विश्वव्यापी देखभाल संकट से घर पर गुणवत्तापूर्ण सेवा: देखभाल नीतियों में घरेलू कामगारों को शामिल करना और कार्यस्थल पर उनके अधिकारों को सुनिश्चित करना

मुख्य संदेश

- विश्व स्तर पर सशुल्क देखभाल की मांग बढ़ रही है। साथ ही ऐसे देशों की संख्या बढ़ रही है जो पर्याप्त देखभाल की कमी और वृद्ध होती आबादी के कारण देखभाल संकट का सामना कर रहे हैं।
- सवेतन देखभाल कर्मियों (जिनमें नर्स, शिक्षक, डॉक्टर या व्यक्तिगत देखभाल कर्मी शामिल हैं) के बीच, घरेलू कामगार निजी घरों को प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से देखभाल सेवाएं प्रदान करते हैं। उन्हें सीधे परिवार द्वारा या किसी सार्वजनिक या निजी सेवा प्रदाता के माध्यम से/द्वारा काम पर रखा जा सकता है।
- घरेलू कामगार देखभाल प्रबंधन में अभिन्न भूमिका निभाते हैं। यहां तक कि जब केवल घरों में सीधे तौर पर नियोजित लोगों की गिनती की जाती है, तो सभी देखभाल कर्मियों में घरेलू कामगार 25 प्रतिशत होते हैं, और सेवा प्रदाताओं द्वारा या उनके माध्यम से नियोजित लोगों पर विचार करने पर यह अनुपात बहुत अधिक हो जाता है।
- श्रम की बड़ी कमी को देखते हुए, कई देश महिला श्रम बाजार भागीदारी में सुधार करने का प्रयास कर रहे हैं जो अक्सर उत्तम देखभाल सेवाओं की मौजूदगी पर निर्भर करता है। इसके लिए, अन्य कारकों के अलावा, यह जरूरी है कि देखभाल संबंधी नौकरियां ऐसी हों कि नौकरी की तलाश करने वालों को आकर्षित कर सकें। फिर भी घरेलू कार्य क्षेत्र में सम्मानजनक श्रम की कमी है।
- घरेलू कामगार कभी-कभी राष्ट्रीय देखभाल नीतियों या प्रणालियों के माध्यम से गृह-आधारित देखभाल की जरूरतों को पूरा करते हैं लेकिन वे अक्सर इनके दायरे से बाहर होते हैं।
- अक्सर घरेलू कामगारों की श्रम अधिकारों और सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच नहीं होती। स्वयं उन्हें और उनके परिवार वालों को देखभाल संबंधी अधिकारों और सेवाओं की सुविधा प्राप्त नहीं होती। प्रवास की स्थिति और जातीय या देशज मूल के आधार पर भेदभाव का सामना करने वाले घरेलू कामगारों को इस कमी का अक्सर अधिक सामना करना पड़ता है।
- घरेलू कामगारों को किस हद तक औपचारिक रोजगार और सम्मानजनक श्रम प्राप्त होता है, यह विशेष रूप से निम्नलिखित परस्पर संबंधित मुद्दों पर निर्भर करता है: (i) संगठन और देखभाल का वित्तपोषण; (ii) रोजगार की व्यवस्था (घरों द्वारा सीधे बनाम सेवा प्रदाताओं के माध्यम से/द्वारा); और (iii) परिणामस्वरूप वे जिस हद तक श्रम और सामाजिक सुरक्षा कानूनों के अंतर्गत आते हैं।
- घरेलू कामगारों को देखभाल कर्मियों के रूप में मान्यता देना, उन्हें राष्ट्रीय देखभाल नीतियों और सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों के भीतर देखभाल प्रदाताओं के रूप में शामिल करना, और यह सुनिश्चित करना कि उन्हें भी श्रम और सामाजिक सुरक्षा अधिकारों और देखभाल सेवाओं की सुविधा प्राप्त हो, देखभाल सेवाएं भविष्य की देखभाल आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए योग्य घरेलू कामगारों की

पर्याप्त आपूर्ति सुनिश्चित करने में योगदान दे सकती हैं, साथ ही घरेलू कामगारों के लिए सम्मानजनक काम सुनिश्चित कर सकती हैं।

- घरेलू कामगारों के कौशल को पहचानने, चाहे वह अनुभव या प्रशिक्षण के माध्यम से प्राप्त किया गया हो, और पारिश्रमिक के अनुरूप स्तर और अन्य लाभों को सुनिश्चित करने से क्षेत्र में कार्य स्थितियों को सुधारने में मदद मिलेगी।
- घरेलू कामगारों के संगठनों के साथ-साथ ट्रेड यूनियनें घरेलू कामगारों के अधिकारों को संगठित करने, बढ़ावा देने और उनका संरक्षण करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।
- सामाजिक संवाद, जिसमें घरेलू कामगारों के संगठन और उनके नियोक्ताओं के संगठन, जहां वे मौजूद हैं, ने घरेलू कामगारों के लिए पर्याप्त देखभाल नीतियों को सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है, देखभाल कामगारों और देखभाल के लाभार्थियों दोनों के रूप में।

स. 189 = घरेलू कामगार समझौता, 2011 (संख्या 189)

सवेतन देखभाल कार्य क्या है?

देखभाल कार्य क्या है?

देखभाल कार्य में **वयस्कों और बच्चों**, **बूढ़े और जवान**, **कमजोर और सक्षम शरीर वाले लोगों की शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और भावनात्मक जरूरतों को पूरा करने** में शामिल गतिविधियां और संबंध शामिल हैं (आईएलओ 2018ए)। देखभाल कार्य में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- **प्रत्यक्ष देखभाल**, जिसका अर्थ है आमने-सामने व्यक्तिगत देखभाल;
- **अप्रत्यक्ष देखभाल**, जिसमें खाना पकाने, सफाई, बागवानी और अन्य कार्य शामिल हैं जो स्वस्थ और सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करते हैं;
- **सवेतन** या **अवैतनिक** देखभाल कार्य;
- **परिवार के सदस्यों/परिवार** के माध्यम से, या **निजी क्षेत्र**, **गैर-लाभकारी संस्थाओं** और **राज्य सार्वजनिक क्षेत्र** के माध्यम से प्रदान की गई देखभाल (रज़ावी 2007);

- **औपचारिक और अनौपचारिक दोनों अर्थव्यवस्थाओं** में किया गया कार्य।[1]

सवेतन देखभाल कार्य क्या है?

सवेतन देखभाल कर्मी वेतन के लिए प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष देखभाल कार्य करते हैं।[2] इनमें निजी सेवा कर्मियों की एक विस्तृत श्रृंखला शामिल है, जैसे नर्स, शिक्षक, डॉक्टर, व्यक्तिगत देखभाल कर्मी और घरेलू कामगार।

▶ सवेतन देखभाल कार्य की मांग क्यों बढ़ रही है?

- घरेलू देखभाल की जरूरतों को पूरा करने के लिए अवैतनिक काम की उपलब्धता कई कारणों से कम हो गई है। घर पहले की तुलना में छोटे हो गए हैं, परिवार में सदस्यों की संख्या कम हो रही, चूंकि विस्तारित परिवार एक साथ नहीं रहते। इसके अलावा, अधिक महिलाएं श्रम बाजार में प्रवेश कर रही हैं, जिससे अवैतनिक देखभाल कार्य में संलग्न होने की उनकी क्षमता कम हो रही है; जबकि पुरुषों को ऐसी अवैतनिक देखभाल का पुनर्वितरण धीमी गति से हुआ है। (आईएलओ 2018ए)।

- देखभाल की आवश्यकता वाले लोगों की संख्या बढ़ रही है और आने वाले वर्षों में जीवन प्रत्याशा में वृद्धि और पेंशन लाभों तक बेहतर पहुंच के कारण इसमें और वृद्धि होने का अनुमान है। यह अनुमान लगाया गया है कि 2030 में 15 वर्ष से कम उम्र के 1.9 बिलियन बच्चों और स्वस्थ जीवन प्रत्याशा वाली या उससे अधिक उम्र के 0.2 बिलियन वृद्ध व्यक्तियों को देखभाल की आवश्यकता होगी, जो 2015 की तुलना में 0.2 बिलियन लोगों की संयुक्त वृद्धि को दर्शाता है (आईएलओ 2018ए)। इसके अलावा संयुक्त राष्ट्र को दीर्घकालिक देखभाल आवश्यकताओं में वृद्धि का अनुमान है, चूंकि वैश्विक आबादी में वृद्ध व्यक्तियों (60 वर्ष या अधिक) का अनुपात 2020 में 13.5 प्रतिशत से बढ़कर 2050 तक 21.4 प्रतिशत और 2100 तक 28.2 प्रतिशत होने की उम्मीद है (यूएनडीईएसए 2020)। दुनिया के गंभीर विकलांगता वाले 110-190 मिलियन लोगों के लिए देखभाल सेवाओं की मांग भी बढ़ी है (आईएलओ 2018ए)।[3]

- ये जनसांख्यिकीय परिवर्तन सार्वभौमिक और व्यापक सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों के अभाव और उत्तम सार्वजनिक देखभाल सेवाओं की कमी के कारण है, चूंकि बहुत छोटे बच्चों, वृद्ध व्यक्तियों और विकलांग व्यक्तियों की देखभाल और मदद पर सार्वजनिक व्यय बहुत कम किया जाता है (आईएलओ 2018ए)।

- इसके अतिरिक्त बहुत से देशों में श्रम बल की कमी है, जो कि कोविड-19 महामारी के परिणामस्वरूप और बढ़ गया है। कई उच्च आय वाले देशों में कार्यशील आबादी सिकुड़ रही है, और कई कामगार जो महामारी के दौरान श्रम बाजार से हट गए थे, वे खराब कामकाजी परिस्थितियों के कारण नौकरियों पर

[1]श्रमिकों को अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में माना जाता है, यदि उनकी आर्थिक गतिविधियां "कानून में या व्यवहार में - औपचारिक व्यवस्थाओं के दायरे में नहीं आती हैं या अपर्याप्त रूप से उसके दायरे में आती हैं" (सिफारिश संख्या 204, अनुच्छेद 2 (ए))।

[2]श्रम सांख्यिकीविदों के 19वें अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन के अनुसार कार्य, रोजगार और श्रम अल्पउपयोग के आंकड़ों से संबंधित संकल्प (2013)।

[3]ये अनुमान बच्चों, वृद्ध आश्रितों और मदद की जरूरत वाले विकलांग व्यक्तियों में प्रत्यक्ष देखभाल आवश्यकताओं को दर्शाते हैं, लेकिन इनमें अप्रत्यक्ष देखभाल (आमतौर पर सफाई, खाना पकाने और घर के काम) सहित देखभाल के अन्य रूपों और प्रत्यक्ष देखभाल के अन्य रूपों को शामिल नहीं किया गया है।

लौटने में झिझक रहे हैं। श्रम बल की भागीदारी बढ़ाने के लिए कई देशों ने अधिक महिलाओं और हाशिये पर रहने वाले समूहों को श्रम बाजार में लाने की मांग की है, जिसमें ऐसी देखभाल नीतियां शामिल हैं जो पर्याप्त संख्या में उत्तम देखभाल सेवाओं और नौकरियों का सृजन करें ताकि नौकरियों की तलाश करने वालों को आकर्षित किया जा सके (आईएलओ 2023ए)।

उपरोक्त के परिणामस्वरूप, बढ़ती मांग के अनुरूप देखभाल अर्थव्यवस्था के बढ़ने की उम्मीद है। अगर निवेश मांग को पूरा करता है और देखभाल कर्मियों को अच्छे काम की गारंटी देता है, तो देखभाल अर्थव्यवस्था 2035 तक अनुमानित 300 मिलियन नौकरियों का सृजन कर सकती है (आईएलओ 2022बी)

▶ घरेलू कामगार कौन हैं, और वे देखभाल कैसे प्रदान करते हैं?

