

# वीवीजीएनएलआई मामला अध्ययन शृंखला

प्रथम संस्करण



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान



वीवीजीएनएलआई  
मामला अध्ययन शृंखला  
001-012/2020



वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

आईएसबीएन: 978-93-82902-76-8

© वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा

प्रतियों की संख्या: 100

प्रकाशन वर्ष: 2021

यह प्रकाशन संस्थान की वेबसाइट [www.vvgnli.org](http://www.vvgnli.org)

से डाउनलोड किया जा सकता है।

प्रकाशित लेखों में व्यक्त विचार लेखक के अपने व्यक्तिगत विचार हैं।

उनसे वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान का सहमत होना आवश्यक नहीं है।

प्रकाशक: वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, सैक्टर-24, नौएडा-201301, उत्तर प्रदेश

मुद्रण स्थान: चंदू प्रेस, डी-97, शकरपुर, दिल्ली-110092

## विषय-सूची

	प्राक्कथन	iii
	प्रस्तावना	iv
001/2020	अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन शासन पर अच्छी प्रथाएं: भारत के ई-माइग्रेट का मामला अध्ययन डॉ. एस. के. शशिकुमार	1- 6
002/2020	सामान्य रूप से और कोविड-19 महामारी आपदा के संदर्भ में बाल श्रम का समाधान करना: घरेलू बालिका सहायक का मामला अध्ययन डॉ. हेलेन आर. सेकर	7- 15
003/2020	औद्योगिक विवादों के प्रभावी निराकरण में तथ्यों के समुचित मूल्यांकन और सुलह अधिकारी की साख की भूमिका डॉ. संजय उपाध्याय	16- 18
004/2020	अनौपचारिक रोजगार में कामगारों की स्वास्थ्य सुरक्षा पर अच्छी प्रथाएं - राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना का मामला अध्ययन डॉ. रूमा घोष	19- 24
005/2020	व्यावसायिक प्रशिक्षण सुधार परियोजना की अच्छी प्रथाएं एवं इनसे सीखे गए सबक डॉ. अनूप के. सतपथी	25- 30
006/2020	मातृत्व सुरक्षा: एक मामला अध्ययन डॉ. शशि बाला	31- 36
007/2020	एक्सपोजर संवाद कार्यक्रम (ईडीपी) डॉ. एलीना सामंतराय	37- 38
008/2020	असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए पेंशन: प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन (पीएम-एसवाईएम) का मामला अध्ययन डॉ. ओतोजीत क्षेत्रिमयूम	39- 56
009/2020	रोजगार और आजीविका संवर्धन के लिए ग्रामीण गरीब युवाओं का कौशल प्रशिक्षण: फील्ड इंटरैक्शंस से मामले श्री पी. अमिताभ खुंटिया	57- 64
010/2020	सेवा और कुडंबश्री के अनुभव: सामाजिक सुरक्षा आधार डॉ. धन्या एम. बी.	65-69
011/2020	गाँधी के एक नेता के रूप में उभरने पर मामला अध्ययन डॉ. रम्य रंजन पटेल	70- 75
012/2020	असंरक्षित की रक्षा करना: असंगठित श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा के लिए माथाडी मॉडल का एक मामला अध्ययन डॉ. मनोज जाटव	76- 82

## प्राक्कथन

### सचिव (श्रम एवं रोजगार)

वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान (वीवीजीएनएलआई) राष्ट्रीय स्तर का एक प्रमुख और सर्वोच्च संस्थान है, जो विशेष रूप से श्रम और संबंधित पहलुओं से संबंधित प्रशिक्षण, अनुसंधान, प्रकाशन और परामर्श के लिए समर्पित है। संस्थान घटक समूहों की प्रशिक्षण आवश्यकताओं और प्रशिक्षण आकांक्षाओं को पूरा करने के उद्देश्य से श्रम के क्षेत्र में प्रमुख हितधारकों को प्रशिक्षण प्रदान करता है।

संस्थान द्वारा आयोजित प्रशिक्षण गतिविधियों की प्रासंगिकता पिछले दो दशकों के दौरान कार्य की दुनिया में वैश्वीकरण, जनसांख्यिकीय संक्रमण और तकनीकी प्रगति जैसे मेगा रुझानों से संचालित होने वाले परिवर्तनों के संदर्भ में और भी महत्वपूर्ण हो गई है। जबकि इस तरह के विकास ने विशेष रूप से ज्ञान-आधारित उत्पादन प्रक्रियाओं और आर्थिक गतिविधियों के प्रसार के संदर्भ में नए अवसर प्रदान किए हैं, इससे कार्य और कार्य संबंधों के बदलते रूपों पर अनुक्रिया करने की आवश्यकता जैसी नई चुनौतियां भी उत्पन्न हुई हैं।

कार्य के भविष्य के विभिन्न परिदृश्यों से प्रभावी ढंग से निपटने के लिए श्रम में प्रमुख हितधारकों को अलग-अलग स्तरों पर परिवर्तन की चुनौतियों पर अनुक्रिया करने के लिए प्रासंगिक संज्ञानात्मक और व्यवहार कौशल से लैस होना आवश्यक है। प्रतिभागियों को संज्ञानात्मक और समस्या-सुलझाने के कौशल के मिश्रणों से लैस करने और परिवर्तनों पर अनुक्रिया करने के लिए मामला अध्ययन सबसे शक्तिशाली प्रशिक्षण उपकरणों में से एक हैं। मामला अध्ययनों की प्रभावकारिता तब और अधिक स्पष्ट हो जाती है जब चर्चा हेतु प्रस्तुत किए गए विषयों में असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों, गुणवत्तापूर्ण रोजगार को बढ़ावा देना, श्रम प्रशासन संरचना में सुधार करना आदि से संबंधित समसामयिक मुद्दों को शामिल किया जाता है।

मुझे यह जानकर प्रसन्नता हो रही है कि वीवीजीएनएलआई द्वारा प्रकाशित इस संग्रह में समकालीन श्रम मुद्दों के विभिन्न पहलुओं पर संस्थान के संकाय सदस्यों द्वारा विकसित विचारोत्पादक मामला अध्ययन शामिल हैं। संस्थान द्वारा विकसित और अपने प्रशिक्षण हस्तक्षेपों में उपयोग किए गए महत्वपूर्ण मामला अध्ययनों के एक संग्रह का पहली बार प्रकाशन करना वीवीजीएनएलआई के लिए एक महत्वपूर्ण मील का पत्थर भी है।

मैं इस बहुमूल्य प्रकाशन को प्रकाशित करने लिए संस्थान के महानिदेशक और संकाय सदस्यों की सहायता करता हूं तथा मुझे विश्वास है कि श्रम और संबंधित मुद्दों से सरोकार रखने वाले सभी हितधारक इससे लाभान्वित होंगे।

(हीरालाल सामरिया)

सचिव (श्रम एवं रोजगार), भारत सरकार एवं  
अध्यक्ष, कार्यपरिषद, वीवीजीएनएलआई

## प्रस्तावना

### महानिदेशक

वीवीजीएनएलआई में विकसित मामला अध्ययन का पहला संकलन संस्थान के इतिहास में एक और मील का पत्थर है।

वी वी गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान के महत्वपूर्ण अधिदेशों में से एक श्रम और संबंधित मुद्दों पर प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना है। संस्थान के प्रशिक्षण कार्यक्रम विभिन्न हितधारकों और सामाजिक भागीदारों: सरकारी पदाधिकारियों, श्रम प्रशासकों, ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों, मानव संसाधन एवं औद्योगिक संबंध प्रबंधकों, सिविल सोसायटी संगठनों के सदस्यों, प्रशिक्षकों, शोधकर्ताओं आदि की प्रशिक्षण आवश्यकताओं को पूरा करते हैं।

अपनी प्रशिक्षण गतिविधियों में एक अंतर्विषयक दृष्टिकोण के साथ संस्थान प्रशिक्षण हस्तक्षेपों को प्रभावी बनाने के लिए तरीकों के एक समृद्ध संविभाग (पोर्टफोलियो) का उपयोग करता है। यह स्वीकार किया जाता है कि अधिगम और प्रशिक्षण परिणामों को बढ़ाने के लिए मामला अध्ययन सबसे अच्छे तरीकों में से एक हैं। वे प्रशिक्षुओं के समस्या-समाधान करने और परिवर्तन की चुनौतियों का प्रभावी ढंग से जवाब देने के कौशल को तेज करते हैं।

संस्थान की शक्तियों में से एक यह है कि संस्थान अनुसंधान के निष्कर्षों को प्रशिक्षण इनपुट के रूप में शामिल करके और प्रशिक्षण से प्राप्त फीडबैक का अनुसंधान के उत्प्रेरक के रूप में उपयोग करके अपने एक अन्य प्रमुख अधिदेश, अनुसंधान और प्रशिक्षण गतिविधियों के बीच तालमेल बनाने के लिए निरंतर प्रयास करता है। तदनुसार, वीवीजीएनएलआई के संकाय सदस्य अपनी अनुसंधान रुचि, डोमेन विशेषज्ञता और प्रशिक्षण से प्राप्त फीडबैक के आधार पर मामला अध्ययन तैयार करने में शामिल हैं।

इस संकलन में वीवीजीएनएलआई के संकाय सदस्यों द्वारा विकसित श्रम एवं संबंधित मुद्दों के कुछ महत्वपूर्ण क्षेत्रों पर मामला अध्ययन शामिल हैं।

मुझे पूरी उम्मीद है कि ये मामला अध्ययन, जिनका उपयोग विभिन्न प्रशिक्षण हस्तक्षेपों में किया जाना है, प्रशिक्षण सत्रों के व्यावहारिक और क्षेत्रक घटकों को मजबूत बनाएंगे और इस तरह से वीवीजीएनएलआई के प्रशिक्षण कार्यक्रमों की संपूर्ण समृद्धि में योगदान करेंगे।

(डॉ. एच. श्रीनिवास)





## अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन शासन पर अच्छी प्रथाएं: भारत के ई-माइग्रेट का मामला अध्ययन

डॉ. एस. के. शशिकुमार\*

मामला अध्ययन बहुत प्रभावी और शक्तिशाली शिक्षण एवं प्रशिक्षण उपकरण है। दुनिया भर में मामला अध्ययनों को न केवल प्रभावी व्यावसायिक कार्यनीतियों को सुविधाजनक बनाने के लिए अपितु प्रभावी सार्वजनिक नीतियों को विकसित एवं कार्यान्वित करने के लिए भी प्रशिक्षण कार्यक्रमों और हस्तक्षेपों में तेजी से लागू किया जा रहा है।

इस मामला अध्ययन में, भारत में हाल ही में शुरू की गई सार्वजनिक नीति पहल, ई-माइग्रेट पर ध्यान केंद्रित करते हुए अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन शासन पर अच्छी प्रथाओं का अध्ययन किया गया है।

यह मामला अध्ययन ई-माइग्रेट प्रणाली के संचालन की विस्तृत समीक्षा और संबंधित हितधारकों जैसे कि ई-माइग्रेट का कार्य देखने वाले सरकारी अधिकारियों; प्रवासी कामगारों, जिन्होंने इस प्रणाली का उपयोग विदेशों में रोजगार हेतु उत्प्रवास के लिए किया है; भारत में विदेशी श्रमिक भर्ती प्रणालियों में शामिल लाइसेंसधारी भर्ती एजेंसियों; और अंतरराष्ट्रीय श्रम प्रवासन में विशेषज्ञता वाले शोधकर्ताओं के साथ गहन चर्चा के आधार पर विकसित किया गया है।

इस मामला अध्ययन को वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान द्वारा 2019-20 के दौरान आयोजित निम्नलिखित दो प्रमुख प्रशिक्षण कार्यक्रमों में प्रस्तुत किया गया एवं इस पर परिचर्चा की गई: *प्रवासन एवं विकास: मुद्दे एवं परिप्रेक्ष्य पर प्रशिक्षण कार्यक्रम* (23-26 सितंबर 2019), जिसमें भारत में प्रवासन के मुद्दों को देख रहे शोधकर्ताओं एवं व्यावसायिकों ने भाग लिया; और *एक वैश्विक अर्थव्यवस्था में श्रम एवं रोजगार संबंध पर अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम* (04-22 नवंबर 2019) जिसमें 19 देशों के श्रम प्रवासन सहित श्रम एवं विकास से संबंधित विभिन्न मुद्दों को देख रहे वरिष्ठ एवं मध्यम स्तर के सरकारी अधिकारियों ने भाग लिया। इस मामला अध्ययन को अंतिम रूप देते समय इन दोनों कार्यक्रमों के प्रशिक्षुओं से प्राप्त इनपुट को भी शामिल किया गया है।

### 2. मामले का निर्माण

अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन दुनिया भर में समकालीन सार्वजनिक विमर्श के केंद्र में है। यद्यपि 272 मिलियन की संख्या वाले अंतर्राष्ट्रीय प्रवासियों<sup>1</sup> की 2019<sup>2</sup> में संख्या वर्तमान में वैश्विक आबादी का केवल 3.5 प्रतिशत है, भेजने वाले और गंतव्य देशों में विकास प्रक्रिया के विभिन्न पहलुओं में उनका योगदान अभूतपूर्व रहा है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन<sup>3</sup> का अनुमान है कि 15 वर्ष से अधिक आयु के मौजूदा अंतर्राष्ट्रीय प्रवासियों में 70 प्रतिशत से अधिक प्रवासी रोजगार के उद्देश्यों के लिए एक देश से दूसरे देश में चले गए।

जहां तक अंतर्राष्ट्रीय प्रवासियों का संबंध है, भारत विदेश में रहने वाले 18 मिलियन भारतीयों के साथ प्रमुख स्रोत देश है।<sup>4</sup> प्रमुख प्रवासी प्रवाह के संदर्भ में भारत से खाड़ी क्षेत्रों में कम-कुशल और अर्ध-कुशल श्रमिकों के प्रवास को सबसे महत्वपूर्ण प्रवास गलियारों में से एक माना जाता है। यह अनुमान है कि खाड़ी क्षेत्र में निवासी भारतीय समुदाय वर्तमान में 8.5 मिलियन से अधिक है।<sup>5</sup>

अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन का एक प्रमुख परिणाम वर्ष 2018 में \$ 689 बिलियन की राशि के वैश्विक प्रेषित धन प्रवाह के साथ संगत प्रेषित धन प्रवाह है।<sup>6</sup> विशेषकर विकासशील और उभरते देशों के लिए प्रेषित धन प्रवाह का अत्यधिक महत्व इस तथ्य से लगाया जा सकता है कि ये आधिकारिक विकास सहायता (ओडीए) के आकार से तीन गुना से अधिक थे और 2018 में प्रत्यक्ष विदेशी निवेश (एफडीआई) के लगभग बराबर थे।

भारत वर्तमान में 2018 में 79 बिलियन अमेरिकी डॉलर के साथ दुनिया में प्रेषित धन का सबसे बड़ा प्राप्तकर्ता देश है, यह कुल वैश्विक प्रेषित धन प्रवाह का लगभग 12 प्रतिशत और विकासशील देशों के लिए प्रवाह का 15 प्रतिशत है। महत्वपूर्ण

\* सीनियर फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, sasikumarsk2@gmail.com

रूप से, हाल के वर्षों में भारतीय प्रवासी परिवारों द्वारा प्राप्त लगभग आधा प्रेषित धन खाड़ी क्षेत्र से भेजा गया है।<sup>7</sup> निम्न और अर्ध-कुशल श्रमिकों के घरों में प्रेषित धन के अंतर्वाह से गरीबी में कमी और ऐसे परिवारों के शैक्षिक और स्वास्थ्य परिणामों में सुधार पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा है।<sup>8</sup>

विदेशी रोजगार के लिए भारत से निम्न और अर्ध-कुशल व्यक्तियों का प्रवासन 1983 के उत्प्रवासन अधिनियम द्वारा नियंत्रित किया जाता है। इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार, भारतीय नागरिकों को दूसरे देशों में रोजगार के लिए पलायन करते समय उत्प्रवासी संरक्षी से उत्प्रवास मंजूरी प्राप्त करनी होती है। हालाँकि, अधिनियम कुछ श्रेणियों के लोगों और कुछ देशों (उत्प्रवासन जांच आवश्यक नहीं – ईसीएनआर श्रेणी) को उत्प्रवास मंजूरी से छूट देता है। नतीजतन, ‘उत्प्रवासन जांच आवश्यक’ (ईसीआर) वर्तमान में केवल उन लोगों के लिए लागू है जो रोजगार के उद्देश्यों से 18 देशों<sup>9</sup> के लिए उत्प्रवास करते हैं और जिन्होंने मैट्रिकुलेशन स्तर से नीचे की शिक्षा प्राप्त की है। लोगों की संबंधित श्रेणियों के पासपोर्टों पर ‘उत्प्रवासन जांच आवश्यक’ की मुहर लगाने का मूल उद्देश्य उत्प्रवासियों को पर्याप्त सुरक्षा सुनिश्चित करना है, जैसे कि उत्प्रवासी संरक्षी, उत्प्रवास मंजूरी जारी करने से पहले रोजगार अनुबंधों की जांच करते हैं।

उत्प्रवास मंजूरी के आंकड़ों के अनुसार 2014-2019 के दौरान प्रति वर्ष औसतन लगभग 5,00,000 उत्प्रवास मंजूरी जारी की गई है। निम्न और अर्ध-कुशल श्रमिक प्रवासन के लिए भारत के भीतर अपवाह क्षेत्रों में तेजी से बदलाव देखा जा सकता है। जबकि 1990 के दशक में दक्षिणी राज्य, केरल और तमिलनाडु ईसीआर श्रेणी के श्रमिकों के प्रमुख स्रोत थे, जिनकी संख्या 2000 में जारी किए गए सभी उत्प्रवास मंजूरी के 50 प्रतिशत से अधिक थी, हाल के वर्षों में जारी उत्प्रवास मंजूरी में उत्तरी राज्य, बिहार और उत्तर प्रदेश (जो भारत के सबसे गरीब राज्यों में से हैं) का हिस्सा 40 प्रतिशत से अधिक का है।

कई अध्ययनों और रिपोर्टों से यह संकेत मिलता है कि कम-कुशल और अर्ध-कुशल प्रवासी प्रवासन चक्र के विभिन्न चरणों में विभिन्न प्रकार की कमजोरियों का सामना करते हैं।<sup>10</sup> ई-माइग्रेट का संचालन शुरू करने से पहले प्रवासी श्रमिकों द्वारा प्रवासन चक्र के विभिन्न चरणों में सामना की जा रही प्रमुख समस्याओं के विवरण नीचे दिए गए हैं:

### प्रवासन चक्र

प्रस्थान-पूर्व चरण	गंतव्य देश	वापसी पर
<ul style="list-style-type: none"> <li>• अवैध एजेंटों द्वारा शोषण, मुख्य रूप से कार्य वीजा का वादा करके पैसे लूट लेना</li> <li>• उच्च प्रवासन लागत, निर्धारित वैध सीमा से अक्सर 5-6 गुना अधिक</li> <li>• गंतव्य देशों में प्रस्तावित रोजगार के बारे में सटीक और पर्याप्त जानकारी का अभाव</li> <li>• गंतव्य देशों में प्रचलित सांस्कृतिक, भाषायी और कानूनी संरचनाओं के बारे में जानकारी का अभाव</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• रोजगार अनुबंधों के प्रावधानों का उल्लंघन</li> <li>• भुगतान न करना या मजदूरी के भुगतान में देरी करना</li> <li>• मजदूरी से अनधिकृत कटौती</li> <li>• काम के अतिरिक्त घंटों के लिए समयोपरि भत्ते का भुगतान न करना</li> <li>• लंबे कार्यसमय</li> <li>• काम का असुरक्षित माहौल</li> <li>• भीड़-भाड़ भरे रहने के स्थान</li> <li>• शारीरिक और यौन शोषण</li> <li>• चिकित्सा और बीमा सुविधाओं का प्रावधान न होना</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• सामना की गई शिकायतों की रिपोर्टिंग में कठिनाइयाँ</li> <li>• पुनः एकीकरण नीतियों का अभाव</li> <li>• गंतव्य देशों में काम करते समय हासिल किए गए कौशल के प्रमाणीकरण और मान्यता का अभाव</li> </ul>

इन समस्याओं से निपटने की तात्कालिकता को स्वीकार करते हुए भारत सरकार ने हाल के दिनों में सुरक्षित, सभ्य और सम्मानजनक कार्य स्थितियों की सुविधा के लिए कई अभिनव उपाय शुरू किए हैं।

सबसे महत्वपूर्ण उपायों में से एक ई-माइग्रेट प्रणाली का संचालन रहा है।

### 3. ई-माइग्रेट: वास्तुकला एवं विशेषताएँ

ई-माइग्रेट, प्रवासन प्रक्रियाओं और पारिस्थितिकी तंत्र को स्वचालित करने के लिए भारत सरकार के विदेश मंत्रालय की एक परिवर्तनकारी पहल है। इस अभिनव ई-गवर्नेंस कार्यक्रम को सितंबर 2014 से एक सरल, पारदर्शी, व्यवस्थित और मानवीय प्रक्रिया में बदलने के लिए चरणबद्ध तरीके से चालू किया गया है।

सार्वजनिक वेबसाइट (<http://www.emigrate.gov.in>) आम जनता के लिए विदेश मंत्रालय के प्रवासी रोजगार प्रभाग द्वारा दी जाने वाली सेवाओं तक पहुँचने के लिए है। भावी भर्ती एजेंट पंजीकरण के लिए और भावी नियोक्ता एवं परियोजना निर्यातक मान्यता के लिए आवेदन कर सकते हैं। उत्प्रवासी भी प्रत्यक्ष उत्प्रवासी पंजीकरण के लिए आवेदन कर सकते हैं। इसके अलावा, प्रवासियों की शिकायतों और प्रवासियों द्वारा सामना की गई किसी भी घटना के बारे में जानकारी इस वेबसाइट पर प्रस्तुत की जा सकती है।

ई-माइग्रेट रोजगार के उद्देश्य से अधिसूचित देशों में जाने वाले प्रवासियों (यानी निम्न और अर्ध-कुशल श्रमिकों) की ईसीआर श्रेणी के लिए इलेक्ट्रॉनिक रूप से उत्प्रवास मंजूरी जारी करने की सुविधा प्रदान करता है।

ई-माइग्रेट प्रणाली एक ओर विदेश मंत्रालय के पासपोर्ट सेवा परियोजना और गृह मंत्रालय के आब्रजन ब्यूरो और दूसरी ओर 18 ईसीआर देशों में भारतीय मिशन, विदेशी नियोक्ता, पंजीकृत भर्ती एजेंट के साथ एकीकृत है। यह सुनिश्चित करती है कि सभी हितधारक एक ही इलेक्ट्रॉनिक प्लेटफॉर्म पर हैं, जो 'व्यापार सुगमता' को बहुत बढ़ाता है और सभी हितधारकों के लिए सभी मोर्चों पर त्वरित एवं आसान कार्रवाई सुनिश्चित करता है। इस प्रकार, ई-माइग्रेट प्रवासियों, भारतीय मिशनों, पंजीकृत भर्ती एजेंटों, विदेशी नियोक्ताओं और बीमा कंपनियों का एक व्यापक ऑनलाइन डेटाबेस प्रदान करता है।

आब्रजन ब्यूरो के साथ एकीकरण ई-माइग्रेट प्रणाली को ईसीआर श्रेणी के श्रमिकों के प्रस्थान और आगमन की जानकारी रिकॉर्ड करने में सक्षम बनाता है। जब भी कोई उत्प्रवासी विदेश जाने के लिए किसी हवाई अड्डे या चेक-पोस्ट पर आता है, तो उसके पासपोर्ट का विवरण आब्रजन अधिकारियों द्वारा ऑनलाइन सत्यापित किया जाता है और केवल उन्हीं लोगों को यात्रा की अनुमति दी जाती है जिन्हें उत्प्रवास मंजूरी प्राप्त हो चुकी है। यह भारतीय श्रमिकों के संभावित शोषण के खिलाफ सुरक्षा सुनिश्चित करने का एक उपाय है।

बीमा कंपनियों के साथ एकीकरण से प्रवासी भारतीय बीमा योजना (पीबीबीवाई) नीति विवरण के सत्यापन की सुविधा मिलती है। पीबीबीवाई एक अनिवार्य बीमा योजना है जिसे 2017 में नया रूप दिया गया और मजबूत किया गया, जो दो और तीन साल की अवधि के लिए क्रमशः रु. 275 और रु. 375 के मामूली बीमा प्रीमियम पर मृत्यु या स्थायी विकलांगता के मामले में 10 लाख रुपये के बीमा कवर के साथ कुछ अन्य लाभ भी प्रदान करती है।

अक्टूबर 2015 से विदेशी नियोक्ता पंजीकरण को भी चरणबद्ध तरीके से अनिवार्य कर दिया गया है।

ई-माइग्रेट उत्प्रवासी महासंरक्षी (Protector General of Emigrants) के नियंत्रण में कार्य करती है, जो रोजगार के लिए विदेश जाने वाले भारतीय प्रवासियों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए उत्प्रवास अधिनियम, 1983 के तहत प्राप्त शक्तियों और जिम्मेदारियों का निर्वहन प्रत्यक्ष रूप से या उत्प्रवासी संरक्षी के माध्यम से करते हैं।

#### 4. ई-माइग्रेट: प्रमुख परिणाम और लाभ

- ई-माइग्रेट प्रणाली ने उत्प्रवासन चक्र और प्रशासनिक प्रक्रियाओं के निर्वाह को बहुत तेज और कुशल बना दिया है।
- समुद्रपारीय भर्ती में शामिल प्रमुख हितधारकों, जैसे कि एजेंटों और विदेशी नियोक्ताओं की साख का प्रमाणीकरण तेज हो गया है।
- ई-माइग्रेट ने उत्प्रवास मंजूरी जारी करने को महत्वपूर्ण रूप से सुव्यवस्थित किया है।
- यह उल्लेखनीय है कि ईसीआर श्रेणियों में भारतीय श्रमिकों के लिए उत्प्रवास मंजूरी 100% पेपरलेस हो गई है।
- उत्प्रवास मंजूरी जारी करने को भी पारदर्शी बनाया गया है।
- उत्प्रवास मंजूरी ऑनलाइन दिए जाने के कारण किसी भी उत्प्रवासी को उत्प्रवासी संरक्षी के कार्यालय जाने की आवश्यकता नहीं है।
- भर्ती एजेंसियां, उत्प्रवासी संरक्षी / उत्प्रवासी महासंरक्षी के कार्यालयों का दौरा किए बिना उत्प्रवास मंजूरी की प्रगति को ट्रैक कर सकती हैं।
- प्रणाली की पारदर्शिता और दक्षता ने भारत में उत्प्रवास पारिस्थितिकी तंत्र को पूरी तरह से परेशानी मुक्त और भ्रष्टाचार मुक्त बना दिया है।
- ऑनलाइन डेटा बेस, उत्प्रवासी महासंरक्षी और अन्य संबंधित पदाधिकारियों को भर्ती एजेंटों और विदेशी नियोक्ताओं की गतिविधियों की निगरानी करने और किसी भी अनुचित व्यवहार को देखने पर तत्काल उपचारात्मक कार्रवाई करने की अनुमति देता है।
- कम-कुशल और अर्ध-कुशल श्रमिकों के प्रवास से जुड़े जोखिमों को कम करने के लिए प्रस्थान-पूर्व अभिविन्यास को सबसे व्यावहारिक रणनीतियों में से एक माना जाता है। कम-कुशल श्रमिकों के प्रवास से संबंधित संस्थागत संरचनाओं के सुधार के एक हिस्से के रूप में 2018 से भारत में बड़े पैमाने पर प्रस्थान-पूर्व अभिविन्यास शुरू किया गया है। प्रवासी श्रमिकों के लिए प्रस्थान-पूर्व अभिविन्यास के लिए पुस्तिका अंग्रेजी, हिंदी और क्षेत्रीय भाषाओं जैसे तेलुगु, तमिल, पंजाबी, मलयालम और बंगाली में ई-माइग्रेट वेबसाइट पर उपलब्ध है।
- वेबसाइट विभिन्न हितधारकों के लिए प्रासंगिक कई अन्य महत्वपूर्ण संसाधन भी प्रदान करती है। उदाहरण के लिए, भारत सरकार ईसीआर श्रेणी में शामिल देशों में विभिन्न व्यवसायों में कार्यरत भारतीय प्रवासी श्रमिकों की मजदूरी को विनियमित करने के लिए न्यूनतम रेफरल मजदूरी तय कर रही है। वर्तमान में 18 ईसीआर देशों में व्यावसायिक श्रेणियों की 2652 श्रेणियों के लिए न्यूनतम रेफरल मजदूरी तय की गई है। ई-माइग्रेट वेबसाइट विभिन्न देशों में अलग-अलग व्यवसायों के लिए निर्धारित न्यूनतम रेफरल मजदूरी के बारे में नवीनतम जानकारी प्रदान करती है।

