



International
Labour
Office

पॉलिसी ब्रीफ़

घरेलू काम के बारे में सामान्य तथ्य व मिथक

डोनर संस्थान, सरकारें, अंतरराष्ट्रीय संगठन, यूनियन, नियोक्ता व अन्य सामाजिक कार्यकर्ता अक्सर घरेलू काम के क्षेत्र में बंधुआ मज़दूरी व मानव तस्करी को रोकने में खास रुचि रखते हैं। 'वर्क इन फ्रीडम' प्रोग्राम के अनुभव से संकलित ये दस्तावेज़ ऐसे 10 मिथकों या गलतफहमियों की पहचान करता है जो नीति-निर्माताओं के बीच आमतौर पर पाए जाते हैं। इसको आईएलओ के 'मानव तस्करी-विरोधी क़ानून, नीतियों व प्रथाओं' पर पॉलिसी ब्रीफ़ के साथ पढ़ा जाना चाहिए।



मिथक 1 | घरेलू कामगार परिवार के सदस्यों जैसे होते हैं और इसलिए उनके काम को पूरी तरह काम का दर्जा दे पाना संभव नहीं है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
परिवार के सदस्यों और घरेलू कामगारों में सबसे बड़ा फर्क यह होता है कि घरेलू कामगार एक तय रोजगार में नियोक्ता-मजदूर के रिश्ते (Employer-employee relationship) के तहत घर में काम करते हैं। जबकि आमतौर पर घर में वैसा ही काम करने वाले परिवार के सदस्यों के लिए नियोक्ता-मजदूर का रिश्ता नहीं होता है। नियोक्ता अपने घरेलू कामगारों के साथ परिवार के सदस्यों की तरह बर्ताव करे या न करे, घरेलू कामगार का उनके साथ नियोक्ता-मजदूर का रिश्ता नहीं बदलता।	- ऐसे कानून, नीतियों और प्रथाओं की कमी जो घरेलू काम को कानूनी काम का दर्जा देता हो। - ऐसी नीतियाँ जो केवल आंशिक तौर पर घरेलू कामगारों को कामगार का दर्जा देती हो (जिनमें घरेलू काम के लिए न्यूनतम मजदूरी की अधिसूचना न हो; लिविंग वेज या सम्मानजनक मजदूरी का स्तर तय करने वाली अधिसूचना ना हो; सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान न हों; छुट्टी और खासकर मातृत्व अवकाश का अधिकार ना हो; इत्यादि)।	- घरेलू कामगारों पर आईएलओ के कन्वेंशन नं-189 और रोजगार (नियोक्ता-मजदूर) के रिश्तों पर आईएलओ सिफारिश नं-198, को मानते हुए बनाए गए कानून, नीतियाँ और प्रथाएँ। - घरेलू कामगारों पर आईएलओ के कन्वेंशन नं-189 का अनुमोदन (adoption) कर उसे लागू करना।

