



International
Labour
Organization

पॉलिसी ब्रीफ़

गारमेंट काम में भर्ती की प्रथाएँ और नियमन



गारमेंट और टेक्सटाइल के 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 गारमेंट और टेक्सटाइल के काम में भर्ती के रास्तों में आम तौर पर पाए जाने वाली भर्ती प्रथाओं और अधिनियमों का नक्शा पेश करता है। अन्य क्षेत्रों के उदहारण भी इसमें उल्लेखित हैं। अधिकार-क्षेत्रों में विरोधाभासों और बहु-स्तरीय भर्ती प्रक्रियाओं और अधिनियमों की जटिलता के चलते यह ब्रीफ़ आम प्रथाओं और अधिनियमों को प्रस्तुत करता है, ये दर्शाते हुए कि कहाँ और कैसे ये बेहतर प्रथाओं का रूप ले सकते हैं। यह नक्शा 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 हैं। 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।

आम भर्ती प्रथाएँ	आम भर्ती विनियमन
<p style="text-align: center;">अनौपचारिक मध्यस्थता</p> <p>1. व्यक्तिगत संपर्कों के जरिये भर्ती</p> <p>उदाहरण: व्यक्तिगत संपर्कों के जरिये स्थानीय स्व-रोजगार। इसमें शामिल हो सकते हैं: (क) अनुभवी मजदूर और ये सप्लाई चेनो या सांगठनिक पदक्रम के ऊपर के हिस्सों में होता है; (ख) स्व-रोजगार-प्राप्त ठेका मजदूर।</p> <p>जोखिम: स्पॉन्सरशिप या प्रायोजकों के जरिये आने वाले मजदूर जो अपने व्यक्तिगत दस्तावेज़ अपने पिछले नियोक्ता से नहीं ले पाते हैं, उनके अवैध ठहराकर गिरफ्तार किये जाने का खतरा बना रहता है; उनके निर्वासन से पहले हिरासत की अवधि लम्बी हो सकती है। ठेका मजदूरों को अक्सर वो पात्रताएं नहीं दी जातीं तो नियमित मजदूरों को मिलती हैं, जैसे पेंशन निधि में योगदान, सामाजिक सुरक्षा, अवकाश के खास प्रावधान, इत्यादि।</p>	<p style="text-align: center;">मजदूरों की आवाजाही पर रोकटोक</p> <p>1. प्रवासी मजदूरों की आवाजाही पर रोकटोक</p> <p>उदाहरण: (क) महिला प्रवासियों के पलायन पर उनके स्रोत देशों में प्रतिबन्ध (जैसे, भारत में ECR² यानी कि निकास अनुमति की शर्त), या गंतव्य देशों का कुछ खास राष्ट्रीयताओं के प्रवासियों को परमिट ना देना, (ख) प्रवासियों को स्रोत देशों में मानव-तस्करी-विरोधी कानूनों के जरिये रोक लेना, और (ग) स्वैच्छिक आवाजाही पर रोकटोक जैसे स्पॉन्सरशिप या प्रायोजक सिस्टमों में होती है।</p> <p>चुनौती: पलायन पर प्रतिबन्ध लिंग, उम्र, पारिवारिक हैसियत, शिक्षा, व्यवसाय या राष्ट्रीयता के आधार पर भेदभावपूर्ण होते हैं।</p> <p>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 हो जाते हैं।</p> <p>गंतव्य स्थानों में स्पॉन्सरशिप या प्रायोजक सिस्टम (जैसे, काफ़ला सिस्टम) मजदूरों के ऊपर नियोक्ताओं ताकत और नियंत्रण को मजबूत कर देते हैं और ऐसे बंधुआ मजदूरी के लिए ढांचागत जोखिम खड़े कर देते हैं घ पहचान-पत्रों का ज़ब्त कर लिया जाना बंधुआ मजदूरी की निशानी है।</p>
