हमारी बात

घरेलू कामगार-हालात, हक़ व ज़िम्मेदारी

शहरी भारत के अनौपचारिक क्षेत्र में घरेलू कामगार, खासकर महिला घरेलू कामगार एक नियमित रूप से बढ़ता वर्ग है। पिछले तीन दशकों में पुरुष कामगारों की तुलना में इनकी संख्या में भारी बढ़ोत्तरी हुई है।[1] घरेलू कामगारों की तादाद में इस बढ़त का मुख्य कारण है कृषि आधारित अर्थव्यवस्था का उत्पादन व सेवा अर्थव्यवस्था में बदलाव। एक अन्य कारण है शहरी मध्यमवर्ग का विकास विशेषकर कामकाजी महिलाओं की संख्या में बढ़त व उनके घरों में काम करने के लिए पलायनकर्त्ता व कम वेतन लेने वाले कामगारों की उपलब्धि।

घरेलू काम का स्वरूप

घरेलू काम के अवमूल्यन की वजह है घर के काम का लैंगिक स्वरूप-औरतों द्वारा घर में किये जाने वाले काम का कोई मूल्य नहीं दिया जाता। इसी तरह दूसरों के घरों में वेतनयुक्त काम को भी कोई मूल्य नहीं दिया जाता और इसको 'काम' भी नहीं समझा जाता। घरेलू काम का यह सामाजिक अवमूल्यन इन कामगारों को सामाजिक ढांचे की सबसे निचली पायदान पर रखता है। ये सभी कारण समाज व कामगारों दोनों के मानस में उनके काम को निम्न दर्जा प्रदान करते हैं।

2004-05 में शहरी भारत में 3.05 लाख महिला घरेलू कामगार थीं। जो 1999-2000 की संख्या में 222 प्रतिशत बढ़त थी।[2] इसी तरह सेवा खण्ड में रोज़गार करने वालों का 11.8 प्रतिशत (1999-2000) घरेलू कामगारों का था जो 2004-05 में बढ़कर 27.1 प्रतिशत हो गया था।[3]

विभिन्न अध्ययन दर्शाते हैं कि घरेलू काम का प्रशासन काफी अनौपचारिक है। कामगार समाज के सबसे गरीब व अशिक्षित वर्ग से आती हैं और इन अध्ययनों में उनकी मजबूरियों को रेखांकित किया गया है। अध्ययन यह भी बताते हैं कि हाशियेदार जातियों से संबंध रखने वाली महिलाएं घरेलू कामगार वर्ग का बड़ा हिस्सा हैं। घरेलू कामगारों को सम्मान नहीं दिया जाता और न ही उन्हें 'श्रमिक' के नाम से संबोधित किया जाता है। उन्हें नौकर, बाई, कामवाली आदि पुकारा जाता है जो उनके काम को 'श्रम' और उन्हें श्रमिक का दर्जा नहीं देता। कई परिवारों में कामगारों के साथ अच्छा व्यवहार किया जाता है पर इसका पूरा दारोमदार मालिक पर निर्भर है। अपने मौजूदा स्वरूप में यह दो पार्टियों के बीच अनुबंध नहीं बल्कि एक अनौपचारिक संबंध है जिसमें समझौते कामगारों के मोल-तोल की क्षमता व काम देने वाले की अच्छाई पर आधारित होते हैं। इस काम का कार्यक्षेत्र घर होता है जो इस संबंध को एक अनौपचारिक स्वभाव प्रदान करता है। चूंकि कामगार एक साथ कई घरों में काम करती हैं इसलिए उनके लिए औपचारिक कामगारों की तरह हक़ मांगना मुश्किल होता है।

