी से जुड़े ऐसे आँकड़ों पर पूरी तरह निर्भर होती हैं, जो पर्याप्त व सटीक न होने के बावजूद बिलकुल सही होने का दावा करते हैं।</p>	<p>▶ श्रम कानूनों को लागू करने वाला ऐसा पुख्ता प्रशासनिक ढांचा जो ये सुनिश्चित करे कि नियोक्ता सप्लाई चैन की सभी कड़ियों में सम्मानजनक रोजगार की सभी शर्तें पूरी करने के लिए जवाबदेह हों। जैसे कि प्रवासी कपड़ा मजदूरों के लिए जॉर्डन देश में लागू सामूहिक सौदा समझौता और संयुक्त ठेका व्यवस्था। देखें आईएलओ सिफारिश नं- 198।</p> <p>▶ ऐसी नीतियाँ जो सुनिश्चित करे कि मजदूरों के ठेकेदार या भर्ती करने वाले, भावी मजदूरों को उनकी होने वाली रहन-सहन व काम की परिस्थितियों के बारे में बिलकुल साफ़ व सही जानकारी दे, जिससे मजदूर पलायन-पूर्व पूरी आज़ादी और समझदारी के साथ अपनी भर्ती के लिए सहमति दे सके। देखें आईएलओ सिफारिश नं-181।</p> <p>▶ ऐसा गहन सामाजिक-आर्थिक विश्लेषण जो खास इलाकों से आने वाले मजदूरों के मुश्किल परिस्थितियों में पड़ने के जोखिमों के बारे में समझ विकसित कर पाए।</p>

मिथक 2 | जोखिम-भरे रोजगारों को प्रतिबंधित करने या उसके लिए हो रहे पलायन को प्रतिबंधित कर देने से अधिकारों का हनन रुक जाएगा।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ यदि किसी भी रोजगार में बराबर और बड़ी संख्या में मजदूरों की ज़रूरत बनी रहे, और साथ ही, मजदूर भी बड़ी संख्या में उसमें काम करने के लिए तैयार हों, तो उस रोजगार में मजदूरों के पलायन के रास्ते निकल ही आते हैं। ऐसे में एक तरफ जहाँ प्रतिबन्ध लागू कर पाना मुश्किल हो जाता है, वहीं जिन जोखिमों से मजदूरों को बचाने के लिए प्रतिबन्ध लाया जाता है, वे जोखिम और बढ़ जाते हैं।</p> <p>▶ ऐसे में ये याद रखना ज़रूरी है कि मजदूरों के अधिकारों की सुरक्षा के लिए बने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मानक सभी प्रकार के रोजगारों और उनसे जुड़े कामों पर लागू होते हैं।</p>	<p>▶ कुछ खास समूहों को जोखिमों से बचाने के लिए उम्र, लिंग व अन्य रोजगार-सम्बन्धी मानकों के आधार पर उन समूहों को नीतियों, द्विपक्षीय समझौतों या समझौता ज्ञापनों के ज़रिये प्रतिबंधित करना।</p> <p>▶ सुरक्षा के नाम पर मजदूरों के रोजगारों को आपराधिक श्रेणी में लाना और ऐसे ही अन्य कदमों से उनका जोखिम बढ़ाना।</p>	<p>▶ विशिष्ट रोजगार क्षेत्रों से जुड़े खास तरह के जोखिमों को कम करने के लिए विकसित नीतियाँ व प्रथाएँ। (जैसे कि, बोझा ढोने वाले मजदूरों (हमालो) के लिए महाराष्ट्र राज्य में बने माथाडी बोर्ड)।</p> <p>▶ रोजगारों में शामिल व खास मजदूर श्रेणियों के प्रति आमतौर पाए जाने वाले भेद-भाव को व्यापक रूप से खत्म वाली नीतियाँ।</p> <p>▶ सभी मजदूरों के सभी अधिकारों की सुरक्षा करने वाले श्रम कानून।</p>

