



International  
Labour  
Office

সার-সংক্ষেপ

# মানবপাচার প্রতিরোধ আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ বিষয়ক সার-সংক্ষেপ

দাতা, সরকার, আন্তর্জাতিক সংস্থা, শ্রমিক সংঘ, নিয়োগকারী এবং অন্যান্য নাগরিক সমাজ মানব পাচার প্রতিরোধের লক্ষ্যে প্রায়শই বিভিন্ন রকম সমাধান সমাধান খুঁজে থাকে। ওয়ার্ক ইন ফ্রিডম কর্মসূচির কর্ম অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত সংশ্লিষ্ট ঘটনাবলী ও সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ সম্পর্কে নীতি-নির্ধারকদের মধ্যে সচরাচর দেখা যায় এমন দশটি ভ্রান্ত ধারণার বর্ণনা সম্বলিত একটি তালিকা উল্লেখ করা হল।



প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<p>▶ আইনী ব্যবস্থার অধীনেও অমর্যাদাপূর্ণ কর্মপরিবেশ সৃষ্টি হতে পারে (যেমন, পরিচয়পত্র বাজেয়াপ্ত করা সহ চলাফেরার বিধিনিষেধ, নিম্নতম মজুরী এবং অত্যধিক কাজের সময়)। দুর্বল আইন প্রয়োগের কারণে কর্মীদের উপর নিয়োগকারীর ক্ষমতার অবাধ ব্যবহারও অমর্যাদাপূর্ণ কাজের পরিবেশ তৈরি করতে পারে। যেখানে শ্রম প্রশাসন দুর্বল, সেখানে এ রকম ঘটনা ঘটে। (যেমন: অপরিষ্কার বাজেটে শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থা)। এসব ক্ষেত্রে জবরদস্তিমূলক শ্রম ও অন্যান্য নিগ্রহমূলক প্রকৃত ঘটনার সঠিক বিবরণ পাওয়া কঠিন হয়ে দাঁড়ায়</p>	<p>▶ আইন ও কর্মপন্থা চাকুরীদাতা দের অনানুষ্ঠানিক থাকার সুযোগ প্রদানের মাধ্যমে তাদের শোভন কাজ নিশ্চিত করতে না পারার ব্যর্থতা থেকে দায়মুক্তি দেয়, নিগ্রহমূলক আচার-আচরণকে আইনগত বৈধতা দেয় এবং শ্রম আইনের প্রয়োগকে দুর্বল করে দেয় কিংবা শুধু সংস্থার সামাজিক দায়িত্বের (CSR) উপর নির্ভরশীল হয়ে পড়ে।</p> <p>▶ শোভন কর্মের ঘটতির বিষয়গুলো অবহিত না করে কর্মীদেরকে অভিযানে উৎসাহিত করার লক্ষ্যে যে কোন কর্মপন্থা তৈরি করা [উদাহরণ: শোভন কাজের ঘটতি রয়েছে জানা সত্ত্বেও এমন ক্ষেত্রে যথাযথ নিয়োগ (Fair recruitment) ও নিরাপদ অভিযানের প্রয়োগ]।</p> <p>▶ জবরদস্তিমূলক শ্রম অথবা মানবপাচারের সংখ্যাভিত্তিক মূল্যায়নকে সম্পূর্ণ বলে দাবি করা অথবা সম্পূর্ণ মনে করে ব্যবহার</p>	<p>▶ কর্মী সরবরাহ ব্যবস্থার সকল পর্যায়ে শোভন কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকারীকে জবাবদিহিতার আওতায় আনার জন্য শক্তিশালী শ্রম প্রশাসন গড়ে তোলা প্রয়োজন (যেমন, সিবি এগ্রিমেন্ট এবং জর্দানে তৈরি পোশাক খাতে কর্মী অভিযানে সমন্বিত চুক্তি)। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ১৯৮ দ্রষ্টব্য।</p> <p>▶ কর্মীরা যাতে অবাধ ও পূর্বজ্ঞাত সম্মতি দিতে পারে, সে লক্ষ্যে শ্রমিক নিয়োগকারী কর্তৃক প্রত্যাশিত কর্মীদের কর্ম ও জীবনযাপন পরিবেশ সম্পর্কে সুস্পষ্ট ও সুনির্দিষ্ট তথ্য প্রদান নিশ্চিত করার জন্য কর্মপন্থা থাকতে হবে (যেমন, ভারতে তৈরি পোশাক খাতের গ্রাম তরঙ্গ) আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ ১৮১ দ্রষ্টব্য।