



दक्षिण एशियाली आप्रवासी घरेलु
कामदारका लागि रोजगार करार सम्बन्धी
लैडिंगिक-उत्तरदायी निर्देशिका



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



The Gender-responsive guidance on employment contracts for migrant domestic workers from South Asia, developed by UN Women Regional Office for Asia and the Pacific, is the result of a collaborative effort.

UN Women expresses its sincere thanks to partners from across governments, including Colombo Process and Abu Dhabi Dialogue Member States, international organisations, recruitment agencies, civil society organisations, and women migrant domestic workers themselves – all of whom generously contributed their time, insights, and knowledge throughout the development of the Guidance.

UN Women are grateful for the generous support of the Swiss Agency for Development and Cooperation, with thanks to Benil Thavarasa and Anindya Dutta for their inputs and expertise.

The Guidance would not have been possible without research and consultations conducted by the International Organization for Migration (IOM), with particular thanks to Yuko Hamada, Marie-José Tayah (consultant), Mohamed El Zarkani, Lara White, Purnima Limbu Palunga, and Jhabinda Bhandari. Migrant Forum in Asia conducted a vital participatory consultation process to ensure the lived realities and voices of women migrant workers are embedded in the Guidance. We remain grateful to colleagues at the International Labour Organization (ILO) who provided input and advice throughout the development of the Guidance, with thanks to Claire Hobden for her invaluable feedback during peer review, as well as Max Tunon, Anna Olsen and Shabarinath Nair.

The Guidance was compiled and edited by UN Women Regional Office for Asia and the Pacific. Stefanie Khan (consultant) conducted and compiled a comprehensive assessment of international standards and contracts applicable to women migrant domestic workers. This was further edited by Sally Barber, with inputs from Sukanya Thongthumrong, Tapati Saha, Avanthi Kalansooriya and Somjai Noohuang. Thanks also to Stephen Tierney for his excellent work in designing the Guidance.

Design: Alike Creative

Cover photo: UN Women/ANINDIT ROY-CHOWDHURY

DISCLAIMER: The views expressed in this publication are those of the authors and do not necessarily represent the views of the Swiss Agency for Development and Cooperation, UN Women, the United Nations or any of its affiliated organizations.

© UN Women 2019. All rights reserved.

१. परिचय

१.१ सन्दर्भ

सन् २०१५ मा विश्वभरका ६ करोड ७० लाख घरेलु कामदारमध्ये ८० प्रतिशत महिला थिए । विश्वभरका महिला घरेलु कामदारमध्ये सबैभन्दा धेरै दक्षिण-पूर्वी एशिया र प्रशान्त क्षेत्रका महिला छन्, जुन विश्वका कुल आप्रवासी महिला घरेलु कामदारको करिब एक चौथाई (२४ प्रतिशत) हुन आउँछ ।^१ सन् २०१५ को आधिकारिक तथ्याङ्क अनुसार मध्यपूर्वमा गएका ३१ लाख दक्षिण एशियाली महिलामध्ये धेरैजसो घरेलु कामदार छन् ।^२

घरेलु काम र श्रम आप्रवासनले महिलाको आर्थिक सशक्तीकरण र दिगो विकासमा विश्वव्यापी रूपमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दै आएका छन् । घरेलु कामदारले प्रायः हेरचाह गर्ने काम सम्हालेका हुन्छन्, जुन अन्यथा परिवारका अन्य सदस्यहरू, मुख्य गरी महिलाहरूले गर्नुपर्ने हुन्थ्यो । यसरी उपयुक्त वातावरण सिर्जना भएपछि गन्तव्य देशका रोजगारदाता परिवारका महिलाहरूले परिवार, समुदाय र व्यावसायिक जिम्मेवारीहरूलाई अझै राम्रोसँग संयोजन गर्न सक्छन् । गन्तव्य देशहरूमा घरेलु कामदारले पनि सामाजिक सुरक्षामा महत्वपूर्ण योगदान दिएका हुन्छन् । स्वदेशमा पनि आप्रवासी घरेलु कामदारले घरको आय, बचत, स्वास्थ्य सेवा र शिक्षाको खर्चमा उल्लेखनीय योगदान पुऱ्याएका हुन्छन् ।

यसका बावजुद घरेलु कामलाई प्रायः सामाजिक र आर्थिक रूपमा अवमूल्यन गर्दै कुल ग्राहस्थ उत्पादन (जीडीपी) र उत्पादनशील आर्थिक गतिविधिको अन्य कतिपय गणनामा समावेश गरिएैन ।^३ स्वदेश र विदेशमा समेत आप्रवासी घरेलु कामदारहरूले जातीयता, लैडीगिक पहिचान एवं अभिव्यक्ति, यैन अभिमूखीकरण, रोजगारीको क्षेत्र, राष्ट्रियता र आप्रवासी अवस्थाका आधारमा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष ढड्गाले भेदभावको सामना गर्नु परिहेको छ ।^४

घरेलु श्रमिकहरू आंशिक वा पूर्ण रूपमा राष्ट्रिय श्रम कानुन र निर्धारित संरक्षणका प्रावधानहरूबाट बहिष्करणमा परेका छन् । घरेलु कामदारहरूका लागि विस्तृत कानुनी संरक्षणको कमी भएकाले, उनीहरूको अधिकारको सुरक्षा स्थापित गर्न, रोजगारका करारहरूले महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउन सक्छन् । रोजगारदातासँगको सम्बन्धलाई व्यवस्थित गर्ने निश्चित कानुनी सिद्धान्तहरूको अभावका कारण, बिना पारिश्रमिक लामो समयसम्म ओभरटाइम काम गर्नु पर्ने, पर्याप्त साप्ताहिक आराम वा बिदाहरू प्राप्त नहुने जस्ता अभ्यास रहेको घरेलु कामदारहरूले बताउँछन् । उनीहरूले पारिश्रमिक नपाएको वा कम पाएको वा विलम्ब भुक्तानी भएको जस्ता कुराको अनुभव पनि गर्ने गर्छन् ।^५

यस प्रकारका सवालहरूलाई सम्बोधन गर्न आईएलओ घरेलु श्रमिक सन्धि २०११ (सङ्ख्या १८९)को अवलम्बनका

^१ International Labour Organization (ILO), 2015, Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology, Geneva.

^२ ILO, 2013, Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Geneva.

^३ This figure includes Afghanistan, Bangladesh, India, Nepal, Pakistan and Sri Lanka as origin countries, Bahrain, Israel, Jordan, Kuwait, Lebanon, Oman, Qatar, Saudi Arabia and the United Arab Emirates as destination countries. Available at: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.shtml>

^४ ILO, 2013.

^५ Available at: <https://www.ilo.org/asia/areas/domestic-workers/lang--en/index.htm>

^६ CEDAW, General Recommendation 26, para. 14 and 15; CERD, General Recommendation 25, para. 2.

^७ CEDAW, General Recommendation 26, para. 13-22.

^८ UN Women organized the Asia-Gulf States Regional Dialogue on Standard Terms of Employment for Migrant Domestic Workers on 3-4 December 2013 in Colombo, Sri Lanka. Relevant stakeholders formulated and debated draft models of STOEs in partnership with the Government of Sri Lanka. UN Women led the preparatory work in compiling all employment contracts being used for participating domestic workers in countries of origin and destination.



साथै घरेलु कामदार र उनीहरूका प्रतिनिधिद्वारा गरिएको वकालतको परिणामस्वरूप राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र विश्वव्यापी रूपमै विगतका केहि वर्षयता उत्प्रेरणा मिलिरहेको छ । आप्रवासी महिला कामदारहरूका लागि दिइने सूचनामा सुधार र मापदण्ड तय गरिएका करार जस्ता चासोका विषयहरूलाई सरकार, ट्रेड युनियन, वैदेशिक रोजगार व्यवसायी र नागरिक समाजले निरन्तर उठाउने गरेका छन् । यस विषयमा सन् २०१३ देखि यूएन वुमनले दक्षिण एशिया र मध्यपूर्वका सम्बन्धित सरोकारवालाहरूसँग परामर्श गर्दै आएको छ ।^५

सन् २०१७ मा यूएन वुमनले अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन सङ्गठन (आईओएम) लाई एउटा परामर्श अनुसन्धान गर्न दिएको थियो, जसमा द्विपक्षीय श्रम सम्झौताहरू तथा समझदारी (MOU)मा समाविष्ट भएका करारका नमूनाहरू संकलन गर्ने र ती करारले महिला आप्रवासी कामदारका संरक्षणसम्बन्धी आवश्यकतालाई कत्तिको प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्ने क्षमता राख्छन् भन्ने

आधारमा तिनमा उल्लेखित शर्तहरूको मूल्याङ्कन गर्ने काम गरिएको थियो । यो बहुदेशीय मूल्याङ्कन दक्षिण एशियामा श्रीलङ्का र बंगलादेश तथा मध्यपूर्वमा ले बनान, कुवेत र जोर्डनका आप्रवासन क्षेत्रहरूमा केन्द्रित छ ।

१.२ उद्देश्य

यस दक्षिण एशियाली आप्रवासी घरेलु कामदारका रोजगार करारसम्बन्धी लैझिगिक-उत्तरदायी निर्देशिकाले स्रोत तथा गन्तव्य मुलुकका सम्बन्धित सरोकार वालाहरूलाई महिला आप्रवासी घरेलु कामदारका रोजगार करारका लागि स्थापित अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू र असल अभ्यासहरूबाटे जानकार बनाउने उद्देश्य राखेको छ ।

रोजगार करार र रोजगारीका सर्वमान्य सर्तहरूले (एसटीओई) घरेलु कामदारहरूका रोजगार करारमा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड प्रतिबिम्बित गरेर संरक्षणमा देखिने गरेका कमीकमजोरी घटाउन समाधानको एउटा उपाय दिन्छ ।

२. अन्तर्राष्ट्रीय मानवअधिकार र श्रम अधिकारका मापदण्डहरू

रोजगारी करारसंग सम्बन्धित आप्रवासी श्रमिकका अधिकारलाई धेरैवटा अन्तर्राष्ट्रीय सम्फौताहरूमार्फत् स्थापित गरिएका छन् । सबै आप्रवासी श्रमिक र उनीहरूका परिवारका सदस्यहरूको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रीय महासन्धि (१९९०)ले उनीहरूको करारका सर्तहरू उल्लंघन भएमा आप्रवासी कामदारहरूले गुनासो गर्न पाउने अधिकारको प्रत्याभूत गर्दछ ।

महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि (सीड़:) को 'सामान्य सिफारिस संख्या २६' ले यस मुद्रालाई महिला आप्रवासी घरेलु कामदारहरूले सामान्यतया: आफ्ना अधिकार उल्लंघनसम्बन्धी गर्ने गरे का अनुभवलाई सम्बोधन हुनेगरी बाध्यकारी करार गर आउने प्रणालीलाई मजबुत पार्नुपर्ने कारणको रूपमा पहिचान गरेको छ ।

यो निर्देशिका आप्रवासी घरेलु कामदारसंग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रीय मानवअधिकार र अन्तर्राष्ट्रीय श्रमसम्बन्धी मापदण्ड र सिफारिसहरूका विस्तृत मूल्याङ्कनमा आधारित छ । यस निर्देशिकाले घरेलु कामदार, र विशेषगरी आप्रवासी कामदारका रोजगारका करार हरूलाई पनि आधारका रूपमा लिएको छ ।

३. यो निर्देशिका कसरी प्रयोग गर्ने ?