### निष्कर्ष

इस मामला अध्ययन से स्पष्ट रूप से यह पता चलता है कि सार्वजनिक नीतियों, विशेष रूप से कमजोर वर्ग के लोगों के लिए शुरू की गई, के डिजाइन और कार्यान्वयन को अधिक प्रभावी और लाभकारी बनाने के लिए शासन संरचनाओं में प्रौद्योगिकी को कैसे लागू किया जा सकता है। यह अध्ययन, यह भी दर्शाता है कि एक जटिल प्रक्रिया, जैसे कि रोजगार के लिए विभिन्न देशों में श्रमिकों का प्रवास, जिसमें बड़ी संख्या में हितधारक शामिल हो सकते हैं, से संबंधित एक अच्छी तरह से तैयार की गई सार्वजनिक नीति एक सरल, पारदर्शी, व्यवस्थित और मानवीय प्रक्रिया में तब्दील हो सकती है।

### समापन टिप्पणियाँ

1. अंतर्राष्ट्रीय प्रवासियों को उन व्यक्तियों के रूप में परिभाषित किया गया है जो अपने जन्मदाता देश के अलावा दूसरे देश अथवा क्षेत्र में रहते हैं।
  2. संयुक्त राष्ट्र आर्थिक एवं सामाजिक मामले विभाग (2019), इंटरनेशनल माइग्रेट स्टॉक 2019, यून डीईएसए
  3. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (2018), आईएलओ ग्लोबल इस्टिमेंट्स ऑन इंटरनेशनल माइग्रेट वर्कर्स, आईएलओ, जिनेवा
  4. पहले से ही उद्धृत काम में
  5. विश्व बैंक (2019), माइग्रेशन एंड रेमिटेंशेज: रिसेंट डेवलपमेंट्स एंड आउटलुक, विश्व बैंक
  6. यथोक्त
  7. भारतीय रिजर्व बैंक (2018), 'ग्लोबलाइजिंग पीपल: इंडियाज़ इनवर्ड रेमिटेंशेज', आरबीआई बुलेटिन, नवंबर
  8. शशिकुमार एस.के. (2014), 'मैकिंगमाइजिंग डेवलपमेंटल आउटकम्स ऑफ इंटरनेशनल लेबर माइग्रेशन एंड रेमिटेंशेज: दि साउथ एशिया-गल्फ एक्सपेरिएन्स', लेबर एंड डेवलपमेंट, 21(2):30-57
  9. अफगानिस्तान, बहरीन, ब्रूनेई, इंडोनेशिया, इराक, जॉर्डन, कुवैत, लेबनान, लीबिया, मलेशिया, ओमान, कतर, सऊदी अरब, सूडान, सीरिया, थाईलैंड, यूईई और यमन
  10. शशिकुमार एस.के. (2019), 'इंडियन लेबर माइग्रेशन टु दि गल्फ: रिसेंट ट्रेंड्स, दि रेग्युलेटरी एनवायरनमेंट एंड न्यू इवीडेंसेज ऑन माइग्रेशन कॉस्ट्स', प्रोडक्टिविटी, 60(2): 111-125
- थिमोथी, राखी और शशिकुमार एस.के. (2012), माइग्रेशन ऑफ वीमेन वर्कर्स फ्रॉम साउथ एशिया टु दि गल्फ, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा और यून वीमेन, नई दिल्ली
- शशिकुमार एस.के. और जाकिर हुसैन (2008), मैनेजिंग इंटरनेशनल लेबर माइग्रेशन फ्रॉम इंडिया: पॉलिसीज एंड पर्सपेक्टिव्ज, आईएलओ एशिया-पैसिफिक वर्किंग पेपर सिरीज, दक्षिण एशिया उप-क्षेत्रीय कार्यालय, नई दिल्ली
- श्रीवास्तव, रवि और एस.के. शशिकुमार (2003), एन ओवरव्यू ऑफ माइग्रेशन इन इंडिया: इट्स इम्पैक्ट्स एंड की इश्यूज, डीएफआईडी, यूके

\*\*\*\*\*

## सामान्य रूप से और कोविड-19 महामारी आपदा के संदर्भ में बाल श्रम का समाधान करना: घरेलू बालिका सहायक का मामला अध्ययन

डॉ. हेलेन आर. सेकर<sup>1\*</sup>

### संदर्भ

बच्चे किसी भी देश की संपत्ति और भविष्य हैं और जैसे कि निम्नांकित विभिन्न अंतर्राष्ट्रीय अभिसमयों में व्यक्त किया गया है, सभी बच्चों को उनके समग्र विकास के लिए अधिकार दिए गए हैं: आईएलओ अभिसमय 138 न्यूनतम आयु (1973), संयुक्त राष्ट्र बाल अधिकार अभिसमय (1989), बाल श्रम के सबसे खराब रूपों का उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) अभिसमय 182 (1999), और गरीबी कम करने एवं सार्वभौमिक शिक्षा पर जोर देने के साथ संयुक्त राष्ट्र सहस्राब्दी घोषणा (2000), सतत विकास लक्ष्य के 8.7 (2015) तथा अन्य अंतर्राष्ट्रीय, क्षेत्रीय, राष्ट्रीय दस्तावेज़। यह नीति निर्माताओं, कार्यक्रम कार्यान्वयनकर्ताओं और आम जनता की बड़ी जिम्मेदारी है कि वे बच्चों को उनके अधिकारों को साकार करने की दिशा में एक बाल-सुलभ वातावरण का पोषण करें, उसे बढ़ावा दें। यह भविष्य में एक स्वस्थ और जीवंत मानव संसाधन विकास के लिए महत्वपूर्ण है।

शिक्षा बाल श्रम के लिए एक प्रतिकारक है। बच्चे कम उम्र में स्कूल छोड़ देते हैं या कभी भी स्कूल में दाखिला नहीं लेते हैं और गरीबी, सुधारात्मक शिक्षा पहुँच से दूर होना, परिवार में उनके माता-पिता और अन्य वयस्क सदस्यों का बेरोजगार होना एवं अल्प-रोजगार में होना, तीव्र स्वास्थ्य संकट के कारण ऋणग्रस्तता और विभिन्न अन्य सामाजिक-आर्थिक-सांस्कृतिक कारकों सहित कई कारणों से वे श्रम बाजार में शामिल हो जाते हैं। सामाजिक-आर्थिक कारक जैसे महिला साक्षरता, परिवार का छोटा आकार, उच्च वयस्क मजदूरी दर, ग्रामीण अर्थव्यवस्था का विविधीकरण, गैर-कृषि क्षेत्र में रोजगार सृजन, रोजगारपरक कौशल प्रदान करना, उपरिगामी व्यावसायिक गतिशीलता के साथ कुशल और उच्च-भुगतान वाले श्रम में महिला कार्य भागीदारी में वृद्धि, आदि बाल श्रम को समाप्त करने का मार्ग प्रशस्त कर सकते हैं। समग्र आर्थिक विकास वयस्क श्रमिकों विशेषकर महिला श्रमिकों को रोजगार के बेहतर अवसर देने के साथ बाल श्रम की घटनाओं को कम कर सकता है। अर्जित आय और निर्णय लेने में स्वायत्तता के साथ महिलाएं शिक्षा, स्वास्थ्य और बच्चों की उत्तरजीविता पर प्राथमिकता से परिवार के संसाधन आवंटन में वृद्धि करने की ओर उन्मुख होती हैं।

बच्चों को घर के कामों में लगाना सबसे पुरानी प्रथाओं में से एक है। इस प्रथा की सांस्कृतिक स्वीकार्यता और सहनशीलता रही है। बाल घरेलू कामगार बनने वाले कई बच्चे पहले से ही कमजोर जीवन स्थितियों में होते हैं। उनके परिवार की स्थिति का लाभ उठाते हुए उनके नियोक्ता उन्हें न केवल शोषणकारी जीवन स्थितियों में रखते हैं, बल्कि उन्हें नीचा भी दिखाते हैं और उनके साथ बुरा व्यवहार करते हैं। बाल घरेलू कामगार (सीडीडब्ल्यू) वे बच्चे हैं जो अपने घरों के बाहर अजनबियों के घरों में नकद या वस्तु रूप में मजदूरी के लिए काम करते हैं। इन बच्चों द्वारा सामना की जाने वाली हिंसा अक्सर छिपा दी जाती है या इसकी अनदेखी की जाती है।<sup>1</sup> इसके अलावा, बाल घरेलू नौकरों के साथ किए गए व्यवहार पर अनुभवजन्य आंकड़ों की कमी है। लड़कियां विशेष रूप से श्रम के गुलाम रूपों जैसे कि घरेलू काम में बाल श्रमिक की चपेट में हैं हालांकि लड़कों को भी घरेलू नौकर के रूप में नियुक्त किया जाता है। बाल घरेलू कार्यों का बाल शोषण एवं वाणिज्यिक यौन शोषण के लिए बाल तस्करी और परिणामस्वरूप बच्चों के शारीरिक एवं यौन शोषण के साथ सह-संबंध है।

कामकाजी बालिकाओं के लिए, उनके स्कूल छोड़ने और बाल श्रम की स्थिति में आने के लिए लिंग-विशिष्ट कमजोरियों के महत्वपूर्ण निहितार्थ हैं। मजदूरी कार्य से वापस घर पहुँचने पर बालिकाओं को अपने ही घरों में अवैतनिक देखभाल कार्य सहित घरेलू जिम्मेदारियों की मांगों के साथ मजदूरी कार्य करना पड़ता है।<sup>2</sup> बाल घरेलू कार्य की पहचान बाल श्रम के सबसे खराब रूपों पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अभिसमय द्वारा एक खतरनाक क्षेत्र के रूप में तथा श्रम के गुलाम रूप में की गई है। जैसा कि संशोधित बाल श्रम अधिनियम 1986 के भाग 'ख' में वर्णित है, बाल घरेलू कामगार या नौकर उन व्यवसायों और

\* सीनियर फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

<sup>1</sup> Save the children, "Abuse among child domestic workers, a research study in West Bengal", 2006, p1-34.



प्रक्रियाओं की सूची में उल्लिखित निषिद्ध व्यवसायों में से एक है जहाँ बच्चों को परिवार या पारिवारिक उद्यमों में मदद करने के लिए निषिद्ध किया गया है।

## समस्या

बचपन के अवसरों और बाल अधिकारों से वंचित बच्चों को कमजोर स्थिति, खतरनाक स्थितियों और कठिन परिस्थितियों में धकेल दिया जाता है। बच्चे अर्थव्यवस्था के विभिन्न सेक्टरों में ग्रामीण, शहरी और आदिवासी क्षेत्रों में काम कर रहे हैं। बाल श्रम न केवल बच्चों को उनके बचपन के अवसरों से वंचित करता है, बल्कि उन्हें उनके अन्य अधिकारों, विशेष रूप से शिक्षा के अधिकार से भी वंचित करता है। भारत के संविधान में कहा गया है कि 14 वर्ष से कम आयु के किसी भी बच्चे को किसी भी कारखाने या खदान या किसी भी खतरनाक व्यवसाय में काम करने के लिए नियुक्त नहीं किया जाएगा और बच्चों की सुकुमार अवस्था का दुरुपयोग नहीं किया जाएगा। इसमें आगे कहा गया है कि किसी भी आर्थिक आवश्यकता के चलते बच्चों को उनकी आयु अथवा शक्ति के अनुपयुक्त किसी व्यवसाय में प्रवेश करने के लिए मजबूर नहीं किया जाएगा।

बाल श्रमिकों की बड़ी तादाद ग्रामीण क्षेत्रों में है, जबकि शहरी क्षेत्रों में यह संख्या बढ़ रही है। हालांकि बच्चों का श्रम बाजार में प्रवेश रोकने के लिए बाल श्रम उन्मूलन के प्रयास किए गए थे, अभी भी लाखों बच्चे बाल श्रम के रूप में काम कर रहे हैं। इससे बच्चों के रोजगार का मुकाबला, विशेष रूप से उचित शिक्षा हस्तक्षेप के माध्यम से, करने के लिए पिछली कार्यनीतियों एवं दृष्टिकोणों पर पुनर्विचार करने की आवश्यकता है।

## अपनाई गई पद्धति

इस मामले का अध्ययन के निर्माण में अपनाई गई अनुसंधान पद्धति में एक बचाई गई बालिका श्रमिक, जिसका बाद में पुनर्वास किया गया, मुख्यधारा में लाया गया और पुनः एकीकरण किया गया, से संबंधित विशेष मामले का गहन और विस्तृत विश्लेषणात्मक अध्ययन किया गया। यह मामला अध्ययन उन कारकों, जो एक बालिका को मजदूरी के काम में धकेल देते हैं; कार्यस्थल पर बच्चे की काम करने की स्थिति जो मानसिक, शारीरिक, नैतिक और मनोवैज्ञानिक विकास से बच्चे को वंचित करती है और उसके बचपन के अधिकारों से वंचित करती है, की जांच करता है। इस मामले में यह भी चर्चा की गई कि यदि बच्चे को बचाने के लिए किए गए प्रयासों, पुनर्वास रणनीतियों और एनसीएलपी के मुख्यधारा के प्रयासों को नहीं किया गया होता तो बच्चे के शिक्षा और प्रशिक्षण के अवसरों को कभी भी रोक दिया जाता। इस मामले में विश्लेषण की अलग-अलग इकाइयाँ, जैसे कि व्यक्ति जिनमें बाल श्रमिक, बाल श्रमिक परिवार के सदस्य, नियोक्ता, बचाव दल के सदस्य, एसटीसी, एनसीएलपी परियोजना के स्वैच्छिक शैक्षिक एवं व्यावसायिक प्रशिक्षक, घटनाएँ और सक्रिय गतिविधियाँ शामिल हैं। यह मामला अध्ययन इसके लेखक द्वारा अतीत में इस मुद्दे पर किए गए कई अनुभवजन्य शोध अध्ययनों पर भरोसा करता है और इसमें निष्कर्ष बनाने के लिए सांख्यिकीय ढांचा प्रदान करने हेतु उसके अध्ययनों से प्राप्त गुणात्मक एवं मात्रात्मक साक्ष्य के कई स्रोत शामिल हैं।

## मामला अध्ययन

वर्तमान मामला अध्ययन में कार्यबल में बालिकाओं की भागीदारी का विश्लेषण करने की कोशिश की गई है, जिससे उनके सवेतन रोजगार में लगे होने के कारणों की जांच की गई। स्कूली शिक्षा में भाग लेने के लिए लैंगिक भेदभाव और बालिकाओं के जीवन पर इसके निहितार्थों को समझने का प्रयास किया गया है। इसमें सरकारी योजनाओं और हस्तक्षेपों के डिजाइन, वितरण और प्रभाव, जो श्रम शोषण से बचाए और मुक्त कराए गए तथा शैक्षिक पुनर्वास के लिए लाभार्थियों के रूप में लक्षित बच्चों के जीवन में बदलाव लाते हैं, पर भी विचार-विमर्श किया गया।

नीना (बदला हुआ नाम) कृष्णा नगर की एक 22 वर्षीय लड़की है। उसके परिवार, जो समाज के सामाजिक-आर्थिक रूप से कमजोर तबके से ताल्लुक रखता है और अपनी दैनिक बुनियादी जरूरतों को पाने के लिए संघर्ष कर रहा है, में छह सदस्य हैं। उसके पिता दुकान में एक सहायक के रूप में काम करते हैं और उसकी माँ शारीरिक रूप से विकलांग और बिस्तर पर पड़ी हुई है। उसकी दोनों बड़ी बहनें गारमेंट बनाने वाली इकाइयों में सहायक के रूप में काम करती हैं और उसका छोटा भाई ग्यारहवीं

<sup>2</sup> Sekar, Helen, R. (1993), Girl Child Labour in the Match Industry of Sivakasi: No Light in their Lives, National Labour Institute, NOIDA.

कक्षा में पढ़ रहा है। नीना स्कूल जाने का सपना देख रही थी लेकिन उसके परिवार की आर्थिक स्थिति और परिस्थितियों ने उसे अपने पड़ोस के कुछ घरों में तब से ही घरेलू काम करने के लिए मजबूर कर दिया था जब वह ग्यारह साल की थी। उसका परिवार दूर के राज्य में अपने पैतृक गांव से आकर यहाँ बस गया था।

नीना सुबह 8 बजे से दोपहर में 1 बजे तक और फिर शाम को 5.30 बजे से से 8 बजे तक काम करती है। उसे प्रति माह रु. 500/- का भुगतान किया जाता है। उसके परिवार को बस्ती में किराए पर ली गई झोपड़ी के किराए के रूप में रु. 3000/- देना पड़ता है। हर दिन परिवार इस चिंता में रहता है कि अगर उसकी मां की तबीयत ज्यादा खराब हुई तो क्या होगा और उसके स्वास्थ्य देखभाल खर्च को पूरा करने के लिए वे क्या करेंगे।

शाम को, जब वह अपने मजदूरी के काम से घर वापस आती है तो वह घर में झाड़ू और पोछा लगाती है। वह कपड़े धोती है और छत पर जाने वाली संकीर्ण जंग लगी धातु की सीढ़ी पर चढ़ने के बाद उन्हें एक लाइनर में सुखाती है। वह बर्तन धोती है और रसोई साफ करती है। कभी-कभी उनका परिवार नियोक्ताओं द्वारा दिए गए बचे-खुचे भोजन से पेट भरता है।

अगर कभी अपनी अस्वस्थ माँ की देखभाल करने के बाद उसे काम पर पहुँचने में देर हो जाती है तो नियोक्ता उसे बुरी तरह से डांटते हैं। अक्सर, नीना को लंबे समय तक, कभी-कभी तो 9 बजे के बाद तक भी काम करना पड़ता है। वह बहुत थक जाती है और बिना कुछ खाए ही सो जाती है। सुबह वह बर्तन धोती है और घर में झाड़ू लगाती है क्योंकि परिवार के लिए खाना पकाने के बाद उसकी बहनें काम पर चली जाती हैं। वह स्कूल जाना चाहती थी और उन घरों, जहाँ वह घरेलू काम करती है, के बच्चों की तरह पढ़ाई करना चाहती थी। स्कूल न जा पाने और पढ़ाई नहीं कर पाने के कारण वह बहुत दुखी थी।

इसी समय, जिले के एनसीएलपी के अध्यक्ष ने पहल की और एसएसए कर्मचारियों एवं अधिकारियों सहित एनसीएलपी स्टाफ एवं अधिकारियों के साथ बैठक की, जिसमें बाल श्रम के उन्मूलन और स्कूल न जाने वाले बच्चों को स्कूल में भर्ती करने के महत्व पर जोर दिया गया। बैठक में भाग लेने वालों ने जिला कलेक्टर / मजिस्ट्रेट द्वारा दिए गए निर्देशों पर काम करने की पेशकश की। सामूहिक प्रयासों और टीम वर्क ने कठिन कार्य को आसान बना दिया और बाल श्रम की रोकथाम एवं उन्मूलन के मुद्दे पर उनके दृष्टिकोण एवं समझ में तालमेल विकसित किया। एक प्रमुख राष्ट्रीय स्तर के संस्थान से बहु-हितधारक प्रशिक्षण ने उन्हें उत्साही बनाया, प्रेरित किया और प्रशिक्षण के विभिन्न घटकों ने उन्हें बाल श्रम के स्थानीय-विशिष्ट स्थितिजन्य विश्लेषण के अनुसार कार्यनीति एवं बहु-आयामी दृष्टिकोण विकसित करने में सक्षम बनाया और प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भाग लेने से उन्हें अपने संबंधित जिलों में बाल श्रम की रोकथाम एवं उन्मूलन की दिशा में काम करने में मदद मिली। महिलाओं के महिलाओं से संपर्क ने बाल श्रमिकों की माताओं को अपने बच्चों को स्कूल भेजने के लिए सशक्त बनाया। औपचारिक स्कूली शिक्षा के बच्चों ने भी बाल श्रमिक परिवारों में जाकर उन्हें अपने बच्चों को स्कूलों में भर्ती करने के लिए आमंत्रित किया। अथक अभियान से सभी संबंधितों के बीच एक वांछित व्यवहार परिवर्तन आया। इस प्रकार, बाल श्रम की रोकथाम एवं उन्मूलन का लक्ष्य है।

नीना उन बच्चों में से एक थीं जिनका पता राष्ट्रीय बाल श्रम परियोजना के कर्मचारियों ने तब लगाया जब उन्होंने जिले में बाल श्रमिकों की पहचान करने के लिए सर्वेक्षण किया था। बाद में उसे एनसीएलपी द्वारा संचालित विशेष प्रशिक्षण केंद्रों में से एक में नामांकित किया गया। वह बहुत खुश थी कि वह अपनी लंबी इच्छा और सपनों को पूरा करने के लिए शिक्षा ग्रहण कर सकती है। एनसीएलपी एसटीसी में उनके शैक्षिक पुनर्वास के बाद उसे जिले के एक सरकारी स्कूल में मुख्यधारा में लाया गया और उसने अपनी पढ़ाई जारी रखी। एनसीएलपी कर्मियों के निरंतर प्रयासों और समर्थन के साथ वह कॉलेज में दाखिला लेने में सफल रही और वर्तमान में वह एनसीआर के एक सरकारी कॉलेज से अपनी उच्च शिक्षा प्राप्त कर रही है। वह एक अंशकालिक प्रशिक्षक के रूप में भी काम करती है और अपने परिवार की आर्थिक मदद करती है।

### प्रासंगिक डेटा

वर्ष 2030 के लिए सतत विकास लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए वैश्विक प्रतिबद्धता के संदर्भ में भारत सहित दुनिया भर के देशों में बाल श्रम की समस्या और इसका सुधार एक महत्वपूर्ण नीति एजेंडा एक है। गरीबी, शिक्षा के लिए अगम्यता और लिंग संबंधी सामाजिक दबावों के कारण बच्चों का कभी भी स्कूल में दाखिला नहीं किया जाता है अथवा वे स्कूल जल्दी छोड़ देते



हैं। लैंगिक भेदभाव की कमजोरियों का बाल श्रम की स्थिति और बच्चों की गतिविधियों के लिए महत्वपूर्ण प्रभाव है। निर्वाह स्तर से कम पारिवारिक आय होने और अपने स्वयं के घरों के भीतर घरेलू जिम्मेदारियों की मांग को पूरा करने जैसे कारकों के कारण बालिकाओं को स्कूल में प्रवेश लेने और बने रहने में विशेष कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। लड़कियाँ विशेष रूप से बाल श्रम के सबसे खराब रूपों, जैसे घरेलू काम और अन्य कार्यस्थलों में बाल श्रम के छिपे हुए रूप, की चपेट में भी आ जाती हैं।

महिला साक्षरता, छोटे परिवार, वयस्क मजदूरी दरों में वृद्धि, ग्रामीण अर्थव्यवस्था का विविधीकरण, श्रम में महिलाओं की भागीदारी और समग्र आर्थिक विकास जैसे समर्थकारी कारक वयस्क श्रमिकों के लिए रोजगार के बेहतर अवसर और सामाजिक-आर्थिक पदानुक्रम के निचले पायदानों के गरीब, कमजोर एवं हाशिए के तबकों के बच्चों के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षा तक पहुँच सुनिश्चित करते हुए शैक्षिक अवसरचना का विस्तार करने के साथ बाल श्रम की घटनाओं को कम कर सकते हैं। स्कूली शिक्षा के अलावा, लड़कियों द्वारा किए गए काम की सांख्यिकीय अदृश्यता के साथ विभिन्न गतिविधियों में लड़कों और लड़कियों की भागीदारी में लैंगिक अंतर पर प्रकाश डालने की जरूरत है क्योंकि लड़कों की तुलना में महिला कर्मचारियों की संख्या में लड़कियों का अधिक प्रतिशत बाल श्रम के रूप में काम पर लगाया जाता है और लड़कियाँ अवैतनिक देखभाल कार्य को भी अंजाम देती हैं जिसे डेटा स्रोतों में लिया ही नहीं जाता है।

1998 में श्रम सांख्यिकीविदों के अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन (आईसीएलएस) में आईएलओ ने बाल श्रम की अवधारणाओं एवं मापों पर चर्चा की और यह सिफारिश की कि बच्चों की स्कूली और गैर-स्कूली गतिविधियों की जांच करते समय माता-पिता या अभिभावकों के घरों, जहाँ बच्चे वास्तव में रह रहे हैं, में घरेलू प्रकृति के गैर-बाज़ार कार्य को शामिल करने की आवश्यकता है। इससे उन बच्चों की पहचान करने में मदद मिलेगी जो सामान्य घरेलू कामों और संबंधित गतिविधियों को सीखने के लिए प्रतिदिन सामान्य से अधिक घंटे काम कर रहे हैं - यानी वे बाल श्रमिक हैं। इसके अलावा, अक्टूबर 2013 में 19वें आईसीएलएस ने सिफारिश की कि व्यापक माप और कार्य के विशिष्ट रूपों में भागीदारी के गहन विश्लेषण के लिए या आबादी के विशेष उपसमूहों पर ध्यान केंद्रित करने के लिए समय-उपयोग, स्वयंसेवा, कृषि, बाल श्रम और श्रमिक प्रवासन जैसे विषयों पर विशेषीकृत घरेलू सर्वेक्षण अधिक उपयुक्त हो सकते हैं।

जनगणना 2011 के लिंग-वार विश्लेषण से पता चला है कि मुख्य और सीमांत श्रमिकों में समग्र अंतर लड़कियों के लिए अधिक स्पष्ट था, सीमांत श्रमिकों में महिलाओं की संख्या लगभग डेढ़ गुना अधिक थी। महिला सीमांत श्रमिकों का समग्र अनुपात मुख्य श्रमिकों की तुलना में 1.5 गुना अधिक था। एनएसएसओ 2011/12 के अनुसार लड़कों (9.4 प्रतिशत) की तुलना में अधिक लड़कियाँ (11.2 प्रतिशत) स्कूल नहीं जा रहीं थीं। इन आंकड़ों में 2004/05 से, जब स्कूल न जाने वाले लड़कों का प्रतिशत 16.1 और लड़कियों का प्रतिशत 22.7 था, महत्वपूर्ण गिरावट देखी गई, फिर भी स्कूल उपस्थिति के लिए लैंगिक अंतर स्पष्ट बना रहा। इसके अलावा, स्कूल उपस्थिति में लैंगिक अंतर सामाजिक समूहों में अधिक प्रमुख हो गया। 2011/12 में ग्रामीण क्षेत्रों में अनुसूचित जातियों में लड़कों (10.4 प्रतिशत) की तुलना में अधिक लड़कियाँ (12.1 प्रतिशत) स्कूल नहीं जा रहीं थीं। इसी तरह, ग्रामीण क्षेत्रों में अनुसूचित जनजातियों में लड़कों (11.4 प्रतिशत) की तुलना में अधिक लड़कियाँ (12.4 प्रतिशत) स्कूल नहीं जा रहीं थीं। अन्य पिछड़ी जातियों (ओबीसी) के बीच भी लैंगिक अंतर स्पष्ट था, जिसमें ग्रामीण क्षेत्रों में 9.7 प्रतिशत लड़कों की तुलना में 11.8 प्रतिशत लड़कियाँ स्कूल नहीं जाती थीं। इसके विपरीत, स्कूल उपस्थिति में लैंगिक अंतर शहरी क्षेत्रों में इतना ज्यादा नहीं था क्योंकि 6.1 प्रतिशत लड़कों की तुलना में 6.6 प्रतिशत लड़कियाँ ही स्कूल नहीं जा रहीं थीं।

