



घरेलू काम में भर्ती की प्रथाएँ और विनियमन

घरेलू काम में लगी लड़कियों और महिला प्रवासियों के लिए मानव-तस्करी और बंधुआ मज़दूरी के जोखिमों को कम करने के लिए भर्ती प्रक्रियाओं और अधिनियमों को सुधारने में नीति-निर्माताओं और कार्यकर्ताओं की रुचि बढ़ रही है। यह दस्तावेज़ भारत, बांग्लादेश, नेपाल, जॉर्डन और लेबनान में घरेलू काम में भर्ती के रास्तों में आम तौर पर पाए जाने वाली भर्ती प्रथाओं और अधिनियमों का खाका पेश करता है। अन्य क्षेत्रों के उदहारणों का भी इसमें जिक्र किया गया है। अधिकार-क्षेत्रों में विरोधाभासों, बहु-स्तरीय भर्ती प्रक्रियाओं और अधिनियमों की जटिलताओं के चलते यह ब्रीफ़ सामान्य प्रथाओं और अधिनियमों को यह दिखाते हुए पेश करता है कि आगे चलकर कहाँ और कैसे यह बेहतर प्रक्रियाओं का रूप ले सकती है। यह खाका और समीक्षाएँ दक्षिण एशिया या दक्षिण एशिया से मध्य-पूर्व में आईएलओ के 'वर्क इन फ्रीडम प्रोग्राम' द्वारा चलाये गए भर्ती के पायलट कार्यक्रमों में किये गए शोध और सीखे गए सबकों पर आधारित है। इस ब्रीफ़ में दो भाग हैं, पहला- आम भर्ती प्रथाओं और अधिनियमों का विवरण, और दूसरा-बेहतर भर्ती प्रथाओं और उनसे जुड़े अधिनियमों के उदहारण।

