

## जबरन श्रम संकेतक

**अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO)** जबरन श्रम को किसी भी प्रकार के कार्य या सेवा के रूप में परिभाषित करता है जो किसी व्यक्ति से जुर्माना की धमकी के तहत और उसकी स्वेच्छिक सहमति के बिना लिया जाता है। जबरन श्रम स्थितियों की पहचान में सहायता के लिए, ILO ने ग्यारह संकेतक विकसित किए हैं जो प्रमुख संकेतक के रूप में काम करते हैं। इन जबरन श्रम संकेतकों के उदाहरणों का पता लगाना भ्रामक और चुनौतीपूर्ण हो सकता है।

नीचे प्रत्येक ILO संकेतक का एक सरल सारांश दिया गया है। इसमें प्रत्येक श्रेणी से संबंधित एक विवरण, एक उदाहरण और संभावित उप-संकेतक शामिल हैं।

इस दस्तावेज़ का लक्ष्य कंपनी के संचालन और सप्लाई चेन्स में जबरन श्रम जोखिमों की पहचान में सहायता के लिए उपयोगी जानकारी प्रदान करना है।

प्रत्येक संकेतक की गंभीरता को प्राथमिकता देने और उसका आकलन करने के लिए, उन्हें 2 से 5 तक की चार रेटिंग श्रेणियों में विभाजित किया गया है, जिनमें से पांच सबसे अधिक चिंताजनक रेटिंग है।



जबकि सभी संकेतक महत्वपूर्ण और प्रासंगिक हैं, यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि रेटिंग बढ़ने पर विनिर्माण ब्रांड्स अधिक चिंता बढ़ाएंगे। यह रेटिंग प्रणाली आपको जबरन श्रम से जुड़े जोखिमों का प्रभावी ढंग से मूल्यांकन करने और तदनुसार उचित कोर्रवाई करने में सहायता करती है।

## भेद्यता का दुरुपयोग:



जब कोई नियोक्ता या कोई तीसरा पक्ष (यानी: भर्ती एजेंसी) किसी कर्मचारियों की कमजोर स्थिति का फायदा उठाता है। ऐसा अक्सर उन प्रवासी श्रमिकों के साथ होता है जो स्थानीय भाषा नहीं बोलते हैं।

### उदाहरण

एक प्रवासी श्रमिक को विदेश में नौकरी लेने के लिए भर्ती किया जाता है। अपना देश छोड़ने से पहले वह अपनी भाषा में एक समझौते पर हस्ताक्षर करता है। मेजबान देश में पहुंचने पर, उसे स्थानीय भाषा में जो उसे बोलनी नहीं आती, एक अनुबंध पर हस्ताक्षर करने के लिए कहा जाता है। जब वह कहता है कि वह इस पर हस्ताक्षर नहीं कर सकता, तो वे उसे जुर्माना लगाकर वापस भेजने की धमकी देते हैं। कोई अन्य विकल्प न होने पर वह अनुबंध पर हस्ताक्षर करता है जिसमें काम के घंटे की सीमा और वेतन संबंधी धाराएं शामिल होती हैं जो उसके मूल समझौते से कम होती हैं। यह अनुबंध उसके वेतन और लाभों के एक हिस्से से उसे निष्कासित कर देता है।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों को स्थानीय भाषा का ज्ञान है?



क्या कर्मचारियों को स्थानीय कानूनों का ज्ञान है?



क्या कर्मचारियों के पास आजीविका के सीमित विकल्प हैं?



क्या कर्मचारी अल्पसंख्यक धार्मिक या जातीय समूह से संबंधित हैं?



क्या कर्मचारियों में कोई विकलांगता है?



क्या कर्मचारियों में अन्य विशेषताएं हैं जो उन्हें बहुसंख्यक आबादी से अलग करती हैं?



क्या कर्मचारी कई चीज़ें जैसे नौकरी, आवास, भोजन और अपने रिश्तेदारों के लिए काम करने के लिए रोजगार पर निर्भर हैं?



