



# योजना

अप्रैल 2017

विकास को समर्पित मासिक

₹ 22

## श्रमिक कल्याण

भारत में श्रम परिदृश्य  
प्रवीण झा

भारत में श्रम सुधार  
श्रीरंग झा

भारत में असंगठित श्रम बाजार  
ए श्रीजा

सुरक्षित बचपन से ही होगा सशक्त भारत का निर्माण  
कैलाश सत्यार्थी

श्रम नीतियां और श्रमिक कल्याण: अंतरराष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य  
प्रदीप अग्रवाल

**विशेष आलेख**

श्रम में लैंगिक न्याय की सुनिश्चितता  
नीता एन

**फोकस**

बाल श्रम कानून में सुधार  
हेलेन आर सेकर





## स्वच्छ शक्ति सप्ताह: स्वच्छ भारत मिशन में महिलाओं की भूमिका

**स्व**च्छ भारत मिशन में महिलाओं की भूमिका पर प्रकाश डालने एवं उनके नेतृत्व को मान्यता देने के लिए पेयजल एवं स्वच्छता मंत्रालय ने 1 मार्च, 2017 को देशभर में सप्ताह भर की गतिविधियों का कार्यक्रम **स्वच्छ शक्ति सप्ताह** आरंभ किया। कार्यक्रम का उद्देश्य था:

(1) गांवों को खुले में शौच से मुक्त (ओडीएफ) बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने वाली महिला सरपंचों, बुनियादी स्तर पर काम करने वालों तथा अन्य स्वच्छग्राहियों को सम्मानित करना;

(2) स्वच्छता, गरीबी उन्मूलन, कौशल भारत, डिजिटल भारत, आवास तथा बेटी बचाओ/बेटी पढ़ाओ के विभिन्न पहलुओं को महिलाओं के दृष्टिकोण से सामने लाना;

(3) महिला सरपंचों को गुजरात में विकास संबंधी विभिन्न नवाचारों जैसे : (अ) डेयरी विकास, (आ) जल संरक्षण (डब्ल्यूएसएसएमओ मॉडल, ड्रिप सिंचाई), (इ) स्वयं सहायता समूह, (ई) खाद्य प्रसंस्करण, (उ) ई-ग्राम/डिजिटल ग्राम, (ऊ) खादी तथा (ए) कृषि उत्पाद बाजारों से अवगत कराना।

### इस कार्यक्रम का लक्ष्य है:

(1) सभी प्रतिभागियों एवं उच्चाधिकारियों को स्वच्छ भारत मिशन के प्रति उनकी प्रतिबद्धता की याद दिलाना,

(2) अंतर-मंत्रालयी क्षमता निर्माण में सहयोग करना चूंकि यह एसबीएम कार्य योजना, प्रौद्योगिकियों एवं व्यवहार परिवर्तन आदि से संबंधित होती है,

(3) गांवों को ओडीएफ बनाए रखने के लिए सम्मानित ग्राम पंचायतों को सहायता बढ़ाना,

(4) खराब प्रदर्शन वाले जिलों में सफल विचारों का प्रसार करना तथा नेतृत्व मजबूत करना एवं

(5) ग्राम पंचायतों को एक दूसरे से सीखने का अवसर प्रदान करने के लिए राज्य स्तर पर ऐसा ही कार्यक्रम आयोजित करना।

**स्वच्छ शक्ति सप्ताह** को राष्ट्रीय स्तर पर गुरुग्राम (हरियाणा) में हरियाणा सरकार के साथ संयुक्त कार्यक्रम में आरंभ किया गया था। हरियाणा में स्वच्छता के लिए जमीनी स्तर पर कार्य करने वाली 1000 से अधिक महिलाएं इस कार्यक्रम में उपस्थित थीं।

महिला कार्यकर्ताओं, महिला सरपंचों, आशाकर्मियों, स्कूल



प्रधानमंत्री श्री नरेन्द्र मोदी 08 मार्च, 2017 को गुजरात के गांधीनगर में महिला सरपंचों के सम्मेलन **स्वच्छ शक्ति, 2017** को संबोधित करते हुए

अध्यापिकाओं, युवा छात्राओं तथा वरिष्ठ नागरिकों ने सप्ताह मनाया, जिसका समापन गुजरात में विराट समारोह **स्वच्छ शक्ति 2017** में किया गया, जहां प्रधानमंत्री ने देशभर की ओडीएफ ग्राम पंचायतों से आई 6000 महिला स्वच्छग्राही सरपंचों को संबोधित किया एवं स्वच्छ भारत में उनके योगदान के लिए उन्हें सम्मानित किया। गांधीनगर में **स्वच्छ शक्ति 2017** को संबोधित करते हुए प्रधानमंत्री ने कहा कि 2019 में महात्मा गांधी की 150वीं जयंती होगी, जिन्होंने कहा था कि राजनीतिक स्वतंत्रता से भी अधिक महत्वपूर्ण है स्वच्छता।

प्रधानमंत्री ने उपस्थित लोगों से स्वच्छता के लिए आरंभ हुए इस आंदोलन को बनाए रखने का अनुरोध किया। उन्होंने कहा कि स्वच्छता को अपनी आदत बनाना है। उन्होंने कहा कि जब हम स्वच्छता रखते हैं तो सबसे अधिक लाभ गरीबों को होता है। उन्होंने यह भी कहा कि जब वह गुणात्मक परिवर्तन की इच्छुक महिला सरपंचों से मिलते हैं तो वह देख सकते हैं कि सकारात्मक बदलाव लाने का कितना संकल्प उनके मन में है। **बेटी बचाओ, बेटी पढ़ाओ** कार्यक्रम की बात करते हुए उन्होंने कहा कि महिला सरपंचों वाले गांव कन्या भ्रूण हत्या खत्म करने के आंदोलन में प्रमुख भूमिका निभा सकती हैं।

1.7 लाख से अधिक गांव और 118 जिले पहले ही खुले में शौच से मुक्त (ओडीएफ) घोषित किए जा चुके हैं। देशभर में महिलाओं ने जमीनी स्तर पर स्वच्छ भारत के लिए काम किया है और अब तक हुई प्रगति में उनकी भूमिका प्रमुख रही है।





# योजना

वर्ष: 61 • अंक 04 • अप्रैल 2017 • चैत्र-बैशाख, शक संवत 1939 • कुल पृष्ठ: 60

हिंदी, असमिया, बांग्ला, अंग्रेजी, गुजराती, कन्नड़, मलयालम, तमिल, तेलुगु, मराठी, उड़िया, पंजाबी तथा उर्दू में एक साथ प्रकाशित

**प्रधान संपादक: दीपिका कच्छल**

**संपादक: ऋतेश पाठक**

**संपादकीय कार्यालय**

648, सूचना भवन, सीजीओ परिसर,  
लोधी रोड, नयी दिल्ली-110 003  
दूरभाष (प्रधान संपादक): 24362971

ईमेल: yojanahindi@gmail.com

वेबसाइट: www.yojana.gov.in

www.publicationsdivision.nic.in

http://www.facebook.com/yojanahindi

**संयुक्त निदेशक (उत्पादन): वी के मीणा**

**सहायक निदेशक (प्रसार): पद्म सिंह**

(प्रसार एवं विज्ञापन)

ईमेल: pdjucir@gmail.com

**आवरण: जी पी धोपे**

पत्रिका मंगवाने, सदस्यता, नवीकरण, पुराने अंकों की प्राप्ति एवं एजेंसी आदि के लिए मनी. ऑर्डर/डिमांड ड्राफ्ट/पोस्टल आर्डर 'अपर महा. निदेशक, प्रकाशन विभाग' के नाम से बनवा कर निम्न पते पर भेजें:

**सहायक निदेशक (प्रसार एवं विज्ञापन)**

**प्रकाशन विभाग, कमरा सं. 48-53**

**भूतल, सूचना भवन, सीजीओ परिसर**

**लोधी रोड, नई दिल्ली-110003**

**दूरभाष: 011-24367453**

सदस्य बनने अथवा पत्रिका मंगाने के लिए हमारे निम्नलिखित विक्रय केंद्रों पर भी संपर्क किया जा सकता है। साथ ही www.publicationsdivision.nic.in तथा योजना हिन्दी के फेसबुक पेज पर भी संपर्क किया जा सकता है।

## प्रकाशन विभाग के विक्रय केंद्र

| शहर          | पता  | पिनकोड | दूरभाष       |
|--------------|--|--------|--------------|
| नयी दिल्ली   | सूचना भवन, सीजीओ कॉम्प्लेक्स, लोधी रोड                     | 110003 | 011-24367260 |
| दिल्ली       | हाल सं. 196, पुराना सचिवालय                                | 110054 | 011-23890205 |
| नवी मुंबई    | 701, सी- विंग, सातवीं मंजिल, केंद्रीय सदन, बेलापुर         | 400614 | 022-27570686 |
| कोलकाता      | 8, एसप्लानेड ईस्ट  | 700069 | 033-22488030 |
| चेन्नई       | 'ए' विंग, राजाजी भवन, बंसल नगर                             | 600090 | 044-24917673 |
| तिरुअनंतपुरम | प्रेस रोड नयी गवर्नमेंट प्रेस के निकट                      | 695001 | 0471-2330650 |
| हैदराबाद     | कमरा सं. 204, दूसरा तल, सीजीओ मीनार, कवादिगुड़ा सिकंदराबाद | 50080  | 040-27535383 |
| बंगलुरु      | फर्स्ट फ्लोर, 'एफ' विंग, केंद्रीय सदन, कोरामंगला           | 560034 | 080-25537244 |
| पटना         | बिहार राज्य कोऑपरेटिव बैंक भवन, अशोक राजपथ                 | 800004 | 061-22683407 |
| लखनऊ         | हॉल सं-1, दूसरा तल, केंद्रीय भवन, क्षेत्र-एच, अलीगंज       | 226024 | 0522-2225455 |
| अहमदाबाद     | ऑबिका कॉम्प्लेक्स, फर्स्ट फ्लोर                            | 380007 | 079-26588669 |
| गुवाहाटी     | मकान सं. 4, पेंशन पारा रोड, गुवाहाटी                       | 781003 | 030-2665090  |

## इस अंक में

- **संपादकीय** ..... 7
- **भारत में श्रम परिदृश्य**
- **प्रवीण झा** ..... 9
- **भारत में श्रम सुधार**
- **श्रीरंग झा** ..... 13
- **भारत में असंगठित श्रम बाजार**
- **ए श्रीजा** ..... 17
- **विशेष आलेख**
- **श्रम में लैंगिक न्याय की सुनिश्चिता**
- **नीता एन** ..... 21
- **सुरक्षित बचपन से ही होगा सशक्त भारत का निर्माण**
- **कैलाश सत्यार्थी** ..... 25
- **फोकस**
- **बाल श्रम कानून में सुधार**
- **हेलेन आर सेकर** ..... 29
- **क्या आप जानते हैं?** ..... 32
- **श्रमिक प्रवसन, सर्बधित योजनाएं एवं श्रम कानून**
- **अजित झा, अरविन्द पाण्डेय** ..... 33
- **श्रम नीतियां और श्रमिक कल्याण: अंतरराष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य**
- **प्रदीप अग्रवाल** ..... 37
- **खेतिहर मजदूरों को लक्षित योजनाओं की जरूरत**
- **गिरीन्द्र नाथ झा** ..... 41
- **श्रमिकों के अधिकार: एक अवलोकन**
- **अमित त्यागी** ..... 45
- **मशीन युग में मानवीय श्रम**
- **रिन्दू नाथ** ..... 51
- **व्यापक परिप्रेक्ष्य में सामाजिक सुरक्षा**
- **ज्ञानेंद्र नाथ बरतरिया** ..... 55

- योजना का लक्ष्य देश के आर्थिक विकास से संबंधित मुद्दों का सरकारी नीतियों के व्यापक संदर्भ में गहराई से विश्लेषण कर इन पर विमर्श के लिए एक जीवंत मंच उपलब्ध कराना है।
- योजना में प्रकाशित लेखों में व्यक्ति विचार लेखकों के अपने हैं। जरूरी नहीं कि ये लेखक भारत सरकार के जिन मंत्रालयों, विभागों अथवा संगठनों से संबद्ध हैं, उनका भी यही दृष्टिकोण हो।
- प्रकाशित विज्ञापनों की विषयवस्तु के लिए योजना उत्तरदायी नहीं है।
- योजना में प्रकाशित आलेखों में प्रयुक्त मानचित्र व प्रतीक आधिकारिक नहीं हैं, बल्कि सांकेतिक हैं। ये मानचित्र या प्रतीक किसी भी देश का आधिकारिक प्रतिनिधित्व नहीं करते हैं।

दरें: वार्षिक: ₹ 230 द्विवार्षिक: ₹ 430, त्रिवार्षिक: ₹ 610



## आपकी राय

**‘कमनगद’ होना ही होगा**  
**यो**जना का फरवरी अंक पढ़ा जोकि ‘कमनगद अर्थव्यवस्था’ पर आधारित था। भारत सरकार ने 8 नवंबर, 2016 को भ्रष्टाचार, कालेधन, मनी लॉन्ड्रिंग और आतंकवाद के खिलाफ अभियान के तहत 500 और 1000 रुपये के नोटों को अवैध घोषित कर दिया।

विमुद्रीकरण के पीछे सरकार का एक अन्य उद्देश्य-कैशलेस अर्थव्यवस्था को बढ़ावा देना भी था। विश्व के अधिकांश देश कैशलेस की ओर बढ़ रहे हैं और नगदी का प्रयोग कम से कम कर चेक, क्रेडिट कार्ड, डेबिट कार्ड, नेट बैंकिंग, ऑनलाइन भुगतान तथा मोबाइल भुगतान आदि माध्यमों का इस्तेमाल कर रहे हैं। हालांकि कैशलेस अर्थव्यवस्था को अपनाने में हर तरह की समस्याओं का सामना करना पड़ सकता है, परंतु समस्याओं के डर से हम तकनीक के प्रयोग से पीछे नहीं हट सकते। हमें साइबर सुरक्षा और जागरूकता पर कार्य करना होगा। अंत में,

करें डिजिटल भुगतान,  
 जीवन बनाए आसान,  
 मिलेगी भारत को नई पहचान,  
 बढ़ेगी भारत की शान।।

—खुशबू कुमारी, राज नारायण महाविद्यालय  
 हाजीपुर, वैशाली, बिहार

**‘बेहतर कदम’ पर बेहतर जानकारी**

**यो**जना का ‘कमनगद अर्थव्यवस्था’ पर आधारित फरवरी, 2017 का अंक पढ़ा। अंक के सभी लेख ज्ञान में वृद्धि करने वाले रहे। प्रकाशन विभाग की इस पत्रिका का अध्ययन मैं अप्रैल, 2016 से नियमित रूप से कर रही हूँ। भारत सरकार ने 8 नवंबर, 2016 को कालेधन और आतंकवाद पर अंकुश लगाने के उद्देश्य से विमुद्रीकरण किया है, जिसके अंतर्गत 500 और 1000 रुपये के नोटों को प्रचलन से बाहर कर दिया गया। सरकार का यह कदम निश्चित ही सराहनीय कहा जाएगा क्योंकि देश इससे मुद्रा रहित अर्थव्यवस्था की ओर उन्मुख होगा जिससे होने वाले लाभों को निम्न रूप में देखा जा सकता है। पहला, बैंकिंग क्षेत्र में पारदर्शिता आएगी जिससे नकदी की जमाखोरी में कमी आएगी। दूसरा, डिजिटल अर्थव्यवस्था को बढ़ावा मिलने से अपराध में कमी आएगी, परंतु हमें साइबर सुरक्षा को मजबूत बनाना होगा। तीसरा, लोगों द्वारा डिजिटल लेनदेन करने से कागजी मुद्रा के प्रयोग में कमी आएगी जिससे मुद्रा छापने की लागत में कमी आएगी। चौथा, कर चोरी में कमी आएगी जिससे राजस्व संग्रहण में वृद्धि होगी और देश तीव्र गति से विकास के पथ पर अग्रसर होगा।

—नेहा कुमारी, हाजीपुर, वैशाली, बिहार

**लाभकारी सामग्री**

**यो**जना पत्रिका का फरवरी, 2017 अंक पढ़ा जो ‘कमनगद अर्थव्यवस्था’ पर केंद्रित था। यह अंक बहुत ही लाभकारी था जिसके लिए संपादकीय मंडल को बहुत-बहुत साधुवाद। फरवरी, 17 अंक में विमुद्रीकरण, नगदी अर्थव्यवस्था, कालाधन, साइबर सुरक्षा, पुनर्मुद्रीकरण तथा सामाजिक विनिमय के बारे में काफी अच्छी जानकारी दी गई थी, साथ ही डिमोनीटाइजेशन: अर्थव्यवस्था के लिए गेमचेंजर की भी जानकारी प्राप्त हुई है।

स्वदेश सिंह का लेख *नोटबंदी और डिजिटल लेन-देन से गरीब कल्याण* मुझे और कॉलेज के काफी छात्रों को पसंद आया। इस लेख में बताया गया है कि नोटबंदी अभियान और बाद में देश को डिजिटल अर्थव्यवस्था की ओर ले जाने के कदम से कालाधन रखने वालों, नकली नोटों का कारोबार करने वालों को भारी नुकसान पहुंचा है। अर्थव्यवस्था का डिजिटलीकरण कई देशों में किया गया है, कहीं यह सफल रहा है और कहीं-कहीं ज्यादा सफल नहीं रहा है। अब तक का सबसे सफल प्रयास स्वीडन में रहा है।

भारत में यह कितना सफल रहेगा, यह इस बात पर निर्भर होगा कि भारत की भारी भरकम निरक्षर और अर्द्धसाक्षर आबादी में, विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में कितनी

जागरुकता उत्पन्न की जाती है, जहां इंटरनेट की सुविधा न के बराबर है। साइबर सुरक्षा की समस्याओं से निपटने के लिए प्रभावी सरकारी नीतियों तथा लोगों को शिक्षित करने के लिए व्यापक पैमाने पर जागरुकता के अभियानों से भारत को डिजिटल अर्थव्यवस्था में वैश्विक ताकत बनते हुए देखने की उम्मीद लगाई जा सकती है।

एस वाई कुरैशी का विमुद्रीकरण: चुनाव

पर प्रभाव शीघ्र लेख पढ़ा जो बहुत ही लाभकारी रहा। इस लेख के माध्यम से यह बताया गया है कि विमुद्रीकरण के पीछे सरकार का एक और उद्देश्य नगदरहित अर्थव्यवस्था तैयार करना था। नगदरहित लेन-देन में पारदर्शिता का लाभ है, जिसमें सभी प्रकार के लेन-देन का पता लगाया जा सकता है और उन पर नजर रखी जा सकती है। इससे आतंकी संगठनों तथा अन्य

राष्ट्र-विरोधी गतिविधियों के लिए दी जा रही रकम का पता लगाने में भी सरकार को मदद मिलेगी। इसके साथ ही लोगों के पास मौजूद सफेद धन बैंकों में रहेगा और सरकार को उसकी जानकारी भी रहेगी, जिससे यह रकम वापस तंत्र में जाएगी और जरूरतमंद लोगों को ऋण दिए जा सकेंगे।

दीपक शुक्ला, 121 सी, पॉकेट-ए-3, मयूर विहार फेस-3, दिल्ली-96

## कृपया ध्यान दें

सदस्यता संबंधी पूछताछ अथवा पत्रिका प्राप्त न होने की स्थिति में कृपया वितरण एवं विज्ञापन व्यवस्थापक से इस पते पर संपर्क करें:

### वितरण एवं विज्ञापन व्यवस्थापक

प्रकाशन विभाग, कमरा नं. 48-53, सूचना भवन  
सी.जी.ओ. कॉम्प्लेक्स, लोधी रोड,  
नई दिल्ली-110003, फोन नं: 011-24367453  
ई-मेल: pdjucir@gmail.com

## अब ऑनलाईन सब्सक्राइब करें



लाॅग ऑन करें  
<http://publicationsdivision.nic.in/>  
सहयोग: [bharatkosh.gov.in](http://bharatkosh.gov.in)

Think  
IAS... 



 Think  
Drishti

## सिविल सेवा परीक्षा की तैयारी को समर्पित मासिक पत्रिका



### करेंट अफेयर्स टुडे

वर्ष 2 | अंक 10 | कुल अंक 22 | अप्रैल 2017 | ₹ 100

प्रिलिम्स-2017  
**सुपरफास्ट रिवीज़न**  
चौथी कड़ी: सामान्य विज्ञान

#### प्रमुख आकर्षण

महत्वपूर्ण लेख

टू द पॉइंट

टॉपर्स की डायरी

मॉक इंटरव्यू

द जिस्ट



#### रणनीतिक लेख

इंटरव्यू की तैयारी  
में किन बातों का रखें ध्यान



- ✓ समसामयिक मुद्दों पर आधारित महत्वपूर्ण लेख।
- ✓ आगामी प्रारंभिक परीक्षा के लिये सामान्य अध्ययन पर महत्वपूर्ण सामग्री।
- ✓ प्रारंभिक और मुख्य परीक्षा के लिये प्रत्येक महीने सामान्य अध्ययन के विभिन्न खण्डों के रिवीज़न के लिये 'टू द पॉइंट' सामग्री।
- ✓ प्रमुख पत्र-पत्रिकाओं (साइंस रिपोर्टर, डाउन टू अर्थ, इकॉनॉमिक एंड पोलिटिकल वीकली, द हिन्दू आदि) के महत्वपूर्ण लेखों का सारांश।
- ✓ मुख्य परीक्षा के लिये समसामयिक मुद्दों पर आधारित प्रश्न और उनके उत्तर।
- ✓ एथिक्स पेपर के लिये हर महीने विशेष सामग्री।
- ✓ साक्षात्कार की तैयारी के लिये महत्वपूर्ण सामग्री।

पत्रिका का सैम्पल निःशुल्क पढ़ने के लिये हमारी वेबसाइट:  
[www.drishtias.com](http://www.drishtias.com) पर विज़िट करें।



To Subscribe, Call - 8130392351, 59

For business/advertising enquiry, Call - 8130392355

Web : [www.drishtias.com](http://www.drishtias.com), Email : [info@drishtipublications.com](mailto:info@drishtipublications.com)

## गरिमायुक्त श्रम

**श्र**मशक्ति में किसी भी देश की वृद्धि एवं विकास को परिभाषित करने की क्षमता होती है। किसी भी आर्थिक गतिविधि में इसकी सबसे महत्वपूर्ण भूमिका होती है। यह बात इसीलिए कही जा रही है क्योंकि श्रमिक कल्याण किसी भी देश में नीति निर्माताओं के सामने अच्छा कामकाजी वातावरण तैयार करने एवं अपनी श्रम शक्ति का कल्याण तथा समृद्धि सुनिश्चित करने के मामले में बड़ी चुनौती प्रस्तुत करता है।

भारतीय श्रम बाजार स्पष्ट रूप से संगठित तथा असंगठित क्षेत्र में विभाजित है। संगठित श्रमिकों वाले छोटे अंश को कठोर कानूनों तथा नियमों का लाभ मिलता है, जिससे वह अपने अधिकारों के लिए संघर्ष कर सकता है। किंतु बड़ा हिस्सा असंगठित श्रमिकों का ही है, जिसके पास न के बराबर रोजगार एवं सामाजिक सुरक्षा है। श्रमिक चाहे संगठित हों या असंगठित, औद्योगिक हों या कृषि, प्रवासी हों अथवा अप्रवासी, प्रत्येक वर्ग की अपनी समस्याएं एवं चुनौतियां होती हैं। असंगठित वर्ग चाहे शहरी क्षेत्र में हो अथवा ग्रामीण क्षेत्र में, अमीरों को भारी मुनाफा दिलाने और संपत्ति इकट्ठी कराने के लिए ही श्रम करता रहता है। दूसरी ओर गांवों में असंगठित श्रमिक नाम मात्र के वेतन के लिए जमींदारों के पास काम करते हैं। असंगठित नाम ही उनकी दुर्दशा को दर्शाता है, जहां वेतन बहुत कम है, काम करने की स्थितियां बहुत खराब हैं और रोजगार की संभावनाएं अनिश्चित हैं। बोरिया-बिस्तर बांधकर परिवार समेत अपनी जड़ों से कटे प्रवासी श्रमिक अपने असली ठिकानों से बहुत दूर तक पाए जाते हैं। निर्माण मजदूरों, सड़क निर्माण के कामगारों, घरेलू कर्मियों की शक्ल में वे हर समय हमारे आसपास रहते हैं। महिला श्रमिकों का तबका भी बहुत बड़ा है, जिनके काम को तवज्जो ही बहुत कम दी जाती है।

2025 तक भारत में दुनिया भर का सबसे बड़ा कार्यबल तैयार होने वाला है, इसलिए श्रमिकों की समस्याओं पर ध्यान देना तथा उन्हें समुचित महत्व देना आवश्यक है। श्रमिक कल्याण के विभिन्न पहलुओं का ध्यान रखने के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम, न्यूनतम वेतन अधिनियम, ठेका श्रमिक अधिनियम जैसे कई कानून पिछले कुछ वर्षों में लागू किए गए हैं। बोनस भुगतान (संशोधन) विधेयक, 2015, कर्मचारी वेतन (संशोधन) विधेयक, 2016, बाल श्रम (निषेध एवं नियमन) संशोधन विधेयक, 2016 सबसे नए हैं। श्रम एवं रोजगार मंत्रालय अब केंद्रीय श्रम कानूनों का सरलीकरण, एकीकरण करने एवं उन्हें तर्कसंगत बनाने और उनके स्थान पर चार श्रम संहिताओं - मजदूरी विधेयक 2015 पर श्रम संहिता, औद्योगिक संबंध विधेयक 2015 पर श्रम संहिता, सामाजिक सुरक्षा एवं कल्याण पर श्रम संहिता तथा कार्य के दौरान सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कामकाजी स्थितियों पर श्रम संहिता - को लागू करने के लिए कदम उठा रहा है। वर्तमान तथा भावी श्रमिक बल का सामाजिक एवं आर्थिक कल्याण सुनिश्चित करने और उन्हें अपना ही कल्याण करने योग्य बनाने के लिए मनरेगा, अटल पेंशन योजना, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, मुद्रा, प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना जैसी योजनाएं लाई गई हैं।

चूंकि सरकार भारत को दुनिया में निवेश का सबसे बड़ा ठिकाना तथा सबसे बड़ा विनिर्माण केंद्र बनाने के लिए प्रतिबद्ध है, इसीलिए श्रम सुधारों को आर्थिक वृद्धि के अनुरूप बनाने एवं श्रमिकों का वास्तविक कल्याण सुनिश्चित करने की इच्छा के साथ श्रम सुधारों पर ऐतिहासिक दृष्टि डालने के प्रयास किए जा रहे हैं।



India's **1<sup>st</sup>** ever **LEADERSHIP PROGRAM** for a **CAREER in POLITICS**

Founder & Initiator: Rahul V. Karad



One-year full time residential  
**Master's Program In Government**  
MPG- 13, 2017-2018

**ADMISSIONS OPEN : BATCH -13 COMMENCES August 1, 2017**  
**CAREER PROSPECTS:**

Apart from Career in Electoral Politics, there are various attractive career opportunities in the field of functional politics as Research Associate, Political Analyst, Policy Associate, Political Strategist, Political Consultant, Election management, Election Research & Campaign management, Social media managers, Constituency management, Assisting in Parliamentary Affairs etc.

**COURSE SYLLABUS:**

- + Political Marketing and Branding
- + Political Economy
- + Public Policy
- + Global Politics
- + Law, Public Administration & Governance
- + Research Methods for Contemporary Political Issues
- + Social Media handling

**ELIGIBILITY:**

Graduate from any faculty is eligible to apply for the selection process of MPG-13. The upper age limit is 35 years as on July 31, 2017.

Contact: **09850897039 / 07720061611**  
admissions@mitsog.org  
Apply online at **www.mitsog.org**  
MIT Campus, Paud Road, Kothrud, Pune - 411 038



**POLITICS AS THE BEST CAREER OPTION!**

India needs leaders who are dynamic, proactive, capable and knowledgeable. All professions including Medicine, Engineering, Pharmacy, Management, Law etc. employ educated & skilled people in their respective fields. Then why not in Politics, which is as crucial as it concerns the wellbeing of nation and its populace at large. We have under graduate and post graduate programs to address the challenges of other sectors but none for those who envision to enter into politics in a professional way. When we look at the present political scenario, we all feel that India needs Leaders who have a fair idea about what is happening and what they need to do when they take over the mantle. But how do they go about it? Like getting proper guidance, training, knowledge whereby they can form their own perspective, and giving better guidance when leading the country and its citizens. Today's political environment demands knowledge & skills- like Foreign Policy, Political Economy, International relations, Public Policy, Constitution, Five Tier Structure and grass root politics required to win the elections, Election Management, Constituency Development etc.

The political leaders in their active public life are concerned mostly with Social Work focusing on policies related to betterment of the masses. They require trained/skilled manpower to assist them in this endeavor in the following areas- Political Analyst, Political Strategist, Election Consultants, Constituency Managers, Public Relation officer, Social Media analyst, Brand consultants etc.

All these positions require good analytical, research, managerial, leadership & communication skills along with good decision making power. Many professionals work for government and make excellent money, enjoy security in their positions. Think tanks and private firms also provide job opportunities, although the pay in such cases can vary, depending on the grants received and the group's political affiliations. These professionals represent the country in international forums, indulging in debates of grave importance, having meetings with international leaders, passing of bills in parliament etc. They assist to resolve the internal problems and issues as well as we need to make good relation with the other nation.

As professionals work for a corporate organization to enhance its brand equity, a healthy balance sheet and a good customer feedback, politicians are striving hard for their respective political parties and constituency. MIT School of Government, Pune established in 2005, is the only institute in the country to provide experiential learning and training to the young, dynamic leaders of India to take up challenging positions and leadership roles in the democratic fabric of the nation.





## भारत में श्रम परिदृश्य

### प्रवीण झा



**इस लिहाज से भारत के नीति-निर्माताओं के पास श्रम अधिकारों के लिए जमीन तैयार कर इसे लागू करने की चुनौती है, जिसमें राष्ट्रीय श्रम बाजार के लिए व्यापक सोच हो। इस तरह के विजन में साफ तौर पर प्रमुख श्रम मानकों का जिक्र होना चाहिए, जिसमें राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी का मामला भी शामिल हो। यह नीतिगत एजेंडे में सबसे आगे होना चाहिए, ताकि श्रम बाजार में असंगठित पक्ष की दिक्कत से निपटा जा सके। साथ ही, सामाजिक सुरक्षा पर विमर्श को विकास और संग्रह के दबदबे वाले प्लेटफॉर्म पर रखने की जरूरत है**

**आ**मतौर पर जगजाहिर है कि रोजगार के पर्याप्त अवसर और उसकी गुणवत्ता वैश्विक अर्थव्यवस्था के लिए प्रमुख चुनौतियां रही हैं। भारत में भी ऐसा ही है और हाल के वर्षों में यह चुनौती यहां और बढ़ी है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन आईएलओ की रिपोर्ट, रोजगार और सामाजिक परिदृश्य, प्रचलन 2016 में प्रमुखता से इस बात को कहा गया है कि रोजगार की खराब गुणवत्ता दुनियाभर में ज्वलंत मसला है। रोजगार की गुणवत्ता में कमजोरी के मामले- मसलन पारिवारिक रोजगार में योगदान आदि में गिरावट का मामला वैश्विक संकट की शुरुआत से पहले के मुकाबले ज्यादा सुस्त हो गया है। कुल रोजगार में अनिश्चित या कमजोर रोजगार से जुड़े दुनियाभर में 1.5 अरब लोग हैं, जो कुल रोजगार का 46 फीसदी है। दक्षिण एशिया और उप-सहारा अफ्रीकी देशों में 70 फीसदी से भी ज्यादा कामगार असुरक्षित रोजगार के दायरे में हैं। आईएलओ की रिपोर्ट के मुताबिक, अगले दो साल में 24 लाख बेरोजगार लोग वैश्विक श्रमिक संख्या में शामिल हो जाएंगे और 2017 तक दक्षिण एशिया के बेरोजगारों में भारत की हिस्सेदारी तकरीबन 60 फीसदी होगी। जाहिर तौर पर रोजगार पैदा करने और काम को बेहतर बनाने से जुड़ी नीतियां आजादी के बाद से ही भारत में बढ़ी चुनौती रही है। ऐसा लगता है कि हाल के वर्षों में हालात और चुनौतीपूर्ण हो गए हैं। यह संक्षिप्त विवरण समकालीन भारत में पूरे श्रम परिदृश्य को लेकर अहम मुद्दे उठाता है।

### मौजूदा हालात में श्रमिकों की भागीदारी और रोजगार की चुनौतियां

भारत की तकरीबन 1.3 अरब की आबादी (जो पूरी दुनिया की आबादी का छठा हिस्सा है) में से 70 फीसदी लोग गांवों में रहते हैं और 40-45 फीसदी आबादी को कामकाजी आबादी की श्रेणी में रखा जा सकता है। यह अनुपात या कथित श्रमिक आबादी अनुपात आजादी के बाद से मोटे तौर पर एक जैसा रहा है। पहली अहम बात यह है कि काम की दुनिया जाति, धर्म, क्षेत्र आदि आधार पर बंटी हुई है। इससे कई तरह की दिक्कतें होती हैं। खास तौर पर महिलाओं में अलग-अलग समूहों में श्रमिकों का एक जगह स्थिर होना, इसके अलावा, मजदूरी में भारी अंतर, भेदभाव आदि। मिसाल के तौर पर श्रमिकों की तादाद में महिलाओं के अनुपात में पुरुषों के मुकाबले तकरीबन 20 प्रतिशत अंतराल लगातार रहा है। हाल के आधिकारिक आंकड़ों के मुताबिक, देश में महिलाओं की कामकाज में हिस्सेदारी 25 से 30 फीसदी है। यह आंकड़ा अलग-अलग सामाजिक आर्थिक वर्गों, अलग राज्यों और शहरी और ग्रामीण इलाकों से जुड़ा है। (मजूमदार एंड पिल्लई, 2011) आईएलओ में *महिलाएं और काम, 2016* नामक रिपोर्ट में पेश किए गए आंकड़ों के मुताबिक, भारत में मजदूरी में लैंगिक अंतर दुनिया के बाकी देशों के मुकाबले काफी ज्यादा यानि 26 फीसदी है। यह आंकड़ा एशिया महाद्वीप के औसत देशों से काफी ज्यादा है। इस मामले में एशियाई देशों का औसत

लेखक नयी दिल्ली स्थित जवाहर लाल नेहरू विश्वविद्यालय के अंतर्गत समाज विज्ञान विद्यालय में आर्थिक अध्ययन तथा नियोजन संस्थान (सीईएसपी) के अर्थशास्त्र विभाग में प्रोफेसर तथा असंगठित क्षेत्र एवं श्रम अध्ययन केंद्र (सीआईएसएलएस) में अनुबद्ध (एडजक्ट) प्रोफेसर हैं। वह संयुक्त राष्ट्र तथा अन्य अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन, यूनिसेफ, यूएनडीपी, कृषि एवं खाद्य संगठन आदि के साथ कई शोध कार्यों में संलग्न रहे हैं। ईमेल: praveenjha2005@gmail.com

आंकड़ा 23 फीसदी है। विकसित देशों में मजदूरी-मेहनताने के मामले में लैंगिक अंतर 15 फीसदी से भी कम है।

भारत के श्रम मामले की एक और अहम बात श्रमिकों की खेती पर काफी ज्यादा निर्भरता है। श्रमिकों का तकरीबन 50 फीसदी हिस्सा खेती पर निर्भर है। दिलचस्प बात यह है कि हालिया अनुमानों के मुताबिक, देश के जीडीपी में खेती का योगदान तकरीबन छठा हिस्सा ही है। खेती में श्रमिकों की संख्या जरूरत से ज्यादा है और वैसे लोगों की संख्या घट रही है, जो खुद को 'किसान' कहते हैं। जहां तक गैर-कृषि क्षेत्र का सवाल है, तो यहां भी सबसे अहम बात (खेती की तरह ही) बड़ी संख्या में असुरक्षित रोजगार का होना है। हालांकि, श्रमिकों की कुल संख्या में गैर-कृषि क्षेत्र की हिस्सेदारी तकरीबन आधी है, लेकिन कुल जीडीपी में इसका योगदान तकरीबन 80 फीसदी है। इसमें संगठित क्षेत्र की हिस्सेदारी 10 फीसदी से भी कम है। संगठित क्षेत्र के कुल रोजगार में सार्वजनिक क्षेत्र की हिस्सेदारी तकरीबन 65-70 फीसदी (प्रशासन और रक्षा सेवाएं समेत) है। तकरीबन 2.92 करोड़ लोग निजी क्षेत्र के लिए काम करते हैं। ये लोग मुख्य तौर पर कॉरपोरेट विनिर्माण और कई तरह की सेवाओं से जुड़े हैं, जिनमें से 16 फीसदी संगठित रोजगार के दायरे में हैं। (पपोला एंड साहू, 2012)

भारत के श्रम क्षेत्र का ढांचागत पहलू कुल मिलाकर काफी असुरक्षित और चिंताजनक तस्वीर पेश करता है। जाहिर तौर पर यह क्षेत्र आजादी के बाद से विकास के रास्ते से जुड़ा रहा है। हालांकि, 1990 के दशक के बाद से असुरक्षा में और बढ़ोतरी हुई है। उसी दौर में कथित आर्थिक सुधारों की शुरुआत हुई। उस दौरान भारत में आर्थिक नीतियों में हुए बदलाव और मुख्य क्षेत्र में सार्वजनिक निवेश घटने के कारण यहां पर कृषि से जुड़ी बड़ी दिक्कतें पैदा हुईं। इससे कृषि क्षेत्र में श्रम को समाहित करना मुश्किल हुआ। आजीविकाओं के इधर-उधर होने से श्रम का ऐसा रिजर्व तैयार हुआ, जो गैर-कृषि क्षेत्र में रोजगार तलाशने के लिए मजबूर है। हालांकि, भूमिहीन और आकस्मिक मजदूरों के लिए विनिर्माण और

सेवा क्षेत्रों में भी रोजगार के सीमित मौके हैं।

1990 के दशक से ही सकल राष्ट्रीय आय में विनिर्माण क्षेत्र की हिस्सेदारी 15-16 फीसदी पर स्थिर है। सभी विनिर्माण इकाइयों के काम का 85 फीसद हिस्सा एक या दो श्रमिकों के साथ होता है, जो 1990 के बाद से मजदूरों के रोजगार के असुरक्षित होने की तरफ इशारा करता है। ऊंची आर्थिक वृद्धि दर के दौरान भी रोजगार का विस्तार बेहद सीमित रहा है और पिछले तीन दशकों के दौरान तकरीबन सभी क्षेत्रों में रोजगार से जुड़े लचीलेपन में गिरावट आई है। विकास का पैटर्न सेवा क्षेत्र के विस्तार पर केंद्रित

**भारत के श्रम मामले की एक और अहम बात श्रमिकों की खेती पर काफी ज्यादा निर्भरता है। श्रमिकों का तकरीबन 50 फीसदी हिस्सा खेती पर निर्भर है। दिलचस्प बात यह है कि हालिया अनुमानों के मुताबिक, देश के जीडीपी में खेती का योगदान तकरीबन छठा हिस्सा ही है। खेती में श्रमिकों की संख्या जरूरत से ज्यादा है और वैसे लोगों की संख्या घट रही है, जो खुद को 'किसान' कहते हैं।**

है, जहां प्रधानता स्वरोजगार या असुरक्षित रोजगार की ही है। ऐसे में ऊंचे स्तर पर असंगठित रोजगार का माहौल तैयार हुआ, जो समकालीन भारतीय राजनीतिक अर्थव्यवस्था का अहम बिंदु है।

### **असुरक्षा और असंगठित रोजगार में बढ़ोतरी**

विश्व आर्थिक और सामाजिक परिदृश्य रिपोर्ट, 2016 के मुताबिक, विकसित देशों में 12 फीसद और विकासशील देशों में 46 फीसद श्रमिक असंगठित रोजगार का हिस्सा हैं। इनमें से दो तिहाई असंगठित रोजगार दक्षिण एशिया में है, जहां कुल श्रमिकों का 72 फीसद हिस्सा इसी श्रेणी में है। भारत में यह अनुपात काफी ज्यादा है और यहां 90 फीसदी से भी ज्यादा श्रमिक असुरक्षित, असंगठित रोजगार से जुड़े हैं। दरअसल, एक बड़ा चिंताजनक प्रचलन संगठित क्षेत्र में काम को असंगठित बनाए जाने का है।

एनएसएसओ के 68वें दौर की रिपोर्ट के मुताबिक, 1999-2000 में कथित संगठित क्षेत्र में संगठित श्रमिकों की संख्या 37.8 फीसद थी, जो 2011-12 में बढ़कर 54.4 फीसद हो गई। राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण संगठन (एनएसएसओ) के इसी दौर के मुताबिक, ग्रामीण क्षेत्रों में स्वरोजगार से जुड़े 97 फीसद और शहरी इलाकों में 98 फीसद ऐसे लोग असंगठित क्षेत्र में थे। इसके अलावा, 78 फीसद ग्रामीण दिहाड़ी मजदूर और 81 फीसद शहरी दिहाड़ी मजदूर असंगठित क्षेत्र में हैं। लिहाजा, एनएसएसओ के 2011-12 के अनुमानों, (जो सबसे हालिया उपलब्ध अनुमान है), के मुताबिक, कुल 48.47 करोड़ श्रमिकों में से 44.72 करोड़ असंगठित क्षेत्र से हैं। ऐसे ज्यादा श्रमिकों को 'असुरक्षित या कमजोर' की श्रेणी में रखा जा सकता है, जो नहीं के बराबर सामाजिक सुरक्षा के साथ असुरक्षित रोजगार से जुड़े हैं। जैसा कि पहले भी बताया गया है कि जीडीपी की ऊंची विकास दर के बावजूद असंगठित रोजगार में लगातार बढ़ोतरी हो रही है। सामाजिक सेक्टर से जुड़े कई क्षेत्रों में सरकार के पीछे हटने से श्रमिक वर्ग की असुरक्षा में और बढ़ोतरी हुई है।

असंगठित श्रमिकों की संख्या में बढ़ोतरी के ट्रेंड के साथ 1990 के दशक से नियमित रोजगार में भी ठहराव की प्रवृत्ति दिख रही है। मिसाल के तौर पर 1987-88 में पुरुषों में नियमित रोजगार का आंकड़ा 10 फीसद था, जो 2009-10 में घटकर 8.5 फीसद हो गया। हालांकि, 2011-12 में यह बढ़कर 10 फीसद हो गया। इसके साथ हकीकत यह भी है कि हाल के वर्षों में पैदा हुए 80 फीसद रोजगार अस्थायी किस्म के रहे हैं और इसकी बड़ी संख्या निर्माण के क्षेत्र में है। श्रमिक समुदाय के बीच बढ़ता विखंडन कामकाजी ठिकानों की बदलती प्रकृति में भी प्रतिबिंबित होता है। हालिया आंकड़े इस बात की तरफ इशारा करते हैं कि संस्थान के कामकाजी माहौल में बदलाव और इस सिस्टम के छोटा होने से काम के बेहतर माहौल पर बुरा असर पड़ता है। स्वरोजगार की बढ़ती प्रधानता इस निष्कर्ष के साथ फिट बैठती है, क्योंकि इन इकाइयों में उत्पादन

का काम ऐसे ठिकाने पर हुआ, जिन्हें परंपरागत तौर पर काम का ठिकाना नहीं माना जा सकता। लिहाजा, कई श्रमिकों को 'श्रमिक' होने की मान्यता नहीं दी गई है और ये श्रमिकों से जुड़े वैसे कानूनों के दायरे से बाहर हैं, जो उनके अधिकारों के लिए शर्तें तय करते हैं। असुरक्षित श्रमिकों की मौजूदगी का ढांचा रोजगार के अवसरों की कमी के कारण है। काम के रोजाना आंकड़ों के मुताबिक 1983 से 1993-94 के बीच बेरोजगारी में काफी कमी आई, लेकिन 1993-94 से 2004-05 के दौरान बेरोजगारी में भारी तेजी आई। आधिकारिक आंकड़ों के मुताबिक, श्रमिकों के तौर पर रोजगार की दुनिया में प्रवेश करने वाले संभावित लोगों को पचाने के लिए हर साल 1-1.2 करोड़ रोजगार पैदा करने की जरूरत है।

श्रम ब्यूरो से उपलब्ध हालिया आंकड़े रोजगार सृजन को लेकर बेहद निराशाजनक तस्वीर पेश करते हैं। इसके मुताबिक, पूर्ण रोजगार के मामले में तो हम कहीं हैं ही नहीं। साथ ही, नए रोजगार पैदा होने में तकरीबन 90 फीसद की गिरावट हुई है। नए रोजगार पैदा होने का आंकड़ा 2010 में 11 लाख था, जो 2016 में घटकर 1.5 लाख पर पहुंच गया।

### सामाजिक सुरक्षा के सहारे की जरूरत

कथित आर्थिक सुधारों के दौर में इसके आधिकारिक प्रवक्ताओं ने अक्सर दलील दी कि भारत का श्रम बाजार काफी कठोर (कुछ सख्त नियमों के कारण) है, लिहाजा खासतौर पर विदेशी निवेश के लिए सुधार बेहद अहम हैं। भारत के नीति-निर्माता बार-बार कहते हैं कि देश के पास विशाल जनसंख्या का फायदा है और लोगों को अगर कौशल विकास से जोड़ दिया जाए और श्रम बाजार के लचीलेपन से समर्थन मिले, तो इससे निवेश आकर्षित करने और रोजगार पैदा करने में मदद मिलेगी।

इन दलीलों की सावधानीपूर्वक पड़ताल से (जिसकी चर्चा मैंने कहीं और की है) से साफ है कि श्रम बाजार का नियम अपने आप में आर्थिक विकास या रोजगार पैदा करने में बाधा नहीं है।

जैसा कि पहले भी कहा गया है, कुल

श्रमिकों का एक छोटे हिस्से को ही (जो संगठित क्षेत्र का हिस्सा है) कुछ सुरक्षाओं का कवर मिलता है। कुछ राज्यों और क्षेत्रों में न्यूनतम मजदूरी कानून, को छोड़ दिया जाए, तो संगठित क्षेत्र की तमाम गतिविधियां प्रमुख श्रम कानूनों की मौजूदगी से बेअसर हैं, जिन कानूनों को संगठित क्षेत्र में श्रमिकों से जुड़ी जरूरी दिक्कतों से निपटने के लिए बनाया गया था। इस तरह की पृष्ठभूमि को ध्यान में रखते हुए देश के श्रम बाजार में लचीलेपन के अभाव को लेकर शोर मचाने और शिकायत करने का मतलब नहीं बनता है। लिहाजा, जैसा कि मैंने कहीं और दलील दी थी (झा 2017), देश के 90 फीसदी से भी ज्यादा श्रमिकों के साथ दिक्कत अपर्याप्त कानून और वास्तविक में अराजकता के माहौल की है।

**विकास का पैटर्न सेवा क्षेत्र के विस्तार पर केंद्रित है, जहां प्रधानता स्वरोजगार या असुरक्षित रोजगार की ही है। ऐसे में ऊंचे स्तर पर असंगठित रोजगार का माहौल तैयार हुआ, जो समकालीन भारतीय राजनीतिक अर्थव्यवस्था का अहम बिंदु है।**

इस लिहाज से भारत के नीति-निर्माताओं के पास श्रम अधिकारों के लिए जमीन तैयार कर इसे लागू करने की चुनौती है, जिसमें राष्ट्रीय श्रम बाजार के लिए व्यापक सोच हो। इस तरह के विजन में साफ तौर पर प्रमुख श्रम मानकों का जिक्र होना चाहिए, जिसमें राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी का मामला भी शामिल हो। यह नीतिगत एजेंडे में सबसे आगे होना चाहिए, ताकि श्रम बाजार में असंगठित पक्ष की दिक्कत से निपटा जा सके। साथ ही, सामाजिक सुरक्षा पर विमर्श को विकास और संग्रह के दबदबे वाले प्लेटफॉर्म पर रखने की जरूरत है। मौजूदा आर्थिक परिदृश्य में श्रम की चिंताओं को दूर करने से मुल्क के इंकार का कारण 'सस्ती श्रम व्यवस्था' का फायदा उठाना है।

हालांकि, इस तरह का रवैया सैद्धांतिक और वैश्विक अनुभवों, दोनों लिहाज से सवाल करने लायक है। संगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए व्यापक स्तर पर सामाजिक

सुरक्षा सुनिश्चित करने की सख्त जरूरत है, ताकि उनकी कामकाजी हालतों में सुधार हो सके और सम्मान के साथ जिंदगी जीने में मदद मिले। ऐसा करने के लिए पोषण, सफाई, स्वास्थ्य और शिक्षा जैसी बुनियादी सेवाओं में चीजों का विस्तार करने और इसमें सुधार करने पर एक साथ फोकस करना पड़ेगा। इससे श्रमिकों की भौतिक और सामाजिक हालत में सुधार होगा और अधिकांश श्रमिकों की असुरक्षा में बढ़ोतरी की प्रक्रिया को उल्टा करने में मदद मिलेगी। □

### संदर्भ

- झा, प्रवीण: द वेल-बीइंग ऑफ लेबर इन कंटेपरी इंडियन इकॉनॉमी: वॉट्स एक्टिव लेबर बाजार पॉलिसी गॉट टू डू विथ इट? जेनेवा: आईएलओ, 2009
- झा, प्रवीण: 'लेबर इन कंटेम्परी इंडिया' ओयूपी कैंटलॉग, 2016
- झा, प्रवीण: 'लेबर इन नियो लिबरल इंडिया, सेमिनार, 689, 2017
- मजूमदार, इंद्राणी व एन नीता: जेंडर डायमेंशंस: एंप्लॉयमेंट ट्रेंड्स इन इंडिया, 1993-94 से 2009-10 तक, ऑकेजनल पेपर नंबर 56, सेंटर फॉर वुमंस डिवेलपमेंट स्टडीज, 2011
- एनएसएसओ: असंगठित क्षेत्र और भारत में रोजगार की स्थिति (जून 2011-जुलाई 2012) एनएसएसओ, जुलाई 2014
- पपोला, टीएस और पार्थ प्रतिम साहू: 'ग्रोथ एंड स्ट्रक्चर ऑफ एंप्लॉयमेंट इन इंडिया' इंस्टीट्यूट फॉर स्टडीज इन इंडस्ट्रियल डिवेलपमेंट, नई दिल्ली, 2012
- रवींद्रन, गोविंदन, रत्न एम सुदर्शन और जोएन वनेक: 'होम बेस्ड वर्कर्स इन इंडिया: स्टैटिस्टिक्स एंड ट्रेंड्स' डब्ल्यूआईजीओ स्टैटिस्टिकल ब्रीफ 10, 2013
- वर्ल्ड एंप्लॉयमेंट सोशल आउटलुक, आईएलओ: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_443472.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_443472.pdf)
- एनएसएसओ: असंगठित क्षेत्र और भारत में रोजगार की स्थिति (जून 2011 और जुलाई 2012)। एनएसएसओ, जुलाई 2014, पृष्ठ 11

### प्रयुक्त शब्द संक्षेप

- आईएलओ : इंटरनेशनल लेबर आर्गनाइजेशन
- एनएसएसओ : नेशनल सेंटल सर्वे ऑर्गनाइजेशन

सामान्य अध्ययन के लिए भारत का सर्वश्रेष्ठ संस्थान...