</p> <p>▶ জবরদস্তিমূলক শ্রমের ভৌগোলিক সঙ্কট বা অসহায়ত্ব (vulnerability) বিষয়ক আর্থ-সামাজিক বিশ্লেষণ।</p>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<p>▶ কোনো একটি পেশায় সরবরাহ ও চাহিদা শক্তিশালী ও টেকসই হলে অভিবাসীরাই অভিযাসনের উপায় বের করে নেয় এবং এসব কাজে নিষেধাজ্ঞা ঘোষণা তা কেবল অকার্যকরই নয়, বরং তাদের সুরক্ষার জন্য প্রদত্ত নিষেধাজ্ঞা ঐ সব অভিবাসীদের সঙ্কট বা অসহায়ত্ব (vulnerability) আরও বাড়িয়ে তোলে। আন্তর্জাতিক শ্রম আইন যে কোনো পেশার অধীন সব কাজের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।</p> <p>▶ আন্তর্জাতিক শ্রম আইন যে কোনো পেশার অধীন যে কোনো কাজের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য।</p>	<p>▶ কর্মপন্থা বা দ্বিপাক্ষিক চুক্তি বা সমঝোতা স্মারকে বর্ণিত বয়স, লিঙ্গ ও অন্যান্য পেশাগত বিধি-নিষেধ।</p> <p>▶ কর্মীদেরকে অপরাধে জড়িত করা ও তাদেরকে সুরক্ষা প্রদানের কথিত লক্ষ্যে গৃহীত ব্যবস্থাাদি যা তাদের সঙ্কটময় অবস্থা বা অসহায়ত্ব (vulnerability) কে আরও বাড়িয়ে তোলে।</p>	<p>▶ কোনো পেশাগত খাতে সুনির্দিষ্ট অসহায়ত্ব ও সঙ্কট (vulnerability) হ্রাসের লক্ষ্যে কর্মপন্থা ও কার্যক্রম (যেমন, মহারাষ্ট্রে কুলিদের জন্য গঠিত মাথাড়ি বোর্ড)।</p> <p>▶ পেশার মধ্যে বৈষম্যের কারণসমূহ সম্পূর্ণরূপে দূরীকরণের কর্মপন্থা।</p> <p>▶ সব শ্রমিকেরই শ্রম অধিকার থাকা সমীচীন।</p>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<p>▶ মানবপাচার প্রতিরোধমূলক আইন ও কর্মপন্থা উপকারী হলেও অনেক ক্ষেত্রেই সেগুলোর প্রবণতা হচ্ছে নিয়োগকারীদের বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা, ক্ষতিগ্রস্ত বা অপরাধের শিকার ব্যক্তিদেরকে সুরক্ষা প্রদান করা ও অভিবাসীদেরকে তথ্য সেবা দেওয়া।</p> <p>▶ কিন্তু, এসব আইন ও কর্মপন্থা বিধানগুলো শ্রমিক নিগ্রহের পেছনে ক্ষমতার গতি-প্রকৃতি খুব একটা খতিয়ে দেখে না। ফলে এ সব আইন-কানূনের মধ্য দিয়ে অর্থনৈতিক ও শ্রমআইন লঙ্ঘিত হয় এবং জবরদস্তিমূলক শ্রমের ঝুঁকি বেড়ে যায় এবং কর্মপন্থা ও এর প্রয়োগ এড়িয়ে চলার প্রবণতা দেখা যায়।</p>	<p>▶ ঐ সব মানবপাচার প্রতিরোধমূলক আইন, কর্মপন্থা, প্রশাসনিক ব্যবস্থা ও প্রতিষ্ঠান যারা কর্ম পরিবেশে প্রভাব ফেলতে পারে এমন শ্রম আইন ও অন্যান্য অর্থনৈতিক ও সামাজিক নীতি উপেক্ষা করে কিংবা পরিকল্পিতভাবে কর্মস্থলের মৌলিক নীতি ও শ্রম অধিকার আওতা বহির্ভূত রাখে।</p> <p>▶ অভিবাসী কর্মীদের জন্য ক্ষতিকারক মানবপাচার বিরোধী পলিসি সম্পর্কে বিবরণের জন্য 'Collateral Damage', (GAATW, 2007). দ্রষ্টব্য</p>	<p>▶ শোভন কাজের সব চিহ্নিত ঘটতির সমস্যা দূরীকরণের লক্ষ্যে শ্রম আইন প্রয়োগের জন্য পর্যায়ক্রমিক পদক্ষেপ গ্রহণ।