

घरेलु श्रम : सम्मानित श्रम

घरेलु श्रमसम्बन्धी आइएलओ महासन्धि १८९, सिफारिस २०१

तथा

घरेलु श्रमसम्बन्धी भ्रम र वास्तविकता

प्रकाशक

समाज सेवा तथा मानव अधिकारमा महिला र बालबालिका (सिविस), नेपाल

www.cwish.org.np

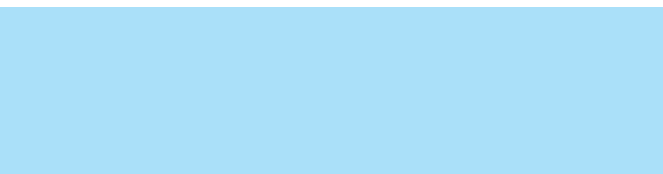
सहकर्मी

नेपाल स्वतन्त्र घरेलु श्रमिक युनियन

अन्तर्राष्ट्रिय डोमेस्टिक वर्कर्स नेटवर्क (IDWN)

United Nations Voluntary trust Fund on Contemporary Forms of Slavery (UNCFS)

यस प्रकाशित पुस्तकमा उल्लेख गरिएको विषयमा कुनै
अस्पष्टता हुनगएमा अङ्ग्रेजी भाषामा प्रकाशित भएको पुल
पुस्तक ILO C ILO - र IDWN लाई हेर्नु होला ।



धन्यवाद

भन्डै एक दशक लामो सङ्घर्षपछि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको १०० औं बैठकबाट घरेलु श्रम सम्बन्धी महासन्धि र सिफारिस पारित भएको छ । यो एक दशकको अवधिमा नेपालका घरेलु श्रमिकहरूले घरेलु श्रमलाई बालबालिकाको संरक्षण, महिलाहरूको समान अधिकार, आप्रवासी श्रमिक अधिकार तथा युवा रोजगारीको अधिकारको दृष्टिकोणबाट थुप्रै अभियानहरू सञ्चालन गरेका थिए । यस अवधिमा जिफन्ट लगायतका ट्रेड युनियनहरूले घरेलु श्रमिकहरूलाई सङ्गठित गर्न तथा उनीहरूलाई आफ्नो अधिकारका बारेमा सचेत बनाउन खेलेको भूमिका उल्लेखनीय रहेको छ ।

क्षेत्रीय स्तरमा एसियाली घरेलु श्रमिक नेटवर्क तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक नेटवर्कको स्थापना र क्रियाशीलताले घरेलु श्रमिकहरूको समस्या र महासन्धि र सिफारिसको आवश्यकतालाई विश्वव्यापी रूपमा उठान गर्न निकै महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन् । घरेलु श्रमिकहरूको अधिकार प्राप्तिको आन्दोलनमा सिविस सन् २००३ देखि नै क्रियाशील रहँदै आएको छ ।

यस सन्दर्भमा महासन्धिको अनुमोदन र व्यवहारिक कार्यान्वयन घरेलु श्रमिकहरूको यथार्थ जीवनमा परिवर्तनका लागि आवश्यक प्राथमिक कदमहरू हुन् । यसै

अभियानलाई गति दिनका लागि सिविसले आइडिडब्लुएन् तथा युएन्सिएम्एस्को सहयोगमा र नेपाल स्वतन्त्र घरेलु श्रमिक युनियनको सहकार्यमा महासन्धि, सिफारिस तथा घरेलु श्रम सम्बन्धी भ्रम र वास्तविकताको नेपाली अनुवाद प्रकाशन गरेको छ । यस कार्यमा अनुवाद गरी सहयोग गर्नुभएकामा कुमार भट्टराई तथा मिलन धरेललाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु । साथै यस प्रकाशनका लागि आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराइदिएकामा आइडिडब्लुएन् तथा युएन्सिएम्एस्का सदस्य एवं कर्मचारीहरूप्रति आभार व्यक्त गर्दछु । अन्तमा यस प्रकाशनमा सहयोग पुऱ्याउनुहुने सम्पूर्ण महानुभावहरूलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

यस प्रकाशनले घरेलु श्रम र श्रमिकका अधिकारहरूका बारेमा भ्रमहरूलाई चिर्दै महासन्धि तथा सिफारिसका प्रावधानहरूका बारेमा सचेतना बढाउने अपेक्षा लिएका छौं । यस कार्यमा यहाँहरूको सुभावा र प्रतिक्रियाको अपेक्षा गर्दछौं ।

धन्यवाद !

विमला ज्वाली
अध्यक्ष, सिविस

१

घरेलु श्रम भ्रम र वास्तविकता

(यो खण्ड अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक नेटवर्क (IDWN)ले प्रकाशन गरेको 'मिथ्स एन्ड रियालिटीज् अबाउट डोमेस्टिक वर्कर्स, जेनेभा, जुन २०११' (Myths and Realities about Domestic Workers, Geneva June 2011) को नेपाली अनुवाद हो ।)

हामीले यो दस्तावेज किन तयार गर्नु ?

विगत केही वर्षयता कतिपय ऐतिहासिक कामहरू भएका छन् । हाम्रो देश र यस क्षेत्रमा मात्र होइन, विश्वस्तरमा नै विश्वभरिका घरेलु श्रमिकहरू परिचालित भएका छन् । ट्रेड युनियनका हाम्रा समर्थक, आप्रवासी श्रमिकहरूको सहयोगी सञ्जाल, दासत्व विरुद्ध र बाल श्रम विरुद्धका समूहहरू इत्यादिका साथमा हामी हाम्रो कामको सम्मान, श्रमिकका रूपमा हाम्रा अधिकारहरू र हाम्रो आवाजको सुनवाइका लागि पैरवी गरिरहेका छौं । सबैभन्दा ठूलो कुरा त हामीलाई विश्वव्यापी रूपमा घरेलु श्रमिकहरूले भोगिरहेका दुर्व्यवहार र शोषणको अन्त्य चाहिएको छ ।

हाम्रो एउटा महत्वपूर्ण मागमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनबाट घरेलु श्रमिकहरूका निम्ति बलियो अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि आउनु पर्दछ भन्ने रहेको छ । यहाँ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन भनेको संयुक्त राष्ट्रसङ्घको रोजगारी सम्बन्धको जिम्मेवार निकाय भनेर बुझ्नु पर्दछ ।

अन्तर्राष्ट्रिय रोजगारी मापदण्डका बारेमा सहमत हुन र सम्झौता गर्न हरेक वर्षको जुन महिनामा स्विट्जरल्यान्डको जेनेभामा विश्वभरिका सरकार र रोजगारदाता तथा श्रमिकका प्रतिनिधिहरू भेला हुन्छन् । सरकारलाई कार्यान्वयन गर्न बाध्यकारी महासन्धि र सरकारलाई सल्लाह दिने आइएल्ओ सिफारिसमा उनीहरू सहमत हुन्छन् ।

जुन २०१० मा पहिलो पटक सरकार, रोजगारदाता तथा युनियनहरूले घरेलु श्रमिकको अधिकारका निम्ति बनेको आइएल्ओ महासन्धि र सिफारिसको पहिलो मस्यौदा माथि दुई हप्तासम्म छलफल चलाए ।

हामीले उनीहरूले भनेका कुराहरूलाई ध्यानपूर्वक सुन्यौं । त्यहाँ हाम्रा पक्ष र विपक्षमा बहस भएका थियो । थुप्रै सरकार तथा ट्रेड युनियन र कतिपय रोजगारदाताहरूले हाम्रा सवालहरूमा छलफल गर्दै लामो समय बिताइसकेका छन् । तसर्थ अहिले हाम्रो अवस्थालाई उनीहरू केही हदसम्म बुझ्न थालेका छन् र हाम्रा मागहरूप्रति सकारात्मक देखिएका छन् । तर कतिपय अहिलेसम्म पनि विरोधमा छन् । र कतिपय ज्यादै कमजोर मापदण्डको पक्षपाती देखिएका छन् । यसरी हेर्दा यति धेरै सङ्ख्यामा रहेका हाम्रा समस्यालाई उनीहरूले नबुझेका वा बुझ्न नचाहेको देखिन्छ ।

यस पृष्ठभूमिमा यस सामग्रीले घरेलु श्रमको बलियो श्रम मापदण्डका विरुद्धमा उनीहरूले अगाडि सार्ने तर्कहरू र हाम्रा खण्डनलाई समावेश गरिएको छ । यसबाट हामीले विशेषतः जुन २०११ मा हुने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनका क्रममा हाम्रा समर्थकहरू थपिन थप आधार तयार हुने अपेक्षा गरेका छौं । त्यस बेला मस्यौदा महासन्धि र सिफारिसमाथि व्यापक छलफल हुनेछ र सम्भवतः पारित पनि गरिनेछ ।

त्यसपछि घरेलु श्रमिक तथा हाम्रा समर्थकहरूले गर्नुपर्ने धेरै कामहरू छन् । हामीले हाम्रा सरकारहरूलाई यस महासन्धिलाई अनुमोदनका लागि दबाब सृजना गर्नुपर्नेछ । यसो भन्नुको अर्थ राष्ट्रिय कानूनमा महासन्धिका प्रावधानहरूलाई समावेश गर्न सहमत गराउने र बनेका कानूनको उपयुक्त तरिकाले कार्यान्वयन गराउने भन्ने हो ।

तसर्थ हामीले यहाँ उल्लेख गरेका तर्कहरूबाट विश्वभरिका घरेलु श्रमिकहरूका पक्षमा हाम्रा मागहरूको सान्दर्भिकता धेरै मानिसहरूलाई बुझाउन र कानूनमा समावेश तथा अभ्यासमा ल्याउन र हामीसँग रहेका प्रवृत्ति परिवर्तनका लागि सघाउ पुग्ने विश्वास लिइएको छ । थप जानकारीका लागि हाम्रो वेब साइटमा उपलब्ध IDWN 'Platform of Demands' हेर्न सक्नु हुनेछ ।

हाम्रा अधिकारका लागि हामी घरेलु श्रमिकहरूलाई किन बलियो कानून चाहिन्छ ?

घरेलु श्रमिकका लागि घर परिवार नै कार्यक्षेत्र रहेको सन्दर्भमा उनीहरू श्रमिकका रूपमा आफ्ना कुनै पनि अधिकारहरूबाट वञ्चित हुनु हुँदैन भन्ने तथ्य हाम्रा सामु रहेको छ । न त यो कुनै शोषण र दुर्व्यवहारको बहाना हुन हुन्छ ।

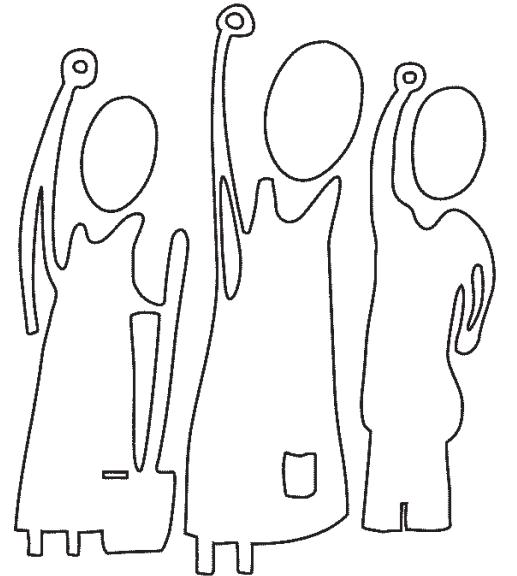
मानवअधिकारको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय विश्वव्यापी घोषणापत्रजस्ता अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरूमा उल्लेख भए अनुसार विश्वका सबै श्रमिकहरूको अधिकार रहेको छ । यसभित्र आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार लगायत अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन महासन्धिहरू अन्तर्गत श्रम अधिकारहरू समावेश भएका छन् । अहिलेसम्म पनि घरेलु श्रमिकहरूले यी आधारभूत अधिकारहरू उपभोग गर्न नपाउनु ज्यादै दुलो अन्याय हो ।

तर हामीलाई हाम्रा अधिकारहरू सुनिश्चित गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय आइएलओ महासन्धि मात्र चाहिएको होइन । सँगसँगै हामी को हौं र हामीले गर्ने कामको प्रकृति के हो

भन्नेबारेमा रहेको गलत धारणालाई पनि तोड्न चाहन्छौं । अब पनि हाम्रा रोजगारदाताहरूलाई गलत अभ्यासलाई निरन्तरता दिने अधिकार छैन ।

घरेलु श्रमिक, तिनका परिवार र समुदायको गरिबी न्यूनीकरणका लागि उनीहरूलाई सम्मानित काम दिनु नै प्रभावकारी बाटो हो । यसबाट विश्वव्यापी रूपमा लाखौं घर परिवारमा स्तरीय घरेलु श्रम उपलब्ध हुन सक्तछ ।

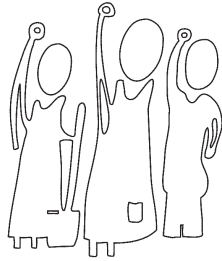
यस सामग्रीमा हाम्रा विरुद्ध गरिने केही भ्रमपूर्ण तर्कहरूको खण्डन गर्दै हामीलाई हाम्रो अधिकारका लागि अन्तर्राष्ट्रिय आइएलओ महासन्धि र राष्ट्रिय कानूनको आवश्यकताबारे प्रष्ट पारिएको छ । थतजक ७ चर्बेक्ष्म्व ब्वाइग्ट मफभकतषधयच पभ



“ उनीहरू के भन्छन् ?