IAS

PCS

ISO 9001 : 2008 Certified



Committed to Excellence

Distance Learning Programme

सामान्य अध्ययन  
(प्रारंभिक + मुख्य परीक्षा)

30  
Booklets  
₹ 12,500/-

Niraj Singh  
(Managing Director)

IAS : 2017-18

Divyasen Singh  
(Co-ordinator)

# सामान्य अध्ययन

दिल्ली केन्द्र

फाउंडेशन बैच **21<sup>st</sup>** **APRIL**  
(निःशुल्क कार्यशाला) **11:45 AM**

इलाहाबाद केन्द्र  
Complete preparation for IAS/PCS  
**GS Foundation Batch**  
**10** **APRIL**  
08:00 AM

लखनऊ केन्द्र  
सामान्य अध्ययन  
**Gateway Batch/UP Special**  
**10** **APRIL**  
8 AM/6:30 PM

जयपुर केन्द्र  
**IAS/RAS**  
**Foundation Batch**  
**07** **APRIL**  
08 AM / 5 PM

**DELHI CENTRE**

705, 2nd Floor, Main Road,  
Mukherjee Nagar, Delhi-110009  
Ph.: 011-27658013, 7042772062/63

**ALLAHABAD CENTRE**

GS World House, Stainly Road,  
Near Traffic Choraha, Allahabad  
Ph.: 0532-2266079, 8726027579

**LUCKNOW CENTRE**

A-7, Sector-J, Puraniya Chauraha  
Aliganj, Lucknow  
Ph.: 0522-4003197, 8756450894

**JAIPUR CENTRE**

Hindaun Heights 57, Shri Gopal Ngr,  
Near Mahesh Ngr Police Station,  
Jaipur Ph.: 7340020323, 7340020324

<http://www.gsworldias.com> || <http://facebook.com/gsworld1> || 9654349902



## भारत में श्रम सुधार

श्रीरंग झा



कानून तभी प्रभावी होंगे, जब वे सार्वभौमिक रूप से लागू हों- जिसमें संगठित और असंगठित क्षेत्रों के श्रमिक शामिल हों। श्रम बाजार में व्यापक समग्र राष्ट्रीय श्रम नीति विकसित किए बिना एक विधायी हस्तक्षेप असंभव है। इस तरह भारत सरकार को पहले श्रमिक मुद्दों पर राष्ट्रीय नीति की रूपरेखा को लेकर आम सहमित बनाने पर ध्यान देना चाहिए, बजाय कि उद्योगों को खुश करने के लिए श्रम कानूनों के कुछ प्रावधान लागू करते रहने के दृष्टिकोण से आगे बढ़ते रहने के

**श**म सुधारों का अर्थ अक्सर श्रम कानूनों में बदलाव के तौर पर लिया जाता है, ताकि उद्यमी और उद्योगपति अपना व्यवसाय राज्य द्वारा दंडात्मक कार्यवाही के डर और राज्य के अनुकूल होने की परेशानी के बिना चला सकें। हालांकि इसका दायरा बहुत सीमित है, क्योंकि श्रम सुधार सिर्फ श्रम कानूनों में छोटे-छोटे बदलाव करने या फिर छिट-पुट तरीके से सामाजिक सुरक्षा के मानकों को विस्तार दे देने की बजाय श्रम बाजार में हर स्तर पर मरम्मत की मांग करते हैं।

दिलचस्प रूप से यह भारत में श्रम सुधार के लिए सबसे मुफीद समय है। इसके दो कारण हैं- पहला, चीन तेजी से निर्माण केंद्र के रूप में अपना असर खो रहा है क्योंकि वहां पिछले एक दशक में श्रम लागत दोगुनी-तिगुनी हुई है और दूसरा यह कि भारत सरकार वास्तव में मेक इन इंडिया को लेकर प्रतिबद्ध है और निवेशकों व बड़े व्यवसायियों को देश में अपना निर्माण केंद्र बनाने के लिए आकर्षित करने के लिए प्रयासरत है। मेक इन इंडिया की सफलता इस बात पर निर्भर करेगी कि कितनी जल्दी और तेजी से श्रम सुधारों पर आगे काम किया जाता है।

मोटे तौर पर, श्रम सुधार प्रतिस्पर्धा के जरिये श्रम उत्पादकता बढ़ाने से संबंधित हैं। दुर्भाग्य ये है कि भारतीय श्रम बाजार में सुधारों की गति काफी धीमी है। यहां तक कि भारत में 1991 में शुरू हुई वैश्वीकरण और उदारीकरण की प्रक्रिया ने भी अब तक श्रम बाजार को बहुत ही सीमित रूप से प्रभावित किया है।

इसमें कोई आश्चर्य नहीं कि श्रम बाजार में सख्ती, पुराने श्रम कानून और विशिष्ट कौशल की कमी की वजह से भारत ने दुनिया का विनिर्माण केंद्र बनने का अवसर खोया है। बीते 25 वर्षों से भारत सरकार ने श्रम कानूनों में सिर्फ छिटपुट बदलाव लाने की कोशिशों की हैं।

फिर भी, जब बात चमड़े के सामान, वस्त्र (परिधान, सहायक उपकरण, आदि), रत्न और गहने, खेल के सामान, हथियार और गोला-बारूद, फर्नीचर, रबड़ के उत्पादों, गढ़े हुए धातु के उत्पादों आदि जैसे श्रम प्रधान क्षेत्रों में, प्रत्यक्ष विदेशी निवेश को आकर्षित करने की आती है, तो भारत में श्रम बाजार भावशून्य नजर आता है।

यह जरूरी है कि श्रम सुधारों को समग्र रूप में देखा जाए, ताकि भारत दुनिया का विनिर्माण केंद्र बनकर श्रम मानकों से समझौता किए बिना उच्च श्रम उत्पादकता, लचीली श्रम बाजार प्रक्रिया और कम श्रम लागत के साथ जनसांख्यिकीय लाभ प्राप्त कर सके।

भारतीय श्रम बाजार को खराब किया है पुराने श्रम कानूनों की जटिलताओं, लापरवाही भरे नौकरशाही नियंत्रण और भ्रष्ट निरीक्षणालयों ने, जिनके पास श्रमिकों के कल्याण की कीमत पर अतिसंवेदनशील कारखाना मालिकों का फायदा उठाने की असीमित क्षमताएं हैं।

इसलिए श्रम बाजार का उदारीकरण इस समय की सबसे बड़ी और जरूरी मांग है। यह भी आवश्यक है कि श्रम कानून प्रगतिशील हों, नौकरशाही नियंत्रण की जगह पारदर्शी शासन प्रणाली लाई जाए

लेखक नयी दिल्ली स्थित एपीजे स्कूल ऑफ मैनेजमेंट में एसोसिएट प्रोफेसर तथा सेंटर फॉर पब्लिक पॉलिसी के संयोजक हैं। श्रम सुधार, सामाजिक विकास, कॉरपोरेट सामाजिक दायित्व, विकाससहित विस्थापन लघु वित्तीयन आदि उनके पसंदीदा विषयों में शामिल हैं। ईमेल: [jha.srirang@gmail.com](mailto:jha.srirang@gmail.com)

और कारखाना निरीक्षण एवं अनुपालन की त्रुटिपूर्ण प्रणाली को श्रम मानकों के स्वैच्छिक पालन से दूर किया जाए। यह कहने की जरूरत नहीं कि श्रम बाजार उदारीकरण बड़े स्तर पर रोजगार में लचीलापन, कौशल विकास और रोजगार सृजन के अवसर बढ़ाने का काम करेगा। हालांकि मुक्त बाजार समर्थक बाजार के उभरते परिदृश्य से जुड़ी अपेक्षाओं के अनुसार कर्मचारी को नौकरी पर रखने, निकालने और रोजगार से जुड़े तमाम नियमों और शर्तों को नियमित करने के मामलों में श्रमिक कानूनों में संशोधन पर काफी जोर देते हैं। इस तरह की चरम स्थिति न सिर्फ गलत है बल्कि श्रम सुधारों को विनिर्माण और सेवा क्षेत्रों में प्रतिस्पर्धा की नींव के रूप में बदलने के रास्ते में एक बड़ा अवरोध भी है।

एक अन्य वैचारिक स्तर पर किसी भी कीमत पर प्रबंधकीय विशेषाधिकार रखने और मालिकों को कर्मचारियों की भर्ती करने, निकालने संबंधी अनियमित शक्ति देने वाले नव उदारवादियों के मुक्त श्रम बाजार के विचार के उलट कर्मचारियों के सशक्तीकरण और कौशल विकास के जरिये पुराने श्रम कानूनों के पुर्नगठन और श्रम बाजार में लचीलापन लाने की वकालत की जाती है।

यह सच है कि आजादी के बाद से ही भारतीय श्रमिक बाजार अनुपालन आधारित मानसिकता के साथ काम कर रहा है, भारत सरकार के साथ-साथ राज्य सरकारें भी देश में श्रम सुधारों की उभरती जरूरत के साथ-साथ बदलाव करती दिखती हैं, ताकि वैश्वीकरण, पूंजी बाजार, वस्तु बाजार और श्रमिक बाजार के एकीकरण के साथ चला जा सके। इस तरह अनुपालन का दबाव और निरीक्षणकर्ताओं का डर पिछले 25 वर्षों के दौरान कम हुआ है। दिलचस्प यह है कि सरकार खुद ही अनुबंधित श्रम अधिनियम की अनदेखी कर अनुबंधित श्रम की सबसे बड़ी नियोक्ता बनकर सामने आई है। इसमें आश्चर्य नहीं है कि निजी कंपनियां अपने अहम कार्यों के लिए अनुबंधित श्रमिकों को रोजगार देने को लेकर और भी ज्यादा उत्साहित हैं, जो कि लगभग नामुमकिन होता अगर सरकार श्रम कानूनों के अनुपालन के बारे में गंभीर होती। यहां तक कि न्यायलय

भी औद्योगिक विवादों के मसलों पर फ़ैसला सुनाने को लेकर अत्यधिक विवेकशील हो गई है।

हालांकि भारत सरकार ने श्रमिक कानूनों पर अपनी स्थिति को थोड़ा लचीला किया है, फिर भी वह अभी रोजगार के सभी नियमों और शर्तों का नियंत्रण बिना राज्य के नियमों के दोनों पार्टियों के बीच स्वैच्छिक अनुबंध पर आधारित नियोक्ताओं के हाथ में पूरी तरह देने को तैयार नहीं है।

योजना आयोग (2001) के अध्ययन में इस मामले पर विचारों का स्पष्टीकरण सामने आता है- वस्तु बाजार की तुलना में श्रम बाजार को नियमित करने की जरूरत क्यों ज्यादा है, इसकी वजह सर्वविदित है। श्रमिक कोई वस्तु नहीं हैं, वे इंसान हैं और नागरिक हैं और स्वतंत्र कर्मचारी भी किसी मालिक-कर्मचारी संबंध में सबसे कमजोर

**यह सच है कि आजादी के बाद से ही भारतीय श्रमिक बाजार अनुपालन आधारित मानसिकता के साथ काम कर रहा है, भारत सरकार के साथ-साथ राज्य सरकारें भी देश में श्रम सुधारों की उभरती जरूरत के साथ-साथ बदलाव करती दिखती हैं, ताकि वैश्वीकरण, पूंजी बाजार, वस्तु बाजार और श्रमिक बाजार के एकीकरण के साथ चला जा सके।**

वादी है। ये विचार कुछेक क्षेत्रों में श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करने वाले कानून को न्यायोचित ठहराते हैं, मसलन सामूहिक सौदेबाजी के लिए यूनियन बनाना, न्यूनतम दायित्व तय करना, जिन्हें मालिकों को सामाजिक लाभ, स्वास्थ्य और कर्मचारियों की सुरक्षा, महिला कर्मचारियों के लिए विशेष सुविधाओं का प्रावधान, शिकायत निवारण तंत्र स्थापित करने इत्यादि के आधार पर पूरा करना चाहिए। यह विकसित और विकासशील दोनों देशों में एक स्वीकार्य अभ्यास है, हालांकि इसमें प्रत्येक देश के अनुसार कानून की प्रकृति भिन्न होती है।

भारत सरकार श्रमिक और प्रबंधन दोनों के हितों की रक्षा करने को लेकर एक समान रूप से विचारशील है। यह विचार योजना आयोग (2001) के अध्ययन से लिए गए निम्नलिखित अवलोकन में समाहित है-

“इसमें कोई शक नहीं कि हमें श्रमिक हितों को वैध बनाने के लिए श्रम कानून चाहिए, लेकिन इसके आधार पर सामने आने वाली कानूनी रूपरेखा में कर्मचारियों के कानूनी अधिकारों की रक्षा के उद्देश्य और समान रूप से अहम कुल रोजगार को बढ़ाने के लिए दक्षता और प्रोत्साहन बढ़ाने के लक्ष्य में उचित संतुलन सुनिश्चित होना चाहिए। कानून और उसे क्रियावित करने का तरीका ऐसा होना चाहिए, जिसमें नियोक्ता श्रमिक उत्पादकता को बढ़ाने के लिए प्रोत्साहन राशि देने की व्यवस्था कर सके। इसमें श्रमिक बल को तकनीक और बाजार में आ रहे बदलावों के अनुकूल बनाने और पुर्नगठित करने की प्रक्रिया में लचीलापन शामिल है। इस लचीलेपन की जरूरत बढ़ी है क्योंकि उदारीकरण और वैश्वीकरण ने लचीलेपन पर लाभांश तय कर दिए हैं।”

### श्रमिक बाजार सुधार के रास्ते में अवरोध

श्रम कानून भारत में उद्योग अनुकूल श्रमिक बाजार तैयार करने के मार्ग में सबसे बड़ा रोड़ा है। श्रम कानून लगातार कर्मचारियों के अधिकारों को बरकरार रखते आ रहे हैं, जबकि बाजारी प्रतियोगिता घरेलू उद्योगों की रक्षा करने वाला कवच 1991 के बाद गायब हो गया। वैश्वीकरण और उदारीकरण का 1991 में प्रसार हुआ, जिसने अंतरराष्ट्रीय उद्योगपतियों को भारतीय बाजार में आने की अनुमति दी और इस तरह मूल रूप से ही व्यापार और व्यापारिक प्रक्रिया को बदल दिया। श्रम कानूनों का दिहाड़ी मजजूदी तीसरे पक्ष के रोजगार जैसे उभरते ट्रेंड्स के अनुसार बदलना जरूरी है। साथ ही यह सुनिश्चित करना भी जरूरी है कि कर्मचारियों के मूलभूत अधिकार सुरक्षित हों और श्रम मानकों को उद्योगों एवं संगठित के साथ-साथ असंगठित क्षेत्रों में भी क्रियावित किया जाए।

देश भर में महत्वपूर्ण कौशल की कमी का भारतीय श्रमिक बाजार पर गंभीर प्रभाव होता है। पुराने पड़ चुके श्रम कानूनों से भी ज्यादा यह मुद्दा श्रमिक बाजार को प्रत्यक्ष विदेशी निवेश के लिए अनुपयुक्त और गैर आकर्षक बनाता है। यहां तक सूक्ष्म लघु और मध्यम उद्यमों में बड़े घरेलू उद्यमियों के साथ-साथ नये उद्यमियों को भी कुशल

श्रमशक्ति की कमी का सामना करना पड़ता है। योजना आयोग (2001) के एक अध्ययन में बताया गया था कि ग्रामीण क्षेत्रों में सिर्फ 10.1 प्रतिशत पुरुष कर्मचारी और 6.3 प्रतिशत महिला कर्मचारियों के पास विशेष कार्य कौशल है, जबकि शहरी क्षेत्रों में सिर्फ 19.6 प्रतिशत पुरुष कर्मचारी और 11.2 प्रतिशत महिला कर्मचारियों के पास इस तरह का कोई खास कौशल होता है। इससे भी ज्यादा यह कि सिर्फ 20-24 वर्ष की आयु के वैश्विक श्रम बल का सिर्फ पांच प्रतिशत भारतीय श्रम बल है, जिसके पास पेशेवर या व्यवसायिक कौशल है। वही औद्योगिक देशों में ये आंकड़ा 60 से 80 प्रतिशत के बीच है। (योजना आयोग, 2001)

व्यवसायिक कौशल के अर्थ में, भारत कुछ विकासशील देशों जैसे मेक्सिको से भी बुरी स्थिति में है। मेक्सिको में व्यवसायिक प्रशिक्षण प्राप्त युवाओं का संख्या 28 प्रतिशत तक है (योजना आयोग 2001) एक समग्र श्रम नीति का अभाव एक उदार श्रम बाजार को विकसित करने के रास्ते में एक प्रमुख रुकावट है, देश में प्रतियोगी विनिर्माण और सेवा उद्योग के इको-सिस्टम बनाने में योगदान कर सकता है। इस तरह के कई अच्छे शोध अध्ययन, रिपोर्ट, सुझाव संबंधी बैठकें इत्यादि रही हैं। फिर भी एक समग्र राष्ट्रीय श्रमिक नीति का लक्ष्य बहुत दुष्कर है। जबकि सरकार समय-समय पर श्रम कानूनों में सुधार में शामिल रही है।

इसके अतिरिक्त राष्ट्रीय निर्माण नीति, बाल मजदूरी पर राष्ट्रीय नीति, कौशल विकास पर राष्ट्रीय नीति, राष्ट्रीय रोजगार नीति, एचआईवी/एड्स पर राष्ट्रीय नीति और कार्यस्थल पर सुरक्षा, सेहत व पर्यावरण संबंधी नीति में श्रम मुद्दों के संदर्भ मिलते हैं। श्रम नीति पर अंतिम अनुरेख तीसरी पंचवर्षीय योजना के ड्राफ्ट में मिले थे, जो अब बहुत पुराना है। ऐसे दिशाहीन और तदर्थ प्रयासों ने वैश्विक रुझानों के अनुरूप श्रम बाजार को उदार बनाने में कोई अच्छा काम नहीं किया है।

भारत के लिए पुराने पड़ चुके श्रम कानूनों में बदलाव भारत में श्रम सुधारों का केंद्रीय विषय रहा है। योजना आयोग (2001) ने निम्नलिखित शब्दों में इस

चर्चा का मूल शामिल किया है-इन सभी कानूनों की व्यापक समीक्षा निश्चित रूप से जरूरी है। इन्हें सरल बनाने और मौजूदा आर्थिक परिस्थितियों विशेष तौर पर वर्तमान अंतरराष्ट्रीय प्रथाओं के अनुकूल बनाने की जरूरत है। कभी-कभी इतनी समस्या कानून के साथ नहीं होती, जितनी लंबी कानूनी प्रक्रिया के कारण होती है, जो कि श्रमिकों को काम पर रखने की लागत और इससे जुड़ी परेशानियों को बढ़ाता है। प्रवर्तन मशीनरी के साथ भी समस्याएं हैं, मसलन कानून लागू करने के लिए नियुक्त विभिन्न निरीक्षणकर्ता। उद्योगों द्वारा भी समय-समय पर शिकायतों की गई हैं कि यह मशीनरी इन अत्यधिक ताकतों का इस्तेमाल नियुक्तों को प्रताड़ित करने में करती है। निरीक्षणकर्ता कई तरह से रिश्वत की मांग करते हैं, जिससे छोटे उद्यमियों की लागत काफी बढ़ जाती है। समान रूप से मजदूर संघों द्वारा इसके उलट विचार प्रकट किए गए हैं। उनके अनुसार श्रमिक सुधार मशीनरी को और भी मजबूत किए जाने की जरूरत है ताकि श्रम कानूनों को और बेहतर तरीके से लागू किया जा सके।

मौजूदा श्रम कानूनों से विचित्रता, दोहराव और अस्पष्टता को खत्म करना महत्वपूर्ण है ताकि उद्योग कानून के किसी डर के बिना देश में श्रम बाजार की पूरी क्षमता का लाभ उठाने की स्थिति में हों। बल्कि जहां तक रोजगार प्रथाओं का संबंध है, श्रम कानूनों को एक सक्षम माहौल को बढ़ावा देना चाहिए। जितना जल्दी हम अनुपालन की मानसिकता से उबरेंगे, उतना ही बेहतर निर्माण और सेवा क्षेत्र में हमारी वैश्विक प्रतिस्पर्धा के अवसर होंगे। यह सही समय है जब सरकार को सभी मौजूद श्रम कानूनों को एक समग्र कानून बनाने पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए, जिसमें श्रम प्रबंधन संबंध, सामाजिक सुरक्षा, कार्यस्थल पर सुरक्षा, कल्याणकारी प्रस्ताव, रोजगार के नियम व शर्तें, मजदूर संघों की मान्यता और इन सबसे अधिक अंतरराष्ट्रीय श्रमिक मानकों को लागू करने वाली विशेष धाराएं हों। ऐसी विधायी व्यवस्था प्रांतीय सरकारों के लिए एक आदर्श होगी। हो सकता है कि प्रांतीय सरकारें केन्द्रीय विधान को अपना लें और क्षेत्रीय विशिष्टताओं को समायोजित करने के लिए थोड़ा भिन्नता

वाले समान लोगों के साथ आए। इसके अलावा, इस तरह के कानून तभी प्रभावी होंगे, जब वे सार्वभौमिक रूप से लागू हों-जिसमें संगठित और असंगठित क्षेत्रों के श्रमिक शामिल हों। श्रम बाजार में व्यापक समग्र राष्ट्रीय श्रम नीति विकसित किए बिना एक विधायी हस्तक्षेप असंभव है। इस तरह भारत सरकार को पहले श्रमिक मुद्दों पर राष्ट्रीय नीति की रूपरेखा को लेकर आम सहमित बनाने पर ध्यान देना चाहिए, बजाय कि उद्योगों को खुश करने के लिए श्रम कानूनों के कुछ प्रावधान लागू करते रहने के दृष्टिकोण से आगे बढ़ते रहने के।

क्योंकि पिछले 25 सालों के दौरान कई तरह के अध्ययन, सुझाव और सुधार सामने आ चुके हैं, इसलिए सभी की आम सहमति से राष्ट्रीय श्रमिक नीति का मसौदा तैयार करना आसान होगा। बकि अत्यधिक स्वचालित विनिर्माण क्षेत्र के कारण देश में बेरोजगारी बहुत तेजी से बढ़ रही है यह भी जरूरी है कि भारत सरकार नये अवसर पैदा करे। हालांकि मेक इन इंडिया ने पहले ही निवेश आकर्षित करना शुरू कर दिया है, फिर भी निर्माण क्षेत्र में नौकरियां नहीं बढ़ी हैं। इसलिए भारत सरकार को युवा आबादी के बड़े वर्ग के लिए रोजगार के अवसर पैदा करने पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए। इस लक्ष्य को उच्च शिक्षा के साथ व्यवसायिक प्रशिक्षण को जोड़कर प्राप्त किया जा सकता है। असल मायने में श्रम सुधार तब होंगे, जब श्रम बाजार अत्यधिक कुशल लोगों से भरपूर होंगे, जो प्रताड़ित किए जाने के डर के बिना निर्माण और सेवा उत्पादन में शामिल होने के लिए तैयार होंगे।

श्रम कानूनों में बदलाव के भारत सरकार के हालिया कदमों का स्वागत किया जाना चाहिए, वहीं उनकी दक्षता को बढ़ाकर श्रमिक बाजार को सशक्त बनाने पर भी समान ध्यान दिया जाना चाहिए। □

## संदर्भ

- झा, श्रीरंग, 2015 मेक इन इंडिया, एफआईआईबी बिजनेस समीक्षा, संस्करण. 4, अंक. 2, जून 2015.
- योजना आयोग, 2001, रोजगार के अवसरों पर कार्यबल की रिपोर्ट
- [http://planningcommission.nic.in/aboutus/taskforce/tk\\_empopp.pdf](http://planningcommission.nic.in/aboutus/taskforce/tk_empopp.pdf)

भविष्य के IAS, IPS तथा IRS अधिकारियों की मार्गदर्शिका  
**UPSC सिविल सेवा परीक्षा**  
 की तैयारी के लिए आपके सशक्तिकरण हेतु उपयोगी पुस्तकें

| शीघ्र प्रकाशित                            |   |   |   |
|---|---|---|---|
| <p>₹ 275/-</p> <p>ISBN: 9789352605408</p> | <p>₹ 595/-</p> <p>ISBN: 9789352604708</p> | <p>₹ 395/-</p> <p>ISBN: 9789352602452</p> | <p>₹ 395/-</p> <p>ISBN: 9789352602308</p> |
| <p>₹ 295/-</p> <p>ISBN: 9789352602292</p> | <p>₹ 485/-</p> <p>ISBN: 9789385965951</p> | <p>₹ 350/-</p> <p>ISBN: 9789352602339</p> | <p>₹ 395/-</p> <p>ISBN: 9789385880179</p> |
| <p>₹ 295/-</p> <p>ISBN: 9789352602384</p> | <p>₹ 325/-</p> <p>ISBN: 9789352602407</p> | <p>₹ 445/-</p> <p>ISBN: 9789385965968</p> | <p>₹ 425/-</p> <p>ISBN: 9789385965975</p> |

Prices are subject to change without prior notice.

**मैकग्रॉ हिल एजुकेशन ( इंडिया ) प्राइवेट लिमिटेड**

बी-4, सैक्टर 63, जनपद गौतम बुद्ध नगर, नोएडा, उत्तर प्रदेश-201 301

टोल फ्री नं०: 1800 103 5875 | ई-मेल: reachus@mheducation.com | खरीदें @ www.mheducation.co.in

संपर्क करें @ [f](https://www.facebook.com/McGrawHillEducationIN) /McGrawHillEducationIN [t](https://www.twitter.com/MHEducationIN) /MHEducationIN [in](https://www.linkedin.com/company/McGraw-Hill-Education-India) /Company/McGraw-Hill-Education-India







## भारत में असंगठित श्रम बाजार

ए श्रीजा



‘मेक इन इंडिया’, डिजिटल इंडिया, स्वच्छ भारत अभियान जैसी प्रमुख योजनाओं से भी रोजगार सृजन की संभावना बनती है। इसके अतिरिक्त उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए प्रारंभ की गई योजनाओं जैसे स्टार्टअप इंडिया, स्टैंडअप इंडिया, मुद्रा, एस्पायर, अटल इनोवेशन मिशन, प्रधानमंत्री युवा योजना आदि के माध्यम से भी अधिक से अधिक रोजगार उत्पन्न होने की उम्मीद है। संक्षेप में, जबकि विधायी और योजनाबद्ध पहल अधिक से अधिक असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करेंगी, यह भी आवश्यक है कि नई नौकरियों की प्रकृति भी शिष्ट और सम्माननीय हो

**भा**रतीय श्रम बाजार की प्रकृति विरोधाभासी है जिसमें 92 प्रतिशत श्रमशक्ति असंगठित क्षेत्र में कार्यरत है और 10 प्रतिशत से कम संगठित क्षेत्र में। असंगठित क्षेत्र में कार्य करने का एक बहुत बड़ा कारण औपनिवेशिक काल के बाद से आज तक मौजूद सामाजिक-आर्थिक कारक हैं। औपनिवेशिक शासन के दौरान औद्योगिकीकरण का पैटर्न कुछ ऐसा था कि कच्चे माल का निर्यात और तैयार उत्पादों का आयात किया जाता था। ब्रिटेन की औद्योगिक क्रांति का प्रभाव भारतीय अर्थव्यवस्था पर नहीं पड़ा था। हां, प्रथम विश्व युद्ध के दौरान युद्ध की जरूरतों को पूरा करने के लिए फैक्ट्री आधारित निर्माण कार्य शुरू हुआ लेकिन स्वतंत्रता के बाद देश की अर्थव्यवस्था कृषि प्रधान थी जिसमें श्रमिकों की संख्या बहुत कम थी। गैर-कृषि क्षेत्र में अंतर जातीय प्रतिद्वंद्विता मौजूद थी क्योंकि अधिकतर गैर-कृषि कार्य जाति आधारित था। उद्यमशीलता कुछ समुदायों तक सीमित थी और जो उद्योग सामने आए थे, वे लोहे, इस्पात, खनन, कपड़ा, न्यूजप्रिंट इत्यादि पर आधारित थे। यहां भी मजदूरों की संख्या कम थी।

स्वतंत्रता के बाद औद्योगिकीकरण की महालनोबिस नीति ने पूंजीगत उद्योगों पर ध्यान केंद्रित किया। इसके अतिरिक्त गैर-कृषि क्षेत्र में ग्रामीण सहकारी संघ की स्थापना की गई और कुछ विशिष्ट उद्योगों को छोटे एवं मध्यम दर्जे के उद्यमों के लिए संरक्षित किया गया। इसलिए कृषि, हस्तशिल्प, हथकरघा, छोटे और ग्रामीण उद्योगों जैसे श्रम गहन क्षेत्रों का पर्याप्त विस्तार नहीं हुआ। ये क्षेत्र आकार में छोटे रह गए और इनकी प्रकृति असंगठित ही बनी

रही। कुल रोजगार में असंगठित क्षेत्र का हिस्सा 1977-78 में 92.2 प्रतिशत था जो 1993-94 में 92.7 प्रतिशत हो गया। अतः ऐतिहासिक रूप से भारत के पास नब्बे के दशक के शुरुआती वर्षों में उदारीकरण और वैश्वीकरण के प्रारंभ होने से पहले ही एक बड़ी असंगठित श्रमशक्ति मौजूद थी जो लगातार बढ़ती ही गई।

असंगठित क्षेत्र के उद्यमों का राष्ट्रीय आयोग (एनसीईयूएस) असंगठित क्षेत्र को ऐसे अनिगमित निजी उद्यम कहता है जिनके स्वामी मालिकाना या साझेदारी के आधार पर माल और सेवाओं की बिक्री और उत्पादन में लगे व्यक्ति या परिवार होते हैं और जिनमें दस से कम व्यक्ति कार्य करते हैं। चूंकि असंगठित श्रमिक संगठित और असंगठित, दोनों क्षेत्रों में हैं इसलिए एनसीईयूएस उन्हें इस प्रकार पारिभाषित करता है- ‘असंगठित श्रमिक ऐसे श्रमिक होते हैं जोकि असंगठित क्षेत्र या घरों में काम करते हैं, लेकिन उनमें नियोक्ता द्वारा प्रदत्त सामाजिक सुरक्षा लाभ वाले नियमित श्रमिक शामिल नहीं हैं। संगठित क्षेत्र के ऐसे श्रमिक भी उनमें शामिल होते हैं जिन्हें नियोक्ता द्वारा रोजगार और सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त नहीं होता।’ एनएसएसओ यूनिट स्तर के आंकड़ों पर एनसीईयूएस की परिभाषा को लागू करते हुए असंगठित रोजगार की प्रवृत्ति तालिका -1 में देखी जा सकती है।

1999-2000 में देश में संगठित या असंगठित क्षेत्र में असंगठित रोजगार 91.9 प्रतिशत था, जोकि 2004-05 में बढ़कर 92.2 प्रतिशत हो गया (तालिका-1)। असंगठित क्षेत्र में श्रमशक्ति के उच्च अनुपात का एक कारण यह है कि 50 प्रतिशत से ज्यादा लोग स्व-रोजगार प्राप्त हैं और असंगठित कृषि

लेखिका भारतीय आर्थिक सेवा की अधिकारी हैं। संप्रति नीति आयोग में बतौर निदेशक पदस्थापित हैं। वह कौशल विकास, श्रम तथा रोजगार सृजन जैसे विषयों पर काम कर रही हैं। आलेख में व्यक्त विचार निजी हैं। ईमेल: srija.a@nic.in

**तालिका 1 : संगठित और असंगठित क्षेत्रों में संगठित और असंगठित रोजगार\***

| 1999-2000 |         |        |         |        |
|-----------|---------|--------|---------|--------|
|           |         | संगठित | असंगठित | कुल    |
| औपचारिक   | संख्या* | 33.7   | 1.4     | 35     |
|           | हिस्सा# | (62.3) | (0.41)  | (8.8)  |
| अनौपचारिक | संख्या* | 20.5   | 341.3   | 361.7  |
|           | हिस्सा# | (37.9) | (99.6)  | (91.2) |
| कुल       | संख्या* | 54.1   | 342.6   | 396.8  |
|           | हिस्सा# | (13.6) | (86.3)  | 100    |
| 2004-05   |         |        |         |        |
| औपचारिक   | संख्या* | 32.06  | 1.35    | 33.41  |
|           | हिस्सा# | (52)   | (0.3)   | (7.30) |
| अनौपचारिक | संख्या* | 29.54  | 396.66  | 426.2  |
|           | हिस्सा# | (48)   | (99.7)  | (92.7) |
| कुल       | संख्या* | 61.61  | 398.01  | 459.61 |
|           | हिस्सा# | (13)   | (87)    | 100    |
| 2011-12   |         |        |         |        |
| औपचारिक   | संख्या  | 37.18  | 1.39    | 38.56  |
|           | हिस्सा  | (45.4) | (0.4)   | (8.1)  |
| अनौपचारिक | संख्या  | 44.74  | 390.92  | 435.66 |
|           | हिस्सा  | (54.6) | (99.6)  | (91.9) |
| कुल       | संख्या  | 81.92  | 392.31  | 474.23 |
|           | हिस्सा  | (17.3) | (82.7)  | 100    |

\*10 लाख में # कुल बाजार में प्रतिशत

स्रोत: एनएसएसओ रोजगार-बेरोजगारी सर्वेक्षण 1999-2000, 2004-05 और 2011-12 के युनिट लेवल डेटा पर आधारित

क्षेत्र में लगे हुए हैं। इस दौरान एक ओर भारी उद्योगों पर बल दिया गया और दूसरी ओर एसएमई को संरक्षण देने की नीति के चलते उपभोक्ता वस्तु क्षेत्र का पर्याप्त विस्तार नहीं हुआ। परिणामस्वरूप मैनुफैक्चरिंग क्षेत्र में गुणवत्तापूर्ण रोजगार का सृजन नहीं हुआ, चूँकि मैनुफैक्चरिंग इकाइयाँ सब्सिडी का लाभ प्राप्त करने के लिए लघु स्तरीय ही बनी रहीं। नब्बे के दशक के बाद सार्वजनिक क्षेत्र में विनिवेश की नीति के कारण विदेशी कंपनियों की प्रतिस्पर्धा में वृद्धि हुई और संगठित क्षेत्र में भी असंगठित रोजगार का सृजन हुआ। संगठित क्षेत्र में असंगठित रोजगार का हिस्सा 1999-2000 में 37.9 प्रतिशत से बढ़कर 2004-05 में 48 प्रतिशत और 2011-12 में 54.6 प्रतिशत हो गया।

पिछले चार दशकों में भारत ने हिंदू वृद्धि दर को पीछे छोड़ दिया है और तेजी से

उभरती अर्थव्यवस्था बन गया है। इसी ढांचागत परिवर्तन के चलते कृषि क्षेत्र में रोजगार में गिरावट हुई और निर्माण एवं कम कुशल सेवा क्षेत्र में असंगठित रोजगार बढ़ा। उदारीकरण के बाद के दौर में विश्वव्यापी प्रतिस्पर्धा के बढ़ने और संरक्षण एवं सब्सिडी के घटने से जोखिम बढ़ने लगा और उद्यमियों को यह मुफीद लगा कि अपने उद्यम के आकार का विस्तार न किया जाए ताकि उनके लिए नियम-कानूनों को ताक पर रखना आसान हो। कर न चुकाना पड़े। साथ ही श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ भी न देना पड़े।

जब उद्यमियों ने अपनी कंपनियों का आकार नहीं बढ़ाया, तो आकस्मिक और ठेका श्रमिकों की संख्या बढ़ती गई। इसके अतिरिक्त बहुराष्ट्रीय कंपनियों की वृद्धि से ऑफशोर आउटसोर्सिंग और अंतरराष्ट्रीय सबकॉन्ट्रैक्टिंग में इजाफा हुआ और स्थायी रोजगार की तुलना में अस्थायी रोजगार भी बढ़ा। चूँकि ठेके पर काम देने से नियोक्ता औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 से बच सकते थे और कर्मचारियों को कभी भी काम से निकाला जा सकता था। तकनीकी नवाचार ने उत्पादों का टिकाऊपन कम किया और अब लोगों को नए उन्नत उत्पाद मिलने लगे। पूंजीगत उत्पादों का आयात रियायती या शुल्क मुक्त बनाया गया। छोटे मैनुफैक्चरों ने मुक्त बाजार की चुनौतियों का भरपूर सामना किया। उन्होंने पे रोल पर कर्मचारी कम रखे और ठेके पर उत्पादों का निर्माण जारी रखा। सार्वजनिक क्षेत्र में भी लागत को कम करने के उद्देश्य से असंगठित क्षेत्र के विस्तार ने मुश्किल स्थितियाँ खड़ी कीं, जिसे

सहजता से देखा जा सकता है।

आर्थिक जनगणना के अनुसार, 6 से कम श्रमिकों वाली इकाइयों की संख्या 1990 में 93 प्रतिशत से बढ़कर 2013 में 95.5 प्रतिशत हो गई है, जबकि इस अवधि में 10 से कम श्रमिकों वाली इकाइयों का प्रतिशत 3.5 प्रतिशत से घटकर 3.1 प्रतिशत हो गया। 10 से ज्यादा श्रमिकों वाली इकाइयों का आकार 1990 में 3.1 प्रतिशत से घटकर 2013 में 1.4 प्रतिशत हो गया और रोजगार में उनकी हिस्सेदारी इस अवधि के दौरान 37.1 प्रतिशत से घटकर 21.2 प्रतिशत हो गई।

रोजगार की बढ़ती हुई आकस्मिकता या संविदा से श्रमिकों की रोजगार सुरक्षा खतरे में पड़ गई। अब उन्हें न तो स्वयं और न ही परिवार के लिए चिकित्सा लाभ मिलता है। पेंशन, मुआवजा, न्यूनतम वेतन, अतिरिक्त कार्य के घंटों के लिए ओवरटाइम, सभी समाप्त हो गए। साथ ही व्यावसायिक जोखिमों की स्थितियों में भी कोई लाभ नहीं मिलता।

असंगठित क्षेत्र के विस्तार से निपटने के लिए, विभिन्न समितियों और कमीशनों का गठन किया गया जैसे श्रम पर द्वितीय राष्ट्रीय आयोग (2002), 'दसवीं योजना अवधि (2002) में प्रति वर्ष 100 लाख रोजगार के अवसरों का लक्ष्य' पर एसपी गुप्ता रिपोर्ट, 100 लाख रोजगार अवसरों के सृजन पर कार्यबल (2002), असंगठित क्षेत्र में उद्यमों के लिए राष्ट्रीय आयोग (2004-2008)। इन रिपोर्टों से यह पता चला कि देश की श्रमशक्ति बढ़े पैमाने पर निरक्षर है जिसमें व्यावसायिक कौशल का स्तर बहुत निम्न

**तालिका 2 : रोजगार के आकार वर्ग द्वारा स्थापित इकाइयों का विभाजन ( प्रतिशत में )**

| रोजगार के वर्ग के आकार द्वारा रोजगार | मद      | आर्थिक जनगणना के वर्ष |      |      |      |
|--------------------------------------|---------|-----------------------|------|------|------|
|                                      |         | 1990                  | 1998 | 2005 | 2013 |
| 1-5 (श्रमिक)                         | इकाइयाँ | 93.4                  | 94.0 | 95.4 | 95.5 |
|                                      | रोजगार  | 54.5                  | 58.6 | 67.3 | 69.5 |
| 6-9 (श्रमिक)                         | इकाइयाँ | 3.5                   | 3.3  | 3.4  | 3.1  |
|                                      | रोजगार  | 8.4                   | 8.3  | 10.3 | 9.3  |
| 10 और अधिक (श्रमिक)                  | इकाइयाँ | 3.1                   | 2.8  | 1.3  | 1.4  |
|                                      | रोजगार  | 37.1                  | 33.1 | 22.4 | 21.2 |

स्रोत: पांचवीं और छठी आर्थिक जनगणना, अखिल भारतीय रिपोर्ट

है। इसके कारण वह कृषि से निकलकर मैन्यूफैक्चरिंग या सेवा क्षेत्र में दक्षतापूर्ण कार्य नहीं कर सकती। श्रम बाजार में ढांचागत परिवर्तन केवल इतना ही हुआ है कि लोग कृषि से निकलकर कम या अकुशल निर्माण क्षेत्र में काम करने लगे, खुदरा व्यापारी, उद्यमी, परिवहन क्षेत्र में निजी वाहनों के चालक, घरेलू श्रमिक, गृह आधारित श्रमिक या सुरक्षा गार्ड बन गए। ऐसे में आयोगों/समितियों की सिफारिशें श्रम कानून सुधार, कौशल विकास, व्यावसायिक प्रशिक्षण आदि से ही संबंधित थीं।