</p> <p>▶ শোভন কর্ম সংস্থানকারী ও বৈষম্য হ্রাসকারী অর্থনৈতিক নীতিমালা (যেমন, অভিবাসীদের শ্রমাদিকার বজায় রাখার পক্ষে সহায়ক আন্তর্জাতিক শ্রম ও সামাজিক নিরাপত্তা আইন, বাণিজ্য নীতি)। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ ১২২ দ্রষ্টব্য।</p>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ বহিঃগামী অভিবাসীদের পরিচয়পত্র বিভিন্ন পদ্ধতিতে পরীক্ষা করা ব্যতীত উৎস দেশের পুলিশ ও সীমান্ত রক্ষীগণের মানব পাচার প্রতিরোধে, বিশেষত গন্তব্য দেশে জবরদস্তিমূলক শ্রমের ব্যাপারে, তেমন কিছুই করার থাকে না। উৎস দেশের পুলিশ ও সীমান্ত রক্ষীদেরকে গন্তব্য দেশে মানবপাচার প্রতিরোধের আইনী ক্ষমতা প্রদান করা হলে তা স্বেচ্ছাধীন বৈষম্যমূলকভাবে ক্ষমতা প্রয়োগেরও সুযোগ করে দেয়। ফলে যারা অভিবাসন করে, বিশেষ করে যারা ইতোমধ্যে বিরাজমান সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক বৈষম্যের শিকার হয়েছে, তারা ক্ষতিগ্রস্ত হয় এবং আরো অবহেলিত পর্যায়ে চলে যায় (যেমন, দলিত, নৃগোষ্ঠী ও সংখ্যালঘু সম্প্রদায়, ইত্যাদি)।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ উৎস দেশের পুলিশ, অভিবাসন কর্মকর্তা বা সীমান্ত রক্ষায় নিয়োজিত কর্মচারীদেরকে মানব পাচার প্রতিরোধে বিশেষ ক্ষমতা প্রদান (যেমন, মানব পাচার থেকে বিরত থাকার জন্য গ্রেফতারের ক্ষমতা প্রদান অথবা পাচার প্রতিরোধের নামে শরণার্থীদের অন্য দেশে আশ্রয় গ্রহণে বাধা প্রদান)।</li> <li>▶ অভিবাসীদের দেশত্যাগ বিষয়ে রেকর্ড সংরক্ষণ ও নিয়ন্ত্রণের অতিরিক্ত ব্যবস্থা চলাফেলার সাংবিধানিক স্বাধীনতা ও মৌলিক মানবাধিকারকে ক্ষুণ্ণ করে।</li> <li>▶ উৎস দেশে মানব পাচার রোধে পুলিশ, অভিবাসন ও সীমান্ত রক্ষায় নিয়োজিত কর্মচারীদের জন্য প্রযুক্তিগত সাহায্য ও প্রশিক্ষণ প্রদান - মামলা দায়ের বা অপরাধের শিকার ব্যক্তিদের সুরক্ষা প্রদানের আওতা বহির্ভূত।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ মানব পাচার প্রতিরোধমূলক কার্যক্রম গন্তব্য এলাকায় শ্রম সংগঠনের জন্য বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ, কেননা সংগঠনের গঠনতাত্ত্বিক সহযোগিতায় শোভন কাজ এবং যথাযথ নিয়োগ নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে প্রধান দায়িত্ব পালন করা তাদের কর্তব্য। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা সনদ ১৪৩ এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ১৫১ দ্রষ্টব্য)।</li> <li>▶ অভিবাসীদের আইনী সুরক্ষা এবং শোভন কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য গন্তব্য দেশের সরকার এবং উৎস দেশের সরকারের মধ্যে সহযোগিতা গুরুত্বপূর্ণ।