## धोखा:



धोखे का संबंध कर्मचारी से मौखिक या लिखित रूप से किया गया वादा पूरा करने की विफलता से है। तय किया गया भुगतान और काम की शर्तें पूरी नहीं होती हैं, और कर्मचारी खुद को अपमानजनक परिस्थितियों में फंसा हुआ पाता है, जिसके पास उससे बचने की क्षमता नहीं होती है।

### उदाहरण

एक प्रवासी श्रमिक को एक कपड़ा फैक्ट्री में दर्जी की नौकरी प्रस्तावित की गई थी। वह स्वेच्छा से यह काम करने के लिए तैयार हो गई क्योंकि यह उसके अनुभव और कौशल के अनुरूप था। अपने पहले दिन, उसे पता चला कि वह वो वाली नौकरी नहीं करेगी जो उसे बताई गई थी; इसके बजाय, वह सफ़ाईकर्मों के रूप में काम करेगी। इसके अलावा, मूल रूप से उससे वादा किया गया था कि उसे

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों को ऐसी जानकारी प्राप्त होती है जो उनकी कार्य स्थितियों से संबंधित निःशुल्क और सूचित सहमति प्रदान करती हो?



क्या कर्मचारियों को उनकी कार्य स्थितियों से संबंधित स्पष्ट और संक्षिप्त जानकारी प्राप्त होती है?



क्या कर्मचारियों को उनके वेतन और उन्हें कब भुगतान किया जाएगा, से संबंधित स्पष्ट और संक्षिप्त जानकारी है?



क्या कर्मचारियों को पता है कि वे किस प्रकार का काम करेंगे?



क्या कर्मचारियों को पता है कि उनकी रहने की स्थिति क्या होगी?



क्या कर्मचारियों को पहुंचने से पहले नौकरी का स्थान और नियोक्ता की पहचान पता है?



## अत्यधिक ओवरटाइम



मजबूर मजदूरों को राष्ट्रीय कानून या सामूहिक समझौते द्वारा निर्धारित सीमा से अधिक घंटों या दिनों तक काम करने के लिए बाध्य किया जा सकता है। उन्हें अवकाश और दिनों की छुट्टी से भी वंचित किया जा सकता है, उन्हें अनुपस्थित सहकर्मियों की शिफ्ट और काम के घंटे संभालने पड़ सकते हैं, या दिन के 24 घंटे, सप्ताह के 7 दिन काम पर रहना पड़ सकता है।

### उदाहरण

जूता फैक्ट्री के कर्मचारियों को उनकी दस घंटे की शिफ्ट के दौरान कोई आराम नहीं दिया जाता है। इसके अलावा, लगभग हर कार्य शिफ्ट के दौरान, उन्हें अपने निर्धारित समय से कई घंटे आगे तक काम करने के लिए मजबूर किया जाता है। यदि वे शिकायत करते हैं या यह काम करने से इनकार करते हैं, तो उनसे कहा जाता है कि उनका वेतन काट लिया जाएगा या उनकी नौकरी चली जाएगी।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारी राष्ट्रीय कानून के तहत अनुमति से अधिक ओवरटाइम काम करते हैं?



क्या कर्मचारियों को किसी प्रकार की धमकी (जैसे, बर्खास्तगी, वेतन में कटौती, शारीरिक दंड, आदि) के तहत अत्यधिक समय तक काम करना पड़ता है?



क्या कर्मचारी कम से कम न्यूनतम वेतन अर्जित करते हैं?

रेटिंग

2

The Mekong Club | जबरन श्रम संकेतक

## अलगाव



यह संकेतक जबरन श्रम के पीड़ितों से संबंधित है जो दूरदराज के स्थानों में अकेले हैं और बाहरी दुनिया के संपर्क से वंचित हैं।

### उदाहरण

ताइ के तेल के बागान का कार्यस्थल ऐसी जगह में है जहां आसानी से पहुंचा नहीं जा सकता। चूंकि सार्वजनिक परिवहन अनुपलब्ध है, कर्मचारी अक्सर साइट छोड़ने में असमर्थ होते हैं। सेल फोन सिग्नल न होने के कारण, उनका बाहरी दुनिया से बहुत कम संपर्क होता है। जबकि साइट कार्यालय में बागान प्रबंधक के लिए वाई-फाई है, लेकिन वह कर्मचारियों को इसको इस्तेमाल करने से इनकार कर देता है।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों को पता है कि उन्हें कहाँ रखा गया है?



यदि कर्मचारी कार्यस्थल से बाहर जाने का निर्णय लेते हैं तो क्या उनके पास परिवहन की सुविधा है?



क्या कर्मचारियों को बंद दरवाजे के पीछे रखा जाता है?



क्या कर्मचारियों के पास अपने मोबाइल फोन या संचार के अन्य माध्यमों तक पहुंच है?



क्या कर्मचारियों के पास अपने परिवारों से संपर्क करने के लिए संचार विधियों तक पहुंच है?



क्या कर्मचारी ऐसे स्थान पर रहते हैं जो अनौपचारिक और पंजीकृत नहीं हैं?

