

घरेलू कामगार:

स्थितियां, हक़ और

जिम्मेदारियां

दिल्ली में कार्यरत अंशकालिक घरेलूकामगार पर एक अध्ययन



घरेलू कामगार: स्थितियां, हक़ और जिम्मेदारियां पर एक रिपोर्ट

लेखन

सुरभि टंडन मेहरोत्रा

यह रिपोर्ट डैन चर्च एड, साउथ एशिया, नई दिल्ली के सहयोग से तैयार हुई है

अनुवाद

सीमा श्रीवास्तव

सीमित वितरण के लिए

जागोरी रिसर्च टीम की मदद से अंशकालिक घरेलू कामगारों के विचारों व अनुभवों को प्रस्तुत किया गया है

2010 दिसम्बर प्रकाशन

जागोरी

बी-114 शिवालिक मालविय नगर, नई दिल्ली 110017

ईमेल : jagori@jagori.org

वेबसाईट : www.kagori.org

लेआउट, चित्रण व डिज़ाईन द्वारा

विनोद गुप्ता व सारथी इंडिया

प्रिंट

सिगनेट जी-प्रेस

घरेलू कामगारः स्थितियां, हक़ और जिम्मेदारियां

दिल्ली में कार्यरत अंशकालिक घरेलूकामगार पर एक अध्ययन



विषय सूचि

1. परिचय: विषय	1
1.1 विभिन्न प्रकार के घरेलू काम	5
1.2 काम की स्थिति	8
1.3 रहने की स्थिति	9
1.4 सामाजिक सुरक्षा व कल्याणकारी विषय	10
1.5 घरेलू कामगारों को संगठित करना और 'कामगार' की पहचान की मांग करना	11
1.6 शोध: हमारे सरोकार/चिन्ताएं	14
2. शोध व शोध क्षेत्र	18
2.1 शोध क्षेत्र: मदनपुर खादर जेजे कॉलोनी	18
2.2 शोध किए गए घरेलू कामगार की सामाजिक व जन सांख्यिकी जीवनी	19
3. काम का 'इतिहास'	24
3.1 शुरुआत	24
3.2 काम व वेतन	27
3.3 अवकाश/छुट्टी	30
3.4 सुविधाएं व फायदे	32
3.5 सामाजिक सुविधाएं सरोकार	35
3.6 स्थानांतरण	38
3.7 आवागमन	40
4. आदर व सम्मान	42
4.1 स्वयं व परिवार का दृष्टिकोण	42
4.2 आदर व मालिक/नियोक्ता	45
4.3 यौन उत्पीड़न	47
5. मालिकों/नियोक्ताओं का नज़रिया	52
5.1 घरेलू कामगारों का महत्व	52
5.2 मालिकों और घरेलू कामगारों के बीच का संबंध	56
6. आगला कदम	58

जागोरी परिचय

जागोरी एक दस्तावेज़ीकरण, ट्रेनिंग और संप्रेषण संदर्भ केन्द्र है जिसका मुख्य लक्ष्य रचानात्मक माध्यमों से व्यापक लोगों के बीच नारीवादी संचेतना का प्रचार प्रसार करना है। भारतीय महिला आंदोलन के साथ अपनी गहरी जड़ों को बनाये रखते हुए 1984 में नारीवादी मुल्यों पर आधारित न्यायपूर्ण समाज की स्थापना की परिकल्पना के साथ जागोरी की स्थापना हुई। जागोरी की मुख्य कार्य गतिविधि ग्रामीण व शहरी क्षेत्रों की दमित शोषित महिलाओं के क्षमता विकास, जानकारी व नेटवर्किंग की आवश्यकताओं को पहचान कर उनमें नारीवादी संचेतना का प्रचार प्रसार है।

मिशन वक्तव्य: स्थानिय और राष्ट्रीय स्तर पर विभिन्न सहयोगियों में नारीवादी संचेतना को पैरवी, विचार निर्माण और औरतों के मानवीय अधिकारों के उल्लंघन के खिलाफ संघर्ष और नई जानकारियों का विकास के द्वारा मजबूत करना।

हमारे उद्देश्य

- सक्रिय शोध और नारीवादी सृजनात्मक सामग्रियों का प्रकाशन
- जेंडर समानता और महिला अधिकार पर जागरूकता बढ़ाना व नेतृत्व क्षमता का निर्माण
- सभी प्रकार की हिंसा के विरुद्ध संघर्षरत महिलाओं की मदद करना। सुरक्षा, सम्मान, न्याय और अधिकारों तक उनकी पहुंच को सुनिश्चित करना
- औरतों के संगठनों, समुदाय व सामुदायिक संस्थाओं, मीडिया और सामाजिक विकास संस्थाओं के कार्यक्रम व संसाधनों की आवश्यकताओं पर नारीवादी नज़रिए से रचनात्मक अभियान और सामग्रियों का निर्माण
- महिला आंदोलन को मजबूत करने व जनतांत्रिक जगहों की मांग करने के लिए पैरवी व नेटवर्किंग

आभार

यह रिपोर्ट जागोरी द्वारा दिल्ली में अंशकालिक (पार्ट टाइम) घरेलू कामगारों की काम की स्थिति पर किए गए शोध के तथ्यों को प्रस्तुत करती है। हम उन सभी घरेलू कामगारों के आभारी हैं जिन्होंने इस शोध के लिए अपना शाम का किमती समय दिया और अपने अनुभवों को हमारे साथ बांटा।

संख्यात्मक आंकड़ा जागोरी से चैताली व हिरावती द्वारा एकत्रित किया गया। इनके आलावा मदनपुर खादर में रहने वाली किशोरियां रेखा, उर्मिला, शमा, आशमा, मोहिनी, वंदना और चंदना आदि ने भी आंकड़े एकत्रित करने में अपना सहयोग दिया।

इंटरव्यूह और गुणात्मक आंकड़ा चैताली व हीरावती द्वारा लिया गया है। नंदिनी राव व सावरा ने समूह चर्चा की। रिसर्च के दौरान हुई निरन्तर चर्चाओं व अन्य मदद के लिए हम खास तौर से सीमा श्रीवास्तव का आभार प्रकट करते हैं।

रिसर्च के विभिन्न पड़ावों में अपना बहुमूल्य सुझाव देने के लिए हम सलाहकार समीति की सदस्य कल्याणी मेनन सेन, प्रोफेसर रविन्द्र कौर और सिन्धु मेनन का आभार प्रकट करते हैं। कल्याणी मेनन सेन को रिसर्च की परिकल्पना व रिपोर्ट में उनके निरन्तर तकनीकी मार्गदर्शन व सहयोग के लिए अपना आभार प्रकट करते हैं।

सोसाईटी ऑफ एप्लाइड साइंन्स, दिल्ली ने डाटा एन्ट्री में अपना तकनीकी सहयोग दिया, और डाटा विश्लेषण में हमारे साथ शहाना शेख ने सहयोग किया।

राजस्थान महिला कामगार यूनियन, जयपुर, अस्तित्व, देहरादून और घरेलू कामगार अधिकार अभियान से समय समय पर हुई चर्चा ने हमारे रिसर्च को समृद्ध बनाया।

रिपोर्ट के पुर्ननिरक्षण के लिए हम अपना आभार जागोरी से सीमा श्रीवास्तव, स्त्री जागृति समीति और कर्नाटक घरेलू कामगार यूनियन से गीता मेनन का करते हैं। संपादकिय सहयोग के लिए अमृता नंदी जोशी और प्रेस पूर्व सहयोग के लिए जागोरी के प्रोडक्शन समूह का आभार प्रकट करते हैं।

हम अंतर्राष्ट्रीय श्रम संस्था/इंटरनेशनल लेबर आर्गनाइजेशन (आई एल ओ) दिल्ली का आभार प्रकट करते हैं कि उन्होंने हमें 2010 में होने वाले घरेलू कामगारों के सम्मानपूर्वक काम के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम कांफ्रेंस से पुर्व आयोजित युनियन व सामाजिक संस्थाओं के साथ हुये विचारविमर्श समारोह (कन्सलटेशन) में भागीदारी निभाने का अवसर प्रदान किया। हम उनके इस बात के भी आभारी हैं कि उन्होंने हमें यह अवसर दिया कि हम रिसर्च के तथ्यों को जेनेरेल लेबर वेलफेयर, भारत सरकार की अध्यक्षता में टास्क फोर्स के साथ बांट पाये।

1. परिचय: विषय



पिछले कुछ सालों में भारत में घरेलू कामगारों पर किए गए अध्ययनों के दौरान यह देखा गया कि शहरों में पलायित महिला घरेलू कामगारों की संख्या में बढ़ोतरी हुई है। इसके साथ ही यह भी पाया गया कि घरेलू काम अत्यधिक मात्रा में अनौपचारिक है, अध्ययन ने घरेलू कामगारों¹ जो कि समाज के गरीब और अशिक्षित समुदाय से ताल्लुक रखती हैं की परेशानियों को भी उजागर किया। इन अध्ययनों ने इस पर भी रोशनी डाली कि घरेलू कामगारों में ज्यादातर वंचित जाति समूह की औरतें ही हैं (कौर 2006; नीथा 2004 और 2008)

घरेलू कामगार, खासतौर से महिला घरेलू कामगार भारतीय शहरों के अनौपचारिक क्षेत्रों में निरन्तर बढ़ने वाला वर्ग है। पिछले तीन दशकों में इनकी संख्या पुरुष कामगारों की तुलना में तेजी से बढ़ती दिखाई दी है (नीथा 2004)। 2000 तक किए गए रिसर्चों से पता चलता है कि भारत के श्रमिक दल में शहरी श्रमिक महिलाओं की भागीदारी ग्रामीण महिलाओं की अपेक्षा कम रही है। 2000–2004 में कुछ बढ़ोतरी दिखाई दी (रस्तोगी 2009)। 2004 में राष्ट्रीय स्तर पर शहरी महिला श्रमिक दल में यह आंकड़ा बढ़ कर 16 प्रतिशत 2 हो गया। 2004–2005 में 30.05 लाख महिला घरेलू कामगार की भारतीय शहरों में 1999–2000 से 222 प्रतिशत तक की बढ़ोतरी हुई है (चंद्रशेखर और घोष 2007)।

2004-2005 में 30.05 लाख महिला घरेलू कामगार की भारतीय शहरों में 1999-2000 से 222 प्रतिशत तक की बढ़ोतरी हुई है (चंद्रशेखर और घोष 2007)।

घरेलू कामगारों की बढ़ती संख्या का जुड़ाव खेतीहर मजदूरी आधारित अर्थव्यवस्था से उत्पादन व सेवा आधारित आय व्यवस्था में आये परिवर्तन से है। इसका जुड़ाव शहरी मध्यवर्गीय परिवारों में बढ़ोतरी और खासतौर से इन परिवारों की महिलाओं के बाहर नौकरी करने और कम वेतन में घरेलू कामगारों की उपलब्धता से भी है। आदिवासी क्षेत्रों से महिला मजदूरों के पलायन का जुड़ाव प्रादेशिक क्षेत्रों में पर्यावरण विघटन, भूमिहीनता, भूमि अधिग्रहण, बेरोजगारी और गरीबी है (कुजूर और झा 2008:25)। लड़कियों के पलायन का मुख्य कारण आदिवासी समाज में आये लड़कियों को मिल रही शिक्षा का भी है कि पढ़ीलिखी लड़कियां कृषि क्षेत्र में काम नहीं करना चाहतीं (इबिड)।

भारत में पुरुष और महिला का घरेलू 'नौकर' के रूप में काम करने का लम्बा इतिहास रहा है।

पिछले दो दशकों में भारी मात्रा में भारत के विभिन्न क्षेत्रों जैसे आसाम, छत्तिसगढ़, झारखंड, मध्य प्रदेश और उड़िसा से आदिवासी लड़कियों का पलायन हुआ है। ये लड़कियां अपने गांव की अन्य लड़कियों के साथ किसी नीजि एजेन्सी या अन्य संस्थाओं के माध्यम से शहरों में घरेलू काम के लिए आती हैं। दिल्ली में आदिवासी लड़कियों के बढ़ते पलायन से स्वतंत्र रूप से आदिवासी लड़कियों का शहर आने का ढर्रा तेजी से बढ़ रहा है। सभी पलायन पूरी तरह से सुरक्षित नहीं होता, कई बार नीजि एजेन्ट घरेलू काम के लिए लड़कियों की खरीद फरोख्त का धंधा करते हैं और इन लड़कियों को नियोक्ता/मालिक और एजेन्ट के शारीरिक, मानसिक और यौनिक यातनाओं का शिकार बनना पड़ता है। कई दफा ऐसा भी हो सकता है कि इन लड़कियों से लम्बे अवधि तक घण्टों काम कराया जाए या उनके साथ बंधक मजदूरों जैसा बर्ताव किया जाए या वे पूरी तरह से अपने मालिकों की मर्जी पर निर्भर हों।

घरेलू कामगारों की बढ़ती संख्या को 'श्रम का ज़नानाकरण' कहा गया है, इस शब्द का इस्तेमाल पिछले दो दशकों में दो संदर्भों में किया गया है (कांजी और मेनन—सेन 2001)। इसके प्रयोग का पहला संदर्भ है औरतों को तन्ख्वाह मिलने वाले कामों में उनकी तीव्र और महत्वपूर्ण बढ़ोतरी। विकासशील देशों में आय के साधनों का स्रोत कृषि से परिवर्तित होकर उत्पादन व सेवा क्षेत्रों में आ जाना रहा है। दूसरे संदर्भ में इसका प्रयोग महिला व पुरुष दोनों के लचीले श्रम को वर्णित करने के लिए किया गया है। यह उभरा है रोजगार के बदलते प्रकृति की वज़ह से जहां अनियमित स्थितियों जब औरतों के दायम रोजगार से जुड़ जाती हैं जो दोनों ही लिंगों के लिए

व्यापक हो गया है। इस लचीलेपन में शामिल है अनौपचारिक काम, ठेका पे काम, अंशकालिक या घर का काम और यूनियन द्वारा श्रम को संगठित करना। हंलाकि घरेलू कामगार के संदर्भ में 'श्रम के जनानाकरण' विचार का इस्तेमाल घरेलू काम के लिए बढ़ती महिलाओं की संख्या और काम की सुरक्षित व व्यवस्थित स्थितियों की कमी और यूनियन को महत्व न देने दोनों को ही दर्शाने के लिए किया गया है। अधिकतर तौर पर घर का काम महिलाओं द्वारा ही सम्भाला जाता है। गरीब महिलायें जो आय अर्जन के लिए घरेलू काम करती हैं प्रायः अपने खुद के परिवार की देखभाल नहीं कर पातीं, सारे दिन अपने बच्चों को अकेला छोड़ना पड़ता है, कभी कभी तो वे अपने बच्चों को चारपाई से बांधकर काम पर निकल जाती हैं (जॉन 2010)।

भारत में पुरुष और महिला का घरेलू 'नौकर' के रूप में दूसरों के घरों में काम करने का लम्बा इतिहास रहा है। समृद्ध परिवारों में अधिकतर पुरुष नौकर के रूप में काम करते रहे हैं, निष्ठा, एहसान और अनुग्रह यह सब मालिक नौकर के बीच के रिश्ते के खामोश पक्ष रहे हैं। जाति ने घरेलू काम में भी श्रेणीबद्धता तय की है.... नीचि जाति साफ सफाई का 'गंदा' काम करती रही है जबकि ऊंचि जाति का काम था खाना पकाना। हंलाकि भारत में घरेलू काम कोई नया चलन नहीं है, इसे इतने साधारण स्वरूप में भी नहीं देखा जा सकता कि एतिहासिक तौर पर सामन्तवादी सांस्कृतिक समृद्ध परिवारों में 'नौकरों' को रखने का प्रचलन रहा है। शहरी और ग्रामीण दोनों ही परिप्रेच्छ में श्रम और श्रमिकों की प्रकृति तेजी से बदल रही है। अब इस क्षेत्र में महिला घरेलू कामगारों की बहुलता है जिनकी पहचान 'श्रमिक' की नहीं क्योंकि उनके काम को 'मूल्यहीन' माना जाता है। इसका प्राथमिक कारण घर के काम को जेंडरगत नज़रिए से देखा जाना है....महिलाओं द्वारा घर में किए गए काम का कोई मूल्य नहीं समझा जाता और इसी विचार के परिणामवश दूसरों के घरों में वैतनिक घरेलू काम करने पर भी इस काम की कीमत नहीं और न ही इसे 'काम' का दर्जा ही मिलता है। इसे मूल्यहीन इसलिए भी माना जाता है क्योंकि ज्यादातर यह काम गरीब, पलायित महिलाओं या फिर नीचि जाति की महिलाओं द्वारा किया जाता है। यह सभी पक्ष समाज और उनकी खुद की सोच में उनके काम के दर्जे को हीन बनाता है।

घरेलू काम को पितृसत्ता और इस व्यवस्था के तहत औरतों के दायम दर्जे के परिप्रेच्छ में देखना होगा। पितृसत्तात्मक व्यवस्था औरतों के गतिशीलता, आर्थिक संसाधनों, उत्पादन और पुर्नउत्पादन की ताकत को पुरुषों के हाथों में सौंपती है। अधिकतर समाजों में जैविक प्रजनन व सामाजिक पुर्नउत्पादन दोनों ही भूमिकायें महिलायें ही निभाती हैं। सामाजिक पुर्नउत्पादन से यहां तात्पर्य खाना बनाना, खिलाना, देखभाल

करना, साफ सफाई करना, सेवा व अन्य घरेलू कामों से है जो हर इन्सान के जीवन की मूलभूत आवश्यकता है। हंलाकि ये सभी कार्य इन्सान के जीवन की मूलभूत आवश्यकतायें हैं परन्तु फिर भी इन्हें काम का दर्जा नहीं मिलता, न ही इसका आर्थिक मूल्य तय किया जाता है इसलिए यह अदृश्य, गुमनाम और अवैतनिक है। पूरे विश्व में ज्यादातर सामाजिक पुर्नउत्पादन कार्य औरतों और लड़कियां ही करती हैं। औरतों द्वारा किया गया अन्तहीन और बार बार एक जैसा ही काम करने को न तो मूल्य दिया जाता है और न ही इसे पहचान मिलती है।

घरेलू काम में मानसिक, शारीरिक व भावनात्मक पहलू शामिल है, खास तौर से देखभाल वाला पहलू जो लोगों और समुदायों को रखरखाव के लिए अति आवश्यक है (एर्न्डसन 2000)। अतः घरेलू काम को ऐसा सामाजिक पुनरुत्पादन कार्य के रूप में देखा गया जो न केवल श्रम प्रदान करता है बल्कि लोगों के बीच सामाजिक रिश्ता भी प्रदान करता है। एर्न्डसन आगे इस बात की ओर ध्यान आकर्षित करते हैं कि घरेलू काम की जड़ें समुदाय से गहरी जुड़ी हैं; 'घरेलू काम से हम टोस अर्थों में समुदायों और उनमें अपनी जगह का पुर्निमाण करते हैं (इब्डि: 14)। इस संदर्भ में यह देखना ज़रूरी है कि कौन घरेलू काम करता है क्योंकि यह जेंडर, वर्ण और जातिगत संबंधों को दर्शाता है। 'पत्नि' और 'मां' के आलावा प्रायः घरेलू कामगार होती हैं जो सामाजिक संबंधों और सामाजिक अवयवों का पुनरुत्पादन करती हैं। फिर भी घरेलू कामगार महिला का दर्जा महिला मालिक से कम ही होता है, जो कामगार की प्रबंधक होती है। कामगार यहां मजदूर है या फिर 'मददकरी हाथ'। जैसा कि सामाजिक पुनरुत्पादन काम की पहचान नहीं है इसलिए घरेलू कामगार की पहचान श्रमिक के रूप में नहीं मानी जाती जिससे उन्हें उनके काम का कम दाम मिलता है।

मालिक और कर्मी का संबंध जटिल है और इसे एक दमनकारी, परनिर्भता और असमानता की तरह देखा गया है। साथ ही, यह कार्य का ऐसा क्षेत्र है जहां मालिक और कर्मी दोनों ही ज्यादातर महिलाएं हैं। जैसा कि यहां 'घर' किसी के काम का क्षेत्र है, प्रायः मालिक और कर्मी के आपस का संबंध काम तक सीमित न रह कर व्यापक मददकारी ढांचा का स्वरूप ले लेता है। यह परिवार और काम, लोकाव्यवहार नियम और अनुबंधन, स्नेह और फर्ज के बीच के वैचारिक स्पष्टता को जटिल और अस्पष्ट बना देता है.....क्योंकि श्रेणीबद्ध प्रबंधन और घर का भावनात्मक लेखाजोखा पूंजिवादी दुनिया के कार्यक्षेत्र में प्रचलित अनुबंधन से तालमेल होना चाहिए (रे और क्यूम,2009:33)।

मालिक और कर्मों का संबंध जटिल है और इसे एक दमनकारी, परनिर्भरता और असमानता की तरह देखा गया है।

अतः भारत में हुए शोधों ने ग्रामीण लड़कियों और महिलाओं के शहरों में होने वाले पलायन पर फोकस किया है, उनके पलायन का मकसद (काम व आर्थिक कारण) घरेलू काम की श्रेणी व प्रकृति और हाल ही में उनके अधिकार और उन्हें श्रमिकों के रूप में संगठित करना है।

इससे पहले कि हम अपने विशिष्ट शोध की तरफ आगे बढ़े निम्नलिखित अंश घरेलू कामों के विभिन्न पहलुओं का वर्णन करता है।

1.1 विभिन्न प्रकार के घरेलू काम

भारतीय संदर्भ में साधारणतया घरेलू काम मालिकों के घरों में किए गए काम और समय बीताने के रूप में परिभाषित किया जाता है। घरेलू काम के दो विशिष्ट प्रकार हैं आवासित व गैर आवासित। गैर आवासित प्राथमिक तौर पर दो तरह का है: पहला वह जिसमें किसी के घर पर सारे दिन रहकर काम करना और शाम को अपने घर जाना; दूसरा वह जिसमें कई घरों में जाकर काम किया जाए, प्रत्येक घर में एक या एक से ज्यादा काम किया जाए। हो सकता है एक घर में सफाई का काम हो दूसरे में सब्जी काटने का और तीसरे में कपड़े धोने का, या अन्य कहीं केवल खाना बनाने का। कामगार प्रायः इन घरों में दो बार जाती हैं हंलाकि कुछ घरों के पूरे दिन में एक ही बार जाने की भी आवश्यकता हो सकती है। गैर आवासित काम का अन्य स्वरूप है पीस-रेट। यह ज्यादातर कपड़े धोने का काम में देखा जाता है, जिसका हिसाब कपड़ों की बाल्टि के आधार पर तय किया जाता है।

कुछ औरतें व लड़कियां खासतौर से आवासित घरेलू काम के लिए शहरों में पलायन कर आती हैं। अन्य अपने पतियों की तन्ख्वाह पर घर का गुजारा न चला पाने पर अपने शहर में अंशकालिक घरेलू काम कर लेती हैं।

महिलायें जो गैर आवासित अंशकालिक घरेलू काम करती हैं वे ज्यादातर पलायित महिलायें होती हैं जो अपने परिवारों के साथ महिला निर्माण मजदूर के रूप में शहरों में आती हैं और जब निर्माण का काम नहीं होता तब घरेलू काम पकड़ लेती हैं। इनमें कुछ वे भी हैं जो ग्रामीण भूमिहीन मजदूर हैं जो शहरीकरण की वजह से विस्थापन का

शिकार हैं। शहर में आने के बाद ज्यादातर वे शहरों की बस्तियों में कठिन परिस्थियों में रहती हैं। वे एक दो घरों से अपने काम की शुरुआत करती हैं फिर धीरे धीरे अपनी क्षमता अनुसार, पैसों की ज़रूरत और अपने जीवन चक्र की विशिष्ट परिस्थितिनुसार (उदाहरण के तौर पर औरतें जिनके बहुत छोटे बच्चे हैं वे बड़े बच्चों वाली महिलाओं के मुकाबले कम घरों में काम करती हैं) ज़्यादा घरों में भी काम करना शुरू करती हैं। काम सीखने के आलावा उन्हें अपनी खुद की संस्कृति से भिन्न शहरी सलीके और तौर तरीके भी सीखने पड़ते हैं।

पारलिवाला और नीथा (2009) कहते हैं कि मालिकों/नियोक्ताओं की दृष्टि में इस तरह के काम को अंशकालिक घरेलू काम की श्रेणी में रखा जाता है। घरेलू कामगार के लिए सभी घरों में खर्च किए गए काम के घण्टे उसके पूरे दिन का काम है। वे इस बात की ओर भी इशारा करते हैं कि इस तरह का काम लचीला ज़रूर होता है परन्तु अस्थायी होता है जैसे मालिक बदलते रहते हैं, या फिर कामगार अपनी नीजि ज़रूरतों जैसे शादी, प्रसव आदि के लिए कुछ सालों का अन्तराल ले लेती हैं, इस तरह के द्वन्द्व उनके मालिकों के साथ निरन्तर चलते रहते हैं। फिर भी जहां तक काम के घण्टों का सवाल है यह आवासित कामगार के बराबर या उनसे ज्यादा ही काम में खर्च करती हैं। 'काम की अस्तव्यस्त सी प्रवृत्ति, काम की बहुलता, मालिकों की विविधता और रोजगार का अस्थायीकरण उनके काम का दस्तावेजीकरण और उन्हें संगठित करने में कठिनाई खड़ी करता है' (इबिड: 14)

आवासित कामगार अपने मालिकों के परिवार के साथ रहती हैं। अध्ययन बताते हैं कि इन कामगारों के काम का कोई निश्चित काम का घण्टा नहीं होता, कोई कोई तो एक दिन में 18 घण्टे तक काम करती हैं। कुछ कामगारों को तो दिन में आराम का बिल्कुल वक्त नहीं दिया जाता तो कुछ को पर्याप्त भोजन व रहने की जगह नहीं मिलती। यहां तक यह भी रिपोर्ट किया गया है कि कामगारों को उनके काम का वेतन, साप्ताहिक छुट्टी व दीर्घ अवकाश नहीं मिलता और कभी कभी तो शाब्दिक व यौनिक उत्पीड़न जैसी हिंसा का सामना भी उन्हें करना पड़ता है। उनके पास शाब्दिक, शारीरिक या यौनिक हिंसा का सामना करने के लिए कोई सहयोगी संसाधन नहीं होता है। ज्यादा संख्या में आवासित घरेलू कामगार एजेन्सियों के माध्यम से लाई जाती हैं जो उनके वेतन का पर्याप्त हिस्सा अपने पास रोककर रखते हैं। नीजि एजेन्स ग्रामीण इलाकों से लड़कियों को शहर काम के लिए लेकर आते हैं। कुछ एजेन्स उन्हें घरों में काम पर भेजने से पहले कुछ दिनों की घरेलू काम की बुनियादी प्रशिक्षण देते हैं। एजेन्स कभी बगैर प्रशिक्षणों के भी काम पर भेज देते हैं। यहां कोई राजकीय व्यवस्था नहीं है जिसके तहत इन एजेन्सियों के एजेन्स या इनकी गतिविधियों की जांच की जा सके।