एक अन्य अहम् मुद्दा है घरेलू कामगार की उम्र। बाल श्रम (विरोध व नियंत्रण) अधिकार 1986 में घरेलू काम को 'खतरनाक' काम की श्रेणी में रखा गया है और इसकी अनुमत उम्र 18 वर्ष निर्धारित की गई है। पर इसके बावजूद बाल घरेलू कामगार विशेषतः लड़कियां भारत में मौजूद हैं। देश के सामाजिक-आर्थिक परिवेश को मद्देनज़र रखते हुए इस काम के लिए 15 वर्ष की उम्र बेशक उपयुक्त प्रतीत हो परंतु इस मुद्दे से जुड़े संगठन व बाल अधिकार समूह इस उम्र को बढ़ाकर 18 वर्ष करने की पैरवी कर रहे हैं। उनका मानना है कि बाल कामगार लम्बे घंटों तक काम करते हैं, उन्हें भरपेट व पौष्टिक भोजन नहीं मिलता तथा यौन हिंसा भी अक्सर सहनी पड़ती है। इनके पास विरोध करने की शक्ति नहीं होती, लिहाज़ा इस उम्र सीमा को बढ़ाना आवश्यक है।

घरेलू कामगारों का वर्गीकरण

भारतीय संदर्भ में घरेलू काम की परिभाषा प्रायः किए जाने वाले काम तथा उसको करने में लगने वाले घंटों (यानी मालिक के

घर बिताए समय) के अनुसार निर्धारित की जाती है। लिव-इन यानी घर में पूर्णकालिक, चौबीस घंटे रहने वाली व लिव-आउट अंशकालिक या कुछ घंटे रहने वाली कामगार-इसके दो मुख्य भेद हैं। लिव-आउट कामगार दो तरह की होती हैं- एक, जो कुछ घंटों के लिए अलग-अलग घरों में काम करती हैं तथा दूसरी, जो एक ही घर में सुबह से शाम तक रहकर रात को वापस चली जाती हैं। कई घरों में काम करने वाली कामगार दिन में दो बार, हर घर में काम करती हैं; हालांकि कुछ जगह वे दिन में एक ही बार काम करने जाती हैं। लिव-आउट काम को तय करने का एक तरीका प्रति काम 'पीस-रेट' के हिसाब से भी होता है जिसमें वेतन की दर प्रति काम के अनुसार निर्धारित की जाती है जैसे एक बालटी कपड़े धोने के लिए।

लिव-आउट कामगार अधिकतर अपने परिवारों के साथ शहर आ बसने वाले पलायनकर्ता समूह से होती हैं। शहर आकर वे झोपड़पट्टी के कठोर हालातों से जूझती हैं। इनमें से कुछ पलायन से पहले ही अंशकालिक काम करना तय कर लेती हैं तो कुछ घरों में मजबूरीवश काम करती हैं क्योंकि पति की कमाई में गुज़ारा नहीं चलता। एक-दो घर से शुरू करके वे धीरे-धीरे ज़्यादा काम करने लगती हैं जो उनके काम करने की क्षमता, पैसा कमाने की ज़रूरत और जीवन चक्र के अनुसार तय होता है। छोटे बच्चों वाली औरतें ज़्यादातर कम घरों में काम करती हैं जबकि बड़े बच्चों की माएं अधिक घरों में काम करती हैं। काम सीखने के अलावा इन्हें शहरी तौर-तरीके व संस्कृति को भी अपनाना पड़ता है। बड़े शहरों में रहने वाली कामगारों को अपनी झुग्गियां टूटने तथा शहर के बाहर बस्तियों में रहने का भी सदैव डर बना रहता है जो उन्हें बेघर और बेरोज़गार बना देता है।

पिछले दो दशकों में बड़े पैमाने पर होने वाले पलायन में एक खास बात देखने को मिली है। यह है मध्यप्रदेश, बिहार, छत्तीसगढ़, झारखंड व उड़ीसा से आदिवासी लड़कियों का पलायन। ये लड़कियां अपने गांव से निजी नियोजन संस्थाओं के ज़रिए शहरी घरों में काम के लिए लाई जाती हैं। दिल्ली में इन आदिवासी लड़कियों के पलायन में बढ़ोत्तरी हुई है। निजी नियोजन संस्थाएं इन लड़कियों की गांव में ही नियोक्ति करके शहर लाती हैं जहां कुछ दिनों के प्रशिक्षण के बाद इन्हें नौकरी पर रख दिया जाता है। इन संस्थाओं को नियंत्रित करने के लिए कोई राज्य प्रशासन मौजूद नहीं है। ये संस्थाएं अपने फोन नम्बर, पहचान, दफ्तर बदलती रहती हैं जिससे इनको ढूंढ़ना मुश्किल हो जाता है। मालिकों से बड़ी कीमत कमीशन के रूप में लेने के साथ-साथ ये कामगारों के वेतन का एक बड़ा हिस्सा भी लेती हैं। एजेंट के हाथों यौन शोषण के भी मामले सामने आए हैं। अधिकांश संस्थाएं केवल व्यवसायिक हितों को ध्यान में रखती हैं, कामगारों के कल्याण की इन्हें कोई परवाह नहीं होती।[4] कामगारों के जबरन पलायन व अवैध खरीद-फरोख़्त के भी मामले सामने आए हैं।

