



नीतिसार # २

दक्षिण एसियाली मूलका महिला आप्रवासी

श्रमिकहरूका लागि रोजगारी सम्भाता पत्रको

माध्यमबाट महिला आप्रवासी श्रमिकहरूको

अधिकार प्रवर्द्धन



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Since 2001, UN Women's Regional Programme on Empowering Women Migrant Workers in Asia has advocated for the protection and promotion of the rights of women migrant workers in Asia and the Pacific. UN Women works to ensure that women migrant workers contribute to sustainable development and benefit from reduced social and economic inequality through decent work and safe migration, focusing on three key areas:

1. We work with governments and regional bodies to ensure that labour and migration policies promote and protect the right of all women to safe migration and decent work, free of discrimination and exploitation;
2. We work with government, private sector, and recruitment agencies to ensure that women workers have increased access to gender-responsive information, procedures, training, services and justice; and
3. We convene, mobilize and invest in women workers so that governments, employers, and community members understand, recognize and value women migrant workers' rights and contributions.

This policy brief series forms part of the regional Empowerment of Women Migrant Workers in South Asia through Implementation of Standard Terms of Employment project, supported by the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). Implementation for this project is from May 2015 to June 2019, with the overall goal to protect and promote the rights of women migrant workers through improved terms of employment, with a focus on women migrant workers from Bangladesh, India, Nepal, and Sri Lanka who are migrating or are based in countries of destination in the Middle East.

This policy brief series was developed by UN Women Regional Office for Asia and the Pacific, by Jenna Holliday and Sally Barber. Some good practices and evidence were drawn from the Multi-Country Assessment on Women Migrant Workers and the Use of Standard Contracts, undertaken by Mary-José Tayah, Yuko Hamada and the International Organization for Migration (IOM) as part of the Empowerment of Women Migrant Workers in South Asia through the Implementation of Standard Terms of Employment project.

Design: Alike Creative

Cover photo: UN Women/SHAISTA CHISHTY

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 2018. All rights reserved.

विस्तृत कानूनी संरक्षणको अभावमा, महिला आप्रवासी श्रमिकहरूको मर्यादित श्रम तथा जीवनयापन र न्यायमा पहुँचको अधिकार रोजगार सम्भौता पत्र/करारको माध्यमबाट धेरै मात्रामा स्थापित हुनेगर्छ । विद्यमान सम्भौता पत्रहरूले केही मात्रामा संरक्षण प्रदान गरेको भए तापनि प्रचलित सम्भौतापत्र र अन्तर्राष्ट्रिय कानून तथा मापदण्डहरूबीच अन्तर रहेदै आएको छ । यी अन्तरहरू आप्रवासी महिला श्रमिकहरूलाई प्रभावित गर्ने श्रम शोषण, दुर्घटनाका असमानुपातिक दरसँग जोडिएका छन् ।

यो शृङ्खलाको दोस्रो, यस नीतिसारले दक्षिण एसिया-मध्य पूर्वी क्षेत्रमा विद्यमान सम्भौतापत्रका प्रावधानहरूको पहिचान तथा तुलना गरी आप्रवासी महिला श्रमिकहरूले उजुरी गरेका अधिकार उल्लङ्घनहरू अनुरूप संरक्षणमा देखिएका कमीकम जोरीहरूलाई सारांशमा प्रस्तुत गर्दछ ।



UN Women/ALLISON JOYCE

सवाल

महिला आप्रवासी श्रमिकलाई प्रायः सीमित श्रम कानून र नियमावलीहरू अन्तर्गत वा कुनै पनि प्रकारको कानूनी संरक्षण विना रोजगारमा लगाइने गरिन्छ । श्रम कानून बाहिर रहने क्षेत्रहरू, विशेषगरी घरेलु काममा रोजगारी पाउने सम्भावना पुरुषहरूभन्दा महिलाहरूको बढी हुन्छ । यसले आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई अन्य पेशा सरह काम गर्नुपर्ने समय, विदा, पारिश्रमिक, हिंडडुल र सड्गठनको स्वतन्त्रताका सम्बन्धमा प्राप्त हुने कानूनी संरक्षणबाट वञ्चित गर्ने काम गर्दछ । महिला आप्रवासी श्रमिक प्रायः सामाजिक सुरक्षाबाट पनि बचित हुने गर्दछन् र केही गन्तव्य मुलुकहरूमा गर्भावस्थामा देश निकाला (निर्वासन)का लागि आधार बन्नसक्छ ।¹

आप्रवासी घरेलु महिला श्रमिकहरू प्रायः कम पारिश्रमिकका लागि बस्ने र काम गर्ने वातावरणमा विना कुनै नियन्त्रण लामो समय काम गर्न आफूहरू बाध्य हुने गरेको बताउँछन् । काम गर्ने वातावरणलाई नियमन गर्ने नीति र अभ्यासको अभाव, र सेवा, सूचना वा न्यायमा सीमित पहुँचको अर्थ महिला आप्रवासी श्रमिक, विशेषगरी घरेलु श्रमिकहरू शोषण र दुर्व्यवहार को जोखिममा हुनेगर्दछन् । उदाहरणका लागि, आप्रवासी श्रमिकहरूको भिसा कुनै निश्चित रोजगारदातासँग मात्र जोडिदिने अभ्यासले श्रमिकहरूका जोखिम बढाउने काम गर्नसक्छ ।