घरों में देखभाल की कई ज़रूरतें अवैतनिक देखभालकर्ताओं द्वारा पूरी की जाती हैं जो मुख्य रूप से महिलाएं हैं- 2018 में अनुमानित 606 मिलियन महिलाएं अवैतनिक देखभाल कार्य की मांगों के कारण रोजगार के लिए अनुपलब्ध थीं (आईएलओ 2018ए)। हालांकि कई परिवार सवेतन देखभाल कर्मियों की ओर भी रुख करते हैं:

बॉक्स 1. घरेलू कामगार समझौता, 2011 (संख्या 189) के अनुसार घरेलू कामगार कौन हैं?

- घरेलू कार्य **किसी एक घर या कई घरों में या उसके लिए किया जाने वाला कार्य है।**
- घरेलू कामगार **वह व्यक्ति है जो रोजगार संबंध के तहत और व्यावसायिक आधार पर घरेलू काम में लगा हुआ है।**
- **घरेलू कामगारों को किसी परिवार द्वारा या किसी सेवा प्रदाता (सार्वजनिक या निजी) के माध्यम से/द्वारा नियोजित किया जा सकता है।**

इसलिए घरेलू कामगारों में वे देखभाल कर्मी शामिल हैं जो घरों में प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष देखभाल (या दोनों) प्रदान करते हैं।

- कुछ वैतनिक देखभाल कर्मी निजी घरों में या उनके लिए प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष देखभाल सेवाएं प्रदान करते हैं, जिसका अर्थ है कि वे घरेलू कामगार भी हैं (बॉक्स 1 देखें)। उनके नियोक्ता घरेलू हो सकते हैं, या उन्हें सेवा प्रदाताओं के माध्यम से/द्वारा नियोजित किया जा सकता है।[4] प्रत्यक्ष देखभाल प्रदान करने वाले आम तौर पर बच्चों की देखभाल, वृद्ध व्यक्तियों की देखभाल, या विकलांग व्यक्तियों की सहायता करते हैं। अप्रत्यक्ष देखभाल में आमतौर पर खाना पकाना, सफाई और गृह व्यवस्था शामिल होती है।

- वैश्विक स्तर पर 15 वर्ष से अधिक आयु के अनुमानित 75.6 मिलियन घरेलू कामगार हैं, जिनमें सीधे घरों द्वारा काम पर रखे गए और सेवा प्रदाता के माध्यम से या उसके लिए काम करने वाले लोग शामिल हैं (आईएलओ 2021ए):

[4] ये सेवा प्रदाता सार्वजनिक या निजी क्षेत्र की संस्थाएं हो सकते हैं और लाभकारी या गैर-लाभकारी हो सकते हैं।

- महिलाएं घरेलू कार्य में बड़ी संख्या में हैं, जो इस क्षेत्र में 76.2 प्रतिशत हैं और विश्व स्तर पर महिला रोजगार में घरेलू काम का हिस्सा 4.5 प्रतिशत है (आईएलओ 2021ए)।[5]

- कुछ देशों में घरेलू कामगार ऐसे समूहों से आते हैं जो भेदभाव का शिकार होते हैं। उदाहरण के लिए, लैटिन अमेरिका में, कई घरेलू कामगार अफ्रीकी मूल के या देशज लोग हैं जिन्हें अक्सर भेदभाव का सामना करना पड़ता है (आईएलओ 2021बी)।

- कुछ देशों में बच्चों द्वारा भी सवेतन घरेलू कार्य किया जाता है। आईएलओ का अनुमान है कि 5 से 17 वर्ष की आयु के 7.1 मिलियन बच्चे घरेलू कामगार के रूप में काम कर रहे हैं, जिनमें से कई बाल श्रम में लगे हुए हैं (आईएलओ और यूनिसेफ 2021)।

▪ अनेक देशों में देखभाल की बढ़ती मांग ने प्रवासी घरेलू श्रमिकों पर संरचनात्मक निर्भरता बढ़ाई है ताकि देखभाल के जबरदस्त अंतराल को भरा जा सके। इसके कारण प्रवासी श्रमिकों के लिए घरेलू कार्य रोजगार का एक प्रमुख क्षेत्र बन गया है, लैटिन अमेरिका और कैरेबियाई क्षेत्र में एक तिहाई प्रवासी श्रमिक और दक्षिण-पूर्व एशिया में एक बटा पांचवां प्रवासी श्रमिक घरेलू श्रमिक के रूप में काम कर रहा है (आईएलओ 2021ए)।

▪ अगर कोई केवल उन घरेलू कामगारों की गिनती करता है जो 15 वर्ष से अधिक उम्र के हैं और परिवारों द्वारा सीधे काम पर रखे गए हैं, तो ये लोग अब भी विश्व स्तर पर सभी देखभाल श्रमिकों का लगभग 25 प्रतिशत हैं। हालांकि कई देशों में घरेलू कामगार सेवा प्रदाताओं के माध्यम से या उनके लिए काम कर रहे हैं, जिसके कारण देखभाल कामगारों में घरेलू कामगारों की कुल हिस्सेदारी बढ़ जाती है। उदाहरण के लिए यूरोपीय संघ में लगभग 9.5 मिलियन घरेलू कामगार हैं। इनमें से 30 प्रतिशत सीधे परिवारों द्वारा नियोजित हैं; जबकि 70 प्रतिशत सार्वजनिक या निजी संगठनों द्वारा नियोजित हैं (यूरोपीय आयोग, कोई तिथि नहीं)।

▪ जिन देशों में अन्य प्रकार के देखभाल कर्मियों का रोजगार में एक बड़ा हिस्सा हैं, वहां परिवारों द्वारा सीधे तौर पर काम पर रखे गए सवेतन घरेलू कामगारों पर निर्भरता काफी कम हो सकती है। उदाहरण के लिए डेनमार्क, फिनलैंड और नीदरलैंड्स में देखभाल क्षेत्रों (शिक्षा, स्वास्थ्य और सामाजिक कार्य) में ज्यादातर सार्वजनिक रोजगार उच्च स्तर पर है और घरों द्वारा सीधे काम पर रखे गए घरेलू कामगारों की हिस्सेदारी कम है। इसके विपरीत दक्षिणी यूरोप के देशों में सेवा प्रदाताओं के बजाय सीधे घरों द्वारा काम पर रखे गए घरेलू कामगारों की संख्या अधिक है। इससे पता चलता है कि इन देशों में राज्य की बजाय देखभाल की मुख्य जिम्मेदारी परिवारों की होती है (आईएलओ 2018ए)।[6] ऐसी ही प्रवृत्ति अरब देशों में देखी गई है, जहां देखभाल क्षेत्रों में मध्यम से निम्न स्तर के रोजगार हैं, और जहां घरेलू काम

---

[5]महिलाओं के रोजगार के अनुपात में घरेलू काम के संबंध में क्षेत्रीय विविधताएं मौजूद हैं, घरेलू कामगार अरब देशों में महिलाओं के रोजगार का एक तिहाई और लैटिन अमेरिका और कैरेबियाई क्षेत्र में 11.3 प्रतिशत हैं। इसके विपरीत, यूरोप और मध्य एशिया में घरेलू कामगार रोजगार में केवल 1.6 प्रतिशत महिलाएं हैं (आईएलओ 2021ए)।

[6]पारिवारिक देखभाल की परंपराओं से परे, दुनिया में 70 देश ऐसे हैं जहां परिवार कानूनी रूप से वृद्ध रिश्तेदारों की देखभाल करने के लिए बाध्य हैं (आईएलओ 2021बी), ऐसी स्थिति में परिवार के सदस्यों के उस दायित्व को पूरा करने के लिए घरेलू कामगारों की मदद लेने की संभावना है।

में 14.8 प्रतिशत लोग हैं (आईएलओ 2021ए)। जिन देशों के देखभाल क्षेत्रों में बहुत कम देखभाल कर्मी हैं, वहां घरेलू देखभाल की ज़रूरतें अंततः सवेतन घरेलू कामगारों द्वारा पूरी की जाती हैं। इनमें बच्चे भी घरेलू कामगार के तौर पर काम करते हैं जो बाल श्रम का ही एक रूप है।

घरेलू कामगार देखभाल नीतियों की कमियों को दूर करते हैं, लेकिन अक्सर उन्हें देखभाल प्रदाता के रूप में नहीं देखा जाता

बॉक्स 2. देखभाल नीतियां और देखभाल सेवाएं क्या हैं?

आईएलओ (2018ए, 2018 बी) रिपोर्ट देखभाल नीतियों को सार्वजनिक नीतियों के रूप में परिभाषित करती है जो देखभाल के प्रावधान और देखभाल अधिकारों तक पहुंच के लिए संसाधनों (धन, सेवाओं, समय और अधिकार) को आवंटित करती हैं। इनमें निम्नलिखित प्रावधान शामिल हैं:

- प्रारंभिक बाल्यावस्था देखभाल और शिक्षा, और दीर्घकालिक देखभाल सेवाएं;
- सामाजिक सुरक्षा लाभ जो देखभाल के प्रावधान या पहुंच की सुविधा प्रदान करते हैं;
- श्रम नियम जो मातृत्व सुरक्षा, देखभाल अवकाश और देखभाल-संवेदी कार्य व्यवस्था प्रदान करते हैं;
- प्रशिक्षण, शिक्षा और जागरूकता बढ़ाना; और
- देखभाल का बुनियादी ढांचा।

देखभाल नीतियों और सेवाओं को अक्सर कानूनों और नीतियों द्वारा लागू किया जाता है - जिन्हें कभी-कभी "राष्ट्रीय देखभाल प्रणाली" के रूप में जाना जाता है - जो संबंधित सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करते हैं (देखभाल का अधिकार, देखभाल करने और स्वयं की देखभाल करने का अधिकार) इसमें समन्वित, बहुक्षेत्रीय और अंतर संस्थागत शासन तंत्र के जरिए देखभाल सेवाएं और संबंधित सामाजिक सुरक्षा लाभ शामिल होते हैं (बैंगो और कोसानी 2021)।

बढ़ती मांग और देखभाल की जरूरतों के मद्देनजर देखभाल सेवाएं प्रदान करने में घरेलू कामगारों की भूमिका पर विचार करने की आवश्यकता है। परिवार अक्सर घरेलू कामगारों को नियोजित करके देखभाल की जरूरतों को पूरा करने का निर्णय लेते हैं, जब अन्य विकल्प या तो बहुत महंगे होते हैं, पहुंच से बाहर होते हैं या अनाकर्षक होते हैं, जो राज्य द्वारा प्रदान की जाने वाली देखभाल सेवाओं की कमी को दर्शाते हैं (आईएलओ 2018ए)।

अन्य मामलों में घरेलू कामगार को काम पर रखने का विकल्प यह दर्शाता है कि परिवार गृह आधारित देखभाल सेवाओं को प्राथमिकता देते हैं। उदाहरण के लिए, यूरोप और संयुक्त राज्य अमेरिका में शोध अध्ययन से संकेत मिलता है कि वृद्ध लोग आम तौर पर संस्थागत देखभाल के बजाय अपने घर में देखभाल प्राप्त करना पसंद करते हैं (यूरोफ़ाउंड 2013; बिनेट और फ़रागो 2021)।

देखभाल सेवाओं के प्रदाताओं के रूप में घरेलू कामगार

- घरेलू कामगार विभिन्न व्यवस्थाओं के माध्यम से देखभाल करते हैं, और उनकी सुरक्षा का स्तर भी भिन्न भिन्न होता है। अक्सर वे देखभाल नीतियों या सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों में शामिल नहीं होते। उदाहरण के लिए, थाईलैंड में तीन साल से कम उम्र के बच्चों की देखभाल के लिए कोई सार्वजनिक व्यवस्था नहीं है। वहां मातृत्व अवकाश भी 90 दिनों के लिए दिया जाता है[7] (जिसमें से केवल 45 दिन वैतनिक अवकाश है जिसका वित्त पोषण सरकारी कल्याण प्रणाली द्वारा किया जाता है)। वहां जब बच्चों की देखभाल की ज़रूरतें अवैतनिक छुट्टियों से पूरी

