



Gender and Labour in the Global South

Article – Laotian

This translation is for a better understanding of the English texts. We are very happy if you join the discussions. Please note that all contributions in the comment section and in the discussion steps need to be in English.

Social inclusion in the Nepali labour market

ການລວມຕົວທາງສັງຄົມໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ເນປານ

Short description:

ອ່ານວິທີ ທີ່ Sony KC ນຳສະເໜີສະພາບການຂອງເນປານ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍການແກ້ໄຂໂຄງສ້າງທາງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.

Content:

ສະຖານະພາບຕະຫຼາດແຮງງານຂອງເນປານ ຖືກແບ່ງອອກເປັນເສດຖະກິດທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ເສດຖະກິດທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ. ໃນຂະນະທີ່ຂະແໜງການທີ່ເປັນທາງການຖືຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ໄດ້ແກ່ການອອກພັກຜ່ອນທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ການປະກັນສັງຄົມ, ທີ່ສ້າງຕັ້ງ ແລະ ນຳພາໂດຍກົດລະບຽບຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ສ່ວນໃນຂະແໜງການທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (ນອກລະບົບ) ແມ່ນຂາດແຄນບັນດາຜົນປະໂຫຍດເຫຼົ່ານີ້.

ດັ່ງທີ່ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ຊີ້ແຈງວ່າ ຫຼາຍກວ່າ 70 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງປະຊາກອນທີ່ມີການເຄື່ອນໄຫວທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແມ່ນມີສ່ວນຮ່ວມໃນເສດຖະກິດທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (ນອກລະບົບ). ຈາກນັ້ນ ສາມາດສະຫຼຸບລວມໄດ້ວ່າ ຊົນຊັ້ນກຳມະກອນສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ກັບຄວາມອ່ອນແອ (ຊ່ອງໂຫວ່) ເນື່ອງຈາກການຂາດຕາໜ່າງຄວາມປອດໄພ (Nepal Labour Market Profile 2019).

ແລະ ເນື່ອງຈາກຂະແໜງການທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (ນອກລະບົບ) ຢູ່ໃນເນປານ ແມ່ນມີຂະໜາດໃຫຍ່, ການປະກອບສ່ວນສະໜັບສະໜູນຂອງຂະແໜງການດັ່ງກ່າວຕໍ່ເສດຖະກິດຂອງປະເທດກໍມີຫຼາຍສົມຄວນ ຊຸ່ນກັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຂະແໜງການນີ້ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການກວດກາຢ່າງຮອບຄອບ ເນື່ອງຈາກຄວາມທ້າທາຍຍັງຄົງມີຢູ່ໃນເຂດຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ດີຂຶ້ນດ້ວຍຕາໜ່າງຄວາມປອດໄພ, ການມີສ່ວນຮ່ວມກັບປະກອນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ, ການລົງທຶນໃສ່ດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ທັກສະຂອງຄົນງານ ແລະ ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ (ILO 2016).

ໃນການປັບປຸງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ (ປີ 2018), ຄົນງານນອກລະບົບ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບບາງສ່ວນວ່າ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ທີ່ເປັນແຮງງານໃນລະບົບ. ລວມທ້າຍໂຄງການສຳລັບທັງຄົນງານຂະແໜງການທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ (ນອກລະບົບ)



ກວມເອົາ ການດູແລທາງການແພດ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງການຖືພາ, ຄວາມປອດໄພຈາກອຸບັດຕິເຫດ ແລະ ຄວາມພິການ, ຄວາມປອດໄພຂອງຄົນໃນຄອບຄົວ, ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຄົນໄວຊະລາ (DTUDA 2019).

ແນວໃດກໍຕາມ, ເນື່ອງຈາກວ່າຂໍ້ກຳນົດນີ້ແມ່ນຂ້ອນຂ້າງຍັງໃໝ່ ແລະ ດ້ວຍການເຂົ້າສູ່ລັດຖະບານກາງ (federalism) ຂອງເນບານ (ເຊິ່ງຍັງຢູ່ໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນ), ແນວທາງປະຕິບັດ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງມັນຈຶ່ງບໍ່ທັນຊັດເຈນ. ນີ້ໄດ້ເຮັດໃຫ້ຄົນງານທີ່ຢູ່ໃນສະພາບທີ່ຂາດເຂີນ ບໍ່ສາມາດກ້າວໄປສູ່ຄວາມຈະເລີນຮຸ່ງເຮືອງຂັ້ນຕົ້ມອີກ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ບັນຫາດ້ານເພດ ແລະ ການຮວມຕົວທາງສັງຄົມຂອງຄົນງານນອກລະບົບເຫຼົ່ານີ້ ຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຢ່າງຈິງຈັງ. ສາມາດສົມມຸດໄດ້ວ່າສິ່ງນີ້ຈະຕ້ອງໄດ້ໃຊ້ເວລາ ແລະ ໃນຂະນະດຽວກັນ ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດຂອງຂະແໜງການທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (ນອກລະບົບ) ຈະສືບຕໍ່ຕັດສິນຄົນງານຫຼາຍຄົນ ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດ (ILO 2016).

