

# घरेलू कामगार परियोजना-कार्यशाला जयपुर

जे आर डी टी एस डी टी टी अनुदानित

19 से 21 मार्च- 2014



घरेलू कामगार महिला परियोजना से जुड़ी संस्थाओं की एक कार्यशाला 19 से 21 मार्च तक जयपुर में संपन्न हुई। तीन वर्ष पहले परियोजना शुरू होने के बाद हर साल होने वाली कार्यशालाओं की कड़ी में यह तीसरी व अंतिम कार्यशाला थी। इसमें सभी सहयोगी संस्थाओं साथ, परिचिति, दूरबार महिला समन्वयन समिति, युवा, एम् के एस के तथा आई एस एस टी ने हिस्सा लिया। कार्यशाला का उद्देश्य सभी संस्थाओं के क्षेत्रीय अनुभवों को बांटना, व जेनेवा कॉन्फ्रेंस के सम्बन्ध में बनी टास्क फोर्स व ड्राफ्ट पालिसी पर विचार विमर्श करना तथा नेटवर्किंग और एडवोकेसी से सम्बंधित रणनीति बनाना था। ढाई दिन की इस कार्यशाला में जमीनी स्तर पर कार्य करने के दौरान आने वाली चुनौतियों पर भी चर्चा की गयी। सभी सहयोगी संस्थाओं से कम से कम तीन प्रतिनिधियों ने इस कार्यशाला में हिस्सा लिया। कार्यशाला को जीवंत बनाने के लिए प्रतिनिधियों ने बीच बीच में सामाजिक-प्रेरणात्मक गाने भी गाये। कार्यशाला का एक दिन जयपुर में बनी घरेलू कामगार महिला यूनियन कि नेताओं के अनुभवों को सुनने तथा क्षेत्रीय दौरे के लिए भी रखा गया था।

### **कार्यशाला का प्रथम दिन (19,मार्च-2014):-**

कार्यशाला का पहला दिन सभी सहयोगी संस्थाओं द्वारा अब तक किये गए कार्यों का उल्लेख करने, कार्य करने के दौरान आने वाली चुनौतियों को समझने व उनका सामना करने के तरीकों को जानने व एक दूसरे के अनुभवों से सीखने के लिए रखा गया था। संस्थानों ने पॉवर पॉइंट और बातचीत तथा फील्ड से आये प्रतिनिधियों के माध्यम से अपने अनुभवों को प्रस्तुत किया।

### **आई एस एस टी :-**

आई एस एस टी, साथी कम्युनिटी सेंटर के प्रतिनिधियों द्वारा पूरे तीन सालों के कार्यों व अनुभवों को संक्षिप्त रूप में रखा गया। इन तीन वर्षों में आई एस एस टी साथी सेंटर ने जिन मुद्दों पर ध्यान केंद्रित किया वे हेल्प डेस्क (सहायता केंद्र), जन सुनवाई, नियोजित कार्यवाहियाँ, स्टाफ के लिए विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम तथा अन्य संगठनों व संस्थाओं के साथ मजबूत नेटवर्क स्थापित करना है। खास तौर से संगठनात्मक ढांचें को कार्यरूप देने के लिए जयपुर की संस्था एम्.के.एस.के. के साथ विशेष आदान प्रदान दौरा भी किया गया जिसमें दिल्ली से 30-32 घरेलू कामगारों को जयपुर ले जाया गया।

### **जानकारी:-**

स्वास्थ्य व स्वच्छता सम्बन्धी जाकारी देने के लिए कई हेल्थ कैंप लगाये गये जिनका मुख्य उद्देश्य विभिन्न बिमारियों संबंधित सूचना देने के साथ साथ कुछ खास तरह कि शारीरिक जांच करवाना भी था। जिसमे हीमोग्लोबिन स्तन कैंसर, आँखों कि जांच आदि प्रमुख हैं। जिन 85 महिलाओं का हीमोग्लोबिन टेस्ट किया गया था, उनमें से करीब 70 -80 प्रतिशत का हीमोग्लोबिन 9.00 से कम पाया गया।

इसके आलावा सरकार की विभिन्न कल्याण योजनाओं के बारे में भी समूह वार्ताओं के जरिये जानकारी देने का काम लगातार किया गया साथ ही घरेलू कामगारों को इन योजनाओं का लाभ उठाने के लिए फार्म भरने, प्रार्थना पत्र आदि लिखने में सहायता की गयी।

### प्रशिक्षण:-

घरेलू कामगारों और उनके बच्चों खासतौर से युवा बच्चों के लिए विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षण कार्यक्रम किये गये। घरेलू कामगार महिलाओं के लिए आधुनिक व स्वास्थ्यवर्धक खाना बनाने, बेकरी की वस्तुएं जैसे केक और पिज़्ज़ा आदि बनाने, रसोई की स्वच्छता, आधुनिक बिजली उपकरणों जैसे ओवन आदि का इस्तेमाल करने, टेलीफोन (मोबाइल) का इस्तेमाल करने, हाउस कीपिंग, बूढ़ों व बच्चों की देखभाल करने, पैरा-मेडिकल प्रशिक्षण किये गए, साथ ही तीन माह की जूट- मोती तथा तीन माह की पुराने कपड़े रिसाईक्लिंग करने की ट्रेनिंग आयोजित की गयी। पुनर्वास बस्तियों में आमतौर पर अप्रशिक्षित तथा क्वैक डॉक्टरों का बोलबाला रहता है, ये डॉक्टर मनमानी फीस वसूल करने के साथ भरोसेमंद इलाज भी नहीं करते। पैरा-मेडिकल प्रशिक्षण के जरिये महिलाओं को थर्मामीटर लगाना, ब्लड प्रेशर चैक करना, पट्टी बांधना, ओ आर एस बनाना तथा हल्के बुखार, खांसी, दर्द आदि में दवाई आदि देने का प्रशिक्षण दिया गया।

सूचना व अधिकार :- 2012 में शिक्षा का अधिकार कानून लागू हुआ, 2005 में सूचना का अधिकार कानून लागू हुआ था। इन दोनों कानूनों का इस्तेमाल करते हुए बहुत से बच्चों का सरकारी स्कूलों में और फ्री-शिप कोटे के तहत प्राइवेट स्कूलों में एडमिशन कराया गया। इसके अलावा किन्हीं कारणों से स्कूल छोड़ चुके बहुत से बच्चों को पुनः स्कूलों में भर्ती कराया गया, स्कूली शिक्षा को उम्र पार कर चुके युवाओं खासतौर से लड़कियों को ओपन स्कूल के जरिये शिक्षा पूरी करने में सहायता की गई। साथी सेंटर में युवा लड़के- लड़कियों के लिए कंप्यूटर व अंग्रेजी बोलने की ट्रेनिंग तथा छोटे बच्चों के लिए शिक्षण सहायता नियमित रूप से चलती है। लाइब्रेरी, कैरियर परामर्श, कैरियर मेला, रोजगार प्रशिक्षण आदि के जरिये बड़ी संख्या में युवा केंद्र से लगातार संपर्क में रहते हैं।

साथी कम्युनिटी सेन्टर किसी भी तरह कि सूचना लेने तथा विभिन्न कागजातों व दस्तावेजों जैसे जन्म, जाति, आय प्रमाण पत्र व राशन कार्ड बनाने के लिए वन-स्टॉप डेस्टिनेशन बन चुका।

एडवोकेसी:- आर.टी.आई. हैल्प-डेस्क के जरिये कई मामलों में पूरी तरह सफलता हासिल की गई। सूचना अधिकार के तहत सूचना माँगने पर कई सालों से रुके हुए कार्य सुचालित हुए।

जनसुनवाई:- दिसम्बर-2013 में साथी सेंटर में पहली जनसुनवाई आयोजित की गई। जनसुनवाई में स्थानीय विधायक, निगम पार्षद, पुलिस व विभिन्न सरकारी विभागों के अफसरों को बुलाया गया। जनसुनवाई में विधायक, निगम पार्षद व 21 सरकारी अधिकारी उपस्थित थे। आस पास के इलाकों से 400 से ज्यादा लोगों ने जनसुनवाई में हिस्सा लिया। जनसुनवाई में शिक्षा, स्कूलों, सड़क, पानी व राशन आदि से सम्बंधित बहुत से समस्याओं का निदान हुआ व लोगों ने नेताओं व अफसरों से सीधे सवाल पूछे।

साथी सेन्टर द्वारा पुलिस के कई थानों में जेन्डर संवेदनशीलता की ट्रेनिंग भी की गयी । आस पास के स्कूलों के टीचरों, छात्र छात्राओं, स्थानीय कार्यकर्ताओं, संस्थओं आदि को भी विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों से जोड़ा गया।

दिसम्बर 2013 में दिल्ली से 32 घरेलू कामगार महिलाओं को जयपुर ले जाया गया जहाँ दो दिन संगठन व यूनियन से सम्बंधित विभिन्न बारीकियों को सीखा ।

जयपुर में एम के एस के से जुड़ी महिला कामगारों द्वारा संगठन बनाने, नियमित मीटिंग करने तथा अपनी मांगों को सही तरह से रखने के सम्बन्ध में बहुत जानकारी दिल्ली की कामगारों को मिली । दिल्ली वापस आने के बाद महिलाओं ने स्वयं अपना संगठन बनाया तथा अन्य महिलाओं को संगठन के महत्व की जानकारी दी । अब महिलाएं यूनियन बनाने के मुद्दे पर गंभीरता से विचार कर रही है।

अन्य गतिविधियां:- आई एस एस टी साथी सेंटर द्वारा थिएटर, जीवन कौशल ग्रुप डिस्कशन, सांस्कृतिक कार्यशालाएं तथा एक्सपोजर दौरे भी समय समय पर आयोजित किये जाते हैं । यहाँ के पुस्तकालय कि सदस्य संख्या 200 से ज्यादा पहुँच चुकी है ।

### एम के एस के:-

संस्था को 2011 से एस डी टी टी से पहली बार आर्थिक सहयोग मिला था उसके बाद चार महीने के अंतराल के बाद फिर से 8 लाख तथा पुनः अतिरिक्त 10 लाख सहयोग प्राप्त हुआ । इस समय संस्था ने घरेलू कामगारों के साथ काम की शुरुआत, उनके अधिकारों के लिए संघर्ष की शुरुआत से की थी । संगठन ने जिन खास मुद्दों पर काम किया वो इस प्रकार है:-

1. घरेलू श्रमिकों को इंसान नहीं समझा जाता और उनसे बिना रुके काम करने कि उम्मीद की जाती है ।
2. घरेलू कामगारों द्वारा ली जाने वाली जरूरी छुट्टियों का मुद्दा ।
3. बीमारी में छुट्टी न मिलने का मुद्दा ।
4. जयपुर शहर में विस्थापन का मुद्दा (जयपुर में ज्यादातर घरेलू कामगार महिलायें पश्चिम बंगाल की विस्थापित हैं) ।