2011/12 में ग्रामीण क्षेत्रों में बच्चों (5 से 14 आयु वर्ग) के स्कूल नहीं जाने के कारणों की जांच करने पर यह पाया गया कि लड़कों (0.5 प्रतिशत) की तुलना में अधिक लड़कियाँ (3.0 प्रतिशत) के स्कूल नहीं जाने का कारण उनकी घरेलू कामों में व्यस्तता थी। इसी तरह, ग्रामीण क्षेत्रों में उन बच्चों, जो पूर्व में स्कूल में पढ़ते थे और वर्तमान में स्कूल नहीं जा रहे थे, में 7.4 प्रतिशत लड़कियाँ घरेलू कामों में व्यस्त होने के कारण स्कूल नहीं जा पा रही थीं, जबकि घरेलू कामों में व्यस्त होने के कारण केवल 1.1 प्रतिशत लड़के ही स्कूल नहीं जा पा रहे थे। इसी तरह के रुझान शहरी क्षेत्रों में भी देखे गए, जहाँ 1.3 प्रतिशत लड़कों की तुलना में 4.5 प्रतिशत लड़कियाँ वर्तमान में घरेलू कामों में व्यस्त होने के कारण स्कूल नहीं जा रही थीं। इसके अलावा, शहरी क्षेत्रों में पूर्व में स्कूल जाने वाले बच्चों में वर्तमान में केवल 0.7 प्रतिशत लड़कों की तुलना में 7.2 प्रतिशत लड़कियों ने घरेलू कामों के बोझ के कारण स्कूल छोड़ दिया।

## हल की गई समस्याएँ

- लड़कियों के स्कूल न जाने के कारण
- शिक्षा की सामाजिक धारणाओं का लड़कों के लिए अधिक महत्वपूर्ण और लाभदायक होना
- शिक्षा में पहुँच और निरंतरता से संबंधित चिंताएँ
- शिक्षा में पहुँच के लिए लैंगिक असमानता के मुद्दे को संबोधित करने के लिए नीतिगत हस्तक्षेप
- राष्ट्रीय लेखा प्रणाली में बालिकाओं द्वारा की जा रही घरेलू गतिविधियों की सांख्यिकीय अदृश्यता और अमान्यता
- बाल घरेलू श्रम के प्रमुख कारण के रूप में लैंगिक भेदभाव और इसके परिणामस्वरूप लैंगिक रूढ़ियों को मजबूत करना और स्थायी करना
- बाल घरेलू काम और लैंगिक पूर्वाग्रह के कारण और उनके बीच प्रभाव संबंध
- बच्चों के विकास और उन्नति के लिए शिक्षा और बचपन के अन्य अवसरों और अधिकारों की राह में आने वाले गरीबी और श्रम शोषण के मुद्दे

## उपयोग किए गए अवसर

- हितधारकों और आम जनता को उस स्थिति और स्थितियों से अवगत कराया गया, जिसमें बच्चे बाल श्रम के मुद्दे पर अनुक्रिया करने के लिए अपने ठोस और समन्वित प्रयासों को बढ़ाने के लिए काम करते हैं।
- उन्हें विशेष रूप से घरेलू बाल श्रम जैसे व्यवसायों के खतरों से अवगत कराया गया, जहां बच्चे कम वेतन के साथ और अवैतनिक श्रमिकों के रूप में लंबे समय तक काम करते हैं, उन्हें अक्सर संकट, अवसाद और आघात का जोखिम होता है और कैसे ये बच्चे, जो अजनबियों के स्थान में ही सीमित और प्रतिबंधित हो जाते हैं; यौन, शारीरिक और मौखिक सहित विभिन्न प्रकार की हिंसा की चपेट में हैं और यह जोखिम उन मामलों में बढ़ जाता है जहां नियोक्ता शराब या नशे के आदी हैं।
- समझाए गए परिणाम
  - इस तरह का बहिष्करण और श्रम शोषण समग्र शारीरिक और मानसिक विकास के लिए एक नकारात्मक बाधा है।
  - सस्ते श्रम के रूप में प्रयुक्त इन बच्चों की आकांक्षाएं उनके समग्र विकास में बाधा बनती हैं।
  - वे श्रम कानून प्रवर्तन मशीनरी से अदृश्य रहते हैं और इसलिए शैक्षिक पुनर्वास के लिए उन्हें पहचानने और उनका पता लगाने के लिए विशेष प्रयास किए जाने चाहिए।
  - प्रतिकूल स्वास्थ्य जोखिमों की व्याख्या करना - घरेलू कामगार के रूप में बच्चों को बहुत से खतरों का सामना करना पड़ता है जैसे कि सफाई के विषाक्त रसायन जो त्वचा को जला सकते हैं और बच्चे की आंखों में जलन पैदा कर सकते हैं। जिन घरों में नियोक्ता धूम्रपान करते हैं, उनमें बच्चे सांस में कैंसर का निष्क्रिय धुआँ लेते हैं। अपर्याप्त बिस्तर के कारण उन्हें मच्छर के काटने, ठंड, दमा, अस्थमा, तपेदिक, बुखार और अन्य बीमारियों का खतरा होता है। आमतौर पर बच्चों से अधिक काम लिया जाता है और उन्हें खाना कम दिया जाता है। कुपोषण बच्चे के शारीरिक और मानसिक विकास और समग्र कल्याण को बुरी तरह प्रभावित करता है। यौवनकाल के पूर्व के वर्षों में बच्चे के लिए यह विशेष रूप से एक गंभीर चिंता का विषय है। सुकुमार अवस्था में श्रमिकों के रूप में समाज के बारे में उनकी समझ सीमित होती है। परिवेश में कम संपर्क और जागरूकता के कारण वे अक्सर कम प्रतिस्पर्धी और अकुशल हो जाते हैं, इस तरह से सेवक की नौकरी में चले जाते हैं। वे ज्यादातर अपने मूल स्थानों से दूर प्रवासी हैं और कई बार उन्हें अपने परिवार के साथ संवाद करने के लिए अपने तस्करों पर निर्भर रहना पड़ता है।

## परिणाम का विश्लेषण

घरेलू कार्य को गरीब देशों में एक छिपी हुई घटना के रूप में जाना जाता है और इसकी मान्यता समाज के सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक पैटर्न पर प्रतिबिंबित होती है। बाल घरेलू श्रमिकों द्वारा प्राप्त की गई कम मजदूरी एक आम शिकायत है,

फिर भी कुछ ऐसे लोग हैं, जिन्हें मासिक वेतन या मुफ्त शिक्षा के लालच के साथ घरेलू सहायकों के रूप में धोखे से काम में लगाया जाता है और उनके भुगतान में देरी होती है या भुगतान किया ही नहीं जाता है। हालाँकि, यह समझ कई समुदायों से परे है। लड़कियों को श्रम शक्ति के रूप में काम करने के लिए दूर भेजने के लिए जाति, पितृसत्ता की मान्यता उनके विकास के लिए एक प्रमुख खतरा है और इस तरह की मान्यता के लिए समुदाय-आधारित अर्थव्यवस्था पहला कदम है। छोटी उम्र में जबरदस्ती काम करने के मुख्य कारणों में लैंगिक अन्याय और लंबे समय तक की गरीबी हैं।

सुझाई गई कार्यनीतियाँ: सभी बच्चों के लिए कंप्यूटरीकृत ट्रेकिंग प्रणाली के माध्यम से निगरानी तंत्र विकसित करना; बाल हितैषी दृष्टिकोण पर बहु-हितधारकों को उन्मुख करना और प्रशिक्षण देना; बच्चों को उनके अधिकारों और कर्तव्यों के प्रति संवेदनशील बनाना; और बाल श्रमिक, प्रवासी बच्चे, दिव्यांग जैसी विशेष श्रेणियों के बच्चों एवं बच्चों की अन्य बहिष्कृत श्रेणियों के लिए के लिए विशिष्ट पहला।

### चुनिंदा गतिविधियाँ:

- प्रशासकों, नीति निर्माताओं, गैर सरकारी संगठनों, बाल अधिकार कार्यकर्ताओं, शिक्षाविदों, शिक्षकों और अन्य हितधारकों के साथ परामर्श।
- विभिन्न हितधारकों - शिक्षकों, बच्चों, एसएचजी, पीआरआई आदि की प्रशिक्षण आवश्यकताओं का आकलन करना।
- निगरानी तंत्र विकसित करना और जिला, ब्लॉक और ग्राम स्तर पर एक निगरानी प्रणाली स्थापित करना।

### उपसंहार

कार्यस्थल पर बच्चों को होने वाले खतरों के बारे में विभिन्न प्रशिक्षण और अन्य हस्तक्षेपों के माध्यम से जागरूकता पैदा करना आबादी के विभिन्न वर्गों में संवेदीकरण का मार्ग प्रशस्त करेगा। एनसीएलपी के निरंतर प्रयासों के साथ कई बच्चों, जिन्हें चूड़ी बनाना, खनन, खेल के सामान का विनिर्माण, मणि चमकाना, होजरी, माचिस और आतिशबाजी, ताला बनाना, पीतल के बर्तन विनिर्माण, आदि जैसे विभिन्न प्रकार के कार्यों से बचाया एवं हटाया गया, को शिक्षा में मुख्यधारा में लाया गया है।

सरकार की अनेक बाल संरक्षण योजनाएँ हैं और विभिन्न विभागों के माध्यम से उन्हें लागू करने के लिए अनेक अवसर चर्चाएँ हैं। बच्चों की विकास संबंधी सभी जरूरतों और अधिकारों को समझने के लिए विभागों में समन्वय और अभिसरण आवश्यक है। करीब से निगरानी और अनुवर्ती कार्रवाई की भी आवश्यकता है। बच्चों को उनके अधिकारों का एहसास कराने में नीतिगत अंतराल का सामुदायिक भागीदारी के साथ समाधान करने की आवश्यकता है। ग्राम स्तर की बाल संरक्षण संरचनाएँ, ग्राम शिक्षा समितियाँ जो निष्क्रिय हैं, को समुदाय द्वारा नियमित निगरानी के साथ क्रियाशील बनाने की आवश्यकता है। स्कूलों को समुदाय के साथ निकट समन्वय में कार्य करना होगा। बाल कल्याण योजनाओं के सेवा वितरण और स्थानीय समुदाय की भागीदारी के साथ निगरानी एवं अनुवर्ती कार्रवाई में तालमेल बिठाने की आवश्यकता है। बाल श्रम से संबंधित मुद्दों का समाधान करने के लिए और आरटीई अधिनियम के प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए बाल संरक्षण नीति विकसित की जानी चाहिए।

बच्चों से संबंधित विभिन्न मुद्दों की निगरानी के लिए गठित समुदाय आधारित समितियों (जैसे वीईसी, ग्राम निगरानी समिति आदि) को योजना, कार्यान्वयन और निगरानी प्रक्रियाओं में सक्रिय रूप से भाग लेना चाहिए, जिससे आरटीई अधिनियम के सभी प्रावधानों को लागू करना; बालिकाओं के पूर्ण विकास के अवसर पैदा करना; यह सुनिश्चित करना कि बच्चों को उनके स्वास्थ्य संबंधी सभी अधिकार प्राप्त हों; समुदाय आधारित निगरानी समितियों को सक्रिय करना; स्कूली उम्र के सभी बच्चों को एक सुरक्षात्मक वातावरण, जहाँ बच्चे भागीदारी कर सकें, उपलब्ध कराना; सुनिश्चित हो सके।

कोविड-19 महामारी आपदा के मद्देनजर सुभेद्य बच्चों की श्रम शोषण की स्थिति का आकलन करने की तत्काल आवश्यकता है। आपूर्ति श्रृंखलाओं में व्यवधानों के कारण समग्र आर्थिक असुरक्षा के चलते सार्वजनिक बजटों के निर्माण में रुकावट और घरेलू आय में होने वाली हानियों के कारण परिवार की आय को पूरा करने के लिए बच्चों को जबरदस्ती श्रम शोषण

में धकेला जा सकता है। विश्व बाल श्रम प्रतिषेध दिवस के अवसर पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के महानिदेशक गाइ राइडर ने कहा, “क्योंकि महामारी परिवार की आय पर कहर बरपा रही है, बिना किसी सहायता के कई परिवार बाल श्रम का सहारा ले सकते हैं”<sup>3</sup> बाल श्रम और स्ट्रीट चिल्ड्रन की घटनाओं में वृद्धि की संभावना है और अनौपचारिक क्षेत्र तथा सूक्ष्म, लघु एवं मध्यम उपक्रम (एमएसएमई)<sup>4</sup> क्षेत्र के बंद होने के कारण बच्चों की तस्करी बढ़ेगी और कोविड-19 महामारी एवं सामाजिक-आर्थिक झटकों को देखते हुए यही समय है कि हितधारकों और सामाजिक भागीदारों<sup>5</sup> द्वारा बाल श्रम का मुकाबला करने की कार्यनीतियों पर भी चर्चा की जाए।

कार्यस्थल के बंद होने का अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों पर तत्काल एवं गंभीर प्रभाव पड़ता है और स्व-नियोजित, अनियत मजदूर, अकुशल श्रमिक, जो आम तौर पर अनियत या “प्रति नग” आधार पर काम करते हैं, महिला श्रमिक, प्रवासी श्रमिक, दैनिक मजदूरी श्रमिक, कपड़ा श्रमिक, और निर्माण श्रमिक सबसे अधिक प्रभावित होते हैं। सामाजिक दूरी और सामुदायिक संगरोध (क्वारेन्टाइन) के कारण फुटपाथ वासियों ने अपनी आजीविका खो दी। सामाजिक सुरक्षा के अभाव ने समस्या को और बढ़ा दिया। अपनी नौकरी और मजदूरी खोने से घर पर रहकर गरीबों के पास अपने परिवारों को प्रदान करने के लिए शायद ही कोई साधन हो। कोविड-19 महामारी संकट के नकारात्मक प्रभाव आम तौर पर गरीब बच्चों और किशोरों के लिए अधिक होते हैं, खासकर जब वे आबादी का एक बड़ा हिस्सा हैं। भारत की जनगणना 2011 के अनुसार, 18 वर्ष से कम आयु के लोगों की संख्या 44,41,53,330 है और यह कुल जनसंख्या का 36.7 प्रतिशत है। जब घर के नियोजित सदस्य अपनी नौकरी खो देते हैं और महामारी के कारण आय खो देते हैं तो परिवार के पास चिकित्सा देखभाल, भोजन और अन्य महत्वपूर्ण एवं बुनियादी जरूरतों पर खर्च करने के लिए कम पैसे होते हैं। जब बच्चे अपने माता-पिता के वित्तीय तनाव को देखते हैं तो उन पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है और यह बच्चों में तनाव एवं आघात का कारण बन सकता है और बच्चों के लिए मानसिक स्वास्थ्य समस्याएं पैदा कर सकता है।

आमदनी में कमी या महामारी के बाद के खर्च में बढ़ोतरी से माता-पिता अपने बच्चों को स्कूल से निकाल सकते हैं और उन्हें काम पर लगा सकते हैं। इसलिए बच्चों पर कोविड-19 महामारी के नकारात्मक प्रभावों की अनुक्रिया के लिए परिवारों के पुनर्मिलन के लिए पहचान प्रणाली विकसित करने और शिक्षा तक पहुँच का समर्थन करने के लिए अधिक तेजी से मिलकर काम करने की आवश्यकता है।

गरीब परिवारों, आबादी के जनजातीय या अन्य समूहों, जो हाशिए पर हैं, के बच्चे अनेक असुविधाओं का सामना करते हैं और इन बच्चों पर विशेष ध्यान की आवश्यकता है। गरीबी, जागरूकता की कमी, सामाजिक बहिष्कार, शैक्षिक या प्रशिक्षण के अवसरों का उपयोग करने में असमर्थता, स्वास्थ्य से संबंधित मुद्दों या इन मुद्दों के संयोजन का प्राथमिकता के आधार पर समाधान करने की आवश्यकता है। गरीबों को सरकारी सहायता और सामाजिक सुरक्षा / सामाजिक संरक्षण तथा कोविड महामारी पर अनुक्रिया के लिए अन्य सुरक्षा नेट कार्यक्रमों का लाभ उठाने के लिए आवश्यक दस्तावेजों एवं प्रक्रियाओं के बारे में अवगत कराया जाना चाहिए। जरूरतमंद परिवारों के लिए भोजन/खाद्य अनाज के रूप में राहत पैकेज और सामग्रियों के वितरण की सुविधा भी बच्चों को लाभान्वित कर सकती है। विकलांग बच्चों के लिए सरकारी राहत को घर-घर तक सुलभ बनाना और परिवारों को नकद हस्तांतरण की सुविधा देना भी महत्वपूर्ण है। सभी बच्चों के लिए शिक्षा के महत्व के बारे में जागरूकता बढ़ाना और बच्चों को स्कूल में और श्रम शक्ति से बाहर रहने के लिए घर-आधारित शिक्षण गतिविधियाँ करने में गरीबों के बच्चों की मदद करना आवश्यक है। बाल श्रम को रोकने और समाप्त करने के लिए उपायों का एक संयोजन प्रायः हमेशा आवश्यक होता है।

\*\*\*\*\*

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org>

<sup>4</sup> Swain, Biraj, “Children Will Be More Vulnerable to Trafficking After COVID-19”, The Wire, April 13, 2020

<sup>5</sup> Mahara, P & Sapkal, R. S. “In Shattered Post-Lockdown Economy, Government Must Keep a Strict Eye on Child Labour”, The Wire, June 16, 2020

# औद्योगिक विवादों के प्रभावी निराकरण में तथ्यों के समुचित मूल्यांकन और सुलह अधिकारी की साख की भूमिका

डॉ. संजय उपाध्याय\*

## प्रस्तावना

किसी भी विकासशील औद्योगिक समाज में औद्योगिक विवाद अपरिहार्य हैं। नियोक्ताओं और उनके कर्मचारियों के बीच के इन विवादों को मोटे तौर पर व्यक्तिगत विवादों और सामूहिक विवादों के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। जब इन विवादों के पक्षकार द्विपक्षीय चर्चाओं के माध्यम से इन्हें निपटाने में सफल नहीं हो पाते हैं तो सुलह जैसी संस्थाएं आगे आती हैं और इस प्रकार के औद्योगिक विवादों के समाधान में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। औद्योगिक विवादों में हस्तक्षेप करने के लिए सरकार द्वारा सुलह अधिकारी नियुक्त किए जाते हैं। यह तंत्र मुद्दों पर बात करने और अनुनय, सलाह एवं वैकल्पिक प्रस्तावों के माध्यम से मुद्दों को सुलझाने तथा लंबे अनुभव के साथ प्राप्त निपुणता का उपयोग करके एक सौहार्दपूर्ण समाधान पर पहुंचने की दिशा में कामगारों एवं प्रबंधन को एक मंच प्रदान करता है। भारत में औद्योगिक विवादों का नियमन करने वाले कानूनों के तहत सुलह तंत्र का काम निष्पक्ष और सौहार्दपूर्ण समाधान को बढ़ावा देना है। कानून इस संबंध में कोई सख्त दिशानिर्देश नहीं देता है और सुलह अधिकारी को विवाद की स्थिति के अनुसार विवादों को हल करने के लिए अपनी तकनीक, विधि और तरीकों का इस्तेमाल करना होता है। हालांकि, कुछ आवश्यक शर्तें हैं, जो निश्चित रूप से इस संबंध में मदद कर सकती हैं। इन आवश्यक शर्तों में पहली और सबसे महत्वपूर्ण शर्त विवाद से संबंधित स्थितियों का समग्र मूल्यांकन है। इस क्रम में दूसरी शर्त शायद सुलह अधिकारी की साख है।

## संदर्भ

बड़े औद्योगिक प्रतिष्ठानों में तीन-वर्षीय मजदूरी समझौता एक आम प्रथा है। पिछला वेतन समझौता समाप्त होने से पहले, कामगारों की यूनियन मांगों के चार्टर को प्रस्तुत करती है, वित्तीय प्रभावों के साथ मांगों को उठाती है। आरंभ में बातचीत इकाई स्तर पर शुरू होती है और तत्पश्चात् सुलह तंत्र तक पहुंचती है। तात्कालिकता इसलिए उभरती है क्योंकि इन मांग चार्टरों में निर्धारित समय सीमा में मांगें पूरी न होने पर सीधी कार्रवाई का खतरा शामिल होता है।

## समस्या

औद्योगिक शांति के हित में विवाद को हल करने की तात्कालिकता के अलावा समस्या इस तथ्य से और उपजती है कि अक्सर पार्टियां सौदेबाजी के साधन के रूप में कठोर और अवास्तविक रुख अपनाती हैं और तब सरासर दृढ़ता, सहानुभूति और लंबी वार्ता के माध्यम से मुद्दों के समग्र मूल्यांकन के द्वारा गतिरोध को तोड़ने में सुलह तंत्र की विशेषज्ञता मदद करती है। वर्तमान मामला पर्याप्त रूप से इन पहलुओं को प्रदर्शित करता है।

## मामला अध्ययन

इस मामले में विवाद उत्तर प्रदेश में नौएडा के एक निर्यात घराना, जो वस्त्र निर्माण में लगा हुआ है, से जुड़ा है। इस 100% निर्यातोन्मुखी विशेष इकाई में एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन के साथ लगभग 500 कर्मचारी कार्यरत थे। कई वर्षों से यह इकाई बहुत अच्छे मुनाफे में चल रही थी और मजदूरी समझौता हर तीन साल में होता था। अंतिम वेतन वार्ता के दौरान श्रमिकों को सीटीसी में कुल रु. 750/- की वेतन वृद्धि प्रदान की गई थी। समस्या 2015 में तब उत्पन्न हुई जब मौजूदा मजदूरी समझौता पूरा होने वाला था और यूनियन द्वारा सीटीसी में रु. 900/- की वेतन वृद्धि की मांग करते हुए मांगों का एक नया

\* सीनियर फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

चार्टर तैयार किया गया। बातचीत के दौरान प्रबंधन सीटीसी में केवल रु. 100/- की बढ़ोतरी के लिए सहमत हुआ। दूसरी ओर ट्रेड यूनियन ने मांग के चार्टर को यह कहते हुए रखा कि चूंकि अंतिम वेतन वार्ता में रु. 750/- की बढ़ोतरी दी गई थी, इसलिए इस समय की कीमतों और जीवनयापन की लागत में बढ़ोतरी को ध्यान में रखते हुए इस बार उन्हें सीटीसी में कम से कम रु. 900/- की बढ़ोतरी दी जानी चाहिए और हड़ताल का नोटिस दिया। यह विवाद सुलह हेतु क्षेत्र के सुलह अधिकारी के पास पहुंचा। नियोक्ता और ट्रेड यूनियन, दोनों अपने रुख पर अड़े थे। नियोक्ता का तर्क यह था कि अंतर्राष्ट्रीय बाजार में मध्यवर्ती अवधि के दौरान स्थितियां पूरी तरह से बदल गई थीं क्योंकि कई अन्य नए प्रतियोगियों ने भी बाजार में प्रवेश कर लिया था और नियोक्ता मौजूदा मुनाफे के स्तर को बनाए रखने के प्रति भी आशंकित था। इसके साथ ही, अत्यधिक प्रतिस्पर्धी अंतर्राष्ट्रीय बाजार में बने रहने के लिए उन्हें प्रौद्योगिकी के उन्नयन पर भी निवेश करना पड़ रहा था। यूनियन का विचार था कि रु. 750/- वह मनोवैज्ञानिक सीमा है जिसके नीचे किसी समझौते के बारे में सोचा भी नहीं जा सकता था और जीवन यापन की लागत में बढ़ोतरी को देखते हुए रु. 900/- की बढ़ोतरी पूरी तरह से न्यायसंगत थी। सुलह अधिकारी के समक्ष कई दौर की वार्ता हुई किंतु कोई सफलता नहीं मिली। अंत में, एक सुलह बैठक के दौरान सुलह अधिकारी ने मामले की स्थिति और तथ्यों के अपने समग्र मूल्यांकन के आधार पर यह मत व्यक्त किया कि उनकी अपनी समझ और मूल्यांकन के अनुसार इस बार सीटीसी में लगभग रु. 450/- की बढ़ोतरी की उम्मीद की जा सकती है। दोनों पक्ष तुरंत उठ खड़े हुए और यह कहते हुए बाहर निकल गए कि यह सुलह अधिकारी की व्यक्तिगत राय हो सकती है जो कि उनकी बताई गई स्थितियों के मद्देनजर दोनों पक्षों को स्वीकार्य नहीं है। हालांकि, सुलह अधिकारी के लिए हैरानी की बात यह रही कि अगली सुबह उन्हें यूनियन के महासचिव ने फोन किया और बताया कि उन्होंने आम सभा में इस विषय पर श्रमिकों के साथ चर्चा की और उन्हें सुलह अधिकारी के मूल्यांकन की जानकारी दी, जिसके बाद श्रमिक केवल इस बात के साथ नरम पड़े कि सुझाए गए प्रस्ताव में राशि को लगभग रु. 50/- से रु. 100/- तक बढ़ाया जाए। इसी तरह, शाम को लगभग 3.00 बजे, सुलह अधिकारी को नियोक्ता के प्रतिनिधि से भी टेलीफोन कॉल प्राप्त हुई जिसमें यह व्यक्त किया गया कि जैसा कि अपने मूल्यांकन के आधार पर सुलह अधिकारी ने सीटीसी में रु. 450/- रुपये की बढ़ोतरी का सुझाव दिया था, वह उनसे यह सुनिश्चित करने का अनुरोध करेगा कि बढ़ोतरी इससे आगे नहीं बढ़नी चाहिए। उस अवस्था में पहुंचने पर सुलह अधिकारी दोनों पक्षों को रु. 475/- रुपये की बढ़ोतरी के लिए सहमत करने में सफल रहे। दोनों पक्षों को तुरंत उनके कार्यालय में बुलाया गया और उसी दिन समझौते पर हस्ताक्षर किए गए एवं उसका पंजीकरण किया गया जिसके फलस्वरूप इकाई के कामकाज में अनिश्चितता समाप्त हुई और सामान्य स्थिति को बहाल किया गया।

तीन साल की अवधि के समझौते में स्पष्ट रूप से यह उल्लेख किया गया था कि समझौते की अवधि के दौरान वित्तीय निहितार्थों के साथ कोई नई मांग नहीं उठाई जाएगी या ऐसी किसी मांग पर विचार नहीं किया जाएगा। हड़ताल के नोटिस को वापस ले लिया गया था और इस तरह लगभग तीन महीने की अनिश्चितता और मंडराते खतरे को खत्म कर दिया गया।

### चुनौती

सुलह अधिकारी के सामने सबसे बड़ी चुनौती दोनों पक्षों के कठोर रुख, तथाकथित मनोवैज्ञानिक बाधा जिसकी बात दोनों पक्ष कर रहे थे, को तोड़ने की थी। लंबी वार्ता के बाद तथ्यों के समग्र मूल्यांकन के आधार पर सुलह अधिकारी स्वविवेक से एक ऐसे निर्णय पर पहुंचा जिसका हालांकि शुरू में दोनों पक्षों द्वारा विरोध किया गया था, अंततः उसके द्वारा दी गई विचारशील, संतुलित और निष्पक्ष सलाह के माध्यम से एक सौहार्दपूर्ण समाधान का मार्ग प्रशस्त हुआ।