</li> </ul>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ নিরাপদ অভিবাসন কর্মসূচি উপকারী হলেও পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থার প্রেক্ষাপটে নিরাপত্তা ও সুরক্ষার অনেক ধারণাই নারীর নিজের সিদ্ধান্ত নিজে নেবার ক্ষমতাকে বাধা দেয়ার প্রবণতা দেখা যায়। অভিবাসী নারী এবং তাদের প্রতিনিধিদের নেতৃত্ব ও অংশগ্রহণ ব্যতিরেকেই নারী সুরক্ষা ব্যবস্থা প্রণয়ন করা হয়। এরূপ কর্মপন্থা ও তার প্রয়োগ অনিবার্যভাবে নারীকে ক্ষমতায়নের পরিবর্তে ক্ষমতা প্রয়োগ থেকে বঞ্চিত করে।</li> <li>▶ প্রশাসনিক প্রেক্ষাপটে, নিরাপদ অভিবাসনের ধারণা স্থানীয় সরকারকে স্থানীয় ভাবে কর্মের সুযোগ এবং মৌলিক সেবা নিশ্চিত করার দায়িত্ব থেকে মুক্ত করে এবং অন্যদিকে ঝুঁকিপূর্ণ অভিবাসনকে প্রভাবিত করে।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ নিরাপদ অভিবাসন বন্ধ্যায়ক কর্মপন্থা যে কোনো উপায়েই নারীকে তার অধিকার প্রয়োগের ক্ষমতাকে হ্রাস করে।</li> <li>▶ নিরাপত্তা প্রদান ও পাচার প্রতিরোধের অজুহাতে অভিবাসন প্রতিরোধ কর্মপন্থা প্রণয়ন উৎসাহিত করা হয় (যেমন, গ্রাম পর্যায়ের মানব পাচার বিরোধী কমিটিসমূহ)।</li> <li>▶ অভিবাসীদের প্রতিরক্ষার জন্য গঠিত কমিটিসমূহ এখনো নারী কর্মীদেরকে অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণ থেকে দূরে রাখে (যেমন, আন্তঃমন্ত্রণালয় সংস্থাসমূহে অভিবাসীদের অন্তর্ভুক্ত করা হয় না)।</li> <li>▶ সুশৃঙ্খল উদ্ধারকর্ম ও পুনর্বাসন নীতি যা অভিবাসী কর্মীদের ইচ্ছাকে উপেক্ষা করে।</li> <li>▶ বিশেষভাবে নারী অভিবাসনকে নিষিদ্ধ করে এরূপ কর্মপন্থা ও প্রশাসনিক ব্যবস্থা।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ নিরাপদ অভিবাসন কর্মসূচি কৌশলের সাথে প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করার পাশাপাশি নিজের ইচ্ছায় অভিবাসনের জন্য প্রণীত কর্মসূচির বাস্তবায়ন জোরদার করা। এতে করে নারীর কর্তৃত্ব প্রতিষ্ঠিত হয় এবং স্থানীয় সরকারের উপর স্থানীয় সুযোগ নিশ্চিত করার দায়িত্ব অর্পিত হয়। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ ১১১ দ্রষ্টব্য।</li> <li>▶ অভিবাসী নারীর সমর্থনে প্রণীত সব আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগে নারীদেরকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অর্থবহভাবে অন্তর্ভুক্ত করার সুযোগ প্রদান করা সমীচীন (যেমন অভিবাসী গৃহকর্মীদের সমর্থনে আন্তর্জাতিক গৃহকর্মী ফেডারেশনের উদ্যোগ) আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ১০০ দ্রষ্টব্য।</li> </ul>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<p>▶ প্রাক-বহিঃগমন তথ্য বিনিময় ও প্রশিক্ষণ উপকারী হলেও তা নিয়োগ প্রক্রিয়ার দুর্বল প্রশাসনিক পদ্ধতি এবং শিক্ষা ও সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থার বিকল্প হতে পারে না। প্রাক-বহিঃগমন কালে বহিঃগমনের বেদনাদায়ক কারণসমূহ চূড়ান্ত পর্যায়ে পৌঁছে নারীরা অনেক সময় ভাল ভাবে বুঝতে পারেনা, তারা