



घरेलु श्रममा भर्ना अभ्यास र नियमन

घरेलु श्रममा भर्ना हुने बालिका र महिलाहरूको मानवबेचबिखन र बाध्यात्मक श्रमको जोखिममा पर्न सक्ने अवस्थालाई घटाउनको लागि नीतिनिर्माताहरू र अभ्यासकर्ताहरूमा भर्ना अभ्यास र नियमनमा सुधार ल्याउने अभिरूची बढ्दो छ। यस दस्तावेजले भारत, बंगलादेश, नेपाल, जोर्डन र लेबनानका भर्ना मार्ग (recruitment pathways) मा विचार गरेका समान भर्ना अभ्यास र नियमनको नक्शांकन गरेको छ। अन्य क्षेत्रका उदाहरणहरूलाई पनि प्रकाशमा पारेको छ। सिमा क्षेत्राधिकार र विभिन्न तहका भर्ना अभ्यास र नियमनहरूको जटिलतालाई मध्यनजर गर्दै यस ब्रिफले समान अभ्यास र नियमनहरूलाई प्रस्तुत गर्दै तिनलाई कहाँ र कसरी असल अभ्यास बनाउन सकिन्छ भन्ने औँल्याउँछ। यस नक्शांकन र विश्लेषण दक्षिण एशिया भित्र र दक्षिण एशिया देखी मध्य-पूर्वसम्मका भर्नाकर्ताहरू सम्बन्धी आईएलओको काममा स्वतन्त्रता कार्यक्रमको शोध र सिकाइमा आधारित छ। यस ब्रिफको दुई खण्ड छन्, पहिलोमा - समान भर्ना अभ्यास र नियमनको व्याख्या गरिएको छ, र दोस्रोमा - राम्रा भर्ना अभ्यास र त्यस सम्बन्धी नियमनहरूको उदाहरणहरू दिइएको छ।