मिथक 3 | मानव-तस्करी-विरोधी कानून, नीतियाँ, प्रशासनिक प्रणालियाँ व संस्थान मानव-तस्करी को रोकने का व्यापक तरीका है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ यद्यपि कुछ मानव-तस्करी-विरोधी कानून व नीतियाँ कारगर साबित हो सकती हैं जो आमतौर पर भर्ती करने वाले ठेकेदारों या एजेंटों पर कार्यवाही करने, पीड़ितों की सुरक्षा व प्रवासी मजदूरों को जानकारी देने तक सीमित रहता है। ऐसे तरीकों की सबसे बड़ी कमी ये होती है कि वे शायद ही कभी मजदूरों के अधिकारों के हनन का रास्ता बनाने सामाजिक व आर्थिक सत्ता के ढांचों को समझने या बदलने का प्रयास करते हैं। ऐसी स्थिति में शोषण का सामाजिक-आर्थिक आधार बराबर बना रहता है।</p>	<p>▶ ऐसे मानव-तस्करी-विरोधी कानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रथाएँ जो काम की परिस्थितियों पर सीधा प्रभाव डालने वाले मौलिक सिद्धान्तों, कार्यस्थल पर अधिकारों, श्रम प्रशासन से जुड़े कानूनों और अन्य आर्थिक व सामाजिक नीतियों को अनदेखा या जानबूझ कर नज़रंदाज़ करते हैं।</p> <p>▶ ऐसे मानव-तस्करी-विरोधी कानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रथाएँ जो प्रवासी मजदूरों का नुकसान करते हैं, उनके बारे में जानने के लिए देखें 'कोलैटरल डैमेज' (GATTW, 2007)।</p>	<p>▶ क्रमवार कदम जिनसे श्रम कानूनों का बेहतर पालन हो सके और सम्मानजनक रोजगार पाने में आने वाली सभी परेशानियों का समाधान हो सके।</p> <p>▶ ऐसी आर्थिक नीतियाँ जो सम्मानजनक रोजगार पैदा करती हों और साथ ही, असमानताएं भी कम करती हो। (जैसे कि, राजकोषीय नीतियाँ जो अन्तरराष्ट्रीय श्रम व सामाजिक सुरक्षा मानकों, प्रवासी मजदूरों के अधिकारों की रक्षा करने वाले व्यापार समझौतों, इत्यादि का पूरा सम्मान करें)</p>

मिथक 4 मानव-तस्करी को रोकने के लिए पुलिस की बेहतर भूमिका व प्रवासी मजदूर भेजने वाले देशों की सीमाओं पर कड़ा नियंत्रण बेहद जरूरी है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ मानव-तस्करी और खासकर के गंतव्य देशों में बंधुआ मजदूरी रोकने के लिए, स्रोत या भेजने वाले देशों की पुलिस व सीमा नियंत्रण अधिकारियों के पास बहुत सीमित तरीके होते हैं। जैसे कि बाहर जाने वाले प्रवासी मजदूरों के पहचान पत्रों की आधिकारिक जांच करने के अलावा वर्तमान में और कोई कारगर रास्ते नहीं हैं। फिर भी ऐसा देखा गया है कि पुलिस व अन्य सीमा अधिकारियों पर किसी भी परिस्थिति में मानव-तस्करी व बंधुआ मजदूरी रोकने का दबाव बनाया जाता है। इसका आम तौर पर यह परिणाम सामने आया है कि बड़ी हुई ताकतों के साथ उनके द्वारा मनमानी और ज्यादतियों की घटनाएं बढ़ जाती हैं। ऐसे में पहले से हाशिये पर पहुंचे हुए और पलायन कर रहे सामाजिक समूहों, जैसे कि दलित, आदिवासी, अल्पसंख्यक, इत्यादि के अधिकारों के हनन की घटनाएं भी बढ़ जाती हैं।</p>	<p>▶ मानव-तस्करी रोकने के लिए पलायन के स्रोत देशों की पुलिस व सीमा अधिकारियों को विशेष अधिकार देना। (जैसे कि, तस्करी के शक की बिनाह पर पलायन कर रहे मजदूरों के गिरफ्तारी का अधिकार; तस्करी रोकने के नाम पर शरणार्थियों को देश छोड़ने से रोकने का अधिकार; इत्यादि।)</p> <p>▶ संवैधानिक व मौलिक अधिकारों द्वारा सुरक्षित स्वैच्छिक आवाजाही के अधिकार के विरुद्ध ख़ास तरीके से प्रवासियों पर नज़र रखकर उनके पलायन को रोकना।</p> <p>▶ स्रोत देशों में पुलिस व सीमा अधिकारियों की प्रमुख ज़िम्मेदारी दोषी पर कार्यवाही व पीड़ितों की सुरक्षा करने की होती है। इन मुख्य व सीमित ज़िम्मेदारियों से आगे जाकर, अन्य तकनीकी सुविधाओं व प्रशिक्षण के जरिये उनके अधिकारों के दायरे को बढ़ाना।</p>	<p>▶ सम्मानजनक रोज़गार व अनुकूल भर्ती प्रक्रिया सुनिश्चित करने की प्रमुख ज़िम्मेदारी गंतव्य देश के श्रम प्रशासन संस्थानों की होती है। इसलिए इन्हीं संस्थानों को, सभी घटक संस्थाओं व व्यक्तियों के सहयोग से, मानव-तस्करी को रोकने के समुचित समाधान निकालने होंगे। देखें आईएलओ कन्वेंशन नं- 143 व आईएलओ सिफारिश नं-151।</p> <p>▶ रोट व गंतव्य देशों की सरकारों के बीच परस्पर सहयोग बेहद जरूरी है। इसी से प्रवासियों के अधिकारों की कानून सुरक्षा हो पाएगी और प्रतिकूल भर्ती प्रक्रियाओं पर कार्यवाही की जा सकेगी। ऐसे ही सम्मानजनक रोज़गार पाने में आने वाली परेशानियों का समाधान निकल सकता है।</p>