ຕົວຊີ້ວັດຕະຫຼາດແຮງງານຫຼັກຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ ໃນປີ 2019 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ 90 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງແຮງງານເພດຍິງ ແມ່ນຢູ່ໃນສະຖານະການຈ້າງງານທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ເມື່ອສົມທຽບກັບ 67 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງແຮງງານເພດຊາຍ. ບັດໃຈຕ່າງໆເຊັ່ນ ການຈຳແນກຄ່າຈ້າງ, ການສຶກສາ, ຄວາມນິຍົມຜູ້ຊາຍຫຼາຍກວ່າແມ່ຍິງສຳລັບການເຮັດວຽກ, ບໍລິມາດໜ້າວຽກຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີລູກ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຕ່າງໆຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ, ແລະ ການຂາດຂໍ້ກຳນົດສະເພາະເພດ ໃນຂະແໜງການທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (ນອກລະບົບ) ມີສ່ວນເຮັດໃຫ້ສະຖານະການດັ່ງກ່າວນີ້ເກີດຂຶ້ນ (DTUDA 2019).

ເຖິງວ່າ ລະບົບຊົນຊັ້ນວັນນະຂອງເນບານ ໄດ້ຖືກລົບລ້າງໃນຊຸມປີ 1960, ແຕ່ການປະຕິບັດດັ່ງກ່າວຍັງຄົງແຜ່ຫຼາຍ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວ. ຊົນຊັ້ນວັນນະຂັ້ນເທິງ (Brahmins, Chhetris) ຄອບງຳບັນດາຊົນຊັ້ນວັນນະລຸ່ມ (Vaisya and Sudras). ກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ສຸດແມ່ນ Sudras ຫຼືຜູ້ທີ່ຖືກຕິດປ້າຍວ່າເປັນ Dalits ຫຼື ແຕະຕ້ອງບໍ່ໄດ້ ຫຼື ບໍ່ບໍລິສຸດ ເຊິ່ງກວມເອົາ 15 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນທັງໝົດຂອງປະເທດ.

ການເປັນ Dalit ນັ້ນ, ການປາຖະໜາເຖິງການບໍລິການພື້ນຖານທີ່ດີຂຶ້ນ (ອາຫານ, ການສຶກສາ, ນ້ຳ, ການບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບ) ແລະ ເງື່ອນໄຂທາງເສດຖະກິດໃນເນບານ ຂ້ອນຂ້າງຈະເປັນພຽງຄວາມຝັນ, ຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກແບ່ງແຍກໂດຍວັນນະຂອງເຂົາເຈົ້ານັ້ນເອງ. ນອກເໜືອຈາກນັ້ນ, ສຳລັບແມ່ຍິງ Dalit ຜົນກະທົບຂອງຄວາມອ່ອນແອນັ້ນຍິ່ງໜັກໜາກວ່າຫຼາຍ. ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງ ຕະຫຼອດຮອດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດຮູບແບບຕ່າງໆ, ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດພາຍໃນຄອບຄົວເຖິງຈະມີທັກສະ (ວຽກງານພາຍໃນຄົວເຮືອນ), ຖືກຂີ່ໃຫ້ເຮັດວຽກນອກເຮືອນ (ເຮັດວຽກທີ່ໜ້າເບື້ອ ເຊັ່ນ: ເຮັດສວນ ຫຼື ທຳຄວາມສະອາດ) ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງທີ່ຕ່ຳຫຼາຍ, ເນື່ອງຈາກວ່າກຸ່ມຄົນເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ສາມາດທີ່ຈະຕໍ່ລອງ ເພາະຍ້ານວ່າຈະສູນເສຍວຽກເຮັດງານທຳ. ໃນທາງປະຕິບັດ, ພວກເຮົາເຫັນວ່າແມ່ຍິງເຫຼົ່ານີ້ ຫຼາຍຄົນອ້າງວ່າຕົນເອງມາຈາກວັນນະອື່ນເພື່ອຈະເຮັດວຽກເປັນຜູ້ຊ່ວຍຢູ່ໃນເຮືອນ ເພື່ອວ່າເຂົາເຈົ້າຈະສາມາດຢູ່ລອດດ້ວຍຄ່າຈ້າງທີ່ຕ່ຳ. ດັ່ງນັ້ນ ຄວາມອ່ອນແອຂອງເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງເພີ່ມທະວີຂຶ້ນອີກ.