रेटिंग

3

The Mekong Club | जबरन श्रम संकेतक

## पहचान दस्तावेजों का प्रतिधारण



नियोक्ता द्वारा पहचान दस्तावेजों या अन्य मूल्यवान व्यक्तिगत संपत्तियों को अपने पास रखना जबरन श्रम का एक तत्व है, यदि श्रमिक के मांग पर इन वस्तुओं तक पहुंचने में वह असमर्थ हैं और यदि उन्हें लगता है कि वे अपने नुकसान का जोखिम उठाए बिना नौकरी नहीं छोड़ सकते हैं। पहचान दस्तावेजों के बिना, कर्मचारी अन्य नौकरियां प्राप्त करने या आवश्यक सेवाओं तक पहुंचने में सक्षम नहीं हो सकता है और स्थानीय अधिकारियों या गैर सरकारी संगठनों से मदद मांगने से भी डर सकता है।

### उदाहरण

एक कर्मचारी का पासपोर्ट पर्यवेक्षक के कार्यालय में एक बंद तिजोरी में रखा जाता है। अगर कभी उसे अपना पासपोर्ट पुनः प्राप्त करने की आवश्यकता होगी, तो उसे उस स्टाफ सदस्य से संपर्क करना होगा जिसके पास तिजोरी को खोलने की चाबी है। वह अपने पासपोर्ट तक पहुंच का अनुरोध करने में सहज महसूस नहीं करती है। कई अवसरों पर, उसे बताया गया कि वह पासपोर्ट नहीं ले सकती। इसका कभी कोई कारण नहीं बताया गया।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों के पास हमेशा उनके पहचान दस्तावेजों तक पहुंच होती है?



क्या कर्मचारियों के पास अपने पहचान दस्तावेजों और/या मूल्यवान व्यक्तिगत संपत्ति को रखने के लिए लॉकर या अन्य सुरक्षित स्थान हैं?



क्या नियोक्ता दस्तावेज को रोक के रखता है? यदि हां, तो क्यों?



यदि दस्तावेज रखे जाते हैं, तो क्या कर्मचारी किसी भी समय अपने दस्तावेज वापस ले सकता है?

## वेतन रोकना



जब किसी कर्मचारी को रुकने के लिए मजबूर करने के लिए व्यवस्थित और जानबूझकर वेतन रोका जाता है या यदि इसका उपयोग किसी कर्मचारी को नियोक्ता बदलने के अवसर से रोकने के लिए किया जाता है, तो यह जबरन श्रम की हो सकता है।

### उदाहरण

समुद्री भोजन पैकिंग फैक्ट्री के एक कर्मचारी का वेतन नियमित रूप से रोक दिया जाता है। ऐसा कभी-कभी कई महीनों तक होता है। उसे बताया जाता है कि यदि वह झींगा छिलने का लक्ष्य बढ़ाती है तो उसे पूरे वेतन का भुगतान प्राप्त होगा। यह अक्सर पीक सीज़न के दौरान होता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कर्मचारी अन्य फैक्टरीज़ में नौकरी स्वीकार न करें।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों को वेतन का अनियमित भुगतान किया गया है?



क्या कर्मचारियों को वेतन के भुगतान में देरी हुई है? यदि ऐसा है, तो कितने लंबे समय तक?



क्या कर्मचारियों को अनियमित और/या विलंबित भुगतान के लिए स्पष्टीकरण दिया गया है?



क्या ऐसे मामले हैं जहां पर किसी भी कर्मचारी को भुगतान कभी नहीं मिला हो?



क्या विलंबित भुगतान का उपयोग किसी कर्मचारी को कार्यस्थल पर काम पर बनाए रखने के लिए किया गया है?

## आवाजाही पर प्रतिबंध



आवाजाही पर प्रतिबंध उन कर्मचारियों के साथ होता है जिन्हें काम पर या परिवहन के दौरान भागने से रोकने के लिए बंद कर दिया जाता है और पहरा दिया जाता है।

### उदाहरण

एक खिलौना फैक्ट्री के कर्मचारियों को प्रत्येक शिफ्ट के बाद एक बस द्वारा उनके शयनगृह में ले जाया जाता है। इस परिसर की दीवारें ऊंची हैं और इसमें नियमित रूप से ताला लगा रहता है। जब तक पर्यवेक्षक इसकी मंजूरी नहीं दे देते, उन्हें जाने की अनुमति नहीं होती। यह मंजूरी कभी नहीं दी जाती।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों को बिना किसी प्रतिबंध के कार्य परिसर में प्रवेश करने और बाहर निकलने की स्वतंत्रता है?