आप्रवासी श्रमिकको रोजगार सम्भौता पत्रको अधिकारको परिभाषा

रोजगार सम्भौतापत्रका सम्बन्धमा आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार आंशिक रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय सन्धिसम्भौतामार्फत स्थापित गरिएका छन् ।

- सबै आप्रवासी श्रमिक र तिनका परिवारका सदस्यहरूको अधिकार संरक्षणसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि (सन् १९९०) ।
- रोजगारका लागि आप्रवासन महासन्धि (आईएलओ), १९४९ (संख्या ९७)
- आईएलओ घरेलु श्रमिक महासन्धि, सन् २०११ (संख्या १८९)
- महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्नेसम्बन्धी महासन्धि (सीडअ)
- महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि अन्तर्गतको समिति (सिडअ कमिटी) को महिला आप्रवासी श्रमिकहरूसम्बन्धी सामान्य सिफारिस संख्या २६; अनुच्छेद १४ ले राष्ट्रिय कानूनअन्तर्गत र रोजगारी सम्भौतापत्रमा घरेलु श्रमिकहरूका लागि संरक्षणहरूको अभाव र अधिक समय(ओभरटाइम)का लागि पारिश्रमिकविना अधिक समय काम गर्ने अवस्थाबीचको सम्बन्धमाथि प्रकाश पारेको छ ।

रोजगार सम्भौतापत्रमार्फत आप्रवासी श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण

स्थापित अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूलाई व्यवहारिक संरक्षणहरूमा अनुवाद गर्न श्रमिक पठाउने र प्राप्त गर्ने देशहरूमा सरकार, ट्रेड युनियनहरू, रोजगार व्यावसायी कम्पनी र नागरिक समाज संगठनहरू लगायतका श्रम आप्रवासनका सरोकारवालाहरूले महिला आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि करारका शर्तमा सुधार गरिएको मार्गदर्शन र सम्भौतालाई चासोको विषयको रूपमा निरन्तर उठाउँदै छन्।^३

रोजगारका मानक सर्तहरू सम्भौतापत्रलाई रोजगार सम्भौतापत्रलाई मार्गानिर्देशित गर्न वा परिभाषित गर्न प्रयोग गर्न सकिन्छ, र यसले कानूनी संरक्षणको साथमा रोजगारको अवस्थामा सुधार ल्याउन सक्छ।

रोजगारको मानक सर्तहरू (एसटीओई) के हुन्?

रोजगारका मानक सर्तहरू सम्भौतापत्र/करारका नमूना/खाका हुन्, जसलाई देहायअनुसार विभिन्न तरिकाले स्थापित गरिन्छ :

- क) गन्तव्य मुलुकहरूद्वारा विशेषगरी रोजगार व्यावसायी र रोजगारदाताहरूका लागि बाध्यकारी वा मार्गदर्शक नमूनाका रूपमा;
- ख) श्रमिक पठाउने मुलुकहरूद्वारा विशेषगरी रोजगार व्यावसायी र श्रमिकहरूका लागि बाध्यकारी वा मार्गदर्शक खाकाको रूपमा ;
- ग) श्रमिक पठाउने र प्राप्त गर्ने गन्तव्य मुलुकहरूबीच द्विपक्षीय वार्ताको माध्यमबाट, जसमा तिनीहरू सामान्यतः द्विपक्षीय सम्भौता वा समझदारीपत्रको^४ परिशिष्टका रूपमा संलग्न गराइन्छ।

सबै द्विपक्षीय सम्भौता वा समझदारीपत्रमा एसटीओई वा नमुना सम्भौतापत्र हुँदैनन्।



Photo: UN Women/ANINDIT ROY-CHOWDHURY

घरेलु श्रम सामान्यतया कानूनी दायरामा विस्तृत रूपमा समावेश नगरिने हुनाले एसटीओईले कामको मापदण्डलगायत काम गर्नुपर्ने समय, ज्याला, विदा र अन्य सर्तहरूको परिभाषासहित क्षेत्रगत मानकहरू स्थापित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नसक्छ।

एसटीओईलाई पूर्ण क्षमतामा लागू गर्न, सम्भौतापत्रहरूले घरेलु महिला श्रमिकहरूका लागि संरक्षणहरूलाई नियमित र प्रभावकारी रूपमा बढाउँदै लानुपर्छ। एसटीओईहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र मानकहरू अनुरूप बनाएर यसलाई हासिल गर्न सकिन्छ।

संरक्षणको क्षेत्रमा रहेको केही मुख्य कमीकमजोरीहरू

सन् २०१६ मा यूएन वुमनले माइग्रेन्ट फोरम इन एसियासँगको सहकार्यमा आप्रवासी घरेलु महिला श्रमिकहरू आफैले पहिचान गरेका संरक्षणको क्षेत्रमा रहेका मुख्य कमीकमजोरीहरूको विश्लेषण गर्न एउटा सहभागितामूलक प्रक्रियाको सुरुवात गर्यो । यस कार्यका लागि यूएन वुमनले अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासी सडगठन (आईओएम) लाई जिम्मा दिएको थियो, जसले दक्षिण एसियामा श्रीलङ्का र बङ्गलादेश तथा मध्यपूर्वमा लेबनान, कुवेत र जोर्डनमा विद्यमान एसटीओई र नमुना सम्झौतापतहरूको विश्लेषण गर्यो ।