[7]आईएलओ के TRAVAIL Legal Databases और Care Policy Portal के अनुसार।

नहीं हो पातीं, तो लोगों को बच्चों की देखभाल के लिए घरेलू कामगारों को काम पर रखना पड़ता है। लेकिन घरेलू कामगारों को सीधे घरों द्वारा काम पर रखा जाए या निजी एजेंसियों के माध्यम से, उन्हें पर्याप्त श्रम सुरक्षा नहीं मिलती[8] (आईएलओ और डब्ल्यूआईईजीओ 2020; डब्ल्यूआईईजीओ, आगामी)।

- सामाजिक सुरक्षा प्रणालियां देखभाल सेवाओं की सुविधा और वित्त पोषण के स्रोत का एक महत्वपूर्ण बिंदु होती हैं। यह घरेलू कामगारों को देखभाल नीति या सामाजिक सुरक्षा सेवाओं की संरचना का हिस्सेदार बनाती हैं (अदाती और अन्य 2022 और आईएलओ 2021ई, जैसा कि आईएलओ 2022ए में उद्धृत किया गया है)।[9] उदाहरण के लिए स्पेन में सरकार दैनिक गतिविधियों में सहायता के लिए घरेलू कामगारों को काम पर रखने हेतु वित्तीय सहायता प्रदान करती है, जब बीमारी, विकलांगता या उम्र के कारण उन गतिविधियों को स्वतंत्र रूप से नहीं किया जा सकता है (ईएलए 2021, जैसा कि आईएलओ 2022 ए में उद्धृत किया गया है)।
- कई देशों की सरकारों ने राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा प्रणाली या अन्य संबंधित राष्ट्रीय प्रणालियों में घरेलू कामगारों के कार्यों को मान्यता देने हेतु तंत्र बनाया और वित्त पोषित किया है। उदाहरण के लिए फ्रांस में कुछ शर्तों के तहत, कामकाजी माता-पिता अपने छह साल से कम उम्र के बच्चे की देखभाल के लिए पारिवारिक भत्ते का लाभ उठा सकते हैं।[10] यह पारिवारिक भत्ता बच्चों की देखभाल की लागत के लिए आंशिक धनराशि प्रदान करता है। परिवार अन्य बाल देखभाल सेवाओं के अलावा घरेलू कामगार को काम पर रखने के लिए भी इस धनराशि का उपयोग कर सकते हैं। अगर परिवार सीधा किसी को काम पर रखता है तो 85 प्रतिशत तक लागत इस भत्ते द्वारा वहन की जा सकती है। इसके अलावा ये श्रमिक सामूहिक समझौतों के दायरे में भी आते हैं, चाहे वे सीधे एक निजी घर द्वारा नियोजित हों या किसी सेवा प्रदाता के माध्यम से/द्वारा नियोजित हों।[11]

बाल देखभाल सेवाएं

- बच्चों की देखभाल के संबंध में दो सामान्य नीतिगत कमियां हैं:

  i. कई देश अभी भी मातृत्व, पितृत्व और/या अभिभावकों के लिए वैतनिक अवकाश प्रदान नहीं करते हैं[12] जो शिशु देखभाल के लिए आवश्यक हैं; और

  ii. जहां ऐसा अवकाश दिया जाता है, वहां भी अक्सर यह निरंतर नहीं होता। यानी अवकाश खत्म होने और राज्य द्वारा शिक्षा या बाल देखभाल सेवाएं प्रदान करने के बीच अंतराल होता है। विश्व स्तर

---

[8] हालांकि 2012 के मंत्रिस्तरीय विनियमन संख्या 14 (बी.ई. 2555) ने घरेलू श्रमिकों को श्रम संरक्षण अधिनियम (1998) के तहत कवरेज में शामिल किया, लेकिन विनियमन में थाईलैंड के घरेलू श्रमिकों को पूर्ण श्रम अधिकारों से लैस नहीं किया और उन्हें व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा, काम के घंटे, मातृत्व सुरक्षा, बुनियादी कल्याण सेवाओं की व्यवस्था, न्यूनतम वेतन, वेतन कटौती पर रोक और रोजगार समाप्ति के मामले में मुआवजा से जुड़े लाभ नहीं मिले।

[9] यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि अधिकतर मौजूदा श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध नहीं होती, और इसलिए इन साधनों के जरिए मिलने वाली देखभाल सेवाएं भी हासिल नहीं हो सकतीं।

[10] Mes Alloc, "Complément de libre choix du mode de garde PAJE" पर विवरण उपलब्ध है।

[11] इन समझौतों के टेक्स्ट निम्नलिखित पर उपलब्ध हैं (फ्रेंच भाषा में): https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/travailler-dans-sap/conditions-de-travail/droits-sociaux-et-conditions-de-travail.

[12] 2021 में 185 में से 98 देशों (लगभग 53 प्रतिशत) में आईएलओ के मातृत्व संरक्षण समझौता, 2000 (संख्या 183) के अनुरूप कानून हैं। यह समझौता अनिवार्य सामाजिक बीमा या सार्वजनिक निधि के माध्यम से पिछली कमाई के दो-तिहाई पर भुगतान किए गए कम से कम 14 सप्ताह के मातृत्व अवकाश का प्रावधान करता है। 60 प्रतिशत से अधिक देश (115 देश) पिताओं को वैधानिक अवकाश का अधिकार प्रदान करते हैं, केवल 10 देश 30 दिन या उससे अधिक का सवैतनिक पितृत्व अवकाश प्रदान करते हैं (आईएलओ 2022 बी)।

पर बाल देखभाल नीति का यह अंतराल औसतन 4.2 वर्ष है, और 175 देशों में से 91 में - जहां 1.9 अरब संभावित माता-पिता रहते हैं - यह अंतर 5 वर्ष से अधिक है (आईएलओ 2022बी)।

- बाल देखभाल नीति की कमी को पूरा करने के लिए अक्सर अवैतनिक देखभाल कर्मियों की मदद ली जाती है (जोकि अक्सर परिवार के सदस्य होते हैं), लेकिन कई परिवार सवेतन देखभाल का सहारा लेते हैं, जिसमें निजी डेकेयर सेंटर, या काफी मामलों में घरेलू कामगार होते हैं।

- जहां बाल देखभाल नीतियां और सेवाएं मौजूद हैं, वहां उनके तहत कई बार घरेलू कामगारों को देखभाल प्रदाताओं के रूप में मान्यता नहीं दी जाती। जब देखभाल प्रदाताओं के रूप में या देखभाल नीतियों के तहत देखभाल सेवाएं प्रदान करने वाले श्रमिकों के रूप में घरेलू कामगारों की मान्यता नहीं मिलती, तो उसका असर अक्सर इन घरेलू कामगारों को मिलने वाली सुरक्षा पर पड़ता है। उदाहरण के लिए, कोरिया गणराज्य में तीन बुनियादी तरीके हैं जिनसे घरेलू कामगार निजी घरों में बाल देखभाल प्रदान कर सकते हैं: (i) सरकारी योजना के तहत काम करने वाले चयनित सेवा प्रदाताओं के माध्यम से; (ii) निजी क्षेत्र के प्रदाताओं के माध्यम से जो घरेलू कामगार के नियोक्ता के रूप में काम करते हैं; और (iii) सीधे परिवार द्वारा काम पर रखा जाना। ये तीनों प्रकार समझौता संख्या 189 में "घरेलू श्रमिक" की परिभाषा के अनुरूप हैं[13] लेकिन उन्हें समान स्तर की सुरक्षा का लाभ नहीं मिलता: पहले समूह को सामाजिक सुरक्षा और पूर्ण श्रम कानून कवरेज प्राप्त होता है; जबकि दूसरे को घरेलू कामगार एक्ट (2022) के तहत कम सुरक्षा मिलती है। हालांकि प्रत्यक्ष नियुक्तियां किसी भी श्रम या सामाजिक सुरक्षा कानून के अंतर्गत नहीं आती हैं।

दीर्घकालीन देखभाल या सहयोग सेवाएं

- दीर्घकालिक देखभाल या सहायता सेवाएं ऐसे किसी भी उम्र के व्यक्ति को प्रदान की जाती है जो लंबे समय के लिए अपनी क्षमता के कारण दूसरों पर निर्भर है। कुछ मामलों में ऐसी देखभाल को अंशदान या करों के माध्यम से सामूहिक रूप से वित्तपोषित किया जा सकता है, और निम्नलिखित के माध्यम से प्रदान किया जा सकता है: (i) सार्वजनिक क्षेत्र द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाएं; (ii) निजी प्रदाता जिनकी पूर्ति अंशदायी या गैर-अंशदायी दीर्घकालिक देखभाल योजनाओं के माध्यम से राज्य द्वारा पूर्ण या आंशिक रूप से की जाती है; या (iii) देखभाल सेवाओं के वित्तपोषण में मदद हेतु परिवारों को प्रदत्त नकद लाभ।[14] ये सेवाएं अक्सर विशिष्ट क्षेत्रों से जुड़ी होती हैं, जैसे स्वास्थ्य देखभाल, सामाजिक देखभाल और घरेलू कार्य (टेसियर, डी वुल्फ और मोमोज़ 2022)। जब एक निजी घर में दीर्घकालिक देखभाल प्रदान की जाती है, तो देखभाल कर्मी (अक्सर "व्यक्तिगत सहायक" या "देखभाल सहायक" के रूप में जाना जाता है) समझौता संख्या 189 के अनुसार घरेलू कामगार की परिभाषा के दायरे में आ जाता है।

[13]यानी वे समझौते में उल्लिखित तीन मानदंडों को पूरा करते हैं (i) घर में या उसके लिए काम करना, (ii) रोजगार संबंध के भीतर, (iii) व्यावसायिक आधार पर।

[14]यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि परिभाषा के अनुसार अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रमिकों को अंशदायी योजनाओं से लाभ नहीं मिलता है, और गैर-अंशदायी योजनाओं का उन व्यवस्थाओं में सीमित कवरेज होता है जहां अनौपचारिक अर्थव्यवस्था प्रमुख रूप से मौजूद होती है।

चाहे वे परिवार द्वारा नियोजित हों या किसी सेवा प्रदाता के माध्यम से/द्वारा), भले ही उन्हें राष्ट्रीय कानूनों के तहत वर्गीकृत नहीं किया गया हो।

- वयस्कों की देखभाल की जरूरत तेजी से गृह-आधारित दीर्घकालिक देखभाल सेवाओं द्वारा पूरी की जा रही है। आर्थिक सहयोग और विकास संगठन (ओईसीडी) से जुड़े देशों में घर पर दीर्घकालिक देखभाल प्राप्त करने वाले लोगों का अनुपात 2007 में 64 प्रतिशत से बढ़कर 2017 में 68 प्रतिशत हो गया (आईएलओ 2022बी), जो दर्शाता है कि लोग घर पर देखभाल सेवाएं प्राप्त करने को प्राथमिकता दे रहे हैं (ऊपर देखें)।