যেখানে যাচ্ছে সেখানে তারা কী প্রত্যাশা করে। তবে তাদের অভিবাসী হওয়ার বাস্তব কারণ রয়েছে (যেমন, জীবিকার অভাব, নির্যাতন ও বৈষম্য)। আর এসব দুর্দশাজনিত কারণে অভিবাসনের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের ব্যাপ্তি তাকে আরও ঝুঁকির দিকে এগিয়ে দেয়। এ ছাড়াও কোন অভিবাসী একবার অভিবাসনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলে অভিবাসনের ঝুঁকি তার কাছে তুচ্ছ মনে হয়, যা সে আর যথাযথ গুরুত্ব দিয়ে বিবেচনা করে না</p>	<p>▶ নারীর পরিপূর্ণ ও অথবর্হ অংশগ্রহণ ব্যতীত অভিবাসী নারীর জন্য কর্মপন্থার প্রণয়ন।</p> <p>▶ কি ভাবে অধিকার দাবী করা যায় এবং কিভাবে আলোচনার মাধ্যমে ঐক্যমতে আসা যায় সে সম্পর্কে বাস্তব পরামর্শ ব্যতীত অভিবাসীদেরকে সাধারণ অধিকার সম্বন্ধে শিক্ষা দান।</p> <p>▶ প্রাক-বহিঃগমন সম্পর্কিত দীর্ঘ কর্মসূচি অভিবাসীদের জন্য বোঝা হয়ে দাঁড়ায় (যেমন, সময় ও খরচের নিরীখে)।</p> <p>▶ নিরাপদ অভিবাসন ধারণা সম্পর্কে অভিবাসীদের সচেতনতা বৃদ্ধিই মানব পাচার রোধের জন্য যথেষ্ট মনে করা।</p>	<p>▶ যে সব নীতিমালা ঝুঁকিপূর্ণ/ দুর্দশার অভিবাসনের কারণ ঘটায়, ঐ সব নীতিমালা পরিবর্তন করা (যেমন, সামরিকীকরণের পরিবর্তে শান্তি প্রতিষ্ঠাকে সমর্থন প্রদান, সামাজিক নিরাপত্তা খাতে বরাদ্দ প্রত্যাহার না করে বরাদ্দ বৃদ্ধিকরণ)।</p> <p>▶ যৌথ সংগঠিতকরণ। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ ১৮৯ দ্রষ্টব্য ( গৃহকর্মীর জন্য)</p> <p>▶ অভিবাসন অহরহ ঘটে এমন অঞ্চলসমূহে প্রাক-সিদ্ধান্ত তথ্য বিনিময় কর্মসূচির বাস্তবায়ন (যেমন: ভারত, নেপাল ও বাংলাদেশে ডবিউআইএফ) আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ ৯৭ দ্রষ্টব্য।</p>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<p>▶ ব্যাপকহারে অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমচর্চার কারণে যখন শোভন কাজের জবাবদিহিতা প্রতিষ্ঠা করা যায় না, তখন নিয়োগের জন্য কর্মী ও নিয়োগকারী উভয়েরই অনানুষ্ঠানিক মধ্যস্থতার প্রয়োজন হয়। বাছাই প্রক্রিয়ার নজরদারি এড়াতে নিয়োগকারীরা মধ্যস্থতাকারী বা দালালের উপর নির্ভর করে এবং কর্মীরাও চাকরি বেছে নেয়া ও গন্তব্য পরিবেশের মূল্যায়নের জন্য তাদের শরণাপন্ন হয়। অন্যথায়, এসব তথ্যের অভাবে অনেক ক্ষেত্রেই অভিবাসীদের অসহায়ত্ব আরও বেড়ে যায়।</p>	<p>▶ শোভন কর্ম পরিবেশের ঘাটতি পূরণের জন্য প্রথমেই মনোযোগ না দিয়ে, যেখানে চাকুরদাতাদের সাধারণ কোনো জবাবদিহিতা নেই সেখানে অনানুষ্ঠানিক নিয়োগ নিষিদ্ধকরণ এবং ফৌজদারী আইনের আওতায় আনয়ন (যেমন, মানব পাচার বিরোধী আইনের মাধ্যমে অনানুষ্ঠানিক নিয়োগকারীদের ফৌজদারী আইনের আওতায় আনয়ন)।</p> <p>▶ শ্রমিক নিয়োগ প্রক্রিয়া রীতিবদ্ধ না করে এবং শোভন কাজের পরিবেশ নিশ্চিত না করে শ্রমিকদের নিকট থেকে নিয়োগ ফি আদায় নিষিদ্ধ করা। এসব ক্ষেত্রে নিয়োগ প্রক্রিয়া অভিবাসীদের বন্ধুসুলভ হয় না এবং অনানুষ্ঠানিক মধ্যস্থতা বা দালালি জরুরী হয়ে দাঁড়ায়।