अध्ययन गरिएका सबै पाँच वटै देशका करारमा आधारित र कानूनी संरक्षणहरूमा सीडथ समितिको सामान्य सिफारिस सङ्ख्या २६ र आईएलओ महासन्धि सङ्ख्या १८९ मार्फत महिला आप्रवासी श्रमिकहरूका सुनिश्चित गरिएको अधिकारको पूर्ण सूची र विस्तृत संरक्षणहरूको कमी रहेको पाइएको थियो ।

कामको प्रकृतिवारे विस्तृत जानकारी :

समीक्षा गरिएका मानक सम्झौतापत्रले कामको पदलाई सो कामलाई व्याख्या गर्ने सामान्य तरिका उल्लेख गरिएको भएपनि कामको प्रकृतिवारे पूर्ण विवरण प्रदान गर्दैन । तर, घरेलु श्रमिकहरूले आफ्नो सीप र रोजगार दाताको आवश्यकताअनुसार विभिन्न काम गर्दछन् । यसलाई सम्बोधन गर्ने राम्रो अभ्यास भनेको परिवारमा कति जना सदस्य छन् र घर कति ठूलो छ भन्ने सूचना उपलब्ध गराउनु हो जसले कामको दायरा र कार्यभार परिभाषित गर्न सहयोग गर्दछ ।

दैनिक आरामको व्यवस्था :

सबै सम्झौतापत्र/करारमा दैनिक काम र दैनिक आरामका लागि केही प्रावधानहरू समावेश छन्, तर केही अवस्थामा, ती प्रावधानहरू पूर्णतया अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुरूप छैनन् । उदाहरणका लागि, लेबनानमा सम्झौतापत्रमा लगातार १० घन्टा (प्रतिदिन) काम गर्नुपर्ने प्रावधान रहेको पाइन्छ । यसबाट प्रतिहप्ता ६० घन्टा काम गर्नुपर्ने हुनआउँछ । यो राष्ट्रिय श्रम

कानूनअनुरूप हप्तामा अधिकतम ४८ घन्टा मात्र काम गर्नुपर्ने व्यवस्थाभन्दा बढी हो ।

हिंडडुलको स्वतन्त्रता :

हिंडडुलको स्वतन्त्रता आप्रवासी श्रमिकको मौलिक अधिकार हो । एउटै ठाउँमा काम गर्ने र त्यहाँ बस्ने श्रमिकका लागि, गैरकामकाजी समयमा स्वतन्त्र रूपमा बाहिर जान पाउने क्षमता महत्वपूर्ण हुन्छ । तर, घरेलु श्रमिकहरूको यो स्वतन्त्रता कानून र व्यवहार दुवैमा प्रायः नियन्त्रित गरिएको पाइन्छ । जोर्डनमा प्रचलित मानक सम्झौतामा रहेको एउटा दफाले श्रमिकलाई कार्यस्थलबाट रोजगारदाताको अनुमतिबिना काम छोडेर जान नियन्त्रित गर्दछ ।

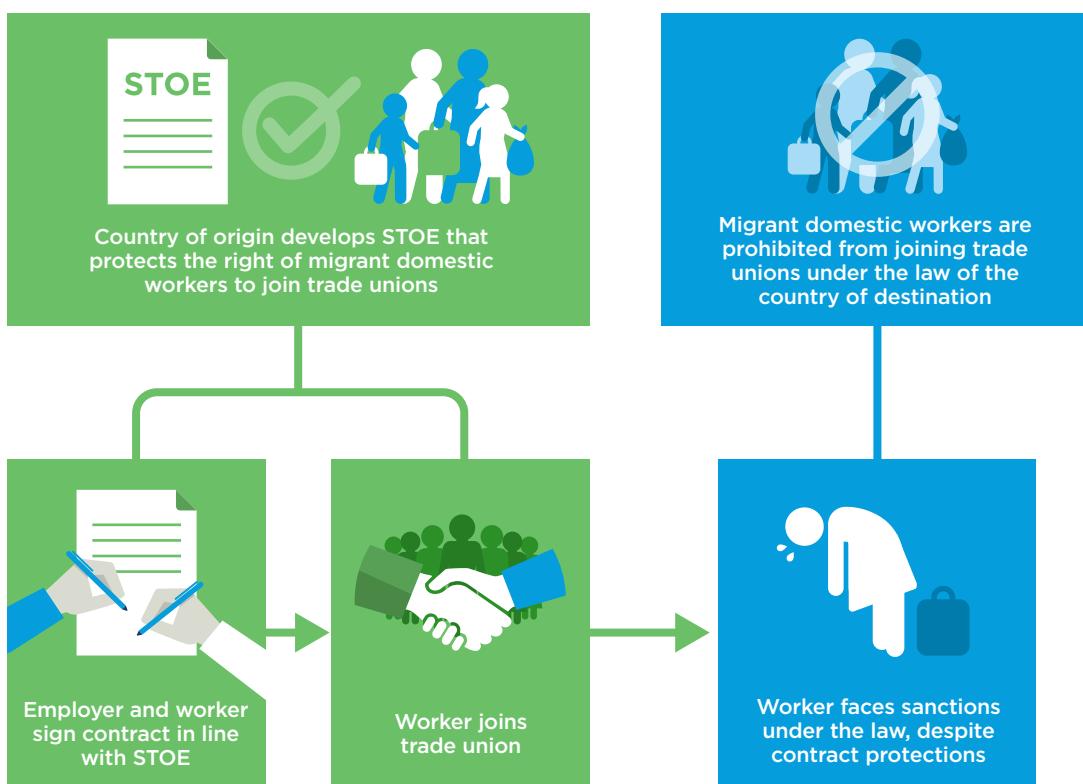
राहदानी र कागजात राख्ने अधिकार :