घरेलू काम में भर्ती के रास्तों में आम प्रथाएँ और विनियमन

आम भर्ती प्रथाएँ	आम भर्ती विनियमन
असंगठित या सीधी मध्यस्थता 1. व्यक्तिगत संपर्कों के जरिये बाहरी-निवास वाले घरेलू काम में भर्ती उदहारण: स्थानीय स्वरोजगार में अक्सर अनुभवी मजदूर शामिल होते हैं जो मालिकों से अपने लिए काम की बेहतर शर्तें तय कर पाते हैं। जोखिम: स्पॉन्सरशिप या प्रायोजकों के जरिये आने वाले मजदूर जो अपने व्यक्तिगत दस्तावेज़ अपने पिछले नियोक्ता से नहीं ले पाते हैं, दस्तावेजों को अवैध ठहराकर उसे गिरफ्तार किये जाने का खतरा बना रहता है; उनके निर्वासन से पहले हिरासत की अवधि लम्बी हो सकती है। इसके अलावा, उन परिवेशों में जहाँ मजदूर प्रवासी नेटवर्कों के जरिये रोजगार पाते हैं, उनका मुनाफाखोरों के चंगुल में पड़ जाने का खतरा बना रहता है। ऐसे मुनाफाखोर प्रवासी नेटवर्क में घुसकर गलत जानकारी फैलाकर प्रवासी मजदूरों को फंसाते हैं।	मजदूर की आवाजाही पर रोक-टोक 1. पलायन पर प्रतिबन्ध और आवाजाही पर रोक-टोक उदहारण: (अ). महिला प्रवासियों के पलायन पर उनके स्रोत देशों में प्रतिबन्ध (जैसे, भारत में ECR यानी कि निकास अनुमति की शर्त), या गंतव्य देशों में कुछ खास राष्ट्रीयताओं के प्रवास का परमिट न देना, (ब). प्रवासियों को स्रोत देशों में मानव-तस्करी-विरोधी कानूनों के जरिये रोक देना और (स). स्वैच्छिक आवाजाही पर प्रतिबंध लगाना, जैसा स्पॉन्सरशिप या प्रायोजक सिस्टम में होता है। चुनौती: पलायन पर लिंग, उम्र, पारिवारिक हैसियत, शिक्षा, व्यवसाय या राष्ट्रीयता के आधार पर प्रतिबंध भेदभावपूर्ण होता है। यदि पलायन करने की मजबूरी और प्रवासियों की मांग, दोनों ही बढ़े हुए हों, तो प्रवासी अक्सर अनौपचारिक मध्यस्थों के जरिये और घुमावदार और जोखिम-भरे रास्ते खोज लेते हैं। इससे प्रतिबन्ध बेकार साबित हो जाते हैं। गंतव्य स्थानों में स्पॉन्सरशिप या प्रायोजक सिस्टम (जैसे, काफ़ला सिस्टम) मजदूरों के ऊपर नियोक्ताओं के ताक़त और नियंत्रण को मजबूत कर देता है और ऐसे बंधुआ मजदूरी के लिए ढांचागत जोखिम खड़े कर देता है। पहचान-पत्रों का ज़ब्त कर लिया जाना बंधुआ मजदूरी की निशानी है।
2. व्यक्तिगत संपर्कों के जरिये नियोक्ता के घर में रहनेवाले घरेलू काम में भर्ती उदहारण: रिश्तेदारी संपर्क या चर्च के नेटवर्क (जैसे, झारखण्ड से मुंबई/राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र) जोखिम: मजदूरों के अधिकारों की रक्षा करने में क़ानूनी ढांचों की सीमित क्षमता	अनौपचारिक मध्यस्थों पर प्रतिबन्ध 2. स्रोत देशों में भर्ती मध्यस्थों पर प्रतिबन्ध या उनका अपराधीकरण उदहारण: भारत का इमिग्रेशन एक्ट, 1983, प्लेसमेंट एजेंसी रेगुलेशन (छत्तीसगढ़), अन्य दूसरे मानव-तस्करी-विरोधी कानून चुनौती: अगर मजदूरों की सप्लाई और डिमांड दोनों ही बढ़े होते हैं तो नियोक्ता और मजदूर अनौपचारिक मध्यस्थता पर निर्भर करते हैं और इसमें भर्ती फीस भी बढ़ सकती है।
