घरेलू कामावरील संक्षिप्त धोरण

महाराष्ट्रातील १५ जिल्ह्यातील ५०१९
घरेलू कामगारांच्या परिस्थितीच्या
विश्लेषणावर आधारीत

युवा YUVA
YOUTH FOR UNITY AND VOLUNTARY ACTION

युवा

समाजाच्या व्यापक विकासाकरिता व बदलासाठी ना नफा-ना तोटा तत्वावर १९८४ सालापासून युवा एकता आणि स्वयंसेवी कृतीकरिता (युवा) कार्यरत आहे. सद्यस्थितीत युवा संस्था महाराष्ट्र, मध्य प्रदेश, ओडिशा, आसाम आणि नवी दिल्ली या राज्यात कार्यरत आहे. युवा विकासात्मक निर्णयातून वंचित राहिलेल्या पिडीत व शोषित समाजाच्या अधिकारांसाठी संघटित करण्यासाठी प्रोत्साहित करते, व समाजाच्या प्रश्नांवर एकत्रित येऊन त्यांच्या उत्थानासाठी धोरण वकिली आणि धोरणात्मक भूमिका सक्षम करण्यासाठी मदत करते. त्याचबरोबरीने वंचित, दुर्बल घटकांच्या लोकशाही पद्धतीने सहभागासाठी जनजागृती करणे, व त्यातून शोषित आणि पीडित घटकांच्या विकासासाठी संस्थेने सातत्याने पुढाकार घेतला आहे. आवास, उपजीविका , पर्यावरण आणि प्रशासन ह्या मुद्द्यांवर संशोधन, ज्ञान, क्षमतावृद्धि, आणि अभियानांमध्ये भागीदारी, हे संस्थेचे प्रमुख कार्य राहिले आहे. कायदेसंबंधी ज्ञान, संशोधनं व अभ्यासांच्या माध्यमातून धोरणात्मक बदल सुचवणे ही संस्थेची विशेष पूरक भूमिका राहिली आहे.

संदर्भासाठी सुचविलेली नोंद :
युथ फॉर युनिटी ॲण्ड व्हॉलंटरी ॲक्शन (युवा). (२०२५). महाराष्ट्रातील १५ जिल्ह्यांतील घरकाम करणाऱ्या महिलांचे परिस्थिती विश्लेषण.मुंबई : भारत.

प्रकाशक :
युथ फॉर युनिटी ॲण्ड व्हॉलंटरी ॲक्शन (युवा)युवा सेंटर, प्लॉट क्र. २३, सेक्टर ७,खारघर, नवी मुंबई – ४१०२१०
(भारत)२०२५

रचनाकार :
नसिम शेख

www.yuvaindia.org

info@yuvaindia.org

@oficialyuva

@oficialyuva

yuvaindia84

company/oficialyuva

@oficialyuva

सारांश

अलिकडेच महाराष्ट्रातील १५ जिल्ह्यातील ५०१९ घरेलू कामगारांचे सर्वेक्षण करण्यात आले. त्यामध्ये समोर आलेल्या वास्तवाच्या आधारे घरेलू कामगारांसाठी चांगल्या राहणीमानाची हमी देण्यासाठी धोरणात्मक आणि कायद्याच्या हस्तक्षेपाची आवश्यकता आहे. संक्षिप्त धोरणात म्हटल्याप्रमाणे घरेलू काम अन्य अनौपचारिक कामांपेक्षा वेगळे आहे कारण ते खाजगी जागेत केले जाते आणि त्यामुळे सामुहिक सौदेबाजीसाठी फारच कमी शक्यता असते. घरेलू कामगार आणि घरमालक यांच्यामधील घरकामाच्या अटी-शर्ती मोठ्या प्रमाणात घरमालकांकडून ठरवल्या जातात, मागणी-पुरवठा या बाजारपेठ ठरवणार्या घटकांचा फारच कमी परिणाम यात होत असतो. सर्वेक्षणामध्ये वेतन, सुट्ट्या, बोनस, पगारवाढ, कामाचे प्रमाण या बाबतही खूप वैविध्य, तफावत आढळून आली. त्यामुळेच घरेलू कामगारांच्या अधिकारांचे संरक्षण करणारा असा कायदा असण्याची आवश्यकता आहे ज्यात या कामाच्या किमान अटी निर्धारीत केलेल्या असतील. बरेचसे घरेलू कामगार वंचीत जातसमूहांतील असून त्यात मोठ्या प्रमाणावर स्त्रिया आहेत. त्यामुळे पगारी घरेलू काम हे देखील कुटूंबातील कामाच्या लैंगिक विभागणी अनुसारच चालू आहे हेच अधोरेखीत होते. सर्वेक्षणात २०% च्या आसपास कामगार विधवा, परित्यक्ता, घटस्फोटीता असल्यामुळे कुटूंबातील एकट्या कमावत्या असल्याचे आढळून आले आहे. या सगळ्या पार्श्वभूमीवर घरेलू कामगारांना सामाजिक सुरक्षेच्या योजना फारच कमी प्रमाणात उपलब्ध होतात. सगळ्यात महत्वाचे म्हणजे घरेलू कामातून उत्कर्ष साधून त्यातून बाहेर पडण्याची शक्यता नसल्यासारखीच आहे. म्हणूनच या संक्षिप्त धोरणात घरेलू कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षेच्या उपाययोजनांची शिफारस करण्यात आली आहे.

१. प्रस्तावना

अलिकडेच एका फौजदारी खटल्यामध्ये घरेलू कामगार महिलेला प्लेसमेंट एजन्सीकडून घरेलू काम करण्यासाठी विविध शहरांत स्थलांतरीत होण्याची सक्ती करण्यात येत असल्याचा आरोप करण्यात आला होता. या प्रकरणात मा. सर्वोच्च न्यायालयाने 'घरेलू कामगारांच्या अधिकारांचे संरक्षण करण्यासाठी आवश्यक कायदेशीर तरतुदींचा अभाव असल्याची' नोंद घेत 'घरेलू कामगारांच्या अधिकारांचे व हिताचे संरक्षण व नियमन करण्यासाठी कायदा बनवण्याची आवश्यकता तपासण्यासाठी' समिती नेमण्याचे निर्देश दिले आहेत.[१] घरेलू कामगारांच्या हिताचे व अधिकारांचे संरक्षण करण्यासाठी ससंसदेत व संसदेबाहेर दीर्घ काळ चालू असलेल्या प्रयत्नांच्या साखळीतील ही महत्वाची कडी आहे. १९५९-२०१७ या कालावधीत घरेलू कामाच्या विविध मुद्द्यांवर ७ तरी मसूदे बनले परंतू त्यापैकी एकही मसुदा कायद्यात परिवर्तीत झाला नाही.[२] घरेलू कामगारांसाठी कायदा बनवण्याच्या या प्रवासात २०११ मध्ये आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेने (आयएलओ) स्वीकृत केलेले घरेलू कामगार कन्व्हेन्शन (१८९) २०११ हे मैलाचा दगड ठरले. कन्व्हेन्शनची स्वीकृती आणि घरेलू कामगारशिफारशी,२०११ (क्र. २०१) यांचे महत्व घरेलू कामगारांना आंतरराष्ट्रीय पातळीवर कायद्याचे संरक्षण देवू करणारे हत्यार एवढेच मर्यादित नाही तर अनौपचारिक कामांच्या यादीतील घरेलू कामाचे विशेष वेगळेपण त्यामुळे स्वीकारले गेले हे देखील आहे.[३]

---

१. अजय मलिक वि उत्तराखंड राज्य सरकार आणि अन्य (फौजदारी अपील ४४१/२०२५) दि २९/०१/२०२५.

