

घरेलु श्रमको व्यवस्थापन गर्नाले समाज र राज्यलाई के फाइदा हुन्छ ?

रोजगारीको सिर्जना :

घरेलु श्रमको कानुनी संरक्षण सहितको व्यवस्थापनले देशमा युवा रोजगारीको सिर्जना हुन पुग्दछ । घरेलु श्रमिकको बढ्दो मागका कारण यस प्रक्रियाले न्यूनतम पनि एक लाख नयाँ रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्दछ ।

आर्थिक परिचालन तथा वृद्धि :

कानुनी रूपमा घरेलु श्रमिकको व्यवस्थापन गर्नाले राज्यको राजस्वमा पनि वृद्धि हुन जान्छ । साथै घरेलु श्रमिकको रोजगारीका कारण राष्ट्रको गार्हस्थ्य उत्पादन तथा आन्तरिक आर्थिक परिचालनमा थप योगदान पुग्दछ । आइएल्ओले सन् २००४मा गरेको अध्ययन अनुसार यदि घरेलु श्रमजस्ता अनौपचारिक श्रम क्षेत्रलाई व्यवस्थित गर्ने हो भने २५ प्रतिशतसम्म गार्हस्थ्य उत्पादनमा थप योगदान पुग्दछ । विकासोन्मुख मुलुकहरूमा कुल रोजगारीमा १० प्रतिशत थप योगदान पुग्न सक्दछ ।

वैदेशिक रोजगारीको व्यवस्थापन :

अधिकांश महिला आप्रवासी श्रमिकहरू घरेलु कामदारका रूपमा बिदेसिएका छन् । स्वदेशमा कानुनी रूपमा सुरक्षित घरेलु श्रमको अभ्यास देखेभोगेका श्रमिकहरूले विदेशमा पनि सोही अवस्थाको माग गर्न सिक्दछन् र सरकारले पनि द्विपक्षीय सम्झौताहरूमा यसलाई थप व्यवस्थित गर्न सक्दछ । साथै स्वदेशमा नै उपयुक्त घरेलु श्रमको अवसर सिर्जना भएमा रोजगारीका लागि बिदेसिने समस्या पनि कम हुन्छ ।

लैङ्गिक समानताको प्रवर्द्धन :

घरेलु श्रमलाई मूलतः महिलाहरूको कामका रूपमा मात्र लिइन्छ । यसको आर्थिक योगदानलाई राष्ट्रिय तथ्याङ्कहरूमा गणना गरिने गरिएको छैन । भन्दा ९० प्रतिशत महिलाहरू श्रमिक रहेको यस क्षेत्रको व्यवस्थापनले महिला श्रमिकहरूको विशिष्टता, पहिचान र योगदानलाई सम्मान गर्दछ र घरेलु श्रमको आर्थिक योगदानलाई सबैका अगाडि छर्लङ्ग

राखिदिन्छ । फलतः आर्थिक र श्रम क्षेत्रको दृष्टिकोणले लैङ्गिक समानताको सवालमा सकारात्मक योगदान पुग्दछ ।

बाल श्रमको अन्त्य :

घरेलु श्रमको उपयुक्त व्यवस्थापन तथा श्रमिक अधिकारहरूको कानुनी संरक्षणका कारण घरेलु श्रममा रहेका ८० हजार बाल श्रमिकहरूलाई श्रमबाट मुक्त गर्न व्यावहारिक विकल्प सहितको कानुनी मार्ग प्रशस्त हुन्छ र बाल श्रम निवारणतर्फ सकारात्मक योगदान पुग्दछ । यसले बाल श्रम निवारण तथा बालबालिका विरुद्ध हुने हिंसा अन्त्य गर्न पनि सहयोग पुऱ्याउँदछ ।

घरेलु श्रमको कानुनी व्यवस्थापन गर्दा राज्यलाई केकस्तो थप भार सिर्जना हुन्छ ?