- विश्व स्तर पर 69 देशों में जरूरतमंद वृद्ध व्यक्तियों के घरों में दीर्घकालिक देखभाल सेवाएं प्रदान करने का वैधानिक प्रावधान है। इन सेवाओं की आपूर्ति स्वास्थ्य और गैर-स्वास्थ्य पेशेवरों दोनों द्वारा की जाती है- जिनमें घरेलू कामगार भी शामिल हैं - जो आश्रित लोगों को दैनिक जीवन की बुनियादी गतिविधियों के साथ-साथ घरेलू काम करने में मदद करते हैं। 179 देशों में से 89 देशों में वृद्धों के लिए सार्वजनिक दीर्घकालिक देखभाल सेवाएं हैं लेकिन केवल 29 देशों (ज्यादातर उच्च आय वाले) ने राष्ट्रीय कानून में सार्वजनिक रूप से वित्त पोषित सार्वभौमिक दीर्घकालिक देखभाल सेवा योजना शामिल की है जिसके लिए आउट-ऑफ-पॉकेट खर्च करने की जरूरत नहीं है। कुछ सार्वजनिक योजनाओं वाले शेष 60 देशों में से 55 में लक्षित या साधन-परिक्षित योजनाएं हैं (आईएलओ 2022बी)। इसलिए इस क्षेत्र में देखभाल कर्मियों की विश्वव्यापी मांग बनी हुई है और इस मांग का एक बड़ा हिस्सा घरों द्वारा सीधे तौर पर काम पर रखे गए घरेलू कामगारों द्वारा पूरा किया जाता है, अक्सर अनौपचारिक आधार पर।

- हालांकि गृह आधारित देखभाल प्रदान करने वाले सभी घरेलू कामगारों को देखभाल श्रमिकों के रूप में मान्यता नहीं दी जाती है, और इसलिए उन्हें समान सेवाएं प्रदान करने वाले अन्य देखभाल श्रमिकों की तरह श्रम और सामाजिक सुरक्षा अधिकार नहीं मिलते। उदाहरण के लिए सिंगापुर में, जहां 32 प्रतिशत आबादी 65 वर्ष से अधिक उम्र की है (आईएलओ 2022बी) और वृद्ध लोगों की देखभाल की जरूरतें महत्वपूर्ण हैं, रोजगार अधिनियम 1968 केवल कंपनियों द्वारा नियोजित देखभाल श्रमिकों (गृह-आधारित देखभाल प्रदान करने वालों सहित) पर लागू होता है, चूंकि इन श्रमिकों को सेवा क्षेत्र में कार्यरत माना जाता है। प्राकृतिक व्यक्तियों द्वारा सीधे काम पर रखे गए घरेलू कामगारों - जो कि सभी प्रवासी घरेलू कामगारों से जुड़ा मामला है- को सेवा क्षेत्र में कार्यरत नहीं माना जाता है और इसलिए उन्हें रोजगार अधिनियम के कई प्रमुख प्रावधानों से बाहर रखा गया है, जिसमें ऐसे प्रावधान शामिल हैं जो काम के अधिकतम घंटों, दैनिक विश्राम, ओवरटाइम और छुट्टियों को कवर करते हैं (आईएलओ 2023बी)।

▶ घरेलू कार्य क्षेत्र में सम्मानजनक कार्य कैसे व्यापक श्रम बाजार भागीदारी बढ़ा सकता है?

श्रम बाज़ार भागीदारी दर में सुधार- विशेष रूप से महिलाओं के लिए- अक्सर पर्याप्त गुणवत्ता वाली देखभाल सेवाओं की मौजूदगी पर निर्भर करता है, जिसमें घरेलू श्रमिकों द्वारा प्रदान की जाने वाली देखभाल सेवाएं भी शामिल हैं। घरेलू कार्य क्षेत्र में सम्मानजनक कामकाजी स्थितियां सुनिश्चित करने से नौकरी की तलाश करने वालों को ऐसे श्रम के लिए आकर्षित किया जा सकता है और देखभाल सेवाओं की गुणवत्ता बढ़ सकती है।

इसके परिणामस्वरूप श्रम बल में महिलाओं की समग्र भागीदारी बढ़ सकती है - घरेलू श्रमिकों के रूप में और अन्य क्षेत्रों में क्योंकि उनकी देखभाल की जिम्मेदारियां को घरेलू कामगारों द्वारा कम से कम आंशिक रूप से पूरा किया जा रहा है। हालांकि, घरेलू कार्य क्षेत्र में सम्मानजनक श्रम हासिल करना चुनौतीपूर्ण बना हुआ है:

- घरेलू कामगारों को श्रम और सामाजिक सुरक्षा कानूनों से बाहर किए जाने के कारण, या इन कानूनों के कार्यान्वयन की कमी के कारण सम्मानजनक श्रम की कमी का सामना करना पड़ता है। घरेलू कामगारों को अक्सर कानूनी तौर पर श्रमिक के रूप में मान्यता नहीं दी जाती है, और प्रत्येक 10 में से 8 लोग अनौपचारिक रूप से कार्यरत हैं - अन्य कर्मचारियों के बीच अनौपचारिक रोजगार का हिस्सा लगभग दोगुना है (आईएलओ 2021ए)।[15]
- विश्व स्तर पर सभी घरेलू कामगारों में से कम से कम आधे कामगारों को अन्य श्रमिकों के समान काम के समय और न्यूनतम वेतन (आईएलओ 2021ए) से जुड़े अधिकार प्राप्त नहीं हैं, और केवल 6 प्रतिशत घरेलू कामगार सभी सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के दायरे में आते हैं (आईएलओ 2021ए; आईएलओ 2022ए)।[16]

बॉक्स 3. बेगारी

घरेलू श्रम उन पांच क्षेत्रों में से एक है जहां कुल वयस्क बेगारों का बहुतायत है, और यह उन मुख्य क्षेत्रों में से एक है जहां बच्चे बलात श्रम के लिए मजबूर हैं (आईएलओ, वॉक फ्री और आईओएम 2022)।

घरेलू कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा: एक उदाहरण

यूरोप और मध्य एशिया में 57.3 प्रतिशत घरेलू कामगार वैधानिक रूप से सभी लाभों के हकदार हैं (आईएलओ 2022ए)। यह हाल ही की प्रगति है, जैसा कि बेल्जियम में, जहां, 2014 के बाद से सभी घरेलू श्रमिक, सभी सामाजिक सुरक्षा लाभों के दायरे में आते हैं, और घरेलू कामगार को काम पर रखने वाले प्रत्येक नागरिक को, उस कामगार की एवज में सामाजिक सुरक्षा अंशदान चुकाना होता है, भले ही उसे कितने भी समय के लिए काम पर रखा जाए।[17]

- घरेलू काम को श्रम के रूप में औपचारिक मान्यता का अभाव लैंगिक धारणाओं में निहित है जो महिलाओं के श्रम का अवमूल्यन करता है, और इसके परिणामस्वरूप श्रम बाजार में घरेलू श्रम की कार्य स्थितियां सबसे खराब होती हैं। जैसे लंबे समय तक काम करना, कम मजदूरी या मजदूरी न दिया जाना, और हिंसा और उत्पीड़न का जोखिम (आईएलओ 2021ए)। घरेलू श्रम को कम करके आंकने से महिला घरेलू कामगारों को कम वेतन मिलता है, जो अन्य कर्मचारियों के औसत मासिक वेतन का केवल आधा (51.1 प्रतिशत) कमाती हैं (आईएलओ 2021 ए)।
- कानूनी अधिकारों के न मिलने के अलावा कई व्यावहारिक रुकावटें भी हैं। अनौपचारिक रोजगार में संलग्न 61.4 मिलियन घरेलू कामगारों में से 34 प्रतिशत मौजूदा श्रम और सामाजिक सुरक्षा कानूनों के

---

[15] श्रमिकों को अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में माना जाता है, यदि उनकी आर्थिक गतिविधियां "कानून में या व्यवहार में - औपचारिक व्यवस्थाओं के दायरे में नहीं आती हैं या अपर्याप्त रूप से उसके दायरे में आती हैं" (सिफारिश संख्या 204, अनुच्छेद 2 (ए))।

[16]आमतौर पर वृद्धावस्था, विकलांगता और उत्तरजीवियों के लाभ और चिकित्सा देखभाल, और कुछ हद तक मातृत्व लाभ और बीमारी लाभ के लिए (आईएलओ 2022ए)।

[17]देखें Royal Decree of 13 July 2014, घरेलू कामगारों को अन्य कामगारों के समान सामाजिक सुरक्षा देना, जो 1 अक्टूबर 2014 को लागू हुआ। देखें: Belgium, Social Security, “Personnel de maison: Instructions administratives ONSS – 2023/4”.

दायरे में तो आते हैं, लेकिन फिर भी कानूनों के कार्यान्वयन में कमी के कारण उन्हें अभी भी अनौपचारिक रूप से नियोजित माना जाता है (आईएलओ 2021ए)। श्रम और सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच न होने के कई और कारण भी हैं, जैसे प्रशासनिक बाधाएं; अंशदान की सीमित क्षमता; श्रम और सामाजिक सुरक्षा कानूनों को लागू करने में कमी और उनका कम अनुपालन; जानकारी और जागरूकता की कमी; और घरेलू कामगारों का अपर्याप्त मुखर प्रतिनिधित्व (आईएलओ 2021सी)।

- प्रवासी घरेलू श्रमिकों को अतिरिक्त रुकावटों के सामना करना पड़ता है:
  - प्रवासन नीतियां - जानबूझकर और अनजाने में - घरेलू श्रमिकों की श्रम अधिकारों और सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच में एक और बाधा बन सकती हैं, विशेष रूप से सामाजिक सुरक्षा उपायों तक प्रवासी श्रमिकों की पहुंच को उनके प्रवास के तरीके के आधार पर स्तरीकृत करना, या प्रवासी श्रमिकों को खास तौर से उनकी अनियमित स्थिति के कारण कानूनों और नीतियों के दायरे से बाहर करना।
  - कुछ मामलों में प्रवासी घरेलू कामगारों की कामकाजी स्थितियां और श्रम अधिकार गंतव्य देश के राष्ट्रीय कानूनों द्वारा नहीं, बल्कि मूल और गंतव्य देशों के बीच द्विपक्षीय समझौतों (बीएलए) और समझौता ज्ञापन (एमओयू) द्वारा विनियमित होते हैं, जो अक्सर सुरक्षा के भेदभावपूर्ण स्तर का परिणाम होता है।[18]
  - इसके अलावा, प्रवासी घरेलू कामगारों को काम पर रखने की लागत अक्सर स्थानीय घरेलू कामगारों को काम पर रखने की तुलना में सस्ती होती है, जिसके परिणामस्वरूप देखभाल और प्रवास नीतियों और उनसे संबंधित परिणामों, जैसे काम की स्थितियों, देखभाल कार्य के मूल्य और समान व्यवहार के बीच में तनाव होता है (किंग-डेजार्डिन 2019)।
- घरेलू कामगारों को कानूनन और व्यावहारिक, दोनों स्तर पर संगठन और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार से वंचित करने के कारण भी उनके काम की स्थितियां खराब होती हैं (आईएलओ 2015; आईएलओ 2023 बी)।

दक्षता प्रशिक्षण और मान्यता

देखभाल सेवाओं को मजबूत करने के लिए घरेलू श्रमिकों को दक्षता और कौशल प्रशिक्षण दिया जा सकता है ताकि उन्हें और विकसित किया जा सके। इससे सुनिश्चित होगा कि कुशल श्रमिक के रूप में उनके श्रम का औपचारिक मूल्यांकन काम की परिस्थितियों और मजदूरी के अनुरूप हो।

- हाल के अध्ययनों से पता चला है कि "अकुशल" होने की बजाय, जब अंतरराष्ट्रीय स्तर पर स्वीकृत कौशल वर्गीकरण के अनुसार मूल्यांकन किया जाता है, तो घरेलू कामगार स्पष्ट रूप से कुशल दिखाई देते हैं, जिसमें घरेलू हाउसकीपर, बाल देखभाल कर्मी और व्यक्तिगत देखभाल कर्मी शामिल हैं (आईएलओ 2023 बी)। दरअसल, अंतरराष्ट्रीय व्यवसाय मानक वर्गीकरण (आईएससीओ-08) गृह-आधारित व्यक्तिगत देखभाल को मध्यम-कुशल कार्य के रूप में वर्गीकृत करता है।