घरेलु श्रमिकहरू, बालिका/महिला, नोकर वा 'सहयोगी', साँच्चिकै श्रम गर्छन् र ?
के यो विश्वभरि नै घरायसी काममा धेरै महिलाहरूले सघाउनेजस्तै होइन र ?
अनि, माया र हेरचाहको कामलाई 'श्रम' मान्न सकिन्छ र ?

”



हामी के भन्छौं ?

घरेलु श्रमिकहरूले अरूका घरमा गर्ने वास्तवमा 'श्रम' हो र उनीहरू वास्तविकतामा 'श्रमिकहरू' हुन् भनेर स्विकार्ने कुरामा विश्वभरि नै द्विविधा कायम छ ।

घरेलु श्रमिकहरू 'सहयोगी' होइनन्, हामी 'केटी/महिला' होइनौं र हामी नोकर पनि होइनौं । हामी कोही पनि दास बन्न अवश्य चाहँदैनौं । हामी 'श्रमिकहरू' हौं ।

हो, हामीले काम गर्ने स्थान घर परिवार हो र यो कारखाना, फार्म वा कार्यालयभन्दा फरक छ । हाम्रो कामको क्षेत्र व्यापक छ, यसको अर्थ हो हामीसँग थुप्रै सिपहरू छन् ।

हामी पनि विभिन्न प्रकारका रोजगारीका सम्बन्धहरूसँग काम गर्छौं, घरमा नै रहेर पूर्णकालीनदेखि थुप्रै रोजगारदाताहरुकहाँ आंशिक काम गरिरहेका हुन्छौं । यो परम्परागत 'कारखाना मजदुर सम्बन्ध'को अवधारणा होइन र यसको अर्थ हाम्रो रोजगारीका समस्याहरू समाधानका लागि हामीले अलिकति बढी सोच्नुपर्दछ ।

रोजगारी दिनेहरूसँग अधिकांशतः हामी अवरोध तथा द्वन्द्वको सामना गरिरहेका हुन्छौं । यो उनीहरूले आफूलाई 'रोजगारदाता' देखाउन पनि खोजेका हुन् । यस्ता कुरा सरकारी अधिकारी, कम्पनीका व्यवस्थापक, ट्रेड युनियनवादी र सामाजिक कार्यकर्ता समेत र थुप्रै अन्यमा लागू हुन्छ । वास्तवमा घरेलु श्रमिकका थुप्रै रोजगारदाताहरू 'सामान्य' मानिसहरू हुन् । उनीहरूको घरायसी वातावरणलाई सम्हालिदिने कोही भएपछि मात्र उनीहरू कमाउन बाहिर जान सक्तछन् र आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा क्रियाशील हुन्छन् । उनीहरूको घरको ख्याल गर्न, बालबच्चा, बिरामी र वृद्ध/वृद्धाको हेरबिचार

गर्न उनीहरूलाई हाम्रो आवश्यकता छ ।

हामी 'गाडीको चक्काका तेल' हौं र हामीबिना थुप्रै समाज र अर्थतन्त्र चलनै सक्तैनन् ।

यसरी उनीहरूले रोजगारदाताका रूपमा घरेलु श्रमिकले गरेका कामप्रतिको दायित्व पालना गर्नुपर्ने देखिन्छ । तर यसमा धेरैको विचार पुगेको छैन वा उनीहरूले यस तथ्यलाई स्विकार्न सकेका छैनन् । हामीले यसलाई समाधान गर्न बाँकी छ ।

वास्तविकतामा यसको जरा संस्कृतिसँग जोडिएकाले समाज र अर्थव्यवस्थासँग पनि त्यत्तिकै जोडिएको छ । हाम्रो संस्कृतिमा महिलाहरूको भूमिकालाई पुरुषको भन्दा कम 'उत्पादशील' र कम 'उल्लेख्य'का रूपमा लिइन्छ । त्यस्ता पुरातन सोचालाई हटाउनका लागि हामीले व्यापक रूपमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्नु पर्दछ ।

घरेलु श्रम पनि एउटा महत्वपूर्ण रोजगारीको स्रोत हो । यसबाट विशेष गरी लाखौं महिलाहरूले आय आर्जन गरिरहेका छन् । महिलाको आय आर्जन भन्नुको अर्थ हाम्रो परिवार र समुदायको आय आर्जन भन्ने स्वतः बुझिन्छ । उकासिएको घरेलु श्रमले हाम्रो जीवनलाई समृद्ध बनाउँछ र गरिबी निवारणका लागि मुख्य सहयोगी हुन सक्तछ ।

यसबाट हामीले हाम्रा रोजगारदाता र तिनका परिवारका निम्ति गर्ने कामको स्तरीयता पनि बढ्न जान्छ । यो साँचो अर्थमा सबैको 'जित-जितको अवस्था' (Win-win condition) हो ।

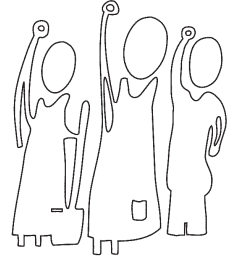
“ उनीहरू के भन्छन् ?

हामी कतिपय घरेलु श्रमिकहरू मानव अधिकारको गम्भीर हननको सिकार भएको कुरा स्विकार्दछौं ।

तर अधिकांश घरेलु श्रमिकहरूलाई उनीहरूका रोजगारदाताहरूले राम्रो व्यवहार गरेका छन् । थोरै घटनाहरूलाई आधार मानेर हामी मापदण्ड वा विस्तृत कानून बनाउन सक्दैनौं ।

”

हामी के भन्छौं ?



थुप्रै मानिसहरूलाई थुप्रै घरेलु श्रमिकहरूले सामना गरिरहनु परेको शोषण तथा दुर्व्यवहारलाई स्वीकार गर्न कठिन भएको देखिन्छ । उनीहरू हामी पनि उनीहरूका 'परिवारका सदस्य' भन्ने धारणालाई स्थापित गर्न र बढावा दिन चाहन्छन् । हामीले काम गर्ने ठाउँमा हामीलाई दयामाया देखाउने र विचार पुऱ्याउने गर्दछन् ।

वास्तवमा असल रोजगारदाताहरू पनि छन् । तर यो सम्बन्ध बराबरीमा आधारित छैन । यदि हामी सोही परिवारका सदस्य नै भए पनि हामी 'गाउँबाट आएका, बिचरा आफन्त वा नातेदार'मा गणना हुन्छौं र यो 'पारिवारिक' सम्बन्ध हामीले काम गर्ने परिवेशभित्र हामीलाई परिरहेको अन्यायलाई ढाकछोप गर्ने कवच बन्न सक्दछ ।

रोजगारदाता र घरेलु श्रमिकबिच विद्यमान असमान शक्ति सम्बन्धलाई केलाउन नसक्दा यसले दुर्व्यवहारलाई मात्र निरन्तरता दिन्छ ।

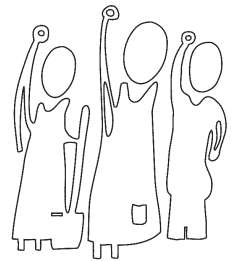
“ उनीहरू के भन्छन् ?

यो मानव अधिकारको प्रश्न हो र विश्वव्यापी रूपमा घरेलु श्रमिकहरूले भोगिरहेका दुर्व्यवहारलाई रोक्नु पर्दछ भन्ने कुरा हामी पनि मान्दछौं ।

तर यसको अर्थ हामीलाई सङ्क्षिप्त र लचिलो अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेज आइएलओ सिफारिस चाहिएको छ भन्ने हो । लामो, धेरै कुरा लेखिएको महासन्धिले कार्यान्वयन तथा वास्तविक सुधार गर्नको साटो थप विवाद, बहस र अलमल मात्र निम्त्याउँछ ।

”

हामी के भन्छौं ?



होइन, थुप्रै देशहरूमा न्यायपूर्ण मापदण्ड र कानूनहरूको अभावकै कारण यो क्षेत्र अदृश्य बनेको छ र रोजगारदाताहरूलाई दुर्व्यवहार र अनुचित व्यवहार गर्न छुट भएको छ ।

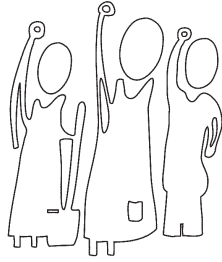
आफ्नै अवस्थाका बारेमा विद्यमान अज्ञानता र पूर्वाग्रहको अवस्थामा थप 'अनुरोध' र 'सल्लाह'बाट हामीले चाहेको सुधार हासिल हुनेछैन ।

हामीलाई महासन्धि र विश्वव्यापी रूपमा राष्ट्रिय कानूनमाथिको अनुगमन चाहिन्छ । यसबाट मात्र वास्तविक परिवर्तनको सम्भावना र प्रवर्द्धन हुन सक्तछ ।

“ उनीहरू के भन्छन् ?

यदि हामीले घरेलु श्रमिकहरूलाई न्यूनतम ज्याला तोक्ने लगायतका रोजगारीको स्तर बढाउने हो भने थुप्रै रोजगारदाताहरूले धान्न सक्तैनन् । स्वभाविक रूपमा उनीहरूले घरेलु श्रमिक राख्न छाड्ने छन् र बेरोजगारी बढ्नेछ ।

”



हामी के भन्छौं ?

विद्यमान आइएल्ओ महासन्धिहरूले परिभाषित गरेका न्यूनतम मापदण्डहरू पुरा नगरी लगाइने काम रोजगारी हुन सक्तैन । यो त मात्र दासत्व वा जबर्जस्ती बाँधा श्रम हुन जान्छ । र आजको विश्वमा घरेलु श्रम दासत्व र बाल श्रमको मुख्य क्षेत्र रहेकाबारे हामी सचेत छौं ।

तसर्थ घरेलु श्रमिक विरुद्ध अहिलेसम्म चलिरहेको मानव अधिकार हननलाई अन्त्य गर्नका लागि महत्वपूर्ण साधनका रूपमा बाध्यकारी न्यूनतम मापदण्ड सहितको महासन्धि हामीलाई चाहिन्छ ।

तर यहाँ थप केही गर्नु पर्ने देखिन्छ । घर परिवारका लागि घरेलु श्रमिकहरूले महत्वपूर्ण काम गर्दछन् भन्ने कुरा स्वीकार गरिएको हुनु पर्दछ । थुप्रै परिवारले हाम्रो अनुपस्थितिमा केही पनि गर्न सक्तैनन् । कतिपयसँग आवश्यक सिप नै हुँदैन । अथवा थप परिवारहरूले आफ्ना घरायसी काम सबै आफैँले गर्नु पर्ने स्थिति आए के उनीहरूसँग आर्थिक योगदान दिने, घरबाहिरको काम गर्न जाने त्यत्तिकै क्षमता बाँकी रहला त ?

हामी घरेलु श्रमिकहरूले गरेको यति महत्वपूर्ण कामको सम्मान हुने गरी समान स्तरको ज्याला पाउने क्षमता राख्दछौं । महत्वपूर्ण कुरा त हाम्रो कामले एउटा परिवार मात्र होइन विस्तृत अर्थ व्यवस्था र समाजलाई नै फाइदा पुगिरहेको छ । कानुनमा हाम्रो न्यूनतम ज्याला समावेश गर्दा सोलाई मापदण्ड नमानी न्यूनतम मात्र (कम्तीमा) भनिनु पर्दछ ।

तथ्यलाई हेर्दा, दक्षिण अफ्रिका र तान्जानियाजस्ता कानुनी तवरबाट नै न्यूनतम तलब तोकिएका देशहरूमा घरेलु श्रमको क्षेत्रमा रोजगारीको मात्रा उल्लेख्य रूपमा घटेको पाइँदैन ।

कतिपय रोजगारदाताहरूले आफ्नो घरायसी बजेटभित्र ठुलो रकम तिर्न सक्तैनन् भन्ने कुरा पनि सत्य हो । यस अवस्थामा रोजगारदाता र घरेलु श्रमिक सँगै बसेर सम्भावनाहरू केलाउन सक्तछन् । रोजगारदाताले आफ्नो हप्ता वा महिनाको बजेट सीमाका बारेमा बताएर दुबै पक्षले कति घण्टाको समय लिने दिने हो तय गर्न सक्तछन् । यसरी समय र ज्यालाको तय गरिँदा कानुनले तोकेको न्यूनतम दरभन्दा माथि हुनु पर्दछ ।

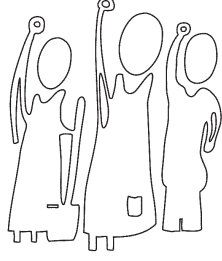
यस प्रकारको सहमति रोजगारदाता र घरेलु श्रमिकहरूबिच अधिकारमुखी सम्बन्ध रहेको अवस्थामा मात्र सम्भव छ । स्वभाविक रूपमा अधिकारमुखी सम्बन्ध रहेको अवस्थामा एकतर्फी थिचोमिचो नभई आपसी सम्मान र विश्वास कायम रहन्छ ।

यस प्रकारको व्यवस्थित कामको वातावरणले त्यस प्रकारको आपसी सम्मानलाई बढावा दिन्छ । यो रोजगारदाता, सरकार र श्रमिक सबैको हितमा छ ।

“ उनीहरू के भन्छन् ?