### परिणाम

तात्कालिक परिणाम विवाद के समाधान के रूप में स्पष्ट रूप से महसूस किया जा सकता था, जिसके परिणामस्वरूप व्यवधान, असामंजस्य, कार्यदिवसों एवं राजस्व का नुकसान हो सकता था।

लेकिन इसके बहुत व्यापक निहितार्थ थे, हालांकि ये स्पष्ट नहीं थे। इस प्रकरण से एक व्यापक और स्पष्ट संदेश मिला कि लोगों की आकांक्षाओं को उठाना – अकाट्य रख अपनाना आसान है लेकिन यथार्थवादी मूल्यांकन के आधार पर इसमें शामिल पार्टी के लिए एक अधिवर्धित वातावरण को डी-एस्केलेट करना या शांत करना मुश्किल, बल्कि असंभव है। एक तीसरे पक्ष, जो इस विवाद में शामिल नहीं है, द्वारा अपने वास्तविक धैर्य, समर्पण और दृढ़ संकल्प से गतिरोध को तोड़ने के लिए दृढ़ता, भावनात्मक एकीकरण, स्पष्टता और निष्पक्षता की आवश्यकता होती है। इस भूमिका को एक सुलहकर्ता के अलावा और कौन निभा सकता है क्योंकि उसे हर समय, चाहे कुछ भी हो जाए, औद्योगिक सौहार्द बनाए रखने का कर्तव्य सौंपा जाता है।

### निष्कर्ष

प्रभावी सुलह की दिशा में उपरोक्त मामले से कुछ निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं। सबसे पहले, सावधानीपूर्वक पोषित संचार के मजबूत, व्यवहार्य, नियमित और विश्वसनीय चैनलों की प्रासंगिकता पर शायद ही अधिक जोर दिया जा सकता है। औद्योगिक अशांति या यहां तक कि आशंकित अशांति के मामले में भी संचार के माध्यम से प्रबंधन, यूनियनों और कामगारों से सीधे और विभागीय क्षेत्र स्तर के पदाधिकारियों से भी मुद्दों और दिन-प्रतिदिन के घटनाक्रमों के विवरण सहित जानकारी प्रसारित हो जाती है। यह पृष्ठभूमि सामग्री, उचित रूप से मूल्यांकन किए जाने पर विवाद में शामिल पक्षों के लिए अक्सर स्वीकार्य स्तर की बातचीत को चलाने में मदद करता है। दूसरे, उद्योग के प्रतिनिधियों, नियोक्ताओं और उनके संघों; ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधियों और ट्रेड यूनियन संघों तथा अन्य प्रमुख सामाजिक कार्यकर्ताओं के साथ आवधिक त्रि-पक्षीय बैठकें व्यक्तिगत तालमेल, सद्भावना और अक्सर पद के लिए सम्मान और विश्वसनीयता बनाने में मदद करती हैं। सुलह की कार्यवाही के दौरान, यह आत्मीयता और आपसी विश्वास सर्वोपरि होता है।

\*\*\*\*\*



## अनौपचारिक रोजगार में श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य सुरक्षा पर अच्छी प्रथाएँ: राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना का मामला अध्ययन

डॉ. रूमा घोष\*

### I. पृष्ठभूमि

देश में कुल कार्यबल का लगभग 93% हिस्सा असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों का है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों के पास दीर्घावधि रोजगार संबंध नहीं है और उनमें से अनेक (52%) स्वरोजगार वाले हैं, इसलिए बीमा/अंशदान पर सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना मुश्किल हो जाता है। इसी वजह से, सरकार सामाजिक सुरक्षा रणनीति का पालन करते हुए अनौपचारिक श्रमिकों के इस विशाल वर्ग, जो एक पारंपरिक सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के दायरे के बाहर है, के लिए कई सामाजिक सुरक्षा उपायों को लागू कर रही है। इस तरह के कर-आधारित सामाजिक सुरक्षा उपायों को दो श्रेणियों (1) पूरी आबादी के लिए सार्वभौमिक कार्यक्रमों जैसे कि सार्वभौमिक स्वास्थ्य कार्यक्रम, सार्वभौमिक शिक्षा कार्यक्रम, और (2) कमजोर आबादी के कुछ समूहों के लिए लक्षित कार्यक्रम में विभाजित किया जा सकता है।

भारत में नागरिकों की सार्वभौमिक स्वास्थ्य सेवा और स्वास्थ्य सुरक्षा एक ऐसा क्षेत्र है जहाँ बहुत कुछ करने की आवश्यकता है। वर्ष 2015-16 के लिए, सरकारी स्वास्थ्य व्यय (जीएचई) 1,61,863 करोड़ रुपये था, जो कुल स्वास्थ्य व्यय का 30.6% एवं सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) का 1.18% है और यह प्रति व्यक्ति 1261 रुपए है। दूसरी ओर, परिवारों का स्वास्थ्य पर स्वयं की जेब से खर्च (ओओपीई) 3,20,211 करोड़ (कुल स्वास्थ्य व्यय का 60.6% एवं जीडीपी का 2.3%) और प्रति व्यक्ति 2,494 रुपए (भारत के राष्ट्रीय स्वास्थ्य लेखा अनुमान, स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय, भारत सरकार 2018) है। यह दुनिया की सबसे ऊँची दरों में से एक है। इस प्रकार, बीमारी भारत में मानव के अभावों के सबसे प्रचलित कारणों में से एक बनी हुई है, जिसके कारण परिवारों को बड़ी मात्रा में स्वास्थ्य पर स्वयं की जेब से खर्च (ओओपीई) करने के लिए मजबूर होना पड़ता है। यह वास्तव में आबादी के बड़े हिस्से के गरीबी रेखा से नीचे खिसकने का एक कारण है। 2011-12 में 5.5 करोड़ व्यक्तियों; जिन्हें लैब टेस्ट, डायग्नोस्टिक्स, डॉक्टर और सर्जन की फीस सहित स्वास्थ्य लागतों ने दरिद्र बना दिया था, में से लगभग 3.8 करोड़ लोगों को दवाओं के लिए ओओपीई ने गरीबी में धकेला।

इस प्रकार स्वास्थ्य सेवा व्यय असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए किसी भी स्वास्थ्य बीमा के अभाव में और उनके एवं उनके परिवार के सदस्यों के द्वारा सामना की जाने वाली बीमारी की लगातार घटनाओं के लिए प्रमुख असुरक्षाओं में से एक बना हुआ है। कई अध्ययनों में स्पष्ट रूप से यह माना गया है कि स्वास्थ्य बीमा गरीब परिवारों को गरीबी में स्वास्थ्य पर खर्च करने के जोखिम, जिससे वे गरीबी में चले जाते हैं, से सुरक्षा प्रदान करने का एक तरीका है। गरीब इसकी लागत, या कथित लाभों की कमी के कारण स्वास्थ्य बीमा लेने में असमर्थ या अनिच्छुक होते हैं। स्वास्थ्य बीमा का प्रबंध करना भी, विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में, मुश्किल है। इसे ध्यान में रखते हुए सरकार ने अतीत में राज्य स्तर या राष्ट्रीय स्तर पर चयनित लाभार्थियों को स्वास्थ्य बीमा कवर प्रदान करने का प्रयास किया था। हालाँकि, इनमें से अधिकांश योजनाएँ अपने इच्छित उद्देश्यों को प्राप्त करने में सक्षम नहीं हो पाई थीं। अक्सर इन योजनाओं के डिजाइन और / या कार्यान्वयन के कुछ मुद्दे उठे थे।

इस पृष्ठभूमि को ध्यान में रखते हुए भारत सरकार ने एक स्वास्थ्य बीमा योजना तैयार करने का निर्णय लिया, जो न केवल पहले की योजनाओं की कमियों को दूर करती है बल्कि उससे भी आगे बढ़कर एक विश्व स्तर का मॉडल प्रदान करती है। मौजूदा और पहले की स्वास्थ्य बीमा योजनाओं की महत्वपूर्ण समीक्षा उनकी अच्छी प्रथाओं से सीखने के साथ-साथ गलतियों से सबक लेने के उद्देश्य से की गई थी। इस सब को ध्यान में रखते हुए और दुनिया में इसी तरह के परिवेश में स्वास्थ्य बीमा के

\* फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान



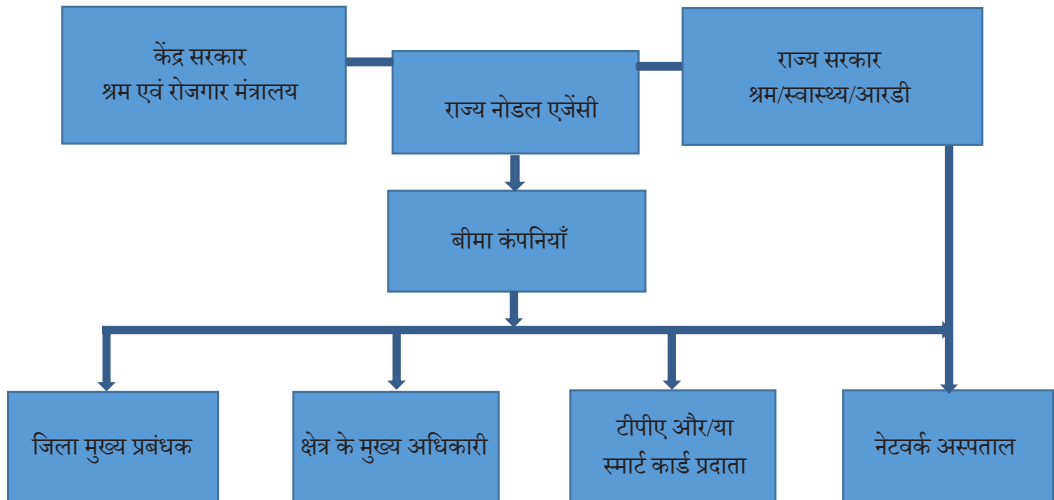
अन्य सफल मॉडलों की समीक्षा करने के बाद गरीबी रेखा से नीचे के लोगों के लिए स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम, राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना (आरएसबीवाई) को 01 अप्रैल 2008 से शुरू किया गया।

## II. आरएसबीवाई योजना

आरएसबीवाई को श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा गरीबी रेखा से नीचे (बीपीएल) के परिवारों के लिए स्वास्थ्य बीमा कवरेज प्रदान करने के लिए शुरू किया गया है। आरएसबीवाई का उद्देश्य बीपीएल परिवारों को स्वास्थ्य संबंधी झटकों, जिनमें अस्पताल में भर्ती होना शामिल है, से उत्पन्न वित्तीय देनदारियों से सुरक्षा प्रदान करना है।

आरएसबीवाई एक मांग-पक्ष वित्तपोषण योजना है जो आंतरिक रोगी उपचार (मुख्य रूप से माध्यमिक देखभाल) के लिए प्रति वर्ष 30,000 रुपये प्रति परिवार के हिसाब से स्वास्थ्य बीमा कवरेज प्रदान करती है। कवरेज के लिए लाभार्थी द्वारा कोई प्रीमियम अंशदान या सह-भुगतान करने की आवश्यकता नहीं होती है, और यह देश भर में योजना द्वारा नेटवर्क किए गए 10,000 से अधिक अस्पतालों में “कैशलेस” है। आरएसबीवाई के लिए केंद्रीय समन्वय और नीति-निर्माण एजेंसी भारत सरकार का श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (एमओएलई) था। एमओएलई ने योजना की संरचना और कार्यान्वयन के निर्णयों में एक प्रमुख भूमिका निभाई, परिचालन प्रक्रियाओं को परिभाषित भी किया और कार्यान्वयन की निगरानी की। इस योजना को राज्य स्तर पर एक विशेष रूप से बनाई गई संस्था, राज्य नोडल एजेंसी, जो राज्य स्तर पर इस योजना के लिए मुख्य पर्यवेक्षी और कार्यान्वयन एजेंसी थी और एमओएलई द्वारा जारी किए गए दिशानिर्देशों के अनुसार बीमा कंपनियों के अनुबंध और निगरानी में शामिल थी, के माध्यम से कार्यान्वित किया गया।

### आरएसबीवाई की संस्थागत संरचना



यह योजना असंगठित क्षेत्र के बीपीएल श्रेणी के श्रमिकों और उनके परिवार के सदस्यों के लिए लागू थी। पहचान के उद्देश्य से लाभार्थियों को स्मार्ट कार्ड जारी किए गए थे। लाभार्थी ऐसे रोगी स्वास्थ्य देखभाल बीमा लाभों के लिए पात्र थे, जिन्हें संबंधित राज्य सरकारों द्वारा लोगों/भौगोलिक क्षेत्र की आवश्यकता के आधार पर डिजाइन किया जाएगा। तथापि लाभ के कुछ सामान्य तत्व थे: असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों और उनके परिवार (पांच सदस्यों का) को कवर किया जाएगा; कुल बीमा राशि 30,000/- रुपए प्रति परिवार प्रति वर्ष एक परिवार फ्लोटर के आधार पर; सभी कवर की गई बीमारियों के लिए नकदीरहित (कैशलेस) उपस्थिति; पहले से मौजूद सभी बीमारियों को कवर किया जाना; परिवहन लागत का प्रावधान 1000 रुपये की कुल सीमा के भीतर (प्रति यात्रा 100 रुपये की अधिकतम सीमा के साथ वास्तविक राशि)।

## आरएसबीवाई - कार्यान्वयन

आरएसबीवाई में जटिल लेकिन अच्छी तरह से परिभाषित प्रक्रियाओं का एक सेट शामिल है। आरएसबीवाई का प्रक्रिया प्रवाह निम्नानुसार है:

- एक बार जब आरएसबीवाई को लागू करने का निर्णय राज्य सरकार द्वारा लिया जाता है, तब एक स्वतंत्र निकाय, राज्य नोडल एजेंसी, की स्थापना की जाती है।
- राज्य नोडल एजेंसी निर्दिष्ट आरएसबीवाई प्रारूप में गरीबी रेखा के नीचे के परिवारों का डेटा एकत्र / तैयार करती है।
- इन आंकड़ों को तैयार करने के बाद खुली बोली प्रक्रिया के माध्यम से एक बीमा कंपनी का चयन किया जाता है।
- बीमाकर्ताओं को राज्य द्वारा गरीबी रेखा से नीचे वाले पात्र परिवारों की इलेक्ट्रॉनिक सूची प्रदान की जाती है। प्रत्येक गाँव के लिए नामांकन अनुसूची, तिथियों के साथ, जिला अधिकारियों की सहायता से बीमा कंपनी द्वारा तैयार की जाती है। प्रत्येक जिले में गरीबी रेखा से नीचे के परिवारों को नामांकित करने के लिए बीमा कंपनी को अधिकतम चार महीने का समय दिया जाता है।
- बीमा कंपनियों को नामांकन से पहले लाभार्थियों तक पहुंचने के लिए मध्यस्थों को नियुक्त करना आवश्यक है। इसके अलावा, नामांकन शिविर आयोजित करने से पहले प्रत्येक गाँव में गरीबी रेखा से नीचे के परिवारों की सूची नामांकन स्टेशन पर और प्रमुख स्थानों पर चिपकाई जाती है। नामांकन शिविर की तारीख और स्थान भी पहले से प्रचारित किए जाते हैं।
- वर्ष में कम से कम एक बार प्रत्येक गाँव में स्थानीय केंद्रों (जैसे पब्लिक स्कूलों) में मोबाइल नामांकन स्टेशन स्थापित किए जाते हैं। ये स्टेशन बीमाकर्ता द्वारा कवर किए गए घर के सदस्यों की बायोमेट्रिक जानकारी (उंगलियों के निशान) और तस्वीरें लेने और फोटो सहित स्मार्ट कार्ड को प्रिंट करने के लिए प्रिंटर के साथ सुसज्जित हैं। सभी नामांकित व्यक्तियों को, जब वे 30 रुपए पंजीकरण शुल्क का भुगतान कर देते हैं, लाभों, नेटवर्क के अस्पताल आदि युक्त एक विवरणिका के साथ स्मार्ट कार्ड प्रदान किया जाता है। आम तौर पर यह प्रक्रिया 10 मिनट से कम समय लेती है।
- जिले के एक सरकारी अधिकारी (क्षेत्र के प्रमुख अधिकारी, एफकेओ) को शिविर में उपस्थित होना आवश्यक है और उसे नामांकन की वैधता को सत्यापित करने के लिए सरकार द्वारा जारी किए गए अपने स्मार्ट कार्ड का प्रयोग करना चाहिए और अपना फिंगरप्रिंट प्रदान करना चाहिए। इस तरह, प्रत्येक नामांकित व्यक्ति को एक विशेष अधिकारी के साथ ट्रैक किया जा सकता है। नामांकन शिविर में क्षेत्र के प्रमुख अधिकारी के अलावा बीमा कंपनी/स्मार्ट कार्ड एजेंसी के प्रतिनिधि मौजूद होते हैं।
- नामांकन शिविर के अंत में बीमाकर्ता द्वारा नामांकित घरों की एक सूची राज्य नोडल एजेंसी को भेजी जाती है। नामांकित घरों की सूची को केंद्रीय रूप से बनाए रखा जाता है।
- नामांकन प्रक्रिया शुरू होने से पहले बीमा कंपनी सार्वजनिक और निजी दोनों तरह के अस्पतालों को सूचीबद्ध करती है। सूची में शामिल प्रत्येक परिवार को विशिष्ट पहचान संख्या के साथ स्मार्ट कार्ड के रूप में अस्पताल प्राधिकार कार्ड (एचएसी) प्रदान किया जाता है।
- स्मार्ट कार्ड प्राप्त करने और बीमा पॉलिसी की शुरुआत होने के बाद प्रत्येक लाभार्थी लाभ पाने के लिए देश भर में किसी भी प्रतिष्ठित अस्पताल में जा सकता/सकती है।

### III. प्रमुख परिणाम

सितंबर 2014 तक राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना (आरएसबीवाई) लगभग 400 रुपए के औसत प्रीमियम पर 3.85 करोड़ कार्डधारकों और 11.25 करोड़ लाभार्थियों की कवरेज के साथ 24 राज्यों में लागू की जा रही थी। देश की गरीबी रेखा के नीचे की आबादी को नकदीरहित चिकित्सा सेवाएं प्रदान करने के लिए निजी स्वास्थ्य बीमा की संरचना का उपयोग करके कार्यक्रम ने पहले ही कुल 25 लाख लाभार्थियों को लगभग 5000 रुपए के दावा भुगतान पर अस्पताल में भर्ती सेवाएं प्रदान की थीं। यह कार्यक्रम हर साल लगभग 22 लाख लोगों, जो आबादी के सबसे कमजोर वर्गों से आते हैं, को उच्च स्वास्थ्य व्यय के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करने में सफल रहा है।

#### आरएसबीवाई की ताकत:

1. महत्वपूर्ण वित्तीय सुरक्षा और स्वयं की जेब से खर्च में कमी: इस योजना के माध्यम से सरकार जरूरतमंद लोगों, जो अन्यथा वहन करने में सक्षम नहीं होंगे, को कैशलेस चिकित्सा सेवाएं प्रदान करने में सक्षम हुई है।
2. क्वालिटी मॉडल: पैकेज की कीमतें तय करके आरएसबीवाई ने मौजूदा स्वास्थ्य सेवा वितरण मॉडल पर एक प्रमुख अवधारणात्मक प्रगति की है। रहने की सांकेतिक अवधि के लिए पैकेज की कीमतों की अवधारणा स्वास्थ्य देखभाल की लागत को पारदर्शी बनाती है और इससे कीमतों पर एक प्राकृतिक रोक लगती है। प्रति उपचार औसत लागत लगभग 4000 रुपए है। प्रति परिवार प्रति वर्ष औसत प्रीमियम 500 रुपए है।
3. रोगी रिकॉर्ड का रखरखाव: 2013 में वीवीजीएनएलआई द्वारा किए गए योजना के मूल्यांकन में पाया गया कि 86% रोगियों को एक डिस्चार्ज सार प्रदान किया गया था। देखभाल की निरंतरता बनाए रखने के लिए उपचार के रिकॉर्ड बहुत महत्वपूर्ण हैं और यह उन सबसे महत्वपूर्ण क्षेत्रों में से एक है जिस पर आज भारत में स्वास्थ्य सेवा में ध्यान देने की आवश्यकता है।

### IV. उपसंहार

#### क. सीखे गए सबक:

आरएसबीवाई ने एक आशाजनक शुरुआत की है, लेकिन विशेष रूप से केंद्रीय स्तर पर और अनुबंधित बीमाकर्ताओं एवं अस्पतालों की बेहतर निगरानी पर ध्यान देने के साथ सभी स्तरों पर इसकी प्रबंधकीय क्षमता को मजबूत करने की आवश्यकता है। इस कार्यक्रम को अपने सेवा प्रदाताओं पर ध्यान केंद्रित करने की आवश्यकता है ताकि उन्हें उत्पादकता, दक्षता, देखभाल की गुणवत्ता और रोगी की संतुष्टि के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सके। इसके अलावा, लाभ पैकेज का पुनर्गठन करने और प्रदाता भुगतान तंत्र में सुधारों को तलाशने एवं सृजित करने की आवश्यकता है।

सफल कवरेज विस्तार के लिए मजबूत नामांकन प्रक्रियाओं और लक्ष्यीकरण तंत्र की आवश्यकता होती है, और भारत के संदर्भ में लक्ष्यीकरण तंत्र स्वास्थ्य कार्यक्रमों के नियंत्रण के बाहर हैं। गैर-गरीबों को शामिल करने के लिए राज्य-जनित बीपीएल सूचियों के विस्तार के साथ विशेष रूप से अनपेक्षित लाभार्थियों को लाभ पहुंचाने के संदर्भ में बीपीएल सूचियों की लक्ष्यीकरण त्रुटियां होने से कम सरकारी संसाधनों के आवंटन के बारे में महत्वपूर्ण इक्विटी प्रश्न उठते हैं। हालाँकि, राष्ट्रीय असंगठित क्षेत्र उद्यम आयोग (एनसीईयूएस 2009) का अनुमान है कि देश की 77 प्रतिशत आबादी गरीब या कमजोर है। इन कमजोर, गैर-गरीब परिवारों में से अधिकांश परिवार अत्यधिक महंगे या चिरकालिक देखभाल की आवश्यकता से संभावित रूप से दरिद्र होंगे। इससे देश के राजकोषीय संसाधनों के तहत बीपीएल आबादी से परे एक व्यापक समूह तक स्वास्थ्य सुरक्षा तंत्र के विस्तार को सही माना जा सकता है। सरल पात्रता आवश्यकताओं, अभिनव आउटरीच तंत्र, और स्मार्ट प्रौद्योगिकियों के उपयोग ने नामांकन की सुविधा प्रदान की है, जिससे योजना लक्षित लाभार्थियों तक बेहतर पहुंच बना सकी है। कार्यक्रम

प्रत्येक गाँव में प्रत्येक परिवार में अधिक सदस्यों (वर्तमान में प्रति परिवार पंजीकृत लगभग तीन सदस्य हैं, जबकि योजना में अधिकतम पाँच सदस्यों का प्रावधान है) और प्रत्येक गाँव में अधिक परिवारों (वर्तमान नामांकन प्रदर्शन से यह संकेत मिलता है कि कवर किए गए जिलों में लगभग आधे पात्र परिवारों का सफलतापूर्वक नामांकन किया गया था) तक पहुँच बनाने के लिए नामांकन बिचौलियों के प्रोत्साहन को नामांकन से जोड़कर अपने नामांकन प्रदर्शन में सुधार कर सकता है। अनेक आउटरीच उपायों के बावजूद कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता और जानकारी का अभाव नामांकन के लिए एक प्रमुख बाधा बना हुआ है, तथा एक और ऐसा क्षेत्र है जहाँ कार्यक्रम उचित कार्रवाई कर सकते हैं। इसके अलावा, निगरानी और मूल्यांकन एक ऐसा क्षेत्र है जिस पर फोकस करने की आवश्यकता है, और एक समान राष्ट्रव्यापी दावा डेटा रिपोर्टिंग एवं विश्लेषण प्रणाली की भी आवश्यकता है।

आंतरिक रोगी सेवा (बड़े पैमाने पर माध्यमिक देखभाल) पर केंद्रित इसके लाभ पैकेज की पिछली आलोचना पर अनुक्रिया करते हुए आरएसबीवाई प्लेटफॉर्म ने गुजरात, ओडिशा, आंध्र प्रदेश और पंजाब में पायलट योजनाओं के साथ बाह्य रोगी देखभाल में विस्तार किया था। इसके अलावा, यह योजना अन्य उपसमूहों, जैसे कि भारत की बड़ी अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में असंगठित श्रमिक, तक पहुंचने की प्रक्रिया में थी।

### ख. संस्तुति:

आरएसबीवाई में आंतरिक रोगी देखभाल और अन्य लाभ पैकेज की इस प्रमुखता के विकास के कई कारक हैं:

सबसे पहले, स्वास्थ्य बीमा क्षेत्र, विशेष रूप से बीमाकर्ता और बीमाकर्ता के नेटवर्क में बड़े निजी अस्पतालों को बीमित व्यक्ति की आंतरिक रोगी देखभाल के लिए काफी अनुभव है।

दूसरा, अस्पताल और बीमाकर्ता आंतरिक रोगी देखभाल के लिए “पैकेज रेट” प्रदाता-भुगतान तंत्र से परिचित थे।

तीसरा, आंतरिक रोगी के दावों के लिए निजी बीमाकर्ताओं और उनके द्वारा नियोजित तीसरे पक्ष के प्रशासकों द्वारा पहले ही पूर्व-प्राधिकार और अन्य नियंत्रण प्रणालियाँ विकसित की गई थीं क्योंकि निजी स्वास्थ्य बीमा उत्पाद मुख्य रूप से आंतरिक रोगी सेवाओं पर केंद्रित थे (और जारी हैं)।

चौथा, सार्वजनिक अस्पतालों द्वारा प्रदान किए जाने पर भी आंतरिक रोगी देखभाल को गरीबों के लिए वित्तीय बोझ के एक प्रमुख कारण के रूप में देखा गया।

पांचवां, राज्य के नीति निर्माताओं, जिन्होंने इन योजनाओं के डिजाइन में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाई, ने निजी क्षेत्र से सर्जिकल और तृतीयक देखभाल सेवाओं की खरीद को सार्वजनिक आपूर्ति, विशेष रूप से सार्वजनिक अस्पताल के बुनियादी ढांचे और विशेषीकृत मानव संसाधनों की सीमाओं के कारण प्राथमिकता दी थी।

छठा, कुछ राज्यों (आंध्र प्रदेश, हिमाचल प्रदेश) ने उच्च लागत स्वास्थ्य देखभाल के लिए राज्यों के मुख्यमंत्रियों द्वारा प्रदान किए गए विवेकाधीन बीमारी अनुदान की प्रणाली की कमियों को दूर करने और इक्विटी का समाधान करने के लिए अपनी तृतीयक केंद्रित स्वास्थ्य बीमा योजनाओं को डिजाइन किया।