अनेक मध्यस्थ 3. निजी भर्ती एजेंसियों और अनौपचारिक मध्यस्थों की सम्मिलित भूमिका से भर्ती उदहारण: 2016 में, नेपाल और लेबनान के स्थानीय सब-एजेंटों और आधिकारिक एजेंसियों ने साथ मिलकर नेपाली महिलाओं को लेबनान में घरेलू काम में भर्ती करवाया। जोखिम: आर्थिक जरूरतों और अधिनियमों की बहुलता और विखंडीकरण के कारण गंतव्य क्षेत्रों में मजदूरों के सुरक्षित पलायन और सम्मानजनक रोजगार के नतीजों की ज़िम्मेदारी और जवाबदेही भी बिखर जाती है। आवाजाही पर रोकटोक लगाने वाले नियमों से, स्रोत (जैसे आयु सीमा-आधारित प्रतिबन्ध) और गंतव्य (जैसे काफ़ला सिस्टम), दोनों देशों में प्रवासियों का जोखिम कई गुना बढ़ जाता है।	मध्यस्थों की सांगठनिक जवाबदेही 3. भर्ती एजेंटों/एजेंसियों का पंजीकरण और ज़िम्मेदारियों का विनियमन उदहारण: स्रोत (जैसे, बांग्लादेश) और गंतव्य (जैसे, जॉर्डन), दोनों ही देशों में आम प्रथाएँ चुनौती: भर्ती प्रक्रिया में शामिल सभी कर्त्ताओं को अंतरराष्ट्रीय सीमाओं के आर-पार पहचान पाना मुश्किल है। स्थानीय मध्यस्थ सामान्यतया बाहर निकाल दिए जाते हैं।
संगठित निजी कर्त्ताओं द्वारा मध्यस्थता 4. निजी भर्ती एजेंसी या ठेकेदार के जरिये नियोक्ता के घर में रहनेवाले घरेलू काम में भर्ती उदहारण : बांग्लादेश से जॉर्डन जोखिम: एडवांस में प्रलोभन वाले भुगतान या वेतन (जैसे, श्रीलंका) या प्रवासियों को कर्ज़ देने की प्रथा। बंधुआ मजदूरी और बुरे काम व रहन-सहन की परिस्थितियों की आशंका। भर्ती एजेंटों (जैसे, लेबर होर्डिंग) और नियोक्ताओं पर अत्याधिक निर्भरता। भर्ती के बढ़े हुए खर्चों की भरपाई के लिए मजदूरों का वेतन रोक देना।	सार्वजनिक भर्ती प्रबंधन के प्रावधान 4. सार्वजनिक उपक्रमों द्वारा भर्ती के लिए अधिनियम उदहारण: भारत की 2016 की अधिकृत सार्वजनिक भर्ती एजेंटों की सूची; कुवैत की पब्लिक शेयरिंग कंपनी, 2016 चुनौती: असल कामकाज में, सार्वजनिक कार्यालय ऐसे क्षेत्रों में भर्ती की ज़िम्मेदारी से बचना चाहते हैं जहाँ काम की परिस्थितियों के खराब होने की आशंका हो।
4. निजी भर्ती एजेंसी या ठेकेदार के जरिये नियोक्ता के घर में रहनेवाले घरेलू काम में भर्ती उदहारण : बांग्लादेश से जॉर्डन जोखिम: एडवांस में प्रलोभन वाले भुगतान या वेतन (जैसे, श्रीलंका) या प्रवासियों को कर्ज़ देने की प्रथा। बंधुआ मजदूरी और बुरे काम व रहन-सहन की परिस्थितियों की आशंका। भर्ती एजेंटों (जैसे, लेबर होर्डिंग) और नियोक्ताओं पर अत्याधिक निर्भरता। भर्ती के बढ़े हुए खर्चों की भरपाई के लिए मजदूरों का वेतन रोक देना।	मजदूरों की सुरक्षा सहित संगठित निजी कर्त्ता 5. निजी भर्ती के लिए द्विपक्षीय समझौते या MOU उदहारण: स्रोत और गंतव्य देशों के बीच समझौता ज़ापन (या MOU) चुनौती: अधिकतर MOU गंतव्य देशों के भर्ती एजेंटों और नियोक्ताओं और स्रोत देशों के विदेशी रोजगार उपक्रमों के हित में होते हैं, मजदूरों के हितों की गारंटी बहुत सीमित होती है।
	6. निजी भर्ती एजेंसियों की रैंकिंग उदहारण: जॉर्डन का भर्ती एजेंटों को रैंक देने वाला सिस्टम चुनौती: भर्ती एजेंटों को रैंक तय करने वाले पैमानों में अक्सर मजदूरों की राय और सम्मानजनक काम के नतीजे नहीं शामिल होते। विभिन्न अधिकार-क्षेत्रों में भर्ती की ज़िम्मेदारियां विखंडित और कमज़ोर हो जाने के कारण, रैंकिंग के पैमाने भी अधूरे होते हैं।