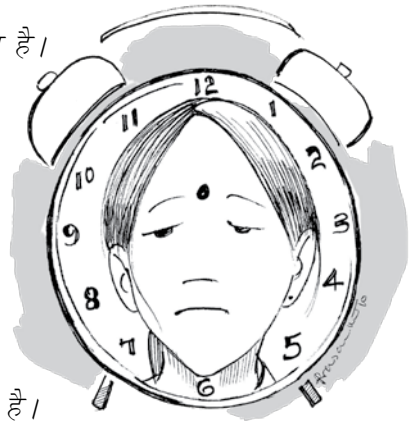
पूर्णकालिक कामगारों के काम के घंटे निर्धारित नहीं होते और अध्ययन दर्शाते हैं कि ये करीब 18 घंटे काम करती हैं। कुछ को दिन में आराम, भरपेट भोजन या रहने की जगह भी नहीं मिलती। वेतन रोक लेना, अवकाश न देना, मौखिक व यौनिक हिंसा की भी खबरें मिली हैं। हिंसा होने पर उनके पास कोई प्रतिकार साधन भी नहीं होते। पूर्णकालिक कामगार प्रायः नियोजन संस्थाओं के माध्यम से आती हैं जो इनका वेतन भी मालिकों से ले लेते हैं। कुछ कामगार सरकारी या सैनिक आवासों में भी रहती हैं या इनको अलग क्वाटर दिए जाते हैं जिसके बदले इन्हें पूरे दिन काम करना पड़ता है।

कहने का तात्पर्य यह है कि दोनों ही तरह का घरेलू काम अनियंत्रित है और इनके श्रम का अवमूल्यन होता है- हर वर्ग की कामगार को कम वेतन, अधिक काम व असुरक्षा से निरंतर जूझना पड़ता है।

काम के हालात

घरेलू कामगारों द्वारा किये जाने वाले कामों में सफ़ाई (झाड़ू, पोछा, झाड़-पोंछ), धुलाई (कपड़े व बर्तन), मशीन में धुले कपड़े सुखाना/तह लगाना, खाना पकाना, सब्ज़ी काटना, आटा गूंधना, रोटी सेंकना, प्रेस, घर का रख-रखाव या फिर बाज़ार से सौदा-सुल्फ लाना आता है। घर के काम में बच्चों व बुजुर्गों की देख-रेख भी शामिल होती है।

काम के हालात तय करने के कोई 'नियम' नहीं होते।[5] वेतन ज़्यादातर इलाके के रेट के अनुसार मालिक अनौपचारिक तौर पर तय करते हैं। वेतन कामगार के मोल-तोल की क्षमता व ज़रूरत के अनुसार भी तय किया जाता है। मेहमानों के



आने या त्योहारों पर कामगारों को अतिरिक्त मुआवज़े के बिना ज़्यादा काम करना पड़ता है। कामगारों के लिए काम की कोई गारंटी भी नहीं होती और उन्हें बिना नोटिस या मुआवज़े के कभी भी निकाला जा सकता है। ये हालात लिव-इन कामगारों के लिए अधिक मुश्किल पैदा करते हैं क्योंकि उनके पास जाने के लिए कोई सुरक्षित जगह नहीं होती।

केवल कुछ कामगारों को ही हफ्ते में एक छुट्टी या वेतनयुक्त अवकाश मिलता है। बीमारी अवकाश भी मालिक की भलमनसाहत पर निर्भर करता है। जचगी या फिर अतिरिक्त अवकाश लेने पर पैसों में कटौती या काम छूट जाना आम बात है।