### नीतिगत उपाय

निर्माण क्षेत्र में कम दक्षता प्राप्त लोगों को आसानी से रोजगार मिल जाता है। इस क्षेत्र में मजदूरी, कामकाज की स्थितियों, सुरक्षा एवं स्वास्थ्य, कल्याणकारी उपायों को विनियमित करने के उद्देश्य से निर्माण, भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार का नियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1996 और भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक उपकर अधिनियम, 1996 लागू किए गए। असंगठित श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा एवं कल्याण हेतु सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 2008 को भी लागू किया गया। साथ ही असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए 2008 में राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना शुरू की गई ताकि उनके लिए महंगी होती चिकित्सा सेवा पर व्यय करना आसान हो। इस योजना में असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की विभिन्न श्रेणियां शामिल हैं जैसे भवन निर्माण और अन्य निर्माण श्रमिक, रेलवे के कुली, फुटपाथी दुकानदार, मनरेगा श्रमिक, घरेलू श्रमिक, वाहन और टैक्सी चालक, रिक्शा चालक, कूड़ा बीनने वाले, बीड़ी श्रमिक, खान मजदूर और सफाई कर्मचारी। 31 मार्च, 2016 तक 41.3 करोड़ लोग आरएसबीवाई स्मार्ट कार्डधारक थे।

ठेका श्रम को विनियमित करने के लिए ठेका श्रम (नियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 को भी लागू किया गया है लेकिन यह अधिनियम 20 से अधिक श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों या ठेकेदारों पर लागू है इसलिए बड़ी संख्या में ठेके पर काम करने वाले श्रमिक इस अधिनियम के दायरे में आते ही नहीं। अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगारों के रोजगार को विनियमित

करने और उनकी सेवा की शर्तों को लागू करने के लिए अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक (रोजगार का नियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1979 को लागू किया गया है। इस अधिनियम में प्रवासी श्रमिकों के लिए कल्याणकारी उपायों की सूची दी गई है जैसे स्थानीय कर्मचारियों के समान मजदूरी, वेतन के साथ समय-समय पर घर लौटने का अधिकार, चिकित्सा सुविधा एवं रोजगार स्थल पर आवास लेकिन इन प्रावधानों को अनदेखा किया जा रहा है और प्रवासी श्रमिक बदतर स्थितियों में रहने को मजबूर हैं। इसके अतिरिक्त विशेष श्रेणियों के कर्मचारियों, जैसे सिनेमा कर्मचारी, खान मजदूर, बीड़ी और सिगार श्रमिक, मैला ढोने वालों के लिए विभिन्न कल्याणकारी कानून हैं। लेकिन इन कानूनों के बारे में जानकारी न होने के कारण अधिकतर असंगठित

**निर्माण क्षेत्र में कम दक्षता प्राप्त लोगों को आसानी से रोजगार मिल जाता है। इस क्षेत्र में मजदूरी, कामकाज की स्थितियों, सुरक्षा एवं स्वास्थ्य, कल्याणकारी उपायों को विनियमित करने के उद्देश्य से निर्माण, भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार का नियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1996 और भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक उपकर अधिनियम, 1996 लागू किए गए।**

मजदूरों की स्थितियां शोचनीय बनी रहती है। साथ ही, अकुशल श्रमिकों की बढ़ती संख्या के कारण भी उनकी सौदेबाजी की शक्ति कमजोर होती है।

असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा कवर देने के लिए अटल पेंशन योजना जैसी विभिन्न स्कीमें शुरू की गई हैं, जो 18-40 वर्ष के आयु वर्ग के लोगों को सदस्यता के आधार पर 1,000 रुपए प्रति माह की न्यूनतम पेंशन प्रदान करती है, जब तक वे 60 वर्ष के न हो जाएं। प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना 12 रुपए के सालाना प्रीमियम पर 2 लाख रुपए का दुर्घटना एवं विकलांगता कवर प्रदान करती है। प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना 330 रुपए के सालाना प्रीमियम पर 2 लाख रुपये का जीवन बीमा कवर प्रदान करती है। इसके अतिरिक्त प्रधानमंत्री फसल बीमा योजना फसल का नुकसान होने या अप्रत्याशित घटनाओं के परिणामस्वरूप

फसलों को होने वाली क्षति के लिए किसानों को वित्तीय सहायता प्रदान करती है।

प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना के तहत, सरकार कर्मचारी भविष्य निधि में 8.33 प्रतिशत नियोक्ता योगदान प्रदान करती है। कपड़ा क्षेत्र में तो सरकार अप्रैल 2016 के बाद खोले गए सभी नये खातों के लिए नियोक्ता के पूरे 12 प्रतिशत योगदान का भुगतान करेगी। ऐसा इसलिए किया जा रहा है ताकि छोटी कंपनियां अधिक श्रमिकों को नियुक्त करें और उन्हें सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करने को प्रोत्साहित हों। नियोक्ता प्रशिक्षुओं को भी काम पर रखें, इसके लिए राष्ट्रीय प्रशिक्षु संवर्धन योजना शुरू की गई थी जिसमें सरकार नियोक्ता द्वारा नियुक्त हर प्रशिक्षु को 25 प्रतिशत स्टैडपेंड प्रदान करती है। यह 1,500 से अधिक नहीं होना चाहिए। साथ ही फ्रेशर प्रशिक्षु, (जो बिना किसी संगठित प्रशिक्षण के सीधे आए) के बुनियादी प्रशिक्षण की लागत को साझा किया जाएगा जोकि 500 घंटे या तीन महीने की अधिकतम अवधि के लिए प्रति प्रशिक्षु 7500 रुपए से अधिक नहीं होना चाहिए।

कौशल भारत मिशन के अंतर्गत, 20 से अधिक केंद्रीय मंत्रालयों द्वारा प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना और कौशल विकास कार्यक्रमों को कार्यान्वित किया जा रहा है जिससे कुशल श्रमशक्ति को बेहतर मेहनताना मिल सके।

ईज ऑफ डुइंग बिजनेस पहल के तहत पंजीकरण की प्रक्रिया, श्रम कानूनों का अनुपालन, निरीक्षण आदि को सरल बनाया जा रहा है ताकि अधिक से अधिक संख्या में उद्यमों की स्थापना को प्रोत्साहन मिले। 'मेक इन इंडिया', डिजिटल इंडिया, स्वच्छ भारत अभियान जैसी प्रमुख योजनाओं से भी रोजगार सृजन की संभावना बनती है। इसके अतिरिक्त उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए प्रारंभ की गई योजनाओं जैसे स्टार्टअप इंडिया, स्टैंडअप इंडिया, मुद्रा, एस्पायर, अटल इनोवेशन मिशन, प्रधानमंत्री युवा योजना आदि के माध्यम से भी अधिक से अधिक रोजगार उत्पन्न होने की उम्मीद है।

संक्षेप में, जबकि विधायी और योजनाबद्ध पहल अधिक से अधिक असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करेंगी, यह भी आवश्यक है कि नई नौकरियों की प्रकृति भी शिष्ट और सम्माननीय हो। □

# निश्चय

IAS Academy

## दर्शनशास्त्र

द्वारा

यशवंत सिंह सर

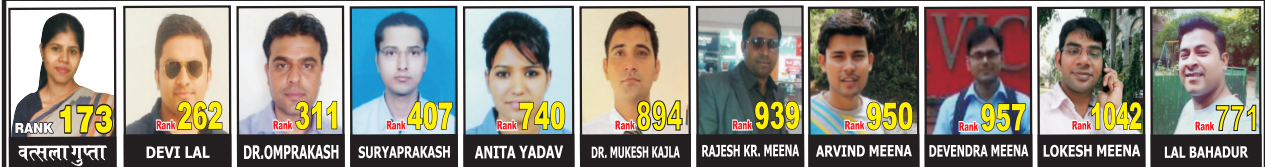
22<sup>nd</sup> April

6:00 pm

## G.S. Foundation Batch

22<sup>nd</sup> April - 12:00 noon

NOTE: BPSC मुख्य परीक्षा की सटीक रणनीति पर विशेष परिचर्चा 19 मार्च, 2017 6:00 pm



Ph. : 011-47074196, 9891352177, 9971035665

Head Office Delhi :- 102, 103, 1st Floor, Jaina House, Mukherjee Nagar, Delhi-9 (Near Batra Cinema, Police Chowki)

Branch Office Jaipur :- S-5 Shri Gopal Nagar, Main Gopalpura Bypass Road Near Gurjar Ki Thadi Jaipur

visit our website: [www.nischayias.in](http://www.nischayias.in)

 [link:- nishchay.ias.3](https://www.facebook.com/nishchay.ias.3)



## श्रम में लैंगिक न्याय सुनिश्चितता

नीता एन



अनिश्चितताओं के भंवर में सशक्तीकरण के भी चिह्न दिखाई देते हैं जहां महिला कर्मचारी समस्याओं को उठा रही हैं और विरोध तथा प्रतिरोध कर रही हैं। यूनियन कार्यकर्ताओं के मध्य महिलाओं की भागीदारी महिलाओं के कार्यबल भागीदारी से काफी अधिक है। दो क्षेत्र (प्रमुखतः केवल महिला क्षेत्र) जहां की श्रमिकों के संगठन बनाने का उल्लेख जरूरी हैं, वे योजना कर्मचारी तथा घरेलू कर्मचारी हैं। जहां आंगनवाड़ी कर्मचारी काफी समय से संगठित हैं, घरेलू कर्मचारी हाल में संगठित हुए हैं और वे उनके कामों के अवमूल्यन पर प्रश्न कर रहे हैं

**भा**रत में महिलाओं की कार्यबल भागीदारी दर (डब्ल्यू.पी.आर) सबसे कम है जो सब-सहारा अफ्रीका व मध्य पूर्व के कई देशों से भी कम है और यह दर पुरुषों की भागीदारी दर से काफी ज्यादा कम है। (आइ.एल.ओ, 2016) ईरान, पाकिस्तान व सउदी अरब समेत कुछ देशों की स्थिति ही इस संबंध में भारत से बदतर है। दक्षिण एशिया में वर्ष 2013 में भागीदारी दर 30.5 प्रतिशत थी, हालांकि अधिकांश क्षेत्रों व देशों में इस दर में बढ़ोतरी होने के बावजूद दक्षिण एशिया में इस स्थिति की वजह भारत में इस दिशा में हुई गिरावट है। यद्यपि उच्चतर आर्थिक संवृद्धि की अवधि के दौरान महिला साक्षरता दर तथा नामांकन दरों में सकारात्मक वृद्धि हुई है, बावजूद इसके महिलाओं के लिए रोजगार चुनौती बनी हुई है। *महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार योजना* (मनरेगा) नामक व्यापक ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम की शुरुआत के बीच यह स्थिति काफी सोचनीय

है। महिलाओं का कार्यबल भागीदारी दर 2004-05 के 28.2 प्रतिशत की तुलना में घटकर 2011-12 में 21.7 प्रतिशत हो गया है, जो संकट की स्थिति को दर्शाता है। इस कमी की वजह से महिला भागीदारी दर के संबंध में 2012 में 87 देशों के बीच भारत 84वें स्थान पर था जबकि 2010 में यह 83 देशों के बीच 68वें स्थान पर था।

### महिला रोजगार की प्रकृति व रूढ़ान

सांख्यिकीय प्रणाली में कई समस्याएं व चुनौतियां हैं जिनका अभिप्राय है कि महिलाओं के कार्य से संबंधित आंकड़े सर्वश्रेष्ठ नहीं हैं। हालांकि मौजूदा सेट्स व्यापक प्रकृति व पैटर्न के संबंध में एक समग्र चित्र प्रस्तुत करते हैं। महिला रोजगार संवृद्धि के क्षेत्र में 1999-2000 तथा 2004-05 की अवधि के दौरान काफी कम सुधार दिखाई देता है जबकि सिर्फ 2004-05 के दौरान महिला भागीदारी दर में लगभग 3 प्रतिशत की वृद्धि हुई। तब से इस दिशा में लगातार कमी आई है जो स्त्रियों

तालिका 1 : कार्य-प्रतिभागिता दर की प्रवृत्ति-पुरुष व महिला- यूपीएसएस

| चरण       | कुल   |       | ग्रामीण |       | शहरी  |       |
|-----------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|
|           | पुरुष | महिला | पुरुष   | महिला | पुरुष | महिला |
| 1993-94   | 54.4  | 28.3  | 55.3    | 32.8  | 52.1  | 15.5  |
| 1999-2000 | 52.7  | 25.4  | 53.1    | 29.9  | 51.8  | 13.9  |
| 2004-05   | 54.7  | 28.2  | 54.6    | 32.7  | 54.9  | 16.6  |
| 2007-08   | 55.0  | 24.6  | 54.8    | 28.9  | 55.4  | 13.8  |
| 2009-10   | 54.6  | 22.5  | 54.7    | 26.1  | 54.3  | 13.8  |
| 2011-12   | 54.4  | 21.7  | 54.3    | 24.8  | 54.6  | 14.7  |

स्रोत: राष्ट्रीय प्रतिशत सर्वेक्षण (एनएसएस) विभिन्न चरण

लेखिका नयी दिल्ली स्थित सेंटर फॉर वीमेंस डेवलपमेंट स्टडीज में सीनियर फेलो (प्रोफेसर) हैं। उन्होंने श्रम क्षेत्र से संबंधित विषयों पर अनेक आलेख व शोध पत्र लिखे हैं। ईमेल: neethapillai@gmail.com

**तालिका 2 : वृहत औद्योगिक प्रभागों में कामगारों का वितरण 1999- से 2011-12**

| उद्योग                   | 1999-00 |         | 2004-05 |         | 2011-12 |         |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                          | पुरुष   | महिलाएं | पुरुष   | महिलाएं | पुरुष   | महिलाएं |
| कृषि                     | 52.7    | 75.4    | 48.6    | 72.8    | 42.5    | 62.0    |
| खनन एवं उत्खनन           | 0.7     | 0.3     | 0.7     | 0.3     | 0.6     | 0.3     |
| उत्पादन                  | 11.5    | 9.5     | 12.4    | 11.3    | 12.6    | 13.4    |
| बिजली, गैस एवं जलापूर्ति | 0.4     | 0.0     | 0.4     | 0.0     | 0.4     | 0.1     |
| निर्माण                  | 5.8     | 1.6     | 7.6     | 1.8     | 12.4    | 6.0     |
| सेवाएं                   | 28.8    | 13.2    | 30.2    | 13.7    | 31.5    | 18.3    |
| कुल                      | 100.0   | 100.0   | 100.0   | 100.0   | 100.0   | 100.0   |

स्रोत: रोजगार एवं बेरोजगारी रिपोर्ट, विभिन्न चरण, एनएसएसओ

के विकास की स्थिति को स्पष्ट नहीं करता। डब्ल्यू.पी.आर समग्र औरतों के संबंध। कम नहीं है। ग्रामीण महिलाओं के संबंध में जहां इसमें काफी कमी आई है, शहरी महिलाओं के संबंध में स्थिति स्थिर बनी रही है।

महिलाओं के रोजगार में गिरावट के प्रमुख कारण अर्थव्यवस्था में उच्च वास्तविक वेतन के सकारात्मक आय प्रभाव तथा शैक्षिक कार्यक्रमों के सकारात्मक परिणाम हैं। हालांकि न तो शिक्षा में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी और न ही घरों की वास्तविक आय में बढ़ोतरी इस बड़ी गिरावट को स्पष्ट कर सकती है। (कैप्स, ईटी ए.एल, 2014) महिलाओं का बड़ा अनुपात है। कई महिलाएं जो उक्त आंकड़ों की गणना में कामगार के रूप में गिनी जाती हैं, वे पूर्णकालिक कामगार नहीं होती हैं। रोजगार संभावनाओं की कमी के अलावा, कई महिलाएं पूर्णकालिक रोजगार नहीं कर सकती हैं, क्योंकि उन पर घरेलू काम की बड़ी सामाजिक जिम्मेदारियां होती हैं। 2011-12 में भी कुल महिला कामगारों का 22 प्रतिशत ऐसे अनुषंगी कामगार थी। हालांकि इस कमी ने अनुषंगी व प्रमुख कामगारों दोनों को प्रभावित किया है किंतु व्यापक स्टार प्रमुख दर्जे वाला रोजगार प्रभावित हुआ है। सामाजिक समूहों के विश्लेषण ने दर्शाया है कि हाशिये वाले समूह, जहां महिलाओं की भागीदारी अधिक होती है, की महिलाएं सबसे अधिक प्रभावित होती हैं। (नीता, 2014)

2011-12 में जहां 62.3 प्रतिशत महिलाएं कृषि संबंधी रोजगार से जुड़ी थी

वहीं मात्र 20 प्रतिशत महिलाएं द्वितीयक क्षेत्र में नियोजित थी और 18 प्रतिशत सेवा क्षेत्र से जुड़ी थी। द्वितीयक क्षेत्र में समय के साथ महिलाओं के अनुपात में निर्माण क्षेत्र में वृद्धि हुई है, जहां रोजगार की प्रकृति एक समस्या है। कई कृषि संबंधी संकट से ग्रसित जन निर्माण व संबंधी गतिविधियों वाले क्षेत्र, जो

**नियमित कामगारों के बड़े हिस्से को भी उभरते असंगठित हिस्से के रूप में देखा जाना चाहिए। एक अन्य महत्वपूर्ण बिंदु यह भी है कि सवेतन स्वरोजगार में तकरीबन 1 प्रतिशत प्वाइंट की वृद्धि हुई है। यह किस प्रकार का कार्य है?**

उत्तर उदारवाद के दौर में उभरा है, की ओर उन्मुख हो रहे हैं। अन्य ग्रामीण व शहरी क्षेत्रों में परिवारों के विस्थापन को चिह्नित व प्रलेखित किया गया है। इनमें से कुछ नियमित कार्य हैं जैसे कि ईंट की भट्टी-काफी शोषक प्रकृति के कार्य हैं जिनमें कामगार ठेकेदारों के साथ ऋण-जमा में बंधे होते हैं और ये ठेकेदार उनके जीवन व कार्य को नियंत्रित करते हैं। इस क्षेत्र की एक अन्य विशेषता यह है कि इसमें एक व्यक्ति के बजाय जोड़े में काम मिलता है।

### महिला रोजगार की प्रकृति व विशेषता

वे रोजगार कौन से हैं जिनमें महिलाएं जुड़ी हुई हैं? ग्रामीण महिलाओं के लिए वेतनरहित कामगार/सहायिकाएं सबसे बड़ा

समूह (41 प्रतिशत) हैं और उसके बाद आकस्मिक कामगार (31 प्रतिशत) कृषि व बुनकर संबंधी कार्य संकट में हैं और पुरुष धनार्जन हेतु महिलाओं को छोड़कर गांव से बाहर जा रहे हैं और उन महिलाओं को स्व-नियोजित या अपने लिए काम करने वाली के रूप में दर्ज किया जाता है। समय के साथ आकस्मिक कामगारों में लगभग 4 प्रतिशत की कमी आई है। नियमित कामगारों के क्षेत्र में बढ़ोतरी होने के बावजूद वे अनुपात में काफी कम (6 प्रतिशत) हैं।

शहरी कामगार महिलाओं के संबंध में समग्र तौर पर स्थिति सुधरती दिखाई दे रही है क्योंकि 20 वर्षों के दौरान नियमित कामगारों की संख्या में 10 प्रतिशत की बढ़ोतरी हुई है। हालांकि महिलाओं की कार्य भागीदारी दर 2011-12 में शहरी क्षेत्रों में काफी कम- मात्र 15 प्रतिशत है। इससे स्पष्ट है कि जिस तरह से नियमित कार्य को परिभाषित किया जाता है वह समग्र स्थिति (ट्रेंड) के प्रतिकूल जाता है। यह न्यूनतम वेतन व संतोषजनक कार्य स्थितियों के साथ औपचारिक, विनियमित कार्य नहीं है। यह कार्य का बदतर रूप हो सकता है किंतु निर्धारित कार्यकाल के परे निरंतर रोजगार प्रदान करता है। इसमें संविदा रोजगार के विभिन्न प्रकारों के अलावा सवेतन घरेलू कार्य और अन्य सेवा क्षेत्र के कार्य मसलन शॉप सहायक, स्वागती आदि शामिल हैं। इसलिए नियमित कामगारों के बड़े हिस्से को भी उभरते असंगठित हिस्से के रूप में देखा जाना चाहिए। एक अन्य महत्वपूर्ण बिंदु यह भी है कि सवेतन स्वरोजगार में तकरीबन 1 प्रतिशत प्वाइंट की वृद्धि हुई है। यह किस प्रकार का कार्य है? एक ओर महिलाएं संभवतः परिवार के अन्य सदस्यों से स्वतंत्र होकर आय प्राप्त कर रही हैं, जिसका उपयोग वे अपनी मर्जी से, अधिकतर नियमित उपभोग के खर्चों के लिए कर सकती हैं।

हालांकि इन स्व-नियोजित कामगारों का बड़ा हिस्सा विशुद्ध रूप से उद्यमी नहीं हैं और बीड़ी, हथकरघा, चूड़ी या बिंदी निर्माण, पैकेजिंग आदि के विनिर्माण में गृह-आधारित कामगारों के वृहत विस्तारित आधार में काम कर रही हैं। गृह आधारित कार्य में वेतन दर काफी कम है, वहां प्रति सामान या प्रति घंटा वेतन के साथ जीविका चलाने के लिए

**तालिका 3: सेवा क्षेत्र के वृहत् औद्योगिक प्रभागों में कामगारों का वितरण  
1999-2000 से 2011-12 तक**

| उद्योग                               | 1999-00 |                 | 2004-05 |                 | 2011-12 |                 |
|--------------------------------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|
|                                      | पुरुष   | महिलाएं         | पुरुष   | महिलाएं         | पुरुष   | महिलाएं         |
| व्यापार                              | 40.8    | 27.8<br>(12.0)  | 41.3    | 24.4<br>(11.2)  | 39.7    | 22.7<br>(11.0)  |
| होटल एवं रेस्तरां                    | 4.8     | 5.1<br>(17.7)   | 5.2     | 5.8<br>(19.5)   | 6.2     | 5.2<br>(15.4)   |
| यातायात, भंडारण एवं संचार            | 18.3    | 2.7<br>(2.9)    | 19.4    | 2.6<br>(2.8)    | 19.2    | 1.8<br>(2.0)    |
| सार्वजनिक प्रशासन एवं रक्षा          | 12.1    | 7.5<br>(11.0)   | 8.6     | 5.4<br>(11.8)   | 6.8     | 4.4<br>(12.2)   |
| शिक्षा                               | 6.8     | 21.1<br>(38.4)  | 7.2     | 24.3<br>(41.9)  | 7.6     | 27.0<br>(43.5)  |
| अन्य समुदाय, सामाजिक एवं निजी सेवाएं | 8.4     | 19.1<br>(31.2)  | 7.0     | 9.3<br>(22.3)   | 6.2     | 11.5<br>(28.6)  |
| निजी व्यक्तियों के साथ निजी परिवार   | 0.7     | 6.7<br>(64.0)   | 1.5     | 16.6<br>(70.9)  | 1.2     | 11.7<br>(67.2)  |
| अन्य सेवाएं                          | 8.0     | 10.1<br>(20.1)  | 9.9     | 11.5<br>(19.9)  | 13.0    | 15.7<br>(20.7)  |
| कुल                                  | 100.0   | 100.0<br>(16.7) | 100.0   | 100.0<br>(17.6) | 100.0   | 100.0<br>(17.8) |

**स्रोत:** एनएसएसओ के विविध चरणों के यूनिट लेवल आंकड़े

लिए अधिक समय खर्च करना होता है और काफी मेहनत करनी होती है, साथ ही वे निविदाकारों पर निर्भर भी होती हैं। कुछ के लिए, कामगार के रूप में पारिवारिक पहचान नहीं होती और कार्य की जटिल स्थितियों एवं शर्तों के साथ वे काम छोड़ने के लिए तैयार हो जाती हैं, यदि वे ऐसा कर सकती हैं। सेवा के भीतर विभिन्न क्षेत्रों के मध्य वितरण पर एक गंभीर विवेचन अपेक्षित है ताकि संवृद्धि उन्मुख क्षेत्र के रोजगार पहलुओं को समझा जा सके। चिंता की बात यह है कि व्यापार, आतिथ्य या संप्रेषण के क्षेत्र वे क्षेत्र नहीं हैं जहां स्त्रियां नियोजित हैं।

संवृद्धि शिक्षा क्षेत्र व घरेलू काम (नियोजित व्यक्ति के साथ निजी घरों में) के क्षेत्र में दिखाई देता है। घरेलू कामों में वेतन व कार्य स्थितियां बदलती रहती हैं और कार्य संबंध सतत व वैयक्तिक नियंत्रण द्वारा चिह्नित किए जाते हैं। राज्य कानून का न होना एक समस्या है, कई राज्य ऐसे हैं जिन्होंने इन कामगारों को न्यूनतम वेतन के कवरेज में नहीं लिया है।

**संवृद्धि शिक्षा क्षेत्र व घरेलू काम (नियोजित व्यक्ति के साथ निजी घरों में) के क्षेत्र में दिखाई देता है। घरेलू कामों में वेतन व कार्य स्थितियां बदलती रहती हैं और कार्य संबंध सतत व वैयक्तिक नियंत्रण द्वारा चिह्नित किए जाते हैं। राज्य कानून का न होना एक समस्या है, कई राज्य ऐसे हैं जिन्होंने इन कामगारों को न्यूनतम वेतन के कवरेज में नहीं लिया है।**

महिलाओं को स्वतंत्र कामगार का दर्जा प्रदान करने की दिशा में शिक्षा संभवतः सबसे प्रमुख क्षेत्र है। दुर्भाग्यवश सभी स्तरों पर शिक्षा के बढ़ते निजीकरण के साथ, प्रायः महिलाएं जो इस क्षेत्र में कार्य करती हैं, वे अनिश्चित रोजगार में हैं, जिनका विभिन्न तरीकों से शोषण होता है, और उन्हें समुचित वेतन नहीं मिलता।

दूसरा महत्वपूर्ण बिंदु योजना कामगारों की बढ़ती संख्या है जो कि कई राज्य योजनाओं/कार्यक्रमों मसलन आंगनवाड़ी तथा आशा

कार्यकर्ताओं के संचालन में प्रमुख हैं। ये कार्यकर्ता जो बहुविध जिम्मेदारियों का निर्वाह कर रही हैं, इन्हें राज्य द्वारा कार्यकर्ता के रूप में पहचान नहीं दी जाती, इसकी जगह पर इन्हें स्वयंसेवक के रूप में चिह्नित किया जाता है जो सिर्फ मानदेय के हकदार होते हैं। ये आंकड़े स्पष्टतः बताते हैं कि महिलाओं के लिए वेतनसहित कार्य के क्षेत्र सेवा क्षेत्र हैं जिसे महिलाओं की जिम्मेदारी समझा जाता रहा है जहां सेवा कार्य का अवमूल्यन जारी रहता है जो इन कार्यकर्ताओं के वेतन एवं मानदेय स्तरों में प्रतिबिंबित होता है।

बेरोजगारी के आंकड़े रोजगार मसले के अच्छे संकेतक नहीं हैं क्योंकि गरीब व्यक्ति बेरोजगार होकर नहीं जी सकता हालांकि वे बेरोजगार हैं और उन्हें काफी कम वेतन मिलता है। बाजारोन्मुख गतिविधियों के अलावा महिलाएं कई आर्थिक गतिविधियों मसलन लकड़ी व चारा संग्रहण, जल एवं वनोत्पाद संग्रहण, घरेलू उपयोग हेतु बुनाई व सिलाई आदि में संलग्न रहती हैं। अध्ययन बताते हैं कि उनके या परिवार के अन्य सदस्यों के लिए वेतन सहित कार्य की कमी की वजह से नव उदार आर्थिक नीतियों के साथ इन क्षेत्रों में महिला का श्रम बढ़ा है। महिलाओं के लिए सवेतन काम की कमी ऐसे कार्य की संभावनाओं की कमी व ऐसे कार्यों के न होने तथा सेवा, बाल सेवा एवं घरेलू जिम्मेदारियों का दबाव दोनों से संबद्ध है।

समान वेतन अधिनियम 1974 के पारित हो जाने के इतने वर्षों बाद भी महिला एवं पुरुषों के वेतन में असमानता बनी हुई है जिससे सभी उम्र, वर्ग, समुदाय एवं क्षेत्र की महिलाएं प्रभावित हैं। अधिनियम का कार्यान्वयन काफी आवश्यक है। हाल में किया गया आई.एल.ओ अध्ययन बताता है कि भारत में लैंगिक वेतन असमानता सबसे अधिक है, जहां समान कार्य के लिए पुरुष महिला से अधिक वेतन प्राप्त करते हैं। यह अंतर अधिकतम 30 प्रतिशत है। इसके अलावा, जहां निम्नतम वेतन वाले श्रमिकों का 60 प्रतिशत महिलाएं होती हैं वहीं अधिकतम वेतन प्राप्त करने वालों में उनकी प्रतिशतता महज 15 प्रतिशत है।

### सरकार का हस्तक्षेप

महिलाओं के लिए रोजगार को प्रमोट करने और उनके लिए कार्यस्थितियों को बेहतर

बनाने के उपाय एवं नीतियों का लंबा इतिहास रहा है जिसके मद्देनजर विभिन्न सरकारों द्वारा कई रोजगार सृजन योजनाओं की शुरुआत की गई। इस दौरान शुरू की गई पहलों में से एक महत्वपूर्ण पहल के तदनुसार उत्तर उदारवाद अवधि में महिलाओं के लिए स्व-रोजगार को बढ़ावा देने हेतु विभिन्न मंत्रालयों के तहत कई कार्यक्रम शुरू किए गए। हालांकि इससे कृषि में महिलाओं के रोजगार के गिरावट की भरपाई नहीं हो सकी।

यद्यपि *मनरेगा* ने शुरुआती संकट को थोड़ा कम किया है, पर दूरगामी असर के रूप में सीमित दिनों के लिए दिया गया रोजगार और मैनुअल काम पर विशेष जोर महिलाओं के रोजगार संबंधी समस्या को सुलझाने में कारगर नहीं रहा। दिहाड़ी रोजगार में, महिलाओं की भागीदारी उनकी जिम्मेदारियों व कौशल की कमी से बाधित रही। इसके काफी प्रमाण हैं कि औरतों को नौकरियों से वंचित किया जाता है क्योंकि मातृत्व व बाल सेवा जरूरतों के लिए उनके द्वारा अवास लिए जाने की संभावना है। हालांकि मातृत्व लाभ अधिनियम (संशोधन) अधिनियम 2017 के साथ मातृत्व अवकाश को बढ़ाया गया है, तथापि इसका लाभ सिर्फ संगठित क्षेत्र तक सीमित है। संशोधन 12 सप्ताह के प्रति 26 सप्ताह का वेतन सहित मातृत्व अवकाश प्रदान करता है। अधिनियम नियोजक को घर से काम करने की अनुमति देने का विवेकाधिकार देते हुए 50 या अधिक कार्यकर्ताओं वाले संस्था में क्रेच के प्रावधान को प्रस्तावित करता है। निम्न आय समूह वाली महिलाएं, जो अधिकांशतः असंगठित क्षेत्र से जुड़ी हैं, एक दिन के सवेतन मातृत्व अवकाश की भी हकदार नहीं हैं। शहरी असंगठित रोजगार में, जहां शिक्षा व आय का स्तर अधिक है, कई महिलाएं बच्चे होने के पश्चात् काम छोड़ देती हैं क्योंकि उन्हें बच्चों का ख्याल रखना होता है। इसलिए जरूरी यह है कि सभी महिला कर्मचारियों को मातृत्व लाभ दिया जाए और अधिनियम का सख्ती से कार्यान्वयन किया जाए। इसके अलावा सभी के लिए क्रेच के प्रावधान से महिलाओं को रोजगार के साथ जीवन की चुनौतियों का सामना करने में मदद मिलेगी।

महिलाओं के श्रम भागीदारी की बुरी स्थिति की एक वजह उनके लिए उपयुक्त काम की कमी है अर्थात् जो वह कर सकती हैं और जो उनके लिए उपलब्ध है, के बीच का अंतराल महिलाओं की शिक्षा व रोजगार के संबंध में 'यू' शेड पैटर्न के बावजूद मध्य स्तरीय शिक्षित समूह के लिए निम्न रोजगार दर के साथ, महिलाओं की माध्यमिक एवं तृतीयक शिक्षा, व्यावसायिक एवं कौशल प्रशिक्षण में अधिक निवेश किए जाने की जरूरत है। इसी के साथ महिलाओं के विभिन्न शिक्षित व कौशल समूह के लिए रोजगार सृजित किए जाने चाहिए। कम वेतन एवं कार्य स्थिति के खराब होने की वजह से महिलाएं काम छोड़ रही हैं। प्रशिक्षुता अधिनियम (प्रशिक्षु (संशोधन) अधिनियम 2014) में किया गया नया संशोधन, जो बढ़ाए गए समय के लिए बड़ी संख्या में प्रशिक्षुओं की भर्ती करने और कार्य के घंटे निर्धारित करने और उनके विवेकाधिकार के अनुसार अवकाश की अनुमति देता है, इस हतोत्साहित कर्मचारी प्रभाव को जोड़ता है।

सामाजिक व सांस्कृतिक बाधाएं (हालांकि यह क्षेत्र व समुदाय के साथ बदलती हैं) आज भी ऐसी समस्याएं हैं जो रोजगार के क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी की निम्नतर स्थिति को परिभाषित करती हैं। ग्रामीण व शहरी दोनों परिवारों में यद्यपि लड़कियों को पढ़ाने की इच्छा शक्ति बड़ी है, किंतु फिर भी वे इसे उनके रोजगार हेतु निवेश के रूप में नहीं देखते। वे महिलाएं जो इन बाधाओं को पार करती हैं, वे संख्या में काफी कम हैं, जब तक कि वे घर की गरीबी की वजह से काम करने को बाध्य नहीं की जातीं, वे रोजगार में नहीं जाती हैं। इस प्रकार, जैसा कि आंकड़े में स्पष्टतः दिखाया गया है कि महिलाएं असंगठित, अर्द्ध या कौशलरहित कार्यों मसलन घरेलू कार्यों में नियोजित होती हैं जहां आय काफी कम है और जहां बहुत ही सीमित लाभ व रोजगार की सुरक्षा है।

महिलाओं की सुरक्षा की बढ़ती समस्या भी महिलाओं के रोजगार की दिशा में बड़ी बाधा है। महिलाओं के लिए रात्रि के समय काम करने पर रोक फैक्टरी अधिनियम 1948 के संशोधनों के अंश के रूप में केंद्र सरकार द्वारा समीक्षाधीन है। फिर भी कई राज्य सरकारों ने प्रतिबंध को बनाए रखा है। कार्य

स्थल पर सुरक्षा तथा महिलाओं के सुरक्षित परिवहन की व्यवस्था का प्रावधान संशोधन में किया गया है, प्रबोधन प्रणाली के अभाव में यह सबसे कम प्राथमिकता का क्षेत्र बना हुआ है। कार्यस्थल पर, परिवहन के दौरान और सार्वजनिक स्थलों पर यौन शोषण की बढ़ती घटनाएं इस धारणा को पुष्ट कर रही हैं कि शहर एवं नगर सुरक्षित नहीं हैं और यह रोजगार के लिए महिलाओं की स्थिति को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर रहा है।

अनिश्चितताओं के भंवर में सशक्तीकरण के भी चिह्न दिखाई देते हैं जहां महिला कर्मचारी समस्याओं को उठा रही हैं और विरोध तथा प्रतिरोध कर रही हैं। यूनियन कार्यकर्ताओं के मध्य महिलाओं की भागीदारी महिलाओं के कार्यबल भागीदारी से काफी अधिक है। दो क्षेत्र (प्रमुखतः केवल महिला क्षेत्र) जहां की श्रमिकों के संगठन बनाने का उल्लेख जरूरी हैं, वे योजना कर्मचारी तथा घरेलू कर्मचारी हैं। जहां आंगनवाड़ी कर्मचारी काफी समय से संगठित हैं, घरेलू कर्मचारी हाल में संगठित हुए हैं और वे उनके कामों के अवमूल्यन पर प्रश्न कर रहे हैं।

## निष्कर्ष

पूर्वगामी बहस सुझाता है कि वह समय आ गया है कि आधे अधूरे हस्तक्षेप, जिनसे महिलाओं के रोजगार की समस्या हल नहीं होती, करने के बजाय सत्ता एवं नियोजक व्यापक समाधान ढूंढने हेतु प्राथमिकता आधार पर एक साथ आएं। श्रम कानून में प्रमुख संशोधन पर विचार करते वक्त इन संशोधनों के व्यापक लैंगिक प्रभावों पर विचार करने की जरूरत है। □

## संदर्भ

- आई.एल.ओ. (2017) वैश्विक मजदूरी रिपोर्ट 2016-17, अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आई.एल.ओ.) (जेनेवा)
- आई.एल.ओ. (2016) विश्व रोजगार सामाजिक परिदृश्य: ट्रेंड्स 2016, अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आई.एल.ओ.) (जेनेवा)
- कैप्स, स्टेवन
- नीता एन (2014) : महिला रोजगार की दिशा में संकट: सामाजिक समूहों के मध्य विश्लेषण' इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली खंड, सं 50
- नीता एन (2010) : महिलाओं का स्वरोजगार: चुनाव या बाध्यता? सामाजिक बदलाव, खंड 40, सं 2, 2010





# सुरक्षित बचपन से ही होगा सशक्त भारत का निर्माण

कैलाश सत्यार्थी



लोगों के मन में यह भ्रांति है कि गरीबी की वजह से बाल मजदूरी होती है। तर्क दिया जाता है कि देश में इतनी गरीबी है कि गरीब का बच्चा काम नहीं करेगा तो भूखा मर जाएगा। लेकिन, हकीकत यह है कि बाल मजदूरी की वजह से ही गरीबी है। दुनिया के तमाम अध्ययनों से यह साबित हो चुका है कि बाल मजदूरी से गरीबी बढ़ती है। दुनिया के कई देशों में गैरसरकारी अध्ययनों से यह बात निकल कर आई है कि बाल मजदूरी करने वाले बच्चे बेरोजगार वयस्कों की ही संतानें होती हैं। बेरोजगारी और बाल मजदूरी में एक गहरा रिश्ता है

**य**ह फरवरी के तीसरे सप्ताह की एक घटना है। बचपन बचाओ आंदोलन द्वारा दिल्ली के सीलमपुर की एक जींस फैक्ट्री से बंधुआ बना कर वर्षों से काम कराए जा रहे 26 बच्चों को मुक्त करा कर 'मुक्ति आश्रम' लाया गया था। मुक्ति आश्रम बचपन बचाओ आंदोलन द्वारा संचालित बाल श्रम से मुक्त हुए बच्चों का पुनर्वास केंद्र है। इन बच्चों की उम्र 8 से 13 साल के बीच थी। गुलामी के शिकार ये सभी बच्चे बिहार के मोतिहारी जिले के रहने वाले थे। सभी बच्चे डरे सहमे थे। उनकी हालत देखकर किसी के भी रोंगटे खड़े हो जाएं। उनकी दारुण व्यथा सुन कर मुझे लगा नहीं कि हम किसी सभ्य और संवेदनशील समाज में रहते हैं। इनमें से कई बच्चों ने 3-4 वर्षों से सूरज तक नहीं देखा था, क्योंकि इन्हें एक कमरे में बंद कर काम कराया जाता था। इसलिए ये बच्चे सिर्फ बल्ब की रोशनी पहचान पा रहे थे। मुक्त होने के बाद उनकी आंखें सूरज की किरणों को सहन नहीं कर पा रही थी। इन बच्चों से प्रतिदिन 20-22 घंटे काम कराया जाता था। आपको सुनने में यह अविश्वसनीय लगेगा कि थकने के बाद काम न कर पाने की स्थिति में फैक्ट्री मालिक बच्चों को बिजली के करंट के झटके देता और अंगुलियों और सीने पर हथौड़े से वार करता। एक बच्चे के सीने पर हथौड़े का वार इतना गहरा था कि उसके सीने में इसका निशान बन गया था।

यह घटना 21वीं सदी की है। तकनीक से लैस उस आधुनिक युग की घटना है जहां हम हर 'असंभव' पर जीत हासिल करके

उसे 'संभव' में तब्दील करने में जुटे हुए हैं लेकिन मानवता के चेहरे पर लगे बाल दासता के कलंक को हम नहीं मिटा पा रहे हैं। गैरसरकारी आंकड़ों के मुताबिक दुनिया में करीब 16.8 करोड़ बच्चे आज भी बाल मजदूरी के लिए अभिशप्त हैं। यह संख्या दुनिया की 5 से 17 वर्ष तक की उम्र के बच्चों की 10 फीसदी आबादी के बराबर है। कुल बाल मजदूरों में से 55 लाख बच्चे ऐसे हैं जो जींस की फैक्ट्री में काम करने वाले बच्चों की तरह ही गुलामी का जीवन जी रहे हैं। दुनिया का एक हिस्सा युद्ध और हिंसा की चपेट में है। ऐसे युद्धग्रस्त इलाकों के करीब 56 लाख बच्चे भयावह हालत में अपना बचपन गुजार रहे हैं। भारत सरकार की 2011 की जनगणना रिपोर्ट के मुताबिक देश में 43.5 लाख बाल मजदूर हैं जबकि गैरसरकारी आंकड़ों के अनुसार भारत में करीब 5 करोड़ बच्चों से बाल मजदूरी कराई जा रही है। भारत एक ऐसा देश है जहां दुनिया के सबसे ज्यादा बाल मजदूर रहते हैं। यूनीसेफ की एक ताजा रिपोर्ट के मुताबिक भारत में दुनिया के करीब 12 फीसदी बाल मजदूर रहते हैं। यह एक चिंताजनक आंकड़ा है।

मुझे याद है 36 साल पहले जब हम लोग यह नारा लगाते थे, 'रोटी, खेल, पढ़ाई प्यार, हर बच्चे का है अधिकार', तब देश में बच्चों के अधिकारों पर कोई चर्चा नहीं होती थी। बचपन बचाओ आंदोलन की स्थापना के करीब 6 साल बाद देश में बाल मजदूरी को लेकर पहला कानून बाल श्रम (प्रतिषेध एवं विनियमन) अधिनियम 1986 बना था। इन साढ़े तीन दशकों में बाल मजदूरी खत्म करने

लेखक नोबेल शांति पुरस्कार विजेता और जानेमाने बाल अधिकार कार्यकर्ता हैं। ईमेल: [contact@kailashsatyarthi.net](mailto:contact@kailashsatyarthi.net)

और बच्चों के अधिकारों को सुरक्षित रखने के कई कानून बने हैं। सरकारी स्तर पर भी प्रयास हुए हैं। मौजूदा केंद्र सरकार ने एक ऐतिहासिक कदम उठाते हुए देश में बाल मजदूरी पर पूरी तरह से प्रतिबंध लगा दिया है। हालांकि नए कानून में कई खामियां भी हैं जिन्हें दूर करके इसे और प्रभावी बनाया जा सकता है।

नया बना 'बाल श्रम (प्रतिषेध एवं विनियमन) अधिनियम 2016' दरअसल 1986 में बनाए गए बाल श्रम अधिनियम का ही संशोधित रूप है। नये अधिनियम में सरकार ने बाल श्रम के लिए प्रतिबंधित खतरनाक उद्योगों की सूची 83 से घटा कर महज तीन कर दी है। साथ ही बच्चों को पारिवारिक उद्यम (फैमिली एंटरप्राइजेज) में काम करने की इजाजत भी दे दी है। पहली बार पकड़ में आए बाल श्रम अपराध को *कंपाउंडेबल ऑफेंस* की श्रेणी में रखा गया है। नए कानून में बाल श्रम पर पूरी तरह से प्रतिबंध लगाने के साथ यह छूट दे दी गई की 14 साल तक के बच्चे पढ़ाई के साथ-साथ *फैमिली एंटरप्राइजेज* में काम कर सकते हैं। नए कानून के अनुसार बच्चे के माता-पिता के अलावा चाचा, ताऊ, मामा, बूआ, मौसी आदि सभी परिवार का हिस्सा माने जाएंगे। यानी इनमें से कोई भी उससे मजदूरी कराए तो यह गैरकानूनी नहीं है। गड़बड़ी यहीं है। परिवार का दायरा माता-पिता तक ही सीमित रहना चाहिए।

हमारा अनुभव है कि ज्यादातर मामलों में रिश्तेदार ही बच्चों से मजदूरी करवाते हैं। नये कानून में पहली बार प्रकाश में आने वाले बाल श्रम को *कंपाउंडेबल ऑफेंस* यानी क्षमा योग्य अपराध की श्रेणी में भी ला दिया गया है। इससे डीएम को यह अधिकार मिल गया है कि वह बाल श्रम कराने वाले को पहली बार पकड़े जाने पर महज जुर्माना लगा कर भी छोड़ सकता है। अब ऐसे में गुनहगारों को सजा कैसे मिल पाएगी? हमने अपनी इन चिंताओं से सरकार को अवगत भी कराया। अच्छी बात यह है कि सरकार ने हमारी चिंताओं को गंभीरता से लिया है और कानून को लागू करने के लिए बनाए जा रहे नियमों में सुधार कर इसे ठीक करने का आश्वासन भी दिया है।

बावजूद इसके मौजूदा सरकार ने किशोर वय न्याय (बच्चों की देख-भाल एवं संरक्षण)