मिथक 2 | घरेलू काम अकुशल काम की श्रेणी में आता है।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
घरेलू काम में खाना बनाने, बच्चों-बूढ़ों की देखभाल करने, आपसी संवाद और प्रबंधन जैसी अनेक जिम्मेदारियाँ शामिल होती हैं जिन्हें पूरा करने के लिए विशेषज्ञता की जरूरत होती है। ज्यादातर पुरुष-प्रधान समाज में महिलाओं को बचपन से ही उनके लिंग के आधार पर अच्छी गृहणी बनाने की दिशा में, ऐसी विशेषज्ञ क्षमता की तैयारी करवा दी जाती है। हालांकि यह जरूरी नहीं है कि खुले तौर पर पितृसत्तात्मक समाज इस सच्चाई को स्वीकार कर ले। जहां एक तरफ महिलाओं के लिए कौशल कार्यक्रमों को महत्व दिया जाता है, वहीं इसकी भी खास जरूरत है कि महिलाओं में पूर्व-प्रशिक्षण के आधार पर पहले से मौजूद कुशलता व क्षमताओं को भी आधिकारिक मान्यता दी जाए।	- ऐसी नीतियों की कमी जो महिलाओं में पूर्व-प्रशिक्षण के आधार पर पहले से मौजूद कुशलताओं को औपचारिक मान्यता दें; उनकी क्षमताओं का आकलन करें; कुशलता में सुधार व मूल्यांकन करके उनके हक में आधिकारिक योग्यता प्रमाणपत्र जारी करें। - ऐसी नीतियाँ जो घरेलू काम से जुड़ी याग्यताओं के बजाए मूल निवास स्थान, जातीयता, लिंग, उम्र, इत्यादि, के आधार पर उनकी मजदूरी तय की प्रथाओं को बढ़ावा दें। - ऐसी सरकारी नीतियाँ जो देखभाल की सेवाओं से जुड़ी अर्थव्यवस्था और अन्य शहरी सेवाओं में सार्वजनिक निवेश न करके देखभाल की सेवाओं का पूरा बोझ परिवारों की निजी जिम्मेदारी बना देती हैं। ऐसे में आमतौर पर महिलाओं की पारंपरिक जिम्मेदारियों और कुशलताओं से जुड़े कामों के मूल्य को कम आंकने की सोच को बढ़ावा मिलता है।	- ऐसी नीतियाँ या प्रथाएँ जो घरेलू काम के लिए योग्यता के ऐसे मानक तय करे जो महिलाओं में पूर्व-प्रशिक्षण के आधार पर पहले से मौजूद कुशलताओं को मान्यता दें; साथ ही मान्यता-प्राप्त कुशलता को बेहतर आमदनी से जोड़ सके। - ऐसे कानून, नीतियाँ व प्रथाएँ जो मान्यता-प्राप्त कौशल कार्यक्रमों के जरिये कामगारों में आमदनी व जीवन स्तर के सुधार को बढ़ावा दें। - ऐसी नीतियाँ जो मजदूर संगठनों को सक्षम बनाए ताकि वे घरेलू कामगारों की कुशलता बढ़ा सके, खासकर के नियोक्ता-मजदूर रिश्तों, अधिकारों, सौदेबाजी और जीवन जीने के कौशलों में।

मिथक 3 | घरेलू कामगारों को यूनियन नहीं बनाने चाहिए क्योंकि उनके नियोक्ता-परिवारों में यूनियनों से निबटने की क्षमता नहीं होती, और ऐसे घरेलू कामगार कानून और व्यवस्था की समस्याएँ खड़ी कर सकते हैं।

तथ्य	कमजोर कानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे कानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
- यह सब जानते हैं कि नियोक्ता-मजदूर के रिश्तों में भारी असमानता होती है। इसमें आम तौर पर नियोक्ता, मजदूर से अधिक ताकतवर होते हैं। यूनियन न बनाने की सूरत में इसके ज्यादा आसार हैं कि मजदूर मालिकों की ताकत से दबाये जाएँ; बजाए इसके कि नियोक्ता मजदूरों से दब रहे हों। - मजदूरों के पास संगठित होने का उतना ही अधिकार है जितना मालिकों के पास है और आईएलओ कन्वेंशन नं-189 में घरेलू कामगारों को मजदूर के बतौर मान्यता दी गयी है।	- संगठन बनाने की स्वतंत्रता (Freedom of association), संगठित होने का अधिकार (Right to organize) और घरेलू या प्रवासी मजदूरों के लिए सामूहिक सौदेबाजी (Collective bargaining) पर प्रतिबन्ध लगाना। - नीतियाँ या प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो घरेलू और प्रवासी कामगारों को अपने प्रतिनिधि का चुनाव करने से रोकती हो। - आईएलओ के मौलिक कन्वेंशनों में शामिल संगठन बनाने स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धांतों का सम्मान न करते हुए बनायी गयी विशिष्ट 'कामगार समितियाँ' जो प्रवासी मजदूरों के समुचित प्रतिनिधित्व के बगैर ही यूनियनों, सरकारी संस्थाओं या उद्द्यमों में प्रवासी मजदूरों की समस्याओं पर काम करती हो।	- ऐसा कानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो घरेलू कामगारों में संगठन बनाने की आज़ादी व सामूहिक सौदेबाजी को बढ़ावा देती हो। (घरेलू कामगारों के लिए आईएलओ कन्वेंशन नं-189 में आर्टिकल 3, संगठन स्थापित करने की आज़ादी और संगठित होने के अधिकार की रक्षा के लिए आईएलओ कन्वेंशन नं. 87, संगठित होने के अधिकार व सामूहिक सौदेबाजी के लिए आईएलओ कन्वेंशन नं-98.) - नीतियाँ व प्रथाएँ जो तनावपूर्ण परिस्थितियों में कामगारों, मालिकों और सरकारों के बीच सामाजिक संवाद को बढ़ावा देती हो।