यदि नहीं, तो क्या कर्मचारियों को खतरनाक कार्य स्थलों पर उनकी सुरक्षा और संरक्षा से संबंधित प्रतिबंधों का सामना करना पड़ता है?



क्या कर्मचारियों को चिकित्सा नियुक्ति में भाग लेने के लिए पर्यवेक्षक से पूर्व अनुमति का अनुरोध करने की आवश्यकता होती है?



क्या कार्यस्थल के अंदर कर्मचारियों की गतिविधियों को निगरानी कैमरे या गार्ड द्वारा नियंत्रित किया जाता है?



क्या कार्यस्थल के बाहर कर्मचारियों की गतिविधियों को कंपनी के एजेंट्स द्वारा जो साइट छोड़ते समय उनके साथ रहते हैं नियंत्रित किया जाता है?

रेटिंग

4

## अपमानजनक कामकाजी और रहने की स्थितियाँ



जबरन श्रम के शिकार लोगों को ऐसी जीवन और कामकाजी परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है जिसे कर्मचारी कभी भी स्वतंत्र रूप से स्वीकार नहीं करेंगे। अपमानजनक जीवन स्थितियाँ अक्सर जबरदस्ती के संभावित अस्तित्व के प्रति एक "चेतावनी" का प्रतिनिधित्व करती हैं जो शोषित कर्मचारियों को नौकरी छोड़ने से रोक रही है। काम करने की स्थितियाँ और आवास अपमानजनक, खतरनाक और गंदी हो सकती हैं।

### उदाहरण

फैक्टरी छात्रावास क्षमता से अधिक भर गया है; बीस लोग उस जगह पर रहते हैं जिसमें केवल छह कर्मचारी रहने चाहिए। मजदूर एक ही फर्श पर खाना खाने और सोने को मजबूर हैं। उन्हें रात में पीने का पानी नहीं मिल पाता है। वहाँ केवल एक साझा शौचालय है।

## संभावित संकेतक



क्या कार्य ऐसी परिस्थितियों में किया जाता है जहाँ अपमानजनक (लज्जाजनक या गंदा) या जोखिम भरा (पर्याप्त सुरक्षात्मक गियर के बिना कठिन या खतरनाक) और श्रम कानून का गंभीर उल्लंघन होता है?



क्या रहने की स्थिति को घटिया बताया जाएगा?



क्या बिना किसी गोपनीयता के रहने की स्थिति को भीड़भाड़ वाला और अस्वास्थ्यकर माना जाएगा?



रहने की जगह में कर्मचारियों के लिए कितने शौचालय उपलब्ध हैं?

रेटिंग

4



ऋण बंधन तब मौजूद होता है जब कर्मचारी से अपना ऋण या कभी-कभी विरासत में मिले ऋण के भुगतान करने के लिए मजबूरन काम कराया जाता है। यह ऋण वेतन अग्रिम या भर्ती या परिवहन लागत को कवर करने के लिए ऋण या दैनिक जीवन या आपातकालीन खर्चों जैसे चिकित्सा लागत से उत्पन्न हो सकता है। कुछ मामलों में, खातों में हेरफेर के कारण ऋण बढ़ सकता है, खासकर जब कर्मचारी अशिक्षित हों। कुछ मामलों में, नियोक्ता कर्मचारियों द्वारा किए गए काम का कम मूल्यांकन करके या भोजन और आवास के लिए ब्याज दरों या शुल्कों को बढ़ाकर उनके लिए कर्ज से बचना मुश्किल बना देते हैं। चूंकि इस ऋण का उपयोग किसी व्यक्ति को अपनी जगह पर रखने के लिए किया जाता है, इसलिए इसे जबरन श्रम का सूचक माना जाता है।

### उदाहरण

एक प्रवासी श्रमिक पास के देश में नौकरी स्वीकार करता है। भर्ती प्रक्रिया के हिस्से के रूप में, उन्हें इस नौकरी के लिए 1,500 अमेरिकी डॉलर का भुगतान करने के लिए मजबूर किया जाता है। अनुबंध पर हस्ताक्षर करने के बाद, अतिरिक्त शुल्क और ब्याज समय के साथ राशि को 3,000 अमेरिकी डॉलर तक बढ़ा देते हैं। 2 साल तक वह बकाया पैसा लौटने के लिए काम करता है। उससे कहा जाता है कि जब तक यह कर्ज चुक नहीं जाता, वह कहीं नहीं जा सकता। चूंकि उसके परिवार के पास कोई पैसा नहीं जा रहा है, इसलिए वह और भी अधिक पैसे उधार लेने के लिए मजबूर हो जाता है।

## संभावित संकेतक



क्या किसी कर्मचारी पर उसके रोजगार से संबंधित ऋण है?