आम भर्ती प्रथाएँ	आम भर्ती विनियमन
5. निजी वेबसाइटों द्वारा भर्ती उदाहरण: babajob.com; ; मुंबई में naukari.com जोखिम: नौकरियाँ संकलित करने वाली वेबसाइट कामगारों से नियोक्ताओं का मेल करवाते हैं। ये भर्ती से सम्बंधित भुगतानों में पारदर्शिता बढ़ाने जैसे कदम उठाते हैं (संभावित रूप से भर्ती के लिए मजदूरों से बिना कोई भी कीमत लिए हुए), लेकिन सम्मानजनक रोजगार के नतीजों की कोई जिम्मेदारी नहीं लेते हैं।	7. भर्ती फीस को नियंत्रित रखना उदाहरण: नेपाल की मुफ्त वीसा-मुफ्त टिकट नीति चुनौती: विदेशों में रोजगार पाने की प्रक्रियाएँ जटिल और नौकरशाही में फंसी हो सकती हैं तथा प्रवासियों को अक्सर कुछ हद तक अनौपचारिक मध्यस्थता की ज़रूरत पड़ती है जहाँ औपचारिक मध्यस्थता काम नहीं करती।
भर्ती को प्रभावित करने वाली परोक्ष प्रथाएँ ▶ श्रोत क्षेत्रों में: ऐसी नीतियाँ जो सतत स्थानीय जीविका के विकल्पों और मानवीय सुरक्षा की उपलब्धता या कमी को प्रभावित करती हैं। ▶ गंतव्य क्षेत्रों में: (अ). गंतव्य देशों या राज्यों में देखभाल और घरेलू काम की माँग; (ब). स्थानीय मजदूरों को ऊँची दरों पर और संकट में फंसे प्रवासी मजदूरों को कम दरों पर भर्ती करना। ▶ पूरे पलायन चक्र में: (अ). कारगर समावेशी प्रथाएँ, सकारात्मक क्रियाएँ और भेदभाव का न होना बनाम पलायन के पूर्व, उसी दौरान और बाद में ढांचागत और सीधे तौर पर पलायन करने वालों से भेदभाव; (ब). मजदूरों की भर्ती कर्ताओं के नेटवर्क का कार्टेल बनना या ना बनना।	भर्ती को प्रभावित करने वाली परोक्ष नीतियाँ ▶ श्रोत क्षेत्रों में: श्रम आपूर्ति की नीतियाँ जो सतत जीविका सुनिश्चित करे बनाम जो संकट से पलायन को बढ़ावा दें (जैसे, राज्य का मूलभूत सेवाओं की जिम्मेदारी से बाहर निकलना; भूमि से बेदखली या उसके इस्तेमाल की ऐसी नीतियाँ जो विस्थापन करवाएँ, इत्यादि) ▶ गंतव्य क्षेत्रों में: व्यावसायिक देखभाल की सेवाओं में सार्वजनिक निवेश से घरेलू कामगारों की माँग को प्रभावित करना। महिलाओं के लिए बेहतर रोजगार के विकल्पों में निवेश के अन्य सार्वजनिक प्रायोजन। ▶ पूरे पलायन चक्र में: (अ). MOU जो राज्यों/देशों में मौजूद पलायन का नियमन करें; (ब). अन्य उपलब्ध श्रम बाजारों की संख्या, सामर्थ्य और नियामक ढीलापन; (स). खुली सीमा नीतियाँ और क्षेत्रीय खुली आवाजाही की व्यवस्था

