



## घरेलु श्रम सम्बन्धी साझा मिथक र वास्तविकताहरु

घरेलु श्रमभित्र हुने बाध्यात्मक श्रम र मानव बेचबिखनलाई सम्बोधन गर्नको लागि नीति निर्माता र साझेदारहरूको कानून, नीति र अभ्यासहरूमा उल्लेखनिय रूचि छ । यस सूचीमा नीति निर्माताहरूबीच बढी प्रचलनमा रहेका १० मिथकहरु उल्लेख गरिएका छन् । यस पोलिसी ब्रिफमा काममा स्वतन्त्रता परियोजना (Work in Freedom Programme) कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दाको अनुभवमा आधारित भएका तथ्य र सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरूलाई समावेश गरिएको छ । यस दस्तावेजलाई आईएलओ (ILO) ले तयार पारेको मानव बेचबिखन विरुद्धको कानून, नीति र अभ्यासहरूको पोलिसी ब्रिफ पनि सँगसँगै अध्ययन गर्नु आवश्यक छ ।

## मिथक १ | घरेलु श्रमिकहरु परिवारको सदस्य जस्तै हुन् । त्यसैले उनीहरुले गर्ने कामलाई पूर्ण रूपमा श्रम मान्न सकिँदैन ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>घरेलु श्रमिक र समान किसिमको घरेलु जिम्मेवारी निभाउने परिवारकै सदस्यबीचको मुख्य भिन्नता भनेको श्रमिक र परिवारबीच रोजगारीको सम्बन्ध हुन्छ जबकि परिवारका सदस्यको सन्दर्भमा भने यस्तो सम्बन्ध हुँदैन । रोजगारदाताले घरेलु श्रमिकलाई परिवारको सदस्यको रूपमा व्यवहार गरे वा नगरे पनि, ती श्रमिकले गर्ने श्रमको वास्तविकतालाई परिवर्तन गर्दैन।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>घरेलु श्रमलाई मान्यता दिने कानून, नीति र अभ्यासहरूको अनुपस्थिति ।</li> <li>घरेलु श्रमिकहरूलाई पूर्ण रूपमा श्रमिकको दर्जा दिनबाट वञ्चित गर्ने नीतिहरू (घरेलु कामहरूका लागि न्यूनतम ज्याला तोक्न नसक्नु, जीवनस्तर भन्दा तल्लो ज्याला, समाजिक सुरक्षाको व्यवस्था र सुत्केरी बिदा लगायत अन्य बिदाहरूको प्रावधानको अनुपस्थिति ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>घरेलु श्रमिक सम्बन्धी आईएलओ महासन्धि नं १८९ र रोजगारीका सम्बन्धहरू सम्बन्धी आईएलओ सिफारिस नं १९८ अनुसार घरेलु श्रमलाई श्रमको मान्यता दिने कानून, नीति र अभ्यासहरू</li> <li>घरेलु श्रमिक सम्बन्धी आईएलओ महासन्धि नं १८९ को अनुमोदन र कार्यान्वयन</li> </ul>