यदि हां, तो इस ऋण का लेनदार कौन है?



क्या ऋणग्रस्त श्रमिकों को कार्यस्थल से इस्तीफा देने की अनुमति है या ऋण ने उन्हें अपनी जगह पर बनाए रखा है?



क्या कर्मचारियों के पास ऋण चुकौती से संबंधित डेटा तक पहुंच है?



क्या कर्मचारी ऋण शुल्क और ब्याज दरों को समझते हैं?



मजबूर मजदूर, उनके परिवार के सदस्य और करीबी सहयोगियों को वास्तविक शारीरिक या यौन हिंसा का शिकार होना पड़ सकता है। हिंसा का उपयोग किसी कर्मचारी को उन कार्यों को करने के लिए मजबूर करने के लिए भी किया जा सकता है जो प्रारंभिक समझौते का हिस्सा नहीं थे, जैसे कि नियोक्ता या परिवार के किसी सदस्य के साथ यौन संबंध बनाना या, कम गंभीर, अपने "सामान्य" कार्यों के अलावा अनिवार्य घरेलू काम करना।

### उदाहरण

एक इलेक्ट्रॉनिक्स फैक्ट्री में, दिन का लक्ष्य पूरा नहीं करने पर कर्मचारियों के साथ मौखिक रूप से दुर्व्यवहार किया जाता है और कभी-कभी उनके पर्यवेक्षकों द्वारा पिटाई भी की जाती है। कुछ महिला कर्मियों का उनके लाइन मैनेजर द्वारा नियमित रूप से यौन उत्पीड़न किया जाता है। उनसे कहा जाता है कि अगर उन्होंने इस बारे में कुछ भी कहा तो उनकी नौकरी चली जायेगी।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों को कुछ करने के लिए दवा या शराब लेने के लिए मजबूर किया जाता है?



क्या लोगों को काम करने के लिए बाध्य करने के लिए अनुशासनात्मक उपाय के रूप में कभी हिंसा का उपयोग किया गया है?



क्या कर्मचारियों पर कभी शारीरिक उत्पीड़न हुआ है?



क्या कर्मचारियों पर कभी यौन उत्पीड़न हुआ है?



क्या किसी कर्मचारी से जबरन काम कराने के लिए उसका अपहरण किया गया है?



जबरन श्रम के शिकार लोग जब अपनी स्थितियों के बारे में शिकायत करते हैं या अपनी नौकरी छोड़ना चाहते हैं तो उन्हें डर और धमकियों का सामना करना पड़ सकता है। खतरों की विश्वसनीयता और प्रभाव का मूल्यांकन कार्यकर्ता के दृष्टिकोण से, उसकी व्यक्तिगत मान्यताओं, उम्र, सांस्कृतिक पृष्ठभूमि और सामाजिक और आर्थिक स्थिति को ध्यान में रखते हुए किया जाना चाहिए।

### उदाहरण

एक कर्मचारी ओवरटाइम काम करने से इनकार करता है। परिणामस्वरूप, नियोक्ता उसे छात्रावास से निकाल देता है। उसे बताया जाता है कि उसे छात्रावास में प्रवेश तभी दिया जाएगा जब वह ओवरटाइम काम करेगा और कहे जाने पर उत्पादन लक्ष्य पूरा करेगा। यदि नहीं, तो फिर उसे अपने खर्च पर रहने के लिए जगह ढूँढने के लिए मजबूर होना पड़ेगा।

## संभावित संकेतक



क्या कर्मचारियों को कभी किसी प्रकार की शारीरिक हिंसा की धमकी दी गई है?



क्या कर्मचारियों के खिलाफ दी गई धमकियों में आप्रवासन अधिकारियों पर आरोप शामिल हैं?



क्या धमकियां मजदूरी की हानि या आवास या भूमि तक पहुंच से संबंधित हैं?



क्या दी गई धमकियाँ परिवार के सदस्यों को बर्खास्त करने, काम करने की स्थिति खराब होने की संभावना या कार्यस्थल छोड़ने के अधिकार जैसे "विशेषाधिकार" वापस लेने से संबंधित हैं?




क्या अपमान कर्मचारियों को मनोवैज्ञानिक दबाव के रूप में कमजोर करने के लिए किया जाता है, जो उनकी भेद्यता की भावना को बढ़ा दे?




Contact us at:

 [info@themekongclub.org](mailto:info@themekongclub.org)


 [www.themekongclub.org](http://www.themekongclub.org)

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)