हामी सङ्क्षिप्त महासन्धिको पक्षमा छौं । यसो भएमा बहुसङ्ख्यक देशहरूले अनुमोदन गर्न सक्नेछन् । धनी देशहरूले बढी कार्यान्वयन गर्न सक्नेछन् तर गरिब देशहरूमा स्रोतको कमीका कारण कार्यान्वयनमा कठिनाई आउन सक्छ ।

”



हामी के भन्छौं ?

आर्थिक सङ्कटलाई सामना गरिरहेका कतिपय धनी देशहरू लगायतका केही सरकारहरू थप प्रतिबद्धताका लागि हच्किरहेका छन् । सामाजिक सुरक्षा, मातृत्व सुविधा, पेसागत स्वास्थ्य तथा सुरक्षा र रोजगार निकायहरूको व्यवस्थापनजस्ता कुराहरूमा उनीहरूसँग स्रोतको कमी रहेको ठान्दछन् । तर हामीले उठाएका कुराहरू मानव अधिकार र श्रम सम्बन्धका महत्वपूर्ण कुराहरू हुन् ।

सरकारहरूले घरेलु श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षाको प्रावधान वा व्यवस्थित आप्रवासका सम्बन्धमा नकारात्मक धारणा राख्नु हुँदैन ।

घरेलु श्रमिकहरूलाई समेट्ने गरी राष्ट्रिय बिमामा योगदान दिने रोजगारदाताहरू रहेका देशहरूमा उनीहरूलाई प्रोत्साहन गरिनु पर्दछ । तब न उनीहरू यसका लागि सरकारको ढुकुटीमा पैसा राखिदिन्छन् । तर घरेलु श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमभित्र अर्भसम्म नसमेटिएका ठाउँहरूमा पनि सरकारले हामी घरेलु श्रमिकहरूलाई सुविधाको दायराभित्र ल्याउनु पर्दछ । यसो भएमा उनीहरूले भविष्यमा दुर्व्यवहार र शोषणका घटनाहरूलाई 'एउटा एउटा गरी' समाधान गर्नुपर्ने छैन ।

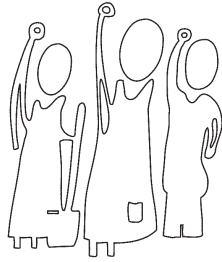
“मेरो देश अफ्रिका महादेशमा पर्ने एउटा गरिब मुलुक तान्जानिया हो र हाम्रो सरकारले रोजगार श्रम सम्बन्ध ऐन २००४ मा घरेलु श्रमिकलाई समेटेको छ । यसले न्यूनतम ज्याला कानुन, सङ्गठित हुने स्वतन्त्रता र सामूहिक संवादलाई समेटेको छ । र अहिले यसले

घरेलु श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमभित्र समेट्न सुरु गरिसकेको छ । पार लगाउन ज्यादै गाह्रो होलाजस्ता लाग्ने समस्याहरूको समाधानका लागि सोच र प्रतिबद्धताले सहयोग पुऱ्याउन सक्छन् ।”

भिकी कान्योका
आइडिडब्ल्युएन् अफ्रिका क्षेत्रीय संयोजक

“ उनीहरू के भन्छन् ?

घरायसी सन्दर्भमा कामको समयलाई व्यवस्थापन गर्ने कार्य ज्यादै जटिल देखिन्छ । कुन 'काम'को समय र कुन 'व्यक्तिगत' समय भनेर छुट्याउन सम्भव नहुने हुनाले कामको घण्टाको अभिलेख राख्न कठिन छ । यहाँ रोजगारदातालाई पनि घरेलु श्रमिकलाई आवश्यकता परेको बेलामा काम लगाउन मिल्ने गरी सँगै राख्न पाउने अधिकार हुनु पर्दछ । बोलाएको बेला उपस्थित हुने कुरा कामकै एउटा भाग हो ।



हामी के भन्छौं ?

घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूको विचारमा आफ्ना कामदारलाई राति वा दिउँसो जति बेर पनि कामका लागि बोलाउन मिल्छ । यो हाम्रो जीवनमाथि उनीहरूको नियन्त्रणको परिणाम हो । उनीहरूले उपभोग गरिरहेको यस सुविधामा परिवर्तन ल्याउनका लागि टुलै तनाव ब्यहोर्नुपर्ने देखिन्छ ।

हामीले आराम, खानाको छुट्टी र बिदाको समयका सन्दर्भमा घरेलु श्रमिकहरूलाई अन्य श्रमिकहरूसँग तुलना गर्नु 'व्यवहारिक' नहुने भन्ने पनि सुनेका छौं । यस्तो किन हुन्छ ? हामी घरेलु श्रमिकहरू 'महामानव' हुन् भन्ने कुरामा सहमत छौं तर घरेलु श्रमिकहरू पनि अरु मानिसजस्तै थाक्छन् भन्ने कुरा पनि सत्य हो ।

कारखाना र अन्य क्षेत्रका रोजगारदाताले जस्तै घर परिवारले पनि आफ्नो दैनिकीलाई घरेलु श्रमिकको आरामको समय र सामाजिक गतिविधिको समयमा व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ । होटल, रेस्टुराँ र क्याटरिङ् क्षेत्रका लागि आइएलओ महासन्धि नं. १७२ को धारा ४ (१) मा भनिए अनुसार ".....'कामको घण्टा' भन्नाले रोजगारदाताका लागि श्रमिकले गर्नु पर्ने कामको समय" भन्ने बुझ्नु पर्दछ । हाम्रो महासन्धि र राष्ट्रिय कानूनले पनि यस्तै कुरा भन्नु पर्दछ ।

कतिपय घरेलु श्रमिकहरूलाई आफ्नो कामको समय उल्लेख गर्नका लागि 'लग बुक' राख्नु त्यति सहज नहुन सक्तछ । यद्यपि यसको अर्थ हामी 'काम'को समय र '

व्यक्तिगत' समय भनेर छुट्याउन नसक्ने होइनौं । हामीलाई थाहा छ हामीलाई कामका लागि कहिले बोलाइन्छ र हामी कामबाट बाहिर जानका लागि कहिले स्वतन्त्र हुन्छौं । कसैलाई यसरी छुट्याउन कुनै कठिनाइ पर्दछ भने हामीले पहिले नै उल्लेख गरेजस्तो साँच्चिकै 'काम' हो वा 'दया माया' हो भन्ने कुराको द्विविधाबाट मुक्त हुनु पर्दछ ।

काममा लगाएको समयको अभिलेखका लागि घरेलु श्रमिक र रोजगारदाता दुबैमा थप शिक्षा र सचेतनाको आवश्यकता रहन्छ । उपलब्ध नमुना लग बुकहरूको उपयोग पनि सहायक हुन सक्तछ । यसपछि पनि आपसी सहमतिमा कामको घण्टाका सम्बन्धमा रोजगारदाता र श्रमिकबिच गरिने लिखत सम्झौतामा उल्लेख गर्न सकिन्छ । सम्झौतामा वार्षिक बिदा, सार्वजनिक बिदा र 'ओभरटाइम पे'का बारेमा पनि उल्लेख गरिनु पर्दछ ।

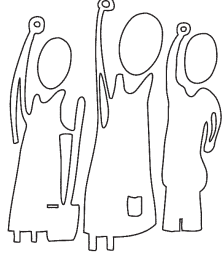
आधारभूत कुरा भनेको घरेलु श्रमिकले पाउनु पर्ने मानव अधिकारका बारेमा कामको घण्टा निर्धारण गर्ने कानूनमा उल्लेख हुनु पर्दछ । उनीहरूलाई दास र नोकरका रूपमा व्यवहार गरिनु हुँदैन जो रोजगारदाताहरूले पहिलेदेखि गरिआएका छन् । यसको साथै सरकारले यसलाई व्यवहारमा ल्याउनका लागि व्यवहारिक विधि अपनाउनु पर्दछ । सरकारहरूले नर्स र स्वास्थ्यजस्ता हेरचाह गर्ने व्यवसायिक मानिसहरूका बिचमा यस्ता विधिहरू प्रयोगमा ल्याइरहेका छन् । तसर्थ उनीहरूले हाम्रा लागि पनि गर्न सक्तछन् ।

“ उनीहरू के भन्छन् ?

यदि कामको वातावरण ज्यादै राम्रो भयो भने थप आप्रवास बढ्न सक्तछ जसले हाम्रो समुदायमा रङ्गभेद बढाउन सक्तछ । अर्कातर्फ संलग्न श्रम निकायहरू लगायतलाई आप्रवास व्यवस्थापन गर्न पनि ज्यादै कठिनाई हुन जानेछ ।

”

हामी के भन्छौं ?



विशेष गरी उत्तर अमेरिका, युरोप र मध्यपूर्वका देशहरूमा घरेलु श्रमिक विशेषतः महिलाहरूको अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासमा नाटकीय रूपमा वृद्धि भइरहेको छ । उदाहरणका लागि वृद्धवृद्धा, अपाङ्ग वा घरको हेरचाहमा राज्यको ज्यादै थोरै ध्यान पुगेका देशहरूमा घरायसी हेरचाहका लागि महिलाहरूको ज्यादै माग रहेको छ । स्वभाविक रूपमा देशभित्रका मानिसहरूबाट मात्र माग पुरा हुन कठिन पर्दछ ।

यस क्रममा दक्षिण तथा दक्षिण पूर्वी एसियाजस्ता गरिब देशहरूमा आप्रवासी घरेलु कामदारहरूले देशभित्र पठाउने रकमलाई महत्वपूर्ण वैदेशिक मुद्राको स्रोतका रूपमा लिइन्छ । तसर्थ हामी यस प्रकारको आप्रवास चालू रहने र बढ्न सक्ने देख्दछौं ।

अझ पनि स्रोत तथा गन्तव्य देशका थुप्रै सरकारहरू यी आप्रवासीको संरक्षणका लागि उपयोगी कानून बनाउन उदासिन देखिन्छन् । सम्भवतः रङ्गभेदी सोच हुन सक्तछ । आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई कानुनी अधिकार दिँदा थुप्रैलाई आफ्नो सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा असर पर्ने लाग्दछ । फलतः सकारात्मक पाइला उठाउनका लागि उनीहरू अनिच्छुक देखिन्छन् ।

उदाहरणका लागि थुप्रै सरकारहरू घरेलु श्रमिकहरूको यस ताँतीलाई पठाउने श्रम निकायहरूलाई व्यवस्थित गर्न अनिच्छुक वा अक्षम देखिन्छन् । अवधारणागत रूपमा हामीले सरकारहरू लामो छलफलमा अल्मिएको देखेका छौं । एक खालको काममा एउटा घर परिवार रोजगारदाता

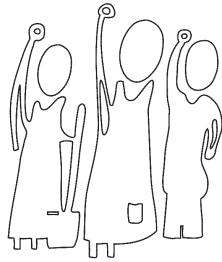
हुन जान्छ र त्रिपक्षीय सम्बन्ध पनि चलिरहन्छ भने धेरै घरमा काम गर्ने वा थोरै समयका लागि मात्र काम गरेको स्थितिमा रोजगारदाता निकाय वा घर परिवार को हो भनेर खुट्याउन कठिन हुन जान्छ । वास्तवमा यहाँ नेर अन्योल कायम छ र यस सम्बन्धमा कानूनबाट निस्पण गर्न सकिन्छ । निकायहरूलाई राम्ररी व्यवस्थापन नगरिएका स्थानमा गम्भीर दुर्व्यवहार र शोषण भएको देखिन्छ ।

उचित कानून र कार्यान्वयनको अभाव रहेका अवस्थामा रोजगारदाताहरू शोषण गर्नका लागि स्वतन्त्र हुन्छन् । तब बुझिने कुरा भनेको थुप्रै आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू दुर्व्यवहार गर्ने रोजगारदाताहरूबाट पर भाग्दछन् । रोजगारदाताले गैर कानुनी रूपमा पासपोर्ट र अन्य औपचारिक कागजपत्रहरू राखेको अवस्थामा प्रायशः यस्ता घटनाहरू दबिएर जान्छन् । यस्ता कामदारहरू ज्यादै कमजोर हुन पुग्दछन्, उनीहरू बेरोजगार र घरबास नभएकाहरूको पङ्क्तिमा पुग्दछन् र दलालहरूको फन्दामा परेर बेचबिखनमा पर्न सक्तछन् । पहिलो चरणमा नै रोकथाम गर्नुभन्दा यस्ता समस्याहरूको समाधानमा सरकार र समुदायले बढ्ता मूल्य चुकाउनु पर्दछ ।

आप्रवासी श्रमिकहरूको उच्च सुरक्षा सहितको व्यवस्थित आप्रवास नै उत्पत्ति र गन्तव्य दुबै देश र सम्बन्धित श्रमिकहरूको हितमा छ । यसबाट दुर्व्यवहारमा कमी आउनुका साथै भाग्ने घरेलु श्रमिकहरूको सङ्ख्या पनि न्यून हुन जान्छ र देशहरूको सम्बन्ध पनि सुदृढ रहन्छ ।

“ उनीहरू के भन्छन् ? ”

कसरी घरेलु श्रमिकलाई संरक्षण गर्ने कानूनहरूलाई कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ ? निजी घरहरूमा जाने श्रम निरीक्षकहरू हामी राख्न सक्तौनौ । यसबाट घरको निजत्व तथा पवित्रता भङ्ग हुन सक्तछ । घर परिवारसँग असम्बन्धित पुरुष हाम्रो घर परिवारमा गएर महिलाहरूसँग कुरा गर्नु हाम्रो संस्कृतिको विरुद्ध हुन जान्छ । तसर्थ घरेलु श्रमलाई व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धमा त्यति धेरै व्यापक श्रम सवालहरूका बारेमा छलफल गर्नुको अर्थ छैन ।



हामी के भन्छौं ?