२. पहा युथ फॉर युनिटी अँड व्हॉलिंटरी अॅक्शन भारतातील घरेलू कामगारांची कायदेशिर ओळख: मुंबई, मागील काही कायदेविषयक प्रयत्नांचा तुलनात्मक अभ्यास. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेच्या २०११ च्या कन्व्हेन्शनच्या स्वीकृतीसाठी केंद्रीय श्रम आणि रोजगार मंत्रालयाने एक समिती नेमली होती. समितीने घरेलू कामगारांच्या राष्ट्रीय धोरणाचा मसूदा बनवला. २०१२ मध्ये देशभरातील घरेलू कामगारांच्या युनियन्सनी एकत्र येवून घरेलू कामगारांच्या राष्ट्रीय मंच ची स्थापना करून आयएलओ कन्व्हेन्शन २०११ च्या अंमलबजावणीसाठी दबाव वाढवला. राष्ट्रीय मंचाने चालवलेल्या मोहीमेमुळे घरेलू कामगारांना राष्ट्रीय स्वास्थ्य विमा योजना लागू करण्यात आली, तसेच पॉश कायदा २०१३ चे संरक्षण घरेलू कामगारांना लागू झाले. पहा : सेवा, (२०१४) 'भारतातील घरेलु कामगारांचे कायदे आणि कायदेविषयक समस्या'. WIEGO कायदा आणि संसाधनांची अनौपचारिकता, कैंब्रिज, एमए, युएसए

३. पहा : आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटना कन्व्हेन्शन १८९ - घरेलू कामगार कनव्हेन्शन २०११
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/frp=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189

या व्यवसायातील महिलांच्या प्रचंड प्रमाणामुळे आपल्या कुटूंबातील विनामूल्य घरकामाप्रमाणेच घरेलू कामगारांच्या कामाकडेही पाहिले जाते हा एक विशेष मुद्दा आहे. त्यामुळे श्रम बाजारात त्यांच्या कामाचे मोल कमी गणले जाते. त्याच बरोबर घरेलू काम हे अन्य कुटंबाच्या खाजगी निवासस्थानी केले जाते आणि बर्याचदा घरेलू कामगारांचे अनेक मालकांबरोबर मालक-नोकर नाते असते. त्यामुळे बरेचसे कामगार कायदे त्यांना लागू होत नाहीत. [४] त्याखेरीज प्रचलित कायद्यांच्या अंमलबजावणीतील अडचणीही विचारात घेतल्या आहेत उदा: किमान वेतन, कामगारांच्या सुरक्षेची हमी (उदा : छळवणूक, जबरदस्तीने अडकवून ठेवणे) भारत सरकारने हे कन्व्हेन्शन स्वीकृत केले असले तरी अद्याप लागू (कन्व्हेन्शनच्या अंमलबजावणीसाठी आवश्यक कायदे व नियमन यंत्रणा स्थापीत करणे) केलेले नाही.

भारतातील घरेलू कामाच्या क्षेत्राच्या नियमनासाठी व्यापक केंदिय कायद्याची चौकट नसल्यामुळे काही राज्य सरकारांनी काही बाबतीत धोरणात्मक हस्तक्षेप करून घरेलू कामगारांना संरक्षण देण्याचा प्रयत्न केलेला दिसतो. तो मुख्यत: खालील प्रमाणे दोन प्रकारे दिसतो.

१) घरेलू कामगारांसाठी किमान वेतन ठरवणे :

२०१९ पर्यंत ११ राज्यांनी घरेलू कामगारांचे किमान वेतन निश्चित केले.[५] या निर्धारीत केलेल्या किमान वेतनाचा आढावा घेतला असता असे आढळून येते की किमान वेतनाची अंमलबजावणी या सर्वच राज्यांत बरीच केविलवाणी आहे आणि तरीही कामगार विभागाकडे त्याबाबत औपचारीक तक्रारी नोंदवण्यात आलेल्या नाहीत.[६] घरेलू कामगारांच्या सामुहिक सौदेबाजीची क्षमता कमी असण्याचे देखील हे एक कारण आहे.

२) घरेलू कामगारांसाठी राज्य कल्याणकारी मंडळ स्थापन करणे :

२०१९ पर्यंत ४ राज्यांमध्ये अशा प्रकारचे मंडळ स्थापन करण्याबाबत कायदे केले गेले.[७] महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याणकारी मंडळाचा सखोल अभ्यास दर्शवतो की या कल्याणकारी मंडळाचा दृष्टीकोन केवळ सामाजिक सुरक्षेपुरताच मर्यादित आहे. कामाच्या ठिकाणची परिस्थिती, कामाच्या अटी-शर्ती, घरेलू कामगारांचे अधिकार आदी बाबींचा विचार मंडळाकडून केला जात नाही.[८]

[५] युथ फॉर युनिटी अँड व्हॉलिंटरी ॲक्शन भारतातील घरेलू कामगारांची कायदेशीर ओळख : मुंबई,

[६] नीता एन (२०१५) घरेलू कामगारांसाठी किमान वेतन ठरवण्याच्या पद्धती, आंतरराज्य विश्लेषण, कामाची परिस्थिती आणि रोजगार - क्र-६६, आंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय, श्रम बाजारपेठ, कामगार संबंध आणि कामाची परिस्थिती विभाग,जिनिव्हा, आयएलओ

[७] युथ फॉर युनिटी अँड व्हॉलिंटरी ॲक्शन भारतातील घरेलू कामगारांची कायदेशीर ओळख : मुंबई,