## मिथक २ | घरेलु श्रम अदक्ष श्रम हैन ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>विशिष्टकृत सिप र दक्षताको आवश्यकता हुने धेरै प्रकारका कामहरू घरेलु श्रमभित्र पर्दछन्। यस्ता दक्षता वा विशेषता खाना पकाउने, बालबालिका र वृद्धहरूको हेरचाह गर्ने, अन्तर-व्यक्ति संचार र व्यवस्थापन जस्ता घरेलु श्रममा मात्र सिमित हुँदैनन्। अधिकांश पीतृसत्तात्मक समाजमा आफ्नो लैंगिक हुकाई अनुसार कुशल गृहिणी बन्नको लागि महिलाहरूले बाल्यकालदेखिनै यी मध्येका केही सिपहरू सिक्सकेका हुन्छन् जबकि यस्ता सिपहरूलाई त्यसरी हेरिएको वा सामाजिकीकरण नगरिएको हुन सक्छ । घरेलु श्रमिकहरूको लागि सिपमूलक कार्यक्रमहरू उपयोगी हुनुकासाथै पूर्व सिकाईको मान्यता र योग्यताका प्रक्रियाहरू महिलाहरूको लागि विशेष महत्वका हुन्छन्।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>पहिले नै भएका सिपहरूलाई मान्यता दिन, योग्यता निर्धारण गर्न, सीपहरूको सुधार र मूल्याङ्कन गर्न र योग्यताको प्रमाणपत्र जारी गर्न सहयोग गर्ने नीति र अभ्यासहरूको अनुपस्थिति ।</li> <li>घरेलु श्रमसँग सम्बन्धित योग्यताको आधारमा नभई उत्पत्ति, जातीयता, लैंगिकता र उमेरको आधारमा पारिश्रमिक दिने नीतिहरू ।</li> <li>हेरचाहको अर्थतन्त्र (care economy) र अन्य शहरी सेवाहरूमा लगानी गर्न असफल सार्वजनिक नीतिहरूले हेरचाहको भार नीजी परिवारलाई नै सम्पूर्ण रूपमा दिन्छ जबकि नीजी घरपरिवारमा 'महिला'को काम भनेर पहिलेदेखिनै यस्ता श्रमलाई अवमूल्यन गर्ने गरिन्छ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>घरेलु श्रम सम्बन्धी रहेको पहिले देखीको सिपलाई मान्यता (recognition of prior learning) दिने र त्यसलाई प्रमाणित सिपसँग जोडेर राम्रो पारिश्रमिक दिने योग्यता मापदण्डको विकास गर्ने नीति र अभ्यासहरू</li> <li>प्रमाणित सीप विकास प्रक्रियाबाट श्रमको बढ्दो गतिशिलता बढाउने कानून, नीति र अभ्यासहरू ।</li> <li>घरेलु श्रमिकका सिपहरूलाई विशेष गरी श्रम सम्बन्ध, अधिकार, सौदाबाजी र जिवनयापनसँग सम्बन्धित सिप हासिल गर्न सहयोग गर्ने श्रमिक संगठनहरूलाई मद्दत गर्ने नीतिहरू</li> </ul>

## मिथक ३ | घरेलु श्रमिकहरूले यूनियन बनाउन हुँदैन किनभने घरेलु कामका रोजगारदाताहरूलाई यूनियनसँग गर्ने व्यवहार थाहा हुँदैन । घरेलु श्रमिकहरूले कानून र व्यवस्थापनमा समस्या ल्याउन सक्छन् ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>असाधारण शक्ति सम्बन्धको कारणले गर्दा रोजगार सम्बन्धमा रोजगारदाता आफूभन्दा असम्भव रूपमा शक्तिशाली श्रमिकसँग फँस्दैनन्, बरू, श्रमिकहरू आफूभन्दा धेरै शक्तिशाली रोजगारदातासँग फँस्ने संभावना बढी हुन्छ। श्रमिकहरूलाई रोजगारदाताहरूलाई जत्तिकै संगठित हुने अधिकार छ । घरेलु श्रम सम्बन्धी आईएलओ को महासन्धि नं १८९ले घरेलु श्रमिकहरूलाई श्रमिकको दर्जा दिएको छ ।</li> <li>संगठित हुने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई दबाउँदा, तनाव र द्वन्द्वले श्रमिक-रोजगारदाताबीचको सम्बन्ध बिग्रन्छ । तनाव बढ्दा संगठित हुने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारमा आधारित सामाजिक सम्वाद नै प्रभावकारी हुन सक्छ। सरकार र श्रमिक भर्तीकर्ताहरूलाई श्रमिकहरूको साझा गुनासाहरू र मागहरू सम्बोधन गर्न लगाउनको लागि घरेलु श्रमिकहरूको सामूहिक आवाज अति महत्वपूर्ण छ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>घरेलु श्रमिक र आ/प्रवासी श्रमिकहरूलाई संगठित हुने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारलाई प्रतिबन्धित गर्नु ।</li> <li>घरेलु श्रमिक र आ/प्रवासी श्रमिकहरूले आफ्नो प्रतिनिधि आफै चयन गर्न रोक्ने नीति वा प्रशासनिक अभ्यासहरू ।</li> <li>आईएलओका मौलिक अनुबन्धहरूले सम्बन्धन वा सदस्य हुने अधिकार र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई स्थापित गर्ने सिद्धान्तहरूको पालना नगरी आ/प्रवासी कामदारहरूको उचित प्रतिनिधित्व नगराइएको संगठन, सरकारी निकाय र प्रतिष्ठानहरूसँग विशेष 'श्रमिक समितीहरूले' आ/प्रवासी श्रमिकका विषयको सम्बोधन गरिने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>घरेलु श्रमिकहरूको संगठित सम्बन्धन वा सदस्य हुने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने अधिकारलाई सहयोग गर्ने नीति, कानून र प्रशासनिक अभ्यासहरू (घरेलु श्रमिकसँग सम्बन्धित आईएलओ महासन्धि नं १८९ को धारा ३, संगठनको स्वतन्त्रता र अधिकारको सुरक्षासँग सम्बन्धि आईएलओ महासन्धि नं ८७, संगठित हुने स्वतन्त्रता र सामूहिक सौदाबाजीको अधिकारको सुरक्षा सम्बन्धि आईएलओ महासन्धि नं ९८ ।</li> <li>धेरै तनाव हुने स्थानहरूमा श्रमिक, रोजगारदाता र सरकारबीच सामाजिक सम्वादलाई प्रोत्साहित गर्ने नीति र अभ्यासहरू ।</li> </ul>

