



গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি বাস্তবায়ন নিরীক্ষা এবং উত্তরণের উপায়



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



hellotask



redorange
Center for Women's Rights





গৃহকর্মীর সুরক্ষা
অধিকার ও মর্যাদায়

Securing Rights of
Women Domestic Workers

গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি বাস্তবায়ন নিরীক্ষা এবং উত্তরণের উপায়



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



hellotask



redorange
WOMEN AND DOMESTIC WORKERS



গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি বাস্তবায়ন নিরীক্ষা এবং উত্তরণের উপায়

গবেষণা টিম:

মোঃ জাকির হোসেন খান
সিফাত ই রাব্বি
সাদমান খলিলী
রোমানা আলী
কবির আহমেদ
মোহাইমেনুল ইসলাম

ডিজাইন: তৌহিদ আহমেদ

মুদ্রণ: প্রিন্ট টাচ

প্রকাশকাল:

ফেব্রুয়ারী, ২০২২

প্রকাশনা:

বাংলাদেশে ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ-বিল্‌স
বাড়ি নং- ২০ (৪র্থ তলা),
সড়ক নং- ১১ (নতুন), ৩২ (পুরাতন),
ধানমন্ডি আ/এ, ঢাকা-১২০৯
ফোন: +৮৮০-২-৪১০২০২৮০ +৮৮০-২-৪১০২০২৮১
+৮৮০-২-৪১০২০২৮২ +৮৮০-২-৪১০২০২৮৩
ফ্যাক্স: +৮৮০-২-৫৮১৫২৮১০, ই-মেইল: bils@citech.net
ওয়েবসাইট: www.bilsbd.org

সার্বিক সহযোগিতায়:

অক্সফ্যাম ইন বাংলাদেশ ও গ্লোবাল অ্যাফেয়ার্স কানাডা



গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি বাস্তবায়ন নিরীক্ষা এবং উত্তরণের উপায়

ভূমিকা

দৈনন্দিন জীবন পরিচালনায় গৃহশ্রমিক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে থাকে। তাদের প্রচেষ্টা এবং সহায়তার কারণে সমাজের কিছু অংশের জীবন ধারণ সহজতর হয়। তবে, গৃহশ্রমিকরা দীর্ঘকাল ধরে সামাজিক সুরক্ষা এবং নিত্য প্রয়োজনের চাহিদা থেকে বঞ্চিত হয়ে এসেছে। সময়ের সাথে ক্রমবর্ধমান গার্হস্থ্য সহায়তার চাহিদার পাশাপাশি গৃহশ্রমিকের চাহিদাও বেড়ে চলেছে। সংশ্লিষ্ট এলাকাসমূহ যেমন অপ্রাতিষ্ঠানিকভাবে গড়ে ওঠা এলাকা, গৃহ, রেস্ট হাউস, মেস, ডরমেটরি বা অন্য কোনও অনুরূপ জায়গায় সাধারণত গৃহশ্রমিকরা কাজ করে। চাকরির সুযোগ বৃদ্ধির ফলে গৃহকর্ম এমন হয়ে উঠেছে যে, এর জন্য কর্মসংস্থান, প্রশিক্ষণ, সুরক্ষা, কাজের পরিবেশ, খাদ্য ও পোশাক, কাজ ও বিশ্রামের সময়, স্বাস্থ্যবিধি ও কল্যাণ তহবিল প্রয়োজন। সম্প্রতি, স্থানীয় এবং আন্তর্জাতিক অংশীজন, উন্নয়ন অংশীদার, দাতা এবং এনজিও, আন্তর্জাতিক সম্প্রদায় এবং আঞ্চলিক প্রভাবশালী সংস্থাগুলি গৃহস্থালি কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের অধিকার এবং সুযোগ সুবিধা, এবং কল্যাণের প্রতি মনোনিবেশ করছে; এবং সম্ভাব্য সর্বোত্তম বস্তুগত এবং অবস্তুগত সহায়তা প্রদান সহ প্রয়োজনীয় স্বীকৃতি প্রদান করেছে। এই বিষয়টি সামনে রেখে, গণপ্রজাতন্ত্রী

বাংলাদেশ সরকার ২০১৫ সালের ডিসেম্বরে গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ অনুমোদন দিয়েছে।

গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ তে নিয়োগকর্তা, কর্মচারী এবং সরকারের দায়িত্ব সম্পর্কে স্পষ্ট সংজ্ঞা সহ ১৬ টি বিধান রয়েছে। যারা বাংলাদেশে গৃহশ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত হয়েছেন তাদের বেশিরভাগই দারিদ্র্যের কারণে গ্রামাঞ্চল থেকে শহরাঞ্চলে চলে আসছেন, জীবিকা নির্বাহের কৌশল হিসাবে গৃহকর্মকে গ্রহণ করেছেন। যদিও অভিবাসী গৃহশ্রমিকদের জন্য বাংলাদেশ একটি উৎস দেশ, গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ এর আওতায় তাদেরকে আনা হয় নি।

উদ্দেশ্য

গবেষণার প্রধান উদ্দেশ্য ছিল গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫-এর বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে অগ্রগতি, প্রয়োগের ক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জ এবং লিঙ্গগত বৈষম্যের বিষয়গুলো পর্যবেক্ষণ করা; প্রাতিষ্ঠানিক প্রতিকার ব্যবস্থার কার্যকারিতা চিহ্নিত করা, সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের সাথে যোগাযোগ করা, যার মধ্যে রয়েছেন নিয়োগকর্তা, গৃহশ্রমিক, নিয়োগকারী সংস্থা, এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক সংস্থা (যেমন ট্রেড ইউনিয়ন, নাগরিক সমাজ, এবং স্থানীয় গৃহশ্রমিক প্রদানকারী গ্রুপ); এবং গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ সম্পর্কে পরিবারের নিয়োগকর্তাদের সচেতনতা মূল্যায়ন করা। গবেষণাটির তথ্য সংগ্রহের জন্য গুণগত (একান্ত সাক্ষাৎকার, দলগত আলোচনা, কেস স্টোরি) এবং পরিমাণগত (আবাসিক ও অনাবাসিক উভয় গৃহশ্রমিকদের সমীক্ষা) প্রয়োগ করা।

গবেষণার ফলাফল

বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ-বিল্‌স, গণসাক্ষরতা

অভিযান, হ্যালোটাস্ক, নারী মৈত্রী, রেডঅরেঞ্জ ও ইউসেপ বাংলাদেশ এর উদ্যোগে এবং অক্সফ্যাম ইন বাংলাদেশ ও গ্লোবাল অ্যাফেয়ার্স কানাডার সহায়তায় পরিচালিত সুনীতি প্রকল্পের কার্যক্রমের অংশ হিসেবে বিল্‌স ঢাকা শহরে কর্মরত গৃহশ্রমিকদের উপর ২০২১ সালে “গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি বাস্তবায়ন নিরীক্ষা এবং উত্তরণের উপায়” শীর্ষক এই গবেষণা পরিচালনা করে। গবেষণায় দেখা গেছে যে, গৃহশ্রমিকদের গড় মজুরি প্রতি মাসে ৪৫০০ টাকার কিছু বেশী এবং এদের প্রায় এক-তৃতীয়াংশই ৩০০০ টাকার কম মজুরি পেয়ে থাকেন। মাত্র ২.৫ শতাংশ গৃহশ্রমিক মাসে ৯০০০ টাকার বেশী মজুরি পেয়ে থাকেন। তবে যেসব গৃহশ্রমিকের কারিগরী প্রশিক্ষণ রয়েছে তাদের গড় আয় অপ্রশিক্ষিতদের তুলনায় ভাল। নিয়োগকারীর সাথে ৯৯ শতাংশের বেশী গৃহশ্রমিকের কোন লিখিত চুক্তি নেই। কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনায় ক্ষতিগ্রস্ত হলে তাদের জন্য কোন ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা নেই। সবেতন মাতৃস্বকালীন ছুটিরও ব্যবস্থা নেই। এ ছাড়া কোভিড-১৯ অতিমারী পরিস্থিতির সময় অন্ততঃ ২৮.২ শতাংশ গৃহশ্রমিকের মজুরি হ্রাস পেয়েছে।