[८] Ibid

भारतातील कामगार कायद्यांच्या क्षेत्रात नव्याने करण्यात आलेल्या बदलांमध्ये,[९] नव्याने तयार करण्यात आलेल्या चार श्रम संहितांपैकी केवळ सामाजिक सुरक्षा कोड २०२० मध्येच घरेलू कामगारांचा स्वतंत्र उल्लेख करण्यात आला आहे. म्हणजे पुन्हा कामगार कायद्याची मर्यादा कल्याणकारी बाबींपुरतीच ठेवण्यात आली आहे. नियतकालीक श्रमशक्ती सर्वेक्षण २०१७-२०१८ च्या अनुसार भारतात अंदाजे ५.३ दशलक्ष घरेलू कामगार आहेत, त्यापैकी ३.८ दशलक्ष शहरात काम करतात.[१०] शहरीकरणाचा वाढता वेग, वाढती विभक्त कुटूंबे आणि भारतातील कामगारांमधे स्त्रियांचे वाढते प्रमाण यामुळे घरेलू कामाच्या मागणीत वाढ होतच राहणार. कामाच्या प्रमाणात वाढ होण्याबरोबरच ॲपवर आधारीत घरेलू कामाच्या सेवा उपलब्ध झाल्याने कामाच्या स्वरूपात आणि दर्जामध्येही बदल होणार. उदा : अलिकडेच आलेले 'इन्स्टामेड'.[११] आणि म्हणूनच सर्वोच्च न्यायालयाच्या निवाड्यानुसार घरेलू कामगारांसाठी सर्व मुद्द्यांना सामावून घेणारा सखोल कायदा तातडीने निर्माण होण्याची आवश्यकता आहे. हे संक्षिप्त धोरण हा घरेलू कामगार कोणत्या प्रकारच्या समस्या व आव्हानांचा सामना करतात ते अधोरेखित करण्याचा आणि कायद्याद्वारे आणि धोरणात्मक उपाययोजनांच्या माध्यमातून त्यावर तोडगा काढण्याचा एक प्रयत्न आहे. युवा आणि महाराष्ट्र राज्य घरेलू कामगार समन्वय समिती यांनी संयुक्तपणे महाराष्ट्रातील १५ जिल्ह्यातील ५०१९ घरेलू कामगारांच्या केलेल्या सर्वेक्षणाच्या आधारावर हे संक्षिप्त धोरण बनवण्यात आले आहे. हे सर्वेक्षण जानेवारी ते मार्च २०२४ या कालावधीत करण्यात आले.[१२]

[९] व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाची परिस्थिती संहिता, २०२०, वेतन संहिता, २०१९, औद्योगिक संबंध संहिता २०२०, सामाजिक सुरक्षा संहिता २०२०

[१०] गोविदन रविद्रन आणि जॉन वानेक (२०२०) : भारतातील अनौपचारीक कामगार : सांख्यिकीय चित्र WIEGO सांख्यिकीय टीपण २४.

[११] दी न्यूज मिनीट (२०२५, २० मार्च) अर्बन कंपनीज 'इन्स्टामेड' स्पार्कज कॉन्ट्रावर्सी :वर्कर युनियन कॉल्स इट एक्सप्लॉयटेशन ॲसेस्ड ऑन https://www.thenewsminute.com/karnataka/urban-companys-instamaid-sparks-contoversy-workers-union-calls-it-exploitation

[१२] हे जिल्हे आहेत : अहमदनगर, अमरावती, जालना, सातारा, धुळे, नाशिक, सांगली, लातुर, पुणे, नागपुर, मुंबई शहर, मुंबई उपनगर, ठाणे, पालघर, रायगड. सर्वेक्षण पद्धती आणि इतर माहितीसाठी पहा युवा (२०२४), सिच्युएशनल ॲनालिसिस ऑफ डोमॅस्टिक वर्कर्स इन 15 डीस्ट्रीक्ट ऑफ महाराष्ट्र

२. सर्वेक्षणाचे निष्कर्ष

२.१ संख्याशास्त्रीय आणि सामाजिक-आर्थिक पैलू :

५०१९ कामगारांच्या सर्वेक्षणात ग्रामीण भागात काम करणाऱ्या घरेलू कामगारांचा (२५३) एक उपगटही समाविष्ट आहे, बाकीचे (४७६६) कामगार शहरी भागात काम करणारे आहेत. सर्वेक्षणामध्ये घरेलू कामगारांचे तीन प्रकार समाविष्ट करण्यात आले आहेत - अर्धवेळ कामगार (एका पेक्षा अधिक कुटूंबांमध्ये पण ८ तासापेक्षा कमी तास काम करणारे), पूर्णवेळ कामगार (एका कुटूंबात ८ तास किंवा त्यापेक्षा अधिक तास काम करणारे परंतू कामाच्या ठिकाणी वास्तव्यास नसणारे), निवासी (काम करत असलेल्या घरात वास्तव्य करणारे). सर्वेक्षणातील कामगारांपैकी ८३% अर्धवेळ कामगार आहेत, १६% पूर्णवेळ परंतू मालकाच्या घरी वास्तव्यास नसणारे आहेत आणि ०.२% निवासी आहेत. बहुसंख्य अर्धवेळ कामगार दोन-तीन कुटूंबांत काम करणारे आहेत. ९४% कामगार घरेलू कामगार म्हणून २०-३० वर्षे काम करत आहेत. लैंगिक विभागणीमधे अपेक्षेनुसार सर्वेक्षणातील ९९% कामगार स्त्रिया आहेत. जातींचा विचार करता सर्वाधिक प्रमाण अनुसूचित जातींचे आहे, तर अनुसूचित जमातींचे प्रमाण दुसऱ्या स्थानावर आहे. ३३% कामगारांनी शालेय शिक्षण घेतलेले नाही, तर अन्य ४०% कामगारांनी फक्त प्राथमिक शिक्षण घेतले आहे. लक्षात घेण्याची बाब म्हणजे २३% पेक्षा अधिक कामगार विधवा किंवा परीत्यक्ता आणि घटस्फोटीत आहेत. म्हणजेच अतिशय दयनीय परिस्थितीतील स्त्रिया या कामाकडे वळतात आणि हे काम हेच त्यांचे उत्पन्नाचे साधन म्हणून त्यांच्यासाठी महत्वाचे असते. सर्वेक्षणात सहभागी झालेल्या ४०% कामगारांनी त्यांच्या कुटूंबात त्या एकट्याच कमावत्या असल्याचे सांगितले. ३१% कामगारांनी ते भाड्याच्या घरात रहात असल्याचे सांगितले. ९८% पेक्षा अधिक कामगार महाराष्ट्रातील असून उर्वरीत अन्य राज्यातून स्थलांतरीत झालेले आहेत. सर्वात गंभीर बाब या सर्वेक्षणातून पुढे आली ती म्हणजे १८% घरकामगारांची मुले कधी शाळेत गेलेलीच नाहीत किंवा त्यांनी शाळा सोडून दिली आहे. घरेलू कामगारांच्या मुलांच्या शिक्षणासाठी परिणामकारक हस्तक्षेप होणे किती आवश्यक आहे ते यावरून स्पष्ट होते.