हालांकि कुछ कामगार लम्बी अवधि तक घरों में काम करती हैं परन्तु अपने बुढ़ापे के लिए उनके पास कोई बचत या प्रावधान नहीं होते। न ही पेंशन, उपदान या बोनस होता है। स्वास्थ्य बीमा, चिकित्सीय देखभाल का भी कोई ठिकाना नहीं होता। न ही जचगी, कार्यस्थल पर दुर्घटना, आवासीय ऋण व अन्य सामाजिक ज़िम्मेदारियों के निर्वाह के लिए कोई साधन मौजूद होते हैं। इन तमाम ज़रूरतों के लिए मिलने वाला कर्ज़ या मदद मालिक के साथ कामगार के रिश्ते की अच्छाई पर निर्भर करता है। कुछ संगठन कामगारों के बच्चों की देखरेख की सुविधाओं की ज़रूरत को भी उजागर करते हैं।

संगठन व श्रमिक के रूप में पहचान की मांग व प्रयास

घरेलू कामगारों के पास शायद ही कभी सामूहिक मोल-तोल के संगठनात्मक तरीके होते हैं। पिछले तीन दशकों में कुछ संगठन व सामाजिक कार्यकत्ताओं ने इनको एकजुट करके सशक्त बनाने की दिशा में काम किया है। कुछ समूह जैसे राष्ट्रीय घरेलू कामगार आंदोलन भारत के 23 राज्यों में इस काम से जुड़ा है। यह आंदोलन कामगारों के सम्मान, बाल घरेलू श्रम उन्मूलन, खरीद-फरोख्त की रोकथाम व संकटकालीन हस्तक्षेप जैसे मुद्दों पर काम कर रहा है। विदर्भ मोलकरणी संगठन की स्थापना 1980 में नागपुर व महाराष्ट्र के दस अन्य शहरों में हुई थी। पुणे शहर मोलकरणी संगठन शहर के अंशकालिक कामगारों के लिए साप्ताहिक अवकाश, वाजिब वेतन व बढ़ोत्तरी जैसे मुद्दों से जुड़ा है। 'लर्न' महिला कामगार संगठन भी नागपुर, मुंबई, सोलापुर व नासिक में कार्यरत हैं। ये संगठन घरेलू कामगारों के साथ वेतन, सम्मानजनक उत्तरजीविका व श्रमिक के रूप में पहचान के लिए संघर्ष कर रहे हैं। कर्नाटक का घरेलू कामगार अधिकार संघ कामगारों के अधिकारों के साथ-साथ हिंसा के विभिन्न रूपों पर भी काम कर रहा है। तमिलनाडु घरेलू कामगार संघ, तमिलनाडु शारीरिक श्रम कानून में घरेलू कामगारों को जोड़ने की मांग पर संघर्षरत है। मानुषी घरेलू कामगार संघ व अरूणोदय डोमेस्टिक वर्कर यूनियन चेन्नई राज्य में अन्य मुद्दों के अलावा कामगारों के पंजीकरण व वेतन संबंधी झगड़ों को सुलझाने के लिए प्रयासरत है। राजस्थान महिला कामगार संघ कामगारों की सशक्तता, वेतन संबंधी शिकायतें, बाल घरेलू कामगार मुक्ति व हिंसा संबंधी मामलों की सुनवाई से जुड़ा है।

इन सभी कार्यकर्त्ताओं व संगठनों की कोशिशों के कारण तमिलनाडु शारीरिक श्रम कानून 1982, असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा कानून 2008 (अधिनियम 33-2008) में घरेलू कामगारों को शामिल कराने तथा महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याण बोर्ड कानून 2008 को पारित कराने में कामयाबी मिली है। कर्नाटक, केरल, आंध्रप्रदेश, बिहार, मेघालय, तमिलनाडु व राजस्थान राज्यों ने घरेलू कामगारों के लिए न्यूनतम वेतन का घोषणापत्र जारी किया है। इसके अतिरिक्त घरेलू कामगारों के लिए एक राष्ट्रीय कानून बनाने की कोशिश भी जारी है। आजकल विभिन्न संगठन व अभियान इन कानून के विभिन्न प्रारूपों पर काम कर रहे हैं। ये कार्यवाई राष्ट्रीय महिला आयोग, असंगठित क्षेत्र कामगारों के लिए राष्ट्रीय अभियान सीमित, सेवा व घरेलू कामगार अधिकार अभियान के संरक्षण में की जा रही है।