ঢাকা শহরের ২৮৭ জন গৃহশ্রমিকের ওপর এই গবেষণা পরিচালনা করা হয়। গবেষণায় অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে ৬০ শতাংশ ছিলেন অনাবাসিক (লিভ আউট) এবং ৪০ শতাংশ ছিলেন আবাসিক (লিভ ইন) গৃহশ্রমিক। উল্লেখ্য, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মন্ত্রিসভা ২০১৫ সালের ডিসেম্বরে গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ অনুমোদন দেয়। এতে নিয়োগকর্তা, কর্মচারী এবং সরকারের দায়িত্ব সম্পর্কে স্পষ্ট সংজ্ঞা সহ ১৬ টি বিধান রয়েছে।

তবে গবেষণায় দেখা গেছে, মাত্র ১৪ শতাংশ গৃহশ্রমিক সরকার ঘোষিত এই নীতি সম্পর্কে জানেন এবং তাদের নিয়োগকারীরা

এ সম্পর্কে কিছুই জানেন না। গবেষণায় আরও দেখা গেছে, আবাসিক গৃহশ্রমিকদের মধ্যে ৩৮.৬ শতাংশের বয়সই ১৮ বছরের নীচে।

গৃহশ্রমিকদের বর্তমান অবস্থার চিত্র



গৃহশ্রমিক এবং নিয়োগকারীর মধ্যে কোন লিখিত চুক্তি নেই

অর্ধেকের বেশী আবাসিক এবং তিন-চতুর্থাংশ অনাবাসিক গৃহশ্রমিক নিপীড়নের শিকার



৩৮.৬ শতাংশ আবাসিক গৃহশ্রমিকের বয়স ১৮ বছরের নীচে

কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনার শিকার গৃহশ্রমিকরা কোন ক্ষতিপূরণ পান না



আবাসিকের চেয়ে অনাবাসিক গৃহশ্রমিকের মজুরি বেশী

কমপক্ষে তিন ধরনের কাজ করেন যারা তাদের মজুরি তুলনামূলক বেশী



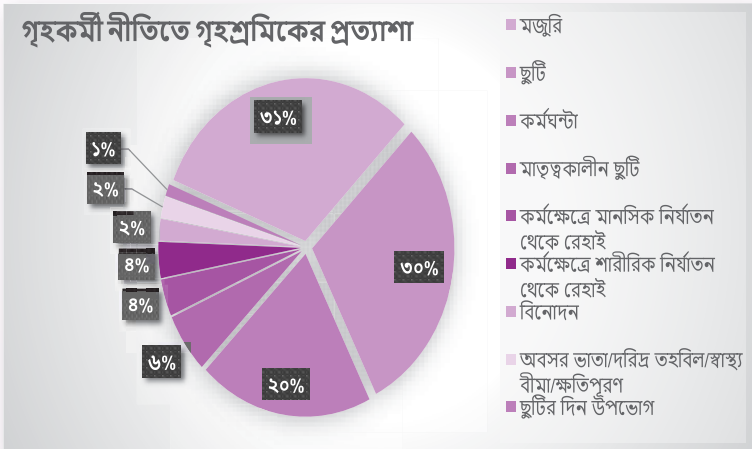
গৃহশ্রমিকদের ১৪ শতাংশ নীতি সম্পর্কে জানলেও নিয়োগকারীরা জানেন না

গৃহশ্রমিক এবং নিয়োগকারীর মধ্যে কোন লিখিত চুক্তি নেই

গৃহশ্রমিকদের মজুরি

গৃহশ্রমিকদের জন্য শোভন কাজের একটি গুরুত্বপূর্ণ সূচক হলো তাদের মানসম্মত মজুরি। ২৮৭ জন গৃহশ্রমিকের মধ্যে মাসিক মজুরির পরিমাণে ভিন্নতা পরিলক্ষিত হয়েছে। গবেষণায় উঠে এসেছে যে, ৭২.২ শতাংশ গৃহশ্রমিকের মজুরি কাজের ধরনের ভিত্তিতে নির্ধারিত হয়ে থাকে; এ ছাড়াও কর্মঘন্টার ওপর ভিত্তি

করে ৬.১ শতাংশের এবং তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে ৮.১ শতাংশের মজুরি নির্ধারিত হয়ে থাকে। আবাসিক গৃহশ্রমিকদের মধ্যে ২০ শতাংশের মজুরি পারস্পরিক সমঝোতার ভিত্তিতে নির্ধারিত হয়; তবে লক্ষণীয় যে, এই সব আবাসিক গৃহশ্রমিকদের মধ্যে ১৩.৬ শতাংশ কোন মজুরি পান না, তারা শুধুমাত্র থাকা ও খাওয়ার বিনিময়ে শ্রম দিয়ে থাকেন। গৃহশ্রমিকদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৩৪.১ শতাংশের মাসিক মজুরি ৩০০১ টাকা থেকে ৫০০০ টাকা, ২১.৭ শতাংশের ৫০০১ টাকা থেকে ৭০০০ টাকা এবং ১৯.৯ শতাংশের ২০০১ টাকা থেকে ৩০০০ টাকা। ৩.৩ শতাংশের মাসিক মজুরি ১০০০ টাকার নীচে এবং ২.৫ শতাংশের মাসিক মজুরি ৯০০০ টাকার ওপরে। তবে গবেষণায় দেখা গেছে আবাসিক গৃহশ্রমিকরা অনাবাসিকদের তুলনায় কম আয় করেন, যেখানে ৭০ শতাংশ অনাবাসিক শ্রমিক মাসে ৭০০০-৯০০০ টাকা উপার্জন করছেন, যেখানে কেবল ৩০ শতাংশ আবাসিক শ্রমিক এই পরিমাণ বেতন পেয়ে থাকেন। ৫৫ শতাংশ লিভ-ইন গৃহশ্রমিক মাসে ১,০০০ টাকা আয় করেন যা সর্বনিম্ন মজুরি।



গৃহশ্রমিকদের নিয়োগ ও চুক্তি

গৃহশ্রমিকদের মাত্র ০.৭ শতাংশের নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তাদের সাথে লিখিত চুক্তির কথা জানা যায়। এদের ১৮.৫ শতাংশ কাজে যোগদানের সময় নিয়োগকর্তাদের কাছে জাতীয় পরিচয়পত্রের অনুলিপি এবং ১৫ শতাংশ তাদের ছবি জমা দিয়েছেন। তবে নিয়োগকর্তারা দাবি করেন যে, তারা গৃহশ্রমিকদের কাছ থেকে জাতীয় পরিচয়পত্র ও ছবি রাখতে স্বস্তি বোধ করেন না। গবেষণায় দেখা যায় যে, বেশিরভাগ আবাসিক গৃহশ্রমিক (৫১.৩ শতাংশ) তাদের স্বজনদের দ্বারা নিয়োগ পেয়েছেন এবং বেশিরভাগ অনাবাসিক গৃহশ্রমিক (৪৩.৪ শতাংশ) অন্যান্য গৃহকর্মীর মাধ্যমে নিয়োগ পেয়েছেন। আবাসিক গৃহশ্রমিকদের মধ্যে ৩৮.৬ শতাংশের বয়সই ১৮ বছরের নীচে।

কর্মক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জ

গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ তে উল্লেখ করা হয়েছে, "কোন ক্রমেই গৃহকর্মীর প্রতি কোনো প্রকার অশালীন আচরণ অথবা দৈহিক আঘাত অথবা মানসিক নির্যাতন করা যাবে না। গৃহকর্মীর উপর কোনো রকম হয়রানি ও নির্যাতনের ক্ষেত্রে সুবিচার নিশ্চিত করার দায়িত্ব প্রচলিত আইন অনুযায়ী সরকারের উপর বর্তাবে "তবে বর্তমান ব্যবস্থায়, এটি পর্যবেক্ষণ বা পরিদর্শন করার কোন কর্তৃপক্ষ নেই। গৃহশ্রমিকদের কাজের প্রকৃতি তাদের পরিবার পরিজন থেকে দূরে ও জনসাধারণের দৃষ্টিভঙ্গির বাইরে। তাছাড়া গৃহশ্রমিকদের অভিযোগ করার সুযোগ খুবই সীমিত।