तक्ता क्र १ : सर्वेक्षणात सहभागी घरेलू कामगारांची सर्वसाधारण माहिती

वर्गीकरण		एकूण %	शहरी %	ग्रामीण %
घरेलू कामगाराचा प्रकार	अर्धवेळ	८३.३	८३.४	८०.०
	पूर्णवेळ	१६.२	१६.१	१९.०
	निवासी	०.२	०.२	१.०
लिंग	स्त्रिया	९९.६	९९.७	९९.२
	पुरूष	०.४	०.३	०.८
जात प्रवर्ग	अनुसूचित जाती (एससी)	४७.९	४८.८	३१.६
	अनुसूचित जमाती (एसटी)	१२.८	१२.२	२२.५
	अन्य वंचित जाती (ओबीसी)	१९.०	१८.१	३६.४
	इतर	२०.३	२०.९	९.५
धर्म	हिंदु	५७.३	५६.४	७४.३
	शीख	०.२	०.२	०.०
	मुस्लीम	९.८	१०.०	५.९
	बौद्धजैन	२९.१	३०.१	११.५
	जैन	०.०४	०.०४	०.०
	ख्रिश्चन	०.७	०.७	०.४
शिक्षण	अशिक्षित	३३.२	३३.२	३३.६
	पूर्वप्राथमिक	२०.६२	२०.३	२४.१
	प्राथमिक	२३.२	२३.७	१६.६
	माध्यमिक	१७.६	१७.६	१८.२
	उच्च माध्यमिक	४.७	४.६	६.३
	पदवीधर	०.४	०.४	०.८
	पदव्युत्तर	०.१	०.१	०.४
वैवाहिक स्थिती	विवाहित	७३.९	७३.६	७७.९
	विधवा	२०.०	२०.२	१७.०
	परित्यक्ता	१.७	१.७	२.८
	घटस्फोटीत	१.४	१.५	०.८
	अविवाहित / एकल	२.९	३.०	१.६
कामगारांच्या मुलांची शैक्षणिक स्थिती	शिकत आहे	४८.३	४८.४	४७.४
	शिक्षण पूर्ण झाले	१५.२	१५.१	१७.९
	शाळेत जाण्यासाठी अजून लहान आहेत	१०.०	९.९	११.०
	शाळा सोडली	१७.७	१७.५	२१.४
	कधीही शाळेत गेली नाहीत	१.०	०.९	१.५
	इतर	७.८	८.२	०.८
घर	मालकीचे	६५.६	६५.३	७१.१
	भाड्याचे	३१.८	३२.०	२८.५
	अन्य	२.६	२.७	०.४

२.२ कामाची परिस्थिती:

५०% पेक्षा अधिक कामगारांना घरेलू कामाचे दरमहा रू १००००/ पेक्षा कमी वेतन मिळते. राज्यभरातील घरेलू कामगारांचे सरासरी मासिक उत्पन्न रू ८९२८/ असल्याचे दिसते.

सर्वेक्षणातील आकडेवारीची कामानुसार वर्गवारी केल्यास निदर्शनास येते की सामान्यत: घरेलू कामगारांना करावे लागणारे काम म्हणजे भांडी घासणे (७१.१%), कचरा काढणे (५५.२%), लादी पुसणे (४६.१%), कपडे धुणे (४२.४%), जेवण बनवणे (२६.२%), मुले सांभाळणे (५.४%) आणि अन्य (१.६%).

तक्ता २ : कामानुसार मिळणारे मासिक वेतन					
काम	केर काढणे	लादी पुसणे	भांडी घासणे	कपडे धुणे	जेवण बनवणे
साधारणत: चार माणसांच्या कुटूंबातील कामाचे मासिक वेतन सांगण्यात आले.	१०८०.३	१०१७.४	१६७४.२	१३९९.६	३२६७.४

सांगण्यात आलेल्या माहितीनुसार जिल्ह्या-जिल्ह्यांत आणि एकाच जिल्ह्यांतर्गतही विशिष्ट कामासाठी मिळणार्या वेतनात तफावत आहे. महाराष्ट्रात घरेलू कामांसाठी किमान वेतन निश्चित केलेले नसल्यामुळे त्यांचे वेतन ठरवण्यात बाजारपेठेचा प्रभाव जास्त असतो. दोन जिल्ह्यांतील वेतनातील तफावतीचे कारण जीवनावश्यक खर्चातील तफावत असे देता येते. उदा: मुंबईच्या आसपासचे ठाणे, रायगड, पुणे या शहरीकरण झालेल्या जिल्ह्यांत सरासरी वेतनमान जास्त आहे. ७ जिल्ह्यांतील सरासरी मासिक वेतन रू ६०००/ पेक्षा कमी आहे. ते या परिसरातील कमी उत्पन्नाचे निदर्शक आहे. परंतू एकाच जिल्ह्यातील वेतनात तफावत असण्याचे कारण काय ? वेतन ठरवताना मालक आणि घरेलू कामगार यांच्यातील सामुहिक सौदेबाजीची ताकद हेच ते कारण असू शकते. निवासी नसलेल्या कामगारांपैकी केवळ २.६% कामगारांकडेच उत्पन्नाचे अन्य साधन असल्याचे सांगितले गेले. सर्वेक्षणातील सर्व कामगारांचे मुख्य उत्पन्नाचे साधन (घरेलू काम) आणि अन्य दुय्यम साधन यांचे मिळून एकूण उत्पन्न आणि सांगण्यात आलेला एकूण खर्च यांचा एकत्रित विचार करता ३१% कामगारांना त्यांच्या मासिक खर्चासाठी उधारी / कर्ज घेतल्याशिवाय पर्याय नाही. यापैकी ८१% कामगारांच्या कर्जाचे प्रमाण रू १००००० पेक्षा कमी आहे.

तक्ता ३ : घरेलू कामातून मिळणारे मासिक उत्पन्न						
उत्पन्न रूपयात	शहरी		ग्रामीण		एकूण	
	एकूण	%	एकूण	%	एकूण	%
५००० पेक्षा कमी	११०९	२३.६	६०	२३.८	११६९	२३.६
५००० - १००००	१८३५	३९.०	१११	४४.१	१९४६	३९.२
१०००० - १५०००	९३६	१९.९	३६	१४.३	९७२	१९.६
१५००० - २००००	५२०	११.०	२९	११.५	५४९	११.१
२०००० - २५०००	२०३	४.३	९	३.६	२१२	४.३
२५००० पेक्षा जास्त	१०५	२.२	७	२.८	११२	२.३
एकूण	४७०८	१००	२५२	१००	४९६०	१००