घरेलु श्रमको कानुनी व्यवस्थापन गर्दा राज्यका लागि कुनै पनि थप व्यय भार सिर्जना हुँदैन । न त राज्यको संवैधानिक तथा राजनीतिक व्यवस्थामाथि नै कुनै नकारात्मक असर पर्दछ ।

घरेलु श्रमको व्यवस्थापनका लागि मुख्य रूपमा स्थानीय निकाय र श्रम कार्यालय जिम्मेवार हुनेछन् । यी निकायहरू अहिले पनि राज्य संरचनाभित्र रहेका छन् र क्रियाशील छन् । यी निकायहरूमा थप हुने मानव स्रोत तथा संस्थागत संरचनाले नै घरेलु श्रमिकका सवाललाई सम्बोधन गर्दछन् ।

देवानी तथा श्रम ऐन अन्तर्गत घरेलु श्रमका सवालहरूलाई सम्बोधन हुने हुँदा हाल रहेका ट्रेड युनियन, न्यायिक निकाय तथा अर्ध न्यायिक निकायहरूबाट नै घरेलु श्रमका कानुनी समस्या तथा सवालहरूलाई सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।

सामाजिक, आर्थिक एवं लैङ्गिक विकासमा टेवा पुग्ने एवं रोजगारीका अवसर सिर्जना हुने अवस्थामा घरेलु श्रमलाई व्यवस्थापन किन नगर्ने त ?

त्यसैले,

आइएल्ओ महासन्धि १८९ को अनुमोदन गरौं ।

घरेलु श्रम व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य विधि निर्माण गरौं ।

श्रम ऐनले घरेलु श्रमिकहरूलाई सम्बोधन गर्ने बनाऔं ।

देवानी संहिताको प्रावधानलाई घरेलु श्रमिकको पहिचान र अधिकारमुखी बनाऔं ।

थप जानकारीका लागि



for a larger freedom

स्वतन्त्रता अभियान
SWATANTRATA ABHIYAN

कुपन्डोल, ललितपुर १०, ललितपुर, फोन : ०१ ५०१११२१

इमेल : swatantrataabhiyan@gmail.com
info@swatantrataabhiyan.org
www.swatantrataabhiyan.org

स्वतन्त्रता अभियान लोकतन्त्र, मानव अधिकार तथा सामाजिक न्याय सहितको मानव स्वतन्त्रताको क्षेत्रमा क्रियाशील गैर सरकारी संस्था हो । दासताबाट मुक्ति अभियान अन्तर्गत अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासङ्घ तथा नेपाल गृह श्रमिक ट्रेड युनियनको सहकार्यमा स्वतन्त्रता अभियानले यो प्रकाशन प्रकाशित तथा वितरण गरेको हो ।

घरेलु श्रम सम्बन्धी आइएल्ओ महासन्धि १८९ अनुमोदन किन जरूरी छ ?

नेपाल भित्र कार्यरत दुई लाख भन्दा बढी तथा वैदेशिक रोजगारमा रहेका लाखौं घरेलु श्रमिकहरूको मर्यादा र श्रमिक अधिकार संरक्षणका लागि राष्ट्रिय कानुनी प्रावधानहरूको व्यवस्था गर्न आइएल्ओ महासन्धि १८९को अनुमोदन गर्न जरूरी छ ।



for a larger freedom

स्वतन्त्रता अभियान
SWATANTRATA ABHIYAN



घरेलु श्रम सम्बन्धी केही तथ्यहरू

घरेलु श्रमिक कुनै व्यक्ति वा परिवारको घरायसी कामकाजका लागि नियुक्त श्रमिकहरू हुन् । श्रमिक र रोजगारदाताको सम्बन्ध रहेको र घरेलु कामकाजका लागि नियुक्त भएको गरी दुई वटा अवस्था भएमा त्यस्ता व्यक्तिहरूलाई घरेलु श्रमिक मान्न सकिन्छ । तर नातागोताका व्यक्तिहरू पनि घरेलु कामकाजका लागि मात्र राखिएका छन् भने पनि ती व्यक्तिहरू घरेलु श्रमिकको परिभाषाभित्र पर्दछन् ।

नेपालभित्र मात्र करिब दुइ लाख व्यक्तिहरू घरेलु श्रमिकका रूपमा कार्यरत छन् । यो सङ्ख्या बढ्दो सहरीकरण तथा आधुनिकीकरणसँगै बढ्दै छ ।

नेपालभित्र घरेलु श्रम बाल श्रम अत्यधिक प्रयोग हुने क्षेत्र पनि हो । करिब ८० हजार बाल श्रमिकहरू घरेलु श्रममा संलग्न रहेको अनुमान गरिन्छ ।

घरेलु कामदारका रूपमा वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूको सङ्ख्या पनि लाखौंमा रहेको छ । विशेषतः महिला आप्रवासी कामदारहरू घरेलु श्रमका लागि वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेका छन् ।

घरेलु श्रममा संलग्न रहेका घरेलु श्रमिकहरूमध्ये धेरै जना हिंसा, दुर्व्यवहार, शोषण, यौन शोषण तथा बेचबिखनको सिकार हुने गरेका छन् । कतिपय ऋण बँधुवा मजदुरका रूपमा कार्यरत छन् ।