जब पहली बार संस्था ने कार्य करना शुरू किया तो उसे विस्थापित कामगारों की समस्या से रूबरू होना पड़ा । ज्यादातर महिला घरेलू कामगारों की शिकायत थी कि उनके पास पहचान से संबंधित कोई दस्तावेज नहीं होते,- जैसे- राशन कार्ड, पहचान पत्र आदि जिसके कारण उन्हें बच्चों को स्कूलों में दाखिल कराना मुमकिन नहीं हो पाता । एक छोटे सर्वेक्षण से पता चला कि लगभग 60 प्रतिशत महिलाओं के पास न तो कोई दस्तावेज जयपुर में है, और न ही उनके गृह स्थान कूच विहार में है, जो कि बिलकुल बांग्लादेश सीमा से जुड़ा हुआ है । इसी कारण अक्सर इन लोगों की नागरिकता पर भी सवालिया निशान लग जाता है और इनके लिए दस्तावेज हासिल करना नामुमकिन हो जाता है ।

मेवा भारती ने सूचित किया कि संगठन के अथक प्रयासों के बाद अब घरेलू कामगारों को भोजन के अधिकार कानून के साथ जोड़ा गया है। जिसके तहत उन्हें 5 किलो गेहूं प्रति व्यक्ति प्रतिमाह मिलता है। यूनियन अब जयपुर में निर्माण मजदूरों के कल्याण बोर्ड तरह का बोर्ड बनवाने के लिए संगठन को और मजबूत कर रही है। घरेलू कामगार महिला के पति ज्यादातर निर्माण मजदूर हैं, इसलिए उन्हें एक सक्रिय बोर्ड के फायदों के बारे में जानकारी है। कल्याण बोर्ड में यूनियन का प्रतिनिधित्व होता है। हाल ही में एम. के. एस. के. ने निर्माण मजदूरों को पहचान पत्र दिलवाने के लिए कैंप लगवाया था।

एम. के. एस. के. फिलहाल बिना किसी आर्थिक सहयोग के काम कर रही है और पूरी तरह से मीटिंग के लिए सदस्यता शुल्क पर आश्रित है। इस समय एक महीने में, पूरे शहर में लगभग 13 मीटिंग की जाती हैं। शुरू में महिलाएं सदस्यता शुल्क देने में संकोच कर रहीं थी परन्तु अब वह समझ गई हैं कि अपने संघर्ष को आगे बढ़ाने के लिये यूनियन को फंड जमा करना बहुत जरूरी है। सदस्यता शुल्क देने से यूनियन के प्रति अपनापन तथा जिम्मेदारी भी कायम होती है।

मेवा भारती का कहना है कि यह अत्यंत सकारात्मक है। राजस्थान में महिला मुख्यमंत्री बनने के बाद उन सभी को उम्मीद है कि उनकी जिंदगी में कुछ न कुछ बदलाव अवश्य आएगा। उन्होंने कहा कि सबसे महत्वपूर्ण उपलब्धि राजस्थान में घरेलू श्रमिकों को न्यूनतम वेतन के अंतर्गत लाना है। एम. के. एस. के. अब नियमित रूप से मुख्यमंत्री, मुख्य सचिव तथा अन्य सरकारी एजेंसियों से सम्पर्क कर रही हैं ताकि राज्य में घरेलू कामगारों के लिये मेडिकल तथा मातृत्व लाभों का प्रावधान हो सके।

यूनियन में शामिल महिलाओं की सोच में महत्वपूर्ण बदलाव आया है। उनमें आत्मविश्वास पैदा हुआ है और वे अपने मालिकों के साथ विवाद कर सकती हैं, साथ ही चोरी आदि के झूठे आरोपों के मामलों में पुलिस का सामना भी कर सकती हैं। अब वह यह समझती है कि यूनियन को चलाना मुश्किल है और इसे प्रभावशाली बनाने के लिये सबको काफी समय देना जरूरी है। हालाँकि अब इन सभी के अंदर यूनियन के प्रति मालिकाना भावनाएं पनप चुकी हैं। मेवा भारती का कहना है कि अब मैं विभिन्न कार्यक्रमों के दस्तावेज़ बनाने में ध्यान देती हूँ और महिलाएं स्वयं यूनियन का काम सफलता पूर्वक निपटा रहीं हैं। इसके लिये अब उन्हें मेवा जी या अन्य किसी की ज्यादा मदद नहीं लेनी पड़ती।



**दूरबार महिला समन्वय समिति (DMSC)**

DMSC, घरेलू श्रमिकों के एक संगठन दूरबार दिशा जो दमदम के आसपास के क्षेत्रों में कार्य करता है को सपोर्ट करता है। वर्तमान में यहाँ 450 सदस्य हैं और संघ अपना अधिकतर कार्य सदस्यता शुल्क के द्वारा कर रहा है।

दूरबार दिशा अपने को एक संघ के रूप में पंजीकृत करवाने के लिए प्रयास कर रहा है। दूरबार दिशा की सफलता का पता सामुदायिक भागीदारी और स्वामित्व के माध्यम से लगाया जा सकता है।

मोमिता घोष जो खुद एक घरेलू कामगार है और दूरबार दिशा की निर्वाचित सचिव है ने कहा कि उन्होंने घरेलू काम को तब तक काम नहीं माना, जब तक 2009 में DMSC की दीदी ने उनसे संपर्क नहीं किया था। जब 2009 में यह अहसास हुआ कि घरेलू काम 'काम' है तब 11 सदस्यों के एक समूह का गठन हुआ।

समूह के गठन के बाद सबसे पहली बात यह समझ आई कि कई नियोक्ता सिर्फ बोनस को बचाने के लिए दुर्गा पूजा से पहले उनकी घरेलू कामगारों को निकल देते थे। सदस्यों ने इस मुद्दे को उठाया और अन्य घरेलू श्रमिकों से इसके बारे में बात करना शुरू किया और संघ शब्द का प्रसार शुरू किया। अन्य घरेलू श्रमिकों ने खुद को दूरबार दिशा के साथ जोड़ना शुरू किया और अब यह संख्या 450 सदस्यों तक पहुँच गई है।

दूरबार दिशा ने अब अपने को एक संघ के रूप में पंजीकृत करवाने के लिए आवेदन किया है, जो की अभी लंबित है। कुछ और मुद्दे जिन पर दूरबार दिशा काम कर रही है और सफलता भी हासिल की है उनकी मांग है - महीने में चार छुट्टियाँ, हर कार्य के लिए कम से कम 600 रुपये, 18 वर्ष से कम आयु के बच्चों के लिए कोई रोजगार नहीं, (दूरबार दिशा इस लक्ष्य को हासिल करने की कोशिश कर रहा है और सोचता है कि वे 18 वर्ष से कम आयु के बच्चों के लिए रोजगार को रोकने में अधिक सफल हो पाएंगे यदि वे के एक संघ के रूप में पंजीकृत हो जाते हैं )।

दूरबार दिशा भी मतदाता पहचान पत्र, राशन कार्ड, आय प्रमाण पत्र, आदि प्राप्त करने में महिला सदस्यों की मदद कर रहा है। उन्होंने स्टेट असिस्टेड भविष्य निधि योजना जो कि असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों (SASPFUW) के लिए पश्चिम बंगाल की सरकार की योजना है में 90 महिलाओं का नामांकन करवाने में मदद की ।

योजना के अनुसार, असंगठित कामगार को कम से कम 25 रुपये का भुगतान प्रति माह करना होगा और सरकार कामगार के भविष्य निधि खाते में 30 रुपये का जमा करेगी। इसके अलावा समूह भी एक छोटी बचत योजना चलाता है जिसमें प्रत्येक सदस्य 3 रूपए जमा करता है, जिसका इस्तेमाल महिलाओं द्वारा अपने स्कूल जा रहे बच्चों कि किताबें खरीदने में, छोटे मेडिकल बिलों का भुगतान करने आदि में किया जा सकता है ।

मोमिता ने समूह के सामने आने वाली चुनौतियों को साझा किया जैसे पड़ोस के अन्य सी बी ओ शुल्क सेवाएं प्रदान कर रहे हैं, समुदाय क्लब के सचिव भी उनके बारे में अफवाहें फैला रहे हैं, क्योंकि वे सदस्यता शुल्क ले रहे हैं। घरेलू श्रमिकों के बीच उनके बढ़ते प्रभाव के कारण कुछ नियोक्ता भी उनके बारे में अफवाहें

फैला रहें हैं। यह सब उनकी विश्वसनीयता और उनके अपने अधिकारों के लिए लड़ने के कार्य को प्रभावित करता है।

रुषा मित्रा ने भी प्रतिभागियों के साथ साझा किया कि DMSC ने भी पश्चिम बंगाल में 'कर्मजीवी महिला परिषद' (कामकाजी महिला परिषद) का आयोजन किया जिसमें 11 असंगठित श्रमिकों के समूह जैसे बीड़ी श्रमिक, ईटभट्टी के श्रमिक, जरी श्रमिक, सेक्स वर्कर, घरेलू कामगारों आदि शामिल हुए।

उनकी कुछ कॉमन मांगें थीं जैसे -न्यूनतम मजदूरी (प्रति दिन रूपए 323 /), 6 महीने के वेतन के साथ मातृत्व लाभ, समान कार्य के लिए समान वेतन, यौन हिंसा निवारण समिति, काम के स्थान पर यौन उत्पीड़न, पेंशन, ईएसआई आदि। यह कामकाजी महिला परिषद आगे चल कर गृह अधिकार मंच, पेंशन परिषद और दूसरों मंचों से संबंधित होगी।

रुषा मित्रा ने बताया कि उनका घरेलू श्रमिकों को संगठित करने के कार्य में जाने का एक कारण यह भी था कि वे सेक्स वर्कर्स के साथ भी काम करते हैं। DMSC यौन कार्य को 'काम' के रूप में मानता है, यहाँ लगभग 60,000 सेक्स वर्कर्स हैं जो DMSC का भाग हैं।

यहाँ घरेलू काम और यौन कार्य के बीच एक पतली रेखा है। महिलाएं जो घरेलू श्रमिकों और / या निर्माण श्रमिकों के रूप में काम करती हैं, विशेषकर रात को उनको अपने नियोक्ताओं के साथ यौन संबंध बनाना होता था।

यह एक अलिखित नियम था। इतने वर्षों में कुछ महिलाओं ने यह महसूस किया कि यदि वे बिना पैसे के सेक्स वर्क कर रही थीं, तो पैसे के बदले सेक्स वर्क करना फायदेमंद होगा। इन वर्षों में, DMSC ने पाया कि यह असामान्य नहीं था कि, उसके कुछ सदस्य घरेलू कामगार के रूप में और एक सेक्स वर्कर के रूप में भी काम कर रहे हैं। आखिरकार, सहायक शिक्षक जिन्हें 20 वर्षों का अनुभव था, ने घरेलू कामगारों का दरवाजा खटखटाया (also tribal women from Amlashol, Nachhni women from Purulia) ताकि उनकी यूनियन बना कर उनके सामान्य अधिकारों जैसे पेंशन, उचित मजदूरी आदि के लिए लड़ सकें।