मिथक 4 | विधि शासन या क़ानून घरेलू कामगारों की शिकायतों को निष्पक्षता से निबटाते हैं।

तथ्य	कमज़ोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
विधि प्रवर्तन या क़ानून को लागू करने वाली संस्थाएँ प्रभावशाली तबकों के लिए बेहतर काम करती हैं। जैसे कि इसका आसार हमेशा ज्यादा होता है कि ऐसी संस्थाएँ प्रवासी घरेलू कामगार के वेतन ना दिए जाने की शिकायत पर न सिर्फ़ कार्यवाही नहीं करती हैं बल्कि उल्टा प्रभावशाली नियोक्ता द्वारा उसी कामगार पर लगाए जा रहे ग़हने चोरी करने के आरोप फंसा देती हैं। जहाँ मालिकों के पास सभी ज़रूरी संसाधन, सामाजिक प्रभुत्व व स्थानीय भाषा में बेहतर संवाद की क्षमता के फायदे होते हैं; वहीं प्रवासी घरेलू कामगार इन सबके अभाव में विधि प्रवर्तन संस्थानों में कायदे से अपनी बात रखने और क़ानूनी दांव-पेंच इस्तेमाल करने में असफल रह जाते हैं।	- ऐसी नीतियाँ जो स्थानीय लोगों और प्रवासी कामगारों के बीच अलगाव को बढ़ावा देती हो। जैसे कि, प्रवासी घरेलू कामगारों की स्वछंद आवाजाही पर रोकटोक करने वाली नीतियाँ। - नियोक्ता-मजदूर के रिश्ते में ताकत की असमानता को ध्यान में रखते हुए महिलाओं, प्रवासियों और घरेलू कामगारों के लिए विशिष्ट प्रावधानों और पीड़ितों के सशक्तिकरण, सुरक्षा व न्याय पाने की व्यवस्था का ना होना। - ऐसे क़ानूनी प्रावधान जो मालिकों की गलतियों के लिए भी मजदूरों को ही सज़ा देता हो। जैसे कि, पंजीकरण या परमिट की अवधि को बढ़ाने का मामला।	- ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो घरेलू कामगारों को न्याय पाने में सहायता दे। जैसे कि, संगठन बनाने की आज़ादी और संगठित होने के अधिकार की रक्षा के लिए आईएलओ कन्वेंशन नं- 87, संगठित होने के अधिकार व सामूहिक सौदेबाज़ी के लिए आईएलओ कन्वेंशन नं- 98 और घरेलू कामगारों के लिए आईएलओ सिफारिश नं- 201। - ऐसी कार्यप्रणालियाँ जो घरेलू कामगारों को मालिकों द्वारा जवाबी कार्यवाही के दबाव से मुक्त होकर, शिकायत दर्ज करवाने व उनपर कार्यवाही करवाने में सहायता करे। इसमें महिलाओं के हक़ में बनी खास पीड़ित सुरक्षा कार्यप्रणालियाँ भी शामिल होनी चाहिए।

मिथक 5 | निजता या प्राइवैसी की चिंताओं को ध्यान में रखते हुए मालिकों के निजी घरों में श्रम विभाग की जाँच करना संभव नहीं है।