मिथक 5 सुरक्षित पलायन के कार्यक्रमों से महिलाओं के अधिकारों का हनन रुक जाता है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ जहाँ सुरक्षित पलायन के कार्यक्रमों से काफी मदद मिल सकती है, वहीं पुरुष-प्रधान समाजों में महिलाओं की सुरक्षा करने का मतलब अक्सर उनकी आज़ादी पर रोक लगाने तक सीमित हो जाता है। यह देखा गया है कि सामान्यतया उनके लिए सुरक्षात्मक कदम, प्रवासी महिलाओं या उनके प्रतिनिधियों के नेतृत्व व भागीदारी के बिना ही बना लिए जाते हैं। इसका सीधा परिणाम ऐसी नीतियों व प्रथाओं के रूप में सामने आती है जो महिलाओं को अपने अधिकारों का इस्तेमाल करने से रोकती है। जैसे कि, उनकी स्वैच्छिक आवाजाही पर रोक-टोक लगाने वाले नियम-कानून। ऐसे में इन प्रयासों से महिलाओं का सशक्तिकरण होने के बजाय उनको और कमजोर बनाया जाता है।</p> <p>▶ अगर शासन के रवैये को देखें तो पाएंगे कि सुरक्षित पलायन को सुनिश्चित करने लिए सरकारें स्थानीय शासन निकायों (जैसे पंचायत व नगर निगम) को उनके अपने क्षेत्रों में ही रोज़गार के अवसर बढ़ाने व अन्य सार्वजनिक सुविधायें पहुंचाने के लिए बाध्य करने से बचती है। अगर वे ऐसा कर सकें तो स्रोत स्थानों में संकट की वे परिस्थितियाँ कम हो सकती हैं जिनके कारण उन्हें पलायन के लिए बाध्य होना पड़ता है।</p>	<p>▶ ऐसी सुरक्षित पलायन की नीतियाँ जिनसे समाज में महिलाओं की स्थिति कमजोर होती है और उनके अधिकारों का दायरा सिकुड़ता है।</p> <p>▶ सुरक्षा व मानव-तस्करी के जोखिम के नाम पर बनायी जाने वाली पलायन-विरोधी नीतियाँ (जैसे कि, गाँव के स्तर पर बनाए जाने वाले मानव-तस्करी-विरोधी दस्ते)।</p> <p>▶ प्रवासियों की सुरक्षा के लिए बनी कमिटियाँ जिनमें प्रवासी महिला मजदूरों की कोई सार्थक भागीदारी या भूमिका नहीं होती। जैसे कि, अंतर-मंत्रालय समितियाँ जिनमें प्रवासी मजदूरों की कोई भागीदारी नहीं होती।</p> <p>▶ बचाव व पुनर्वास नीतियाँ जो प्रवासी मजदूरों की मांगों व जरूरतों को नज़रंदाज़ करती हैं।</p> <p>▶ ऐसी नीतियाँ व प्रशासनिक कदम जो सीधे महिलाओं के पलायन पर रोक लगाते हैं।</p>	<p>▶ सुरक्षित पलायन पर केन्द्रित कार्यक्रमों पर पूरा ध्यान देने के बजाय बेहतर यह होगा कि ऐसी नीतियों व कार्यक्रमों को बढ़ावा दिया जाए जो मजदूरों के स्वैच्छिक आवाजाही के अधिकार को सुरक्षित कर सके। इससे महिलाओं की आज़ादी बनी रहेगी, साथ ही स्थानीय शासन की ज़िम्मेदारी भी बनेगी कि वे स्थानीय रोज़गार के विकल्प उपलब्ध करायें। देखें आईएलओ कन्वेंशन नं- 111।</p> <p>▶ महिलाओं के पलायन को सहायता देने वाली सभी कानूनों, नीतियों व कार्यशैलियों पर फ़ैसला लेने की प्रक्रियाओं में प्रवासी महिलाओं की सार्थक भागीदारी आवश्यक है। जैसे कि, अन्तरराष्ट्रीय घरेलु कामगार संघ के प्रवासी घरेलु कामगारों को सहायता देने वाले कदम। देखें आईएलओ सिफारिश नं- 100।</p>