वर्तमानमा घरेलु श्रम क्षेत्रमा देखिएका समस्याहरूले घरेलु श्रममा आधुनिक दासताको अभ्यास भइरहेको पाइन्छ ।

यस्तो अभ्यासले नेपालका संवैधानिक प्रावधान तथा मौलिक हक, नेपाल पक्ष राष्ट्र भएका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूका उल्लेखित प्रावधानहरू तथा बाल अधिकार र बाल श्रम सम्बन्धी स्थानीय कानूनहरू र श्रम सम्बन्धका प्रचलित एवं स्थापित मान्यताहरूको उल्लङ्घन गर्दछ ।

त्यसैले घरेलु श्रमिकहरूलाई राज्य र सरकारबाट कानुनी संरक्षणको आवश्यकता छ ।

घरेलु श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण तथा घरेलु श्रमको व्यवस्थापनका लागि के गर्न सकिन्छ ?

घरेलु श्रम सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि १८९ लाई तत्काल अनुमोदन गर्ने ।

किनभने

- नेपाल सरकार, नेपाली ट्रेड युनीयनहरू तथा गैससहरूसमेतबाट यस महासन्धि निर्माण र अनुमोदनमा पहलकदमी तथा सुझावहरू पेश भएको थियो ।
- १००औं अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सभामा यस महासन्धिको अनुमोदनका लागि नेपाल सरकारले पक्षमा मतदान गरेको थियो ।
- नेपाल भित्र र वैदेशिक रोजगारीमा रहेका र नयाँ आउने घरेलु श्रमिकहरूलाई व्यवस्थापन गर्नका लागि यो महासन्धि एकीकृत मार्गदर्शक मापदण्ड रहन सक्दछ ।

तत्काल घरेलु श्रम व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्यविधि निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने । यसका लागि श्रम तथा रोजगार मन्त्रालय र श्रम विभाग, सङ्घीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय एवं महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय र महिला बालबालिका विभागको सहकार्य हुन जरुरी छ ।

घरेलु श्रमिकहरूको न्यूनतम ज्याला तथा श्रम व्यवस्थाका अन्य न्यूनतम मापदण्ड निर्धारण गर्ने ।

श्रम ऐनमा घरेलु श्रमिकहरूका निम्ति विशिष्ट प्रावधानहरूको व्यवस्था गर्ने । व्यवस्थापिका संसद्मा प्रस्तुत देवानी कानूनको संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक २०७१को भाग ५, परिच्छेद १४को दफा ६६४ र ६६५ का व्यवस्थामा संशोधन गर्नुपर्ने ।

- घरेलु श्रमिकको करार सम्मौता र यसको अभिलेखिकरण र पुष्ट्याइ ।

- घरेलु श्रमिकले पाउने विदा सुविधाका सवालमा ।
- घरेलु श्रमिकको कार्यघण्टाको सवालमा ।
- घरेलु श्रमिकलाई दिएको अध्ययन, खाना र वास सुविधाको बारेमा स्पष्ट प्रतिशत उल्लेख हुनुपर्दछ ।
- घरेलु श्रमिक आपुर्तीकर्ता र मुख्य रोजगारदाताहरूको दायित्वको सवालमा ।

व्यवस्थापिका संसद्मा पेस भएको देवानी कानूनको संशोधन र एकीकरण गर्न बनेको विधेयक २०७१ मा उल्लेखित घरेलु श्रम सम्बन्धी व्यवस्था र त्यसमा संशोधनको आवश्यकता

१. घरेलु श्रमिकलाई “घरेलु सहायक” भनी उल्लेख गरिएकामा “घरेलु श्रमिक” नै उल्लेख गर्नुपर्ने ।

किन ? : “घरेलु सहायक” शब्दावलीले घरेलु श्रमिकहरूको श्रमिकको हैसियतलाई मान्यता नदिएको बुझिन्छ । उनीहरूले घरेलु कामकाजमा पुऱ्याएको योगदानलाई केवल सहयोगका रूपमा मात्र परिभाषित गर्दछ । यसले घरेलु श्रमिकहरूलाई श्रमिकको पहिचान र मान्यताबाट वञ्चित गर्दै श्रमिक अधिकारबाट पनि वञ्चित गर्न सक्दछ । तसर्थ घरेलु कामदारहरू श्रमिक हुन् र उनीहरूलाई घरेलु श्रमिक भनेर नै सम्बोधन गरिनुपर्दछ ।