यो निर्देशिका कसले प्रयोग गर्न सक्छन् ?

आप्रवासी घरेलु कामदारका लागि अधिकारमा आधारित, लैझिक उत्तरदायी रोजगार करार बनाउन, सम्फौता वार्ता गर्न वा समीक्षा गर्न चाहने जोकोहीले पनि यो निर्देशिकालाई सन्दर्भ-सामग्रीका रूपमा प्रयोग गर्न सक्छन् ।

यो निर्देशिका कसरी प्रयोग गर्नुपर्छ ?

कामदारहरू, रोजगारदाताहरू, वैदेशिक रोजगार व्यवसायीहरू, साथै स्रोत तथा गन्तव्य देशहरूले आप्रवासी घरेलु कामदारहरूको रोजगार करारका विषयवस्तुका बारेमा सुसूचित निर्णयहरू गर्न यो निर्देशिका प्रयोग गर्न सक्नेछन् ।

आईएलओ महासन्धि सङ्ख्या १८९ को धारा ८ अनुसार, गन्तव्य देशहरूमा रोजगारीका करारको कानूनी कार्यान्वयन हुने सुनिश्चित गर्न महत्वपूर्ण हुन्छ । करार को कानूनी कार्यान्वयन हुने सुनिश्चित गर्नका लागि, प्रयोगकर्ताहरूले प्रत्येक दफालाई कसरी प्रयोग गर्ने भन्ने बारे निर्णयहरू गर्न तलको चार्टलाई सन्दर्भका रूपमा लिन सक्छन् ।

निर्देशिकामा प्रदान गरिएका जानकारीले अन्तर्राष्ट्रीय मापदण्डबाट निर्देशित दफाहरूको उदाहरण प्रस्तुत गर्नका साथै परामर्शदाताहरूबाट प्राप्त जानकारी र आप्रवासी घरेलु कामदारका वास्तविक करारबाट लिइएका व्यवहारिक उदाहरणहरू उपलब्ध गराउँछ ।

यस निर्देशिकालाई घरेलु कामदारका रूपमा रहेका जो कोहिले संरक्षणका बारेमा जानकारी लिनका लागि प्रयोग गर्न सक्छन् ।

निर्देशिकाका निम्न पृष्ठहरूमा प्रयोग गरिएका रडहरूले ती दफा एक आधारभूत मापदण्ड हुन् वा सिफारिस गरिएका असल अभ्यास हुन् भन्ने सङ्केत गर्दछ ।

 आधारभूत : स्थापित अन्तर्राष्ट्रीय मानवअधिकार र/वा श्रम अधिकारका मापदण्डका आधारमा

सिफारिस गरिएको : सन्धि समितिका टिप्पणी र सिफारिसहरूमा आधारित र/वा असल अभ्यासहरूका आधारमा स्थापित ।

रोजगारीका करारहरूमा लैडीगिक-उत्तरदायी निर्देशिका

 करारका पक्षहरू <p>यो खण्डको जानकारीले कामदार र रोजगारदाताको पहिचान स्थापित गर्दछ। पहिचानसम्बन्धी जानकारीले पनि कामदारको विशेष अधिकार र आवश्यकताहरू स्थापित गर्नसक्छ, उदाहरणका लागि बाल श्रम रोक्नु। कामदारहरूलाई भर्ना र प्रस्थान-पूर्व प्रशिक्षणका समयमा, उनीहरूको पहिचानसम्बन्धी गलत जानकारी प्रदान गर्दा करार कार्यान्वयन थप कठिन हुन जान्छ, भन्ने सूचित गरिनु पर्छ।</p>	<p>दफा यो स्तम्भले रोजगारीका करारका लागि सुभाब गरिएका विषयवस्तु उपलब्ध गराउँछ।</p> <p>सिफारिसहरू / असल अभ्यासहरू यो स्तम्भले दफा किन महत्वपूर्ण छ, र यसलाई कसरी लागू गर्न सकिन्छ, भन्नेमा मार्गनिर्देशन गर्दछ।</p> <p>अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू यो स्तम्भले दफाको समर्थन गर्ने मापदण्डहरू सूचीकृत गर्दछ।</p>	
	<p>कामदारको पूरा कानुनी नाम : </p> <p>कामदारको ठेगाना : </p> <p>कामदारको जन्म मिति : </p> <p>कामदार प्रमाणित गर्दछ कि यो करारमा प्रवेश गर्दा उनी कम्तीमा _____ वर्ष उमेरका छन्।</p>	
	<p>कामदारको नाम र ठेगाना पहिचानको लागि न्यूनतम आवश्यकता हो।</p> <p>जन्ममिति प्रदान गर्नाले कामदारको पहिचान प्रमाणित गर्न र बाल श्रमलाई रोक्न मद्दत गर्दछ।</p> <p>रोजगारीको न्यूनतम उमेर राष्ट्रियस्तरमा स्थापित गरिएको छ, जुन घरेलु कामदारका लागि अन्य क्षेत्रका रोजगार भन्दा कम हुनुहुँदैन।</p>	
	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (a)</p> <p>आईएलओ C181, धारा 9</p> <p>आईएलओ C189, धारा 4 (1); आईएलओ C138, धारा 1 र 2; आईएलओ C97, धारा 6 (1) a (i)</p>	
	<p>राहदानी नम्बर : _____ राष्ट्रियता : _____ लिङ्ग : _____</p>	<p>करारका पक्षहरूलाई आफ्नो लैडीगिक पहिचान उल्लेख गर्नादिनु भनेको यो करार कामदार र रोजगारदाताका लागि उपयुक्त छ।</p>
	<p>निकटतम आफन्त र आपतकालीन सम्पर्क : नाम : _____ ठेगाना : _____ टीलफोन नम्बर : _____ इमेल ठेगाना : _____</p>	<p>यदि केही आपत आईपरेमा कसलाई सम्पर्क गर्ने भन्ने जानकारी उपलब्ध गराउँछ,</p>

 	<p>रोजगारदाताको पूरा कानुनी नाम:</p> <hr/> <p>रोजगारदाताको ठेगाना :</p> <hr/> <p><input type="checkbox"/> रोजगारदाताले सीधै यो ठेगानामा कामदार लाई काममा लगाउनेछ।</p> <p><input type="checkbox"/> रोजगारदाता एक कम्पनी हो, जसले दफा १.५ मा निर्दिष्ट गरिएको घर(हरू) मा कामदारलाई काममा लगाउनेछ।</p>	<p>रोजगारदाताको नाम र ठेगाना आधारभूत आवश्यकता हुन र यिनले कामदारको करारको अनुगमन सुनिश्चित गर्न सहयोग गर्दछ। रोजगार दाता एक घरधनी हुन सक्छ, वा कामदारलाई पारिश्रमिक दिएर पारेवारहरूमा काममा पठाउने कम्पनी पनि हुनसक्छ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (a)</p>
--	---	--	-------------------------------

  	<p>भर्ना गर्ने एजेन्सीको नाम :</p> <hr/> <p>आधिकारिक अनुमति पत्र नम्बर</p> <hr/> <p>अनुमति पत्र जारी गर्ने निकायको नाम :</p> <hr/> <p>एजेन्सीको ठेगाना :</p> <hr/> <p>टेलिफोन नम्बर :</p> <hr/> <p>ई-मेल ठेगाना :</p> <hr/> <p>सम्पर्क व्यक्तिको नाम :</p> <hr/> <p>पद :</p> <hr/> <p>टेलिफोन नम्बर :</p> <hr/>	<p>केही देशमा भर्ना गर्ने एजेन्सीभर्ना(हरू)को जानकारी आवश्यक पर्ने हुन्छ।</p> <p>उदाहरणका लागि, बंगलादेशमा वैदेशिक रोजगार र आप्रवासी ऐन (२०१३) को धारा २२ ले भर्ना गर्ने एजेन्सीलाई रोजगारदाताको एजेन्टको रूपमा उल्लेख गरेको छ, जसअनुरूप करारबाट उत्पन्न हुने समस्याहरूका लागि उनीहरू संयुक्त र कडा रूपमा उत्तरदायी हुन्छन्।</p>
--	---	--

यस करारका पक्षहरू निम्न सर्तहरू र अवस्थाहरूसँग सहमत छन् :