मिथक 6 महिलाओं को तस्करी से बचाने के लिए पलायन-पूर्व जानकारी व प्रशिक्षण देना ही सबसे अच्छा उपाय है; ऐसा न होने पर महिलाएं गलत फैसले ले लेती हैं।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ पलायन-पूर्व जानकारी व प्रशिक्षण निश्चित रूप से सहायक साबित हो सकते हैं, लेकिन ये श्रम प्रशासन, शिक्षा व सामाजिक सुरक्षा की कमियों को ठीक करने जैसे बड़े कदमों का विकल्प बिलकुल ही नहीं हो सकता। पलायन के ठीक पहले के समय में पलायन के लिए मजबूर करने वाले संकट आमतौर पर सबसे गंभीर होते हैं। ऐसे में जहाँ यह हो सकता है कि महिलाएं पलायन के बारे में सोची-समझी अपेक्षाएं न रखती हों, पर उनके पास पलायन करने के लिए अपने व्यावहारिक कारण होते हैं (जैसे कि, जीविका के साधन ना होना, रोजगार की तलाश, हिंसा व भेद-भाव से छुटकारा, इत्यादि)।</p> <p>▶ संकट से बचने के लिए किये जा रहे पलायन की परिस्थिति में, पलायन-पूर्व प्रशिक्षण के लिए उन्हें रोकना उनके जोखिम को बढ़ा सकता है। वैसे भी, पलायन का फैसला ले लेने के बाद भावी प्रवासियों में पलायन से जुड़े खतरों के बारे में जानकारी को जानने-समझने व आगे इसका इस्तेमाल करने की इच्छा कम हो जाती है।</p>	<p>▶ ऐसी नीतियाँ जो प्रवासी महिलाओं की भागीदारी के बगैर उनके पलायन से जुड़े फैसलों को प्रभावित करती है।</p> <p>▶ ऐसी जानकारी व प्रशिक्षण जो प्रवासियों को सामान्य रवैये से अधिकारों के बारे में शिक्षित करते हैं, लेकिन उन्हें रोजमर्रा की परिस्थितियों में अपने अधिकारों की रक्षा करने व उनका फायदा उठाने के लिए व्यावहारिक सलाह नहीं देते।</p> <p>▶ लम्बी अवधि के पलायन-पूर्व कार्यक्रम जो प्रवासियों के लिए समय और पैसे के नज़रिए से बोझ बन जाए।</p> <p>▶ सुरक्षित पलायन के ऐसे कार्यक्रम को चलाना, जो ये मानते हैं कि प्रवासियों को अधिकारों की जानकारी-मात्र दे देने से मानव-तस्करी रोकी जा सकती है।</p>	<p>▶ ऐसी नीतियों को वापस लेना चाहिए जिससे पलायन के लिए मजबूर करने का संकट पैदा होता हो (जैसे कि, मिलिट्री उपायों की जगह शान्ति प्रक्रियाओं को बढ़ावा दिया जाना; सामाजिक सुरक्षा व सार्वजनिक निवेश में कटौती करने के बजाय उसको बढ़ाना; इत्यादि)।</p> <p>▶ प्रवासियों के सामूहिक संगठनों को बढ़ावा देना। देखें आईएलओ कन्वेंशन 189 (घरेलू कामगारों के लिए)।</p> <p>▶ पलायन का फैसला लेने के पहले अधिक पलायन वाले क्षेत्रों में संभावित प्रवासी समूहों को पलायन में शामिल खतरों और उनसे बचने के उपायों और अधिकारों के बारे में जानकारी देना (जैसे कि, आईएलओ के 'वर्क इन फ्रीडम प्रोग्राम' के तहत भारत, नेपाल व बांग्लादेश में जो किया जा रहा है)।</p>