तथ्य	कमज़ोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
यूनिवर्सल डिक्लेरेटेशन ऑफ़ ह्यूमन राइट्स (Universal Declaration of Human Rights) के आर्टिकल 12 के अंतर्गत घरों में निजता या प्राइवैसी को महत्वपूर्ण माना गया है। लेकिन इसके कारण ऐसा नहीं है कि किसी घर के सदस्य क़ानून के दायरे से बाहर हों या फिर इस घर में रहने वाले लोगों पर मानवाधिकार लागू ना होते हों। घरेलू कामगार अक्सर असंगठित रूप से रोज़गार पाते हैं और इसलिए श्रम विभाग द्वारा जाँच के लिए उनके सही कार्यस्थल की पहचान मुश्किल हो जाती है। संगठित और असंगठित, दोनों ही तरह के रोज़गारों में अक्सर प्राइवैसी क़ानूनों के कारण श्रम विभाग नियोक्ता, ठेकेदार या न्याय प्राधिकरणों की सहमती के बिना जाँच नहीं कर पाते। ऐसे में ये ज़रूरी है कि राज्य ये स्पष्ट करें कि किन खास परिस्थितियों में, केस के आधार पर और प्राइवैसी का सम्मान करते हुए, श्रम विभाग घरेलू परिसरों की जाँच कर सकते हैं।	- श्रम विभाग द्वारा जाँच की ऐसी प्रक्रियाएँ जो कमज़ोर हों या जो घरेलू कामगारों को अनुशासित करने पर केन्द्रित हों; बजाए व्यापक रूप से नियोक्ता-मजदूर के रिश्ते को ध्यान में रखते हुए, दोनों की ही जिम्मेदारियों का मूल्यांकन करें। - ऐसे क़ानून जो कामगारों के निवास परमिटों के प्रबंधन का जिम्मा मालिकों पर छोड़ दें (जैसे कि, स्पांसरशिप या प्रायोजित सिस्टमों में होता है)। रोज़गार पंजीकरण के कड़े तरीके। - ऐसी क़ानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो रोज़गार की परिस्थितियों व नियोक्ता-मजदूर के रिश्तों की जाँच की जिम्मेदारी पुलिस, गृह या रक्षा विभाग के अधिकारियों को देती हों। - ऐसे प्राइवैसी क़ानून जो पूरी तरह से घरों के अन्दर घरेलू कामगारों के लिए श्रम विभाग की जाँचों को प्रतिबंधित करते हों। - श्रम विभागों को अपर्याप्त फंडिंग देना जिससे घरेलू काम की जाँच करने की उनकी क्षमता कम हो जाए।	- ऐसी नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो कामगारों और मालिकों को श्रम निरीक्षकों अलग-अलग नियमित संवाद की सुविधा देती हों। - ऐसी नीतियाँ जो काम की परिस्थितियों के रिकॉर्ड रखने में सहायता देती हों। देखें, घरेलू कामगारों के लिए आईएलओ सिफारिश नं. 201 का अनुच्छेद 8. - ऐसी नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ खास कार्यप्रणालियों के तहत घरेलू काम की श्रम विभाग द्वारा नियमित जाँच में सहायक हों। - देखें घरेलू हिंसा से जुड़े अन्तर्राष्ट्रीय मानक (CEDAW, Beijing Platform for Action)।

मिथक 6 | मालिकों और कामगारों, दोनों की सुरक्षा के लिए, घरेलू कामगारों का पुलिस थानों में नियमित रूप से पंजीकरण किया जाना चाहिए।