इन एजेन्सियों का कई बार सुराग लगाना कठिन हो जाता है क्योंकि ये निरन्तर अपनी पहचान, जगह और संपर्क नम्बर बदलते रहते हैं। वे मलिकों से घरेलू कामगार को काम पर लगाने की अत्यधिक धनराशि भी लेते हैं। इस एजेन्ट्स द्वारा कामगारों के साथ योनिक शोषण करने जैसी घटनाओं की रिपोर्ट भी सामने आई है। यहां इस बात को सामने लाना महत्वपूर्ण है कि तकरीबन सभी एजेन्सियां व्यवसायिक हैं और कामगारों की सुविधाओं पर इनका ध्यान नहीं जाता। एजेन्सियों की बढ़ती मात्रा से कामगारों के काम की स्थितियों में कोई भी सुधार नहीं आया है (नीथा, 2004 और 2009)।

पूर्णकालिक आवासित कामगार महिलायें मालिकों जिनमें सरकारी व फौजी अफसर भी शामिल हैं, द्वारा उपलब्ध कराये क्वार्ट्स में रहती हैं। उन्हें रीहायशी व्यवस्था जरूर उपलब्ध है लेकिन उन्हें किसी भी समय काम के बुलावे के लिए तैयार रहना पड़ता है अतः काम का कोई निश्चित समय निर्धारित नहीं है। अतः दोनों तरह के ही घरेलू काम की कीमत नहीं है और ये अव्यवस्थित हैं – यहां कामगार को पूरा वेतन नहीं, उनपर अतिरिक्त काम का दबाव और असुरक्षा भी अर्न्तनीहित है।

तकरीबन 185,595 बच्चे घरलू काम और ढाबे में काम करते हैं
(स्रोत: 2001 जनगणना)

घरेलू कामगारों की सांख्यिकिक जनगणना में एक और बदलता चलन देखा जा रहा है कि नार्थइस्ट (उत्तरी पूर्वी भारतीय क्षेत्र) से पलायन बढ़ रहा है। प्राथमिक तौर पर इन क्षेत्रों से आई लड़कियां बतौर सेल्सपर्सन्स काम करती रही हैं लेकिन अब घरेलू कामों में खासतौर पे समृद्ध भारतीय या फिर देश निर्वासित परिवारों में काम कर रही हैं। उनकी जनजातिय व सांस्कृतिक भिन्न पहचान उन्हें इस पेशे में कमजोर करती है। उनके साथ वर्ण भिन्नता आधारित भेदभाव व भाषा न आने की वजह से अलगाव का व्यवहार किया जाता है। इसी तरह से राजस्थान में बंगाल से आई हुई औरतें जिन्हें भाषा नहीं आती इसी तरह के भेदभाव को झेलती हैं।

दूसरा महत्वपूर्ण मसला घरेलू कामगार की उम्र का है। बाल श्रम कानून लागू होने के बावजूद भारत में बाल घरेलू काम फेला हुआ है। बाल श्रम (रोकथाम और विधिसंहिता) धारा 1986 की तालिका में घरेलू काम को 'खतरनाक' की श्रेणी में रखा है फलस्वरूप 18 वर्ष की आयु से यह काम करने की अनुमति दी गई है। फिर भी सामाजिक व सांस्कृतिक स्थितियों को देखते हुए 15 वर्ष की आयु काम के लिए निर्धारित की जा सकती है परन्तु लगभग वे सारी संस्थायें जो बाल श्रम या बाल अधिकार पर काम करती हैं, 18 वर्ष की आयु में ही घरेलू काम में प्रवेश की पैरवी करती हैं। उनका

यही तर्क है कि ये बच्चे लम्बी अवधि तक काम करते हैं, इन्हें पोषक खुराक नहीं मिलती, इनके साथ यौनिक उत्पीड़न होता है और ये अपने ऊपर हो रहे अत्याचार के खिलाफ आवाज़ नहीं उठा पाते हैं।

2001 जनगणना के अनुसार लगभग 185,595 बच्चे घरलू काम और ढाबे में काम करते हैं (चाय या खाने की दुकान) (यूनिसेफ 2007) मालिक सस्ते श्रम के लालच में बच्चों को काम के लिए प्राथमिकता देते हैं। इन बच्चों को बहुत कम यहां तक कि 300 रु महीने वेतन मिलता है जिसमें उनसे एक दिन में दस घण्टे काम लिया जाता है और साप्ताहिक छुट्टी तक नहीं मिलती। इन बच्चों को मारापीटा जाता है यहां तक कि उन्हें यौनिक शोषण झेलना पड़ता है। खरीद फरोख्त जैसी घटनायें भी यहां देखने को मिलती हैं...अधिकतर ये बच्चे देश के विभिन्न गरीब क्षेत्रों से लाये जाते हैं और उनसे बंधक मजदूरों जैसा काम लिया जाता है। अधिकतर इन बच्चों को अपने परिवारों से संपर्क करने की मनाही होती है। ये अपने मालिकों के घर में बगैर किसी सहयोगी व्यवस्था के रहते हैं। कई संस्थायें ऐसे बच्चों की सुरक्षा व बचाव का काम करती हैं परन्तु इन बच्चों के पुर्नवास की व्यवस्था चिन्ताजनक व कठिन विषय रहा है। सरकार ने उपयुक्त पुर्नवासित केन्द्र या जो परिवार बच्चों के श्रम पर ही निर्वाह करते हैं इसके लिए कोई विकल्प के साधन नहीं बनाये हैं (श्रीनिवास 2010)।

1.2 काम की स्थितियां

हर श्रेणी की घरेलू कामगारों के काम में शामिल है साफ सफाई (झाड़ू लगाना, पोंछा लगाना व धूल की सफाई), धुलाई (कपड़ों व बर्तनों की) या कपड़े धोने वाली मशीन में कपड़े धोना, सुखाना, उन्हें तह लगाना, खाना बनाना, या फिर खाने की तैयारी में मदद जैसे सब्जियां काटना, आटा गूंधना, या खाने में कुछ चीजें बना लेना, कपड़ों की इस्त्री करना, घर की देखभाल करना या फिर घर के लिए खरीदारी करना। घरेलू काम में बच्चों व बुजुर्गों की देखभाल भी शामिल हो सकता है।

यहां काम की स्थितियों को निर्धारित करने के लिए कोई निश्चित मापदंड नहीं है। ज्यादातर स्थितियों में इलाके में चल रहे 'रेट' के आधार पर मालिक कामगारों का वेतन निर्धारित करते हैं। घरेलू कामगार की मोलतोल क्षमता व उसकी ज़रूरत के आधार पर भी वेतन तय होता है। अनुभवी कामगार ज्यादा पैसे के लिए मोलतोल कर लेती हैं जबकि अत्यधिक ज़रूरतमंद कामगार कम पैसे में भी काम करने को तैयार हो जाती हैं। काम के प्रकार और पड़ोसी के घर क्या वेतन है यह भी वेतन तय होने का मानक हो सकता है। मालिकों के सामाजिक सांस्कृतिक स्तर व काम के प्रकार के आधार पर दर में भिन्नता होती है (उदाहरण के तौर पर खाना बनाने का दर साफ

सफाई से ज्यादा है)। यह सभी बिल्कुल तयशुदा मानक नहीं हैं, त्योहार या फिर मेहमान आ जाने पर कामगारों को बगैर अरिक्ति मुआवजे के काम करना पड़ता है। यहां पर रोजगार की स्थाईत्व की भी कोई गारंटी नहीं है, मालिक जब चाहे बगैर पर्याप्त पूर्व सूचना या आर्थिक मुआवजे के कामगार को काम से निकाल सकते हैं (जागोरी 2004, मेहरोत्रा 2008, नीथा 2008, मेनन 2010)।

इन अध्ययनों से यह भी सामने आया है कि कुछ ही कामगारों को साप्ताहिक अवकाश मिलता है: प्रायः ही मालिकों से बहुत मोलतोल के बाद ही वेतन सहित अवकाश मिल पाता है। बीमारी के लिए अवकाश भी मालिकों की भलमानसता पर ही निर्भर करता है। प्रसव या फिर बीमारी के लिए लम्बी छुट्टी लेने पर नौकरी के छूट जाने के तथ्य सामने आये हैं। कुछ को अपनी नौकरी से तब भी हाथ धोना पड़ता है जब वे छुट्टी लेकर अपने गांव चली जाती हैं। अतिरिक्त अवकाश के लिए तन्ख्वाह के पैसे काट लेना मालिकों में एक आम प्रचलन है। अंशकालिक घरेलू कामगारों को अपने मालिक के घर में शौचालय इस्तेमाल करना प्रतिबन्धित है। कई कामगारों को काम के लिए बहुत दूर जाना पड़ता है तो अपने घर के लिए खाना पकना या खुद के लिए खाना नहीं रख पाती हैं। अधिकतर इन कामगारों को इनकी काम की जगह पर चाय या नाश्ता नहीं मिलता है परिणामस्वरूप अपने घर वापस पहुंचने तक वे भूखी रहती हैं, और अपने घर, शहरी बस्तियों में रहने की विकट स्थितियों का सामना करती हैं।

1.3 रहने की स्थिति

बड़े शहरों में रहने वाली कई घरेलू कामगारों को अपनी रिहायशी बस्तियों के उजड़ जाने और शहर के बाहर नये इलाकों में बसने का निरन्तर डर व ख़तरा बना रहता है। यह स्थिति प्रायः उन्हें बेरोजगार व बेघर बना देती है।

अधिकतर शहरी गरीब विविध प्रकार की बस्तियों में रहते हैं और अनौपचारिक क्षेत्र में काम करते हैं। पुर्नवासित कॉलोनियों में इन कामगारों का पुर्नवसन इन्हें शहर की आर्थिक गतिविधि क्षेत्रों से दूर कर देता है जिससे इनकी आजीविका कमाने की स्थितियां नामुमकिन हो जाती हैं। इस संदर्भ में बहुत बढ़िया दस्तावेज़ीकरण उपलब्ध है कि किस तरह विस्थापन व पुर्नवसन से सत्त आजीविका के साधनों तक पहुंच, शिक्षा, मूलभूत आवश्यकतायें, स्वास्थ्य सुविधाओं पर असर पड़ता है और सबसे ज्यादा महिलाओं पर इनका बुरा प्रभाव पड़ता है। पुर्नवासित इलाके में घर बनाने

की प्रक्रिया में परिवार के आय का बड़ा हिस्सा चला जाता है। भले ही पुर्नस्थापन के बाद ये कामगार फिर से काम की तलाश व काम करना शुरू करते हैं मगर शहर से दूर किनारे बसने की वजह से काम का क्षेत्र बहुत दूर पड़ता है। कीमत व ज्यादा समय दोनों ही दृष्टि से आवागमन एक गंभीर समस्या बन जाती है (कल्याणी-सेन और भान 2008)।

पुर्नवासित इलाकों (और बस्तियों में) में औरतों को अपने समय का ज्यादा हिस्सा पानी व शौचालय इस्तेमाल जैसी बुनियादी सुविधाओं तक पहुंच में लगाना पड़ता है। आवास की अत्यधिक विषम परिस्थितियां इनके काम के दोहरे बोझ को और भी कठिनाई पूर्ण बना देती हैं। दिल्ली व अन्य इलाकों में इस तरह की परिस्थितियों का हवाला अच्छी तरह से मिलता है (जागोरी 2004)। इसके अलावा उन्हें बच्चों की देखभाल की व्यवस्था की भी कोई सुविधा उपलब्ध नहीं है। प्रायः ये अपने बच्चों को अकेला छोड़कर अन्य के बच्चों की देखभाल करने जाती हैं। वेतन आधारित सेवा कर्मियों पर अपने अध्ययन में पारलिवाला और नीथा (2009) ने यह नोट किया है कि घरेलू कामगार व्यवस्थागत देखभाल की सुविधा की कमी पर रोशनी डालती हैं जो उन्हें अपने आसपड़ोस में बेहतर सुविधा उचित दर पर उपलब्ध करा सके।

1.4 सामाजिक सुरक्षा व सुविधाओं के मुद्दे

इनमें से कुछ घरेलू कामगार लम्बे समय से इस काम में हैं परन्तु अपने बुढ़ापे के लिए बहुत कम बचत कर पाती हैं। उनके काम में उन्हें बुढ़ापा पेंशन, ग्रटूडटी या बोनस की कोई सुविधा उपलब्ध नहीं है। उनके पास मेडिकल बीमा की सुविधा भी नहीं होती, खुद या परिवार के किसी भी सदस्य की बीमारी और अस्पताल का सारा खर्चा इन कामगारों को ही वहन करना पड़ता है। न ही उनके पास प्रसव के लिए आर्थिक सुरक्षा, काम की जगह पर दुर्घटना या घर बनाने के लिए कर्ज या अन्य सामाजिक ज़िम्मेदारियां निभाने के लिए कोई व्यवस्था है। इस तरह का कर्ज या अन्य कोई फ़ायदा मिलना कामगार और उसके मालिक के बीच सौहार्दपूर्ण संबंध या मालिक की भलमानसता पर निर्भर करता है। बुजुर्ग महिला कामगार से संबंधित किसी तरह का आंकड़ा नहीं मिलता। हांलाकि घरेलू कामगार अनौपचारिक श्रमिकों के सामाजिक सुरक्षा एक्ट, 2008 (2008 के एक्ट 33 में) शामिल है, परन्तु अभी तक उन्हें यह सुविधा मुहैया नहीं हुई है। यहां तक कि महाराष्ट्र में भी घरेलू कामगार कल्याणकारी बोर्ड एक्ट 2008 लागू नहीं हुआ है।

1.5 घरेलू कामगारों को संगठित करना व उनके श्रमिक होने की पहचान की मांग करना

घरेलू कामगारों की एकत्रित होकर मोलतोल करने की व्यवस्था कम ही है। पिछले तीन दशकों में कुछ सामाजिक संस्थाएँ व कार्यकर्ता घरेलू कामगारों में सशक्तिकरण व पैरवी के काम से उन्हें संगठित (समूहों व यूनियन के रूप में) करने के प्रयास में हैं ताकि वे अपने अधिकारों की आवाज़ उठा सकें। उदारण के तौर पर भारत में राष्ट्रीय घरेलू कामगार आंदोलन की 23 राज्यों में शाखाएँ हैं। वे घरेलू कामगारों के सम्मान और सशक्तिकरण न्याय, बाल श्रम का उन्मूलन व शोषण के खिलाफ़ आवाज़ उठाने और ख़रीद फ़रोख़्त जैसी घटनाओं की रोकथाम के ज़रिए कर रहे हैं।

राष्ट्रीय घरेलू कामगार आंदोलन की भारत के 23 राज्यों में शाखाएँ हैं

विदर्भ मोलकरिन संगठन जैसी संस्था की स्थापना 1980 में नागपुर में हुई जो आज महाराष्ट्र के दस शहरों में सक्रिय है। पुणे जिले में मोलकरिन संगठन अंशकालिक घरेलू कामगार के साथ शहर में साप्ताहिक अवकाश, उचित वेतन व वेतन वृद्धि जैसे मुद्दे पर कार्यरत है। इसी तरह से लर्न और महिला कामगार संगठन शहर विशिष्ट संस्थाएँ हैं जिनकी शाखाएँ मुम्बई, नासिक, सोलापुर और नागपुर में है। ये दोनों ही संस्थाएँ घरेलू कामगारों के साथ उन्हें स्वसहायता समूहों में संगठित कर उन्हें उचित वेतन, श्रमिक की पहचान व सम्मानपूर्वक आजीविका की लड़ाई के लिए सशक्त करती हैं। कर्नाटक में 'घरेलू कामगार अधिकार' यूनियन ने उचित वेतन पर विचारात्मक अध्ययन किया। घरेलू कामगारों के अधिकारों पर काम करने के अलावा इन यूनियन के पास चयनित इलाकों में काम कर रही कामगारों के आंकड़े हैं, और किसी भी कामगार के साथ होने वाली हिंसा के केस भी सुलझाये जाते हैं। अन्य संस्था जैसे तमिलनाडू महिला कामगार यूनियन घरेलू कामगार के तमिलनाडू मैन्यूअल एक्ट में शामिल करने के लिए काम कर रही है। मानुषी घरेलू कामगार यूनियन और अरुनोध्या घरेलू कामगार यूनियन चेन्नाई में अन्य सभी मुद्दों के साथ घरेलू कामगारों के रेजीस्ट्रेशन और वेतन संबन्धि किसी भी तरह के मतभेद सुलझाने के लिए सेक्टरल बोर्ड और प्रबंधन की मांग कर रही हैं। राजस्थान महिला कामगार यूनियन जयपुर में घरेलू कामगारों को संगठित कर उनका सशक्तिकरण, वेतन मतभेद, बाल घरेलू कामगार के बचाव व घरेलू कामगारों द्वारा उनके कार्यस्थल व अपने घरों में उनपर होने वाली किसी भी तरह की हिंसा के विरोध का काम कर रही है। इस तरह की संस्थाएँ घरेलू कामगारों के सशक्तिकरण पर काम कर रही हैं और यह सुनिश्चित कर रही हैं कि वे मालिकों के दबावपूर्ण रवैये को चुनौति दे सकें। कामगारों के अधिकार के अलावा, अस्तित्व, देहरादून में

स्थापित जैसी कुछ संस्थायें घरेलू कामगारों के बच्चों की देखभाल जैसी सुविधायें चलाती हैं।

राजस्थान महिला कामगार यूनियन जयपुर में घरेलू कामगारों को संगठित कर उनका सशक्तिकरण, वेतन मतभेद, बाल घरेलू कामगार के बचाव व घरेलू कामगारों द्वारा उनके कार्यस्थल व अपने घरों में उनपर होने वाली किसी भी तरह की हिंसा के विरोध का काम कर रही है।

इन सभी संस्थाओं और कार्यकर्ताओं के प्रयासों ने घरेलू कामगारों को 'तमिलनाडू मैनुअल श्रमिकों (रोजगार व काम की स्थिति पर विधिसंहिता) एक्ट, 1982' और 'अनौपचारिक श्रमिकों' के सामाजिक सुरक्षा एक्ट, 2008 (2008 के एक्ट 33 में) और 'माहाराष्ट्र घरेलू कामगारों के कल्याणकारी बोर्ड एक्ट 2008' में शामिल किया है। घरेलू कामगारों के लिए न्यूनतम मजदूरी अधिसूचना कर्नाटक, केरल, आन्ध्रप्रदेश, बिहार, मेघालय, तमिलनाडू और राजस्थान में जारी किया गया है। यहां कार्यकर्ताओं व विशेषज्ञों में मजदूरी के हिसाब में पर्याप्त बहस हो रही है —कि मजदूरी किस आधार पर तय होनी चाहिए; 'आवश्यकता के आधार पर'⁴, जीवनयापन में खर्च होने वाली मजदूरी पर, काम में समय लगने के आधार पर या जितना काम उतना दाम के आधार पर? अगले कदम के तौर पर यह भी प्रयास किया गया है कि घरेलू कामगारों के लिए राष्ट्रीय कानून बनाये जाएं। फिलहाल, विभिन्न संस्थायें और अभियानों के ज़रिए विभिन्न ड्राफ्ट बिलों पर काम चल रहा है। यह सारे प्रयास राष्ट्रीय महिला आयोग, राष्ट्रीय अनौपचारिक क्षेत्रों के श्रमिकों के लिए बनी अभियान समीति, सेवा व हाल ही में बनी घरेलू कामगारों के अधिकार के लिए अभियान, की ढाल में चल रहा है। विविध ड्राफ्ट बिल कामगारों के रेजिस्ट्रेशन, मालिकों व एजेन्सियों, काम व मजदूरी की निरन्तरता, सामाजिक सुरक्षा और लागू करने वाले प्रबंधन जैसे पहलुओं पर काम करने के लिए तैयार किए जा रहे हैं।

विदेशी मुल्कों में घरेलू कामगारों के साथ हो रहे शोषण का दस्तावेजीकरण अरुनोदया माइग्रेन्ट्स इनिशियेटिव (पलायित प्रयास, चेन्नई ने किया है)। वे जो प्रवास करके जाती हैं प्रायः अपने मालिकों के अत्याचार से पीड़ित होती हैं, जो इन कामगारों के पासपोर्ट रख लेते हैं, जिससे इनके पास हिंसा सहने के अलावा अन्य कोई रास्ता नहीं बचता है। यह समस्या गल्फ कोऑपरेशन कॉउन्सिल देशों में और भी बढ़ जाती है क्योंकि कोई भी अपने श्रमिक कानून में घरेलू कामगारों के

मुद्दे को शामिल नहीं करते हैं। भारतीय सरकार ने घरेलू कामगारों के विदेश में प्रवास की मियाद 30 वर्ष तक सीमित कर दी है। भारतीय सरकार ने 2005 विदेश में मिनिस्ट्री फॉर ओवरसिजि इन्डियन अफेयर्स (एम ओ आई ए), विदेशों में भारतीय मामलों की जांच के लिए नया राजदूतावास बनाया है जो भारतीय मूल के कामगारों की समस्याओं की जिम्मेदारी लेते हैं, खासतौर पर प्रवासी मजदूरों की समस्याओं की। संस्थायें जो पलायित प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों पर काम करती हैं उनकी मांग है कि एक समग्र टोस कानून बनना चाहिए जिसके अर्न्तगत रोजगार अनुबंधन, आपसी सहमति अनुबंधन, दोनों ही देशों जो मजदूर भेजते हैं व मजदूरों को ग्रहण करते हैं, मानवीय अधिकारों द्वारा पारित अनुबंधन व सन्धि के अलावा उनके बीच राष्ट्रीय कानून व उनका पालन होना चाहिए। घरेलू कामगारों के संदर्भ में 'घर' उनका काम के क्षेत्र के रूप में पहचाने जाने चाहिए और नज़रबंदी, दस्तावेजों को ज़ब्त कर लेना, किसी भी तरह के संप्रेषण तक पहुंच न होने देना, काम के दौरान आराम का समय बिल्कुल न देना और आनेजाने की आज़ादी पर रोक जैसी समस्याओं को कानूनी रूप से सम्बोधित करना चाहिए। एम ओ आई ए ने विदेशों में मुख्य टी वी चैन्ल्स के ज़रिए घरेलू कामगारों के अधिकारों से संबन्धित नियम और कानून पर जागरूकता अभियान चलाया है।

जून, 2010 जिनेवा, स्वीज़रलैन्ड में अर्न्तराष्ट्रीय श्रमिक संस्थान ने घरेलू कामगारों के अधिकारों व उससे संबन्धित कानून पर सत्र चलाया। अर्न्तराष्ट्रीय श्रमिक संस्थान का मुख्य काम अनुबंधनों व सुझावों को लागू करते हुए अर्न्तराष्ट्रीय श्रमिक मानक तैयार करना है। इन अनुबंधनों को संपुष्ट (स्वीकार) करना देशों की अपनी इच्छा पर निर्भर करता है। अर्न्तराष्ट्रीय श्रमिक कॉन्फ्रेंस द्वारा अनुबंधन को स्वीकार कर लेना देश की सरकार को भी संपुष्ट करने का प्रावधान देता है। जब निश्चित संख्या में विभिन्न देशों की सरकारें इन अनुबंधनों को स्वीकार कर लेती हैं तब यह अर्न्तराष्ट्रीय कानून में सन्धि बन जाता है। सभी अर्न्तराष्ट्रीय श्रमिक संस्थान द्वारा समायोजित अनुबंधनों को अर्न्तराष्ट्रीय श्रमिक मानक माना जाता है बनिस्बत इसके कि कितने देशों ने इसे संपुष्ट है। अनुबंधनों का लागू होना उन देशों पर कानूनी दबाव बन जाता है जो इनकी संपुष्ट करते हैं और इनके प्रावधानों को स्वीकार करते हैं। हंलाकि मुद्दा एक से दूसरे देशों के आधार पर भिन्न है, परन्तु सदस्य देशों ने नियमों के मानकीकरण पर चर्चा की है। हंलाकि विवाद से कोई नतीज़ा नहीं निकला अतः 2011 में दोबारा इस विषय पर चर्चा होगी। यहां पर यह बताना महत्वपूर्ण है कि अर्न्तराष्ट्रीय श्रमिक संस्थान द्वारा किसी भी निर्णय को स्वीकार कर लेने का परिणाम घरेलू कामगारों के काम को पहचान देना होगा और देश की सरकार को इन मानकों को स्वीकार करना होगा।

घरेलू कामगारों पर हमारे काम को इसी पृष्ठभूमि में देखना होगा। निम्नलिखित अंश में हम संक्षिप्त में अनौपचारिक काम के क्षेत्र में शहरी परिप्रेक्ष्य में महिला घरेलू कामगारों के साथ किए गए अपने रिसर्च की बात करेंगे और रिसर्च से मुखरित हुए हमारे कुछ समस्याओं व सरोकारों को सामने लायेंगे।

1.6 रिसर्च: हमारे सरोकार

पिछले कुछ सालों से जागोरी अनौपचारिक आर्थिक क्षेत्र में पलायित महिलाओं और महिला श्रमिकों के मुद्दे पर काम कर रही है। 2002, में हमने राजस्थान व गुजरात में महिला पलायन के काम की रीति व चलन पर एक अध्ययन किया। 2003 में हमने दिल्ली में पलायन कर आने वाली महिला कामगारों की पहली पीढ़ी पर विस्तृत रिसर्च किया। हक और कमजोरियां (2004) रिसर्च ने देश के विभिन्न क्षेत्रों से पलायन कर दिल्ली आई महिलाओं की जिन्दगियों को उजागर किया। रिपोर्ट ने खास तौर पर अनौपचारिक क्षेत्रों में कार्यरत घरेलू कामगारों, निर्माण मजदूरों, फैक्ट्री में कार्यरत महिला श्रमिकों, कूड़ाकरकट बीनने वाली महिलाओं, स्वरोजगार महिलाओं, पीसवर्कर व गृहउद्योग में रत महिलाओं की जिन्दगियों पर रोशनी डाली। अध्ययन के ज़रिए घरेलू कामगार महिलाओं के जीवन के कई कठिनाईपूर्ण पक्ष सामने आये जैसे अपने काम का वेतन न तय कर पाना, छुट्टी न मिलना, काम की जगह चाय व नाश्ता न मिलना या फिर उपहार या बोनस न मिलने जैसे मामले। इस अध्ययन से मिले अनुभव के आधार पर दिल्ली शहर में महिला घरेलू कामगारों की रहने व काम की स्थितियों पर गहराई से समझन बनाने का निर्णय लिया गया।

जागोरी की फेलो^९ कार्यकर्ता मेवा भारती ने जयपुर में घरेलू कामगारों के काम की अनौपचारिक प्रवृत्ति और इससे जुड़ी उनकी समस्याओं पर एक अध्ययन किया। इन अध्ययन ने कामगारों के अनियमित वेतन पद्धति, अवकाश (साप्ताहिक और वार्षिक) व काम की स्थितियों पर ध्यान आकर्षित किया। यहां तक कि पाया गया कि घरेलू कामगार शब्दावली का इस्तेमाल ही इस क्षेत्र में नहीं है – उन्हें नौकरानी कह कर ही पुकारा जाता है परिणामस्वरूप उन्हें श्रमिक का दर्जा ही नहीं दिया जाता। यहां ऐसे भी कई अनुभव सामने आये जहां मालिकों का उनके साथ बहुत अच्छे व्यवहार है परन्तु यह पूरी तरह से मालिक के ऊपर निर्भर करता है। आज के तात्कालिक स्वरूपों में मालिक और कामगार के बीच काम का कोई अनुबंधन नहीं है बल्कि एक अनौपचारिक रिश्ता है, जो पूरी तरह से मालिकों के अच्छे व्यवहार पर निर्भर करता है (मेहरोत्रा 2008)।

दूसरी ओर ये यह भी दर्शाता है कि किस तरह कामगार के लिए किसी का घर उसका कार्यक्षेत्र होने से उसके 'श्रम' को अनौपचारिक बनाता है। चूंकि घर एक औपचारिक कार्यक्षेत्र नहीं है इसलिए एक औपचारिक श्रमिक की तरह अपने अधिकारों व सुविधाओं की मांग रखना कठिन हो जाता है। घरेलू काम को समाज में मिले दोयम दर्जे की वज़ह से सामाजिक ढांचों में इन महिलाओं का स्तर नीचा हो जाता है। यह सभी बातें घरेलू कामगारों के काम को अनौपचारिक काम की श्रेणी में ले आती हैं और उनके काम को निम्न स्तर का दर्जा। अन्य अनौपचारिक कार्य क्षेत्रों की ही तरह, इस क्षेत्र में ग्रामीण इलाकों से शहरों में पलायन की संख्या तेजी से बढ़ रही है, यहां तक कि दूर राज्यों जैसे पश्चिम बंगाल से। इन कामगारों की ऐसी कोई सहयोगी व्यवस्था नहीं है जिसके अंतर्गत इन्हें रोजगार छूट जाने, बीमार पड़ने, प्रसव सुविधा या बुढ़ापे में पेंशन जैसी सुविधा मिल सके।

यहां अन्य कई और मामले हैं जिन्हें उठाना आवश्यक है। अध्ययन पलायन की प्रक्रिया, शहर में बसने की प्रक्रिया, सामाजिक नेटवर्क और घरेलू काम के चयन पर रोशनी डालता है (नीथा 2004, कौर 2006) यह क्या केवल इस वज़ह से है कि वे यह काम अपने घर के अतिरिक्त काम के तौर पर ही देखती हैं? क्या वे अपने परिवार को राजी कर पाती हैं कि वे काम कर सकती हैं? घरेलू काम में परिवार के इतिहास की क्या भूमिका है? तात्कालिक अध्ययन वेतन और काम व इलाकों के आधार पर रोशनी डालती है (आई एस एस टी 2009)⁶। यहां कई महत्वपूर्ण बिन्दुओं पर चर्चा नहीं की गई है। अतिरिक्त काम का बारे में क्या? क्या उन्हें इसका वेतन मिलता है? क्या अंशकालिक कामगारों को वस्तुओं के रूप में वेतन मिलता है? उन्हें मालिकों द्वारा क्या क्या फायदे मिलते हैं? क्या उन्हें प्रसव या बीमारी में मालिकों से किसी भी प्रकार का सहयोग मिलता है? त्योहारों में किस तरह के उपहार मिलते हैं? जैसा कि ये कामगार शहरी बस्तियों और पुर्नवासित कॉलोनियों में रहती हैं वे किस तरह विस्थापन और पुर्नवसन का सामना करती हैं? अंशकालिक कामगारों को किस तरह की हिंसा का सामना करना पड़ता है – शाब्दिक, मानसिक और यौनिक? हमें यह भी जानने की ज़रूरत है कि वे अपने मालिकों की सत्ता/नियंत्रण का सामना कैसे करती हैं?