</p>	<p>▶ কর্মের সম্পর্কে আনুষ্ঠানিকতা নিয়ে আসা এবং শোভন কর্ম-পরিবেশ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে চাকুরদাতার জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ১৯৮ ও ২০৪ দ্রষ্টব্য</p> <p>▶ শ্রমিক-নিয়োগকারীদের জবাবদিহিতার ভিত্তি হবে শোভন কাজ নিশ্চিত করার অঙ্গীকার গ্রহণ এবং নিয়োগ প্রক্রিয়ায় জড়িত সব পক্ষের দায়বদ্ধতা প্রতিষ্ঠাকরণ।</p>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ শ্রমিক নিয়োগ প্রক্রিয়ায় উন্নততর দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকারীদের নিবন্ধন একটি উত্তমচর্চা। শ্রমিকদের জন্য শোভন কাজের ব্যবস্থা করা মূলত নিয়োগকারীর দায়িত্বের মধ্যে পড়লেও তা নিশ্চিত করা নিয়োগকারীর একাধিক পক্ষে পুরোপুরি সম্ভব হয় না। যে সব ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা কর্তৃক নিপীড়নের ঘটনা সচরাচর ঘটে থাকে, সে সব ক্ষেত্রে নিয়োগ প্রক্রিয়া বিভিন্ন লোকের মধ্যে ভাগ হয়ে যায়, যার ফলে শোভন কাজে নিয়োগের দায় সুনিপুনভাবে নির্ণয় করা কঠিন হয়ে পড়ে।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ যে সব নিয়োগ কর্মপন্থা শোভন কাজে নিয়োগ বিষয়ে নিয়োগকর্তার দায়-দায়িত্ব সম্পর্কে জবাবদিহি করতে ব্যর্থ হয়।</li> <li>▶ যে সব নিয়োগ কর্মপন্থা অপ্রাতিষ্ঠানিক কাজ ও এই ধরনের কাজে শ্রমিক নিয়োগ প্রক্রিয়া শনাক্ত করতে ব্যর্থ হয়।</li> <li>▶ অনানুষ্ঠানিক পথেই যখন নিয়োগ কার্যক্রম চলছে, তখন মান উন্নয়নের প্রত্যাশায় পরিচ্ছন্ন নিয়োগের নীতি সংক্রান্ত আনুষ্ঠানিক নিয়োগকারীদেরকে প্রশিক্ষণ প্রদান।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ নিয়োগকারী থেকে শুরু করে সাব-এজেন্ট পর্যন্ত গোটা নিয়োগ প্রক্রিয়ায় জড়িত বিভিন্ন অংশীদারের জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ (উপরে দেখুন)।</li> <li>▶ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ১৯৮, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ ১৮১ এবং ILO General Principles and Operational Guidelines on Fair Recruitment. দ্রষ্টব্য</li> <li>▶ Operational Parameters to Assess Fair Recruitment Practices. দ্রষ্টব্য</li> </ul>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ শিশু শ্রমের জন্য চাকুরদিতাকে দায়ী করা গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু, নীতি নির্ধারক দেরও এ ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ কর্তব্য রয়েছে। সামাজিক ও অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে অনুসৃত নীতিমালা যথেষ্ট সংখ্যক কর্মসংস্থান ও জীবিকার ব্যবস্থা করতে