अंत में, एंबुलेंस देखभाल (एंबुलेटरी केयर) (जिसको कवर करने के लिए देश का निजी स्वास्थ्य बीमा क्षेत्र अभी भी संघर्ष कर रहा है) के लिए मांग पक्ष वित्तपोषण से संबंधित संभावित नैतिक खतरे के मुद्दे और एंबुलेंस देखभाल सेवाओं की खरीद में सरकार एवं बीमा कंपनियों, दोनों की सापेक्ष अनुभवहीनता ने प्राथमिक देखभाल के लिए व्यापक बीमा कवरेज पेश करने में बड़े पैमाने पर उनकी अनिच्छा में योगदान दिया है। विशेष रूप से, भारत में केवल दो व्यापक स्वास्थ्य बीमा योजनाएं, कर्मचारी राज्य बीमा योजना (ईएसआईएस) और केंद्र सरकार स्वास्थ्य योजना (सीजीएचएस), उपयोग को आंशिक रूप से नियंत्रित करने के लिए और अस्पताल में भर्ती के एक साधन के रूप में मुख्य रूप से कैप्टिव सुविधाओं के माध्यम से एंबुलेंस सेवा प्रदान करती हैं।

## V. निष्कर्ष

निष्कर्षतः, यह दोहराया जाना चाहिए कि भारत में स्वास्थ्य वित्तपोषण का सबसे बड़ा स्रोत परिवारों द्वारा स्वयं की जेब से खर्च (71 प्रतिशत खर्च के स्रोत के रूप में, और 69 प्रतिशत स्वयं की जेब से खर्च के मध्यवर्ती वित्तपोषण के रूप में) करना है। स्वयं की जेब से लगभग सभी खर्च निजी सेवा प्रदाताओं के लिए शुल्क के तौर पर होते हैं, लेकिन कुछ को सार्वजनिक सुविधाओं पर उपयोगकर्ता शुल्क और आकस्मिक खर्च (उदाहरण के लिए गैर-उपलब्ध दवाओं के लिए) के लिए भी खर्च किया जाता है। वित्त की यह पद्धति गरीब परिवारों पर काफी वित्तीय बोझ डालती है, और इसे भारत में मंदी के महत्वपूर्ण कारणों में से एक के रूप में देखा जाता है। देश के अल्प सार्वजनिक स्वास्थ्य व्यय, स्वयं की जेब से खर्च का उच्च अंशदान और परिणामी स्वास्थ्य असुरक्षा गरीबों के लिए स्वास्थ्य सेवाओं के सरकारी वित्तपोषण की मांग के मुख्य कारक रहे हैं।

आरएसबीवाई जैसी सरकारी प्रायोजित स्वास्थ्य बीमा योजनाएं (जीएसएचआईएस) एक अल्प-वित्तपोषित प्रणाली में इन संसाधनों के उपयोग के नियंत्रण, आवंटन और प्रबंधन के लिए डिज़ाइन सुविधाओं और संस्थागत व्यवस्था का एक नया सेट बनाते हुए सरकारी संसाधनों को जुटाने के एक नए रूप में हैं। इस तरह के कार्यक्रमों ने एक मांग-पक्ष तंत्र स्थापित किया है जो स्वास्थ्य के लिए अतिरिक्त सार्वजनिक वित्तपोषण जुटाता है, एक स्पष्ट लाभ पैकेज पेश करता है, कैशलेस देखभाल को शुरू किया (उदाहरण के लिए, लाभार्थियों से कोई प्वाइंट ऑफ-सर्विस या किसी अन्य प्रकार से लागत साझा करने के लिए भुगतान की आवश्यकता नहीं है, और अस्पताल के शुल्क योजनाओं द्वारा सीधे उनके नेटवर्क अस्पतालों के साथ तय किए जाते हैं), सार्वजनिक निजी भागीदारी (बीमाकर्ताओं और प्रदाताओं के साथ) को बढ़ावा दिया और सिद्धांत रूप में बीमा कंपनियों (सरकारी अनुबंधों के लिए) और प्रदाताओं (लाभार्थियों के लिए, जब बीमार हों) के बीच प्रतिस्पर्धा को बढ़ावा दिया।

वर्तमान में भारत सरकार यूनिवर्सल हेल्थ कवरेज (यूएचसी) के विजन को प्राप्त करने के उद्देश्य से प्रधानमंत्री जन आरोग्य योजना - आयुष्मान भारत के रूप में आरएसबीवाई का एक संशोधित मॉडल (4-5 साल के अंतराल के बाद) लाई है, जो कि भारत सरकार की एक प्रमुख योजना है और इसे 2018 में शुरू किया गया था। यह पहल सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) को पूरा करने के लिए डिज़ाइन की गई है और स्वास्थ्य देखभाल प्रदान करने के मामले में इसकी रेखांकित प्रतिबद्धता “किसी को पीछे नहीं रहने देना” है। यह कार्यक्रम स्वास्थ्य सेवा वितरण के क्षेत्रीय और खंडित दृष्टिकोण से व्यापक आवश्यकता-आधारित स्वास्थ्य देखभाल सेवा की ओर बढ़ने का एक प्रयास है। इसका उद्देश्य प्राथमिक, माध्यमिक और तृतीयक स्तर पर स्वास्थ्य सेवा प्रणाली (रोकथाम, संवर्धन और एम्बुलेटरी केयर को कवर करते हुए) का समग्र रूप से समाधान करने के लिए नवाचारी हस्तक्षेप करना है।

\*\*\*\*\*

## व्यावसायिक प्रशिक्षण सुधार परियोजना की अच्छी प्रथाएं एवं इनसे सीखे गए सबक

डॉ. अनूप के. सतपथी\*

### पृष्ठभूमि

विश्व बैंक द्वारा समर्थित व्यावसायिक प्रशिक्षण सुधार परियोजना (वीटीआईपी) देश में 33 राज्यों और केंद्रशासित प्रदेशों<sup>1</sup> को कवर करते हुए एक केंद्रीय प्रायोजित, बहु-राज्य पहल के रूप में जून 2007 में शुरू की गई थी। इस परियोजना का उद्देश्य मांग के अनुसार उत्तरदायी डिजाइन और प्रशिक्षण प्रदान करते हुए व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रणालियों से रोजगार के परिणामों को बढ़ाना है। इस परियोजना का उद्देश्य आर्थिक विकास को बनाए रखने, गरीबी घटाने और प्रशिक्षण के बाद अधिक उत्पादक औपचारिक क्षेत्र की नौकरियों में शामिल होने एवं कार्यस्थल पर औपचारिक सामाजिक सुरक्षा प्रणाली तक पहुंच बनाने में युवाओं की मदद करने के भारत के दीर्घकालिक उद्देश्य में योगदान देना भी था। इस पांच-वर्षीय परियोजना को श्रम और रोजगार मंत्रालय (एमओएलई), भारत सरकार (जीओआई)<sup>2</sup> द्वारा लागू किया गया था। वीटीआईपी के प्रमुख घटक निम्न प्रकार थे:

- उद्योग की सक्रिय भागीदारी के साथ 400 आईटीआई को उन्नत करने के माध्यम से व्यावसायिक प्रशिक्षण की गुणवत्ता और प्रासंगिकता में सुधार करना, प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण को मजबूत करना और प्रदर्शन के लिए राज्यों को प्रोत्साहित करना;
- प्रणालीगत सुधारों एवं नवाचरों को बढ़ावा देना; तथा
- परियोजना प्रबंधन, निगरानी और मूल्यांकन

### परियोजना की प्रमुख कार्यनीति

वीटीआईपी का उद्देश्य निम्नलिखित महत्वपूर्ण कार्यनीति के माध्यम से उपरोक्त उद्देश्यों को प्राप्त करना है:

- उत्कृष्टता केंद्र (सीओई) की स्थापना करके उन ट्रेडों, जिनकी अर्थव्यवस्था में मांग है, में गुणवत्ता प्रशिक्षण प्रदान करने और उन पारंपरिक ट्रेडों<sup>3</sup>, जिनकी स्थानीय उद्योग में मांग है, में प्रशिक्षण को उन्नत बनाने के लिए आईटीआई की क्षमता को मजबूत बनाना तथा अलोकप्रिय ट्रेडों को हटा देना।
- आईटीआई में प्रशिक्षण के सभी पहलुओं में स्थानीय उद्योग की अधिक से अधिक सक्रिय भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए संस्थान प्रबंधन समितियों (आईएमसी) के रूप में सार्वजनिक-निजी भागीदारी बनाने के लिए आईटीआई को

\* फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

<sup>1</sup> कुल परियोजना लागत 359.00 मिलियन अमेरिकी डॉलर थी जिसमें से विश्व बैंक की प्रतिबद्धता 280.00 मिलियन अमेरिकी डॉलर थी।

<sup>2</sup> हालांकि इस परियोजना का कार्यकाल पांच साल का था, इसे कई विस्तार मिले क्योंकि परियोजना की प्रभावशीलता के बाद भी परियोजना सभी राज्यों में पूरी तरह से चालू नहीं थी, हालांकि परियोजना ने गैर-निष्पादित आईटीआई से निपटने के लिए प्रक्रियाएं स्थापित की थीं।

<sup>3</sup> प्रत्येक भाग लेने वाले आईटीआई को अधिकतम 6 ट्रेडों को अपग्रेड करने और एक व्यापार क्षेत्र में सीओई स्थापित करने की अनुमति दी गई थी। सीओई की स्थापना करने वाले आईटीआई को प्रदान की गई अधिकतम धनराशि लगभग 777,000 डॉलर है। एक उन्नत आईटीआई के लिए प्रदान की गई अधिकतम धनराशि लगभग 444,000 डॉलर है। ये धनराशि उपकरणों के आधुनिकीकरण, मौजूदा कार्यशालाओं/प्रयोगशालाओं, मौजूदा भवनों के नवीनीकरण, उन्नत मॉड्यूल और नए शुरू किए गए ट्रेडों/इकाइयों में प्रशिक्षण के लिए प्रशिक्षकों की भर्ती और प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए प्रदान की गई थी।

अधिक स्वायत्तता। आईएमसी को पर्याप्त प्रबंधकीय, प्रशासनिक और वित्तीय स्वायत्तता के साथ सशक्त बनाया गया और प्लेसमेंट के लिए उनकी गुणवत्ता और प्रासंगिकता में सुधार के लिए प्रशिक्षण के सभी पहलुओं पर निर्णय लेने का अधिकार दिया गया।

- विभिन्न राज्यों में चुनिंदा आईटीआई में 10 प्रशिक्षक प्रशिक्षण विंग स्थापित करके और मौजूदा 7 प्रशिक्षक प्रशिक्षण नेटवर्क को मजबूत करके प्रशिक्षकों के लिए प्रशिक्षण के अवसरों में वृद्धि करना, ताकि पूरे नेटवर्क की क्षमता अपनी वर्तमान संख्या 1,100 से 2,000 तक बढ़ जाए।
- मुख्य रूप से छात्रों के रोजगार पर परियोजना के प्रभाव की तुलना करके सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करने वाले 20 प्रोजेक्ट आईटीआई को अधिकतम 2 मिलियन डॉलर के पुरस्कार के साथ व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए अतिरिक्त वित्त के रूप में एक प्रोत्साहन कोष की स्थापना करना।
- प्रणाली के भीतर पाठ्यक्रम विकास, शिक्षण संबंधी मीडिया विकास और प्रशिक्षक प्रशिक्षण में सुधार के लिए केंद्रीय वित्तपोषित संसाधन संस्थानों को मजबूत करना।
- शिल्पकार प्रशिक्षण प्रणाली की समग्र क्षमता को बढ़ाने के लिए सिस्टम विकसित करना, अध्ययन करना और विशेष प्रशिक्षण कार्यान्वित करना।

### परियोजना प्रबंधन और कार्यान्वयन

परियोजना प्रबंधन संरचना में समग्र मार्गदर्शन प्रदान करने और परियोजना कार्यान्वयन की समीक्षा करने के लिए राष्ट्रीय स्तर पर उद्योग से महत्वपूर्ण वरिष्ठ-स्तरीय प्रतिनिधित्व के साथ एक राष्ट्रीय संचालन समिति (एनएससी) शामिल है, जबकि रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशक (डीजीई एंड टी) के कार्यालय के तहत स्थापित राष्ट्रीय परियोजना कार्यान्वयन इकाई (एनपीआईयू) परियोजना के समग्र प्रबंधन और कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार है। इसी प्रकार की संरचना राज्य स्तर पर बनाई जाती है जिसमें राज्य संचालन समिति (एसएससी) सर्वोच्च सलाहकार निकाय है और कार्यान्वयन इकाई के रूप में राज्य परियोजना कार्यान्वयन इकाई (एसपीआईयू) है। सरकार और उद्योगों से प्रतिनिधित्व के साथ औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान (आईटीआई) स्तर पर एक संस्थान प्रबंधन समिति (आईएमसी) का गठन किया जाता है, जबकि आईटीआई के प्रधानाचार्य परियोजना के प्रबंधन के लिए जिम्मेदार होते हैं। सारांशतः, परियोजना में सरकार, व्यक्तिगत संस्थानों और महत्वपूर्ण उद्योग साझेदारों के दो स्तर शामिल हैं और प्रबंधन संरचना को इस तरह से विकसित किया गया है जिससे कि परियोजना को कुशलतापूर्वक और प्रभावी ढंग से प्रबंधित किया जा सके।

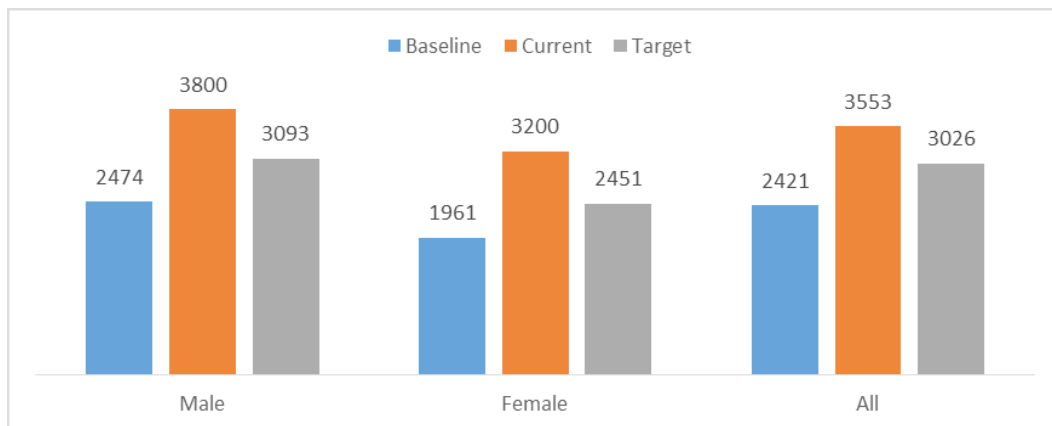
### प्रमुख परिणाम

- परियोजना लागू होने से छात्रों का पास प्रतिशत आधारभूत अवधि (जनवरी 2007) में 61% (पु.: 61.5% और म.: 74.2%) से बढ़कर वर्तमान में (अक्टूबर 2017) से 80% (पु.: 80% और म.: 78%) हो गया। हासिल की गई पास प्रतिशत की दर परियोजना की लक्षित लक्ष्य दर (73%) से अधिक है।
- परियोजना ने प्लेसमेंट के संदर्भ में आईटीआई स्नातकों के श्रम बाजार परिणामों को बढ़ाने में मदद की। आधारभूत अवधि के दौरान प्लेसमेंट दर 32% (पु.: 33.4% और म.: 18.7%) थी। अंतिम मूल्यांकन द्वारा रिपोर्ट की गई प्लेसमेंट दरें उन्नत किए गए ट्रेडों के मामले में 53% और सीओई ट्रेडों के मामले में 47% तक बढ़ गई हैं। इसके अलावा उन्नत ट्रेडों के 6% स्नातकों और सीओई ट्रेडों के 5% स्नातकों ने अपना खुद का व्यवसाय शुरू किया है। हालांकि महिलाओं के पास प्रतिशत की दर पुरुषों की तुलना में अधिक थी, लेकिन महिलाओं का एक महत्वपूर्ण हिस्सा व्यक्तिगत कारणों से श्रम बाजार में शामिल नहीं हुआ, जिसके कारण महिला प्रशिक्षुओं के बीच प्लेसमेंट दर 38% ही रही। बहरहाल, प्लेसमेंट के संबंध में हासिल की गई दर, महिला प्रशिक्षुओं को छोड़कर, पुनः परियोजना लक्ष्य से अधिक है।
- परियोजना आईटीआई से उत्तीर्ण नियोजित व्यक्तियों की वास्तविक मासिक आय भी आधारभूत अवधि की तुलना में 1.46 गुना बढ़ी। पुरुषों की वास्तविक मासिक आय में 1.53 गुना बढ़ोतरी की तुलना में महिलाओं की वास्तविक



मासिक आय 1.63 गुना बढ़ी। पुरुषों और महिलाओं, दोनों की वास्तविक मासिक आय में बढ़ोतरी परियोजना के तहत निर्धारित लक्ष्य से अधिक रही (चित्र)।

**चित्र : प्रशिक्षण पूरा होने के एक वर्ष बाद मापी गई परियोजना आईटीआई से उत्तीर्ण नियोजित व्यक्तियों की वास्तविक मासिक आय**



नोट : आधारभूत अवधि : जनवरी 2007, वर्तमान: 30 जून 2015

Source: <http://projects.worldbank.org/P099047/india-vocational-training-improvement-project?lang=en&tab=results>

- बेहतर प्रदर्शन और श्रम बाजार परिणामों के अलावा वीटीआईपी ने प्रशिक्षण बुनियादी ढांचे (उपकरण, कार्यशालाओं, प्रयोगशालाओं और भवनों) को विश्व स्तरीय मानकों तक विकसित करने के मामले में परियोजना आईटीआई को भी मजबूत बनाया है और उनकी प्रशिक्षण क्षमता को भी बढ़ाया। इसके साथ ही, इसने विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षणों के माध्यम से अपने ज्ञान में सुधार करने में प्रशिक्षकों / अनुदेशकों की काफी मदद की। 15,000 के लक्ष्य की तुलना में अक्टूबर 2016 तक लगभग 19,404 प्रशिक्षकों को प्रशिक्षित किया गया था। प्रशिक्षकों के लगभग 80% रिक्त पद भी परियोजना अवधि के दौरान भरे गए, जो कि काफी लंबे समय से खाली पड़े थे। परियोजना ने दूरस्थ शिक्षा नेटवर्क में उपयोग के लिए 80 नए बुनियादी और पुनश्चर्या (रिफ्रेशर) मॉड्यूल भी विकसित किए। इस परियोजना ने आईटीआई में प्रशिक्षकों के 3 प्रशिक्षण विंग की स्थापना में भी मदद की और कौशल विकास के क्षेत्र में शिक्षकों के लिए एक सतत व्यावसायिक शिक्षा प्रणाली के संस्थानीकरण की दिशा में भी मजबूत और निश्चित कदम उठाए।
- वीटीआईपी ने प्रशिक्षण के सभी क्षेत्रों - प्रबंधकीय, तकनीकी और संसाधनों का समर्थन, में उद्योग की भागीदारी की वकालत करके भारत के व्यावसायिक प्रशिक्षण क्षेत्र में सुधार की शुरुआत की ताकि प्रशिक्षण की श्रम बाजार प्रासंगिकता कई गुना बढ़ जाए और परियोजना अवधि के दौरान एवं परियोजना बंद होने के दौरान भी उद्योग गतिविधियों के माध्यम से परियोजना गतिविधियां जारी रहें। अंतिम अनुरेखक अध्ययन इस तथ्य की पुष्टि करता है कि आईएमसी के गठन के माध्यम से उद्योग के साथ साझेदारी को बढ़ावा देने के प्रयोग ने कुछ विशेष क्षेत्रों, जहां उद्योग की पर्याप्त उपस्थिति है, में बहुत अच्छी तरह से काम किया है। अंतिम रिपोर्ट बताती है कि चयनित आईटीआई के केवल 53% में आईएमसी का गठन किया गया है। हालांकि, उनमें से कई आईटीआई को इनपुट प्रदान करने के मामले में सक्रिय नहीं हैं। लेकिन सकल स्तर पर, परियोजना को और आगे बढ़ाने की आवश्यकता है ताकि भविष्य में बेहतर परिणाम प्राप्त करने के लिए उठाए गए प्रयासों को पर्याप्त रूप से सुदृढ़ किया जा सके।
- वीटीआईपी की अनूठी नवीनताओं में से एक आईटीआई के श्रम बाजार के प्रदर्शन में सुधार के लिए प्रशिक्षण, परामर्श और प्लेसमेंट सेल का प्रावधान करना था। लगभग 67% आईटीआई में टीसीपीसी सेल और अधिकारी पाए गए। हालांकि, अधिकारियों को कई जिम्मेदारियाँ दी गई थीं और इसलिए, जैसा कि छात्रों ने बताया, उनकी सेवाओं में भारी अंतर पाया गया था।



## सीखे गए सबक

वीटीआईपी से सीखा गया एक प्रमुख सबक यह था कि कौशल आपूर्ति को बाजार की मांग के अनुसार समायोजित किया जा सकता है, गुणवत्ता कौशल प्रदान किया जा सकता है, प्रशिक्षुओं के श्रम बाजार परिणामों में सुधार किया जा सकता है और सक्रिय उद्योग की भागीदारी के माध्यम से कौशल प्रशिक्षण कार्यक्रम को लंबे समय तक कुशलतापूर्वक एवं प्रभावी ढंग से बनाए रखा जा सकता है। बेहतर प्रदर्शन करने वाले राज्यों में, आईएमसी छात्रों की नियुक्ति, प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण, अतिथि संकाय प्रदान करने और मशीनों और उपकरणों पर आईटीआई को सलाह देने में सक्रिय रूप से शामिल थे। हालाँकि, जिन राज्यों में उद्योग की भागीदारी की कमी थी या आईएमसी सक्रिय और कार्यात्मक नहीं थे, कार्यक्रम ने अपने घोषित उद्देश्य को पूरा नहीं किया।

परियोजना की प्रबंधन प्रक्रियाओं और स्थिरता की दक्षता एवं प्रभावशीलता राज्य के समग्र मैक्रो-पर्यावरण पर निर्भर करती है। गुजरात और महाराष्ट्र जैसे राज्यों, जहाँ पहले से ही अधिक प्रगतिशील प्रथाएँ हैं (जैसे कि केंद्र प्रायोजित योजनाओं के लिए मानक मानदंड, ऑनलाइन रिपोर्टिंग, आधिकारिक संचार में ईमेल का उपयोग, व्यापार में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाना, नीति निर्माण में उद्योग संघों की भागीदारी आदि), ने वीटीआईपी के लिए अनुकूल माहौल बनाया। यह भी प्रतीत होता है कि ऐसे राज्यों ने राज्य के वित्तपोषण के माध्यम से परियोजना के परिणामों की निरंतरता के लिए एक सक्रिय रुख अपनाया है।

परियोजना प्रबंधन संरचना की प्रभावशीलता, विभिन्न स्तरों पर उनके पर्याप्त कामकाज और सक्रिय नेतृत्व प्रबंधन के प्रमुख मुद्दों को हल करने में मदद करते हैं और परियोजना के कार्यान्वयन की गति और परियोजना के परिणाम प्रदान करने के लिए आवश्यक गति प्रदान करते हैं। उन राज्यों में जहाँ परियोजना ने बेहतर प्रदर्शन किया है, राज्य परियोजना निदेशक ने कार्यक्रम को एक दिशा प्रदान करने में एक सूत्रधार की भूमिका निभाई और समय पर मंजूरी, समीक्षा बैठकें आयोजित करने एवं बाधाओं को दूर करने के मामले में वह निपुण रहा है। इनको संबोधित करने में नेतृत्व द्वारा निभाई गई भूमिका एक सक्षम वातावरण प्रदान करती है या यथास्थिति का निर्माण करती है, जो आईटीआई स्तर तक एक दूरगामी प्रभाव डालता है। जिन राज्यों ने वीटीआईपी के तहत खराब प्रदर्शन किया था, वहाँ इसके कारणों में बड़े पैमाने पर परियोजना प्रबंधन संरचना का पालन न करना, नेतृत्व का अभाव, कर्मचारियों की कमी और वीटीआईपी प्रबंधन के कर्मचारियों के मध्य क्षमता की कमी थी।

## अनुशंसाएँ

- परियोजना के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए सक्रिय नेतृत्व और पर्याप्त मानव संसाधन महत्वपूर्ण हैं। यह अनुशंसा की जाती है कि एनएससी और एनपीआईयू परियोजना में राज्य के नेतृत्व की अधिक भागीदारी पर ध्यान केंद्रित करें। साथ ही, प्रबंधन संरचना का पालन परियोजना के दिशानिर्देशों के अनुसार करने के लिए राज्यों को प्रेरित करने के प्रयास किए जाने चाहिए। इसके अलावा, योजना और निगरानी जैसे प्रबंधन कार्यों पर प्रशिक्षण प्रदान करके एसपीआईयू की क्षमता को बढ़ाना महत्वपूर्ण है।
- वीटीआईपी के तहत उन्नत की गई प्रथाओं के संस्थानीकरण के लिए सभी स्तरों (एनपीआईयू, एसपीआईयू और आईटीआई) में कर्मचारियों के क्षमता निर्माण पर अधिक ध्यान केंद्रित किया जाना चाहिए। क्षमता मूल्यांकन की प्रक्रिया को विकेंद्रीकृत किया जाना चाहिए, जिसमें विभिन्न कार्यकर्ता अच्छी गुणवत्ता वाले प्रशिक्षण के विकल्पों की टोकरी से अपनी स्वयं की प्रशिक्षण आवश्यकताओं की पहचान करते हैं। निगरानी, अनुसंधान और नवाचार जैसे पहलुओं पर क्षमता विकास के लिए विकल्पों की इस टोकरी को तेजी से प्रशिक्षण की जरूरत के मूल्यांकन के माध्यम से विकसित किया जा सकता है।
- संस्थान प्रबंधन समितियों को उनके उद्देश्यों, भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को परिभाषित करके और उनके कामकाज को सुविधाजनक बनाने के द्वारा मजबूत करना: आईएमसी संरचना को इसके गठन, इसकी भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के साथ-साथ शक्तियों के प्रत्यायोजन के लिए दिशानिर्देश विकसित करके मजबूत किया जाना

चाहिए। एनपीआईयू, आईएमसी सदस्यों और प्रधानाचार्यों के लिए एक अभिविन्यास टूलकिट तैयार करने पर विचार कर सकता है।

- उन क्षेत्रों, जहाँ उद्योग की उपस्थिति सीमित है, में उद्योग के साथ जुड़ने के लिए वैकल्पिक तरीके खोजना: चूंकि उद्योग की भागीदारी सफलता और स्थिरता के लिए महत्वपूर्ण है, इसलिए उद्योग की सीमित उपस्थिति के मामलों में उद्योग संघों, सैक्टर कौशल परिषदों और इस तरह के अन्य संस्थानों को शामिल करने की संभावनाओं का पता लगाने की आवश्यकता है।
- प्रक्रिया के साथ-साथ परिणाम संकेतकों पर ध्यान देने के साथ परियोजना की प्रगति की नियमित निगरानी: वर्तमान निगरानी तंत्र मोटे तौर पर प्रक्रिया संकेतकों की निगरानी पर केंद्रित है। छात्रों की नियुक्ति, प्रशिक्षकों की क्षमता, छात्रों की उत्तीर्णता, लड़कियों के नामांकन आदि के संदर्भ में परिणाम संकेतकों को शामिल करने के लिए निगरानी ढांचे को संशोधित किया जाना चाहिए।
- विभिन्न राज्यों से विशेष रूप से परियोजना घटकों और प्रणालीगत सुधारों की स्थिरता से संबंधित अच्छी प्रथाओं का दस्तावेजीकरण, प्रदर्शन और वकालत करना। परियोजना के परिणाम बताते हैं कि कुछ राज्यों ने परियोजना को मजबूत करने के लिए सक्रिय कदम उठाए हैं। इससे, विशेष रूप से निगरानी, आईएमसी के कामकाज और अनुबंध प्रशिक्षकों के चयन, टीसीपीओ के कामकाज और इक्विटी एश्योरेंस प्लान से संबंधित प्रणालियों और प्रक्रियाओं की दक्षता और प्रभावशीलता में सुधार करने में मदद मिली है। अन्य राज्यों के बीच इस तरह की अच्छी प्रथाओं की प्रतिकृति को सुगम बनाने के लिए एक दस्तावेज तैयार करना और एक तंत्र विकसित करना उपयोगी होगा।
- दीर्घकालिक तकनीकी प्रशिक्षण में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाना और सामाजिक सुरक्षा प्रावधानों युक्त बेहतर भुगतान वाली नौकरी पाने के लिए अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के श्रमिकों को प्रशिक्षित करने और उनकी मदद करने के लिए आईटीआई की बेहतर क्षमता का विस्तार करना।