१. रोजगारीको अवधि र स्थान

१.१	यो सम्झौताको शुरूवात मिति हो : _____	शुरूवात मिति कामदारले आफ्नो देश छोड्नुअघि शुरू गर्न सिफारिस गरिन्छ। मध्यपूर्वी देशहरूमा श्रीलङ्काका आप्रवासी घरेलु कामदारका करारमा र संयुक्त अरब इमिरेट्समा नेपाली आप्रवासी घरेलु कामदारका करारमा उनीहरूले आफ्नो देश छोडेको मौतलाई शुरूवात मितिका रूपमा तय गर्ने गरिएको छ।	आईएलओ C189, धारा ७ (c)
१.२	यो करारको अवधि ____ वर्ष हो ।	करार एक निश्चित अवधिका लागि हो भने करारमा त्यो अवधि स्पष्ट उल्लेख भएको हुनुपर्छ।	आईएलओ C189, धारा ७ (c)
१.३	के परीक्षण काल लागू हुन्छ ? <input type="checkbox"/> हो <input type="checkbox"/> होइन	यदि परीक्षणकाल लागू हुन्छ भने करारमा त्यो अवधि स्पष्ट उल्लेख भएको हुनुपर्छ। भारत सरकारद्वारा प्रयोग गरिने करारका अनुसार, यदि कुनै कामदारको रोजगारी परीक्षण कालको अन्त्यमा समाप्त गरि एमा, उसले एक महिनाको अतिरिक्त पारिश्रमिक र विमान भाडासहित भारत फर्किने यात्राको पूरा खर्च पाउनुपर्छ।	आईएलओ C189, धारा ७ (i)
१.४	यदि रोजगारी परीक्षणकालको अवधिमा समाप्त गरिएमा, रोजगारदाताले एक महिनाको पारिश्रमिक बराबरको भुक्तानी र स्वदेश फिर्ता हुनका लागि पूरा खर्च बेहोनेछ ।	ऋण बन्धन, बेचबिखन र शोषण रोकथामका लागि, स्वदेश फिर्ता हुँदा लाग्ने खर्च कामदारले बेहोर्नु नपर्ने सिफारिस गरि न्छ ।	आईएलओ R201, धारा २२
१.५	कार्यस्थलको ठेगाना : _____	करारमा सधैँ कार्य स्थलको ठेगाना (हरू) उपलब्ध गराइनुपर्छ। यसले कामदारलाई कामको दायरा बुझ्न मद्दत गर्दछ, र श्रम सहचारी, भर्ना एजेन्सीहरू, परिवार र अन्य सरोकारवालाहरूलाई कामदारको अवस्था बुझ्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।	आईएलओ C189, धारा ७ (b)
१.६	दफा १.५ मा निर्दिष्ट रोजगारीका स्थल (हरू) बाहेक कुनै घर वा अन्य कार्यस्थलमा कामदारले काम गर्न आवश्यक छैन ।	आईएलओले घरेलु कामदारहरूप्रति उचित व्यवहारको प्रत्याभूत गर्दछ। कामदारहरूलाई अन्य परिवारमा काम गर्न दिँदा वा लगाउँदा, उनीहरूले लामो समयसम्म काम गर्नुपर्ने र कामदार कहाँ छन् भन्ने पता नलाग्ने सम्भावना हुन्छ। यसले बेचबिखन, शोषण र दुर्व्यवहारको जोखिम बढाउँछ । श्रीलङ्काका श्रमिकहरूका लागि मध्यपूर्वी देशहरूका करारमा र बंगलादेशी कामदारहरूका लागि साउदी अरबका करारमा स्पष्ट रूपमा रोजगारदातालाई निर्दिष्ट गरिएको हुन्छ कि, रोजगारदाताको नियमित बसोबासको ठेगानामा बाहेक अन्य कुनै पनि स्थानमा कामदारलाई काममा लगाउन पाइने अधिकार हुँदैन । कुवेतमा घरेलु कामदारलाई कुनै तेस्रो पक्षका लागि काममा लगाउन करारले नै रोजगारदातालाई प्रतिबन्धित गर्दछ ।	

<p>१.७</p> <p>बसोबासको स्थान परिवर्तन गरेको १५ दिनभन्दा छिलो नगरी रोजगारदाताले सूचित गर्नुपर्ने :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> गन्तव्य देशमा अधिकारिक निकाय <input type="checkbox"/> रोजगारीको देशमा भर्ना एजेन्सीको प्रतिनिधि <input type="checkbox"/> स्वदेशको भर्ना एजेन्सी <input type="checkbox"/> कामदारका हकहित हेतु सम्बन्धित दूतावास <input type="checkbox"/> माथिका सबै 	<p>रोजगारको सर्त र अवस्थाहरूमा परिवर्तन हुँदा त्यसबाटे मा भर्ना एजेन्सीहरू, अधिकारिक निकायहरू, दूतावासहरू र वाणिज्य दूतहरूलाई सधैँ जानकारी दिनुपर्छ, ताकि उनीहरूसँग सधैँ कार्यस्थलको ठेगानासहितको एक अद्यावधिक रेकर्ड हुनेछ।</p>	
--	--	--

२. कामको विवरण			
<p>२.१</p> <p>कामको शीर्षक : घरेलु कामदार</p>	<p>कुवेत, जोडन र साउदी अरेबियामा रहेका बंगलादेशी कामदारहरूका तथा संयुक्त अरब एमिरेट्समा रहेका नेपाली कामदारहरूका रोजगार करारमा, कामको प्रकार मा घरेलु कामदार वा घरेलु सेवा कामदार भनेर उल्लेखित हुन्छ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 1 (a), (b)</p>	
<p>२.२</p> <p>कामदारलाई निम्न कामका लाई नियुक्त गरिएको हो (लागू हुनेमा चिह्न लगाउनुहोस्):</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> सफाई <input type="checkbox"/> वर्गीयाको हेरचाह <input type="checkbox"/> लुगा धुने <input type="checkbox"/> पकाउने <input type="checkbox"/> बच्चाहरूको हेरचाह <input type="checkbox"/> वृद्धवृद्धाको हेरचाह <input type="checkbox"/> विरामी भएका व्यक्तिहरूको हेरचाह <input type="checkbox"/> अपांगता भएका व्यक्तिहरूको हेरचाह <input type="checkbox"/> घरपालुवा जनावरको हेरचाह <input type="checkbox"/> सवारीचालक <input type="checkbox"/> घरको सुरक्षा <input type="checkbox"/> परिवारमा कार्यरत अन्य घरेलु कामदार को कामको सुपरिवेक्षण 	<p>अधिक विस्तृत कार्य विवरण करारको अनुसूचीमा संलग्न गर्न सकिन्छ। अनुसूची III मा एक उदाहरण दिइएको छ।</p> <p>इन्डोनेसिया, थाइल्यान्ड (आईएलओ र माई फेयर होम) र श्रीलङ्काका करारमा कामको विवरण समावेश गरिएका हुन्छन्।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (d) र आईएलओ R201, धारा 6</p>	

<p>२.३</p> <p>घरपरिवारका विशेषताहरू : _____</p> <p>घरपरिवारको आकार : _____</p> <p>घरका सदस्यहरूको सदृश्या : _____</p> <p>हेरचाहको आवश्यकता पर्ने घरका सदस्यहरूको सदृश्या : _____</p> <p>घरको तला सदृश्या : _____</p> <p>बेडरूमको सदृश्या : _____</p> <p>बाथरूमहरूको सदृश्या : _____</p> <p>अन्य कोठाहरूको सदृश्या : _____</p>	<p>एजेन्सीहरूलाई अपेक्षित कार्यभार र जिम्मेवारीहरू राप्ररी बुझन मद्दत गर्दछ, र तदानुसार कामको समुचित समय र परिश्रमिक मिलाउन मद्दत गर्दछ।</p> <p>कुवेतका करारमा घरपरिवारको सदस्य सदृश्या उपलब्ध गराइएको हुन्छ।</p>	
--	---	--

\$	३. पारिश्रमिक	
	<p>जुन गन्तव्य देशमा न्यूनतम पारिश्रमिक स्थापित भएको छ, त्यहाँ घरेलु कामदारले कम्तीमा त्यसअनुसारको न्यूनतम पारिश्रमिक प्राप्त गर्नपर्छ। न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा माथिका पारिश्रमिकका सन्तर्भमा, कामदारको अनुभवको तहअनुसार सहमति गरिन्पर्छ। करारहरूले न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा कम भुक्तानी हुन नदिनका लागि संरक्षण प्रदान गर्नुका साथै न्यूनतम पारिश्रमिकभन्दा बढि भएमा रोजगारदाता र कामदार बीच सहमति भएअनुसारका पारिश्रमिक र सेवासुविधाको प्रावधान हुनपर्छ।</p>	<p>CEDAW , धारा 11 (1); CEDAW, सामान्य सिफारिश 13; UDHR, धारा 23 (2), (3) CESCR, धारा 7 (a); CMW, धारा 25 (1) a, (3)</p>

<p>३.१</p> <p>दफा ५.१ मा सहमति भएको काम गर्ने सामान्य समयका लागि _____ (रकम) _____ (मुद्रा) रोजगारदाताले कामदारलाई (मिति) बाट शुरू हुनेगरी भुक्तानी गर्ने तय भएको छ (एक मात्र चिह्न लगाउनुहोस्):</p> <p><input type="checkbox"/> दैनिक <input type="checkbox"/> साप्ताहिक <input type="checkbox"/> पार्किक (पन्थदिने) <input type="checkbox"/> मासिक</p>	<p>सबै करारले पारिश्रमिकबाटे स्पष्ट जानकारी प्रदान गर्नपर्दछ, जुन कम्तीमा आगमनको मितिबाट शुरू भएको हुनपर्छ।</p> <p>घरेलु कामदारहरूको लागि पारिश्रमिक कसरी गणना गर्ने ? यो गन्तव्य देशको न्यूनतम पारिश्रमिक भन्दा कम हुनुहुन्नैन।</p> <p>करारहरूले सधैं पारिश्रमिक भुक्तान अवधिका बारेमा जानकारी प्रदान गर्नपर्दछ। भुक्तान अवधि भनेको पारिश्रमिक कहिले कहिले भुक्तान गरिन्छ, भन्ने हो। कामदारहरूलाई कम्तीमा मासिक रूपमा भुक्तानी गरिनपर्छ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (e), 12 (1); आईएलओ C 95, धारा 12</p>
--	---	--

<p>३.२</p> <p>कामदारले कम्तीमा वार्षिक _____ को पारिश्रमिक वृद्धि पाउनेछन्।</p>	<p>पारिश्रमिक वृद्धि गर्न, कामदार र रोजगारदाता बीचको सहमतिका आधारमा वार्षिक रूपमा सिफारिस गरिन्छ, जुन स्वदेश र गन्तव्य देशको बढौदो जीवन निर्वाह खर्चको आधारमा गरिन्छ। कम्तीमा ३ प्रतिशत वा सोबन्दा बढि सिफारिस गरिएको छ।</p>	
--	--	--