कामगारों के काम की स्थितियों को समझने के लिए मालिकों के नज़रिए पर चर्चा करना आवश्यक है। मालिक किस तरह से घरेलू कामों को देखते हैं? वे कामगार का चयन कैसे करते हैं? पिछले कुछ दशकों में इस काम में किस तरह के बदलाव आये हैं? क्या वे घरेलू कामगार के प्रति अपनी कोई ज़िम्मेदारी समझते हैं या यह एक तरफा ही रिश्ता है? यह खासतौर पर महत्वपूर्ण है जब मालिक का घर कामगार

के लिए काम की जगह है और अनुबंधन और रीति और स्नेह और कर्तव्य की सीमा धुंधली और निश्चित तौर पर श्रेणीबद्ध है।

संक्षिप्त में, घरेलू कामगारों के पलायन, बसने की प्रक्रिया, बसने में सामाजिक नेटवर्क का सहयोग, काम की तलाश और काम की स्थितियों के मानकों की गैरमौजूदगी पे मौजूदा रिसर्च में हमारा अध्ययन सहयोगी भूमिका निभाता है। मौजूदा रिसर्च को मजबूत बनाने के लिए अपने अध्ययन में हम कामगारों के काम की स्थितियों के अन्य पहलुओं जैसे बगैर वेतन काम और उन्हें मिलने वाली सुविधाओं व लाभ के पक्षों को देखते हैं। प्रस्तुत रिपोर्ट में समूची चर्चा शहरी गरीबी के संदर्भ की गई है कि इसका औरतों और कामगारों की जिन्दगियों पर किस तरह से प्रभाव पड़ता है? आगे हम घरेलू कामगारों के नज़रिए से काम के प्रति सम्मान, आदर और इन सबके प्रति मालिकों का भी घरेलू काम के प्रति क्या नज़रिए है इसपर रोशनी डालते हैं। हमारा यह देखने का भी प्रयास रहा है कि काम की जगह पर उन्हें किस तरह के उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है। किस तरह राज्य व अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक संस्थान भी घरेलू काम को संबोधित करते हैं इस बात पर भी यह रिपोर्ट रोशनी डालती है। दूसरे शब्दों में, हम काम की स्थितियों, कामगारों के हकों और जिम्मेदारियों के मुद्दे को संबोधित कर रहे हैं। ऐसा करने में हम जिम्मेदारियों के अन्य पहलुओं को उजागर करते हैं – काम की, मालिकों और राज्य की जिम्मेदारी। हमें उम्मीद है कि यह रिपोर्ट महिलाओं के संगठनों, गैर सरकारी संस्थाएँ जो घरेलू कामगारों को संगठित करने और उनके काम की स्थितियां और सामाजिक सुरक्षा को सुधारने के लिए कार्यरत हैं, उनके लिए फ़ायदेमंद होगी। यह घरेलू कामगारों को व्यवसाय से दक्ष आविजकीय पेशे में पूर्णस्थापन करने में सहयोग करेगा।

रिसर्च की पूर्वतैयारी में मदनपुन खादर, दिल्ली में रहने वाली अंशकालिक घरेलू कामगारों के काम की स्थितियों के विविध पहलुओं पर चर्चा शामिल है। इन चर्चाओं पर निर्भर और उनके द्वारा ही चिन्हित किये गये समस्याओं व चिन्ताओं के आधार पर ही हमने शोध के लिए प्रश्नावली तैयार की। मदनपुर खादर में रहने वाली अंशकालिक कामगारों के साथ शोध किया गया। स्थानिय महिलायें व लड़कियों को चिन्हित कर प्रश्नावली भरने के लिए प्रशिक्षण दिया गया। इन घरेलू कामगारों की सहूलियत व उपलब्धता के आधार पर टीम के सदस्य इनसे शाम या देर शाम को मिले। कुछ कामगारों ने समय की कमी और अपने पतियों की असहमति की वजह से सर्वे में भागीदारी लेने से मना कर दिया। इन सबके अलावा गहराई से पचास घरेलू कामगारों के साथ इंटरव्यूह लिया गया और इसपर समझ बनाई कि उनके घरेलू काम के आने की वजह क्या रही, परिवार का घरेलू काम का इतिहास क्या रहा है और

काम के संदर्भ में बच्चे के प्रसव और संबन्धित मुद्दों पर उनके अनुभव क्या है। बाद में इनके साथ हिंसा व यौनिक उत्पीड़न पर फोकस ग्रुप चर्चा की गई। इस अध्ययन में कामगारों की आवाज़ बहुत ही महत्वपूर्ण है जो कामगारों के विविध मुद्दों और अनुभवों पर ध्यान आकर्षित करती है।

यह अध्ययन सर्वे, गम्भीरता से लिए गये इंटरव्यूह और फोकस समूह चर्चा के तहत नवम्बर 2008 और अक्टूबर 2009 में किया गया है। मालिकों के साथ इंटरव्यूह जनवरी-फरवरी 2010 में किया गया। जागोरी के सदस्यों के आलावा खादर की लड़कियों ने भी सर्वे में भागीदारी निभाई। इंटरव्यूह और फोकस समूह चर्चा जागोरी सदस्यों द्वारा किया गया (साभार पृष्ठ में विस्तार से दिया गया है)



2. शोध व शोध क्षेत्र

2.1 शोध क्षेत्र: जे जे⁸ कॉलोनी मदनपुर खादर

मदनपुर खादर एक पुर्नवासित कॉलोनी है जो दिल्ली व उत्तर प्रदेश की सीमा, दक्षिण पूर्वी दिल्ली, कालिन्दी कुंज के पास बसी है। यह जे जे कॉलोनी मदनपुर खादर गांव और यमुना नहर से लगी हुई है। इस इलाके तक पहुंचने वाली सड़क नोयडा (राष्ट्रीय राजधानी दिल्ली क्षेत्र का हिस्सा) सड़क के एक तरफ नहर है और दूसरी ओर भारतीय तेल डीपो है। इस इलाके में सार्वजनिक यातायात के साधनों के अलावा भारी ट्रक व अन्य वाहनों की आवाजाही लगी रहती है। मदनपुर गांव की तरफ से भी मदनपुर खादर जे जे कॉलोनी तक पहुंचा जा सकता है। कालिन्दी कुंज से सीधी सड़क फेज़ 3, बी2 ब्लाक और पॉकेट ए और डी ब्लाक से जुड़ी हुई है; यह सड़क ज्यादातर नीजि वाहनों व ऑटो रिक्शा द्वारा ही इस्तेमाल की जाती है।

हमने अपना काम 2003 में फेज़ 3 से किया। इस कॉलोनी में लोग पहली बार 2000 में बसे फिर 2004 तक पुर्नवसन निरन्तर चलता रहा। धीरे धीरे कुछ सालों में नेहरू प्लेस, गोविन्दपुरी, कैलाश कॉलोनी, राज नगर, अलखनंदा और ईस्ट ऑफ कैलाश से समुदाय यहां आकर बसने लगे। इलाके में कुछ पक्के (टिकाऊ) घर तो कुछ (गैर टिकाऊ) घर हैं। इलाके की तंग गलियों में ज्यादातर घरों के बाहर उनके घरेलू सामान जैसे—चारपाई, बाल्टी और खाना पकाने वाला स्कोव। सभी ब्लाकों में सार्वजनिक शौचालय बने हैं जिन्हें पैसे देकर इस्तेमाल किया जा सकता है। ये शौचालय रात के 10 बजे बंद हो जाते हैं जिसके बाद सभी रिहायशी लोग, माहिलायें खुली जगहों का प्रयोग करते हैं। फेज़ 3 तक जाने वाली सड़क व इलाके की तकरीबन सभी भीतरी गलियों में ही ज्यादातर दुकाने हैं। यहां पर कोई निर्धारित बस स्टाप नहीं बने हैं परन्तु बस पुर्नवासित इलाके की तीन जगहों पर रुकती है जिसका अंतिम बस स्टाप फेज़ 3 है। आर टी वी (रूरल ट्रांसपोर्ट वेहिकल) जो इस इलाके में चक्कर लगाती हैं उनका भी निश्चित बस स्टाप नहीं है, वे इलाके

के कुछ हिस्सों में, जो सड़क किनारे अनौपचारिक रूप से चिन्हित किए गए हैं, वहां रुकती हैं। सार्वजनिक पार्क तैयार नहीं किए गए हैं परन्तु उनके लिए जगह निर्धारित की गई। इलाके में एक जगह पहाड़ी (ऊंची पहाड़ी क्षेत्र) पर महिलायें ईंधन की लकड़ी लेने या खुले शौच के लिए इस्तेमाल करती हैं। इस पुर्नवासित इलाके कि कोई भी सीमाबद्ध दीवार नहीं है, अतः किसी भी जगह से इलाके में प्रवेश किया जा सकता है। फेज़ 3 से जुड़ी हुई कुछ खेती की भी जगहें हैं। अन्य फेज़ भी एक दूसरे से पास में ही हैं, इनकी आपस में सबसे अधिकतम दूरी एक किलोमीटर की है।

जब हम पहली बार मदनपुर खादर आए तो हमने देखा कि फेज़ 3 का बड़ा हिस्सा खाली था। कुछ ही घरों का पुर्नवसन निर्माण हुआ था जिसमें कम मात्रा में लोग रह रहे थे। हाल ही में पुर्नवासित हुए लोगों ने अपनी चीजों को प्लास्टिक पॉलिथीन या टीन के आवरण में रखा था। उस समय पर लोगों की प्राथमिक चिन्ता, अन्यायपूर्ण विस्थापन, पुर्नवास, शहर से दूरी की वज़ह से आजीविका पर असर और मौजूदा इलाके में उपलब्ध सीमित व खराब सुविधाओं के इर्द गिर्द थी। उन्हें सर्दियां शुरू होने से पहले अपने घरों का निर्माण भी करना था। इलाके में हमारे प्रवेश के शुरुआती दौर में हमारा मकसद था कि पुर्नवासित लोगों की प्राथमिक नागरिक ज़रूरतों जैसे बेहतर रिहायशी सुविधा और राजनीतिक अधिकार दिया जाए। औरतों के संगठित समूह तैयार किए गए कि वे अपने व लड़कियों पर होने वाली हिंसा के खिलाफ समुदाय आधारित विकल्प तैयार कर सकें। अभी भी हम महिला समूहों व युवाओं के साथ इन कामों में जुड़े हैं।

2.2 शोध की गई घरेलू कामगारों की सामाजिक व जनगणनात्मक जीवनी

हमने जे जे कॉलोनी मदनपुर खादर में रह रही 691 घरेलू कामगारों का इंटरव्यूह लिया। कुल 1958 घरों में ये कामगार काम कर रही थीं।

सर्वेक्षण की गई घरेलू कामगारों में तकरीबन 83 प्रतिशत कामगारों का अपना मकान है जबकि 15 प्रतिशत किराये पर रहती हैं, 2 प्रतिशत वे कामगार हैं जो अपने रिश्तेदारों के साथ रहती हैं और किराया नहीं देतीं। जो पुर्नवासित होकर आई हैं वे नेहरू प्लेस, वीपी सिंह कैम्प, राज नगर, ईस्ट ऑफ कैलाश, निज़ामुद्दीन, रा.कृ.पुरम, अलखनंदा और कालकाजी से आई हैं। इन इलाकों में बसे सभी निवासियों का उनके अपने इलाकों से विस्थापन नहीं हुआ है, कॉलोनी के बसने के बाद ही कुछ ही लोग आये हैं। यहां आकर उन्होंने प्लाट या मकान यहां के मूल मालिकों से खरीद लिया है।

टेबल1: घरेलू कामगारों का उम्र विवरण

उम्र (वर्षों में)	प्रतिशत
15—20	4
20—30	19
30—40	42
40—50	24
50—60	8
60 और उससे ऊपर	4

जैसा कि उपर्युक्त टेबल में देखा जा सकता है कि ज्यादातर कामगार प्रजनन की उम्र की हैं अतः उन्हें काम के साथ अपने बच्चों की ज़िम्मेदारी होती है। बुजुर्ग महिलाओं को अन्य विकल्पों के अभाव में काम करते रहना पड़ता है। शारीरिक श्रम के अलावा आने जाने में भी उन्हें थकान हो जाती है।

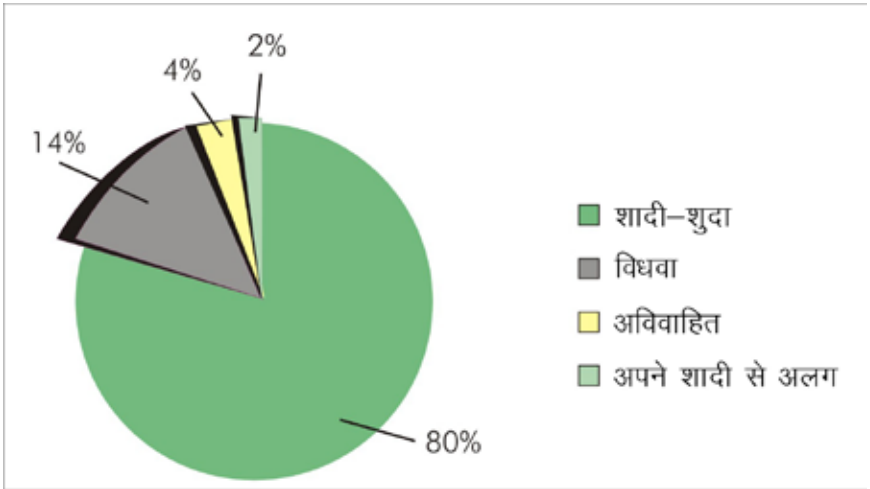
टेबल2: घरेलू कामगारों का जातिगत विवरण

जाति	प्रतिशत
अनुसूचित जाति	61
अन्य पिछड़ी जाति (ओ बी सी)	5
अनुसूचित आदिवासी	1
साधारण	31
अन्य	2

हमारे सर्वेक्षण में हिस्सा लेने वाले कामगारों में आधिकतम (91 प्रतिशत) हिन्दू थे। अन्य मुस्लिम व ईसाई थे। बचे हुए लोग बुद्ध व अन्य धर्म के थे। परम्परागत तौर पर ऊंची जाति के हिन्दू घरों में निम्न जाति के हिन्दू और मुस्लिमानों को रसोई घर में प्रवेश नहीं करने देते। जैसा कि पालरिवाल और नीथा (2009) में नोट करते हैं कि हाल के समय में मालिक जाति के प्रति इतनी संकीर्णता नहीं बरतते जैसा कि ऊंची जाति के घरेलू कामगारों की संख्या इस काम के क्षेत्र में अधिक नहीं है। विविध अध्ययन या फिर हमारे शोध जैसे गहराई से किए गए अध्ययन बताते हैं कि अनुसूचित जाति (ज्यादातर जो पलायन करके शहर आते हैं) के कामगार घरेलू कामगार का काम करते

हैं। अध्ययन यह भी दिखाता है कि कुछ लोग अपने स्थानिय जगहों पर अपनी ऊंची जाति की पहचान होने की वजह से घरेलू काम नहीं करते परन्तु अन्य जगहों पर करते हैं। इसी तरह से अपने स्थानिय जगह पर निम्न जाति के समुदाय को अपनी जाति की पहचान की वजह से काम नहीं मिलता परन्तु बड़े शहरों में जाति के प्रति कम कट्टरतावाद की वजह से इन्हें काम मिलने की ज्यादा संभावना बनी रहती है। (कस्तूरी 1990, रघुराम 2001, नीथा 2003)

फिगर 1: घरेलू कामगारों का वैवाहिक दर्जा



हमारे सर्वे के दौरान 80 प्रतिशत घरेलू कामगार शादीशुदा थे, 14 प्रतिशत एकल (विधवा), 4 प्रतिशत एकल (अविवाहित) और 2 प्रतिशत अपने साथी से अलग हो चुकी थीं। कुछ मौजूदा अध्ययन बताते हैं कि पिछले तीन दशकों में घरेलू कामगारों की उम्र प्रोफाईल में बदलाव आया है। 1970 में अधिकतर घरेलू कामगार अपने घर की मुखिया होती थीं – विधवा, परित्यक्त और बुजुर्ग महिलायें।

1980 में पलायित परिवारों व एकल महिलाओं की बढ़ती संख्या से स्थिति बदलने लगी (बैनर्जी 1982, 1992)। 1999 और 2005 में एन एस एस ओ के आंकड़ों के विश्लेषण से पालरिवाला और नीथा (2009) ने विधवा व परित्यक्त घरेलू कामगारों की बढ़ती संख्या को नोट किया। हमारे अध्ययन में 18 प्रतिशत महिलायें इस श्रेणी में आती हैं। हमारे सर्वे में ज्यादातर बुजुर्ग महिलायें काम कर रही थीं कि या तो वे एकल थीं या फिर उनके पति बीमार सेहत की वजह से काम नहीं कर रहे थे।

टेबल 3: घरेलू कामगारों के मूलस्थान का विवरण

मूलनिवास राज्य	प्रतिशत
उत्तर प्रदेश	48
पश्चिम बंगाल	16
बीहार	11
मध्य प्रदेश	7
राजस्थान	4
अन्य (आसाम, उड़िसा, तमिलनाडू, झारखण्ड, छत्तिसगढ़)	14

अध्ययनों से यह पता चलता है कि ग्रामीण-शहरी पलायन भारत में बढ़ता हुआ पलायन का रूप है खासतौर से दिल्ली (अन्य राज्य गुजरात और महाराष्ट्र है) अर्न्तराज्यों के बीच होने वाली पलायन की एक महत्वपूर्ण मंजिल है (देशिंकर और अख्तर, 2009)। हमारे अध्ययन में सामने आये इस महत्वपूर्ण तथ्य को देखना आवश्यक है कि 86 प्रतिशत घरेलू कामगार पहली पीढ़ी की पलायित महिला कामगार हैं, हमारे सर्वे की केवल 14 प्रतिशत कामगारों का जन्म दिल्ली में हुआ है। जैसा कि हमने पहले भी देखा कि वे उत्तर प्रदेश, पश्चिम बंगाल, बीहार, मध्य प्रदेश और राजस्थान से हैं। आसाम, उड़िसा और तमिलनाडू जैसे राज्यों से कम संख्या में पलायन हुआ है। अतः अधिकतर कामगारों को शहर में काम की और रहने की जगह तलाश करनी पड़ती है, कुछ मामलों में तो बगैर परिवार या अपने सामाजिक नेटवर्क के और फिर शहर में ही विस्थापन की मार भी सहनी पड़ती है। जैसा कि पहले भी कहा गया है कि घरेलू कामगारों के काम की स्थितियों को पलायन और विस्थापन की पृष्ठभूमि में देखना अत्यंत आवश्यक है।

हमारे सर्वे के अनुसार केवल 27 प्रतिशत घरेलू कामगार ही स्कूल जा सकी हैं। इनमें से 43 प्रतिशत ने 3-5 साल की उम्र में स्कूल गई हैं और 26 प्रतिशत ने 5-8 साल की उम्र तक स्कूल जाती रही हैं। ज्यादातर मामलों में इनके अपने खुद के बच्चों के स्कूल में दाखिले हुए हैं, हंलाकि उम्र की संख्या में भिन्नता है। उनमें से फिलहाल जो 1 से 5 कक्षा में हैं उनकी संख्या 73 प्रतिशत है। 44 प्रतिशत कामगारों के पति अशिक्षित थे। हमारे सर्वे में भाग लेने वाली सभी घरेलू कामगारों की पति अनौपचारिक कार्य क्षेत्र में हैं।

टेबल 4: घरेलू कामगारों के पतियों के पेशे

पेशा	प्रतिशत
दिहाड़ी मजदूर	30
ऑटो ड्राइवर	12
ऑफिस पियोन	11
ऑफिस में सफाई कर्मचारी	7
स्व रोजगार	7
ड्राइवर	6
घरेलू कामगार	4
अन्य (मेकानिक, बढई, गार्ड, फैक्ट्री कर्मचारी, साईकिल रिक्शाचालक, माली इत्यादि)	22
बीमारी और अपगंता की वजह से काम नहीं करते	1

ऊपर दिखाये गए टेबल में काफी मात्रा में ये अनियमित काम (दिहाड़ी मजदूरी) करते हैं, जबकि अन्य का ज्यादातर नियमित काम है। उन मामलों में जहां इनका अनियमित काम है वहां नियमित घरेलू काम परिवार के लिए स्थाई आय का साधन बनता है।

3. काम का 'इतिहास'

3.1 शुरुआत

हमारे सर्वे में 85 प्रतिशत महिलाओं ने घरेलू कामगार के पहले किसी भी तरह का वेतनयुक्त काम नहीं किया था। 15 प्रतिशत जिन महिलाओं ने वेतनयुक्त काम किया था वे फैक्ट्री/एक्सपोर्ट हाउस, निर्माण कार्य में दिहाड़ी मजदूर या खेतीहर मजदूर (जब वे गांव में थीं) का काम किया था। अन्य लोगों ने भी इस प्रचलन को पाया है (डीसूज़ा 2010)

सर्वे में पाया गया कि 85 प्रतिशत घरेलू कामगारों ने पहला वेतनयुक्त काम घरेलू काम का ही किया है।



जैसे कि अध्ययन दर्शाता है कि आर्थिक तंगी की वजह से वे काम करना शुरू

करती हैं। हंलाकि शहर में आने के कुछ अंतराल बाद वे काम शुरू करती हैं, उन्होंने बताया कि पति की आय में सहयोग देने के लिए उन्होंने काम की शुरुआत की। कुछ मामलों में यह भी पाया गया कि वे अपने बच्चों की ज़रूरतों खासतौर से पढ़ाई की ज़रूरतों को पूरा करने के लिए ही काम करती हैं। काम करने के अन्य कारणों के रूप में उनके पति का देहान्त या अलग हो जाना सामने आया है।

ये महिलायें क्यों घरेलू काम ही चुनती हैं? अध्ययन बताते हैं कि पलायित महिलाओं के लिए घरेलू काम ही सबसे आसानी से उपलब्ध हो पाता है। (नीथा 2004, कौर 2006) उन्होंने इस बात की ओर इशारा किया है कि घरेलू काम के लिए खास हुनर की आवश्यकता नहीं होती, यह आसानी से मिल जाता है और उनके स्थानिय नेटवर्क की मदद से काम मिल जाता है। हमारे अध्ययन में भी कामगारों ने ये बातें बताईं। उदाहरण के तौर पर 40 वर्षीय कामगार ने बताया कि इस काम में न केवल खास हुनर न होने की आवश्यकता है बल्कि भाषा भिन्न हो तो भी रूकावट

नहीं क्योंकि मालिक से भाषा की दिक्कत के बावजूद बगैर बातचीत के यह काम हो सकता है। अन्य 30 वर्षीय कामगार ने बताया कि उसे किसी के घर में काम करना सुरक्षित लगता है जहां उसे सिर्फ महिलाओं से ही साबका पड़ता है। औरतों ने बताया कि फ़ैक्ट्री में पुरुषों के साथ काम करने में उन्हें असुविधा होती है। अपने बच्चों की देखभाल कर पाने की सुविधा अन्य कारण है घरेलू काम चुनने में, वे इस तरह से घर के काम चुन सकती हैं कि जिसमें अपने बच्चों की देखभाल के लिए भी समय निकाल सकें। कुछ कामगार निर्माण काम से निकलकर घरेलू काम में आ गई हैं क्योंकि निर्माण काम मिलना मुश्किल हो गया है और बढ़ती उम्र के साथ घरेलू काम कर पाना ज्यादा आसान है। इस संदर्भ में, यह उल्लेख करना महत्वपूर्ण है कि जो महिलायें शहर में अपने नेटवर्क के ज़रिए घरेलू काम के बारे में जानती हैं, वे शहर में पलायन करने के पहले ही घरेलू कामगार के रूप में काम शुरू कर देती हैं।

घरेलू कामगार की तरह काम करने से पहले, हमारे सर्वे के अनुसार 27 प्रतिशत के घर के किसी सदस्य ने घरेलू कामगार का काम किया है। उनमें से 82 प्रतिशत ने स्वतंत्र रूप से काम करने के पहले इनके साथ पहले काम किया है।