घरेलु श्रमको लागि भर्ना मार्ग (recruitment pathways) को साझा अभ्यास र नियमहरू

भर्नाका साझा अभ्यासहरू	भर्नाका साझा नियमन ¹
<p>अनौपचारिक वा प्रत्यक्ष मध्यस्थता</p> <p>१. व्यक्तिगत संजालको माध्यमबाट घरायसी कामका लागि बिहान-साँझको दैनिकीमा घरेलु श्रमिक भर्ती गर्नु</p> <p>उदाहरण: स्थानिय स्वरोजगारमा, प्रायःजसो रोजगारदातासँग कामका असल शर्तहरूको सौदाबाजी गर्न सक्ने अनुभवी श्रमिकहरू संलग्न हुन्छन्।</p> <p>जोखिम: प्रायोजनको अभ्यास गरिने स्थानहरूमा, कुनै श्रमिकहरूले उनीहरूको अधिल्लो रोजगारदाताबाट आफ्नो व्यक्तिगत कागजातहरू लिन नसक्दा श्रमिकहरूको अभिलेख नहुने र पक्राउमा पर्ने, लामो समयसम्म हिरासतमा राख्ने र उनीहरूको देशमा फिर्ता पठाउने जोखिमता बढ्छ। त्यसै गरी श्रमिकहरू कामका लागि डायस्पोरा सञ्जालमा भर पर्ने परिवेशमा, यस्ता सञ्जालको प्रयोग गरी संजालभरी² गलत सूचनाहरू³ फैलाउने नाफाखोर व्यक्तिहरूको शिकार हुन सक्छन्।</p>	<p>श्रमिकहरूको हिंडडुलमा प्रतिबन्ध</p> <p>१. प्रवासन र हिंडडुलमा प्रतिबन्ध</p> <p>उदाहरण: क) उदगम देशमा आ/प्रवासी महिला कामदारहरूको आ/प्रवासनमा बन्देज (उदाहरण भारतमा ECR⁴ को आवश्यकता), वा गन्तव्य देशमा केही देशका नागरिकहरूलाई प्रवेशाज्ञाको अनुमति नदिने निर्णय, ख) उदगम देशहरूमा नै मानवबेचबिखन विरोधी कानूनहरूद्वारा आ/प्रवासनमा अवरोध, र ग) प्रायोजन व्यवस्था आदिबाट हिंडडुल लाई सिमित गरिदिने।</p> <p>चुनौती: लिङ्ग, उमेर, पारिवारिक स्थिति, शिक्षा, पेशा वा राष्ट्रियताका आधारमा आ/प्रवासनमा लगाईएका प्रतिबन्धहरू विभेदकारी हुन्। यदी वैदेशिक रोजगार जानैपर्ने बाध्यता र यस्ता श्रमिकहरूको माग दुवै उच्च छ भने श्रमिकहरूले अझ बढी अनौपचारिक बिचौलियाहरूको आवश्यकता हुने झन् बढी जोखिमपूर्ण घुमाउरो बाटोहरू प्रयोग गर्दछन्। यसले गर्दा प्रतिबन्धहरू प्रभावकारी बन्दैनन्।</p> <p>गन्तव्य देशमा प्रायोजन प्रणाली (उदाहरण, काफला व्यवस्था) ले श्रमिकहरूमाथि रोजगारदाताको असिमित शक्तिलाई बढाउँदछ र यसले बाध्यात्मक श्रमको संरचनागत जोखिमताको सिर्जना गर्दछ। पहिचान खुल्ने कागजात वा परिचयपत्रहरूलाई कब्जामा राखिनु बाध्यात्मक श्रमको सुचक हो।</p>
<p>२. व्यक्तिगत सम्पर्कबाट घरमा नै बस्ने घरेलु श्रममा रोजगार</p> <p>उदाहरण: नातागोताको सम्पर्क वा एउटै चर्च (गिर्जाघर) को सञ्जाल (झारखण्ड देखि मुम्बाई/राष्ट्रिय राजधानी क्षेत्र)</p> <p>जोखिम: श्रमिकहरूको अधिकारको सुरक्षा गर्नको लागि बनेका कानूनी प्रावधानहरूको सिमित प्रभावकारिता</p>	<p>अनौपचारिक मध्यस्थताको प्रतिबन्ध</p> <p>२. उदगम देशहरूमा भर्ना गर्ने अनधिकृत मध्यस्थकर्ताहरूमा प्रतिबन्ध लगाउनु वा यस्ता मध्यस्थकर्ताहरूको प्रयोगलाई अपराध मानिनु</p> <p>उदाहरण: भारतको आ/प्रवासी ऐन, १९८३, पदस्थापना (placement) एजेन्सी नियमन (छत्तिसगढ), धेरै मानव बेचबिखन विरोधी कानून</p> <p>चुनौती: यदी श्रमिकहरूको माग र आपूर्ति दुवै उच्च छ भने रोजगारदाता र श्रमिक दुवै पक्ष अनधिकृत मध्यस्थतामा भर पर्ने गर्छन् जसकारण भर्ती शुल्क र अन्य खर्च बढ्न सक्छन्।</p>