घरभित्र कसलाई भित्र पस्न दिने र कसलाई नदिने भन्ने कुरा संस्कृतिपिच्छे फरक हुन सक्तछ भन्ने कुरा साँचो हो । तर कसैले घरेलु श्रमिक राख्ने निर्णय गर्दछ भने उनीहरू स्वतः रोजगारदाता हुन पुग्दछन् र उनीहरूले रोजगारदाताका रूपमा कानुनी दायित्व पुरा गर्नु पर्दछ ।

कतिपय संस्कृतिमा घर परिवारको निरीक्षण गर्नु कुनै समस्या होइन । स्विडेनमा 'अकुपेसनल हेल्थ एन्ड सेफ्टी (ओएचएस)' कानूनमा परिवारको घरायसी कामलाई समेट्नका लागि सुधार गरिएको छ । र अहिले कुनै एक पक्षको अनुरोधमा ओएचएसले घर परिवारको निरीक्षण गर्न सक्तछ । अस्ट्रेलिया, ब्राजिल, दक्षिण अफ्रिका, उरुग्वे र अमेरिकामा पनि घरहरूमा श्रम निरीक्षणको व्यवस्था रहेको छ । श्रमिक निरीक्षण (कृषि) सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि १९६९ (नं१२९) ले घर परिवारसँग जोडिएका निजी फार्मको ओएचएस निरीक्षणलाई समाविष्ट गरेको छ ।

यस्ता घर परिवारको निरीक्षणका लागि विशेष तालिमप्राप्त निरीक्षकहरूको आवश्यकता पर्न सक्तछ । उनीहरूलाई घरेलु श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूसँग कसरी कुरा गर्ने भन्ने जानकारी हुनु पर्दछ । यस क्रममा महिलाहरूको बढी नियुक्ति बुद्धिमानी हुन सक्तछ भने पूर्व घरेलु श्रमिकहरू यस कामका लागि ज्यादै उपयुक्त हुन सक्तछन् ।

तर घर परिवारको निरीक्षण कानूनको कार्यान्वयनका लागि एउटा मात्र पक्ष हो । सरकारहरूले अन्य उपायहरू पनि

अपनाउनु पर्दछ । यी उपायहरूमध्ये कतिपय निरीक्षकलाई घरमा पठाउनु अगाडि अपनाउनु पर्दछ । केही यस प्रकार रहेका छन् :

रोजगारदाताहरूसँग उनीहरूको रोजगारदाताका रूपमा कानुनी दायित्व, रोजगारीका लागि नमुना सम्झौता र तलब पत्र र सामाजिक बिमा कार्यक्रम सम्बन्धमा सचेतना कार्यक्रम

घरेलु श्रमिकहरूलाई उनीहरूका रोजगार अधिकार, व्यवसायिक स्वास्थ्य र सुरक्षा इत्यादिका बारेमा जनचेतना अभिवृद्धि र तालिम

घरेलु श्रमिकहरूले आफ्ना गुनासा टिपाउन र सल्लाह लिनका लागि हट लाइनको व्यवस्था

गुनासाहरूको सुनवाइका लागि निरीक्षण सेवाको व्यवस्था हुनु पर्दछ जसमा सर्वप्रथम रोजगारीको सम्झौता पत्र र अन्य पक्षहरू, जस्तै : रोजगारदाताले सामाजिक सुरक्षामा योगदान गरे नगरेको हेर्ने

निरीक्षकले रोजगारदाताहरू र घरेलु श्रमिकहरूलाई बोलाएर भेटघाट गर्ने, रोजगारीको सम्झौता पत्र र तलबमानको अध्ययन, छलफल र परिस्थितिमा सुधारका लागि सूचना जारी गर्न सक्ने घर बाहिरको स्थानका लागि अनुसन्धान कार्यालय हुनु पर्दछ ।

इन्टरनेसनल डोमेस्टिक वर्कर्स नेटवर्क कार्य समिति

अध्यक्ष	मिर्तल विटबु	एस्एडिएस्यु, दक्षिण अफ्रिका	myrtlewitbooi@gmail.com
उपाध्यक्ष	अमेस्टाइना ओचोव लुजान	आइपिआरओएफओटिएच्, पेरु	ernestinaocha@hotmail.com
उपाध्यक्ष	सोनु दनुवार	एडिडब्ल्युएन् र नेपाल स्वतन्त्र घरेलु श्रमिक युनियन	nidwu@gefont.org
सचिव	लिता अङ्ग्रायनी	जला पिआर्टी, इन्डोनेसिया	jala_prt@yahoo.com
कोषाध्यक्ष	इडा ले ब्याङ्कु	एन्युडिई, त्रिनिदाद र टोबागो	domestic@tstt.net.tt

अफ्रिका	साउथ अफ्रिकन डोमेस्टिक सर्भिस एन्ड अलाइड वर्कर्स युनियन (एस्एडिएस्ए डब्ल्युयु)	अफ्रिका क्षेत्रीय संयोजक भिकी कानयोका, आइयुएफ, तान्जानिया vickykanyoka@yahoo.co.uk
एसिया	एसियन डोमेस्टिक वर्कर्स नेटवर्क (एडिडब्ल्युएन) र एसिया माइग्रान्ट डोमेस्टिक वर्कर्स एलायन्स (एडिडब्ल्युए)	एसिया क्षेत्रीय संयोजक फिसल्प पुइ यु, एडिडब्ल्युएन्, हङ्कङ् fiship@hotmail.com
क्यारेबियन	नेसनल युनियन अफ डोमेस्टिक इम्प्लोइज (एन्युडिई), ट्रिनिदाद एन्ड टोबागो	क्यारेबियन क्षेत्रीय संयोजक इडा ले ब्याङ्कु, एन्युडिई, ट्रिनिदाद एन्ड टोबागो domestic@tstt.net.tt
ल्याटिन अमेरिका	कन्फेडरेसन ल्याटिनोअमेरिका ये डेल क्यारिब डे ट्राबाजाडोरास डेल होगार (सिओएन्एल्एसिटिआर्एएचओ) (ल्याटिन अमेरिका एन्ड क्यारेबियन कन्फेडरेसन अफ हाउसहोल्ड इम्प्लोइज)	ल्याटिन अमेरिका क्षेत्रीय संयोजक मार्सेलिना बाउटिस्ता, सिओएन्एल्एसिटिआर्एएचओ marce_baumx@yahoo.com.mx
उत्तर अमेरिका	नेसनल डोमेस्टिक वर्कर्स एलायन्स (एन्डिडब्ल्युए)	उत्तर अमेरिका क्षेत्रीय संयोजक जुअनिता फ्लोरेस, एन्डिडब्ल्युए Juanita@mujeresunidas.net गुइलेमिना क्यासलानोस, एन्डिडब्ल्युए guille@lrcl.org
युरोप	टोकन बाँकी	

कर्मचारी र प्राविधिक सहयोग

अन्तर्राष्ट्रिय संयोजक : करिन पेप

karin.pape@iuf.org

आइयुएफ : बारब्रो बुडिन, जेन्डर एन्ड इक्वालिटी अफिसर एन्ड ट्रेड युनियन डिभलपमेन्ट अफिसर

barbro.budin@iuf.org

डब्ल्युआइइजिओ : क्रिस बोनर, निर्देशक, अर्गनाइजेसन एन्ड रिप्रिजेन्टेटिभ प्रोग्राम

chris.bonner@wiego.org

कन्सल्टयान्ट : सिलिया माथर,

UK_c.mather@phonecoop.coop

अध्यक्ष : मिर्तल विटबुई

इन्टरनेसनल डोमेस्टिक वर्कर्स नेटवर्क मार्फत् आइयुएफ

राम्पे डु पोन्ट रोउज, ८

१२१३ पेटिट लान्सी (जेनेभा) स्विजरल्यान्ड

इमेल: info@domesticworkerrights.org

© IUF 2011

संयोजन : करिन पेप

लेखक : सिलिया माथर

डिजाइन र ले आउट : m+m studios

२

घरेलु श्रमसंबन्धी
आइएल्ओ महासन्धि १८९

(पारित मिति : १६ जुन २०११)

घरेलु श्रमिक सम्बन्धी महासन्धि, २०११

घरेलु श्रमिकहरूका लागि सम्मानित श्रम सम्बन्धी महासन्धि

महासन्धि : सि. १८९, स्थान : जेनेभा

पारित मिति : १६:०६:२०११, बैठक नं.: १००

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयको कार्य समितिद्वारा जेनेभामा आयोजित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको साधारण सभा, १ जुन २०११ का दिन यसको १००औं भेला गर्दै र,

आधारभूत सिद्धान्त र श्रमको अधिकार सम्बन्धी आइएलओ घोषण पत्र र न्यायपूर्ण विश्वव्यापीकरणका निम्ति सामाजिक न्याय सम्बन्धी आइएलओ घोषण पत्रका लक्ष्यहरूका उपलब्धिहरू मार्फत् सबैका लागि सम्मानजनक कामलाई प्रवर्द्धन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका प्रतिबद्धतालाई मनन गर्दै र,

पारिवारिक जिम्मेवारी सहित महिला र पुरुष कामदारले बढ्दो रूपमा कामको अवसर पाउने स्थिति, वृद्धवृद्धा, अपाङ्गतामा रहेकालाई हेरचाह गर्न पाउने फराकिलो अवसर र स्वदेश तथा देश देशबिच उल्लेख्य आयस्रोत स्थानान्तरण हुने स्थिति समेत समावेश गरी विश्व अर्थतन्त्रमा घरेलु श्रमिकहरूको महत्वपूर्ण योगदानको कदर गर्दै र,

घरेलु श्रमको अवमूल्यनको निरन्तरता र यो अदृश्य भइरहेको र यसलाई मुख्यतया महिला तथा बालिकाहरूले धानिरहेको, महिला र बालिकाहरूमध्ये थुप्रै आप्रवासी वा सुविधा विहीन समुदायबाट आएका र उनीहरू रोजगारी र कामका सर्तहरू सम्बन्धमा विभेदमा पर्ने र मानव अधिकारका अन्य पक्षहरूका समेत हनन् हुन सक्ने स्थितिलाई विचार गर्दै र,

ऐतिहासिक रूपमा औपचारिक रोजगारको अभाव रहने विकासशील देशहरूमा घरेलु श्रमिकहरूले राष्ट्रिय श्रमशक्तिको महत्वपूर्ण हिस्सा ओगट्दछन् र सबैभन्दा सीमान्तकृत अवस्थामा रहन्छन् भन्ने कुरालाई मनन गर्दै र,

अन्यथा भएको अवस्थामा बाहेक, घरेलु श्रमिकहरू सहित सबै श्रमिकहरूमा लागू हुने अन्तर्राष्ट्रिय श्रम महासन्धिहरू र सिफारिसहरूको सम्मना गर्दै र,

रोजगारीका लागि आप्रवास महासन्धि (परिमार्जित) १९४९ (नं.९७), आप्रवासी श्रमिकहरू (सहयोगी प्रावधानहरू), १९७५ (नं.१४३), पारिवारिक दायित्व भएका श्रमिक महासन्धि,

१९८१ (नं.१५६), निजी रोजगार एजेन्सीहरू महासन्धि, १९९७ (नं.१८१), र रोजगारी सम्बन्ध सिफारिस, २००६ (नं.१९८) लगायत 'आइएलओ मल्टिल्याटरल फ्रेमवर्क अन लेबर माइग्रेसन : नन बाइन्डिङ् प्रिन्सिपल्स एन्ड गाइडलाइन्स फर राइट्स बेस्ड अप्रोच टु लेबर माइग्रेसन' (२००६) लाई ख्याल गर्दै र,

घरेलु श्रमका विशेष सर्तहरू जसले घरेलु श्रमिकहरूमा केन्द्रित हुँदै उनीहरूलाई अधिकारको पूर्ण रूपमा उपभोग गर्न सक्षम बनाउनका निम्ति सामान्य मापदण्डलाई सघाउनु पर्ने कुरालाई स्वीकार गर्दै र,

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र, नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि, सबै प्रकारका जातीय विभेद उन्मूलन सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका विभेद विरुद्धको महासन्धि, सङ्गठित अन्तर्राष्ट्रिय अपराध विरुद्धको संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासन्धि र यस महासन्धिको विशेषतः मानव, विशेष गरी महिला तथा बालबालिकाको बेचबिखन रोकथाम, नियन्त्रण र सजाय सम्बन्धी प्रलेख (प्रोटोकल) र यस महासन्धिको जमिन, समुद्र र आकाश मार्गबाट हुने आप्रवासीको तस्करी विरुद्धको प्रलेख (प्रोटोकल), बाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धि र सबै आप्रवासी श्रमिकहरू र उनीहरूका परिवारको संरक्षणको अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिजस्ता अन्य सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय संयन्त्रहरूको सम्मना गर्दै र,

घरेलु श्रमिकहरूका लागि सम्मानजनक कामका सम्बन्धमा बैठकको चौथो एजेन्डामा रहेका कतिपय प्रस्तावहरूमाथि निर्णय लिंदै र,

यी प्रस्तावहरूले अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिको स्वरूप लिने कुरामा निश्चित हुँदै,

आज जुनको छैटौं दिन, वर्ष दुई हजार एघारका दिन यो महासन्धि पारित गर्दछ । यसलाई घरेलु श्रमिक महासन्धि, २०११ भन्न सकिनेछ ।