मिथक 7 असंगठित मजदूरों की भर्ती करने वाले ठेकेदार और एजेंट ही सबसे बड़े बेईमान होते हैं और मानव-तस्करी को बढ़ावा देने में उन्हीं का सबसे बड़ा हाथ होता है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ लेबर मार्केट के बड़े हिस्से में संगठन न होने की वजह से, अनुकूल भर्ती प्रक्रिया और सम्मानजनक रोजगार की शर्तों को पूरा करने की जिम्मेदारी, कानूनी रूप से तय नहीं की जा सकती है। ऐसे में मजदूर और नियोक्ता, दोनों को रोजगार पाने व देने के लिए असंगठित मध्यस्थता की ज़रूरत होती है। यह सच है कि नियोक्ता असंगठित मध्यस्थों (जैसे बिचौलिए, ठेकेदार, एजेंट, इत्यादि) के जरिये नैतिक व कानूनी जवाबदेही से बचते हैं। पर ये भी सच है कि मजदूरों को भी ऐसे मध्यस्थों की ज़रूरत होती है ताकि वे अपने मूल स्थान के बाहर के रोजगार के अवसरों के बारे में जान सकें और साथ ही कठिन परिस्थितियों में पलायन कर उन्हें पा सकें। प्रवासी मजदूरों को ऐसे मध्यस्थों की सेवाओं का इस्तेमाल से रोकना उनके जोखिमों को और बढ़ा देगा।</p>	<p>▶ सम्मानजनक रोजगार पाने से जुड़ी समस्याओं का समाधान करने और असंगठित मध्यस्थों का विकल्प खड़ा करने के पहले ही शासन द्वारा असंगठित भर्ती प्रक्रियाओं पर प्रतिबन्ध लगाना और उन्हें आपराधिक श्रेणी में डालना (जैसे कि, मानव-तस्करी-विरोधी नीतियों के तहत असंगठित भर्ती एजेंटों, ठेकेदारों, आदि को अपराधी घोषित करना)।</p> <p>▶ ऐसे ही, भर्ती के लिए प्रवासी मजदूरों से लिए जाने वाली फीस (पैसे) पर प्रतिबन्ध लगाना। ऐसे फैसलों से भर्ती प्रक्रिया में न ही असंगठन कम होता है और न ही प्रवासी मजदूर के अधिकारों की सुरक्षा के लिए नियोक्ता की जिम्मेदारी तय होती है। बल्कि इसकी वजह से प्रवासी मजदूरों के पलायन और भर्ती में जोखिम बढ़ जाते हैं।</p>	<p>▶ भर्ती प्रक्रियाओं और नियोक्ता-मजदूर के रिश्ते को कानूनन संगठित कर, नियोक्ता को सम्मानजनक रोजगार के लिए जवाबदेह बनाना। देखें आईएलओ सिफारिश नं-198 और आईएलओ सिफारिश नं- 204.</p> <p>▶ यह सुनिश्चित करना कि भर्ती मध्यस्थ, एजेंट या ठेकेदार की सम्मानजनक रोजगार के प्रति जवाबदेही, शामिल नियोक्ता की कानूनी जवाबदेही के आधार पर ही तय की जाए। साथ ही, यह भी सुनिश्चित किया जाए कि भर्ती प्रक्रिया की चेन में शामिल सभी व्यक्तियों की जिम्मेदारी उसी के अनुरूप तय की जाए।</p>