२. दफा ६६४को स्पष्टीकरण अनुच्छेदमा घरेलु श्रमिकलाई परिभाषित गर्दा “यस परिच्छेदको प्रयोजनका लागि “घरेलु सहायक” भन्नाले घर व्यवहारको काममा आवश्यकता अनुसार जुनसुकै बखत काममा लगाउन सकिने गरी काममा लगाइएको व्यक्ति सम्भन्धित छ ।” भनिएको छ । यसलाई सुधार गरी निम्न कुरा उल्लेख गर्नुपर्दछ :

यस परिच्छेदको प्रयोजनका लागि “घरेलु श्रमिक” भन्नाले घर व्यवहारको काममा आवश्यकता अनुसार बिहान ६ बजेदेखि साँझ ९ बजेसम्म दैनिक ८ घण्टा समय नबढ्ने गरी काममा लगाउन सकिने गरी काममा लगाइएको व्यक्ति सम्भन्धित छ ।”

किन ? : श्रम सम्बन्धका प्रचलित सिद्धान्तहरूमध्ये ८ घण्टा काम, ८ घण्टा आराम

र ८ घण्टा मनोरञ्जन र स्ट्यान्डिङ् आवर (कार्यथलोमा उपस्थित समयका सिद्धान्तहरू महत्वपूर्ण सिद्धान्तहरू हुन् । यी सिद्धान्तहरूले कुनै पनि श्रमिकलाई बिना थप ज्याला तथा सुविधा, ८ घण्टामन्दा बढी समय काममा लगाउन नपाइने तथा रोजगारदाताले कामको जिम्मेवारी दिन नसकेपनि श्रमिक कार्यथलोमा उपस्थित रहेको समयलाई कार्य घण्टाको रूपमा गणना गर्नुपर्ने व्यवस्थाको माग गर्दछन् । हाल प्रस्तावित व्यवस्थाले यी दुबै सिद्धान्तको उल्लङ्घन गर्दछ ।

३. दफा ६६५को १ (घ)मा १८ वर्षभन्दा कम उमेरका व्यक्तिलाई पनि घरेलु श्रमिकका रूपमा काममा लगाउन पाइने प्रावधान उल्लेख गरिएको छ ।

उक्त उपदफा खारेज हुनुपर्दछ ।

किन ? : नेपाल बाल अधिकार महासन्धि १९८९ तथा निकृष्ट बाल श्रम सम्बन्धी आइएलओ महासन्धि १८२ को पक्ष राष्ट्र हो । यी दुबै महासन्धिहरूले बालबालिकालाई जोखिमपूर्ण र निकृष्ट प्रकारका अवस्था देखिने श्रममा लगाउन नपाइने व्यवस्था गरेका छन् । घरेलु श्रम बालबालिकाका लागि जोखिमपूर्ण, दासत्वपूर्ण व्यवहारहरूको अभ्यास हुने गरेको क्षेत्र भएकाले १८ वर्षभन्दा कम उमेरका बालबालिकालाई घरेलु श्रममा संलग्न गराउन नपाइने व्यवस्था गरिनु पर्दछ ।

४. दफा ६६५को २ मा “कसैले कुनै व्यक्तिलाई घरेलु सहायकमा काम लगाएकामा त्यसरी काम लगाएको मितिले एक महिनाभित्र सम्बन्धित स्थानीय निकायलाई लिखित रूपमा जानकारी गराउनु पर्नेछ ।” भन्ने उल्लेख भएकामा त्यसलाई संशोधन गरी “कसैले कुनै व्यक्तिलाई घरेलु सहायकमा काम लगाएकोमा त्यसरी काम लगाएको मितिले एक महिनाभित्र सम्बन्धित स्थानीय निकाय मार्फत् श्रम कार्यालयलाई लिखित रूपमा जानकारी गराउनु पर्नेछ ।”

किन ? : घरेलु श्रमिकहरूको श्रमिक हैसियत र मान्यता स्थापित गर्नका लागि श्रम कार्यालयमा उनीहरूको रोजगारीको अभिलेख उल्लेखित हुनु जरुरी छ । साथै स्थानीय निकाय सहज पहुँचमा रहेको हुँदा र केही नगरपालिकाहरूले यस्तो अभ्यास पनि गरिसकेको परिस्थितिमा स्थानीय निकायमा दर्ता गरी श्रम कार्यालयमा अभिलेख जानकारी गराउने व्यवस्था गर्न जरुरी हुन्छ ।