अरूणोदय माइग्रेंटस इनिशिएटिव, चेन्नई जैसे संगठनों ने विदेशों में कार्यरत महिला कामगारों के शोषण का दस्तावेज़ीकरण किया है। पलायन करके विदेश में काम करने वाली कामगारों को कठोर काम के हालात झेलने के साथ-साथ मालिकों के दुर्व्यवहार, पासपोर्ट ज़ब्त करने जैसी तकलीफों का भी सामना करना पड़ता है। खाड़ी सहयोग परिषद् संरक्षित देशों में हालात और भी गंभीर हैं क्योंकि यहां घरेलू काम को श्रम कानून के अंतर्गत नहीं रखा जाता। भारत सरकार द्वारा घरेलू महिला कामगारों के पलायन की निर्धारित उम्र 30 वर्ष को महिलाओं के काम व मात्र करने के अधिकार के हनन के रूप में देखा जाता है। सरकार ने 2005 में ओवरसीज़ इण्डियन अफैयर्स मंत्रालय का गठन किया जिसका मुख्य सरोकार कामगार पलायन मुद्दों से है।

पलायनकर्ता कामगारों के लिए कार्यरत संगठनों की मांग है कि पलायनकर्ता कामगारों के लिए व्यापक कानून, पहचान व सुरक्षा का प्रावधान होना चाहिए जिसमें रोज़गार अनुबंध, द्विपक्षी समझौता, आने-जाने वाले देशों के बीच राष्ट्रीय कानून व नियंत्रण तथा अंतर्राष्ट्रीय मानव अधिकार संधि व विज्ञप्ति भी शामिल हों। इस संदर्भ में 'घर' को कामगार का कार्यस्थल मानते हुए, कैद, दस्तावेज़ छीन लेना, घूमने-फिरने, बातचीत या अन्य सम्प्रेषण की मनाही आदि मुद्दे भी संबोधित किए जाने चाहिए। मंत्रालय ने मुख्य टीवी चैनल पर, विदेश में काम के इच्छुक कामगारों की जानकारी के लिए कानून व नियंत्रण संबंधी जानकारी प्रसारित करने के लिए एक जागरूकता अभियान भी चलाया है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने जून में घरेलू कामगारों के अधिकारों व कानूनों पर विमर्श करने के लिए एक गोष्ठी आयोजित की थी। परन्तु चर्चाओं का कोई नतीजा नहीं निकला। अब इस मुद्दे पर अगले वर्ष फिर विचार किया जाएगा। यह समझना महत्वपूर्ण है कि अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा अपनाए गए किसी भी निर्णय का अर्थ होगा घरेलू काम की 'काम' की श्रेणी में पहचान और ऐसा होने पर सरकार को इन मानकों पर ध्यान देना पड़ेगा। हालांकि सभी देशों में इस मुद्दे से जुड़ी समस्याएं अलग-अलग हैं फिर भी एक व्यापक राष्ट्रीय कानून की दिशा में एकजुट प्रयास किए जा रहे हैं।

आगे बढ़ने के लिए सुझाव

घरेलू कामगारों को संगठित करने की प्रक्रिया जटिल व दीर्घकालीन है। इसके लिए सबसे पहले घरेलू कामगारों को सशक्त बनाना होगा। ऐसा तभी संभव है जब समूह बनाए जायें और कामगारों को संगठित होने का अधिकार हो। ये समूह यूनियन या संगठनों की हैसियत से कानूनों की मांग व क्रियान्वयन पर ध्यान देंगे। पर संगठन उन महिलाओं के लिए अधिक महत्वपूर्ण नहीं होंगे जो अपना परिवार चलाने के लिए मजबूरीवश उन घरों में काम करती हैं जहां उनके साथ दुर्व्यवहार किया जाता हो या वेतन कम मिलता हो।