धारा-१

यस महासन्धिको निम्ति :

- क) 'घरेलु श्रम' भन्नाले घर परिवार वा घर परिवारहरूभित्र वा निम्ति हुने श्रम भन्ने बुझ्नु पर्दछ ।
- ख) 'घरेलु श्रमिक' भन्नाले रोजगारीका रूपमा घरेलु श्रममा संलग्न कुनै पनि व्यक्ति भन्ने बुझ्नु पर्दछ ।
- ग) पेसाका हिसाबले नभई कहिलेकाँही मात्र घरेलु काम गर्ने व्यक्ति घरेलु श्रमिक होइन ।

धारा-२

- १) यो महासन्धि सबै घरेलु श्रमिकहरूमा लागू हुन्छ ।
- २) यो महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने सदस्यले रोजगारदाता र श्रमिकहरूका सबैभन्दा प्रतिनिधि मूलक संस्थाहरू र अस्तित्वमा रहेका अवस्थामा घरेलु श्रमिक र रोजगारदाताका प्रतिनिधि मूलक संस्थाहरूसँग परामर्श गरिसकेपछि तल उल्लेखित यस महासन्धिमा भनिएभन्दा फरक कार्य पनि कार्य गर्न सक्नेछ :
 - क) कम्तीमा पनि समान संरक्षण प्रदान गरिने श्रमिकहरूको वर्गीकरण,
 - ख) उल्लेख्य मात्रामा हुने विशेष समस्याहरूका सम्बन्धमा श्रमिकहरूको सीमित वर्गीकरण ।
- ३) अघिल्ला अनुच्छेदमा भनिए अनुसारको सहयोग पुऱ्याउन सक्ने हरेक सदस्य राष्ट्रले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको विधानको धारा २२ अन्तर्गत बनेको महासन्धिको कार्यान्वयनको पहिलो प्रतिवेदनले समावेश हुन नसकेका विशेष वर्गमा पर्ने श्रमिक र समावेश हुन नसक्ने कारणहरू देखाएको स्थितिमा यसपछिको अर्को प्रतिवेदनमा सम्बन्धित श्रमिकहरूमाथि यस महासन्धिको प्रावधानहरू लागू हुने कुरालाई ध्यानमा राखी विशेष कदम उठाइएको कुरा उल्लेख गर्नेछन् ।

धारा-३

- १) यस महासन्धिमा उल्लेख भए अनुस्य हरेक सदस्य राष्ट्रले सबै घरेलु श्रमिकहरूको मानव अधिकारको प्रभावकारी प्रवर्द्धन तथा संरक्षणको सुनिश्चितताका लागि कदम उठाउने छन् ।

- २) यस महासन्धिमा उल्लेख भए अनुसार घरेलु श्रमिकहरूका सम्बन्धमा हरेक सदस्य राष्ट्रले श्रम क्षेत्रका आधारभूत सिद्धान्त र अधिकारहरूको सम्मान, प्रवर्द्धन र ब्यबहारिक कार्यान्वयनका लागि कदम उठाउने छन् । यिनीहरूमा :
 - क) सङ्घसंस्था खोल्ने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारको सम्मान,
 - ख) सबै प्रकारका जबर्जस्ती वा अनिवार्य श्रमको उन्मूलन,
 - ग) बाल श्रमको प्रभावकारी उन्मूलन, र
 - घ) रोजगारी र पेसाका सम्बन्धमा विद्यमान विभेदहरूको उन्मूलन ।

- ३) घरेलु श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूले सङ्घसंस्था खोल्ने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीलाई प्रभावकारी रूपमा स्विकारेको सुनिश्चितता गर्ने कदम चालिँदा सदस्य राष्ट्रहरूले घरेलु श्रमिक तथा रोजगारदाताहरूले सम्बन्धित संस्थाका नियमभित्र रही आफ्नो छनौट अनुस्य संस्थाहरू, फेडेरसन र महासङ्घहरूको स्थापना वा संलग्न हुन पाउने अधिकार संरक्षण गर्नेछन् ।

धारा-४

- १) हरेक सदस्य राष्ट्रले घरेलु श्रमिकको न्यूनतम ज्याला तोक्ने छन् । यसरी ज्याला तोक्दा न्यूनतम उमेर सम्बन्धी महासन्धि १९७३ (नं. १३८) र निकृष्ट प्रकारको बाल श्रम सम्बन्धी महासन्धि १९९९ (नं.१८२) का प्रावधान सापेक्ष र राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरूले सामान्य श्रमिकहरूका लागि तोकेभन्दा कम हुनु हुँदैन ।
- २. हरेक सदस्य राष्ट्रले १८ वर्ष भन्दा कम उमेरका र रोजगारीका लागि न्यूनतम उमेरभन्दा माथिका घरेलु श्रमिकहरूले गर्ने श्रमले उनीहरूलाई अनिवार्य शिक्षाबाट वञ्चित नगर्ने वा थप शिक्षा वा व्यवसायिक तालिमका अवसरहरूलाई बाधा नपार्ने कुराको सुनिश्चितताका लागि कार्य गर्ने छन् ।

धारा ५

घरेलु श्रमिक विरुद्ध हुन सक्ने सबै प्रकारका दुर्व्यवहार र हिंसाबाट उनीहरूको प्रभावकारी संरक्षणको सुनिश्चितताका

लागि हरेक सदस्य राष्ट्रले कार्य गर्नेछन् ।

धारा-६

हरेक सदस्य राष्ट्रले सामान्य श्रमिकहरूजस्तै घरेलु श्रमिकहरूले पनि न्यायोचित रोजगारी तथा सम्मानपूर्ण कामको वातावरण र यदि उनीहरू घर परिवारमा नै बस्छन् भने उनीहरूको गोपनीयतालाई सम्मान हुने बसोबास तथा सम्मानजनक वातावरणको सुनिश्चितताका लागि कार्य गर्ने छन् ।

धारा-७

हरेक सदस्य राष्ट्रले घरेलु श्रमिकहरू उचित, रूजु गर्न मिल्ने र सजिलै बुझिने तरिकाले तयार गरिएको आफ्नो रोजगारीका सेवासर्तहरूबारे पूर्ण जानकारी रहने कुराको सुनिश्चितताका लागि कार्य गर्ने छन् । सम्भव हुने स्थानमा राष्ट्रिय कानून, नियमहरू वा सामुहिक सम्झौताहरूमा आधारित रही लिखित सम्झौतालाई बढवा दिनु पर्दछ । सेवा सर्तनामामा उल्लेख हुनै पर्ने कुराहरूमा :

- क) रोजगारदाता र श्रमिकको नाम र ठेगाना,
- ख) अधिकतम काम गर्ने स्थान वा स्थानहरूको ठेगाना,
- ग) सम्झौता लागू हुने मिति र समयवधि
- घ) गर्नुपर्ने कामको प्रकृति,
- ङ) तलब सुविधा, हिसाब गर्ने तरिका र भुक्तान विधि,
- च) कामको घण्टा,
- छ) वैतनिक वार्षिक विदा र दैनिक तथा हप्ताको आरामको समय,
- ज) सम्भव भएसम्म खाने र बस्ने व्यवस्था,
- झ) सम्भव भएसम्म परीक्षण काल,
- ञ) सम्भव भएसम्म घर फिर्ती सम्बन्धी सर्तनामा र
- ट) घरेलु श्रमिक वा रोजगारदाताका तर्फबाट दिने सूचना लगायत रोजगार खारेजीसँग सम्बन्धित सर्तनामा ।

धारा-८

- १. कुनै अर्को देशमा काम गर्न जानुपूर्व आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई लिखित पत्र वा धारा ७ लाई

सम्बोधन गर्ने सर्तनामा भएको रोजगारीको सम्झौता पत्र हुनुपर्ने कुरा राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरूमा समावेश गर्न सकिनेछ ।

- २. द्विपक्षीय, क्षेत्रीय वा बहुपक्षीय सम्झौता वा क्षेत्रीय आर्थिक एकीकरण क्षेत्रको ढाँचा अन्तरगत रोजगारीका लागि आवतजावतको स्वतन्त्रता भएका श्रमिकहरूका लागि अधिल्लो अनुच्छेद लागू नहुन सक्तछ ।
- ३. आप्रवासी श्रमिकहरूमाथिको यस महासन्धिका प्रावधानहरूको प्रभावकारी क्रियान्वयनको सुनिश्चितताका लागि सदस्य राष्ट्रहरूले एकअर्कामा सघाउन आवश्यक कदम चाल्नेछन् ।
- ४. कानून, नियम वा अन्य तरिकाहरूबाट हरेक सदस्य राष्ट्रले रोजगारीको अवस्था समाप्त भएका वा बर्खासितमा परेका आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई घर फिर्ता गर्ने सर्तहरू स्पष्ट पार्नेछन् ।

धारा-९

हरेक सदस्य राष्ट्रले घरेलु श्रमिकको हितका लागि तल उल्लेखित कुराहरू सुनिश्चित गर्नेछन्,

- क) रोजगारदाता वा सम्भावित रोजगारदातासँग सम्झौता गर्दा आफू (घरेलु श्रमिक) घर परिवारमा बस्ने नबस्ने निर्णय गर्न स्वतन्त्र छन्,
- ख) घर परिवारसँगै बस्ने घरेलु श्रमिकहरू आफ्ना दैनिक र हप्ताको आरामको समय वा वार्षिक बिदाका समयमा घर परिवार वा परिवारका सदस्यसँग बस्न बाध्य छैनन्, र
- ग) उनीहरू आफ्ना सामानहरू, यात्राका कागज पत्रहरू र परिचय खुलाउने कागज पत्रहरू आफैसँग राख्न स्वतन्त्र छन् ।

धारा-१०

- १. हरेक सदस्य राष्ट्रले घरेलु श्रमको विशेष प्रकृतिलाई ध्यानमा राखी राष्ट्रिय कानून, नियम वा सामुहिक सम्झौता अनुसार कामको घण्टा, ओभर टाइमको रकम, दैनिक तथा साप्ताहिक आराम र वार्षिक वैतनिक बिदाका सन्दर्भमा सामान्य श्रमिक र घरेलु श्रमिकहरूलाई समान व्यवहारको सुनिश्चितताका लागि उपायहरू अपनाउने छन् ।
- २. हप्तामा पाउने आरामको समय कम्तीमा पनि पूर्ण २४

घण्टाको हुनेछ ।

- सम्भावित टेलिफोन कलहरूलाई जवाफ दिन आफूले चाहेको अवस्थामा आफ्नो समय व्यवस्थापन गर्न स्वतन्त्र नरहेका र घर परिवारकै खटनमा रहेका घरेलु श्रमिकहरूको सो समयावधिलाई राष्ट्रिय कानून, नियमहरू वा सामुहिक सम्झौताहरू वा राष्ट्रिय अभ्याससँग मेल खाने गरी बनेका अन्य उपायहरूले निर्धारण गरेका हदसम्म कामको नै समय मानिने छ ।

धारा-११

हरेक राष्ट्रले घरेलु श्रमिकहरूले न्यूनतम तलब पाउने कुराको सुनिश्चितताका लागि कदम चाल्नेछन् । यसरी न्यूनतम तलब सुविधा स्थापित रहेका स्थानमा लिङ्गका आधारमा कुनै किसिमको भेदभाव भएको हुनेछैन ।

धारा-१२

- घरेलु श्रमिक आफैँलाई कम्तीमा पनि महिनाको एक पटक नियमित रूपमा नगद भुक्तान गरिने छ । राष्ट्रिय कानून, नियमहरू वा सामुहिक सम्झौताहरूले अन्यथा भनेको बाहेक श्रमिकको अनुमतिमा बैङ्क ट्रान्सफर, बैङ्क चेक, पोस्टल चेक, मनि अर्डर वा अन्य कानून सम्मत तरिकाबाट तलब भुक्तान गर्न सकिनेछ ।
- राष्ट्रिय कानून, नियमहरू, सामुहिक सम्झौताहरू वा स्वैच्छिक सुविधाहरूले अन्य वर्गका श्रमिकहरूमा पनि लागू हुन सक्ने किसिमले घरेलु श्रमिकहरूको तलबको कुनै हदसम्मको भुक्तानी जिन्सीका रूपमा पनि हुन सक्ने व्यवस्था गर्न सक्नेछ । यस प्रकारको उपाय अपनाउँदा सो कार्यका लागि श्रमिक सहमत रहेको, उनीहरूको व्यक्तिगत प्रयोगमा आउने र सो जिन्सीको मूल्य सन्तोषजनक रहेको कुराको सुनिश्चितता हुनु पर्दछ ।

धारा-१३

- प्रत्येक घरेलु श्रमिकसँग सुरक्षित र स्वस्थ वातावरणमा काम गर्न पाउने अधिकार रहेको छ । हरेक सदस्य राष्ट्रले राष्ट्रिय कानून, नियमहरू र अभ्यासहरूका आधारमा घरेलु श्रमिकको विशेष प्रकृतिलाई ध्यानमा राखी उनीहरूको पेसागत सुरक्षा र स्वास्थ्यका निम्ति

प्रभावकारी उपाय अपनाउने छन् ।

- अघिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख भएका उपायहरू रोजगारदाता तथा श्रमिकका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र अस्तित्वमा रहेका अवस्थामा घरेलु श्रमिकहरूका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरू र घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूका प्रतिनिधिहरूसँगको परामर्शमा क्रमिक रूपमा लागू गर्दै जान सकिनेछ ।