हमारा अध्ययन बताता है कि परिवार में घरेलू काम का इतिहास होने से यह एक आय का साधन हो इसपर भी असर होता है। 27 प्रतिशत महिलाएं जिनके घरेलू काम का इतिहास है उनमें से अधिकतर (72 प्रतिशत) अपने माता-पिता के घर से और 32 प्रतिशत अपने ससुराल से इस काम में आई हैं। उनमें से 82 प्रतिशत ने खुद से घरेलू काम करने से पहले अपने परिवार के सदस्यों के साथ काम किया। कुछ तो 6-7 साल की उम्र से घरेलू काम में अपनी मांओं के साथ दिल्ली या पलायन के पहले अपने मूल शहर में जैसे कलकत्ता में काम करती रही हैं।

उन औरतों से जिन्होंने बचपन में अपनी मांओं के साथ काम करना शुरू किया जब हमने पूछा कि बड़े होकर उन्होंने घरेलू काम क्यों चुना तो उन्होंने बताया कि शादी के बाद कोई अन्य काम पकड़ने के बारे में उन्होंने सोचा ही नहीं। काम के प्रति उनकी सहजता ने उनके निर्णय में सहयोग दिया। उनके नज़रिए में फ़ैक्ट्री के काम में कुछ स्तर तक पढ़ाई की ज़रूरत होती है और काम के घंटे भी निश्चित नहीं होते हैं। कुछ मामलों में कुछ घरेलू कामगारों ने बचपन में काम शुरू किया और शादी के बाद भी काम जारी रखा। ऐसे मामलों में फर्क सिर्फ इतना रहा कि उनका काम पूरे दिन से आधे दिन के काम में परिवर्तित हो गया। उदाहरण के तौर पर शान्ति झारखण्ड से

16 साल की उम्र में आई और आवासित घरेलू काम किया। कई साल बाद जब वह अपने पति की तनखाह में अपने तीन बच्चों की जरूरतों को नहीं पूरा कर सकी तो अंशकालिक घरेलू कामगार की तरह काम करने लगी।

मेरी शादी 7 साल की उम्र में ही हो गई थी मगर मैं अपने माता पिता कि साथ ही रह रही थी। मेरे बड़े भाई ने संपत्ति के लिए घर में क्लेश का माहौल बना रखा था। मेरी मां और छोटे भाई के पास पैसे नहीं थे और वे कठिन परिस्थिति में थे। तब मेरे ससुराल वाले मुझे अपने साथ ले गए। मुझे कलकत्ते में एक परिवार के घर घरेलू काम के लिए छोड़ दिया गया। मैं तब 8 साल की थी। मेरे मालिक अच्छे लोग थे। मेरी तनखाह मेरी सास या पति महीने में ले जाते थे। लेकिन मेरी मां मुझे यह कहकर वापस ले आई कि बहुत छोटी हूं। मेरे पति ने कह दिया कि वह मुझे कभी अपने पास नहीं ले जायेगा। मैं कुछ समय तक अपनी मां के साथ रही। लेकिन उसकी आर्थिक हालत इतनी खराब थी....मैंने किसी के गोशाला में काम शुरू किया जिसके लिए मुझे कोई पैसे नहीं मिलते थे लेकिन मुझे खाना मिल जाया करता था। तब किसी की मदद से जो कलकत्ते में काम करते थे मुझे किसी के घर में आवासित काम मिल गया और मैं कलकत्ते चली गई।

जब मैं नौ साल से थोड़ी ज्यादा थी तब मेरे मालिक मुझे दिल्ली ले आये। इसके बाद किसी अन्य घरेलू कामगार ने मुझे किसी विदेशी के यहां नौकरी दिला दी। मैं उनके साथ भागलपुर चली गई। मैं तब तक बड़ी हो गई थी मैं दिल्ली चली आई। इसके बाद मैंने कई घरों में आवासित काम किया। अपनी पसन्द से शादी की। मेरी दो साल की शादी में मुझे बेटा पैदा हुआ और जल्दी ही मेरे पति का देहान्त हो गया। मैं अपने बेटे के साथ वापस गांव चली आई। लेकिन घर की आर्थिक स्थिति खराब ही थी। फिर मैं कलकत्ते चली आई और किसी कल्याणकारी संस्था से मुझे मदद मिली। मैं अपने बेटे को अपनी मां के पास छोड़ आई जब उसने चलना और भात खाना शुरू किया। मैंने 80 रुपये महीने पर कलकत्ता में नौकरी ले ली। मैंने पूरे पैसे अपनी मां को दे दिए....मैंने दूसरा काम 125 रुपये महीने पर पकड़ा....तब 3 साल के बाद मुझे दिल्ली एक बिज़नेस परिवार के साथ आने का मौका मिला। इस समय तक मेरा बेटा 3-4 साल का हो चुका था। उसे स्कूल में भर्ती कराकर मैंने घर छोड़ दिया। जब मैंने इस घर से अपना काम छोड़ा तो उन्होंने मुझे मेरे काम का सर्टिफिकेट दिया.....मैंने झुग्गी खरीदी फिर जब वह तोड़ दी गई तो यहां प्लाट खरीदा। मेरा बेटा जब 10 वीं में पढ़ रहा था तो उसने फोन किया कि उसकी नानी उसे अपने साथ नहीं रखना चाहती। मुझे पता चला कि उसने पढ़ाई छोड़ दी थी।

मैंने उससे कहा कि वह दिल्ली आ जाए मगर उसे कमाना होगा। वह काम नहीं करना चाहता था मगर अंततः निर्माण कार्य में लग गया। मुझे अपना आवासित काम छोड़ना पड़ा और आंशकालिक काम पकड़ना पड़ा ताकि वह मेरे साथ रह सके। ये सारे साल अच्छे बीते जो मेरे बेटे भी कमाने लगा था। लेकिन मेरा बेटा और उसकी पत्नि अलग रहने लगे और गांव चले गए। अब मुझे अपने लिए और पैसे कमाने होंगे.....मैं पेटीकोट भी बेचती हूँ.....मैं कहीं आने जाने से अब थक जाती हूँ और अपना ध्यान खुद ही रखती हूँ क्योंकि मेरी देखभाल करने वाला कोई भी नहीं है.....महीने में हमें चार छुट्टियां मिलनी चाहिए मगर भारतीय परिवार वो नहीं देता। मैंने एक बार चीनी परिवार में काम किया था वे मुझे महीने में चार छुट्टी दिया करते थे। मैं तब तक काम करूंगी जबतक कर सकती हूँ पर मुझे लगता है जब मुझमें ताकत नहीं होगी तो बेटे के पास जाना होगा.....मोहिनी, 50 वर्ष की है।

3.2 काम और वेतन का विवरण

हमारे सर्वे में शामिल घरेलू कामगार 1,958 घरों में काम करती हैं। वैसे तो वे एक ही घर में लम्बे समय तक काम करती हैं, हंलाकि उनसे हुई बातचीत में पता लगा कि वे तभी काम छोड़ती हैं जब उनके मालिक घर बदलते हैं या कुछ मामलों में जब उनकी तनख्वाह नहीं बढ़ाई जाती है। जो कामगार लम्बे समय से काम कर रही हैं उनके पास नए और पुराने घरों का मेल होता है, जो कि नई आई कामगार के अनुभव से भिन्न है। निचे इसका विवरण दिया गया है।

टेबल 5: नये घरों में रोजगार

वर्षों की संख्या	प्रतिशत
तीन साल से कम	42
3-6 वर्ष	21
6-9 वर्ष	12
9 साल से ज्यादा	25

घरेलू कामों में सबसे साधारण काम जो अंशकालिक कामगारों द्वारा किया जाता है वह झाड़ू पोंछा और सफाई है (75 प्रतिशत घरों में यह काम किया जाता है); बर्तन सफाई (60 प्रतिशत घरों में); कपड़े की सफाई (35 प्रतिशत घरों में); छाड़पोंछ (16 प्रतिशत घरों में)। अन्य तरीके का काम बहुत ही कम प्रतिशत घरों में (0.1 से 2.5 प्रतिशत के बीच) शामिल है सब्जी काटना, बाथरूम की सफाई, कपड़े तह करना, बच्चों की

देखभाल करना, कपड़े स्त्री करना, आटा गूंथना, रोटी बनाना, शरीर की मालिश करना (0.2 प्रतिशत) और चाय बनाना।

टेबल 6: काम पूरा करने के लिए घरेलू कामगारों की एक ही घर में आवाजाही

काम पूरा करने के लिए घरेलू कामगारों की एक ही घर में आवाजाही	प्रतिशत
दिन में एक बार	65.5
दिन में दो बार	31
दिन में तीन बार	0.2
पूरे दिन	0.3

इलाके में चल रहे दर के हिसाब से ही वेतन तय किया जाता है। पूरे दिन कितना काम और उसमें लगने वाले समय के आधार पर भी वेतन तय किया जाता है। कामगारों के साथ विस्तृत इंटरव्यूह में पता चला कि पहले अन्य कामगारों ने वेतन तय करने में उनकी मदद की परन्तु कुछ कामगारों ने कम वेतन में भी अपनी ज़रूरतों को पूरा करने के लिए काम करना मंजूर किया। एक बार जब उन्हें वेतन दर की समझ बन गई तब उन्होंने मालिक के घर में सदस्यों की संख्या और घर के साइज़ के अनुसार वेतन के लिए मोल तोल शुरू किया। महत्वपूर्ण बात यह है कि सभी कामगारों ने यह माना कि उनके श्रम के बदले मिलने वाला वेतन पर्याप्त नहीं है।

हमारे सर्वे सेम्पल में औसतन वेतन रु 2194 पाया गया जो रु 200 से लेकर रु8000 महीना तक का है। यह पाया गया है कि सामाजिक सांस्कृतिक तौर पर काम के बीच गैरबराबरी है, जहां खाना बनाना ऊंचा और सफाई या खासतौर से शौचालय की सफाई का काम निम्नतर माना जाता है। अधिकतर घर (71 प्रतिशत) झाड़ू पोंछा जैसे सफाई के काम के लिए रु200 से रु400, बर्तन सफाई के लिए 71 प्रतिशत घरों में रु200 से रु400, 43 प्रतिशत घरों में कपड़ा सफाई के लिए रु400 से रु600 और 15 प्रतिशत घरों में खाना पकाने के लिए रु600 से रु800 जबकि 38 प्रतिशत घरों में रु800 से ज्यादा महीना दिया जाता है।

घरेलू कामगारों की जाति और उनके द्वारा किए गए कामों के जुड़ाव से साफ ज़ाहिर होता है कि अब जाति को लेकर परम्परावादी सोच में फर्क आ गया है, 55 प्रतिशत

अनुसूचित जाति की महिलायें खाना बनाने का काम करती हैं। इसके अलावा 42 प्रतिशत उत्तर प्रदेश से और 28 प्रतिशत पश्चिम बंगाल से महिलायें हैं जो खाना पकाती हैं। क्या मालिक काम पर रखने से पहले कामगारों की जाति पूछते हैं? या कि उसका मूल स्थान का परिचय महत्वपूर्ण है? मलिकों पर हुई चर्चा के अंश में हम इस विषय पर आगे बातचीत करेंगे।

हंलाकि यह उभर कर नहीं आया कि कुछ कामगार कुछ समय के लिए एक दो दिन और कुछ हफ्तों के लिए किसी के एवज़ में काम करें। कुछ कामगारों ने यह तरीका अपनाया जब वे गांव लम्बी छुट्टी के लिए गईं। वे इस तरह के काम तबतक करती रहीं जबतक उन्हें नियमित काम नहीं मिल गया। उदाहरण के लिए 60 वर्षीय कामगार महिला जब लम्बे समय के लिए अपने गांव गई तो उसकी नौकरी छूट गई। वापस आने के बाद तुरन्त पैसे कमाने के लिए उन्होंने किसी के एवज़ में काम करना शुरू किया। अन्य 40 वर्षीय कामगार इंटरव्यूह के दौरान कुछ घरों में इसी तरह से काम कर रही थी। निरन्तर काम मिलने के इंतजार में खाली बैठने से उसने एवज़ का काम ले लिया ताकि उसका रोज़ का खर्चा ही निकल सके। इस तरह से काम करने के कुछ दिन पश्चात् उसने और काम न लेने का निर्णय लिया क्योंकि इससे उसे अपने ज़रूरत के अनुसार काम में लचिलापन मिल जाता था। इस तरह की कामगार इलाके में चल रहे काम के दर के अनुसार अपना वेतन निर्धारित करती हैं।

काम पकड़ने के वक्त मालिक से हुए काम के ब्योरे पर बातचीत के अलावा अतिरिक्त काम की कोई ऊपरी आमदनी नहीं मिलती है। यह ध्यान देने वाली बात है कि हमारे सेम्पल सर्वे में 48 प्रतिशत कामगारों ने अवैतनिक काम किया जैसे दूध खरीदना और थोड़े समय के लिए बच्चों की सुरक्षा इत्यादि। जब हमने बातचीत आगे बढ़ाई तो कामगारों ने बताया कि दिक्कत छोटे मोटे कामों की नहीं लेकिन जब घरों में आते मेहमान और त्योहारों के दिन अधिक बर्तनों की सफाई जैसे अतिरिक्त काम होते हैं तो दिक्कत होती है। हमारे अध्ययन में 69 प्रतिशत मालिक अपने घर आये मेहमानों या पार्टी होने पर होने वाले अतिरिक्त के पैसे कामगारों को नहीं देते। साथ वेतन देने का कोई निश्चित तारीख भी निर्धारित नहीं करते हैं। घरेलू कामगारों ने बताया कि समय पर वेतन न मिलने से उन्हें अपना किराया देने, बच्चों की स्कूल की फीस देने और पड़ोसी दुकानों का बकाया चुकाने में दिक्कत हो जाती है। खासतौर पर उन कामगारों को सबसे ज्यादा दिक्कत होती है जिनके मालिक (9 प्रतिशत) महीने की 10 तारीख को तब वेतन देते हैं जब घरेलू कामगार उन्हें याद दिलाती हैं। 31 प्रतिशत मालिकों ने वेतन नहीं दिया जब वे कुछ हफ्ते या महीनों के लिए बाहर थे।

सर्वे सेम्पल के अनुसार परिवार की औसतन महीने की कमाई ₹5826 रहती है, और किसी किसी का ₹1000 से लेकर ₹26,700 महीने आमदनी का भी हो सकता है। हमारे सर्वे सेम्पल के अनुसार घरेलू कामगार अपने घर की आमदनी में 41 प्रतिशत तक का सहयोग करती हैं। चूंकि परिवार में उनका योगदान अहम है इसलिए वेतन मिलने में देरी होने या वेतन न मिलने से अपने घर के खर्च में समस्या आ जाती है। स्थिति गंभीर इसलिए भी हो जाती है कि उनके पति अनौपचारिक क्षेत्र में काम करते हैं जिनकी आमदनी अनियमित होती है।

कुछ कामगारों ने जब अपने मालिकों से अपने वेतन बढ़ाने की बात की तो उन्हें जबाब मिला कि चूंकि मालिकों की तनखाह में बढ़ोतरी नहीं है इसलिए कामगारों का वेतन वृद्धि संभव नहीं है। अन्य मालिकों को लगता है कि कामगारों के काम के अनुसार उनका वेतन सही है इसलिए वृद्धि की गुंजाईश नहीं है, जबकि अन्य मालिकों ने कह दिया कि यदि कामगारों को वेतन सही नहीं लगता तो वे कहीं और काम ढूंढ लें। कुछ कामगारों ने बताया कि जहां वे दस सालों से ज्यादा काम कर रहे थे वहां वेतन वृद्धि न होने के कारण उन्होंने काम छोड़ दिया और बेहतर वेतन देने वाले घरों में नया काम पकड़ा। हमारे सर्वे सेम्पल में हमने पाया कि वेतन वृद्धि करने वाले मालिकों की संख्या बहुत ही कम है।

3.3 छुट्टी/अवकाश

टेबल 7: घरेलू कामगारों की छुट्टी का विवरण (86 प्रतिशत मालिकों में से उन मालिकों की संख्या जिन्होंने घरेलू कामगारों की छुट्टी के बारे में सोचा)

छुट्टी के दिनों की संख्या	मालिकों के प्रतिशत
1	4
2	75
3	8
4	10
3 से ज्यादा	3

जैसा कि 10 प्रतिशत घरों में कामगारों को महीने में चार दिन वेतनसहित छुट्टी मिलती है, और केवल 12 प्रतिशत घरों में साप्ताहिक छुट्टी मिलती है। 60 प्रतिशत मालिक तयशुदा से ज्यादा छुट्टी लेने पर वेतन में कटौती कर लेते हैं। अन्य मामलों में यह पूरी तरह से मालिकों पर निर्भर करता है कि चाहें तो वे छुट्टी एक दिन भी

ज्यादा हो जाए तो पैसे काट लेती हैं या फिर कभी दस दिन भी अतिरिक्त होने पर वेतन से पैसा नहीं काटतीं। इसके अलावा कुछ ढर्रा यह भी रहा है कि औपचारिक रूप से काम के अनुबंधन में छुट्टी शामिल ही न हो बल्कि जब ज़रूरत पड़े तो कामगार ले लें, जबकि कुछ कामगार जबतक कि कोई आपातकालिन स्थिति न आ जाए ताकि उन्हें घर से कुछ घंटों के लिए न बाहर रहना पड़े वे छुट्टी नहीं लेती हैं। मगर वे कामगार जो बिल्कुल छुट्टी नहीं लेतीं उनका कहना है कि इसके एवज़ में उन्हें पैसे मिलने चाहिए।

घरेलू कामगारों से विस्तृत बातचीत के दौरान यह स्पष्ट हुआ कि कामगारों का छुट्टी लेना केवल महीनेवार छुट्टी लेने तक सीमित नहीं है, परन्तु अपनी बीमारी के वक्त छुट्टी लेना, परिवार में शादी, अपनी जन्मभूमि जाना इत्यादि भी शामिल है। छुट्टी से संबंधित अन्य मामले भी सामने आये जैसे मालिकों का छुट्टी न देने की इच्छा, पहले से सूचित (अपनी बीमारी की स्थिति में भी) न करके छुट्टी लेने पर मालिकों का गुस्सा आदि। कुछ मामलों में छुट्टी लेने के पहले उन्हें ज्यादा खाना बना कर रखना या छुट्टी से वापसी के बाद ज्यादा बर्तन की सफाई जैसे काम हो जाते हैं। इसके परिणामस्वरूप ऐसे कामगारों को महीने में छुट्टी नहीं देते हैं।

टेबल 8: घरेलू कामगारों द्वारा परिवार में सदस्यों की बीमारी से लेने वाली छुट्टी

लेने वाली छुट्टी	प्रतिशत
छुट्टी लेती हैं	72
दवाईयों की व्यवस्था कर काम पर चली जाती हैं	25
परिवार के अन्य सदस्य देखभाल करते हैं	1
काम पर दूसरा चक्कर नहीं लगाते	1
उपयोगी नहीं है	1

परिवार में सदस्यों के बीमार पड़ने से, ज्यादातर कामगार छुट्टी लेती हैं जबकि 25 प्रतिशत से ज्यादा दवाई का इंतजाम कर काम पर चली जाती हैं। इसी तरह से खुद के बीमार पड़ने पर 87 प्रतिशत ने छुट्टी ली जबकि 11 प्रतिशत दवा लेकर काम पर गईं। बाकी बची 2 प्रतिशत ने बताया कि उनकी जगह उनकी बेटियों ने काम किया या फिर उन्होंने ही आधा काम किया। यह ध्यान देने वाली बात है कि 20 प्रतिशत कामगारों को बीमार पड़ने पर अपनी नौकरी से हाथ धोना पड़ा।

सेम्पल सर्वे के मुताबिक 66 प्रतिशत कामगारों ने लम्बी छुट्टी ली और उनमें से 52 प्रतिशत ने अपनी जगह किसी और को इस उम्मीद पर काम लगाया कि वापस आने के बाद उन्हें अपना काम मिल जाएगा। अधिकतर कामगारों (78 प्रतिशत) ने बताया कि छुट्टी से वापसी की आंदाज़ा समय वे मालिकों को दती हैं जबकि 20 प्रतिशत कामगार वापसी की निश्चित तारीख बताती हैं—कामगार जिनकी वापसी की रेलबुकिंग होती है या जिन्हें अपने बच्चों के स्कूल के लिए लौटना होता है वे काम पर वापसी की निश्चित तारीख दे पाती हैं।

कुछ कामगारों ने बांटा कि जब वे काम से लम्बी छुट्टी के लिए गईं तो उन्होंने जिस कामगार को अपनी जगह लगाया था वे कम वेतन में वहीं काम करने लगीं जिससे वापसी पर उनकी खुद की नौकरी जाती रही। तकरीबन 2 प्रतिशत कामगारों ने काम पर होने वाली तकलीफदेह स्थितियों की वज़ह से काम छोड़ दिया।

ज्यादातर कामगारों ने छुट्टी की व्यवस्था पर अपनी तकलीफ़ ज़ाहिर की और महीने में चार दिन छुट्टी की सहूलियत पर अपनी सहमति जताई। कुछ ने कहा कि सप्ताह में एक दिन रविवार को छुट्टी होनी चाहिए जब उनका अपना परिवार उस दिन घर पर होता है। कुछ घरेलू कामगारों ने अपनी सोच ज़ाहिर की कि उनकी नियमित छुट्टी के अलावा उन्हें त्योहारों में भी छुट्टी मिलनी चाहिए।

3.4 सुविधाएं व फ़ायदे

इस अंश में हम यह परखने की कोशिश करेंगे कि मालिक अपने कामगारों को किस तरह की सुविधाएँ और फ़ायदे देते हैं और क्या इसका कामगारों के जीवन पर महत्वपूर्ण असर पड़ता है।

टेबल 9: घरेलू कामगारों द्वारा अपने मालिकों से लिए गए लोन सुविधा (78 प्रतिशत में से वे कामगार जिन्होंने अपने मालिकों से लोन लिया है)

वेतन से महीनेवार पैसे कटवाना	96 प्रतिशत
अतिरिक्त काम/बगैर वेतन काम/एक मुश्त राशि का भुगतान	4 प्रतिशत

सर्वे व गहराई से इंटरव्यू के आधार पर हमने पाया कि घरेलू कामगारों को मिलने वाले महत्वपूर्ण फ़ायदों में ब्याजमुक्त उधार/लोन है। कुछ कामगारों को ₹5000 तक लोन मिला है। सर्वे सेम्पल के 78 प्रतिशत घरेलू कामगारों ने अपने मालिकों से लोन लिया है और 96 प्रतिशत को लोन मिला जो उनके वेतन से महीनेवार कटता रहा।

अन्य ने लोन चुकाने के लिए अतिरिक्त घंटे काम किया या फिर अपने परिवार के किसी सदस्य की तनखाह से पूरी उधारी चुकाई। कुछ कामगारों ने बाजार से 2 से 10 प्रतिशत की ब्याजदर पर उधार लिया। ये उधार इनके पतियों के घर की ज़रूरतों की खातिर लिए गए जिनको चुकाने में इन घरेलू कामगारों का भी योगदान है। ये उधार खासतौर से बीमारी में ज़रूरत, घर खर्च और सामाजिक ज़िम्मेदारियां जैसे शादी या मौत अनुष्ठान के लिए लिए गए। उधार की अन्य वज़हें हैं गांव जाने, घर निर्माण, घर या ज़मीन खरीदना और बच्चों की फीस के लिए।

66 प्रतिशत घरेलू कामगारों को उनके मालिकों ने पुराने बर्तन कपड़े दिए खासतौर से बच्चों के लिए। सभी कामगारों की यह उम्मीद रही कि उन्हें पुराने कपड़े अपने मालिकों से मिले। दरअसल जिन्हें अपने मालिकों से नहीं मिला उन्होंने अपने मालिकों का ध्यान इस तरफ दिलाया। अन्य सामान के तौर पर कामगारों को अख़बार मिलता है जिसे कबाड़ी को बेचकर उन्हें कुछ पैसे मिल जाते हैं। हमारे सेम्पल के अनुसार 34 प्रतिशत को यह सुविधायें नहीं मिलीं जिसपर कामगारों ने अपनी नाखुशी ज़ाहिर की। कुछ कामगारों ने बताया कि मालिक अपने घर का अख़बार व पुराने कपड़े नहीं देते क्योंकि इसके बदले उन्हें स्टील के बर्तन मिल जाते हैं। कुछ कामगार जो काफी सालों से काम कर रहे हैं उन्होंने कहा कि उन्हें पहले पुरानी साड़ी मिल जाया करती थी मगर अब मालिक साड़ी पहनती ही नहीं इसलिए उन्हें देने के लिए पुरानी साड़ी होती ही नहीं। कुछ को लगातार खाने को मिलता है बल्कि कुछ को बचाखुचा खाना मिलता है। प्रायः छोटीमोटी बीमारी के लिए मालिक दवाईयां दे देते हैं, परन्तु खास मामलों में लम्बी बीमारी के लिए इलाज कराते हैं या फिर कामगार (या परिवार के सदस्य को) को खुद डाक्टर के पास ले जाते हैं। हम दो ऐसी कामगारों से मिले जिनके मालिकों ने उनका बैंक खाता खुलाया या जीवन बीमा पॉलिसी दिलाई। कुछ मामलों में मालिक ने घरेलू कामगार को स्टील की अलमारी या बॉक्स दिया जो उनके किसी काम का न था।

70 प्रतिशत घरों में घरेलू कामगारों को बाथरूम इस्तेमाल करने दिया जबकि 30 प्रतिशत इस्तेमाल नहीं करने देते। 70 प्रतिशत में से जिन्होंने बाथरूम इस्तेमाल करने दिया उनमें से 40 प्रतिशत के यहां घरेलू कामगारों के लिए अलग बाथरूम था जबकि 60 प्रतिशत घरों में कामगारों ने घर के बाथरूम को ही इस्तेमाल किया। कुछ घरेलू कामगारों ने बताया कि उन्होंने अपने मालिकों की अनुमति और जानकारी के बगैर बाथरूम इस्तेमाल किया। घरेलू कामगार जो बड़े कॉम्प्लेक्स या अपार्टमेंट में काम करती हैं इस बात की ओर ध्यान दिलाया की साधारण बाथरूम जो उन्हें इस्तेमाल के लिए कहा जाता है व गार्ड और ड्राईवरो के द्वारा इस्तेमाल किया जाता है। वे इन

बाथरूम को इस्तेमाल करने में हिचकिचाती हैं क्योंकि इसे मर्द इस्तेमाल करते हैं और ये ज्यादातर गंदे रहते हैं।

ज्यादातर घरों में घरेलू कामगारों को चाय नाश्ता मिलता है जबकि 23 प्रतिशत घरों में ऐसा नहीं है। ज्यादातर मामलों में मालिकों ने नहीं पूछा और अन्य मामलों में घरेलू कामगारों ने खुद ही मना कर दिया। कुछ घरेलू कामगार जो अपने घर से खाना लाने में सक्षम नहीं और काम की जगह भी उन्हें चाय या नाश्ता नहीं मिलता वे सारे दिन भूखी ही रहती हैं जबकि वे जो खर्चा वहन कर सकती हैं खाना खरीद कर खा लेती हैं।

एक 40 वर्षीय घरेलू कामगार बंगाल से मदनपुर खादर अपने पति की मौत के बाद अपने भाई और मां के साथ रहने आई। वह 6.30 सुबह काम के लिए निकलती है जब खाना तैयार नहीं हुआ रहता है। उसके अनुभव में यदि वह अपने मालिकों से खाना मांगती है तो कोई उसे नहीं देता। वह तभी खा सकती है जब उसके पास खाना खरीदने को कुछ पैसे हों।