सामूहिक मोलभाव की शक्ति की समझ आने पर ही इस तरह के बदलाव की उम्मीद की जा सकती है। एकजुटता का एहसास होने पर दुर्व्यवहार और कम वेतन जैसी समस्याओं को चुनौती दी जा सकेगी। कामगारों के स्वाभिमान का एहसास होने पर वे अपने काम को मूल्यवान समझेंगी। पर सशक्तता की प्रक्रिया के साथ-साथ कामगारों को काम के प्रति ज़िम्मेदारी की समझ का भी विकास करना होगा। इससे काम के प्रति एक व्यवसायिक नज़रिया बनाने में मदद मिलेगी। अधिकार व कर्तव्य एक साथ तभी हो सकेंगे जब कामगार ज़िम्मेदारी से काम करें तथा काम को 'श्रम' का दर्जा देते हुए स्वाभिमान व सम्मान से देखें।

घरेलू काम को 'काम' का दर्जा दिलाने मे केंद्रीय व राज्य सरकारों की भूमिका भी अहम है। जिन राज्यों ने न्यूनतम वेतन विज्ञप्ति जारी की है उन्हें न्यूनतम वेतन निर्धारित करने तथा उसके कार्यान्वयन के लिए कार्यकत्ताओं व विशेषज्ञों से सलाह-मश्विरा करना होगा। इसके साथ-साथ काम के हालात तथा सामाजिक सुरक्षा का ध्यान रखने वाले कानून पारित करने पर ही कामगारों को बतौर श्रमिक सुरक्षा मिलेगी। राज्य पर दबाव बनाने के साथ ही मालिकों के साथ भी कामगारों के हक़ों की बातचीत शुरू की जानी चाहिए। कामगारों के साथ-साथ उन्हें भी घरेलू काम को 'काम' के रूप में स्वीकार करके कामगार को वाजिब मुआवज़ा देना होगा। घरेलू कामगार समूहों, मालिकों व सरकार के संयुक्त प्रयासों से ही घरेलू काम को बतौर श्रम सम्मान व पहचान मिलेगी। इन तमाम कोशिशों के बाद ही कामगारों को अधिकार मिलेगें तथा महिला श्रमिकों को कानूनी सुरक्षा हासिल होगी। काम के बेहतर हालात व सामाजिक सुरक्षा के साथ-साथ यौन हिंसा के ख़िलाफ़ सख्त कानून बनाने होंगे। इन सभी प्रयासों के बाद ही घरेलू कामगार व मालिक का संबंध व्यक्तिगत स्तर से हटकर एक नियोजक व कर्मचारी में परिवर्तित हो सकेगा; एक स्वाभिमान व सुरक्षा के साथ कार्यरत वेतनभोगी का।

सुरभि टंडन मेहरोत्रा

संदर्भ

1. *नीता एन. 2004, मेकिंग ऑफ़ फीमेल ब्रेडविनर्स माईग्रेशन एण्ड सोशल नेटवर्किंग ऑफ़ विमेन डोमेस्टिक्स इन देहली, ईपीडब्ल्यू, वाल्यूम 39 नं० 17 अप्रैल 24-30, 2004 पृष्ठ 1681-1688.*
2. *चंद्रशेखर सी.पी. व जयती घोष 2007, विमेन वर्कर्स इन अरबन इण्डिया, मेक्रोकेन, फरवरी 6, 2007.*
3. नीता एन 2008, रेग्यूलेटिंग डोमेस्टिक वर्क, ईपीडब्ल्यू, सितम्बर 13, 2008.
4. *नीता एन 2009, प्लेसमेंट एजेंसीज़ फ़ॉर डोमेस्टिक वर्कर्सः इशूज़ ऑफ़ रेग्यूलेशन एण्ड प्रोमोटिंग डीसेन्ट वर्क, 14-16 जुलाई 2009.*
5. *विशेषज्ञों व कार्यकर्त्ताओं के बीच न्यूनतम वेतन तय करने को लेकर काफी बहस चल रही है। वेतन का आधार ज़रूरत, काम, समय व रहने के लिए ज़रूरी वेतन 'लिविंग वेज' हो सकते हैं।*