रुषा ने बताया कि DMSC में काम की पहचान करना सर्वोपरि है और यह आवश्यक नहीं है कि कोई सदस्य अपने काम को प्रकट करे। सभी घरेलू कामगारों को संगठित करने के लिए सपोर्ट किया जा रहा न कि उनके काम को, चाहे वो किसी भी प्रकार का काम कर रही हों। इतने वर्षों के बाद यह महसूस किया गया था कि असंगठित क्षेत्र की सभी महिलाओं की मांग लगभग समान थी, और यह अच्छा होगा कि कामकाजी महिला परिषद के तहत मांगों का एक संयुक्त चार्टर तैयार किया जाये। इस संयुक्त चार्टर से मांगों को और अधिक स्पष्ट रूप से अभिव्यक्त करने में मदद मिली है और क्योंकि यह संख्यानुसार बहुत मजबूत है, इसलिए यह अधिकारों की वकालत को आसान और अधिक केंद्रित बनाता है।

रुषा ने सेक्स वर्कर्स के सेल्फ नियामक बोर्ड के अनुभवों को साझा किया, जिसका गठन सेक्स वर्कर्स ने खुद किया था, उन्होंने बताया कि इसे घरेलू कामगारों के लिए दोहराया जा सकता है विशेषकर 18 वर्ष से कम उम्र कि लड़कियों के घरेलू काम में प्रवेश करने की स्थिति में।

स्व-नियामक बोर्ड अपने साथियों को अच्छी तरह से पहचानता है और वे अपने आस-पड़ोस में घूमते रहते हैं। यदि वे किसी नए चेहरे को देखते हैं, तो उसे बोर्ड के सदस्यों के सामने प्रस्तुत किया जाता है, जो यह जांच करते हैं कि वह स्वेच्छा से यौन कार्य में आई है या मजबूरी में या फिर तस्करी द्वारा।

अगला एक्शन कार्यवाही के अनुसार लिया जाता है। यदि लड़की जवान या युवा दिखती है तो इस मामले में उसका बोन-डेस्टिनी (bone density test) टेस्ट करवाया जाता है और यदि उसकी उम्र 17-19 के बीच पता चलती है तो उसे तुरंत मुक्त कराया जाता है और शेल्टर होम में भेज दिया जाता है।

## परिचिति- कोलकता

परिचिति उन महिलाओं और लड़कियों के लिए काम करती है जिनका समाज में प्रतिनिधित्व करने वाला कोई नहीं है। हाल के वर्षों में संस्था ने उन घरेलू महिलाओं के साथ काम करना शुरू किया है जो कोलकाता और पड़ोस के कस्बों से शहर में काम करने के लिए आती हैं।

यह घरेलू श्रमिकों को जुटाने और उनके सामूहिकरण पर ध्यान केंद्रित करती है और बालिकाओं के अधिकारों विशेषकर उनकी शिक्षा के अधिकारों पर केंद्रित है।

परिचिति ने कोलकाता में निम्नलिखित तरीके से घरेलू कामगार महिलाओं को वर्गीकृत किया गया है:-

- 1.नियोक्ता के घर रहने वाले- नियोक्ता के घर में रहते हैं, और काम करते हैं, आमतौर पर एक ही नियोक्ता होता है।
- 2.शहर आधारित निश्चित समय श्रमिक - शहर में अपने परिवारों के साथ रहते हैं। एक से अधिक नियोक्ता होते हैं। काम करने के लिए नियोक्ताओं के घर पर जाते हैं।
- 3.निश्चित समय पर आवागमन वाले श्रमिक:- शहर के नजदीक गावों में रहते हैं, अक्सर ट्रेन द्वारा शहरों में काम करने आते हैं, एक से अधिक नियोक्ता, ग्रामीण पृष्ठभूमि के होते हैं।

महिलाओं को इकठ्ठा करने के लिए, संपर्क करने का पहला पॉइंट रेलवे स्टेशन है (Dhakuria and Baghajatin) जहाँ से वे अपने काम पर जाने के लिए ट्रेन बदलती हैं। आमतौर पर महिलाओं की एक साप्ताहिक अर्द्ध संरचित (semi-structured) बैठक होती है जो अक्सर परिचिति के एक स्टाफ सदस्य द्वारा ली जाती है।

इन बैठकों में सुरक्षित यात्रा, इज्जत पास योजना (तत्कालीन रेल मंत्री ममता बनर्जी द्वारा 2009 में शुरू की, एक टिकट योजना जो देश भर में गरीब यात्रियों को लाभ के लिए है), वार्षिक उत्सव बोनस, घरेलू श्रमिकों के अधिकारों आदि, विषयों

पर विचार विमर्श होता है। इन बैठकों में परिचिति विश्राम घर (घरेलू श्रमिकों के लिए आराम केंद्र ) के बारे में भी बताया है जिसे 2007 के बाद से संस्था द्वारा चलाया गया है।

यह स्थान घरेलू कामगारों के मिलने, आराम और विश्राम, शौचालय के इस्तेमाल करने का है, और कुछ घरेलू कामगार महिलाओं ने 2008 में एक 'समाधान दल' का गठन किया है, जो महीने में एक बार उन मुद्दों पर चर्चा करने के लिए यहाँ मिलती हैं जो उनके अधिकारों और उनके जीवन तथा आजीविका को प्रभावित करते हैं। संस्था इस विश्राम घर में घरेलू कामगारों के लिए समाचार पत्र भी उपलब्ध करवाता है ताकि वे महत्वपूर्ण मुद्दों को पढ़ कर उन पर चर्चा कर सकें। संस्था कभी-कभी घरेलू कामगारों के लिए सैर सहित विशेष कार्यक्रमों की व्यवस्था भी करती है।

हाल ही में संस्था ने महिलाओं व किशोरियों के लिए 'Meyebela: Ekti Anand Mela' तथा डांस, पाक कला, मिट्टी के बर्तन बनाने और आत्म-रक्षा (taekwondo), की कार्यशाला का आयोजन किया था।

परिचिति त्रे- मासिक बंगाली पत्रिका 'काजेर कोठा' (कार्य से कहानियाँ) प्रकाशित करती है, जिसे संस्था द्वारा घरेलू श्रमिकों और अपने कर्मचारियों के बीच वितरित किया जाता है। इस पत्रिका में महिलाओं के मुद्दों के साथ उन चर्चाओं के लेख भी शामिल होते हैं जो घरेलू कामगारों के साथ मीटिंग में या जो उनकी स्वयं की चर्चाओं में शामिल होते हैं।

परिचिति कोलकता से मोइट्री (moitree ) की सदस्य भी है जो गैर सरकारी संगठनों का एक नेटवर्क है और महिलाओं के प्रति होने वाली हिंसा के खिलाफ आवाज उठाती है।

परिचिति कोलकाता के तीन पड़ोसी इलाकों शाहिद स्मृति, नोनाडांगा और सोनारपुर से भी घरेलू कामगार महिलाओं को जोड़ती है ( mobilizes), परिचिति द्वारा इन क्षेत्रों में की जाने वाली मुख्य गतिविधियाँ निम्नलिखित हैं :-

- साप्ताहिक / मासिक बैठकें।
- बैठकों की सुविधा और रैलियों का संचालन।
- घरेलू हिंसा, कार्यस्थल पर हिंसा, नाबालिगों का बचाव और सीडब्ल्यूसी (चाइल्ड वेलफेयर कमेटी) के साथ प्लेसमेंट के मामलों में सहयोग देना।
- कार्यशालाएं और सैर।

घरेलू कामगारों का "समाधान समूह" भी मांगों के एक चार्टर के साथ आया है। ये मांगें मासिक / साप्ताहिक बैठकों से आई हैं, जो घरेलू कामगारों द्वारा आयोजित की जाती हैं। परिचिति ने चार्टर को एक पैम्फलेट के रूप में प्रिंट करने के लिए और इसे रेलवे स्टेशनों और आस-पास के विभिन्न इलाकों में बंटवाने में समूह की मदद की, जहाँ ये महिलाएं काम करती हैं।

मांग- पत्र में निम्नलिखित बातें शामिल हैं :-

- नियोक्ता द्वारा घरेलू श्रमिकों पर चोरी के झूठे आरोप लगा कर उनके काम से नहीं हटाना चाहिए।
- किसी भी प्रकार की मौखिक, शारीरिक, मानसिक या यौन हिंसा को घरेलू श्रमिकों द्वारा बर्दाश्त नहीं किया जाएगा।

- घरेलू कामगारों को चार मासिक छुट्टियों का अधिकार है जिसके लिए उनकी मासिक मजदूरी में कोई कटौती नहीं की जानी चाहिए।
- नियोक्ता को बिना एक माह की पूर्व सूचना के किसी को भी सेवा (नौकरी) से नहीं हटाना चाहिए। किसी भी सेवा की तत्काल समाप्ति एक माह के वेतन के बराबर मुआवजे के साथ होनी चाहिए।
- काम के 6 महीने के पूरा होने के बाद नियोक्ता द्वारा उन्हें बोनस देना चाहिए।
- प्रत्येक वर्ष वेतन में वृद्धि प्रदान करने हेतु कुछ व्यवस्था होनी चाहिए।
- 18 साल से कम उम्र की कोई औरत / आदमी घर में घरेलू कामगार के रूप में नहीं रखा जा सकता है।
- नियोक्ताओं द्वारा उनके निवास पर किये जा रहे काम से संबंधित दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा लाभ प्रदान किए जाने का प्रावधान होना चाहिए।

2012 में परिचिति ने जागोरी के साथ एक सुरक्षा ऑडिट' उस स्थान से शुरू की, जहाँ आसपास के कस्बों और गांवों से घरेलू कामगार महिलाएं आती हैं, और उनके गंतव्य के स्थानों तक जहाँ पर वे काम के लिए शहर में जाती हैं। इस अध्ययन का उद्देश्य यह जांचना या पक्का करना था कि क्या उन्हें सच में घरेलू महिला कामगार की सुविधाएँ और सेवाएँ मिल रही हैं जो उन्हें सुरक्षित और आराम से, गरिमा के साथ यात्रा करने की अनुमति देती हैं।

इस अध्ययन के लिए संस्था ने महिलाओं, घरेलू कामगारों और अन्य प्राथमिक हितधारकों जैसे ऑटो- चालक, वैन- चालक, दुकानदारों आदि के साथ साक्षात्कार के लिए परीक्षण सूची (चेकलिस्ट)का इस्तेमाल किया।

सुरक्षा ऑडिट का पायलट प्रोग्राम कोलकत्ता के तीन पड़ोसी क्षेत्रों और पास के उन गावों में यह जानने के लिए किया गया कि किस प्रकार का स्थान घरेलू महिला कामगार के लिए दुर्गम या असुरक्षित माना जाता है। यह पाया गया कि महिलाएं अक्सर अपने काम के लिये सूर्योदय के समय निकलती हैं और अधिकतर समूह में यात्रा को प्राथमिकता देती हैं क्योंकि अधिकतर स्थानों पर अँधेरा होता है तथा वे यौनउत्पीड़न का शिकार हो जाती हैं। महिलाएं जो लोकल ट्रेन के जरनल डिब्बों में सफ़र करती हैं उन्हें जेंट्स कम्पार्टमेंट में प्रवेश करने पर डिब्बे में उपस्थित पुरुषों द्वारा मौखिक गाली / यौनउत्पीड़न द्वारा परेशान किया जाता है। इस सुरक्षा आडिट के अन्य निष्कर्षों में यह पता चला कि कुछ बुनियादी सुविधाएँ जैसे:- ऐसी स्ट्रीट लाइट, कंक्रीट रोड, महिलाओं के लिए शौचालय की सुविधा, 7-9 बजे तक परिवहन की सुविधा, शारीरिक रूप से विकलांग व्यक्तियों के लिए सुविधाएं इन क्षेत्रों से गायब हैं या उपलब्ध नहीं हैं।