चर्चा किए गए सभी मुद्दों की तरह ही घरेलू कामगारों को त्योहारों में भी मिलने वाले उपहार या बोनस में कोई एकरूपता नहीं है। कई मामलों में एक साल काम करने के बाद ही कामगारों को कोई उपहार मिलता है। एक कामगार ने बताया कि एक घर में उसने 20 साल काम किया है मगर आज तब उसे त्योहारों में ₹100 से ज्यादा नहीं मिला। अन्य कामगार जो 20 साल से ज्यादा काम कर रही है ने बताया कि उसे त्योहारों में ₹500 मिलते हैं।

अधिकतर को कम दाम वाली साड़ी या शलवार कमीज़ का कपड़ा जिसकी कीमत ₹100 से 200 तक होती मिलता है जबकि अन्यों को मिठाई या स्टील के बर्तन मिल जाते हैं। ज्यादातर को इस्तेमाल की हुई साड़ी ही मिलती है। कुछ कामगारों ने अपने मालिकों पर कटाक्ष करते हुए कहा कि वे उपहार इसलिए देते हैं क्योंकि उन्हें देना पड़ता है। किसी कामगार को भी त्योहार में बोनस नहीं मिला। वे कामगार जिन्हें फ़ैक्ट्र में चलने वाले तरीकों या नियमों के बारे में पता है उनका मानना है कि घरेलू कामगारों को बड़ा उपहार जैसे रसोई मिक्सी या कूलर मिलना चाहिए।

वहीं कुछ की उम्मीद है कि उनके मालिक उन्हें नगद ₹500 से ₹1000 दें। इसी तरह यदि वे किसी घर में काम छोड़ दें (खासतौर पर जब मालिक घर बदले) कुछ

कामगार अपने पूर्व मालिकों से मिलने जाती हैं और उन्हें खास मौकों जैसे मालिक या कामगार के घर शादी में उपहार मिलता है।

कामगार के घर किसी तरह की संकट की स्थिति आ जाने पर 32 प्रतिशत मालिकों ने आर्थिक सहायता (उधार के अतिरिक्त) प्रदान की। इसी तरह खास मौकों जैसे कामगार के परिवार में शादी या मुडन (बच्चे के बाल उतरवाने का आयोजन) केवल कुछ ही मालिक हैं जो उपहार देते हैं जैसा कि आगे टेबल में दिखाया गया है।

टेबल 10: कामगारों के परिवार में मालिकों द्वारा खास मौकों पर दिए गये उपहार

22 प्रतिशत मालिक घरेलू कामगारों को खास मौकों पर उपहार देते हैं। जिसमें से:	
मालिक जो उपहार देते हैं	86 प्रतिशत
कामगार उपहार की मांग करते हैं	22 प्रतिशत
नए कामगारों को उपहार नहीं दिया जाता	2 प्रतिशत

अतः यह स्पष्ट हो जाता है कि मालिकों से कोई फ़ायदा हक के रूप में नहीं लिया जा सकता है। कामगारों को स्कूल की फीस जमा करने में भी कोई सहयोग नहीं मिलता है। घरेलू कामगारों को मिलने वाले फ़ायदों में कोई समरूपता नहीं है यह पूरी तरह से मालिकों के अच्छे व्यवहार पर निर्भर करता है।

3.5 सामाजिक सुरक्षा सरोकार

जैसा कि पहले भी बताया गया कि अधिकतर कामगार अपने प्रजनन उम्र की अवस्था में थीं या उनके छोटे बच्चे थे। गर्भधारण व प्रसव की वज़ह से लम्बे समय के लिए काम से अनुपस्थिति होने पर आमदनी की कमी हो जाती है जो ये महिलायें वहन नहीं कर सकतीं। शादीशुदा घरेलू कामगार अपने परिवार की आमदनी में 41 प्रतिशत तक सहयोग करती हैं और उनकी कमाई परिवार की नियमित आय होती है। ज्यादातर महिलायें जल्दी से जल्दी मौका मिलने पर काम पर वापस आ जाती हैं। हमारे सेम्पल में 31 प्रतिशत ऐसी थीं जिनके बच्चे 9 साल की उम्र से कम थे (उदाहरण के तौर पर पिछले 10 सालों में गर्भवती)

टेबल 11: गर्भावस्था के दौरान काम (35 प्रतिशत में से पिछले 10 सालों में गर्भवती)

गर्भावस्था की स्थिति जबतक उन्होंने काम किया	प्रतिशत
6 महीने से कम	10
6 से 8 महीने	44
9 वें महीने ते	46

गर्भावस्था के अंतिम अवस्था तक काम करने के अलावा 38 प्रतिशत कामगार प्रसव के तीन महीने बाद ही काम पर लौट आईं। अपनी नौकरी खो देने के साथ साथ प्रसव में अतिरिक्त खर्च के लिए या तो उन्होंने उधार लिया या अपने बचत से खर्च वहन किया। अपने मालिकों या राज्य से मिले किसी भी सामाजिक सुरक्षा के अभाव में उनपर उधारी का चक्र चलता ही रहा। प्रसव पूर्व या बच्चा होने के बाद उनके काम में बीमारी या दुर्घटना के लिए भी रूकावट का सामना करना पड़ा।

घरेलू कामगार घरों में महत्वपूर्ण सहयोगी सुविधायें प्रदान करती हैं मगर खुद के बच्चे को ऐसी कोई भी सुरक्षा नहीं दे पातीं। हमारे सेम्पल में 8 प्रतिशत कामगार अपने बच्चों को अकेला घर में छोड़ देती हैं, 30 प्रतिशत बड़ी बहन भाई की देखरेख में रहते हैं (90 प्रतिशत की बड़ी बहने हैं) 16 प्रतिशत की परिवार के अन्य सदस्य, 15 प्रतिशत की पड़ोसी देखरेख करते हैं और बाकी 31 प्रतिशत स्कूल चले जाते हैं। कई कामगारों ने इंटरव्यू के दौरान बताया कि वे अपनी क्षमता से कम काम पकड़ती हैं ताकि घर लौटकर अपने बच्चों की देखभाल कर सकें। एक बार उनके बच्चे जब बड़े हो जाते हैं तो कामगार अपना काम बढ़ा लेती हैं। ठीक इसी तरह का ढर्रा 'सेवा', अहमदाबाद 9 द्वारा किए गए अध्ययन में भी सामने आता है।

सेम्पल में 12 प्रतिशत घरेलू कामगार 50 वर्ष से अधिक उम्र की थीं।

हमारे सेम्पल में अन्य मुख्य चिन्ता घरेलू कामगारों ने अपने बुढ़ापे में असुरक्षा की बताई। जवान कामगारों के लिए यह भविष्य की चिन्ता थी जबकि 50 वर्ष से बड़ी उम्र के कामगारों के लिए यह तुरन्त की चिन्ता थी। 12 प्रतिशत कामगार हमारे सेम्पल में 50 वर्ष से अधिक उम्र की थीं, जिसमें 4 प्रतिशत 60 वर्ष या उससे ऊपर की थीं। ज्यादातर बुजुर्ग कामगारों ने अपना काम जारी रखा क्योंकि उनके जीवनयापन के लिए दूसरा और कोई विकल्प नहीं था। एक बुजुर्ग कामगार ने कहा कि वह काम जारी रखेगी ताकि उसे अपने बेटे पर निर्भर न रहना पड़े। सभी कामगार जो 50 वर्ष या

उससे ज्यादा के थे उनकी बुढ़ापे में न कमा पाने की क्षमता मुख्य चिन्ता का कारण थी। कुछ ने जाहिर किया कि उन्हें कमाई का कुछ और विकल्प ढूंढना होगा क्योंकि उनके पास पेंशन नहीं है। जबकि कई कामगारों के पास काम का और कोई विकल्प नहीं है, कुछ कामगारों ने भविष्य में छोटी सी दुकान खोलने के विकल्प के बारे में सोचा है। बुजुर्ग घरेलू कामगार या तो एकल हैं या फिर उनके पतियों की सेहत खराब रहती है। उनका वेतन ही उनके घर की आमदनी का एकमात्र स्रोत है।

उनके विवरण में थकान, लाचारी और विकल्प का न होना जैसी सामान्य बात दिखाई दी। उदाहरण के लिए, एक 56 वर्षीय विधवा कामगार जो तमिलनाडू से है और 25 सालों से काम कर रही है ने बताया कि वह काम और आवागमन से थक जाती है। उसने खासतौर पर यह कहा कि पेंशन की सुविधा न होने से उसे बुढ़े हो जाने तक काम करते रहना पड़ेगा। उसे उम्मीद है कि जब वह बूढ़ी हो जायेगी या आनेजाने की क्षमता न होगी तो वह अपने घर के आसपास दुकान खोलेगी। उसका बेटा दिल्ली में ही अपने परिवार के साथ रहता है और इसकी बीमारी में भी देखभाल करता है लेकिन वह अपने बेटे के साथ नहीं रहना चाहती। अन्य एक 50 वर्षीय कामगार ने बताया कि उसका काम करना ज़रूरी है क्योंकि उसके पति ने एक हादसे के बाद काम छोड़ दिया है। हंलाकि उसके बेटे ने काम छोड़ देने को कहा मगर वह अपने बेटे पर निर्भर रहने की बजाए काम करना ज्यादा पंसद करती है। उसने कहा कि बाहर काम करने ने उसे घर से रोज़ बाहर निकलने का मौका दिया है।

तमिलनाडू से आई एक 50 वर्षीय घरेलू कामगार ने बताया कि वह घरेलू काम में इसलिए आई ताकि वह शादी से बाहर आ सके क्योंकि उसका पति उसे बहुत मारता था। हंलाकि अब उसके शरीर में काम करने या कहीं आने जाने की ज्यादा शक्ति नहीं है मगर बेटे की मौत के बाद उसे अपना काम जारी रखना पड़ा है। हंलाकि बेटे की मौत का मुवावज़ा मिलेगा मगर वह पैसा उसके बेटे की पत्नि को जायेगा। सामाजिक नियम के अनुसार वह अपनी बेटी के साथ नहीं रहना चाहती इसलिए काम करते रहने के आलावा दूसरा और कोई विकल्प नहीं। उसने बताया कि आगे जीवन जीने के लिए उसके पास अन्य कोई वैकल्पिक योजना नहीं है।

क्या घरेलू कामगारों को कोई खास सुविधा या फ़ायदा दिया जाता है? कामगारों ने बताया कि ज्यादा से ज्यादा बुजुर्ग घरेलू कामगारों को काम के बाद उनके घर में आराम करने देते हैं। किसी भी बुजुर्ग की पिछले कुछ सालों में वेतन वृद्धि नहीं हुई है। बार बार बीमार पड़ने पर अपने काम में अनुपस्थिति से वे अपनी नौकरी नहीं बचा

पाती हैं और ज्यादा तर किसी और के बदले काम करती हैं, इस तरह की अनियमितता उन्हें आर्थिक रूप से बहुत कमजोर बना देती है। पिछले कुछ सालों में किसी भी कामगार की वेतन वृद्धि नहीं हुई है। उल्टे मालिक कहते हैं कि उन्हें किस्मतवाली मानना चाहिए कि बुढ़ापे में भी उनके पास कुछ तो रोजगार है।

कुछ बुजुर्ग घरेलू कामगार किसी के बदले काम करना ज्यादा पसन्द करती हैं क्योंकि इस तरह के काम से वे अपनी बीमारी में समय निकाल पाती हैं या अपने गांव जा सकती हैं।

3.6 विस्थापन और पुर्नस्थापन

जैसा कि इस रिपोर्ट की पृष्ठभूमि में चर्चा किया गया है कि मदनपुर खादर में लोगों की पुर्नस्थापना उस समय हुआ है जब यह इलाका खेती की जमीन से घिरा था, पर्याप्त पानी व सार्वजनिक शौचालयों की सुविधा न थी।

मेनन—सेन और भान (2008) ने दर्शाया है कि दूर दराज इलाकों में विस्थापन व पुर्नस्थापन औरतों में गरीबी सबसे ज्यादा बढ़ती है क्योंकि आमदनी में कमी और रहन सहन के गिरते स्तर का प्रभाव पुरुषों से ज्यादा औरतों पर पड़ता है। औरतों को पानी, राशन, बीमारी, पारिवारिक ज़रूरत सभी के प्रबन्धन में ज्यादा समय लगाना पड़ता है। इसके आलावा, औरतों और लड़कियों को सार्वजनिक जगहों पर होने वाली हिंसाओं का भी निरन्तन भय रहता है। यह और इसके साथ ही आनेजाने की दिक्कत को उनके जीवन पर सामाजिक और आर्थिक रूप से गहरा असर डालता है, जैसा कि वे स्कूल नहीं जा पाते, काम नहीं कर पाते या शहर में घूमफिर नहीं पाते। पुर्नस्थापन ने कई परिवारों खासतौर पर औरतों को हमेशा के लिए गरीबी की स्थिति में पटक दिया है। इसी तरह से दिल्ली के केन्द्रिय इलाके से लोगों को मदनपुर खादर में पुर्नस्थापित किया गया जो उनके पहले वाले घर और काम की जगह से 10–15 किलोमीटर दूर था। भारी मात्रा में घरेलू कामगार पुर्नस्थापना के बाद भी काम करती रहीं क्योंकि यह उनके जीवनयापन के लिए अतिआवश्यक था। इस संदर्भ में काम पर जाने में समय और खर्च दोनों ही अत्यधिक मात्रा में बढ़ गया। इससे उनका घर में रहने का समय कम हो गया जिससे थकान का स्तर बढ़ गया। इसके अलावा, आनेजाने में होने वाले अतिरिक्त खर्च को पूरा करने के लिए ज्यादा घरों में काम करने की मजबूरी हो गई। दूसरी ओर जिनके छोटे बच्चे हैं उन्हें काम में कटोती करनी पड़ी ताकि वे घर समय पर पंहुचकर अपने बच्चों की देखभाल कर सकें।

पुर्नस्थापन पर चर्चा करने पर अधिकतर घरेलू कामगारों ने बताया कि मदनपुर खादर आने के बाद से उनके काम के जीवन में आनेजाने की दिक्कत बड़ी समस्या है। कई कामगारों को बस में सफर करने की आदत नहीं थी जैसा कि वे पैदल ही अपने मालिकों के घर काम पर चली जाया करती थीं। मदनपुर खादर में पहले बसों की बिल्कुल भी सुविधा नहीं थी, मगर धीरे धीरे अनियमित ही सही बसों की सर्विस शुरू हो गई। बसों की यात्रा लम्बी, मुश्किल और कुछ के लिए सेहत के नजरिए से दिक्कत भरी थी। कुछ कामगारों को समय के साथ इसकी आदत पड़ गई, जबकि अन्य को इसका सामना करने में बेहद दिक्कत हो रही है। अपने 30 साल के शुरूआती अवस्था में एक कामगार ने बताया कि आनेजाने की थकान का उसकी सेहत पर बुरा असर पड़ा और फिर काम पर भी। कुछ अन्य के लिए उपयुक्त घर की कमी का अर्थ है कि उनका सामान सुरक्षित नहीं है। उदाहरण के लिए कामगार ने इस अंश में कहा कि काम पर जाने के पहले उसने खुले में पड़े अपने सामान की देखभाल के लिए बड़े बच्चे पर निगरानी की ज़िम्मेदारी छोड़ गई। इलाके में चोरी हो जाना आम बात थी। जो कामगार अपने परिवार में मुख्य आयकर्ता हैं वे नौकरी छूट जाने के डर से काम से छुट्टी नहीं लेती थीं। अन्य एक 30 वर्षीय कामगार ने बताया कि उसने दो घरों में काम छोड़ दिया ताकि वह अपने छोटे बच्चों की देखरेख के लिए घर जल्दी लौट सके। अन्य कामगार ने अपने बच्चों को सारे दिन अकेले छोड़ दिया—बच्चे या तो सारे दिन घूमते रहते या फिर उन्हें वे घर में ताला बंद कर जाया करती थीं। कुछ बच्चे खासतौर से बड़ी लड़कियों को अपना स्कूल छोड़ना पड़ा जैसा कि मदनपुर खादर में बड़ी बच्चियों के लिए स्कूल था ही नहीं। वे कामगार जो अपने काम की जगह के पास किराये का घर लेकर रह सकते थे वे तीन साल के अंतराल के बाद जब मदनपुर खादर में आर टी वी (छोटी बसें) की सुविधा नियमित हो गई तब आये।

मदनपुर खादर में पुर्नस्थापना के बाद आनेजाने में लगने वाला समय बहुत बढ़ गया। कई घरेलू कामगारों ने बताया कि काम पर प्रायः देर से पहुंचने की वजह से उन्हें अपनी नौकरी खो देनी पड़ी। कुछ कामगार जो 20 सालों से एक ही जगह काम करती थीं वहां भी समय पर न पहुंच पाने की दिक्कत से उनकी नौकरी छूट गई।

हमने कामगारों से पूछा कि क्या उन्हें अपने मालिकों से पुर्नस्थापना के समय किसी तरह की मदद मिली थी। ज्यादातर कामगारों को अपने मालिकों से पुर्नस्थापना के समय किसी तरह की मदद नहीं मिली। कुछ कामगारों ने बताया कि उनके मालिकों ने उन्हें कुछ उधार व नकद दिया। कुछ के मालिकों ने उन्हें वेतनसहित कुछ दिनों

की छुट्टी दी, या गर्म कपड़े और बिस्तर, पुराने दरवाजों के फ्रेम, नल व खाने का सामान दिया। एक अनोखे मामले में कामगार ने दो सालों तक काम नहीं किया मगर मालिक ने हर महीने उसका वेतन भेजा। अन्य मामले में मालिक ने आनेजाने का खर्चा वहन करने के लिए महीने की तनखाह बढ़ा दी। हंलाकि यह अनुभव कुछ ही कामगारों के हैं कोई निश्चित मानक नहीं।

3.7 आवाजाही

ज्यादातर कामगार काम पर जाने के लिए सार्वजनिक साधनों का ही इस्तेमाल करती हैं। यदि वह सबसे पास के रिहायशी इलाके में भी काम करें उनके लिए पैदल का रास्ता बहुत लम्बा है। ज्यादा संख्या में घरेलू कामगार आर टी वी का इस्तेमाल करती हैं जबकि कुछ सांझेदारी में रिक्शा या वैन का। कुछ कामगार दोनों ही साधनों का इस्तेमाल करती हैं जबकि सभी को कुछ दूरी का रास्ता पैदल ही तय करना पड़ता है। सेम्पल की 44 प्रतिशत कामगार आधा घंटा रोज़ चलती हैं और 32 प्रतिशत आधे घंटे से ज्यादा पैदल चलती हैं। बची हुई 24 प्रतिशत को आधे घंटे से कम चलना पड़ता है। ज्यादातर कामगार आधे घंटे यातायात के साधनों के इंतज़ार में लगाती हैं। आवाजाही का खर्चा बहुत ज्यादा है और घरेलू कामगार की कमाई का 14 प्रतिशत इसी में खर्च हो जाता है।

टेबल 12: रोज़ दोनों तरफ की आवाजाही में लगने वाला औसतन खर्च

आवाजाही का खर्चा रुपये में	घरेलू कामगार का प्रतिशत
0-8	.4
8-16	42
16-24	49
24-32	7.5
32-40	.4
40 से कम	.6

जैसा कि पहले भी चर्चा की गई है कि आवाजाही के मुद्दे को विस्थापन और पुर्नस्थापन के संदर्भ में देखना होगा। वे शारीरिक असहजता, ज्यादा समय लगना व यौनिक उत्पीड़न से धीरे धीरे सामना करना सीख गईं। ज्यादातर ने समूह में सफ़र करना अपने को सुरक्षित समझा और धीरे धीरे खासतौर से वे जो सुबह जल्दी

निकलती हैं उनके लिए यह अभ्यास बन गया। उनके काम के संदर्भ में होने वाली दिक्कतों में उन्होंने आनेजाने की तकलीफ़ को सबसे बड़ा बताया।

अभी तक रिपोर्ट में घरेलू कामगारों के काम की स्थितियों पर रोशनी डाली गई। हमारे सेम्पल के अनुसार ज्यादातर कामगार इस पेशे में इसलिए आई क्योंकि उन्हें यह सबसे सहज विकल्प लगा जिसके लिए किसी खास हुनर या जानकारी की ज़रूरत नहीं थी। इस काम की प्रवृत्ति और लचिले समय से व्यक्तिगत सुरक्षा और अपने बच्चों की देखभाल जैसे मुद्दे भी सुलझा लिए गए। और साथ ही इस काम में उम्र की पांबंदी या सीमा नहीं, जवान हो या बूढ़े दोनों ही घरेलू काम कर सकते हैं। विरोधाभास तब नज़र आता है जब इनका कार्यस्थल 'घर' होता है जिसे ये सुरक्षित जगह मानती हैं परन्तु यहां इनके काम का महत्व ओझल हो जाता है और इन्हें कामगार का दर्जा नहीं मिलता।

वेतन और अवकाश का कोई व्यवस्थित ढांचा और मानक न होने से धुंधलापन है जो मालिकों के हित में काम करता है। कामगारों का नुकसान भी हो जाता है जैसे अतिरिक्त छुट्टी लेने से उनके वेतन से पैसे काट लिए जाते हैं, या फिर उनपर छुट्टी के पहले और बाद में काम का अतिरिक्त बोझ डाल दिया जाता है। जब कुछ हफ़्ते या महीने के लिए मालिक बाहर चले जाते हैं तब भी इनके वेतन का नुकसान हो जाता है। मालिक प्रायः कहते हैं कि घरेलू कामगारों को वस्तुयें मिलती हैं जिससे उनका फ़ायदा हो जाता है। इसे और कुरेदने से यह बात सामने आई कि वस्तुओं के रूप में मिलने वाले फ़यदों में पुराने अख़बार और पुराने कपड़े हैं जिसका कोई खासा नगद नहीं मिल पाता। कुछ कामगारों को त्योहार या उनके परिवार में होने वाले खास मौकों पर उपहार आदि मिल जाता है।

जैसा कि पहले भी चर्चा किया जा चुका है कमाई का दबाव होने से कामगार अपनी प्रजनन की अंतिम अवस्था तक और प्रसव के बाद थोड़े समय के आराम के बाद काम पर लौट आती हैं। सामाजिक सुरक्षा की कमी बुजुर्ग कामगारों को काम जारी रखने के लिए बाध्य करती है। ये सारी चिन्ताएं कि जैसा ऊपर दिखाया गया है इन्हें शहरी गरीबी की पृष्ठभूमि में देखना होगा, जिसका अत्यधिक ख़ामियाज़ा औरतों द्वारा वहन किया जाता है।

4. आदर व सम्मान



घरेलू कामगारों के लिए आदर और सम्मान के भिन्न आयाम हैं – उनके परिवार में उनके काम का सम्मान और खुद उनके लिए। क्या उन्हें अपने काम के बारे में परिवार से छिपाने की ज़रूरत है? उनके गांव में उनके रिश्तेदार उनके काम के बारे में जानते हैं? क्या उनका काम उनकी बेटियों की शादियों में रुकावट बनती है? उनके काम के बारे में उनके मालिकों का नज़रिया उतना ही महत्वपूर्ण है? घरेलू कामगारों के साथ उनके मालिक और परिवार के सदस्य किस तरह से व्यवहार करते हैं? मालिकों के बर्तन को अपने खाने के लिए इस्तेमाल और उनके शौचलयों को इस्तेमाल करने देने की अनुमति क्या उनको मिलने वाले सम्मान का सूचक है? रिपोर्ट का यह अंश घरेलू कामगारों को मिलने वाले आदर सम्मान को परखता है।

4.1 घरेलू काम के प्रति स्वयं और परिवार का नज़रिया

‘मजबूरी में यह काम लिए क्योंकि घर में ज़रूरत थी...दूसरे के झूठन साफ करना किसको अच्छा लगता है...’38 वर्षीय का अपने काम पर विचार

घरेलू कामगारों के साथ किए गए इंटरव्यू बताते हैं कि कामगारों का अपने काम के प्रति खूद का और सामाज और मालिकों के नज़रिये में कोई फर्क नहीं है। कई कामगारों ने यह बताया कि शुरू में उन्हें यह काम बहुत हीन लगता था। यह सोच सांस्कृतिक विचारधारा से जुड़ी हुई है कि बर्तन मांजने का काम गंदा और कमतर माना जाता है जिसे ज्यादातर निचली जाति के लोग ही करते हैं। हंलाकि यह सोच शहरी

भारत में इतनी कट्टर नहीं है मगर सांस्कृतिक रूप से व्यापक विचार है। कामगारों के नजरिए से उनके पास कोई अन्य चुनाव न होने की वजह से वे यह हीन काम करते हैं। उत्तर प्रदेश से आई 31 वर्षीय कामगार ने कहा 'बहुत बुरा लगता था शुरू में.....दूसरों के झूठन साफ करना। इसी तरह से एक 38 वर्षीय कामगार जिसकी मां घरेलू कामगार थी ने कहा 'मजबूरी में यह काम लिया क्योंकि घर में ज़रूरत थी....दूसरे का झूठन साफ करना किसको अच्छा लगता है'। अन्य कामगार जो अपने 50 वर्ष के मध्य में थी उसने बताया कि वह पिछले 12 सालों से घरेलू कामगार की तरह काम कर रही है जो कि हीन माना जाता है मगर चोरी करने से तो बेहतर है।

इस रिसर्च के दौरान विभिन्न उम्र की कामगारों ने अपने अलग अलग अनुभव बांटे। कई मामलों में, उनके पति उनके काम के खिलाफ थे सिर्फ घरेलू काम ही नहीं बल्कि किसी भी। कुछ कामगारों ने अपने पतियों को समझाया कि पैसों की ज़रूरत पूरी करने के लिए काम करने की ज़रूरत है जबकि कईयों ने अपने पतियों की सहमति के बगैर ही काम करना शुरू कर दिया। उन्होंने बताया कि उनके पतियों की धारणा बदली और उन्होंने स्वीकारा कि किसी के घर में काम करना सुरक्षित है बजाए फ़ैक्ट्री में काम करने कि जंहा उन्हें लगातार पुरुष सहकर्मी से साबका पड़ता है और लम्बे घंटों तक काम भी करना पड़ता है। कई कामगारों ने महसूस किया कि नियमित रूप से घर में तनखाह लाने से धीरे धीरे उनके परिवार में उनकी इज़्जत बढ़ गई है। स्पष्ट तौर पर वैतनिक घरेलू काम उन्हें सम्मान व आदर के पितृसत्तात्मक धारणाओं में बांधता है क्योंकि उनका महिला मालिकों से साबका पड़ता है और वे परिवार को भी कुछ समय दे पाती हैं।

कुछ कामगारों ने अपने गांव (शहरों में भी) में सगे संबंधियों से अपना काम छिपाया है क्योंकि पारम्परिक तौर पर औरतें घरों से बाहर काम नहीं करतीं। अन्यों ने अपने काम की प्रवृत्ति को छिपाया है। जैसा कि 30 वर्षीय कामगार ने बताया 'हमारे यहां औरत का काम करना अच्छा नहीं मानते। आदमी की इज़्जत पर आंच आती है'। इन मामलों में वे अपनी बेटियों को घरेलू कामगार के रूप में काम करने की इजाज़त नहीं देतीं और बेटियों की शादी तय करने के लिए अपने काम के बारे में ज़ाहिर नहीं होने देतीं। कुछ मामलों में काम की प्रवृत्ति की समस्या है। घरेलू कामगार की पहचान को ज़ाहिर करने के बनिस्बत वे ये कहना पंसद करती हैं कि वे स्कूल या फ़ैक्ट्री में काम करती हैं। कुछ कामगार अपने ससुराल से अपने काम के बारे में छिपाती हैं मगर मायके में पता होता है, जबकि कईयों को घरेलू कामगार होने पर मजाक बनाया जाता है। जैसा कि तमिलनाडू से आई 56 वर्षीय घरेलू कामगार ने बताया कि 'मेरे परिवार ने मेरा मजाक बनाया कि मैं दिल्ली दूसरों के घरों में काम करने आई'। कुछ मामलों