ສິ່ງດັ່ງກ່າວສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໂຄງສ້າງທາງສັງຄົມຂອງເນປານ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການພິຈາລະນາຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ ແລະ ດັດແກ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາຈາກຂັ້ນຮາກຖານ, ເຊິ່ງຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ທີ່ອ່ອນແອເຫຼົ່ານັ້ນ ກ້າອອກມາເວົ້າ ເມື່ອເຂົາເຈົ້າປະເຊີນໜ້າກັບການຈຳແນກປະຕິບັດ (ILO 2016). ໃນດ້ານການເມືອງ, ລັດຖະບານເນປານ ແລະ ລັດຖະທຳມະນູນ ໄດ້ຮັບປະກັນສິດທິຂອງກຸ່ມຄົນ Dalits ແລະ ແມ່ຍິງ Dalit ໂດຍສະເພາະ. ຂໍ້ກຳນົດທາງດ້ານກົດໝາຍ ທີ່ເຂົ້າມາໃນປີ 2017 ລະບຸວ່າໃນແຕ່ລະນິຄົມທົ່ວປະເທດ ໜຶ່ງສ່ວນສີ່ຂອງສະມາຊິກຕ້ອງເປັນແມ່ຍິງ Dalit. ປັດຈຸບັນ ມີແມ່ຍິງ Dalit ເຖິງ 6,000 ຄົນ ເປັນຕົວແທນໃນລະດັບບົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ (ward level) (International Dalit Solidarity Network 2017).

ເຖິງວ່ານີ້ຈະເປັນສັນຍານດ້ານບວກ ເນື່ອງຈາກການມີຕົວແທນແມ່ຍິງ Dalit ຈະຊ່ວຍເປັນກະບອກສຽງໃຫ້ກັບຄວາມກັງວົນດ້ານຄວາມຍຸດຕິທຳທາງສັງຄົມ ແລະ ການແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບເທົ່າທຽມກັນ. ການປະຕິບັດແບບປະເພນີນິຄົມຂອງຄວາມບໍ່ສາມາດແຕະຕ້ອງໄດ້ ຍັງຄົງເປັນຂໍ້ກັງວົນໜຶ່ງທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ກ່າວເຖິງຢ່າງເລັ່ງຄັດ. ນອກຈາກນີ້, ພຽງແຕ່ມີຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງ Dalit ເພື່ອປະຕິບັດຕາມລະບົບໂຄຕ່າ (ຕົວເລກທີ່ກຳນົດ) ນັ້ນອາດຈະຍັງບໍ່ຖືວ່າເປັນການປ່ຽນແປງໄປໃນທິດທາງບວກ, ເນື່ອງຈາກວ່າຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການດຳເນີນການ ແລະ ຕິດຕາມຢ່າງເຂັ້ມງວດຂຶ້ນອີກ. ໂຄງສ້າງທາງສັງຄົມທີ່ເປັນເສົາຄໍາມາເປັນເວລາຫຼາຍປີ ຍັງບໍ່ທັນຖືກຮືຖອນຢ່າງຖືກວິທີ, ສິ່ງຜົນໃຫ້ແຮງງານນອກລະບົບຫຼາຍຄົນ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ບໍ່ມີການສຶກສາ ແລະ ມາຈາກລະດັບລ່າງ ເຂົ້າສູ່ຫຼຸມພາຍຂອງຄວາມສ່ຽງ (ILO 2016).

ນອກຈາກນັ້ນ, ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາທີ່ຍືນຍົງ (SDGs) ລວມມີຂະແໜງການທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ (ນອກລະບົບ) ເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສົ່ງເສີມການສ້າງວຽກງານທີ່ເໝາະສົມສຳລັບປະຊາກອນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ. ແນວໃດກໍຕາມ, ເນປານ ໄດ້ຮັບການກ່າວຂານວ່າກຳລັງຕໍ່ສູ້ດ້ານຮົນເພື່ອບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍຂອງ SDG (DTUDA 2019).

ເອກະສານອ້າງອີງ:

International Dalit Solidarity Network- Dalit women in Nepal enter local government in record numbers. <https://idsn.org/dalit-women-nepal-enter-local-government-record-numbers/>

Danish Trade Union Development Agency (DTUDA). Nepal Labour Market Profile. 2019. Denmark: Copenhagen.

International Labour Organisation (ILO). 2016. The Future of Work in Nepal. Nepal Country Study. available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/meetingdocument/wcms_541336.pdf.