तथ्य	कमज़ोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
घरेलू काम का आधार नियोक्ता और मजदूर के बीच का रिश्ता है। ऐसे रिश्तों की जाँच का अधिकार रखने वाले संस्थान ही घरेलू काम की जाँच के लिए उपयुक्त हैं। सम्मानजनक रोज़गार सुनिश्चित करने के लिए, नियोक्ता और मजदूर, दोनों का श्रम विभागों और कार्यालयों में पंजीकरण ज़रूरी है। पुलिस और सुरक्षा तंत्र की जिम्मेदारी श्रम प्रशासन नहीं, बल्कि आपराधिक मामलों में होता है। ऐसे में घरेलू कामगारों का पुलिस व सुरक्षा तंत्र में पंजीकरण कामगारों के लिए मुश्किलें बढ़ा सकता है, साथ ही समाज में इन कामगारों के प्रति गलत धारणाओं को बढ़ावा मिल सकता है।	- ऐसी नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो घरेलू कामगारों को आपराधिक मामलों व उनसे जुड़ी क़ानूनी प्रक्रियाओं में उलझाने का काम करती हो। जैसे कि, घरेलू कामगारों ने कोई अपराध किया हो या ना किया हो, उन्हें अनिवार्य रूप से पुलिस थानों में पंजीकरण करवाना होता है। - ऐसी नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो मालिकों को पंजीकरण से छूट देकर घरेलू काम की जाँच को मुश्किल बनाती हो। जैसे कि, भर्ती एजेंटों का पंजीकरण करना, पर मालिकों को इससे छूट देना।	- ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो कामगारों, मालिकों और जहाँ ज़रूरी हो, भर्ती एजेंटों और ठेकेदारों का भी, श्रम कार्यालयों में श्रम क़ानूनों के तहत पंजीकरण सुनिश्चित करे। - ऐसी नीतियाँ जो काम की परिस्थितियों का रिकॉर्ड रखने में सहायक हो। देखें, घरेलू कामगारों के लिए आईएलओ सिफारिश नं- 201 का अनुच्छेद 8.

मिथक 7 | घरेलू कामगारों की बढ़ती हुई संख्या के कारण कामगार अपने ही पैसों से अपने सामाजिक सुरक्षा का प्रबंध कर ले सकता है।

तथ्य	कमजोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
घरेलू काम भी काम ही है और वैसे भी घरेलू कामगार भी सामाजिक सुरक्षा के अधिकारी हैं जिसमें नियोक्ता और कामगार दोनों को ही इसमें योगदान करना चाहिए। सभी घरेलू कामगारों के लिए, चाहे वे एक से अधिक मालिकों के लिए काम करते हैं, या वे प्रवासी मज़दूर हैं, सामाजिक सुरक्षा होनी ही चाहिए। (देखें, घरेलू कामगारों के लिए आईएलओ सिफारिश नं- 201 का अनुच्छेद 20.) घरेलू कामगारों के मामले में, विदेश में भी सामाजिक सुरक्षा अधिकारों का संरक्षण और पोर्टेबिलिटी, द्विपक्षीय समझौतों द्वारा सुनिश्चित की जा सकती है।	- ऐसी नीतियाँ जो मालिकों को कामगारों की सामाजिक सुरक्षा के लिए योगदान देने से मुक्त करती हैं; या ये मांग करती हैं कि कामगार अवास्तविक या बहुत अधिक योगदान करें। - ऐसी नीतियों की कमी जो घरेलू कामगारों के एक से अधिक मालिकों के लिए काम करने के तथ्य को ध्यान में रखती हो और जो अलग-अलग रूपों में कामगारों को मिलने वाले भुगतान (In-kind payments) का आर्थिक आकलन करता हो। - ऐसे सामाजिक सुरक्षा के विपक्षीय समझौते या ज़ापन जिसमें घरेलू कामगारों को सामान अधिकार न हो।	- घरेलू कामगारों के लिए आईएलओ कन्वेंशन नं- 189 में आर्टिकल 14. - ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो उन कामगारों के लिए भी सामाजिक सुरक्षा के लिए योगदान को बढ़ावा देती हो, जो एक से अधिक मालिकों के लिए काम करते हैं; और ये ध्यान में रखते हुए भी कामगारों को पैसे के अलावा दूसरे मद में भी भुगतान किया जाता है। - ऐसे द्विपक्षीय, क्षेत्रीय या बहुपक्षीय समझौते जो सामाजिक सुरक्षा के मामलों में घरेलू कामगारों के प्रति सामान बर्ताव सुनिश्चित करते हो; और साथ ही, सामाजिक सुरक्षा पात्रताओं को पाने, संरक्षित करने को आसान बनाता हो।