নীতিমালায় প্রস্তাব দেওয়া হয়েছে কর্মসংস্থান ধরণের, চাকরীর তারিখ, মজুরি, অবসর ও বিশ্রামের সময়, কাজের ধরণ, খাকার ব্যবস্থা এবং গৃহশ্রমিকের খাবারের সহজলভ্যতা, গৃহশ্রমিকের পোশাক ও শারীরিক পরিচ্ছন্নতা এবং গৃহশ্রমিকের দায়বদ্ধতা নির্ধারণের জন্য। তবে কর্মক্ষেত্রে ছুটি প্রসঙ্গে ৬৪ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন তাদের কোন সাপ্তাহিক বা মাসিক ছুটি নেই। কেন গৃহশ্রমিকের পেশা বেছে নিয়েছেন, এর উত্তরে এক-চতুর্থাংশ জবাব দিয়েছেন, অন্য কোনও আনুষ্ঠানিক চাকরি পাওয়ার পর্যাপ্ত শিক্ষা তাদের নেই, তাই এই পেশা বেছে নিতে হয়েছে। গৃহশ্রমিকের পেশা কেন বদলাতে চান, এর উত্তরে ৩০.৭ শতাংশ বলেছেন স্বল্প বেতনের কারণে। গবেষণায় দেখা গেছে, ৩৮.৬ শতাংশ আবাসিক গৃহশ্রমিকের বয়স ১৮ বছরের নীচে।

গৃহকর্মী নীতির দুর্বলতাসমূহ



ন্যূনতম মজুরির উল্লেখ নেই



গৃহকর্মীর পরিসংখ্যান নেই



ইউনিয়ন গঠনের সুযোগ নেই



মৌলিক শিক্ষা ও সামাজিকায়নের বিষয়ে সুস্পষ্ট নির্দেশনা নেই

হয়রানি ও নির্যাতন

অন্ততঃ ৩১.৫৮ শতাংশ আবাসিক এবং ৩৬.৪২ শতাংশ অনাবাসিক গৃহশ্রমিক বলেছেন, তাদেরকে শারীরিক ও মানসিক চাপ নিয়ে ইচ্ছার বিরুদ্ধে জবরদস্তিমূলক শ্রম দিতে হয়েছে। আবাসিক গৃহশ্রমিকদের ৪১.২৩ শতাংশ এবং অনাবাসিকদের ২৪.৮৬ শতাংশ বলেছেন, তারা গালিগালাজের শিকার হয়েছেন। ১৮ বছরের নীচে যাদের বয়স, তাদের ৫০ শতাংশই কোন না কোন ধরনের নিপীড়নের শিকার হয়েছেন। তবে যাদের মাসিক মজুরি ৭০০০ টাকার ওপরে তাদের ক্ষেত্রে হয়রানি ও নির্যাতনের পরিমাণ তুলনামূলক কম। যৌন নির্যাতনের বিষয়ে খুব কম কথা বলেছেন গৃহশ্রমিকরা এবং তাদের ভাষ্যমতে ৬.১৪ শতাংশ আবাসিক এবং ০.৫৮ শতাংশ অনাবাসিক গৃহশ্রমিক যৌন নির্যাতনের শিকার হয়েছেন।

স্বীকৃতির অভাব

আমাদের দেশে গৃহশ্রমিকদের অবদান গ্রস ডোমেস্টিক প্রোডাক্ট (জিডিপি) এর অন্তর্ভুক্ত নয়। বিভিন্ন আনুষ্ঠানিক খাতে নিযুক্ত শ্রমিকরা কল্যাণ তহবিলের পরিধিতে থাকলেও গৃহশ্রমিকদের জন্য এ জাতীয় কোনও সুনির্দিষ্ট তহবিল নেই। সুরক্ষা ব্যবস্থায় গৃহকর্মীদের পরিস্থিতি পর্যবেক্ষণ করার কোনও অধিকার নেই। তাদের কাজের প্রকৃতি তাদেরকে তাদের পরিবার এবং সম্প্রদায় থেকে অনেক দূরে থাকতে হয় এমনকি তাদের জগসাধারণের দৃষ্টির বাইরে রাখে। তা ছাড়া গৃহশ্রমিকের দ্বারা অভিযোগ দায়ের করার সুযোগ খুব সীমাবদ্ধ। এছাড়াও, গৃহশ্রমিকদের বেশিরভাগই নারী হওয়ায় তারা বিভিন্ন ধরনের যৌন নির্যাতনের শিকার হন যা তারা সামাজিক কলঙ্কের ভয়ে জনসমক্ষে প্রকাশ করতে পারেন না। গৃহশ্রমিকদের কল্যাণ নিশ্চিত করতে শ্রমিক কল্যাণ তহবিল থেকে কিছু সহায়তা করলেও তা খুবই অপ্রতুল বলে জানা যায়।

শিক্ষাগত যোগ্যতা ও প্রশিক্ষণ সহায়তা

গবেষণায় দেখা গেছে, শিক্ষাগত যোগ্যতার কারণে গৃহশ্রমিকদের বেতন প্রাপ্তিতে উল্লেখযোগ্য প্রভাব পড়ে। গবেষণা অনুসারে, ৫০ শতাংশের বেশি গৃহশ্রমিক, যাদের গড় আয় কম, তাদের কোন ধরনের শিক্ষাগত যোগ্যতা নেই বা তারা কেবল পঞ্চম শ্রেণী পর্যন্ত পড়াশোনা করেছেন। আর যে সকল গৃহশ্রমিক গড় আয়ের বেশি বেতন পান তারা সকলেই অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত পড়াশোনা করেছেন।

গবেষণায় আরও দেখা গেছে, যে সকল গৃহশ্রমিক প্রশিক্ষণে অংশ নিয়েছেন তাদের গড় আয় অপ্রশিক্ষিতদের তুলনায় অনেক ভাল। যেসব গৃহশ্রমিক বিভিন্ন বৈদ্যুতিক যন্ত্রপাতি বা গৃহস্থালি বিষয়ে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন তাদের ১০ শতাংশ ৭০০০ টাকা এবং ১৪ শতাংশ ৯০০০ টাকার বেশি উপার্জন করেছেন, যেখানে গড় মজুরি ৪৬২৯ টাকা। প্রশিক্ষণ প্রদানের অভাবে গৃহশ্রমিকদের আয় বৈষম্য বাড়তে পারে।

গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতির ঘাটতি

গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ কার্যকর হওয়ার পরে, গৃহকর্মকে আনুষ্ঠানিক শ্রম হিসাবে স্বীকৃতি দেওয়া এবং গৃহশ্রমিকদের অধিকার নিশ্চিত করার সুস্পষ্ট নির্দেশনা এই নীতিমালায় বর্ণনা করা হয়েছে। বেশ কয়েকটি নির্দেশনার মধ্যে, মাসের প্রথম সাত দিনের মধ্যে বেতন পরিশোধ, চাকরি অব্যাহতি দেয়ার আগে এক মাসের অগ্রিম নোটিশ, বিশ্রামের সময়, গৃহশ্রমিকদের নিবন্ধন, ছুটির দিন, অন্যান্য ছুটি এবং স্বাস্থ্যসেবা ব্যয় সহ সহায়তার কথা বলা হয়েছে। তবে নিয়োগকর্তা এবং গৃহশ্রমিকদের মধ্যে চুক্তি হওয়ার ধারণাটি বাস্তবতা থেকে অনেক দূরে। এ গবেষণায়, বিশেষত গুণগত তথ্যের মাধ্যমে নীতির মধ্যে

নিম্নলিখিত সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত হয়েছে যা ভবিষ্যতের যেকোনো সংশোধনীর ক্ষেত্রে কাজে লাগতে পারে:

- শ্রম সম্পর্কিত আইন এবং জিডিপি প্রাক্কলনের ক্ষেত্রে গৃহশ্রমিকদের কাজের স্বীকৃতি না দেওয়া
- সর্বনিম্ন মজুরি নির্ধারিত না থাকা
- গৃহশ্রমিকদের পদ্ধতিগত পরিসংখ্যানের অনুপস্থিতি
- ট্রেড ইউনিয়ন বা সমিতি গঠনের বিধানের অভাব
- প্রাথমিক শিক্ষা এবং সামাজিকীকরণ সম্পর্কে সুস্পষ্ট নির্দেশনা নেই
- অভিবাসী শ্রমিকদের কল্যাণ এবং অধিকার সম্পর্কিত সমস্যা সম্পর্কে দিকনির্দেশের অভাব
- গণমাধ্যমে প্রচার ও নিরক্ষরতার কারণে নীতি সম্পর্কে শ্রমিকদের সচেতনতার অভাব
- হয়রানি, নির্যাতন, জ্বরদস্তিমূলক শ্রমের জন্য কর্তৃপক্ষের ব্যবস্থা গ্রহণের অভাব
- আইন প্রয়োগকারী সংস্থাগুলিতে নিবন্ধন ও তথ্যের অভাব
- মনিটরিং সেলের কার্যকারিতার অভাব; এবং
- সামাজিক অধিকারের অভাব।