३.३	<p>रातीको कामका लागि कामदारले _____ (रकम) _____ (मुद्रा) प्रतिघन्टा वा कानुनद्वारा निर्धारित गरिएको रकममा, जुन बढी छ, सो प्रप्त गर्नेछ ।</p>	<p>राति अबेरसम्म वा विहान सबैरे शुरू गर्ने कार्यको लागि अतिरिक्त पारिश्रमिक सिफारिस गरिएको छ । रात भन्नाले घन्टा २२.०० र ०६.०० बीचको समयलाई लिइन्छ ।</p>	आईएलओ R201, अनुच्छेद 9 (2)
३.४	<p>कामदारद्वारा तोकिए वमोजिम तलका माध्यमबाट रोजगारदाताले कामदारलाई प्रत्यक्ष पारिश्रमिक भुक्तानी गर्नपनेछ :</p> <p><input type="checkbox"/> नगद : _____ (मुद्रामा वा पारिश्रमिकको रकम)</p> <p><input type="checkbox"/> कामदारको देशको बैंकमा सीधा स्थानान्तरण : _____ (रु/)</p> <p><input type="checkbox"/> गन्तव्य देशको बैंकमा सीधा स्थानान्तरण: _____ (रु/)</p> <p><input type="checkbox"/> भुक्तानीका अन्य कानुनी माध्यमहरू (कृपया निर्दिष्ट गर्नुहोस्) _____</p>	<p>स्रोत देशहरूका भर्ना एजेन्सी र सरकारी प्रतिनिधिहरूले कामदारहरू अन्तर्राष्ट्रिय रकम स्थानान्तरणमा लाग्ने शुल्कबाटे सबैत छन् भन्ने सुनिश्चित गर्नपछ । प्रस्थान-पूर्वको वित्तीय साक्षरता प्रशिक्षणमा कामदारहरूलाई सशक्तीकरण कसरी गर्ने भन्नेबाटे निर्णय गर्न एक प्रभावकारी तरिका हो ।</p>	आईएलओ C189, धारा 7 (e); आईएलओ C189, धारा 12 (1); आईएलओ C95, धारा 12
३.५	<p>प्रत्येक भुक्तानीको समयमा रोजगार दाताले औभरटाइम, विदा, कटौती र जिन्सी भुक्तानीबाटे स्पष्ट जानकारीसहित पारिश्रमिकको प्रमाणको सक्कल प्रतिलिपि पनि प्रदान गर्नेछन् ।</p>	<p>कामदार र रोजगारदाता दुवैले कामदारद्वारा हस्ताक्षरित पारिश्रमिक भुक्तानी रसीदको रेकड राख्नपर्छ । विवाद भएमा यसले कामदार र रोजगारदाता दुवैलाई सुरक्षित गर्नेछ ।</p> <p>जोडनको करार अन्सार, प्रमाणको रूपमा, रोजगारदाता र कामदार दुवैले रसीदको सक्कल प्रतिलिपीमा हस्ताक्षर गर्नपर्छ ।</p>	आईएलओ C95, धारा 14; आईएलओ R201, अनुच्छेद 8 (1) and 15 (1)
३.६	<p>कामदारको बैंक खाता खोल्नका लागि आवश्यक कागजातहरू रोजगारदाताले प्रदान गर्नेछन् ।</p>	<p>कामदारको बैंक खाता खोल्न रोजगारदाताको सहयोग आवश्यक हुन सक्छ, उदाहरणका लागि उनीहरूको बसाई वैद्यानिक हो भन्ने सावित गर्ने रोजगारदाताको प्रायो जक-पत्र आवश्यक हुन सक्छ ।</p>	आईएलओ C95, धारा 5
३.७	<p>रोजगारदाताले कैनै पनि कारणमा कामदार को पारिश्रमिक रौक्न हुँदैन ।</p>	<p>रोजगारदाताले पारिश्रमिकबाट कानुनी र करार अनुसार को कटौती गर्न सक्छ, (तल सेक्सन ४ हेन्होस), जुन पारिश्रमिक रोक्ने भन्दा फरक हो ।</p>	आईएलओ C95, धारा 12



४. शोधभर्ना, भत्ता, जिन्सी भुक्तानी र अनुमतियोग्य कटौती

भत्ता, सुविधा र कटौतीबारे स्पष्ट रूपमा करारमा सहमति भएको हुनुपर्छ । कटौती र जिन्सी भुक्तानीमा कामदारको सहमति हुनुपर्छ र ती कामदारको व्यक्तिगत प्रयोग र सुविधाका लागि गरिएको हुनुपर्छ ।

आईएलओ C189, धारा 12 (2)

<p>४.१</p> <p>कामदार र रोजगारदाताको सहमतिमा निम्नप्रकारका जिन्सी भुक्तानी हुनेछ (लागू हुनेमा चिह्न लगाउनुहोस्) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> खाना खर्च <input type="checkbox"/> बसोबासको खर्च <input type="checkbox"/> अन्य कानुनी जिन्सी भुक्तानी 	<p>जिन्सी भुक्तानी सिफारिस नगरिएता पनि, कामदारलाई जिन्सी भुक्तानी गरिन्छ भने त्यसबारे करारमा स्पष्ट जानकारी उपलब्ध गराइएको हुनुपर्छ । जिन्सी भुक्तानी पारस्परिक सहमतिका आधारमा गरिनुपर्छ ।</p> <p>प्रायः देशहरूले जिन्सी भुक्तानीलाई निषेधित गर्दछ । जहाँ यो अनुमति दिइएको छ, त्यहाँ पनि घरेलू कामदारको तलब च्यूनतम ज्यालाभन्दा कम हुन सक्दैन र जिन्सी भुक्तानी केवल कुल पारिश्रमिकको एक अंश मात्र भएर च्यूनतम ज्यालाको अंश हुनुहुदैन भन्ने धेरैको धारणा रहेको छ ।</p>	<p>आईएलओ R201, धारा 14 (c); आईएलओ C189, धारा 12 (2); आईएलओ C95, धारा.4(2)a,b</p>
<p>४.२</p> <p>कामदारलाई निम्न उल्लेखितका लागि अग्रिम भुक्तानी गर्न सकिनेछ –</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> एउटा मोबाइल फोन जुन कामसम्बन्धी प्रयोजनका लागि मात्र प्रयोग गरिने र त्यस फोनको सबै सञ्चार खर्च प्रदान गरिने । <input type="checkbox"/> सञ्चार खर्चसहितको एउटा मोबाइल फोन जुन व्यक्तिगत प्रयोग जन र कामका लागि प्रयोग गरिन्छ, र व्यक्तिगत प्रयोजनका लागि केवल आराम र काम नगरिरहेको समयमा मात्र व्यक्तिगत प्रयोग गर्ने पाइने त्यस मोबाइलको व्यक्तिगत प्रयोगको खर्च कामदार आफैले तिनपर्ने हुन्छ <input type="checkbox"/> व्यक्तिगत र कामसम्बन्धी प्रयोगका लागि एउटा मोबाइल फोन, जसको कामसम्बन्धी प्रयोग खर्च दिइन्छ, र आराम र काम नगरिरहेको समयमा मात्र व्यक्तिगत प्रयोग गर्ने पाइने त्यस मोबाइलको व्यक्तिगत प्रयोगको खर्च कामदार आफैले तिनपर्ने हुन्छ <input type="checkbox"/> घरमा वाईफाईको निःशुल्क सुविधा, प्रत्येक हप्ता निम्न घन्टाहरूमा कम्प्युटर, फोन र/वा ट्रायाब्लेट व्यक्तिगत प्रयोगका लागि पहुँच 	<p>मोबाइल फोनहरू कामदारहरूका लागि, र विशेषगरी निजी घरहरूमा अलग बस्नुपर्ने घरेलू कामदारहरूका लागि अझै आवश्यक वस्तुको रूपमा लिइन्छ । सञ्चार उपकरणहरूको उचित उपयोगमा कामदारहरूको पहुँच हुनुपर्छ ।</p> <p>कामसम्बन्धी फोन प्रयोगको पैसा कामदारबाट कटौती गर्नुहुदैन ।</p> <p>भारत सरकारद्वारा बनाइने करार अनुसार रोजगारदाताले कामदार कार्यस्थलमा पुगेको १५ दिनाभित्रमा एक मोबाइल फोन र त्यसको कनेक्शन निःशुल्क प्रदान गर्नुपर्ने प्रावधान हुन्छ ।</p>	

४.३	<p>कामदारले दिनमा कम्तीमा तीनचोटी पर्याप्त खाना निम्नअनुसार पाउनेछन्</p> <p><input type="checkbox"/> कामदारको आफ्नै खर्च नपर्ने गरी आरामको दिनसहित हरेक दिन तीनपटक खाना रोजगारदाताद्वारा प्रदान गरिने</p> <p><input type="checkbox"/> कामको समयमा मात्र खाना दिइने, सबै अन्य समयको खानाका लागि _____ का दरले भत्ता दिइने</p> <p><input type="checkbox"/> प्रतिमहिना _____ को खाना भत्ता</p>	<p>करारले सधैँ खाना र आवासको प्रावधान लागू हुने अवस्थामा त्यसलाई निर्दिष्ट गर्नपर्दछ ।</p>	आईएलओ C189, धारा 7 (h)
४.४	<p>रोजगारदाताले निम्नानुसार आवास प्रदान गर्नेछ :</p> <p><input type="checkbox"/> यस करारको दफा १.५ मा पहिचान गरिएको कार्यस्थलमा</p> <p><input type="checkbox"/> कामदारले खर्च बेहोनु नपर्नेगरी अर्को स्थानमा आवास । आवासको ठेगाना हो :</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>करारले सधैँ खाना र आवासको प्रावधान लागू हुने अवस्थामा त्यसलाई निर्दिष्ट गर्नपर्दछ ।</p>	आईएलओ C189, धारा 7 (h); UDHR, धारा 25 (1); CESCR, धारा 11 (1); CEDAW, धारा 14 (h)
४.५	<p>रोजगारदाताले कामदारलाई प्रदान गर्नेछ:</p> <p><input type="checkbox"/> स्थानीय तापमानका लागि उपयुक्त कपडाहरूका लागि मासिक भत्ता</p> <p><input type="checkbox"/> स्थानीय तापमानको लागि उपयुक्त पोसाक</p>	<p>धेरै करारहरूले मध्यपूर्वी देशहरूमा (श्रीलङ्काका कामदारहरूका लागि) र सयुक्त अरब इमिरेट्समा (नेपालका कामदारहरूका लागि) कामदारहरूलाई कपडाको प्रबन्धलाई जोड दिन्छन् ।</p>	



५. कार्यधन्ता र दैनिक विश्वास

आईएलओले काम गर्ने समय प्रतिदिन आठ घन्टाभन्दा बढी हुनुहुँदैन भन्ने सिफारिस गर्दछ (४८ घन्टा प्रतिहप्ता)। त्यसमा थप काम गर्दा ओभरटाइम शुल्क लगाउनु पर्नेहुन्छ। दैनिक आरामको अवधि कम्तीमा ११ घन्टाको हुनुपर्छ।

थाइल्यान्डमा घरे लु कामदारहरूको लागि मानक करार (आईएलओ र माई फे यर होम)