<p>बहु-मध्यस्थता</p> <p>३. श्रमिक भर्ती गर्ने निजी एजेन्सीहरू र अनौपचारिक माध्यमको समिश्रणबाट श्रमिक भर्ती गर्नु</p> <p>उदाहरण: सन् २०१६मा नेपाल र लेबनानका स्थानिय सब-एजेन्टहरू र आधिकारिक एजेन्सीहरू मिलेर नेपाली महिलाहरूलाई घरेलु श्रमिकका रूपमा लेबनान लग्ने कार्यलाई सहजीकरण गरेका थिए।</p> <p>जोखिम: श्रमिकहरूको लागि सुरक्षित आ/प्रवासन र मर्यादित काम सुनिश्चित गर्नको लागि आर्थिक पक्षहरूको विभाजन (segmentation), गुणात्मकता र नियमनले जिम्मेवारी र जवाफदेहितालाई फराकिलो बनाउँछ। उदगम देश (जस्तै, उमेरको हदबन्दी) र गन्तव्य देश (जस्तै, काफला) ले हिंडडुललाई सिमित पार्ने वा प्रतिबन्ध लगाइदिन्छ जसले श्रमिकहरूको जोखिमतालाई बढाउँछ।</p>	<p>मध्यस्थताकर्ताहरूको संस्थागत जवाफदेहिता</p> <p>३. श्रमिक भर्नाकर्ताको दर्ता र जिम्मेवारीको नियमन</p> <p>उदाहरण : दुवै, उदगम (उदाहरण, बंगलादेश) र गन्तव्य (उदाहरण, जोर्डन) देशमा साझा अभ्यास सबै देशमा भर्ना प्रक्रियामा संलग्न सबै पक्षहरूलाई पहिचान गर्न गाह्रो हुन्छ।</p> <p>चुनौती: कामदार भर्ती गर्ने दुवै देशहरूमा रहेका सबै कर्ताहरूलाई पहिचान गर्न कठिन छ। अनौपचारिक मध्यस्थकर्ताहरू यसमा समावेश नै हुँदैनन्।</p> <p>भर्ना प्रक्रियाको सार्वजनिक व्यवस्थापनका लागि प्रावधान</p> <p>४. सार्वजनिक प्रतिष्ठानहरू (enterprises) द्वारा भर्ना प्रक्रियाको नियमनकारी प्रावधानहरू</p> <p>उदाहरण: भारतले २०१६मा, आधिकारिक सार्वजनिक श्रमिक भर्नाकर्ताहरूको सुचि, कुवेतको Public Sharing Company, २०१६⁵</p> <p>चुनौती: अभ्यासमा, सार्वजनिक कार्यालयहरू कार्यस्थलको अवस्था नराम्रो हुनसक्ने जोखिमपूर्ण क्षेत्रहरूमा (श्रमिक) भर्ना गर्ने दायित्वबाट टाढिन खोज्छन्।</p>
<p>औपचारिक निजी पक्षहरूद्वारा गरिने अन्तर-मध्यस्थता⁶</p> <p>४. घरमा नै बस्ने घरेलु श्रमको लागि निजी भर्ना एजेन्सी वा ठेकेदारको माध्यमबाट भर्ना</p> <p>उदाहरण : बंगलादेशबाट जोर्डन</p> <p>जोखिम: इन्सेन्टिभ भुक्तानी र वेतन (तलब) लाई पेशीको रूपमा दिने अभ्यास (उदाहरण, श्रीलंका⁷) वा ऋण लिन खोजिरहेका आ/प्रवासी कामदार। काम गर्ने अवस्था र दैनिक जिवनयापनको अवस्था नराम्रो र बाध्यात्मक श्रम हुनसक्ने संभावनाहरू। भर्नाकर्ता र रोजगारदातामाथी धेरै नै भर पर्ने उच्च भर्ना खर्च श्रमिकलाई नै वहन गराउनको लागि उसलाई तलब नदिकन राख्ने वा तलब रोकेर राख्ने प्रवृत्ति।</p>	<p>श्रमिकहरूको सुरक्षासहितको औपचारिक निजी पक्षहरू</p> <p>५. निजी भर्ना सम्बन्धी द्विपक्षिय सम्झौता वा सम्झौता ज्ञापनपत्र (memorandum of understanding)</p> <p>उदाहरण: उदगम र गन्तव्य देशहरूबीच सम्झौता ज्ञापनपत्र</p> <p>चुनौती: अधिकांश सम्झौता ज्ञापनपत्रले गन्तव्य देशका रोजगारदाता अनि उदगम देशका वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूलाई सहयोग गर्ने देखिन्छ। यसमा श्रमिकहरूलाई सिमित ग्यारेन्टी हुन्छ।</p> <p>६. निजी भर्ना एजेन्सीहरूको श्रेणी</p> <p>उदाहरण: श्रमिक भर्नाकर्ताहरूलाई श्रेणीबद्ध गर्ने जोर्डनको व्यवस्था</p> <p>चुनौती: श्रमिक भर्नाकर्तालाई श्रेणीगत गर्ने मापदण्डले श्रमिको विचार र मर्यादित कामको नतिजालाई समावेश गर्दैन। भर्ना सम्बन्धी जिम्मेवारीको विभिन्न क्षेत्राधिकारको विभाजन र मिश्रणले गर्दा मापदण्ड निष्पक्ष नहुन सक्छ।</p>