पहिचान, हिंडडुलको स्वतन्त्रता र जबर्जस्ती श्रमबाट मुक्तिका लागि श्रमिकहरूले आफ्नो राहदानी र महत्वपूर्ण कागजात राख्न पाउने अधिकार अत्यावश्यक पक्ष हो । तथापि, कानूनमा व्यवस्था नभएको अवस्थामा एसटीओईहरूले श्रमिकहरूलाई यो अधिकार संरक्षण गर्न आश्वास्त पार्न सक्छ ।

एसटीओईहरू लागू गर्न योग्य रहेको सुनिश्चितता :

एसटीओईमार्फत रोजगारीको अवस्थालाई स्थापित गर्ने कार्यले संरक्षणहरूमा सहमति बढाउने गरेपनि गन्तव्य देशको कानून नै जवाफदेहिताको आधार हो । गन्तव्य देशको कानूनमा केही आधारभूत अधिकारहरू संरक्षण नहुने भएकाले यस अधिकारलाई एसटीओईमार्फत संरक्षण गर्ने प्रयास गर्नु अघि सम्झौतपत्रको लागूयो ग्यतालाई ध्यानपूर्वक हेर्न जरूरी हुन्छ ।

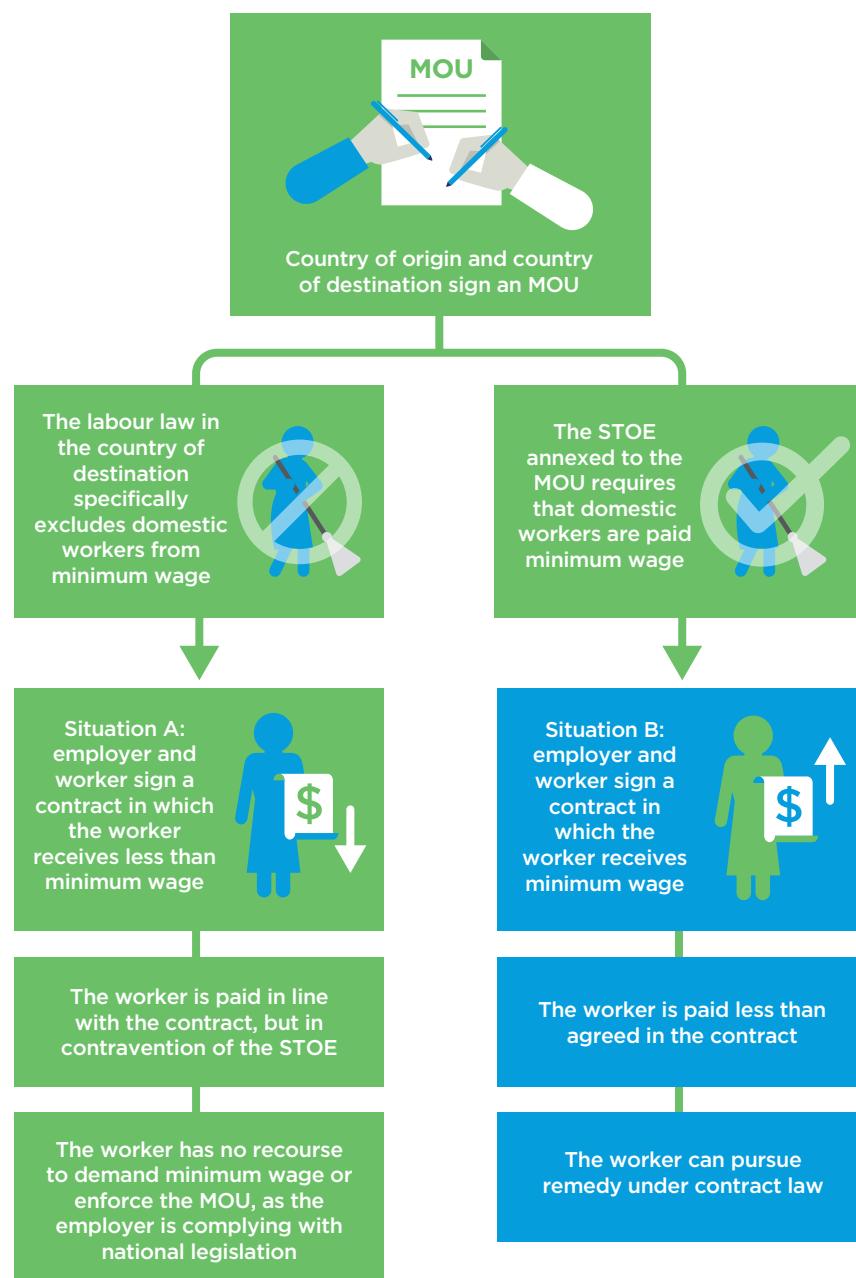
उदाहरण १: रोजगारदाताको नियन्त्रण बाहिर हुने गरेको कुनै एउटा दफासँग सम्बन्धित मानक सर्तहरू छ ।