५.१	<p>कामदार प्रतिहप्ता _____ दिन कानुनद्वारा निर्धारितमध्ये जुन कम छ, त्यति दिन काम गर्दछ।</p>	<p>घरेलु कामदारहरूको लागि नियमित कामको समय करारमा निर्दिष्ट हुनुपर्छ।</p> <p>घरेलु कामदारहरूले सामान्य कामको समयमा काम गर्ने कामदारका जस्तै समान अधिकार पाउनुपर्छ, ओभरटाइम पारिश्रमिक, दैनिक र साप्ताहिक आराम, र वार्षिक तलबी विदाको सुविधा पाउनुपर्छ। दैनिक तथा साप्ताहिक रूपमा काम गर्ने समय राष्ट्रिय श्रम कानून र अन्तर्राष्ट्रिय मानवअधिकार र श्रमसम्बन्धी मापदण्ड अनुरूप हुनुपर्छ।</p> <p>अधिकारमा आधारित कराहरूले ४०घन्टालाई कामको एक हप्ता मान्ने (प्रतिदिन आठ घन्टा काम) सिद्धान्तको पालना गर्नुपर्छ।</p> <p>यदि कामदार १८ वर्षभन्दा कम उमेरको भएमा, ओभरटाइम र तयारी अवस्थामा र हने समयसहित कामको समय ४८ घन्टा प्रतिहप्ताभन्दा बढी गर्न निषेध गरिन्छ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (f)</p> <p>आईएलओ C47, धारा 1 (a), (b); CESCR, धारा 7 (d); आईएलओ C181, धारा 11 (d), 12 (c); CMW, धारा 25 (1), (2), (3); आईएलओ C97, धारा 6 (1) a (i); आईएलओ C189, धारा 10 (1)</p> <p>आईएलओ R116, अनुच्छेद 5</p> <p>थाइल्यान्डमा घरेलु कामदारहरूको लागि मान्यताप्राप्त करार (आईएलओ र माई फे यर होम)</p>
५.२	<p>अतिरिक्त पारिश्रमिक भुक्तानी गरिएको भएमा, यदि तयारी अवस्थामा बस्दा वा रातको काम लगायतका ओभरटाइमले गर्दा कामदारको आराम गर्ने समयमा वाधा पुगेमा, उनले पर्याप्त आराम समयको क्षतिपूर्ति पाउनुपर्छ।</p>	<p>आईएलओले घरेलु कामदारहरूका लागि आराम गर्ने समयको क्षतिपूर्ति सिफारिस गर्दछ।</p> <p>साउदी अरबमा बंगलादेशी कामदारहरूको लागि गरिने करारमा, कामदारले विदाको दिनमा काम गर्न स्वीकारेमा अर्को दिन छुट्टी पाउने प्रवधान हुन्छ।</p>	<p>आईएलओ R201, अनुच्छेद 12</p>
५.३	<p>रोजगारदाताले प्रयेक पारिश्रमिक चक्रमा कामदारलाई लिखित रूपमा कामको समय, ओभरटाइम, रात्रिकालीन काम, तयारी अवस्थामा रहेको (स्ट्राइड बाइ) अवधि र दैनिक आरामको समयको विवरण सजिलै बुझ्न सकिने ढाँचामा उपलब्ध गराउनुपर्छ।</p>	<p>आईएलओले घरेलु कामदार र रोजगारदातालाई ओभरटाइम, तयारी अवस्थामा रहेको अवधि र रातको कामसहित काम गरेका सम्पूर्ण समयको रेकर्ड राज्ञि सिफारिस गर्दछ। यदि विवाद उत्पन्न भयो भने यसले कामदार र रोजगारदाता दुवैलाई सुरक्षित गर्नेछ।</p> <p>कामको विवरणको रेकर्डको नमुना अनुसूची IV मा प्रदान गरिएको छ।</p>	<p>आईएलओ R201, अनुच्छेद 8 (1), (2)</p>
५.४	<p>स्तनपान गराइरहेका कामदारहरूले स्तनपानको लागि दैनिक छुट्टी र/वा दैनिक कामको घन्टामा कटौती गर्न अधिकार पाउँछन्, जन कामको समयको रूपमा गणना गरिनेछ, र सोहिअनुसार पारिश्रमिक पाइनेछ।</p>	<p>आईएलओ मातृत्व सन्धिले आमावाबुलाई एक वा बढी दैनिक ब्रेक प्रदान गर्दछ वा स्तनपानका लागि प्रतिदिन कार्यधन्तामा कमी गर्न सकिने प्रावधान छ। यो सन्धिले स्पष्ट उल्लेख गर्दछ कि त्यसप्रकार खर्चिएको समयलाई दैनिक कामको समयमा गणना गरिनेछ।</p>	<p>आईएलओ C183, धारा 10; CEDAW, धारा 11 2 (c)</p>

६. साप्ताहिक छुटीको दिन		
	घरेलु कामदारहरूका करारामा सधैं साप्ताहिक छुटीबाटे स्पष्ट जानकारी समावेश हुनुपर्छ जुन कम्तीमा लगातार २४ घण्टाको हुनुपर्छ।	आईएलओ C189, धारा 7 (g)
६.१	कामदारले कम्तीमा हप्तामा एक दिन लगातार २४ घण्टा हुनेगरी आरामका लागि छुटी पाउनेछन्।	सामान्यतया: साप्ताहिक आरामलाई दिन वा घन्टामा गणना गरिन्छ।
६.२	साप्ताहिक विदाको समयमा दुई हप्ताभन्दा बढि लगातार काम हुनु हुँदैन।	लगातार दुई हप्ताभन्दा बढिसम्म साप्ताहिक विदाको दिन सङ्कलन नगर्न सिफारिस गरिन्छ।
७. सार्वजनिक विदाहरू र अन्य विदा		
	सबैलाई आवधिक तलबी विदासहित, आराम र विश्राम गर्ने अधिकार हुन्छ। सार्वजनिक विदाहरूमा काम गर्नेले पारिश्रमिक पाउनु एक सर्वव्यापी अधिकार हो।	UDHR, धारा 24; CESCR, धारा 7(d)
	घरेलु कामदारहरूले अन्य सबै क्षेत्रका कामदारहरूले जस्तै वार्षिक विदा र विरामी विदा सङ्कलन गर्ने पाउनुपर्छ।	आईएलओ C189, धारा 7 (g); आईएलओ R201, धारा 6 (2) b
७.१	कामदारले प्रतिवर्ष _____ सार्वजनिक विदा वा कानुनअन्तर्गत अनुमति दिइएको सार्वजनिक विदाको सङ्ख्यामध्ये, जुन बढि छ, त्यहि पाउनेछन्।	जब आप्रवासी घरेलु कामदारहरूले तलबी सार्वजनिक विदाहरू पाउँछन्, उनीहरूले गन्तव्य देशको सार्वजनिक जीवनमा भाग लिन सक्छन् र त्यहाँको संस्कृति र इतिहासबाटे जान्न सक्छन्।
७.२	सेवाको प्रत्येक वर्ष, कामदारले काम गर्ने तीन हप्ता वा सबै क्षेत्रका लागि कानूनले तोकेको वार्षिक विदाका दिनमध्ये जुन बढि छ, कामदारले त्यो पूर्ण तलबी विदाका रूपमा पाउनुपर्छ। कामदारले प्रतिमहिना पूर्ण तलबी वार्षिक विदाको _____ दिन सङ्कलन गर्नेछन्।	घरेलु कामदारहरूको करारामा वार्षिक विदासम्बन्धी जानकारी समावेश गरिएको हुनुपर्छ। वार्षिक विदा सामान्यतया: काम गरेको प्रतिमहिना दिनको आधारमा जम्मा हुन्छ। संयुक्त अरब इमिरेट्समा नेपाली घरेलु कामदारका करारले एक वर्ष पूरा भएपछि एक माहिना बराबरको तलबी विदा प्रदान गर्दछ।
७.३	कामदारले पूर्ण तलबी _____ दिनको वा कानुनअन्तर्गत अन्य सबै क्षेत्रहरूका लागि लागू हुने विरामी विदामध्ये जुन बढि हुन्छ, त्यो प्राप्त गर्नेछ।	काममा फर्कनुअघि विरामी वा चोटपटकबाट निको हुन सक्षम भएमा दीर्घ र पुन लाग्ने रोगहरू रोक्न मदत पुरदछ। संयुक्त अरब इमिरेट्समा, त्यहाँको श्रम कानून अनुसार, नेपाली आप्रवासी कामदारहरूको करारामा कामदार निको नभएसम्मे पूर्ण तलब पाउनेगरी आराम गर्न पाउने प्रावधान छ।



८. सामाजिक संरक्षण र विमा

यदि आप्रवासी कामदार र तिनका परिवारका सदस्यहरूले प्रचलित कानून र/वा द्विपक्षीय र बहुपक्षीय सन्धिका शर्तहरूको पालना गरेका छन् भने, सामाजिक सुरक्षाको सन्दर्भमा उनीहरूको पनि सम्बन्धित गन्तव्य देशका नागरिक सरहको अधिकार हुन्छ ।

CMW, धारा 27 (1),
(2); CEDAW, धारा 11
(1) e; आईएलओ C189,
धारा 14 (1),(2)