## मिथक ४ | विधिको शासनले घरेलु श्रमिकहरुको गुनासोहरुलाई निष्पक्ष व्यवस्थापन गर्छ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ कानूनलाई प्रभावमा पार्न सक्ने क्षमता बढी भएको व्यक्तिको हकमा नै कानूनले राम्रो काम गर्दछ। उदाहरणको लागि, आ/प्रवासी घरेलु श्रमिकले उनलाई तलब नदिएको निवेदनमा प्रायः गरेर उनको हकमा कानूनी कारवाहीमा कम संवेदनशिलता देखाइन्छ तर उनै आ/प्रवासी घरेलु श्रमिकको विरुद्ध उनका शक्तिशाली रोजगारदाताले गहना चोरेको आरोप लगाउँदा त्यसमा तदरूकताकासाथ कानूनी कारवाही अघि बढ्छ। स्रोत, सामाजिक पुँजी, संचार सम्प्रेषण गर्न सक्ने खुबीले रोजगारदाताहरुलाई मद्दत गर्छ र घरेलु श्रमिकहरूसँग धेरै जसो समयमा स्रोत, सामाजिक पुँजीकासाथै स्थानिय भाषामा पनि राम्रो दखल हुँदैन जसले गर्दा उनीहरुले कानून कार्यान्वयन गराउने अधिकारीहरुलाई आफ्नो स्थितिको स्पष्ट जानकारी दिन सक्दैनन् र मुद्दा पनि गर्न सक्दैनन्।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ स्थानिय र आ/प्रवासी श्रमिकहरुलाई छुट्याउने नीतिहरु (जस्तै आ/प्रवासी घरेलु श्रमिकहरुको हिंडडुलमा प्रतिबन्ध) ।</li> <li>▶ श्रम सम्बन्धको शक्ति असन्तुलनलाई विचार गर्दै, महिला, आ/प्रवासी र घरेलु श्रमिकहरुलाई निवेदनहरु दिने, सुरक्षित हुन पाउने र न्यायमा पहुँच बढाउने जस्ता पिडितको सशक्तिकरण र सुरक्षणका पहल र विशेष व्यवस्था नहुनु</li> <li>▶ रोजगारताले कानून पालना गर्न असफल हुँदा श्रमिकहरुलाई दण्डित गर्ने कानूनी प्रावधानहरु (उदाहरणको लागि, अनुमतिपत्रको दर्ता वा नविकरण) हुनुपर्छ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ घरेलु श्रमिकहरुको न्यायमा पहुँचलाई सहयोग गर्ने कानून नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरु (सम्बन्धन हुन पाउने अधिकार र सँगठित हुन पाउने अधिकार सम्बन्धी आईएलओ महासन्धि नं ८७, सँगठित हुन पाउन अधिकार र सामूहिक सौदाबाजी सम्बन्धी आईएलओ महासन्धि नं ९८, र घरेलु श्रमिक सम्बन्धी आइएलओ सिफारिस नं २०१)</li> <li>▶ घरेलु श्रमिकहरुले आफूले उजुरी दर्ता गर्न र त्यसको कार्यान्वयन भए-नभएको ताकेता गर्न सहयोग गर्ने प्रक्रिया हुनुपर्छ जसले गर्दा यी श्रमिकहरु आफू विरुद्ध कुनै प्रतिशोधको कार्य हुँदैन भन्ने डरबाट मुक्त हुन्छन्। यस्ता प्रक्रियाले पिडित महिला मैत्री विशेष सुरक्षण प्रक्रियालाई पनि समेटेको हुनुपर्छ।</li> </ul>