छात्राओं के लिए 30% आरक्षण के बावजूद भारत में आईटीआई के प्रशिक्षुओं में 10% भी छात्राएँ नहीं हैं। राज्य-वार भिन्नताएँ भी बहुत हैं। हालाँकि कुछ राज्यों में आईटीआई में छात्राओं का नामांकन 50% तक है, जबकि कुछ राज्यों में यह मात्र 2% के बराबर है। यह मुख्य रूप से इस तथ्य के कारण है कि जिन ट्रेडों को पढ़ाया जाता है उनमें से अधिकांश इंजीनियरिंग ट्रेड हैं और इसलिए महिलाओं के प्रति पक्षपाती हैं। इसलिए आईटीआई में पढ़ाए जाने वाले कार्यक्रमों, जो अच्छे श्रम बाजार परिणामों के साथ युवा महिलाओं को अधिक आकर्षक लगें, की श्रेणी को व्यापक बनाने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए। इसके अलावा, आईटीआई को अपनी उन्नत प्रशिक्षण क्षमता का उपयोग करके अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के श्रमिकों और बेरोजगार युवाओं के लिए मांग-आधारित अल्पकालिक कौशल प्रशिक्षण भी उपलब्ध कराने चाहिए।

निष्कर्षतः, वीटीआईपी परियोजना उद्योग की उभरती जरूरतों के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण को अधिक उत्तरदायी बनाने और अन्य बातों के अलावा अच्छी गुणवत्ता वाले उपकरण, संकाय और पाठ्यक्रम डिजाइन की उपलब्धता के संबंध में कुछ कठिनाइयों को पूरा करने के लिए एक अग्रदूत रही है। देश में आईटीआई के माध्यम से पेश व्यावसायिक प्रशिक्षण परियोजना के लिए लागू प्रबंधन मॉडल में कई फायदे हैं जो अन्य संस्थानों और इलाकों में दोहराए जा सकते हैं। अभी भी कई तरह की चुनौतियाँ हैं जिन्हें दूर किया जा सकता है, लेकिन लगता है कि परिवर्तन की जड़ता कमजोर पड़ गई है। कुल मिलाकर, देश के दृष्टिकोण से नियोजनीयता और रोजगार को बढ़ावा दे करके, श्रमिकों की आय अर्जन क्षमता में सुधार करके वीटीआईपी ने एक सक्रिय श्रम बाजार नीति के रूप में श्रम बाजार में दक्षता लाने में बड़ी भूमिका निभाई है और यह श्रमिकों को औपचारिक सामाजिक सुरक्षा के दायरे में लाया है।

## मातृत्व सुरक्षा: एक मामला अध्ययन

डॉ. शशि बाला\*

### प्रारंभिक

मातृत्व सुरक्षा को महिला अधिकारों और लैंगिक समानता के लिए एक आवश्यक पूर्वापेक्षा के रूप में जाना जाता है। मातृत्व सुरक्षा का अधिकार अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार दस्तावेजों, उदाहरण के लिए: आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय करार, 1966; अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों (संख्या 3, संख्या 102, संख्या 103, और संख्या 183) और कई देशों के राष्ट्रीय विधानों में निहित है। 1975 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) ने यह विश्वास व्यक्त करते हुए कि महिलाओं के लिए अवसरों की समानता और समान व्यवहार के लिए भेदभाव के एक स्रोत के तौर पर मातृत्व को न लिया जाना तथा गर्भावस्था एवं मातृत्व के दौरान रोजगार की सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है, महिला श्रमिकों के लिए अवसर की समानता पर घोषणा को अपनाया।

### प्रस्तुतवाना एवं पृष्ठभूमि

भारत में, संविधान के अनुच्छेद 42 में यह निर्देश है कि राज्य कार्य की न्यायसंगत और मानवीय स्थितियों को हासिल करने और मातृत्व लाभ के लिए प्रावधान करेगा। भारत सरकार ने प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 को अधिनियमित किया जिसका विस्तार पूरे भारतीय संघ में है और यह हर कारखाने, खदान, वृक्षारोपण एवं सर्कस उद्योग और ऐसे अन्य सरकारी प्रतिष्ठानों, सिवाय उन प्रतिष्ठानों के जो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के प्रावधानों के तहत कवर किए जाते हैं, पर लागू होता है। हालांकि, राज्य सरकारों को केंद्र सरकार के पूर्व अनुमोदन के अधीन अधिनियम के प्रावधानों का विस्तार किसी अन्य प्रतिष्ठान तक करने के अधिकार दिए गए हैं। यह अधिनियम उन दुकानों और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों, जिनमें पूर्ववर्ती 12 महीनों के किसी भी दिन 10 या अधिक लोगों को नियुक्त किया गया हो, और ऐसे प्रतिष्ठानों, जिनमें लोगों को घुड़सवारी, कलाबाजी और अन्य करतबों के प्रदर्शन के लिए नियुक्त किया जाता है, पर भी लागू होता है। इस अधिनियम के तहत मातृत्व लाभ पाने की हकदार प्रत्येक महिला को उस कारखाना या अन्य प्रतिष्ठान, जहाँ वह कार्यरत है, में कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 लागू होने पर भी मातृत्व लाभ मिलेगा। ऐसी किसी महिला कर्मचारी, जिसे कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के तहत कवरेज प्राप्त नहीं है, के लिए प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम के तहत कवरेज के लिए कोई वेतन सीमा निर्धारित नहीं है। प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 को हाल ही में प्रसूति प्रसुविधा (संशोधन) अधिनियम, 2017 के द्वारा संशोधित किया गया था। यह संशोधन 01 अप्रैल 2017 से प्रभावी हो गया था। हालांकि, क्रेच सुविधा संबंधी प्रावधान (धारा 11 ए) 01 जुलाई 2017 से प्रभावी हुआ। इस कानून में किए गए प्रमुख संशोधन निम्न प्रकार हैं:

- अवकाश की अवधि में वृद्धि: प्रसूति प्रसुविधा (संशोधन) अधिनियम, 2017 ने दो जीवित बच्चों के लिए सवेतन मातृत्व अवकाश की अवधि 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दी है। प्रसूति प्रसुविधा (संशोधन) अधिनियम, 2017 के तहत यह लाभ महिलाओं द्वारा प्रसव की अपेक्षित तारीख से पहले अधिकतम 8 सप्ताह तक की अवधि के लिए लिया जा सकता है और शेष अवधि को प्रसव के बाद लिया जा सकता है। उन गर्भवती महिलाओं, जिनके दो जीवित बच्चे हैं, के लिए मातृत्व अवकाश की अवधि 12 सप्ताह (यानी 6 सप्ताह प्रसव की अपेक्षित तारीख से पहले और 6 सप्ताह प्रसव की अपेक्षित तारीख के बाद) होगी।
- दत्तक और कमीशन माताओं के लिए मातृत्व अवकाश: प्रसूति प्रसुविधा (संशोधन) अधिनियम 2017, गोद लेने वाली माताओं के साथ-साथ कमीशन माताओं के लिए कुछ लाभ प्रदान करता है और यह प्रावधान करता है कि बच्चा गोद लेने वाली प्रत्येक महिला दत्तक ग्रहण की तारीख से 12 सप्ताह के मातृत्व अवकाश की हकदार होगी।

\* फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

- घर से काम करने का विकल्प: प्रसूति प्रसुविधा (संशोधन) अधिनियम 2017 में महिलाओं के लिए “घर से काम करने” से संबंधित एक सक्षम प्रावधान शुरू किया गया है, जिसका प्रयोग 26 सप्ताह की छुट्टी की अवधि समाप्त होने के बाद किया जा सकता है। कार्य की प्रकृति के आधार पर महिला कर्मचारी इस लाभ को नियोक्ता के साथ पारस्परिक रूप से सहमत शर्तों पर प्राप्त कर सकती हैं।
- क्रेच सुविधा: प्रसूति प्रसुविधा (संशोधन) अधिनियम 2017 के अनुसार 50 या अधिक कर्मचारियों को नियुक्त करने वाले हर प्रतिष्ठान के लिए क्रेच सुविधा प्रदान करना अनिवार्य होगा। महिला कर्मचारियों को दिन में 4 बार क्रेच जाने की अनुमति होगी।

प्रसूति प्रसुविधा (संशोधन) अधिनियम 2017 के अनुसार नियोक्ताओं के लिए यह अनिवार्य होगा कि वे उपलब्ध मातृत्व लाभ के बारे में महिलाओं को उनकी नियुक्ति के समय शिक्षित करें।

### कार्यप्रणाली

श्रम बाजार में महिलाओं की भागीदारी को सार्थक रूप से प्रभावित करने वाले इस महत्वपूर्ण सरोकार को समझना आवश्यक है। इन मामलों को जनवरी-फरवरी 2020 के दौरान गहन भागीदारी दृष्टिकोण के माध्यम से एकत्र किए गए मामला अध्ययनों के माध्यम से समझने का प्रयास किया गया है। यह बहुत चिंता का विषय है कि नियोक्ता मातृत्व अवकाश प्रदान करने से होने वाले फायदे की पहचान करने में असमर्थ हैं जिसके परिणामस्वरूप, जैसा कि इस विषय और वर्णित मामलों पर पिछले शोध के माध्यम से विश्लेषण में पाया गया है, मातृत्व अवकाश के बाद महिलाओं की भागीदारी घट जाती है।

### मामला : एक

जब हमने मालिनी (काल्पनिक नाम), जो एक सॉफ्टवेयर कंपनी में काम करती है, से प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम के बारे में जानना चाहा तो उसने हमें अपना अनुभव बताया। उसने बताया कि उसके संगठन द्वारा महिला कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश प्रदान किया जाता है। उसने खुद मातृत्व अवकाश के लिए आवेदन किया है और अगले महीने से छुट्टी पर जा रही है। उसके संगठन में बहुत मानवीय और संवेदनशील मानव संसाधन विभाग है। इसके बावजूद, उसकी टीम में उसके सहकर्मी उसे असुरक्षित महसूस कराते हैं और भ्रामक भेदभाव दिखाते हैं। उन्हें लगता है कि किसी महिला को छह महीने की छुट्टी देने से काम में बाधा आएगी और उनके काम का बोझ बढ़ेगा क्योंकि आईटी कंपनी में प्रोजेक्ट आधारित काम होता है और यह समयबद्ध होता है। उसके संगठन में शिशु की देखभाल करने और घर से काम करने के लिए मातृत्व अवकाश के बाद एक साल तक घर से काम करने का प्रावधान है, लेकिन उसके संगठन में उन महिलाओं, जिन्होंने पहले ही इस छुट्टी का लाभ उठाया है, ने बताया कि घर से काम करना बहुत थकानेवला है। दिन के अंत में वे बहुत थक जाती हैं क्योंकि भारतीय घर में उन्हें छुट्टी पर माना जाता है। उसकी सामाजिक प्राथमिकता घर के कामों को देखना है और वह घर से काम करने के लिए अपने नियोक्ता द्वारा दिए गए विकल्प में पक्षपात का अनुभव करती है। इसलिए, वह उसके संगठन में उपलब्ध उत्कृष्ट क्रेच सुविधा का लाभ उठाने पर विचार कर रही है क्योंकि अधिकांश महिलाओं ने बताया कि जब वे काम पर वापस आती हैं तो उन्हें अन्य प्रशासनिक कार्यों में एक कामचलाऊ व्यवस्था में रखा गया क्योंकि वे जिस परियोजना में नियुक्त हुई थीं वह या तो पूरी हो गई थी या पूरी होने को थी। इसने विषय में तकनीकी विशेषज्ञ के रूप में उनके करियर को प्रभावित किया। यद्यपि उनके संगठन में प्रशिक्षण की सुविधा है, लेकिन यह केवल कुछ विशेष उम्मीदवारों तक ही सीमित है जिसे संगठन के एचआरडी द्वारा संगठन की भविष्य की आवश्यकताओं के आधार पर तय किया जाता है। उसने कल्याणकारी कानून के इस अद्भुत भाग में संशोधन करने के लिए भारत सरकार को धन्यवाद दिया, “क्योंकि लंबे समय के बाद कम से कम छह महीने के लिए ‘स्तनपान’ के प्रति जागरूकता को बल मिलेगा जो नवजात शिशु के स्वस्थ विकास के साथ-साथ भावनात्मक रूप से गर्भवती महिलाओं के शारीरिक स्वास्थ्य-लाभ के लिए आवश्यक है।”

## मामला : दो

ममता (काल्पनिक नाम) ने अपनी कहानी सुनाई कि उसने 20 साल की कम उम्र में एक प्रतिष्ठित होटल में काम करना शुरू कर दिया था। उसका करियर लगभग पाँच वर्षों से सुचारू रूप से चल रहा था। वह सिर्फ 25 साल की थीं, जब उसे अपना काम मातृत्व के कारण मजबूरन छोड़ना पड़ा। वह खुश थी कि उसने स्वस्थ जुड़वाँ बच्चियों को जन्म दिया है। लगभग पाँच वर्षों तक उसने अपने करियर के बारे में एक बार भी नहीं सोचा क्योंकि वह अपनी जुड़वा बच्चियों की देखभाल करने में तल्लीन थी। उसके ससुराल वालों को उम्मीद थी कि वह घर पर रहकर अपने बच्चों का ख्याल रखेगी और घर के कामों में हाथ बंटाएगी। उसने कहा “समय बहुत तेजी चल रहा था जब अपनी जुड़वा बच्चियों और एक बच्चे, जिसे उसने दो वर्ष के अंतराल पर जन्म दिया था, की परवरिश कर रही थी।” जब उसके बच्चों ने स्कूल जाने की उम्र में प्रवेश किया, तो उसने महसूस किया कि संविदात्मक नौकरी के कारण उसके पति अच्छे स्कूल में उनकी फीस देने में सक्षम नहीं थे, अतः वह अपने बच्चों की शिक्षा के लिए फिर से काम करना चाहती थीं। उसके करियर में पांच साल का अंतर आ गया था। उसने अपने बॉस को फोन किया लेकिन उसे पता चला कि वह किसी अन्य होटल में जाने की योजना बना रहा है और उसने उसे अस्थायी जॉब ढूँढने की सलाह दी जिससे उसे अपने बच्चों और परिवार की जिम्मेदारियों का ध्यान रखने में मदद मिलेगी। इन सात वर्षों के दौरान उसने जो एकमात्र अच्छा काम किया, वह था अपने माता-पिता की सलाह पर ‘इग्नू’ से दूरस्थ शिक्षा के माध्यम से अपनी शिक्षा जारी रखना। इससे, कई कठिनाइयों के बाद उसे एक स्कूल के स्वागत कक्ष में नौकरी, जो प्रकृति में संविदात्मक है, पाने में मदद मिली। वह खुश है कि वह फिर से काम करने में सक्षम है, लेकिन उसने कहा कि वर्तमान वेतन जो उसे मिल रहा है वह उसकी स्नातकोत्तर की शैक्षिक स्थिति की तुलना में बहुत कम है। वह खुद को बाजार में बनाए रखने के लिए अतिरिक्त कार्य समय के साथ कम वेतन पर काम करती है। इससे उसकी वैवाहिक स्थिति पर भी नकारात्मक प्रभाव पड़ा है और वह अपने पति एवं ससुराल वालों के साथ नहीं रह रही है। वर्तमान में, वह अपने बूढ़े माता-पिता के साथ रह रही है। जब वह काम पर जाती है तो वे (माता-पिता) उसके तीसरे बच्चे के साथ ही स्कूल जाने वाली बच्चियों की देखभाल करते हैं। उसके बच्चे शिक्षा का अधिकार अधिनियम, 2009 के तहत भारत सरकार की आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग योजना के तहत प्रवेश पाकर एक प्रतिष्ठित स्कूल में पढ़ रहे हैं। वह चिंतित है कि यह योजना मिडिल स्कूल तक सीमित है और साथ ही वह वर्तमान नौकरी जारी रखने के लिए आशान्वित है जब तक कि उसे कोई स्थायी नौकरी नहीं मिल जाती।

## परिणाम

उपर्युक्त मामलों से यह पता चलता है कि पर्याप्त मातृत्व सुरक्षा के अभाव और गैर-सहायक वातावरण में महिलाओं की भेद्यता उच्च स्तर तक बढ़ जाती है। मातृत्व सुरक्षा एक महत्वपूर्ण हस्तक्षेप है जो महिलाओं के प्रजनन अधिकारों को मान्यता देता है। यह महिलाओं के लिए समान अवसर को बढ़ावा देने और उसकी भेद्यता को कम करने में एक महत्वपूर्ण दस्तावेज़ है। समाज महिलाओं से यह अपेक्षा करता है कि वे बच्चों की देखभाल करें, ऐसा न करने पर यह महिलाओं की निंदा करने में संकोच नहीं करता है।

## सारांश और मूल्यांकन

महिलाओं को अपने मातृत्व के दौरान कई कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है, जो निम्न प्रकार हैं:

- वेतन में कमी और कठोर सामाजिक मानदंड - जब कोई महिला मातृत्व के उपरांत श्रम बाजार में वापस आती है, तो वह कम मजदूरी पर काम करती है जो अक्सर प्रकृति में अस्थायी होती है। उसके सामने यह दुविधा होती है कि उसे अपने बच्चों की देखभाल करने में सक्षम नहीं होने का दोष उसके परिवार के सदस्यों (अक्सर - ससुराल वालों) द्वारा दिया जाता है, जो इस कठिन दौर में भी उसका समर्थन नहीं करते हैं, जैसा कि भारत में पारंपरिक रूप से बच्चे पैदा करने और पालन-पोषण के खर्च का वहन अक्सर महिलाओं के माता-पिता द्वारा किया जाता है (उसकी शिक्षा में भारी निवेश के बावजूद, जिसे वे केवल संकटों के समय में स्थायी रोजगार के लिए मानते हैं)। वे यह पसंद नहीं करते हैं कि कोई महिला काम करे। उसकी परवरिश चार दीवारों के भीतर होती है और वह तब तक आत्म-निर्भर नहीं बनती है जब

तक कि बिल्कुल आवश्यक न हो।

- कम उत्कृष्ट श्रम तक पहुंच - ज्यादातर मामलों में नौकरी की पूर्व प्रकृति में वापस आना बहुत मुश्किल होता है, खासकर निजी और सॉफ्टवेयर कंपनियों में जिनमें प्रौद्योगिकी का विकास बहुत तेजी से होता है। एक बार फिर से उसी तकनीकी स्तर पर वापस आने के लिए बहुत अधिक व्यय की आवश्यकता होती है जो केवल संबंधित कंपनी द्वारा स्वयं किया जा सकता है
- अधिक दबाव में काम करना - यह देखा गया है कि महिला सहकर्मियों (जो अक्सर कहती हैं कि उन्होंने भी बच्चों को जन्म दिया है और अपने बच्चों को इसी माहौल में पाला है) सहित सहयोगियों द्वारा गैर-सहायक वातावरण के कारण लंबे ब्रेक के बाद महिलाओं को कड़ी मेहनत करनी पड़ती है। उन्हें यह एहसास नहीं है कि अब समय बदल गया है और आज अधिकांशतः एकल परिवार हैं। वर्तमान में नौकरियां अधिक प्रौद्योगिकी आधारित हैं, जिनमें टीम का प्रत्येक सदस्य महत्वपूर्ण है और वह एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। पहले ऐसा नहीं था क्योंकि अधिकांश नौकरियां प्रकृति में प्रचलन थीं और इससे एक या दो लोगों की अनुपस्थिति में कुल परिणाम प्रभावित नहीं होते थे। पहले के समय में लोग अधिक समर्थनकारी थे और देखभाल एवं साझा करने के सामाजिक दायित्वों को जानते थे। कालांतर में यह भौतिकवादी समाज में बदल गया।

### निष्कर्ष

कानून के सार्थक कार्यान्वयन के लिए निम्नलिखित कुछ प्रमुख सरोकार हैं, जिनका अगर नीतिगत स्तर पर समाधान किया जाता है, तो इसके परिणामस्वरूप इस कल्याणकारी कानून का प्रभावी कार्यान्वयन हो पाएगा।

- संगठित क्षेत्र, जिस पर मातृत्व लाभ अधिनियम लागू होता है, में कुछ ही महिलाएं रोजगार पाती हैं। अधिकांश महिलाओं को अक्सर संविदात्मक नौकरियों, जिनमें कोई सामाजिक सुरक्षा प्रावधान नहीं होते हैं, में गर्भावस्था, प्रसूति और बच्चे की देखभाल के कारण उनकी बदली परिस्थितियों से समझौता करना पड़ता है।
- इन नीतियों के कार्यान्वयन के लिए एक विशेषज्ञ द्वारा नियोक्ताओं और मानव संसाधन कर्मियों के लिए जागरूकता कार्यक्रम महत्वपूर्ण हैं।
- रेडियो, टेलीविजन और विभिन्न समाचार पत्रों के माध्यम से प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम की प्रमुख विशेषताओं को प्रकाशित करना आवश्यक है। मीडिया एक उत्प्रेरक और जागरूकता साधन के रूप में कार्य कर सकता है।
- कार्यस्थल परिसर के अंदर क्रेच सुविधा स्थापित करना अनिवार्य है, लेकिन अधिकांश नियोक्ता इस प्रावधान के बारे में जानते ही नहीं हैं। यह दूसरा मामला अध्ययन, जिसमें एक महिला कर्मचारी अपने बच्चों की देखभाल के लिए अपने माता-पिता पर निर्भर थी, की तरह अधिकांश मामलों में देखा गया है।
- घर से काम करने के प्रावधान से महिलाओं को अपने करियर में बिना किसी समझौते के काम करने और अपने काम के प्रति उनकी प्रतिबद्धता को सहानुभूतिपूर्वक सशक्त करने के लिए प्रोत्साहन मिलता है। पहला मामला में यह भी देखा गया है कि यह प्रावधान महिला कर्मचारियों के बीच असुरक्षा को कुछ हद तक कम करता है, ताकि व्यावसायिक और व्यक्तिगत प्रतिबद्धताओं को व्यावहारिक रूप से संतुलित किया जा सके। घर से काम करते समय कठोर समय सारिणी, जो मनोवैज्ञानिक रूप से बाधक है, के बजाय पारस्परिक लचीली समय सारणी का होना महत्वपूर्ण है।
- परियोजना-आधारित जॉब, जो समयबद्ध होते हैं और गोपनीय प्रकृति के होते हैं, में काम करने वाले कर्मचारियों के लिए नियोक्ता द्वारा परिसर में निवास (आया के साथ-साथ महत्वपूर्ण आश्रितों के लिए) का प्रावधान किया जाना चाहिए। इससे न केवल कर्मचारियों के बीच अपनेपन की भावना बढ़ेगी, बल्कि संगठनों की कार्य संस्कृति पर भी काफी अच्छा असर पड़ेगा।

- एक राष्ट्र के स्थायी स्वस्थ और खुशहाल जनसांख्यिकी के निर्माण के लिए अनुकूल “स्तनपान विराम” कार्यशील वातावरण के लिए संवेदनशीलता आवश्यक है। यह प्रति माह एक-दिवसीय आवश्यक प्रशिक्षण आयोजित करने के माध्यम से किया जा सकता है, जिसमें प्रत्येक प्रभाग की भागीदारी को जन्मदिन, वर्षगांठ और कार्यस्थल पर अन्य धार्मिक समारोहों के दौरान चक्रीय आधार पर प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। इन समारोहों के दौरान कार्यस्थल दोस्त/आया/छुट्टियों को साझा करने की अवधारणा भी विकसित की जा सकती है।

महिलाओं को अपने करियर में बिना किसी रुकावट के अपना काम जारी रखने के लिए कार्यस्थल पर समानता जरूरी है। ‘सामाजिक मानसिकता’, जो महिलाओं को एक सहायक अर्जक के रूप में मानता है, के कारण महिलाएं अक्सर अपने करियर में गहरे ‘एम’ वक्र से गुजरती हैं। इसे पिता के लिए मौजूदा पितृत्व अवकाश का विस्तार करते हुए ‘लचीले पितृत्व अवकाश’ का प्रावधान करके बदला जा सकता है और धीरे-धीरे शिशु देखभाल अवकाश, जिसका लाभ अब एकल पिताओं को भी मिल रहा है, के लिए भारत सरकार द्वारा प्रदान किए गए ‘कार्य जीवन संतुलन’ के प्रावधान की ओर कदम बढ़ाया जा सकता है।

### भविष्य के लिए सिफारिशें

- मातृत्व लाभ कानून को अधिक कार्यान्वयन योग्य बनाने के लिए कानून की अनिवार्य विशेषताओं, शिकायतों को कैसे दूर किया जाए और लाभार्थियों की पुनः तैनाती के लिए जांच कैसे की जाए, इसके लिए प्रतिबद्ध एनजीओ और श्रम अधिकारियों को प्रशिक्षण प्रदान करना आवश्यक है।
- कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए भारत सरकार के महिला एवं बाल विकास मंत्रालय की ऑनलाइन शिकायत प्रबंधन प्रणाली ‘SHe-Box’ पहल की तर्ज पर श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार को प्रसूति संबंधी मामलों से संबंधित एक ऑनलाइन शिकायत निवारण तंत्र विकसित करना चाहिए।
- भारत में मातृत्व लाभ कानून वर्तमान में कार्यबल के केवल एक छोटे से हिस्से को कवर करता है और सवेतन अवकाश का पूरा बोझ नियोक्ता पर डालता है। इससे नियोक्ताओं के बीच इसे टालने की संभावना बढ़ जाती है। विशेष रूप से 10 से कम कर्मचारियों वाले अनौपचारिक क्षेत्र में श्रमिकों के लिए पहुंच में सुधार के लिए अधिक प्रतिबद्धताओं की आवश्यकता है। यह अत्यधिक वांछनीय है कि मातृत्व लाभ कानून के दायरे को भारत सरकार के कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 की तर्ज पर योगदान करने के माध्यम से सभी महिला कर्मचारियों की प्रकृति और उनकी नियुक्ति के कार्यकाल की परवाह किए बिना उनके लिए सार्वभौमिक संरक्षण बनने तक बढ़ाया जाए।
- प्रत्येक संगठन के अंदर क्रेच स्थापित किया जाना चाहिए। संगठनों का ऑडिट करते समय नीति निर्माताओं द्वारा विशिष्ट मौद्रिक शीर्ष का सृजन और मॉनिटर किया जाना चाहिए। यह स्वच्छ और स्वास्थ्यकर ‘शौचालय सुविधाओं’ के लिए ‘स्वच्छ भारत अभियान’ की तरह हो सकता है।
- समय-समय पर अपने तकनीकी ज्ञान को बढ़ाने के लिए सभी कर्मचारियों के लिंग के निरपेक्ष उनके लिए निरंतर प्रशिक्षण सुविधाओं के लिए मानव संसाधन विभागों द्वारा प्रशिक्षण मॉड्यूल सृजित किया जाना चाहिए।
- प्रशासन के प्रभावी कार्यचालन के लिए सभी सरकारी विभागों में मानव संसाधन विभाग स्थापित किए जाने चाहिए।
- लचीली समयसारणी के प्रावधान से पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले श्रमिकों के लिए कार्य जीवन संतुलन बनाने में लाभ मिलेगा।