<p>८.१</p> <p>विरामीको अवस्थामा, कामदारको उपचार खर्चहरू कसले बेहोर्नेछ ? (कम्तीमा एउटामा चिह्न लगाउनुहोस्)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा र / वा स्वास्थ्य सेवा योजनाहरू <input type="checkbox"/> रोजगारदाताद्वारा प्रदान गरिएको निजी उपचार विमा 	<p>प्रत्येक देशको आफैनै सामाजिक सुरक्षा कानून हुन्छ, जुन अनिवार्य र स्वेच्छिक हुनसक्छ ।</p> <p>रोजगारदाता र कामदारले न्यूनतम संरक्षण स्तरहरूभन्दा बढीका लागि सहमतिमा आउन दिनेगरी यस दफालाई डिजाइन गरिएको छ, जसमा (कामदारको सहमतिमा) अन्य लगायत रोकथामयत्त दन्तसेवा, मनोसामाजिक स्वास्थ्य हेरविचार र वाणिक (रोकथाम) स्वास्थ्य जाँचसमावेश हुन सक्छ ।</p> <p>संयुक्त अरब इमिरेट्समा नेपाली आप्रवासी घरेलु कामदारहरूका लागि हुने करारमा कामदारको अस्पताल र उपचार लगायत सबै उपचारजन्य खर्चको विमा रोजगार दाताले गर्नेछ भने उल्लेखित हुन्छ ।</p>	<p>UDHR, अनुच्छेद 22, 23 (3); CESCR, धारा 9; आईएलओ C189, धारा 14 (1) आईएलओ C102, धारा 7,8,10</p>
<p>८.२</p> <p>यदि सामाजिक सुरक्षा योजनाले स्वास्थ्य विमा समेट्दैन भने, रोजगारदाताले कामदारको सबै उपचार खर्च व्यहोर्ने छ ।</p>	<p>दफा ८.१ को अनुपालन नगर्ने रोजगारदाताका कामदारहरूलाई संरक्षण प्रदान गर्न यो दफा सिफारिस गरिएको छ, जसले यो सुनिश्चित गर्दछ कि स्वास्थ्य विमा वा सामाजिक सुरक्षा नभएमा, रोजगारदाताले स्वास्थ्य उपचार खर्चहरू व्यहोर्न बाध्य हुन्छन् ।</p>	<p>CEDAW, धारा 12 CESCR, धारा 7 (b), 12 (1); CESCR, सामान्य प्रतिकृया 22, अनुच्छेद 7</p>
<p>८.३</p> <p>रोजगारदाताले कानुनी रूपमा आवश्यक सबै सामाजिक सुरक्षा योजनाहरूमा कामदारलाई समावेश गर्नेछ ।</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> दफा ८.१मा उल्लेखित तलबमा थप रु निवृत्तीभरण कोषमा <input type="checkbox"/> कामका लागि अमान्यता र अक्षमताको विमा <input type="checkbox"/> कामदारको क्षतिपूर्ति कोष <input type="checkbox"/> बेरोजगारी विमा 	<p>आईएलओ सन्धि सङ्ख्या १८९ ले सरकारहरूलाई घरेलु कामदारहरूले पनि अन्य कामदारहरूलाई लागू भएको संरक्षण बाबारी उपभोग गरेको सुनिश्चित गर्न आव्यान गर्दछ ।</p> <p>जहाँ आप्रवासी कामदारहरू सामाजिक सुरक्षा र कल्याणकारी योजनाहरूबाट बहिष्करणमा परेका छन्, कामदारका आफैने देशका सरकारहरूले वृद्धावस्था, विरामी, चोटपटक, गर्भावस्था, अपाइग्राता र मत्यु लगायतका लागि आप्रवासी कल्याण कोष स्थापित गर्न सक्छन् ।</p>	<p>आईएलओ C189 धारा 14 (1)</p>
<p>८.४</p> <p>कामका कारण दर्घटना, चोटपटक वा बिरामी अवस्थामा रोजगारदाताले तत्काल चिकित्सा उपचारको प्रबन्ध गर्दछ र कामदारको परिवार, दत्तावास र वाणिज्य दूतावास, भर्ना गर्ने ऐजन्सी र अन्य सम्बन्धित अधिकारीहरूलाई सूचित गर्नेछ ।</p>	<p>रोजगारदाताले समयमै उपचार सुनिश्चित गर्न र थप जटिलताहरूबाट बचाउन कामदारलाई चिकित्सक र/वा अस्पताल लानु अनिवार्य हुन्छ ।</p>	<p>CESCR, धारा 12 (1); आईएलओ C155. अनुच्छेद 18.</p>



९. पेशागत स्वास्थ्य र सुरक्षा

यस खण्डले शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्यका उच्चतम मापदण्डमा सबैको अधिकारलाई समर्थन गर्छ ।

CESCR, धारा 12 (1); CESCR, सामान्य प्रतिकृति 14

९.१	<p>रोजगारदाताले काम सम्बन्धी खतरा र जोखिमहरूलाई कम गर्न कानूनले तोकेका लगायत देहायका सबै व्यावहारिक प्रयासहरू गर्नेछन् :</p> <ul style="list-style-type: none"> प्राथमिक उपचार बक्स प्रदान गर्ने जुन पहुँचयुक्त, प्रष्ट देखिने र पर्याप्त स्वास्थ्य सामग्रीले भरिएको हुनुपर्छ । कामका लागि प्रयोग गरिने उपकरण, यन्त्र र अन्य सामग्रीको प्रयोगसम्बन्धी अभिमुखीकरण प्रदान गर्ने । 	<p>उपायहरू राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरूसँग मेलखाने हुनुपर्छ ।</p> <p>इन्डोनेसियामा घरेलु कामदारहरूका लागि हुने करार माएक प्राथमिक उपचार बाकसको उपलब्धताको प्रावधान हुन्छ ।</p>	<p>(2); आईएलओ C189, धारा 13; CEDAW, धारा 11 (1) f, (2) d; CESCR, धारा 7 (b); आईएलओ R201, अनुच्छेद 19</p>
९.२	<p>गर्भवती वा स्तनपान गराइरहेका कामदार लाई रोजगारदाताले उनको र/वा उनको बच्चाको स्वास्थ्यमा हानी पूर्ने प्रमाणित भएका काम गर्न लगाउन हुँदैन ।</p>	<p>CEDAW लाई दक्षिण एसिया र मध्यपूर्व क्षेत्रका धेरैजसो स्रोत र गन्तव्य देशहरूद्वारा अनुमोदन गरिएको छ ।</p>	<p>CEDAW, धारा 11 (1) f, (2) d; UDHR, धारा 25 (2); आईएलओ C183, धारा 3; आईएलओ R191, धारा 6 (1), (2), (3); CEDAW, सामान्य सिफारिस 24</p>



१०. बसोबासका लागि मापदण्ड

१०.१	<p>कामदार रोजगारदाता को घरमा वस्ने वा नवस्ने भन्ने सम्झौता गर्न स्वतन्त्र र हनेछन् ।</p>	<p>रोजगारदाताको घरको परिसरमा वा स्वतन्त्र रूपमा वस्ने निर्णय वारे कामदारलाई रोज्ने अधिकार छ ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 9 (a); CEDAW, धारा 15 (4); CCPR, धारा 10 (1)</p>
१०.२	<p>रोजगारदाताद्वारा प्रदान गरिएको आवास निजी र ताला लगाउन मिल्ने ढोका (हरू) सहितको हुनुपर्छ । ढोकाको साँचो कामदार लाई मात्र प्रदान गरिनुपर्छ ।</p>	<p>आवासमा आत्मसम्मान, गोपनीयता, स्वास्थ्य र सुरक्षाका लागि आवश्यक सुविधाहरू समावेश गर्नपर्छ । कामदारको गोपनीयताको अधिकारलाई हरेक समय सम्मान गर्नपर्छ ।</p>	<p>आईएलओ R201, अनुच्छेद 6 (2), 17 (a), (b), (c), दृज (1) b; CMW, धारा 14; आईएलओ C189, धारा 6</p>

<p>१०.३</p> <p>दफा ४.६ अन्तर्गत प्रदान गरिएको आवास, तलब र भत्ताहरूले कामदारको सुरक्षित, स्वच्छ र सम्मानित आवास र जीवनलाई सुनिश्चित गर्नपर्छ।</p>	<p>करारमा आवासको विवरण प्रदान गरिनुपर्छ।</p> <p>अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू अनुसार आवासको अधिकार लाई आश्रय भन्ने संकृचित रूपमा व्याख्या गर्न हुँदैन, बरू सम्मानित जीवनयापन गर्ने सुविधा सुनिश्चित गर्ने गरी स्पष्ट गरिनुपर्छ।</p>	<p>आईएलओ R201, अनुच्छेद 6 (2) (f), 17 (a), (b), (c), 21 (1) b; CESCR, सामान्य प्रतिकृया 4, अनुच्छेद 7, 8(b)and(d),9</p> <p>UDHR, धारा 25 (1); CESCR, धारा 11 (1); CEDAW, धारा 14 (h)</p>
<p>११. सञ्चार, सूचना र सङ्गठनको स्वतन्त्रता</p> <p>लिंग, राष्ट्रियता र आप्रवासनको स्थिति जेजस्तो भएपनि, अभिव्यक्तिको स्वतन्त्रता, शान्तिपूर्ण सभा र सम्बद्धताको अधिकार सबैलाई लागू हुनेछ।</p>		<p>UDHR, धारा 19, 20; CCPR, धारा 19 (2); CMW, धारा 13 (2); CERD, धारा 5 (d) viii, xi</p>
<p>११.१</p> <p>रोजगारदाताले मोबाइल फोन र कामदार को अन्य व्यक्तिगत सामग्रीहरू जफत गर्ने पाउँदैन र कामदारको काम गर्ने समयभन्दा अन्य समयमा मोबाइल फोनको उपयोग गलाई प्रतिबन्ध लगाउने पाउँदैन।</p>	<p>फोनले कामदारहरूलाई घरको सम्पर्कमा रहन, र परिवार तथा साथीहरूसँग विद्युडेको पीडालाई कम गर्ने मद्दत गर्दछ।</p> <p>साउदी अरबमा बंगलादेशी कामदारहरू र संयुक्त अरब इमिरेट्समा नेपाली कामदारहरूका लागि हुने करारमा कामदारले आफ्नो परिवार, दूतावास र वाणिज्य दूतावासमा आफ्नै खर्चमा सहजै संवाद गर्न अनुमति दिइने व्यवस्था छ।</p>	<p>UDHR, धारा 19; CCPR, धारा 19 (2); CMW, धारा 13 (2); CERD, धारा 5 (d) viii</p>
<p>११.२</p> <p>रोजगारदाताले कामदारहरूलाई ट्रेड युनियन वा कामदार सङ्घको सदस्यता लिन रोक्न सक्दैन। एक ट्रेड युनियन वा कामदारको सङ्गठनमा सदस्यता लिनु करार रद्द गर्ने मान्य आधार मानिने छैन।</p>	<p>धैरै देशहरूमा, प्रवासी कामदार वा धरेलु कामदारलाई कानुनद्वारा ट्रेड युनियनहरू गठन गर्ने वा तिनमा आबद्ध हुन अनुमति दिइदैन। गन्तव्य देशमा यो दफा लागू हुने सुनिश्चित गर्न त्यहाँ लागू हुने नियमहरू बारे सावधानीपूर्वक विचार गरिनुपर्छ।</p> <p>इन्डोनेशियामा धरेलु कामदारहरूका लागि गरिने करारमा सङ्गठनको स्वतन्त्रताको प्रावधान हुनेगर्छ।</p>	<p>धारा, 2, 8 (1), (2) and 11; UDHR, धारा 23 (4); CESCR, धारा b 8 (a), (b), (c), (d); CMW, धारा 26 (1), (2) and 40 (1), (2) (b); CERD, धारा 5 (d) ix; CCPR, धारा, 22 (1); आईएलओ C189, धारा 3 (2) a; आईएलओ R201, अनुच्छेद 2 (a), (b); CEDAW, सामान्य सिफारिस 26, अनुच्छेद 26 (b)</p>



१२. परिचय कागजात र दर्ता

१२.१	<p>राहदानी, आप्रवासनसम्बन्धी कागजात, श्रम स्वीकृति र कामदारको रोजगार करार कामदारको साथमा रहनेछ ।</p>	<p>अधिकारिक अधिकतबाहेक अरू कसैमा पनि प्रवेशाज्ञा, राहदानी र श्रम स्वीकृति लगायतका पहिचानजन्य कागजातहरू जफत गर्ने वा नष्ट गर्ने अधिकार हुँदैन ।</p> <p>जोर्डन, साउदी अरेबिया जस्ता देशका (बंगलादेशी कामदारहरूका लागि) थाइल्यान्डको (आईएलओ र माई फेरय होम) र संयुक्त अरब इमिरेट्सको (नेपालका कामदारहरूका लागि) करारमा आफ्नो पासपोर्ट वा कागजात आफैसंग राख्न पाउने घेरेलु कामदारहरूको अधिकारलाई समर्थन गर्दछ ।</p>	CMW, धारा 21
------	--	---	--------------