না পারলে সেখানে শিশু শ্রমের পরিবেশ তৈরি হয়। অর্থনৈতিক নীতিমালা বাজার ব্যবস্থার বড় দলগুলোকে সুবিধা প্রদান করলে সেখানে এক কঠিন প্রতিযোগিতা মূলক পরিবেশ তৈরি হয় ফলে ছোটোখাটো ও অনানুষ্ঠানিক ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলো টিকে থাকার লক্ষ্যে বয়স, জাত-পাত, শ্রেণি এবং/কিংবা লিঙ্গ ভিত্তিক মজুরীবিহীন কর্ম সেবা গ্রহণের পথে ফিরে যায়। বিকল্প জীবিকা ও কর্মের ব্যবস্থা না করে শিশু শ্রমের অনুমতি প্রদানে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন কোন টেকসই সমাধান নয়।</li> <li>▶ কিছু ক্ষেত্রে, এমনকি যখন নিয়োগকর্তাদের ভালো বা উপযুক্ত কাজ প্রদানের সক্ষমতা থাকে তখনও, তারা না জানার কারণে কম বয়সী শ্রমিক ভাড়া করে। অর্থনৈতিক নিরাপত্তার অভাবে এ সব কম বয়সী শ্রমিকরাও কাজের জন্য এতোটা মরিয়া হয়ে উঠে যে, তারা তাদের বয়স গোপন করে থাকে।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ শিশু শ্রম বিকাশের জন্য উপযোগী পরিবেশ সৃষ্টিকারী অর্থনৈতিক নীতিমালাকে উপেক্ষা করে এমন ধরনের শিশু শ্রম বিষয়ক নীতিমালা, কর্মপন্থা ও কর্মসূচি।</li> <li>▶ এমন ধরনের শিশু শ্রম বিষয়ক সংখ্যাগত মূল্যায়ন যে গুলোকে সঠিক বা সম্পূর্ণ মর্মে দাবি করা হয়, কিংবা যে গুলোকে সম্পূর্ণ হিসেবে বিবেচনাপূর্বক ব্যবহার করা হয়।</li> <li>▶ যে সব নীতিমালা বা কার্যক্রমের কারণে অভিবাসীগণ তাদের বয়স গোপন করতে বাধ্য হয় সেগুলো বিবেচনায় না এনে শিশুশ্রম নিয়োগে নিষেধাজ্ঞা আরোপ করা।</li> <li>▶ শিশু শ্রমিক শনাক্ত করার পরবর্তীকালে লেখা-পড়া ও জীবিকার জন্য বিকল্প ব্যবস্থা না করে তাকে চাকুরদিতা থেকে বিচ্ছিন্নকরণ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ শোভন কর্ম ও জীবিকার সুযোগ নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে একটি ভালো অর্থনৈতিক শাসন ব্যবস্থা। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ১২২. দ্রষ্টব্য</li> <li>▶ ক্ষুদ্র, ছোট ও মাঝারি ধরনের উদ্যোক্তাদের শোভন কর্ম সংস্থানের সক্ষমতা প্রদানকারী উপযুক্ত অর্থনৈতিক নীতিমালা। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ১২২. দ্রষ্টব্য</li> <li>▶ আইন, নীতিমালা ও কর্মসূচি, যা সামাজিক সুরক্ষা, স্থানীয়ভাবে কর্মসংস্থান ও শোভন কাজের মাধ্যমে স্বেচ্ছায় এক স্থান থেকে অন্য স্থানে যাবার সক্ষমতাকে উৎসাহিত করে। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ২০২ দ্রষ্টব্য</li> <li>▶ শনাক্ত করা হয়েছে এমন শিশু শ্রমিকদের জন্য লেখাপড়া ও জীবিকার বিকল্প সুযোগ তৈরি করে দেওয়া (উদাহরণত: Better Work Jordan with WIF এর সহযোগিতায় নেপালে শনাক্তকৃত ঘটনাসমূহের ক্ষেত্রে শিশু শ্রমিকদেরকে লেখা-পড়ার সুযোগ করে দেয়া হয়েছে)। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সনদ ১৮২ দ্রষ্টব্য</li> </ul>