<p style="text-align: center;">सार्वजनिक मध्यस्थता</p> <p>2. सार्वजनिक संस्थान द्वारा भर्ती</p> <p>उदाहरण: BOESL³ के जरिये बांग्लादेश से जॉर्डन/ओमान</p> <p>जोखिम: सार्वजनिक भर्ती एजेंसियों की सीमित पहुँच की क्षमता और प्रवासी मजदूरों की कम साक्षरता के कारण प्रवासी गारमेंट मजदूरों को ऐसे सब-एजेंटों का सहारा लेना पड़ सकता जिनकी कोई जवाबदेही नहीं होती।</p>	<p style="text-align: center;">मध्यस्थों पर प्रतिबन्ध</p> <p>2. स्रोत देशों में मध्यस्थों या भर्ती</p> <p>उदाहरण: मानव-तस्करी-विरोधी कानून और अन्य तरीकों से भर्ती मध्यस्थों को गैर-कानूनी बनाना।</p> <p>चुनौती: अगर पलायन की मजबूरी गंभीर है तो प्रवासी वैकल्पिक अनौपचारिक मध्यस्थता को चुनते हैं। उसी तरह अगर नियोक्ता के पास लेबर की मांग अधिक है और काम की परिस्थितियाँ खराब, तो नियोक्ता वैकल्पिक अनौपचारिक मध्यस्थता को चुनते हैं।</p>
<p style="text-align: center;">निजी मध्यस्थता के जरिये भर्ती</p> <p>3. स्रोत स्थान पर निजी भर्ती एजेंसी या ठेकेदार द्वारा भर्ती</p> <p>उदाहरण: ओडिशा के गंजम ज़िले में ठेकेदारों द्वारा तमिलनाडु के तिरुपुर के लिए भर्ती।</p> <p>जोखिम: गंतव्य पर पहुंचकर सौदेबाजी करने वालों की तुलना में स्रोत से भर्ती किये गए मजदूरों की काम की खराब परिस्थितियों को चुन लेने की सम्भावना अधिक होती है। बंधुआ परिस्थितियों की भी सम्भावना अधिक होती है।</p>	<p style="text-align: center;">निजी भर्ती एजेंटों की जवाबदेह</p> <p>3. गंतव्य पर भर्ती मध्यस्थों को निकाल देना</p> <p>उदाहरण: जॉर्डन ने मध्यस्थों को निकाल दिया और नियोक्ताओं के लिए स्रोत देशों से मजदूर की भर्ती करना अनिवार्य कर दिया।</p> <p>चुनौती: भर्ती एजेंसियों का प्रभाव।</p>
<p>4. गंतव्य पर ठेकेदार द्वारा भर्ती</p> <p>उदाहरण: एनसीआर में स्थानीय भर्ती⁵</p> <p>जोखिम: ठेकेदार के जवाबदेह ना होने और काम की खराब परिस्थितियों की सम्भावना</p>	<p>4. भर्ती एजेंटों का नियमन</p> <p>उदाहरण: स्रोत और गंतव्य दोनों देशों में PREAs⁴ का पंजीकरण आम प्रथा है।</p> <p>चुनौती: भर्ती प्रक्रिया में शामिल सभी कर्त्ताओं को अंतर्राष्ट्रीय सीमाओं के अधिकार-क्षेत्रों के आर-पार पहचान पाना मुश्किल है। स्थानीय मध्यस्थ (दलाल) अक्सर बाहर छूट जाते हैं।</p>