---

[18] प्रवासी घरेलू कामगारों पर दिशानिर्देश के लिए संयुक्त राष्ट्र के माइग्रेशन नेटवर्क *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements* का पृष्ठ 62 देखें।

- दक्षता को मान्यता न देने के कारण घरेलू कामगारों को उन योजनाओं से बाहर रखा जाता है जो देखभाल अर्थव्यवस्था में कौशल को बढ़ाने की कोशिश करती हैं। इसके परिणामस्वरूप प्रवासी घरेलू कामगार कौशलहीन भी होते हैं, जिनके पास अपने मूल देश में पेशेवर कौशल हो सकते हैं लेकिन गंतव्य देश में उस कौशल को मान्यता नहीं मिलती है (उदाहरण के लिए नर्स)। कौशल की पहचान भी श्रम और प्रवास नीतियों के स्तरीकरण का एक प्रमुख बिंदु हो सकती है, उच्च-कुशल प्रवासियों को आमतौर पर वरीयता दी जाती है, जबकि कम-कुशल माने जाने वाले श्रमिकों पर प्रतिबंध लगाए जाते हैं।

सम्मानजनक श्रम परिणामों में सुधार के लिए दक्षता विकास का उपयोग: एक उदाहरण

- अर्जेंटीना में एक ट्रेड यूनियन की तरफ से चलाए जाने वाले स्कूल में घरेलू कामगारों को प्रशिक्षित किया जाता है। यह स्कूल सुनिश्चित करता है कि उसके नियुक्ति केंद्र के माध्यम से भर्ती होने पर श्रमिक और नियोक्ता परिवार के बीच अनुबंध पर हस्ताक्षर किए जाएं।[19]

घरेलू कामगारों को अक्सर देखभाल की सुविधा प्राप्त नहीं होती

घरेलू कामगार- और विशेष रूप से महिला घरेलू कामगार, जो इस क्षेत्र में 76 प्रतिशत हैं - की भी अपनी पारिवारिक जिम्मेदारियां और संबंधित देखभाल की ज़रूरतें होती हैं (आईएलओ 2021ए)। दूसरे लोगों की देखभाल की जरूरतों को पूरा करने के बावजूद घरेलू श्रमिक- अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के कई श्रमिकों की तरह- के पास अक्सर उन अधिकारों, लाभों और संस्थानों तक प्रभावी पहुंच नहीं होती है जो आमतौर पर देखभाल प्रदान करते हैं। इसका कारण यह है कि वे श्रम और सामाजिक सुरक्षा कानूनों के दायरे में नहीं आते।

- पूरे जीवन चक्र में, घरेलू कामगारों को अपने देखभाल अधिकार का उपयोग करने में बाधाओं का सामना करना पड़ता है। अधिकांश महिला घरेलू कामगारों को मातृत्व अवकाश नहीं मिलता, और वे अपने बच्चों की उचित देखभाल नहीं कर पातीं। जिन देशों में वे मातृत्व अवकाश और मातृत्व लाभ के दायरे में आती हैं, वहां भी इन कानूनों के कार्यान्वयन और अनुपालन की कमी के कारण उन्हें प्रभावी रूप से ये अधिकार नहीं मिलते। आईएलओ के अनुमान के अनुसार, 2020 में केवल 45.6 प्रतिशत महिला घरेलू कामगारों को मातृत्व अवकाश का कानूनी अधिकार था (आईएलओ 2021ए)। हालांकि कार्यान्वयन की कमी और क्षेत्र में अनौपचारिकता के उच्च स्तर को देखते हुए, जैसा कि सामाजिक सुरक्षा में अंशदान भुगतान से मापा जाता है, यह संभावना है कि अधिकांश महिला घरेलू कामगार जिनके पास मातृत्व अवकाश का कानूनी अधिकार है, उन्हें व्यावहारिक रूप से इसका लाभ नहीं मिलता है।

घरेलू श्रमिकों के परिवारिक अवकाश से संबंधित हालिया प्रगति: एक उदाहरण

अगस्त 2023 में अर्जेंटीना के चैंबर ऑफ डेप्युटीज़ ने एक विधेयक को सार्वजनिक किया जिसमें पारिवारिक अवकाश का विस्तार किया गया और लाभार्थियों में स्पष्ट रूप से घरेलू श्रमिकों को शामिल किया गया (अर्जेंटीना, एमओडब्ल्यूजीडी 2023)

[19] दक्षता प्रशिक्षण कार्यक्रमों में घरेलू कामगारों को एकीकृत करने के लिए विस्तृत विवरण निम्नलिखित पर मौजूद है: ILO, Guía para el debate nacional sobre los servicios de formación y certificación para los cuidados en América Latina, 2023.

- सामाजिक सुरक्षा और देखभाल नीतियां परस्पर महत्वपूर्ण होती हैं, और उनके बीच अंतर्संबंध होते हैं। इस तथ्य से परे कि घरेलू कामगार, जो देखभाल अर्थव्यवस्था का एक अभिन्न अंग हैं, उन्हें व्यापक और पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा की सुविधा मिलनी चाहिए, जिसमें सामाजिक सुरक्षा (न्यूनतम मानक) समझौता, 1952 (संख्या 102) में निर्धारित लाभों की पूरी श्रृंखला शामिल है। सामाजिक सुरक्षा भी देखभाल नीतियों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है क्योंकि यह पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले देखभाल कर्मियों और श्रमिकों की मदद कर सकती हैं और इस तरह कार्य-परिवार संतुलन की सुविधा प्रदान कर सकती है। सामाजिक सुरक्षा प्रणालियां जो लिंग-संवेदी हैं और ऐसे लाभ और उपाय प्रदान करती हैं, देखभाल नीतियों के कार्यान्वयन को बढ़ावा दे सकती हैं और लैंगिक समानता को सहयोग प्रदान कर सकती हैं। अगर देखभाल के कार्य में पुरुषों की भागीदारी को प्रोत्साहित करने हेतु लिंग संवेदी तरीके से उपाय किए जाएं तो ऐसे लाभ उस "मातृत्व दंड" को खत्म कर सकते हैं जिनका अनुभव महिलाएं करती हैं, और महिलाओं और पुरुषों के बीच देखभाल के कार्य का पुनर्वितरण समान रूप से हो सकता है।

- पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले श्रमिक के तौर पर घरेलू कामगारों को सामाजिक सुरक्षा लाभ और उपाय प्रभावी रूप से उपलब्ध होने चाहिए। हालांकि केवल 39.9 प्रतिशत घरेलू कामगारों को मातृत्व नकद लाभों का कानूनी अधिकार है (आईएलओ 2022ए)। इसके अलावा सिर्फ 13.4 प्रतिशत घरेलू श्रमिक पारिवारिक लाभ के दायरे में आते हैं, जोकि अंशदायी योजनाओं के तहत सामाजिक सुरक्षा के नौ लाभों[20] के कवरेज का सबसे निम्न स्तर है (आईएलओ 2022ए)।

बॉक्स 4. सतत विकास लक्ष्य और देखभाल अर्थव्यवस्था में घरेलू कामगार

सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) में कई लक्ष्य शामिल हैं जो देखभाल अर्थव्यवस्था में घरेलू श्रमिकों की जरूरतों को पूरा करते हैं। इनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

- एसडीजी लक्ष्य 1.3 के तहत घरेलू कामगारों को सामाजिक सुरक्षा का अधिकार: *सभी के लिए राष्ट्रीय स्तर पर उपयुक्त* ***सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों और उपायों*** *को लागू करना, और 2030 तक गरीबों और कमजोर लोगों को पर्याप्त कवरेज प्रदान करना।*
- लक्ष्य 5.4 के तहत सार्वजनिक रूप से प्रदत्त सेवा के रूप में देखभाल अर्थव्यवस्था में घरेलू कामगारों की भूमिका: ***सार्वजनिक सेवाओं, अवसंरचना और सामाजिक संरक्षण नीतियों के जरिए अवैतनिक देखभाल और घरेलू कार्य*** *को मान्यता देना और उनका मूल्य आंकना तथा राष्ट्रीय स्तर पर परिवार के भीतर उसकी जिम्मेदारी को साझा करने को प्रोत्साहित करना।*
- लक्ष्य 8.5 के तहत सम्मानजनक कार्य को घरेलू कामगारों का अधिकार बनाना: *युवाओं और विकलांग व्यक्तियों सहित* ***सभी महिलाओं और पुरुषों*** *के लिए पूर्ण और उत्पादक रोजगार और* ***सम्मानजनक श्रम*** *का अधिकार प्राप्त करना, और समान मूल्य के काम के लिए समान वेतन देना।*

- अक्सर घरेलू कामगारों की बाल देखभाल सेवाओं तक पहुंच नहीं होती। सबसे पहले, यह विश्व स्तर पर बाल देखभाल सेवाओं के वैधानिक अधिकार के अंतर को दर्शाता है। आईएलओ के सर्वेक्षण में पाया गया कि 178 में से केवल 57 देशों में 0-2 वर्ष की आयु के बच्चों के लिए प्रारंभिक बाल्यावस्था शैक्षिक

[20] नौ लाभों में निम्नलिखित शामिल हैं: पेंशन (वृद्धावस्था, विकलांगता और उत्तरजीविता), चिकित्सा देखभाल, मातृत्व लाभ, रोजगार में चोट लाभ, बीमारी लाभ, पारिवारिक लाभ और बेरोजगारी लाभ।

विकास (ईसीईडी) कार्यक्रम का वैधानिक प्रावधान है। इसका मतलब है कि 10 संभावित माता-पिता में से केवल 2 ही ऐसे वैधानिक अधिकार वाले देशों में रहते हैं (आईएलओ 2022 बी)। दूसरा, जहां यह अधिकार कानूनी रूप से अनिवार्य है, वहां भी इसका कवरेज पर्याप्त नहीं, खासकर सबसे कमजोर वर्ग के लिए। इस वर्ग में घरेलू कामगार बड़े पैमाने पर शामिल हैं। 31 विकासशील देशों के एक सर्वेक्षण में 6 वर्ष से कम उम्र के बच्चों वाली सबसे गरीब कामकाजी महिलाओं में से 44 प्रतिशत ने कहा कि वे काम करते समय अपने बच्चों की देखभाल स्वयं करती हैं (यूएन महिला 2015)। इनमें से सिर्फ 1 प्रतिशत संगठित शिशु देखभाल या नर्सरी व्यवस्था का इस्तेमाल करती हैं। किफायती बाल देखभाल तक पहुंच की कमी श्रमिकों को अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में काम खोजने के लिए मजबूर कर सकती है। इनमें घरेलू काम या ऐसे अन्य व्यवसाय शामिल हैं जो बच्चों की देखभाल के लिए कुछ लचीलापन प्रदान करते हैं (कैसिरर और अडाती 2007)। घरेलू श्रमिकों के घरेलू समुदायों या देशों में किफायती बाल देखभाल सेवाओं का अभाव देखभाल की श्रृंखला (अक्सर इसे "वैश्विक देखभाल श्रृंखला" के रूप में जाना जाता है, जहां यह विभिन्न देशों की सीमाओं के पार फैली हुई है) को बरकरार रखता है। यह श्रृंखला ऐसे कामगारों के कारण बरकरार रहती है, जिन्हें कम वेतन मिलता है और जोकि अक्सर अनौपचारिक रोजगार में लगी महिलाएं होती हैं (आईएलओ 2013)।

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रमिकों को बाल देखभाल की सुविधा: एक उदाहरण

बाल देखभाल सेवाओं की कमी को देखते हुए मैक्सिको सरकार ने ऐसी महिलाओं के लिए सामुदायिक और गृह आधारित सेवाओं को बढ़ावा दिया है जोकि सामाजिक सुरक्षा प्रणाली में पंजीकृत नहीं हैं और सामाजिक सुरक्षा अंशदान के जरिए चलने वाले क्रेश का लाभ नहीं उठा सकतीं।