घरेलू कामासाठी अन्य घरेलू कामगार, मित्र परिवार, नातेवाईक हे काम मिळवण्याचे सामान्य स्त्रोत असल्याचे ९८% कामगारांनी सांगितले. मोबाईल ॲप आणि प्लेसमेंट एजन्सी हा काही प्रचलित स्त्रोत नाही. ज्यांना मोबाईल ॲप्लीकेशनच्या माध्यमातून काम मिळाले त्यांना या बाबतची माहिती सोशल मिडीयावर मिळाली आहे. मोबाईल ॲपवरून काम मिळवणार्यांना प्रत्येक कामाच्या नुसार वेतन मिळते. कामगारांना वेतनाबरोबर कामाच्या ठिकाणी जाण्या-येण्यासाठी झालेल्या प्रवासाचा खर्च मिळत नाही परंतू त्या कामगाराला त्याची सेवा हवी असणार्याशी जोडून दिल्याबद्दल त्या प्लॅटफॉर्मचे कमिशन मात्र कामगाराच्या वेतनातून कापून घेण्यात येते. बहुतेक सर्व कामगारांनी सांगितले की ते वापरत असलेल्या ॲपची तक्रारनिवारणाची अशी काही यंत्रणा नव्हती ज्याद्वारे संबंधित प्लॅटफॉर्मने एकतर्फीपणे घेतलेल्या विवादास्पद निर्णयांची तक्रार करता येइल.

बहुतेक सर्वच कामगारांनी सांगितले की त्यांच्यात आणि मालकांमध्ये त्यांच्या कामाच्या अटी-शर्ती नमूद केलेला लिखीत करार झालेला नाही. ही अनौपचारीकता दर्शवते की त्यांचे काम त्यांच्या मालकाच्या मर्जीनुसार कधीही बंद होवू शकते. बर्याचशा उदाहरणांमध्ये अटी-शर्ती निश्चित नसतात, मालक आणि कामगारांमध्ये वाटाघाटीच्या माध्यमातून त्या ठरवल्या जातात. परंतू अशा वाटाघाटीनंतरही त्या मालकाच्या मर्जीनुसार एकतर्फीपणे बदलल्या जातात. उदा : १४% कामगारांना महिन्याच्या दुसर्या आठवड्यात पगार दिला जातो किंवा अनिश्चितपणे मालकाच्या मर्जीनुसार कधीही पगार दिला जातो. पगार बहुतेकदा रोख दिला जातो (९८.५%). केवळ ३०% कामगारांना वार्षिक बोनस दिला जातो. ज्यांना बोनस दिला जातो त्यांना साधारणत: दिवाळीला बोनस दिला जातो. पण त्यातही मालकाच्या मर्जीनुसार पुढे–मागे केले जाते. बोनसच्या रकमेबाबतही खूप तफावत समोर आली. काहींना एक महिन्याच्या पगाराइतका बोनस (२८.४%), काहींना अर्ध्या महिन्याच्या पगाराइतका बोनस (३४.८%), तर काहींना मालकाच्या मर्जीनुसार बोनस (३९.६%) मिळतो. बोनस व्यतिरीक्त काही कामगारांना त्यांचे मालक कपडे (३८.३%), खाद्यपदार्थ (३२.५%), कर्ज किंवा उचल (२४.९%), मुलांच्या शाळेची फी (१.१%) देतात. १.८% कामगारानी सांगितले की त्यांनी अलिकडेच त्यांच्या मालकाकडून कर्ज घेतले आहे. परंतु या पैकी कोणतीही प्रथा ही सार्वत्रिक नाही तसेच नियमितही नाही. हे सर्व मालकाच्या परोपकारबुद्धीवर अवलंबून आहे. २४.६% कामगारांनी सांगितले की त्यांना त्यांच्या मालकाकडून अशा काही सवलती मिळत नाहीत. अशाच प्रकारची अनौपचारीक व्यवस्था पगारवाढीबाबतही दिसून येते. १५% पेक्षाही कमी कामगारांनी सांगितले की त्यांचे पगार ठराविक कालावधीनंतर वाढवले जातात. त्यांच्यापैकी फक्त २२% कामगारांनी त्यांचे पगार आपोआप वाढल्याचे सांगितले तर बाकीच्यांनी पगार वाढवण्यासाठी त्यांना त्यांच्या मालकाच्या विनवण्या कराव्या लागल्याचे सांगितले. सुट्ट्यांच्या बाबतीतही ३१% कामगारांनी कायमस्वरूपी व्यवस्था नसल्याचे आणि त्यांना एक दिवसाची सुट्टी हवी असली तरी मालकाकडे विनवण्या कराव्या लागत असल्याचे सांगितले. बाकीच्यांपैकी ५१.२% कामगारांनी दरमहा ठराविक दिवसाच्या सुट्ट्या निश्चित करण्यात आल्या असल्याचे सांगितले. ९% कामगारांना मालकाच्या सुट्टीच्या दिवशी सुट्टी दिली जाते. ४.९% कामगारांनी सांगितले की त्यांना दर आठवड्याला ठराविक दिवशी (बहुधा रविवारी) सुट्टी दिली जाते तर २.१% कामगारांना दरवर्षी काही दिवसांची सुट्टी दिली जाते. २७% पेक्षा जास्त कामगारांनी सांगितले की त्यांनी त्यांना दिलेल्या सुट्ट्यांपेक्षा जास्त सुट्ट्या घेतल्या तर त्यांचा पगार कापला जातो. काही कामगारांनी त्यांना कामाच्या ठिकाणी अस्पृश्यतेची जाणीव झाल्याचे अनुभव सांगितले, उदा त्यांच्यासाठी स्वतंत्र भांडी असणे, देवघरात त्यांना प्रवेश करण्यास परवानगी नसणे. या व्यतिरिक्त काही कामगारांनी त्यांना मौखिक, शारीरिक, लैंगिकरीत्या वाइट वागणूक दिली गेल्याचे सांगितले. चोरीचे आरोप केल्याच्या घटनाही घडल्या आहेत,परिणामी कामावरून काढून टाकले जाते आणि कामगाराविरूद्ध पोलीस तक्रारही केली जाते. व्यवसायजन्य आजाराच्या बाबतीत अंगदुखी (७१.४%), पाठदुखी (५३.२%) सांधेदुखी (३७.५%), हात दुखणे (२९.५%) अशा तक्रारी आहे. ६% पेक्षा जास्त कामगारांनी त्यांना कौटुंबिक हिंसेचा सामना करावा लागत असल्याचे सांगितले. कामाच्या ठिकाणी पोहचण्यासाठी कराव्या लागणार्या प्रवासाबद्दल ८३% कामगारांना ५ किमी पेक्षा कमी प्रवास करावा लागतो, १४% कामगारांना ५-१५ किमी प्रवास करावा लागतो तर उर्वरीत (१.३%) कामगार १५ किमी पेक्षा अधिक प्रवास करतात. ७०% पेक्षा अधिक कामगार कामावर चालत जातात, १२.८% कामगार रिक्षा-टॅक्सीने, ११.३% कामगार सार्वजनिक बसने, ३.३% कामगार खाजगी बसने आणि ३.७% कामगार स्वत:च्या वाहनाने कामाच्या ठिकाणी जातात. कुटूंबाच्या बाबतीत सांगायचे तर ३४% कामगार १२ तासापेक्षा जास्त वेळ काम, प्रवास आणि घरकामात व्यतीत करतात, त्यामुळे त्यांच्याकडे स्वत:साठी वेळच उरत नाही. बरेचसे कामगार (८५%) त्यांची लहान मुले मोठ्या मुलांकडे सोपवून कामाला जातात, केवळ ५.८% आंगणवाडीवर विसंबून आहेत.