## मिथक ५ | गोपनियताको सुरक्षा सम्बन्धीत सरोकारले गर्दा नीजि घरहरुमा श्रम निरीक्षण सम्भव छैन।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ घरको गोपनियता महत्वपूर्ण छ (मानवअधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, धारा १२), तर कुनै पनि घरका कुनै पनि सदस्य कानूनभन्दा माथि हुँदैनन् र आफ्नो घरमा कार्यरत सबै व्यक्तिका मानवअधिकारको पालना गर्नुपर्ने दायित्वबाट कोही पनि मुक्त हुँदैन। घरेलु श्रमिकहरु प्रायजसो अनौपचारिक रोजगार सम्बन्धमा रहने हुँदा उनीहरुको श्रम निरीक्षण कहाँ गर्ने भन्ने थाहा पाउन गाह्रो हुन्छ। औपचारिक र अनौपचारिक दुवै रोजगार सम्बन्धहरुमा गोपनियताको हक सम्बन्धी कानूनले रोजगारदाता, त्यहाँ बसिराखेकाहरु वा कानून अधिकृतको अनुमतिबिना श्रम निरीक्षण हुनबाट रोक्ने गरेको छ। राज्यले, गोपनियताको हकको सम्मान गर्दै, घटनाको प्रकृति अनुसार कस्तो अवस्थामा व्यक्तिहरुको घरमा श्रम निरीक्षण गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा निर्णय गर्नुपर्दछ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ कमजोर श्रम निरीक्षण वा श्रमिक र रोजगारदाता दुवैको काम सहित सम्पूर्ण श्रम सम्बन्धलाई नहेरी घरेलु श्रमिकहरुलाई अनुशासित बनाउन केन्द्रित निरीक्षण</li> <li>▶ रोजगारदातालाई नै आवासिय अनुमतिपत्रको व्यवस्थापन गर्न दिने कानून (प्रायोजन प्रणाली)। कडा रोजगार दर्ता संयन्त्रहरु</li> <li>▶ श्रम सम्बन्धको अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी प्रहरी, गृह वा सुरक्षा अधिकारीहरुलाई दिने नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरु</li> <li>▶ नीजि घरहरुमा घरेलु श्रमिकहरुको श्रम निरीक्षण गर्न पूर्ण बन्देज लगाउने गोपनियताको हक सम्बन्धी कानून</li> <li>▶ अपर्याप्त स्रोतले गर्दा घरेलु श्रमको पूर्ण श्रम निरीक्षण गर्ने कार्य क्षमताको अवमुल्यन हुने</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ श्रमिक र रोजगारदाता दुवैसँग श्रम निरीक्षकहरुको नियमित र छुट्टाछुट्टै संचार गर्न सहयोग गर्ने नीति र प्रशासनिक अभ्यास</li> <li>▶ काम गर्ने अवस्थाको अभिलेख (रेकर्ड) राख्न सहयोग गर्ने नीतिहरु (उदाहरण, घरेलु श्रमिक सम्बन्धी आइएलओ सिफारिस नं २०१, अनुच्छेद ८)</li> <li>▶ निश्चित प्रक्रिया अन्तर्गत घरेलु श्रमको श्रम निरीक्षण गर्न सहयोग गर्ने नीति र अभ्यासहरु</li> <li>▶ घरेलु हिंसासँग सम्बन्धीत अन्तरराष्ट्रिय मापदण्डहरु अध्ययन गर्ने (CEDAW, Beijing Platform for Action)</li> </ul>