बॉक्स 5. देखभाल की सुविधा को सुगम बनाना

देखभाल तक पहुंच हर किसी के लिए महत्वपूर्ण है जिसमें घरेलू कामगार भी शामिल हैं। वे लोग, जो दूसरों के घरों में देखभाल सेवाएं प्रदान करते हैं। देखभाल की व्यापक पहुंच के जरिए घरेलू कामगारों को निम्नलिखित प्राप्त होता है: (i) अन्य को देखभाल प्रदान करने वाले काम को सुरक्षित करने की बेहतर स्थिति, और (ii) गुणवत्तापूर्ण देखभाल सेवाओं की बेहतर सुविधा, जोकि उनका कल्याण करे और घरेलू कार्य में संलग्न होने की उनकी अपनी क्षमता में सुधार हो। देखभाल की सुविधा विभिन्न अधिकारों और तंत्रों के माध्यम से प्रदान की जाती है, जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

- ✓ **देखभाल अवकाश लाभ** का अधिकार, जिसमें मातृत्व, पितृत्व, माता-पिता, आपातकालीन और अन्य पारिवारिक अवकाश शामिल हैं, जोकि रोजगार सुरक्षा और गैर-भेदभाव नीतियों द्वारा समर्थित हैं।
- ✓ **वैतनिक और अवैतनिक कार्य के बीच सामंजस्य बैठाने वाली नीतियों के अधिकार**: देखभाल अवकाश के अलावा इनमें रोजगार के नियम और शर्तें शामिल होती हैं। इसके अलावा इनमें निम्नलिखित प्राप्त होता है:
  - परिवार संवेदी कार्य व्यवस्था, विश्राम अवधि और अवकाश की सुविधा;
  - काम के दैनिक घंटों का उत्तरोत्तर कम होना, और ओवरटाइम का कम होना;
  - प्रशिक्षण और श्रम बाजार एकीकरण कार्यक्रम;

- सामाजिक सुरक्षा कवरेज, जिसमें अंशकालिक श्रमिकों और अस्थायी श्रमिकों को क्रमशः पूर्णकालिक और स्थायी श्रमिकों की तरह शामिल किया जाता है;
- मेहनत बचाने वाला बुनियादी ढांचा और ले-आउट; और
- शिक्षा और जागरूकता पैदा करने वाले कार्यक्रम।

✓ **स्तनपान करने वाले केंद्र, बाल देखभाल, दीर्घकालीन देखभाल सेवाओं** और अन्य सेवाओं का अधिकार, जोकि सभी आयु के विकलांग व्यक्तियों को देखभाल और सहयोग प्रदान करता है। इन केंद्रों/सेवाएं में निम्नलिखित होना चाहिए:

- ये निशुल्क होनी चाहिए या श्रमिकों की भुगतान करने की क्षमता के अनुसार उपयुक्त शुल्क वाली होनी चाहिए;
- इन्हें लचीली तरह से तैयार किया जाना चाहिए और विभिन्न आयु वर्ग की बच्चों, देखभाल की जरूरत वाले दूसरे आश्रितों और पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले श्रमिकों को जरूरतों को पूरा करने वाली होनी चाहिए; और
- इनमें प्रशिक्षित कर्मचारियों की पर्याप्त संख्या होनी चाहिए।

✓ लाभ प्रदान करने वाली **सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों** में निम्नलिखित की सुविधा होनी चाहिए:

- मातृ स्वास्थ्य (प्रसवपूर्व, प्रसव और प्रसवोत्तर स्वास्थ्य देखभाल) सहित निवारक या उपचारात्मक प्रकृति की चिकित्सा देखभाल हेतु **स्वास्थ्य देखभाल**;
- गर्भावस्था, प्रसव, पितृत्व या अन्य पारिवारिक जिम्मेदारियों के परिणामस्वरूप वंचित वेतन की एवज में **मातृत्व लाभ**, **पितृत्व लाभ और माता-पिता अवकाश वैतनिक लाभ**;
- **पारिवारिक लाभ**, और अन्य लाभ, जोकि बाल देखभाल की सुविधा मुहैय्या करते हैं- भुगतान और/या सेवाओं के रूप में जो बच्चों के लिए पोषण, कपड़े, आवास, शिक्षा, देखभाल और किसी भी अन्य आवश्यक सामान और सेवाओं तक पहुंच प्रदान करते हैं; और
- ऐसे लाभ जोकि दीर्घकालीन देखभाल जरूरतों को पूरा करते हैं- भुगतान और/या सेवाओं के रूप में जोकि विकलांगता लाभ और विकलांगता संबंधी लागतों को कवर करने वाले लाभों, निरंतर मदद या दूसरों के सहयोग की जरूरत वाले लोगों को अनुपूरक लाभ, दीर्घकालीन देखभाल लाभ इत्यादि तक पहुंच प्रदान करते हैं।

▶ देखभाल नीतियों में नियोक्ता और श्रमिक संगठनों की क्या भूमिका होती है?

- प्रमुख देखभाल कर्मियों और देखभाल के लाभार्थियों के प्रतिनिधियों के रूप में, क्रमशः घरेलू श्रमिकों के संगठन और उनके नियोक्ताओं के संगठन, जहां वे मौजूद हैं, देखभाल नीतियों के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।[21]

[21]सामाजिक संवाद में घरेलू कामगारों के प्रतिनिधि संगठनों और घरेलू कामगारों के नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों को शामिल करने के विशिष्ट संदर्भों के लिए, समझौता संख्या 189, अनुच्छेद 2, 13-15 देखें।

घरेलू कामगारों के संगठनों के साथ किए गए हालिया कार्य: एक उदाहरण

2022 में "ब्यूनस आयर्स प्रतिबद्धता" में लैटिन अमेरिका और कैरेबियाई क्षेत्र के आर्थिक आयोग (ईसीएलएसी) के सदस्य देशों ने सहमति जताई कि वे "देखभाल नीतियों को तैयार करने, उनके कार्यान्वयन और निगरानी में सवेतन घरेलू कामगारों के संगठनों की भागीदारी को सक्रिय रूप से सहयोग देंगे।"[22]

- संगठित होना चुनौतीपूर्ण है लेकिन फिर भी दुनिया भर में घरेलू कामगारों के संगठनों की संख्या बढ़ रही है। 2013 में, इन संगठनों ने इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फेडरेशन (आईडीडब्ल्यूएफ) की संस्थापक कांग्रेस का आयोजन किया, जो इंटरनेशनल यूनियन ऑफ फूड, एग्रीकल्चरल, होटल, रेस्तरां, कैटरिंग, टोबैको एंड अलाइड वर्कर्स एसोसिएशन (आईयूएफ) से संबद्ध है। यह दुनिया भर के 10 लाख घरेलू कामगारों में आधे से अधिक का प्रतिनिधित्व करता है (आईडीडब्ल्यूएफ, कोई तिथि नहीं)।

- घरेलू कामगारों के नियोक्ता - चाहे घरेलू हों या सार्वजनिक या निजी सेवा प्रदाता - शायद ही कभी संगठित होते हैं, जिससे सामाजिक संवाद चुनौतीपूर्ण हो जाता है। फिर भी घरेलू कामगारों के नियोक्ता संगठन बढ़ती संख्या में देशों में मौजूद हैं। इससे अर्जेंटीना, ब्राजील (साओ पाउलो), फ्रांस, इटली और उरुग्वे में सामूहिक सौदेबाजी समझौतों का मार्ग प्रशस्त हुआ है। परिणामस्वरूप घरेलू कामगारों को बड़े पैमाने पर संरक्षण प्राप्त हो रहा है (आईएलओ 2021ए)।

- द्विपक्षीय और त्रिपक्षीय सामाजिक संवादों ने देखभाल कर्मियों और उनके लाभार्थियों, दोनों के लिए पर्याप्त देखभाल नीतियां सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

घरेलू कामगारों के देखभाल के काम से संबंधित सामाजिक संवाद: उदाहरण

- संयुक्त राज्य अमेरिका के कैलीफोर्निया राज्य में कुछ घरेलू कामगारों को परिवारों द्वारा नियोजित किया जाता है लेकिन उन्हें कैलीफोर्निया के सामाजिक सेवा विभाग की तरफ से पेचेक मिलता है। यह विभाग कैलीफोर्निया इन-होम सपोर्टिव सर्विसेज़ (आईएचएसएस) कार्यक्रम द्वारा प्रबंधित किया जाता है। सर्विस एम्प्लॉइज इंटरनेशनल यूनियन (एसईआईयू) और यूनाइटेड डोमेस्टिक वर्कर्स ऑफ अमेरिका (यूडीडब्ल्यू) के संयुक्त प्रयासों के माध्यम से एक विधेयक को मंजूर किया गया जोकि आईएचएसएस कर्मचारियों को सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार देता है और काउंटियों को नियोक्ताओं के रिकॉर्ड के तौर पर सेवा करने के लिए सार्वजनिक प्राधिकरण स्थापित करने की अनुमति देता है। इसके बाद काउंटी स्तर पर बोर्ड स्थापित किए गए, जिनमें ट्रेड यूनियन, सार्वजनिक प्राधिकरण और परिवारों के प्रतिनिधि शामिल थे, चूंकि घरेलू कामगारों की दिन-प्रतिदिन की कार्य स्थितियों को निर्धारित करने में उनका भी योगदान था। इसके बाद ट्रेड यूनियंस और देखभाल के लाभार्थियों (यानी गृहस्वामी) ने सरकार की पैरवी की कि वह

[22] ब्यूनस आयर्स प्रतिबद्धता को लैटिन अमेरिका और कैरेबियाई क्षेत्र में क्षेत्रीय महिला सम्मेलन के 15वें सत्र में अपनाया गया था। इसे ब्यूनस आयर्स में 7-11 नवंबर, 2022 के दौरान ईसीएलएसी, अमेरिका और कैरेबियन के लिए संयुक्त राष्ट्र महिला क्षेत्रीय कार्यालय और अर्जेंटीना सरकार द्वारा आयोजित किया गया था।

सार्वजनिक रूप से वित्तपोषित घरेलू देखभाल कर्मियों के लिए फंडिंग बढ़ाए ताकि वे नियोक्ता सामूहिक रूप से न्यूनतम वेतन का भुगतान कर सकें।

- यूरोपीय संघ (ईयू) स्तर पर सामाजिक भागीदार घरेलू कार्य को देखभाल कार्य के रूप में सार्वजनिक मान्यता दिलाने के लिए एकजुट हए हैं, और उन्होंने घरेलू कार्य क्षेत्र में सामाजिक संवाद की स्थापना की है। ईयू केयर स्ट्रैटेजी को अपनाने के बाद ईएफएटी, ईएफएफई, ईएफएसआई और यूएनआई यूरोपा, जोकि ट्रेड यूनियन और व्यक्तिगत एवं पारिवारिक सेवा क्षेत्र का प्रतिनिधित्व करते हैं, एकजुट हुए हैं। इनका उद्देश्य यह है कि यूरोपीय संघ में दीर्घकालिक देखभाल प्रदान करने वाले घरेलू कामगारों की भूमिका और दक्षता में सुधार किया जा सके और क्षेत्र में सामूहिक सौदेबाजी को मजबूत करने के लिए ईयू स्तर पर सतत क्षेत्रगत सामाजिक संवाद की नींव रखी जा सके।

राष्ट्रीय देखभाल नीतियों में घरेलू कामगारों के लिए सम्मानजनक श्रम सुनिश्चित करने हेतु मुख्य पहल

बॉक्स 6. 5R फ्रेमवर्क क्या है और यह घरेलू कार्यों पर कैसे लागू होता है?