२.३ कल्याणकारी मंडळ आणि सामाजिक सुरक्षा यांची उपलब्धता :

१६% पेक्षा अधिक कामगारांनी सांगितले की कोणत्याही सामाजिक सुरक्षेच्या योजनेचा लाभ मिळण्यासाठी आवश्यक असलेली सध्या राहात असलेल्या घराचा पत्ता नोंदलेली काहीही कागदपत्रे त्यांच्याकडे नाहीत. १०% पेक्षा जास्त कामगारांनी सांगितले की त्यांच्या नावे कोणत्याही बँकेत खाते नाही जे कोणत्याही रोख रक्कम जमा करणार्या योजनेसाठी आवश्यक असते. राष्ट्रीय खाद्य सुरक्षा कायद्यांतर्गत लाभ मिळण्यासाठी पात्र ठरण्याकरीता आवश्यक असणारे रेशन कार्ड ३३% कामगारांकडे नाही, त्यामुळे ते रेशन मिळण्यास अपात्र ठरतात. ११% कामगारांकडे अंत्योदय कार्ड आहे तर ५५% कामगारांकडे दारिद्र्य रेषेखालील कार्ड आहे. २.१% कामगारांकडे दारिद्र्य रेषेवरील कार्ड आहे. ज्यांच्याकडे रेशन कार्ड आहे त्यांच्यापैकीही सर्वच जण ते सध्या राहात असलेल्या ठिकाणी रेशन मिळण्यास पात्र नाहीत. सर्वसामान्य आणि विशेष लक्ष्यगट नसलेल्या सामाजिक सुरक्षा प्राप्त होण्याचे प्रमाणही फार कमी आहे.

फक्त ३१.५% कामगारांची केंद्र सरकारने सुरू केलेल्या ई-श्रम पोर्टलवर नोंदणी झाली आहे. ई-श्रम पोर्टलवर नोंदणीसाठी पाठपुरावा करूनही फेब्रुवारी २०२४ पर्यंत एक तृतीयांशही घरेलू कामगारांची नोंदणी पूर्ण झालेली नाही. याआधीच्या आकडेवारीत स्पष्ट झाल्यानुसार राज्यातील घरेलू कामगारांमध्ये मोठे प्रमाण (२५%) विधवा, परित्यक्ता आणि घटस्फोटितांचे आहे. राज्याच्या संजय गांधी निराधार योजने अंतर्गत अशा एकाकी दयनीय अवस्थेतील महिलांना पेन्शन दिली जाते. त्यासाठी पात्र असलेल्या घरेलू कामगारांपैकी फारच थोड्या जणींना (१२.५%) या पेन्शन योजनेचा लाभ मिळाला आहे. आरोग्य विमा योजनेचा लाभही १०% पेक्षा कमी कामगारांना उपलब्ध झाला आहे. हे फार महत्वाचे आहे कारण कामगारांकडून सांगितले गेलेले कामामुळे उदभवणारे आजार दीर्घकाळ घरेलू कामगार राहिलेल्या कामगारांमध्ये दीर्घकालीन आरोग्य समस्या बनतात.

तक्ता ४ : सामाजिक सुरक्षा योजनांची उपलब्धता

सामाजिक सुरक्षा योजना	शहरी		ग्रामीण		एकूण	
	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
संजय गांधी निराधार पेन्शन योजना						
होय	१४२	१३.०	१	२.२	१४३	१२.५
नाही	९५०	८७.०	५०	९८.०	१०००	८७.५
एकूण	१०९२	१००	५१	१००	११४३	१००
ई-श्रम नोंदणी						
होय	१५२०	३१.९	६०	२३.७	१५८०	३१.५
नाही	३२४६	६८.१	१९३	७६.३	३४३९	६८.५
एकूण	४७६६	१००	२५३	१००	५०१९	१००
आरोग्य विमा योजना						
होय	४४५	९.३	४१	१६.२	४८६	९.७
नाही	४३२१	९०.७	२१२	८३.८	४५३३	९०.३
एकूण	४७६६	१००	२५३	१००	५०१९	१००

महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याणकारी मंडळ

महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याणकारी मंडळ २०११ मध्ये सुरू झाले. २०११ ते २०१४ ते सक्रीय होते. त्यावर्षी (२०११-१२) ७९,१७९ कामगारांची नोंदणी झाली. त्यानंतरच्या वर्षी (२०१२-२०१३) १,०८,०६४ कामगारांची नोंदणी आणि ११,.०१८ कामगारांचे नोंदणीचे नूतनीकरण झाले.परंतु त्यानंतर २०१४-१५ आणि २०२१-२२ चा अपवाद वगळता दरवर्षी नोंदणीकरण आणि नूतनीकरण कमी कमी होत गेले. २०२२-२३ मध्ये ११,५१२ नोंदणी + २६३१ नूतनीकरण एवढीच नोंदणी मंडळाकडे झाली.[13] सर्वेक्षणातील केवळ १५% कामगारांचे कल्याणकारी मंडळाकडे नोंदणीकरण झाले आहे आणि केवळ ७.८% कामगारांनीच नोंदणीचे नूतनीकरण केले आहे. ५७% पेक्षा अधिक कामगारांनी नोंदणीसाठी कधीच अर्ज केलेला नाही ! ज्यांची मंडळाकडे अद्याप नोंदणी झालेली नाही त्यांच्यापैकी ४७% कामगारांनी सांगितले की त्यांनी अशा प्रकारचे मंडळ असल्याचे कधी ऐकलेलेही नाही. ३१% कामगारांनी सांगितले की नोंदणीकरणाचे काय फायदे आहेत ते त्यांना माहित नाही. मंडळाकडे नोंदणी करण्याचा काहीही फायदा नाही ही केवळ अफवा नाही तर वास्तव आहे कारण नोंदणी केलेल्या कामगारांपैकी ९२% कामगारांना मंडळाच्या कोणत्याही योजनेचा लाभ मिळालेला नाही. एवढ्या मोठ्या प्रमाणावर वगळले जात असल्याचे केवळ ५% कामगारांना कोविड काळात राज्य शासनाने जाहीर केलेल्या रोख रक्कम रू २००० खात्यावर जमा होण्याचा लाभ मिळालेला आहे यावरूनही ओळखता येते.