## मिथक ६ | रोजगारदाता र श्रमिकहरु दुवैको सुरक्षाको निम्ति घरेलु श्रमिकहरुलाई प्रहरी चौकिमा प्रक्रियागत रुपमा दर्ता गराउनुपर्छ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ घरेलु श्रम रोजगार सम्बन्धभित्र नै हुने गर्छ। रोजगार सम्बन्धको अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी भएको संस्थाहरु नै घरेलु श्रमको अनुगमन गर्न बढी सक्षम हुन्छन्। मर्यादित कामको सुनिश्चितता गर्नको लागि श्रम कार्यलय र विभागहरुले श्रमिक र रोजगारदाता दुवैलाई दर्ता गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ। प्रहरी र सुरक्षा संस्थाहरु श्रम सुशासनको क्षेत्रका विज्ञ हुँदैनन् र उनीहरुको कार्यनिर्देश भनेको अपराधिक विषयमा मात्र केन्द्रित हुने हो। प्रहरी र सुरक्षासँग सम्बन्धीत संस्थाहरूसँग दर्ता हुँदा घरेलु श्रमिकहरुले सामना गर्नुपर्ने चुनौतिहरुलाई पुनस्थापित गर्दछ र गलत सार्वजनिक धारणाहरुलाई सहयोग गर्दछ।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ अपराधिक दायित्व र प्रक्रियाको लागि घरेलु श्रमिकहरुलाई छुट्याउने नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरु (उदाहरण उनीहरुले अपराध गरेपनि-नगरेपनि, प्रहरी चौकीहरुमा दर्ता हुनुपर्ने)।</li> <li>▶ रोजगारदातालाई दर्ता हुन छुट दिँदै श्रम सम्बन्धलाई नजरअन्दाज गर्न सहयोग गर्ने नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरु।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ श्रमिक, रोजगारदाता र आवश्यक पर्दा भर्नाकर्ताहरु वा ठेकेदारहरुलाई श्रम कानून अन्तर्गतको श्रम कार्यालयमा दर्ता गराउने कानून, नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरु</li> <li>▶ काम गर्ने अवस्थाको अभिलेख (रेकर्ड) राख्न सहयोग गर्ने नीतिहरु (उदाहरण, घरेलु श्रमिक सम्बन्धी आइएलओ सिफारिस नं २०१, अनुच्छेद ८)</li> </ul>

मिथक ७ | घरेलु श्रमिकहरूको ठूलो र बढ्दो संख्याका कारण श्रमिकहरूले मात्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्न सक्दछन् ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ घरेलु श्रम पनि श्रम हो, तसर्थ घरेलु श्रमिकहरू पनि सामाजिक सुरक्षाका हकदार हुन्। यसका लागि श्रमिक र रोजगारदाता दुवैले खर्च गर्नुपर्छ। घरेलु श्रमिकहरूले एकभन्दा बढी रोजगारदातासँग काम गरेपनि-नगरेपनि, उनीहरू आ/प्रवासी श्रमिक भएपनि-नभएपनि उनीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिएको हुनुपर्छ (घरेलु श्रमिक सम्बन्धी आइएलओ सिफारिस नं २०१, धारा २०)। आ/प्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको हकमा, द्विपक्षिय सम्झौताले विदेशमा सामाजिक सुरक्षा र पोर्टाबिलिटीको संरक्षण सुनिश्चित गर्नसक्छ।</p>	<p>▶ रोजगारदातालाई श्रमिकको सामाजिक सुरक्षामा रकम जम्मा नगरेको अवस्थामा पनि कारवाही नगर्ने, वा श्रमिकहरूले अस्वाभाविक रूपमा वा ठूलो परिमाणमा रकम जम्मा गर्न बाध्य पार्ने नीतिहरू</p> <p>▶ एकभन्दा धेरै रोजगारदाताहरूका लागि काम गर्नुपर्ने घरेलु श्रमिकहरूको स्थितिलाई सम्बोधन गर्ने नीतिहरूको अभाव, र पारिश्रमिकको भुक्तानी नगदको सट्टा विभिन्न प्रकारका वस्तुहरूबाट पारिश्रमिकको भुक्तानी गरिदा त्यस्ता वस्तुको मौद्रिक मुल्यलाई दायरामा ल्याउन असफल नीतिहरू</p> <p>▶ सामाजिक सुरक्षालाई सम्मान गर्दै समान व्यवहारको सुनिश्चितता गर्न असफल द्विपक्षिय सम्झौता वा सम्झौता ज्ञापनपत्र</p>	<p>▶ आईएलओको घरेलु श्रमिक सम्बन्धी महासन्धि नं १८९ को धारा १४ ।</p> <p>▶ सामाजिक सुरक्षाको निमित्त गरिने भुक्तानीको सहजिकरण गर्ने कानून, नीति र अभ्यासहरू। यस्ता कानून, नीति र अभ्यासहरूले एक भन्दा बढी (बहु) रोजगारदातासँग श्रम गर्ने श्रमिकहरूलाई समेटेको हुनुपर्दछ र वस्तुको माध्यममा गरिने भुक्तानीको सम्पूर्ण मौद्रिक मुल्यलाई विचार गर्नुपर्छ।</p> <p>▶ द्विपक्षिय, क्षेत्रिय वा बहुपक्षिय सम्झौताहरूले आ/प्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको सन्दर्भमा समान व्यवहारका साथै, सामाजिक सुरक्षाको अधिकार, पहुँच र संरक्षण वा पोर्टाबिलिटी पनि प्रदान गर्नुपर्दछ ।</p>