धारा-१४

- हरेक सदस्य राष्ट्रले राष्ट्रिय कानून र नियमहरूका आधारमा घरेलु श्रमिकको विशेष प्रकृतिलाई ध्यानमा राखी सामान्य श्रमिकलाई भन्दा कम नहुने गरी घरेलु श्रमिकलाई प्रसुति सुविधा सहितको सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने उपयुक्त उपाय अपनाउने छन् ।

- अघिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख भएका उपायहरू रोजगारदाता तथा श्रमिकका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र अस्तित्वमा रहेको अवस्थामा घरेलु श्रमिकहरूका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरू र घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूका प्रतिनिधिहरूसँगको परामर्शमा क्रमिक रूपमा लागू गर्दै जान सकिनेछ ।

धारा-१५

- आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू, निजी रोजगारदाता निकायहरूमा नियुक्त वा काममा लगाइएका लगायत घरेलु श्रमिकहरूलाई दुर्व्यवहारयुक्त अभ्यासबाट प्रभावकारी रूपमा संरक्षणका लागि प्रत्येक सदस्य राष्ट्रहरूले निम्नानुसारका उपाय अपनाउनेछन् :

क) राष्ट्रिय कानून, नियमहरू र अभ्यासहरूका आधारमा घरेलु श्रमिकहरूलाई नियुक्त गर्ने वा काम दिने काममा लागेका निजी रोजगार एजेन्सीहरूको अवस्था सुनिश्चित गर्ने,

ख) घरेलु श्रमिकहरूसँग काम गर्ने सम्बन्धित निजी रोजगार एजेन्सीहरूका क्रियाकलापहरू विरुद्धका गुनासाहरू, हुन सक्ने दुर्व्यवहार र ठगीका अभ्यास सम्बन्धमा अनुसन्धान गर्ने पर्याप्त संरचना र प्रक्रियाको सुनिश्चितता गर्ने,

ग) आफ्नो क्षेत्रभित्र निजी रोजगार एजेन्सीहरूद्वारा नियुक्त गरिएका वा काम दिइएका घरेलु श्रमिकहरूको पर्याप्त संरक्षण र उनीहरूमाथि हुने दुर्व्यवहार रोक्नका लागि आफ्नो

क्षेत्राधिकारभित्र रही र उपयुक्त हुने अवस्थामा अन्य सदस्य राष्ट्रहरूसंगको सहकार्यमा सबै आवश्यक र उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने । यसभित्र घरेलु श्रमिकहरूप्रतिको निजी रोजगार एजेन्सी तथा घर परिवारको जिम्मेवारी औल्याउने र ठगी तथा दुर्व्यवहार गर्ने निजी रोजगार एजेन्सीहरूलाई रोक लगाउने लगायत जरिवानाको समेत व्यवस्था भएका कानून तथा नियमहरू समावेश हुनेछन्,

- घ) अर्को देशमा नियुक्त हुने घरेलु श्रमिकको नयाँ भर्ना तथा रोजगारीमा दुर्व्यवहार तथा ठगीका अभ्यासहरू रोकथामका लागि द्विपक्षीय, क्षेत्रीय वा बहुपक्षीय सम्झौता गर्ने सम्बन्धमा विचार पुऱ्याउने र,
- ङ) घरेलु श्रमिकहरूको तलबबाट निजी रोजगार एजेन्सीहरूमा लागेको शुल्क कटौती नहुने कुराको सुनिश्चितताका लागि उपाय गर्ने ।
- २) यस धारामा उल्लेखित प्रावधानहरूको प्रभावकारिताका लागि हरेक सदस्य राष्ट्रले रोजगारदाता तथा श्रमिकका प्रतिनिधिमूलक सङ्घसंस्थाहरू र अस्तित्वमा रहेका अवस्थामा घरेलु श्रमिकहरूका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरू र घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श लिनेछन् ।

धारा-१६

हरेक सदस्य राष्ट्रले राष्ट्रिय कानून, नियमहरू तथा अभ्यास अनुसार सबै घरेलु श्रमिकहरू आफैँ वा आफ्ना वारिस मार्फत् न्यायालय, सुनवाइ वा अन्य विवाद सुल्झाउने निकायहरूमा प्रभावकारी पहुँच रहेको सुनिश्चित गर्ने उपायहरू अपनाउने छन् । यस सम्बन्धमा सामान्य श्रमिकलाई उपलब्ध हुने सुविधाभन्दा कम हुनु हुँदैन ।

धारा-१७

- १) घरेलु श्रमिकहरूको सुरक्षाका लागि हरेक सदस्य राष्ट्रहरूले राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरू सम्मत हुने गरी प्रभावकारी एवम् सहज पहुँच पुग्ने खालको गुनासा राख्ने संरचना र माध्यमको स्थापना गर्नेछन् ।
- २) राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरू अनुस्य हरेक सदस्य राष्ट्रहरूले घरेलु श्रमका विशेष विशेषतालाई ध्यान

दिई श्रमको सुपरीवेक्षण, कार्यान्वयन र कारबाहीका निम्ति आवश्यक उपायहरूको विकास तथा कार्यान्वयन गर्नेछन् ।

- ३) राष्ट्रिय कानून तथा नियम सम्मत भएको हदसम्म त्यस प्रकारका उपायहरूले गोपनीयताको सम्मानलाई ध्यान दिँदै घर परिवार परिसरमा पहुँचको सर्तहरूलाई विशेषरूपमा औल्याउने छन् ।

धारा-१८

हरेक सदस्य राष्ट्रहरूले रोजगारदाता तथा श्रमिकका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र अस्तित्वमा रहेको अवस्थामा घरेलु श्रमिकहरूको सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरू र घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरी कानून तथा नियमहरू र सामूहिक सम्झौता वा राष्ट्रिय रूपमा अभ्यासका आधारमा थप उपायहरू अपनाई यस महासन्धिका प्रावधानहरूलाई कार्यान्वयन गर्नेछन् । उपयुक्तताका आधारमा महासन्धिका प्रावधानहरूको कार्यान्वयनका लागि घरेलु श्रमिकलाई समावेश गर्न विद्यमान उपायहरूलाई विस्तार गर्ने वा अपनाउने वा उनीहरूका लागि विशेष उपायहरूको विकास गर्न गरिनेछ ।

धारा-१९

अन्य अन्तर्राष्ट्रिय श्रम महासन्धिहरूमा यस महासन्धिमा भन्दा बढी घरेलु श्रमिकहरूको हितका प्रावधानहरू रहेका अवस्थामा यो महासन्धि लागू हुँदैन ।

धारा-२०

यस महासन्धिको औपचारिक अनुमोदनहरूलाई सूचीकृत गर्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशकलाई सूचित गरिनेछ ।

धारा-२१

- १) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशकसँग यस महासन्धिको अनुमोदन सूचीकृत गरेका अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका सदस्यहरूलाई मात्र यो महासन्धि लागू हुनेछ ।
- २) महानिर्देशककोमा दुई वटा सदस्य राष्ट्रहरूको अनुमोदन सूचीकृत भएको मितिले १२ महिना पछाडिबाट यो महासन्धि लागू हुनेछ ।

३) यसको अनुमोदन सूचीकृत गरिएको १२ महिना पछाडि जुनसुकै सदस्यका लागि पनि यो महासन्धि लागू हुनेछ ।

धारा-२२

- १) अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशकलाई अनुमोदनको सूचीकृत गर्ने प्रक्रिया सहित यस महासन्धिको अनुमोदन गर्ने सदस्यले यो महासन्धि लागू भएको मितिबाट दस वर्ष व्यतीत भएपछि यसलाई नमान्न सक्दछ । यसरी महासन्धिको अनुमोदनबाट फिर्ता हुने कुरा निवेदन दर्ता गरेको एक वर्षसम्म प्रभावकारी हुनेछैन ।
- २) यस महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने र नगर्ने प्रत्येक सदस्यले अघिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख गरिएभन्ने दश वर्ष समयावधि नाघेको एक वर्षभित्र यस धारा मुताबिक अनुमोदन फिर्ता लिने अधिकारको अभ्यास गर्न सक्दछन् । यो नियम हरेक दस वर्षका लागि लागू हुनेछ ।

धारा-२३

१. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशकले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका सदस्यहरूलाई महासन्धि अनुमोदन सूचीकृत गर्ने र अनुमोदन फिर्ता लिने सम्बन्धमा सूचना जारी गर्नेछन् ।
२. पहिले नै सूचित गरिसकिएको सङ्गठनका सदस्यहरूको दोस्रो अनुमोदनको सूचीकृत गर्ने सम्बन्धको सूचना जारी गर्दा महानिर्देशकले सङ्गठनका सदस्यहरूलाई महासन्धि क्रियान्वित हुने मितिका बारेमा ध्यान आकृष्ट गर्नेछन् ।

धारा-२४

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशकले संयुक्त राष्ट्रसङ्घका महासचिवलाई सूचीकृत सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्रसङ्घ बडापत्रको धारा १०२ बमोजिम सबै अनुमोदन र सूचीकृत गरिएको अनुमोदन फिर्ता सम्बन्धमा सम्पूर्ण विवरण सहित सूचना दिनेछन् ।

धारा-२५

पुनर्विचार गर्न आवश्यक त्यस प्रकारको अवस्थामा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको कार्यसमितिले यस महासन्धिको

प्रभावकारिताबारे साधारण सभामा प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्नेछ र यसको सम्पूर्ण वा केही अंशको परिमार्जनका विषयलाई सम्मेलनको प्रस्तावमा राख्न छलफल गर्नेछन् ।

धारा-२६

- १) सम्मेलनले यस महासन्धिलाई पुनरावलोकन गरी नयाँ महासन्धि ल्याउंछ भने नयाँ महासन्धि लागू नभएको अवस्थामा :
 - क) नयाँ परिष्कृत महासन्धिलाई अनुमोदन गर्ने सदस्यले धारा २२ को प्रावधानका बाबजुत तत्कालै यस महासन्धिलाई फिर्ता लिनेछन् र परिष्कृत नयाँ महासन्धि व्यवहारमा आउने छ ।
 - ख) परिमार्जित नयाँ महासन्धि क्रियान्वित हुने मितिबाट सदस्यहरूबाट यो महासन्धिको अनुमोदनका लागि खुला गर्ने कार्य बन्द गरिनेछ ।

२. यस महासन्धिलाई अनुमोदन गरेका तर नयाँ परिमार्जित महासन्धिलाई अनुमोदन नगरेका सदस्यहरूका लागि यही महासन्धिका स्वरूप तथा प्रावधानहरू लागू रहनेछन् ।

धारा-२७

अङ्ग्रेजी र फ्रेन्च भाषामा प्रकाशित महासन्धि उत्तिकै आधिकारिक रहनेछन् ।



घरेलु श्रमसबन्धी आइएल्ओ सिफारिस २०१

(पारित मिति : १६ जुन २०११)

घरेलु श्रमिक सम्बन्धी सिफारिस, २०११

घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक काम सम्बन्धी सिफारिस

सिफारिस : आर्. २०१, स्थान : जेनेभा

पारित मिति : १६:०६:२०११, बैठक नं.: १००

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयको कार्य समितिद्वारा जेनेभामा आयोजित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको साधारण सभा, १ जुन २०११ का दिन यसको १००औं भेला गर्दै र,

घरेलु श्रमिक महासन्धि २०११लाई पारित गर्दै र,

घरेलु श्रमिकहरूका लागि सम्मानजनक कामका सम्बन्धमा कतिपय प्रस्तावलाई, जुन बैठकको चौथो एजेन्डामा रहेका थिए, स्वीकार गर्दै र,

यी प्रस्तावहरूले घरेलु श्रमिक महासन्धि, २०११ को सहयोगीका रूपमा सिफारिसको स्वस्म्य लिने कुरामा निश्चित हुँदै,

आज जुनको छैटौं दिन, वर्ष दुई हजार एघारका दिन निम्न लिखित सिफारिस पारित गर्दछ । यसलाई घरेलु श्रमिक सिफारिस, २०११ भन्न सकिनेछ ।

१. यस सिफारिका प्रावधानहरूले घरेलु श्रमिक महासन्धि, २०११ लाई सघाउनेछन् र यसलाई महासन्धिको सामीप्यमा लिनुपर्दछ ।

२. घरेलु श्रमिकहरूले सङ्गठन गर्ने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारलाई सुनिश्चितता प्रदान गर्ने उपायहरू अवलम्बन गर्दा, सदस्यहरूले निम्न कुराहरूमा ध्यान दिनेछन् ।

क) घरेलु श्रमिकहरूको आफ्नै सङ्गठन स्थापना गर्ने वा आफ्नो छनौटको श्रमिकहरूको सङ्गठनमा सामेल हुने र घरेलु श्रमिकहरूका सङ्गठनहरू श्रमिकहरूका संस्था, फेडरेसन र महासङ्घहरूमा सामेल हुन कुनै पनि कानुनी वा प्रशासनिक वा अन्य अड्चनहरूको पहिचान तथा उन्मूलन,

ख) आ-आफ्ना सदस्यहरूको हित रक्षालाई प्रवर्द्धन गर्नका लागि श्रमिक तथा रोजगारदाताका सङ्घसंस्थाहरू, र घरेलु श्रमिक तथा उनीहरूका रोजगारदाताका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाको क्षमता अभिवृद्धिमा सहयोग पुऱ्याउने उपायतर्फ ध्यान दिने, यसबाट कानुनी तवरले यी