घरेलू कामगार महिलाओं के साथ काम करते हुए व् उन्हें संगठित करने के दौरान परिचिति को कुछ परेशानियां /मुद्दों का सामना करना पड़ा:-

1. कुछ क्षेत्रों जैसे नोनाडांगा की घरेलू महिला कामगार बहुत सी परेशानियों जैसे दूर के स्थान के लिए आवागमन का सामना करती हैं। इन क्षेत्रों की घरेलू महिला कामगार अक्सर अपनी नौकरी खो देती हैं और इसलिए वे अक्सर सामान्य दर से काफी कम मजदूरी पर काम करती हैं।
2. महिला घरेलू कामगार अपने कार्य क्षेत्र से बाहर बहुत कम समय खर्च कर सकती हैं -उन्हें मीटिंग के लिए एक निश्चित स्थान पर इकट्ठा करना चुनौती है।

3. एकजुटता निर्माण की प्रक्रिया घरेलू कामगारों के बीच मुश्किल है।
4. महिलाओं की गतिशीलता और कार्य स्थल पर यौनउत्पीडन के निषेध/ विचारधारा को तोड़ना ।
5. सामाजिक दृष्टिकोण बदलना (स्वच्छता के नाम पर अलग शौचालय, बर्तन) मजदूरों के अधिकारों, लाभों को उनकी जानकारी में लाना।
6. असंगठित क्षेत्र की दृश्यता को बढ़ाना।
7. ऐसे समाज कि कल्पना करना कठिन है जहाँ गरीबों के अधिकार हों।
8. राज्य द्वारा दिए गए अधिकारों जैसे :-इज्जत टिकट, राशन कार्ड तथा SASPFUW तक पहुंचना कठिन हो जाता है।
9. महिलाओं के स्वयं के द्वारा घरेलू हिंसा को एक अपराध के रूप में समझना।
10. जल्दी/ बालविवाह और दहेज के चक्र को तोड़ना ।

### साथ- उर्मिला घर प्रबंधक कार्यक्रम

क्षेत्र कार्यकर्ता करीबी, गरीब शहरी क्षेत्रों में उन महिलाओं को ढूंढने जाते हैं जो घरेलू कामगार बनने में रुचि रखती हैं। जब महिला आश्वस्त हो जाती है तो वह "साथ" के ऑफिस में आती है तथा उसे प्रशिक्षण प्रभारी को सौंप दिया जाता है। कभी- कभी प्रशिक्षणकर्ता महिला के साथ उसके पति व ससुराल वालों को समझाने उसके घर जाता है तथा उन्हें प्रशिक्षण की सुविधाओं के बारे में बताया जाता है और उन महिलाओं से भी परीचित करवाते हैं जो घरेलू काम करने के लिए जाती हैं।

आमतौर पर 15 दिन के प्रशिक्षण के लिए 500/- रूपए शुल्क लिया जाता है। इन पैसों का एक हिस्सा महिलाओं को उनके यात्रा शुल्क के रूप में वापस लौटा दिया जाता है। प्रशिक्षण के पहले दिन, आमतौर पर महिलाओं से कार्यो की प्राथमिकताओं (बच्चे की देखभाल, बुजुर्गों की देखभाल, रोगी की देखभाल, घर के काम, पाक कला, आदि), समय और काम की जगह के बारे में पूछा जाता है, साथ ही प्लेसमेंट सेल ऐसी नियुक्ति देखना शुरू करता है जो की उनकी प्राथमिकताओं से मेल खाता है। ग्राहक कि जरूरत के अनुसार अध्यापन को प्रशिक्षण में शामिल किया जाता है। उदहारण के लिए खाना बनाने के प्रशिक्षण में ग्राहक की पसंद और स्वाद या स्नैक्स जो ग्राहक के घर आने वाले मेहमानों के लिए प्रस्तुत (सर्व) किये जाते हैं का समावेश होता है। बच्चे की देखभाल के मामले में बच्चों के चिकित्सक को महिलाओं को सिखाने के लिए बुलाया जाता है कि , बच्चों कि देखभाल कैसे की जाती है। सौंदर्य और सुंदरता के अनुभाग में महिलाओं को यह सिखाया जाता है कि वे कैसे व्यवहारिक तौर पर काम पर जाएँ, अपने को ढकते हुए कैसे साड़ी या दुपट्टा पहने। साथ ने ताज होटल के साथ करार किया है कि वे महिलाओं को इस्त्री करने , बिस्तर लगाने तथा अन्य हाउस कीपिंग कौशल के प्रशिक्षण होटल ले जाकर देते हैं। वे संचार कौशल पर भी प्रशिक्षण उपलब्ध करवाते हैं, जो

ग्राहक व उनके मेहमानों के साथ बातचीत करने में उनकी मदद करता है। इसके अतिरिक्त एक विशेष प्रशिक्षण शिष्टाचार पर है जैसे टेबल लगाना/ सजाना आदि।

समय प्रबंधन भी एक घटक के रूप में प्रशिक्षण का हिस्सा है। ज्यादातर काम करने वाले जोड़े घर प्रबंधक से समय पर आने/होने की उम्मीद रखते हैं। इन सभी में साथ प्रत्येक महिला के प्रशिक्षण पर 10000-15000 रूपए के आस-पास खर्च करता है। ग्राहकों के पास नियुक्ति से पहले, महिलाओं के लिए पुलिस सत्यापन तथा स्वास्थ्य की जांच का आयोजन किया जाता है।

**शोभना बेन** - 13 साल कि उम्र में मेरी शादी हो गई थी, मैं मूल रूप से राजस्थान की रहने वाली हूँ और शादी के बाद गुजरात आ गई। उस समय मैं गुजराती नहीं जानती थी लेकिन फिर मैंने साथ से 6 महीने का गुजराती भाषा का कोर्स किया और 3-5 वर्ष की आयु के 40-45 बच्चों को तीन साल तक बाल घर में पढ़ाया। जब सरकार की ICDS कि स्कीम अस्तित्व में आई तब साथ जैसे निजी बाल घर समाप्त/ बंद हो गए। मैं नहीं जानती थी की अब मैं क्या करूँ , तब मैं उर्मिला घर प्रबंधक कार्यक्रम से जुड़ गई। मैंने एक महीने का प्रशिक्षण लिया (अब 15 दिन का है)। प्रशिक्षण के बाद मुझे एक ऐसे घर में नियुक्त किया गया था जिसकी मालकिन काम करने के लिए जाया करती थी। वे मुझे सुबह 9:30 बजे मुझे घर की चाबियों के साथ छोड़ती थी तथा मुझे खाना पकाने के साथ घर का सारा काम करना पड़ता था, मुझे शाम को 3:30 बजे घर छोड़ना होता था। मैंने तीन साल तक उसी घर में काम किया और उसके बाद 2001 में स्टाफ सदस्य के रूप में साथ को ज्वाइन किया। अब मैं किसी भी प्रकार की महिला को प्रशिक्षित कर सकती हूँ तथा परियोजना के विवरण और प्रशिक्षण मॉड्यूल से अच्छे से वाकिफ हूँ।

**देव बेन** - 22 वर्षों से साथ में हूँ और इसके विभिन्न कार्यक्रमों में मुझे शामिल किया गया। हमने 1989 में बहरामपुरा से काम शुरू किया, वहाँ टी.बी. काफी फैली हुई थी और शौचालय की सुविधा भी नहीं थी। समुदाय के कुछ लोग साथ मिले और एकता योग मंडल पंजीकृत किया। मंडल ने एक सर्वे किया और हमने यह पाया की समुदाय में दो स्तरों पर कमी थी-स्वास्थ्य और शिक्षा ।

इसके जवाब में साथ ने प्री- स्कूल की कक्षाएँ शुरू की। मैं 12 बाल घर की कोऑर्डिनेटर थी। हमारे पास कुल 21 बाल घर थे। हम स्कूल जाने वाले बच्चों को ट्यूशन भी उपलब्ध करवाते थे और महिलाओं की सरल गणित में मदद करते थे ताकि वे बस संख्या और सरल एकाउंट/ खाता देखना सीख सकें।

बहरामपुरा में 3000 घर बिना नगरपालिका सुविधा के हैं। हमने अहमदाबाद नगर निगम तथा अरविन्द मिल्स के साथ समन्वय किया और कम्युनिटी के साथ मिलकर एक बजट के साथ उनके पास गए जो सभी नागरिक सुविधाओं को सुनिश्चित करेगा। अब हमारे पास सभी तरह कि सुविधाएँ हैं जैसे- पानी, सीवेज आदि। पहले समुदाय के पुरुष महिलाओं को घर से बाहर जाने की अनुमति नहीं देते थे। पुरुष महिलाओं के एक साथ सहयोग के बहुत खिलाफ थे, उन्हें लगता था कि महिलाएं उनके अधिकारों के लिए खतरा हैं। हमने उन्हें घर से बाहर पिकनिक ले जाना शुरू किया क्योंकि पुरुष उन्हें कहीं बाहर नहीं ले जाते थे। अंत में हमने महिलाओं को संगठित किया तथा 1995 में सखी महिला मंडल पंजीकृत किया।

1999 में हमने घरेलू प्रबंधक कार्यक्रम शुरू किया। महिलाओं को घर से काम करना होगा और वे 500- 700 हर महीने कमाएंगी। समुदाय में हमने ऐसी कई महिलाओं को पाया जो घरेलू काम के लिए जाया करती थीं। उनसे बात करने के बाद हमने यह महसूस किया कि उन्हें हेय दृष्टि से देखा जाता था, उनकी मजदूरी बहुत कम थी, और क्योंकि उन्हें बहुत से घरों में काम करना पड़ता था तो दिन के अंत में वे बहुत थक जाती थीं। तब हमने घर प्रबंधक कार्यक्रम की योजना शुरू की। अब महिलाएं घर प्रबंधक के रूप में काम करने जाती हैं तथा नियोक्ता और उनके परिवार द्वारा उनका सम्मान किया जाता है। अब महिलाएं अपने बच्चों को अच्छे स्कूल में भेजती हैं, दोपहिया वाहन पर काम पर जाती हैं, और उनके पास अपनी एक पहचान है।

हम नियोक्ता की प्रामाणिकता की जांच के लिए उनके बिजली बिल कि प्रतिलिपि रखते हैं। हम नियोक्ता को समझौता पत्र , घरेलू प्रबंधक का पुलिस सत्यापन फॉर्म , घरेलू प्रबंधक का चिकित्सा प्रमाण पत्र ,आदि उपलब्ध करवाते हैं। समझौता पत्र के साथ अन्य दस्तावेज़, नियमों और विनियमों की एक प्रति भी कर्मचारियों को उपलब्ध करवाई जाती है। नियमों के कुछ रूप निम्नलिखित हैं: -