1 ये आम नियमन प्रथाएँ जरूरी तौर अच्छी प्रथाएँ नहीं हैं और यहाँ पर इनकी सिफारिश नहीं की गयी है। इन्हें यहाँ पर आम स्थितियाँ समझाने के लिए बताया गया ताकि आने वाले खंड में बेहतर प्रथाओं की सिफारिश की जा सके।

2 भारत के इमिग्रेशन एक्ट, 1983 के प्रावधानों के अनुसार एग्जिट क्लीयरेंस रिकवायर्ड (ECR).

3 बांग्लादेश ओवरसीज एम्प्लॉयमेंट सर्विसेज लिमिटेड (BOESL)

4 आईएलओ के कन्वेंशन नं. 181 के अंतर्गत प्राइवेट रिक्रूटमेंट एंड एम्प्लॉयमेंट एजेंसीज (PREAs)

5 नेशनल कैपिटल रीजन ऑफ इंडिया (दिल्ली)

आम भर्ती प्रथाएँ	आम भर्ती विनियमन
<p>5. कौशल सेवा प्रदान करने वालों द्वारा भर्ती</p> <p>उदाहरण: नेशनल स्किल डेवलपमेंट कारपोरेशन (इंडिया) में कार्यरत कौशल सेवा प्रदान करने वाले</p> <p>जोखिम: नियोक्ताओं की निगरानी में आने वाली मुश्किलें और खराब काम की परिस्थितियों की सम्भावना</p>	<p>5. ठेकेदारों का विनियमन</p> <p>उदाहरण: भारत का कॉन्ट्रैक्ट लेबर (रेगुलेशन एंड अबोलिगेशन) एक्ट, 1970 और इंटर-स्टेट माइग्रेंट वर्कमैन (रेगुलेशन ऑफ़ एम्प्लॉयमेंट एंड कंडीशन्स ऑफ़ सर्विस) एक्ट, 1979</p> <p>चुनौती: अपर्याप्त लेबर निरीक्षण और कानून प्रवर्तन नियोक्ता इन कानूनों के तहत जाँच से बचने के लिए अपने प्रभाव का इस्तेमाल कर सकते हैं।</p>
<p>भर्ती को प्रभावित करने वाली परोक्ष प्रथाएँ</p>	<p>भर्ती को प्रभावित करने वाली अन्य परोक्ष नीतियाँ</p>
<ul style="list-style-type: none"> • स्रोत क्षेत्रों में: ऐसी नीतियाँ जो सतत स्थानीय जीविका के विकल्पों और मानवीय सुरक्षा की उपलब्धता या कमी को प्रभावित करती हैं। • गंतव्य क्षेत्रों में: (क) कम वेतन वाले प्रवासी मजदूरों की मांग; (ख) स्थानीय मजदूरों को ऊँची दरों पर और प्रवासी संकट-ग्रस्त मजदूरों को कम दरों पर भर्ती करना राष्ट्रीयता के आधार पर मजदूरों को खास तरह के कामों, नौकरियों, भूमिकाओं में बाँट देना। • पूरे पलायन चक्र में: (क) कारगर समावेशी प्रथाएँ, सकारात्मक क्रियाएँ और भेदभाव का ना होना बनाम पलायन के पूर्व, दौरान और बाद में ढांचागत और सीधे तौर पर पलायन करने वालों से भेदभाव; (ख) मजदूरों की भर्ती कर्ताओं के नेटवर्क का कार्टेल बनना या ना बनना। 	<ul style="list-style-type: none"> • स्रोत क्षेत्रों में: श्रम आपूर्ति की नीतियाँ जो सतत जीविका सुनिश्चित करें बनाम जो संकट से पलायन को बढ़ावा दें (जैसे, राज्य का मूलभूत सेवाओं की जिम्मेदारी छोड़ना; भूमि से बेदखली या उसके इस्तेमाल की ऐसी नीतियाँ जो विस्थापन करवाएं, इत्यादि) • गंतव्य क्षेत्रों में: गारमेंट उत्पादन के लिए सार्वजनिक समर्थन जिससे गारमेंट मजदूरों के लिए मांग पर असर पड़े। महिलाओं के लिए बेहतर रोज़गार के विकल्पों में निवेश के अन्य सार्वजनिक प्रायोजन। • पूरे पलायन चक्र में: (क) MOU जो राज्यों/देशों में मौजूद पलायन का नियमन करें; (ख) अन्य उपलब्ध लेबर मार्केटों की संख्या, सामर्थ्य और नियामक ढीलापन; (ग) खुली सीमा नीतियाँ और क्षेत्रीय खुली आवाजाही की व्यवस्था।