में यदि नजदीकी परिवार के लोग उनके घरेलू काम के बारे में जानते हैं तो वे उनसे विनती करती हैं कि वे दूर के संबंधियों को न बतायें।

यहां यह बात करना आवश्यक है कि ज्यादातर महिलायें जिनकी घरेलू कामगार होने का इतिहास रहा है वे इस काम को हीन या कमतर नहीं मानती हैं। औरतें जिनके पास अन्य कोई सयोगी ढांचा उपलब्ध नहीं है वे भी इस काम को अपमानजनक या शर्मनाक नहीं मानती हैं। बुजुर्ग महिलायें, खासतौर से विधवा एकल महिलायें और जिन औरतों के पति शराबी हैं वे अपने काम को नहीं छिपाती हैं और न ही उन्हें लोगों के नज़रिए की ही परवाह है।

फिर भी क्या वे इसे काम मानती हैं या नौकरी? जैसा कि पहले भी चर्चा हुई कि ज्यादातर कामगार के विचार में उन्होंने यह 'काम' इसलिए चुना कि उनके पास अन्य कोई विकल्प नहीं था। सर्वे की गई घरेलू कामगारों में से 70 प्रतिशत कामगारों ने अपने काम को नौकरी मानी मगर बची 30 प्रतिशत ने इसे नौकरी नहीं माना। जिन्होंने इसे नौकरी मानी उन्होंने कई कारण बताये। उन्होंने कहा कि इस नौकरी से उन्हें पैसा कमाने की क्षमता तो मिली मगर यह फ़ैक्ट्री, ऑफिस या स्कूल में नौकरी करने जैसा नहीं है। घरेलू काम से न तो उन्हें काम का सम्मान मिलता न ही ऑफिस नौकरी जैसी सुविधायें व बोनस। उदाहरण के लिए महाराष्ट्र से आई 40 वर्ष से ऊपर की कामगार ने कहा कि इस नौकरी से वह कमा तो सकी है मगर इसमें वेतन बहुत ही कम है। फिर भी उसने कहा कि घर बैठने से तो कम वेतन मिलना बेहतर है। इसी तरह से बिहार से आई एक 40 वर्षीय कामगार ने बांटते हुए कहा कि भले ही यह कम वेतन वाला और बहुत सम्मान वाला काम न हो मगर इस काम ने उसे दिल्ली में अपने खर्चे पूरा करने का मौका दिया। कुछ कामगारों ने कहा उन्हें अपने काम पर कोई गर्व नहीं है।

“घरेलू काम नौकरी नहीं बल्कि यह दिहड़ी मजदूरी जैसा है.....एक दिन आपके पास है तो दूसरे दिन नहीं.....और मालिक भी बदलते रहते हैं”। 30 वर्ष से ऊपर की घरेलू कामगार ने कहा।

जिन्होंने इस काम को नौकरी नहीं माना उनका तर्क था कि घर की सफाई और बर्तन धोना काम नहीं है। जैसा कि पहले भी चर्चा की जा चुकी है कि इस काम को औरत का अपने काम का ही विस्तार माना जाता है, अपने घर से बाहर के काम की तनख्वाह तो मिलती है मगर इसे निम्न श्रेणी का काम माना जाता है। इसी कारण की वजह से कामगार अपने काम को पसन्द नहीं करतीं। इसे नौकरी न मानने का

दूसरा कारण है इसमें न मिलने वाली सुरक्षा। यह अस्थायी है आज बहुत ढेर सारा है तो कल नहीं है। मध्य प्रदेश से आई एक कामगार ने इसकी तुलना दिहाड़ी मजदूरी से की, “यह काम दिहाड़ी जैसा है आज है तो कल नहीं”। इस संदर्भ में यह नोट करना आवश्यक है वे भले ही इस काम को नौकरी मानें क्योंकि इससे उन्हें कमाने का साधन मिला है परन्तु यह काम उन्हें सम्मान या इससे जुड़ी कोई सुविधा जैसे बोनस, पेंशन या मातृ अवकाश नहीं देता। ज्यादातर ने कहा इससे बेहतर तो वे स्कूल आया का काम करना पसन्द करेंगी। कुछ ने कहा कि वे स्वरोजगार करना चाहती हैं, सब्जी या फल विक्रेता बनना या फ़ैक्ट्री में काम करना। प्रायः सभी नहीं चाहतीं कि उनकी बेटियां इस पेशे में आयें।

4.2 मालिकों द्वारा किया गया व्यवहार

कामगार अपने काम को जो आदर देती है उसके अलावा जो सम्मान उसे अपने परिवार या मालिकों से मिलता है बहुत ही अहम मसला है। सर्वे के अनुसार हमने कामगारों से उनके प्रति मालिकों के व्यवहार के बारे में पूछा। 95 प्रतिशत ने कहा कि उनके साथ भला व्यवहार होता है जबकि 5 प्रतिशत ने बताया कि उनके मालिक हमेशा उनसे गुस्सा रहते हैं और उनका अनादर करते हैं। कुछ घरों में मालिक कामगारों के साथ बातचीत में कुछ समय बिताते हैं मगर कुछ जगहों पर सिर्फ काम से काम। 2.5 प्रतिशत ने मालिकों से गाली सुनने जबकि 0.3 प्रतिशत ने शारीरिक हिंसा झेलने का अनुभव बताया। अपने साथ हुए इंटरव्यू के दौरान भी उन्होंने मिलते जुलते अनुभव बांटे।

कुछ कामगारों ने बांटा कि उनके काम पर कभी देर से पहुंचने पर मालिक उन्हें डांटते हैं और अपशब्द का भी इस्तेमाल करते हैं। कुछ कामगारों ने बताया कि कुछ मालिकों को उनका पलटकर जवाब देना अच्छा नहीं लगता। 50 वर्ष की एक कामगार ने बताया कि उसकी मालिक उसे जल्दी काम करने को कहती है जो वो नहीं कर पाती और हमेशा उसके साथ बहस हो जाती है। 40 वर्षीय अन्य कामगार ने बताया कि उसकी एक मालकिन ने उसे अपशब्द कहे और अक्सर उससे अनादरपूर्वक बात करती है। यह तब बंद हुआ जब कामगार ने इसका मजबूती से विरोध किया। एक 40 वर्षीय कामगार को उसके मालिक के पड़ोसी ने इस गलतफ़हमी पर पीटा कि उसने उनके कपड़ों पर गंदा पानी फेंक दिया है। बहसबाजी ने इतना भद्दा रूप ले लिया कि पुलिस बुलानी पड़ी। उसके मालिक ने पुलिस से बहस लड़ाने के लिए मना किया। उसने साबित किया कि उसे बिलावज़ह पीटा गया है मगर उससे किसी ने माफी नहीं मांगी।

एक 40 वर्षीय घरेलू कामगार जिस घर में काम करती थी उनके यहां एक आवासित घरेलू कामगार भी काम करती थी। आवासित कामगार का मालिक का बेटा यौनिक हिंसा कर रहा था इस कामगार ने उसको दूसरी नौकरी ढूंढने में मदद की। इस बात से मालिक बहुत नाराज़ हो गई। मालिक ने उसे पुलिस बुलाने की धमकी दी और उसे मारा भी। इस अंशकालिक घरेलू कामगार को बगैर तनखाह दिये नौकरी से निकाल दिया।

उपर्युक्त चर्चा किए गए सभी मामलों में, कामगारों को उनके साथ हुए उत्पीड़क व्यवहार के खिलाफ़ शिकायत करने की कोई मददकारी व्यवस्था सुलभ नहीं थी। उत्पीड़क मालिकों के घर काम न करना ही उनके पास एकमात्र विकल्प था। फिर भी उनकी पैसे की ज़रूरत ने उन्हें वहां काम करने पर मजबूर किया। कुछ साल घरेलू कामगार की तरह काम करने और काम बदलने की पद्धति की जानकारी हो जाने से कामगार उन घरों में काम नहीं करतीं जो उनके साथ सम्मानपूर्वक व्यवहार नहीं करते। वे काम ढूंढने लगती हैं और जल्दी ही कोई विकल्प मिलने पर काम छोड़ देती हैं।

प्रायः सभी कामगारों ने बताया कि समय समय पर उनके मालिक उनकी ईमानदारी की परीक्षा लेते हैं, खासतौर पर शुरू शुरू में कीमती सामन इधर उधर छोड़ देते थे, कई बार कामगारों पर चोरी का आरोप भी लगाया गया। 2.3 प्रतिशत कामगारों ने यह रिपोर्ट की कि उनपर खाने का सामान, नगदी व गहने चुराने का आरोप लगाया गया है। उन्होंने बताया कि इन सभी आरोपों में या तो कीमती सामान बाद में मिल गया या फिर अन्य कामगार दोषी पाये गए हैं। इन सभी कामगारों ने जहां एकबार इनपर चोरी का इल्ज़ाम लगा और गलत भी साबित हुआ वहां काम छोड़ दिया मगर गलत आरोपों का विरोध नहीं कर सके। उनके लिए वहां काम छोड़ देना ही एकमात्र विकल्प बचा।

घरेलू कामगारों के सम्मान से जुड़ा दूसरा पहलू है मालिकों के घरों में उन्हें शौचालयों का इस्तेमाल करने देना। हमने पहले भी चर्चा की कि हमारे सर्वे सेम्पल के अनुसार 70 प्रतिशत घरों में ही उन्होंने शौचालयों का इस्तेमाल किया है, जिसमें से 60 प्रतिशत घरों में घरेलू कामगारों ने मालिकों का शौचालय इस्तेमाल किया और 40 प्रतिशत घरों में अलग से व्यवस्था थी। 22 प्रतिशत कामगारों के लिए अलग से बर्तन रखे गए, कभी कभी तो रसोईघर में बर्तन धुलने की जगह के नीचे। 50 प्रतिशत से ज्यादा घरेलू कामगार अपना खुद का खाना लाकर मालिकों के घर में खाती थीं। उनके खुद के लाये खाने को खाने के लिए मालिकों ने कभी एतराज़ नहीं किया। लेकिन कामगारों ने

मालिकों के बर्तन इस्तेमाल नहीं किया और ज़मीन पर बैठकर ही अपना खाना खाया। कुछ प्रतिशत कामगार तो बहुमंजिला मकानों की सीढ़ियों, पार्कों और कभी कभी धोबी (जो कपड़े की सफाई और उनकी इस्त्री करता है) के परिवार के साथ बैठकर खाना खाती हैं। हंलाकि बहुत कम प्रतिशत (13 प्रतिशत) में कामगारों ने रिपोर्ट किया उन्हें पार्क में नहीं बैठने दिया जाता, हमसे हुई बातचीत में उन्होंने बताया कि यह रवैया उन्हें बहुत अपमानजनक लगता है।

4.3 यौनिक उत्पीड़न

यह व्यापक तौर पर स्थापित है कि महिलाओं को कार्यस्थल पर होने वाली यौन उत्पीड़न की शिकायत करने में बहुत दिक्कत होती है और परिणाम स्वरूप वे खामोश रह जाती हैं। चुपी का और भी कारण है कि औरतों के साथ होने वाले यौनिक उत्पीड़न का दोषी उन्हें ही ठहराया जाता है। मालिक और कामगार के बीच सत्तात्मक संबंध और उनके साथ होने वाले भेदभाव या उनकी शिकायत को नकार जाने का रवैया भी उन्हें चुप करा देता है। कानूनी जानकारी की कमी, शिकायत करने में आत्मविश्वास की कमी या भरोसा तोड़ने का लांक्षन भी जिम्मेदार हैं खामोशी बरतने के लिए (संहिता 2007)। हंलाकि भारत में कार्यस्थल पर होने वाली यौन हिंसा से संबन्धित कोई कानूनी धारा नहीं है परन्तु सर्वोच्च न्यायालय द्वारा जारी की गई विशाखा बनाम राजस्थान राज्य केस (1997) का इस्तेमाल किया जाता है। इस महत्वपूर्ण निर्णय ने इस अदृश्य हिंसा को चिन्हित किया और राज्यों को उनके विभिन्न कार्यस्थलों पर होने वाले यौन उत्पीड़न को पहचान देन पर बाध्य किया। इसके साथ ही नारीवादियों ने, औरतों के समूहों और वकीलों ने राष्ट्रीय महिला आयोग के साथ जुड़कर कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न पर बिल ड्राफ्ट किया है। हंलाकि इस बिल को 2010 में संसद में पेश किया गया मगर इसमें घरेलू कामगारों को शामिल नहीं किया गया। अधिकारियों ने घरेलू कामगारों से इसमें न शामिल करने का यह तर्क दिया कि घर जैसे स्थान पर हिंसा का कोई चश्मदीद गवाह मौजूद न होने की वजह से हिंसा साबित करना कठिन हो जायेगा। घरेलू कामगारों के संगठनों, महिलाओं व वकीलों के समूह ने इसका जोरदार विरोध किया है 10

बुनियादी स्तर पर समाज के पिछड़े वर्ग से आये घरेलू कामगारों की स्थिति औपचारिक कामगारों से बहुत ख़राब है जैसे कि उनको गुनहगार पर इल्ज़ाम लगाने और उसे साबित करने में बहुत दिक्कत होती है। उनकी आर्थिक कमजोरी उन्हें खामोशी से सब सहने की ओर और ढ़केल देती है। इस तरह के कुछ मामलों को कार्यकर्ताओं ने उठाया है¹¹। 2009 में मुम्बई में एक घरेलू कामगार ने अपने एक फिल्म स्टार मालिक द्वारा यौन उत्पीड़न के मामले को उठाया। हंलाकि गुनहगार को जेल हुई मगर बाद में कामगार ने उसपर लगाये इल्ज़ाम वापस ले लिए। हंलाकि समूह जो घरेलू कामगारों

के अधिकार पर काम करते हैं उनका अनुभव है कि ज्यादातर मामलों में खासतौर से आवासित कामगारों के साथ हुई यौन उत्पीड़न की घटना रिपोर्ट नहीं होती और मामले को रफ़ादफ़ा कर दिया जाता है।

इस तरह आंशिक घरेलू कामगारों के साथ हुई यौन उत्पीड़न के मामले कभी कभार ही दर्ज किए जाते हैं। हमारे सर्वे में हमने कामगारों से पूछा कि क्या कभी किसी पुरुष मालिक द्वारा किया गया कोई ऐसा व्यवहार है जो उन्हें अच्छा न लगा हो¹²। 6 कामगारों ने बताया कि ऐसा हुआ है। इसमें मौखिक उत्पीड़न और यौनिक हावभाव शामिल है। जब हमने पूछा कि उन्होंने इसके खिलाफ़ क्या कदम उठाये तो उन्होंने बताया कि उन्होंने ऐसे घरों में काम छोड़ दिया। उन्हें अपनी नौकरी और वेतन छोड़ देने के आलावा अन्य कोई साधन नहीं मिला।

यौन उत्पीड़न के विविध रूपों और शिकायत की जटिलता को समझते हुए हमने आंशकालिन घरेलू कामगारों से छोटे छोटे समूहों में चर्चा करके इस मामले की गहराई को समझने की कोशिश की। यह समझना ज़रूरी था कि क्या घरेलू कामगार को यौन उत्पीड़न के विभिन्न स्वरूपों की जानकारी है। क्या किसी भी तरह की मददकारी व्यवस्था उन्हें चुप्पी की ओर ढकेलती है

(संहिता 2007)? वे इन मामलों का कैसे सामना करती हैं? क्या वे परिवार के अन्य सदस्यों को इस समस्या के बारे में बताती हैं? या क्या वे अन्य घरेलू कामगारों का घटना के बारे में बताती हैं?

अन्य संस्थायें जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न पर काम करती हैं उन्होंने बताया कि घरेलू कामगारों में इस मामले को सामने लाने का आत्मविश्वास नहीं होता या अपने उत्पीड़न को बांटने का कोई मंच ही नहीं है¹³। किसी भी तरह का मददकारी ढांचा उपलब्ध न होने की वज़ह से उनके लिए यौन उत्पीड़न के मामले दर्ज करने में और भी दिक्कत हो जाती है। इसके आलावा यौन उत्पीड़न की मार्गदर्शिका 'घर' पर लागू नहीं होती है¹⁴। जब घरेलू कामगार अपने पर हुए किसी भी तरह के यौन उत्पीड़न का विरोध करती हैं तो उन्हें नौकरी से निकालने जाने का भय या फिर चोरी का इल्ज़ाम लगाने की धमकी दी जाती है।

यौन उत्पीड़न में क्या सम्मिलित है ¹⁵ ?

- अवांछित और अनचाहा कोई भी मौखिक या अमौखिक शारीरिक या दृश्य व्यवहार जिसकी यौनिक प्रवृत्ति हो
- जेंडर आधारित कटाक्ष, भेदभाव व अपमान - स्वीकारना या नकारना जिसका औरत के रोजगार पर असर हो
- एक डरानेवाला, शत्रुतापूर्वक, हीन करने वाला, अपमानित और उत्पीड़क काम का माहौल
- अन्य मुद्दों के साथ जुड़ाव जैसे महिला कामगार की स्थिति, वर्ग, जाति, धर्म, काम की प्रवृत्ति इत्यादि
- कार्यस्थल पर होने वाले अन्य उत्पीड़न के रूपों से जुड़ाव
- सत्ता और पद का दुरुपयोग
- मानव अधिकार का उल्लंघन

घरेलू कामगारों से हुई हमारी शुरुआती बातचीत के दौर में ज्यादातर सभी ने कहा कि वे जिन घरों में काम करती हैं वहां यौन उत्पीड़न नहीं हुआ है। कुछ ने तपाक से कहा कि यौन उत्पीड़न तब तक नहीं होता जबतक कि इसकी मांग न की जाए—जैसे कि औरतें अपने कपड़ों और व्यवहार से उत्तेजित नहीं करतीं। कुछ ने इसका खंडन करते हुए अपने अनुभव बांटे। इस संदर्भ में हमने यौन उत्पीड़न के विभिन्न स्वरूपों की चर्चा की और उन्हें इसके अस्पष्ट रूपों को पहचानना और रणनीतिगत तरीके से सामने करने के तरीके बांटे कि जब ऐसी घटना हो तो इसका सामना चिल्ला कर कि घर के अन्य सदस्य व पड़ोसी सुनें, दूसरी घरेलू कामगारों से अनुभव बांट कर, मालिकों से सामना करने के लिए समूह बनाकर और जागोरी जैसी संस्थाओं से मदद ले कर किया जाए।

ज्यादातर जो घटनायें हमसे बांटी गई थी वे सारे यौन उत्पीड़न अप्रत्यक्ष और अस्पष्ट तरीके के थे। सबसे साधारण तरीका यौन उत्पीड़न का जो बांटा गया वह था उन्हें काम करते हुए घूरने का, खासतौर पर जमीन पर झाड़ू लगाने और पोंछा करते समय। इसी तरह के मामलों में कुछ कामगारों ने बताया कि उनकी महिला मालकिन की अनुपस्थिति में पुरुष मालिक उन्हें फिर से जमीन सफाई के लिए कहते हैं। उन्होंने हर उम्र के पुरुषों से इस तरह का व्यवहार मिला है यहां तक कि बुजुर्ग पुरुष मालिकों से भी। एक मामला बताते हुए घरेलू कामगार ने बताया कि एक बुजुर्ग पुरुष ने उसे बगैर डरे हुए घर के भीतर आने को कहा। कामगार को कुछ अटपटा लगा जल्दी उसने ताड़ लिया कि पुरुष घर में अकेला था, कामगार ने कहा कि वह तब

आयेगी जब मालकिन घर पर होगी। जब उसने यह घटना अन्य कामगार को बताई तो उसने बताया कि इस आदमी ने पहले भी कामगारों के साथ ऐसा बर्ताव किया है जिसकी वज़ह से लम्बे समय तक किसी महिला कामगार ने वहां काम नहीं किया। बंगलौर में भी, स्त्री जागृति समीति ने यह पाया कि अक्सर बुजुर्ग पुरुषों ने छेड़छाड़ किया है खासतौर पर उन घरेलू कामगार के साथ जो उनकी देखभाल के लिए रखी जाती हैं 16।

हमारी चर्चा में यह बात निकल कर आई कि बुजुर्ग घरेलू कामगार महिलायें ही उन घरों में काम करती हैं जहां सिर्फ पुरुष रहते हैं, जवान कामगार इन घरों में काम करना पसंद नहीं करतीं। कुछ मामलों में उनके परिवार मना करते हैं या फिर उन्होंने सुन रखा होता है कि जहां सिर्फ पुरुष रहते हैं वहां यौन उत्पीड़न हो सकता है, तो वे वहां काम नहीं करतीं। कुछ कामगारों ने यह भी रिपोर्ट किया कि उनके साथ हुए बुरे अनुभव के बाद उन्होंने तय किया कि वे इस तरह के घरों में काम नहीं करेंगी।

अनिला एक घरेलू कामगार है जो 20 वर्षीय से कुछ ज्यादा है। अनिला की मां ने उसे जहां वह खुद कई सालों से काम करती थी वहां काम पर लगाया। घर के पुरुष मालिक ने अनिला को अपने कमरे में सब्जी काटने को कहा। उसकी खुद की जुबानी में “....उस आदमी ने मुझे उसके कमरे में जाकर सब्जी काटने को कहा। जब मैंने ऐसा किया तो उसने पीछे से आकर मेरी पीठ पर हाथ रखा। मुझे बहुत अजीब लगा और मैं डर गई। मैं सब्जी वहीं छोड़कर रसोई में आ गई। उसने कहा कि उसने मेरे साथ कुछ भी नहीं किया। फिर उसने एक ग्लास में दूध निकाला और मैंने देखा कि उसने एक दवा उस दूध में मिलाई। उसने वह दूध मुझे पी जाने के लिए कहा। मैं पीछे के दरवाजे से बाहर भाग गई और अपनी मां को बताया जिसने बाद में मालकिन को यह बात बताई। मैं कुछ भी कहने से डर रही थी क्योंकि मालकिन का पति भी वहीं खड़ा था....बाद मैंने मालकिन को पूरी बात बताई और कहा कि मैं अब वहां काम नहीं करना चाहती।”

यौनिक उत्पीड़न का एक और तरीका है यौनिक जुमले देना। एक कामगार ने बांटा कि घर के पुरुष सदस्य उनपर यौनिक जुमले कसते हैं और उनके साथ वक्त बीताने की व्यग्रता दिखाते हैं। इस कामगार का यह खुद का अनुभव है और उसने दूसरी कामगारों से भी इस तरह के अनुभव सुने हैं। उसने बाद में जब अपनी महिला मालकिन से इसकी शिकायत की तो कामगार के सामने ही उसने अपने पति को फटकारा। पति चुपचाप खड़ा रहा मगर इंकार भी नहीं किया। उसने अंततः उस घर में काम छोड़ दिया।

ऐसे घरों में काम बंद कर देना ही इनके पास एकमात्र विकल्प था और उन्होंने नई नौकरी मिलने पर वहां काम छोड़ दिया। इस मामले में यौनिक हिंसा सीधी इनकी आर्थिक कमजोरी से जुड़ी हुई है, जैसा कि उन्हें भय होता है कि अगर उन्होंने आवाज़ उठाई तो उन्हें अपनी नौकरी से हाथ धोना पड़ेगा। जैसा कि पहले भी चर्चा हो चुकी है कि कमाई छूट जाना अन्य कई तरह की पेशानियां खड़ी कर देता है।

ऐतिहासिक रूप से गरीबी और जेंडर के बीच शोषण की श्रृंखला काम के हर क्षेत्र में पाई गई है। ग्रामीण भारत का यह चलन प्रचलित है कि मजदूरों का अपने मालिकों से काम में अनुबंधन में उनकी पत्नियों द्वारा सेवा भी शामिल है (दूबे 2003)। मालिक के घर में हर समय उनके घर में काम करने के साथ साथ निचली जाति की औरतों को यौनिक रूप से भी अपने मालिकों को उपलब्ध रहना पड़ता है। अग्रवाल (1994) ने यह भी नोट किया है कि पारम्परिक कृषि सामाजिक व्यवस्था में जातिगत और आर्थिक शोषण का जेंडरगत शोषण से गहरा जुड़ाव रहा है। निचली जाति की औरतों को यौनिक रूप से अपने मालिकों को उपलब्ध रहना पड़ता है और “ उनका यह यौनिक उत्पीड़न उनके परिवार पर होने वाले उत्पीड़न का ही एक स्वरूप है” (इबिड: 439)। यह उनके काम का एक खामोश पक्ष है। इसके खिलाफ आवाज़ उठाने का मतलब है अपनी जीविका से हाथ धो बैठना जो वे वहन नहीं कर सकते। इस चलन के तहत मालिक महिला घरेलू कामगार का यौनिक शोषण करते हैं। शिकायत करने पर या तो नौकरी छूटती है या झूठा चोरी का आरोप लगने का भय रहता है। चोरी के आरोप के मामले में भी मालिकों के पास सत्ता होने से बात उनके ही पक्ष में होती है क्योंकि कामगारों के पास यौनिक उत्पीड़न और झूठे चोरी के आरोपों की शिकायत करने को कोई मददगारी ढांचा (या उन्हें इसकी जानकारी नहीं) मौजूद नहीं है।

ऊपर किए गए आदर और सम्मान की चर्चा के दौरान यह बात नोट करने की है कि भले ही कामगार अपने काम को सम्मान से नहीं देखते मगर उनकी उम्मीद होती है कि उनके मालिक उनके साथ मान सम्मान का व्यवहार करें। जहां उनके साथ आदरपूर्वक व्यवहार नहीं हुआ वहां उन्होंने मालिकों से सवाल किया और काम छोड़ दिया। यह स्पष्ट है कि काम की जगह कामगारों के साथ कैसा व्यवहार होगा इसका निर्णय पूरी तरह से मालिकों के हाथ में है – बात करने का लहज़ा, शौचालय इस्तेमाल करने देने की अनुमति, या उनके बर्तनों का इस्तेमाल। मालिक और कामगार के बीच सत्तात्मक असमानता तो उन मालिकों के व्यवहार में भी निश्चित है जो अपने कामगारों से ठीक बर्ताव करते हैं, उनके बातचीत की सीमा तय होती है। इस पक्ष पर लम्बी चर्चा अगले अंश में होगी।



5. मालिकों/नियोक्ताओं का नज़रिया

जैसा कि पहले भी चर्चा हुई है कि घरेलू कामगार के संदर्भ में कार्यस्थल की परिभाषा, मालिक और कामगार के बीच रिश्ता बहुत ही अनोखा है। अनौपचारिक काम के क्षेत्र में भी घरेलू काम अन्य कामों से भिन्न है क्योंकि यहां उनका कार्यक्षेत्र किसी का घर है और मालिक और कामगार के बीच का संबंध विषयपरक होता है जो विभिन्न परिवारों पर निर्भर करता है।