5आर फ्रेमवर्क सार्वजनिक नीति के लिए एक मानवाधिकार-आधारित और लिंग-संवेदी दृष्टिकोण है, जिसे देखभाल-संबंधी असमानताओं को कम करने के लिए डिज़ाइन किया गया है। प्रारंभ में इसे अवैतनिक देखभालकर्ताओं के काम को **मान्यता देने**, **उन्हें कम और पुनर्वितरित** करने के लिए विकसित किया गया था। बाद में इसे सवेतन देखभाल कर्मियों को पहचानने के लिए इस्तेमाल किया गया, विशेष रूप से देखभाल कर्मियों के अच्छे काम को पुरस्कृत करने और बढ़ावा देने, देखभाल कर्मियों के लिए प्रतिनिधित्व, सामाजिक संवाद और सामूहिक सौदेबाजी को मजबूत करने, और निर्णय लेने की प्रक्रिया में अवैतनिक देखभाल कर्मियों और देखभाल प्राप्तकर्ताओं की भागीदारी और आवाज को बढ़ावा देने के लिए।

5R फ्रेमवर्क विभिन्न तरीकों से घरेलू कामगारों पर लागू होता है। पारिवारिक ज़िम्मेदारियों वाले श्रमिकों के रूप में, घरेलू कामगारों के अपने घरों में अवैतनिक कार्यों को भी मान्यता दी जानी चाहिए, उन्हें कम और पुनर्वितरित किया जाना चाहिए। इसके लिए तैयार नीतियों और कार्यक्रमों में घरेलू श्रमिकों की स्थिति पर भी विचार किया जाना चाहिए, जिनके पास अक्सर देखभाल नीतियों तक प्रभावी पहुंच नहीं होती है। इसके अलावा, सवेतन कामगारों के रूप में, घरेलू कामगारों को समझौता संख्या 189 में निर्धारित मानकों के अनुरूप, कानून और व्यवहार दोनों में, अन्य श्रमिकों के समान श्रम और सामाजिक सुरक्षा अधिकार प्राप्त होने चाहिए। अंत में, घरेलू कामगारों और उनके नियोक्ताओं को देखभाल नीतियों और सम्मानजनक श्रम से संबंधित सामाजिक संवाद में अपनी आवाज और प्रतिनिधित्व प्राप्त होना चाहिए।

जनसांख्यिकीय परिवर्तन और श्रम की कमी के मद्देनजर गुणवत्तापूर्ण नौकरियों के माध्यम से देखभाल सेवाओं में निवेश की तत्काल आवश्यकता है, जो आईएलओ के जेंडर-ट्रांसफॉरमेटिव एजेंडा और संयुक्त राष्ट्र महासचिव के कॉमन एजेंडा (2021) का एक स्तंभ है। ऐसा करने से दो प्रमुख उद्देश्यों को पूरा करने में मदद मिलेगी: (1) निष्क्रिय श्रमिकों को घरेलू कार्यबल में शामिल करके, देखभाल कर्मियों की कमी को पूरा करना; और (2) श्रम बाज़ार में भागीदारी बढ़ाना।

घरेलू कामगारों की सेवाओं का मूल्य समझा जाना चाहिए, और उसके लिए ऐसी नीतियां अपनाई जानी चाहिए जोकि उनके कौशल को मान्यता दें, पर्याप्त पारिश्रमिक सुनिश्चित करें, और निष्पक्ष भर्ती और सम्मानजनक कामकाजी स्थितियां प्रदान करें। घरेलू कामगारों को देखभाल कर्मियों के रूप में मान्यता देना, उन्हें राष्ट्रीय देखभाल नीतियों या प्रणालियों के भीतर देखभाल सेवा प्रदाताओं के रूप में शामिल करना, और यह सुनिश्चित करना कि उन्हें भी देखभाल के अधिकारों और सेवाओं तक पहुंच प्राप्त है, भविष्य की देखभाल आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए घरेलू कामगारों की पर्याप्त आपूर्ति सुनिश्चित करने में योगदान दे सकता है।

देखभाल नीतियों के कार्यान्वयन में सरकार और सामाजिक भागीदार निम्नलिखित बातों को ध्यान में रख सकते हैं ताकि यह सुनिश्चित हो कि घरेलू कामगारों को सम्मानजनक श्रम हासिल हो और उन्हें देखभाल नीतियों की संरचना में देखभाल की सुविधा प्राप्त हो:

- **घरेलू कामगारों को देखभाल श्रमबल के तौर पर मान्यता देना, चूंकि वे निजी घरों में प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष देखभाल प्रदान करते हैं**
  - आंकड़े जमा करते समय देखभाल कर्मियों के बीच घरेलू कामगारों (घरों द्वारा सीधे काम पर रखे गए और सेवा प्रदाताओं के माध्यम से नियोजित) की स्पष्ट रूप से पहचान करें।
  - घरेलू कामगारों द्वारा देखभाल अर्थव्यवस्था और समग्र रूप से अर्थव्यवस्था और समाज में किए गए योगदान का आकलन करें और उन्हें पहचानें।
  - बच्चों, वृद्ध व्यक्तियों, मदद की जरूरत वाले विकलांग व्यक्तियों और दीर्घकालिक देखभाल की जरूरत वाले लोगों की देखभाल में घरेलू कामगारों द्वारा प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से निभाई जाने वाली महत्वपूर्ण भूमिका के बारे में जागरूकता बढ़ाना।

घरेलू कामगारों सहित देखभाल कर्मियों के योगदान को मान्यता देने का एक उदाहरण

देखभाल अर्थव्यवस्था में निवेश करने, तथा व्यापक, लचीली एवं लिंग संवेदी, विकलांग समावेशी और आयु संवेदी देखभाल व सहयोग प्रणालियों का सृजन करने के लिए संयुक्त राष्ट्र महासभा ने 29 अक्टूबर को अंतरराष्ट्रीय देखभाल एवं सहयोग दिवस घोषित करने का निर्णय लिया। इसका उद्देश्य यह भी था कि मानवाधिकारों का पूर्ण सम्मान हो, और अवैतनिक देखभाल एवं घरेलू श्रम व सहयोग को मान्यता दी जाए, उनकी संख्या को कम किया जाए, उनका मूल्यांकन एवं पुनर्वितरण किया जाए। 24 जुलाई, 2023 को महासभा ने एक प्रस्ताव स्वीकृत किया जिसमें देखभाल कर्मियों को अनिवार्य कर्मियों के तौर पर मान्यता देने और उनका मूल्यांकन करने की जरूरत पर बल दिया गया था। उसमें कहा गया है कि घरेलू देखभाल और सहयोग प्रदान करने वाले लोग श्रमबल का एक बड़ा हिस्सा हैं जिनके खास तौर से रोजगार की शर्तों और काम के मामले में भेदभाव का शिकार होने की आशंका होती है।

- **घरेलू कामगारों के श्रम अधिकारों और सामाजिक संरक्षण को सुनिश्चित करना, जोकि देखभाल तक आसान पहुंच प्रदान करते हैं और यह सुनिश्चित करते हैं कि घरेलू श्रमिकों को देखभाल सेवाएं उपलब्ध हैं।**
  - समझौता संख्या 189 को राष्ट्रीय देखभाल नीति के केंद्रीय स्तंभ के रूप में अनुमोदित और कार्यान्वित करना, या अन्यथा प्रतिकूल परिस्थितियों में रहने वाले घरेलू कामगारों को अन्य श्रम कानून और सामाजिक संरक्षण कवरेज प्रदान करना। घरेलू कार्य क्षेत्र में कामकाजी परिस्थितियों में सुधार इसे और

अधिक आकर्षक बनाने में योगदान देता है, जो वर्तमान श्रमबल की कमी को पूरा करने के लिए तत्काल आवश्यक है, खासकर तेजी से बुजुर्ग होती आबादी वाले देशों में (आईएलओ 2022ए)।

- सुसंगत देखभाल और प्रवासन नीतियां विकसित करना, यह निर्धारित करना कि कैसे और किस हद तक प्रवासन देखभाल की जरूरतों को पूरा करने में योगदान दे सकता है, और सुनिश्चित करना कि प्रवासी घरेलू श्रमिकों को अन्य श्रमिकों के समान सुरक्षा प्राप्त हो।
- देखभाल नीतियों को अपनाते समय, घरेलू कामगारों के लिए अनौपचारिक से औपचारिक अर्थव्यवस्था में संक्रमण में सहयोग दें, और आईएलओ के *रोड टू डीसेंट वर्क फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स* का इस्तेमाल करें।
- घरेलू कामगारों के प्रशिक्षण या अनुभव के माध्यम से हासिल किए गए कौशल को पहचानना और उन्हें महत्व देना, और वेतनमान सहित रोजगार के नियम और शर्तें स्थापित करते हुए उन्हें उचित पारिश्रमिक देना।
- यह सुनिश्चित करना कि घरेलू कामगारों को मातृत्व सुरक्षा, देखभाल सेवाएं और सभी अधिकार तथा तंत्र प्राप्त हों, जोकि देखभाल का अधिकार प्राप्त करने के लिए अनिवार्य हैं (बॉक्स 5)।

घरेलू श्रमिकों के अधिकार और सामाजिक संरक्षण को सुनिश्चित करने के प्रयासों के हालिया उदाहरण

- 29 अक्टूबर को अंतर्राष्ट्रीय देखभाल और सहायता दिवस के रूप में घोषित करने के लिए 24 जुलाई 2023 के अपने प्रस्ताव में, महासभा ने जोर दिया कि **"वैतनिक देखभाल और घरेलू श्रम के संबंध में अनौपचारिक से औपचारिक कार्य और सम्मानजनक श्रम में संक्रमण को सुविधाजनक बनाना जरूरी है (...), साथ ही देखभाल अर्थव्यवस्था में गुणवत्तापूर्ण नौकरियां पैदा करना और वेतनभोगी घरेलू कामगारों के पुरस्कारों और प्रतिनिधित्व में वृद्धि करना भी जरूरी है"** (प्रस्तावना)।
- समझौता संख्या 189 को मंजूरी देने के बाद से सभी देशों में घरेलू कामगारों को श्रम एवं सामाजिक सुरक्षा कानूनों में शामिल किया है। ऐसे प्रयासों के उदाहरण आईएलओ की रिपोर्ट्स *मेकिंग डीसेंट वर्क अ रिएलिटी फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स, मेकिंग द राइट टू सोशल सिक्योरिटी अ रिएलिटी फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स* और *द रोड टू डीसेंट वर्क फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स* में मिलते हैं।
- 2023 में कोलंबिया में देखभाल और घरेलू कार्य पर पहली इबेरो-अमेरिकन संगोष्ठी के दौरान, प्रतिभागियों ने "रोडमैप: इनवेस्टिंग इन केयर टू मेक डोमेस्टिक वर्क डीसेंट वर्क" (2023डी) को मंजूरी दी जो देखभाल के क्षेत्र में सम्मानजनक श्रम हासिल करने के लिए मार्गदर्शन प्रदान करता है, खास तौर से घरेलू कामगारों के लिए।

▶ देखभाल नीतियों में घरेलू कामगारों को देखभाल प्रदाता के रूप में शामिल करना

जिस व्यवस्था के माध्यम से देखभाल प्रदान की जाती है, उसके हिस्से के रूप में घरेलू कामगारों को मान्यता देने से घरेलू कामगारों की कामकाजी स्थितियों में सुधार हो सकता है, साथ ही परिवारों के लिए गुणवत्तापूर्ण देखभाल सेवाओं को सुनिश्चित किया जा सकता है (आईएलओ 2018 ए)। इसके लिए सरकारें निम्नलिखित कार्य कर सकती हैं:

- देखभाल नीतियों में घरेलू कामगारों को देखभाल प्रदाताओं के रूप में स्पष्ट रूप से मान्यता देना, जिसमें ऐसी योजनाएं शामिल हैं जो निजी घरों में सार्वजनिक रूप से सबसिडीयुक्त देखभाल सेवाएं प्रदान करते हुए देखभाल को प्रोत्साहित या सबसिडाइज करती हैं।
- घरेलू कामगारों को औपचारिक रोजगार के अवसरों से जुड़ा कौशल प्रशिक्षण उपलब्ध कराना, जिससे देखभाल की गुणवत्ता और काम करने की स्थिति में सुधार होगा।