1. अगर नियोक्ता 15 दिन से अधिक की छुट्टी पर जाता है तो उसे घरेलू प्रबंधक को कम से कम आधे महीने के वेतन का भुगतान करना होगा। (खासकर अगर वे उसे बनाये रखना चाहते हैं)।
2. प्रत्येक घर प्रबंधक को महीने में दो छुट्टियों की अनुमति दी जायेगी, जो कि 12 राष्ट्रीय छुट्टियों के अतिरिक्त होंगी, कुल 36 वार्षिक छुट्टियां। त्यौहार के समय उनसे (नियोक्ता)किसी बोनस कि उम्मीद नहीं कि जायेगी।
3. एक निश्चित दर (रेट) कार्ड कार्य को करने के लिए और/ या कार्य करने के अपेक्षित घंटे (4- 8 घंटे) के आधार पर नियोक्ता को उपलब्ध करवाया जाता है। कुल तीन प्रकार के पैकेज (सिल्वर/रजत, गोल्ड/स्वर्ण, डाइमंड/हीरा ) हैं और नियोक्ता अपनी जरूरत के हिसाब से किसी एक का चुनाव कर सकते हैं। अगर ग्राहक के घर तक जाने में समय लगता है तो वह एक तरफ के परिवहन व्यय का भुगतान करेगा। दरें (रेट) बिना बदलाव की होंगी और वेतन संस्था द्वारा बैंक के माध्यम से घरेलू प्रबंधक की ओर से इकट्ठा किया जाएगा। समझौता पत्र पर हस्ताक्षर करने से पहले प्रत्येक सम्भावित नियोक्ता से वे सभी प्रकार के कार्य लिखने के लिए कहा जाता है जो वे घरेलू प्रबंधक से करने की उम्मीद करते हैं, ताकि किसी प्रकार कि गलतफहमी या घरेलू प्रबंधक का शोषण न हो।

संस्था नियोक्ता व घर प्रबंधक दोनों से ये आग्रह करती है कि किसी भी परेशानी के बारे में वे संस्था को सूचित करें बजाय आपस में एक दूसरे का सामना करने के।

साथ के कार्यक्रम-

1. वोकेशनल प्रशिक्षण-18- 32 वर्ष के लिए- खातों की जाँच , ब्यूटीशियन कोर्स।
2. Reweaves - कपड़ा, हस्तशिल्प आदि।
3. उम्मीद- माइक्रो फाइनेंस कार्यक्रम- न्यूनतम 1000 प्रति माह। अगर कोई तीन महीने तक नियमित रूप से भुगतान करता/करती है तो वह रूपए 5,000- 10.000 तक लोन पाने का हकदार है जिसे एक छोटा व्यवसाय शुरू करने के लिए इस्तेमाल किया जा सकता है।

वर्तमान में लगभग 22000- 23000 महिलाएं इस बचत योजना का हिस्सा हैं और हम अहमदाबाद शहर के 17 वार्डों में और पड़ोस के सानंद, विरामगाम के शहरों में सक्रिय रूप से काम कर रहे हैं।

4. गृह प्रवेश- किफायती आवास(17-18 लाख)
5. निर्माण- निर्माण, बिजली और प्लंबिंग में सर्टिफिकेट कोर्स आदि और उसके बाद छोटी नौकरियों में प्लेसमेंट की कोशिश करना।
6. बाल मजदूर एन एफ एल (NFL) कक्षाएँ-उन बच्चों के लिए जो गली में रहते हैं, चाय की दुकान, गैराज आदि में काम करते हैं। इनका दोबारा से स्कूलों में दाखिला कराने का प्रयास किया जाता है।
7. युवा मस्त- 18- 25 साल के लिए कैरियर परामर्श
8. ईडब्ल्यूएस आवास-AUDA कई मकान बना रहा है। लोग जिनको नदी के सामने बसाया गया है।
9. रैन बसेरा- 7- 8 रैन बसेरे परिवारों, पुरुषों और महिलाओं के लिए चल रहे हैं। नाममात्र के लिए रूपए 30 इसके लिए वसूले जाते हैं।
10. शहरी संसाधन केन्द्र- सरकारी योजनाओं, पहचान पत्र आदि के बारे में समुदाय को सूचना और सहायता उपलब्ध करवाई जाती है।

हम लोगों की विशेषकर शारीरिक रूप से विकलांगों की बस पास, रेलवे पास आदि योजनाओं में मदद करते हैं।

## चर्चा

साथ द्वारा चलाये जा रहे रैन बसेरों के मालिक के बारे में एक सवाल पूछा गया। देबू बेन ने उत्तर दिया की ये रैन बसेरे अहमदाबाद नगर निगम द्वारा स्थापित किये गए हैं। पुलों के नीचे के स्थान रैन बसेरों में बदल दिए गए हैं और साथ कई वर्षों से अहमदाबाद नगर निगम के सहयोग से काम कर रहा है, लगभग 7-8 रैन बसेरे रख-रखाव के लिए साथ को उपलब्ध करवाए गए हैं। इन रैन बसेरों से जो किराया वसूला जाता है उसे अहमदाबाद नगर निगम में जमा करवा दिया जाता है। सभी प्रकार कि सुविधाएँ जैसे- पानी, शौचालय की सुविधा, उचित बिस्तर आदि इन रैन बसेरों में उपलब्ध करवाया जाता है।

घरेलू काम के व्यवसायिककरण के बाबजूद घरेलू कामगारों के प्रति भेदभाव पूर्ण रवैया अभी भी यहाँ मौजूद है। साथ से माधवी ने जवाब दिया कि नियोक्ता यह समझते हैं कि वे व्यवसायिक रूप से प्रशिक्षित घर प्रबंधक के साथ सौदा कर रहे हैं, इसलिए वे उनसे उसी प्रकार का व्यवहार करते हैं। महिलाएं खुद को एक व्यवसायिक के रूप में प्रस्तुत करती हैं और परिवार के सदस्यों के साथ अनौपचारिक बातचीत में शामिल नहीं होतीं। इसलिए एक निम्न भुगतान पाने वाली घरेलू कामगार के विपरीत उनके कौशल और व्यवहार के अनुसार उन्हें सम्मान दिया जाता है।

साथ द्वारा आयोजित व्यवहार सम्बंधित प्रशिक्षण विशेषकर "कपड़े कैसे पहनने हैं" के बारे में सभी प्रतिभागियों के बीच काफी चर्चा हुई। साथ के सदस्यों ने बताया कि यह प्रशिक्षण महिलाओं को उनकी इज्जत की सुरक्षा के लिए दिया जाता है ताकि वे किसी के अनुचित ध्यान को आकर्षित न करें। कुछ प्रतिभागियों ने इसका विरोध किया कि कपड़े छेड़-खानी या मार-पीट का कारण नहीं हैं। इसके बजाय यह अच्छा तरीका होगा कि उन्हें यौन उत्पीड़न के विरुद्ध कार्यवाही और प्रचलित कानूनों की जानकारी दी जाए।



### युवा कष्टकारी कामगार संस्थान:-

युवा नेटवर्क का एक हिस्सा है। इस संगठन से आई प्रतिनिधि मधुबाई ने बताया कि पिछले तीन सालों से राज्य में महाराष्ट्र घरेलू कल्याण मंडल नाम से घरेलू कामगारों के लिये कामगार कल्याण बोर्ड स्थापित है। इतने वक्त में जो कार्य इस बोर्ड ने किया है वह है, घरेलू कामगारों को पहचान देने के लिये रजिस्ट्रेशन कार्ड मुहैया कराना। यह रजिस्ट्रेशन कार्ड एक पेज का दस्तावेज है जिसमें कामगार का इतिहास, फोटो, बच्चों की संख्या तथा अन्य जानकारी होती है। कल्याण बोर्ड अभी तक सिर्फ चालू सरकारी योजनाओं जैसे स्वास्थ्य बीमा योजना, जनश्री बीमा योजना आदि का लाभ दिलवाने में ही मदद कर रहा है। मधु ताई का मानना है कि घरेलू कामगार यूनियन को सरकारी योजनाओं के लिये बोर्ड की जरूरत नहीं थी। कल्याण बोर्ड का उद्देश्य कामगारों के अधिकारों के लिये लड़ाई करना है।

मधु ताई का कहना है कि कल्याण बोर्ड के अंतर्गत फंड आवंटित करने में राज्य सरकार अत्यंत कंजूसी दिखाते हैं। चुनावों के वक्त राज्य सरकार ने 50-60 साल की उम्र की घरेलू कामगार महिलाओं को एक मुफ्त राशि 10,000 रुपये देने का निर्णय लिया था। जिसका नाम "सम्मान धन" दिया गया था। सरकार के इस निर्णय का उन सभी संगठनों ने विरोध किया था जो असंगठित क्षेत्र के कामगारों के अधिकारों के लिये संघर्ष कर रही हैं। यूनियनों की मांग थी कि इन महिलाओं को 1000 रुपये प्रतिमाह पेंशन दी जानी चाहिये परन्तु सरकार ने इस बात पर कोई ध्यान नहीं दिया।

मधु ताई ने बताया कि बोर्ड के पास फिलहाल पिछले साल के अनुदान में से 9 करोड़ रुपये बाकी हैं और अगली किश्त के पहले जरूरी है कि इसका उपयोग कर लिया जाये। समूह ने एक बार फिर मांग की, कि इस पैसे को पेंशन योजना के तहत खर्च किया जाये परन्तु बोर्ड समूह की बात मानने के लिये राजी नहीं हैं। इसके बजाय घरेलू कामगारों के 11 वीं 12 वीं में पढने वाले बच्चों के लिए लैप टॉप व टेबलेट देने की घोषणा की गई है। यूनियनों का मानना है कि यह निर्णय राज्य में होने वाले चुनावों से प्रेरित है।

महाराष्ट्र में एक अन्य महत्वपूर्ण तथ्य यह भी है कि ग्रामीण व शहरी इलाकों की घरेलू कामगारों में बहुत बड़ा अंतर पाया जाता है। शहरों में क्योंकि ज्यादातर महिलायें काम करने बाहर जाती हैं इसलिये कामगार व मालकिन के बीच पगार व छुट्टियों आदि के मामलों में तालमेल ठीक रहता है, और आमतौर पर झगड़े कम होते हैं। जबकि गांवों में भी कृषि कार्यों में कमी के कारण बहुत सी महिलायें घरेलू कामगार हैं। इसलिये जरूरत से ज्यादा महिलायें यह काम कर रही हैं जबकि अमीर-जमींदार जो कम संख्या में वही इन्हें काम के लिये रखते हैं।