मिथक 8 भर्ती मध्यस्थों को कानूनन संगठित होने का दर्जा मिल जाने से सम्मानजनक रोजगार में अनुकूल भर्ती प्रक्रियाओं के प्रति उनकी जवाबदेही तय हो जाती है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियां, प्रथाएं	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियां, प्रथाएं
<p>▶ हालांकि भर्ती मध्यस्थों का रजिस्ट्रेशन करवाना बेहतर कदम है, लेकिन सम्मानजनक रोजगार देने की मूल जिम्मेदारी नियोक्ता की होती है। सिर्फ भर्ती मध्यस्थ अपने स्तर पर सम्मानजनक रोजगार की गारन्टी नहीं दे सकता है। ऐसी परिस्थितियों में जहां प्रायः नियोक्ता द्वारा मजदूरों के अधिकारों का हनन किया जाता है, वहाँ भर्ती प्रक्रिया को भी अनेक असंगठित मध्यस्थों के बीच ऐसे बाँट दिया जाता है, जिससे किसी खास मध्यस्थ या नियोक्ता की जवाबदेही ही तय नहीं हो पाती है।</p>	<p>▶ भर्ती प्रक्रिया की ऐसी नीतियाँ जो सम्मानजनक रोजगार सुनिश्चित करने की नियोक्ता की जवाबदेही तय करने से चूकती हो।</p> <p>▶ भर्ती प्रक्रिया की ऐसी नीतियाँ जो श्रम और भर्ती से सम्बंधित अनौपचारिकता और संगठन न होने की भूमिका को न पहचान पाए।</p> <p>▶ कानूनन संगठित भर्ती मध्यस्थों को ये मानकर अनुकूल भर्ती प्रक्रियाओं पर प्रशिक्षण देना कि मात्र इसी से भर्ती प्रक्रियाओं में मजदूर-हित में सुधार आ जाएगा; जबकि भर्ती फिर भी अनौपचारिक माध्यमों द्वारा ही की जा रही हो।</p>	<p>▶ नियोक्ता से शुरू कर सबसे निचले उप-मध्यस्थों (सब-एजेंटों) तक भर्ती प्रक्रिया की चेन में सभी भागीदारों की जवाबदेही की पहचान करना (ऊपर देखें)। देखें आईएलओ सिफारिश नं- 198, आईएलओ कन्वेंशन नं- 181 और आईएलओ जनरल प्रिंसिपल्स एंड ऑपरेशनल गाइडलाइन्स ऑन फेयर रिक्रूटमेंट। देखें ऑपरेशनल पैरामीटर्स टू असेस फेयर रिक्रूटमेंट प्रैक्टिसेज।</p>

मिथक 9 | बाल श्रम को रोकने की पूरी जिम्मेदारी केवल नियोक्ता और बाल मजदूरों के परिवारों की है।