भर्नाका साझा अभ्यासहरू	भर्नाका साझा नियमन ¹
<p>५. निजी वेब पोर्टलबाट भर्ती हुने</p> <p>उदाहरण: मुम्बाईमा संचालनमा रहेका babajob.com; naukari.com</p> <p>जोखिम: कामका एग्रीगेटर्सहरू काम मिलाउने पोर्टल हुन्। यस्ता पोर्टलले भर्ना सम्बन्धी भूक्तानीका पारदर्शितालाई बढाउँछन्</p> <p>(सम्भवतः यस्ता पोर्टलले श्रमिकले भर्ना खर्चको सन्दर्भमा श्रमिकहरूले शुन्य भूक्तानी गर्नुपर्ने कुरालाई समर्थन गर्छन्) तर यस्ता पोर्टलले मर्यादित श्रमको प्रतिफल र नतिजाको लागि कुनै जिम्मेवारी लिंदैनन्।</p>	<p>७. भर्ना शुल्कमा कटौती</p> <p>उदाहरण: नेपालको फ्रि भिसा, फ्रि टिकेट (शुन्य लागत) नीति</p> <p>चुनौती: वैदेशिक रोजगार प्रक्रियाहरू जटिल र ब्युरोक्रेटिक कर्मचारीतन्त्र हुन सक्छन्, र प्रायःजसो आ/प्रवासी कामदारहरूलाई केही हदसम्म औपचारिक अन्तरमध्यस्थताले उपलब्ध गराउन नसक्ने अनौपचारिक अन्तरमध्यस्थता चाहिन्छ।</p>
<p>श्रमिकहरूको भर्तीलाई असर पार्ने अप्रत्यक्ष नीतिहरू</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ उदगम क्षेत्रहरूमा स्थानिय स्तरमा जिवनयापनका दिगो विकल्पहरू र मानव सुरक्षाको अनुपस्थिति वा उपलब्धितालाई प्रभाव पार्ने नीतिहरू ▶ गन्तव्य क्षेत्रहरूमा: क) गन्तव्य देश वा राज्यहरूमा हेरचाह र घरेलु श्रमको माग ख) उच्च वेतनमा स्थानिय श्रमिकहरूको भर्ना विरुद्ध कम वेतनमा distress आ/प्रवासीहरूको भर्ना ▶ आ/प्रवासन चक्रभरि: क) समावेशिता, सकारात्मक कार्य र विभेदमुक्त प्रभावकारी अभ्यास विरुद्ध विभेदका संरचनागत र प्रत्यक्ष स्वरूपहरू आ/प्रवासन अगाडी, दौरान वा त्यसपछि आ/प्रवासन जाने व्यक्तिहरू विरुद्ध: ख) श्रमिक भर्ना सञ्जालको cartelization हो कि हैन 	<p>भर्नालाई असर-प्रभावमा पार्ने घुमाउरो नीतिहरू</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ उदगम क्षेत्रहरूमा दिगो जिवनयापनलाई प्राप्त गराउने श्रम आपूर्ति सम्बन्धी नीतिहरू विरुद्ध कष्टप्रद आ/प्रवासनलाई प्रेरित गर्ने नीतिहरू (उदाहरण, आधारभूत सेवाहरूबाट वञ्चित गराउने, अधिकरण गर्ने वा अन्य जग्गा सम्बन्धी नीतिहरूद्वारा विस्थापन गराउने, आदि) ▶ गन्तव्य क्षेत्रहरूमा घरेलु श्रमिकको मागलाई प्रभाव (असर) पार्ने व्यवसायिक हेरचाहमा सार्वजनिक लगानी हुनु। महिलाहरूको लागि रोजगारका राम्रा विकल्पहरूमा अन्य सार्वजनिक प्रायोजनको लगानी (हुनु) ▶ आ/प्रवासन चक्रभरि: क) राज्य-देशहरूमा स्थित आ/प्रवासनलाई नियमन गर्ने सम्झौता ज्ञापनपत्रहरू, ख) उपलब्ध अन्य बजारहरूको संख्या, किफायत र नियमनकारी सहजता, ग) खुला सिमा नीति र क्षेत्रिय रूपमा स्वतन्त्रताकासाथ हिंडडुल गर्ने सुव्यवस्था

