वैदेशिक घरेलु कामदार र उनीहरूका रोजगारदाताहरूका लागि कोभिड –19 तथा अपांगता भेदभाव अध्यादेश सम्वन्धी प्राय सोधिने प्रश्नहरू

हंगकंगका वैदेशिक घरेलु कामदार (एफडिडब्लु) हरूले कोभिड –19 को प्रकोप पश्चात् विशेष प्रकारका चुनौतिहरूको सामना गरिरहेका छन्, थप कामको बोझ तथा आराम गर्ने अवधि (रेस्ट पिरियड) को कटौति देखि छुट्टीको दिन (डे–अफ) बाट फर्कदा रोजगारदाताले कामवाट निकालिदिने डरसम्मका चुनौतिहरू ।

समान अवसर आयोग (इओसी) ले यस महामारीको दौरान एफडिडब्लुहरूको असुरक्षित अवस्थालाई पहिचान गरेको छ तथा लिंग भेदभाव अध्यादेश, अपांगता भेदभाव अध्यादेश, पारिवारिक स्थिति भेदभाव अध्यादेश तथा जाति भेदभाव अध्यादेशको दायरा भित्र पर्ने उजुरीहरू माथि कार्यवाही गर्न इओसी तत्पर रहेको छ ।

भेदभाव विरोधी कानून मूख्यतयाः अपांगता भेदभाव अध्यादेश (डिडिओ) तथा यसले कोभिड –19 को सम्बन्धमा एफडिडब्लुहरूलाई प्रदान गर्ने संरक्षणलाई व्याख्या गर्न इओसीले यो प्राय सोधिने प्रश्न उत्तरको सूची तयार पारेको हो ।

1. **“म आफ्नो छुट्टीको दिन (रेस्ट डे) मा बाहिर गए । म (काममा) फर्के पछि मेरो रोजगारदातालाई मलाई कोरोना भाइरस संक्रमण भएको विश्वास लागेको कारणले तत्कालै मलाई कामवाट निकालियो । कसरी डिडिओ लागू हुन्छ ?”**

   नोभल कोरोना भाइरस डिडिओ अन्तर्गत अपांगताको परिभाषा भित्र पर्दछ जुन परिभाषामा शरिरमा रोग लाग्न सक्ने वा विमारी गराउन सक्ने विषाणूहरू हुनु उल्लेख गरिएको छ[1] । डिडिओले कुनै पनि व्यक्ति माथि “आरोप लागेको” अर्थात कुनै विमारी भएको विश्वास गरिएको वा शंका गरिएको अवस्थालाई पनि समावेश गर्दछ ।

   यद्यपि डिडिओ अन्तर्गत कुनै पनि अपांगता भएका कामदार उपर भेदभाव गरिनु निम्म अवस्थामा गैर कानूनी हुदैन (i) उक्त अपांगता रोग रोकथाम तथा नियन्त्रण अध्यादेश अन्तर्गत सरूवा रोगको सूचिमा उल्लेख गरिएको (उदाहरणका लागि कोभिड –19); तथा (ii) भेदभावपूर्ण कार्य सर्वसाधारणको स्वास्थ्यलाई जोगाउनका लागि मुनासिवरूपमा आवश्यक भएमा[2] ।

   कुनै कार्य “मुनासिवरूपमा आवश्यक” भएको भनेर विचार गर्दा रोजगारदाताहरूले सरकारले महामारीको पछिल्लो विकासक्रमलाई निगरानी गरिरहेको तथा आवश्यकतानुसार सामाजिक दुरीका उपायहरूलाई लागू गरिरहेको तथ्यलाई ध्यानमा राख्नु पर्दछ । अझ भन्नु पर्दा, रोजगारदातालाई छुट्टीको दिन (रेस्ट डे) मा एफडिडब्लु बाहिर जाँदा हुने संक्रमणको जोखिमको बारेमा चासो भएमा रोजगारदाताले प्रथमतः एफडिडब्लुलाई बाहिरबाट घर आउनासाथ रोकथामका कदमहरू चाल्न आग्रह