मिथक 8 | घरेलू काम में लगे बाल श्रमिकों को अपरेंटिस (प्रशिक्षु) या पारिवारिक उद्योग का सदस्य माना जा सकता है।

तथ्य	कमजोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
घरों में काम करने वाले बच्चे भी बाल श्रमिक ही होते हैं, भले ही वे किशोरावस्था में हो या न हो; या फिर पारिवारिक उद्योग के सदस्य हो या न हो। कुछ ख़ास तरह की सामाजिक धारणाएँ घरेलू काम में बाल श्रम को बनाए रखने में सहायक होते हैं। जैसे कि, महिलाओं की, पारंपरिक पितृसत्ता में मान्य लैंगिक भूमिकाओं व जिम्मेदारियों को ही घर और बाहर बढ़ावा दिया जाता है। साथ ही घरेलू काम को, महिलाओं को व्यस्क जीवन और शादी की तैयारी करने में प्रशिक्षण या अपरेंटिस व्यवस्था के रूप में समझा जाता है।	- ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रथाएँ जो सम्बंधित आयु सीमा से नीचे के बच्चों द्वारा पूर्णकालिक (फुल टाइम) घरेलू काम को अपरेंटिस या प्रशिक्षु व्यवस्था मानती हो। - ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रथाएँ जो सम्बंधित आयु सीमा से नीचे के बच्चों द्वारा किसी नियोक्ता या तीसरी पार्टी के घर में फुल टाइम घरेलू काम को पारिवारिक व्यवसाय में योगदान मानता हो। - ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रथाएँ जो सम्बंधित आयु सीमा से नीचे के बच्चों द्वारा घरेलू काम के दौरान किये जाने वाले जोखिम भरे कामों की पहचान न करता हो।	- ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रशासनिक प्रक्रियाएँ जो बाल श्रम में लगे बच्चों को उत्तम शिक्षा पाने में सहायक हो। - देखभाल की अर्थव्यवस्था सार्वजनिक नविश द्वारा घरेलू कामों में सहयोग। जैसे, बिजली, बच्चों की शिक्षा, बुजुर्गों के लिए स्वस्थ सेवाएँ, इत्यादि। - सम्मानजनक रोज़गार पैदा करने वाली आर्थिक नीतियाँ। - घरेलू काम में खतरनाक प्रकार के कामों की सूची जारी करने वाली प्रशासनिक प्रक्रियाएँ (देखें न्यूनतम आयु पर आईएलओ कन्वेंशन नं- 183, घरेलू काम के लिए आईएलओ कन्वेंशन नं- 189)।

मिथक 9 | घरेलू काम में भर्ती और रोज़गार की कानूनन संगठित प्रक्रियाओं के ज़रिये बंधुआ मज़दूरी पर रोक लगाया जा सकता है।

तथ्य	कमजोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
घरेलू काम में संगठित प्रक्रिया द्वारा रोज़गार पाने से कुछ सुरक्षा जरूर मिलती है। जैसे कि, रोज़गार के प्रमाणिक दस्तावेजों के न होने के जोखिमों से बचाव। लेकिन जहाँ नियोक्ता-मजदूर के रिश्तों में मजदूर के खिलाफ नियोक्ता के पास असमान ताकत होती है, वहाँ भर्ती प्रक्रियाओं व रोज़गार के संगठित होने मात्र से अधिकारों का हनन अनिवार्यतः नहीं रुकता है। नियोक्ता अक्सर गलती करके भी बच सकते हैं। बल्कि ऐसा भी हो सकता है कि संगठित भर्ती प्रक्रियाओं की औपचारिकताओं में मजदूर ऐसे फंस जाएँ कि शोषक परिस्थितियों के बावजूद उनका उस नियोक्ता से छुटकारा पाना मुश्किल हो जाए।	- ऐसे सुरक्षित पलायन अभियान जो यह प्रचार करता हो कि संगठित और औपचारिक माध्यमों से पलायन करने से मानव-तस्करी से बचा जा सकता है। - ऐसी नीतियाँ जो नियमित रूप से दस्तावेजों के बिना, काम और रहन-सहन में शोषण की परिस्थितियों से निकलना चाह रहे मजदूरों को अपराधियों की श्रेणी में डालता हो। - ऐसी नीतियाँ जो समय रहते मजदूरों को पंजीकृत करवाने, या उनके परमिट की अवधि बढ़वाने में मालिकों की असफलता की सज़ा मजदूरों को देता हो।	- ऐसी नीतियाँ या कार्यक्रम जो पहले पलायन कर चुके अनुभवी मजदूरों की मदद से प्रवासियों को सटीक व व्यावहारिक जानकारी दे। - ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रथाएँ जो घरेलू कामगारों को बदतर काम व रहन-सहन की समस्याओं का समाधान निकाले। - ऐसे क़ानून, नीतियाँ व प्रथाएँ जो मजदूरों को अपनी मर्जी से नौकरी छोड़ने में सहायता हो सके लेकिन उसके लिए उन्हें अपराधी की श्रेणी में न डाले।