तथ्य	कमजोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
<p>▶ एक तरफ जहाँ नियोक्ताओं को बाल श्रम को रोकने के लिए जवाबदेह ठहराना बेहद ज़रूरी है, ये जिम्मेदारी नीति-निर्माताओं के लिए भी बहुत महत्वपूर्ण है। बाल श्रम को उन परिवेशों में ख़ास बढ़ावा मिलता है जहाँ सामाजिक और आर्थिक नीतियाँ लोगों के लिए पर्याप्त रोज़गार और जीविका के साधन उपलब्ध करवा पाने में असमर्थ हो जाती हैं। ऐसी आर्थिक नीतियाँ जो बाज़ार में बड़े व्यापारियों को विशेष बढ़ावा देती हैं, वहाँ अक्सर ऐसी होड़ पैदा होती है जहाँ छोटे असंगठित व्यापार बुरी तरह पिछड़ जाते हैं। बाज़ार में बने रहने के लिए ऐसे असंगठित व्यापार ज्यादा से ज्यादा पारंपरिक कामों को वापस अपनाने लगते हैं जहाँ मजदूरों को उम्र, जाति, वर्ग, और लिंग के आधार पर शोषण झेलना पड़ता है। बिना वैकल्पिक आय व रोज़गार के स्रोत पैदा हुए, बाल श्रम को एक अलग मुद्दे की तरह देखना स्थायी (या समुचित व दीर्घकालिक) समाधान नहीं पेश कर पाता है।</p> <p>▶ कुछ मामलों में ऐसा भी पाया गया है कि नियोक्ता के सम्मानजनक रोज़गार देने की क्षमता और इच्छा के बावजूद, वे बाल श्रम की कानूनी आयु सीमा से कम उम्र के बच्चों को नौकरी पर रख लेते हैं। ऐसा इसलिए भी होता है क्योंकि कई बाल मजदूरों को रोज़गार की इतनी अधिक ज़रूरत होती है कि वे नियोक्ता से अपनी सही उम्र छुपा ले जाते हैं।</p>	<p>▶ ऐसे बाल श्रम-विरोधी क़ानून, नीतियाँ व प्रथाएँ जो जानबूझकर बाल श्रम को बढ़ावा देने वाली आर्थिक नीतियों को नज़रअंदाज़ करती हैं।</p> <p>▶ ऐसी समझ या नीतियाँ जो बाल श्रम से जुड़े ऐसे आँकड़ों पर पूरी तरह निर्भर होती हैं, जो कई पैमानों पर पूरी व सटीक जानकारी न होने के बावजूद बिलकुल सही होने का दावा करती हैं।</p> <p>▶ ऐसी नीतियाँ जो नियोक्ताओं, परिवारों या मजदूरों को ही सीधा दोषी ठहराती हैं, इस बात पर गौर किए बग़ैर कि वे कैसी नीतियाँ और प्रथाएँ हैं जो बाल मजदूरों को अपनी सही उम्र छुपाने को मजबूर करती हैं।</p> <p>▶ बिना किसी वैकल्पिक जीविका व शिक्षा का इंतज़ाम किये हुए, बाल मजदूर की पहचान हो जाने के बाद उसे नियोक्ता से अलग कर देना।</p>	<p>▶ समुचित आर्थिक शासन व्यवस्था जो सम्मानजनक रोज़गार व जीविका के विकल्प पैदा करे। देखें आईएलओ सिफारिश नं- 122.</p> <p>▶ आर्थिक नीतियाँ जो सूक्ष्म, लघु व मध्यम उद्यमों और धंधों को ख़ास बढ़ावा देकर उसका सम्मानजनक रोज़गार देने की क्षमता बढ़ायें। देखें आईएलओ सिफारिश नं- 122.</p> <p>▶ ऐसे क़ानून, नीतियाँ व कार्यक्रम जो सामाजिक सुरक्षा, स्थानीय रोज़गार व सम्मानजनक रोज़गार के लिए पलायन को सहायता देकर स्वैच्छिक आवाजाही के अधिकार को बढ़ावा दे। देखें आईएलओ सिफारिश नं- 202.</p> <p>▶ पहचान कर छुड़वाए गए बाल मजदूरों के लिए वैकल्पिक शिक्षा व जीविका की व्यवस्था करना (जैसे कि, 'बेटर वर्क जॉर्डन' के सहयोग से वर्क इन फ्रीडम प्रोग्राम द्वारा नेपाल में पहचाने गए बाल मजदूरों को दिए जा रहे शिक्षा का अवसर). देखें आईएलओ कन्वेंशन नं-182.</p>

मिथक 10 | बंधुआ मजदूरों के विरुद्ध किये जा रहे सभी प्रयासों का हमेशा ही स्वागत होना चाहिए।

