

WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



आयरलैंड में कार्य कर रहे
घरेलू कामगारों का रोज़गार अधिकार

घरेलू कामगार क्या है?

आयरिश कानून के तहत कार्य कर रहे कार्यकर्ता को आसौर पर ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया जाता है, जो रोज़गार¹ के अनुबंध के तहत कार्य करता है. ऐसे अनुबंध को मौखिक रूप से या लिखित रूप में व्यक्त या निहित किया जा सकता है।

आईएलओ का कामगार सम्मेलन, 2011 (संख्या 189) एक घरेलू कामगार को ऐसे किसी व्यक्ति के रूप में परिभाषित करता है, जो किसी रोज़गार संबंध में या घर या परिवारों में घरेलू कामगार के रूप में नियुक्त होता है। एक ऐसा व्यक्ति जो केवल कभी कभी या छिटपुट रूप से काम करता है औसतिक व्यावसायिक आधार पर उसे घरेलू कामगार माना जाता है।

घरेलू काम में सफ़ाई करना, खाना पकाना, कपड़े धोना, बच्चों की देखभाल करना, बड़े बुजुर्गों या परिवार के किसी बीमार सदस्य की देखभाल करना, बागवानी और खरखाव करना, वाहन चलाना और घर से संबंधित अन्य कार्य भी शामिल हैं।

घरेलू कार्य क्षेत्र को कुछ कारणों की वजहसे शोषण को लेकर विशेष रूप से असुरक्षाजनक माना जाता है:

- ❑ इसे विदेशी कामगारों द्वारा रोज़ार के अवसरे क्षेत्र के रूप में देखा जाता है औइससे भाषा, संस्कृति औस्कानूनी (आव्रजन/कार्य परमिट) जैसी समस्याएँ हो सकती हैं
- ❑ निजी घरों में अपनाया जाने वाला घरेलू काम करने का अलसरीका नियोक्ताओं पर निर्भरता के रूप में परिणामित होता है

❑ घरेलू कामगारों से अक्सर दूसरे कामगारों की अपेक्षा अधिक घंटों तककार्य करने की अपेक्षा की

राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन अधिनियम 2000 की धारा 2.1 राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन के उद्देश्यों हेतु रोज़गार के अनुबंध को परिभाषित करता है

घरेलू कामगारों के क्या अधिकार हैं?

कानूनी तौर पर कार्यरत घरेलू कामगारों के पास वह सभी अधिकार और सुरक्षा हैं, जो आयरिश कानून के तरह कार्य कर रहे किसी भी अन्य कर्मियों के पास होते हैं। 2007 में, श्रमिक संबंध आयोग या लेबर रिलेशंस कमीशन, जो कि एबकार्यस्थल संबंध आयोग है, ने सामाजिक भागीदारों के प्रतिनिधित्व के साथ विचार-विमर्श करके [अन्य लोगों के घरों में या अदसीपल्स होम \(2007\) में नियुक्त व्यक्तियों की सुरक्षा हेतु एक्कार्य संहिता](#) प्रदान की थी, जो निजी घरों में नियुक्त व्यक्तियों के अधिकारों को सेट करता है।

संक्षेप में, घरेलू कामगारों के रोजगार अधिकारों में निम्न शामिल हैं:

- ❑ रोजगार की नियम व शर्तों का लिखित विवरण या ब्यौरा या रोजगार का लिखित अनुबंध प्राप्त करना
- ❑ वेतन (वेतन पर्ची या पेस्लिप) की लिखित ब्यौरा या विवरण प्राप्त करना
- ❑ कम्से कमाण्ट्रीय न्यूनतम वेतन में भुगतान किया जाना
- ❑ वार्षिक औसर्वाजनिक छुट्टियों का लाभ उठाना
- ❑ औसत्सप्ताह में 48 घंटे से अधिक कार्य न करना
- ❑ रविवार को किए गए कार्य हेतु प्रीमियम प्राप्त करना
- ❑ ब्रेक/आराम करने का सम्मिलन
- ❑ बर्खास्तगी या काम से हटाने से पहले न्यूनतम सूचना या पहले से सूचना प्राप्त करना
- ❑ एक्सुरक्षित औस्वस्थ माहौल में काम करना
- ❑ गोपनीयता औस्रवकाश में व्यक्तिगत गतिविधियों को जारी रखने देना
- ❑ राजस्व औसामाजिक सुरक्षा विभाग के साथ कर्मचारी के रूप में पंजीकृत होना
- ❑ लिंग, परिवार या नागरिक वैवाहिक स्थिति, आयु, विकलांगता, जाति, यौन अभिविन्यास, धर्म या यात्रा समुदाय की सदस्यता के कारण भेद भाव न किया जाना
- ❑ नियोक्याओं द्वारा व्यक्तिगत दस्तावेज़ (जैसे कि पासपोर्ट, आईडी या पहचान पत्र या ड्राइविंग लाइसेंस

आदि) प्रतिधारण नहीं किया जाना

- 2 अंशकालिक, तय्यवधि और जेसी के कार्यकर्ताओं के लिए समान अधिकार
- 2 रोज़गार में युवा लोगों के लिए विशेष सुरक्षा
- 2 मातृत्व अधिकार।

नियोक्ताओं द्वारा कानूनी अधिकारों का उल्लंघन इरादतन तरीके से या कानूनी दायित्वों के ज्ञान के अभाव के कारण हो सकता है। हालांकि, ऐसे उल्लंघनों के होने की परवाह किए बिना वे ऐसे अपराध कर सकते हैं, जिससे उन्पर मुकद्दा करने या अभियोजन हो सकता है।

कर्मचारी का भुगतान अधिकार क्या है?

राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन कानूनी तौप पर तयकी गईप्रति घंटा न्यूनतम दर है, जिसका कर्मचारियों को भुगतान किया जाना चाहिए औसहकर्मचारियों या कामगारों की आयु औसनुभव के अनुसार भिन्न हो सकता है। यह नियोक्ताओं औसकामगारों को सांविधिक न्यूनतम दर की बढ़ोत्तरी में सहमत होने को सीमित नहीं करता। वर्तमान दरें इसप्रकार हैं:

कामगारी की आयु/अनुभव	NMW दर/घंटा
18 से कम	€6.41
18 से अधिक औसहली नियुक्ति के दिनांक के बाद पहले वर्ष में	€7.32
18 से अधिक औसहली नियुक्ति के दिनांक के बाद दूसरे वर्ष में	€8.24
अनुभवी व्यस्क कार्यकर्ता	€9.15

सकलवेतन को कार्य करने के कुल घंटों से विभाजित करना किसी कामगार को प्रति घंटा भुगतान की जाने वाली दर निर्धारित करता है। सकलवेतन किसी नियोक्ता द्वारा कामगार को बोर्ड औसया आवास हेतु निम्न भत्ते शामिल करता है:

- ▶ पूर्ण बोर्ड औसआवास: €54.13 प्रति सप्ताह या €7.73 प्रति दिन।
- ▶ केवल पूर्ण बोर्ड: €32.14 प्रति सप्ताह या €4.60 प्रति दिन।
- ▶ केवल आवास: €21.85 प्रति सप्ताह या €3.14 प्रति दिन

कार्य घंटों से संबंधित नियम क्या हैं?

घरेलू कामगारियों के लिए अधिकतम औसस्त्रय सप्ताह 48 घंटों से अधिक का नहीं हो सकता। यह 48 घंटे कार्य करने के लिए किसी विशेष कार्य सप्ताह को सीमित नहीं करता, हालांकि, औसतद्वन्महीने से अधिक होने पर साप्ताहिक घंटे 48 घंटों से अधिक नहीं होने चाहिए।

रविवार को किए गएकार्य हेतु प्रीमियम का भुगतान किया जाता है। यदि यहभुगतान की दरमें शामिल नहीं

होता, तो नियोक्ता को रविवार को किए गएकार्य के लिए निम्न में से एक्या अधिक देना होगा: भत्ता, रविवार के कार्य घंटों हेतु वेतन वृद्धि या कार्य समके अलावा किए गएकार्य का भुगतान।

कोई भी कामगारी 4½ घंटे काम की अवधि के कार्य के बाद 15 मिनट के ब्रेक और घंटे से अधिक कार्य करने पर 30 मिनट के ब्रेक का अधिकारी होता है, जिसमें पहले 15 मिनट का ब्रेक शामिल हो सकता है। इन ब्रेक के लिए भुगतान नहीं किया जाता औरसही ये काम का हिस्सा होते हैं।

नियोक्ता को कौनसे रिकॉर्ड रखने चाहिए?