সুপারিশ

দলগত আলোচনা ও সাক্ষাৎকারের সময় গৃহশ্রমিক, সরকারি কর্মকর্তা, এনজিও প্রতিনিধি, আইন প্রয়োগকারী সংস্থার প্রতিনিধি, দাতা সংস্থাগুলির প্রতিনিধি এবং গৃহশ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিরা সুনির্দিষ্ট সুপারিশ দিয়েছেন:

সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
গৃহস্থালী কাজ এবং গৃহশ্রমিকদের সুরক্ষা প্রদান আনুষ্ঠানিকীকরণ	<ul style="list-style-type: none"> গৃহস্থালী কাজকে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব একটি পেশা হিসাবে স্বীকৃতি প্রদান করতে হবে। শ্রম মন্ত্রণালয়ের অধীনে গৃহস্থালী কাজকে আনুষ্ঠানিক অঙ্গ/নিয়োজিত সেল / সংস্থা হিসাবে তৈরী করতে হবে। লিখিত চুক্তিকে গৃহশ্রমিক এবং নিয়োগকারীদের মধ্যে একটি বাধ্যবাধকতা তৈরী করতে হবে। আইন প্রয়োগের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত বেতন বা জরিমানা লিখিত চুক্তি গ্রহণে উৎসাহিত করতে পারে। 	<ul style="list-style-type: none"> বিদ্যমান নীতিকে আইনে পরিনত করতে না পারলে গৃহশ্রমিকদের উপর অত্যাচার ও দুর্ব্যবহার বন্ধ করা সম্ভব নয়। সুতরাং, গৃহকর্মী নীতিমালা কে আইনী বাধ্যতামূলক করে গড়ে তুলতে হবে। নিয়োগকারীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধি ছাড়াও স্থানীয় সরকার পর্যায়ে গৃহশ্রমিকদের অধিকার রক্ষার জন্য সুব্যবস্থাপনা থাকতে হবে।
গৃহশ্রমিকদের ই-ডাটাবেস এবং গৃহশ্রমিকদের পরিস্থিতির কার্যকর পর্যবেক্ষণ	<ul style="list-style-type: none"> ইউনিয়ন / থানা পর্যায়ে গৃহশ্রমিকদের সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহ করতে হবে। এটি গৃহশ্রমিকদের পরিস্থিতি, তাদের অভ্যন্তরীণ এবং আন্তর্জাতিক মাইগ্রেশন এবং বিষয়ে বিশদ পরিসংখ্যান পেতে সরকারকে সহযোগিতা করবে। সরকার গৃহশ্রমিকদের পরিস্থিতি সম্পর্কে সর্বশেষ তথ্য পেতে কার্যকর পর্যবেক্ষণ এবং ফলো-আপ পদ্ধতির ব্যবস্থা নিতে পারে। 	<ul style="list-style-type: none"> জাতীয় গবেষণায় গৃহশ্রমিকদের পরিস্থিতি সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহের জন্য সরকারের উদ্যোগ নেওয়া উচিত। গৃহশ্রমিকদের একটি ই-ডাটাবেস থাকা উচিত যেখানে তাদের স্থিতি এবং মালিকদের বিবরণ সংক্রান্ত সমস্ত তথ্য পাওয়া যাবে। জাতীয় ও স্থানীয় সরকার উভয়ই পর্যবেক্ষণ কমিটি এবং মনিটরিং সেলকে সহায়তা করতে পারে।

সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
	এ ক্ষেত্রে, সরকার / পরিষেবা প্রদানকারী গৃহশ্রমিকদের বন্ধু এবং প্রতিবেশীদের কাছ থেকে তাদের পরিস্থিতি জানতে পারে।	
হয়রানি ও নির্যাতনের অভিযোগ প্রদান প্রক্রিয়া সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি।	<ul style="list-style-type: none"> গৃহশ্রমিক এবং নিয়োগকারী উভয়কেই বিভিন্ন সচেতনতা কর্মসূচি এবং উঠান বৈঠকের মাধ্যমে সচেতন করতে হবে। হেল্পলাইন নম্বর ব্যবহার করার জ্ঞান এবং গৃহকর্মীদের সচেতনতা প্রদান করতে হবে। গৃহশ্রমিকদেরকে হেল্পলাইন নম্বর ব্যবহার করার জন্য উৎসাহিত করতে হবে, কারণ তাদের বেশিরভাগ হেল্পলাইন নম্বর সম্পর্কে জানেন না। এমনকি যদি তারা এই নম্বর সম্পর্কে ধারণা পেয়েও থাকেন তবু তারা এই নম্বরটি ব্যবহার করতে ভয় পান। হেল্পলাইনের অপব্যবহার বন্ধে মনোযোগ দিতে হবে। 	আইএলও কনভেনশন ১৮৯ অনুসারে, শোভন কাজের সূচকসমূহে বাংলাদেশের উপযুক্ত কাজের পরিবেশের অভাব, লিঙ্গ বৈষম্য এবং সামাজিক সুরক্ষার অভাব রয়েছে। অধিকন্তু, সূচকগুলি সম্পর্কে কারও সঠিক জ্ঞান নেই। মত প্রকাশের স্বাধীনতায় গৃহশ্রমিকদের জন্য বিধান থাকা দরকার এবং ন্যূনতম মজুরি নিশ্চিত করা উচিত।

সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
ক্ষতিগ্রস্ত বা নির্যাতিতদের জন্য সহায়তা সেল/ব্যবস্থা	<ul style="list-style-type: none"> গৃহশ্রমিকদের জন্য একটি অভিযোগ কেন্দ্র থাকা উচিত যাতে তারা হয়রানি বা নির্যাতনের যে কোনও ঘটনার বিরুদ্ধে অবিলম্বে পদক্ষেপ নিতে পারে। মহিলা পুলিশ নিয়োগ করা উচিত যাতে তারা সরাসরি গৃহশ্রমিক যারা ভুক্তভোগি তাদের জন্য কাজ করতে পারে। ১২-১৪ বছর বয়সী নারী গৃহশ্রমিকদের সুরক্ষার দিকে বিশেষ মনোযোগ দেওয়া উচিত। এনজিওদের সরকারের সাথে আরও সমন্বয় করা দরকার গৃহশ্রমিকদের অধিকারের জন্য। যেসব নিয়োগকারীরা তাদের গৃহশ্রমিকদের নির্যাতন করে তাদের আইনের আওতায় আনতে হবে। হেল্পলাইন কীভাবে ব্যবহার করতে হয় সে সম্পর্কে গৃহশ্রমিককে সচেতন করতে হবে। 	<ul style="list-style-type: none"> প্রতিটি ওয়ার্ড / ইউনিয়ন পর্যায়ে ওয়ান স্টপ-সার্ভিস চালু করা উচিত। এটি গৃহশ্রমিকদের হয়রানির ঘটনা কমাতে কার্যকর হবে। বিভিন্ন সংস্থাগুলিকে এগিয়ে এসে সমন্বিতভাবে কাজ করতে হবে এবং সংগৃহীত তথ্যগুলি একে অপরের সাথে বিনিময় করে নিতে হবে, যার জন্য ৭ লাখ এমএসএমই কর্মী বিভিন্ন খাতে কাজ করছেন, যা আস্থা তৈরি করতে সহায়তা করতে পারে এবং তাদের সহায়তায় কার্যক্রমগুলো সহজেই চালানো যেতে পারে। কঠোর নীতিমালা তৈরি করা দরকার এবং গৃহশ্রমিকদের সাথে ভাল ব্যবহার করা হচ্ছে কিনা তা নিশ্চিত করা দরকার। সেক্ষেত্রে সেবা এক্সওয়াইজেডের মতো সংস্থাগুলি একটি রোল মডেল হতে পারে। সেবা এক্সওয়াইজেড নিশ্চিত করে যে তাদের শ্রমিকরা কোনও ঝামেলা ছাড়াই তাদের পারিশ্রমিক পেতে পারে।

সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
মজুরি, সুবিধা	<ul style="list-style-type: none"> সরকারের সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচির সুবিধাভোগী হিসাবে অভাবী পরিবার / লোকদের বাছাই করতে হবে। স্থানীয় সরকারের অতি-দরিদ্র পরিবারকে সুরক্ষার ব্যবস্থা করতে হবে। গৃহশ্রমিকদের বেতন কমপক্ষে গার্মেন্টস খাতের সম পরিমাণ বাড়াতে হবে এবং উৎসব বোনাস প্রদান করতে হবে। গৃহশ্রমিকদের তাদের বেতনের ৫০ শতাংশ বোনাস প্রদান করতে হবে যা বছরে দুই থেকে তিনবার হয়। গৃহশ্রমিকরা অসুস্থ হলে মানবিক দিক দিয়ে তাদের চিকিৎসা করতে হবে। গর্ভবতী গৃহশ্রমিকের গর্ভকালীন সময়কালে এবং সন্তান প্রসবের পর কমপক্ষে ৬ মাসের ছুটি এবং তাদের কমপক্ষে এ সময়ে অর্ধেক বেতন দিতে হবে; কেউ কেউ তাদের নিয়োগকর্তাদের কাছ থেকে সম্পূর্ণ বেতন পাওয়ার সুপারিশ করেন। 	<ul style="list-style-type: none"> গৃহশ্রমিক বান্ধব নীতি নিশ্চিত করার জন্য স্বাস্থ্য বীমা পলিসি, ন্যূনতম মজুরি অধিকার, ডিজিটাইজড অর্থ লেনদেন বাস্তবায়ন করা দরকার। গৃহশ্রমিকদের কেবল আনুষ্ঠানিক, শিক্ষা এবং সামাজিক সুরক্ষাই নয়, শ্রমিকদের জন্য এলাকাভিত্তিক আবাসন/হোস্টেল, অ্যাম্বুলেন্স এবং হাসপাতালের সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করতে হবে। যদিও সরকার সবার জন্য প্রাথমিক শিক্ষা বাধ্যতামূলক করেছে, তবে অতি-দরিদ্র পরিবারের শিশুদের ক্ষেত্রে এটি প্রয়োগ করা হয় না। মনোযোগ দেওয়া উচিত যাতে সবাই এই নীতিমালার সুবিধা নিতে পারে। কাজের ধরণ এবং প্রকৃতির উপর ভিত্তি করে, গৃহশ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি সরকার কর্তৃক নির্ধারণ করতে হবে। সরকার কর্তৃক প্রবীণ ও বয়জের্ছ্যদের ভাতা বা অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত

সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
	<ul style="list-style-type: none"> নিয়োগকর্তাদের কাজের সময় গৃহশ্রমিকদের সাথে নমনীয় থাকতে হবে যাতে করে গৃহশ্রমিক তার শিশুদের বুকের দুধ খাওয়াতে পারেন। 	<p>করতে হবে। গৃহশ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন তাদের আলোচনার দক্ষতা বাড়াতে সহায়তা করতে পারে।</p> <ul style="list-style-type: none"> কোভিড ১৯-এর মতো দুর্ঘোণ বা সংকটকালীন সময়ে, আর্থিক এবং সামাজিক সুরক্ষা নিশ্চিত করার জন্য সংকটকালীন সময়ে তাদের পরিবারকে ক্ষুধা ও দুর্দশা থেকে রক্ষা করতে তাদের কর্মক্ষেত্রে বেতনের ৫০% পারিশ্রমিক মালিকদের দিতে হবে।
প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা বিকাশ	<ul style="list-style-type: none"> গৃহশ্রমিকদের তাদের কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা এবং মজুরি নিয়ে দর কষাকষি করার ক্ষমতা বাড়ানোর জন্য আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ প্রয়োজন। উদাহরণস্বরূপ, যদি কাজের পাশাপাশি তাদের নিয়োগকর্তাদের ঘরে বৈদ্যুতিক মেশিনগুলি চালানার প্রশিক্ষণ দেওয়া হতো, তাহলে তাদের কাজটি আরও সহজ এবং দ্রুত হতো, দক্ষতা বৃদ্ধি পেতো। এটি কর্মক্ষেত্রে 	<ul style="list-style-type: none"> গৃহশ্রমিকদের দক্ষতা বাড়াতে সরকারের সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। এছাড়াও বিভিন্ন এনজিও একই কাজে সহযোগিতা করতে পারে। নিয়োগকারী, সরকার সহ বিভিন্ন এনজিওগুলিও এক্ষেত্রে একত্রে কাজ করতে পারে। সরকারের উচিত দেশীয় শ্রমিক উন্নয়ন প্রতিষ্ঠান স্থাপন করা, যেমন যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর গৃহশ্রমিকদের যোগ্য

সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
	<p>তাদের হয়রানি হওয়ার প্রবণতা কমাবে। তদুপরি, এই ধরনের দক্ষতা থাকলে তারা তাদের কর্মক্ষেত্রে আরও সম্মান পেতে পারে।</p> <ul style="list-style-type: none"> • অংশগ্রহণকারীরা জোর দিয়েছেন যে তাদের মানসিক দক্ষতা এবং আচরণ সম্পর্কে প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা রয়েছে কারণ বেশিরভাগ ক্ষেত্রে তাদের প্রথাগত শিক্ষার অভাব রয়েছে। তাই, অংশগ্রহণকারীরা তাদের পরিবারের কাজের সমস্ত দিক নিয়ে প্রশিক্ষণের প্রয়োজন বলে দাবি করেছেন। 	<p>মানবসম্পদ হিসাবে গড়ে তুলতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা নিতে পারে।</p> <ul style="list-style-type: none"> • গৃহশ্রমিকদের এর জন্য উপযুক্ত প্রশিক্ষণ এবং প্রশংসাপত্র অর্জন করতে হবে। প্রশিক্ষণকে চালনা করতে বিভিন্ন সংগঠন এগিয়ে আসতে পারেন। তারা গৃহশ্রমিকদের বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা প্রদান করতে পারেন যেমন ব্যক্তিগত স্বাস্থ্যবিধি, সরঞ্জামের ব্যবহার এবং দক্ষতার উপর প্রশিক্ষণ বা সক্ষমতা তৈরির ওপর। • সরকারের কাছ থেকে সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচির আওতায় এককালীন সহায়তা / ভাতা প্রাপ্তির প্রয়োজন রয়েছে। এক্ষেত্রে একটি বিধান থাকা উচিত যার মাধ্যমে তারা কমপক্ষে পাঁচ বছর গৃহশ্রমিক হিসাবে কাজ করার পরে কিছু সহায়তা পেতে সক্ষম হবেন কারণ সাধারণত বেকার হওয়ার পরে তারা কোনও আর্থিক সহায়তা পান না।

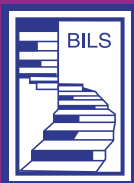
সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং ভূমিকা	<ul style="list-style-type: none"> গৃহশ্রমিকদের অনানুষ্ঠানিক কাজের জায়গা, শ্রম এবং মানবাধিকার সম্পর্কে সচেতন করা প্রয়োজন। যদি তারা কোনও সংস্থার সাথে জড়িত থাকতে পারে তবে তারা সহজেই তাদের উপার্জন এবং তার পরিমাণের সন্ধান করতে পারে। গৃহশ্রমিকরা যাতে তাদের শিক্ষার অধিকার থেকে বঞ্চিত না হয় সরকারকে তা নিশ্চিত করতে হবে, বৈষম্য ও মানদণ্ডের ক্ষেত্রে যথাযথ শিক্ষার সুযোগ তৈরি করতে হবে। 	<ul style="list-style-type: none"> শ্রম মন্ত্রণালয় সহ আইন মন্ত্রণালয়কে গৃহশ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়নকে অনুমতি দেওয়া উচিত এবং এভাবে গৃহশ্রমিকরা নিজেরাই তাদের অধিকার নিয়ে কাজ করতে পারে এবং সহিংসতার বিরুদ্ধে কাজ করার জন্য তাদের দাবী এবং আগ্রহ প্রকাশ করতে পারে। স্থানীয় নেতাদের আগ্রহ নিয়ে ট্রেড ইউনিয়ন প্রাধান্য পেয়েছে। সুতরাং, গৃহশ্রমিকদের অধিকার নিশ্চিত করার জন্য উপজেলা পর্যায়ে পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে এবং এটি কার্যকর হওয়া উচিত। ট্রেড ইউনিয়ন এবং নিয়োগ সংস্থাগুলির মধ্যে একটি চুক্তি হতে পারে, যেখানে গৃহশ্রমিকদের অধিকার যেমন ন্যায্য মজুরি, শোভন কাজের শর্ত এবং অন্যান্য সুবিধার উল্লেখ করা হবে।