ट्रेड युनियनमा आप्रवासी श्रमिक संलग्न हुन पाउने अधिकारको विषय रोजगारदाताको नियन्त्रणमा हुँदैन र श्रमिक पठाउने देशको एसटीओईहरू गन्तव्य देशका कानूनभन्दा माथि हुनसक्दैन । यद्यपि, सम्झौतापत्रमा यो अधिकार समावेश भएको अवस्थामा यसले मौलिक अधिकारको सम्मान गर्न रोजगारदाताका मार्गदर्शन गर्न सक्छ ।

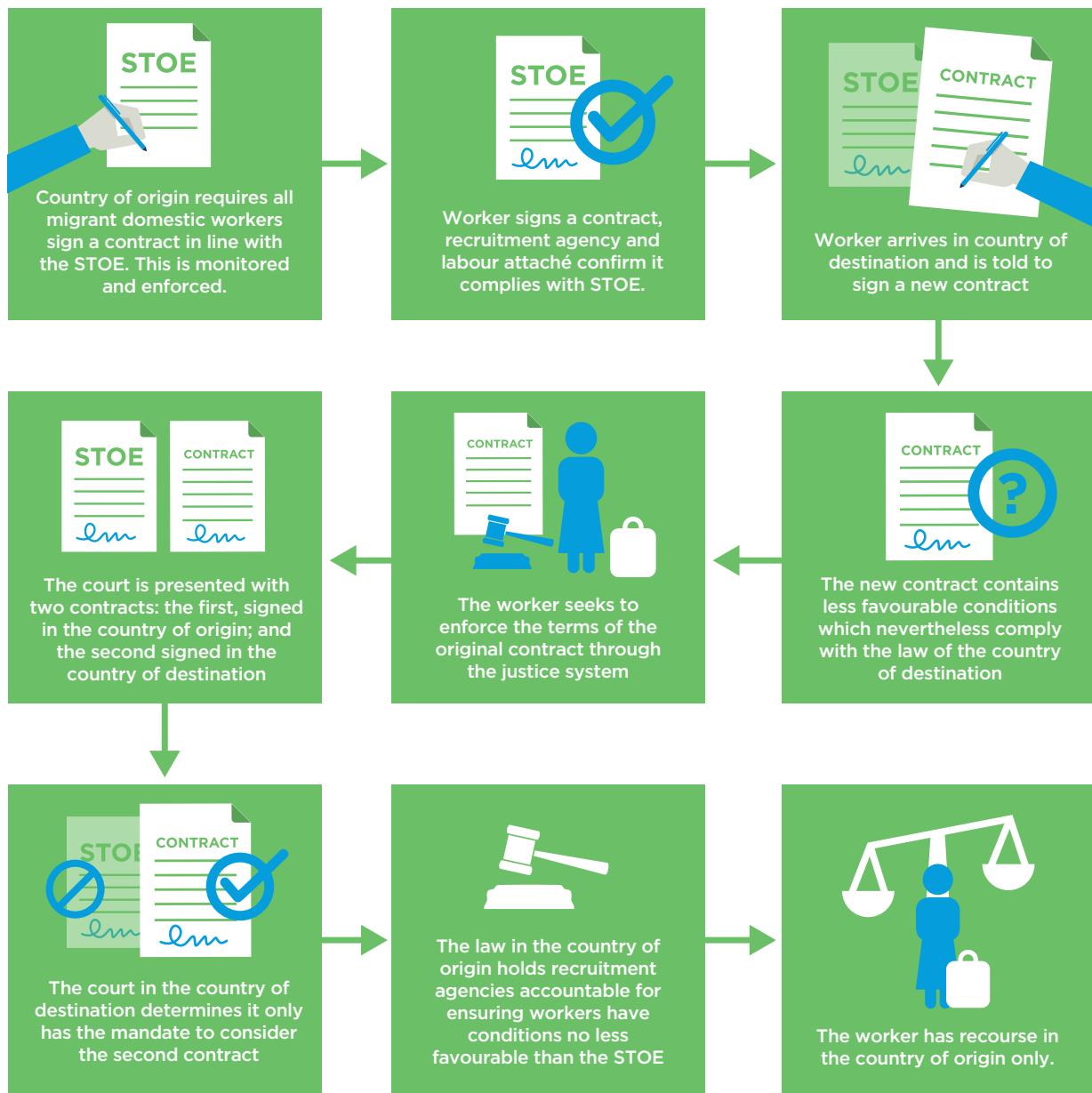
उदाहरण २: कानूनद्वारा संरक्षित नभएका तर रोजगारदाता विरुद्ध लागूयोग्य हुनसक्ने मानक सर्तहरू ।