सभी नियोक्ताओं को सभी कामगारों से संबंधित विस्तृत रिकॉर्ड रखने चाहिए। नियोक्ति को 3 वर्ष तक रखने रिकॉर्ड को रखना चाहिए। इन रिकॉर्ड को रखने में विफलता एक अपराध है और इसके लिए नियोक्ता पर मुकद्दमा हो सकता है:

- ▶ राजस्व आयुक्त कार्यालय में नियोक्ता की पंजीकरण संख्या
- ❑ कामगारों के नाम, पते और PS संख्या
- ❑ रोजगार प्रारंभ करने / समाप्त करने की तिथि
- ❑ रोजगार/अनुबंध की लिखित शर्तें
- ❑ ली गई वार्षिक और सार्वजनिक छुट्टियों के रिकॉर्ड
- ❑ कार्य के घंटे (प्रारंभ और समाप्ति समझित)
- ❑ पेंशन का विवरण और स्लिप या वेतन पर्ची
- ❑ 18 वर्ष की कम आयु वाले कामगार का पंजीकरण
- ❑ प्रदान किए गए किसी भी प्रकार के बोर्ड और आवास का विवरण/
- ❑ रोजगार परमिट या काम करने के लिए गैर ईईएया EEA नागरिकों को विशिष्ट आव्रजन अनुमति प्रदान करने का सबूत

ये रिकॉर्ड कार्यस्थल संबंध आयोग के एक निरीक्षक द्वारा किसी जांच के मामले में आवश्यक हो सकते हैं।

शिकायतें

रोजगार और समानता अधिकारों के संबंध में शिकायतों को कार्यस्थल संबंध आयोग को किया जाना चाहिए। शिकायतें, कार्यस्थल संबंध आयोग (WRC) के किसी निरीक्षक द्वारा निरीक्षण हेतु या किसी अधिनिर्णायक द्वारा सुनवाई में परिणामित होंगी।

कार्यस्थल में स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधित मामलों की शिकायतों को स्वास्थ्य और सुरक्षा प्राधिकरण को किया जाना चाहिए।

अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

क्या हो यदि किसी व्यक्ति के कामगारी होने या नहोने पर अनिश्चितता हो?

यह प्रश्न कि यदि कोई व्यक्ति कामगारी है या नहीं, आसौर पर मौजूदा रोजगार कानून और स्थापित अनुबंध कानून के प्रावधानों के संदर्भ द्वारा स्थापित होता है। Au युग्मन या सहमति के बीच व्यवस्थाओं का वर्णन जैसे पदनामों के उपयोग का स्वयं में अर्थ है कि कोई रोजगार अनुबंध मौजूद नहीं है। कोई व्यक्ति जो भुगतान हेतु दूसरे किसी व्यक्ति के बदले में कार्य कर रहा हो, उसे दृढ़ता से एकसंविदात्मक संबंध की मौजूदगी का सुझाव करेगा।

यदि ऐसा कोई प्रश्न है कि यदि व्यक्ति कामगार है या स्वरोजगार है, तो व्यक्तिगत की रोजगार या स्वरोजगार स्थिति का निर्धारण करने हेतु कार्य संहिता में निदेशन उपलब्ध है।

यदि मैं कर्मचारी को प्रति सप्ताह ₹150 का भुगतान करता/करती हूँ, तो वे कितने घंटे कार्य कर सकते हैं?