मिथक ८ | घरेलु श्रममा रहेका बालबालिकालाई सिकारू (प्रशिक्षार्थी) वा पारिवारिक प्रतिष्ठान (enterprises) को सदस्यको रूपमा लिन सकिन्छ ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ श्रमिक किशोर अवस्थामा भए-नभएपनि वा पारिवारिक प्रतिष्ठानको सदस्य भए-नभएपनि घरेलु बालश्रम भनेको बाल श्रमको एक स्वरूप नै हो। घरभित्र र बाहिर महिलाको परम्परागत भूमिका र जिम्मेवारीहरूलाई स्थायित्व दिनु हो। यसका साथै, महिलाको घरेलु सेवालार्इ उनको वयस्क जिवन र विवाहको लागि 'सिकने समय' को मान्यता दिने सोचले घरेलु बालश्रमलाई बाल श्रमकै एक स्वरूपको रूपमा निरन्तरता दिन्छ।</p>	<p>▶ तोकिएको न्यूनतम उमेर मुनिका पूर्णकालिन घरेलु बालश्रमलाई प्रशिक्षणको समयको रूपमा स्विकार्ने कानून, नीति र अभ्यासहरू</p> <p>▶ तोकिएको न्यूनतम उमेर मुनिका पूर्णकालिन घरेलु बालश्रमलाई तेस्रो पक्ष वा रोजगारदाताको घरमा गराइने श्रमलाई पारिवारिक प्रतिष्ठानमा योगदानको रूपमा स्विकार्ने कानून, नीति र अभ्यासहरू</p> <p>▶ घरेलु श्रममा बालश्रमको जोखिमताका स्वरूपहरूलाई पहिचान गर्न असफल कानून, नीति र अभ्यासहरू</p>	<p>▶ बालश्रम गरिरहेका बालबालिकाको गुणस्तरिय शिक्षामा पहुँचको लागि सहयोग गर्ने कानून, नीति र प्रशासनिक अभ्यासहरू</p> <p>▶ घरेलु काम र हेरचाहको सहजीकरण गर्नको लागि राज्यले हेरचाह अर्थतन्त्रमा लगानी गर्ने (उदाहरण, बालबालिकाको लागि शिक्षा, र वृद्धहरूको लागि स्वास्थ्य सेवा)</p> <p>▶ मर्यादित काम सिर्जना गर्ने आर्थिक नीतिहरू</p> <p>▶ घरेलु श्रममा बालश्रमका जोखिमताका स्वरूपहरूलाई सुचिकृत गर्ने प्रशासनिक अभ्यासहरू (न्यूनतम उमेर सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि नं १३८, घरेलु श्रम सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि नं १८९)</p>