इस अध्ययन का हिस्सा मालिकों से भी बातचीत का था जिसे व्यवस्थित करने में काफी कठिनाईयों का सामना करना पड़ा। हमने घरेलू कामगारों से उनके मालिकों का संपर्क और उनसे मीटिंग करने की बात की। अधिकतर ने यह कहकर मना कर दिया कि इसका उनके काम पर असर हो सकता है और वे यह नहीं चाहतीं। बहुत कम कामगारों ने हमें संपर्क नम्बर दिए। हमने मालिकों को यह स्पष्ट किया कि हमारा मकसद साधारणतौर पर मालिकों के नज़रिए को इकट्ठा करना है न कि उनके कामगारों से उनके संबंधों की जानकारी। कुछ लोगों को छोड़कर अन्य मालिकों ने हमसे मिलने में रुचि नहीं दिखाई। अगले कदम के तौर पर हम पड़ोसी मालिकों से इस विषय में बातचीत करने को मिले। कुछ लोगों को छोड़कर बाकी पड़ोसी मालिकों के साथ हमने इंटरव्यू किया जिनके यहां मदनपुर खादर से अंशकालिक घरेलू कामगार काम करने आती थीं।

5.1 घरेलू कामगारों का महत्व

हमने मालिकों से उनके जीवन में घरेलू कामगारों के महत्व को पूछा। वे घरेलू कामगारों

को नौकरी पर क्यों रखते हैं? अधिकतर मालिकों का कहना था कि घरेलू कामगारों से घर सहज और व्यवस्थित ढंग से चलता है जैसा कि वे अतिरिक्त समय लगने वाला और थकाने वाला काम करती हैं। आगे जोड़ते हुए उन्होंने बताया कि भारतीय रिवाज़ में ताजा पका खाने की आदत और बर्तन सफाई की आवश्यकता होती है। अन्य ने कहा कि मौसम की मांग है कि रोज़ घर की सफाई हो। जिन घरों की महिलायें घर से बाहर काम करती हैं वहां घरेलू कामगारों की महत्व और भी ज्यादा है कि वे घर का काम संभाल लेती हैं। वे मालिक जिनके एकल परिवार हैं या जिनके छोटे बच्चे हैं उनके नज़रिए से घरेलू कामगार न केवल सहयोगी व्यवस्था की तरह हैं बल्कि भावनात्मक सहयोग भी प्रदान करती हैं। उन्होंने यह भी कहा घरेलू कामगार आसानी से और उनके बजट में उपलब्ध हो जाते हैं।

खासतौर पर कुछ कामगारों का यह भी मानना है कि हमारी संस्कृति में घर के काम की ज़िम्मेदारी न केवल औरतों की है बल्कि सच्चाई यह है कि पुरुषों को आदेश देने की भी आदत है। औरतें काम के इस भार को घरेलू कामगारों की सहायता से ले पाती हैं। अन्य ने बताया कि चूंकि कोई और उनके घर की ज़िम्मेदारी ले लेता है तो उन्हें अपने बच्चों और खुद के लिए समय मिल जाता है।

यहां यह बात करना भी ज़रूरी है कि कुछ मालिकों का घरेलू कामगारों को रखने का मददकारी नज़रिया भी है कि "इससे गरीब औरतें कुछ पैसे कमा लेती हैं"। अन्य मालिक ने कहा कि ".....उन्हें काम पर रखना हमें ज्यादा मंहगा नहीं पड़ता और इससे गरीब महिला की मदद भी हो जाती है"।

“ जो घरेलू कामगारों को नहीं रखते उन्हें निदांत्मक नज़रिए से देखा जाता है.....”
एक मध्य परिवार के लिए घरेलू कामगार उनकी प्रतिष्ठा का प्रतीक है।

कुछ मालिकों का यह भी मानना था कि घरेलू कामगार रखना आज की जीवनशैली का हिस्सा हो गया है कि खुद काम करना और घरेलू कामगार न रखना बुरा लगता है। एक मालिक जो मध्यवर्गीय कॉलोनी में रहती है उसने बताया कि उस इलाके में रहने पर घरेलू कामगार रखना एक प्रतिष्ठा का प्रतीक है। वे जिनके यहां घरेलू कामगार नहीं हैं उन्हें कमतर माना जाता है। उच्च मध्यवर्गीय परिवार की मालिक का मानना है कि वे जो घरेलू कामगार नहीं रखते इस बात का प्रतीक है कि उनकी कोई आर्थिक समस्या है जिसके कारण उनके यहां घरेलू कामगार नहीं है। इस पक्ष को राय और कय्यूम ने भी नोट किया है जैसा कि उन्होंने भारत में पाया है कि घरेलू कामगार न केवल अवांक्षित काम करते हैं बल्कि.....“घर का काम

करते हुए मालिकों के लिए यह संभव बनाते हैं कि वे अपनी मध्यवर्गीय प्रतिष्ठा का कायम रख सकें (2009:9)।

घरेलू कामगार को काम पर रखते हुए किन बातों का ध्यान रखा जाता है। मालिकों के उन परिवारों को छोड़कर जहां बुजुर्ग औरतें हैं, सभी मालिकों ने अपने इंटरव्यूह में कहा कि वे घरेलू कामगारों से उनकी जातिगत पहचान नहीं पूछते। फिर भी कुछ मालिकों ने कहा कि अगर संभव हो तो वे अपने घरेलू कामगार की जाति जानना चाहेंगे। घरेलू कामगारों ने भी बताया कि ऐसा कम ही होता है जब उनके मालिक उनकी जाति पूछते हैं – यदि कोई पूछता भी है तो वो परिवार के बुजुर्ग सदस्य ही होते हैं। ज्यादातर मालिकों के विचारों में दिल्ली जैसे शहर में (हमारे रिसर्च का इलाका दक्षिण दिल्ली था) जाति जानने का महत्व समय के साथ घटता चला गया है, हंलाकि धर्म की पहचान भले ही मायने रखती हो। अधिकतर लोगों का विचार है कि हिन्दू मालिक हिन्दू घरेलू कामगार और मुस्लिम मालिकों में मुस्लिम कामगार को रखने की प्राथमिकता होती है।

सभी मालिकों ने यह बात कही कि घरेलू कामगार का साफ सुथरा होना उनके चुनाव का अहम हिस्सा है। इसके आलावा, कुछ ने कहा कि वे घरेलू कामगार के बातचीत का लहज़ा भी देखते हैं जैसा कि वे चाहते हैं कि कामगार नम्र स्वभाव की हो। जब नई घरेलू कामगार को काम पर रखते हैं तो इन बातों का ध्यान रखते हैं – इलाके में चल रहे दर के हिसाब से उसकी तनख्वाह तय की जाए, महीने में छुट्टी की संख्या (छुट्टी की सूचना पहले से और मालिक की अनुमति से ले सकती हैं) काम की गुणवत्ता और ईमानदारी और समय पर आना इत्यादि। प्रायः सभी मालिकों का कहना था कि वे चाहते हैं कि घरेलू कामगार उनके दिए आदेशों को अच्छे से एक बार समझ लें ताकि उन्हें उनके पीछे न पड़ना पड़े। कुछ मालिकों ने कहा कि चुनाव से ज्यादा महत्वपूर्ण है कि मालिक अपनी संतुष्टि के लिए घरेलू कामगारों को कैसे काम सीखाते हैं।

हमने मालिकों से पूछा क्या घरेलू कामगारों को चुनते समय उनकी कोई प्रादेशिक प्राथमिकता भी है? ज्यादातर मालिकों का जवाब था कि प्रदेश से ज्यादा उनकी स्वच्छता और व्यक्तित्व ज्यादा महत्वपूर्ण है। कुछ ने कहा कि उन्हें उत्तर भारतीय घरेलू कामगारों से परहेज़ है क्योंकि वे समय की पाबन्द नहीं, छुट्टी ज्यादा लेती हैं और बातूनी होती हैं। उसी मालिक ने कहा कि वह बंगाली या दक्षिण भारतीय घरेलू कामगार को प्राथमिकता देती है क्योंकि “वे पेशेवर होती हैं और मालिकों से बातों में वक्त नहीं गंवाती”।

इस सवाल कि पिछले 30 सालों में क्या घरेलू कामगारों के काम के स्वभाव में कोई अंतर आया है, इसके जवाब में मालिकों का कहना था कि पहले घरेलू कामगार बहुत जिम्मेदार और भरोसे वाले होते थे जबकि उन्हें ज्यादा शारीरिक परिश्रम करना पड़ता था। वे परिवार के सदस्य की तरह माने जाते थे और मालिकों के आदेशों का बुरा नहीं मानते थे। उन्होंने कहा कि तत्कालीन समय में घरेलू कामगारों को डांटने का परिणाम उनका काम छोड़ देना हो सकता है। मालिकों ने कहा कि पहले के घरेलू कामगार आज की अपेक्षा ज्यादा ईमानदार होते थे। कभी कभी उन्हें परखने के लिए ये कीमती सामान इधर उधर रख देते हैं कि घरेलू कामगार चुराते हैं या नहीं। अपने अभिभावकों के समय के 'नौकरों' का संस्मरण बार बार उनसे बातचीत में उभर कर आ रही थी।

कई मालिक समय के साथ घरेलू कामगारों के रवैये में आये बदलाव को पसंद नहीं करते। 'निष्ठा' शब्द उनकी चर्चा में बार बार आया और उनका मानना है कि आजकल के घरेलू कामगार पहले जैसे निष्ठावान नहीं हैं। उन्होंने बताया कि आजकल के घरेलू कामगार ज्यादा छुट्टी की मांग, ज्यादा वेतन और आदरपूर्वक व्यवहार की मांग करते हैं। अन्य का कहना था कि अब घरेलू कामगार अच्छा वेतन मिलने की चाह में जल्दी जल्दी काम बदलते हैं, उनकी मालिकों की प्राथमिकता होती है और वे अपने हकों को भी जान गए हैं। कुछ कामगारों ने 'पेशेवर' शब्द का इस्तेमाल किया लेकिन गैरव्यक्तिगत रिश्ता होने के बदलाव पर अफसोस जताया। एक मालिक ने तो कहा कि अब 'नौकर' शब्द की जगह 'कामवाली' शब्द का इस्तेमाल होने लगा है जिससे पता चलता है कि पहले से उनका सम्मान बढ़ गया है। कई मालिकों की दृष्टि में अधिक वेतन की मांग अन्यायपूर्वक है। उन्होंने यह भी कहा कि अब घरेलू कामगार कई तरह की सुविधाओं की मांग करते हैं परन्तु उनमें निष्ठा की भावना है ही नहीं क्योंकि वे आसानी से मालिक बदल लेते हैं।

कुछ मालिकों ने घरेलू कामगार पर तात्कालिन राजनैतिक समझ पर भी अपनी प्रतिक्रिया ज़ाहिर की। उदाहरण के तौर पर निष्ठा के विचार पर एक मालिक ने कहा कि "हमने जो निष्ठा की समझ बना रखी है उसमें घरेलू कामगारों को मिलने वाला चुनाव नहीं है। पहले के घरेलू कामगारों को आज की तरह समझ नहीं थी। अब घरेलू कामगारों ने समझना शुरू कर दिया है कि उन्हें यह अधिकार है कि उनके पास काम छोड़ देने का विकल्प है जहां उनके साथ अच्छा व्यवहार नहीं होता है"। लेकिन उसने यह भी कहा कि घरेलू कामगार इस बात का फ़ायदा भी उठाते हैं कि घरों में उनकी ज़रूरत है। अन्य मालिक ने जोड़ते हुए कहा कि शहर की बदलती संस्कृति के साथ घरेलू कामगारों में बदलाव आ रहा है। उदाहरण के लिए उसके

विचार में कलकत्ते की संस्कृति दिल्ली से फर्क है। उसने अपना अनुभव बताते हुए कहा कि आज भी कलकत्ते में घरेलू कामगारों को आज्ञा देते हुए बात करते हैं मगर दिल्ली की घरेलू कामगारों को यह स्वीकार नहीं होगा। उसने जोड़ते हुए कहा कि कलकत्ते में मालिकों को बोलने का लहज़ा बदलने की ज़रूरत है। यहां यह बात रखनी महत्वपूर्ण है कि कई मालिकों का मानना है कि वे सरकार का हस्तक्षेप नहीं चाहते क्योंकि उनका मानना है कि घरेलू कामगार और मालिकों के बीच का रिश्ता व्यक्तिगत और नीजि है।

हंलाकि, कई मालिक यह पूछने पर कि घरेलू काम हुनर वाला काम है इसपर टिठक गए, जवाब देने के पहले उन्होंने सोचा। कुछ के विचार में वे मान सकते हैं कि खाना बनाना हुनर का काम है लेकिन साफसफाई नहीं। अन्धों ने कहा कि घरेलू कामगारों ने शहर में सफाई का तौर तरीका सीखा जो कि उनके गांव के तरीके से भिन्न है। कुछ मालिकों ने कहा कि उन्हें घरेलू कामगारों को सीखाना पड़ा खासतौर पर आवासित घरेलू कामगारों को। कई मालिकों ने घरेलू कामगार को हुनर वाला काम नहीं माना—कुछ ने इसे काम का दर्जा देना उचित नहीं समझा। उन्होंने आगे जोड़ते हुए कहा कि वे घरेलू कामगार अपनी मजबूरी के चलते बने हैं उनकी सीखने की कोई इच्छा नहीं थी, आगे जोड़ते हुए कहा यह औरतों के घर का काम है न कि ऑफिस का काम। काईयों ने कहा कि सीखाने से घरेलू कामगारों में कुछ ही सुधार हो पाता है। कुछ मालिकों का कहना था कि उन्हें सीखाने से वे अपने समय का अच्छे से प्रबंधन कर सकती हैं। हंलाकि, सभी मालिक इस बात से ज़रूर सशंकित थे कि ट्रेनिंग के बाद घरेलू कामगार ज्यादा तनखाह की मांग करेंगे।

5.2 मालिकों और घरेलू कामगारों के बीच संबन्ध

मालिकों और घरेलू कामगारों के बीच का संबन्ध बड़ा पेचीदा है। यह अक्सर साधारण मालिक और कामगार के रिश्ते से आगे बढ़ जाता है क्योंकि यहां कार्यस्थल घर है और दोनों एकदूसरे को व्यक्तिगत और भावनात्मक सहयोग देते हैं। मालिकों ने इस बात की ओर इशारा किया कि रिश्ता बहुत ही व्यक्तिपरक है जो व्यक्ति विशेष पर निर्भर करता है। एक मालिक ने बताया कि उसकी कामगार उसके साथ 15 सालों से रह रही है। “उसने मेरे बच्चों को बड़ा करने में मदद की है और मेरा उसके साथ खास रिश्ता है। मुझे उसकी और उसके परिवार की देखभाल करनी है और जब वह चाहे उसे छुट्टी देनी है। मेरे साथ उसके लिए काम करना उसकी ‘सुरक्षा’ है। जब उसे बुखार आता है या उसके पति के साथ कोई दिक्कत आ जाती है तो उसके बच्चे की स्कूल फीस दे देती हूं (रु20 प्रति माह)। उन्हें भी इसका एहसास होता है

और ऐसे मालिकों के साथ लम्बे समय तक रहते हैं। हमारा रिश्ता वेतन से आगे का है.....वह भी तो एक औरत है”।

कुछ अन्य मालिकों ने बताया कि उनकी घरेलू कामगार ने उन्हें भावनात्मक सहयोग दिया जब उन्होंने उनसे अपनी समस्यायें बताईं। घरेलू कामगार उनसे रोज कुछ घंटे बातचीत किया करती थीं और सहयोग जताती थीं। अन्य मालिक ने कहा भले ही वे घरेलू कामगारों को सहयोगी नहीं मानतीं मगर लम्बे समय तक काम करते रहने से आपसी सहजता व समझ बढ़ गई हैं। दूसरी तरफ कुछ मालिकों ने कहा कि वे अपनी समस्यायें अपने घरेलू कामगार से नहीं बांटते हैं परन्तु उनकी सुनते हैं। कुछ अन्य ने बताया कि उनकी बातचीत सिर्फ काम तक ही सीमित है।

जैसा कि हमने सुविधाओं और फ़ायदों के अंश में पहले देखा कि किसी मालिक के यहां काम छोड़ देने के बावजूद (खासतौर पर जब मालिक ने घर बदला) कुछ मालिकों ने अपनी घरेलू कामगार को उत्साहित किया कि वे उनसे मिलें और कुछ खास मौकों जैसे घरेलू कामगार या मालिक के यहां शादी वगैरह में उपहार इत्यादि दिया। कुछ मामलों में मालिकों ने घरेलू कामगार के बच्चों की फीस भी जमा की है (रु20 से रु100 तक प्रति माह), या उन्हें उनके बच्चों की शादी पर उपहार दिये हैं (नगद, कपड़े, बर्तनों और नया खाने बनाने का स्टोव भी)। उन्होंने जोड़ते हुए कहा कि उन्होंने अपने घरेलू कामगार की दवाईयों का खर्चा भी उठाया है। यह मामूली बीमारी से लेकर कुछ मामलों में मंहगे ऑपरेशन तक के लिए सहयोग हो सकता है। हंलाकि, अबतक हुई बातचीत में व्यक्तिगत मालिक पर निर्भर करता है। इन सब में काम का रिश्ता धंधला पड़ जाता है जैसा कि घरेलू कामगार ने बताया कि अक्सर मालिक उनसे नम्रता और प्यार से बोलकर ज्यादा काम कराते हैं। जैसा कि रॉय और कय्यूम कहते हैं कि घरेलू कामगार और मालिक दोनों ही अपना फ़ायदा देखते हैं। इसे पूर्ण रूप से शोषणकारी रिश्ता या 'नौकर' का शब्द देना कठिन है। इसमें भावनात्मक जुड़ाव भी है मगर वहां गैरबराबरी, वर्ग और सत्ता का संबन्ध भी स्पष्ट है। हमारे शोध ने यह दिखाया है कि हंलाकि घरेलू कामगार और मालिक के बीच का अन्तर्संबन्ध बहुत महत्वपूर्ण है और मालिक इस रिश्ते की सीमा तय करते हैं—इस हद तक कि उनकी जिन्दगी के बारे में घरेलू कामगार गुप्तता बरतें या जब तक उनका फ़ायदा रहे। अतः रिश्ते की गैरबराबरी पुनर्स्थापित होती है।

6. आगला कदम

मौजूदा शोध के साथ ही हमारे अध्ययन ने भी घरेलू कामगारों के विभिन्न आयामों की चर्चा की है। यह स्पष्ट है कि घरेलू कामगार का सम्मान चर्चा का केन्द्र है। सामाज्य इसे सम्मानजनक काम के नज़रिए से नहीं देखता यह उनकी काम की स्थिति से साफ़ झलकता है। समाज में घरेलू काम का कम मूल्य होने की वज़ह घरेलू कामगार का भी समाज में



निचला स्थान है। प्रायः घरेलू कामगार अपने काम को छोटा मानती हैं इसलिए इसके प्रति गर्व नहीं महसूस करतीं। निरन्तर बदलने वाले शहरी परिवेश के रूप में विस्थापन का उनके जीवन, आजीविका पर निरन्तर प्रभाव पड़ता है फलस्वरूप उनके सम्मान पर भी। तब चुनौति यह बन जाती है कि घरेलू कामगारों को, यूनियन और कामगारों के संगठनों को, मालिकों को शामिल किया जाए ताकि सभी इन स्थितियों पर विचार कर सकें। इन चुनौतियों का कोई भी सीधा सरल उपाय नहीं है, सभी को घरेलू कामगारों के प्रति होने वाले व्यवस्थित शोषण की रोकथाम के लिए रास्ता ढूँढने की जिम्मेदारी लेनी होगी। अन्य सेवा सेक्टर के कामगारों के समानान्तर में कुछ व्यवस्था सोचना एक प्रयास हो सकता है।

कार्यकर्ताओं और शोधकर्ताओं ने निरन्तर यह बात उठाई है कि अनौपचारिक काम के क्षेत्र में घरेलू कामगारों ने निरन्तर श्रमिक की पहचान न होने, वेतन में असमानता और अधिकारों का हनन जैसे भेदभावों का सामना किया है। समान स्थिति सेवाकाम के क्षेत्र में दिखाई देती है, संभवतः इसलिए कि पारम्परिक रूप से सेवा का काम महिलाओं का काम माना गया है। जैसा कि पहले भी रिपोर्ट में दर्शाया गया है कि भारत में न तो समाज और न ही सरकार की ओर से सेवा के काम को पहचान मिलती है। यह घरेलू कामगारों, आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं और नर्स के संदर्भ में देखा जा सकता है। मजूमदार बताते हैं अन्य महिला कामगारों की तरह ही ये महिलायें जो सेवा प्रदान करती हैं उन्हें भेदभाव का सामना करना पड़ता है, आंगनवाड़ी कार्यकर्ता “टोस

उदाहरण हैं ऐसे भेदभावों का” (मजूमदार 2007: 17)। वे आगे कहती हैं कि महिलाओं को आंगनवाड़ी के रूप में चुना ही इसलिए जाता है क्योंकि सामाजिक रूप से औरतों को बच्चों की देखभाल के लिए आर्द्र माना जाता है। लेकिन वह आगे भी कहती हैं कि औरत होने की वजह से उन्हें कामगार के रूप में न पहचानना और उन्हें हर स्वीकृत मानक से कम वेतन देना, “.....क्योंकि घरेलू कामगार अनायुक्त कामगार हैं इसलिए उनके मालिक उनका तिरस्कार करते हैं और रोज के जीवन में उन्हें अपमान का सामना करना पड़ता है” (इबिड: 17)। राज्य इन्हें स्वैच्छिक कामगार की श्रेणी में रखता है और उन्हें वेतन की जगह मानदेय देता है अतः एक मालिक के रूप में उसकी कोई ज़िम्मेदारी नहीं होती।

आंगनवाड़ी कामगारों ने संगठित होकर अपने काम की कानूनी पहचान के लिए संघर्ष किया है और बेहतर काम की स्थितियों की मांग की है, जिसमें अच्छे वेतन और सुरक्षा का पक्ष शामिल है (मजूमदार 2007, पलरिवाला और नीथा 2009)। हंलाकि कुछ राज्यों ने इन्हें इनके कामगार होने के अधिकार दिए हैं परन्तु केन्द्र को अभी भी इन्हें कामगार की पहचान देने की ज़रूरत है।

नर्सिंग एक अन्य उदाहरण है जहां महिला कामगारों ने खुद को सेवा के पेशे में संगठित किया है और सफलतापूर्वक नज़रिए में बदलाव ला रही हैं। भारतीय साम्राज्यवाद के समय अवधि में पहली बार नर्सिंग काम की शुरुआत हुई, उस समय इसे निम्न काम माना जाता था, नैतिक रूप से ‘गंदा’ काम जिसे निचली जाति के लोग ही करते थे। आजादी के बाद फिर यही नज़रिया हावी रहा जिसकी वजह से सरकार बगैर ट्रेनिंग या कम ट्रेनिंग की हुई नर्सों को ही चयनित करते रही। नर्सिंग के काम को गंदा और खतरनाक काम माना जाता रहा। कुछ सालों में पेशेवर संस्थाओं ने पैरवी की और नर्सों के सामाजिक और आर्थिक दर्जे का विकास किया। इसके बावजूद कि उनके दर्जे और खुद के नज़रिए में बदलाव ज़रूर आया, नर्सों ने महसूस किया कि उनके काम की प्रवृत्ति से ही दर्जा तय नहीं होता बल्कि भारत में औरतों की सामाजिक-आर्थिक स्थिति क्या है, इसपर भी निर्भर करता है। भारत में नर्सिंग मुख्यतौर पर औरतों का ही काम है। इसके अलावा ‘औरतों की बहुलता’ पेशे में संगठित होकर आदानप्रदान उतना असरकारी नहीं है। इसके साथ ही पढ़ीलिखी नर्स, साधारण नर्स और दाईयों के बीच अंतर्नीहित गैरबराबरी उनके संगठित होकर मोलतोल करने की ताकत को कम कर देता है (नायर और हेली 2006)।

एक सबसे बड़ा बदलाव था दक्षतापूर्ण और दक्षतारहित कामों में फर्क। दक्षतारहित काम वार्ड ब्याय और आया द्वारा किया जाता है। बड़ी बड़ी मशीनों से साबका, विदेशों

में बेहतर स्थितियों में काम करने के कड़े चुनाव और प्रवेश, अच्छा वेतन मिलना इत्यादि ने उनकी स्थितियों में बदलाव लाया। उनके काम की स्थितियों में कानूनी सुधार ने भी उनकी स्थिति को मजबूत किया (इबिड)। नर्स के पेशे को आदरपूर्ण काम बनाने में ये सारे बदलाव ज़िम्मेदार रहे हैं। इसी तरह का नज़रिए में बदलाव घरेलू कामगारों के काम को सम्मान का दर्जा दिला सकता है। कामगार, उनके संगठन, मालिक और राज्य सभी इस बदलाव के अभिन्न हिस्सा हैं।

भारत सरकार द्वारा घरेलू काम को 'काम' की मान्यता नहीं मिली है। राज्य इस काम को समाज और देश के अर्थ में इसके योगदान को न तो मान्यता देता है न ही कीमत। ट्रेड यूनियन और अन्य संगठन जो घरेलू कामगारों के साथ काम कर रहे हैं लगातार सरकार के साथ नीतिगत बदलाव के लिए पैरवी कर रहे हैं। जैसा कि आंगनवाड़ी कामगारों के मामले में उनके काम की कम पहचान का जुड़ाव अपारिवारिक सेवा की कम कीमत से है (परलिवाला और नीथा 2009)। यह बात इस सच्चाई से भी ठोस होती है कि श्रमिक औरतें निरन्तर बढ़ने वाली आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए उपलब्ध हैं। गरीबी और कम चुनाव और संगठित होकर अपनी मांगें रखने की जानकारी की कमी इन औरतों को काम की स्थिति को स्वीकार करने के लिए बाध्य करती है।

भारत में बच्चों द्वारा घरेलू काम करने पर प्रतिबन्ध है जब 2006 में बाल श्रम (रोकथाम और विनियम) 1986 एक्ट में संशोधन हुआ। राष्ट्रीय श्रम कानून व्यस्कों को सुरक्षा प्रदान नहीं करता है - उन्हें फ़ैक्ट्री 1948 एक्ट (1948 का न0.63), 1949 के न0 11 और सिवाय 2008 एक्ट के अनौपचारिक कामगारों के सामाजिक सुरक्षा के अन्य सभी श्रम कानूनों से अलग रखा गया है।

जैसा कि ऊपर दिखाया गया है कानून पर चर्चा का परिणाम देश में 1980 में दिखाई दिया। महिला राष्ट्रीय आयोग, यूनियन और कार्यकर्ताओं के संगठनों द्वारा कई सालों से विभिन्न कानूनी ड्राफ्ट पर काम कर रहे हैं। फिर भी न्यूनतम वेतन तालिका में जैसा कि ऊपर बताया गया है, घरेलू कामगारों को शामिल नहीं किया गया है जबकि कुछ राज्यों ने न्यूनतम वेतन को तय किया है। अनौपचारिक कामगार सामाजिक सुरक्षा एक्ट, 2008 (2008 का एक्ट 33) में घरेलू कामगारों को शामिल तभी किया जब सर्वोच्च न्यायालय ने हस्तक्षेप किया। कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न से सुरक्षा, 2010 कानून में घरेलू कामगारों को शामिल न करना इस बात को दर्शाता है कि घरेलू कामगार के काम की जटिलता में कोई उलझना नहीं चाहता। विभिन्न