१३. सीप तालिम र व्यावसायिक विकास

१३.१	<p>रोजगारदाताले कामदारलाई उनको भूमिकाका लागि आवश्यक शिक्षा र तालिम सुनिश्चित गर्नेछ ।</p>	<p>रोजगारदाताहरूले कामदारहरूको क्षमता र सीप विकास गर्न सहयोग गरेर त्यसलाई कामदारले आफ्नो काममा प्रयोग गर्नसक्ने अभ्यास राख्ने हो ।</p> <p>संयुक्त अरब इमिरेट्समा नेपालका कामदारहरूकाकरार अनुसार रोजगारदाताले घेरेलु कामदार प्रशिक्षण वा अभिमुखीकरण प्रशिक्षण जस्ता सबै तयारीका खर्चहरू व्यहोनुपर्छ ।</p>	आईएलओ R201, अनुच्छेद 25
------	---	--	-------------------------

१३.२	<p>रोजगारदाताले कामदारलाई काम गर्ने समयभन्दा बाहिरको समयमा शिक्षा र तालिमको अवसर र पहुँचमा रोक लगाउन पाउँदैन ।</p>	<p>रोजगारदाताले १८ वर्षभन्दा कम उमेरका कामदारहरूलाई उनको शिक्षा जारी राख्न सहयोग गर्नपर्छ । १८ वर्षभन्दा कम उमेरका कामदारहरूलाई ओभरटाइम वा रातको समयमा काम गर्न आवश्यक पढैन ।</p>	आईएलओ C189, धारा 4 (2); आईएलओ C143, धारा.12 (c)
------	--	---	---



१४. कामदारको दायित्व

१४.१	<p>दफा २.२ मा समाहित कार्य विवरणअनुसार कामदारले सबै काम गर्नेछन् ।</p>	<p>कार्य विवरण र काममा गरिनपर्ने सबै परिवर्तन कामदारको छलफल र सहमतिमा हुनुपर्छ ।</p>	
१४.२	<p>कामदारले रोजगारदाताको गोपनीयताको कदर गर्नेछन् ।</p>	<p>कामदारले कैनै पनि गैरकानुनी सूचना भने गोप्य राख्न आवश्यक हुँदैन ।</p>	UDHR, धारा.12; CCPR, धारा 17 (1)
१४.३	<p>कामदारले अचानक विरामी भई काममा अनुपस्थित भएमा रोजगारदातालाई सकेसम्म छिटो सूचित गर्नेछन् ।</p>	<p>विरामीको कारणले काम गर्न नसक्ने हुँदा कामदारले तत्काल आफ्नो रोजगारदातालाई सूचना गर्ने अवस्था र क्षमता नभएमा यसले काममा असर पार्न सक्छ । यस्तो बेलामा कामदारको अवस्थालाई ध्यान दिइनुपर्दछ ।</p>	

परिचय कागजात र न्यूनता

सीप तालिम र व्यावसायिक

क्षमतारक्षेत्र व्यायित्व



१५. विवाद समाधान

१५.१	<p>राष्ट्रो काम गर्ने वातावरण र मानसिकता बनाउन रोजगारदाता र कामदार कामको सम्बन्धबाटे छलफल गर्न सहमत हुन्छन्।</p> <p>महिला र लैडिंगकामा आधारित हिंसाविरुद्ध कामदारको सहमतिमा औपचारिक प्रक्रियाहरूमार्फत निरूपणका उपायमा जान सकिन्छ तर कुनै पनि अवस्थामा वैकल्पिक विवाद समाधानका प्रक्रियाका लागि सिफारिस गरिनु हुन्दैन।</p>	<p>सम्बन्धित राष्ट्रिय निकाय र कामदारको चासोको प्रतिनिधित्व गर्ने दूतावासको सक्रिय सहभागितामा कामदार र रोजगारदाताबीचको विवादहरू समाधान गरिनुपर्छ।</p> <p>भारत सरकारले बनाएको करारको शर्तमा रोजगार करारसम्बन्धी सबै विवाद, उजुरी र दावी उक्त देशको प्रचलित कानून बमोजिम समाधान गरिनेछ।</p>	<p>UDHR, धारा 8; CEDAW, सामान्य सिफारिस 26, धारा 26 (c) and (l); CEDAW, सामान्य सिफारिस 33, अनुच्छेद b 57, 58; CMW, धारा 54 (2), 61 (2), 83 (a), (b), (c); CCPR, धारा 14</p>
१५.२	<p>यदि रोजगारदाता वा कामदारले यस करारमा उल्लेखित दायित्व उल्लङ्घन गर्दछन् वा पूरा गर्न असफल भए भने दुवै दफा १६.२ (उचित कारणले रोजगारदाता द्वारा समाप्त) र १६.४ (कामदारबाट उचित कारणले समाप्ति) अन्तरगत पर्नेछन्।</p>	<p>आप्रवासन स्थिति, लिङ्ग र जुनसुकै आधारका बावजुद कानूनको अगाडि कामदारहरू समान हुनुपर्छ।</p>	<p>UDHR, धारा 8; CMW धारा 54 (2), 61 (2), 83 (a), (b), (c); आईएलओ R201, अनुच्छेद 21 (e), (f); CEDAW, सामान्य सिफारिस 26, धारा 26 (c) and (l); CCPR, धारा 14</p>



१६. करार रद्द, समाप्ति र नवीकरण

१६.१	<p>घरेलु कामदारहरूका करारमा न्यूनतम सेवा अवधि सूचनासहित रोजगारसम्बन्धी सर्त र अवस्थाहरूको समाप्ति समावेश हुनुपर्छ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (k)</p>	
१६.२	<p>रोजगारदाता वा कामदारहरूले यस करारलाई लिखित सूचना दिएर _____ हप्ता / महिना (कृपया धेरा लगाउनुहोस्)मा वा कानूनद्वारा प्रदान गरि एको न्यूनतम सूचना अवधिमध्ये जुन अधिक छ, त्यतिमा रद्द गर्न सक्छन्।</p> <p>यदि _____ महिनापछिसम्म पनि काम असन्तोषजनक रहिरहेमा रोजगार दाताले करार समाप्त गर्न सक्छन्।</p>	<p>कामदार वा रोजगारदाताले गम्भीर दुर्व्यवहार गरेका छैनन् भने दुवै पक्षहरू उचित स्थादको हकदार हुन्छन्। न्यूनतम एक महिना सिफारिस गरिएको छ।</p> <p>न्यायोचित कारण भएमा रोजगारदाताले करार समाप्त गर्न सक्छन्। कामदारलाई निर्देशन तथा लिखित चेतावनी दिइनुपर्छ, जसले गर्दा उनीहरूलाई आफ्नो काममा सुधार गर्ने मौका मिल्दछ।</p>	<p>आईएलओ C158, धारा 11; आईएलओ R166, अनुच्छेद 8</p>

१६.३	<p>न्यायोचित कारणले कामदारबाट समाप्ति। मौलिक अधिकार, सुरक्षा, कामदारको आत्मसम्मान र स्वतन्त्रताको उल्लङ्घन लगायत करारको गम्भीर उल्लङ्घन भएको सन्दर्भमा कामदारले विनासूचना करार समाप्त गर्न सक्छ।</p>	<p>जसले हिंसा, शोषण, बेचविखन, दुर्व्यवहार, भेदभाव वा अरु गम्भीर करार वा सम्बन्धित कानुनहरूको उल्लंघन, अनुभव गरेका आप्रवासी घरेलु कामदारहरूले अविलम्ब काम छोड्न सक्छन्।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (k)</p>
		<p>सबैलाई दासत्व र बन्धन, शोषण, बेचविखन, वाध्यकारी वा जबरजस्ती श्रमबाट मुक्त हुने अधिकार छ।</p>	<p>UDHR, धारा 4; CCPR, धारा 8 (1), (2), (3); आईएलओ C29स आईएलओ C105स CEDAW, सामान्य सिफारिस 26, अनुच्छेद 6</p>
१६.४	<p>सम्झौताको अन्त्य वा समाप्तिपछि, कामदार आफ्नो देश फिर्तोसँग सम्बन्धित सम्पर्क खर्च निम्नानुसारका पक्षबाट गरिन्छ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • रोजगारदाता • कामदारको देशको भर्ना गर्ने एजेन्सी • गन्तव्य देशको भर्ना गर्ने एजेन्सी 	<p>यदि लागू भएमा, घरेलु कामदारहरूको करारमा उनीहरू स्वदेश फोर्किंदाका सर्तहरू समावेश गर्नपर्छ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (k), (j)</p>
		<p>कामदारलाई अनियमित हुनबाट रोक्नका लागि स्वदेश फर्किने खचहरू कामदारलाई व्यहोर्न नलगाउने सिफारिस गरिन्छ।</p>	
		<p>फिलिपिन्सका करारले नवीकरण नभइकन करार समाप्त भएमा, करार अवधि सकिनुअघि वा नवीकरण हुनुअघि कामदारले अन्त्य गरेमा, उनको स्वदेश फर्किने खर्च रो जगारदाताले व्यहोर्नपर्ने प्रावधान हुन्छ।</p>	
१६.५	<p>सेवा अन्त्य सुविधा : करार अवधि अन्त्य भएपछि कामदारले _____ महिनाको तलब बराबरको रकम वा कानुनी प्रावधान अनुसारको रकममध्ये जुन बढि हुन्छ, सो को हकदार हुनेछन्।</p>	<p>सेवा अन्त्य सुविधा रोजगारदाताले कामदारका यो गदानलाई सराहना गर्ने तरिका हो।</p> <p>कुवेतमा कामदारले करार अवधि पूरा गरेपछि प्रत्ये क वर्षको लागि एक महिनाको तलब बराबरको बोनस भक्तानी गरिने व्यहोरा करारमा उल्लिखित हुन्छ।</p>	
१६.६	<p>करार समाप्तिपछि ठिलाई नगरीकन रोजगारदाताले बाँकी पारिश्रमिक र अन्य सुविधाहरू विना कुनै अङ्गन कामदारलाई रोजगार प्रमाणपत्रसहित प्रदान गर्नपर्छ।</p>	<p>थाइल्यान्डमा घरेलु कामका लागि गरिने करारमा (आईएलओ र माई फेयर होम) उल्लेख गरिएको हुन्छ कि जुनसुकै कारणले करार समाप्त भएको भएतापनि, रोजगारदाताले कामदारको सेवाको अवधि र कामको प्रकृति खुलाउँदै विनासर्त प्रमाणपत्र प्रदान गर्न पर्दछ।</p>	<p>आईएलओ C189, धारा 7 (k), (j); आईएलओ R201, अनुच्छेद 15 (2); आईएलओ C95, धारा 12 (2)</p>