गन्तव्य देशको कानूनले मान्यता नदिने एसटीओईहरूमा भएका सम्झौताहरूले कानूनी रूपमा लागूयोग्य सम्झौतापत्र/करारको अवस्था सिर्जना गर्नसक्छ । एसटीओईमा ज्यालासम्बन्धी न्यूनतम संरक्षणहरू समावेश गरिने कार्य गन्तव्य मुलुकका कानूनमा रहेको कमीकमजोरीहरूलाई सम्बोधन गर्ने एउटा प्रभावकारी उपाय हो ।



उदाहरण ३ : सम्भौता प्रतिस्थापनको अवस्था

श्रमिक आएको देशभित्र विकसित र सहमति भएका मानक सम्भौतापत्रहरूलाई सम्भौतापत्र प्रतिस्थापनको अभ्यासबाट अस्वीकार गर्न सकिन्छ ।



श्रमिक पठाउने कुनै 'ग' देशमा वैदेशिक रोजगारमा जाने सबै महिला आप्रवासीहरूले आफ्नो एसटीओईअनुरूपका सर्तहरूमा हस्ताक्षर गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ । यसरी ती सर्तहरू अनुरूपको सम्भौतापत्रमा हस्ताक्षर गरेपछि आप्रवासी श्रमिक गन्तव्य देश 'ग'मा काम गर्न जान्छन् । गन्तव्य देश 'ग'मा रहेको वैदेशिक रोजगार कम्पनीले सो श्रमिकलाई नयाँ सम्भौतापत्रमा हस्ताक्षर गर्न आवश्यक रहेको उल्लेख गर्दछ । श्रमिकले सम्भौतापत्रमा हस्ताक्षर गर्दछन्, र त्यसमा रहेको सर्तहरू श्रमिकका लागि पहिलो सम्भौतापत्र भन्दा कम अनुकूल हुने, तर गन्तव्य देशको कानूनसँग मेल खान्छ । श्रमिकले मूल सम्भौतापत्रमा भएका सर्तहरू लागू गर्ने प्रयास गर्दछन् । यस अवस्थामा, अदालत समक्ष दुई वटा सम्भौतापत्र, पहिलो, तेस्रो मुलुकमा हस्ताक्षर गरिएको सम्भौतापत्र र दोस्रो, अदालतको क्षेत्राधिकारमा पर्ने देशमा गरिएको सम्भौतामध्ये, अदातलले दोस्रो सम्भौतामाथि मात्र आफ्नो क्षेत्राधिकार रहने उल्लेख गर्नसक्छन् ।

Photo: UN Women/SNIGDHA ZAMAN



उदाहरण ४ : कम अनुकूल सर्तहरूमा सम्झौता नवीकरण

हस्ताक्षर गरिएको सम्झौतापत्र एसटीओईसँग मेल खाएको र दुवै पक्षबाट सम्मान गरिएको अवस्थामा नवीकरण गरिएको सम्झौतापत्रमा कम अनुकूल सर्तहरू हुन सक्छन्।

यस परिदृश्यमा रोजगारीको पहिलो चरणमा श्रमिक र रोजगारदाता दुवैले एसटीओईमा भएका निश्चित सर्तहरूलाई सम्मान गर्दछन्। उनीहरूले पहिलो कार्यकालको अन्त्यतिर सम्झौतापत्रलाई नवीकरण गर्ने प्रयास गर्दछन्। नयाँ सम्झौतामा रोजगारदाताले कम अनुकूल सर्तहरू अघि सार्छन्। यद्यपि उनीहरू गन्तव्य देशको कानूनअनुरूप नै काम गर्दछन्। यस्तो स्थितिमा श्रमिकले सम्झौतापत्र नवीकरण नगरी घर फर्केर फेरी अर्को भर्ना प्रक्रियाको थालनी गर्ने विकल्प रोजनसक्छन्। तर यो समय लाग्ने र महंगो प्रक्रिया हुन्छ, त्यो अवधिभर उनीहरूले आम्दानी गर्ने सम्भावना पनि कम हुन्छ। त्यसै कारण, यो परिस्थितिमा श्रमिकहरूका लागि नयाँ सर्तहरू स्वीकार गर्न सामान्य हुनजान्छ।

यी उदाहरणहरूले यो देखाउँछ कि, एसटीओईहरू श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण र संवर्धन गर्ने एउटा साधन हुन, तर गन्तव्य मुलुकहरूको कानूनमा रहेको कमीकमजोरीहरूलाई उनीहरूले सदैव हटाउन सक्दैनन्।

सम्झौतापत्र प्रतिस्थापनबाट जोगिने

सम्झौतापत्र प्रतिस्थापनको अभ्यासलाई सम्बोधन गर्नु एसटीओई कार्यान्वयनको एउटा मुख्य चुनौती हो। सम्झौतापत्र प्रतिस्थापन रोक्ने केही उपाय निम्नानुसार हुन सक्छन् :