इस कारण ग्रामीण क्षेत्रों में कामगारों के साथ वाद-विवाद और काम से निकले जाने की घटनायें ज्यादा दिखाई देती हैं। यूनियन के अन्य काम नेतृत्व प्रशिक्षण, स्वास्थ्य प्रशिक्षण तथा आंदोलन के लिये महत्वपूर्ण मामलों में हस्तक्षेप करना है। मधु ताई ने संगठन में लोगों के जुड़ने से सम्बन्धित अपने अनुभवों को बताया बादल पुर में एक व्यक्ति के घर पर कुछ गुंडों ने जबरन कब्जा कर लिया। वह नगर पालिका, मजिस्ट्रेट, पुलिस सब जगह भागा पर कोई फायदा नहीं हुआ। उसकी पत्नी ने संगठन से संपर्क किया। संगठन की 25-30 महिलाएं पुलिस थाने में गईं और पुलिस के खिलाफ एफ आई आर भी दर्ज कराई महिलाओं ने स्वयं पीड़ित परिवार के साथ रहीं ताकि गुण्डे परिवार को परेशान न करें। परिवार ने इस घटना के बाद संगठन को फीस के रूप में कुछ पैसा देने की कोशिश की परन्तु मधु ताई ने उनसे कहा कि फीस देने के बजाय वे संगठन के सक्रिय सदस्य बनकर दूसरों की मदद करें। तब से उस व्यक्ति की पत्नी और उसकी दोनों बहनें संगठन की सक्रिय सदस्य हैं।

मधु ताई ने एक अन्य अनुभव भी बताया जिससे पता चलता है कि किस तरह संगठन की मदद से महिलायें अपना बकाया वसूल करने में कामयाब होती हैं। "एक घरेलू कामगार को छह महीने से उसकी पगार नहीं मिल रही थी। कामगार के उस परिवार के साथ अच्छे संबंध थे और उसे अच्छी पगार मिलती थी इसलिये उसने पहले विनम्रता से बातचीत की कोशिश की, पर कोई फायदा नहीं हुआ। तब कामगार ने संगठन का दरवाजा खटखटाया संगठन की नेताओं ने मालिक और सोसायटी के सचिव को पत्र लिखकर कहा कि महिलायें सोसायटी में ठीका आंदोलन (एक तरह का आंदोलन है जिसमें महिलायें एक ही स्थान पर तब तक बैठी हैं जब तक उनकी मांगें पूरी नहीं होती )

करेंगी । पत्र के जवाब में सचिव ने लिखा कि वह पहले सोसायटी की मीटिंग में इस मुद्दे को उठाएगा । यदि इससे कोई हल नहीं निकलता तो महिलायें आंदोलन कर सकती हैं । इस तरह जब मालिक से सोसायटी के 25 -30 लोगों के सामने सवाल किये गये तो वह शर्मिंदा हुआ अंत में कामगार की पगार का मामला बिना आंदोलन निपट गया ।

मधु ताई ने बताया कि हाल ही में महाराष्ट्र में असंगठित कामगारों के हक के लिये काम कर रहे संगठनों ने असंगठित क्षेत्र के सभी कामगारों के लिए पेंशन के हक की मांग करने के लिये पेंशन परिषद का आयोजन किया । खाद्य सुरक्षा के मुद्दे पर भी यह सभी संगठन एक जुट हो रहे हैं । अब महाराष्ट्र में सालाना पचास हजार तक आमदनी वाला हर परिवार इस योजना के अंतर्गत लाभ उठा सकता है (जबकि पारिवारिक आमदनी की यह सीमा एक लाख रुपये है ।)

"युवा" की विनती ने एकजुट होने और मिलकर काम करने की जरूरत पर जोर दिया, क्योंकि इससे समान हित के मुद्दों पर आवाज उठाने में बहुत लाभ होता है । स्वर जितने ज्यादा होंगे उतनी ही गहराई से उनका असर भी होगा। महाराष्ट्र में असंगठित कामगारों के विभिन्न समूह, विभिन्न यूनियन- खाद्य सुरक्षा ,शिक्षा, स्वास्थ्य, पीने के पानी आदि मुद्दों पर काम करने वाले संगठन अब साथ जुड़ रहे हैं ताकि अपनी मांगों पर ठोस काम कर सकें । इसके अलावा महाराष्ट्र में (धोरन पॉलिसी ) बदलो आंदोलन के तहत लोगों को एक जुट किया गया है । इस आंदोलन के अंतर्गत असंगठित क्षेत्रों के समूह एक्शन ऐड (बाबू मैथ्यू के नेतृत्व में) को यूनियन लॉ फॉर अन- ऑर्गनाइज्ड सेक्टर" के मैनिफेस्टो पर मिलकर काम कर रहे हैं । इसलिये यह जरूरी है कि घरेलू कामगार संगठन व ट्रेड यूनियनों भी आई एल ओ कनवेंशन पर चर्चा कर इस का हिस्सा बनें ।

महाराष्ट्र के घरेलू कामगार कल्याण बोर्ड की चर्चा को आगे बढ़ाते हुए मधु ताई ने बताया कि यह एक त्रिपक्षीय बोर्ड है और वह स्वयं इसकी एक सदस्य हैं। इसमें 11 सदस्य मालिकों के प्रतिनिधि, 11 सरकार की ओर से और 11 सदस्य घरेलू कामगार समूहों से हैं । बोर्ड की संरचना से सम्बंधित सारे निर्णय सरकारी एजेंसी द्वारा ही लिये गए हैं । खास बात यह है कि चंद घरेलू कामगार संगठनों को छोड़कर बाकी सदस्य उन यूनियनों के हैं जो कि सत्ताधारी राजनितिक दल से जुड़ी हुई हैं । परिणाम स्वरूप घरेलू कामगारों की आवाज़ दबी रह जाती है और जो फैसले लिये जाते हैं वे जमीनी सच्चाई से मेल नहीं खाते। मधु ताई बताती हैं कि उनका संगठन कल्याण बोर्ड की संरचना व भूमिका को बदलने के लिये संघर्ष कर रहा है। हम एक ऐसा कल्याण बोर्ड चाहते हैं जैसा यहाँ रेलवे स्टेशन के कुलियों के लिये बनाया गया है जो कि बहुत प्रभावकारी ढंग से उनके अधिकारों जैसे प्रोविडेंट फंड व पेंशन की दिशा में काम कर रहा है (राजस्थान में भी इसी तरह का निर्माण मजदूर कल्याण बोर्ड है।)



### सत्र चर्चा :-

सत्र में घरेलू कामगारों को मिलने वाली छुटियों पर भी काफी बातचीत हुई राष्ट्रीय नीति के मसौदे में कम से कम महीने में चार छुटियों का प्रावधान है। सभी समूहों का मानना था कि महीने में चार छुटियाँ जरूरी है। सभी प्रतिभागी संस्थाएं (साथ के अलावा क्योंकि अहमदाबाद की साथ संस्था का विचार था उनसे जुड़ी सभी कामगारों का वेतन काफी अधिक है) साल में एक माह के बोनस को पक्षधर थीं। राष्ट्रीय नीति के मसौदे में भी साल में एक बार बोनस के बारे में भी काफी चर्चा हुई मातृत्व अवकाश की जरूरत को भी सभी समूहों ने महसूस किया। एम के एस के ने सलाह दी कि इन सभी मुद्दों पर निर्णय घरेलू कामगारों के हाथों में होना चाहिए।

घरेलू कामों का वेतन किस आधार पर और किस तकनीक से तय किया जाये इस मुद्दे पर भी लम्बी चर्चा हुई | साथ की माधवी ने बताया कि उनकी संस्था ने कम से कम चार घंटे के कार्य के आधार पर एक रेट कार्ड तैयार किया है जिसे उन्होंने घरेलू कामगारों और विभिन्न आय समूहों ने इनकी सँवाएं लेने वालों के साथ बातचीत करके तैयार किया है | राजस्थान में न्यूनतम वेतन के आधार पर घरेलू कामगारों के लिये एक घंटा प्रतिदिन के हिसाब से महीने में 503 रुपये की गणना की गई है। जिसमें कि उस घंटे में कौन सा काम लिया जायेगा इसका कोई जिक्र नहीं है | परन्तु यहाँ घरेलू कामगार परिवार में व्यक्ति संख्या के आधार पर वेतन निर्धारण को प्राथमिकता देती हैं |

कोलकाता की संस्था परिचिति के सहभागियों का विचार था कि वेतन गणना परिवार के सदस्यों, काम करने के लिये विशेष कौशल की जरूरत (जैसे,खाना बनाना,बर्तन,सफाई,बच्चों की देखभाल आदि ) के आधार पर होना चाहिए | डी.एम.एस.सी की रूशा ने बताया कि उनकी संस्था एक व्यक्ति की प्रतिदिन की जरूरतों के आधार पर वेतन गणना करने का प्रयास कर रही है | रूशा का विचार था कि अंतर्राष्ट्रीय मापन के आधार पर एक व्यक्ति को एक दिन जीवित रहने के लिये न्यूनतम 1800 किलो कैलोरी की जरूरत होती है | इसके अलावा उसकी न्यूनतम सेहत (दवाई आदि ) संबंधी,शिक्षा व अन्य जरूरतों को भी जोड़ा जाना चाहिए | साथ ही निरंतर बढ़ती हुई कीमतों को भी गणना में शामिल करके 30 दिनों के हिसाब से कीमत निकाली जानी चाहिए | इस हिसाब से लगभग 40 रुपये प्रतिघंटा एक दिन के काम के निकलते हैं |

अलग अलग तरह के काम करने वाली घरेलू कामगारों की आमदनी में फर्क पर भी चर्चा हुई | ऊँचे- ऊँचे अपार्टमेंट में काम के लिये जाने वाली कामगारों के साथ होने वाले दुर्व्यवहार पर भी बातचीत हुई | इसमें खास तौर से चोरी का झूठा इल्जाम लगाकर पुलिस और मालिकों द्वारा होनी वाली प्रताड़ना पर बहस हुई | प्रतिभागियों का मत था कि बड़े स्तर पर बनाये गये घरेलू कामगारों के संगठन द्वारा ही उन्हें कामगार के रूप में हक़ दिलाया जा सकता है |

## **द्वितीय भाग:- घरेलू कामगारों के लिये राष्ट्रीय नीति का मसौदा**

**रिसोर्स पर्सन:-** श्रद्धा चिगतेरी व अमिता जोशी (आई.एस.एस.टी.)

सन 2009 में घरेलू कामगारों की दशा पर एक टॉस्क फोर्स बनाई गई | इसका उद्देश्य था सितंबर 2011 में घरेलू कामगारों के विषय में होने वाले आई एल ओ सम्मेलन में प्रतिनिधि की तैयारी करना | इस सम्मेलन में भारत की ओर से इस विषय पर एक पर्चा प्रस्तुत किया जाना था | इस टॉस्क फोर्स में मुख्य रूप से सरकारी अधिकारी जो कि श्रम व रोजगार मंत्रालय, महिला व बाल विकास मंत्रालय तथा अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आई एल ओ ) आदि से संबंधित थे | इसके अलावा चंद प्रतिनिधि घरेलू कामगार संगठनों से थे | बाद में इस टॉस्क फोर्स में नलिनी नाइक व श्री डावोस जैसे कुछ लोगों को जोड़ा गया |