सङ्घसंस्थाहरू स्वतन्त्र र सार्वभौम भइरहनका लागि सुरक्षित हुनेछन् ।

३. रोजगारी तथा पेसामा हुने विभेदको उन्मूलनका लागि उपायहरू अवलम्बन गर्दा सदस्यहरूले अन्य कुराहरू लगायत अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्डहरू अनुस्यू गर्नुपर्दछ । यसमा,

क) श्रमसंग सम्बन्धित स्वास्थ्य जाँचको व्यवस्था गर्दा व्यक्तिगत सूचना र घरेलु श्रमिकहरूको निजीपनाको गोपनीयताको सिद्धान्त र श्रमिकहरूको व्यक्तिगत सूचनाको संरक्षण सम्बन्धी आइएल्ओ नीति (१९९७) र अन्य सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय व्यक्तिगत सूचना संरक्षण मापदण्डहरू अनुस्यू भइरहेको कुरामा सुनिश्चितता प्रदान गर्ने,

ख) त्यस प्रकारका जाँच सम्बन्धी कुनै पनि विभेदलाई रोक्ने र,

ग) कुनै पनि घरेलु श्रमिकलाई एच्आइभी वा गर्भावस्था जाँच गर्न नपर्ने वा थाहा भएको अवस्थामा एच्आइभी वा गर्भावस्थाबारे सार्वजनिक नगर्ने कुरामा सुनिश्चितता प्रदान गर्ने ।

४. घरेलु श्रमिकहरूका लागि स्वास्थ्य जाँच गर्ने सदस्यहरूले विचार गर्नुपर्ने कुराहरूमा :

क) प्राथमिक स्वास्थ्य र हरेक राष्ट्रिय परिवेशमा स्वास्थ्य जाँच गर्नुपर्ने रोगका सम्बन्धमा रोजगारदाता घर परिवार र घरेलु श्रमिकहरूलाई सार्वजनिक स्वास्थ्य सूचनाहरू उपलब्ध गराउने,

ख) सामान्यतया समुदायका लागि सार्वजनिक स्वास्थ्यका प्रयासहरू अनुकूल स्वविवेकमा स्वास्थ्य जाँच, औषधोपचार र उचित स्वास्थ्य र सफाइ अभ्यासहरूका सम्बन्धमा रोजगारदाता घर परिवार र घरेलु श्रमिकहरूलाई सार्वजनिक स्वास्थ्य सूचनाहरू उपलब्ध गराउने र,

- ग) घरेलु श्रमको विशेष प्रकृतिलाई प्रतिबिम्बित गर्न उपयुक्त तरिका अपनाइएको श्रमसंग सम्बन्धित स्वास्थ्य जाँचका असल अभ्यासहरूका सूचना वितरण गर्ने ।
- ५.
- १) निकृष्ट प्रकारका बाल श्रम सम्बन्धी महासन्धि, १९९९ (नं.१८२) र यसको सिफारिस (नं.१९०) का प्रावधानहरूलाई ध्यानमा राख्दै सदस्यहरूले घरेलु श्रमको स्वस्म अनुसारको वर्गीकरण पहिचान गर्ने । पहिचान गर्ने क्रममा बालबालिकाको स्वास्थ्य, सुरक्षा वा स्वाभिमानमाथि पर्ने असरलाई ध्यानमा राख्दै त्यस प्रकारका बाल श्रमको रोकथाम तथा उन्मूलन गर्नु पर्दछ ।
- २) घरेलु श्रमिकहरूको काम तथा बस्ने अवस्थालाई व्यवस्थित गर्ने क्रममा सदस्यहरूले १८ वर्षभन्दा कम र राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरूले परिभाषित गरेका रोजगारीका लागि न्यूनतम उमेरभन्दा माथिका घरेलु श्रमिकहरूको आवश्यकतालाई विशेष ध्यान दिनु पर्दछ र उनीहरूको संरक्षणका लागि आवश्यक उपायहरू अपनाउनु पर्दछ । सम्भावित उपायहरूमा :
- क) पर्याप्त आराम, शिक्षा तथा तालिम, फुर्सदका गतिविधिहरू र पारिवारिक सम्पर्कलाई सुनिश्चित गर्न उनीहरूको कामको घण्टालाई कडाइका साथ सीमित गर्ने,
- ख) रात्रीमा गर्नुपर्ने कामलाई निषेध गर्ने,
- ग) शारीरिक वा मनोवैज्ञानिक रूपमा ज्यादै गाह्रो काममा राख्न रोक लगाउने र,
- घ) उनीहरूको काम गर्ने र बस्ने अवस्थालाई अनुगमन गर्नका लागि संरचनाको स्थापना गर्ने वा सुदृढ बनाउने ।
- ६.
- १) घरेलु श्रमिकहरूले आफ्नो रोजगारीको सेवा सर्त बुझेको कुराको सुनिश्चितताका लागि आवश्यकता अनुसार सदस्यहरूले उपयुक्त सहयोग उपलब्ध गराउनु पर्दछ ।
- २) यस महासन्धिको धारा ७ मा रोजगारीका सेवा तथा सर्तबारे थप विवरण सूचीकृत गरिएको छ । यद्यपि सेवा सर्तहरूले निम्न लिखित कुराहरूलाई समेट्नु पर्दछ,
- क) कामको विवरण पत्र,
- ख) बिरामी बिदा र लागू हुन्छ भन्ने स्थितिमा अन्य केही व्यक्तिगत बिदा,
- ग) महासन्धिको धारा १०(३) अनुसूच्य तलब वा बढी समय कार्यक्षेत्रमा उपस्थितिको रकम,
- घ) घरेलु श्रमिकले पाउनु पर्ने अन्य कुनै भुक्तानी,
- ङ) सामान र तिनीहरूको पैसाको मूल्यका आधारमा कुनै पनि भुक्तानी,
- च) उपलब्ध गराइएको बासस्थानको विस्तृत विवरण र,
- छ) श्रमिकको तलबबाट कुनै पनि आधिकारिक कटौती ।
- ३) श्रमिक तथा रोजगारदाताका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र विद्यमान छन् भने घरेलु श्रमिक तथा उनीहरूका रोजगारदाताका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरी घरेलु श्रमका लागि नमुना रोजगारी सम्झौता स्थापना गर्नेबारे सदस्यहरूले विचार पुऱ्याउनु पर्दछ ।
- ४) घरेलु श्रमिक, रोजगारदाता, सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधि तथा जनसाधारणलाई यो नमुना रोजगारी सम्झौता निःशुल्क उपलब्ध हुनुपर्दछ ।
७. सदस्यहरूले घरेलु श्रमिकहरूलाई दुर्व्यवहार, हतोत्साह र हिंसाबाट जोगाउनका लागि संरचनाहरूको स्थापना गर्ने कुरामा विचार पुऱ्याउनु पर्दछ । यसमा :
- क) घरेलु श्रमिकहरूमाथि हुने दुर्व्यवहार, हतोत्साह र हिंसाका घटनाहरूलाई दर्ता गराउने सहज पहुँचयुक्त संरचनाहरू स्थापना गर्ने,
- ख) उपयुक्त तरिकाले दुर्व्यवहार, हतोत्साह र हिंसा सम्बन्धी सबै गुनासाहरूमाथि अनुसन्धान र

कारबाहीको सुनिश्चितता र,

- ग) दुर्व्यवहार, हतोत्साह र हिसामा परेका घरेलु श्रमिकहरूलाई काम गर्ने घर परिवारबाट अन्यत्र सार्ने वा पुनर्स्थापना गर्ने र अस्थायी बासस्थान र स्वास्थ्य सेवाको प्रावधान सहित कार्यक्रमहरूको स्थापना ।

८.

- १) महासन्धिको धारा १०(३) अनुसूचको बढी समय र कार्यक्षेत्रमा उपस्थिति लगायत कामको घण्टालाई सही रूपमा अभिलेख गरिनु पर्दछ र यस सम्बन्धी सूचनामा घरेलु श्रमिकको पहुँच सहज हुनु पर्दछ ।
- २) श्रमिक तथा रोजगारदाताका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र विद्यमान छन् भने घरेलु श्रमिक तथा उनीहरूका रोजगारदाताका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरी यस सम्बन्धमा सदस्यहरूले व्यवहारिक निर्देश विकास गर्नेबारे विचार गर्नु पर्दछ ।

९.

- १) सम्भावित टेलिफोन कलहरूलाई जवाफ दिन आफूले चाहेको अवस्थामा आफ्नो समय व्यवस्थापन गर्न स्वतन्त्र नरहेका र घर परिवारकै खटनमा रहेका घरेलु श्रमिकहरूको सो समयावधि सम्बन्धमा सदस्यहरूले राष्ट्रिय कानून, नियमहरू वा सामूहिक सम्झौताहरूले निश्चित गरेका हदसम्म निम्नानुसार नियमन गर्नेछन् :
- क) एउटा घरेलु श्रमिकका लागि चाहिने कामका लागि उपस्थिति र सोको मापनको तरिका सम्बन्धमा हप्ता, महिना वा वर्षभरिको उच्चतम घण्टा सङ्ख्या,
- ख) यदि कामका लागि उपस्थित रहनु परेका कारण पाइआएको आरामको समयमा अवरोध आएमा घरेलु श्रमिकले सो समयको क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था र,
- ग) कामका लागि उपस्थित भइरहनु पर्ने घण्टाका लागि दिनु पर्ने रकमको दर ।
- २) रातको समयमा काम गर्नु पर्ने घरेलु श्रमिकहरूका

सम्बन्धमा र रातिको कामका समस्याहरूलाई ध्यानमा राख्दै सदस्यहरूले बुँदा ९ (१) मा औल्याइए अनुसूच उपायहरूबारे ध्यान दिनु पर्दछ ।

१०. खाना र आरामको समय उपलब्ध गराउने गरी घरेलु श्रमिकहरूले कामका दिनहरूमा आराम लिने उचित समयावधिको सुनिश्चितताका लागि सदस्यहरूले कदम चाल्नु पर्दछ ।

११.

- १) हप्तामा कम्तीमा पनि २४ घण्टाको आराम समय हुनु पर्दछ ।
- २) राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरू वा सामूहिक सहमतिहरूका आधारमा कामका माग तथा घरेलु श्रमिकको सांस्कृतिक, धार्मिक तथा सामाजिक आवश्यकतालाई ध्यानमा राख्दै सम्बन्धित पक्षहरूको सहमतिमा हप्ताको निश्चित आराम समय तोकिनेछ ।
- ३) राष्ट्रिय कानून, नियम वा सामूहिक सम्झौताले सामान्यतया श्रमिकहरूका लागि हप्ताको आराम समय जोडिदै ७ दिनभन्दा बढी समय उपलब्ध गराउने व्यवस्था भएका स्थानमा घरेलु श्रमिकहरूका हकमा १४ दिनभन्दा बढी हुनु हुँदैन ।

१२. राष्ट्रिय कानून, नियम वा सामूहिक सम्झौतामा दैनिक वा हप्ताको आराम समयभित्र काम गर्नुपर्ने आधारहरू परिभाषित गरिनुका साथै यसको कुनै आर्थिक क्षतिपूर्ति बाहेक क्षतिपूर्ति स्वस्म पर्याप्त आराम समय उपलब्ध गराइनु पर्दछ ।

१३. बिदाका दिनहरूमा घरेलु श्रमिकहरूले परिवारका सदस्यहरूका साथमा बिताएको समयलाई बैतनिक वार्षिक बिदाका अंशका रूपमा गणना गरिनु हुँदैन ।

१४. तलबको सीमित खण्ड जिन्सीमा भुक्तानी दिने प्रावधान बनाइएको अवस्थामा सदस्यहरूले निम्नानुसार विचार गर्नु पर्दछ :

- क) जिन्सीका रूपमा भुक्तानी गरिने तलबको अंशलाई सीमित गर्ने ताकि घरेलु श्रमिकहरू र उनीहरूका परिवारको पालन पोषणमा आवश्यक पर्ने तलब रकममा बाधा नपरोस्,