[13] युथ फॉर युनिटी अँड व्हॉलिंटरी ॲक्शन भारतातील घरेलू कामगारांची कायदेशिर ओळख : मुंबई,

तक्ता ५ : महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याणकारी मंडळाकडील नोंदणीची स्थिती

कल्याणकारी मंडळाकडे नोंदणीची स्थिती	शहरी		ग्रामीण		एकूण	
	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
अर्ज केला नाही	२७०७	५६.८	१७१	६७.६	२८७८	५७.३
अर्ज केला आहे, अद्याप नोंदणी पूर्ण झाली नाही.	५५३	११.६	३२	१२.७	५८५	११.७
नोंदणी झाली आहे, अद्याप ओळखपत्र मिळाले नाही.	२६९	५.६	६	२.४	२७५	५.५
नोंदणी झाली, ओळखपत्र मिळाले.	७३१	१५.३	२३	९.१	७५४	१५.०
ओळखपत्र मिळाले, नूतनीकरण केले नाही	१२३	२.६	१४	५.५	१३७	२.७
ओळखपत्र मिळाले, नूतनीकरण केले	३८३	८.०	७	२.८	३९०	७.८
एकूण	४७६६	१००	२५३	१००	५०१९	१००

तक्ता ६ : नोंदणी केलेल्या घरेलू कामगारांना प्राप्त झालेल्या कल्याणकारी मंडळाच्या योजना

कल्याणकारी मंडळाच्या योजना मिळाल्या	शहरी		ग्रामीण		एकूण	
	संख्या	%	संख्या	%	संख्या	%
एकही नाही	१०८२	९१.९	४०	९५.२	११२२	९२.०
शिष्यवृत्ती	४५	३.८	१	२.४	४६	३.८
मातृत्व संबंधी लाभ	३	०.३	०	०.०	३	०.२
सन्मानधन निधी	३०	२.५	१	२.४	३१	२.५
इतर	२९	२.५	०	०.०	२९	२.४
एकूण	११८९	१००	४२	१००	१२३१	१००

एकापेक्षा अधिक योजनांचा लाभ घेतला असल्यास तशी नोंद करण्यास सर्वेक्षणात सहभागी कामगारांस सांगितले होते. यापूर्वी म्हटल्याप्रमाणे घरेलू कामगार बनण्याचा पर्याय हा खरं तर कधीच पसंतीचा पर्याय नसतो तर त्यांच्याकडील शिक्षण आणि कौशल्यांचा विचार करता त्यांच्यासाठी तो एकमेव पर्याय शिल्लक असतो. या सर्वेक्षणातील ९४% कामगार घरेलू कामगार म्हणून २०-३० वर्षे या व्यवसायात आहेत. या सर्वेक्षणातील बहुसंख्य कामगार ३५-५५ वर्षे वयोगटातील आहे. यावरून हेच दिसून येते की बरेचसे घरेलू कामगार वयाच्या २०-२५ वर्षापासून या व्यवसायात येतात आणि पुढील २०-३० वर्षे या व्यवसायात राहतात आणि ५५ वर्षाच्या पुढे यातून बाहेर पडायला लागतात. घरेलू कामगारांना कमी कष्टाचे जास्त मोबदला मिळवून देणारे काम मिळून उत्कर्ष साधण्यासाठी कौशल्य विकसित करणे आवश्यक आहे. सर्वेक्षणातील २०% कामगारांनी कौशल्य विकास प्रशिक्षण घेण्याची इच्छा दर्शवली आहे परंतू दुर्दैवाने सर्वेक्षणातील केवळ ५% कामगारांना कौशल्य विकास प्रशिक्षणाचा लाभ मिळालेला आहे.

३. शिफारशी

मागील चर्चेतून पुढे आलेल्या शिफारशी
दोन भागात मांडण्यात आल्या आहेत,
एक भाग आहे कायद्याच्या हस्तक्षेपाचा
आणि दुसरा भाग आहे
धोरणात्मक हस्तक्षेपाचा.

अ) कायद्याचा हस्तक्षेप

१) घरेलू कामाबाबत कायदा अंमलात आणणे : घरेलू कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि त्यांचा भंग झाल्यास मालकाला जबाबदार धरण्यासाठी स्वतंत्र कायदा असण्याची आवश्यकता आहे. (उदा : भेदभावविरोधी अधिकार, उचित वेतनाचा अधिकार, करार करण्याचा अधिकार) अन्य बाबींबरोबरच या कायद्याने खालील बाबीदेखील देणे आवश्यक आहे :

अ) घरेलू कामाची कायदेशीर ओळख : घरेलू कामगारांना 'कामगार' म्हणून कायदेशीर ओळख मिळावी. ही ओळख कायदेशीर चौकटी सोबतच प्रशासकीय चौकटीतही लागू व्हावी जेणेकरून घरेलू कामगारांना कामगार म्हणून सर्व अधिकार आणि पात्रता लागू होण्याची हमी मिळेल.

आ) बालसंगोपन आणि अन्य सुविधा मिळणे : घरेलू कामगारांसाठी पाळणाघरासाठी जागा देणे आणि अन्य सुविधा पुरवणे हे गृहनिर्माण सोसायट्या आणि निवासी वसाहतींना बंधनकारक केले जावे. या जागा घरेलू कामगारांच्या बालकांच्या संगोपनाच्या गरजा पूर्ण करणार्या आणि त्यांच्यासाठी विश्रांतीची व स्वच्छतागृहाची सोय करणार्या असाव्यात.

इ) बाळंतपणाची पगारी रजा : घरेलू कामगारांना किमान तीन महिने बाळंतपणाची पगारी रजा मिळण्याचा अधिकार असावा, त्यासाठी लागणारा निधी कल्याणकारी व्यवस्थेतून उभारावा. याची अंमलबजावणी कामगाराच्या नोकरीचा प्रकार किंवा नोंदणीची स्थिती यावर अवलंबून असू नये.

ई) रजेचा अधिकार : सर्व घरेलू कामगारांना दरमहा ४ दिवस भरपगारी रजा / सुट्टी मिळण्याची हमी असावी. त्याव्यतिरीक्त ११ महिने सातत्याची सेवा झाल्यानंतर दरवर्षी एक महिन्याची रजा मिळावी.

उ) मोबाइल ॲप्स आणि खासगी प्लेसमेंट एजन्सी यांचे नियमन :

घरेलू कामगारांच्या भरतीचे आणि त्यांना नेमणूक देण्याचे काम करणार्या सर्व खासगी प्लेसमेंट एजन्सीज या कायद्याखाली नोंदणीकृत असणे अनिवार्य असावे. नोकरीच्या अटी शर्ती प्रमाणित असाव्यात आणि लायसन्सिंग व ऑडीट व्यवस्थेच्या माध्यमातून त्यावर देखरेख असावी.