अधिनियम, 2015 का निर्माण कर, बच्चों का बजट बढ़ा कर और मनरेगा जैसी योजनाओं को विस्तार देकर बाल श्रम पर रोक लगाने और बच्चों की सुरक्षा व संरक्षण की दिशा में सार्थक प्रयास किया है। विभिन्न मंत्रालय द्वारा बच्चों पर खर्च होने वाली कुल रकम में पिछले साल के मुकाबले इस बार 8 फीसद की बढ़ोतरी की गई है लेकिन देश में बच्चों की संख्या के हिसाब से इसे और बढ़ाने की जरूरत है। भारत की जनगणना, 2011 के मुताबिक देश में बच्चों की जनसंख्या (18 साल से कम उम्र) करीब 39 फीसद है। लेकिन केंद्रीय बजट का महज 3.3 फीसद हिस्सा ही उनकी, शिक्षा, स्वास्थ्य और सुरक्षा पर खर्च किया जाता है। इसके अलावा काले धन पर शिकंजा कसने के लिए सरकार द्वारा की गई कोशिशों से बाल दुर्व्यापार पर अस्थायी रूप से कुछ हद तक लगाम लगी है लेकिन इस पर स्थायी रूप से लगाम तभी

**बावजूद इसके मौजूदा सरकार ने किशोर वय न्याय (बच्चों की देख-भाल एवं संरक्षण) अधिनियम, 2015 का निर्माण कर, बच्चों का बजट बढ़ा कर और मनरेगा जैसी योजनाओं को विस्तार देकर बाल श्रम पर रोक लगाने और बच्चों की सुरक्षा व संरक्षण की दिशा में सार्थक प्रयास किया है। विभिन्न मंत्रालय द्वारा बच्चों पर खर्च होने वाली कुल रकम में पिछले साल के मुकाबले इस बार 8 फीसदी की बढ़ोतरी की गई है लेकिन देश में बच्चों की जनसंख्या के हिसाब से इसे और बढ़ाने की जरूरत है।**

लग सकती है जब अपराध के पूरे तंत्र पर चोट की जाए। हम सभी जानते हैं कि बाल मजदूरी और वेश्यावृत्ति के लिए बच्चों की खरीदफरोख्त का सारा व्यापार काले धन में ही होता है।

आखिर बच्चे ही तो देश का भविष्य हैं। मैं बार बार कहता रहा हूँ कि बच्चों के विकास के बगैर किसी भी देश का दीर्घकालिक और टिकाऊ विकास नहीं हो सकता। सुरक्षित बचपन से ही सशक्त भारत का निर्माण होगा। सुरक्षित और खुशहाल बचपन के लिए हर बच्चे को

शिक्षा, स्वास्थ्य और सुरक्षा का अधिकार मिलना चाहिए। बाल मजदूरी के अभिशाप से निकाल कर सभी बच्चों को शिक्षित करना होगा। केंद्र सरकार किसानों की आय बढ़ाने पर जोर दे रही है। वित्त मंत्री ने पांच सालों में किसानों की आय में दुगुनी बढ़ोतरी का एलान किया है। यह एक अच्छा प्रयास है।

किसानों की आय बढ़ने से वे बाल मजदूरी कराने की बजाए अपने बच्चों को अच्छी शिक्षा दे पाएंगे। कृषि में ही सबसे ज्यादा बाल मजदूरी है। ज्यादातर सीमांत किसान स्कूल भेजने की बजाए अपने बच्चों से खुद के खेतों में या फिर किसी और के खेत में बाल मजदूरी करवाते हैं। आय बढ़ने पर वह अपने बच्चों को अच्छी शिक्षा दिलवा पाएंगे। मनरेगा से भी देश में बाल मजदूरी कम होगी। केंद्र सरकार ने एक सराहनीय कदम उठाते हुए मनरेगा बजट को 38,500 करोड़ से बढ़ा कर 48,000 करोड़ रुपये कर दिया है। यह मनरेगा का अब तक का सबसे बड़ा बजट है। इससे गरीबों को बड़े पैमाने पर रोजगार मिलेगा। ज्यादातर बेरोजगार लोग ही तो अपने बच्चों को बाल श्रमिक बनाते हैं। बेरोजगारी की स्थिति में वे अपने बच्चों को स्कूल की बजाए काम पर भेज देते हैं। सरकार के इस कदम से ड्राप आउट (स्कूल छोड़ने वाले) बच्चों की संख्या में कमी आ सकती है। भारत में शिक्षा का अधिकार कानून लागू होने के बावजूद 6 से 14 साल तक के 4.27 करोड़ बच्चे अभी भी स्कूल से बाहर हैं।

यहां मैं एक बात पर और चर्चा करना चाहूंगा, जो कहीं ज्यादा महत्वपूर्ण है। लोगों के मन में यह भ्रांति है कि गरीबी की वजह से बाल मजदूरी होती है। तर्क दिया जाता है कि देश में इतनी गरीबी है कि गरीब का बच्चा काम नहीं करेगा तो भूखा मर जाएगा। लेकिन, हकीकत यह है कि बाल मजदूरी की वजह से ही गरीबी है। दुनिया के तमाम अध्ययनों से यह साबित हो चुका है कि बाल मजदूरी से गरीबी बढ़ती है। दुनिया के कई देशों में गैरसरकारी अध्ययनों से यह बात सामने आई है कि बाल मजदूरी करने वाले बच्चे बेरोजगार वयस्कों की ही संतानें होती हैं। बेरोजगारी और बाल मजदूरी में एक गहरा रिश्ता है। इसके अंतर्संबंधों को समझने के

लिए जरा बाल मजदूरी और बेरोजगारी के आंकड़ों पर गौर करते हैं।

दुनिया में करीब 16.8 करोड़ बच्चे बाल मजदूरी करते हैं। जबकि बेरोजगारों की संख्या तकरीबन 20 करोड़ है। इसी तरह से भारत में गैरसरकारी आंकड़ों के मुताबिक तकरीबन 5 करोड़ बाल मजदूर हैं और तकरीबन इतनी ही संख्या बेरोजगारों की भी है। ब्राजील, नाईजीरिया, मेक्सिको व फिलीपींस में हुए एक अध्ययन से पता चलता है कि बाल मजदूर उन माता-पिताओं की ही संतानें होती हैं जिन्हें साल में 100 या 100 से अधिक दिनों तक रोजगार नहीं मिल पाता। दरअसल बच्चे सस्ते मजदूर होते हैं। वयस्क मजदूरों की तुलना में उन्हें मामूली या न के बराबर मजदूरी की रकम दी जाती है। बच्चों से 15-20 घंटे तक काम भी कराया जा सकता है जबकि वयस्क मजदूर 8 घंटे से अधिक काम करने पर ओवरटाइम और दूसरी सुविधाओं की मांग करेगा। ऐसे में नियोक्ता के लिए बाल मजदूर ज्यादा लाभकारी रहता है। इसी लालच में वह बाल मजदूरी को बढ़ावा देता है। इसके दूसरे पहलू पर विचार करें तो समझ में आता है कि अगर बाल मजदूरी न कराई जाए तो ऐसी स्थिति में इन बच्चों के माता-पिता को ही रोजगार मिलेगा। ऐसे में निष्कर्ष यह निकलता है कि अगर बाल मजदूरी पर पूरी तरह से रोक लगा दी जाए तो ज्यादातर बेरोजगार वयस्कों को रोजगार मिल सकता है। ऐसी स्थिति में बच्चे काम की बजाय पढ़ाई करेंगे और वे भविष्य में एक बेहतर नागरिक के रूप में तैयार होंगे। योग्य वयस्क अगर बेरोजगार रहेंगे और उनकी जगह सस्ते श्रमिकों के लालच में बच्चों से मजदूरी कराई जाती रहेगी तो देश के आर्थिक विकास में बाधा का एक मुख्य कारण हमेशा बाल मजदूरी बनी रहेगी।

जैसा मैंने कहा कि बाल मजदूरी देश की प्रगति में एक बाधा है। इसलिए देश को आर्थिक समृद्धि की पटरी पर तेजी से दौड़ाने के लिए बाल मजदूरी को पूरी तरह से समाप्त करना होगा। इसके लिए हमने बाल मित्र समाज की एक अवधारणा विकसित की है। बचपन बचाओ आंदोलन इस दर्शन को 'बाल मित्र ग्राम' के रूप में जमीन पर उतार भी रहा है। अब तक 580 गांवों को बाल मित्र ग्राम बनाया जा चुका है। विदेश में भी अब

## 1988 से अब तक 12 लाख से अधिक बाल श्रमिकों का पुनर्वास

**वि** भिन्न जिला परियोजना सोसायटी से प्राप्त सूचनाओं के मुताबिक राष्ट्रीय बाल श्रम परियोजना के तहत अब तक 12,15,755 बच्चों को कार्यस्थल से मुक्त करा उनका पुनर्वास किया जा चुका है। यह आंकड़ा 1988 में इस परियोजना की शुरुआत से लेकर 2016 दिसंबर तक का है। यह योजना 21 राज्यों के 270 जिलों में संचालित है जिसके तहत फिलहाल 101 जिलों में विशेष प्रशिक्षण केंद्र भी संचालित हो रहे हैं।

इस परियोजना के अंतर्गत बाल श्रम में लगे बच्चों के पुनर्वास हेतु जिला परियोजना सोसायटी को धन उपलब्ध कराया जाता है। इस सोसायटी का प्रमुख जिला अधिकारी होता है जो विशेष प्रशिक्षण केंद्रों को धन आवंटित करता है। ये प्रशिक्षण केंद्र गैर-सरकारी संगठनों, सरकारी संस्थाओं अथवा स्थानीय निकायों द्वारा संचालित होते हैं। विशेष विद्यालय के लिए गैर-सरकारी संगठनों के लिए स्वयंसेवक बहाल किये जाते हैं। इसके एवज में उन्हें एकमुश्त मानदेय प्रदान किया जाता है।

यह प्रयोग शुरू किया जा रहा है। बाल मित्र ग्राम परियोजना के तहत गांव के सभी बच्चों को बाल मजदूरी से मुक्त करा कर उनका स्कूल में दाखिला कराया जाता है। बच्चों में नेतृत्व का गुण विकसित करने के लिए गांव

**वित्त मंत्री ने पांच सालों में किसानों की आय में दुगुनी बढ़ोतरी का एलान किया है। यह एक अच्छा प्रयास है। किसानों की आय बढ़ने से वे बाल मजदूरी कराने की बजाए अपने बच्चों को अच्छी शिक्षा दे पाएंगे। कृषि में ही सबसे ज्यादा बाल मजदूरी है। ज्यादातर सीमांत किसान स्कूल भेजने की बजाए अपने बच्चों से खुद के खेतों में या फिर किसी और के खेत में बाल मजदूरी करवाते हैं।**

में बाल पंचायत का गठन भी किया जाता है। इसके बाद बच्चों की चुनी हुई पंचायत और स्थानीय ग्राम पंचायत के बीच में तालमेल बिठाया जाता है। एक तरह से ग्राम पंचायत बाल पंचायतों को न केवल मान्यता देती है बल्कि उनके सुझावों पर अमल भी करती है। नीति निर्धारण में उन्हें भागीदार भी बनाती हैं। ग्राम पंचायत के प्रतिनिधियों में बच्चों के अधिकारों के लिए संवेदनशीलता और चेतना भी पैदा की जाती है। साथ ही बाल पंचायत के जरिए बच्चों में नेतृत्व निर्माण, अधिकार बोध, बात को प्रभावशाली ढंग से रखने की कला और सरोकारों व मुद्दों की पहचान विकसित करना सिखाया जाता है। इस प्रयोग से हजारों बच्चे बाल मजदूरी से मुक्त हो कर शिक्षा ग्रहण कर रहे हैं।

बाल मित्र ग्राम और बाल पंचायतों से नेतृत्व का गुण सीख कर निकले बच्चों, किशोरों और युवक-युवतियों का समाज बदलने का जज्बा देखने लायक है। इन बच्चों ने हजारों बच्चों को बाल मजदूरी से मुक्त कराकर शिक्षित करने के लिए उनका स्कूलों में दाखिला कराया है। अनगिनत लड़कियों का बाल विवाह रुकवाया है। इन बच्चों के प्रयास से सैकड़ों स्कूलों की गुणवत्ता में सुधार भी हुआ है। गांव के बड़े लोगों की सैकड़ों समस्याओं को इन बच्चों ने सुलझाया है। मैं ऐसे बच्चों को सलाम करता हूं। यह लेख लिखते हुए मुझे हेमलता की याद आ रही है। नहीं हेमलता ने बहादुरी का परिचय देते हुए अपने गांव के 30 बाल मजदूरों को बाल मजदूरी से मुक्त करा कर उनका स्कूल में दाखिला कराया। उनका खोया बचपन वापस लौटाया।

सन् 2000 में बचपन बचाओ आंदोलन ने 'बाल मित्र ग्राम' बनाने का अभिनव प्रयोग शुरू किया था। सन् 2001 की बात है। राजस्थान के जयपुर जिले के नवरंगपुरा गांव की बाल पंचायत की एक बैठक थी। बाल पंचायत की सरपंच बारह साल की बालिका हेमलता बैठक में मौजूद थी। बैठक के दौरान मैंने उससे पूछा कि बाल-मित्र गांव बनने से पहले और अब में उसे क्या फर्क नजर आता है? वह थोड़ा सोच कर बोली, 'पहला फर्क तो आप देख ही रहे हैं। यहां इतनी सारी महिलाएं बिना घूँघट के बैठी हैं और मेरे जैसी लड़की माइक पर सबके सामने बोल रही है। बुजुर्ग लोग इस बैठक में शामिल हैं और महिलाएं मंच पर बैठी हैं।' मैंने थोड़ा और कुरेदकर पूछा, 'तुम्हारी जिंदगी में कोई और अंतर नजर

आया हो तो बताओ?’ उसने कहा, ‘आजकल जब मेरी मां रोज मेरे पिता से यह पूछती है कि खाने में क्या सब्जी बनाऊं? तो वे जवाब देते हैं कि तुम खुद सोचकर बना लो या फिर हेमलता से पूछ लो।’ बाल मित्र ग्राम के जरिए समाज में यह बदलाव आ रहा है। घर में या बाहर बाल मजदूरी करने वाली हेमलता जैसी बेटियां अब स्कूल जा रही हैं। अपना भविष्य संवार रही हैं और सबसे बड़ी बात यह है कि वह उस सम्मान को हासिल कर रही हैं, जिसकी वह हकदार हैं। जिस तरह से केंद्र सरकार ने सांसद आदर्श ग्राम योजना की शुरुआत की है, मेरा सुझाव है उसी तर्ज पर अगर केंद्र और राज्य सरकारें देशभर में बाल मित्र ग्राम योजना की शुरुआत करें तो इससे न केवल बाल श्रम पर रोक लगाने में मदद मिलेगी, बल्कि बच्चों की मदद से एक बेहतर समाज का निर्माण भी किया जा सकेगा।

पिछले दो दशकों में बच्चों के अधिकारों के लिए राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर तमाम कानून बने हैं। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन से लेकर लाखों जन संगठन बाल मजदूरी को खत्म कर बच्चों को शिक्षित करने के लिए प्रयासरत हैं। बावजूद इसके बाल मजदूरी का

कलंक दुनिया के माथे से मिटने का नाम नहीं ले रहा है। दरअसल, इसकी एक बड़ी वजह बच्चों के प्रति समाज का संवेदनशील न होना है। बच्चों के भी कुछ अधिकार हैं

**बाल मित्र ग्राम और बाल पंचायतों से नेतृत्व का गुण सीख कर निकले बच्चों, किशोरों और युवक-युवतियों का समाज बदलने का जज्बा देखने लायक है। इन बच्चों ने हजारों बच्चों को बाल मजदूरी से मुक्त कराकर शिक्षित करने के लिए उनका स्कूलों में दाखिला कराया है। अनगिनत लड़कियों का बाल विवाह रुकवाया है।**

जिसे उन्हें मिलना चाहिए, समाज में इस सोच का व्यापक अभाव है। बच्चों को समाज और सरकार की प्राथमिकता में लाना है। बच्चों का बचपन खुशहाल हो। उन्हें खेल और पढ़ाई का अधिकार मिले, इसके लिए अभी बहुत कुछ किया जाना जरूरी है।

बच्चों की खुशहाली के लिए हमें बचपन केंद्रित विकास की अवधारणा और संस्कृति को जन्म देना होगा। तो वहीं बच्चों के बारे में

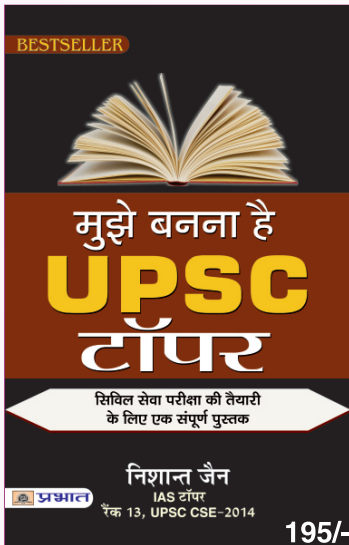
लोगों की मानसिकता बदलने की भी जरूरत है। इसी कड़ी में हमने दुनिया के प्रभावी और सामाजिक प्रतिष्ठा वाले नेताओं को बच्चों के अधिकारों के लिए सशक्त आवाज उठाने के लिए एकजुट करने की कोशिश की है। जिसके तहत *लॉरियेट्स एंड लीडर्स फॉर चिल्ड्रेन* का गठन किया गया है। बच्चों के सवाल पर यह पहला मंच है, जिसमें करीब दो दर्जनभर नोबेल पुरस्कार विजेता और वैश्विक नेता शामिल हुए हैं। दुनिया से बाल श्रम और बाल दासता खत्म करने के लिए 100 मिलियन डॉलर 100 मिलियन नामक एक वैश्विक आंदोलन की भी शुरुआत की है। इस अभियान के तहत 10 करोड़ युवाओं और बच्चों को बाल अधिकारों से अवगत कराया जाएगा, ताकि वे गुलामी और मजदूरी के दलदल में फंसे समाज के 10 करोड़ वंचित बच्चों के बारे में जान कर उनके लिए कुछ कर सकें। यह अभियान पांच साल तक चलेगा। उम्मीद है इन पांच वर्षों में दुनिया बच्चों के लिए बदल जाएगी लेकिन, बच्चों के लिए खुशहाल और सुरक्षित दुनिया बनाने के लिए हम सब को मिल कर साझा प्रयास करना होगा।



# प्रभात

नवनूतन प्रकाशन की गौरवशाली परंपरा

## IAS टॉपर से सीखें UPSC परीक्षा में सफलता के टिप्स



वर्ष 2014 की यूपीएससी की सिविल सेवा परीक्षा में 13वीं रैंक हासिल करनेवाले **निशान्त जैन** हिंदी/भारतीय भाषाओं के माध्यम के टॉपर हैं। मुख्य परीक्षा में देश के तीसरे सर्वाधिक अंक (851 अंक) प्राप्त करनेवाले निशान्त ने निबंध के प्रश्नपत्र में 160 अंक और वैकल्पिक विषय—हिंदी साहित्य में 313 अंक प्राप्त किए हैं, जो संभवतः सर्वाधिक अंक हैं।



**UPSC प्रतियोगियों के लिए क्यों जरूरी है यह पुस्तक?**

- परीक्षा की समग्र, संपूर्ण और व्यापक तैयारी के टिप्स
- तैयारी के अनछुए पहलुओं पर खुलकर चर्चा
- परीक्षा के लिए कैसे सँवारें अपना व्यक्तित्व
- सकारात्मकता और मोटिवेशन लेवल कैसे बनाए रखें
- निबंध और एथिक्स में श्रेष्ठ अंक कैसे पाएँ
- प्रारंभिक परीक्षा, मुख्य परीक्षा और इंटरव्यू के लिए विस्तृत मार्गदर्शन
- लेखन कौशल को कैसे सुधारें
- क्या पढ़ें, क्या न पढ़ें और कैसे पढ़ें
- नाए पैटर्न में कैसे हो प्रासंगिक रणनीति
- साथ में सफलता की कुछ अनकही कहानियाँ भी...

मुश्किल राह में श्रेष्ठ मार्गदर्शक है यह पुस्तक।

—कैलाश खेर

पुस्तक ही नहीं, एक प्रेरणाप्रद उपहार है निशांत की ओर से।

—मालिनी अवस्थी



**प्रभात प्रकाशन**

4/19 आसफ अली रोड, नई दिल्ली-110002 ☎ 011-23257555

E-mail : [prabhatbooks@gmail.com](mailto:prabhatbooks@gmail.com) ✨ Website : [www.prabhatbooks.com](http://www.prabhatbooks.com) ✨ [www.facebook.com/prabhatprakashan](https://www.facebook.com/prabhatprakashan)

हेल्पलाइन नं. 7827007777

अब आपके नजदीकी बुक स्टॉल और [amazon](https://www.amazon.in) पर ऑनलाइन उपलब्ध।



## बाल श्रम कानून में सुधार

हेलेन आर सेकर



संशोधित बाल श्रम कानून का उद्देश्य 14 वर्ष की आयु के नीचे के सभी बच्चों को स्कूल में दाखिला दिलाकर एवं यह सुनिश्चित करके पूरा किया जा सकता है कि दाखिले के बाद कोई बच्चा स्कूल न छोड़े। इसी प्रकार बाल मजदूरों की पहचान करके, उन्हें कार्यस्थलों से बाहर निकालकर, उनका शैक्षणिक पुनर्वास करके तथा उनके परिवारों के आर्थिक पुनर्वास के जरिये इस समस्या से निजात पायी जा सकती है। ऐसे बच्चों के आर्थिक पुनर्वास के लिए प्रवासी एवं असुरक्षित समुदायों पर विशेष ध्यान देते हुए ऐसे परिवारों को रोजगारपरक हुनर का प्रशिक्षण दिया जा सकता है और आय के उपाय उपलब्ध कराये जा सकते हैं।

**बा**ल मजदूरी कानून एक ऐसा प्रमुख बिंदु है जिसके इर्द-गिर्द ही छोटी उम्र में कठोर मजदूरी की समस्या से निपटने के लिए रणनीतियां अख्तियार की जाती हैं। कानून को न केवल सामाजिक मानकों, लोगों के रवैये और व्यवहार तथा उनकी अभिव्यक्ति की समीक्षा के जरिए के रूप में हमेशा देखा-समझा जाता है, बल्कि मनोवृत्तियों, कार्रवाइयों, परंपराओं और रीति-रिवाजों से शुरू होने वाली सामाजिक बुराइयों से निपटने का माध्यम भी माना जाता है। इसलिए हमारे सामाजिक-आर्थिक तानेबाने में गहराई तक समायी बाल मजदूरी के जटिल मसले से निपटने के लिए कानून का हस्तक्षेप अनिवार्य हो जाता है। भारत में राष्ट्रीय बाल मजदूरी नीति के तीन अवयवों में एक महत्वपूर्ण अवयव है विधायी कार्य योजना, जिसका लक्ष्य है बाल मजदूरी को सामान्य रूप से खत्म करना, खास तौर पर स्वास्थ्य की दृष्टि से हानिकारक कामों से बच्चों को दूर रखना। कानून को तभी प्रभावी बनाया जा सकता है जब इसके क्रियान्वयन के रास्ते में अड़चन डालने वाली खामियां और प्रावधान न हों।

सभी बच्चों को बाल मजदूरी से दूर रखने और बच्चों की मुफ्त एवं अनिवार्य शिक्षा के अधिकार कानून, 2009 के मद्देनजर स्कूलों में प्रवेश सुनिश्चित करने, स्वास्थ्य की दृष्टि से खतरनाक पेशों से किशोरों को दूर रखने तथा अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के कन्वेंशन 138 तथा 182 के मद्देनजर किशोरों की सेवा की शर्तों के नियमन के

लिए बाल मजदूरी (प्रतिबंध एवं नियमन) कानून 1986 में वर्ष 2016 में संशोधित किया गया है। आईएलओ कन्वेंशन 138 (न्यूनतम आयु संधि) के तहत काम करने की उम्र अनिवार्य स्कूली शिक्षा पूरी करने की आयु से कम नहीं होगी। किसी भी प्रकार से यह आयु 15 साल से कम नहीं होगी। आईएलओ कन्वेंशन 182 (बाल मजदूरी के सबसे खराब प्रकार) का अनुच्छेद एक बाल मजदूरी के सबसे खराब प्रकार को रोकने और अनिवार्यता के आधार पर उसे खत्म करने के लिए तत्काल एवं प्रभावी उपाय किये जाने से जुड़ा है। इस आलेख में भारत में कामकाजी बच्चों की स्थिति के परिप्रेक्ष्य में बाल मजदूरी कानून में किये गये हालिया सुधारों की चर्चा की जा रही है।

‘बाल मजदूर’ दो शब्दों से बना है, जो खुद में विरोधाभासी हैं। ‘बाल’ शब्द का अभिप्राय है- निष्कपट और नाजुक, जबकि मजदूर शब्द से कठिन परिश्रम और कार्य का आभास होता है। बच्चे आदिकाल से मजदूरी करते आ रहे हैं। ऐसा माना जाता है कि काम करने से बच्चों में आत्मविश्वास जगा है, और उनकी समाजीकरण की प्रक्रिया में मदद पहुंचाता है। ऐसा भी माना जाता है कि कम उम्र से ही हुनर सीखने से पारंपरिक हुनर संरक्षित रहते हैं और यह एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी तक पहुंचता रहता है। बचपन में हुनर सीखने के सकारात्मक पहलुओं में नाटकीय बदलाव आ जाता है जब बच्चों को मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य खराब करने वाली परिस्थितियों में लंबे समय तक काम करने को मजबूर किया

लेखिका वी वी गिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान में सीनियर फेलो हैं तथा शोध, प्रशिक्षण, पाठ्यक्रम निर्माण एवं परामर्श सेवाओं में गत तीन दशक से सक्रिय हैं। ईमेल: helensekar@gmail.com

जाता है और जब उन्हें उनके बचपन से महरूम कर दिया जाता है तथा शिक्षा एवं अन्य अधिकारों और अवसरों से वंचित कर दिया जाता है। कामगार बच्चों को एक तो कम वेतन दिया जाता है, दूसरे कई बार उन्हें अपने माता-पिता द्वारा लिये गये कर्ज के बदले में काम करना पड़ता है। बाल मजदूर विभिन्न प्रकार के होते हैं यथा- वैतनिक/अवैतनिक बाल मजदूर, बंधुआ बाल मजदूर, परिवार के साथ काम करने वाले बच्चे, खुद का रोजगार चला रहे बच्चे, घरेलू कार्यों/औद्योगिक कार्यों में लगे बच्चे और प्रवासी/अप्रवासी बाल मजदूर आदि।

अलग-अलग समय पर भिन्न-भिन्न स्रोतों से जुटाये गये आंकड़े इस बात के संकेत देते हैं कि बच्चे कृषि, पशुपालन, वानिकी, विनिर्माण, खाद्य प्रसंस्करण एवं अन्य सेवा क्षेत्र सहित अनौपचारिक अर्थव्यवस्था वाले विभिन्न क्षेत्रों में कार्यरत हैं। कुछ पेशों में तो कच्चा माल इकट्ठा करने से लेकर तैयार माल को इकट्ठा करने तक, उत्पादन संबंधी सभी चरणों में बाल मजदूरों को लगाया जाता है। आर्थिक क्षेत्रों से इतर बच्चे अस्वास्थ्यकर स्थितियों में कार्य करते हैं और जहरीले रसायनों के संपर्क में आते हैं, जहरीले कीटों के काटने और ऊंचाई से गिरने जैसी समस्याओं से जूझते हैं। विभिन्न विनिर्माण इकाइयों में कार्यरत बच्चे धातु और अन्य प्रकार के धूलकणों के संपर्क में आते हैं और सिलिकॉसिस (कांच विनिर्माण), एस्बेस्टोसिस (सीमेंट और स्लेट उद्योग), अस्थमा (सिल्क, वस्त्र, कपड़ा, दरी के काम में), क्षय रोग (बीड़ी उद्योग), टेटनस (कचरा उठाने) और नेत्र विकार (जरी वाले कार्यों में) जैसी समस्याओं के शिकार होते हैं। इनमें से कुछ बीमारियां तो ठीक भी नहीं होती हैं।

पीतल निर्माण से जुड़े बाल मजदूरों का ही उदाहरण लें तो भट्टी की आग को जलाये रखने के लिए बच्चों को हाथ से पहिया घूमाते रहना पड़ता है। भट्टी का ऊपरी ढक्कन खोलकर और इसमें थोड़ा रसायनिक पाउडर डालकर पिघले हुए धातु की जांच करते रहना पड़ता है। यदि पिघला हुआ पीतल कास्टिंग के लिए तैयार है तो भट्टी से नीले और हरे रंग की लौ निकलती रहती है। उसके बाद बच्चा एक लंबा चिमटा

लेकर पिघले पीतल की धरिया ऊपर उठाता है, ताकि उसे सांचे में डाला जा सके। इतना ही नहीं, ये बच्चे साथ में काम कर रहे वयस्कों को गर्म सांचे को खोलने तथा टुकड़ों को हटाने में भी मदद करते हैं। बच्चे भट्टी में धरिया रखने या उसे बाहर निकालने के लिए भट्टी के समीप नंगे पांव खड़े रहते हैं। इन प्रक्रियाओं के दौरान और पिघले पीतल को सांचे में डालते वक्त धुआं और गैस श्वास के माध्यम से कामगारों के फेफड़े में जाते हैं। भट्टी का तापमान 1100 डिग्री सेंटीग्रेड होता है। भट्टी के पास काम करने वाले बच्चे भी भट्टी से निकलने वाले धुएं और गैसों को श्वास के जरिये भीतर लेते हैं। इतना ही नहीं, जब पिघला हुआ पीतल सांचे में डाला जाता है, तो इन बच्चों के न केवल बुरी तरह झूलसने का खतरा बना रहता है, बल्कि आंख क्षतिग्रस्त होने, पॉलिश

**कुछ पेशों में तो कच्चा माल इकट्ठा करने से लेकर तैयार माल को इकट्ठा करने तक, उत्पादन संबंधी सभी चरणों में बाल मजदूरों को लगाया जाता है। आर्थिक क्षेत्रों से इतर बच्चे अस्वास्थ्यकर स्थितियों में कार्य करते हैं और जहरीले रसायनों के संपर्क में आते हैं, जहरीले कीटों के काटने और ऊंचाई से गिरने जैसी समस्याओं से जूझते हैं। विभिन्न विनिर्माण इकाइयों में कार्यरत बच्चे धातु और अन्य प्रकार के धूलकणों के संपर्क में आते हैं**

किये जाने उत्पादों के फिसलने के कारण घायल होने, रोटेटिंग बॉब के विपरीत उत्पाद को लगातार पकड़े रहने से अंगूठे में दर्द की शिकायत होने, पॉलिश करते वक्त निकलने वाले धूल-कणों के श्वास के जरिये शरीर के भीतर जाने से श्वसन संबंधी बीमारी होने तथा एंकायलॉसिस, स्पॉडिलाइटिस और मेरुदंड की स्थायी समस्या होने की आशंका प्रबल रहती है।

ताला निर्माण के क्षेत्र में पॉलिश, इलेक्ट्रोप्लेटिंग और स्प्रे पेंटिंग जैसी प्रक्रियाओं के दौरान भी बाल मजदूर खतरनाक पदार्थों के संपर्क में आते हैं। बाल मजदूरों की समस्या पूरे विश्व के लिए चिंता का विषय है, क्योंकि यह बच्चों के सर्वांगीण विकास

को प्रभावित करती है। बच्चों को बाल मजदूरी के शोषण से मुक्त कराने के लिए गरीबी, बेरोजगारी, निरक्षरता जैसे कारकों को ध्यान में रखकर स्पष्ट राष्ट्रीय नीति बनाने और उस पर सरकारी तौर पर अमल करने की आवश्यकता है।

बाल मजदूरी की समस्या को समाप्त करने की दिशा में भारत सरकार का रुख शुरू से ही सकारात्मक रहा है और यह संविधान के अनुच्छेदों, विभिन्न श्रम कानूनों एवं बच्चों से संबंधित अन्य कानूनों के प्रावधानों तथा समय-समय पर उनमें संशोधन से साबित होता है। भारत सरकार ने बाल मजदूरी निरोधक कानूनों के अनुपालन के लिए राष्ट्रीय बाल मजदूर नीति में अख्तियार किये गये उद्देश्यों एवं प्राथमिकताओं के अलावा संसाधन प्रावधान भी किये हैं। राष्ट्रीय बाल श्रम नीति के तहत स्वास्थ्य की दृष्टि से खतरनाक पेशों से जुड़े बच्चों के पुनर्वास पर ध्यान केंद्रित करने को लेकर क्रमिक रुख अपनाने को कहा गया है। सरकार ने बाल मजदूरी से छुड़ाये गये बच्चों के पुनर्वास के लिए अनेक योजनाएं शुरू की हैं, साथ ही पुनर्वास परियोजनाओं की अवधारणा को मूर्त रूप देने और योजनाओं, क्रियान्वन और निगरानी के लिए टास्क फोर्स का गठन किया है।

बच्चों को मुफ्त एवं अनिवार्य शिक्षा अधिनियम (आरटीई) 2009 को लागू करके भारत सरकार ने शिक्षा के अधिकार को बच्चों का मौलिक अधिकार करार दिया है। छह वर्ष से 14 वर्ष की आयु के प्रत्येक बच्चे को मुफ्त एवं अनिवार्य शिक्षा दी जायेगी। बाल मजदूरी नीति के उद्देश्य सफल रहे हैं। इसका पता न केवल स्कूलों में बच्चों के प्रवेश एवं उनकी उपस्थिति से चलता है, बल्कि इस बात से भी चलता है कि 2001 में जहां एक करोड़ 27 लाख बाल मजदूर थे, वहीं 2011 में यह आंकड़ा घटकर एक करोड़ एक लाख रह गया है। एनएसएसओ की सर्वेक्षण रिपोर्ट से भी पता चलता है कि 2004-05 में जहां 90 लाख सात हजार कामगार बच्चे थे, वहीं 2009-10 में इसकी संख्या महज 49 लाख 80 हजार रह गयी थी।

बाल श्रम (प्रतिषेध एवं नियमन) अधिनियम 1996 के तहत 14 वर्ष के

बच्चों को 18 पेशों और 65 प्रक्रियाओं में नौकरी कराने से प्रतिबंधित किया गया है। वर्ष 2016 में किये गये संशोधन के बाद लागू बाल एवं किशोर श्रम (प्रतिषेध एवं नियमन) कानून के तहत 14 वर्ष तक की आयु के बच्चे को किसी भी तरह की नौकरी में रखने से प्रतिबंधित किया गया है। इस कानून के तहत 14 वर्ष के बाद और 18 वर्ष से पहले की उम्र को किशोरवय की संज्ञा दी गयी है। 18 वर्ष से कम आयु के सभी बच्चों को स्वास्थ्य की दृष्टि से हानिकारक किसी भी कार्य अथवा खानों, बारूदों से जुड़े कार्यों और 1948 के कारखाना अधिनियम के तहत आने वाले खतरनाक कार्यों में नियुक्त करने से पूरी तरह प्रतिबंधित किया गया है। संशोधन कानून के लागू होने के तुरंत बाद खतरनाक कार्यों एवं प्रक्रियाओं से संबंधित मौजूदा अनुसूची की समीक्षा के लिए तकनीकी सलाहकार समिति का गठन किया गया था, जिसने अपनी रिपोर्ट सौंप दी है। समिति ने दो प्रकार की अनुसूची की सिफारिशें की हैं, खंड ए में वैसे पेशे या कार्य हैं, जिनमें बच्चों के काम करने पर प्रतिबंध लगाया गया है, जबकि खंड बी में वैसे खतरनाक पेशों और प्रक्रियाओं को शामिल किया गया है जहां बच्चों की मदद लेने से भी रोका गया है। खंड ए में शामिल नौ पेशों और प्रक्रियाओं में भूमिगत तथा पानी के अंदर के कार्यों एवं खतरनाक प्रक्रिया वाले उद्योग-धंधों को शामिल किया गया है। समिति की सिफारिशों में शामिल कुछ महत्वपूर्ण उद्योग धंधे इस प्रकार हैं - लौह एवं गैर-लौह धातुकर्मीय, कई रसायनिक उद्योग, ढलाई उद्योग, बिजली उत्पादन उद्योग, सीमेंट, रबर, पेट्रोलियम, तीन उर्वरक उद्योग, दवा उद्योग, कागज की लुगदी संबंधी कार्य, पेट्रो-केमिकल, पेंट एवं रंजक, इलेक्ट्रोप्लेटिंग, चर्मशोधन, फर्मेंटेशन, कांच एवं मृत्तिकाशिल्प, कसाईखानों और निर्माण आदि।

स्कूल से लौटने या छुट्टियों के दौरान अपने परिवार अथवा खानदानी पेशों में हाथ बंटाने वाले बच्चों को प्रतिबंधों से छूट दी गयी है। परिवार का अर्थ केवल बच्चे की मां, पिता, भाई, बहन और पिता के भाई-बहन एवं मां के भाई-बहन से है।

स्कूल की परिभाषा आरटीई कानून में दर्ज परिभाषा के अनुरूप हो। इस कानून में स्कूल का अर्थ मुफ्त एवं अनिवार्य बाल शिक्षा अधिकार कानून 2009 की अनुसूची (धारा 19 एवं 25), मानकों और मानदंडों का पालन करने वाले स्कूल से है। 'सहायता' का अर्थ पूर्णतया स्वैच्छिक है, न कि रोजगार से है, स्वास्थ्य की दृष्टि से खतरनाक कार्यों अथवा प्रक्रियाओं से भी नहीं। किसी भी तरह बच्चे की शिक्षा प्रभावित नहीं होनी चाहिए। विज्ञापन, फिल्म, टेलीविजन धारावाहिक सहित मनोरंजन उद्योग या सर्कस को छोड़कर अन्य किसी मनोरंजन कार्यक्रमों में बतौर कलाकार या खेल गतिविधियों में शामिल बच्चों को प्रतिबंधों से छूट दी गयी है, बशर्ते उन क्षेत्रों में भी बच्चों को उपयुक्त माहौल मिले और सुरक्षा के उपाय हों। बाल

**बाल मजदूरी नीति के उद्देश्य सफल रहे हैं। इसका पता न केवल स्कूलों में बच्चों के प्रवेश एवं उनकी उपस्थिति से चलता है, बल्कि इस बात से भी चलता है कि 2001 में जहां एक करोड़ 27 लाख बाल मजदूर थे, वहीं 2011 में यह आंकड़ा घटकर एक करोड़ एक लाख रह गया है।**

कलाकार का अर्थ उन बच्चों से है जो अभिनय करते हों, गीत-संगीत से जुड़े हों या खिलाड़ी हो।

बाल एवं किशोर श्रम (प्रतिषेध एवं नियमन) कानून 1986 के तहत कठोर सजा के प्रावधान किये गये हैं। इस कानून की धारा 3 एवं 3(ए) के तहत नियोक्ता द्वारा किया गया अपराध संज्ञेय होगा और इसके लिए कम से कम 6 माह और अधिक से अधिक 2 साल की सजा या कम से कम 20 हजार रुपये तथा अधिक से अधिक 50 हजार रुपये का जुर्माना अथवा दोनों का प्रावधान भी किया गया है। अपराध की पुनरावृत्ति करने वाले नियोक्ताओं के लिए कम से कम एक साल और अधिक से अधिक तीन साल की सजा का प्रावधान किया गया है। उक्त कानून में धारा 3 एवं 3(ए) के प्रावधानों के विपरीत बच्चों को व्यावसायिक कार्यों में लगाने वाले माता-पिताओं और अभिभावकों को सजा

के प्रावधान किये गये हैं। पहली बार के अपराध के लिए तो सजा का प्रावधान नहीं है, लेकिन इसकी पुनरावृत्ति के लिए माता-पिता अथवा अभिभावक को अधिक से अधिक 10 हजार रुपये का जुर्माना किया जा सकता है।

कार्यस्थलों से मुक्त कराये गये बच्चों एवं किशोरों को कानूनी प्रावधानों के अनुरूप पुनर्वासित किया जाएगा, क्योंकि बाल एवं किशोर श्रम (प्रतिषेध एवं नियमन) कानून यानि सीएलपीआर कानून के तहत बाल एवं किशोर श्रम पुनर्वास कोष बनाने के प्रावधान किये गये हैं। कानून के प्रभावी क्रियान्वयन के लिए सरकार को अधिकृत किया गया है कि वह जिला अधिकारी को इसके लिए अधिकृत करे तथा सावधिक जांच एवं निगरानी का जिम्मा सौंपे।

संशोधित बाल श्रम कानून का उद्देश्य 14 वर्ष की आयु के नीचे के सभी बच्चों को स्कूल में दाखिला दिलाकर एवं यह सुनिश्चित करके पूरा किया जा सकता है कि दाखिले के बाद कोई बच्चा स्कूल न छोड़े। इसी प्रकार बाल मजदूरों की पहचान करके, उन्हें कार्यस्थलों से बाहर निकालकर, उनका शैक्षणिक पुनर्वास करके तथा उनके परिवारों के आर्थिक पुनर्वास के जरिये इस समस्या से निजात पायी जा सकती है। ऐसे बच्चों के आर्थिक पुनर्वास के लिए प्रवासी एवं असुरक्षित समुदायों पर विशेष ध्यान देते हुए ऐसे परिवारों को रोजगारपरक हुनर का प्रशिक्षण दिया जा सकता है और आय के उपाय उपलब्ध कराये जा सकते हैं। जागरूकता अभियान, प्रशिक्षण, क्षमता निर्माण, सरकारी और गैर-सरकारी सभी संबंधित पक्षों को सामाजिक तौर पर लामबंद करके बाल श्रम निरोधक कानून के प्रभावी क्रियान्वयन का रास्ता बनाया जा सकता है, तभी जाकर भारत से बाल मजदूरी खत्म हो पायेगी। □

## संदर्भ

### प्रयुक्त शब्द संक्षेप

- आईएलओ- इंटरनेशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन
- आरवीई- राइट टू एजुकेशन
- एनएसएसओ- नेशनल सैपल सर्वे ऑर्गेनाइजेशन

## क्या आप जानते हैं?

### श्रमिक पहचान संख्या या एलआईएन

**के**द्र और राज्य सरकारों के नियंत्रण में श्रम कानून अनुपालन हेतु वन स्टॉप-शॉप बनाने के लिए और सभी श्रम प्रवर्तन एजेंसियों द्वारा साझा किए जा सकने वाले एक मंच तैयार करने के मद्देनजर श्रम सुविधा पोर्टल बनाया गया है। इसे 16 अक्टूबर, 2014 को माननीय प्रधानमंत्री श्री नरेंद्र मोदी द्वारा लॉन्च किया गया था। इस पोर्टल को शुरू करने का उद्देश्य अलग-अलग श्रम प्रवर्तन एजेंसियों जैसे ईएसआईसी, ईपीएफओ, सीएलसी (सी) और डीजीएमएस आदि द्वारा जारी किया जाने वाला नियोक्ता कोड को समाप्त करना और उसके स्थान पर उन्हें नई एलआईएन (श्रमिक पहचान संख्या) जारी करना है। नियोक्ता, कर्मचारी और प्रवर्तन एजेंसियों के बीच संपर्क के एक बिंदु के रूप में, यह उनके दिन-प्रतिदिन की बातचीत में पारदर्शिता भी ला रही है।

विभिन्न प्रवर्तन एजेंसियों के बीच डाटा के एकीकरण के लिए किसी भी श्रम कानून के तहत प्रत्येक निरीक्षणिय इकाई को एक श्रमिक पहचान संख्या (एलआईएन) सौंपा गया है। पोर्टल, निरीक्षण की रिपोर्टिंग और रिटर्न जमा करने की सुविधा भी देता है। उपरोक्त सभी एकीकृत सेवाओं को प्रदान करने के लिए श्रम सुविधा पोर्टल <https://shramsuvridha.gov.in> पर पहुंचा जा सकता है। विभिन्न श्रमिक प्रवर्तन एजेंसियों से पंजीकृत एक इकाई को विशिष्ट रूप से चिह्नित किया जाता है और एक एकल अद्वितीय एलआईएन आवंटित की जाती है।

एलआईएन एक धुरी है जिसके चारों ओर अन्य सभी सेवाएं काम करती हैं। एलआईएन, धीरे-धीरे विभिन्न पंजीकरण संख्या जिन्हें वर्तमान में श्रम प्रवर्तन एजेंसियों अर्थात् ईएसआईसी पंजीकरण संख्या, ईपीएफओ संख्या, संविदा श्रम (नियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970, आदि के तहत जारी किए गए पंजीकरण या लाइसेंस संख्या आदि द्वारा अलग-अलग जारी किया जाता है का स्वयं में समावेश करेगा। यह वास्तव में व्यापार को आसान करने के उद्देश्य को पूरा करेगा क्योंकि व्यापारियों के लिए अलग-अलग पंजीकरण संख्याओं का रखरखाव का काम करना दुष्कर है।

आवंटित एलआईएन संख्या को ईमेल पते और डाटाबेस में उपलब्ध यूनिट प्रतिनिधियों के मोबाइल नंबरों का उपयोग करके सूचित किया गया था।

श्रम सुविधा पोर्टल व्यापारियों को सभी तरह के पंजीकरण करने और एकल ऑनलाइन विंडो में श्रम कानूनों के तहत जरूरी रिटर्न जमा करने की सुविधा प्रदान करता है। यह उन्हें ऑनलाइन प्रवर्तन एजेंसी निरीक्षकों द्वारा तैयार की गई निरीक्षण रिपोर्ट भी उपलब्ध कराने की सुविधा देता है। प्रक्रियाओं को सरल किया गया है; एक कारोबारी माहौल प्रदान करने के लिए रिटर्न और पंजीकरण फॉर्म को एकीकृत किया गया है जो लेन-देन लागत को कम करने और व्यवसाय को आसान करने को बढ़ावा देकर अनुपालन को प्रोत्साहित करता है।

ऐसे नियोक्ता जो आवंटित किए गए एलआईएन के बारे में अनजान हैं, श्रम सुविधा पोर्टल के मुख पृष्ठ पर 'नॉ योर एलआईएन' टैब पर उपलब्ध सुविधा का उपयोग कर एलआईएन के बारे में जान सकते हैं। एलआईएन को या तो ईपीएफओ कोड/ईएसआईसी कोड/पैन अथवा प्रतिष्ठान के नाम के एक हिस्से आदि जैसे पहचानकर्ताओं का उपयोग कर भी खोजा जा सकता है।