[1] दफा 2(1)
[2] दफा 61

गर्ने बारे सोंच्न सक्नेछन् (उदाहरणका लागि हात धुने, कपडा बदल्ने, नुहाउने आदि) तथा आवश्यक भएमा (उदाहरणका लागि लक्षणहरू देखिएमा) जाँच गराउने भन्ने ।

माथिका कुराहरूलाई ध्यानमा राख्दा, सर्वसाधारणको स्वास्थ्यको संरक्षण गर्ने उद्देश्यका लागि एफडिडब्लु छुट्टीका दिन बाहिरबाट घर फर्कंदा ऊ/उनी नोभल कोरोना भाइरसवाट संक्रमित भएको भनेर खाली धारणा वा अनुमानको कारणले कामवाट निकालिने कार्य “मुनासिवरूपमा आवश्यक” नहोला । यस्तो भएमा उक्त निष्काशनले डिडिओको उल्लंघन गर्न सक्नेछ ।

2. **“म विगतमा नोभल कोरोना भाइरसवाट संक्रमित भएको थिए तर अहिले मलाई ठिक भैसकेको छ । के मलाई निको भैसके पश्चात् मेरो रोजगारदाताले निकाल्न सक्छन् ?”**

विगतको विमारी (वा रोग लाग्न सक्ने विगतको संक्रमण) डिडिओ[3] अन्तर्गत अपांगताको परिभाषा भित्र पर्नेहुँदा, कुनै पनि रोजगारदाताले एफडिडब्लुलाई विगतमा नोभल कोरोना भाइरसबाट संक्रमित भएको कारणले कम अनुकूलपूर्ण तरिकाले व्यवहार (उदाहरणका लागि कामबाट निष्काशन गर्ने) गर्नु गैरकानूनी हुन सक्दछ ।

3. **“मेरो रोजगारदाताले म 14 दिने अनिवार्य क्वारेन्टिनमा बसेको अवस्थामा मलाई कामवाट निकालिदिए । के यो कानून सम्मत छ ?”**

यद्यपि इओसीले लागू गरेको भेदभाव विरोधी कानून उपयोगी होला नहोला (मुद्दाको विशेष परिस्थितिमा भर पर्ने, उदाहरणका लागि उक्त निष्काशन एफडिडब्लुको साच्चिनै वा अनुमानित नोभल कोरोना भाइरसको संक्रमणको आधारमा गरिएको), श्रम विभागले यदि कुनै कामदारलाई स्वास्थ्य अधिकारीले मेडिकल निगरानी वा क्वारेन्टिनमा राख्नका लागि आदेश दिएमा रोजगारदाताले रोजगार अध्यादेश वा अन्य सम्वद्ध रोजगार करार (कन्ट्रयाक्ट) मुताविक कामदारलाई विरामी बिदा उपलब्ध गराउनु पर्नेछ भनेर उल्लेख गरेको छ ।

यदि रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत गत आफ्ना अधिकार र दायित्वहरूको बारेमा तपाईंसँग प्रश्नहरू भएमा कृपया श्रम विभाग (लेवर डिपाटमेन्ट) मा 24 घन्टे हटलाइन नं. 2717 1771/ 2157 9537 (एफडिडब्लुहरूका लागि विशेष हटलाइन नं.) वा इमेलः fdh-enquiry@labour.gov.hk मार्फत सम्पर्क गर्नुहोस् ।

4. **“के रोजगारदाताले मेरो छुट्टीको दिन मलाई घरमै वस्न आदेश दिन सक्छन् ?”**

छुट्टीको दिनको व्यवस्था सम्भवतः इओसीले लागू गरेका भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूको दायराभन्दा वाहिर पर्ने भएता पनि इओसी रोजगारदाताहरूलाई एफडिडब्लुको आवश्यकता र अधिकारहरूको सवालमा बढी समझदार हुन आग्रह गर्दछ, विशेषगरीकन यस्तो कठिन समयमा ।

---

[3] दफा 2(1)

श्रम विभागले छुट्टीको दिनको व्यवस्थाको सवालमा दुबै एफडिडब्लु र उनीहरूका रोजगारदाताहरूलाई आपसी समझदारी अपनाउन आग्रह गरेको छ । यसले रोजगारदाताहरूलाई छुट्टीको दिनमा एफडिडब्लुलाई नीजको सहमति बेगर काम गर्नका लागि बाध्य बनाउनु वा उनीहरूलाई छुट्टी दिन चुकेको खण्डमा रोजगारदाताहरूले रोजगार अध्यादेशको उल्लंघन गरेका हुनेछन् भनेर पनि ध्यानाकर्षण गराएको छ ।