সমস্যা	স্বল্প মেয়াদী প্রস্তাব	দীর্ঘমেয়াদী প্রস্তাব
ভবিষ্যত গবেষণা এবং প্রমাণ ভিত্তিক অ্যাডভোকেসি	<ul style="list-style-type: none"> নিম্নলিখিত বিষয়ে আরও গবেষণা করা উচিত: কোভিড- ১৯ পরবর্তী পরিস্থিতিতে গৃহশ্রমিকদের মূল্যায়ন 	<ul style="list-style-type: none"> নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সম্পর্কে আরও গবেষণা করা উচিত: জিডিপিতে গৃহশ্রমিকদের অবদান জাতীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম নীতি এবং আইন অনুযায়ী গৃহশ্রমিকদের এর অবস্থা।

ট্রেড ইউনিয়নের জন্য সুপারিশ

বাংলাদেশের ট্রেড ইউনিয়নগুলো জাতীয় ত্রিপক্ষীয় পরামর্শমূলক পরিষদে প্রতিনিধিত্ব করে এবং সামাজিক সুরক্ষায় বরাদ্দ বৃদ্ধির দাবীতে এ প্রতিনিধিত্বের কার্যকর ব্যবহার করতে পারে। আইএলও-র মতো আন্তর্জাতিক সংস্থাগুলির সাথে কাজ করা ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনগুলির গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে, যারা ১৮৯ ও ১৯০ কনভেনশনগুলো অনুমোদনের জন্য সরকারের উপর চাপ সৃষ্টি করতে পারে।

যদিও বাংলাদেশে সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থা উন্নয়নের লক্ষ্যে পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে, তবুও এই সংক্ষিপ্ত বিবরণীতে উপস্থাপিত গবেষণা থেকে স্পষ্ট যে অনেক কাজ করা বাকি রয়েছে। নীতিনির্ধারক এবং ট্রেড ইউনিয়ন একত্রে মিলে সামাজিক সুরক্ষা বাড়ানোর জন্য সুপারিশ প্রদান করতে পারে। এই সুপারিশগুলির মধ্যে কোভিড-১৯ সংকট এবং গৃহকর্মীদের উপর এর নেতিবাচক প্রভাব অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।



ASSESSMENT OF THE IMPLEMENTATION STATUS OF THE DOMESTIC WORKERS PROTECTION AND WELFARE POLICY AND WAY FORWARD



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



hellotask



redorange
Centre for Research and Advocacy



OXFAM



ASSESSMENT OF THE IMPLEMENTATION STATUS OF THE DOMESTIC WORKERS PROTECTION AND WELFARE POLICY AND WAY FORWARD



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



hellotask



redorange
WOMEN AND DOMESTIC WORKERS



ASSESSMENT OF THE IMPLEMENTATION STATUS OF THE DOMESTIC WORKERS PROTECTION AND WELFARE POLICY AND WAY FORWARD

Study Team

M. Zakir Hossain Khan
Sifat E Rabbi
Sadman Khalili
Romana Ali
Kabir Ahmed
Mohaymenul Islam

Design: Touhid Ahmed

Print: Print Touch

Published

February 2022

Published By

BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS
House # 20 (3rd Floor), Road No. 11 (New), 32 (Old)
Dhanmondi R/A Dhaka – 1209 Tel: +880-2-41020280
+880-2-41020281, +880-2-41020282, +880-2-41020283
Fax: 880-2-58152810, E-mail: bils@citech.net
Website: www.bilsbd.org

Supported by: OXFAM in Bangladesh & Global Affairs, Canada

Copyright © Bangladesh Institute of Labour Studies-BILS

Compliance with Ethics Principles The consultants maintain compliance with the global standards and policies and adhere to zero tolerance stances on corruption and fraud.

Disclaimer: The views expressed in this report are those of consultants in personal capacity and do not necessarily represent the opinions of Bangladesh Institute of Labour Studies-BILS



ASSESSMENT OF THE IMPLEMENTATION STATUS OF THE DOMESTIC WORKERS PROTECTION AND WELFARE POLICY AND WAY FORWARD

Introduction:

Domestic workers (DWs) play an important role in daily life management, DW is predominantly contributed by women and children who are contributing to the specifically reproductive labour of society and the care economy. Their efforts and assistance make life easier for certain segments of society. The growing number of domestic workers over time coincides with the growing demand for domestic assistance. Recently, local and international stakeholders, developing partners, donors and non-governmental organizations (NGOs), the international community, and regional influential organizations have been focusing on the recognition of workers' rights and facilities, benefits, and welfare in the domestic workplace, as well as the recognition of necessary housing equipment, including providing the suitable financial and non-financial rewards. Bearing this in mind, the Cabinet of the Government of the People's Republic of Bangladesh approved the Domestic Workers Protection and Welfare Policy, 2015 (DWPWP) in December 2015, which includes key provisions for worker registration and legal aid. The DWPWP-2015 contains 16 provisions that define the responsibilities of employers, employees, and the government. It caters to the needs of over 2 million people, the majority of whom are women and children. Because of poverty, the majority of those employed as domestic workers in Bangladesh have chosen this profession as a means of subsistence. Even though Bangladesh is a source country for international migrant

domestic workers, the DWPWP-2015 excludes them entirely. This brief aims to describe the deficits and implementation status of the DWs Protection and Welfare Policy (DWPWP)-2015, including such key issues as the right to minimum wage, allowances, fixed working hours, leave time, bonuses, a weekly day for rest, maternity leave, benefits, and protection from workplace violence and harassments. The brief will be supplemented by the survey data of the study and will show the current situation of DWs and potential policy recommendation based on the findings of the study.

Objectives:

Major objectives of the study was to examine the progress, challenges in enforcement, and areas for improvement/reform of the Domestic Workers Protection and Welfare Policy 2015 recognizing the gendered inequalities and norms; identifying effectiveness of the institutional redress mechanisms, communicating the status to the relevant stakeholders, which include employers, domestic workers, gender inequalities, gender norms, job placement agencies, and other relevant organizations (e.g. trade unions, right groups, CSOs & local domestic worker provider groups); and assess household employers' awareness of the DWPWP. The study applies both qualitative (In-depth interviews, key informant interviews, FGSs, case stories) and quantitative technique (survey of both live-out and live-in DWs) to gather data.

CURRENT SITUATION OF DOMESTIC WORKS: FAR FROM WHAT THE POLICY RECOMMENDS

In our country the income of domestic workers (DWs) is not included in the Gross Domestic Product (GDP). In domestic worker protection system, there is no authority to monitor their situation. The nature of their work requiring them to have workplace in

the boundary of private sphere, also far from their families and communities, keeps them outside of public view. Apart from that the scope for lodging of complaint by the DWs is very limited or nonfunctional. Besides, as the majority of the domestic workers (DWs) are women, they are always vulnerable to various forms of sexual abuse and harassment, which they do not like to report due to social stigma. Moreover, the workers engaged in different formal sectors are within the purview of welfare fund but there is no such dedicated fund for DWs. Absence of trade union or bargaining agency is also creating challenges to ensure welfare of the DWs.

INFORMAL RECRUITMENT STARTS THE CHALLENGES

According to the study's findings, the majority of live-out DWs (43.4 percent) were hired by another domestic worker, while the majority of live-in DWs were hired by their relatives (51.3 percent). Overall, the majority of workers were hired through another DWs (37.3 percent), relatives (35.7 percent), or the homeowners themselves (17.1 percent). Study findings also shows most of the live-in DWs are recruited by their relatives and most of the live out DWs are recruited through other DWs. None of them have any written agreement with their employers and the DWPWP also left the room for informal recruitment process by recognizing the verbal discussion as one of the option for recruitment. Though the Policy recommends that “Both sides shall be obliged to abide by the conditions set forth in the appointment letter or contract or understanding or agreement, but it is to be ensured that the conditions set forth are not contrary to laws and policies of the country” but due to non-obligation of the Policy these options are hardly practiced by the employers’ households.