घरेलू काम में भर्ती की बेहतर प्रथाएँ और नियमन के उदाहरण

बेहतर प्रथाएँ	बेहतर नियमन
खराब काम और रहन-सहन की परिस्थितियों में भर्ती को संस्थागत बनाने से बचना	
1. मजदूरों का सशक्तिकरण करने वाली विभिन्न भर्ती प्रथाओं का समर्थन उदाहरण: ऐसी भर्ती प्रथाएँ जहाँ मजदूरों को काम और रहन-सहन की परिस्थितियों की सच्चाइयों के बारे में सटीक जानकारी दी जाती हो और उन्हें बेहतर काम की परिस्थितियों के लिए सौदेबाज़ी करने के साधन भी उपलब्ध करवाए जाते हों। (अन्य उदाहरण नीचे देखें।) चुनौती: भर्ती मार्केट में हावी एजेंट/एजेंसियाँ अक्सर अपनी प्रक्रियाओं को बढ़ावा देकर भर्ती की अन्य वैकल्पिक प्रथाओं, खासकर कि सार्वजनिक या अनौपचारिक प्रथाओं, को बाहर धकेलना चाहते हैं।	1. मजदूरों का सशक्तिकरण करने वाली विभिन्न भर्ती प्रथाओं का समर्थन करते हुए बेहतर काम और रहन-सहन की परिस्थितियों के नियमन पर ध्यान केंद्रित करना उदाहरण: ऐसे परिवेशों में जहाँ काम की परिस्थितियाँ खराब हों, भर्ती में नियमन के ऐसे वातावरण की ज़रूरत होती है जिससे मजदूरों की स्थिति इतनी मज़बूत हो कि वे अपने लिए बेहतर काम व रहन-सहन की परिस्थितियों की माँग कर सकें चुनौती: नियामकों पर भर्ती उत्पादक संघों के हित में काम करने के दबाव के कारण नियमन के ऐसे ढाँचे बन सकते हैं जो मुनाफे के लिए खराब काम की परिस्थितियों में जबरन भर्ती करवाता हो।
भर्ती प्रथाओं के ज़रिये मजदूरों की सामाजिक पूँजी बढ़ाना	
2. मजदूरों के संगठनों और नियोक्ताओं के बीच सौदेबाज़ी के ज़रिये भर्ती उदाहरण: बिहार में SEWA, झारखण्ड में JGKU, श्रीलंका में सॉलिडैरिटी सेंटरों की प्रोटेक्ट पहल, न्यू यॉर्क में Si Se Puede! चुनौती: घरेलू कामगारों और नियोक्ताओं के बीच ताक़त के असमान रिश्तों से मजदूरों के सामूहिक रूप से सौदेबाज़ी के प्रयास कमजोर होते हैं। कुछ देशों में संगठन बनाने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाज़ी के अधिकारों पर रोक भी रहती है। 3. ऐसी भर्ती प्रक्रिया जो प्रवासी मजदूरों को काम की परिस्थितियों और सौदेबाज़ी की क्षमता के बारे में सटीक जानकारी दे उदाहरण: मजदूरों के संगठनों या ट्रेड यूनियनों द्वारा पलायन-पूर्व या गंतव्य पर पहुँचने के बाद प्रवासी मजदूरों का प्रशिक्षण। चुनौती: इससे कुछ निजी भर्ती एजेंसियों के काम के तरीके कमजोर पड़ सकते हैं और वे इसका विरोध कर सकते हैं।	2. सम्मानजनक काम की परिस्थितियों में भर्ती के लिए सौदेबाज़ी के लिए संगठन स्थापित करने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाज़ी को बढ़ावा देना उदाहरण: प्रवासी और स्थानीय देखभाल कर्मियों को संगठित होने और सामूहिक सौदेबाज़ी करने देने के लिए क़ानूनी कदम उठाना; प्रवासी घरेलू कामगारों को सहकारी संस्थाओं का सदस्य बनने में मदद के लिए क़ानूनी कदम उठाना चुनौती: घरेलू कामगारों के प्रति भेदभावपूर्ण रवैये का हावी होना 3. मजदूरों की आवाजाही पर से रोक-टोक हटाना और नियमन को मजदूरों के प्रति जवाबदेह बनाना उदाहरण: हटाना-(1). पलायन पर प्रतिबन्ध, (2). मानव-तस्करी-विरोधी नीतियों से प्रवासियों को रोकना, (3). श्रम की जमाखोरी और प्रायोजक प्रथाएँ चुनौती: नीतियों की पितृसत्तात्मक नज़रिए से प्रभावित होने की प्रवृत्ति जिसमें वे आवाजाही पर रोक-टोक को मजदूरों की सुरक्षा का तरीका समझा जाता है।

भर्ती प्रक्रियाओं में सार्वजनिक जवाबदेही पैदा करना

4. त्रिपक्षीय संस्थानों द्वारा भर्ती का नियमन

उदहारण: त्रिपक्षीय पार्टियों की सहमति से बने क्षेत्रव्यापी तरीकों से भर्ती (जैसे, महाराष्ट्र में मथाडी मजदूरों की भर्ती); बहरीन की लेबर मार्किट रेगुलेटरी अथॉरिटी।

चुनौती: त्रिपक्षीय घटकों और अन्य भागीदारों के बीच मज़बूत सामाजिक संवाद की आवश्यकता।

5. ऐसी प्रथाएँ जहाँ पूरे पलायन चक्र में नियोक्ता-मजदूर के रिश्ते में सौदेबाज़ी की सार्वजनिक पड़ताल हो

उदहारण: साक्षात्कार, ठेके की सौदेबाज़ी और बाद के चरणों की निगरानी; ट्रेड यूनियनों द्वारा भर्ती की निगरानी (जैसे, SENTRO, या ट्रिप एडवाइजर की ट्रेड यूनियनों के माध्यम से प्रतिक्रिया), नियोक्ताओं को ब्लैक-लिस्ट करना और लेबर अटैचि से जानकारी साझा करना (जैसे, फ़िलीपीन्स)।