गारमेंट 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	
<p>1. मजदूरों का सशक्तिकरण करने वाली विभिन्न भर्ती प्रथाओं का समर्थन</p> <p>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 सौदेबाजी करने के साधन भी उपलब्ध करवाए जाते हों। अन्य उदाहरण नीचे देखें।</p> <p>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। भर्ती के मार्केट नए प्रतिभागियों के लिए खुले नहीं होते क्योंकि उन्हें आम तौर पर स्थापित बिज़नेस मोडलों को तोड़ने वाला समझा जाता है; और वे खराब प्रथाओं पर सवाल भी उठा सकते हैं।</p>	<p>1. मजदूरों का सशक्तिकरण करने वाली विभिन्न भर्ती प्रथाओं का समर्थन करते हुए बेहतर काम और रहन-सहन की परिस्थितियों के नियमन पर ध्यान केन्द्रित करना</p> <p>उदाहरण: ऐसे परिवेशों में जहाँ काम की परिस्थितियाँ खराब हों, भर्ती में नियमन के ऐसे वातावरण की ज़रूरत है जिससे मजदूरों की स्थिति इतनी मज़बूत हो कि वे बेहतर काम व रहन-सहन की परिस्थितियों की मांग कर सकें।</p> <p>चुनौती: नियमकों पर ठेकेदारों या भर्ती कार्टलों के हित में काम करने के दबाव के कारण नियमन के ऐसे ढाँचे बन सकते हैं जो मुनाफ़े के लिए खराब काम की परिस्थितियों में जबरन भर्ती करवाते हों।⁶</p>
भर्ती प्रथाओं के ज़रिये मजदूरों की सामाजिक पूँजी बढ़ाना	
<p>2. ठेका काम की प्रथाओं को चिन्हित करने और मानक-अनुरूप काम की परिस्थितियों के लिए नियोक्ताओं से संविदा बनने के दौरान सौदेबाजी करने में गारमेंट मजदूरों का सहयोग</p> <p>उदाहरण: जहाँ उप-ठेकेदारी आम प्रथा हो वहाँ प्रवासी गारमेंट मजदूरों द्वारा ठेके पर करवाए जाने वाले काम को चिन्हित करने और बेहतर काम की परिस्थितियों के लिए सौदेबाजी करने के साधन।</p> <p>चुनौती: कई बार कानून के तहत प्रवासी मजदूरों को संघ स्थापित करने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार नहीं मिलते। नियोक्ताओं की पहचान कर उनसे बेहतर काम की परिस्थितियों की मांग करने के लिए मजबूत मजदूर संगठनों की ज़रूरत है।</p>	<p>2. भर्ती प्रथाओं में सुधार के लिए सौदेबाजी करने के लिए संघ स्थापित करने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार को लागू करना</p> <p>उदाहरण: प्रवासी गारमेंट मजदूर को संगठित होकर सौदेबाजी करने के लिए अनुमति देने वाले कानूनी कदम; प्रवासी मजदूरों को सहकारी संस्थानों के सदस्य बनने की अनुमति देने वाले कानूनी कदम।</p> <p>चुनौती: संघ स्थापित करने की आज़ादी और सामूहिक सौदेबाजी के प्रति कुछ घटकों की सीमित प्रतिबद्धता।</p>
<p>3. ऐसी भर्ती प्रक्रिया जो प्रवासी मजदूरों को काम की परिस्थितियों और सौदेबाजी की क्षमता के बारे में सटीक जानकारी दे</p> <p>उदाहरण: मजदूरों के संगठनों या ट्रेड यूनियनों द्वारा पलायन-पूर्व या गंतव्य पर पहुँचने के बाद प्रवासी मजदूरों का प्रशिक्षण/संकट से बचने के लिए पलायन करनेवाले प्रावासियों की कमजोरियों का फायदा ना उठाने की नियोक्ताओं और भर्ती एजेंटों की प्रतिबद्धता।</p> <p>चुनौती: नियोक्ता और भर्ती एजेंट ऐसे बाज़ार प्रलोभनों के तहत काम करते हैं जो उन्हें मजदूरों की खराब काम की परिस्थितियों को मान लेने की तत्परता का फायदा उठाने के लिए प्रेरित करते हैं।</p>	<p>3. मजदूरों की आवाजाही पर से रोकटोक हटाना और नियमन को मजदूरों के प्रति जवाबदेह बनाना</p> <p>उदाहरण: इनको हटाना— (1) पलायन पर प्रतिबन्ध, (2) मानव-त्स्करी-विरोधी नीतियों से प्रवासियों को रोकना, (3) श्रम की जमाखोरी और प्रायोजक प्रथाएँ।</p> <p>चुनौती: नीतियों की पितृसत्तात्मक नज़रिए से प्रभावित होने की प्रवृत्ति जिसमें वे आवाजाही पर रोकटोक को मजदूरों की सुरक्षा का तरीका समझा जाता है।</p>
भर्ती प्रक्रियाओं में सार्वजनिक जवाबदेही पैदा करना	
<p>4. सार्वजनिक भर्ती एजेंसियों द्वारा गारमेंट क्षेत्र में काम करने की इच्छा रखने वाले मजदूरों तक पहुँच कर उनकी भर्ती करना</p> <p>उदाहरण: बांग्लादेश से जॉर्डन में होने वाली भर्ती की प्रथाएँ (जैसे, बांग्लादेश ओवरसीज एम्प्लॉयमेंट सर्विसेज लिमिटेड (BOESL))।</p> <p>जोखिम: सार्वजनिक भर्ती एजेंसियों की सीमित पहुँच की क्षमता और प्रवासी मजदूरों की कम साक्षरता के कारण प्रवासी गारमेंट मजदूरों को ऐसे सब-एजेंटों का सहारा लेना पड़ सकता जिनकी कोई जवाबदेही नहीं होती।</p>	<p>4. भर्ती मध्यस्थों को गंतव्य देशों से निकाला जाना या सरकार से सरकार के बीच के समझौतों के आधार पर भर्ती करना</p> <p>उदाहरण: जॉर्डन ने अपने अधिकार-क्षेत्र के गारमेंट उद्योग में भर्ती एजेंटों की मध्यस्थता को ख़त्म कर दिया। भर्ती प्रक्रिया को सरल बनाने के लिए ख़रीददार के प्रभाव का इस्तेमाल किया गया।</p> <p>चुनौती: निजी भर्ती व नियुक्ति एजेंसियों का प्रभाव।</p>