ऊ) राज्य पातळीवर समर्पित हेल्पलाइन : बहुभाषिक टोल फ्री हेल्पलाइन स्थापित करण्यात यावी ज्याठिकाणी घरेलू कामगारांना त्यांच्यावरील अत्याचाराची तक्रार करता येइल तसेच कल्याणकारी सेवांची माहिती मिळू शकेल.

२) किमान वेतन : किमान वेतन कायदा / वेतन संहिता यांच्या अनुसूचीत नोकर्यांमधे घरेलू कामाचा समावेश करण्यात यावा आणि घरेलू कामाच्या किमान वेतनाचे नोटीफिकेशन स्वतंत्रपणे काढण्यात यावे. किमान वेतन ठरवताना मालकाच्या कुटूंबातील सदस्यसंख्या, मालकाच्या घराचे क्षेत्रफळ या बाबींचा निकष लावलेला असावा.

ब) धोरणात्मक उपाययोजना :

3) महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याणकारी मंडळाचे पुनरूज्जीवन आणि भरभराट :

अ) स्वतंत्र आणि स्वायत्त कल्याणकारी मंडळाची रचना : मंडळाचे कामकाज पूर्णत: स्वायत्तपणे कोणत्याही बाह्य दबावाविना चालवावे. मंडळाच्या कामकाजासाठी स्वतंत्र प्रशासकीय व्यवस्था असावी. अंमलबजावणी, देखरेख आणि तक्रार निवारण आदी कामांसाठी पात्र कर्मचारी नेमण्यात यावेत.

आ) समर्पित अंदाजपत्रक आणि आर्थिक अधिकार : घरेलू कामगार कल्याणकारी मंडळासाठी राज्य सरकारने स्वतंत्र अंदाजपत्रक बनवून आर्थिक तरतूद करावी. तसेच लेव्ही आणि सेजच्या माध्यमातून अतिरीक्त महसूल जमा करण्याचे अधिकार मंडळाला द्यावेत.

इ) मालकांची नोंदणी बंधनकारक करणे : घरेलू कामगारांची सेवा घेणार्या सर्व घरमालकांची नोंदणी या कल्याणकारी मंडळाकडे करणे बंधनकारक करण्यात यावे. त्यामुळे त्यांचे सहभाग मूल्य जमा करणे आणि कायदेशीर आणि कल्याणकारी बाबींची अंमलबजावणी करणे सुकर होइल.

ई) डिजिटल आणि जलद नोंदणी पद्धती : घरेलू कामगार आणि घर मालक यांची नोंदणी करण्याची प्रक्रिया डिजिटलाइज असावी जेणेकरून पारदर्शकतेची हमी मिळेल. ओळखपत्र देणे आणि सामाजिक सुरक्षा योजनांसाठी नाव नोंदणी त्यासाठी समर्पित ऑनलाइन प्लॅटफॉर्मवर व्हावी.

उ) तक्रारनिवारण यंत्रणा स्थापित करणे : घरेलू कामगार कल्याणकारी मंडळ कायद्यांतर्गत औपचारिक तक्रार निवारण यंत्रणा स्थापित करण्यात यावी ज्यात जिल्हा पातळीवरील अर्ध-न्यायिक तक्रार निवारण समित्या असतील. ही यंत्रणा सुलभ, वेळेत पूर्ण होणारी आणि घेतलेल्या निर्णयाची अंमलबजावणी करण्याचे अधिकार असलेली असावी.

ऊ) सर्वसमावेशक आणि एकत्रीकृत कल्याणकारी कार्ड : घरेलू कामगारांना कल्याणकारी मंडळाकडून एकच एकत्रित कल्याणकारी कार्ड (उदा स्वास्थ्य आरोग्य कार्ड) देण्यात यावे ज्याद्वारे कामगारांना आरोग्य, मातृत्व, शिक्षण, पेन्शन इत्यादी विविध योजनांचा लाभ घेता येइल, सध्याच्या योजनांमधील आर्थिक लाभात वाढ करण्यात यावी, उदा : मातृत्व संबंधी योजनांच्या रकमेत वाढ करून ती रक्कम रू २०००० करण्यात यावी. निवृत्ती तथा दिर्घ सेवा सहयोग योजनेची रक्कम रू ५०,००० करण्यात यावी.

ऐ) कल्याणकारी लाभ वाढवण्यात यावेत आणि इतर योजनांशी ते जुळवून घेण्यात यावेत : कल्याणकारी योजनांचे लाभ वय अथवा मंडळाकडील नोंदणीची अट न घालता सर्व कामगारांना लागू करावेत. अद्याप मंडळाकडे नोंदणी न झालेल्या घरेलू कामगारांसह सर्व वयोगटातील घरेलू कामगारांना सामाजिक सुरक्षेच्या परिक्षेत्रात आणण्यात यावे. मंडळाने राज्य आणि केंद्र शासनाच्या सामाजिक सुरक्षेच्या योजना उपलब्ध करून द्याव्यात (उदा: संजय गांधी निराधार पेन्शन योजना)

जेणेकरून घरेलू कामगारांमधे मोठया प्रमाणावर असलेल्या दयनीय अवस्थेतील कामगारांना त्याचा लाभ होइल. मंडळाने घरेलू कामगारांना अनौपचारिक कामगारांसाठी असलेल्या अन्य योजनांशी जोडावे, उदा: घरकुल योजना, अन्नसुरक्षा, आरोग्यविमा इत्यादी. सामाजिक सुरक्षा योजनांचा लाभ मिळण्यास अडचणीच्या ठरणार्या चूका कमी करून एकाच ठिकाणी सर्व योजनांसाठी कागदपत्रे सादर करण्याची सुविधा द्यावी. मंडळाने योजना अधिक करून घरेलू कामगारांच्या मुलांच्या शिक्षणासाठी शिष्यवृत्ती सारख्या योजना राबवून शाळा अर्ध्यात सोडण्याचे प्रमाण कमी करण्याचा प्रयत्न करावा.

ओ) कौशल्य विकास सहाय्य : घरेलू कामगारांना विविध कौशल्य विकसित करण्याची संधी उपलब्ध करून देण्यात यावी जेणेकरून त्यांना स्वत:चा उत्कर्ष करता येईल आणि आर्थिक स्थैर्य साधता येइल.

औ) राज्याच्या निधीतून पेन्शनची तरतूद :

राज्य शासनाच्या एकूण उत्पन्नाच्या ३% रक्कम दरवर्षी घरेलू कामगारांच्या पेन्शन योजनेसाठी राखून ठेवण्यात यावी. ही रक्कम मंडळाच्या नियमित अंदाजपत्रकीय स्त्रोतांपेक्षा वेगळी असावी.