पोर्टल निम्न श्रम कानूनों के तहत रिटर्न दाखिल करने की सुविधा प्रदान करता है :

- 1. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936**
    - (क) वेतन भुगतान (खान) नियम, 1956 (प्रपत्र पांच नियम 18 देखें)
    - (ख) वेतन भुगतान (रेलवे) नियम, 1938 (प्रपत्र तीन नियम 17 देखें)
    - (ग) वेतन भुगतान (वायु परिवहन सेवा) नियम, 1968 (प्रपत्र आठ, नियम 16 देखें),
  - 2. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948**
    - (क) न्यूनतम मजदूरी (केंद्रीय) नियम, 1950 (प्रपत्र 3, नियम 21 4ए देखें)
  - 3. संविदा श्रम ( विनियमन और उन्मूलन ) अधिनियम, 1970**
    - (क) संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) (केंद्रीय) अधिनियम, 1971) (प्रपत्र चौबीस नियम 82(1) और (2), देखें)
  - 4. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961**
    - (क) मातृत्व लाभ (खान और सर्कस) नियम 1963 (नियम 16 (1))
  - 5. भवन और अन्य निर्माण कर्मचारी ( रोजगार नियमन और सेवा की स्थिति ) अधिनियम, 1996**
    - (क) भवन और अन्य निर्माण कर्मचारी (रोजगार नियमन और सेवा की स्थिति) केंद्रीय नियम, 1998
  - 6. बोनस भुगतान अधिनियम, 1965**
    - (क) बोनस भुगतान नियम, 1975 ( प्रपत्र डी, नियम 5 देखें)
  - 7. अंतर-राज्य प्रवासी कामगार ( रोजगार नियमन और सेवा की शर्तें ) अधिनियम, 1979**
    - (क) अंतर-राज्य प्रवासी कामगार (रोजगार नियमन और सेवा की शर्तें) केंद्रीय नियम, 1980 (प्रपत्र तेईस नियम 56(1) और (2) देखें)
  - 8. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947**
    - (क) औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957 (प्रपत्र जी 1 नियम 56 ए देखें)
- इससे पहले, नियोक्ताओं को ईएसआईसी और ईपीएफओ को अलग-अलग मासिक रिटर्न दाखिल करने की आवश्यकता होती थी। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) और कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) के लिए मासिक इलेक्ट्रॉनिक चालान-सह-रिटर्न (ईसीआर) को अब एकीकृत किया गया है और श्रम सुविधा पोर्टल पर एक ही स्थान पर दर्ज किया जा सकता है।





### श्रमिक प्रवसन, संबंधित योजनाएं एवं श्रम कानून

अजित झा

अरविन्द पाण्डेय



यह आलेख श्रमिकों का महानगरों में प्रवसन, सरकार द्वारा विभिन्न स्तरों पर चलाए जा रहे कल्याणकारी और कौशल विकास योजनाओं और उससे जुड़े प्रमुख श्रम कानून पर केंद्रित है। यह आलेख चार भाग में विभाजित है। प्रथम भाग प्रवसन संबंधित आकड़ों और इसमें आ रहे बदलाव को दिखलाता है। साथ ही उनकी वर्तमान नगरीय स्थिति, जीवकोपार्जन के साधन आदि पर बल देता है। आलेख का दूसरा भाग मलिन बस्तियों और श्रम शिविरों में रहने वाले निर्माण क्षेत्रों के मजदूरों हेतु चल रही कल्याणकारी एवं कौशल विकास योजनाओं का समीक्षात्मक विवरण प्रस्तुत करता है। तीसरे भाग में श्रम से संबंधित प्रमुख कानूनों की समीक्षा और उसके कार्यान्वयन को दिखलाने की कोशिश है। आलेख के निष्कर्ष और नीतिगत सुझावों को भाग चार में रखा गया है

**कि** सी भी स्थान के जनसंख्या परिवर्तन में मृत्युदर और जन्मदर के साथ प्रवसन एक महत्वपूर्ण कारक है। जनगणना के अनुसार 'जब किसी व्यक्ति की जनगणना अपने जन्म स्थान से अलग स्थान पर की जाती है, तो उसे प्रवर्जक (माइग्रेंट) माना जाता है। आर्थिक समीक्षा (2016-17) के अनुसार ऐतिहासिक रूप से लोगों का एक स्थान से दूसरे स्थान पर जीवकोपार्जन एवं शिक्षा हेतु प्रवास प्रतिमास रहा है। अपेक्षाकृत कम उत्पादक कृषि संबंधी क्रियाकलापों से अधिक उत्पादकता वाले क्षेत्रों में लोगों के प्रवसन ने 'अधिशेष श्रम' के निर्गम हेतु मार्ग प्रशस्त किया है। इसके परिणामस्वरूप विप्रेषण (रेमिटेंस) के प्रवाहों से परिवार की क्रयशक्ति बढ़ी है, और यह आर्थिक क्रियाकलापों को बढ़ाने में सहायता करता है। अर्थशास्त्र के नव-शास्त्रीय विचारधारा के अनुसार सुदूर, आर्थिक एवं सामाजिक रूप से पिछड़े क्षेत्रों से आर्थिक रूप से उन्नत क्षेत्रों की तरफ प्रवसन न केवल प्रवासित जनसंख्या के सामाजिक और आर्थिक उन्नति में सहयोग करता है, बल्कि नगरों और महानगरों में बढ़ती श्रमिकों की मांग की पूर्ति भी करता है।

तुलनात्मक रूप से भारत में आंतरिक प्रवसन की संख्या कम रही है। कृषि आधारित अर्थव्यवस्था व कृषि पर अत्यधिक निर्भरता, ग्रामीण क्षेत्रों में मजबूत सामाजिक ढांचा, शिक्षा व कौशल की कमी, जाति संबंधी रूढ़िवादिता, भाषा, खान-पान व रहन-सहन में अत्यधिक विविधता आदि भारत में कम

आंतरिक प्रवसन के प्रमुख कारक रहे हैं। भारत में आर्थिक सुधार के पश्चात सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) में निरंतर वृद्धि हुई है, जिससे भारतीय अर्थव्यवस्था में सुधार हुआ है। परंतु अर्थव्यवस्था का यह विकास मुख्यतः महानगर केंद्रित रहा है जिससे पिछले दो दशकों में ग्रामीण एवं नगरीय क्षेत्रों के बीच आर्थिक विषमता में वृद्धि हुई है। ग्रामीण क्षेत्रों में जनसंख्या-भूमि दबाव, कृषि एवं गैर-कृषि क्षेत्र के विकास में ठहराव, रोजगार के अवसरों की कमी तथा इसके विपरीत नगरों में असंगठित क्षेत्रों में रोजगार में वृद्धि, शिक्षा एवं स्वास्थ्य सुविधाओं में विकास आदि के कारण बड़ी संख्या में ग्रामीण मजदूर महानगरों की तरफ पलायन कर रहे हैं। महानगरों में ये मजदूर मुख्यतः असंगठित क्षेत्रों में ही रोजगार पा रहे हैं। ग्रामीण क्षेत्रों से महानगरों की तरफ प्रवसन की यह प्रक्रिया एक तरफ कुछ हद तक ग्रामीण क्षेत्रों में विप्रेषण के माध्यम से सकारात्मक परिवर्तन ला रही है, तो दूसरी तरफ नगरों के आधारभूत ढांचों पर निरंतर दबाव बढ़ता जा रहा है। ग्रामीण क्षेत्रों से नगरों की तरफ पलायन करने वाले श्रमिक नगरों में मुख्यतः मलिन बस्तियों (झुग्गी-झोंपड़ियों) एवं श्रमिक शिविरों (लेबर कैम्प) में रहते हैं।

ग्रामीण-नगरीय प्रवसन में निरंतर वृद्धि के कारण मलिन बस्तियों एवं श्रमिक शिविरों की संख्या में भी लगातार वृद्धि हुई है। इन बस्तियों व शिविरों में रहने वाले श्रमिक मूलभूत सुविधाओं जैसे पक्के मकान, स्वच्छ पानी, स्नानघर एवं शौचालय, पक्की एवं ढकी हुई नालियों के अभाव में जीवन-यापन करने पर विवश हैं। नगरों में 'नगरीय पहचान'

अजित झा वर्तमान में दिल्ली विश्वविद्यालय के दयाल सिंह सांध्य महाविद्यालय में अर्थशास्त्र विभाग में सहायक प्राध्यापक हैं। शोध पत्रों व पत्रिकाओं में विकास मूलक विषयों पर नियमित लेखन करते हैं। ईमेल: ajitjha.jnu@gmail.com अरविन्द पाण्डेय वर्तमान में राष्ट्रीय नगर कार्य संस्थान (एनआईयूए) में रिसर्च फेलो के पद पर कार्यरत हैं। ईमेल: arvind@niu.edu

की अनुपलब्धता इन श्रमिकों की स्थिति को और गंभीर बना देती है, जिसके कारण वे शहरी प्रशासन, द्वारा निरंतर भेदभाव के शिकार होते हैं। उपरोक्त संदर्भ में यह आलेख श्रमिकों का महानगरों में प्रवासन, सरकार द्वारा विभिन्न स्तरों पर चलाए जा रहे कल्याणकारी और कौशल विकास योजनाओं और उससे जुड़े प्रमुख श्रम कानून पर केंद्रित है

### भारत में प्रवासन की स्थिति व बदलाव

भारत में प्रवासन संबंधी आंकड़ों के मुख्य स्रोत जनगणना और राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण (एनएसएस) हैं। जनगणना के आधार पर तालिका-1, यह दर्शाती है कि 1991 और 2001 के बीच कार्यबल और प्रवासन की वृद्धि की दर लगभग समान (2.4 प्रतिशत) थी। परंतु अगले दशक (2001-11) में दोनों के बीच विचलन बहुत तेजी से बढ़ा है। कार्यबल की वृद्धि दर घटकर जहां 1.8 प्रतिशत हो गई, वहीं प्रवासन की वृद्धि दर 2.4 प्रतिशत से बढ़कर 4.5 प्रतिशत हो गई है। आर्थिक समीक्षा (2016-17) और कई अन्य आलेखों के अनुसार कार्यबल और प्रवासन के बीच का यह विचलन सकल घरेलू उत्पाद की दर में वृद्धि से हुई है।

आंकड़ों से यह जान पड़ता है कि भारत में सकल घरेलू उत्पाद की दर वर्ष 2001 से लेकर 2010 के बीच औसतन 8 प्रतिशत या उससे ज्यादा रही है। प्रमुख रूप से महिलाओं की प्रवासन संख्या तेजी से बढ़ी है, जो 1990 के दशक में बहुत ही सीमित थी। महिलाओं के प्रवासन की वृद्धि दर जहां 1991 से 2001 के बीच सिर्फ 0.4 प्रतिशत थी, वो 2001 और 2011 के बीच 7.5 प्रतिशत हो गई थी। पुरुषों (4.0 प्रतिशत) की अपेक्षा महिलाओं (7.5 प्रतिशत) के प्रवासन की वृद्धि दर कहीं ज्यादा रही, जोकि महिलाओं के शहरी क्षेत्रों में बढ़ती भागीदारी को इंगित करता है।

एनएसएस के आंकड़ों के अनुसार भी आर्थिक सुधार के बाद प्रवासन की दर में वृद्धि हुई है। ग्रामीण क्षेत्रों की तुलना में नगरीय क्षेत्रों में यह वृद्धि अधिक है। 49वें चरण (1993) में कुल आंतरिक प्रवासन की दर 24.40 प्रतिशत थी, जोकि 64वें चरण (2007-08) में बढ़कर 28.32 प्रतिशत हो गई है। नगरीय क्षेत्रों में यह दर 30.22 प्रतिशत से बढ़कर 35.08 प्रतिशत

तालिका 1: आर्थिक कारणों से कार्यबल और प्रवास, जनगणना 1991-2011

|  |       | 1991 | 2001 | 2011 | वृद्धि प्रतिशत |              |
|--|-------|------|------|------|----------------|--------------|
|  |       |      |      |      | 1991 से 2001   | 2001 से 2011 |
| कार्यबल (लाख)  | कुल   | 317  | 402  | 482  | 2.4            | 1.8          |
|  | पुरुष | 227  | 275  | 332  | 2              | 1.9          |
|  | महिला | 90   | 127  | 150  | 3.5            | 1.7          |
| प्रवासियों द्वारा प्रवास के लिए बताए गए आर्थिक कारण (लाख)                                | कुल   | 26   | 33   | 51   | 2.4            | 4.5          |
|  | पुरुष | 22   | 29   | 42   | 2.7            | 4            |
|  | महिला | 4    | 4    | 9    | 0.4            | 7.5          |
| कार्यबल के प्रतिशत हिस्से के रूप में प्रवासियों द्वारा प्रवास के लिए बताए गए आर्थिक कारण | कुल   | 8.1  | 8.1  | 10.5 |                |              |
|  | पुरुष | 9.6  | 10.4 | 12.7 |                |              |
|  | महिला | 4.4  | 3.2  | 5.7  |                |              |

स्रोत: आर्थिक समीक्षा, 2016-17

हो गई थी, जबकि ग्रामीण क्षेत्रों में प्रवासन की दर 22.53 प्रतिशत से बढ़कर केवल 25.90 प्रतिशत तक ही पहुंची है। ग्रामीण तथा नगरीय दोनों क्षेत्रों में पुरुषों की तुलना में महिलाओं के प्रवासन दर में वृद्धि ज्यादा है, जिसका मुख्य कारण सामाजिक (विवाह संबंधी प्रवासन) है। क्षेत्रीय अध्ययन द्वारा यह ज्ञात होता है कि महिलाओं में प्रवासन केवल विवाह संबंधी कारणों से ही नहीं होता है, बल्कि महिलाएं अब रोजगार के लिए भी प्रवासन कर रही हैं।

यद्यपि कि प्रवासन संबंधी विभिन्न धाराओं में ग्रामीण-ग्रामीण प्रवासन की धारा का हिस्सा अभी भी कुल आंतरिक प्रवासन में सबसे ज्यादा है, परंतु ग्रामीण-नगरीय प्रवासन तथा नगरीय-नगरीय प्रवासन में समय के साथ निरंतर वृद्धि हो रही है। जनगणना तथा राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण दोनों के आंकड़ों के अनुसार पुरुषों में प्रवासन का मुख्य कारण रोजगार संबंधी प्रवासन तथा महिलाओं में प्रवासन का मुख्य कारण विवाह संबंधी प्रवासन है। अग्निहोत्री, मजुमदार और नीता (2012) के अनुसार कुल श्रमिक प्रवासन में सेवा क्षेत्र (व्यापार, होटल और रेस्तरां के आलावा) (27.44 प्रतिशत), विनिर्माण व अन्य (24.01 प्रतिशत) और निर्माण क्षेत्र (16.77 प्रतिशत) में प्रवासित पुरुष श्रमिकों का हिस्सा सबसे ज्यादा है, जबकि महिलाओं का हिस्सा कृषि व उससे संबंधित क्षेत्रों (34.31 प्रतिशत) तथा सेवा क्षेत्र (29.54

प्रतिशत) में ज्यादा है।

भारत में ऐसे नगरों की संख्या जिसमें मलिन बस्तियों की ज्यादा है, 1743 (जनगणना 2001) से बढ़कर 2613 (जनगणना 2011) हो गई है। मलिन बस्तियों की यह बढ़ती संख्या निरंतर बढ़ते हुए ग्रामीण-नगरीय प्रवासन को परिलक्षित करती है। मलिन बस्तियों में रहने वालों की जनसंख्या में 2001-11 के दौरान 25.1 प्रतिशत की दशकीय वृद्धि दर्ज की गई है। जनगणना 2011 के आंकड़ों के अनुसार महाराष्ट्र, आंध्र प्रदेश, पश्चिम बंगाल मुख्य प्रदेश हैं जहां मलिन बस्तियों में रहने वाली जनसंख्या सबसे ज्यादा है। इनमें महाराष्ट्र व आंध्र प्रदेश में आंतरिक प्रवासन की दर भी ज्यादा है जो इस बात को इंगित करता है कि मलिन बस्तियों में रहने वाली अधिकांश जनसंख्या मुख्यतः अन्य राज्यों से श्रमिकों के प्रवासन तथा उनके इन बस्तियों में बसने के कारण है। मुख्य रूप से मलिन बस्तियों में रहने वाले ये निर्माण श्रमिक, असंगठित सेवा क्षेत्र आदि में काम करके अपना गुजारा करते हैं। ग्रामीण क्षेत्रों से आया हुआ एक बहुत बड़ा हिस्सा आज भी शहरों में गरीबी रेखा के नीचे रहने को मजबूर है।

निर्माण क्षेत्र कृषि के बाद सबसे ज्यादा रोजगार पैदा करता है। निर्माण क्षेत्र में काम करने वाले 80 प्रतिशत से ज्यादा कामगार या तो अकुशल हैं, या फिर निम्न कौशल के कार्यों में संलग्न हैं। अलग-अलग आलेखों

तालिका 2: श्रमिकों के लिए कल्याणकारी एवं कौशल विकास की प्रमुख योजनाएं

| योजना का नाम                                  | वर्ष | उद्देश्य  | वर्तमान स्थिति   |
|---|------|---|--|
| जवाहरलाल नेहरू राष्ट्रीय शहरी नवीकरण मिशन     | 2005 | नगरीय क्षेत्रों में रहने वाले गरीबों को मूलभूत सुविधाएं प्रदान करना तथा एकीकृत आवास एवं मलिन बस्ती विकास कार्यक्रम के अंतर्गत आवास प्रदान करना।               | प्रारंभ में यह योजना 7 वर्षों (2005-12) के लिए 63 नगरों में लागू की गई थी, जिसे वर्तमान सरकार ने 2017 तक बढ़ा दिया है। |
| राजीव आवास योजना                              | 2009 | केंद्र सरकार की इस योजना का उद्देश्य भारतीय नगरों को मलिन बस्ती से मुक्त करना तथा इस प्रक्रिया में मलिन बस्तियों का पुनर्वास करना था।                         | वर्तमान में इस योजना को प्रधानमंत्री आवास योजना-मिशन 2022 में समाहित कर लिया गया है।                                   |
| प्रधानमंत्री आवास योजना (शहरी)                | 2015 | शहरों में आवासीय समस्या का समाधान करना।   | इस योजना का प्रस्तावित कालखंड 2015-22 तक है।   |
| राष्ट्रीय खाद्य सुरक्षा कानून                 | 2013 | सार्वजनिक वितरण प्रणाली, मध्याह्न भोजन योजना, एकीकृत बाल विकास योजना के तहत सभी लाभार्थियों को सस्ती दर पर अनाज उपलब्ध कराना।                                 | यह कानून अधिकांश प्रदेशों में लागू हो गया है।  |
| राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन                   | 2013 | शहरी गरीबों को स्वरोजगार तथा कौशल युक्त रोजगार के अवसर प्रदान करना।   | वर्तमान में यह योजना शहरों में जारी है।  |
| सर्व शिक्षा अभियान                            | 2001 | प्रवासी श्रमिकों (मुख्यतः मौसमी प्रवासी श्रमिकों) के बच्चों को प्राथमिक शिक्षा की मुख्यधारा से प्रवसन की अवधि के बाद पुनः जोड़ना।                             | वर्तमान में यह योजना सभी राज्यों में जारी है।  |
| स्वच्छ भारत अभियान (शहरी)                     | 2014 | खुले शौच की प्रथा को समाप्त करना तथा नगरीय ठोस अपशिष्ट का आधुनिक और वैज्ञानिक प्रबंधन।  | यह योजना 2019 तक लक्षित है।  |
| प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना                 | 2015 | तीव्र स्तर एवं उच्च मानकों के साथ भारतीय श्रमिकों में कौशल का विकास करना। इसके अंतर्गत एक करोड़ युवाओं को अलग-अलग क्षेत्रों में प्रशिक्षित करना है।           | प्रारंभिक तौर पर यह योजना 4 वर्षों (2016-20) तक लक्षित है।   |
| निर्माण श्रमिक हेतु प्रायर लर्निंग की मान्यता | 2013 | कौशल के मूल्यांकन और प्रमाणन के लिए वर्तमान कौशल की मान्यता और अनौपचारिक रूप से अर्जित किए गए कौशल को औपचारिक स्तर पर हासिल कौशल के समान मान्यता प्रदान करना। | यह योजना वर्तमान में कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय द्वारा सरकारी-निजी सहभागिता के तहत संचालित किया जा रहा है।       |

और रपटों में वर्णित है कि बड़े शहरों में चल रहे निर्माण कार्य में 90 प्रतिशत से ज्यादा प्रवासी श्रमिक हैं, जो बिहार, बंगाल, ओडिशा, उत्तर प्रदेश और मध्य प्रदेश के आर्थिक रूप से पिछड़े इलाकों से आते हैं। श्रीवास्तव और झा (2016) के अध्ययन के अनुसार राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र में निर्माण क्षेत्र में काम रहे मजदूर मुख्य रूप से दलित (21.6 प्रतिशत), आदिवासी (13.2 प्रतिशत) और पिछड़े वर्गों (31.6 प्रतिशत) से आते हैं। गावों में रोजगार की अनुपलब्धता, मजदूरी की कम दर आदि कई कारण हैं, जो इन्हें महानगरों में रोजगार के अवसर तलाशने को मजबूर करते हैं। एक बड़ी संख्या (70 प्रतिशत) में ये मजदूर चल रहे निर्माण स्थल के पास झुग्गी-झोंपड़ी या फिर श्रमिक शिविर (15 प्रतिशत) में रहते हैं। बहुत कम ऐसे प्रवासी मजदूर हैं, जो लंबे समय से यहीं

किराए के मकान में रहते हैं और एक निर्माण कार्य के पूरा होने पर ये श्रमिक दूसरे चल रहे निर्माण कार्यस्थल पर चले जाते हैं।

### कल्याण एवं कौशल विकास योजनाएं

भारत सरकार द्वारा नगरीय क्षेत्रों में सामाजिक और आर्थिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए अनेक योजनाएं बनाई जाती रहीं हैं। 1991 के आर्थिक विकास के पश्चात् सकल घरेलू उत्पाद में वृद्धि के साथ-साथ समावेशी विकास पर सरकार द्वारा लगातार बल दिया जा रहा है। इस क्रम में 11वीं पंचवर्षीय योजना (2007-12) का मुख्य उद्देश्य 'तीव्र और समावेशी विकास' था। इस पंचवर्षीय योजना में प्रवासी श्रमिकों से संबंधित योजनाओं की कमियों को स्पष्ट रूप से रेखांकित करने की कोशिश की गई है, और इस बात को स्वीकार किया गया है, कि

असंगठित क्षेत्र के मजदूरों में प्रवासी मजदूरों की दशा बहुत ही दयनीय और शोषण युक्त है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए केंद्र सरकार ने नगरीय क्षेत्रों में रहने वाले गरीबों के आवास एवं मूलभूत सुविधाओं, भोजन, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार और कौशल विकास के लिए अनेक नई योजनाओं को प्रारंभ किया है, जिसका संक्षिप्त विवरण अगले पृष्ठ पर बॉक्स में वर्णित है।

भारत सरकार के वित्त मंत्रालय द्वारा प्रकाशित व्यय आंकड़ों के अनुसार वर्ष 2015-16 में प्रधानमंत्री आवास योजना (शहरी), स्वच्छ भारत अभियान (शहरी), सर्व शिक्षा अभियान, राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना का वास्तविक व्यय क्रमशः रुपये 1487.25 करोड़, 766.84 करोड़, 21661.44 करोड़, 268.79 करोड़ तथा 991.15 करोड़

## श्रम क्षेत्र से संबंधित प्रमुख कानून और अधिनियम

### श्रमिक अधिनियम, 1979

यह अधिनियम ऐसे सभी ठेकेदारों तथा प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जिसमें 5 या 5 से अधिक अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक कार्यरत होते हैं। इस अधिनियम के अनुसार प्रत्येक अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक को ठेकेदार/प्रतिष्ठान अनिवार्य रूप से बैंक पासबुक प्रदान करेगा जिसमें सभी मासिक मजदूरी संबंधी ब्यौरे, विस्थापन एवं यात्रा भत्ता का भुगतान आदि अंकित किया जाएगा। इस अधिनियम में आवासीय व्यवस्था, चिकित्सा सुविधा, बचाव के कपड़े तथा स्त्री-पुरुष मजदूरों में बिना भेदभाव के समान कार्य के लिए समान वेतन का प्रावधान है।

### अनुबंध श्रम ( विनियमन और उन्मूलन ) अधिनियम, 1970

यह अधिनियम मुख्यतः अनुबंध श्रमिकों के रोजगार को विनियमित करने तथा कतिपय परिस्थितियों में अनुबंध संबंधित समस्याओं के उन्मूलन का प्रावधान करता है। यह अधिनियम 20 या उससे अधिक अनुबंध श्रमिकों को नियुक्त करने वाले ठेकेदारों तथा प्रतिष्ठानों पर लागू होता है। इस अधिनियम में अधिनियम के अभिशासन के परिणामस्वरूप उठने वाले मामलों पर संबंधित सरकारों को परामर्श देने के लिए केंद्रीय एवं राज्य सलाहकार बोर्डों के गठन का प्रावधान किया गया है।

### भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक ( रोजगार का विनियमन एवं सेवा की शर्तें ) अधिनियम, 1996

यह अधिनियम प्रत्येक उस प्रतिष्ठान पर लागू होता है जो किसी भवन अथवा अन्य निर्माण कार्य में 10 अथवा उससे अधिक श्रमिकों को नियुक्त करता है और जिसकी परियोजना लागत 10 लाख रु. से अधिक है। राज्य सरकारों द्वारा कल्याण बोर्डों के गठन और कोष के अंतर्गत लाभग्राहियों के पंजीकरण तथा उनके पहचान कार्डों के प्रावधान आदि के अलावा कानून के अभिशासन के परिणामस्वरूप उठने वाले मामलों पर उपयुक्त सरकारों को परामर्श देने के लिए केंद्रीय और राज्य सलाहकार समितियों के गठन का भी प्रावधान है।

इन विधानों में रोजगार और सेवा शर्तों, निर्माण श्रमिकों के लिए सुरक्षा एवं स्वास्थ्य संबंधी उपायों के लिए राज्य स्तर पर कल्याण कोष की स्थापना, आदि का प्रावधान है।

### न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948

यह अधिनियम सरकार को विनिर्दिष्ट रोजगारों में कार्य कर रहे कर्मचारियों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के लिए प्राधिकृत करता है। इसमें उपयुक्त अंतरालों और अधिकतम पांच वर्षों के अंतराल पर पहले से निर्धारित न्यूनतम मजदूरियों की समीक्षा करने तथा उनमें संशोधन करने का प्रावधान है।

था। सरकार के वर्तमान बजट (2017-18) में उपरोक्त कार्यक्रमों का बजटीय आवंटन क्रमशः 6042.81 करोड़ रुपये, 2300 करोड़ रुपये, 23500 करोड़ रुपये, 349 करोड़ रुपये तथा 2924.26 करोड़ रुपये रखा गया है। यह व्यय आंकड़ा स्पष्ट करता है कि केंद्र सरकार शहरों के विकास तथा उसमें रहने वाले प्रवासी मजदूरों की स्थिति को सुधारने को लेकर गंभीर है।

### प्रवसन समस्याओं के समाधान हेतु प्रमुख कानून

यद्यपि भारत में प्रवासी श्रमिकों से संबंधित केवल एकमात्र कानून है, जिसे 'अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम, 1979' के रूप में जाना जाता है, परंतु इसके अतिरिक्त विभिन्न श्रम कानूनों के अंतर्गत श्रमिकों के सुरक्षा एवं कल्याण से संबंधित प्रावधान हैं।

इस आलेख में वर्जित श्रम कानूनों के अतिरिक्त भी बहुत सारे अधिनियमों/कानूनों में श्रमिकों के सुरक्षा एवं कल्याण का प्रावधान है, परंतु ये मुख्यतः संगठित क्षेत्रों के कामगारों पर ही लागू होते हैं। व्यापक रूप से उपरोक्त वर्णित अधिनियमों/कानूनों के संदर्भ में किए गए क्षेत्रीय अध्ययन (श्रीवास्तव झा,

2016) से यह निष्कर्ष निकलता है कि इन कानूनों का ज्ञान श्रमिकों को न होने के कारण वे इसके लाभ से वंचित रह जाते हैं, तथा ठेकेदारों व प्रतिष्ठानों द्वारा इन कानूनों का सही ढंग से पालन नहीं किया जाता है।

### निष्कर्ष व सुझाव

उपरोक्त विश्लेषण से यह स्पष्ट होता है कि भारत में प्रवासी श्रमिकों की संख्या में निरंतर वृद्धि हो रही है। प्रवासी श्रमिकों की संख्या में यह वृद्धि आर्थिक सुधार के पश्चात् और तीव्र गति से बढ़ी है। कुल आंतरिक प्रवसन में ग्रामीण-नगरीय व नगरीय-नगरीय प्रवासी श्रमिकों की संख्या निरंतर बढ़ती जा रही है।

ग्रामीण क्षेत्रों से पलायन करने वाले ये मजदूर शहरों में मलिन बस्तियों/श्रमिक शिविरों में मूलभूत सुविधाओं जैसे आवास, स्वच्छ जल, शौचालय व स्नानागार व पक्की ढकी हुई नालियों के आभाव में बहुत ही दयनीय स्थिति में जीवन-यापन करने पर विवश हैं। आर्थिक सुधार के पश्चात् सकल घरेलू उत्पाद की वृद्धि ने भारतीय अर्थव्यवस्था को मजबूत किया है, जिसका प्रभाव सामाजिक सुरक्षा से संबंधित कार्यक्रमों पर पड़ा है। पिछले दो

दशकों में प्रवासी श्रमिकों से संबंधित कई कल्याणकारी योजनाएं प्रारंभ की गई हैं, जिनके उपयुक्त एवं प्रभावी ढंग से लागू होने पर प्रवासी श्रमिक बड़ी संख्या में लाभान्वित हो सकते हैं तथा शहर में सम्मानपूर्वक जीवन-यापन कर सकते हैं। प्रवासी मजदूरों के संदर्भ में विभिन्न कानून/अधिनियम को संबंधित विभाग द्वारा आज भी प्रभावी रूप से लागू नहीं किया जा पा रहा है, जिसके कारण प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों का उल्लंघन हो रहा है। भारत विश्व पटल पर अपनी उपस्थिति तभी सही तरीके से दर्ज करा पाएगा, जब नगर समावेशी विकास के द्योतक होंगे तथा नगरों में रहने वाले प्रवासी श्रमिकों को उचित सुविधाएं तथा समान अधिकार प्रदान करने में सरकार सफल होगी। □

### संदर्भ

- महापंजीयक एवं जनगणना आयुक्त का कार्यालय, भारत सरकार
- अमिताभ कुंडु एवं लोपामुद्रा सरस्वती, (2012)
- एस. चंद्रशेखर (1950), किंग्सले डेविस (1951)
- अरविन्द कुमार पाण्डेय (2014)
- के.एन. वैद्य (1999), रवि श्रीवास्तव और अजीत झा (2016)



## श्रम नीतियां एवं श्रमिक कल्याण: अंतरराष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य

प्रदीप अग्रवाल



श्रम नीतियों के साथ-साथ श्रम के अधिक प्रयोग वाली एवं निर्यातोन्मुखी औद्योगीकरण नीतियों से ही रोजगार एवं प्रति कर्मचारी वास्तविक आय में तीव्र वृद्धि होती है। चूंकि भारत ने निर्यातोन्मुखी औद्योगीकरण की दिशा में अधिकतर सुधार पहले ही कर लिए हैं, इसीलिए अब वह श्रम नीतियों में सुधार से रोजगार एवं प्रति कर्मचारी वास्तविक आय में तेज वृद्धि के रूप में बड़ा लाभ प्राप्त करने की स्थिति में है

देश की तीव्र आर्थिक वृद्धि के लिए उसकी श्रम संपदा का कुशलतापूर्वक प्रयोग महत्वपूर्ण है। उसके साथ ही श्रम उत्पादन का अनूठा घटक है क्योंकि श्रमिक मनुष्य होते हैं, वस्तु नहीं। इसीलिए श्रम नीतियों में सामाजिक आयाम अथवा कल्याण का आयाम भी बढ़ी मात्रा में होना चाहिए। यही कारण है कि श्रम बाजार की नीतियों पर विचारों में बहुत अधिक भिन्नता होती है। कल्याण अथवा सामाजिक पहलू पर जोर देने वाले अक्सर श्रमिक संगठन (यूनियन) बनाने की आजादी, न्यूनतम वेतन कानून, रोजगार सुरक्षा के प्रावधान, बेरोजगारी बीमा, छंटनी होने पर दोबारा प्रशिक्षण प्रदान करने की सब्सिडीयुक्त सुविधा आदि पर जोर देते रहे हैं। (उदाहरण के लिए देखें, स्टैंडिंग एंड टॉकमैन, 1991, आईएलओ, 1990, भादुड़ी, 1996)। दूसरी ओर जिन्होंने श्रम बाजार की कुशलता के पहलू को अधिक महत्व दिया है, उनका तर्क है कि रोजगार सुरक्षा के प्रावधान जैसे सरकारी हस्तक्षेप रोजगार, उत्पादकता एवं वृद्धि को कम कर सकते हैं और इस तरह दीर्घावधि में कामगारों का नुकसान होता है (उदाहरण के लिए, क्रूगर, 1974; ओल्सन, 1982; लाजियर, 1990; फ़ैलन एवं लुकास, 1991 तथा 1993; मेहता, 1995)। उन्होंने प्रायः ऐसी नीतियों का समर्थन किया है, जिनसे: (अ) वेतन, बोनस एवं प्रोन्नति की नीतियों तथा समुचित शिक्षा एवं प्रशिक्षण के जरिए काम करने के लिए उपयुक्त कार्य प्रोत्साहन प्रदान कर श्रम को अधिक से अधिक उत्पादक बनाया जाए; (आ) श्रमिकों

एवं प्रबंधन के बीच विवादों के निपटारे हेतु समुचित प्रणालियां बनाकर सुचारु औद्योगिक संबंध सुनिश्चित किए जाएं, जिससे हड़ताल आदि के कारण कार्यदिवसों की हानि कम से कम हो; (इ) अर्थव्यवस्था को होने वाले विभिन्न आघातों एवं क्षेत्र को मिलने वाले तुलनात्मक लाभ में होने वाले परिवर्तनों से प्रभावी रूप से निपटने हेतु कामगारों की आसान छंटनी एवं पुनः प्रशिक्षण द्वारा श्रम का अधिक लचीला प्रयोग हो और (ई) श्रम बाजार में गड़बड़ी तथा हस्तक्षेप कम से कम हों।

वास्तव में परस्पर विपरीत दिख रहे ये दोनों पहलू महत्वपूर्ण हैं और मुद्दा इन दोनों में से किसी एक को चुनने का नहीं बल्कि दोनों के मध्य उचित संतुलन बिठाने का है। इसलिए अधिकतर देशों ने ऐसी श्रम नीतियों का अनुसरण किया है, जो दोनों अतिवादी स्थितियों के बीच कहीं रहती हैं। पसंद कुछ हद तक देश में विकास के स्तर एवं बेरोजगारी की सीमा पर भी निर्भर करती है। जब कोई देश विकसित होता है और वहां रोजगार के पर्याप्त मौके होते हैं तो वह अधिक कल्याणोन्मुखी हो सकता है और उसे संभावित बेरोजगारों के बहुत छोटे से वर्ग का ध्यान रखना होता है। किंतु, औद्योगीकरण के आरंभिक चरण में, विशेषकर यदि बड़ी संख्या में लोग पूर्ण अथवा लाभप्रद रोजगार से वंचित होते हैं, दक्षता अथवा कुशलता पर ध्यान देना होता है। इसी प्रकार जिन देशों की अर्थव्यवस्था अधिक खुली है और निर्यात पर अथवा प्रत्यक्ष विदेशी निवेश (एफडीआई) आकर्षित करने पर जोर है, उन्हें निर्यात

लेखक इंस्टीट्यूट ऑफ इकॉनॉमिक प्रोग्रेंस, नई दिल्ली में अर्थशास्त्र के आरबीआई चेयर प्रोफेसर हैं। इसके साथ ही वह आरबीआई अक्षयनिधि इकाई (एंडाउमेंट यूनिट) के अध्यक्ष भी हैं। ईमेल: pradeep@iegindia.org

निर्यात प्रसंस्करण क्षेत्रों में, जहां नियोक्ता को नौकरी पर रखने और निकालने के लगभग असीमित अधिकार होते हैं, श्रम कानून बहुत लचीले हैं। ऐसा प्रत्यक्ष विदेशी निवेश को आकर्षित करने के लिए एवं निर्यात में अधिक अनिश्चितता एवं अस्थिरता के कारण उत्पादन में कमीबेशी की अधिक आवश्यकता को देखते हुए किया जाता है। इन कानूनों ने अनुशासित एवं दक्ष श्रमशक्ति सुनिश्चित करने में सहायता की है।

बाजारों में प्रतिस्पर्द्धा करने अथवा एफडीआई आकर्षित करने के लिए श्रम को कुशल बनाना पड़ता है। इसलिए उनके द्वारा दक्षता अथवा कुशलता के पहलू पर जोर दिए जाने की अधिक संभावना रहती है।

इसी कारण हम देखते हैं कि दुनिया में विनिर्मित वस्तुओं का सबसे बड़ा निर्यातक श्रमिक हितों की पूर्ति हेतु स्थापित की गई कम्युनिस्ट पार्टी द्वारा शासित होते हुए भी चीन ऐसे श्रम कानून अपना चुका है, जो श्रम का कुशलतापूर्ण एवं उत्पादक प्रयोग सुनिश्चित करने के मामले में खासे व्यावहारिक हैं। चीन के श्रम कानून के अनुसार श्रमिक अनुशासन अथवा कर्मचारी नियमों एवं कानूनों का गंभीर उल्लंघन होने पर, कर्तव्य की गंभीर उपेक्षा करने पर अथवा धोखाधड़ी करने पर अनिश्चितकालीन (अथवा 'स्थायी') रोजगार वाले कर्मचारियों को भी हटाया जा सकता है। इसके अलावा निश्चित अवधि पर समाप्त होने वाले अनुबंध पर भी कर्मचारी रखे जाते हैं और जो कर्मचारी अवधि की समाप्ति पर कार्यरत नहीं होते हैं, उन्हें रोजगार की समाप्ति पर भुगतान (सेवेरेंस पे) आदि नहीं देना पड़ता है। यदि नियोक्ता को उत्पादन अथवा परिचालन में अधिक कठिनाई हो रही है (जैसे बड़ा पुनर्गठन, कारोबार अथवा निर्यात बाजार में समस्या के कारण उत्पादन में अधिक कटौती आदि) तो भारी संख्या में कर्मचारियों को निकाला जा सकता है। लेकिन छंटनी की सूरत में कम से कम 1 महीने का नोटिस और सेवा के प्रत्येक वर्ष के बदले 1 महीने का वेतन देना ही होता है। यदि कर्मचारी को अनुशासनहीनता अथवा गंभीर गलती के कारण नहीं निकाला गया

है तो उसे भी इसी प्रकार का भुगतान करना होता है। निर्यात प्रसंस्करण क्षेत्रों में, जहां नियोक्ता को नौकरी पर रखने और निकालने के लगभग असीमित अधिकार होते हैं, श्रम कानून बहुत लचीले हैं। ऐसा प्रत्यक्ष विदेशी निवेश को आकर्षित करने के लिए एवं निर्यात में अधिक अनिश्चितता एवं अस्थिरता के कारण उत्पादन में कमीबेशी की अधिक आवश्यकता को देखते हुए किया जाता है। इन कानूनों ने अनुशासित एवं दक्ष श्रमशक्ति सुनिश्चित करने में सहायता की है।

पूर्व एवं दक्षिण पूर्व एशिया के अधिकतर अन्य देशों जैसे इंडोनेशिया, थाईलैंड, मलेशिया, ताइवान एवं दक्षिण कोरिया में लगभग एकसमान नीतियां हैं, लेकिन हरेक देश में नीति की बारीकियां अलग-अलग हो सकती हैं। इनमें से अधिकतर देशों ने अपनी अर्थव्यवस्था में मजबूती आने के साथ ही श्रम कानूनों को सशक्त किया है। अब वे कर्मचारी को काम के अंतिम दिन उसकी कुल सेवा अवधि के प्रत्येक वर्ष के बदले 1 महीने का वेतन देते हैं। लेकिन सेवा अवधि कितनी भी अधिक हो (चाहे 20 वर्ष हो) अधिकतम 8 से 12 महीने का ही वेतन मिलता है। सिंगापुर में तीन वर्ष से कम अवधि तक काम करने वाले कर्मचारी अथवा प्रबंधन पदों पर बैठे कर्मचारी को 'सेवेरेंस पे' नहीं देना पड़ता। पूर्वी एशिया के अधिकतर देशों में भी भारी भरकम बोनस देने की परंपरा है, जो कई महीनों के वेतन के बराबर होता है। किंतु बोनस निश्चित नहीं होता और फर्म की मुनाफे की क्षमता से जुड़ा होता है और अक्सर कर्मचारी के प्रदर्शन के मूल्यांकन से जुड़ा होता है। इससे नियोक्ताओं द्वारा सहयोगपूर्ण व्यवहार सुनिश्चित करने में एवं कंपनी के कुशलतापूर्ण तथा सुचारु संचालन में मदद मिलती है।

अधिकतर यूरोपीय देशों में भी इसी तरह के कानून हैं (पूर्वी एशियाई कानून उस श्रम संरक्षण प्रारूप से विकसित हुए हैं, जो यूरोप में बना था)। चूंकि यूरोपीय देश अधिक विकसित हैं तथा वहां बेरोजगारी की समस्या कम है, इसीलिए श्रम कानून कर्मचारियों के अधिक अनुकूल हैं हालांकि उनमें से अधिकतर अनुशासनहीनता अथवा अयोग्यता की स्थिति में कर्मचारियों को बर्खास्त करने की अनुमति देते हैं और फर्म के सामने

गंभीर परिचालनगत समस्याएं आने पर अथवा उत्पादन में कमी अपरिहार्य होने पर छंटनी की अनुमति भी देते हैं। इसलिए भारत के श्रम कानून उन्नीसवीं सदी में जिस ब्रिटेन में बने थे, वहां बर्खास्तगी का अनुचित कानून कहता है कि कोई भी नियोक्ता किसी भी कर्मचारी को कानूनी आधार पर केवल तभी बर्खास्त कर सकता है, जब: (अ) उसके पास बर्खास्त करने का 'उचित' कारण हो( और (आ) उसने उचित एवं तर्कसंगत प्रक्रिया अपनाई हो। कुल 5 कारणों में कानून के अंतर्गत 'उचित' कारण हैं: (अ) अधिकता (जब नियोक्ता को किसी विशेष भूमिका और/अथवा किसी विशेष स्थान पर कर्मचारियों की संख्या कम करनी हो); (आ) कदाचार/गलत हरकत( (इ) क्षमता (अर्थात् प्रदर्शन की समस्या या काम करने में अक्षमता); (ई) जब लगातार काम पर रखने से कानूनी कर्तव्य का उल्लंघन हो रहा हो (जैसे अयोग्य चालक को ड्राइविंग करने देना); और (उ) कोई अन्य ठोस कारण। ब्रिटेन तथा कुछ अन्य यूरोपीय देशों में तो निश्चित अवधि के अनुबंध की समाप्ति को भी बर्खास्तगी माना जाता है। किंतु ब्रिटेन में प्रत्येक वर्ष के कार्य के एवज में एक सप्ताह या तीन महीने में जो भी समय कम हो, उसके वेतन मिलता है। किंतु ध्यान रखा जाए कि पश्चिम यूरोप के देश विकसित एवं उच्च आय वाले देश हैं, जहां सुविकसित सामाजिक सुरक्षा तंत्र भी है, जिसमें बेरोजगारों को उचित भत्ता दिया जाता है। अंत में ध्यान रखें कि सभी श्रमिक संरक्षण नियम कानूनों के रूप में हैं, जिन्हें श्रम न्यायाधिकरणों अथवा अदालतों द्वारा लागू किया जा सकता है। इसलिए भारत में 100 से अधिक कर्मचारियों वाली फर्म को

सिंगापुर में तीन वर्ष से कम अवधि तक काम करने वाले कर्मचारी अथवा प्रबंधन पदों पर बैठे कर्मचारी को 'सेवेरेंस पे' नहीं देना पड़ता। पूर्वी एशिया के अधिकतर देशों में भी भारी भरकम बोनस देने की परंपरा है, जो कई महीनों के वेतन के बराबर होता है। किंतु बोनस निश्चित नहीं होता और फर्म की मुनाफे की क्षमता से जुड़ा होता है और अक्सर कर्मचारी के प्रदर्शन के मूल्यांकन से जुड़ा होता है।

जापान में बहुत बंधनों वाले श्रम कानून हैं। इसका एक कारण द्वितीय विश्व युद्ध के उपरांत वर्षों में कंपनियों पर जापानी सरकार द्वारा डाला गया दबाव है, इसलिए जापानियों में किसी भी कंपनी में जीवन भर काम करते रहने की परंपरा है और प्रतिबंध भरे कानूनों एवं परंपरा के कारण बर्खास्तगी बहुत कम ही दिखती है। किंतु जापानियों ने स्थायी रोजगार होने पर भी श्रमिकों की कुशलता एवं उत्पादकता बरकरार रखने का तरीका ढूंढ लिया है।

किसी भी कर्मचारी की बर्खास्तगी के लिए सरकार से मंजूरी लेनी होती है (जो कोई भी समझदार राजनेता श्रमिक यूनियनों से विवाद के डर में नहीं दे सकता), लेकिन इसके उलट वहां फर्मों को अदालत के सामने यह साबित करना होता है कि बर्खास्तगी देश के कानून के अनुसार की जा रही है।