कर्मचारी द्वारा सांविधिक न्यूनतम दर पर औद्योगिक न्यूनतम वेतन अधिनियम के अनुपालन में रहने में किए गए कार्य के अधिकतम घंटों की गणना करने हेतु, सक्सेसन के साथ बोर्ड और आवास हेतु उचित भत्ते को कर्मचारी हेतु उचित राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन दर से विभाजित किया जाना चाहिए। कार्य किए गए घंटों का रिकॉर्ड रखना नियोक्ताओं का एकानुनी दायित्व है।

नीचे दी गई तालिका में सूचीबद्ध कर्मचारियों के प्रत्येक वर्ग हेतु नीचे तालिका में संरेखित घंटों से अधिक कार्य करना राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन अधिनियम का उल्लंघन होगा:

आय/अनुभव	आवास औसोजन	केवल भोजन	कोई निवास औसोजन
18 से कम	31.8 घंटे	28.4 घंटे	23.4 घंटे
18 से अधिक औसहली नियुक्ति के दिनांक के बाद पहला वर्ष	27.9 घंटे	24.9 घंटे	20.5 घंटे

18 से अधिक औसहली नियक्ति
के दिनांक के बाद दूसरा वर्ष

24.8 घंटे

22.1 घंटे

18.2 घंटे

अनुभवी व्यस्क कार्यकर्ता

22.3 घंटे

19.9 घंटे

16.4 घंटे

इस्तालिका में केवल उचित न्यूनतम दरों पर अनुमत कार्य घंटे शामिल हैं, यह नियोक्ताओं और कामगारियों के बीच सांविधिक न्यूनतम दर से अधिक दरों के भुगतान की सहमति को सीमित नहीं करता।

में किसी से अपनी स्थिति के बारे में बात करना चाहता/चाहती हूं, पर नहीं चाहता/चाहती की मेरे नियोक्ता को इसका पता चले?

कार्यस्थल संबंध आयोग (WRC) के निरीक्षक गोपनीय तौर पर घरेलू कर्मचारियों की किसी भी शिकायत पर चर्चा करेंगे और यदि आवश्यक हो तो गुमनाम आधार पर। कोई भी ऐसी कार्रवाई जिसमें कामगारी को नियोक्ता को अपनी पहचान करने के लिए हो, वह केवल कामगारी की सहमति से की जाएगी। कामगारी 1890 80 80 90 पर WRC से संपर्क कर सकते हैं या inspection@workplacereactions.ie पर ईमेल कर सकते हैं

अन्य उपयोगी संपर्कों में निम्न शामिल हैं:

नागरिकों की जानकारी, जिनके देश भर में कार्यालय हैं, सार्वजनिक सेवाओं और अधिकारों के बारे में जानकारी प्रदान करता है, और उससे 0761 07 4000 पर टेलीफोन द्वारा (सोमवार से शुक्रवार, सुबह 9 बजे से रात 8 बजे तक) www.citizensinformation.ie/en/ द्वारा संपर्क किया जा सकता है

व्यापार संघ की आयरिश कांग्रेस के पास घरेलू कामगारियों के लिए बेहतर अधिकारों हेतु अभियान है और उनसे 01 8897777 पर टेलीफोन द्वारा या www.ictu.ie पर संपर्क किया जा सकता है

प्रवासी श्रमिक संगठन जैसे कि आयरलैंड के प्रवासी विशेषाधिकार केंद्र

(01 889 7570 या info@mrci.ie) जो जानकारी या सहायता प्रदान करने में सक्षम हो।

संपर्क विवरण/अधिक जानकारी

कार्यस्थल संबंध आयोग

www.workplacerelements.ie

Lo-कॉल: 1890 80 80 90

फैक्स: 059 9178909

विदेशी कॉलर्स को इस्मंबर परकॉल करना चाहिए +353 59 917 8990

स्वास्थ्य और सुरक्षा प्राधिकरण

www.hsa.ie

Lo-कॉल: 1890 289 389 (सुबह 9 बजे से शाम 5 बजे तक, सोमवार से शुक्रवार तक)

फैक्स: 01 614 7125

ईमेल: wcu@hsa.ie

विदेशी कॉलर्स को इस्मंबर परकॉल करना चाहिए +353 1 614 7000