यदि रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत आफ्ना अधिकार र दायित्वहरूको बारेमा तपाँईसँग प्रश्नहरू भएमा कृपया श्रम विभाग (लेवर डिपाटमेन्ट) मा 24 घन्टे हटलाइन नं. 2717 1771/ 2157 9537 (एफडिडब्लुहरूका लागि विशेष हटलाइन नं.) वा इमेलः fdh-enquiry@labour.gov.hk मार्फत सम्पर्क गर्नुहोस् ।

5. "म हंगकंग आउन लागेको छु तथा मैले 14 दिने अनिवार्य क्वारेन्टिनमा बस्नुपर्ने भन्ने कुरा सुनेको थिएँ । म र मेरो रोजगारदाताले के गर्नु पर्दछ ?"

एफडिडब्लुहरूको बस्ने व्यवस्था सम्भवतः इओसीले लागू गरेका भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरूको दायराभन्दा बाहिर पर्नेहुँदा, इओसी रोजगारदाताहरूलाई एफडिडब्लुको आवश्यकता र अधिकारहरूको सवालमा बढी समझदार हुन आग्रह गर्दछ, विशेषगरीकन यस्तो कठिन समयमा ।

हंगकंग विशेष प्रशासनिक क्षेत्र (एचकेएसएआर) सरकारले 18 जुलाई 2020 मा जारी गरेको प्रेस विज्ञप्ति (https://www.info.gov.hk/gia/general/202007/18/P2020071800480.htm) अनुसार, हंगकंगको लागि हवाइजहाजमा चड्ने दिन, यदि तपाँई बंगलादेश, भारत, इन्डोनेशिया, नेपाल, फिलिपिन्स् वा दक्षिण अफ्रिकामा बसेको 14 दिने अवधि भित्र परेमा, चेकइन गर्नुभन्दा पहिले तपाँईले निम्न कागजातहरू हवाइजहाजका कर्मचारीलाई जहाजमा वोर्डिंग गर्नका लागि पेश गर्नुपर्ने छः

- हंगकंगको कुनै होटलमा तपाँई हंगकंगमा आइपुग्ने दिन देखि 14 दिनभन्दा कम नहुने गरी कोठा वुकिंग गरेको अंग्रेजी वा चाइनिज कन्फर्मेशन;

- तपाँईको नाम, आइडेन्टिटी कार्ड वा राहदानी (पासपोर्ट) नं तथा देहायका सूचनाहरूः (a) तपाँईले कोभिड–19 को न्यूक्लिक एसिड जाँच गर्नुभएको जसको नमूना उल्लेखित हवाइजहाजको प्रस्थान गर्ने निर्धारित उडान समयको 72 घण्टाको अवधिमा लिइएको खुलाउने; (b) नमूनामा गरिएको परिक्षण कोभिड–19 को न्यूक्लिक एसिड जाँच भएको खुलाउने; तथा (c) कोभिड–19 को परिक्षणको नतिजा नेगेटिभ भएको खुलाउने कुनै प्रयोगशाला वा स्वास्थ्य निकायले अंग्रेजी वा चाइनिजमा जारी गरेको पत्र वा प्रमाणपत्र;

- तपाँईको नाम, आइडेन्टिटी कार्ड वा राहदानी (पासपोर्ट) नं उल्लेख गरिएको कुनै प्रयोगशाला वा स्वास्थ्य निकायले जारी गरेको सक्कली रिपोर्ट; तथा

- उक्त प्रयोगशाला वा स्वास्थ्य निकाय अवस्थित देशको सरकारसँग सम्बद्ध निकायले उक्त प्रयोगशाला वा स्वास्थ्य निकाय सरकारद्वारा मान्यता प्राप्त वा प्रमाणित भएको खुलाउने अंगेजी वा चाइनिज भाषामा जारी गरेको पत्र ।