### समापन नोट

पैतृक अवकाश की नीतियां बच्चों की देखभाल और लालन-पालन में पुरुष की भागीदारी को प्रोत्साहित करेंगी और भविष्य में ‘पीढ़ी की समान परवरिश’ की अवधारणा को विकसित करने में भी मदद करेंगी।



## एक्सपोजर संवाद कार्यक्रम (ईडीपी)

डॉ. एलीना सामंतराय\*

### परिचय

सेल्फ-एम्प्लॉयड वीमेन्स एसोसिएशन, (सेवा-SEWA) ने 1972 में ट्रेड यूनियन आंदोलन के रूप में शुरूआत की और यह स्व-नियोजित महिलाओं के लिए अनेक कार्यक्रमों का आयोजन करता आ रहा है। यह अनौपचारिक क्षेत्र की महिला श्रमिकों के लिए उन्हें आत्मनिर्भर बनाकर पूर्ण रोजगार सुनिश्चित करने के लिए काम करता है ताकि वे कार्य सुरक्षा, आय सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा जिसमें स्वास्थ्य सुरक्षा शामिल है, प्राप्त कर सकें। महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए काम करने वाली एक संस्था के रूप में इसने महिलाओं को आत्मनिर्भर बनाने और उन्हें उनकी योग्यता का एहसास कराने के लिए कई अच्छी प्रथाओं को अपनाया है। ऐसा ही एक कार्यक्रम 1991 में एक जर्मन विद्वान कार्ल ओस्नर के द्वारा शुरू किया गया एक्सपोजर संवाद कार्यक्रम (ईडीपी-EDP) है। उन्होंने सेवा के साथ पहले ही ईडीपी कार्यक्रम तैयार किए थे, जहां वरिष्ठ जर्मन नीति निर्माताओं और विशेषज्ञों ने सेवा के सदस्यों, जो अनौपचारिक क्षेत्र में काम करने वाली गरीब महिलाएं थीं, के साथ बातचीत की।

ईडीपी कार्यक्रम का उद्देश्य गरीबी में कमी लाना और महिलाओं का सशक्तिकरण है। ईडीपी ईवेंट के दौरान प्रतिभागी “मेजबान महिला” (होस्ट) के परिवारों के साथ कुछ दिन बिताते हैं, उनकी गतिविधियों में शामिल होते हैं और प्रश्न पूछते हैं। एक्सपोजर मेजबान और उसके परिवार के साथ मिलने और घुलने-मिलने का चरण है।

अपनी एक्सपोजर विजिट के दौरान प्रतिभागियों का अनुभव इन दो चरणों की सामग्री, चिंतन और संवाद को निर्धारित करता है। ईडीपी की आदर्श अवधि 5 या 6 दिनों से अधिक नहीं होती है, और यदि आवश्यक हो तो इसे 4 दिनों के लिए संक्षिप्त किया जा सकता है। आम तौर पर मेजबान महिलाएं सबसे गरीब महिलाओं में से होती हैं इसलिए उनके लिए लंबी अवधि के लिए एक मेजबान बनना एक बोझ बन जाता है, अतः कार्यक्रमों की योजना कम अवधि के लिए बनाई जाती है।

एक्सपोजर के बाद विशिष्ट मुद्दों पर ध्यान केंद्रित करने वाला एक संवाद होता है जो विशेष ईडीपी - रोजगार, स्वास्थ्य, सूक्ष्म-बीमा इत्यादि को दर्शाता है। दृष्टिकोण का दर्शन यह है कि गरीबों के जीवन को करीब से देखने, ईडीपी की अवधि चाहे कितनी ही संक्षेप और अस्थायी रूप से क्यों न हो, से नीति निर्माताओं और विशेषज्ञों को जीवन की वास्तविक स्थितियों, जिन्हें राष्ट्रीय और स्थानीय नीतियां प्रभावित करती हैं, की अधिक जानकारी मिलेगी और उन्हें उनसे अधिक सहानुभूति होगी।

### मामला

सेवा की चार-पांच प्रतिनिधि मेजबान महिला (गरीब महिला) के घर जाती हैं। प्रतिभागियों की तैयारी के एक भाग के रूप में उस स्थिति की समझ विकसित करना शामिल है जिसमें मेजबान महिलाएं रहती हैं।

### एक्सपोजर

ईडीपी के एक्सपोजर चरण के दौरान प्रतिभागी 2-3 दिन के लिए मेजबान, एक गरीब महिला जो गरीबी पर काबू पाने के लिए संघर्ष कर रही है, के साथ रहती हैं। प्रतिभागी (सेवा प्रतिनिधि) अपनी मेजबानों के जीवन के अनुभव को ध्यान से सुनती हैं और थोड़े समय के लिए वे उनके दैनिक कार्यों में भाग लेती हैं और काम करती हैं। ईडीपी प्रतिभागियों को गरीबों की चिंताओं, जरूरतों, उपलब्धियों, आशाओं और डर से रूबरू कराता है। यह उनके जीवन की कहानियों से सीखने का अवसर है। यह संक्षिप्त बातचीत प्रतिभागियों को गरीबी की जटिलताओं और गरीबों की भेद्यता के बारे में अधिक व्यक्तिगत समझ प्रदान करती है।

\* फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान



## अ का मामला

अ एक फेरीवाली (मेजबान महिला) है जो बेहद गरीब है और उसके परिजन घर के कामों में उसकी मदद नहीं करते हैं। इसलिए वह सब्जियों को बेचने के लिए बाजार में अधिक समय व्यतीत करने में असमर्थ है। चूँकि उसे घर और काम, दोनों को संभालना पड़ता है उसके लिए बाजार में अधिक समय व्यतीत करना मुश्किल हो जाता है। जिसके परिणामस्वरूप उसे अल्प आय होती है और साथ ही उसका पति भी कुछ नहीं कमाता है। इसलिए अ गरीबी के दुष्चक्र में है। सेवा की प्रतिनिधि मेहमानों के रूप में अ के घर गईं और 2 से 3 दिनों तक वहां रहीं। उन्होंने मेजबान महिला की उसकी दिन-प्रतिदिन की गतिविधियों में मदद की और उसे अपने अनुभवों को बताने के लिए कहा।

## चिंतन

अपने मेजबान के साथ रहने के बाद प्रतिभागी 2 दिनों के लिए चिंतन और संवाद (अनुभव के बारे में बात करना) के लिए सेवा मुख्यालय लौटती हैं।

## अ द्वारा सुनाया गया अनुभव

मेरे लिए मेहमानों की सेवा करना एक सम्मान की बात थी। उन्होंने मेरी दिनचर्या, मेरे जीवन में मदद की और मेरी कहानी भी सुनी। मेरे बच्चे भी उनसे प्रेरित हुए; उन्होंने अब मेरे मेहमानों की तरह जीवन में आगे बढ़ने में खुद की मदद करने के लिए अध्ययन के महत्व को समझ लिया। साथ ही अन्य सदस्यों ने घरेलू कामों में मेरी मदद करने के महत्व को समझा ताकि मैं बाजार में अधिक समय बिता सकूँ।

## संवाद

इसके बाद संवाद होता है, जिसमें प्रतिभागी, मेजबान (अ), आयोजक और सेवा के वरिष्ठ प्रबंधन भाग लेते हैं। वे प्रतिभागियों के अनुभव के व्यापक प्रभाव पर चर्चा करते हैं और कार्रवाई के संभावित रास्तों के सुझाव देते हैं। इसका मुख्य अभिप्राय यह है कि प्रत्यक्ष अनुभव के बाद चिंतन, पूछताछ और विचारों के आदान-प्रदान का यह चक्र प्रतिभागियों को अपनी नीतियों और विकास कार्यनीतियों के संबंध में अपने अनुभव का मूल्यांकन करने में सक्षम बनाता है, जिसके परिणामस्वरूप परिवर्तन आता है और कार्रवाई होती है।

## कार्यक्रम का परिणाम

ईडीपी कार्यक्रम के बाद अ बाजार में अधिक समय बिताती है, उसकी अधिक कमाई होती है, उसका एक बैंक में खाता है, बच्चे नियमित रूप से स्कूल जाते हैं, उसने अपना घर बनवाया है, परिवार के सदस्य घर के कामों में उसकी मदद करते हैं, वह खुद के निर्णय लेने में सक्षम है। वर्तमान में, वह अपनी दुकान लगाने के लिए पैसे बचा रही है।

## उपसंहार

ईडीपी प्रतिभागियों को एक मूलभूत विचार दे सकता है कि परियोजनाएं और नीतियां कैसे गरीबों को प्रभावित करती हैं, और गरीबों द्वारा इनका उपयोग कैसे किया जाता है व इन्हें कैसे आँका जाता है। यह इनका परियोजनाओं के मूल्यांकन के नए तरीकों और प्रगति के नए उपायों, जो स्वयं गरीबों की प्राथमिकताओं के अनुरूप हैं, की दिशा में मार्गदर्शन कर सकता है। महिलाओं की गरीबी अक्सर उन्हें अपनी स्थिति का विश्लेषण करने और अपनी आकांक्षाओं की पूर्ति करने से रोकती है। ईडीपी उनके लिए अपने जीवन की समीक्षा करने, अपनी स्थितियों की फिर से जांच करने, जरूरतों की पहचान करने और भविष्य की योजनाओं पर निर्णय लेने का एक अवसर है।

## संदर्भ

Bali N, Chen. M, Kanbur. R (2012), Bridging Perspectives, SEWA Academy, India.

## नोट

यह सेवा के अनुभव से लिया गया है और सेवा द्वारा इसका अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों पर कई हस्तक्षेपों में उपयोग किया गया है।

## असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए पेंशन: प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन (पीएम-एसवाईएम) का मामला अध्ययन

डॉ. ओतोजीत क्षेत्रिमयूम\*

### पृष्ठभूमि

इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि भारत में कुल कार्यबल का 92 प्रतिशत असंगठित श्रमिक हैं, उन्हें जीवन और विकलांगता कवर, स्वास्थ्य एवं मातृत्व लाभ और बुढ़ापे की सुरक्षा सहित सामाजिक सुरक्षा जाल उपलब्ध कराना सरकार के लिए सर्वोपरि हो जाता है। इस संदर्भ में संस्थान क्षमता निर्माण कार्यक्रम आयोजित करता है जो सामान्य रूप से असंगठित कामगारों से संबंधित मुद्दों और विशेष रूप से सामाजिक सुरक्षा पर प्रकाश डालते हैं। ऐसे कार्यक्रम असंगठित कामगारों के कल्याण के लिए सरकार द्वारा शुरू की गई विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की जांच और उन पर चर्चा करते हैं। ऐसी ही एक योजना असंगठित कामगारों के लिए पेंशन योजना, प्रधान मंत्री श्रम योगी मान-धन (पीएम-एसवाईएम) है। यह मामला अध्ययन योजना की विशेषताओं और घटकों के साथ योजना का संपूर्ण विवरण प्रदान करता है। यह सामान्य रूप से भारत में और विशेष रूप से पूर्वोत्तर भारत में इस योजना के कवरेज की भी जांच करता है।

### प्रस्तावना

भारत के सकल घरेलू उत्पाद का आधा हिस्सा असंगठित क्षेत्र के 42 करोड़ श्रमिकों; जो फेरीवाले, रिक्शा चालक, निर्माण श्रमिक, कूड़ा बीनने वाले, कृषि श्रमिक, बीड़ी श्रमिक के रूप में अथवा हथकरघा, चमड़े और कई अन्य समान व्यवसायों में काम करते हैं; के पसीने और कठोर परिश्रम से आता है। सरकार को उन्हें उनके बुढ़ापे के लिए व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवरेज प्रदान करनी चाहिए। इसलिए, 'आयुष्मान भारत' के तहत प्रदान किए गए स्वास्थ्य कवरेज और 'प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना' एवं 'प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना' के तहत प्रदान की जाने वाली जीवन और विकलांगता कवरेज के अलावा, हमारी सरकार रु.15,000/- मासिक आय वाले असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए एक मेगा पेंशन योजना शुरू करने का प्रस्ताव करती है जिसका नाम है 'प्रधानमंत्री श्रम-योगी मानधन'। श्री गोयल ने कहा कि यह पेंशन योजना उन्हें उनकी कामकाजी उम्र के दौरान छोटी किफायती राशि के मासिक अंशदान पर 60 वर्ष की आयु से रु.3,000/- की सुनिश्चित मासिक पेंशन प्रदान करेगी। 29 साल की उम्र में पेंशन योजना में शामिल होने वाले एक असंगठित क्षेत्र के श्रमिक को 60 वर्ष की आयु तक प्रति माह केवल रु.100/- का अंशदान करना होगा। 18 साल की आयु में पेंशन योजना में शामिल होने वाले कार्यकर्ता को केवल रु.55/- प्रति माह का अंशदान करना होगा। सरकार हर महीने श्रमिक के पेंशन खाते में श्रमिक के अंशदान के समान राशि जमा करेगी। यह उम्मीद की जाती है कि असंगठित क्षेत्र के कम-से-कम 10 करोड़ मजदूर और श्रमिक 2019-20 से शुरू होकर अगले पांच वर्षों के भीतर 'प्रधानमंत्री श्रम-योगी मानधन' का लाभ प्राप्त करेंगे, जो इसे दुनिया की सबसे बड़ी पेंशन योजनाओं में से एक बनाता है। इस योजना के लिए 500 करोड़ रुपये आवंटित किए गए हैं।

### शुभारंभ की तिथि

15 फरवरी 2019

### कुल नामांकन

44,08,983 (19 जून 2020 तक)

\* फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

## विवरण

प्रधानमंत्री श्रम योगी मानधन एक सरकारी योजना है जो असंगठित श्रमिकों (यूडब्ल्यू) की बुढ़ापे की सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा के लिए शुरू की गई है।

असंगठित श्रमिक (यूडब्ल्यू) ज्यादातर गृह आधारित श्रमिक, फेरीवाले, मिड-डे मील श्रमिक, सिर पर बोझ लादने वाले (हेड लोडर्स), ईंट भट्टा मजदूर, मोची, कूड़ा बीनने वाले, घरेलू कामगार, धोबी, रिक्शा चालक, भूमिहीन मजदूर, स्वयं खाता श्रमिक, कृषि श्रमिक, निर्माण श्रमिक, बीड़ी श्रमिक, हथकरघा श्रमिक, चमड़े का कार्य करने वाले श्रमिक, श्रव्य-दृश्य श्रमिक या अन्य समान व्यवसायों में श्रमिकों के रूप में कार्यरत हैं। देश में ऐसे लगभग 42 करोड़ असंगठित मजदूर हैं।

यह एक स्वैच्छिक और अंशदायी पेंशन योजना है जिसके तहत अंशदानकर्ता (ग्राहक) को 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद प्रति माह रु.3000/- की न्यूनतम सुनिश्चित पेंशन प्राप्त होगी और यदि ग्राहक की मृत्यु हो जाती है, तो लाभार्थी की पत्नी या पति पेंशन का 50% पारिवारिक पेंशन के रूप में प्राप्त करने का हकदार होगा। पारिवारिक पेंशन केवल पति या पत्नी के लिए लागू होती है।

- योजना की परिपक्वता पर एक व्यक्ति रु. 3000/- की मासिक पेंशन प्राप्त करने का हकदार होगा। पेंशन राशि पेंशन धारकों को उनकी वित्तीय आवश्यकताओं की पूर्ति करने में मदद करती है।
- यह योजना असंगठित क्षेत्रों के श्रमिकों, जो देश के सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) में लगभग 50 प्रतिशत का योगदान करते हैं, के लिए एक सम्मान है।
- 18 से 40 वर्ष की आयु के बीच के आवेदकों को 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने तक प्रति माह रु.55/- से रु.200/- तक का मासिक अंशदान करना होगा।
- आवेदक 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद पेंशन राशि का दावा कर सकता है। हर महीने एक निश्चित पेंशन राशि संबंधित व्यक्ति के पेंशन खाते में जमा हो जाती है।

## पात्रता मापदंड

- असंगठित श्रमिक (यूडब्ल्यू) के लिए
- 18 से 40 वर्ष के बीच प्रवेश आयु
- मासिक आय रु.15000/- या उससे कम

## अपात्रता

- संगठित क्षेत्र में कार्यरत (ईपीएफओ/एनपीएस/ईएसआईसी के सदस्य)
- एक आयकर दाता

## उसके पास होना चाहिए

- आधार कार्ड
- आईएफएससी के साथ बचत बैंक खाता / जन धन खाता संख्या

## विशेषताएं

- रु.3000/- की आश्वासित मासिक पेंशन
- स्वैच्छिक और अंशदायी पेंशन योजना
- भारत सरकार द्वारा समान अंशदान

## हितलाभ

पात्र ग्राहक की मृत्यु पर परिवार को हितलाभ।

पेंशन की प्राप्ति के दौरान यदि एक पात्र ग्राहक की मृत्यु हो जाती है तो उसका जीवनसाथी ऐसे पात्र ग्राहक द्वारा प्राप्त पेंशन का केवल पचास प्रतिशत प्राप्त करने का हकदार होगा, क्योंकि पारिवारिक पेंशन और ऐसी पारिवारिक पेंशन केवल पति / पत्नी के लिए लागू होगी।

## विकलांगता पर हितलाभ

यदि पात्र ग्राहक ने नियमित अंशदान दिया है और 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने से पहले वह किसी भी कारण से स्थायी रूप से अपंग हो गया है और इस योजना के तहत अंशदान करना जारी रखने में असमर्थ है, तो तत्पश्चात् उसका जीवनसाथी नियमित रूप से योजना के तहत अंशदान का भुगतान करके इस योजना को जारी रखने या ऐसे ग्राहक के जमा अंशदान को पेंशन फंड द्वारा वास्तव में अर्जित ब्याज या बचत बैंक ब्याज दर पर ब्याज, जो भी अधिक हो, के साथ प्राप्त करके योजना से बाहर निकलने का हकदार होगा।

## पेंशन योजना को छोड़ने पर हितलाभ

1. यदि कोई पात्र ग्राहक इस योजना को उसके द्वारा योजना में शामिल होने की तिथि से दस वर्ष से कम की अवधि के भीतर छोड़ता है तो उसे अंशदान पर बचत बैंक दर पर देय ब्याज के साथ उसके अंशदान को ही वापस किया जाएगा।
2. यदि कोई पात्र ग्राहक उसके द्वारा योजना में शामिल होने की तिथि से दस वर्ष या उससे अधिक की अवधि पूरी होने के बाद, लेकिन साठ वर्ष की आयु से पहले, योजना से बाहर निकलता है तो उसे उसके द्वारा जमा अंशदान को पेंशन फंड द्वारा वास्तव में अर्जित संचित ब्याज या बचत बैंक ब्याज दर पर ब्याज, जो भी अधिक हो, के साथ वापस किया जाएगा।
3. यदि किसी पात्र ग्राहक ने नियमित रूप से अंशदान दिया है और किसी कारण से उसकी मृत्यु हो जाती है, तो उसका जीवनसाथी नियमित रूप से अंशदान का भुगतान करके योजना को जारी रखने या ऐसे ग्राहक के जमा अंशदान को पेंशन फंड द्वारा वास्तव में अर्जित संचित ब्याज या बचत बैंक ब्याज दर पर ब्याज, जो भी अधिक अधिक हो, के साथ प्राप्त करके योजना से बाहर निकलने का हकदार होगा।
4. ग्राहक और उसके जीवनसाथी की मृत्यु होने पर कोष को वापस पेंशन फंड में जमा किया जाएगा।

## प्रवेश आयु विशिष्ट मासिक अंशदान

प्रवेश आयु (वर्ष) (क)	सेवानिवृत्ति आयु (ख)	सदस्य का मासिक अंशदान (रु.) (ग)	केंद्र सरकार का मासिक अंशदान (रु.) (घ)	कुल मासिक अंशदान (रु.) (कुल = ग+घ)
18	60	55.00	55.00	110.00
19	60	58.00	58.00	116.00
20	60	61.00	61.00	122.00
21	60	64.00	64.00	128.00
22	60	68.00	68.00	136.00
23	60	72.00	72.00	144.00
24	60	76.00	76.00	152.00
25	60	80.00	80.00	160.00

प्रवेश आयु (वर्ष) (क)	सेवानिवृत्ति आयु (ख)	सदस्य का मासिक अंशदान (रु.) (ग)	केंद्र सरकार का मासिक अंशदान (रु.) (घ)	कुल मासिक अंशदान (रु.) (कुल = ग+घ)
26	60	85.00	85.00	170.00
27	60	90.00	90.00	180.00
28	60	95.00	95.00	190.00
29	60	100.00	100.00	200.00
30	60	105.00	105.00	210.00
31	60	110.00	110.00	220.00
32	60	120.00	120.00	240.00
33	60	130.00	130.00	260.00
34	60	140.00	140.00	280.00
35	60	150.00	150.00	300.00
36	60	160.00	160.00	320.00
37	60	170.00	170.00	340.00
38	60	180.00	180.00	360.00
39	60	190.00	190.00	380.00
40	60	200.00	200.00	400.00

### आवेदन कैसे करें

- चरण 1  
इच्छुक पात्र व्यक्ति निकटतम सीएससी केंद्र में जाएगा।
- चरण 2  
नामांकन प्रक्रिया के लिए आवश्यक शर्तें निम्नलिखित हैं:
  - o आधार कार्ड
  - o आईएफएससी के साथ बचत बैंक खाता / जन धन खाता संख्या (बैंक खाते के साक्ष्य के रूप में बैंक पासबुक या चेक बुक या बैंक स्टेटमेंट की प्रति संलग्न की जाएगी)
- चरण 3  
शुरुआती अंशदान की नकद राशि ग्रामीण स्तर के उद्यमी (वीएलई) को दी जाएगी।
- चरण 4  
वीएलई प्रमाणीकरण के लिए आधार संख्या, ग्राहक का नाम एवं आधार कार्ड में छपी जन्म तिथि सिस्टम में चेक करेगा।
- चरण 5  
वीएलई बैंक खाता विवरण, मोबाइल नंबर, ईमेल पता, जीवनसाथी (यदि कोई हो) और नामांकित व्यक्ति के विवरणों को भरकर ऑनलाइन पंजीकरण पूरा करेगा।
- चरण 6  
पात्रता शर्तों के लिए स्व-प्रमाणन किया जाएगा।

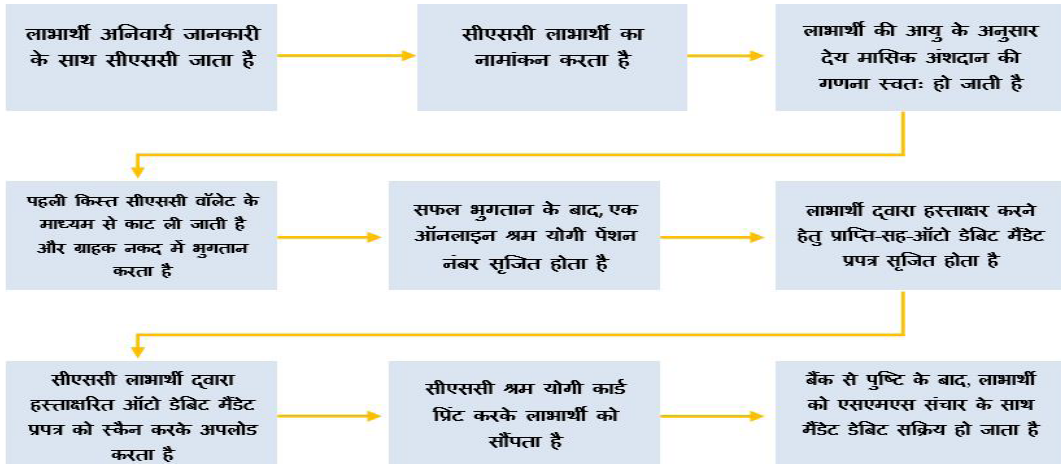
- चरण 7  
सिस्टम ग्राहक की आयु के अनुसार देय मासिक अंशदान की गणना करेगा।
- चरण 8  
ग्राहक पहली सदस्यता राशि का भुगतान वीएलई को नकद में करेगा।
- चरण 9  
नामांकन-सह-ऑटो डेबिट मैडेन प्रपत्र मुद्रित किया जाएगा और ग्राहक द्वारा हस्ताक्षरित किया जाएगा। वीएलई उसे स्कैन करके सिस्टम में अपलोड करेगा।
- चरण 10  
एक अनन्य श्रम योगी पेंशन खाता संख्या (एसपीएन) का सृजन होगा और श्रम योगी कार्ड मुद्रित किया जाएगा।

**योजना के तहत शामिल 127 व्यवसायों की सूची (सूची सांकेतिक है, संपूर्ण नहीं)**

1.	अगरबत्ती बनाना	2.	कृषि	3.	कृषि मशीनरी चलाना
4.	आंगनवाड़ी कार्यकर्ता	5.	पशुपालन	6.	अरक और शराब का उत्पादन
7.	आशा कार्यकर्ता	8.	श्रव्य-दृश्य कामगार	9.	ऑटोमोबाइल कार्य
10.	बेकरी कार्य	11.	बैंड बजाना	12.	चूड़ी बनाना
13.	मोती बनाना / छेदना	14.	ब्यूटीशियन	15.	बीड़ी बनाना
16.	साईकिल मरम्मत	17.	बिंदी का कार्य	18.	लोहार का कार्य
19.	नाव/फेरी व्यवसाय	20.	बुक बाइंडिंग	21.	ईट भट्टा कार्य
22.	ब्रश बनाना	23.	शराब की भट्टी	24.	भवन एवं सड़क का रखरखाव
25.	बल्ब निर्माण	26.	बैलगाड़ी/ऊटगाड़ी चलाना	27.	बूचड़खाना
28.	केबल टीवी कार्य	29.	बेत/ईख कार्य	30.	काष्ठकला
31.	कालीन बुनाई	32.	काजू प्रसंस्करण	33.	खानपान
34.	चिकन कार्य	35.	सिने सेवा एवं बेचना	36.	कपड़ा छपाई
37.	क्लब एवं कैटीन सेवा	38.	कोचिंग सेवा	39.	कॉयर प्रसंस्करण/ निर्माण
40.	कन्फेक्शनरी	41.	निर्माण कार्य	42.	समारोह के लिए टेंट और पंडाल का निर्माण बर्तन की आपूर्ति एवं सजावट
43.	कूरियर सेवा	44.	डेयरी और संबद्ध गतिविधियाँ	45.	डाटा एंट्री कार्य
46.	पेट्रोलियम उत्पादों का वितरण	47.	घरेलू कार्य	48.	रंगाई
49.	इलेक्ट्रॉनिक/इलेक्ट्रिकल सामान की मरम्मत	50.	इलेक्ट्रोप्लेटिंग	51.	कढ़ाई का कार्य
52.	लिफाफा बनाना	53.	पटाखे बनाना	54.	मत्स्य पालन
55.	मत्स्य प्रसंस्करण	56.	वनस्पतियों का काम और माला बनाना	57.	आटा मिलों का संचालन
58.	जूते का उत्पादन	59.	वानिकी संचालन	60.	ढलाईघर (फाउंड्री)
61.	बागवानी और पार्कों का रखरखाव	62.	परिधान निर्माण	63.	मणि काटना
64.	ओटाई (गिनने की चक्की)	65.	काँच के बर्तन का निर्माण	66.	स्वर्णकार का कार्य
67.	नाई का कार्य	68.	हथकरघा बुनाई	69.	फेरीवाला
70.	सिर पर बोझ लादने वाले (हेडलोडर)	71.	स्वास्थ्य सेवा	72.	शहद इकट्ठा करना