किंतु अमेरिका में यदि श्रमिक यूनियन के साथ किसी तरह का विशिष्ट अनुबंध नहीं किया गया है और अनुबंध की शर्तों का पालन करना आवश्यक नहीं है तो श्रम कानूनों के अनुसार नियोक्ता किसी भी समय कामगारों को (कुछ भी दिए बगैर) काम से निकाल सकते हैं। लेकिन याद रहे कि अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा का सुचारु तंत्र है, जिसमें बेरोजगार कामगार को एक वर्ष तक बेरोजगारी भत्ता मिलता है और आवश्यकता होने पर अतिरिक्त कामगार प्रशिक्षण भी प्रदान किया जाता है।

दूसरी ओर जापान में बहुत बंधनों वाले श्रम कानून हैं। इसका एक कारण द्वितीय विश्व युद्ध के उपरांत पुनर्निर्माण वाले वर्षों में कंपनियों पर जापानी सरकार द्वारा डाला गया दबाव है, इसलिए जापानियों में किसी भी कंपनी में जीवन भर काम करते रहने की परंपरा है और प्रतिबंध भरे कानूनों एवं परंपरा के कारण बर्खास्तगी बहुत कम ही दिखती है। किंतु जापानियों ने स्थायी रोजगार होने पर भी श्रमिकों की कुशलता एवं उत्पादकता बरकरार रखने का तरीका ढूंढ लिया है। ऐसा भारी बोनस देकर किया जाता है, जो कई बार फर्म के मुनाफे की स्थिति को देखते हुए 3-4 महीने के वेतन के बराबर भी हो सकता है और कर्मचारी के प्रदर्शन से जुड़ा

हो सकता है। इससे फर्म की लाभदेयता में कर्मचारी की भी हिस्सेदारी सुनिश्चित होती है और कामगार एवं फर्म का कुशल संचालन भी सुनिश्चित होता है।

यह आश्चर्य की बात है कि बेरोजगार तथा क्षमता से कम रोजगार वालों की भारी-भरकम फौज वाले विकासशील देश भारत ने कल्याण पर जोर देना पसंद किया है और संगठित क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए दुनिया में सबसे अधिक संरक्षणवादी श्रम कानून बनाए हैं, जो बेरोजगारी मुक्त विकसित देशों में भी नहीं हैं। इसलिए भारत में संगठित क्षेत्र में छोटी (एक वर्ष या कम) परिवीक्षा (प्रोबेशन) अवधि के उपरांत स्थायी रोजगार प्राप्त हो जाता है। कर्मचारियों (100 से अधिक कर्मचारियों वाली फर्म में) को सरकारी अनुमति के बगैर निकाला नहीं जा सकता, जो अनुमति फर्म के अलाभकारी होने पर भी बहुत कठिनाई से ही दी जाती है (क्योंकि कोई भी राजनेता भारत के सुसंगठित श्रमिक यूनियनों का आक्रोश मोल नहीं लेना चाहता)। सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों को निश्चित वार्षिक वेतन वृद्धि दी जाती है, जो कार्य संबंधी प्रदर्शन से संबंधित नहीं होती है। कठिन परिश्रम करने पर अथवा प्रदर्शन सुधारने के लिए प्रोत्साहन करने पर नहीं के बराबर प्रोत्साहन मिलता है। इसका परिणाम कम उत्पादकता, उत्पादों की अधिक कीमत, कम निर्यात एवं कम वेतन, कम नौकरियों एवं अधिक बेरोजगारी के रूप में सामने आता है।

हमें यह सोचने की आवश्यकता है कि विकास के इस स्तर पर और लाखों बेरोजगार युवाओं के होते हुए क्या उत्पादकता एवं दक्षता को दांव पर लगाकर इतना अधिक संरक्षण देना उचित है। चीन, पूर्वी एशिया और भारत के अनुभव से पता चलता है कि अत्यधिक संरक्षणवादी श्रम नीतियां दीर्घकाल में कामगारों का हित नहीं करती और श्रमिकों का नुकसान भी हो सकता है क्योंकि उनकी उत्पादकता घट जाती है और वस्तुओं का मूल्य बढ़ जाता है, जिससे हमारी वस्तुएं निर्यात बाजारों में कम प्रतिस्पर्द्धी हो जाती हैं और उत्पादन तथा निर्यात की वृद्धि क्षमता से कम हो जाती है तथा उत्पादन एवं रोजगार की वृद्धि भी घट जाती है।

पूर्वी एशिया के देशों में श्रम कानून आमतौर पर श्रम के कुशलतापूर्ण एवं लचीले

प्रयोग का समर्थन करते हैं। हड़ताल करने से पहले निश्चित समय (लगभग एक महीना) दिए जाने की आवश्यकता वाले कानूनों एवं ऐच्छिक तथा अनिवार्य मध्यस्थता के प्रयोग की मदद से अधिकतर देशों में शांतिपूर्ण औद्योगिक संबंध बरकरार रखे गए हैं। परिणामस्वरूप हड़ताल तथा काम रोका जाना बहुत दुर्लभ है। इतना ही नहीं, फर्म कर्मचारियों को निकाल सकती है, लेकिन उन्हें निकाले जाने की सूत्र में भुगतान (फर्म में बिताए हरेक वर्ष के एवज में लगभग 1 महीने का वेतन) करना ही पड़ेगा। इससे श्रम के लचीले उपयोग की स्वतंत्रता मिल जाती है और कर्मचारियों में अनुशासन भी आता है। इसीलिए उद्योगपति उन्हें काम पर रखना चाहते हैं, जिससे रोजगार तथा वेतन में तेज वृद्धि होती है।

जापानियों के समान परिवर्तन योग्य वेतन प्रणाली को कोरिया, ताइवान, मलेशिया और सिंगापुर ने भी अपना लिया है। कर्मचारियों को बोनस देने से, जो कुछ हद तक कंपनी को होने वाले लाभ पर निर्भर करता है, कर्मचारी अधिक सहयोगपूर्ण एवं जिम्मेदार बन सकते हैं। प्रत्येक कर्मचारी को मिलने वाले बोनस की राशि (एवं प्रोन्नतियों) को उसके कार्य संबंधी प्रदर्शन से जोड़कर ठीक-ठाक रोजगार सुरक्षा के बीच भी अच्छे प्रदर्शन के लिए प्रोत्साहन दिया जा सकता है, जैसा जापान में होता है। अंत में पूर्वी एशिया के देशों ने अपने कर्मचारियों की सामान्य शिक्षा तथा प्रशिक्षण में तेजी से सुधार किया है, जिससे उन्हें अधिक उत्पादक बनाने में मदद मिली है।

इस प्रकार चीन और जापान समेत पूर्वी एशिया के देश अत्यधिक अनुशासित, प्रेरित,

**जापान की तरह परिवर्तनशील वेतन प्रणाली कोरिया, ताइवान, मलेशिया, सिंगापुर ने भी अपनाई है। कर्मचारियों को बोनस देने से, जो कुछ हद तक कंपनी के लाभ पर निर्भर करता है, कर्मचारी अधिक सहयोगपूर्ण एवं जिम्मेदार बन सकते हैं। प्रत्येक कर्मचारी को मिलने वाले बोनस की राशि (एवं प्रोन्नतियों) को उसके कार्य संबंधी प्रदर्शन से जोड़कर ठीक-ठाक रोजगार सुरक्षा के बीच भी अच्छे प्रदर्शन के लिए प्रोत्साहन दिया जा सकता है।**

लचीली एवं प्रशिक्षित श्रम शक्ति तैयार करने में सफल रहे हैं।

इस प्रकार दक्षता तथा कल्याण (अथवा संरक्षण) के पहलुओं के मध्य समुचित संतुलन भारत में नहीं रखा गया है और खतरनाक बात है कि ध्यान दक्षता अथवा कुशलता से बहुत दूर चला गया है। भारत का अलग ऐतिहासिक एवं सामाजिक संदर्भ दक्षता के मामले में उसे उतना दूर नहीं जाने दे सकता, जितना पूर्वी एशिया के देश चले गए हैं किंतु श्रम की कुशलता सुधारने के लिए ठीकठाक प्रयास किए जाने की आवश्यकता है। इसके लिए पूर्वी एशिया की कुशलता बढ़ाने वाली निम्नलिखित नीतियों को भारत में अपनाया जा सकता है और इससे रोजगार की वृद्धि तथा कामगारों की वास्तविक आय में सुधार के जरिए भारतीय श्रमिकों का दीर्घकालिक कल्याण बढ़ाने में मदद मिलनी चाहिए :

(1) यह समझते हुए कि एक सीमा तक रोजगार सुरक्षा कामगारों की वास्तविक आवश्यकता होती है, श्रम के प्रयोग में कुछ लचीलापन होना ही चाहिए। यह स्पष्ट है कि सरकारी सब्सिडी के दम पर अलाभकारी फर्मों को काम करने देना लंबे समय तक नहीं चल सकता। जिन फर्मों का उत्पादन कम करना अथवा बंद करना है अथवा प्रतिस्पर्द्धा में रहने के लिए जिन्हें स्वयं को तकनीकी रूप से पुनर्गठित करना है, उन्हें मानवतापूर्ण तरीके से छूटनी की अनुमति मिलनी ही चाहिए। उसके साथ ही नियोक्ताओं को भी दुर्व्यवहार करने वाले अथवा काम ठीक से नहीं करने वाले कर्मचारियों से छुटकारा मिलना ही चाहिए। बर्खास्तगी की प्रक्रिया का दुरुपयोग रोकने के लिए नियोक्ता को यह कहा जाना चाहिए कि वह कर्मचारी के गलत आचरण को अदालत में साबित करे और अनुचित बर्खास्तगी की सूरत में कामगार को अतिरिक्त मुआवजा दे अथवा काम पर वापस रखे (जैसा मलेशिया में होता है)। सभी परिस्थितियों में पूरी रोजगार सुरक्षा प्रदान करने से कर्मचारियों में अनुशासन बनाए रखना बहुत कठिन हो जाता है और कर्मचारियों में प्रेरणा एवं उत्पादकता की कमी हो जाती है।

(2) जिस सेवा अवधि के बाद कर्मचारी को आसानी से बर्खास्त नहीं किया जा सकता, उसे 240 दिन से बढ़ाकर तीन वर्ष करने एवं जापानियों के समान लचीली वेतन प्रणाली,

जिसमें कर्मचारियों (कामगारों तथा प्रबंधकों) को कंपनी की उत्पादकता में हिस्सा दिया जाता है तथा प्रोन्नतियां अच्छे कार्यप्रदर्शन पर काफी निर्भर करती हैं, अपनाते से कर्मचारियों को अपने कौशल सुधारने एवं उत्पादकता बढ़ाने में मदद करने हेतु प्रोत्साहन मिलता है। रोजगार सुरक्षा की मजबूत परंपरा वाले भारत जैसे देशों में उत्पादकता बढ़ाने का यह अच्छा और सर्वमान्य तरीका हो सकता है।

(3) हमें अधिक लचीले श्रम कानूनों का प्रयोग करना चाहिए, उदाहरण के लिए निर्यात प्रसंस्करण क्षेत्रों में क्योंकि वहां निर्यात की मात्रा में काफी उतार चढ़ाव होता है और कुशल तथा प्रतिस्पर्द्धा श्रम शक्ति की अधिक आवश्यकता होती है। इससे हमें अधिक प्रत्यक्ष विदेशी निवेश आकर्षित करने का अवसर भी प्राप्त होगा। इन क्षेत्रों में रोजगार के अत्यधिक

**भारत का अलग ऐतिहासिक एवं सामाजिक संदर्भ दक्षता के मामले में उसे उतना दूर नहीं जाने दे सकता, जितना पूर्वी एशिया के देश चले गए हैं किंतु श्रम की कुशलता सुधारने के लिए ठीकठाक प्रयास किए जाने की आवश्यकता है। इसके लिए पूर्वी एशिया की कुशलता बढ़ाने वाली निम्नलिखित नीतियों को भारत में अपनाया जा सकता है।**

तीव्र सृजन से अधिक दक्षता केंद्रित श्रम कानूनों के प्रति कामगारों एवं श्रमिक यूनियनों का डर भी समाप्त हो सकेगा।

(4) कर्मचारियों को अधिक उत्पादक बनाने के लिए उनकी शिक्षा तथा प्रशिक्षण सुधारने की दिशा में अधिक प्रयास होने चाहिए। इसमें सभी बच्चों के लिए कक्षा 10 तक की अनिवार्य बुनियादी शिक्षा एवं व्यावसायिक प्रशिक्षण पर अधिक जोर शामिल होना चाहिए। लंबे समय तक लगातार आर्थिक वृद्धि करने के लिए शिक्षा आवश्यक है। इसी प्रकार प्रति कामगार भौतिक पूंजी की उपलब्धता बढ़ाने के लिए अधिक प्रयास किए जाने की भी आवश्यकता है। इसमें बचत घरेलू एवं विदेशी निवेश को प्रोत्साहित करने वाली नीतियां शामिल हैं।

यदि श्रम नीति में इन विशेषताओं को शामिल किया जाता है तो भारत की श्रम क्षमता में बहुत वृद्धि हो सकती है। साथ ही

यह भी ध्यान रखना चाहिए कि श्रम नीतियों के साथ-साथ श्रम के अधिक प्रयोग वाली एवं निर्यातोनमुखी औद्योगीकरण नीतियों से ही रोजगार एवं प्रति कर्मचारी वास्तविक आय में तीव्र वृद्धि होती है। चूंकि भारत ने निर्यातोनमुखी औद्योगीकरण की दिशा में अधिकतर सुधार पहले ही कर लिए हैं, इसीलिए अब वह श्रम नीतियों में सुधार से रोजगार एवं प्रति कर्मचारी वास्तविक आय में तेज वृद्धि के रूप में बड़ा लाभ प्राप्त करने की स्थिति में है। □

## संदर्भ

- अग्रवाल, प्रदीप, एस गोकर्ण, वी मिश्र, के एस पारिख और के सेन (1995): इकनॉमिक रीस्ट्रक्चरिंग इन ईस्ट एशिया एंड इंडिया: पर्सपेक्टिव्स ऑन पॉलिसी रिफॉर्म, मैकमिलन: बेसिंगस्टोक, यूके एवं मैकमिलन इंडिया: दिल्ली
- भादुड़ी, अमित (1996): 'इंफ्लॉयमेंट, लेबर मार्केट फ्लेक्सिबिलिटी एंड इकनॉमिक लिबरलाइजेशन इन इंडिया', इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकनॉमिक्स, 39(1): 13-22
- फैलन, पीटर आर और रॉबर्ट लुकास (1991): 'द इंपैक्ट ऑफ चेंजेस इन जॉब सिक्वोरिटी रेग्युलेशंस इन इंडिया एंड जिम्बाब्वे', वर्ल्ड बैंक इकनॉमिक रिव्यू 5(3): 395-413
- फैलन, पीटर आर एंड आर ई लुकास (1993): 'जॉब सिक्वोरिटी रेग्युलेशंस एंड द डायनमिक डिमांड फॉर इंडस्ट्रियल लेबर इन इंडिया एंड जिम्बाब्वे', जर्नल ऑफ डेवलपमेंट इकनॉमिक्स, अंक 40
- आईएलओ (अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन) (1990): 'वेजेस, लेबर कॉस्ट्स एंड दियर इंपैक्ट ऑन एडजस्टमेंट, इंफ्लॉयमेंट, ग्रोथ', गवर्निंग बॉडी कमिटी ऑन इंफ्लॉयमेंट, जीबी248/सीई/2/1, जिनेवा
- क्रुगर, एन (1974): 'द पॉलिटिकल इकनॉमी ऑफ द रेंट-सीकिंग सोसायटी', अमेरिकन इकनॉमिक रिव्यू 64(3) 291-303
- लैजियर एडवर्ड (1990): 'जॉब सिक्वोरिटी प्रोविजन्स एंड इंफ्लॉयमेंट', क्वार्टरली जर्नल ऑफ इकनॉमिक्स 105(3), 699-726
- लुकास, आर (1988): ऑन द मैकेनिक्स ऑफ इकनॉमिक ग्रोथ, जर्नल ऑफ मॉनटरी इकनॉमिक्स
- मेहता एस एस (1995): 'एकजट पॉलिसी एंड सोशल सेफ्टी नेट', इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकनॉमिक्स, 38(4), 603-609
- ओल्सन, मैकर (1982): द राइज एंड डिक्लाइन ऑफ नेशन्स: इकनॉमिक ग्रोथ स्टैगनेशंस एंड सोशल रिजिडिटीज, येल यूनिवर्सिटी प्रेस, न्यू हैवन, कॉन
- स्टैंडिंग गाइ और वी. टॉकमैन (1991): टुवर्ड्स सोशल एडजस्टमेंट, आईएलओ, जिनेवा
- विश्व बैंक (1993): द ईस्ट एशियन मिरैकल, ऑक्सफर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, न्यूयॉर्क





# खेतिहर मजदूरों को लक्षित योजनाओं की जरूरत

गिरीन्द्र नाथ झा



ग्रामीण इलाकों से जब पलायन नहीं होता था तब अधिकतर ग्रामीण समाजों में दस्तकारी से श्रमिकों को रोजगार और आमदनी बढ़ाने का अवसर मिलता था। दस्तकारी से उन्हें पूरे साल रोजगार मिलता रहता था। इससे गांवों में कुछ हद तक आत्मनिर्भरता भी आई और यही वजह थी कि हमारे गांवों के लिए अपना अस्तित्व बनाए रखना आसान हो गया। बात यह है कि फसल की बुआई के बाद जो समय होता है उसमें खेतिहर मजदूर को रोजगार चाहिए

**कु**छ दिन पहले बिहार के पूर्णिया जिला के अपने गांव चनका में किसानों के साथ साप्ताहिक बैठक में था। गांव का राजू मंडल सवाल पूछता है- 'खेत में काम करने वाले मजदूर की कुछ अलग परिभाषा है क्या? या फिर सब मजदूर एक ही श्रेणी में आते हैं?' किसान क्लब की साप्ताहिक बैठक के इस सवाल ने सोचने पर मजबूर कर दिया। आखिर खेत में किसानी कर रहे मजदूर को हम किस तरह परिभाषित करें? राजू खुद खेत में काम करने वाला मजदूर है। मक्का के लिए खेत तैयार करना और फसल की सेवा करने में उसे महारत हासिल है। आलू अस्सी दिन में किस तरह खेत से किसान के घर तक पहुंच जाए, राजू को पता है। इस लिहाज से राजू विशेषज्ञ खेतिहर मजदूर माना जाता है लेकिन इस श्रेणी के मजदूरों के लिए अलग से कुछ व्यवस्था है या नहीं, यह एक बड़ा सवाल है।

जिस तेजी से ग्रामीण इलाकों से पलायन बढ़ा है, उसका सीधा असर अब खेत और खेती पर दिखने लगा है। गौर करने वाली बात यह है कि खेती करने वाले लाखों की संख्या में किसान अब मजदूर बन कर रह गए हैं। 2001 की जनगणना में जहां कुल कामकाजी लोगों में किसानों की संख्या 44.54 प्रतिशत थी, वह 2015 में घट कर 32.88 प्रतिशत रह गई है। इसके उलट खेतिहर मजदूरों की संख्या आश्चर्यजनक रूप से बढ़ गई है। 2001 में कुल कर्मिकों में 31.94 प्रतिशत जनसंख्या खेतिहर मजदूरों की थी। 2015 में इसमें चिंताजनक बढ़ोत्तरी हुई है और यह 41.80 प्रतिशत तक जा पहुंची है।

आंकड़ों के अनुसार देश में काम करने वाले लोगों में से 54 फीसदी लोग खेतों पर किसान या मजदूर के रूप में काम करते हैं। कम कौशल के कारण अधिक लोग खेतों पर मजदूरी के लिए मजबूर हैं। भारत में कामगार लोगों में से केवल 2 फीसदी लोग औपचारिक रूप से कुशल हैं। किसान एवं ज़मीन मालिकों की संख्या में लगातार कमी आ रही है जबकि मजदूरों की संख्या में वृद्धि हो रही है। कृषि क्षेत्र का विकास अस्थिर हो गया है। साल 2014-15 की अंतिम तिमाही में वृद्धि दर में 0.2 फीसदी की गिरावट दर्ज की गई है। जैसे-जैसे भारत की अर्थव्यवस्था विकसित हो रही है, कृषि क्षेत्र की हिस्सेदारी कम होती जा रही है जबकि 60 करोड़ लोग अब भी कृषि पर ही निर्भर हैं।

देश की कुल आबादी के काम करने वाले लोगों में कौशल विकास की कमी है और शायद यही कारण है कि अधिक संख्या में लोग मजदूरी की ओर जा रहे हैं। कम कौशल के कारण या तो लोग खेतों पर मजदूरी कर रहे हैं या फिर कोई छोटी-मोटी नौकरी कर अपना बसर कर रहे हैं। यह सही है कि यदि औद्योगीकरण, शहरीकरण, सेवा उद्योग विकास क्षेत्रों में विश्व स्तर पर प्रतिस्पर्धा बनी रहे एवं यह बढ़ती हुई श्रमिक शक्ति को अवशोषित करने में सक्षम रहे तो भारतीय अर्थव्यवस्था का भविष्य मुख्यतः इन क्षेत्रों में ही निहित है लेकिन वर्तमान में लगभग 50 प्रतिशत श्रमिक शक्ति कृषि क्षेत्र पर निर्भर है और जब तक इन्हें पर्याप्त शिक्षा या कौशल प्रशिक्षण नहीं मिलता यह वर्ग शहर के दूसरे काम में हिस्सा नहीं ले सकता। लोगों तक शिक्षा पहुंचाने या कौशल प्रशिक्षण

लेखक स्वतंत्र पत्रकार हैं। आईएनएस, दैनिक जागरण जैसे मीडिया संस्थानों में काम-काज के बाद इन दिनों बिहार के पूर्णिया जिला स्थित चनका गांव में खेती-बाड़ी और लेखन कार्य। सराय-सीएसडीएस के शोधार्थी भी रह चुके हैं। ग्रामीण संस्कृति और ग्राम्य पर्यटन को बढ़ावा देने के लिए अपने गांव में चनका रेसीडेंसी की स्थापना। राजकमल प्रकाशन की किताब *इश्क में माटी सोना* के लेखक। ईमेल: girindranath@gmail.com

## अटल खेतिहर मजदूर बीमा योजना: एक आदर्श

छत्तीसगढ़ में खेतिहर मजदूर के लिए बीमा योजना है। इस योजना की आवश्यकता पूरे देश को है। अटल खेतिहर मजदूर बीमा योजना के तहत पंजीकृत खेतिहर मजदूरों को कई लाभ मिलते हैं। योजना के लिए ढाई एकड़ खेत से कम व खेतों में मजदूरी

करने वाले ग्रामीणों को पात्र माना गया है, जिनका पंजीयन हुआ है। पंजीकृत किसानों के सामान्य मौत होने पर 30 हजार रुपये व सड़क दुर्घटना में मौत होने पर 75 हजार रुपये बीमाधन दिया जाएगा। किसी दुर्घटना में शरीर के किसी भी अंगों के स्थाई अपंगता

होने पर 37 हजार रुपये दिया जाता है। देश में खेतिहर मजदूरों के लिए संभवतः यह एकमात्र योजना है। बीमा राशि व मुआवजा राशि वाद-विवाद को विषय हो सकते हैं तथापि यह अनुकरणीय पहल है। योजनाकारों को चाहिए कि इसे मॉडल योजना के रूप में देखें।

दने में कम से कम 15 से 20 साल या इससे भी अधिक समय लग सकता है और तब कृषि क्षेत्र पर निर्भर लोगों के अनुपात में कुल श्रमिक शक्ति के कम से कम 25 फीसदी की गिरावट हो सकेगी।

आर्थिक सर्वेक्षण 2014-15 के मुताबिक 'साल 2020 में भारतीय आबादी की औसत उम्र 29 वर्ष, (दुनिया के सबसे कम) होने की उम्मीद है। नतीजतन, साल 2020 तक जब वैश्विक अर्थव्यवस्था में युवा आबादी की करीब 6 करोड़ 60 लाख की गिरावट होने की संभावना है, ऐसे में केवल भारत ही ऐसा देश है जहां युवाओं की संख्या अधिक, करीब 4 करोड़ 70 लाख देखने को मिल सकती है। आर्थिक व्यवस्था में योगदान के लिए इन युवाओं का स्वास्थ्य, पर्याप्त शिक्षा एवं कौशल होना आवश्यक है। ऐसे में यदि खेत में काम करने वाले युवाओं को कुशल प्रशिक्षण दिया जाए तो बड़ा बदलाव देखने को मिल सकता है।

वर्तमान में भारत के औपचारिक कौशल श्रमिक शक्ति का आकार छोटा है। एक सर्वेक्षण रिपोर्ट के अनुसार यह आंकड़े 2 फीसदी हैं। यह आंकड़े छोटे देशों, जैसे कोरिया एवं जापान के मुकाबले काफी कम हैं। कोरिया एवं जापान में यह आंकड़े 96 एवं 80 फीसदी दर्ज किए गए हैं।

कृषि क्षेत्र में सबसे अधिक ध्यान देने की जरूरत है। इसकी वजह है कि लगभग 72 फीसदी ग्रामीण पेशे से श्रमिक हैं जिसमें खेतिहर मजदूर बड़ी संख्या में हैं। मेक इन इंडिया के तहत इन मजदूरों के लिए कृषि से इतर बड़ा काम किया जा सकता है।

### खेतिहर मजदूर की समस्या

कृषि के पूंजीवादी रूपांतरण के चलते एक और परिघटना सामने आती है। वह है ग्रामीण आबादी का विभेदीकरण। जैसे-जैसे पूंजीवाद अपने पैर पसारता जाता है वैसे-वैसे बड़ी

ग्रामीण आबादी लगातार अपने घर-जमीन से उजड़ती रहती है और या तो ग्रामीण सर्वहारा बन जाती है जो धनी किसानों के खेतों में मजदूरी करती है या फिर वह शहरों की ओर पलायन करती है, जहां वह औद्योगिक पूंजीपतियों के शोषण का शिकार बनती है। सूखा-बाढ़ की परिघटना काफी हद तक इस प्रक्रिया को तेज बना देती है।

गौरतलब है कि भारत की लगभग 54 प्रतिशत आबादी कृषि गतिविधियों में संलग्न है और भारत में कृषि अब भी मानसून की कृपा पर निर्भर है। यहां, किसानों और खेतिहर मजदूरों की गतिविधियां मानसून की तीव्रता पर निर्भर करती हैं। अगर मानसून अच्छा

**कृषि श्रम को असंगठित क्षेत्र की श्रेणी में गिना जाता है, अतः इनकी आय भी तय नहीं होती है। इसलिए वे मात्र 150 से 200 रुपये प्रतिदिन की दिहाड़ी की पूर्ण अनिश्चितता के साथ एक असुरक्षित और वंचित जीवन जी रहे हैं। कृषि मजदूर ग्रामीण पदानुक्रम में सबसे शोषित और उत्पीड़ित वर्गों में से एक हैं। यह वर्ग कई प्रकार की समस्याओं का सामना अपनी निजी जिंदगी में करता है।**

होगा तो फसल भी अच्छी होगी अन्यथा नहीं, कृषि श्रम को असंगठित क्षेत्र की श्रेणी में गिना जाता है, अतः इनकी आय भी तय नहीं होती है। इसलिए वे मात्र 150 से 200 रुपये प्रतिदिन की दिहाड़ी की पूर्ण अनिश्चितता के साथ एक असुरक्षित और वंचित जीवन जी रहे हैं। कृषि मजदूर ग्रामीण पदानुक्रम में सबसे शोषित और उत्पीड़ित वर्गों में से एक हैं। यह वर्ग कई प्रकार की समस्याओं का सामना अपनी निजी जिंदगी में करता है।

सन् 1951 में कृषि (किसान साथ ही साथ कृषि मजदूरों) कर्मियों की संख्या 9 करोड़ 72 लाख थी जो 1991 में बढ़कर

1852 लाख हो गई जबकि कृषि श्रमिकों की संख्या 1951 में 2 करोड़ 73 लाख से बढ़कर 1991 में 7 करोड़ 46 लाख हो गई। इसका अर्थ यह है कि 1951 से 1991 के बीच की अवधि में कृषि मजदूरों की संख्या में लगभग तीन गुना की वृद्धि हुई है। परंतु अब हालात यह है कि देश के 50 प्रतिशत किसान कृषि छोड़ना चाहते हैं। भारत में किसानों की संख्या 1951 में 7 करोड़ थी जो 2011 में 11 करोड़ 90 लाख हो गयी। भारत में कृषि मजदूरी और कृषि श्रमिकों के परिवार की आय बहुत कम है। हरित क्रांति के आगमन के साथ, नगद मजदूरी की दरों में वृद्धि होना शुरू हो गई। हालांकि, वस्तुओं की कीमतों में काफी वृद्धि हुई है, वास्तविक मजदूरी की दरों में उस हिसाब से वृद्धि नहीं हुई।

खेतिहर मजदूरों को बेरोजगारी और ठेके की समस्याओं का सामना करना पड़ता है। साल के ज्यादातर समय में उन्हें बेरोजगार रहना पड़ता है क्योंकि खेतों पर कोई काम नहीं होता है और रोजगार के वैकल्पिक स्रोत भी मौजूद नहीं होते हैं। ग्रामीण क्षेत्रों में बैंकिंग प्रणाली और वाणिज्यिक बैंकों द्वारा स्वीकृति की जांच प्रक्रिया के अभाव में, किसान गैर-संस्थागत स्रोत जैसे साहूकारों, जमींदारों (कुछ मामलों में तो 40 प्रतिशत से 50 प्रतिशत तक ब्याज) से काफी उच्च दरों पर ऋण लेना पसंद करते हैं। इस तरह से बहुत अधिक दर के कारण किसान कर्ज के दुष्चक्र में फंसते चले जाते हैं और इसका सीधा असर खेतिहर मजदूर पर दिखता है।

### सरकार द्वारा किये गये उपाय

विकास के लिए विशेष एजेंसियां, लघु कृषक विकास एजेंसी (एसएफडीए) और सीमांत किसान और कृषि श्रमिक विकास एजेंसी (एमएफएएल) का गठन 1970-71 में देश के कृषि श्रमिकों की समस्याओं को हल करने के लिए किया गया था।

**खेतिहर मजदूर की स्थिति में सुधार के लिए ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि आधारित ऐसे उद्योग-धंधों की स्थापना की जानी चाहिए जिनमें न्यूनतम प्रशिक्षण से स्थानीय आबादी के व्यक्तियों को रोजगार मिल सके तथा किसानों के उत्पाद की उसमें खपत हो सके।**

**ऋण योजनाएं:** व्यावसायिक बैंकों द्वारा अपनी ऋण नीतियां इस प्रकार नहीं बनाई गई थी जिससे कृषि एवं ग्रामीण क्षेत्रों को पर्याप्त ऋण सुविधाएं उपलब्ध हो सकें। अतः इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु इन क्षेत्रों में ग्रामीण बैंकों की स्थापना आवश्यक थी। इनकी ऋण नीतियां एवं ऋण योजनाएं निम्न हैं :

1. लघु एवं सीमांत कृषकों एवं कृषि श्रमिकों को ऋण।
2. अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति वर्ग के ग्रामीणों को ऋण।
3. ग्रामीण कारीगरों एवं लघु व्यवसायियों को ऋण।

खेतिहर मजदूर की स्थिति में सुधार के लिए ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि आधारित ऐसे उद्योग-धंधों की स्थापना की जानी चाहिए जिनमें न्यूनतम प्रशिक्षण से स्थानीय आबादी के व्यक्तियों को रोजगार मिल सके तथा किसानों के उत्पाद की उसमें खपत हो सके जैसे- फ्लोर मिल, राइस मिल, तेल कोल्डू, फलों से बनने वाले विभिन्न सामान, पापड़, बड़ियां, चिप्स एवं आचार आदि के उद्योग लगने चाहिए तथा उनको देश के दूसरे भागों में भेजने की व्यवस्था भी की जानी चाहिए। ग्रामीण बेरोजगारों को ग्रामीण क्षेत्र में रोजगार उपलब्ध कराने के लिए वहां के स्थानीय उत्पाद को ध्यान में रखते हुए लघु एवं कुटीर उद्योगों की स्थापना भी की जानी चाहिए। श्रम मंत्रालय ने अकुशल कृषि श्रमिकों के लिए 350 रुपये न्यूनतम मजदूरी तय करने का निर्णय किया है। इससे भी खेतिहर कुशल श्रमिक का कल्याण होगा।

### प्रधानमंत्री की अहम योजनाएं

कृषि क्षेत्र के लिए सरकार की पलैगशिप योजनाओं में प्रधानमंत्री फसल बीमा योजना शामिल है। सरकार को इस योजना से काफी उम्मीदें हैं लेकिन इन योजनाओं की सफलता इस बात पर निर्भर करेगी कि राज्य और

केंद्र सरकारें बीमा कंपनियों को समय से सब्सिडी का भुगतान कर पाती हैं या नहीं। इसके साथ ही ग्रामीण अर्थव्यवस्था के लिए अहमियत रखने वाले कुछ अन्य संबंधित उद्योगों, जैसे मुर्गीपालन, दुग्ध व्यवसाय, मछलीपालन इत्यादि को भी कृषि बीमा के दायरे में लाने की मांग कृषि क्षेत्र की ओर से की जा रही है।

### बीमा उद्योग की मुश्किल

कृषि बीमा के सफल निपटारे के लिए दावों की पुष्टि सरकार और बीमा उद्योग के लिए एक बड़ा सिरदर्द है। इस संदर्भ में ऑटोमैटिक वेदर स्टेशन (एडब्ल्यूएस) औरोमैजिक रेन गेज (एआरजी) महत्वपूर्ण उपकरण साबित हो सकते हैं।

एक अध्ययन के मुताबिक भारत में हर गांव में हर 5 किलोमीटर पर एक एडब्ल्यूएस और हर 2 किलोमीटर पर एक एआरजी की आवश्यकता है। जाहिर है कि इसके लिए बड़े पैमाने पर निवेश की जरूरत होगी, जिसके लिए निजी क्षेत्र को जोड़ने की आवश्यकता होगी। केंद्र सरकार क्रॉप डायवर्सिफिकेशन या बहुफसलीकरण की नीति को बल देने के लिए सब्सिडियों और फलों के किसानों को बढ़ावा देना चाह रही है। इसका फायदा भी खेतिहर मजदूर को मिलेगा लेकिन इस राह में सबसे बड़ी बाधा बागवानी (हार्टिकल्चर) उत्पादों की कीमत को लेकर मौजूद अनिश्चितता है। गैर-अनाज फसलों के लिए अधिक से अधिक मूल्य मिले, इसके लिए इन फसलों का निर्यात खोलने की मांग पुरानी है।

ग्रामीण और कृषि क्षेत्र में कई स्टार्ट-अप कंपनियां भी उभरी हैं। उन्हें बढ़ावा देने के लिए निवेश पर सब्सिडी की शुरुआत की जा रही है। सरकार ने तकनीक के इस्तेमाल के लिए किसानों को प्रशिक्षण देने के लिए भी बजट में विशेष ध्यान दिया है, जिसे स्किल इंडिया के तहत लाया जा सकता है।

ग्रामीण इलाकों से जब पलायन नहीं होता था तब अधिकतर ग्रामीण समाजों में दस्तकारी से श्रमिकों को रोजगार और आमदनी बढ़ाने का अवसर मिलता था। दस्तकारी से उन्हें पूरे साल रोजगार मिलता रहता था। इससे गांवों में कुछ हद तक आत्मनिर्भरता भी आई और यही वजह थी कि हमारे गांवों के लिए अपना अस्तित्व बनाए रखना आसान हो गया।

बात यह है कि फसल की बुआई के बाद जो समय होता है उसमें खेतिहर मजदूर को रोजगार चाहिए।

खेती-किसानी में हम पहले से ही आगे हैं। बस सरकारी योजनाओं को समझने-बूझने की जरूरत है। किसान और खेतिहर मजदूर के बीच समन्वय की आवश्यकता है। दरअसल भारत में आधुनिक टेक्नोलॉजी का कृषि पर भारी असर पड़ा है। पुराने समय से ही भारतीय किसानों को सिंचाई टेक्नोलॉजी की काफी अच्छी जानकारी थी। ब्रिटिश शासनकाल में सिंचाई वाले क्षेत्र में काफी बढ़ोतरी हुई हालांकि ब्रिटिश शासकों ने बार-बार पड़ने वाले अकालों को ध्यान में रखकर काफी देरी से सिंचाई की सुविधा में विस्तार के कदम उठाए। सिंचाई की सुविधाएं बढ़ने से उपज बढ़ी, विशेष रूप से

**केंद्र सरकार क्रॉप डायवर्सिफिकेशन या बहुफसलीकरण की नीति को बल देने के लिए सब्सिडियों और फलों के किसानों को बढ़ावा देना चाह रही है। इसका फायदा भी खेतिहर मजदूर को मिलेगा लेकिन इस राह में सबसे बड़ी बाधा बागवानी (हार्टिकल्चर) उत्पादों की कीमत को लेकर मौजूद अनिश्चितता है। गैर-अनाज फसलों के लिए अधिक से अधिक मूल्य मिले, इसके लिए इन फसलों का निर्यात खोलने की मांग पुरानी है।**

वाणिज्यिक फसलों का उत्पादन बढ़ा ब्रिटिश शासनकाल में ही 20वीं शताब्दी के प्रारंभ में रॉयल कृषि अनुसंधान परिषद के गठन और कई कृषि महाविद्यालयों के खुलने से कृषि के क्षेत्र में वैज्ञानिक ज्ञान की नींव पड़ी। इन संस्थानों ने बेहतर किस्म के बीज विकसित किए तथा फसलों की अदला-बदली करके बुआई जैसे कई वैज्ञानिक तौर-तरीकों का प्रचार कर बड़ी अच्छी शुरुआत की। कहने का अर्थ यह है कि किसानों में हम आरंभ से ही अक्वल हैं। खेतिहर मजदूरों का जैसे ही विकास होगा खेती के पेशे में और भी बड़े परिवर्तन देखने को मिलेंगे। □

### संदर्भ

- [www.kisanhelpline.in](http://www.kisanhelpline.in)
- [www.indiaspendhindi.com](http://www.indiaspendhindi.com)

# PATANJALI

पढ़िये उनसे जिनकी प्रामाणिकता एवं श्रेष्ठता निर्विवाद है तथा जिनसे टॉपरो ने भी पढा है।  
कक्षा कार्यक्रम के आधार पर सर्वाधिक रिजल्ट देने वाला भारत का एकमात्र विश्वसनीय संस्थान  
बदलते परिवेश में छात्रों की सफलता सुनिश्चित करने हेतु पूर्णतः नए स्वरूप में समग्र पाठ्यक्रम का संचालन

## सामान्य अध्ययन

फाउंडेशन बैच

निःशुल्क कार्यशाला

**14 APRIL**  
**11:30 am**

मुखर्जी नगर  
(पोस्ट ऑफिस  
के ऊपर)

## दर्शनशास्त्र

सबसे बेहतर वैकल्पिक विषय

एक दो को छोड़कर दर्शनशास्त्र के साथ  
हिन्दी माध्यम या Eng. Med. में सफल लगभग  
सभी अभ्यर्थी 'पतंजलि' संस्थान से हैं।

- सबसे छोटा सिलेबस, लाखों तथ्यों को रटने से छुटकारा
- रिबीजन में आसान • अंकदायी एवं सफलतादायी विषय
- G.S और निबंध में बहुत उपयोगी

**24**

निःशुल्क कार्यशाला

**June 9:00 AM**



पतंजलि पब्लिकेशंस  
की आगामी प्रस्तुती  
**जी एस एनर्जी**  
कॉरेंट अफेयर्स मैगजीन

DELHI CENTRE

202, 3rd Floor, Bhandari House  
(above Post Office) Dr. Mukherjee Nagar, Delhi-09  
Ph.: 011-43557558, 9810172345

JAIPUR CENTRE

31, Satya Vihar, Lal Kothi, Near Jain  
ENT Hospital, New Vidhan Sabha, Jaipur  
Ph.: 9571456789, 9680677789

GWALIOR CENTRE

G-5, Chaurara Point,  
Near Rawal Dass, Phool Bagh Chaurara,  
Opp. SBI Bank, Gwalior (M.P.)  
Ph:- 0751-4073458, 9584392158



## श्रमिकों के अधिकार: एक अवलोकन

अमित त्यागी



श्रमिकों को प्रदत्त अधिकार एवं श्रमिकों को प्राप्त अधिकार एक अलग अलग विषय बन कर उभरे हैं। श्रमिकों को उनके अधिकार प्राप्त न होने के लिए कोई एक कारक दोषी नहीं है। व्यवस्था के कई स्तरों पर अनियमितताएं एवं संवेदनहीनता इसका प्रमुख कारण है। नीतियों के निर्माण से ज्यादा क्रियान्वन पर ध्यान केंद्रित होना इसका समाधान है। श्रमिकों एवं श्रमिक अधिकारों को प्राथमिकता में रखने के लिए भविष्य में एक समग्र प्रयास की आवश्यकता है

ऐसा माना जाता है कि जिन देशों ने अपने श्रमिकों के अधिकारों को बेहतर तरीके से प्रदान किया है उन देशों ने विकास के पथ पर अपेक्षाकृत तीव्र गति प्राप्त की है। पर हर विकसित देश में उनके श्रमिकों को बेहतर अधिकार मिल रहे हों, ऐसा भी नहीं है। इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कॉन्फेडरेशन (आईटीयूसी) द्वारा मई-2014 में जारी रिपोर्ट में 139 देशों का 97 अंतरराष्ट्रीय मान्यता प्राप्त सूचकों के आधार पर विश्लेषण किया गया। इस विश्लेषण से तैयार रिपोर्ट के आधार पर (1-5.5) वैश्विक अधिकार सूचक (ग्लोबल राइट्स इंडेक्स) तैयार किया गया। श्रमिकों को बेहतर अधिकार प्रदान करने वाले देश और श्रमिकों के अधिकारों को बदतर हालात में रखने वाले देश 1 से 5 तक चिह्नित किए गए (देखें तालिका-1) इस सर्वेक्षण में निम्नलिखित तथ्य प्रमुखता से सामने आए:

- एक वर्ष में लगभग 35 देशों की सरकारों द्वारा श्रमिकों को लोकतांत्रिक अधिकार,

जायज वेतन, सुरक्षित कार्यपरिस्थिति या सुरक्षित नौकरी की मांग करने पर या तो गिरफ्तार किया गया या जेल भेजा गया।

- लगभग 9 देशों में दवाब बनाने के लिए श्रमिकों को गायब करवाना या हत्या करवाना आमतौर पर देखा गया।
- लगभग 53 देशों में बेहतर कार्य परिस्थिति की मांग करने के बदले श्रमिकों को निर्लंबित या बर्खास्त किया गया।
- लगभग 87 देशों में श्रमिकों को हड़ताल के अधिकार से वंचित रखा गया।

सर्वेक्षण के 97 मान्यता प्राप्त सूचकों के आधार पर डेनमार्क और उरुग्वे जैसे देशों में श्रमिकों के अधिकार ज्यादा सुरक्षित पाए गए। भारत इस सूची में 24 देशों के साथ निम्नतम पायदान पर रहा। ग्रीस, अमेरिका एवं हांगकांग जैसे अग्रणी दिखने वाले देश हालांकि भारत से तो ऊपर हैं किंतु निम्नतम पायदान से सिर्फ एक पायदान ऊपर हैं। अमेरिका का निम्न स्तर पर होना इस बात को सिद्ध करता है कि किसी देश के

तालिका 1: इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कॉन्फेडरेशन का वैश्विक अधिकार सूचकांक

| वैश्विक अधिकार सूचक                                       | देशों की संख्या | प्रमुख देश                     |
|---|-----------------|--------------------------------|
| अधिकारों का यदा-कदा उल्लंघन                               | 18              | डेनमार्क, उरुग्वे              |
| अधिकारों का पुनरुल्लंघन                                   | 26              | जापान, स्विट्जरलैंड            |
| अधिकारों का लगातार उल्लंघन                                | 33              | चिली, घाना                     |
| अधिकारों का क्रमबद्ध उल्लंघन                              | 30              | केन्या, यूएसए                  |
| अधिकार प्राप्ति की गारंटी नहीं                            | 24              | भारत, बांग्लादेश, कतर, बेलारूस |
| चौपट विधि व्यवस्था के कारण अधिकार प्राप्ति की गारंटी नहीं | 08              | सोमालिया, मध्य अफ्रीकी देश     |

स्रोत : <http://www.ituc-csi.org/new-ituc-global-rights-index-the?lang=en>

लेखक प्रबंधन और विधि विशेषज्ञ, विश्लेषक एवं स्तंभकार हैं। विधिक एवं सामाजिक विषयों पर नियमित रूप से प्रमुख राष्ट्रीय पत्र-पत्रिकाओं में लिखते हैं। स्वस्थ भारत अभियान के राष्ट्रीय विधिक सलाहकार होने के साथ ही कुछ प्रतिष्ठित पत्रिकाओं के संपादक मंडल में शामिल हैं। ईमेल: amittyagi219@rediffmail.com

विकास का स्तर इस बात का मापदंड नहीं है कि उसके श्रमिक भी खुशहाल हैं। इस सर्वेक्षण के आंकलन से मिले पैटर्न से पता चला कि अग्रणी देशों के श्रमिकों में एक विशेषता देखी गई है।

अधिकतर विकसित देशों के श्रमिक विकासशील देशों के श्रमिकों से ज्यादा बेहतर सामूहिक सौदेबाजी कर पाते हैं। वह कार्यक्षेत्र में बेहतर वातावरण एवं परिस्थितियों के लिए हड़ताल और आंदोलन द्वारा अधिकार प्राप्त कर ही लेते हैं। भारत की बात करें तो श्रमिक दो वर्गों में बंटे हैं। एक संगठित क्षेत्र एवं दूसरा असंगठित क्षेत्र। आर्थिक सर्वेक्षण 2007-08 की रिपोर्ट के अनुसार श्रमिकों का एक बड़ा वर्ग असंगठित क्षेत्र से जुड़ा है। भारत की कुल जनसंख्या में से असंगठित क्षेत्र का प्रतिशत लगभग 93 प्रतिशत है। भारत की जीडीपी में इस क्षेत्र का योगदान लगभग 60 प्रतिशत है। किसी विशिष्ट क्षेत्र में कौशल रखने वाले श्रमिक ज्यादातर संगठित क्षेत्र से जुड़े हैं। असंगठित क्षेत्र के श्रमिक किसी प्रकार के विशिष्ट कौशल एवं ज्ञान से ज्यादा शारीरिक शक्ति पर आधारित हैं।