Figure i: Key shortcoming of DWPWP-2015



No Declaration of minimum wages



The absence of a DWs statistics



Lack of Provision of forming
Union or Association

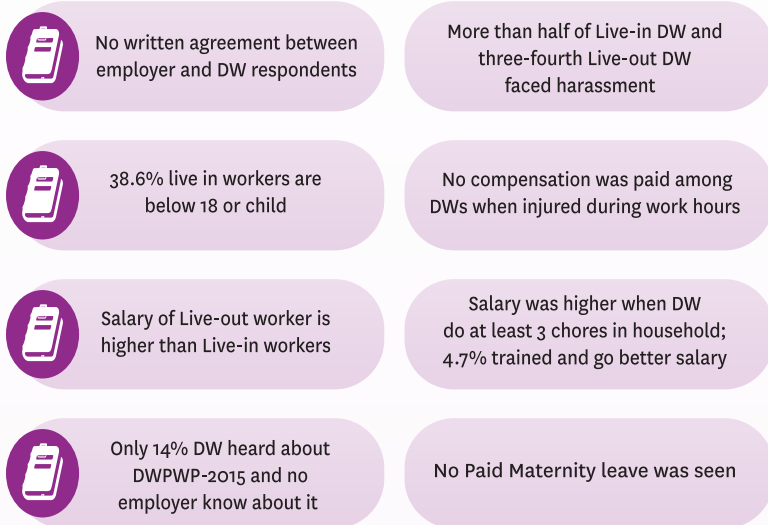


No clear instruction on basic
education and socialization

VIOLENCE AND ABUSES

The Study also revealed that female DWs face many challenges in the workplace. There are many DWs who work part-time, they don't always arrive at their workplace on time when working from three to four houses. In this case, employers shout at them. If someone is absent for a day, she has to work twice as much the next day. Sometimes employers deduct money from the salary due to absences from work. DWs have accepted that they have to accept all these abuses and exploitations because they think they have no choice but to earn money. Many DWs in the country frequently experience torture and exploitation. One of the DWs said she thought employers should try to understand that DWs are doing a lot to make their lives easier and that they should be treated nicely. They should also consider that the prices of essential commodities are getting higher every day and the wages of DWs need to be increased accordingly.

Figure ii: Major Findings from the Study



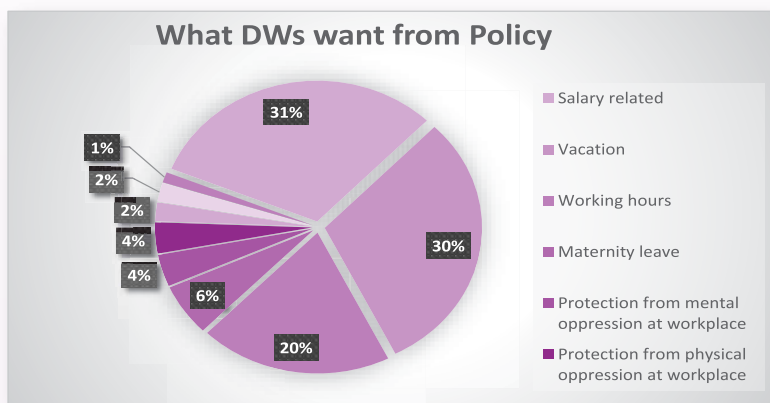
LOW REMUNERATION AND LACK OF LEAVE PROVISION

The Policy also proposed to fix type of employment, date of employment, wages, time of leisure and rests, type of work, lodging facility and food availability of the DWs, apparels and physical cleanliness of the domestic worker and obligations of the DWs. Of the 287 DWs, all of them reported varying level of monthly wages. Their wages vary from different aspects like both live-in (42.4 per cent) and live-out (92.4 per cent) DWs reported their salary was being fixed based on the type of work and the overall minimum monthly salary of a DW worker was BDT 500 (equivalent to 7.12 CAD) and maximum salary was BDT 20,000 (equivalent to 284.63 CAD). However, seventy per cent of live-out workers earned 7000-9000 BDT that is equivalent to 99.62 – 128.08 CAD. per month whereas only 30 per cent live-in workers

earned the same. Though, 55 per cent live-in workers earned 1000 BDT (14.23 CAD) monthly which was the lowest wages.

However, while talking about their holidays at work, a slightly higher than the half of the total respondents said they enjoy vacation from their employers, but very few respondents claimed of enjoying yearly 90 days of leave. They were being asked why they have chosen this profession and one-fourth of the respondents replied this is the only earning source for them because they have not enough education to get any formal job. While they were asked for which reason, they want to switch their profession majority of DWs (30.7 per cent) replied due to the low salary and other reasons such as disliking about this job, insecurity, unwillingness/disliking of other family members and unavailability of jobs.

Below here a graphical representation was made which demonstrate more than thirty percent of the DWs want revision in their current salary amount according to them the



amount they receive is insufficient. Thirty percent DWs want reform in vacation policy for the DWs, more than eight percent of the DWs seeking protection from mental, physical oppression at their workplace.

RECOMMENDATIONS FOR POLICY, PROCESS AND PRACTICE

It is clear from the research findings brief that much work remains to be done. This section provides recommendations for policy makers, trade unions and organizations of domestic workers to further the extension of social protection to this vulnerable group of workers. These recommendations include consideration of the COVID-19 crisis and its impact on DWs.

a) Enactment of the DWPWP Act and Recognize Contributions of Domestic Works

Non-enforceability of the DWPW Policy, in contrast to Law or Act, lacks sanction for violation or omission. If the existing policy does not become law the violence and mistreatment against women (VAW) cannot be stopped. Since the policy is not legally binding a new law should be formulated so that the rights of DWs can be protected legally. In that case, Domestic Work should be formally recognized immediately as a profession the government must take immediate action to enact a comprehensive and enforceable law that recognizes domestic work as a formal sector, protects labor rights, ensures minimum wages, safety, security, and welfare of domestic workers, and provides exemplary punishments.; and a dedicated cell/organization under the Ministry of Labor is required to enact the Act. The Bangladesh Labor Act of 2006 and the National Child Labor Elimination Policy of 2010 classified domestic works as part of the informal sector, which is exempt from all government regulations and monitoring mechanisms. The Domestic Servant Registration Ordinance 1961 is ineffective to labor rights protection. Contributions of Domestic Work in both labor related laws and estimates of the Gross Domestic Product (GDP) is absent. Apart from awareness building among employers, there should be a good management system to protect the rights of DWs at the local government level.

b) E-database or Statistics of DWs and Registration to Law Enforcement Agencies

The number of domestic workers in the informal sector continues to fall short of accurate data. The ILO, BBS, or Ministry of Labor use different parameters and show vastly different numbers of DW in Bangladesh. The policy should specify how relevant organizations (for example, the Bangladesh Bureau of Statistics and relevant NGOs) will be responsible for creating a centralized data set of DWs with the assistance of local administration/law enforcement agencies. An E-database on DWs should be created where all information about their status and employers' details can be found. This causes issues for both employers and the government. It has been observed that domestic workers sometimes leave the houses without notice, causing a complication for the employer. The government should create proper E-database, introduce record register and issue identification number in favor of the person who intends to be a domestic worker.

Data on DWs should be gathered at the union/thana level. This will provide the government with detailed statistics on DWs, their internal and international migration, and their status. To ensure the integrity and accuracy of the data the government should have an effective monitoring and follow-up mechanism in place so that it has the most up-to-date information about DWs. In this case, the government/service provider can learn about the DWs' situation from their friends and neighbors. In the long term, government should take initiative to collect information regularly about the situation of the DWs in national survey. The observation committee and monitoring cell can receive assistance from both the national and local governments.

c) Declaration of Minimum Wages and Benefits for DWs and their Families

There is no minimum wage for the domestic workers. Typically, they are paid less by their employer. There is variation in pay due to the lack of a minimum wage for experienced and inexperienced

workers. The government should set the minimum hourly wages for DWs based on the type and nature of the work and both for urban or rural setting. To ensure domestic worker-friendly policies, health insurance policies, minimum wage rights, and digitized money transactions must be implemented.

The government should provide allowances or other benefits to senior and elderly DWs. Moreover, DWs' salaries should be increased, and festival bonuses should be provided. Two to three times a year, DWs should be given a bonus equal to 50% of their salary. DWs should be treated humanely when they are sick. A pregnant woman should be given at least 3-4 months of leave and half of her salary to be paid during and after her pregnancy; some employers recommend paying the full salary. Employers should allow DWs to breastfeed their children during work hours if possible. In this case, a commercial service provider, such as HelloTask or Sheba.xyz, can be used for negotiating in favor of DW. There should be a provision in place that allows them to receive one-time assistance after working as DWs for at least five years, as they typically do not receive financial assistance after losing their jobs. Additional benefits or penalties from law enforcement may encourage the signing of a written contract.