- श्रमिक भर्ना गर्ने निकायहरूलाई मूल सम्झौतापत्र अनुसारको रोजगारी अवस्थाका लागि कानूनी रूपमा जिम्मेवार बनाउने ;
- मूल सम्झौतापत्र समावेश हुने पारदर्शी र पहुँचयोग्य अनलाइन भण्डार प्रणालीको व्यवस्था गर्ने ;
- सम्झौतापत्र प्रतिस्थापन भएको अवस्थामा कसलाई सम्पर्क गर्ने भन्ने जानकारीसहित श्रमिकहरूमा सम्झौतापत्र प्रतिस्थापनबाटे जनचेतना बढाउने ;
- आप्रवासी महिलालाई आफ्नो अवस्थाबाटे बुझ्न, सम्झौता-वार्ता गर्न र त्यसको अभिलेख राख्न सशक्तीकरण गर्ने।

रास्तो अवस्थाको वकालत गर्न एसटीओ ईहरूको प्रयोग

एसटीओईहरूले गन्तव्य देशहरूमा लागू हुने भन्दा उच्चस्तरको मापदण्ड निर्धारण गरेको अवस्थामा एसटीओईलाई अझै पनि प्रभावकारी वकालत संयन्त्रको रूपमा निम्नानुसारका तरिकाले प्रयोग गर्न सकिन्छ :

१. सरकारहरू, अन्तर्राष्ट्रिय विकास साफेदारहरू, नागरिक समाज, ट्रेड युनियनहरू, आप्रवासी महिलाहरू र तिनका प्रतिनिधिहरूले एसटीओईहरूको प्रयोग रोजगारीको 'स्वर्ण मानक' स्थापना गर्न सक्छन् ।
२. अन्तर्राष्ट्रिय विकास साफेदारहरूले एसटीओईहरूको आधारमा रोजगारदाताहरूका लागि खास क्षेत्र (विशेषगरी घरेलु श्रम)मा आचारसंहिता विकास गर्नका लागि प्रयोग गर्न सक्छन् ।
३. श्रमिक पठाउने र गन्तव्य देशहरूले समझदारीपत्र र द्विपक्षीय समझौता-वार्ताको समयमा एसटीओईहरूलाई मार्गदर्शक साधनको रूपमा प्रयोग गर्न सक्छन् ।
४. सरकारी र गैरसरकारी साफेदारहरूले कानूनलाई बलियो बनाउने प्रयासहरू, र विशेषगरी रोजगार दाताद्वारा एकपक्षीय रूपमा निर्धारित हुन नसक्ने पक्षहरूलाई निर्देशित गर्न एसटीओई प्रयोग गर्न सक्छन् ।

समझौताबाहिर संरक्षण

ट्रेड युनियनको गठन गर्ने र त्यसमा सहभागी हुन पाउने र गर्भावस्थाको समयमा राष्ट्रिय सामाजिक संरक्षण योजना तथा सुरक्षाहरूमा पहुँचको अधिकार रोजगार समझौतापत्रभन्दा बाहिर पूर्ण वा आंशिक रूपमा निर्धारण गरिएको हुन सक्छ । रोजगारदाताले आफ्नो स्वेच्छाले तलबसहित सुत्केरी विदा दिन सक्छ, तर गर्भवती आप्रवासी महिलाहरूलाई निर्वासन गराउने राष्ट्रिय नीतिलाई एकपक्षीय रूपमा अस्वीकार गर्न सक्दैनन् । त्यसैगरी, रोजगारदाताले आप्रवासीहरूलाई सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवाहरूको पहुँचमा व्यवधान खडा गर्ने राष्ट्रिय

कानूनहरूको अवज्ञा गर्न सक्दैन । फलस्वरूप, केही अधिकार र संरक्षणहरू राष्ट्रिय कानूनी तथा नीतिगत समीक्षाको माध्यमबाट बढी प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन हुनसक्छन् ।

- **सामाजिक संरक्षणको सर्वसुलभता वा पहुँच :**
आप्रवासी श्रमिक वा घरेलु श्रमिक सामाजिक सुरक्षा योजनाहरूबाट बाहिर राखिएको वा त्यसको लाभ स्वदेशमा स्थानान्तरण गर्न असमर्थ रहेको अवस्थामा, राष्ट्रिय योजनाहरूमा समावेश गर्ने र/वा लाभहरूको स्थानान्तरणको सहजीकरण गर्ने साधनको रूपमा समझदारीपत्र वा द्विपक्षीय श्रम समझौतालाई प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

• संगठन र सामूहिक सौदाबाजी :

समझदारीपत्र वा द्विपक्षीय श्रम समझौतामा ट्रेड युनियन र सङ्गठनहरूमा सहभागी हुने वा गठन गर्ने अधिकारको समावेशीकरण रोजगार समझौतापत्रहरूका लागि एक महत्वपूर्ण पूरक हुनसक्छ ।

• सुत्केरी विदा र सुविधा :

धेरै गन्तव्य देशहरूमा आप्रवासी श्रमिकलाई सुत्केरी विदा वा प्रसुति हेरचाहको व्यवस्था हुँदैन र केही देशहरूमा गर्भावस्था निर्वासनको आधार हो । महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धिको धारा ११ ले गर्भावस्था र सुत्केरी विदाको आधारमा दण्डित गरिने वा निष्काषनको कार्यलाई निषेधित गर्दछ र तलबसहित सुत्केरी विदा वा तुलनायोग्य सुविधाहरूको व्यवस्था गर्न आव्वान गर्दछ । रोजगार समझौतापत्रमाफत सहित आप्रवासी महिलाहरूको यो अधिकारको कार्यान्वयनका लागि व्यवहारिक विकल्पहरूको विकास गर्न यस मुद्दाबाटे अनुसन्धान, संवाद र नीतिगत सिफारिसहरूका लागि नयाँ लगानी आवश्यक छ ।