टॉस्क फोर्स का उद्देश्य था नीति संबंधी एक मसौदा तैयार करना और यह निश्चित करना कि फिलहाल इस कार्य संचालन की क्या अनौपचारिक तकनीक चालू है और उसमें क्या बदलाव किया जा सकता है। साथ ही घरेलू कामगारों के कल्याण व विकास के लिए क्या योजनाएँ बनाई जा सकती हैं। पहले रिपोर्ट में इसने राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना जैसी योजनाओं का लाभ घरेलू कामगारों को दिये जाने की सिफारिश की। इसकी अंतिम रिपोर्ट में सरकार द्वारा इस लक्ष्य को हासिल कर लिये जाने की खुशी जाहिर की गई। हालाँकि इस रिपोर्ट में अपने कई शुरुआती वक्तव्यों को विस्तार नहीं दिया गया जैसे रा.स.बी.यो. को लागू किये जाने के लिये अपनाये गये तरीके। अंतिम रिपोर्ट आने तक यह बात साफ हो गई थी कि नीतियों को लागू करने और कल्याण योजनाओं के संबंध में अपनी सफलताओं को आई एल ओ सम्मेलन में प्रस्तुत करना भारत सरकार के लिये प्रतिष्ठा का सवाल बन गया था। रिपोर्ट में यह भी चर्चा की गई कि एशिया के कई देशों ने सम्मलेन की सिफारिशों को अपने यहाँ लागू किया। जबकि हम स्वयं के देश में अभी तक इस पर कोई ठोस निर्णय नहीं ले पाये हैं।

टॉस्क फोर्स की अंतिम रिपोर्ट के आधार पर ही घरेलू कामगारों के लिये राष्ट्रीय नीति का मसौदा तैयार किया गया है। इसमें घरेलू कामगारों के लिये श्रमिक अधिकारों के तहत ही नीति निर्धारण की बात कही गई है। इसके अनुसार इन कामगारों के लिये एक राष्ट्रीय कानून बनाया जाना चाहिये। इसको लागू करने के लिये केन्द्र सरकार स्तर की एजेंसी का होना जरूरी है और इसमें शामिल सभी पक्षों के लिये आचार-संहिता निर्धारित करने की सिफारिश भी की गई। नीति में एक त्रिपक्षीय कल्याण बोर्ड की बात है। जिसमें वर्तमान कानूनों के नियमन में घरेलू कामगारों का प्रतिनिधित्व होना चाहिए। नीति में घरेलू कामगार का "कामगार" के रूप में नामांकन किये जाने, ट्रेड यूनियन बनाने का अधिकार मिलने, सामाजिक सुरक्षा, मातृत्व सुविधा, उचित वेतन, शिकायत निवारण तरीकें आदि बनाने की सिफारिश भी की गई है। टॉस्क फोर्स की अंतिम रिपोर्ट के प्रकाशन के तीन महीने के भीतर एक नियमन समिति गठित करने की बात भी रिपोर्ट में है। इन सभी विषयों पर अभी तक कोई कार्यवाई नहीं हुई है। हालांकि 2012 में कैबिनेट सदस्यों की एक मीटिंग मसौदे के विषय में हुई परन्तु कोई कदम नहीं उठाया गया।

### चर्चा:-

कार्यशाला के प्रतिभागियों के इस बारे में कुछ भिन्न मत थे कि राष्ट्रीय स्तर का इस संहिता से क्या वाकई में घरेलू कामगारों को अधिकार हासिल हो पायेंगे या नहीं। एक ओर यह विचार था कि केंद्रीय स्तर के कानून से राज्य सरकारों पर समानान्तर राज्य स्तरीय कानून बनाने के लिये दबाव पड़ेगा (जैसे शिक्षा के अधिकार, खाद्य सुरक्षा के मामले में हुआ है)। कुछ प्रतिभागियों का मानना था कि केन्द्रीय स्तर पर न्यूनतम वेतन के निर्धारण से राज्य स्तरों पर कामगारों की मोल भाव (बार्गेनिंग) क्षमता पर असर पड़ेगा। जैसे कर्नाटक में न्यूनतम वेतन की दर निम्नतम है। इसके अलावा घरेलू कामगारों का वेतन इस पर भी निर्भर करता है कि वे किस इलाके में काम कर रहे हैं। उच्च स्तरीय परिवार वाले इलाकों में यह वेतन न्यूनतम वेतन से कहीं अधिक पाया जाता है। इसलिए इस मुद्दे पर सभी राज्यों में केंद्रीय संहिता लागू किए जाने के विषय में प्रतिभागियों में एक हिचक सी दिखाई दी।

प्रतिभागियों का विचार था कि मसौदे में की गई सिफारिशें अत्यंत सीमित हैं | उदाहरण के लिए इसमें उचित वेतन का जिक्र है परन्तु उचित वेतन क्या है, इस मामले में यह खामोश है | इसी तरह इसमें कल्याण बोर्ड की बात की गई है परन्तु कल्याण बोर्ड कौन और कैसे बनाया जाएगा, सदस्यों की क्या योग्यता होगी, इसके कार्य कलापों के लिये फंड की व्यवस्था क्या होगी इस बारे में सिर्फ चुप्पी है |

प्रतिभागियों ने इस बारे में भी गंभीर चर्चा की, कि मसौदे में कहीं भी उस प्रणाली का जिक्र नहीं है जिसके आधार पर कोई घरेलू कामगार यौन-उत्पीड़न की स्थिति में दरवाजा खटखटा सके | ज्यादातर ऐसे मामलों में कामगारों के पास चुप रहने के अलावा कोई चारा नहीं होता | इस तरह के ज्यादातर मामले सामने आने पर एजेंसियां इन कामगारों को दूसरे घर में काम के लिये भेज देती हैं आमतौर पर शर्मिंदगी, पुलिस का डर, काम न मिलने आदि के डर से बहुत कम मामले पुलिस में दर्ज हो पाते हैं |

प्रतिभागियों का मत था कि आपस में एकजुट होने तथा ऐसे ही अन्य संगठनों के संपर्क में रहने की बहुत जरूरत है। अन्य समूहों के साथ अपने अनुभवों को बाँटने से घरेलू कामगारों को अपने अधिकारों के लिए लड़ने की प्रेरणा मिलेगी। सभी का ये मानना था कि राष्ट्रीय नीति के मसौदे की चर्चा घरेलू कामगारों के साथ की जानी चाहिए ताकि इस विषय पर उनके विचार सिफारिशों को भी महत्व मिल सके |



## दूसरा दिन 20, मार्च 2014

**प्रथम सत्र:-** दूसरे दिन का प्रारम्भ एम के एस के की मेवा भारती द्वारा अपने अनुभवों को बांटने के साथ हुआ। उनका संगठन घरेलू कामगारों की ट्रेड यूनियन के रूप में अत्यंत सक्रिय है। उन्होंने राज्य में घरेलू कामगारों के विभिन्न मुद्दे जैसे वेतन, छुट्टियां, स्वास्थ्य संबंधी लाभ, कामगारों के रजिस्ट्रेशन आदि पर बात की। उन्होंने नौकरशाही और पुलिस के साथ जूझने के अपने अनुभवों को बताया। कामगार के रूप में किस तरह कामगार महिलाओं के संगठन के रूप में इकट्ठा होने के कारण पुलिस व नौकरशाही के प्रति डर कि भावना कम हुई है। यूनियन द्वारा आवंटित पहचान पत्रों से अपने कार्यस्थलों पर भी कामगार के रूप में उनकी पहचान स्थापित हुई है। उन्हें अपने कार्यस्थलों पर भी कामगार के रूप में जाना जाने लगा है।

संगठन को सबसे ज्यादा मुश्किल दूसरे राज्यों से माइग्रेट होकर आये कामगारों के संबंध में हुई है। जयपुर में लगभग पचास फीसदी महिला कामगार पश्चिम बंगाल के कूच बिहार ज़िला की हैं जो की बिलकुल बांग्लादेश से जुड़ा हुआ है। इनके पहचान के मुद्दे को लेकर पुलिस द्वारा इन्हें प्रताड़ित किया जाता है। निवास का कोई प्रमाण पत्र न होने के कारण उन्हें बांग्लादेशी मान लिया जाता है जिससे उनकी तकलीफें और बढ़ जाती हैं। यूनियन इनका राशन कार्ड, चुनाव पहचान पत्र आदि बनाने में मदद करती है। जिससे इन्हें सरकारी योजनाओं का लाभ मिल सके, और इनके बच्चों को स्कूलों में प्रवेश मिल सके।

कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न के मामलों में भी यूनियन को हस्तक्षेप करना पड़ता है। बहुत सारे ऐसे मामले सामने आये हैं जहाँ पर यूनियन ने महिलाओं और युवा लड़कियों को उत्पीड़न करने वाले घरों से छुड़वाया है। यूनियन के सामने सबसे बड़ी मुश्किल आती है घरों में ही रहकर काम करने वाली कामगारों तक पहुँच पाने में। मेवा जी ने बताया कि ज्यादातर मामलों में आस-पास के घरों में पार्ट-टाइम काम करने वाली औरतें ही यूनियन को ऐसे उत्पीड़नों की जानकारी देती हैं। लेकिन सच्चाई यह है कि घर में रहकर काम करने वाली महिलाओं को यूनियन के दायरे में लाना असंभव है। वह महसूस करती हैं कि ऐसे कामगारों के मालिकों का नामांकन होना चाहिए और पुलिस द्वारा नियमित रूप से उन पर नज़र रखनी चाहिए ताकि यौन उत्पीड़न व उनके प्रति हिंसा को काबू में रखा जा सके। मेवा जी ने बताया कि यूनियन अब घरों में रहने वाली कामगारों को सहायता के लिए पर्चे छपवाकर विभिन्न इलाकों में बटवाने की योजना बना रही है।

महिलाओं का एक ऐसा नेटवर्क बनाने की कोशिश की जा रही है जो अपने-अपने इलाकों में घरों में रहने वाली महिला कामगारों की जानकारी व खबर रखेगा और जरूरत पड़ने पर उनकी मदद करेगा।

यूनियन महिला कामगारों और उनके मालिकों के बीच उठने वाले झगड़ों और विवादों की मध्यस्थता करती है। कामगारों में अब आत्मविश्वास पैदा हो चुका है और वे न केवल अपने कार्यस्थलों पर होने वाली गलत बातों पर आवाज़ उठती हैं बल्कि दूसरी महिलाओं की भी मदद करती हैं। यूनियन से जुड़ी सभी कामगारों को अब महीने में चार अवकाश मिलते हैं जो कि कुछ वर्षों पहले संभव नहीं था। उन के साथ होने वाली प्रताड़ना की घटनाओं में भी कमी आई है।

यूनियन उन मामलों को भी नज़र अंदाज़ नहीं करती जिन में कामगार की कोई गलती पाई जाती है। उदाहरण के लिए यदि कोई कामगार ज्यादा दिन समय पर काम करने नहीं पहुँचती तो मालिक की शिकायत भी सुनी जाती है और कामगार के खिलाफ भी कार्यवाही की जाती है। मेवा जी ने बताया कि झगड़ों के निपटारे का मतलब है कि दोनों ही तरफ की शिकायतों को सुना जाए। उन्होंने बताया कि पुलिस भी अब सहयोग करने लगी है खासतौर से गंभीर मामलों में पुलिस की संवेदनशीलता बढ़ी है।