घरेलु श्रममा भर्ना सम्बन्धी असल अभ्यास र भर्नाको नियमन

असल अभ्यास	असल नियमन
खराब काम र न्यून बसोबासको व्यवस्था भएको कार्यस्थलमा भर्नालाई संस्थागत हुन नदिने	
<p>१. श्रमिकहरूको सशक्तिकरणलाई सहयोग गर्ने बहु-भर्ना अभ्यासलाई सहयोग समर्थन गर्ने</p> <p>उदाहरण: श्रमिकहरूलाई उनीहरूको कार्यस्थल र दैनिक जिवनयापनको वास्तविक अवस्थाको बारेमा सही जानकारी दिने, र कार्यस्थलको राम्रो अवस्थाको लागि सौदाबाजी गर्न सक्ने तरिकाहरू सिकाउने भर्ना अभ्यासहरू। तलको उदाहरण हेर्नुहोला।</p> <p>चुनौती: बजारका प्रमुख शक्तिशाली कर्ताहरू आफ्नो व्यवसाय फैलाउन खोज्छन् र भर्नाका वैकल्पिक विकल्पहरूलाई विशेष गरी सार्वजनिक र अनौपचारिक विकल्पहरूलाई हटाउन चाहन्छन्।</p>	<p>१. कार्यस्थल तथा दैनिक जिवनयापनको अवस्था राम्रो बनाउने नियमन कार्यमा केन्द्रित हुने। साथसाथै, श्रमिकहरूको सशक्तिकरणलाई सहयोग गर्ने भर्ना सम्बन्धी बहु अभ्यासहरूलाई स्वीकृति दिने।</p> <p>उदाहरण: कार्यस्थलहरू नराम्रो भएको परिवेशमा, भर्नालाई नियमन गर्ने वातावरणको आवश्यकता हुन्छ। यस्ता वातावरणले कार्यस्थल र दैनिक जिवनयापनको अवस्था राम्रो हुनुपर्ने श्रमिकहरूको माग सम्बन्धी अडानलाई समर्थन-सहयोग गर्दछ।</p> <p>चुनौती: भर्ना कार्टेलको हितलाई प्रवर्द्धन गर्न नियमनकर्तालाई दबाब हुँदा नियमनकारी स्ट्रेटज्याकेट हुनसक्छ जसले नाफाको^९ लागि नराम्रो अवस्था भएको कार्यस्थलमा भर्ना गर्ने बाध्य बनाउँछ।</p>
भर्ना अभ्यासहरूको माध्यमबाट श्रमिकहरूको सामाजिक पुँजीको निर्माण	
<p>२. श्रमिकहरूको समुह र रोजगारदाताहरूबीच सौदाबाजीको माध्यमबाट भर्ना</p> <p>उदाहरण: बिहारमा SEWA^९, झारखण्डको JGKU^{१०}, श्रीलंकामा Solidarity Centres Protect Initiative^{११}, न्यु योर्कमा Si Se Puede^{१२}</p> <p>चुनौती: घरेलु श्रमिक र रोजगारदाताबीचको असमान शक्ति सम्बन्धले घरेलु श्रमिकलाई समुहको रूपमा सौदाबाजी गर्ने प्रयासहरूको अवमुल्यन गर्दछ। केही देशहरूमा संगठनको स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीलाई प्रतिबन्ध वा सिमित गरिएको छ।</p> <p>३. आ/प्रवासी श्रमिकहरूलाई उनीहरूको कार्यस्थलको अवस्था सम्बन्धी सही जानकारी र सौदाबाजी गर्ने क्षमताको सही जानकारी दिने भर्ना प्रक्रिया</p> <p>उदाहरण: आ/प्रवासी श्रमिक समुह वा मजदुर संगठनहरूले आ/प्रवासन पूर्व र आ/प्रवासन पश्चात तालिम दिने</p> <p>चुनौती: केही PREA^{१३} का व्यवसायिक अभ्यासलाई यसले अवमुल्यन गर्नसक्छ र यिनले यसको विरोध गर्न सक्दछन्।</p>	<p>२. मर्यादित कार्यस्थलमा भर्ना हुनको लागि सौदाबाजी गर्न सम्बन्धन सँगठनको स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीलाई प्रयोग गर्न सक्ने बनाउने</p> <p>उदाहरण: हेरचाहको श्रम गर्ने आ/प्रवासी वा गैर आ/प्रवासी श्रमिकहरूलाई संगठित र सामूहिक सौदाबाजी गर्न दिने कानूनी कदमहरू, घरेलु श्रम गर्ने आ/प्रवासी श्रमिकहरूलाई सहकारीको सदस्य हुन सहयोग गर्ने कानूनी प्रावधानहरू।</p> <p>चुनौती: घरेलु श्रमिकहरूप्रति विभेदकारी सोचको व्यापकता</p> <p>३. श्रमिकहरूको हिंडडुलमाथिको बन्देज प्रतिबन्धलाई हटाउने र नियमनलाई श्रमिकहरूप्रति जवाफदेही बनाउने</p> <p>उदाहरण: १) आ/प्रवासनमा बन्देज प्रतिबन्ध, २) मानव बेचबिखनका नीतिले आ/प्रवासनमा पुर्याउने अवरोध, ३) श्रमिकलाई राखिरहने र प्रायोजन अभ्यासहरू हटाउनुपर्छ।</p> <p>चुनौती: हिंडडुललाई सिमित पार्दा वा बन्देज लगाउँदा श्रमिकहरूको सुरक्षा हुन्छ भन्ने पितृसत्तात्मक सोचले प्रभावित हुनसक्ने नीतिहरू</p>

भर्ना अभ्यासमा सार्वजनिक जवाफदेहिताको निर्माण

४. त्रिपक्षिय संस्थापनहरूबाट नियमन गरिने भर्ना

उदाहरण: त्रिपक्षिय पक्षहरूले सहमति जनाएका क्षेत्रगत संयन्त्रहरू मार्फत भर्ना (उदाहरण: महाराष्ट्रमा मथादि श्रमिकहरूको भर्ना), बहराईन श्रम बजार नियमन संस्था।

चुनौती: त्रिपक्षिय घटक र अन्य सरोकारवालाहरूबीच बलियो सामाजिक संवादको आवश्यकता

५. आ/प्रवासनको चक्रभरी नै सार्वजनिक रूपमा श्रमिक-रोजगारदाताको सम्बन्धको सौदाबाजी गर्ने अभ्यास