Photo: UN Women/ANINDIT ROY-CHOWDHURY

सिफारिसहरू :

१. गन्तव्य देशले आप्रवासी श्रमिक र घरेलु श्रमिकको श्रम कानून पूर्ण संरक्षणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुसारको रोजगारका सबै सर्तहरू लागू गर्नुपर्छ ।
२. सम्झौता प्रतिस्थापनको अभ्यासलाई अन्त्य गर्न श्रमिक पठाउने र प्राप्त गर्ने अर्थात् गन्तव्य देशका दुवै सरकारहरूले एकसाथ काम गर्नुपर्छ र त्यसमा संलग्न एजेण्ट र रोजगारदाताहरूलाई दण्डित गर्नुपर्छ ।
३. समझदारीपत्र, द्विपक्षीय श्रम सम्झौता र क्षेत्रीय सम्झौताहरूको एउटा महत्वपूर्ण अंशका रूपमा आप्रवासी महिला र घरेलु श्रमिकहरूका लागि एसटीओहरूमा सहमतिलाई सुदृढ गर्न क्षेत्रीय परामर्शजन्य प्रक्रियाहरूको प्रयोग गर्न सकिन्छ ।
४. प्रस्थान गर्नुअघि हस्ताक्षर गरिएका रोजगार सम्झौतापत्रहरूमा संयुक्त र विविध दायित्वको प्रयोग प्रति श्रमिकहरूको काम गर्ने अवस्थाका सम्बन्धमा वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूको जवाफदेहितालाई श्रमिक पठाउने देशहरूले ती कम्पनीहरूको उत्तर दायित्व बढाउनुपर्छ । त्यसलाई पालना गर्ने श्रमिक भर्ना निकायहरूको क्षमता र प्रणाली विकास गर्नुको महत्वलाई पनि ध्यान दिनुपर्छ ।
५. गुनासो दर्ता गर्न वा सम्झौतापत्र प्रतिस्थापन भएको स्थितिमा श्रमिकहरूका लागि सम्झौतापत्र सहमतिको प्रमाण उपलब्ध गराउने श्रमिक पठाउने देशहरूले पारदर्शी अनलाइन सम्झौतापत्र भण्डार केन्द्रको थाली गरी त्यसको प्रयोगलाई बढावा दिनुपर्छ । यो श्रम सहचारी र श्रमिक भर्ना गर्ने निकायहरूका लागि पनि रोजगारको अवस्था अनुगमन गर्नका लागि एक साधन हुन सक्छ ।
६. कानून र सम्बन्धित एसटीओई, समझदारीपत्र र द्विपक्षीय श्रम सम्झौतामा प्रत्याभूत भएअनुसार रोजगारीको अवस्था छ वा छैन भन्ने बुझ्ने, त्यस विषयमा छलफल गर्ने, त्यसको अभिलेख राखी सम्बन्धित पक्षहरूलाई जानकारी गराउने बारे आप्रवासी श्रमिकहरूको क्षमता बढाउन सरकार, विकास साभेदार, श्रमिक भर्ना गर्ने संस्था र नागरिक समाजका साभेदारहरूले श्रमिकहरूको आप्रवासन अघि र आप्रवासनको समयमा सक्षमता बनाउने काम गर्नुपर्छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

१. लेबनानमा गर्भावस्था आप्रवासी महिलाका लागि निर्वासनको आधार हो, संयुक्त अरब इमिरेट्समा घरेलु श्रमिकहरूलाई संघीय कानून १० बाट बाहिर राखिएको छ, जसले प्रसुति अधिकारहरूबारे उल्लेख गर्दछ । कुवेत र साउदी अरेबियामा स्वास्थ्य विमाका प्रावधानहरू भएपनि त्यसमा प्रसुति समावेश छैन ।
२. यूनएन वुमनले श्रीलङ्काको कोलम्बोमा ३-४ डिसेम्बर २०१३ मा आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूका लागि रोजगारको मानक सर्तहरूसम्बन्धी एसिया-खाडी मुलुक क्षेत्रीय संवादको आयोजना गर्यो । श्रीलङ्का सरकारको साझेदारीमा तयार गरिएको मस्यौदा नमुना एसटीओईहरू सहभागीहरूद्वारा प्रस्तुत र छलफल गरिएको थियो । यूएन वुमनले श्रमिक पठाउने देशहरू र खाडी क्षेत्रमा रहेका गन्तव्य देशहरूका घरेलु श्रमिकहरूका लागि प्रयोग गरिएको रोजगार सम्झौतापत्र संग्रह गर्यो ।
३. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf
४. पूर्वोक्त, पृष्ठ ४६।
५. हिंडुलको स्वतन्त्रताको अधिकार मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रको धारा १३ र नागरिक तथा राजनीतिक अधिकारसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्धको धारा १३ मार्फत प्रत्याभूत गरिएको छ ।

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
Rajadammern Nok Avenue
Bangkok 10200
asiapacific.unwomen.org
  @unwomensasia



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