DWs should be provided with not only formal, educational, and social security benefits, but also area-specific dormitory, ambulance, and hospital services. Domestic workers who do not have the assistance of DWRN-affiliated organizations, NGO and CSOs, or other self-help groups are more vulnerable. The vulnerability of taking any job must be addressed and mitigated through local offices of the Ministry of Social Welfare (MoSW) and social safety net allowances, which can do a lot of good in terms of social protection for DWs and their families. Needy families/people should be chosen as recipients of the government's safety net program.

Even though the government has made primary education mandatory for all citizens, it is not implemented in the case of

children from extremely low-income families. The ultra-poor family should have a safety net provided by the local government. During a disaster or crisis period, such as Covid 19, to ensure their financial security/protection, DWs should be paid at least half of their salary by employers so the workers can sustain themselves.

d) Ensuring Basic Education, Socialization and Benefits for Migrant Workers

The policy should clearly state how live-in and child DWs can obtain education and other forms of socialization while under the employer's supervision 24 hours a day, seven days a week. Draw policy lessons from other countries that have not only enacted domestic worker legislation but have also ratified the ILO Domestic Workers Convention 2011. A written contract is required between DW and employers. Moreover, due to lack of instruction of Migrant Workers in the DWPWP 2015 leaving the victims of abuse abroad more vulnerable. That's, why, before a domestic worker or other migrant worker moves to overseas, the existing DWPWP 2015 or proposed Act must include a provision for a legitimate contract.

e) Provision of Forming Union or Association

The government must ensure that DWs do not lose their educational rights, and opportunities for proper education must be created in terms of inequality and standards. Domestic workers do not have a union or an association, despite the fact that garment workers, transportation workers, and other professional bodies do. Formal recognition by labor-related acts or instruction in DWPW policy to form or establish a location-based formal trade union to act as a leverage for domestic workers to settle their rights rather than relying on other rights or activist groups. DWs must be aware of the informal work environment, as well as labor and human rights. They can easily track their earnings and extent if they are involved with any organization.

As long terms steps, DW trade unions should be allowed and supported by the legal regime so that DWs can work for their rights and articulate their demands and interests to act against violence. Local leaders' interests dominate the trade union. As a result, it should be effective if steps to ensure the rights of DWs can be taken at the Upazila level. Trade unions and recruitment agencies can reach an agreement in which the DW's rights, such as fair wages, decent working conditions, and other benefits, are outlined.

f) Response to Victims of Tortured and Forced Labor and Strong Monitoring

The domestic work is confined within private sphere that is not accessible to the public, the concerns and sufferings of domestic workers go unnoticed. If the victim is located outside of Dhaka, immediate assistance from legal aid, NGOs, and labor unions is not possible. Moreover, DWs regularly face problems such as low wage, monthly wage received by parents, relatives, and recruiters; long intervals (more than 30 days) in monthly payment of wage; longer working hours; non-payment of Overtime benefits; lack of daily rest period etc. The helpline is not operational on a regular basis, and there is no place to file a complaint. Even the worker lacks the ability to call a helpline due to illiteracy and employer restrictions.

In that case, proactive monitoring and surprising visits is required by either mobile court Magistrate or relevant government official in the houses/flats, dormitories and other places to assess the living standards of DW. To make mandatory submission of workers data, mode of employment by the employers to nearest police stations. Effective collaboration between different right groups and trade bodies with Bangladesh Labor Court is required to regulate employment issues e.g. regular wages and leaves; accountability in time-bound grievance redress mechanism.

There should be a complaint center for DWs so that they can take immediate steps against any incidents of harassment or violations. Female police should be recruited to work directly with DW victims. Special care should be taken to ensure the safety of female DWs aged 12 to 14. NGOs must work more closely with the government to protect the rights of DWs. Employers who torture their employees should face legal consequences. That's why, Dhaka North and South City Corporations should establish an effective Monitoring Cell, with the participation of trade unions and NGOs working to protect the rights of domestic workers

As long term measures, to reduce the incidence of DW harassment, a one-stop-center should be established in each ward/union level. Different organizations must come forward and collaborate under the same roof, sharing available data to help build trust and ensure that activities run smoothly. Strict policies must be implemented, and domestic workers must be treated with dignity. In this case, organizations such as Sheba XYZ can serve as role models. Sheba XYZ makes certain that their employees receive their pay on time.

g) Awareness of Both Domestic Workers and Employers

According to the ILO's 189, indicators for decent work in Bangladesh include a lack of a decent work environment, gender discrimination, and a lack of social security. Furthermore, no one is aware of the indicators. There must be provisions for DWs' freedom of expression and attainment of the minimum wage. Moreover, Most domestic workers and employers were unaware of the DWPWP-2015 policy, indicating a clear lack of promotion for this policy. Extensive effort to disseminate the provisions and role of stakeholders (government, NGO, association) must be undertaken by Ministry of Labor; extensive mass communication can include publicity through social media e.g. Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, BiP, etc., TVC, RDC, and positive word of mouth communication both in rural and urban areas.

Both DWs and employers should be made aware of the situation through various awareness and courtyard meetings. DWs should be trained and made aware of how to use helpline numbers. Motivation should be provided to DWs to use the helpline numbers, as many of them do not know them. Even if they do, they are afraid to call this number for assistance. Attention should be paid to preventing the helpline from being abused.

h) Training and Skills Development

DWs need formal training to increase their skill and bargaining power in their workplace. For example, if they would be trained to operate electronic machines available in the market as well as in their employers' houses their work would have been much easier and faster and efficient. It would also help them not be misbehaved with as much. Moreover, they could get more respect and values in their workplace if they had the skill of this type. Furthermore, participants emphasized the need of receiving training on mental skills and behavior since they lack any formal education in most cases. Participants demanded that they need training on all aspects of the household chores.

As long term measures, the Government has the most vital role to play in enhancing the skill of DWs. Different NGOs can also help. Employers, along with Govt. and NGOs, can work as well in this regard. The government should open domestic workers development institutions like Department of Youth Development, which can play a vital role to develop domestic workers as qualified human resources. DWs must receive proper training and certification to do so. Impact-oriented organizations can come forward to facilitate training. They should be given training or opportunities to build their capacity in areas such as personal hygiene, equipment use, and soft skills. Requirement for one-time assistance/allowance from the government under the social safety net program.

i) Scope of Future Evidence-based Advocacy

Additional research should be conducted on s) Need assessment of DW in the post-COVID-19 situation; b) Overall contributions of domestic works to GDP; and c) status of all DWs across the country in accordance with national and international labor policy and laws.

RECOMMENDATIONS FOR TRADE UNIONS:

Domestic workers can benefit greatly from the support of trade unions. DWs need to get aware of informal work place and labor and human rights. If they can involve with any organization, then they can easily track their earnings and their extent. Trade unions in Bangladesh are represented in the national Tripartite Consultative Council, which they could use to advocate for increased social protection spending. Global trade union federations can play an important role in putting pressure on the Government of Bangladesh to ratify key international legal instruments, such as Conventions 189 and 102, by collaborating with international institutions such as the ILO.

Trade union of DWs should be allowed and supported by legal regime, thus DWs themselves can work their rights and articulate their demands and interest to act against violence. The trade union is dominated by the interest of local leaders. Therefore, it should be effective if steps can be taken at the Upazila level to ensure the rights of DWs. There can be an agreement between trade unions and recruitment agencies, where the DW's rights like fair wages, decent work conditions, and other benefits should be mentioned.

CONCLUSION

When the Domestic Worker Protection and Welfare Policy 2015 went into effect, it was praised for its clear direction in recognizing domestic work as formal labor and ensuring DWs' rights. It requires, among other things, salary payment within the first seven days of the month, one-month advance notice before redundancy, resting time, registration of DWs, days off, other leaves, and assistance with healthcare costs. However, the concept of having contracts between employers and DWs is far from reality, and serious issues remain unaddressed. The research findings and analysis presented in this paper reveal significant gaps in the implementation of the DWPWP-2015 policy for both live-in and live-out DWs workers in Bangladesh that should be addressed by the Ministry of Labour and Employment in any of the future amendments. In terms of gender, because the vast majority of DWs are women and children, there is a need to address the practical and strategic gender needs of women working in this sector.