उदाहरण: अनुगमन गरिएको अन्तर्वार्ता, करार सम्बन्धी सौदाबाजी र ताकेता (फलोअप), श्रम संगठनहरूद्वारा भर्नाको अनुगमन (उदाहरण, SENTRO¹⁴, वा श्रम संगठनबाट यात्रा सम्बन्धी सुझाव र ताकेता, आदि), रोजगारदाताहरूको कालो सुची र श्रम सहचारीसँग सूचनाको आदानप्रदान (उदाहरण, फिलिपिन्स)

चुनौती: दुतावासको बलियो क्षमता र आ/प्रवासन सुरक्षाका कदमहरूको आवश्यकता

४. त्रिपक्षिय वा सार्वजनिक भर्ना संयन्त्रहरूलाई संस्थागत गर्दै नियमन गर्ने

उदाहरण: महाराष्ट्र मथादी, हमाल र अन्य मनुवाल श्रमिकहरू (रोजगार र कल्याण सम्बन्धी नियमन) ऐन, १९६९ आंशिक घरेलु श्रमको लागि बेल्जियम, फ्रान्समा नियमन गरिएको भौचर व्यवस्था।

चुनौती: सरकार र अन्य पक्षको बलियो कटिबद्धताको आवश्यकता

५. उदगम देश वा राज्यका सार्वजनिक अधिकारीहरू र श्रम संगठनहरूलाई श्रमिक-रोजगारदाताको सम्बन्धलाई अनुगमन गर्न सहयोग गर्ने कानूनी प्रावधानहरू

उदाहरण: रोजगार पूर्वका अन्तरवार्ताको अनुगमन गर्न दिने नियमहरू र श्रम सहचारीको माध्यमबाट वा श्रम संगठन र नागरिक समूहहरूसँगको सहकार्यबाट हुने करारको प्रतिस्थापन (फेरबदल) हुनबाट रोक्ने व्यवस्थाहरू

चुनौती: दुतावासको क्षमता बलियो हुनुपर्ने र आ/प्रवासी सुरक्षाका कटिबद्ध हुनुपर्ने आवश्यकता

६. द्विपक्षिय सम्झौताहरू, मापदण्ड अनुसारको करार र रेफरल तलब सम्बन्धी सौदाबाजी र अनुगमन गर्ने पारदर्शी प्रक्रियाको स्थापना

उदाहरण: द्विपक्षिय सम्झौतामाथि त्रिपक्षिय र आ/प्रवासी अधिकार समूहसँग परामर्श

चुनौती: भर्ना प्रक्रिया सम्बन्धी श्रमिक भर्नाकर्ताको अनावश्यक प्रभावको विरुद्ध जाँच गर्नको लागि बलियो राजनीतिक कटिबद्धताको आवश्यकता

भर्ना अभ्यासमा संस्थागत जवाफदेहिता निर्माण गर्ने

६. न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) मापदण्डलाई पालना गर्ने र कार्यस्थलको मर्यादित अवस्थाको ग्यारेन्टी दिने रोजगारदाताको लागि मात्र भर्ना गर्ने श्रमिक भर्नाकर्ता

उदाहरण: न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) को सुनिश्चितता र भर्ना खर्चलाई सुचिकृत गर्ने आचार संहिता पालना र कार्यान्वयन गर्ने एजेन्सीहरू

चुनौती: सबै श्रमिक भर्नाकर्ताहरूले आफूले न्यायोचित भर्ना (Fair Recruitment) गर्ने र असल रोजगारदाताहरूको लागि मात्र भर्ना गर्ने गरेको दावी गर्दछन्। तथापी, बजारले श्रमिक भर्नाकर्ताहरूलाई आफ्नो मापदण्ड घटाउन र कटिबद्धतालाई सतही रूपमा लिनको लागि प्रोत्साहित गर्दछ।

७. सिप प्रदायक संस्थाहरूमार्फत भर्ना

उदाहरण: सिप प्रदायक संस्थाहरूले दिने तालिमहरूमा जिवन सम्बन्धी सिपहरूको तालिम दिने। यस्ता तालिमहरू सकभर आ/प्रवासनबाट फर्केका आ/प्रवासी घरेलु श्रमिक, आ/प्रवासी अधिकारवादी संस्थाहरू र श्रम संगठनहरूसँगको सहकार्यमा गरेको उचित हुनेछ।

चुनौती: सिप प्रदायक संस्थाहरूले रोजगारदाताहरूलाई आवश्यक सिपहरूमा मात्र केन्द्रित हुने गर्दछन्। श्रमिकहरूसँग पहिले देखिनै भएको सिपको बारेमा नै उनीहरूलाई तालिम दिइरहेको अवस्थाहरू पनि हुनसक्छ। यस्तो स्थितिमा, सिपको प्रमाणपत्र दिनको लागि सिफारिस दिइन्छ।