প্রকৃত অবস্থা	দুর্বল আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ	সুপারিশকৃত আইন, কর্মপন্থা ও প্রয়োগ
<p>▶ জবরদস্তিমূলক শ্রম একটি সর্বজনীন উদ্বেগের বিষয় হওয়া সত্ত্বেও পূর্বেল্লিখিত প্রচলিত ধারণা ও বাস্তব অবস্থার প্রেক্ষিতে দেখা গেছে যে, গৃহিত অনেক প্রয়াসই ভুল, বিভাজিত অথবা অপরিাপ্ত অনুমানের উপর ভিত্তি করে নেয়া হয়েছে। অতীষ্ট লক্ষ্য অর্জনে এসব প্রচেষ্টা যথাযথ মনে করা হলেও সামগ্রিক পদক্ষেপ গ্রহণে প্রায়শই বিভিন্ন সীমাবদ্ধতা দেখা দেয়। যে সব প্রতিষ্ঠান জবরদস্তিমূলক শ্রম সমস্যা সমাধানের লক্ষ্যে বিভাজিত বা খন্ডিত প্রয়াস গ্রহণ করে থাকে, সে সব প্রতিষ্ঠান শেষ পর্যন্ত বিশ্বাসযোগ্যতা হারিয়ে ফেলে।</p>	<p>▶ জবরদস্তিমূলক শ্রম নিপীড়ন প্রতিরোধের লক্ষ্যে গৃহিত ঐ সব পদক্ষেপ যা সমস্যার কারণ নয়, বরং সমস্যার উপসর্গগুলোকে তুলে ধরে। জীবিকা, শ্রম ও চলাফেরার সমান অধিকার সংক্রান্ত বিষয়গুলো সমাধান না করেই মানব পাচার বিষয়ক সমস্যার মোকাবেলা করা।</p> <p>▶ জবরদস্তিমূলক শ্রম বা মানবপাচার সমস্যা মোকাবেলার জন্য খন্ডিত কর্মপন্থা অনুসরণ যা নির্যাতিতদের ক্ষতি (vulnerabilities) কমানো বা নিয়োগকর্তা ও শ্রমিক সম্পর্কে মোকাবেলা করার লক্ষ্যে গৃহিত কোনো সামগ্রিক প্রয়াসের অংশ নয়।</p> <p>▶ অব্যাহত নিষ্ক্রিয়তাকে যুক্তিগ্রাহ্য করার জন্য একটি সংযত ও খন্ডিত পদক্ষেপের ব্যবহার।</p>	<p>▶ মানবপাচার, জবরদস্তিমূলক শ্রম ও নব্য দাসত্বের সমস্যার কোন সহজ সমাধান নেই। পর্যায়ক্রমিকভাবে প্রণীত আইন, নীতিমালা ও কার্যক্রমগুলোকে যথাযোগ্যভাবে প্রয়োগ করতে হবে যেন সামগ্রিকভাবে শোভন কর্মকে উৎসাহিত করা যায়। জবরদস্তিমূলক শ্রমের সমস্যা মোকাবেলার জন্য জীবিকা, শ্রম ও চলাফেরার অধিকারগুলোকে আইন, নীতিমালা ও কার্যক্রমের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করে নিতে হবে-এটি অবশ্যই শ্রম, যা আয় ও সম্পদ সম্পর্কিত বিষয়ে বিদ্যমান ক্ষমতার গতি-প্রকৃতি ভেঙ্গে দেয়ার ধারণা প্রসূত। ILO Protocol 29 Article 2 point (f). দ্রষ্টব্য</p>

### কর্মে স্বাধীনতা (Work in Freedom)

'ওয়ার্ক ইন ফ্রিডম' একটি সমন্বিত উন্নয়ন সহায়ক কর্মসূচি যার লক্ষ্য হচ্ছে তৈরি পোশাকশিল্প ও গৃহকর্মে নিযুক্ত নারী অভিবাসী কর্মীদের মানবপাচার ও জবরদস্তিমূলক শ্রম নিপীড়ন থেকে সুরক্ষা প্রদানে কাজ করা এবং তার ঝুঁকি/ অসহায়ত্ব (vulnerabilities) হ্রাস করা। এই কর্মসূচিটি ভারত, নেপাল, বাংলাদেশ, জর্ডান ও লেবাননের অভিবাসন যাত্রাপথসমূহে কাজ করে যাচ্ছে। এই কার্যক্রমের মূল লক্ষ্য হচ্ছে নিজের ইচ্ছেয় অভিবাসন ও শোভন কর্মে যথাযথ নিয়োগ এবং অভিবাসী কর্মীদের জন্য নিরাপত্তা ও মর্যাদা নিশ্চিতকরণ। কর্মসূচিতে আর্থিক সহায়তা প্রদান করছে UK Aid.

### আরো তথ্যের জন্য যোগাযোগ করুন:

#### 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