6 संस्थागत मानव-त्स्करी भर्ती प्रक्रियाओं और नियमनों के लिए एक महत्वपूर्ण जोखिम है, खाकर कि जब काम की परिस्थितियाँ खराब हों।

बेहतर प्रथाएँ	बेहतर नियमन
<p>5. ऐसी प्रथाएँ जहाँ पूरे पलायन चक्र में नियोक्ता-मजदूर के रिश्ते में सौदेबाजी की सार्वजनिक पड़ताल हो</p> <p>उदाहरण: ट्रेड यूनियनों और प्रवासी अधिकार समूहों द्वारा भर्ती प्रक्रियाओं की निगरानी</p> <p>चुनौती: दूतावासों की कड़ी क्षमता और प्रवासी संरक्षण के लिए कदमों की ज़रूरत। इसका समर्थन कर सकने वाले ट्रेड यूनियन अक्सर गंतव्य देशों में या कार्यस्थलों में मौजूद नहीं होते।</p>	<p>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 कानूनी प्रावधान</p> <p>उदाहरण: नियुक्ति-पूर्व साक्षात्कारों की निगरानी, लेबर अटेशे के ज़रिये संविदा बदलने से रोकने का सिस्टम।</p> <p>चुनौती: इसके लिए दूतावासों की कड़ी क्षमता और प्रवासियों के संरक्षण की प्रतिबद्धता की ज़रूरत है।</p>
<p>6. भर्ती एजेंट जो केवल उन्ही नियोक्ताओं के लिए भर्ती करें जो सम्मानजनक काम की परिस्थितियों की गारंटी दें</p> <p>उदाहरण: ऐसी एजेंसियाँ जो अनुकूल भर्ती करने को सुनिश्चित करने वाली आचार संहिता का पालन कर उन्हें लागू करें, जैसे, नेपाल से जॉर्डन के भर्ती के रास्ते में FSI</p> <p>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 सम्मानजनक काम की शर्तों को ना पूरा करने के लिए बढ़ावा देते हैं।</p>	<p>6. भर्ती एजेंटों और नियोक्ताओं का साझा और विविध दायित्वों के प्रावधानों से व अन्य प्रलोभनों से नियमन</p> <p>उदाहरण: 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)। इसके साथ ही ऐसे नियामक प्रलोभन जोड़े जा सकते हैं (जैसे, सार्वजनिक ईनाम) जो निरीक्षणों और गारमेंट कामगारों के संगठनों, ट्रेड यूनियनों और दूतावास स्टाफ से परामर्श पर आधारित हों।</p> <p>चुनौती: अधिकार-क्षेत्र की सीमाओं और श्रम निरीक्षण करने की कमज़ोर क्षमताओं के कारण, इन्हें लागू करना मुश्किल है।</p>
<p>7. खरीददार की शर्तों का पालन और अनुकूल भर्ती के लिए नियोक्ता की प्रतिबद्धता</p> <p>उदाहरण: खरीददार केवल उन्हीं सप्लायरों से उत्पाद खरीदने को प्रतिबद्ध हों जो अनुकूल भर्ती के सिद्धांतों को मानें और लागू करें। उसी तरह नियोक्ता अनुकूल भर्ती की बिज़नेस प्रथाओं को भी लागू करें।</p> <p>चुनौती: आचार संहिताओं को लागू करवाने में मुश्किलें खरीद क्षमता के सीमित होने से खरीददार का सप्लायरों पर जोर नहीं चलता। नैतिक भर्ती कर्ताओं की कमी के कारण मांग होने के बावजूद बदलाव की सम्भावना सीमित है।</p>	<p>7. सप्लाइ चेंचों की अनुकूल भर्ती प्रथाओं के प्रति जवाबदेही तय करने के लिए नियमन</p> <p>उदाहरण: सप्लाइ चेंचों में पारदर्शिता सुनिश्चित करने के लिए UK के मॉडर्न स्लेवरी एक्ट, 2015 की शर्तें।</p> <p>उदाहरण: नियोक्ता अपने सप्लाइ चेंचों की जवाबदेही ठेकेदारी के दूसरे स्तर के बाद नहीं सुनिश्चित कर पाते। भर्ती जैसे किसी भी खास विषय पर रिपोर्ट करने की भी कोई अनिवार्यता नहीं है।</p>
<p>8. कौशल प्रशिक्षण सेवाएँ प्रदान करने वालों द्वारा भर्ती</p> <p>उदाहरण: कौशल सेवा प्रदान करने वालों द्वारा दिया गया जीवन कौशल प्रशिक्षण, (जैसे, ग्राम तरंग) खास तौर पर अगर वह पलायन करके लौटे गारमेंट कामगारों, प्रवासी अधिकार संगठनों और ट्रेड यूनियनों के साथ मिलकर दिया जाए।</p> <p>चुनौती: कौशल सेवा प्रदान करने वाले आम तौर पर नियोक्ताओं की ज़रूरतों को ध्यान में रखते हैं।</p>	<p>8. ऐसे अधिनियम जो कौशल सेवा प्रदान करने वालों द्वारा जीवन कौशल प्रशिक्षण और मौजूद कौशल का प्रमाणीकरण करना अनिवार्य करें</p> <p>उदाहरण: 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।</p> <p>चुनौती: कौशल प्रशिक्षण देने वाले मार्केट के प्रलोभनों के तहत मजदूरों की नियुक्ति पर सारा ध्यान केन्द्रित करते हैं— काम की परिस्थितियों की परवाह किये बगैर।</p>