७. संयुक्त र विभिन्न दायित्व सम्बन्धी प्रावधानहरू र अन्य नियमनकारी प्रोत्साहनको माध्यमबाट श्रमिक भर्नाकर्ता र रोजगारदाताहरूको नियमन गर्ने

उदाहरण: रोजगारदाता र बहु-भर्नाकर्ताहरूलाई जवाफदेही बनाउने संयुक्त र विभिन्न दायित्व सम्बन्धी प्रावधानहरू (उदाहरण, बंगलादेशको Overseas Employment and Migrant Act, 2013¹⁵) . भर्ना खर्चलाई सुचिकृत गर्नुपर्ने आवश्यकता। यसको साथमा नियमनकारी प्रोत्साहनहरू हुनुपर्दछ (उदाहरण, सार्वजनिक रूपमा पुरस्कार दिने) र यसलाई सुपरिवेक्षण र घरेलु श्रमिक समूह, श्रम संगठन र दुतावासका कर्मचारीसँग गरिएको परामर्शको आधारमा दिइनुपर्दछ।

चुनौती: क्षेत्राधिकारहरूको सिमा र श्रम सुपरिवेक्षण कार्यान्वयन गर्ने कमजोर क्षमताको कारणले गर्दा यसलाई लागु गर्न कठिन छ।

८. सिप प्रदायक संस्थाहरूले जिवन उपयोगी सिप सम्बन्धी तालिम दिनुपर्ने र पहिले देखिनै भएको सिपको प्रमाणिकरण गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई नियमन गर्ने

उदाहरण: तालिम लिनुभन्दा अगाडी नै श्रमिकसँग भएको सिपको प्रमाणिकरणलाई प्रक्रियागत आवश्यकता बनाउनुपर्ने र यसलाई विकल्पको रूपमा रहन दिने, र सार्वजनिक कोष प्राप्त गर्ने तालिम कार्यक्रमहरूमा जिवन उपयोगी सिपलाई समावेश गरिनुपर्ने। श्रम संगठनहरूले यस्ता कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन वा अनुगमन गर्नुपर्ने प्रावधान बनाउने।

चुनौती: कार्यस्थलको अवस्थाका वाबजुद सिप प्रदायक संस्थाहरूले बजारको प्रोत्साहन अनुसार सञ्चालित हुँदै श्रमिकहरूको लागि रोजगारको सुनिश्चितता गर्दछन्।

असल अप्रत्यक्ष नियमन

- ▶ उदगम क्षेत्रहरूमा कष्टप्रद आ/प्रवासनलाई घटाउने नीतिहरू
- ▶ गन्तव्य क्षेत्रहरूमा विशेष गरी हेरचाहको अर्थतन्त्रमा मर्यादापूर्ण श्रमका अवसरहरूको सिर्जना गर्ने नीतिहरू