औद्योगिक विकास की राह पर आर्थिक विकास की महत्वपूर्ण शक्ति श्रमिक के अधिकारों को तीन तरह से वर्गीकृत किया जा सकता है। संवैधानिक अधिकार, वैधानिक अधिकार एवं मानवाधिकार। चूंकि, श्रमिकों के संवैधानिक और वैधानिक अधिकारों द्वारा श्रमिकों के अधिकार जमीनी स्तर तक नहीं पहुंच पाए। इसलिए समय-समय पर विभिन्न विषयों पर न्यायालय के सम्मुख जनहित याचिकाएं आती गयीं। उन पर न्यायालय के निर्णय श्रमिकों के अधिकार बनते गये। विषय के संदर्भ में श्रमिकों के मानवाधिकार का विषय भी महत्वपूर्ण एवं सामयिक है। अब संवैधानिक और वैधानिक अधिकारों के परिप्रेक्ष्य में श्रमिकों के अधिकारों पर चर्चा करते हैं।

### श्रमिकों के संवैधानिक अधिकार

भारत के संविधान में मौलिक अधिकारों और राज्य के नीति-निर्देशक सिद्धांतों के अंतर्गत निम्न अनुच्छेदों में कुछ महत्वपूर्ण प्रावधान मौजूद हैं।

अनुच्छेद-23 शोषण के विरुद्ध अधिकार

प्रदान करता है। अनुच्छेद-23(1) बंधुआ मजदूरी, बलात् श्रम और अवैध मानव व्यापार को प्रतिबंधित करता है। अनुच्छेद-24 के अनुसार 14 साल से कम उम्र का कोई भी बच्चा किसी फैक्टरी या खदान में काम करने के लिए नियुक्त नहीं किया जाएगा और न ही अन्य किसी खतरनाक नियोजन में नियुक्त किया जाएगा।

अनुच्छेद-39(ड) राज्य अपनी नीतियां इस तरह निर्धारित करेंगे कि श्रमिकों का स्वास्थ्य तथा उनकी क्षमता सुरक्षित रह सके। कम उम्र के बच्चों का शोषण न हो और वे अपनी उम्र के प्रतिकूल काम में सिर्फ आर्थिक आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए प्रवेश करें। अनुच्छेद-39(च) के अनुसार बच्चों को स्वस्थ तरीके से स्वतंत्र व सम्मानजनक स्थिति में विकास के अवसर तथा सुविधाएं दी जाएं। बच्चों के बचपन/जवानी को नैतिक व भौतिक दुरुपयोग से बचाया जाए।

**ग्रीस, अमेरिका एवं हांगकांग जैसे अग्रणी दिखने वाले देश हालांकि भारत से तो ऊपर हैं किंतु निम्नतम पायदान से सिर्फ एक पायदान ऊपर हैं। अमेरिका का निम्न स्तर पर होना इस बात को सिद्ध करता है कि किसी देश के विकास का स्तर इस बात का मापदंड नहीं है कि उसके श्रमिक भी खुशहाल हैं।**

अनुच्छेद-41 के अनुसार राज्य अपनी आर्थिक सामर्थ्य और विकास की सीमाओं के अंतर्गत काम एवं शिक्षा पाने के और बेकारी, बुढ़ापा, बीमारी और निःशक्तता तथा अन्य अभाव की दशाओं में लोक सहायता पाने के अधिकार को प्राप्त कराने का प्रभावी उपबंध करेगा। अनुच्छेद-42 के अनुसार काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं का तथा प्रसूति सहायता के लिए उपबंध प्रदान करता है।

अनुच्छेद-43 के अनुसार राज्य, उपयुक्त विधान या आर्थिक संगठन द्वारा या किसी अन्य रीति से कृषि, उद्योगों या अन्य प्रकार के सभी कामगारों को काम, निर्वाह मजदूरी, शिष्ट जीवन-स्तर और अवकाश का संपूर्ण उपभोग सुनिश्चित करने वाली काम

की दशाएं तथा सामाजिक और सांस्कृतिक अवसर प्राप्त कराने का प्रावधान प्रदान करता है। अनुच्छेद-43(क) उद्योगों के प्रबंधन में कर्मकारों के भाग लेने एवं राज्य को उद्योग में लगे हुए उपक्रमों, स्थापनों या अन्य संगठनों के प्रबंधन में कामगारों का भाग लेना सुनिश्चित करने के लिए उपयुक्त विधान द्वारा या किसी अन्य रीति से कदम उठाने को निर्देशित करता है।

अनुच्छेद-45 के अनुसार संविधान लागू होने के 10 साल के भीतर राज्य 14 वर्ष तक की उम्र के सभी बच्चों को मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा देने का प्रयास करेंगे। (2002 के पहले 14 वर्ष तक की उम्र तक निःशुल्क शिक्षा राज्य का कर्तव्य था। 2002 में संविधान संशोधन द्वारा अनुच्छेद-21(क) में इसे मूल अधिकार बना दिया गया।

### श्रमिकों के वैधानिक अधिकार

भारतीय संविधान में श्रम को समवर्ती सूची में रखा गया है। यह विषय केंद्र और राज्य दोनों से संबंधित विषय है। संविधान के अनुसार इसके लिए नया विधान (कानून) बनाने की जिम्मेदारी केंद्र सरकार की है। इस विधान का पालन करवाने का अधिकार संविधान ने राज्य सरकारों को दिया है। संगठित एवं असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की अगर बात करें तो कुल 45 अधिनियम ऐसे हैं जो श्रमिकों से संबंधित हैं। इनमें से 44 अधिनियम संगठित एवं असंगठित दोनों ही क्षेत्र के लोगों पर समान रूप से लागू हैं। चूंकि, यह 44 अधिनियम ज्यादातर संगठित क्षेत्र के श्रमिकों को लाभ पहुंचाते हुए दिखते थे, इसलिए इस पर ध्यान देते हुए 93 प्रतिशत का हिस्सा रखने वाले असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए 2008 में असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम-2008 निर्मित किया गया।

श्रमिकों के वैधानिक (कानूनी) अधिकारों के बारे में अगर संक्षेप में चर्चा करें तो अधिनियमों का निर्माण एक सतत् प्रक्रिया के बाद हुआ है। जैसे श्रमिकों में बाल मजदूरों का एक बड़ा वर्ग है। वर्ष 1979 में भारत सरकार द्वारा बाल-मजदूरी की समस्या और समाधान हेतु गुरुपाद स्वामी समिति का गठन किया गया था। इस समिति ने अपनी सिफारिशें प्रस्तुत करते हुए सुझाव दिया था कि जब

तक गरीबी बनी रहेगी तब तक बाल-मजदूरी को हटाना संभव नहीं होगा। सिर्फ वैधानिक जामा पहनाकर इस मुद्दे को प्रतिबंधित करना व्यावहारिक समाधान नहीं होगा। इसके बाद एक व्यावहारिक रास्ता निकाला गया जिसके द्वारा खतरनाक क्षेत्रों में बाल-मजदूरी पर प्रतिबंध लगाया गया। राष्ट्रीय बाल-मजदूरी नीति 1987 में तैयार की गई। जिसके अंतर्गत जोखिम भरे व्यवसाय और प्रक्रियाओं में कार्यरत बच्चों के पुनर्वास पर विशेष ध्यान दिया गया।

### श्रमिक एवं मानवाधिकार

द्वितीय विश्वयुद्ध के बाद पहले और दूसरी दुनिया के देशों को इतनी ज्यादा जन और धन की हानि हुई कि उन्होंने इसकी भरपाई के लिए अपना सारा ध्यान तीसरी दुनिया के प्राकृतिक संसाधनों पर गड़ा दिया। तीसरी दुनिया के प्राकृतिक संसाधनों के दोहन के लिए इनको उन्हीं देशों के श्रमिकों की आवश्यकता थी। तीसरी दुनिया के देशों में पैठ बनाने के लिए बड़े देशों के समूह ने मानवाधिकार नाम का शब्द इस्तेमाल किया। मानवाधिकार हनन के नाम पर छोटे देशों में अपनी जड़ें गहरी करनी शुरू कर दीं। मानवाधिकार दिवस की शुरुआत 10 दिसंबर, 1950 को की गई। इस तरह मानवाधिकार एक अंतरराष्ट्रीय विषय है

अब भारत के श्रमिकों के मानवाधिकार के संदर्भ में एक महत्वपूर्ण बात को समझना आवश्यक है। जब अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मानवाधिकार पर चर्चाएं और बहस चल रही थी उस समय भारत में आजादी के बाद संविधान निर्माण की प्रक्रिया चल रही थी। जिन अधिकारों को अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मानवाधिकार बताया जा रहा था उन अधिकारों को भारत के संविधान में मौलिक अधिकारों के रूप में समायोजित कर दिया गया।

भारत में मौलिक अधिकारों द्वारा भारतीय नागरिकों को सारे मानवाधिकार प्रदान कर दिए गए। इस तरह से अलग से मानवाधिकार की आवश्यकता नहीं रह गई। इसके बाद कालांतर में लोकतंत्र की आवश्यकतानुसार एवं संविधान संशोधन की नियमित प्रक्रिया द्वारा यह महसूस किया गया कि मौलिक अधिकारों को प्रदान करने की दिशा में मानवाधिकार

पर एक अलग से विधान की आवश्यकता है। इस तरह मानवाधिकार संरक्षण अधिनियम, 1993 की नींव पड़ी। भारत में श्रमिकों के संदर्भ में इसके महत्व के चलते मानवाधिकार संरक्षण अधिनियम, 1993 के अंतर्गत उपचार प्रदान किया जाता है।

### न्यायालय द्वारा प्रदत्त अधिकार

संविधान के अनुच्छेद-32 में 'मूल अधिकारों को प्राप्त करना भी एक अधिकार है', कहकर अधिकारों के प्राप्त न होने की स्थिति में न्यायालय की शरण लेने को एक अधिकार बना दिया। देश के नागरिक और श्रमिकों के हितों के संरक्षण के लिए की जाने वाली जनहित याचिकाएं इसी अनुच्छेद-32 के अंतर्गत अधिकारों का उपचार प्रदान करवाती हैं। श्रमिकों के अधिकार एवं मानवाधिकार प्रदान करने के संदर्भ में जनहित

जब अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मानवाधिकार पर चर्चाएं और बहस चल रही थी उस समय भारत में आजादी के बाद संविधान निर्माण की प्रक्रिया चल रही थी। जिन अधिकारों को अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मानवाधिकार बताया जा रहा था उन अधिकारों को भारत के संविधान में मौलिक अधिकारों के रूप में समायोजित कर दिया गया।

याचिकाएं भारतीय विधितंत्र के अंतर्गत एक महत्वपूर्ण प्रावधान साबित हुई हैं। जनहित याचिका दो आधार पर की जाती हैं। पहला, जब कानूनी प्रक्रिया द्वारा उपचार प्राप्त करना हो एवं संविधान के किसी अनुच्छेद की व्याख्या करनी हो। दूसरा, जनहित के किसी विषय को न्यायालय के सम्मुख लाकर उस पर न्यायालय की राय जाननी हो। श्रमिकों को अधिकार दिलवाने वाली जनहित याचिकाएं इसी प्रावधान के तहत की गई हैं। उच्चतम न्यायालय में अनुच्छेद-32 एवं उच्च न्यायालय में अनुच्छेद-226 के प्रावधान के अंतर्गत दायर याचिकाओं पर संविधान निर्माण के बाद से आज तक न्यायालय द्वारा प्रदत्त श्रमिक अधिकारों में कुछ महत्वपूर्ण निर्णय इस तरह हैं।

मिनर्वा मिल्स बनाम भारत संघ (1980) का निर्णय इसका शुरुआती आधार माना

गया है। इस निर्णय में यह अभिनिर्धारित किया गया कि संविधान के आधारभूत लक्षणों की रक्षा करने का अधिकार न्यायालय को है। न्यायालय इस आधार पर किसी भी संशोधन का पुनरावलोकन कर सकता है। इसके द्वारा 42वें संविधान संशोधन द्वारा की गई व्यवस्था को भी समाप्त कर दिया गया। पीपल्स यूनियन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स बनाम भारत संघ (एआईआर 1982, एससी 1943) के वाद में माननीय उच्चतम न्यायालय ने अनुच्छेद-23 का विस्तारीकरण करते हुए मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी नहीं दिए जाने को बेगार की सज़ा दी तथा इसे संविधान के अनुच्छेद-23 का उल्लंघन बताया। बंधुआ मुक्ति मोर्चा (एआईआर 1984, एससी 802) के वाद मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि सरकार का ये संवैधानिक दायित्व है कि वो संविधान के अनुच्छेद-23 के अंतर्गत किसी भी तरह के बलात् श्रम को नियंत्रित करे किंतु सरकार की तरफ से बंधुआ श्रम व्यवस्था (उन्मूलन) अधिनियम, 1976 को बनाने के अतिरिक्त उतनी गंभीरता से प्रयास नहीं हुए जितने होने चाहिए थे। इसके आगे उच्चतम न्यायालय ने श्रमिक अधिकारों की व्याख्या करते हुए कहा कि यदि किसी जनहित याचिका द्वारा यह ज्ञात होता है कि बंधुआ मजदूरी अब भी बरकरार है तो सरकार को ऐसी याचिका का स्वागत करना चाहिए और इसको दूर करने के लिए आवश्यक कदम भी उठाने चाहिए।

सुभाष कुमार बनाम बिहार राज्य (एआईआर 1991, एससी 420) का वाद मामला जीवन जीने के अधिकार की व्याख्या करता है। इस वाद में एक-एक महत्वपूर्ण निर्णय देते हुए माननीय उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि देश के नागरिकों को 'स्वच्छ हवा और पानी' पाने का अधिकार अनुच्छेद-21 के मूल अधिकार का ही एक भाग है और उन्हें इससे वंचित नहीं किया जा सकता। यह निर्णय रासायनिक उद्योगों में काम करने वाले श्रमिकों के संदर्भ में एक महत्वपूर्ण अधिकार प्रदान करता है। वर्तमान में इस निर्णय की व्याख्या ज्यादा विकिरण वाले क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिकों के अधिकार के संदर्भ में भी की जा सकती है। एमसी मेहता बनाम तमिलनाडु राज्य (एआईआर 1997, एससी 699) में माननीय

उच्चतम न्यायालय द्वारा 14 साल से कम उम्र के बच्चों को खतरनाक फैक्ट्रियों, खनन आदि में काम करने पर रोक लगाई गई। हालांकि, बाल श्रम अन्य अधिनियम के तहत पहले से ही वर्जित था। इस वाद के निर्णय द्वारा श्रमिकों को अनुच्छेद-24 के अंतर्गत मिले अधिकार की व्याख्या हुई। यह वाद श्रमिकों के स्वास्थ्य एवं बच्चों के जीवन की सुरक्षा से संबंधित काफी महत्वपूर्ण अधिकार प्रदान करता है।

### दिव्यांग जन अधिकार विधेयक-2016

अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन की 2011 की रिपोर्ट के अनुसार भारत में 73 प्रतिशत दिव्यांग श्रमशक्ति से बाहर हैं। इसी रिपोर्ट के अनुसार मानसिक रूप से विकलांग, दिव्यांग महिलाएं एवं ग्रामीण क्षेत्र के दिव्यांग सबसे ज्यादा उपेक्षित हैं। आधे से ज्यादा दिव्यांग बच्चे स्कूल नहीं जाते हैं। 2011 की जनगणना के अनुसार भारत में 2.21 प्रतिशत (लगभग 2.68 करोड़) दिव्यांग हैं। आधिकारिक आंकड़े से अलग जैसी रिपोर्ट पढ़ने में मिलती है उसके अनुसार यह आंकड़ा 5 प्रतिशत तक हो सकता है। इस तरह देश की आबादी में एक बड़ा हिस्सा रखने वाले दिव्यांगों के अधिकारों हेतु 'दिव्यांगों जन के अधिकार विधेयक-2016' एक महत्वपूर्ण शुरुआत है। हालांकि, भारत ने दिव्यांग अधिकारों की संपुष्टि 2007 की संयुक्त राष्ट्र महासभा में कर दी थी किंतु उसका अनुपालन अब हो सका है। इसके साथ ही 2016 में दिव्यांगों के कौशल प्रशिक्षण की योजना की भी शुरुआत हुई है। एनएसडीसी और दिव्यांग सशक्तीकरण विभाग के संयुक्त तत्वाधान में तीन साल में पांच लाख दिव्यांगों को कौशल विकास के अंतर्गत प्रशिक्षित करने की योजना है। इसमें पहले साल एक लाख, दूसरे वर्ष डेढ़ लाख एवं तीसरे वर्ष ढाई लाख दिव्यांग प्रशिक्षित किए जाने हैं। इस महत्वकांक्षी परियोजना में 2022 तक 25 लाख दिव्यांगों को कौशल विकास के अंतर्गत प्रशिक्षित करने का लक्ष्य निर्धारित है।

### श्रमिक अधिकार जमीनी स्तर तक न पहुंचने के प्रमुख कारक

भारत में संवैधानिक, वैधानिक एवं न्यायालय प्रदत्त अधिकारों के बावजूद भारत

का आईटीयूसी के वैश्विक अधिकार सूचक में निम्नतम पायदान पर रहने के कई कारण हैं। इनमें से चार प्रमुख कारक महत्वपूर्ण हैं। लचर स्वास्थ्य सेवाएं, न्यायालय में विवादों का अनावश्यक रूप से लंबा खिंचना, बदतर शिक्षा सेवाएं एवं पुलिस-प्रशासन का खौफ।

एक तरफ भारत अपनी स्वास्थ्य सेवाओं में सिर्फ 4.2 प्रतिशत खर्च करता है वहीं अमेरिका 18.6 प्रतिशत और जर्मनी 20.1 प्रतिशत अपनी स्वास्थ्य सेवाओं पर खर्च करता है। कोस्टरिका जैसा छोटा देश 28.8 प्रतिशत अपने नागरिकों के स्वास्थ्य पर खर्च करता है। यह आंकड़े इस बात के गवाह हैं कि स्वास्थ्य भारत में प्राथमिकता का विषय नहीं रहा है। भारत के संदर्भ में यह इसलिए भी महत्वपूर्ण हो जाता है क्योंकि

**श्रमिकों के अधिकारों की बात करते समय हमें अधिकार प्रदान करने वाले अहम स्तंभ न्यायाधीशों की तरफ भी देखना होगा। भारत में प्रति 10 लाख की आबादी पर 14 जज काम कर रहे हैं। ब्रिटेन में इतनी ही आबादी पर 50 जज एवं अमेरिका में 100 जज काम करते हैं। भारत में एक जज एक वर्ष में औसतन 2600 वादों को निपटा देता है जबकि अमेरिका में एक जज साल में सिर्फ 81 मामले ही निपटाता है। अपने अधिकारों को प्राप्त करने के लिए अंत में न्यायालय की शरण में जाने पर वहां न्याय में देरी अधिकारों के हनन का महत्वपूर्ण कारण है।**

भारत का एक बड़ा श्रमिक वर्ग आज भी सरकारी स्वास्थ्य सेवाओं पर निर्भर है। उच्च वर्ग एवं मध्य वर्ग के लोग निजी अस्पताल द्वारा स्वास्थ्य लाभ ले लेते हैं किंतु श्रमिक वर्ग लचर सार्वजनिक चिकित्सा सेवाओं के कारण अपने अधिकारों से वंचित रह जाता है।

### न्यायिक विलंब: अधिकारों की राह में बड़ी बाधा

श्रमिक वर्ग के अधिकारों की पूर्ण रूपेण प्राप्ति में न्यायिक विलंब एक बड़ा बाधक कारक है। एक आंकड़े के अनुसार भारत की अदालतों में लगभग 3 करोड़ याचिकाकर्ताओं के 3.15 करोड़ मुकदमे लंबित हैं। हर चौथा

वयस्क भारत में मुकदमेबाजी के पेंचों में उलझा है। यदि रफ्तार इस तरह ही बढ़ती चली जाती है तो आने वाले बीस सालों में हर दूसरा व्यक्ति भारत में कोई न कोई मुकदमा लड़ रहा होगा। भारत के उच्चतम न्यायालय ने अब तक लगभग 40,000 मामलों में फैसला दिया है। मामलों को निपटाने के औसत के संदर्भ में यह 600 मामले प्रतिवर्ष बैठता है। अब अगर न्यायालय अपनी गति को लगभग दुगुना करते हुए 1000 मामले प्रतिवर्ष निपटाने लगे तब भी वर्तमान मामलों को निपटाने में अभी 60 वर्ष और लग जाएंगे। यदि उच्च न्यायालयों की बात करें तो अगर कोई न्यायाधीश 500 फैसले प्रतिवर्ष सुनाता है तो वर्तमान के 640 न्यायाधीशों के हिसाब से मुकदमों के निस्तारण में 15 वर्ष का समय अभी और लगेगा। यदि निचली अदालतों की बात करें तो लगभग 15,000 न्यायाधीशों द्वारा 2.7 करोड़ वादों के निस्तारण में कम से कम दस वर्षों का समय लगेगा। चूंकि, इन वादों में दीवानी मुकदमों की संख्या सबसे ज्यादा है इसलिए इन मुकदमों के फैसलों में देरी प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूप से श्रमिक वर्ग को प्रभावित करती है। अब यह बात भी किसी से छुपी हुई नहीं है कि अमीर लोग महंगे वकीलों और न्यायपालिका के भ्रष्टाचार के माध्यम से काफी कुछ अपने पक्ष में करवाने में सक्षम होते हैं। भारत का गरीब एवं श्रमिक वर्ग न्यायपालिका में सिर्फ अपने अधिकारों के लिए पिसता रहा है। श्रमिकों के अधिकारों की बात करते समय हमें अधिकार प्रदान करने वाले अहम स्तंभ न्यायाधीशों की तरफ भी देखना होगा। भारत में प्रति 10 लाख की आबादी पर 14 जज काम कर रहे हैं। ब्रिटेन में इतनी ही आबादी पर 50 जज एवं अमेरिका में 100 जज काम करते हैं। भारत में एक जज एक वर्ष में औसतन 2600 वादों को निपटा देता है जबकि अमेरिका में एक जज साल में सिर्फ 81 मामले ही निपटाता है। अपने अधिकारों को प्राप्त करने के लिए अंत में न्यायालय की शरण में जाने पर वहां न्याय में देरी अधिकारों के हनन का महत्वपूर्ण कारण है।

### श्रमिकों को अधिकार न मिलने के दुष्परिणाम

हमारी सरकारें ग्रामीणों को बिजली, सड़क, पानी, शिक्षा एवं रोजगार जैसे मूलभूत



जागरुकता की कमी और संगठन की अनुपलब्धता उनके अधिकार प्राप्ति में एक बड़ा बाधक बन कर उभरा। आंकड़े बताते हैं कि जिन देशों में श्रमिकों को बेहतर अधिकार मिले उन देशों में शहरी जनसंख्या का औसत घट रहा है और ग्रामीण जनसंख्या का औसत बढ़ रहा है। इस तरह पलायन की समस्या अंकुश लग सका है।

अधिकारों को अभी तक उपलब्ध नहीं करा पाई हैं। भारत में आज भी एक बड़ा श्रमिक वर्ग कृषि क्षेत्र से जुड़ा है। भारत को कृषि प्रधान तो कहा गया किंतु किसान का हाल बदतर रहा। उसके मूलभूत अधिकारों से दूर रहने के कारण इस वर्ग का ध्यान कृषि क्षेत्र से हटा। वह शहरों की तरफ रोजगार की तलाश में पलायन कर गया। उसे शहर में रोजगार तो मिल गया किंतु अधिकार नहीं मिल पाए। धीरे-धीरे ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों का संतुलन चरमराने लगा।

अमेरिका एवं पश्चिम यूरोप के देशों में शहरी जनसंख्या अब गांव का रुख कर रही है। ग्लोबल मैनेजमेंट कंसल्टेंसी फर्म 'मेक' की रिपोर्ट के अनुसार 2015 से 2025 के बीच के दशक में विकसित देशों के 18 प्रतिशत बड़े शहरों में आबादी प्रतिवर्ष 0.5 प्रतिशत की दर से कम होने जा रही है। पूरी दुनिया में 8 प्रतिशत शहरों में प्रतिवर्ष 1-1.5 प्रतिशत शहरी जनसंख्या कम होने का रुझान होना संभावित है। भारत की ज्यादातर आबादी ग्रामीण क्षेत्र में निवास करती है। श्रमिकों को प्राप्त अधिकार पूर्णता से न मिलने के कारण भारत की ग्रामीणों का पलायन शहरों की तरफ हुआ।

शहरी क्षेत्रों के श्रमिकों को अपेक्षाकृत

ज्यादा अधिकार मिल गए। इसकी वजह रही कि शहरी क्षेत्रों के श्रमिकों में एक बड़ा वर्ग संगठित क्षेत्र से आता है। वह यूनियन बनाकर या जागरुकता द्वारा आवश्यक अधिकार प्राप्त कर लेता है। दूसरी तरफ ग्रामीण क्षेत्रों के श्रमिक ज्यादातर असंगठित क्षेत्र (कुल जनसंख्या का 93 प्रतिशत) से आते हैं। जागरुकता की कमी और संगठन की अनुपलब्धता उनके अधिकार प्राप्ति में एक बड़ा बाधक बन कर उभरा। आंकड़े बताते हैं कि जिन देशों में श्रमिकों को बेहतर अधिकार मिले उन देशों में शहरी जनसंख्या का औसत घट रहा है और ग्रामीण जनसंख्या का औसत बढ़ रहा है। इस तरह पलायन की समस्या अंकुश लग सका है। इनकी पुष्टि तालिका 2 से होती है।

**तालिका 2: भारत की शहरी और ग्रामीण जनसंख्या (जनगणना का आधार)**

| वर्ष | ग्रामीण* | शहरी*  |
|------|----------|--------|
| 1951 | 82.7%    | 17.3%  |
| 2001 | 72.19%   | 27.81% |
| 2011 | 68.84%   | 31.16% |

\*जनसंख्या प्रतिशत

स्रोत: जनगणना के विविध दस्तावेज

भारत में गांव से शहर की तरफ पलायन निरंतर बढ़ते क्रम में दिखता है। यदि पिछले 70 सालों की जनसंख्या औसत की तुलना करें तो 1951 में शहरों में रहने वाली जनसंख्या 17.3 प्रतिशत थी। 2011 में यह औसत 31.16 प्रतिशत तक पहुंच गया। यह हमारी नीतियों, उनके अनुपालन में कोताही एवं अधिकारों के जमीनी स्तर पर न पहुंचने का दुष्परिणाम है कि पिछले सात दशकों में ग्रामीण श्रमिक

अपने अधिकारों की प्राप्ति के लिये शहरों की तरफ आकर्षित हुए। ग्रामीण क्षेत्रों से शहरी क्षेत्रों में पलायन द्वारा यह औसत अब लगभग दुगना होने की कगार पर है। (देखें तालिका-2)

### निष्कर्ष

श्रमिकों को प्रदत्त अधिकार एवं श्रमिकों को प्राप्त अधिकार एक अलग अलग विषय बन कर उभरे हैं। श्रमिकों को उनके अधिकार प्राप्त न होने के लिए कोई एक कारक दोषी नहीं है। व्यवस्था के कई स्तरों पर अनियमितताएं एवं संवेदनहीनता इसका प्रमुख कारण है। नीतियों के निर्माण से ज्यादा क्रियान्वन पर ध्यान केंद्रित होना इसका समाधान है। श्रमिकों एवं श्रमिक अधिकारों को प्राथमिकता में रखने के लिए भविष्य में एक समग्र प्रयास की आवश्यकता है। □

### संदर्भ

- भारत का संविधान।
- श्रम मंत्रालय की वेबसाइट
- इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन (आईटीयूसी) की रिपोर्ट (वेबसाइट पर उपलब्ध)
- आर्थिक सर्वेक्षण 2007-08 की रिपोर्ट
- विधि आयोग की विभिन्न रिपोर्ट
- ऑल इंडिया रिपोर्टर (एआईआर)
- वर्ल्ड डेवपमेंट रिपोर्ट-2013 के आंकड़े
- 1951, 2001 एवं 2011 जनगणना के आंकड़ों का तुलनात्मक अध्ययन
- ग्लोबल कंसल्टेंसी फर्म 'मेक' की रिपोर्ट
- प्रतिष्ठित पत्र-पत्रिकाओं में मौलिक अधिकारों के हनन संबंधी प्रकाशित आलेख
- अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन की 2011 की रिपोर्ट
- दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकार विधेयक -2016

### प्रयुक्त शब्द संक्षेप

- आईटीयूसी: इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन
- एआईआर : ऑल इंडिया रिपोर्टर
- एससी: सुप्रीम कोर्ट



**योजना**  
**आगामी अंक**

**मई 2017**

**प्रगति पथ पर राष्ट्र**

## भारत नवाचार सूचकांक का शुभारंभ

**ए**क महत्वपूर्ण पहल 'भारत नवाचार सूचकांक' जो सभी भारतीय राज्यों को नवाचारों के आधार पर श्रेणीबद्ध करेगा। यह कार्य हाल ही में लॉन्च की गई देश की पहली ऑनलाइन नवाचार पोर्टल के जरिए किया जाएगा जोकि नवाचार पर सभी राज्यों से आंकड़े जुटाएगा और समयबद्ध तरीके से उनका अद्यतन करेगा। यह सूचकांक जो कि नीति आयोग औद्योगिक नीति और प्रोन्नति (डीआईपीपी) विभाग और भारतीय उद्योग परिसंघ (सीआईआई) की एक संयुक्त परियोजना है, के माध्यम से भारत को एक नवाचार संचालित अर्थव्यवस्था बनने की उम्मीद है।

ग्लोबल इनोवेशन इंडेक्स (जीआईआई) संकेतकों के सर्वोत्तम तरीकों पर आधारित इंडिया इनोवेशन इंडेक्स फ्रेमवर्क की संरचना तैयार की जाएगी और इसमें अलग से भारत-केंद्रित पैरामीटर को जोड़ा जाएगा जोकि भारतीय नवाचार पारिस्थितिकी तंत्र को वास्तविक रूप में प्रतिबिंबित करते हैं। यह पहल सभी अंतर्राष्ट्रीय एजेंसियों के लिए वैश्विक सूचकांक और विश्लेषणात्मक परख हेतु भारत के अद्यतन आंकड़ों को एकत्रित करने के लिए संदर्भ बिंदु होगा। यह पोर्टल अपनी तरह का ऐसा पहला ऑनलाइन मंच होगा जहां ग्लोबल इनोवेशन इंडेक्स सूचक और विभिन्न राज्यों के भारत केंद्रित आंकड़ों को समेकित और प्रसारित किया जाएगा और समय-समय पर अद्यतन किया जाएगा। यह एक एकल स्टॉप डेटा गोदाम होगा और वास्तविक समय के आधार पर राष्ट्रीय स्तर और राज्य स्तर पर प्रत्येक सूचक की प्रगति को ट्रैक करेगा। इस पोर्टल की पहुंच नीति आयोग की वेबसाइट पर उपलब्ध होगी और नीति

आयोग इस डाटा को समय-समय पर अद्यतन करेगा।

इस पोर्टल पर एकत्रित डाटा का उपयोग केवल जीआईआई के मौजूदा डाटा अंतर को सुधारने के लिए ही नहीं किया जाएगा, बल्कि इंडिया इनोवेशन इंडेक्स के लिए मुख्य स्रोत होगा, जिसका विकास नीति आयोग, डीआईपीपी और सीआईआई संयुक्त रूप से विश्व आर्थिक मंच, विश्व बौद्धिक संपदा संगठन, कॉर्नेल विश्वविद्यालय, ओईसीडी, यूएनआईडीओ, आईएलओ, यूनेस्को, आईटीयू एवं अन्य के परामर्श से विकसित किया जाएगा। इसका उद्देश्य भारतीय राज्यों को उनके नवोन्मेष कौशल के अनुसार श्रेणीबद्ध करने और उनके संबंधित नवाचार पारिस्थितिक तंत्र बनाने और संस्थानों और लोगों के बीच नवाचार की भावना को बढ़ावा देने के लिए प्रोत्साहन प्रदान करना है।

विश्व-बौद्धिक संपदा संगठन (डब्ल्यूआईपीओ), अपनी स्थापना के समय से ही ज्ञान सहयोगी के रूप में कॉर्नेल विश्वविद्यालय और सीआईआई के साथ आईएनएसईएडी द्वारा सह-प्रकाशित ग्लोबल इनोवेशन इंडेक्स (जीआईआई) 2007 आने के बाद से भारत सहित विश्व अर्थव्यवस्थाओं को रैंकिंग प्रदान कर रही है। इसके लिए अन्य महत्वपूर्ण पैरामीटरों के मेजबान के बीच 82 संकेतों का उपयोग किया जाता है।

इसने नीति निर्माताओं के लिए स्वयं को नवाचार पर संदर्भ और 'कार्रवाई के लिए एक उपकरण' दोनों के तौर पर स्वयं को स्थापित किया है।

भारत वर्तमान में ग्लोबल नवाचार सूचकांक (जीआईआई) 2016 में 128 देशों में से 66वें स्थान पर है।

# SARVODAYA IAS

## सामान्य अध्ययन

# भारतीय अर्थव्यवस्था

Pre-cum-Mains



**A.K. Arun**  
Fee @ 9500 only

कक्षा जारी

9:30 am

216, Second Floor, Virat Bhawan, Dr. Mukherjee Nagar, Delhi  
011-47015843, 8130953963, 9015155888



## मशीन युग में मानवीय श्रम

रिन्दू नाथ



विकसित देशों में, श्रम आधारित नौकरियों का स्थान मशीनों ने लगभग दो दशक पहले ही ले लिया है। एक समय में अमरीका में कृषि में संलग्न 41 प्रतिशत कार्यबल को अब मशीनों की सहायता से वही काम 2 प्रतिशत कार्यबल द्वारा संभाला जा रहा है। शेष लोग अन्य कार्यों में लग गए हैं। भविष्य में प्रौद्योगिकीय हस्तक्षेप अपरिहार्य है, संपूर्ण आर्थिक विकास और लोगों के स्वास्थ्य के लिए प्रौद्योगिकी का फायदा उठाना जरूरी है। हमारे देश के विद्यालयों, महाविद्यालयों और विश्वविद्यालयों के लिए नई पाठ्यचर्चा और शिक्षाशास्त्र तथा अधिक से अधिक व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्रों की स्थापना करना समय की जरूरत है

**पि**छले दो दशकों के दौरान विनिर्माण क्षेत्र में अप्रत्याशित वृद्धि हुई है। प्रौद्योगिकी अभिग्रहण, वैश्विक पहुंच और तीव्र संचार आदि वस्तुओं के विनिर्माण, उनकी सेवाओं और सुपुर्दुगी का तरीका बदल रहे हैं। कई क्षेत्रों में, मशीन न सिर्फ मानव श्रम का स्थान ले रही है बल्कि यह जनात्मक कौशल भी अर्जित कर रही हैं। स्वचालन का दीर्घावधि निहितार्थ है और यह अर्ध और अकुशल कार्यबलों की रोजगारी के लिए स्पष्ट खतरा है। इसलिए यह जरूरी है कि स्वचालित यंत्र एवं उपकरण धारणीय दो और लोगों के लिए फायदे उत्पन्न करने योग्य हो।

स्वचालन से कृषि, विनिर्माण और आपूर्ति शृंखला प्रबंधन प्रणाली के कार्यों का आधारभूत तरीका बदलने वाला है। उत्पादकता बढ़ाने के लिए पुनराकृत और श्रम आधारित कार्यों में मानवबल की जगह रोबोट लेने वाले हैं। वास्तव में, स्वचालन, मानव संसाधनों के लिए अभिनव और अधिक उत्पादक नौकरियों के सृजन का अवसर प्रदान करता है। लेकिन इसमें प्रौद्योगिकी के साथ अनुकूलता तथा उसकी जानकारी महत्वपूर्ण है। श्रम और मशीनों को एक-दूसरे से प्रतिस्पर्धा कर रहे दो विरोधी पक्ष नहीं समझना चाहिए। स्वचालन के निरंतर एकीकरण, उत्पादकता और अधिक नौकरियों के सृजन के उद्देश्य से स्वचालन के लिए समर्पित और सहायक रूपरेखा बनानी होगी।

### प्रौद्योगिकी रूझान

पिछले दशक के दौरान सूचना और संचार प्रौद्योगिकी सस्ता प्रौद्योगिकी समाधान प्रदान करने में अग्रणी रही है। तीव्र गति के संचार लिंक के माध्यम से डाटा की उपलब्धता ने उत्पादन, आवश्यकता और आपूर्ति संरचना और रिक्त स्थान आंकलन का विश्लेषण करने के लिए अवसर प्रदान किया है। *बिग डाटा* का विश्लेषण करने वाले विशेषज्ञ आंकड़ों की बड़ी मात्रा का विश्लेषण करने तथा उनके अनुसार समुचित निष्कर्ष निकालने में सक्षम होते हैं।

तीव्र गति के इंटरनेट ने उपकरणों को एक-दूसरे से जोड़ना संभव बनाया है जिन्हें दूरस्थ स्थान से भी नियंत्रित किया जा सकता है। हमने इंटरनेट ऑफ थिंग्स (आईओटी) के युग में प्रवेश कर लिया है जिसमें कपड़े धोने की मशीन, कॉफी मशीन और लैप से लेकर कार और जेट इंजनों तक आदि प्रत्येक उपकरण को इंटरनेट के माध्यम से नियंत्रित करना संभव हो पाया है। यह अनुमान है कि वर्ष 2020 तक 26 बिलियन उपकरण, मनुष्यों सहित जुड़ी हुई चीजों के विशालकाय नेटवर्क से जुड़ी होंगी। यह संबंध मशीन और मनुष्य, मशीन और मशीन तथा मनुष्य और मनुष्य के बीच बनने वाला है। वास्तव में, जल्द ही स्मार्ट सिटी बनाने में इंटरनेट ऑफ थिंग्स अभिन्न अंग होगा।

आजकल कई विनिर्माण संयोजन क्षेत्रों में औद्योगिक और स्वचालित रोबोट लोकप्रिय बन रहे हैं। ये रोबोट उद्योगों का रूप

लेखक लोकप्रिय विज्ञान लेखक तथा विज्ञान पत्रिका *ड्रीम 2047* के सहायक संपादक हैं। संप्रति भारत सरकार के विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी विभाग के अंतर्गत स्वायत्त संस्था विज्ञान प्रसार में वैज्ञानिक 'एफ' के रूप में कार्यरत हैं। ये डाटा प्राप्ति प्रणालियों में विश्लेषण हैं और इन्होंने प्रक्रिया निगरानी के लिए कई फीडबैक नियंत्रक का विकास किया है। इनके कुछ डिजाइनों के लिए प्रौद्योगिकी हस्तांतरण भी हुआ है ये नव विज्ञान परीक्षणों में भी रूचि रखते हैं। इन्होंने कई मुक्त परीक्षण भी किए हैं। इन्होंने तीन पुस्तकों के लेखन के साथ-साथ राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय पत्र-पत्रिकाओं में 60 से अधिक आलेख भी लिखे हैं। ईमेल: math@vignyanprasar.gov.in

**प्रौद्योगिकीय उन्नति और बदलाव की गति नौकरियों की उपलब्धता और उसके प्रकार तथा स्थान को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करेगी। मशीनें कुछ नौकरियों को बदलेंगी और नई नौकरियों को उत्पन्न भी करेंगी जबकि विद्यमान नौकरियों में कार्य का नया स्वरूप बनेगा। यह प्रत्याशा है कि प्रौद्योगिकी कई लाख नई नौकरियां उत्पन्न/सृजित करेगी और इसमें रोबोट के डिजाइन, विनिर्माण और रख-रखाव करने वाले कुशल लोग भी शामिल होंगे।**

परिवर्तित कर रहे हैं। सामान्य रूप से कहा जा सकता है कि मनुष्यों के लिए खतरनाक और अनुपयुक्त कार्यों में रोबोट की सहायता ली जा रही है। रोबोट उपयोग उन उद्योगों में भी तेजी से बढ़ रहा है जिनमें उच्च उत्पादन और शून्य गलती की मांग होती है।

### श्रम निहितार्थ

प्रौद्योगिकी आधारित विनिर्माण इकाइयां आर्थिक अवसर और बेहतर स्वास्थ्य के लिए महत्वपूर्ण एवं शक्तिशाली उत्प्रेरक हो सकती हैं। विश्वभर में अनेक उद्योग उच्च निपुणता और कार्य निष्पादन, निम्न विनिर्माण लागत के लिए नई प्रौद्योगिकियों को अपना रहे हैं। खतरनाक कार्यस्थलों पर मशीनें जोखिमों को कम कर सकती हैं और प्रभावकारिता में सुधार कर सकती हैं। हालांकि, मशीनें लोगों और व्यवसाय के लिए जोखिम भी उत्पन्न करती हैं। यह जोखिम विशेषरूप से बड़ी संख्या में रोजगार के उन्मूलन के रूप में होता है। विश्वभर में कई उद्योगों में संरचनागत रोजगार कटौती देखी गई है। इसका अधिकतम प्रभाव अर्ध और अकुशल श्रमिकों पर पड़ता है जोकि विनिर्माण और कृषि क्षेत्र में पर्याप्त हिस्सेदारी रखते हैं।

जी-20 रोजगार कार्य समूह के लिए अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) की 2015 की रिपोर्ट के अनुसार कई देशों में श्रम हिस्सेदारी में अधोमुखी प्रवृत्ति रही है। यह पाया गया कि 1990 से 2009 तक की अवधि के बाद से 30 में से 26 उन्नत देशों में राष्ट्रीय आय में श्रम प्रतिपूर्ति के हिस्से में कमी आई है। यह

प्रमाण उभरती और विकासशील अर्थव्यवस्थाओं में अधिक मिश्रित तथा कुछ संदिग्ध प्रतीत होते हैं। फिर भी, आईएलओ ने पाया कि विभिन्न उभरते और विकासशील देशों में एशिया और उत्तरी अफ्रीका में अधिक कमी के साथ उन्नत देशों की अर्थव्यवस्थाओं की तुलना में श्रम आय में अधिक कमी देखी जा सकती है। जीडीपी में श्रम की घटती हुई हिस्सेदारी विकासशील देशों के साथ-साथ उन्नत अर्थव्यवस्थाओं में भी चिंता का विषय है।

### प्रतिमान परिवर्तन

प्रौद्योगिकीय उन्नति और बदलाव की गति नौकरियों की उपलब्धता और उसके प्रकार तथा स्थान को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करेगी। मशीनें कुछ नौकरियों को बदलेंगी और नई नौकरियों को उत्पन्न भी करेंगी जबकि विद्यमान नौकरियों में कार्य का नया स्वरूप बनेगा। यह प्रत्याशा है कि प्रौद्योगिकी कई लाख नई नौकरियां उत्पन्न/सृजित करेगी और इसमें रोबोट के डिजाइन, विनिर्माण और रख-रखाव करने वाले कुशल लोग भी शामिल होंगे। व्यवसाय के नए मॉडल नई नौकरियां भी सृजित करेंगे। यद्यपि, पर्याप्त कौशल के अर्जन के बिना इन नौकरियों को प्राप्त करना कठिन हो सकता है। नई नौकरियां विद्यमान नौकरियों का पूर्ण प्रतिस्थापन नहीं होंगी। नौकरियों का रूप और स्थान परिवर्तित होने पर कार्यबल का बड़े स्तर पर विस्थापन भी होगा। कृषि शृंखला और हतक विनिर्माण प्रसंस्करणों में पर्याप्त योगदान देने वाला महिला कार्यबल इन बदलावों से असुरक्षित हो जाएगा। यह प्रत्याशा है कि प्रौद्योगिकी को नौकरी की आवश्यकताओं का रूप परिवर्तन करना चाहिए और इसे कमजोर समूह तक पहुंच योग्य भी बनाया जाना चाहिए।

### सामाजिक समानता

प्रौद्योगिकी विद्यमान नौकरियों की गुणवत्ता में सुधार करने के साथ-साथ उच्च कुशल नौकरियों का सृजन भी करेगी। इससे लोग अधिक उत्पादनशील और उच्च वेतन/परिश्रमिक के लिए पात्र बन जाएंगे। वर्तमान कार्यबल को नई प्रौद्योगिकी पर आधारित परिवेश के अनुकूल बनाने के लिए कौशल

प्रशिक्षण प्रदान किया जाएगा। यदि श्रमिकों के पास इन उच्च वेतन वाली विनिर्माण नौकरियों को करने की उपयुक्त कौशल योग्यता होगी और उन्नत कार्य निपुणता के लाभ श्रमिकों तक भी पहुंचाए जाते हैं, तो इनके माध्यम से उन्नत आय और संपूर्ण समृद्धि की पर्याप्त आशा बनती है। कुल मिलाकर, जीवन की गुणवत्ता में सुधार भी होगा। यह भी आशा है कि प्रौद्योगिकी आधारित नई नौकरियां प्रवेश की कुछ सामाजिक बाधाओं को दूर करेगी और सामाजिक समानता को प्रोत्साहित करने योग्य होगी। उदाहरण के लिए, कुछ कार्यों को श्रम आधारित समझा जाता है और इन पर पुरुषों का अधिपत्य स्थापित है। प्रतिमानों के बदलने से इस प्रकार की बाधाओं एवं अवरोधों का अस्तित्व समाप्त हो जाएगा।

### चुनौतियां

प्रौद्योगिकीय नवाचारों से लाभ अर्जित करने के लिए अधिक लोगों को योग्य बनाना किसी भी व्यवसाय के सर्वश्रेष्ठ हित में होता है। महज लागत कम करने वाली प्रौद्योगिकियों द्वारा निपुणता बढ़ाने और संपोषणीयता के लिए समग्र ढांचे के