श्रम विभागले घरेलु कामदारको न्यूक्लिक एसिड जाँचको खर्च रोजगारदाताले व्यहोर्नुपर्ने तथा स्ट्याडर्ड रोजगार करार अन्तर्गत आफ्ना दायित्वहरू, अनिवार्य क्वारेन्टिनका दौरान बस्ने खर्च व्यहोर्नुपर्ने तथा खाना भत्ता उपलब्ध गराउनुपर्ने दायित्व समेतलाई पालना गर्न रोजगारदाताहरूलाई स्मरण पनि गराएको छ ।

यदि रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत आफ्ना अधिकार र दायित्वहरूको बारेमा तपाँईसँग प्रश्नहरू भएमा कृपया श्रम विभाग (लेवर डिपाटमेन्ट) मा 24 घन्टे हटलाइन नं. 2717 1771/ 2157 9537 (एफडिडब्लुहरूका लागि विशेष हटलाइन नं.) वा इमेलः fdh-enquiry@labour.gov.hk मार्फत सम्पर्क गर्नुहोस् ।

6. **"मैले इओसीमा कसरी उजुरी दायर गर्न सक्छु ?"**

कानूनले इओसीमा दायर गरिने उजुरीहरू लिखित रूपमा गर्न आवश्यक बनाउँछ । तपाँईले आफ्नो उजुरी इओसीमा गएर, हुलाक, फ्याक्स् वा अनलाइन उजुरी फाराम मार्फत दायर गर्न सक्नु हुनेछ । विस्तृत जानकारी निम्नानुसार छः

ठेगाना:	16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong
फ्याक्स्:	2106 2324
अनलाइन फारामः	www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx

आफ्नो उजुरी लेख्नलाई समस्या भएमा वा सम्वद्ध प्रक्रियाहरूको बारेमा प्रश्नहरू भएमा तपाँईलाई इओसीको हटलाइन नं. 2511 8211 मा सम्पर्क गर्नको लागि स्वागत छ । अनुरोध गरेको खण्डमा इओसीले तपाँईलाई दोभाषे सेवा पनि उपलब्ध गराउन सक्नेछ ।

7. **"यदि मैले इओसीमा उजुरी दायर गरे भने मेरो रोजगारदाताले मलाई कामवाट निकालिदिने छन् भनी म चिन्तित छु "**

डिडिओ अन्तर्गत पीडित बनाउने क्रियाद्वारा भेदभाव गर्ने कार्यलाई निषेध गरिएको छ[4] । रोजगारदाताले आफू बिरूद्ध कामदारले इओसीमा उजुरी दायर गरेकै कारणले कामदार माथि अत्याचार गर्नु गैरकानूनी हुन्छ, उदाहरणका लागि कामदार माथि कम अनुकूलपूर्ण व्यवहार गर्नु (जस्तो की कामदारलाई कामवाट निकाल्ने कार्य गर्नु) ।

[4] दफा 7

8. “मेरो रोजगारदाताले मलाई कामवाट निकालिदिए पछि ‘दुई–हप्ते नियम’को कारणले इओसीमा उजुरी दायर गर्न मलाई अफ्ठ्यारो हुनेछ । मैले के गर्न सक्छु ? ”

आफ्ना सम्पर्क विवरणहरू, जस्तो की तपाँईको ठेगाना, टेलिफोन नं. वा इमेल एड्रेस उपलब्ध गराउन सक्दासम्म तपाँईले आफू हंगकंगदेखि बाहिर भएको अवस्थामा पनि भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत इओसीमा उजुरी दायर गर्न सक्नुहुनेछ । यसको विकल्पमा भेदभाव विरोधी अध्यादेशहरू अन्तर्गत तपाँईले आधिकारिक रूपमा कुनै प्रतिनिधि मार्फत उजुरी दायर गराउन सक्नुहुनेछ । यद्यपि तपाँई कानूनी हकवाट वञ्चित गरिएको व्यक्ति (पीडित) भएको नाताले आफ्नो आरोपलाई पुष्टि गर्ने जानकारी (प्रमाण) प्रदान गर्ने मुख्य जिम्मेवारी तपाँईकै हुनेछ ।

समान अवसर आयोग

जुलाई 2020