मिथक 10 | घरेलू काम में रोज़गार मिलने से महिलाओं का सशक्तिकरण होता है और इसलिए घरेलू काम को बढ़ावा देना चाहिए।

तथ्य	कमज़ोर क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ	सिफ़ारिश योग्य अच्छे क़ानून, नीतियाँ, प्रथाएँ
जहाँ घरेलू काम से ज़रूरतमंद महिलाओं को रोज़गार मिलता है, वहीं इस काम में उनके काम व रहन-सहन की स्थितियों पर सरकार की सीमित निगरानी रहती है जिससे उनके अधिकारों के हनन की आशंका बनी रहती है। इस प्रकार घरेलू काम में आज़ादी और गुलामी, दोनों की संभावनाएँ बनी रहती हैं। इसीलिए घरेलू काम में रोज़गार को बढ़ावा देते हुए इस क्षेत्र में व्याप्त बुरे काम और रहन-सहन की परिस्थितियों को नज़रंदाज़ नहीं किया जाना चाहिए।	- सार्वजनिक निवेश पर रोक लगाने वाली नीतियाँ जो ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में ऐसी मूलभूत सार्वजनिक सेवाओं को समाप्त करती हो और जिससे घरेलू कामों और देखभाल की सेवाओं में सहायता मिलती रही हो। - ऐसी नीतियाँ जो घरेलू रोज़गार मिलने को महिलाओं के सशक्तिकरण का रास्ता बताती हो। - ऐसी नीतियाँ जो अनुकूल भर्ती प्रक्रिया को भी सशक्तिकरण का हिस्सा मानती हो।	- ऐसी नीतियाँ और कार्यक्रम जो भर्ती प्रक्रिया और रोज़गार में सुरक्षा के ज़रूरी साधन लाने के उद्देश्य से घरेलू कामगारों के काम और रहन-सहन की परिस्थितियों पर गहन शोध को बढ़ावा दे। - ऐसी नीतियाँ, कार्यक्रम और प्रथाएँ जो घरेलू काम में होने वाले उन्मूलन और दासता, दोनों की वास्तविकता को ध्यान में रखते हुए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को मदद करे।

सन्दर्भ स्रोत

- Convention No. 189 on Domestic Workers, International Labour Organization, 2011
- Recommendation No. 201 on Domestic Work, International Labour Organization, 2011
- ILO Resources on Domestic Work, International Labour Organisation, 2016 and ILO webpage on domestic workers
- Publications and Resources webpage of Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)
- Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward, Tayah, 2011
- Resources webpage of the International Domestic Workers Federation
- Policy Brief on Practices and Regulations of Recruitment to Domestic Work, International Labour Organization, 2017
- Work in Freedom webpage, International Labour Organization

वर्क इन फ़्रीडम

‘वर्क इन फ़्रीडम’ 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 फ़्रीडम’ कार्यक्रम को यूके एड के अंतराष्ट्रीय 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 फ़्रीडम
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