चुनौती: सभी भर्ती एजेंट ये दावा करते हैं कि वे अनुकूल भर्ती प्रक्रिया का पालन करते हैं और केवल अच्छे नियोक्ताओं के लिए भर्ती करते हैं। लेकिन बाज़ार के प्रलोभन एजेंटों को अपना स्तर गिराने और इन प्रतिबद्धताओं पर ज़बानी जमाखर्च करने के लिए बढ़ावा देते हैं।

4. त्रिपक्षीय या सार्वजनिक भर्ती प्रक्रियाओं को संस्थागत बनाकर नियमन करना

उदहारण: महाराष्ट्र मथाडी, हमाल, एंड अदर मैनुअल वर्कर्स (रेगुलेशन ऑफ़ एम्प्लॉयमेंट एंड वेलफ़ेयर) एक्ट, 1969; बेल्जियम और फ्रांस में अंशकालिक घरेलू कामगारों के लिए विनियमित वाउचर सिस्टम

चुनौती: इसके लिए सरकार व दूसरे घटकों की कड़ी प्रतिबद्धता चाहिए

5. स्रोत राज्यों व देशों के सार्वजनिक क्षेत्र के अधिकारियों या ट्रेड यूनियनों को मजदूर-नियोक्ता के रिश्तों की निगरानी करने में मदद करने वाले क़ानूनी प्रावधान

उदहारण: नियुक्ति-पूर्व साक्षात्कारों की निगरानी, लेबर अटैचि के ज़रिये संविदा बदलने से रोकने की प्रणाली, और ट्रेड यूनियनों और सामाजिक समूहों से साझेदारी को बढ़ावा देने वाले अधिनियम

चुनौती: इसके लिए दूतावासों की कड़ी क्षमता और प्रवासियों के संरक्षण की प्रतिबद्धता की ज़रूरत है

6. द्विपक्षीय समझौतों, मानक संविदाओं और संप्रेषित वेतनों की सौदेबाज़ी और निगरानी के लिए पारदर्शी प्रक्रियाएँ

उदहारण: द्विपक्षीय समझौतों पर त्रिपक्षीय व प्रवासी अधिकार समूहों के साथ परामर्श

चुनौती: भर्ती प्रक्रियाओं पर भर्ती एजेंटों/एजेंसियों के अनुचित प्रभावों के खिलाफ कड़ी राजनीतिक प्रतिबद्धता की ज़रूरत है

भर्ती प्रथाओं में सांगठनिक जवाबदेही पैदा करना

6. भर्ती एजेंट जो अनुकूल भर्ती प्रक्रिया के मानकों का पालन करें और केवल उन्हीं नियोक्ताओं के लिए भर्ती करें जो सम्मानजनक काम की परिस्थितियों की गारंटी दें

उदहारण: ऐसी एजेंसियाँ जो अनुकूल भर्ती और भर्ती का पूर्ण उल्लेख करने को सुनिश्चित करने वाली आचार संहिता का पालन कर उन्हें लागू करें

चुनौती: सभी भर्ती एजेंट ये दावा करते हैं कि वे अनुकूल भर्ती प्रक्रिया का पालन करते हैं और केवल अच्छे नियोक्ताओं के लिए भर्ती करते हैं। लेकिन बाज़ार के प्रलोभन एजेंटों को अपना स्तर गिराने और इन प्रतिबद्धताओं पर ज़बानी जमाखर्च करने के लिए बढ़ावा देते हैं।

7. कुशल प्रशिक्षण सेवाएँ प्रदान करने वालों द्वारा भर्ती

उदहारण: कौशल सेवा प्रदान करने वालों द्वारा दिया गया जीवन कौशल प्रशिक्षण, खास तौर पर अगर वह पलायन करके लौटे घरेलू कामगारों, प्रवासी अधिकार संगठनों और ट्रेड यूनियनों के साथ मिलकर दिया जाए।

चुनौती: कुशल सेवा प्रदान करने वाले आम तौर पर नियोक्ताओं की ज़रूरतों को ध्यान में रखते हैं। ऐसी परिस्थितियाँ हो सकती हैं जहाँ मजदूर के पास पहले से वो कौशल हो जो नियोक्ता को चाहिए। ऐसे मामलों में उस कौशल का प्रमाणीकरण होना चाहिए।