Endnote

- 1 यसमा उल्लेखित अभ्यासहरूलाई असल अभ्यासका रूपमा सूचिकृत गरिएका होइनन् र सिफारिस पनि गरिएका होइनन्। यसमा देखिएका साझा अभ्यासहरू मात्रै पेश गरिएका छन् ताकि यी अभ्यासहरूमा कसरी सुधार ल्याउन सकिन्छ भनेर अर्को सूचीमा सुझाउन सकिन्छ।
- 2 आई.एल.ओ. २०१४. प्याराग्राफ आ/प्रवासी कामदारहरूको राष्ट्रिय रूपरेखा (जेनेभा, स्विट्जरल्याण्ड)
- 3 अनुगमन संयन्त्रहरू व्यक्तिगत करारमा रहेकाहरूलाई नभएर केवल औपचारिक माध्यमहरूबाट भर्ना गरिएका श्रमिकहरूमाथि मात्रै केन्द्रित हुन्छन्।
- 4 भारतको अध्यागमन ऐन १९८३ अनुसार अध्यागमन अनुमति पत्रको प्रावधान Exit Clearance Required (ECR)
- 5 कुवेतको Public Sharing Company, २०१६, कार्यान्वयन सम्बन्धी नियमन लागु हुन बाँकी नै छ।
- 6 नीजि भर्ती र रोजगारी एजेन्सीहरू, आई.एल.ओ. सम्मेलन १८१ हेर्नुहोस्।
- 7 उदाहरणको लागि, श्रीलंकामा अमेरिकी डलर ५०० सम्मको रकमलाई पेशकीको रूपमा दिइन्छ जसले गर्दा श्रमिकलाई गन्तव्य देशमा आफ्नो तलब उच्च रकमको हुने झूठो आश्वासन हुन्छ। श्रमिकले पेशकी रकम नै अमेरिकी डलर ५०० भन्दा बढी पाईसकेको छ भन्ने सोच भएका रोजगारदातालाई श्रमिकले त्यो खर्चको भूतान गरोस् भन्ने अपेक्षा हुन्छ (GCCमा अमेरिकी डलर ५००० भन्दा बढी)। श्रमिकलाई अन्य रोजगारदाताकोमा काम गर्न जान दिन वा उसको व्यक्तिगत कागजातहरू दिनको लागि यस्ता सब रकमको भुक्तानी गरिसकेको हुनुपर्छ भन्ने अपेक्षा राखिएको हुन्छ।
- 8 संस्थागत गरिएको मानव बेचबिखन, विशेष गरी काम गर्ने अवस्थाहरू सामान्यरूपमा नै नराप्नो हुनु भनेको भर्ना अभ्यासहरू र नियमनसँग सम्बन्धीत महत्वपूर्ण जोखिम हो।
- 9 Self Employed Women's Association (SEWA) अर्थात स्वरोजगारी महिला संगठन
- 10 Jharkhand Gharelu Kamgar Union
- 11 The Solidarity Centre initiative with Protect, संगठनहरूको पछिल्लो समयमा स्थापित छाता संस्था हो। यसले सुचना प्रविधिको प्रयोग गर्दै श्रमिकहरूलाई, विशेष गरी घरेलु श्रमिकहरूलाई संगठित र सम्पर्कमा राख्छ।
- 12 न्यु योर्क शहरमा Si Se Puede सफाई गर्ने महिलाहरूको सहकारी हो।
- 13 आईएलओ अनुबन्धन १८१ अनुसार Private Recruitment and Employment Agencies
- 14 सन् २०१३ मा फिलिपिन्सको SENTRO र हंगकंगको Progressive Labour Union of Domestic Workers ले आफ्नो संयुक्त प्रतिवेदन 'License to Exploit' लाई Philippines Oversea Employment Administration मा बुझाए। उक्त प्रतिवेदन उनीहरूले भर्ना सम्बन्धी गतिविधीहरूको अनुगमनमा आधारित थियो। यसले गर्दा दोषी एजेन्सीहरूलाई बर्खास्त गर्न सहयोग पुग्यो। पछिल्लो चरणमा, अक्टोबर २०१६ मा HongKong Federation of Asian Domestic Workers Union -FADWU ले "Between a rock and a hard place" नामक प्रतिवेदन र छोटो फिल्म सार्वजनिक गर्यो। यस प्रतिवेदनले हंगकंगमा रहेका रोजगार एजेन्सीहरूको क्रियाकलापको अभिलेख तयार गरेको थियो र यसले पत्ता लगाएका तथ्यहरूले हंगकंग SAR को विधायिका परिषद र FADWU बीच भएका छलफलहरूलाई सुचित गरेको थियो। यसले गर्दा हंगकंगले जनवरी २०१७ मा रोजगार एजेन्सीहरूलाई नियमन गर्ने अभ्यास सम्बन्धी नयाँ संहिता ल्याएको छ।
- 15 ऐन अनुसार "रोजगार करारको उद्देश्यको लागि, भर्ना गर्ने एजेन्टलाई वैदेशिक रोजगारदाताको प्रतिनिधित्व ठानिनेछ, र यस करारबाट उठ्ने दायित्वहरूको विषयमा उक्त सम्बन्धीत भर्ना गर्ने एजेन्ट र रोजगारदाता संयुक्त र धेरै रूपमा उत्तरदायी हुनेछन्"।

काममा स्वतन्त्रता (Work In Freedom)

काममा स्वतन्त्रता एउटा एकीकृत विकास सहयोग कार्यक्रम हो जसले गार्मेन्ट र घरेलु श्रमकालागि आ/प्रवासनमा जाने महिलाहरूप्रतिको मानवबेचबिखन र बाध्यकारी श्रमको जोखिम कम गर्ने लक्ष्य राखेको छ। यो कार्यक्रमले भारत, नेपाल, बांग्लादेश, जोर्डन र लेबाननमा आ/प्रवासन मार्गमा काम गर्छ। हस्तक्षेपको कदम, स्वेच्छिक आवागमन, मर्यादित काममा भेदभावरहीत नियुक्ती र आ/प्रवासी कामदारको सुरक्षा र आत्मसम्मान प्रबर्धन गर्नेमा केन्द्रित छन्। यसलाई यूके एडले रकम प्रदान गर्दछ।

थप जानकारीका लागि कृपया सम्पर्क गर्नुहोस्

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

Photo © ILO/V. Sangoi, 2019