- ख) बजार मूल्य, सार्वजनिक अख्तियारवालाले निर्धारण गरेको मूल्यजस्ता मापदण्डका आधारमा बस्तु भुक्तानीलाई रकममा हिसाब गर्ने,
- ग) जिन्सीका रूपमा भुक्तान गरिँदा खाना र बासस्थानजस्ता घरेलु श्रमिकको व्यक्तिगत प्रयोग र हितका निम्ति अनुकुल हुने चिजहरूमा सीमित गर्ने,
- घ) परिवारले उपलब्ध गराएको स्थानमा घरेलु श्रमिक रहनु पर्ने अवस्थामा श्रमिकसँग अन्यथा सहमति गरिएको हदसम्म बासस्थानका सम्बन्धमा तलबबाट कटौती गर्न नपाइने कुराको सुनिश्चितता र,
- ङ) युनिफर्म, औजार वा सुरक्षाका लागि आवश्यक हातहतियार र उनीहरूका सरसफाइ तथा मर्मत सम्भारजस्ता घरेलु श्रमिकको कार्य क्षमतामा प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित कुराहरूलाई जिन्सीको भुक्तानीका रूपमा लिइने छैन र यिनको खर्चलाई उनीहरूको तलबबाट कटौती नगरिने कुराको सुनिश्चितता ।
- १५.
- १) हरेक भुक्तानीको समयमा घरेलु श्रमिकहरूलाई सजिलै बुझ्न सकिने गरी बाँकी जम्मा तलबको हिसाब र कुनै कटौती भएको छ भने कटौती गरिएको रकम र कटौतीको उद्देश्य लिखित रूपमा उपलब्ध गराउने ।
- २) रोजगारीको बर्खास्तीमा तत्कालै बाँकी रहेको तलबको भुक्तानी गर्नु पर्दछ ।
१६. रोजगारदाता टाट पल्टिएको वा मृत्यु भएको अवस्थामा श्रमिकहरूको सुरक्षा दाबी सम्बन्धमा घरेलु श्रमिकहरूले सामान्य श्रमिकभन्दा कम हुन नदिन सदस्यहरूले विभिन्न उपायहरू अपनाउनु पर्दछ ।
१७. राष्ट्रिय अवस्थालाई ध्यानमा राखी बासस्थान र खाना लगायत उपलब्ध गराइने कुराहरूमा निम्नानुसार ध्यान दिनु पर्दछ :
- क) उचित फर्निचर, पर्याप्त उज्यालो र हावा आउने र ताल्वा लाग्ने छुट्टै व्यक्तिगत कोठा, जसको साँचो घरेलु श्रमिकलाई उपलब्ध गराइनु पर्दछ,
- ख) उपयुक्त सामूहिक वा व्यक्तिगत सरसफाइको सुविधामा पहुँच,
- ग) पर्याप्त उज्यालो, सम्भव भएसम्म घर परिवार भित्र चल्तीमा रहेका अवस्था अनुस्यू तातो र एयर कन्डिसनिङको व्यवस्था र,
- घ) सम्बन्धित घरेलु श्रमिकको सांस्कृतिक र धार्मिक आवश्यकता अनुस्यूको गुणस्तरीय र पर्याप्त खाना ।
१८. रोजगारदाता आफैले, गम्भीर खाले गलत व्यवहार गरेको बाहेकको कारणबाट रोजगारी बर्खास्तीको घटनामा आवासीय घरेलु श्रमिकहरूलाई पर्याप्त समय दिएर सूचित गर्नु पर्दछ ता कि सो समयमा उनीहरूले नयाँ काम र बासस्थान खोज्न सकून् ।
१९. श्रमिक तथा रोजगारदाताका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र विद्यमान छन् भने घरेलु श्रमिक तथा उनीहरूका रोजगारदाताका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरूसँगको परामर्श गरी सदस्यहरूले तल उल्लेख गरिएजस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्दछ :
- क) चोटपटक, रोग र मृत्युबाट जोगाउन र घरायसी कार्यक्षेत्रमा पेसागत सुरक्षा र स्वास्थ्यलाई प्रवर्द्धन गर्नका लागि कामसँग सम्बन्धित प्रतिकुलता र जोखिमहरूको उन्मूलन वा न्यूनीकरण गरी घरेलु श्रमिकहरूको संरक्षण गर्ने,
- ख) महासन्धिको धारा १७ अनुकुल हुने गरी सुपरीवेक्षणको पर्याप्त र उचित पद्धति प्रदान गर्ने र पेसागत सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी कानून तथा नियमहरूको उल्लङ्घन भएमा पर्याप्त जरिवाना गर्ने,
- ग) घरेलु श्रमसँग सम्बन्धित दुर्घटना र रोगहरूबारेका सूचना र पेसागत सुरक्षा तथा जोखिम तथा चोटपटकसँग सम्बन्धित स्वास्थ्यलाई असर गर्ने अन्य कुराहरूको तथ्याङ्क सङ्कलन तथा प्रकाशन गर्ने संरचनाको स्थापना,
- घ) पेसागत सुरक्षा तथा स्वास्थ्यका लागि सावधानीका उपाय तथा र सुरक्षाका साधनहरू समेतको सल्लाह दिने व्यवस्था र
- ङ) घरेलु श्रमसँग केन्द्रीत रही पेसागत सुरक्षा

र स्वास्थ्य आवश्यकता सम्बन्धमा तालिम कार्यक्रमको विकास र निर्देशिकाको वितरण ।

२०.

- १) राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरूका आधारमा सामाजिक सुरक्षा योगदानको सहजीकरणमा सदस्यहरूले विचार पुऱ्याउनु पर्दछ । सरल भुक्तानीको व्यवस्था गर्दै यसभित्र धेरै जना रोजगारदाताहरूसँग कार्यरत घरेलु श्रमिकहरूलाई पनि समेट्नु पर्दछ ।
- २) द्विपक्षीय, क्षेत्रीय वा बहुपक्षीय सम्झौताहरूमा समेटिएका आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूका निम्ति, सामाजिक सुरक्षाका क्रममा समान व्यवहार लगायत सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थामा पहुँच र संरक्षण वा स्थानान्तरणका बारेमा सदस्यहरूले ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ ।
- ३) रोजगारदाताहरूको योगदान तथा घरेलु श्रमिकहरूको जिम्मेवारी सहित सामाजिक सुरक्षा उद्देश्यका लागि जिन्सीमा गरिने भुक्तानीको नगद मूल्यलाई लिइनु पर्दछ ।

२१.

- १) घरेलु श्रमिकहरू विशेषतः आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको प्रभावकारी सुरक्षाको प्रत्याभूतिका लागि सदस्यहरूले थप उपायबारे विचार गर्नु पर्दछ । उदाहरणका लागि :
 - क) सहयोग चाहिने घरेलु श्रमिकका लागि अनुवाद सुविधा सहितको राष्ट्रिय हटलाइनको स्थापना गर्ने,
 - ख) महासन्धिको धारा १७ सापेक्ष हुने गरी आप्रवासी घरेलु श्रमिक नियुक्त हुने घर परिवारमा पूर्व नियुक्ति भ्रमण पद्धति प्रदान गर्ने,
 - ग) आपत्कालीन बसाइका लागि सञ्जाल विकास गर्ने,
 - घ) घरेलु श्रमिकहरूको नियुक्तिमा रहेका असल अभ्यासहरूका सूचनाहरू उपलब्ध गराउँदै रोजगारदाताहरूमा उनीहरूका जिम्मेवारीबारे चेतना अभिवृद्धि गर्ने, यसभित्र आप्रवासी घरेलु श्रमिक सम्बन्धी

रोजगार तथा अध्यागमन कानूनप्रतिको जिम्मेवारी, व्यवस्थाहरूको क्रियान्वयन तथा कानूनको उल्लङ्घनबाट आउने परिणाम र घरेलु श्रमिकहरू तथा उनीहरूका रोजगारदाताहरूलाई उपलब्ध सहयोग सेवाहरू पनि पर्दछन् ।

ङ) रोजगारीका दौरान तथा पछाडि पनि घरेलु श्रमिकहरूको गुनासा राख्ने संरचनासम्मको पहुँच र सम्बन्धित देशबाट गइसकेको भएता पनि नागरिक तथा फौजदारी कानुनी उपचार पाउने क्षमतालाई सुरक्षित राख्ने र,

च) घरेलु श्रमिकहरूलाई आफ्ना अधिकार, सम्बन्धित कानून तथा नियमहरू, उपलब्ध गुनासा सुन्ने संरचना र कानुनी उपचार, रोजगारी तथा आप्रवासन कानून र हिंसा, मानव बेचबिखन तथा स्वतन्त्रताको हनन सम्बन्धमा कानुनी संरक्षण र उनीहरूलाई आवश्यक पर्ने अन्य महत्वपूर्ण सूचनाजस्ता विषयमा सूचित गर्नका लागि आम जनतासम्म पुग्ने सेवा उपलब्ध गराउने,

२) सदस्य रहेका आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूका उद्गम देशहरूले यी श्रमिकहरूको प्रभावकारी संरक्षणका लागि उनीहरूले देश छोड्नु अगाडि नै उनीहरूका अधिकारकाबारेमा सूचित गर्ने, कानुनी सहायता कोषको स्थापना गर्ने, सामाजिक सेवा तथा सक्षम परामर्श सेवा प्रदान गर्ने लगायतका अन्य उचित तरिकाबाट सहयोग पुऱ्याउनु पर्दछ ।

२२. श्रमिक तथा रोजगारदाताका प्रतिनिधिमूलक सङ्घसंस्थाहरू र विद्यमान छन् भने घरेलु श्रमिक तथा उनीहरूका रोजगारदाताका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरी कानून, नियम वा अन्य माध्यमबाट घरेलु श्रमिकहरू कार्यरत स्थानमा कामको सम्झौता टुङ्गिएको वा कामबाट निष्कासन गरिएको अवस्थामा उनीहरूलाई आफ्नो पैसा नलाग्ने गरी स्वदेश फिर्ता गर्ने व्यवस्था गर्न सदस्यहरूले पहल गर्नु पर्दछ ।

२३. प्राइभेट इम्प्लोयमेन्ट एजेन्सिज महासन्धि १९९७ (नं.१८१) र प्राइभेट इम्प्लोयमेन्ट एजेन्सिज सिफारिस १९९७ (नं.१८८) का सिद्धान्त तथा पद्धतिलाई

- ध्यानमा राख्दै आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू सहित घरेलु श्रमिकहरूका सम्बन्धमा निजी रोजगारी एजेन्सीहरूका असल अभ्यासहरूलाई सदस्यहरूले प्रवर्द्धन गर्नु पर्दछ ।
२४. गोपनीयताको सम्मानका सम्बन्धमा राष्ट्रिय कानून तथा अभ्यास अनुकूल भएको हदसम्म सदस्यहरूले घरेलु श्रमिकहरूमाथि लागू हुने प्रावधानहरूको क्रियान्वयनका लागि खटिएका श्रम निरीक्षक वा अन्य अधिकारीहरूलाई घरेलु श्रम भइरहेका क्षेत्र परिसरमा प्रवेश गर्न अनुमति दिनेबारे सोच बनाउनु पर्दछ ।
- २५.
- १) सदस्यहरूले श्रमिक तथा रोजगारदाताका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र विद्यमान छन् भने घरेलु श्रमिक तथा उनीहरूका रोजगारदाताका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरी नीति तथा कार्यक्रमहरू स्थापना गर्नु पर्दछ । यसका निम्ति :
- क) घरेलु श्रमिकहरूको पेसागत विकास र रोजगारीको अवसरलाई बढाउन उपयुक्तताको आधारमा उनीहरूलाई साक्षरता तालिम लगायत दक्षता तथा शैक्षिक स्तर अभिवृद्धिका निम्ति प्रोत्साहन गर्ने,
- ख) घरेलु श्रमिकहरूको सन्तुलित श्रम जीवनको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने र,
- ग) कामको व्यवस्थापन तथा पारिवारिक दायित्वका लागि थप सामान्य प्रयास गर्नु पर्ने परिस्थितिमा घरेलु श्रमिकका सरोकार तथा अधिकारहरूलाई ध्यानमा राखिएको कुरालाई सुनिश्चितता प्रदान गर्ने ।
- २) सदस्यहरूले श्रमिक तथा रोजगारदाताका प्रतिनिधि मूलक सङ्घसंस्थाहरू र विद्यमान छन् भने घरेलु श्रमिक तथा उनीहरूका रोजगारदाताका सङ्घसंस्थाका प्रतिनिधिहरूसँग परामर्श गरी घरेलु श्रमका सम्बन्धमा आवश्यक प्रभावकारी नीति बनाउन सघाउने क्रममा आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालयहरूलाई सुदृढ बनाउन उपयुक्त सूचक र मापन पद्धतिको विकास गर्ने ।
- २६.
- १) आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू सम्बन्धमा घरेलु श्रमिक सम्बन्धी महासन्धि २०११ र यसको सिफारिसको प्रभावकारी कार्यान्वयनलाई सुनिश्चित गर्नका लागि सदस्यहरूले एकअर्कामा सहयोग गर्नु पर्दछ ।
- २) विशेषतः जबर्जस्ती श्रम र व्यक्तिको बेचबिखनका सम्बन्धमा घरेलु श्रमिकहरूको सुरक्षालाई सुदृढ बनाउने उद्देश्यका लागि सदस्यहरूले द्विपक्षीय, क्षेत्रीय र विश्व स्तरमा सदस्यहरूले सहयोग पुऱ्याउनु पर्दछ । यसभित्र सामाजिक सुरक्षामा पहुँच, अन्य देशमा घरेलु श्रमको काम दिलाइरहेका निजी रोजगार एजेन्सीहरूका गतिविधिहरूको अनुगमन, असल अभ्यासहरूको प्रवाह र घरेलु श्रम सम्बन्धमा तथ्याङ्क सङ्कलनजस्ता कुराहरू पनि पर्दछन् ।
- ३) सामाजिक तथा आर्थिक विकास, गरिबी निवारण कार्यक्रम र आधारभूत शिक्षामा सहयोग लगायत अन्तर्राष्ट्रिय सहयोगलाई सुदृढ गराई सदस्यहरूले यस महासन्धिका प्रावधानहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि एकअर्कामा सहयोग पुऱ्याउन समुचित कदम उठाउनु पर्दछ ।
- ४) कुटनीतिक सन्दर्भमा सदस्यहरूले निम्नानुसार विचार गर्नु पर्दछ :
- क) कुटनीतिक क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरूका लागि घरेलु श्रमिकहरूको अधिकार हननबाट संरक्षणको लक्ष्यका साथ नीति तथा आचार संहिता लागू गर्ने र,
- ख) घरेलु श्रमिकहरूमाथि हुन सक्ने दुर्व्यवहारलाई सम्बोधन गर्ने तथा रोकनका लागि द्विपक्षीय, क्षेत्रीय तथा बहुपक्षीय स्तरमा एकअर्काबिच सहयोग उपलब्ध गराउने ।