<p>१६.७</p> <p>करार नवीकरण भएमा वा लम्बिएमा कामदारले पारिश्रमिकमा _____ वृद्धि पाउनेछन्।</p> <p><input type="checkbox"/> करार नवीकरणमा, रोजगारदाताले कामदारलाई स्वदेशमा गएर फर्किन दुइतर्फी विमान टिकट प्रदान गर्नेछ।</p>	<p>कामदारलाई करारमा हस्ताक्षर गरेबापतको बोनस र दुइतर्फी टिकट प्रदान गर्दा रोजगारदातासँग काम जारी राख्ने ऐउटा महत्वपूर्ण प्रोत्साहन हुन सक्छ।</p>	
<p>१६.८</p> <p>यदि करार अवधिभित्र नै कामदारको मृत्यु भएमा, रोजगारदाताले तुरन्त दूतावास, कन्सुलर र रोजगारी गर्ने देशमा सम्बन्धित निकायलाई सूचित गर्नेछ।</p>	<p>संयुक्त अरब इमिरेटसमा नेपाली कामदारहरूका लागि हुने करारमा, कामदारको मृत्यु भएमा, रोजगारदाताले तुरन्त नेपाली दूतावास वा कन्सुलेटलाई जानकारी दिनेछ र रोजगारदाताको खर्चमा कामदारको लाश, बाँकी अंश र व्यक्तिगत सरसामान स्वदेश पठाउनेछ, भन्ने उल्लेखित हुन्छ।</p> <p>यदि फिर्ता पठाउन सम्भव छैन भने नेपाली दूतावास/वाणिज्य दूतावास मार्फत कामदारको निकटतम आफन्तको सहमति प्राप्त भएपछि, मृत शरीर (लास) संयुक्त अरब इमिरेटसमा नै जलाउन सकिन्छ।</p> <p>नेपाली दूतावास/वाणिज्य दूतावासका माध्यमबाट कामदारको बाँकी विदासहित सबै बाँकीभुक्तानी गरिनेछ।</p>	



१७. करारको वैधता

१७.१

यो करार मात्र एक वैध करार हो। यस करारको प्रतिस्थापनमा रोजगारदाता र कामदारबीचको कुनै पनि अन्य सम्झौता वैध हुनेछैन।

अनुसूची III | गर्नुपर्ने कार्यहरू

१. घर-व्यवहार

१.१ सफाइ

- धुलो पुछ्ने
- बढाउने
- भ्याकुम लगाउने
- भुइ पुछ्ने
- ओछ्यानहरू मिलाउने
- बाथरूम सफा गर्ने
- फर्निचर र उपकरणहरू पुछ्ने
- भ्र्याल र काँचको ढोका सफा गर्ने
- बाल्कोनी सफा गर्ने
- अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____

१.२ खाना पकाउने

- खाना पकाउन चाहिने सामान किनमेल
- बोकिड
- भाडा धुने
- अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____
- पकाउने :
- नास्ता
- विहानको नास्ता
- दिउँसोको खाना
- बेलुकाको खाना
- विशेष आहारको आवश्यकता भएका घर को सदस्यहरूको सङ्ख्या:

१.३ धुलाई

- लुगा धुने
- मेसिनले धुने
- हातले धुने
- तन्नाहरू धुने
- मेसिनले धुने
- हातले धुने
- फर्निचरका खोलको धुलाई
- मेसिनले धुने
- हात धुनु
- लुगा सुकाउने
- इस्ती लगाउने
- जुताहरूको सफाइ
- अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____

१.४ विशेष कार्यक्रमहरू

१.४.१ उत्सव समारोहहरू

कामदारले प्रत्येक वर्षमा लगभग _____ विशेष कार्यक्रममा निम्नलिखित काम गर्नेछन् :

- खाना तयारी गर्ने
- पेयपदार्थ तयारी गर्ने
- ठाउँ व्यवस्थित गर्ने
- ठाउँ सजाउने
- अतिथिहरूलाई स्वागत गर्ने
- खाना पसिक्ने/सर्भ गर्ने
- सफा गर्ने
- अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____

१.४.२ यात्राहरूर विदामा धुम्न जाँदा

कामदारले छुट्टीमा/यात्रामा प्रतिवर्ष _____ पटक घरपरिवारसाथै जानेछन् र निम्न कार्यहरू गर्नेछन्

- पकाउने
- सफाइ
- धुलाई
- बाच्चाहरूको हेरचाह
- बृद्ध या विरामीको हेरचाह गर्ने
- अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको हेरचाह गर्ने
- पाल्तु जनावरहरूको हेरचाह गर्ने
- अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____

२. बर्गैचाको हेरचाह

कामदारले _____ वर्गमिटरको बर्गैचामा निम्नलिखित काम गर्नेछन्।

- घाँस काटने
- पोखरीहरू सफा गर्ने,
- रुखहरू र फूलहरू रोप्ने
- काँटछाँट गर्ने
- अनावश्यक घाँसपात उखेल्ने
- अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____

३. गाडीहरू

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> कामदारले..... (गाडीको सङ्ख्या) धुनेछन्: | <input type="checkbox"/> कामदारले घरका सामान्य काम गर्नका लागि गाडी चलाउनेछन् |
| <input type="checkbox"/> साप्ताहिक | |
| <input type="checkbox"/> पन्थ दिने | |
| <input type="checkbox"/> मासिक | |
| <input type="checkbox"/> अन्य: _____ | |

४. बच्चाहरूको हेरचाह

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> कामदारले _____ उमेरको (बच्चाहरूको सङ्ख्या) को हेरविचार गर्नेछन् (कृपया निर्दिष्ट गर्नुहोस्), जसमा निम्नलिखित कार्यहरू गर्नेछन् : | <input type="checkbox"/> सामान्य बाल हेरचाह |
| | <input type="checkbox"/> नुहाउने |
| | <input type="checkbox"/> खुवाउने |
| | <input type="checkbox"/> बच्चालाई सुल्ल लैजाने |
| | <input type="checkbox"/> दूध/खाना तयारी गर्ने |
| | <input type="checkbox"/> खाना र पेय भाँडाहरू सफा गर्ने |
| | <input type="checkbox"/> बच्चाको निद्रा निगरानी गर्ने |
| | <input type="checkbox"/> विद्यालयमा पुऱ्याउने र ल्याउने |
| | <input type="checkbox"/> सिकाउने/पढाउने (कृपया विषय निर्दिष्ट गर्नुहोस्) : _____ |
| | <input type="checkbox"/> अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____ |

५. वृद्धवृद्धा विरामी भएका व्यक्तिहरू, अपाङ्गता भएका मानिसहरूको हेरचाह गर्ने

- | | |
|---|--|
| कामदारले निम्नलिखितको हेरचाह गर्नेछन् : | <input type="checkbox"/> खुवाउने र पानी पियाउने |
| <input type="checkbox"/> _____ (सङ्ख्या) वृद्ध मान्छे | <input type="checkbox"/> नुहाइदिने |
| <input type="checkbox"/> _____ (सङ्ख्या) विरामी भएका व्यक्तिहरू | <input type="checkbox"/> ओछ्यानमा नै नुहाइदिने |
| <input type="checkbox"/> _____ (सङ्ख्या) अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू | <input type="checkbox"/> ड्रेसिङ र सरसफाईजन्य स्थाहार गर्ने |
| उनले निम्नलिखित कामहरू गर्नेछन्: | <input type="checkbox"/> दाँतमुखको सफाई |
| | <input type="checkbox"/> हुदिसापिसाव गराउने र त्यसमा आवश्यक सफाईमा सहयोग गर्ने |
| | <input type="checkbox"/> औषधि खुवाउने |
| | <input type="checkbox"/> हुबेड, कुर्सी र हिवलचेयर, गाडीबाट भित्र-बाहिर सार्ने |
| | <input type="checkbox"/> अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____ |

६. पाल्तु पशुपंक्षी हेरचाह

- | | | |
|--|---|--|
| कामदारले निम्न पाल्तु जनावरहरूको हेरचाह गर्नेछन् : | <input type="checkbox"/> खुवाउने _____ (सङ्ख्या) पटक प्रतिदिन | रोजगारदाता र अरूप यात्राको समयमा, रोजगारदाताको यात्राका समयमा, पाल्तु जनावर हेरविचार का लागि कामदार र रोजगारदाता निम्न व्यवस्था गर्न सहमतछन् : |
| <input type="checkbox"/> _____ (सङ्ख्या) कुकुरहरू | <input type="checkbox"/> हिँडाउने _____ (सङ्ख्या) पटक प्रतिदिन कठौरामा पानी भर्ने | |
| <input type="checkbox"/> _____ (सङ्ख्या) विरालोहरू | <input type="checkbox"/> पशुको फोहोर सफा गर्ने | |
| <input type="checkbox"/> _____ अन्य (कृपया खुलाउनुहोस्): _____ | <input type="checkbox"/> नुहाइदिने | |
| निम्नलिखित कार्यहरू गर्नेछन्: | <input type="checkbox"/> सफा गरिदिने | |
| | | |

७. अन्य कामदारहरूको सुपरिवेक्षण

- | | |
|---|---|
| कामदारले घरका काम गर्न नियुक्त भएका अन्ये _____ (सङ्ख्या) अन्य कामदारहरूको सुपरिवेक्षण गर्नेछन्, जसमा उनले निम्नलिखित कामहरू गर्नेछन् : | <input type="checkbox"/> यधरपरिवारमा कार्यरत कामदारहरूबीचको कार्य पूरा गर्न समन्वय गर्ने |
| | <input type="checkbox"/> यपरिवारमा कार्यरत अन्य कामदारहरूले कामको गुणस्तरको अनुगमन गर्नेतालिम र पृष्ठपोषण |

रोजगारदाताको हस्ताक्षर : _____
मिति : _____
स्थान : _____

कामदारको हस्ताक्षर : _____
मिति : _____
स्थान : _____

This page is intentionally left blank.

This page is intentionally left blank.

This page is intentionally left blank.

Sally Barber
Programme Coordinator – Migration
sally.barber@unwomen.org

UN Women
Regional Office for Asia and the Pacific
5th Floor, United Nations Building
Rajadamnern Nok Avenue
Bangkok 10200
asiapacific.unwomen.org
  @unwomenasia



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