मिथक ९ | औपचारिक भर्ती र रोजगार प्रक्रियाले घरेलु श्रमलाई बाध्यात्मक श्रम हुनबाट रोक्छ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>▶ घरेलु श्रमको रोजगारलाई औपचारिक प्रक्रियाले केही सुरक्षा प्रदान गर्दछ (उदाहरण, दस्तावेज नराख्दाको जोखिमहरूलाई सामना नगर्नुपर्ने) तर औपचारिक भर्ना प्रक्रिया र औपचारिक श्रम सम्बन्धको कारणले श्रमिक र रोजगारदाताबीचको असमान शक्ति सम्बन्धले गर्दा श्रमिकमाथि हुने दुर्व्यवहारको रोकथाम गर्छ भन्ने छैन जसले गर्दा दुर्व्यवहार गर्ने रोजगारदातालाई केही पनि हुन्न। थप भन्नुपर्दा, श्रम सम्बन्धको औपचारिक भर्ना प्रक्रियाले श्रमिकहरूलाई दुर्व्यवहारयुक्त सम्बन्धमा उम्कन नसक्ने गरी बाँध्न सक्छ।</p>	<p>▶ वैदेशिक रोजगारमा जाने व्यक्तिहरूलाई औपचारिक प्रक्रियाबाट वैदेशिक रोजगारमा जाँदा आफू बेचबिखन हुनबाट सुरक्षित हुनेछौं भन्ने जानकारी दिने सुरक्षित आ/प्रवासनमा अभियानहरू</p> <p>▶ दस्तावेज नराखिएको र दुर्व्यवहारयुक्त कार्यस्थल र दैनिक जिवनका अवस्थाहरूलाई छोड्न चाहने श्रमिकहरूलाई प्रक्रियागत रूपमा अपराधिक ठहर गर्ने नीतिहरू</p> <p>▶ श्रमिकहरूलाई रोजगारदाताले दर्ता गर्न वा उनीहरूको अनुमतिपत्रलाई नविकरण गर्न असफल हुँदा श्रमिकहरूलाई दण्डित गर्ने नीतिहरू</p>	<p>▶ भूतपूर्व श्रमिकहरूलाई समावेश गराउँदै आ/प्रवासी कामदारहरूलाई वास्तविक जानकारी दिने नीति र कार्यक्रमहरू</p> <p>▶ घरेलु श्रम अन्तर्गत खराब कार्यस्थल र दैनिक जिवनका अवस्थाहरूलाई सम्बोधन गर्ने कानून, नीति र अभ्यासहरू</p> <p>▶ श्रमिकहरूले आफ्नो रोजगारलाई अन्त्य गर्न सहयोग गर्ने कानून, नीति र अभ्यासहरू, र सो कार्य गर्दा श्रमिकहरूलाई अपराधी ठहर गरिनुबाट संरक्षण गर्नुपर्दछ।</p>

## मिथक १० | घरेलु श्रमले महिलाहरूको सशक्तिकरण गर्ने हुनाले यसको प्रवर्द्धन गर्नुपर्दछ।

तथ्य	कमजोर कानून, नीति र अभ्यासहरू	सिफारिस गरिएका कानून, नीति र अभ्यासहरू
<p>► घरेलु श्रमले रोजगारको खोजमा रहेका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूलाई आवश्यक भएको आम्दानीका संभावनाहरू प्रदान गर्दछ तर घरेलु श्रमिकहरू विरुद्ध हुने दुर्व्यवहारलाई कम निरीक्षण गरिने हुनाले उनीहरू विरुद्ध हुने दुर्व्यवहारको संभावना बढि हुन्छ। तसर्थ, घरेलु श्रमले फरक तरिकामा दबाउने र उन्मुक्ति दिने दुवै कार्य गर्दछ। घरेलु श्रममा रोजगारको प्रवर्द्धन गर्दा यस क्षेत्रमा प्रचलित कमसल कार्यस्थल र दैनिक जिवनको अवस्थालाई वेवास्ता गर्नुहुँदैन।</p>	<p>► कठोर वित्तीय नीतिहरूले गर्दा घरपरिवार सम्बन्धी काम र हेरचाहलाई सहजीकरण गर्ने आधारभूत ग्रामिण र शहरी सेवाहरूमा कटौती भएको</p> <p>► घरेलु श्रमलाई महिलाको रोजगार सशक्तिकरणको अवसरको रूपमा प्रवर्द्धन गर्ने नीतिहरू। न्यायोचित भर्ना (fair recruitment) लाई सशक्तिकरणको प्रक्रियाको रूपमा दर्शाउने नीतिहरू</p>	<p>► रोजगार प्रक्रियामा आवश्यक सुरक्षाका पहलहरू (safeguards) हरू ल्याउनको लागि घरेलु श्रमिकहरूको कार्यस्थल र दैनिक जिवनयापनका अवस्थाको बारेमा शोध/अध्ययन गर्न सहयोगी नीति तथा कार्यक्रमहरू</p> <p>► घरेलु श्रममा दबाउने र उन्मुक्ति दिने दुवै कार्य वास्तविकता सम्बन्धी तालिम कार्यक्रमहरूलाई सहयोग गर्ने नीति, कार्यक्रम र अभ्यासहरू</p>

### काममा स्वतन्त्रता (Work In Freedom)

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

### थप जानकारीका लागि कृपया सम्पर्क गर्नुहोस्

#### Igor Bosc

Chief Technical Advisor, Work in Freedom  
ILO Regional Office for Arab States (ROAS)  
Aresco Centre, Justinien St, Kantari  
Riad El Solh 1107-2150  
P.O. Box 11-4088 Beirut, Lebanon  
E: bosc@ilo.org  
W: www.ilo.org/forcedlabour

Photo © ILO/V. Sangoi, 2019