तथ्य	कमजोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
<p>▶ बंधुआ मजदूरों दुनिया में सभी के लिए चिंता का विषय होना चाहिए। लेकिन जैसा कि ऊपर किए गए मिथकों और तथ्यों पर चर्चा से जाहिर होता है, कई बार बंधुआ मजदूरों के खिलाफ चल रहे प्रयास गलत मान्यताओं पर आधारित होते हैं। कई प्रयास इस मुद्दे को टुकड़ों में देखते हैं और नतीजतन खुद अधूरे साबित होते हैं। ऐसे में यदि इन्हें अपने नज़रिए की संकीर्णता और मुद्दे की व्यापकता के बारे में पता भी चले तो वे इस जानकारी को नज़रअंदाज़ करना पसंद करते हैं। कुल मिलाकर ऐसे रवैयों से बंधुआ मजदूरों पर आधे-अधूरे प्रयास करने वाले संस्थानों की विश्वसनीयता भी ख़त्म हो जाती है।</p>	<p>▶ ऐसे प्रयास जो बंधुआ मजदूरों के कारणों को ख़त्म करने के बजाये उसके लक्षणों पर अधिक ध्यान देता है। जैसे कि, बिना जीविका, श्रम व स्वैच्छिक आवाजाही के समान अधिकार की पैरवी द्वारा मानव-तस्करी को ख़त्म करने का प्रयास करना।</p> <p>▶ ऐसी गतिविधियाँ जो मानव-तस्करी या बंधुआ मजदूरों को ख़त्म करने का इरादा तो रखती हैं पर खुद जैसे किसी व्यापक मुहिम का हिस्सा नहीं बनता है जिससे कि मजदूरों के जीवन और नियोक्ताओं से रिश्ते में जोखिम को कम कर सके।</p> <p>▶ आधे-अधूरे और सीमित प्रयासों के नाम पर बंधुआ मजदूरों के मूल कारणों को ख़त्म करने के प्रयासों में शामिल न होने को सही ठहराना।</p>	<p>▶ मानव-तस्करी, बंधुआ मजदूरों या आधुनिक गुलामी को ख़त्म करने का कोई सीधा और आसान रास्ता नहीं है। प्रगतिशील क़ानून, नीतियों व प्रथाओं के ज़रिये सम्मानजनक रोज़गार को बढ़ावा देना होगा। बंधुआ मजदूरों-विरोधी प्रयासों में जीविका, श्रम और स्वैच्छिक आवाजाही के अधिकारों का समुचित संज्ञान लेना ज़रूरी है। इसका सीधा मतलब यह है कि श्रम, आय और संपत्ति से जुड़ी रुढ़िवादी सामाजिक और आर्थिक सत्ता संरचनाओं को भंग करना होगा। देखें आईएलओ प्रोटोकॉल नं-29, आर्टिकल 2 पॉइंट (f).</p>

वर्क इन फ्रीडम

'वर्क इन फ्रीडम' एकीकृत विकास कार्यक्रम है जिसका उद्देश्य महिलाओं की तस्करी रोकना तथा उन्हें वस्त्र व घरेलू श्रम में जबरन न धकेला जाए, इसके लिए काम करता है। इस कार्यक्रम के तहत भारत, नेपाल, बांग्लादेश, जार्डन, लेबनान और खाड़ी देशों में रह रही प्रवासी महिलाओं के साथ मिलकर काम किया जा रहा है। 'वर्क इन फ्रीडम' कार्यक्रम को यूके एड के अंतरराष्ट्रीय विकास विभाग से आर्थिक सहायता मिली है। बाबजूद इसके, इस पुस्तिका में जो भी बातें कही गई हैं, ज़रूरी नहीं है कि वह इस विभाग की नीति से मेल ही खाता हो।

विशेष जानकारी के लिए संपर्क करें:

इगोर बॉस्क

मुख्य तकनीकी सलाहकार, वर्क इन फ्रीडम अरब देशों का आईएलओ का क्षेत्रीय कार्यालय (आरओएएस) एरेस्को सेंटर, जस्टिन सेंट, कंतारी रियाद अल सोल्ह 11072150 पोस्ट बॉक्स 11-4088 बेरुत, लेबनान ईमेल: bosc@ilo.org वेबसाइट: www.ilo.org/forcedlabour