**प्रौद्योगिकीय नवाचारों से लाभ अर्जित करने के लिए अधिक लोगों को योग्य बनाना किसी भी व्यवसाय के सर्वश्रेष्ठ हित में होता है। महज लागत कम करने वाली प्रौद्योगिकियों द्वारा निपुणता बढ़ाने और संपोषणीयता के लिए समग्र ढांचे के बिना मनुष्य का स्थान मशीनों को देने से दीर्घावधि में व्यवसाय पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा।**

बिना मनुष्य का स्थान मशीनों को देने से दीर्घावधि में व्यवसाय पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा। विद्यमान कार्यबल पर प्रौद्योगिकी के प्रभाव पर विचार किए बिना प्रौद्योगिकी में निरंतर निवेश करने के कारण अत्यधिक संचालनात्मक जोखिम हो सकते हैं। पहले ही कुशल जनशक्ति की अनुपलब्धता की बढ़ती प्रकृति दिखाई दे रही है। स्वचालन के साथ, विनिर्माण इकाइयों को विद्यमान कार्यबल के कौशल उन्नयन की योजना

बनाने की जरूरत है जो कार्य परिवेश में बदलाव को संभालने योग्य होगा। अन्यथा, व्यवसाय वृद्धि और उत्पादकता में दीर्घावधि में कमी आएगी। अत्यधुनिक मशीनी उपकरणों के आगमन से कार्यपरिवेश में नकारात्मक प्रभाव भी आ सकता है। यदि कार्यबल के समुचित प्रशिक्षण पर अग्रिम तौर पर निवेश न लिया दिया जाए।

यदि महज श्रमिकों का स्थान लेने वाली तीव्र गति, लागत प्रभावी मशीनों को बनाने में ही प्रौद्योगिकी का प्रयोग किया जाता है तो दीर्घावधि में समष्टि अर्थव्यवस्था में समस्या आएगी। बढ़ती बेरोजगारी सामाजिक संबद्धता को हानि पहुंचाएगी और उपभोक्ता मांग को कम करते हुए अर्थव्यवस्था के दुष्चक्र का निर्माण करेगी। पिछली प्रवृत्तियां दर्शाती हैं कि विनिर्माताओं में यह विश्वास बढ़ रहा है कि प्रौद्योगिकी और श्रमिक दो विरोधी पहलू हैं। यद्यपि आपसी सुदृढ़ संबंध को अपनाया दीर्घावधि लक्ष्य का समाधान होना चाहिए। जहां स्वचालन श्रमिकों की योग्यता बढ़ाता है।

### भविष्य

किसी भी कार्य में सफलता का मूल मंत्र दीर्घावधि की तैयारियां होती हैं। सिर्फ प्रौद्योगिकी परिवर्तन के प्रतिकूल प्रभावों को कम करने का प्रयास करना और वास्तविक क्षमता का लाभ न उठाना अवांछनीय है। सरकारी निधि से पोषित संस्थानों को यह पता लगाने की जरूरत है कि किस प्रकार प्रौद्योगिकीय बदलाव रोजगार को प्रभावित करने वाले हैं, उपभोक्ताओं और समस्त आपूर्ति श्रृंखला प्रबंधन में शामिल विनिर्माताओं तथा अन्य हितधारकों के लिए कौन-कौन से अवसर हैं। निर्माण, कृषि उत्पादों जैसे अर्ध कुशल और अकुशल कार्यबलों तथा श्रम आधारित विनिर्माण इकाइयों पर विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए। स्वचालन किस प्रकार उत्पादन को बदल रहा है, नौकरियों का सृजन कर रहा है और श्रमिकों का स्वास्थ्य परिवर्तन तथा उद्योग जगत धारणीय आधार पर स्वचालन की क्षमता का किस प्रकार फायदा उठा सकता है? इन सब विषयों के बारे में पता लगाने के लिए आंकड़ा विश्लेषण और अनुसंधान कार्य भी अपरिहार्य है।

### निष्कर्ष

हस्तचालित रोजगारों और खतरनाक रोजगारों को स्वचालित किए जाने की जरूरत है। विकसित देशों में, श्रम आधारित नौकरियों का स्थान मशीनों ने लगभग दो दशक पहले ही ले लिया है। एक समय में अमरीका में कृषि में संलग्न 41 प्रतिशत कार्यबल को अब मशीनों की सहायता से वही काम 2 प्रतिशत कार्यबल द्वारा संभाला जा रहा है। शेष लोग अन्य कार्यों में लग गए हैं। भविष्य में प्रौद्योगिकीय हस्तक्षेप अपरिहार्य है, संपूर्ण आर्थिक विकास और लोगों के स्वास्थ्य के लिए प्रौद्योगिकी का फायदा उठाना जरूरी है। हमारे देश के विद्यालयों, महाविद्यालयों और विश्वविद्यालयों के लिए नई पाठ्यचर्चा और शिक्षाशास्त्र तथा अधिक से अधिक व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्रों की स्थापना करना समय की जरूरत है।



# SIHANTA IAS

आप हमारे साथ परिश्रम करें, हम आप पर आपसे ज्यादा परिश्रम करते हैं।

## इतिहास रजनीश राज

### निःशुल्क कार्यशाला

# 3 अप्रैल सायं 6:30 बजे

### प्रथम दो कक्षाएं निःशुल्क

विशेषताएं

सर्वांगीण  
अध्ययन

बहुस्तरीय  
उत्तर लेखन

समयबद्ध  
कोर्स समापन

सर्वोत्तम  
परिणाम



KIRAN KAUSHAL RANK-3



MITHLESH MISHRA RANK-46



ABHISHEK SINGH RANK-48



KANA RAM RANK-54

क्रमशः

उपरोक्त सभी प्रतिभागी इतिहास में श्रेष्ठ अंक के कारण ही कामयाब हुए।

संकल्पनात्मक विकास एवं लेखन शैली पर सर्वाधिक बल के कारण सिहान्ता के श्रेष्ठ अंकधारी

विष्णुकान्त तिवारी-378 अंक  
नरेश सैनी -376 अंक  
रामाशीष -376 अंक  
आलोक पाण्डेय-372 अंक

राजेन्द्र मीणा -371 अंक  
मयंक प्रभा -371 अंक  
द्रोपसिंह मीणा-371 अंक  
विवेक अग्रवाल-368 अंक

क्रमशः

ADMISSION OPEN

For Free Registration, SMS <Your Name> to 9555852468

visit us: [www.sihantaias.com](http://www.sihantaias.com)

Plot No. 8-9, Flat No. 301-302, Ansal Building,  
Comm. Complex, Dr. Mukherjee Nagar, Delhi-9  
011-42875012, 08743045487

## प्रकाशन विभाग की नयी पुस्तक दीर्घा

केंद्रीय सूचना एवं प्रसारण मंत्री श्री एम वेंकैया नायडू ने हाल ही में नयी दिल्ली स्थित सूचना भवन में विभिन्न मीडिया इकाइयों तथा उनमें उपलब्ध सुविधाओं का मुआयना किया। इस दौरान उन्होंने प्रकाशन विभाग की नवनिर्मित पुस्तक दीर्घा की प्रशंसा करते हुए कहा कि पुस्तकों में रुचि रखने वाले पाठकों यहां आकर अनुभव जरूर लेना चाहिए।

श्री नायडू मंत्रालय के विभिन्न विभागों की कार्य शैली आदि के निरीक्षण के लिए यहां पधारे थे। उन्होंने कहा कि प्रकाशन विभाग ने विविध विषयों पर विपुल मात्रा में पुस्तकें प्रकाशित की हैं जिनका लाभ आम लोगों को उठाना चाहिए।

उन्होंने साथ ही कहा कि युवा पीढ़ी को ऑनलाइन डिजिटल लाइब्रेरी का प्रयोग बढ़ाकर करना चाहिए। इस ऑनलाइन लाइब्रेरी में विभाग की चुनिंदा पुरानी पुस्तकें डिजिटल रूप में उपलब्ध हैं। इस पुस्तक दीर्घा में बैठकर प्रकाशन विभाग की पुस्तकें निःशुल्क पढ़ी जा सकती हैं।

मंत्री महोदय ने कहा कि सूचना के इस युग में सभी वयवर्गों में पढ़ने की आदत का संपोषण आवश्यक है और प्रकाशन विभाग की हालिया उपलब्धियों को इस दिशा में ठोस कदम माना जा सकता है। इस मौके पर उनके साथ सूचना एवं प्रसारण राज्य मंत्री कर्नल राज्यवर्द्धन राठौड़, सूचना एवं प्रसारण सचिव श्री अजय मित्तल तथा मंत्रालय के अन्य वरिष्ठ अधिकारी भी मौजूद थे।



## नवीनतम प्रकाशन



ऑनलाइन बिक्री  
play.google.com, amazon.in, kobo.com पर  
चुनी हुई किताबें 'ई बुक' के रूप में उपलब्ध



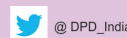
### प्रकाशन विभाग

सूचना एवं प्रसारण मंत्रालय, भारत सरकार  
सूचना भवन, सी जी ओ कॉम्प्लेक्स, लोधी रोड, नई दिल्ली -110003

वेबसाइट : [www.publicationsdivision.nic.in](http://www.publicationsdivision.nic.in)

ऑर्डर के लिए संपर्क करें-

फोन : 011-24367260, 24365609, ई मेल : [businesswng@gmail.com](mailto:businesswng@gmail.com)





## व्यापक परिप्रेक्ष्य में सामाजिक सुरक्षा

ज्ञानेंद्र नाथ बरतरिया



भारत ने सामाजिक सुरक्षा को पश्चिम नजरिए से नहीं देखा है। वह सब कुछ करने के बाद भी भारत की परंपरागत संस्थाओं- परिवार, ग्राम, समुदाय की भूमिका को कम करना नहीं चाहता है। यही कारण है कि प्रधानमंत्री की तमाम सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का जोर इस बात पर है कि गरीबों को सहायता की नहीं बल्कि सशक्त बनाने की जरूरत है

‘सामाजिक सुरक्षा’ में ‘सुरक्षा’ शब्द का क्या अर्थ है? ‘सुरक्षा’ शब्द को प्राथमिक तौर पर भौतिक-सैनिक सुरक्षा के संदर्भ में देखा जाता रहा है। इसका अध्ययन, प्रेक्षण और विश्लेषण जैसे-जैसे आगे बढ़ा, तमाम आयाम इसके साथ जुड़ते चले गए। जैसे आर्थिक सुरक्षा, सांस्कृतिक सुरक्षा, पर्यावरणीय सुरक्षा, राजनीतिक सुरक्षा आदि।

‘सामाजिक सुरक्षा’ को इस रूप में शायद अभी तक नहीं देखा गया है कि यह भी राष्ट्रीय सुरक्षा का एक अहम पक्ष है। वास्तव में इसे दो दृष्टिकोणों से देखा जाता रहा है। एक समाज को हो सकने वाली क्षति से सुरक्षा और दूसरे समाज में पैदा हो सकने वाले आक्रोश से सुरक्षा। दोनों का निहित द्वैत (डुअलिज्म) एक ही प्रकार का है। एक ओर समाज और दूसरी ओर सत्ता। दोनों दृष्टिकोणों में सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के तरीके भी सिर्फ आंशिक तौर पर ही भिन्न रहे हैं। जहां पूर्ववर्ती सोवियत संघ ने इसके लिए राष्ट्रीय नीतियां बनाईं, वहीं अमेरिका ने इसे सकारात्मक कार्रवाई से प्राप्त करने का प्रयास किया। अंत में यह दोनों ही तरीके एक ही जैसे नजर भी आते हैं। कुछ तेल उत्पादक देश सिर्फ लोगों को नाराज़ हो सकने से बचाने के लिए नागरिकों से ज़रा भी टैक्स नहीं लेते हैं और हर उत्पाद व अधिकांश सेवाओं पर जो अधिकांशतः आयातित होती हैं, भरपूर सब्सिडी देते हैं। विश्व के कई विकसित (या संपन्न) देशों की सरकारें अपनी सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) का 15 से 20 प्रतिशत तक सामाजिक सुरक्षा पर

खर्च कर देती हैं। संपन्न देशों द्वारा सामाजिक सुरक्षा पर किए जा रहे खर्च के ही कारण इसका विश्व औसत खर्च विश्व जीडीपी का 17.2 प्रतिशत हो जाता है। वर्ष 2015 में सामाजिक सुरक्षा पर खर्च सकल राष्ट्रीय आय का 19.2 प्रतिशत और उनके कुल खर्च का 40.6 प्रतिशत था। इतनी बड़ी राशि को आप सरलता से ‘आय का पुनर्वितरण’ भी कह सकते हैं।

पूरे विषय को समझने की दृष्टि से यह एक बेहद महत्वपूर्ण बिंदु है। यदि हम इसे सरकार द्वारा ‘आय का पुनर्वितरण’ करने का एक (आंशिक) प्रयास मान लें, तो प्रकारांतर से यह खाड़ी के कुछ देशों की तरह सामाजिक-राजनीतिक स्थिरता खरीदने का प्रयास भर नजर आएगा। भारत की न तो सकल राष्ट्रीय आय ऐसी है, जिसे इतनी भारी जनसंख्या में पुनर्वितरण करने की कोई सार्थकता हो, और न ही भारत यूरोप या खाड़ी के इन देशों की तरह अपने अन्य (प्रतिरक्षा और विकास) खर्चों से उस तरह मुक्त है। तीसरे और महत्वपूर्ण तौर पर, भारत में सामाजिक सुरक्षा आर्थिक विकास का एक सोपान है, न कि जनसंख्या के प्रबंधन का सवाल। आप यूरोपीय देशों द्वारा सामाजिक सुरक्षा पर किए जाने वाले खर्च को बारीकी से देखें, तो आप पाएंगे कि इसका सबसे बड़ा भाग बुजुर्गों की देखभाल पर खर्च होता है। कुछ देशों में बच्चों के लालन-पालन पर किया जाने वाला खर्च इसी स्तर का है।

वास्तव में ‘सामाजिक सुरक्षा’ का कोई भी अर्थ लगाया जा सकता है। सामाजिक सुरक्षा से यह अपेक्षा की जा सकती है कि

लेखक प्रसार भारती में सलाहकार हैं। विगत लगभग 25 वर्षों से पत्रकारिता में सक्रिय हैं। इस दौरान दैनिक भास्कर, दैनिक जागरण, राजस्थान पत्रिका, राष्ट्रीय सहरा, जी न्यूज़, इंडिया टीवी आदि प्रमुख राष्ट्रीय समाचार पत्रों व चैनलों में काम कर चुके हैं। विकास केंद्रित मुद्दों आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक विषयों पर लिखना इनकी रुचि है। ईमेल: gnbartaria@gmail.com

## असंगठित श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा

**अ**संगठित क्षेत्र के श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लक्ष्य से सरकार ने असंगठित श्रमिक सुरक्षा अधिनियम 2008 लागू किया है। यह कानून असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए समुचित कल्याण योजनाएं बनाने की आधारशिला रखता है। यह योजनाएं निम्नलिखित विषयों से संबंधित हैं: (1) जीवन तथा अपंगता सुरक्षा, (2) स्वास्थ्य तथा मातृत्व लाभ, (3) वृद्धावस्था सुरक्षा।

ये सामाजिक सुरक्षा योजनाएं विभिन्न मंत्रालयों तथा विभागों द्वारा असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए चलाई जा रही हैं। जिनका विवरण नीचे की तालिका में दिया जा रहा है:

| योजना  | मंत्रालय/विभाग                              |
|--|---|
| ईंदिरा गांधी राष्ट्रीय वृद्धावस्था पेंशन योजना               | ग्रामीण विकास मंत्रालय                      |
| राष्ट्रीय परिवार लाभ योजना                                   | ग्रामीण विकास मंत्रालय                      |
| जननी सुरक्षा योजना   | स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय        |
| हथकरघा बुनकर समग्र कल्याण योजना                              | वस्त्र मंत्रालय                             |
| दस्तकारी कलाकार समग्र कल्याण योजना                           | वस्त्र मंत्रालय                             |
| उत्कृष्ट दस्तकारी व्यक्तित्व के लिए पेंशन                    | वस्त्र मंत्रालय                             |
| मछुआरों के लिए राष्ट्रीय कल्याण, प्रशिक्षण एवं विस्तार योजना | पशुपालन, डेयरी उद्योग तथा मत्स्य पालन विभाग |
| आम आदमी बीमा योजना   | वित्तीय सेवाएं विभाग                        |
| राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना                               | स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय        |

इसके साथ ही केंद्र सरकार ने अटल पेंशन योजना, प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना तथा प्रधानमंत्री सड़क सुरक्षा बीमा योजना जैसी योजनाएं सभी नागरिकों के लिए लागू की हैं लेकिन इन्हें खास तौर पर असंगठित कामगारों को लक्षित करके तैयार किया गया है, ताकि उन्हें समग्र सामाजिक सुरक्षा मिल सके।

सरकार किसी भी नागरिक को, या सभी नागरिकों को, उसके जन्म से लेकर उसके पूरे जीवनकाल तक हर की पूरी आर्थिक सुरक्षा देगी। बेरोजगारी में भी, अपंगता की स्थिति में भी, अस्वस्थता की स्थिति में भी और रिटायरमेंट में भी। मनुष्य को वास्तव में ऐसी सुरक्षा की आवश्यकता हर समय होती है लेकिन यह सुरक्षा कौन देता है, किस तरीके से और किस परिमाण में देता है- यह भिन्न हो सकता है। उदाहरण के लिए, कुछ समय पहले इस तथ्य को शैक्षणिक-वैचारिक मंचों पर बहुत जोर-शोर से रखा गया था कि भारत के लोग नितांत असुरक्षित हैं, क्योंकि यहां बहुत कम ही लोग बीमा कराते हैं।

क्या वास्तव में ऐसा था? यदि आप परंपरागत भारतीय जीवनशैली को देखें, तो आप पाएंगे कि भारतीयों का परिवार, उनका ग्राम और विशेष स्थितियों में उनका समुदाय भी उनके लिए बीमा सुरक्षा उपलब्ध कराता

रहा है। माने यदि कोई व्यक्ति किसी संकट में पड़ता है, तो उसकी मदद के लिए परिवार, ग्राम और समुदाय अपनी क्षमता के अनुरूप उपलब्ध रहते हैं। जहां तक बीमारों, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल का सवाल है, भारत में यह दायित्व परिवार निभाते हैं लेकिन जैसे जैसे शहरों की ओर पलायन होता जाता है, सुरक्षा की यह परंपरागत व्यवस्था कमजोर पड़ती जाती है। परिवार नाभिकीय होते जाते हैं, ग्राम और समुदाय दूर होते जाते हैं, नए समुदायों का गठन धीमा होता है और यहां से सरकार की भूमिका शुरु होती है।

यदि पूरे परिदृश्य को विहंगम दृष्टि से देखा जाए तो इसमें नीतिगत परिवर्तन महत्वपूर्ण है। सबसे पहले सबसे सहज बिंदु। औद्योगिक प्रगति के लिए शहरीकरण जरूरी है। बल्कि सफल शहरीकरण के लिए भी औद्योगिक प्रगति आवश्यक है। इनके बीच तालमेल न होने पर तमाम विकृतियां पैदा

होने लगती हैं, जिनमें अनियोजित या बेढंगे शहर भी होते हैं, भारी अपेक्षाएं रखने वाले उन बेरोजगारों की भीड़ होती है, जो शहर आ चुके होते हैं लेकिन उनके लिए कोई समुचित रोजगार, रिहाइश, स्वास्थ्य, शिक्षा और मूलभूत सुविधाएं नहीं होती हैं। एक अनपेक्षित आगंतुक पूरा बजट बिगाड़ सकता है।

देशों के इतिहास में शहरों में इन अनपेक्षित आगंतुकों का यह दौर सबसे नाजुक मोड़ रहा है। उद्योगों और व्यवसायों की स्थापना में इनकी सबसे महत्वपूर्ण भूमिका होती है, जिसका वे अपनी योग्यता- क्षमता के अनुरूप निर्वाह करते हैं। इस अवधि में बार-बार, या समय-समय पर बेरोजगारी की स्थिति बनती है, स्वास्थ्य सुरक्षा और अपंगता के प्रश्न हो सकते हैं। वास्तव में 'औद्योगिक स्थिरता' जैसी स्थिति कभी बनती ही नहीं है, नई तकनीक, नए बाजार और अंतरराष्ट्रीय व्यापारिक और सैनिक-राजनीतिक परिस्थितियां बार-बार औद्योगिक संतुलन को प्रभावित करते रहते हैं। ज्यादा तात्कालिक तौर पर, वैश्वीकरण की चुनौतियों और इसके परिणामस्वरूप उत्पन्न होने वाले ढांचागत एवं प्रौद्योगिकीय परिवर्तनों ने सामाजिक सुरक्षा को न केवल आमदनी और मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति की स्थिरता का बल्कि विकास प्रक्रिया का भी अभिन्न अंग बना दिया है। इन कारणों से सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता हर समय बनी रहती है।

वास्तविक 'औद्योगिक स्थिरता' और उसके परिणामस्वरूप जीवन में एक संतोष और स्थिरता की प्राप्ति इसी उधेड़बुन से होती है। इसका अंतिम लक्ष्य है- बाजार में जिस कुशलता की मांग हो, उसे जल्द से जल्द प्राप्त कर सकने में लोगों का सक्षम होना। इससे औद्योगिक स्थिरता भी बनी रहती है, और जनजीवन में भी स्थिरता रहती है। सिर्फ एक कुशलता से दूसरी कुशलता में और एक रोजगार से दूसरे रोजगार में संक्रमण की अवधि ही कष्टकारी रह जाती है। यहां सामाजिक सुरक्षा सबसे अहम होती है।

अब फिर अपने देश की स्थिति पर विचार करें। शिक्षा को बाजारयोग्य कुशलता में परिवर्तित करना वह पक्ष है, जिसमें सरकार का या संस्थागत हस्तक्षेप आवश्यक होता है। राष्ट्रीय कौशल विकास निगम



वास्तव में 'सामाजिक सुरक्षा' का कोई भी अर्थ लगाया जा सकता है। सामाजिक सुरक्षा से यह अपेक्षा की जा सकती है कि वह किसी भी नागरिक को, या सभी नागरिकों को, उसके जन्म से लेकर उसके तहत पूरे जीवनकाल तक हर की पूरी आर्थिक सुरक्षा देगी। बेरोजगारी में भी, अपंगता की स्थिति में भी, अस्वस्थता की स्थिति में भी और रिटायरमेंट में भी।

द्वारा कराए गए एक अध्ययन के अनुसार 20 प्रमुख क्षेत्रों में 2022 तक कुशल श्रमिकों की मांग तथा उपलब्धि में भारी अंतर होने की संभावना है। कौशल विकास वास्तव में सबसे बड़ा बीमा, सबसे बड़ी सुरक्षा है। जो कुशल है, बाजार में जिसकी मांग है, उसके पास सारे साधन उपलब्ध हैं या हो सकते हैं। इसी को ध्यान में रखते हुए वर्ष 2008-09 में तत्कालीन वित्त मंत्री प्रणव मुखर्जी ने राष्ट्रीय कौशल विकास निगम के गठन की घोषणा की थी। 15 जुलाई 2015 को प्रधानमंत्री ने अपने महत्वाकांक्षी कौशल विकास अभियान *स्किल इंडिया* की शुरुआत की। *स्किल इंडिया* अभियान के तहत सरकार ने 2022 तक 40.02 करोड़ लोगों को प्रशिक्षण देने का लक्ष्य रखा। इसी का अन्य लक्ष्य यह है कि देश के लोगों की क्षमता को समुचित और बदलते समय की आवश्यकता के अनुसार कौशल का प्रशिक्षण देकर भारत दुनिया को 4 से 5 करोड़ कार्यबल उपलब्ध कराए।

ठीक एक वर्ष बाद, 14 जुलाई 2016 को केंद्रीय मंत्रिमंडल ने अगले चार वर्षों (2016-20) के दौरान एक करोड़ से अधिक लोगों को कौशल प्रशिक्षण देने के लिए 12 हजार करोड़ रुपये के परिव्यय के साथ प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (पीएमकेवीवाई) को मंजूरी दी। पीएमकेवीवाई में 60 लाख युवाओं को नए सिरे से प्रशिक्षण दिया जाएगा और पूर्व शिक्षा की पहचान (आरपीएल) के अधीन अर्जित 40 लाख लोगों के अनौपचारिक कौशल को भी प्रमाणित किया जाएगा। आरपीएल और नए प्रशिक्षणों के मध्य लक्ष्य आवंटन घटाया-बढ़ाया जा सकेगा और क्रियात्मक तथा परिचालन संबंधी आवश्यकताओं के आधार पर इसका परस्पर विनिमय भी किया जा सकेगा। यह

योजना पूर्व अधिसूचित सामान्य मानदंडों के अनुरूप होगी और अनुदान मॉडल के आधार पर आगे बढ़ेगी। इसे पूरी तरह और पारदर्शी बनाने के लिए कई उपाय किए गए हैं। जैसे प्रशिक्षण और मूल्यांकन लागत का भुगतान सीधे ही प्रशिक्षण देने वाले और मूल्यांकन निकायों को किया जाना, प्रशिक्षुओं को यात्रा भत्ता, आवास और भोजन की लागत के रूप में दी जाने वाली वित्तीय सहायता सीधे प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण के माध्यम से देना और प्रशिक्षण भागीदारों को प्रशिक्षण की लागत के संचितरण को आधार कार्ड और बायोमीट्रिक्स से जोड़ा जाना।

कौशल प्रशिक्षण राष्ट्रीय कौशल योग्यता ढांचे (एनएसक्यूएफ) के अनुरूप उद्योग के मानकों के आधार पर किया गया है। राज्य सरकारों को पीएमकेवीवाई 2016-20 के अधीन परियोजना आधारित दृष्टिकोण के माध्यम से शामिल किया गया है। इसके लिए कौशल विकास पर मुख्यमंत्रियों के उप-समूह की सिफारिश की थी। पीएमकेवीवाई के अगले चरण के कुल प्रशिक्षण लक्ष्यों का 25 प्रतिशत लक्ष्य हासिल करने के लिए राज्यों को सीधे ही वित्तीय राशि दी जाती है।

कौशल विकास के अतिरिक्त, भारत सरकार ने सामाजिक सुरक्षा के लक्ष्य को कई पहलुओं से संबोधित करने का प्रयास किया है। कौशल विकास के बाद, इसका दूसरा सबसे बड़ा आधार है जनधन योजना। सामाजिक सुरक्षा की तीन बड़ी योजनाएं शुरू करनी पहले ही बैंकिंग सेवाओं से वंचित रहे लोगों को बैंकों से जोड़ने की जनधन योजना शुरू की जा चुकी थी, जो मात्र चार महीने में 15 करोड़ लोगों तक पहुंच चुकी थी। तब तक इन खातों में 15,800 करोड़ रुपये जमा हो चुके थे। नोटबंदी के दौरान इन खातों की संख्या और उनमें जमा राशि में भारी वृद्धि हुई है।

जीरो बैलेंस के साथ खुल सकने वाले जनधन खातों से सबसे बड़ा लाभ यह हुआ है कि रसोई गैस और यूरिया से लेकर हर तरह की सब्सिडी सीधे लाभार्थियों के बैंक खातों में पहुंचाना संभव हो गया है, जिससे सब्सिडी का दुरुपयोग रुका है। प्रत्येक खाताधारक के लिए एक लाख रुपये का दुर्घटना बीमा कवर इसमें निहित है। इसके उपरांत 10 मई, 2015 को प्रधानमंत्री नरेंद्र मोदी ने सामाजिक सुरक्षा

की तीन बड़ी योजनाएं शुरू कीं, जो देशभर में एक साथ 115 स्थानों पर शुरू की गईं। इन सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में दो लाख रुपये का दुर्घटना बीमा कवर देने वाली प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना है, जिसका प्रीमियम मात्र 12 रुपये वार्षिक है। अन्य दो योजनाओं में प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना और अटल पेंशन योजना शामिल है। प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना (पीएमजेजेबीवाई) के तहत सभी बचत बैंक खाताधारकों को सालाना 330 रुपये के प्रीमियम पर बीमित व्यक्ति की मौत होने की स्थिति में 2 लाख रुपये का जीवन बीमा कवर मिलेगा। यह योजना 18 से 40 साल के आयु वर्ग के लोग ले सकते हैं। अटल पेंशन योजना का जोर असंगठित क्षेत्र पर है और अंशधारकों को एक हजार, दो हजार, तीन हजार, चार हजार और पांच हजार रुपये प्रति महीने पेंशन के रूप में मिलेंगे। पेंशन 60 वर्ष की आयु से मिलनी शुरू होगी। इस योजना में दी जाने वाली पेंशन 18 से 40 साल की उम्र के लोगों द्वारा दी जाने वाली योगदान राशि पर निर्भर करेगी।

**वैश्वीकरण की चुनौतियों और इसके परिणामस्वरूप उत्पन्न होने वाले ढांचागत एवं प्रौद्योगिकीय परिवर्तनों ने सामाजिक सुरक्षा को न केवल आमदनी और मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति की स्थिरता का बल्कि विकास प्रक्रिया का भी अभिन्न अंग बना दिया है। इन कारणों से सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता हर समय बनी रहती है।**

भारत ने सामाजिक सुरक्षा को पश्चिमी नजरिए से नहीं देखा है। वह सब कुछ करने के बाद भी भारत की परंपरागत संस्थाओं-परिवार, ग्राम, समुदाय की भूमिका को कम करना नहीं चाहता है। यही कारण है कि प्रधानमंत्री की तमाम सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का जोर इस बात पर है कि गरीबों को सहायता की नहीं बल्कि सशक्त बनाने की जरूरत है।

इसे एक और दृष्टि से देखा जा सकता है। प्रधानमंत्री ने कहा है कि यह धारणा गलत है कि बड़े औद्योगिक घराने ज्यादा रोजगार देते हैं, करीब 5.5 करोड़ लघु एवं मझौले उद्यमी 14 करोड़ से अधिक लोगों

को रोजगार उपलब्ध कराते हैं। इन योजनाओं के साथ ही, जिनके साथ यदि कृषक कल्याण की अनेक योजनाओं को रखा जाए, तो भारत में सामाजिक सुरक्षा का चक्र पहली बार असंगठित क्षेत्र तक, बल्कि सही मायनों में सभी लोगों तक पहुंचा है। यह न केवल सबसे बड़ी सुरक्षा है, बल्कि सबसे बड़ी कारगर सुरक्षा भी है। इन योजनाओं के बूते भारत का वह व्यक्ति भी सुरक्षित महसूस कर सकता है, जिसे सहारा देने की स्थिति में संभवतः उसका परिवार और गांव नहीं रहा होता था।

ऊपर जनधन योजना और कौशल विकास योजना का उल्लेख इस दृष्टि से किया गया था कि वे सकल सामाजिक सुरक्षा को आकार देने में सहायक साबित होते हैं। वास्तव में इस तरह की कम से कम तीन दर्जन और योजनाएं और कार्यक्रम हैं, जो समाज में कुल सुरक्षा को और कुल प्रसन्नता को सुनिश्चित करते हैं। जैसे 21 अगस्त, 2014 को शुरु की गई 'डिजिटल इंडिया' योजना इसका लक्ष्य भारत को एक इलेक्ट्रॉनिक अर्थव्यवस्था में बदलना है। इससे सारे सरकारी विभागों और भारत की जनता को एक दूसरे से डिजिटल रूप से या इलेक्ट्रॉनिक तरीके से जोड़ा जा रहा है। इसके तीन प्रमुख भाग हैं- डिजिटल बुनियादी सुविधाएं, डिजिटल साक्षरता और सेवाओं का डिजिटल वितरण। सबसे महत्वपूर्ण तौर पर इसके जरिए देश के सभी गांवों और ग्रामीण इलाकों

को इंटरनेट नेटवर्क से जोड़ा जा रहा है। हमने सामाजिक सुरक्षा को 'आय के पुनर्वितरण' के रूप में देखने की बात कही थी। इसे सरकारी सेवाओं के कारगर के वितरण या पुनर्वितरण की योजना माना जा सकता है।

**भारत में सामाजिक सुरक्षा का चक्र पहली बार असंगठित क्षेत्र तक, बल्कि सही मायनों में सभी लोगों तक पहुंचा है। यह न केवल सबसे बड़ी सुरक्षा है, बल्कि सबसे बड़ी कारगर सुरक्षा भी है। इन योजनाओं के बूते भारत का वह व्यक्ति भी सुरक्षित महसूस कर सकता है, जिसे सहारा देने की स्थिति में संभवतः उसका परिवार और गांव नहीं रहा होता था।**

इसी प्रकार 1 मई, 2016 को प्रधानमंत्री उज्ज्वला योजना की शुरुआत की गई। इस योजना के तहत गरीबी की रेखा से नीचे रहने वाले 3 करोड़ परिवारों की महिलाओं को मुफ्त रसोई गैस कनेक्शन दिया जा रहा है। आने वाले तीन वर्षों में इस संख्या को 5 करोड़ गरीब परिवारों तक ले जाया जाना है। यह योजना महिला सशक्तीकरण से लेकर स्वास्थ्य सुरक्षा तक कई आयामों को एक साथ स्पर्श करती है। यही स्थिति 5 अप्रैल, 2016 को शुरु की गई स्टैंडअप इंडिया योजना की है। इस योजना का उद्देश्य नए उद्यमियों को अपने उद्यम स्थापित करने में मदद करना

है। इससे देशभर में रोजगार उपलब्ध कराने में मदद मिलेगी, और कौशल विकास अपनी तार्किक परिणति तक पहुंच सकेगा।

8 अप्रैल, 2015 को शुरु की गई मुद्रा बैंक योजना के तहत मुद्रा बैंक छोटे उद्यमियों, को 10 लाख रुपये तक का क्रेडिट देते हैं और माइक्रो फाइनेंस संस्थाओं के लिए रेगुलेटरी बॉडी की तरह काम करते हैं।

रोजगार की सुरक्षा सभी सामाजिक सुरक्षाओं की सुरक्षा है। देश की आधी से अधिक जनसंख्या आज भी ग्राम आधारित, और प्रकारांतर से कृषि आधारित है। ऐसे में ग्राम सिंचाई योजना, रुपे कार्ड को डेबिट कार्ड में बदलने के साथ कृषि बीमा योजना बहुत बड़ा सुरक्षा चक्र उपलब्ध कराती है। इसी के साथ 25 सितंबर, 2014 को शुरु की गई दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल्य योजना को भी देखा जाना चाहिए, जिसका लक्ष्य ग्रामीण जगत के युवाओं को रोजगार के अवसर मुहैया करवाना है।

विकास, समाज में प्रसन्नता, आय का सृजन, रोजगार, सेवाओं में गुणवत्ता-तत्परता और इसी प्रकार के अनेक पहलुओं को एक साथ रख कर देखी जा सकने योग्य वाली एक वृहद-व्यापक स्थिति ही कुल मिलाकर सामाजिक सुरक्षा कही जा सकती है। विशेषकर भारत जैसे देश में, जिसकी अपनी विरासत है, जिसमें बेहद अहम सामाजिक संस्थाएं हैं, तो गरीबी का दंश भी है। □

## एक कार्मिक: एक खाता

**क**र्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) के सदस्यों के लिए केंद्र सरकार ने गत वर्ष एक विशेष एकीकरण अभियान **एक कर्मचारी: एक ईपीएफ खाता** शुरू किया। ईपीएफओ ने अपने सदस्यों की सुविधाओं को ध्यान में रखते हुए आईटी पर आधारित कई तरह के पहल किए हैं। इस विशेष एकीकरण अभियान की पहल ईपीएफ के सदस्यों को अपने आधार नंबर से जुड़े यूएएन खाते के जरिये आईटी आधारित सुविधाएं उपलब्ध कराने के लक्ष्य से किया गया है।

इस अभियान के बाद यदि ईपीएफ के सदस्य अपने सभी पुराने ईपीएफ खातों की जानकारी अपने यूएएन से जुड़े खाते, सदस्य संख्या व पंजीकृत मोबाइल नंबर के साथ प्रदान करते हैं तो इससे ईपीएफओ उनके सभी खातों को एक खाते से जोड़ देगा। इससे ईपीएफओ के काम में पारदर्शिता व दक्षता भी आएगी। आधार एक्ट, 2016 के लागू होने के बाद से अब ईपीएफओ आधार को प्राथमिक पहचान बनाने जा रहा है। जिन

सदस्यों के पास आधार है वह यूएएन के जरिये दावा पत्रों को नियोक्ता से प्रमाणित करने की असुविधा से बच सकते हैं। एकीकृत खाते से जीवनपर्यंत पीएफ की सदस्यता चलती रहती है तथा पीएफ, पेंशन व बीमा जैसी एकीकृत सेवा का लाभ लिया जा सकता है।

कार्यक्रम की निगरानी व क्रियान्वयन के लिए **ईपीएफओ-ई-समीक्षा** सॉफ्टवेयर का इस्तेमाल किया जाएगा। इसकी खासियत है कि:

- **ईपीएफओ-ई-समीक्षा** एक ऑनलाइन सिस्टम है जो कि लिये गए फ़ैसलों पर की गई कार्यवाहियों को वास्तविक समय में दर्ज करता है।
- फॉलोअप कार्रवाइयां अधिकारियों द्वारा दर्ज की जाएंगी और उसकी स्थिति सभी जगह से देखी जा सकेगी।
- बिजनेस डिविजन व क्षेत्राधिकारी लॉग इन/पासवर्ड के जरिये इस सिस्टम से जुड़ सकेंगे।



## श्रम संबंधी पंजिकाओं का रख-रखाव अब सरल

**स**रकार ने कृषि तथा कृषीतर क्षेत्र के 5.85 करोड़ संस्थापनों की श्रम संबंधी पंजिकाओं के रख-रखाव की प्रक्रिया आसान कर दी है। ये पंजिकाएं कार्मिकों, उनके वेतन, ऋण, वसूली, उपस्थिति आदि के विवरण से संबंधित हैं। नयी व्यवस्था से इन संस्थापनों में अब तक व्यवहार में लाई जा रही 56 पंजिकाओं की संख्या घटकर महज 5 रह जाएगी। अप्रासंगिक या दोहराव वाली प्रविष्टियां इस तरह से कम हो जाएगी। इससे इन संस्थापनों को लागत तथा श्रम की बचत होगी जिससे श्रम कानूनों का बेहतर अनुपालन संभव हो सकेगा।

विभिन्न केंद्रीय श्रम कानूनों के तहत कई तरह की पंजिकाओं के रख-रखाव की आवश्यकता होती है जो इनमें काम कर रहे कर्मचारियों की संख्या पर निर्भर करती हैं। केंद्रीय सांख्यिकी संगठन की छठी आर्थिक जनगणना के अनुसार 2013-14 में कृषि तथा कृषीतर क्षेत्र में संयुक्त रूप से 5.85 उद्यम कार्यरत थे। इनमें से 4.54 करोड़ संस्थापन कृषीतर क्षेत्र से संबंधित हैं। अब तक केंद्रीय अधिनियमों के तहत रिटर्न/रजिस्टर/फॉर्म आदि भरने होते थे जिनमें दोहराव/अप्रासंगिकता बनी रहती थी।

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय ने इसके साथ ही इन पांच पंजिकाओं के रख-रखाव के लिए एक साझा सॉफ्टवेयर भी तैयार कराने का कार्य शुरू कर दिया है। इस सॉफ्टवेयर के निर्माण के बाद इसे मंत्रालय द्वारा परिचालित श्रम सुविधा पोर्टल पर निःशुल्क डाउनलोड के लिए उपलब्ध करा दिया जाएगा। इससे पंजिकाओं का डिजिटल रख-रखाव संभव हो सकेगा।



### पंजिकाओं के रख-रखाव संबंधी 09 श्रम कानून

- भवन एवं अन्य निर्माण (रोजगार विनियमन तथा सेवा परिवेश) अधिनियम, 1996
- अनुबंधित श्रम (विनियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970
- समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976
- अंतरराज्य प्रवासी कामगार (रोजगार विनियमन तथा सेवा परिवेश) अधिनियम, 1979
- खान अधिनियम, 1952
- न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948
- पारिश्रमिक भुगतान अधिनियम, 1936
- विपणन प्रोत्साहन कर्मचारी (सेवा परिवेश) अधिनियम, 1976
- कार्यकारी पत्रकार तथा अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा परिवेश) अधिनियम, 1955

## छह करोड़ ग्रामीण परिवारों के लिए डिजिटल साक्षरता

**छ**ह करोड़ ग्रामीण परिवारों को डिजिटल रूप से साक्षर बनाने करने के लिए केंद्रीय मंत्रीमंडल द्वारा 'प्रधानमंत्री ग्रामीण डिजिटल साक्षरता अभियान' स्वीकृति किया गया।

ग्रामीण भारत में मार्च 2019 तक डिजिटल साक्षरता के प्रसार के लिए इस परियोजना का परिव्यय 2,351.38 करोड़ रुपये निर्धारित किया गया है। यह निर्धारण वित्त मंत्री द्वारा केंद्रीय बजट 2016-17 में की गई घोषणा के अनुरूप है।

इस योजना को विश्व की बड़ी डिजिटल परियोजनाओं में से एक के रूप में देखा जा रहा है। इस योजना के अंतर्गत 25 लाख उम्मीदवारों को वित्त वर्ष 2016-17 में 2 करोड़ 75 लाख को वित्त वर्ष 2017-18, और 3 करोड़ 2018-19 में प्रशिक्षित किया जाएगा। समान भौगोलिक पहुंच निश्चित करने के लिए 250,000 ग्राम पंचायतों में से प्रत्येक ग्राम पंचायत के 200-300 उम्मीदवारों

का पंजीकरण इस योजना में किया जाएगा।

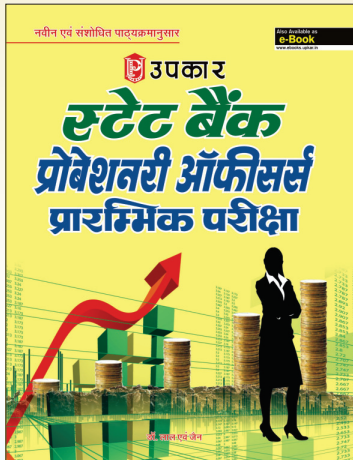
डिजिटल तौर पर शिक्षित व्यक्ति (लोग) कंप्यूटर तथा डिजिटल रूप से कार्य करने वाले यंत्र (जैसे टैबलेट्स, स्मार्ट फोन इत्यादि) चलाने में सक्षम होंगे। ई-मेल भेजना, प्राप्त करना, इंटरनेट देखना, सरकारी नौकरियों में पहुंच, जानकारी ढूंढना, कैशलेस कार्य करना, इत्यादि में सक्षम होंगे, तथा इस तरह सूचना प्रौद्योगिकी का प्रयोग राष्ट्र निर्माण के लिए कर सकेंगे। इस योजना का क्रियान्वयन इलेक्ट्रॉनिक एवं सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय के समग्र प्रयवेक्षण में सभी राज्यों तथा केंद्र शासित प्रदेशों की सक्रिय सहभागिता के साथ किया जाएगा। राज्य व केंद्र शासित प्रदेश अपने मनोनीत राज्य क्रियान्वयन एजेंसियों तथा जिला ई-गवर्नेंस सोसायटी आदि के माध्यम से इसमें भागीदारी करेंगे।

उपकार

Just  
Released

# स्टेट बैंक प्रोबेशनरी ऑफीसर्स प्रारम्भिक परीक्षा

गत वर्षों के  
प्रश्न-पत्र व  
मॉडल पेपर्स  
हल सहित



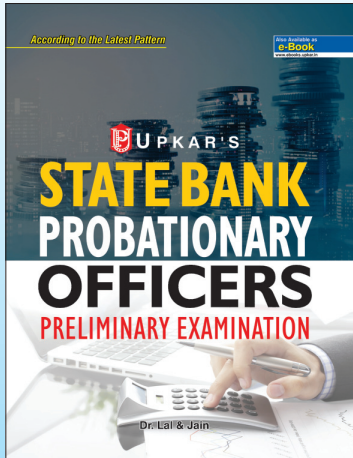
Code 2352 ₹ 250/-



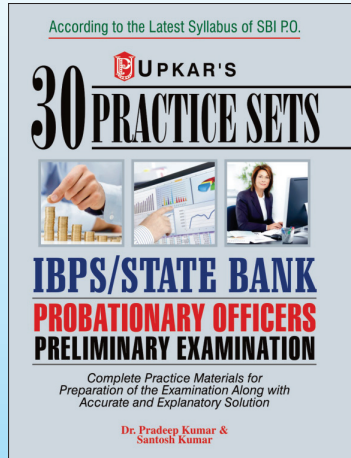
Code 2354 ₹ 145/-



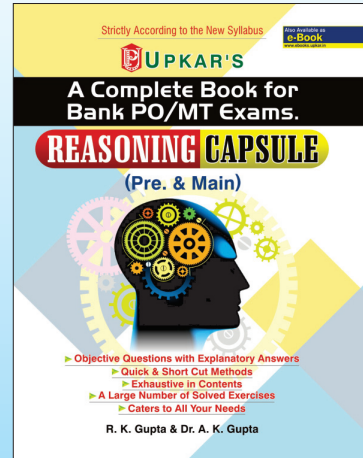
Code 2385 ₹ 190/-



Code 1880 ₹ 235/-



Code 1910 ₹ 270/-



Code 1892 ₹ 140/-

उपकार प्रकाशन

2/11 ए, स्वदेशी बीमा नगर, आगरा-282 002 फोन : (0562) 4053333, 2530966; फैक्स : (0562) 4053330

E-mail : care@upkar.in

Website : www.upkar.in

• नई दिल्ली 23251844/66 • हैदराबाद 66753330 • पटना 2673340 • कोलकाता 25551510 • लखनऊ 4109080 • हल्द्वानी मो. 07060421008 • नागपुर 6564222 • इंचौर 9203908088