7. भर्ती एजेंटों और नियोक्ताओं का साझा और विविध दायित्वों के प्रावधानों से व अन्य प्रलोभनों से नियमन

उदहारण: साझा और विविध दायित्व के प्रावधानों से नियोक्ताओं और विभिन्न भर्ती एजेंटों, दोनों को जवाबदेह ठहराना (जैसे, बांग्लादेश का ओवरसीज एम्प्लॉयमेंट एंड माइग्रेंट एक्ट, 2013)। भर्ती के खर्चों का एक-एक कर पूरा उल्लेख करने की ज़िम्मेदारी। इसके साथ ही ऐसे नियामक प्रलोभन जोड़े जा सकते हैं (जैसे, सार्वजनिक ईनाम) जो निरीक्षणों और घरेलू कामगारों के संगठनों, ट्रेड यूनियनों और दूतावास स्टाफ़ से परामर्श पर आधारित हों।

चुनौती: अधिकार-क्षेत्र की सीमाओं और श्रम निरीक्षण करने की कमज़ोर क्षमताओं के कारण, इन्हें लागू करना मुश्किल है।

8. ऐसे अधिनियम जो कौशल सेवा प्रदान करने वालों द्वारा जीवन कौशल प्रशिक्षण और मौजूद कौशल का प्रमाणीकरण करना अनिवार्य करें

उदहारण: इसे प्रक्रिया का हिस्सा बनाना कि पहले से मौजूद कौशल का प्रमाणीकरण प्रशिक्षण शुरू होने के पहले एक विकल्प हो और जीवन कौशल प्रशिक्षण सरकार द्वारा वित्त पोषित कार्यक्रम का हिस्सा हो। ट्रेड यूनियनों द्वारा ऐसे कार्यक्रमों को लागू करने या उनकी निगरानी करने के प्रावधान।

चुनौती: कौशल प्रशिक्षण देने वाले बाज़ार के प्रलोभनों के तहत मजदूरों की नियुक्ति पर सारा ध्यान केन्द्रित करते हैं- काम की परिस्थितियों की परवाह किये बगैर।

बेहतर परोक्ष नियमन

- श्रोट क्षेत्रों में संकट के कारण होने वाले पलायन को कम करने वाली नीतियाँ
- गंतव्य क्षेत्रों में, खासकर कि देखभाल की अर्थव्यवस्था में, सम्मानजनक रोज़गार पैदा करने वाली नीतियाँ

सन्दर्भ स्रोत

- ▶ Convention No. 189 on Domestic Workers, International Labour Organization, 2011
- ▶ General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment, International Labour Organization, 2016
- ▶ Operational parameters to assess fair recruitment, International Labour Organization, 2016
- ▶ Convention No. 181 on Private Recruitment and Employment, International Labour Organization, 1997
- ▶ Convention No. 177 on Home Work, International Labour Organization, 1996
- ▶ Fair Recruitment Initiative, International Labour Organization, 2014
- ▶ Code of Conduct for recruitment agencies, World Employment (WEC formerly known as CIETT), 2011
- ▶ Recruitment Reform.org and Open Working Group on Labour Migration and Recruitment, Policy Briefs 1-5, Migrant Forum Asia (MFA)
- ▶ Dhaka Principles for Migration with Dignity, 2012 and Responsible Recruitment Gateway, 2016, Institute for Human Rights and Business Fair
- ▶ Hiring Toolkit, Verite, 2011
- ▶ International Recruitment Integrity System (IRIS), International Organization for Migration, 2013

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 अंतराष्ट्रीय विकास विभाग से आर्थिक सहायता मिली है। बाबजूद इसके, इस पुस्तिका में जो भी बातें कही गई हैं, जरूरी 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 (आरओएस)
एरेस्को सेंटर, जस्टिन सेंट, कंतारी
रियाद अल सोल्ह 11072150
पोस्ट बॉक्स 11-4088 बेरुत, लेबनान
ईमेल: bosc@ilo.org
वेबसाइट: www.ilo.org/forcedlabour

Photo © ILO/V. Sangoi, 2019