बेहतर परोक्ष नियमन

- स्रोत क्षेत्रों में संकट के कारण होने वाले पलायन को कम करने वाली नीतियाँ
- गंतव्य और स्रोत क्षेत्रों में, सम्मानजनक रोज़गार पैदा करने वाली नीतियाँ

7 एक्ट के अनुसार: नियुक्ति संविदा के सम्बन्ध में, भर्ती एजेंट को विदेशी नियोक्ता का प्रतिनिधि माना जाएगा, और जहाँ तक संविदा से उत्पन्न दायित्वों का सवाल है, भर्ती एजेंट और नियोक्ता दोनों ही साझा और विविध रूप से ज़िम्मेदार होंगे।

RESOURCES

[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 of Responsible Recruitment](#), International Human Rights and Business, 2012

[Fair Hiring Toolkit](#), Verite, 2011

[International Recruitment Integrity System \(IRIS\)](#), International Organization for Migration, 2013

Work in Freedom

Work in Freedom is an integrated development cooperation programme aiming to reduce vulnerability to trafficking and forced labour of women migrating to garment and domestic work. The programme works along migration pathways in India, Nepal, Bangladesh, Jordan and Lebanon. Interventions focus on promoting mobility by choice, fair recruitment to decent jobs and safety and dignity for migrant workers. The ILO Work in Freedom programme is supported by UKaid from the Department for International Development. However, the views expressed in this brief do not necessarily reflect the department's official policies.

For more information please contact:

Igor Bosc, *Chief Technical Advisor*, Work in Freedom, ILO DWT for South Asia and Country Office for India,

Core 4B 3rd Floor, India Habitat Centre, Lodi Road, New Delhi 110 003, India.

E: bosc@ilo.org | **W:** www.ilo.org/forcedlabour