मेवा जी ने जयपुर की विभिन्न घरेलू कामगार मंडलों की यूनियन नेताओं को भी कार्यशाला में आने का निमंत्रण दिया था। इन सभी ने अपने अनुभवों को प्रतिभागियों के साथ बांटा। उन्होंने बताया कि किस तरह कामगार यूनियन से जुड़ कर उनकी जिन्दगी में बदलाव आया है। कुछ महत्वपूर्ण बदलाव निम्न हैं :

1. माह में चार अवकाश ।
2. एक मोहल्ले में समान वेतन ।
3. संघर्ष व प्रताड़ना की घटनाओं में कमी ।
4. पहचान सम्बंधित कागज़ात जैसे राशन कार्ड , वोटर कार्ड आदि हासिल करने में मदद करना।
5. छोटी छोटी बचत के ज़रिए आर्थिक सहायता की समझ बढ़ाना।
6. बच्चों को स्कूल में दाखिल करने में मदद।
7. पुलिस या अन्य सरकारी अधिकारियों का सामना करने की योग्यता बढ़ाना।
8. आत्म विश्वास बढ़ाना।

यूनियन की नेताओं ने बताया कि घरेलू कामगारों को यूनियन में शामिल होने के लिए प्रोत्साहित करना भी बहुत मुश्किल होता है। पार्ट टाइम कामगारों के पास वक़्त की भी कमी होती है, इसी तरह इन कामगार महिलाओं के लिए अपने मालिकों, घर के सदस्यों और समुदाय के लोगों को भी यह समझाना मुश्किल हो जाता है कि यूनियन उनके लिए क्यों जरूरी है, मीटिंग में जाना क्यों जरूरी है आदि ।

सरकारी अधिकारियों व पुलिस के साथ जुड़ना भी यूनियन कार्यकर्ताओं के लिए महत्वपूर्ण हो जाता है। लेकिन फिर भी यूनियन के सभी सदस्य अत्यंत आशावादी हैं और अब उन्हें संगठन की ताकत का अहसास हो चला है।

## दूसरा सत्र

### एम के एस के यूनियन सदस्यों के साथ क्षेत्र दौरा, मालवीय नगर जयपुर

कार्यशाला के सभी प्रतिभागी यूनियन की कुछ महिलाओं और मेवा भारती के साथ क्षेत्र दौरे के लिए गए। यहाँ मालवीय नगर की एक आवासीय कॉलोनी के पार्क में घरेलू कामगारों को इकट्ठा किया गया था। पार्क में करीब 150 कामगार मौजूद थीं । यह जयपुर शहर में अलग अलग हिस्सों में काम करती हैं। जिन में संजय नगर , मालवीय नगर और सुशीलापुर की महिलायें थीं। पहले सभी के साथ परिचय का दौरा शुरू हुआ। परिचय के साथ ही महिलाओं ने अपने कामों और समस्याओं का ब्यौरा भी दिया और कार्यशाला की प्रतिभागियों ने भी अपने अनुभव उन्हें बताये।

जयपुर में ज्यादातर कामगार बंगाल के कूच विहार जिले की हैं। उनमें से ज्यादातर विवाह के बाद जयपुर आईं और तभी से घरेलू कामगार के रूप में कार्यरत हैं। जातिगत बंधनों के कारण जयपुर में राजपूत महिलाओं के बाहर आने जाने में बंधन हैं इसलिए यहाँ बंगाली घरेलू कामगारों की बहुलता है। महिलाओं ने इस बात की खुशी ज़ाहिर की, कि यूनियन बनने के बाद उनके कार्यस्थलों पर मालिकों के व्यवहार में बड़ा बदलाव आया है। इससे पहले टकराव और दुर्व्यवहार की संख्या ज़्यादा थी।

खासतौर से बिना सूचित किये छुट्टियाँ लेने के मामलों में यूनियन बनने के बाद अब सभी कामगार महीने में चार छुट्टियों की मांग करने से नहीं हिचकतीं।

घरेलू कामगार एक स्टैण्डर्ड वेतन के लिए लामबंद हो रहीं हैं पर इस बात को लेकर अभी आपस में एकमत नहीं हो पायी हैं। अभी तक वेतन के मामले में कामगारों के बीच बहुत अंतर पाया जाता है, क्योंकि वेतन का निर्धारण कामगार की मोलभाव करने की क्षमता पर निर्भर होता है। उपस्थित कामगारों ने महसूस किया कि उन सभी को आपस में एकमत होना ज़रूरी है तभी वे कामगार के रूप में अपने अधिकारों के लिए ठोस मांग रख पाएंगीं।

### **तीसरा दिन :-(21 मार्च 2014)**

तीसरे दिन पुनः राष्ट्रीय नीति के मसौदे को आगे चर्चा के लिये रखा गया। सभी प्रतिभागीयों के समूह बनाये गये। सभी ने आपसी चर्चा द्वारा विभिन्न सिफारिशें पेश कीं। इसका उद्देश्य था एक नेटवर्क के रूप में किस तरह हम अपनी मांगों को मजबूत बना सकते हैं। जो खास बातें सामने आईं वह इस प्रकार हैं:

- चार मासिक अवसरों के अलावा राष्ट्रीय त्योहारों तथा क्षेत्रीय त्योहारों जैसे दुर्गा पूजा, छठ, दिवाली, ईद, क्रिसमिस आदि पर भी छुट्टियों का प्रावधान हो। इसके अलावा 12 सेहत अवकाश, आकस्मिक अवकाश और 15 दिन की सालाना सवेतन छुट्टियाँ। यह छुट्टियाँ छः महीने के दौरान ही ली जायें ताकि कामगार को उचित आराम मिल सकें।
- सभी कामगारों को कांट्रैक्ट पत्र दिया जाना चाहिए।
- सभी कामगारों को सालाना बोनस मिलना चाहिए। दोनों पक्षों को काम छोड़ने या काम से निकालने के पहले 15 दिन का नोटिस देना अनिवार्य हो।
- वेतन निर्धारित करने के लिये एक सुझाव था (ड.एम.एस.सी.की ओर से) कि एक व्यक्ति की एक दिन की जरूरत जिसमें खाना (कैलोरी) शिक्षा, बीमारी, सेहत आदि सभी को शामिल किया गया हो, उसका प्रतिदिन का वेतन प्रतिघंटे के हिसाब से निश्चित किया जाना चाहिए।
- इसके अलावा चाय, नाश्ता या अन्य आहार का प्रावधान या उसकी एवज में पैसे का प्रावधान।
- अतिरिक्त काम के लिये अतिरिक्त वेतन।
- यदि आने-जाने/यातायात में किराया लगता हो तो उसकी आपूर्ति भी कार्यस्थल द्वारा की जानी चाहिए।
- एक हाजिरी रजिस्टर पर दोनों पक्षों के हस्ताक्षर हों ताकि महीने के अंत में छुट्टियों को लेकर कोई गलतफहमी न हो।

- एक वर्कशीट भी दोनों पक्षों के पास रहनी चाहिए । जिसमें किये गये कार्य का विवरण हो ।
- हर राज्य में एक त्रिपक्षीय बोर्ड हो जिसमें सदस्य के तौर पर एक सामाजिक कार्यकर्ता, वकील, मनोवैज्ञानिक, डॉक्टर (पेशे के लिये उचित सेहत पर सलाह के लिये) कामगारों के प्रतिनिधि तथा एक या दो घरेलू कामगार होने चाहिए ।
- कुछ सुझाव त्रिपक्षीय बोर्ड हो जिसमें सदस्य के तौर पर एक सामाजिक कार्यकर्ता, वकील, मनोवैज्ञानिक, डॉक्टर (पेशे के लिये उचित सेहत पर सलाह के लिये )कामगारों के प्रतिनिधि तथा एक या दो घरेलू कामगार होने चाहिए ।
- कुछ सुझाव त्रिपक्षीय बोर्ड की संरचना के विषय में भी थे ।

निम्न संरचना का सुझाव भी दिया गया ।

- राष्ट्रीय बोर्ड \_\_\_\_\_राज्य बोर्ड \_\_\_\_\_जिला स्तर \_\_\_\_\_स्थानीय यूनियन (पूर्व, पश्चिम, उत्तर, दक्षिण
- यदि घरेलू कामगार को 15 दिन से ज्यादा छुट्टियों की जरूरत है तो छुट्टी के बाद उसे काम पर बने रहने की गारंटी होनी चाहिए ।
- वेतन निर्धारण के विषय में बहुत से सुझाव आये कुछ प्रतिभागियों का सुझाव था कि किये जाने वाले कार्य के स्तर व घर के सदस्यों तथा घर के क्षेत्रफल के हिसाब से वेतन का हिसाब हो।
- कुछ का सुझाव था कि घंटों के हिसाब से वेतन निश्चित हो तथा अतिरिक्त काम का अतिरिक्त वेतन हों ।
- प्रतिभागियों ने महसूस किया कि राज्य व राष्ट्रीय स्तर पर समान उद्देश्य वाले संगठनों की एक जुटता होनी ज़रूरी है । सूचनाओं, चर्चाओं, सिफारिशों व प्रस्तुत समाधानों को सबके पास प्रेषित करने के साथ ही एक प्रति संबंधित सरकारी विभाग के पास भी भेजी जानी चाहिए।
- कार्यशालाओं ,सम्मेलनों व चर्चाओं में एक सरकारी प्रतिनिधि को जरूर बुलाया जाना चाहिए ।
- क्षमता निर्माण के लिये घरेलू कामगारों को कौशल प्रशिक्षण, कानूनी प्रशिक्षण और अकाउंट आदि का प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।
- घरों के अंदर रहकर काम करने वाली कामगारों के हित के लिये उनके कार्यस्थलों तथा मालिकों से संबंधित सभी जानकारी हासिल कर पुलिस तक पहुंचाई जानी चाहिए ।
- 14 साल से कम उम्र के बच्चे को घरेलू कामगार के रूप में नहीं रखा जाना चाहिए । घरेलू कामगारों की एक अन्य श्रेणी (14 -18 )के लिए अलग से दिशा निर्देशों पर चर्चा कर उन्हें लागू किया जाना चाहिए । असंगठित क्षेत्र के कामगारों के वैश्वीकरण के लिये एक चार्टर बाबू मैथ्यू द्वारा विकसित किया जा रहा है । यह ज़रूरी है कि घरेलू कामगारों के संगठन भी राष्ट्रीय स्तर के ऐसे मंच का हिस्सा बने ।
- विभिन्न प्रकार के घरेलू कामगारों जैसे घर में रहने वाले, बाहर रहने वाले, शहरी ग्रामीण आदि में अंतर की समझ को विकसित करना ज़रूरी हैं । साथ ही कामगारों को संगठित करने और उनके अधिकारों को मजबूती प्रदान करने के लिये शोध व सर्वेक्षण भी किये जाने चाहिये ।

- समयानुसार इस विषय पर अपनी समझ व ज्ञान में वृद्धि किया जाना भी ज़रूरी है इसलिये समय समय पर स्टाँफ व कामगारों के समूहों के लिये कार्यशालाएं और विचार विमर्श आयोजित किये जाने चाहिए।