संस्थाओं ने इस निष्काशन के खिलाफ अपना विरोध जताया है। जैसा कि हमने पहले भी इस रिपोर्ट में चर्चा की है कि घरेलू कामगार अपने ऊपर होने वाले यौन उत्पीड़न या अन्य तरह की हिंसा की रिपोर्ट या तो जानकारी न होने या मदद की किसी भी व्यवस्था के उपलब्ध न होने के कारण नहीं कर पाती हैं। कामगारों के संगठन घरेलू कामगारों को इस मामले में जागरूक और मदद प्रदान कर सकते हैं ताकि वे इस तरह कि किसी भी हिंसा के खिलाफ लड़ सकें।

फिलिपिंस, मलेशिया और हांगकांग देशों ने अपने राष्ट्रीय श्रम कानून में (5 पी डब्ल्यू एल डी 2010) घरेलू कामगारों को शामिल किया है।

लेकिन हमारे सर्वे और इंटरव्यू के दौरान जितने भी कामगारों से हम मिले उन्हें किसी भी संस्था के बारे में जानकारी नहीं थी जो दिल्ली में घरेलू कामगारों के साथ काम करती हैं। ज्यादातर कामगारों ने बताया कि उन्होंने कभी इस विषय में नहीं सोचा और उन्हें किसी भी संस्था के बारे में कोई जानकारी नहीं है। हमारे टीम के सदस्यों ने उन्हें संस्थाओं और यूनियन के बारे में जानकारी दी। कई कामगारों का संदेह था कि दिल्ली में ऐसी किसी संस्था को सफलता नहीं मिलेगी क्योंकि यहां कामगारों में एकता नहीं है या इलाके में तय दर से कम वेतन में वे काम करने को सहमत होंगी। अन्य ने कहा कि हमारे जैसी संस्थाओं को समूह बनाना चाहिए उनके अधिकारों के लिए संघर्ष करना चाहिए। उनके अनुसार मालिकों को ऐसी संस्थाओं के साथ चर्चा में शामिल होना चाहिए क्योंकि वे वेतन तय करते हैं और जो कामगार लम्बे समय तक काम करते हैं उन्हें काम से निकाल देते हैं। आगे जोड़ते हुए उन्होंने कहा कि सरकार को भी घरेलू कामगारों के लिए नियम कानून बनाना चाहिए और टेलीविज़न में प्रसारित करना चाहिए। घरेलू कामगारों के लिए नियम कानून जागरूकता की केन्द्र जानकारी होनी चाहिए। उन्होंने कहा कि नई कामगारों को चल रहे रेट के बारे में जानकारी होनी चाहिए।

अन्य कामगारों ने अपनी हिचकिचाट जारी कि यदि वे ऐसे किसी समूह का सदस्य बनती हैं जो वेतन बढ़ाने की बात करती है तो उनके मालिक उन्हें काम से निकाल देंगे। दो कामगारों ने बताया कि वे किसी कामगारों के समूह के गठन के बारे में तो नहीं जानते मगर इसकी जानकारी है कि उनके मालिक किसी निश्चित दिन पार्क में मिटिंग करते हैं कि घरेलू कामगारों का वेतन कितना होना चाहिए या फिर उन्हें काम पर रखने के और क्या नियम होने चाहिए! ज्यादातर कामगारों ने यह आशा प्रकट की कि समूह बनने के बाद अधिक वेतन की मांग की जा सकेगी। तमिलनाडू की कुछ कामगार चेन्नई में घरेलू कामगारों के यूनियन के बारे में जानती थीं मगर

दिल्ली के बारे में उन्हें कोई जानकारी नहीं थी। राजस्थान से आई एक कामगार ने सुझाव रखा कि एक दिन काम से हड़ताल करनी चाहिए तब “उन्हें हमारे काम का महत्व समझ आयेगा”।

अन्य शहरों में कामगारों ने यूनियन के औपचारिक काम के ढांचे को मानने से अनिच्छा ज़ाहिर की क्योंकि इससे लचिलापन चला जाता है जो उनकी नीजि जीवन के लिए आवश्यक है। उदाहरण के लिए कभी कभी कामगार यूनियन का सदस्य होने से अनिच्छा ज़ाहिर करते हैं जो निश्चित वेतन की मांग करते हैं जो हो सकता है उनके हाथ से इस वज़ह से निकल जाए क्योंकि उसी काम को कोई अन्य कामगार कम वेतन में करने को राजी न हो जाए। यह उन कामगारों के लिए दुर्भाग्यपूर्ण हो सकता है जो यूनियन में हैं और अधिक वेतन की मांग रखती हैं। इसी तरह वे निश्चित साप्ताहिक छुट्टी की मांग नहीं करतीं बल्कि ज़रूरत के अनुसार एक मुश्त छुट्टी चाहती हैं। यूनियन और अन्य कामगारों की संस्थाओं को इन मुद्दों को सम्बोधित करना चाहिए। उदाहरण के तौर पर डी डब्ल्यू आर सी प्रस्तावित करती है कि सभी मालिक और कामगारों के बीच महीने में चार दिन की छुट्टी की सहमति होनी चाहिए।

इसके साथ ही यह उतना ही महत्वपूर्ण है कि मालिक अपने जीवन में घरेलू कामगारों की ज़रूरत को समझें, उन्हें उनके काम की पहचान दें उनका सम्मान करें। संस्थाओं और सरकार को इस चर्चा में मालिकों को भी शामिल करना चाहिए और उन्हें घरेलू कामगारों के अधिकारों के बारे में जागरूक करना चाहिए। पारम्परिक रूप से इस रिश्ते में सामाजिक गैरबराबरी की वज़ह से सरकार और कामगारों के साथ काम करने वाली संस्थाओं की यह एकजुट पहल हो सकती है कि घरेलू काम के प्रति यह बदलाव लाया जाए कि यह वर्ग, जाति, जेंडर की गैरबराबरी से उठकर मालिक और कामगार के बीच पेशेवर काम का अनुबंधन हो सके। दोनों के बीच विविध संबन्धों की वज़ह से यह ख़तरनाक हो सकता है। पूणे जिला मोलकरीन संगठन जैसी कुछ संस्थाओं ने प्रयास किया है कि इस तरह के मुद्दों को पारिवारिक कॉउन्सिल से निपटा रही हैं जहां मालिक और घरेलू कामगार दोनों ही अपनी शिकायत और समस्याओं के समाधान के लिए आते हैं। इन समस्याओं को सुलझाने के अलावा संस्था मालिकों से कामगारों के लिए ग्रेट्टूइटी जैसी सुविधायें देने की पेशकश भी करती है। शुरुआत में कुछ असहमति के बाद उनसे जुड़े मालिकों ने ग्रेट्टूइटी देना शुरू कर दिया। इस संस्था से जुड़ी कामगार अब पूरी तरह से सहमत है कि बगैर ग्रेट्टूइटी के वे काम नहीं करेंगी (थाते 2010)।

घरेलू कामगारों को संगठित करने की प्रक्रिया जटिल और लम्बा समय लेने वाली है। इसकी शुरुआत के लिए घरेलू कामगारों का सशक्तिकरण होना सबसे जरूरी है। यह तभी हो सकता है जब संगठित होने का उन्हें अधिकार मिले। संगठित होकर अपनी मांगें रखना उनमें यह बदलाव ला सकता है कि वे एकजुट होकर अपने साथ होने वाले बुरे बर्ताव की रोकथाम और अनुचित वेतन के खिलाफ कुछ कर सकती हैं। उनके आत्मविश्वास में तभी बढ़ोतरी हो सकती है जब वे अपने काम को स्वयं मूल्य दें। सशक्तिकरण के तालमेल के साथ ही उनमें अपने काम के प्रति जिम्मेदारी भी होरी चाहिए। इससे उनमें अपने काम के प्रति पेशेवर नज़रिया पनपेगा। काम को मूल्य और सम्मान देना और इसे 'काम' का दर्जा देने से अधिकार और दायित्व दोनों साथ साथ चलते हैं। यूनियन और संस्थाओं के रूप में संगठन कानून की मांग और उसके लागू करने की मांग ही करेंगे। अतः यह सरकार का दायित्व बनता है कि वह घरेलू कामगारों का 'सुरक्षा कानून' लाकर करे और उन्हें सशक्त बनाये ताकि वे संगठन और यूनियन बना सकें। इन सारे अधिकारों की जानकारी को सार्वजनिक बनाना चाहिए ताकि मालिक घरेलू कामगारों के अधिकारों को सुनिश्चित कर सकें। अन्ततः 2011 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम कॉन्फ्रेंस के लिए सरकार का मत भारत में इस पूरे आन्दोलन को प्रोत्साहित करेगा।

अंतिम नोट

1. रिपोर्ट में हमने 'मेड' या 'नौकरानी' की जगह 'घरेलू काम' और 'काम' जैसी शब्दावलियों का इस्तेमाल किया है जो हमारे राजनैतिक विश्वास को दर्शाता है कि घर का काम एक 'श्रम' है और 'कामगारों' के अधिकार हैं। रिपोर्ट में घरेलू कामगार शब्द कामगार की जगह इस्तेमाल किया गया है। तत्कालिन उपलब्ध साहित्य में रॉय और कय्यूम ने कहा है कि साधारण तौर पर 'नौकर' शब्द का ही इस्तेमाल होता है.....वे श्रम राजनीतिक गुट संबन्ध के तहत घरेलू नौकरों को एक संस्था मानते हैं न कि उसे पेशे की श्रेणी में...(2009: 4)।
2. एन एस एस ओ 2005 आंकड़ा, जैसा कि भट्टाचार्य 2010 ने दिखाया है
3. रॉय और कय्यूम (2010) ने 'नौकर' शब्द का इस्तेमाल इस तर्क के साथ किया है कि घरेलू कामगार शब्द नौकर की संस्था या संबन्ध को नहीं बदलता। वे श्रम राजनीतिक गुट संबन्ध के तहत घरेलू नौकरों को एक संस्था मानते हैं न कि उसे पेशे की श्रेणी में।
4. 2002 में दूसरी राष्ट्रीय समीति ने सुझाव दिया कि न्यूनतम वेतन का योग निकाला जाए, एक साधारण मजदूर वर्ग परिवार में एक ही कमानेवाला माना जाना चाहिए और उसपर तीन उपभोक्ता यूनिट जिसमें उसके परिवार में दम्पति और दो 14 साल से छोटे बच्चे शामिल हों। औरत, बच्चों या किशोरों की आय इसमें नहीं शामिल की जानी चाहिए। न्यूनतम मजदूरी की विशिष्ट परिभाषा के लिए ज़रूरत पड़ने वाली खुराक कैंलरी, कपड़े, आवास इत्यादि को निर्देशित किया गया है। बाद में सर्वोच्च न्यायालय ने इसमें बच्चों की शिक्षा, मेडिकल की आवश्यकता, बुढ़ापे में सुरक्षा का प्रावधान, त्योहारों/आयोजनों और शादी में भी मिलने वाले न्यूनतम सहयोगों को भी शामिल किया। चाहिए (सिन्हा और भट्टाचार्य 2010)
5. कुछ सालों में जागोरी ने व्यक्तिगत महिला कार्यकर्ताओं और ज़मीनी स्तर पर काम कर रहे सक्रिय शोधकर्ताओं को फेलोशिप सहयोग दिया है जो बिहड़ ग्रामीण, आदिवासियों, शहरी गरीब और हाशिए पर रहने वाले समुदायों के साथ काम कर रहे हैं। इस सहयोग ने नारीवादी कार्यकर्ताओं को विकास के मुद्दे जो महिलाओं के जीवन को प्रभावित करते हैं उसपर काम करने में सहयोग दिया है। विस्तृत जानकारी के लिए <http://jagori.org/our-activities/research/> देखें।
6. एस भट्टाचार्या (आई एस एस टी अध्ययन) ने दिल्ली के नौ जिलों के घरेलू कामगारों के काम की स्थितियों पर राष्ट्रीय स्तर पर चल रहे घरेलू काम के संधि के संबन्ध में अभियान पर आई एल ओ द्वारा आयोजित कंसलटेशन में प्रस्तुति

दी। इस कंसलटेशन का आयोजन सामाजिक संस्थाओं और ट्रेड यूनियन के साथ पर आई एल सी (2010), मई 2009, नई दिल्ली में हुआ।

7. शोधकर्ताओं ने पाया है कि महिला संस्थाओं ने घरेलू कामगारों की निरन्तर पैरवी नहीं की है। पालरिवाला और नीथा (2009) ने कहा है " कार्यकर्ताओं की मध्यवर्गीय होने की पहचान और उनकी खुद की घरेलू कामगारों पर निर्भरता ने उन्हें इस मामले में पैरवी करने से रोका है" (इबिड: 40)
8. झुग्गी झोपड़ी से संबन्धित है
9. सेवा-आई एस एस टी 2008,
10. विस्तार से जानने के लिए नंदी, अमृता द्वारा लिखित लेख 'कार्यस्थल पर यौन हिंसा बिल: न्याय या क्रूर मज़ाक?,' 6 दिसम्बर 2010 के व्यूमन फ़िचर सर्विस में पढ़िए
11. हंलाकि ऐसी घटनाओं का सार्वजनिक मंच पर कम ही दस्तावेज़ीकरण होता है, रीना कुकरेज़ा, एक नारीवादी कार्यकर्ता की फिल्म 'डेलही बाउन्ड फॉर वर्क' इस तरह की घटनाओं को समेटती है। विस्तृत जानकारी के लिए देखें <http://www.tamarindtreefilms.com/>
12. साधारण शब्दों में यौनिक उत्पीड़न को "जेंडर आधारित अवांक्षित और अनचाहा व्यवहार" में परिभाषित किया जा सकता है (संहिता 2007: 7)
13. [livemint.com](http://www.livemint.com) में प्रिया रामन्त द्वारा लिखित 'अवर क्रिमिनल रिकार्ड गोज़ अगेन्सट शिन्ने' पर स्त्री जागृति समीति, बंगलौर से गीता मेनन द्वारा विचार दिया गया। <http://www.livemint.com/2010/09/1021344/Our-criminal-record-goes-against.html> जो 10 दिसम्बर, 2010 को पोस्ट किया गया।
14. कार्यस्थल पर होने वाली यौन हिंसा बिल नवम्बर 2010 में संसद में प्रस्तुत किया गया जिसमें घरेलू कामगारों को शामिल नहीं किया गया। "अधिकारियों ने यह तर्क दिया कि गवाह की गैरमौजूदगी और घर में अस्तरदार स्थानीय समीति के न होने से यौनिक उत्पीड़न को साबित करने प्रशासनिक समस्या आयेगी"। महिला और वकीलों के समूहों ने इस निष्काशन का पूरजोर विरोध किया है। <http://article-committee-sexual-harassment-loss-in-career-opportunity> ।
15. संहिता 2007:22
16. गीता मेनन ने अपनी प्रक्रिया ज़ाहिर की

संदर्भ

- अग्रवाल, बीना. 1994. ए फिल्ड ऑफ वनूस ओन. जेंडर एंड लैन्ड राइट्स इन साऊथ एशिया. न्यू डेलही: कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस एंड फॉउन्डेशन बुक्स
- एर्न्डसन, ब्रिगोड. 2000. डूविंग द डर्टी वर्क? द गोल्डेन पॉलिटिक्स ऑफ डोमेस्टिक लेबर. लंडन, न्यू योर्क: जेड बुक्स
- ए पी डब्ल्यू एल डी 2010. द राईट टू यूनाईट. ए हैन्डबुक ऑन डोमेस्टिक वर्कर्स राईट्स एक्रोसड <http://www.apwld.org/pdf/Advance%20Domestic%20Rights%2065-85.pdf>
- बैनेर्जी, एन. 1982. अनआर्गनाइज़्ड व्यूमेन वर्कर्स: द कैलकटा एक्सपिरियेन्स. कैलकटा: सेन्टर फॉर स्टडीस इन सोशल साइन्स
- बैनेर्जी, एन. 1992. पोभर्टी, वर्क एंड जेंडर इन अर्बन इंडिया. कैलकटा: सेंटर फॉर स्टडीस इन सोशल साइन्स
- भट्टाचार्य, श्रायाना. 2010. 'नीड फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स इन हाउसहोल्ड्स इन द करेन्ट ईकोनामिक सिन्नैरियो'. लेबर फाइल्स. वोल्यूम 8 न0. 1-3, जैनवरी-जून 2010, पीपी. 31-34.
- चंद्रशेखर सी.पी, एंड जयन्ती घोष, 2007. 'व्यूमेन वर्कर्स इन अर्बन इंडिया'. मैक्रोकेन, फ़ैब 6, 2007 http://www.macrosan.com/fet/feb07/fet060207Women_Workers.htm
- देशिनाकर, प्रिया एंड शाहीन अक्तर. 2009. 'माइग्रेशन एंड ह्यूमन डेवेलपमेंट इन इंडिया. एक्सेसड' http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/papers/HDRP_2009_13.pdf
- डी डब्ल्यू आर सी 2010. डोमेस्टिक वर्कर्स लेजिसलेशन: ए वे फॉर्वाड अहमदाबाद: डी डब्ल्यू आर सी
- डी 'स्यूज़ा, आशा. 2010. 'मूवींग टूर्वर्ड्स डीसेन्ट वर्क फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स: एन ओवरव्यूह ऑफ द आई एल ओ वर्क'. एक्सेसड http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142905.pdf
- दूबे, लीला. 2003. 'कास्ट एंड व्यूमेन' इन अनुपमा रॉय (इडी.) जेंडर एंड कास्ट. न्यू डेलही: काली फॉर व्यूमेन.
- जागोरी. 2004. 'राईट्स एंड वलनरेबिलिटिस. ए रिसर्च स्टडी ऑफ माईग्रेंट व्यूमेन वर्कर्स इन द इनफार्मल सेक्टर इन डेलही'. न्यू डेलही: जागोरी.
- ज़ोन, जे 2010. 'इन डिफेन्स ऑफ द राईट्स ऑफ डोमेस्टिक वर्कर्स'. एडिटोरियल. लेबर फाइल. वोल्यूम 8 न0. 1-3, जैनवरी-जून 2010, पीपी. 1-5.

कांजी, नाज़नीन एंड कल्याणी मेनन—सेन अगस्त 2001. 'वाट डज़ द फेमिनाईज़ेशन ऑफ़ लेबर मीन फॉर ससटेनेबल लाईवलीहुड्स?' ओपिनियन, लंडन: आई आई इ डी, एक्सेसड http://www.glow.boell.de/media/de/txt_rubrik_5/SuS_Kanji_FemEco_IIEDfinalpaper.pdf.

कस्तूरी, लीला. 1990. 'पार्वटी, माईग्रेशन एंड व्यूमेन्स स्टेटस' इन वीना मजूमदार (इडी) व्यूमेन वर्कस इन इंडिया: स्टडीस ऑन इम्प्लाइमेंट स्टेटस, न्यू डेलही, चाणक्य पब्लिकेशन.

कौर, रविन्द्र. 2006. 'माईग्रेटिंग फॉर वर्क: रीराईटिंग जेंडर रिलेशनस', इन साधना आर्य एंड अनुपमा रॉय (इडीस) पार्वटी, जेंडर एंड माईग्रेशन: व्यूमेन माईग्रेशन इन एशिया, सेज़ पब्लिकेशनस, न्यू डेलही;

कजूर, जोसेफ मारियानस एंड विकास झा, 2008. ट्राईबल व्यूमेन डोमेस्टिक वर्कस इन डेलही. डेलही: आई एस आई.

मजूमदार, इंद्रानी 2007. 'राईट्स ऑफ व्यूमेन वर्कस: सम इसूज़ एंड क्योशचन्स'. लेबर फाईल. वोल्यूम 5, न0 5 एंड 6, सित्मबर—दिसम्बर, पीपी. 16—21.

मेहरोत्रा सुरभि टंडन (वीथ मेवा भारती) 2008. 'राईट्स एंड डीगनिटी: व्यूमेन डोमेस्टिक वर्कस इन जयपुर. न्यू डेलही: जागोरी'

मेनन, गीता 2010. 'स्त्री जागृति समीति: स्प्रेडिंग अवेरनेस एमंग डोमेस्टिक वर्कस'. लेबर फाईल. वोल्यूम 8 न0. 1—3, जनवरी—जून 2010, पीपी. 56—59

मेनन—सेन, कल्याणी एंड गौतम भान 2008. स्वेप्ट ऑफ द मैप. सरवाईविंग एक्विशन एंड रिसेटलमेंट इन डेलही. डेलही: योडा प्रेस

नंदी, अमृता. 'सेक्चुल हैरेसमेंट एट द वर्क प्लेस बिल: जस्टीस ऑर ए क्रूयेल ज़ोक?', व्यूमेन फ़िचर सर्विस, 6 दिसम्बर 2010.

नीथा, एन. 2003. 'माईग्रेशन, सोशल नेटवर्कींग एंड एम्पावरमेंट: ए स्टडी ऑफ डोमेस्टिक वर्कस इन डेलही', एन एल आई रिसर्च स्टडीस, न0 37, वी.वी.गिरी नैशनल लेबर इंस्टिट्यूट, नोयडा

नीथा, एन. 2004. 'मेकिंग ऑफ़ फिमेल ब्रेडविर्नस. माईग्रेशन एंड सोशल नेटवर्कींग ऑफ व्यूमेन डोमेस्टिक इन डेलही'. इकॉनामिक एंड पोलिटिकल वीकली. इपबप 24, 2004, पीपी. 1681—88

नीथा, एन. 2008. 'रेग्यूलेटिंग डोमेस्टिक वर्क'. इकॉनामिक एंड पोलिटिकल वीकली, वोल्यूम 43, न0.37, सेप्टेम्बर 13, 2008, पीजी.26.

नीथा, एन. 2009 'प्लेसमेंट एंजेन्सिज़ फॉर डोमेस्टिक वर्कस: इशूज़ ऑफ़ रेग्यूलेशन एंड प्रोमोटिंग डीसेन्ट वर्क' प्रीपेयर्ड फॉर इंटरनैशनल लेबर ऑर्गनाईज़ेशन, न्यू डेलही

एंड प्रेसेन्टेड एट द नैशनल कंसलटेशन वीथ द सिविल सोसाईटी ऑन डोमेस्टिक वर्कस इशूज़, 15–16 जुलाई, 2009.

पालरिवाला, रजनी एंड नीथा पिल्लई (2009) 'पेड केयर वर्कस इन इंडिया: डोमेस्टिक वर्कस एंड आंगनवाड़ी वर्कस, अनपब्लिशड रिपोर्ट, जेनेवा: यू एन आर आई एस डी.

रघुराम, पार्वती, 2001. 'कास्ट एंड जेंडर इन द ऑर्गनाइजेशन ऑफ पेड डोमेस्टिक वर्कस इन इंडिया', वर्क, इम्प्लाइमेंट एंड सोसाईटी, वोल्यूम. 15, न0.3.

रमणी, प्रिया 2010. 'आवर क्रिमिनल रिकॉर्ड गोज़ अगेन्सट शार्डने', लाईवमिंट.कॉम डेटेड सेप्टेम्बर 10, 2010 एक्सेसड <http://www.livemint.com/2010/09/10213444/our-criminal-record-goes-again.html>

रस्तोगी, प्रीत. 2009. 'ब्यूमेन्स वर्क एंड इंडियन लेबर मार्केट्स' इन भाश्वती दास एंड विमल खवास (इडीस.) जेंडर इन डेवलपमेंट. कन्सर्न्स फॉर द 21स्ट सेन्चुरी. जयपुर: रावत.

सेन गुप्ता, सोमा एंड आनंदया हाजरा (2007). प्रिवेंशन ऑफ सेक्चुअल हैरेसमेंट एट वर्कप्लेस. ए हैन्डबुक. कैलकटा: संहिता.

एस इ डब्लू ए—आई एस एस टी 2008, 'सोशियो—इकॉनामिक कंडिशनस ऑफ डोमेस्टिक वर्कस इन अहमदाबाद'. एफ़ इ एस, न्यू डेलही

सिन्हा, शालिनी एंड श्रयाना भट्टाचार्य 2009. 'डोमेस्टिक वर्कस इन इंडिया: ए ब्रीफ़ नोट'. प्रेसेन्टेड एट द कन्सलटेशन ऑर्गनाइज़ड बाई आई एल ओ, न्यू डेलही वीथ सिविल सोसाईटी एंड ट्रेड यूनियन ऑन ए नेशनल लेवल कैम्पेन टूर्वडस द रियलाइजेशन ऑफ़ ए कन्वेंशन फॉर डोमेस्टिक वर्क एट द आई एल सी (2010), मई 2009, न्यू डेलही.

श्रीनिवासन, मीनी 2010. 'डोमेस्टिक चाइल्ड लेबर: द डर्टी सिक्रेट ऑफ़ द राईज़िंग मिडिल क्लास'. लेबर फाइल. वोल्यूम 8 न0. 1–3, जैनवरी—जून 2010, पीपी. 44–45.

थाते, मेधा 2010. 'पूणे डोमेस्टिक वर्कस ऑन द मार्च'. लेबर फाइल. वोल्यूम 8 न0. 1–3, जैनवरी—जून 2010, पीपी. 60–61.

टाईम्स ऑफ़ इंडिया: डोमेस्टिक हेल्पस लाईफ़ आउट ऑफ़ सेक्चुअल हैरेसमेंट बिल—द टाईम्स ऑफ़ इंडिया <http://timesofindia.indiatimes.com/india/Domestic-helps-left-out-of-sexual-harassment-Bill/articleshow/6873185.cms#ixzz1AXmFMM6x>

आई एल ओ: इंटरनैशनल लेबर कॉन्फ्रेंस, 100इथ सेशन, 2011 रिपोर्ट फोर्थ (1). डिसेन्ट वर्क फॉर डोमेस्टिक वर्कस एक्सेसड http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143337.pdf

यू एन आई सी इ एफ़ 2007-www.unicef.org/india/child_protection_2053.htm

घरेलू कामगारों के अधिकारों पर जागोरी द्वारा निम्नलिखित पैरवी सामग्री प्रकाशित की गई है।

1. पोस्टर
2. बुकमार्कस
3. घर/काम : गार्गी सेन द्वारा अंशकालिक घरेलू कामगारों की आवाज़ पर एक डाक्यूमेंटरी फिल्म – घर/काम फिल्म अंशकालिक घरेलू कामगारों की ज़िन्दगी के बारे में है। घरेलू कामगार एक बड़ा पलायित महिलाओं का समूह है जो गांव से आई हैं। घर/काम फिल्म इन महिलाओं की भारत के शहरों में जीविका के संघर्ष को प्रस्तुत करती है। मुख्य श्रम की धारा से दूर और सामाजिक सुरक्षा से बाहर, इन औरतों की ज़िन्दगी भारत में 'घर' और 'स्वास्थ्य' के आदर्श धारणा को तोड़ती है। घर/काम फिल्म घरेलू कामगारों के भारत में जेंडर, श्रम और काम के कुछ जटिल मुद्दों को उजागर करने की कोशिश करती है।

प्रतियों के लिए कृपया distribution@jagori.org या जागोरी को इस पते पर लिखें

जागोरी, बी-114, शिवालिक, मालवीय नगर, नई दिल्ली-110017

टेलीफोन नं: 91-11-26691219/20

website: www.jagori.org



बी-114, शिवालिक, मालवीय नगर,
नई दिल्ली-110017, भारत
फोन: +91 11 2669 1219,
+91 11 2669 1220;
टेलिफैक्स: +91 11 2669 1221
जागोरी हेल्पलाइन: +91 11 2669 2700
www.jagori.org
safedelhi@jagori.org
www.safedelhi.jagori.org