देखभाल नीतियों में घरेलू कामगारों को देखभाल प्रदाता के रूप में शामिल करना: उदाहरण

- उरुग्वे ने 2015 में एक राष्ट्रीय देखभाल नीति अपनाई, जोकि देखभाल सेवा प्रदाताओं और प्राप्तकर्ताओं, दोनों के लिए है। यह नीति देखभाल को सामाजिक सुरक्षा के चौथे स्तंभ के रूप में एकीकृत करती है, प्रशिक्षित देखभाल श्रमिकों के लिए देखभाल अवकाश और सेवाओं का प्रावधान करती है और घरेलू श्रमिकों के लिए औपचारिकीकरण का प्रावधान करती है।
- डोमिनिकन गणराज्य में, घरेलू कामगारों को नई प्रत्यक्ष देखभाल प्रमाणन योजना में शामिल किया गया है।

▶ सामाजिक संवाद में घरेलू कामगारों और उनके नियोक्ताओं की आवाज और प्रतिनिधित्व को सुनिश्चित करना

- सामाजिक संवाद और राष्ट्रीय, क्षेत्रीय एवं सामुदायिक स्तर पर देखभाल प्रणालियों तथा सम्मानजनक श्रम नीतियों के निर्माण में घरेलू कामगारों और उनके नियोक्ताओं के संगठनों, जहां वे मौजूद हों, चाहें वे घरेलू हों या सेवा प्रदाता, को शामिल करना
- सामाजिक संवाद में घरेलू कामगारों और उनके नियोक्ताओं की प्रभावी भागीदारी सुनिश्चित करने के प्रमुख साधन के रूप में घरेलू कार्य क्षेत्र में संगठन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी को बढ़ावा देना।
- अंतरराष्ट्रीय, राष्ट्रीय और क्षेत्रीय परामर्श और जागरूकता बढ़ाना जिसका उद्देश्य देखभाल के काम और घरेलू कार्य संबंधी पहलों को एकीकृत करना है (आईटीयूसी इत्यादि 2020; संयुक्त राष्ट्र, कोई तिथि नहीं)।

घरेलू कामगारों की आवाज़ और प्रतिनिधित्व को बढ़ाना: एक उदाहरण

इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन (आईटीयूसी) द्वारा गठित ग्लोबल यूनियन ग्रुप ऑन केयर में इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फेडरेशन (आईडीडब्ल्यूएफ) सहित देखभाल कर्मियों का प्रतिनिधित्व करने वाली सभी वैश्विक यूनियनें शामिल हैं।

संदर्भ

अर्जेंटीना, एमओडब्ल्यूजीडी (महिला, जेंडर्स और विविधता मंत्रालय)। 2023 “21eléaseObtuvo dictamen la ampliación de las licencias familiares en la Cámara de Diputados”, press 21eléase, 22 अगस्त, 2023

बेनिट, जोनाअ और फैनी फार्गो, 2021। “वेयर वी लिव, वेयर वी एज: ट्रेंड्स इन होम एंड कम्युनिटी प्रिफरेंस- 2021 होम एंड कम्युनिटी प्रिफरेंस सर्वे: अ नेशनल सर्वे ऑफ एडल्ट एज 18-प्लस”, *एएआरपी पॉलिसी एंड रिसर्च ब्लॉग, 18 नवंबर।*

कैसिरर, नाओमी, और लौरा अदाती। 2007. "एक्सपैंडिंग विमेन्स इंप्लॉयमेंट ऑपरचुनिटीज़: इनफॉरमनल इकोनॉमी वर्कर्स एंड द नीड फॉर चाइल्डकेयर", श्रम की शर्तों और रोजगार कार्यक्रम पर आईएलओ का वर्किंग पेपर।

बांगो, जूलियो, और पेट्रीसिया कोसानी। 2021. *टुवर्ड्स द कंस्ट्रक्शन ऑफ कंप्रेहेंसिव केयर सिस्टम्स इन लैटिन अमेरिका एंड कैरेबियन: एलिमेंट्स फॉर इंप्लिमेंटेशन।* ईसीएलएसी और यूएन विमेन।

ईसीएलएसी (लैटिन अमेरिका और कैरेबियन के लिए आर्थिक आयोग)। 2022. *द केयर सोसायटी. अ होराइज़िन फॉर सस्टेनेबल रिकवरी विद जेंडर इक्वालिटी*

यूरोपीय आयोग, कोई तिथि नहीं. “पर्सनल एंड हाउसहोल्ड सर्विसेज”, निम्नलिखित पर उपलब्ध: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1427&langId=en.

यूरोफाउंड (जीवन और कार्यस्थिति में सुधार के लिए यूरोपीय फाउंडेशन)। 2013 More and better jobs in home-care services, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

आईडीडब्ल्यूएफ (इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फेडरेशन)। कोई तिथि नहीं। “हू वी आर”, निम्नलिखित पर उपलब्ध: https://idwfed.org/about-us/.

आईएलओ 2013. “‘मीटिंग द नीड्स ऑफ माई फैमिली टू’: मेटरनिटी प्रोटेक्शन एंड वर्क-फैमिली मेजर्स फॉर डोमेस्टिक वर्क पॉलिसी ब्रीफ संख्या 6

——. 2015. “डोमेस्टिक वर्क वॉयस एंड रिप्रेंजेटेशन थ्रू ऑर्गेनाइजिंग”, आईएलओ डोमेस्टिक वर्क पॉलिसी ब्रीफ संख्या 8

---. 2018ए. केयर वर्क एड केयर जॉब्स: फॉर द फ्यूचर ऑफ डीसेंट वर्क

——. 2018बी. Addressing care for inclusive labour markets and gender equality, Issue Brief 3: Cluster 2: Bringing an end to pervasive global women’s inequality in the workplace

——. 2021ए. *मेकिंग डीसेंट वर्क अ रिएलिटी फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स: प्रोग्रेस एंड प्रॉस्पेक्ट्स टेन ईयर्स आफ्टर द एडॉप्शन ऑफ द डोमेस्टिक वर्कर्स कन्वेंशन, 2011 (संख्या 189)*

——. 2021बी. *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189.*

——. 2021सी. “एक्सटेंडिंग सोशल सिक्योरिटी टू डोमेस्टिक वर्कर्स: लेसन्स फ्रॉम इंटरनेशनल एक्सपीरियंस”, आईएलओ सोशल प्रोटेक्शन स्पॉटलाइट ब्रीफ, जून

——. 2022ए. *मेकिंग द राइट टू सोशल सिक्योरिटी अ रिएलिटी फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स: द ग्लोबल रिव्यू ऑफ पॉलिसी ट्रेंड्स, स्टैटिस्टिक्स एंड एक्सटेंशन स्ट्रैटेजीज़*

——. 2022बी. *केयर एट वर्क: इनवेस्टिंग इन केयर लीव एंड सर्विसेज़ फॉर अ मोर जेंडर इक्वल वर्ल्ड ऑफ वर्क*

——. 2023ए. *वर्ल्ड इंप्लॉयमेंट सोशल आउटलुक: ट्रेंड्स 2023*

——. 2023बी. *स्किल्ड टू केयर, फोर्स्ड टू वर्क? रेकोग्नाइजिंग द स्किल्स प्रोफाइल्स ऑफ माइग्रेंट डोमेस्टिक वर्कर्स इन आसियान एमिड फोर्स्ड लेबर एंड एक्सप्लॉयटेशन*

——. 2023सी. *El papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina: Servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados*.

——. 2023डी Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común Hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas (2023d).

ILO, Walk Free and IOM (UN Migration) 2022. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage.*

आईएलओ और यूनिसेफ (संयुक्त राष्ट्र बाल कोष)। 2021. चाइल्ड लेबर: ग्लोबल एस्टिमेट्स 2020, ट्रेंड्स एंड द रोड फॉरवर्ड।

आईएलओ और डब्ल्यूआईईजीओ (विमेन इन इनफॉरमल इंप्लॉयमेंट: ग्लोबलाइजिंग एंड ऑर्गनाइजिंग)। 2020. "एक्सेंडिंग चाइल्डकेयर सर्विसेज़ टू वर्कर्स इन द इनफॉरमल इकोनॉमी: पॉलिसी लेसंस फ्रॉम कंट्री एक्सपियरेंसॉ", आईएलओ और डब्ल्यूआईईजीओ पॉलिसी ब्रीफ संख्या 3।

आईटीयूसी (इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन), .यूएनआई ग्लोबल यूनियन, पीएसआई (पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल), एजुकेशन इंटरनेशनल, आईडीडब्ल्यूएफ (इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फेडरेशन), और डीआईईजीओ (विमेन इन इनफॉरमल इंप्लॉयमेंट: ग्लोबलाइजिंग एंड ऑर्गनाइजिंग)। 2020. "ज्वाइंट स्टेटमेंट ऑन ग्लोबल डे ऑफ एक्शन फॉर केयर: यूनियंस एंड सिविल सोसायटी मोबलाइजिंग टू डिमांड इनवेस्टमेंट्स इन केयर फॉर बिल्डिंग मोर इंक्लूसिव, एक्सेसबल, रेजिलिएंट एंड केयरिंग इकोनॉमीज़ ", 29 अक्टूबर 2020।

किंग-डेजार्डिन, अमेलिटा। 2019. *द सोशल कंस्ट्रक्शन ऑफ माइग्रेंट केयर वर्क: एट द इंटरसेक्शन ऑफ केयर, माइग्रेशन एंड जेंडर*। आईएलओ।

राज़वी, शाहरा। 2007. *द पॉलिटिकल एंड सोशल इकोनॉमी ऑफ केयर इन अ डेवलमेंट कॉन्टेक्स्ट: कॉन्सेप्चुअल इश्यूज़, रिसर्च क्वेश्चंस एंड पॉलिसी ऑप्शंस*, यूएनआरआईएसडी जेंडर डेवलपमेंट प्रोग्राम पेपर संख्या 3।

कोरिया गणराज्य, एमओजीईएफ (मिनिस्ट्री ऑफ जेंडर इक्वालिटी एंड फैमिली) कोई तिथि नहीं। “चाइल्डकेयर सर्विस”, निम्नलिखित पर उपलब्ध: https://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f007.do.

टेसियर, लू, नथाली डी वुल्फ, और युला मोमोज़। 2022. "लॉन्ग टर्म केयर इन द कॉटेक्स्ट ऑफ पॉपुलेशन एजिंग: अ राइट बेस्ड अप्रोच टू यूनिवर्सल कवरेज ", आईएलओ वर्किंग पेपर संख्या 82।

संयुक्त राष्ट्र। कोई तिथि नहीं। “अंतरराष्ट्रीय देखभाल और सहयोग दिवस: 29 अक्टूबर”, निम्नलिखित पर उपलब्ध: https://www.un.org/en/observances/care-and-support-day.

यूएन विमेन. 2015. *प्रोग्रेस ऑफ द वर्ल्ड्स विमेन 2015-2016*.

यूएनडीईएसए (संयुक्त राष्ट्र आर्थिक एवं सामाजिक मामला विभाग). 2020. “टोटल पॉपुलेशन (बोथ सेक्सेज़ कंबाइंड) बाय ब्रॉड एज ग्रुप, रीजन, सबरीजन एंड कंट्री, 1950-2100 (थाउजेंट्स)”, विश्व जनसंख्या अनुमान 2019.

डीआईईजीओ (विमेन इन इनफॉरमल इंप्लॉयमेंट: ग्लोबलाइजिंग एंड ऑर्गनाइजिंग)। आगामी. *डिमिस्टिफाइंग केयर इन एशिया फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स। मैपिंग ऑफ केयर पॉलिसीज़: रीजनल रिपोर्ट*