73.	बागवानी और फूलों की खेती	74.	होटल एवं रेखां सेवा	75.	ताला बनाना
76.	अनिर्दिष्ट जॉब में	77.	मसाले बनाना	78.	माचिस निर्माण
79.	मध्याह्न भोजन कार्यकर्ता	80.	लघु वनोपज बटोरना	81.	लघु खनिज और खदान कार्य
82.	अखबार बेचना	83.	एनजीओ सेवा	84.	तेल निकासी
85.	पैकिंग और पैकेजिंग	86.	पानवाला सेवा	87.	पापड़ बनाना
88.	पेट्रोल पंप एवं संबद्ध सेवा	89.	अचार बनाना	90.	वृक्षारोपण (वृक्षारोपण श्रम) अधिनियम, 1951 के तहत शामिल अन्य
91.	प्लास्टिक निर्माण	92.	मिट्टी के बर्तन	93.	पावरलूम बुनाई
94.	प्रिंटिंग प्रेस कार्य	95.	खदान का काम	96.	कूड़ा बीनना
97.	धान की कुटाई (मशीन से)	98.	रिक्शा चलाना	99.	नमक पैन का काम
100.	रेट खनन	101.	आरा मशीन का कार्य	102.	सफाई कार्य
103.	सुरक्षा सेवा	104.	सेरीकल्चर (रेशम शारीरिक श्रम पालन)	105.	सर्विस स्टेशन कार्य
106.	चरवाहा का कार्य	107.	जूता चमकाने का कार्य	108.	दुकान और स्थापना सेवा
109.	लघु उद्योग	110.	साबुन निर्माण	111.	खेल के सामान का निर्माण
112.	स्टील के बर्तन का निर्माण	113.	स्टोन क्रेशर	114.	झाड़ू मारना
115.	चर्मशोधन (हाइड अंड स्किन उत्पादन सहित) चमड़े के सामान का निर्माण	116.	टेलीफोन बूथ सेवा	117.	मंदिर के लिए पत्तों का संग्रह
118.	तेंदू पत्ता संग्रहण	119.	लकड़ी उद्योग (फर्नीचर निर्माण आदि)	120.	तंबाकू प्रसंस्करण
121.	ताड़ी का दोहन	122.	खिलौने बनाना	123.	परिवहन सेवा (चालक, परिचालक, क्लीनर)
124.	धोबीघर (लॉन्ड्री) का कार्य	125.	सड़क किनारे यांत्रिकी व वर्कशॉप सेवा	126.	वेल्लिंग
127.	कोई अन्य समान व्यवसाय				

### प्रक्रिया पर्यावलोकन एक नजर में







Ministry of Labour & Employment  
Government of India

**Jinki mehnat desh ka aadhaar,  
Unki pension ka sapna saakaar**



## Pradhan Mantri Shram Yogi Maan-dhan (PM-SYM)

A pension scheme for unorganised workers

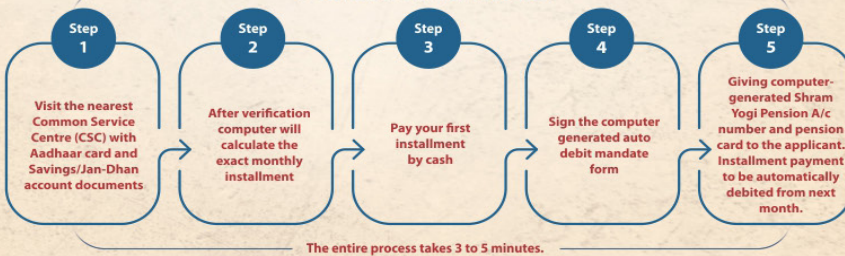


### ELIGIBILITY:

- Unorganised workers such as rickshaw pullers, hawkers, labourers, maids, tailors, paan vendors, small shop owners or workers with similar job profiles
- Entry age: 18-40 years
- Monthly income ₹15000 or less

To benefit from this scheme reach out to the nearest common service centres with your **Aadhaar Card and Savings/Jan-Dhan account** documents.  
Or Visit : <https://maandhan.in>

### Detailed Enrolment Process



Central Government will contribute equally with you in this scheme

Visit website: <https://maandhan.in>  
To find the nearest service centre please visit: [www.locator.cscloud.in](http://www.locator.cscloud.in)





## विश्लेषण और आगे की राह

प्रधानमंत्री श्रम योगी मानधन एक सरकारी योजना है जो असंगठित श्रमिकों के बुढ़ापे की सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा के लिए शुरू की गई है। इसका उद्देश्य उन असंगठित श्रमिकों, जो सामाजिक सुरक्षा जाल से बाहर हैं, को कवर करना है। 19 जून 2020 तक इस योजना का विस्तार पूरे देश में हुआ है। 44,08,983 के कुल नामांकन के साथ कवर किए गए कॉमन सर्विस सेंटर (सीएससी) की संख्या 3,52,598 है।

अगर सरकार को कम से कम 8 फीसदी से 9 फीसदी रिटर्न की उम्मीद है, तो कॉर्पस 15-24 साल तक रह सकता है और यह 75-84 साल की जीवन प्रत्याशा का संबल होगा।



इस योजना के तहत अब तक जिन लाभार्थियों ने अपना नाम दर्ज कराया है, उनमें से सबसे ज्यादा हरियाणा से हैं, तत्पश्चात उत्तर प्रदेश, महाराष्ट्र, गुजरात और छत्तीसगढ़ से हैं।

तालिका 1: नामांकन की संख्या के साथ राज्य (उच्चतम से निम्नतम तक)

(19 जून, 2020 तक)

क्रम संख्या	राज्य	जारी किए गए कार्ड की संख्या
1.	हरियाणा	800,847
2.	उत्तर प्रदेश	600,653
3.	महाराष्ट्र	583,733
4.	गुजरात	367,545
5.	छत्तीसगढ़	206,169
6.	बिहार	184,158
7.	ओडिशा	157,422

क्रम संख्या	राज्य	जारी किए गए कार्ड की संख्या
8.	आंध्र प्रदेश	147,291
9.	झारखंड	128,018
10.	मध्य प्रदेश	120,647
11.	राजस्थान	100,284
12.	कर्नाटक	93,522
13.	पश्चिम बंगाल	68,222
14.	तमिलनाडू	55,665

क्रम संख्या	राज्य	जारी किए गए कार्ड की संख्या
15.	हिमाचल प्रदेश	40944
16.	उत्तराखंड	33592
17.	पंजाब	32301
18.	तेलंगाना	30542
19.	त्रिपुरा	26532
20.	असम	18165
21.	केरल	9748
22.	दिल्ली	7765
23.	नागालैंड	4162
24.	चंडीगढ़	3888
25.	मणिपुर	3698

उत्तर पूर्वी राज्यों में, सबसे अधिक नामांकन त्रिपुरा में हुए हैं, उसके बाद असम, नागालैंड और मणिपुर में हुए हैं।

### नामांकन की संख्या के साथ उत्तर पूर्वी राज्य (उच्चतम से निम्नतम तक)

(19 जून, 2020 तक)

क्रम संख्या	राज्य	जारी किए गए कार्डों की संख्या
1.	त्रिपुरा	26532
2.	असम	18165
3.	नागालैंड	4162
4.	मणिपुर	3698
5.	अरुणाचल प्रदेश	2466
6.	मेघालय	2242
7.	मिजोरम	567
8.	सिक्किम	104

जबकि सरकार पीएमएसवाईएम के तहत हर महीने श्रमिक के पेंशन खाते में श्रमिक के अंशदान के समान अंशदान जमा करती है, यह योजना मुख्य रूप से अपर्याप्त प्रचार के कारण निम्न आय वर्ग की पसंद बनने में विफल रही है, अन्यथा, यह योजना मौजूदा अटल पेंशन योजना (एपीवाई) से कम खर्चीली है।

पीएमएसवाईएम के तहत एक श्रमिक महज रु.55/- का मासिक अंशदान करता है। यह 60 साल पूरे होने पर रु.3,000/- की आश्वासित मासिक पेंशन के लिए एपीवाई के तहत 18 वर्ष की आयु में किसी श्रमिक द्वारा भुगतान किए जा रहे रु.126/- प्रतिमाह के प्रीमियम से अधिक किरफायती है। इसी तरह, जो लोग 29 साल की उम्र में पीएमएसवाईएम से जुड़ते हैं, वे 60 वर्ष की आयु में प्रतिमाह रु.3,000/- की निश्चित पेंशन के लिए रु.100/- के मासिक प्रीमियम का भुगतान करेंगे जबकि

क्रम संख्या	राज्य	जारी किए गए कार्ड की संख्या
26.	अरुणाचल प्रदेश	2466
27.	मेघालय	2242
28.	अंडमान एवं निकोबार द्वीपसमूह	1888
29.	पुदुचेरी	1189
30.	गोवा	948
31.	दमन एवं दिउ	801
32.	दादरा एवं नगर हवेली	727
33.	मिजोरम	567
34.	सिक्किम	104
35.	लक्षद्वीप	21

एपीवाई के तहत मासिक पेंशन की समान राशि के लिए प्रतिमाह रु.318/- का भुगतान किया जाता है।

पीएमएसवाईएम एक स्वैच्छिक और अंशदायी पेंशन योजना है जहां प्रवेश की आयु 18 से 40 वर्ष के बीच है। किसी भी वैधानिक सामाजिक सुरक्षा योजना जैसे राष्ट्रीय पेंशन योजना (एनपीएस), कर्मचारी राज्य बीमा निगम योजना, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) के तहत आने वाले श्रमिक को योजना में शामिल होने की अनुमति नहीं है। श्रमिक को आयकर दाता भी नहीं होना चाहिए। एक बार जब लाभार्थी योजना में शामिल हो जाता है, तो ग्राहक को रु.3,000/- की मासिक पेंशन पाने के लिए 60 वर्ष की आयु तक अंशदान करना होता है। ग्राहक की मृत्यु के बाद, उसके जीवनसाथी को मासिक पेंशन का आधा हिस्सा मिलेगा। यह योजना निश्चित रूप से बुढ़ापे के दौरान आय सहायता प्रणालियों में से एक हो सकती है, विशेष रूप से असंगठित श्रमिकों के लिए जो आम तौर पर गरीब हैं और जिनके पास अन्य वृद्धावस्था संरक्षण लाभों तक पहुंच की कमी है।

### संदर्भ

[https://labour.gov.in/sites/default/files/Budget\\_Speech.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/Budget_Speech.pdf)

<https://maandhan.in/>

<https://www.livemint.com/money/personal-finance/decoding-pradhan-mantrishram-yogi-maan-dhan-pension-plan-1550484814051.html>

<https://labour.gov.in/pmsym>

## परिशिष्ट:

# प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन (पीएम-एसवाईएम) पर अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

**प्रश्न.1 : पीएम-एसवाईएम क्या है?**

**उत्तर :** प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन (पीएमएसवाईएम) असंगठित क्षेत्र के उन श्रमिकों, जो योजना के तहत 18 से 40 वर्ष की प्रवेश आयु के हैं और जिनकी मासिक आय रु.15000/- या उससे कम है।

**प्रश्न.2 : क्या यह एक सरकारी योजना है?**

**उत्तर :** हाँ।

**प्रश्न.3 : इस योजना की सदस्यता कौन ले सकता है?**

**उत्तर :** 18 से 40 वर्ष के आयु वर्ग में कोई भी असंगठित श्रमिक जिसके काम की प्रकृति अस्थायी है जैसे कि गृह-आधारित श्रमिक, फेरीवाले, सिर पर बोझ लादने वाले (हेड लोडर्स), ईंट भट्टा मजदूर, मोची, कूड़ा बीनने वाले, घरेलू कामगार, धोबी, रिकशा चालक, ग्रामीण भूमिहीन मजदूर, स्वयं खाता श्रमिक, कृषि श्रमिक, निर्माण श्रमिक, बीड़ी श्रमिक, हथकरघा श्रमिक, चमड़े का कार्य करने वाले श्रमिक आदि और उसकी मासिक आय रु.15000/- से कम है। वह किसी भी वैधानिक सामाजिक सुरक्षा योजना जैसे राष्ट्रीय पेंशन योजना (एनपीएस), कर्मचारी राज्य बीमा निगम योजना, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन योजना के तहत कोई कवरेज न पा रहा हो और न ही आयकर दाता हो।

**प्रश्न.4 : इस योजना का क्या लाभ है?**

**उत्तर :** यदि कोई असंगठित श्रमिक इस योजना की सदस्यता लेता है और 60 वर्ष की आयु तक नियमित तौर पर अंशदान करता है तो उसे कम-से-कम रु.3000/- की मासिक पेंशन मिलेगी। उसकी मृत्यु हो जाने पर उसके जीवनसाथी को पेंशन का 50 प्रतिशत मासिक पारिवारिक पेंशन के रूप में मिलेगा।

**प्रश्न.5 : लाभार्थी कितने वर्षों तक अंशदान देगा?**

**उत्तर :** एक बार जब लाभार्थी 18-40 वर्ष के बीच प्रवेश आयु में इस योजना में शामिल हो जाता है, तो उसे 60 वर्ष की आयु तक अंशदान करना होगा।

**प्रश्न.6 : इस योजना के तहत कितनी पेंशन मिलेगी? किस उम्र में?**

**उत्तर :** इस योजना के तहत प्रति माह न्यूनतम रु.3000/- की पेंशन का भुगतान किया जाएगा। यह पेंशन ग्राहक की आयु 60 वर्ष पूरी होने पर शुरू होगी।

**प्रश्न.7 : इस योजना में शामिल होने के हकदार कौन नहीं हैं?**

**उत्तर :** इस योजना के तहत कोई भी श्रमिक, जिसे किसी भी वैधानिक सामाजिक सुरक्षा योजना जैसे एनपीएस, ईएसआईसी, ईपीएफओ की कवरेज प्राप्त है और जो एक आयकर दाता है, योजना में शामिल होने का हकदार नहीं है।

**प्रश्न.8 : इस योजना में शामिल होने की प्रक्रिया क्या होगी?**

**उत्तर :** इस योजना के तहत, ग्राहक, निकटतम कॉमन सर्विस सेंटर पर जा सकते हैं और स्वयं-प्रमाणन के आधार पर आधार नंबर एवं बचत बैंक खाता/जन-धन खाता नंबर का उपयोग करके पीएम-एसवाईएम के लिए नामांकित

हो सकते हैं। एलआईसी के सभी शाखा कार्यालय, ईपीएफओ / ईएसआईसी के कार्यालय भी नामांकन के लिए योजना, इसके लाभ और पालन की जाने वाली प्रक्रिया के बारे में ग्राहकों को सुविधा प्रदान करेंगे। वे उन्हें निकटतम सीएससी का पता लगाने की सलाह भी देंगे।

**प्रश्न.9 : मैं नामांकन के लिए कहाँ जाऊँ?**

**उत्तर :** आप नामांकन के लिए निकटतम कॉमन सर्विस सेंटर पर जा सकते हैं। आप लोकेशन का पता लगाने के लिए [locator.csccloud.in/](http://locator.csccloud.in/) पर जा सकते हैं।

**प्रश्न.10 : क्या मुझे अपनी जन्म तिथि और आय का प्रमाण देना है या नहीं?**

**उत्तर :** आयु या आय का कोई अलग प्रमाण नहीं देना होगा। स्व-प्रमाणन और आधार संख्या प्रदान करना नामांकन का आधार होगा। हालांकि किसी भी झूठी घोषणा के मामले में उचित दंड दिया जा सकता है।

**प्रश्न.11 : फंड मैनेजर कौन होगा?**

**उत्तर :** फंड मैनेजर एलआईसी होगा और यह पेंशन भुगतान के लिए सेवा प्रदाता भी होगा।

**प्रश्न.12 : क्या फंड एलआईसी के पास सुरक्षित है?**

**उत्तर :** फंड 100% सुरक्षित है। फंड के प्रबंधन और पर्यवेक्षण की संपूर्ण जिम्मेदारी राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के पास होगी, जो केंद्रीय श्रम और रोजगार मंत्री की अध्यक्षता में कार्यात्मक है।

**प्रश्न.13 : बाहर निकलने के प्रावधान क्या हैं?**

**उत्तर :** असंगठित श्रमिकों के रोजगार की कठिनाइयों और अनिश्चित प्रकृति को ध्यान में रखते हुए इस योजना से बाहर निकलने के प्रावधान लचीले हैं। बाहर निकलने के प्रावधान निम्नानुसार हैं:

- यदि कोई लाभार्थी किसी संगठित क्षेत्र में जाता है और वह वहां 3 वर्ष की न्यूनतम अवधि के लिए रहता है तो उसका खाता सक्रिय रहेगा लेकिन सरकार का अंशदान (50%) रोक दिया जाएगा। यदि लाभार्थी अंशदान की पूरी राशि का भुगतान करने के लिए सहमत है, तो उसे इस योजना में बने रहने की अनुमति होगी। 60 वर्ष की आयु में उसे प्रचलित बचत बैंक दरों के बराबर ब्याज के साथ अपना अंशदान वापस लेने की अनुमति होगी।
- यदि वह विकलांगता या किसी अन्य कारण से योगदान करने में असमर्थ है, लाभार्थी न्यूनतम 5 वर्ष तक नियमित अंशदान के बाद स्वेच्छा से योजना से बाहर निकलने का चयन कर सकता है। बाहर निकलने पर उसका पूरा अंशदान (सरकार के अंशदान को छोड़कर) बचत बैंक दरों के बराबर ब्याज के साथ वापस किया जाएगा।

**प्रश्न.14 : एलआईसी की भूमिका क्या है?**

**उत्तर :** एलआईसी योजना के लिए एक फंड मैनेजर के रूप में कार्य करेगा और योजना की सदस्यता लेने वाले सभी गैर-संगठित श्रमिकों को पेंशन के भुगतान के लिए एक सेवा प्रदाता भी होगा।

**प्रश्न.15 : अंशदान का तरीका क्या है?**

**उत्तर :** मुख्य रूप से, अंशदान का तरीका मासिक आधार पर ऑटो-डेबिट द्वारा किया जाता है। हालांकि, इसमें त्रैमासिक, छमाही और वार्षिक अंशदान के प्रावधान भी होंगे। पहले अंशदान का भुगतान कॉमन सर्विस सेंटर में नकद में किया जाना है।

**प्रश्न.16 : मुझे कितना अंशदान देना है?**

**उत्तर :** अंशदान की वास्तविक राशि योजना में प्रवेश करते समय ग्राहक की आयु के आधार पर निर्धारित की जाएगी। 29 वर्ष की मध्यवर्ती आयु में एक लाभार्थी को प्रति माह ₹.100/- का अंशदान देना होता है।

**प्रश्न.17 : क्या ऑटो-डेबिट सुविधा है?**

**उत्तर :** हाँ मासिक सदस्यता ग्राहक के लिंक किए गए बचत खाते से स्वचालित रूप से हर महीने की एक निश्चित तारीख को डेबिट की जाएगी।

**प्रश्न.18 : भारत सरकार की क्या जिम्मेदारी है?**

**उत्तर :** योजना का संचालन श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा किया जाएगा। श्रम और रोजगार मंत्रालय एक समर्पित कॉल सेंटर और प्रोजेक्ट मैनेजमेंट यूनिट (पीएमयू) स्थापित करेगा। संयुक्त सचिव (जेएस) और महानिदेशक (श्रम कल्याण) इस योजना को प्रभावी ढंग से संचालित करने के लिए पीएमयू के नोडल अधिकारी होंगे। प्रदर्शन ऑडिट, फंड की पर्याप्तता और प्रबंधन के लिए भी पीएमयू जिम्मेदार होगा। संपूर्ण योजना की निगरानी राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड (एनएसएसबी) द्वारा की जाएगी, जैसा कि यूडब्ल्यूएसएस, अधिनियम 2008 की धारा 5 (8) (ग) में अनिवार्य है।

**प्रश्न.19 : क्या कोई प्रशासनिक लागत होगी?**

**उत्तर :** ग्राहक के लिए कोई प्रशासनिक लागत नहीं होगी क्योंकि यह विशुद्ध रूप से भारत सरकार की सामाजिक सुरक्षा योजना है।

**प्रश्न.20 : क्या नामांकन की सुविधा है?**

**उत्तर :** हाँ, इस योजना के तहत नामांकन सुविधा उपलब्ध है। इस योजना के तहत लाभार्थी किसी को भी नामित कर सकता है।

**प्रश्न.21 : क्या इसमें पारिवारिक पेंशन की सुविधा है?**

**उत्तर :** हाँ, योजना के तहत पारिवारिक पेंशन का प्रावधान है। यह केवल ग्राहक के जीवनसाथी के लिए लागू होता है। यदि पेंशन शुरू होने के बाद ग्राहक की मृत्यु हो जाती है, तो लाभार्थी का जीवनसाथी पेंशन का 50% प्राप्त करने का हकदार होगा।

**प्रश्न.22 : पूरे भारत में इस योजना को चालू करने में कितना समय लगेगा?**

**उत्तर :** इस योजना को चुनिंदा सीएससी में 15 फरवरी 2019 तक लागू किया जाएगा और 25 फरवरी 2019 तक पूरे भारत में लागू कर दिया जाएगा।

**प्रश्न.23 : क्या किसी भी चरण में ग्राहक को कोई नुकसान हो सकता है?**

**उत्तर :** किसी भी समय ग्राहक को कोई नुकसान नहीं होता है। यदि ग्राहक 5 वर्ष अंशदान का नियमित भुगतान करने के बाद योजना से अलग हो जाता है उसका पूरा अंशदान बचत बैंक दरों के बराबर ब्याज के साथ वापस किया जाएगा।

**प्रश्न.24 : यदि सदस्यता के भुगतान को रोक दिया जाता है, तो क्या एक ग्राहक इस योजना में फिर से जुड़ सकता है / इसे पुनर्जीवित कर सकता है?**

**उत्तर :** यदि सदस्यता के भुगतान को रोक दिया गया है या विलंबित किया गया है, तब भी ग्राहक बाद में बकाया सदस्यता का भुगतान ब्याज के साथ करने के बाद योजना को पुनर्जीवित कर सकता है।

**प्रश्न.25 : क्या ग्राहक को जमा राशि का स्टेटमेंट मिलेगा?**

**उत्तर :** हाँ, ग्राहक को उसके मोबाइल पर प्रत्येक लेनदेन पर मिनी स्टेटमेंट के रूप में एसएमएस मिलेगा।

**प्रश्न.26 : यदि ग्राहक नियमित अंशदान के 10 साल से पहले योजना से बाहर निकलता है तो क्या होगा?**

**उत्तर :** ऐसी स्थिति में ग्राहक को बचत बैंक ब्याज के साथ उसके कुल अंशदान का ही भुगतान किया जाएगा।

**प्रश्न.27 :** अगर ग्राहक 10 साल बाद लेकिन पेंशन शुरू होने से पहले स्कीम से बाहर निकलता है तो क्या होता है?

**उत्तर :** ऐसी स्थिति में ग्राहक को उसके संचित ब्याज के साथ उसके अंशदान का भुगतान किया जाएगा। हालाँकि, वह सरकार का हिस्सा प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा।

**प्रश्न.28 :** पेंशन शुरू होने से पहले मौत के मामले में क्या होता है?

**उत्तर :** ऐसी स्थिति में, यदि किसी लाभार्थी ने नियमित रूप से अंशदान दिया है और किसी भी कारण से उसकी मृत्यु हो जाती है तो उसका जीवनसाथी शेष अवधि के लिए नियमित अंशदान के भुगतान के बाद योजना में शामिल होने और उसे जारी रखने का हकदार होगा। अंशदान अवधि पूरी होने पर जीवनसाथी को रु.3000/- की मासिक पेंशन प्राप्त होगी। वैकल्पिक रूप से, यदि जीवनसाथी चाहे तो सदस्य के अंशदान की राशि बचत बैंक दरों के ब्याज के बराबर ब्याज के साथ उसके नामिती को वापस कर दी जाएगी।

**प्रश्न.29 :** मैं अपनी शिकायत को हल करने के लिए कहाँ जाऊँ?

**उत्तर :** आप पीएम-एसवाईएम से संबंधित किसी भी शिकायत के लिए टोल फ्री नंबर पर कॉल कर सकते हैं या सीएससी या श्रम कल्याण कार्यालय जा सकते हैं।

**प्रश्न.30 :** क्या पीएम-एसवाईएम के सदस्य बनने के लिए कोई शैक्षणिक योग्यता निर्धारित है?

**उत्तर :** नहीं। योजना में शामिल होने के लिए कोई न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता आवश्यक नहीं है।

**प्रश्न.31 :** क्या कोई ग्राहक योजना के तहत निर्धारित राशि से अधिक स्वैच्छिक अंशदान कर सकता है? यदि हां, तो ग्राहक को क्या फायदे होंगे?

**उत्तर :** नहीं। ग्राहक को स्कीम में शामिल होते समय निर्धारित राशि का ही अंशदान करना होता है।

**प्रश्न.32 :** क्या अतिरिक्त या अधिक अंशदान देकर योजना में शामिल होने के लिए 40 साल से ऊपर के असंगठित श्रमिक के लिए उम्र में छूट दी जा सकती है?

**उत्तर :** योजना के प्रावधान के तहत ऐसी कोई छूट उपलब्ध नहीं है।

**प्रश्न.33 :** ग्राहक की मृत्यु के बाद कोई नामांकन सुविधा (पति या पत्नी के अलावा) उपलब्ध है या नहीं?

**उत्तर :** जीवनसाथी, यदि जीवित है, तो मृत्यु की सूचना और मृत्यु प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर स्वतः पारिवारिक पेंशन का लाभार्थी होगा।

**प्रश्न.34 :** क्या ग्राहक द्वारा अंशदान नियमित तौर पर न देने के मामले में कोई अतिरिक्त शुल्क होगा? यदि हां, तो अतिरिक्त शुल्क की मात्रा क्या होगी?

**उत्तर :** यदि किसी ग्राहक ने अंशदान का भुगतान नियमित तौर पर नहीं किया है, तो उसे सरकार द्वारा समय-समय पर तय किए जाने वाले जुर्माने के साथ-साथ पूरे बकाया का भुगतान करके अपने अंशदान को नियमित करने की अनुमति दी जाएगी।

**प्रश्न.35 :** क्या 60 वर्ष की आयु के बाद पेंशनर और उसके जीवनसाथी की मृत्यु की स्थिति में आश्रितों को पेंशन का भुगतान किया जाएगा?

**उत्तर :** नहीं, ग्राहक एवं उसके जीवनसाथी की मृत्यु के बाद अन्य आश्रित पेंशनर के भुगतान के हकदार नहीं होंगे।

**प्रश्न.36 :** नामांकन केंद्र में कौन-कौन से दस्तावेज जमा करने हैं?

- उत्तर :** ग्राहक को आधार-कार्ड, बचत बैंक पासबुक और ऑटो-डेबिट सुविधा के लिए सहमति फॉर्म के साथ एक स्व-प्रमाणित प्रपत्र प्रदान करना होगा।
- प्रश्न.37 :** क्या 60 वर्ष की आयु तक ग्राहक को मासिक अंशदान का भुगतान करना आवश्यक है?
- उत्तर :** हाँ। योजना में शामिल होने के बाद ग्राहक को 60 वर्ष की आयु तक निर्धारित मासिक अंशदान का भुगतान करना होगा।
- प्रश्न.38 :** 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद ग्राहक द्वारा पेंशन प्राप्त करने के लिए क्या कार्रवाई की जानी चाहिए?
- उत्तर :** 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद मासिक पेंशन ग्राहक के लिंक्ड बैंक खाते में स्वतः जमा होनी शुरू हो जाएगी।
- प्रश्न.39 :** यदि पति और पत्नी दोनों पीएमएसवाईएम के सदस्य हैं और दोनों की मृत्यु हो जाती है, तो क्या परिवार के अन्य सदस्य पेंशन या अन्य लाभ प्राप्त करने के पात्र होंगे?
- उत्तर :** नामांकित व्यक्ति ग्राहक (दोनों) के अंशदान को ब्याज सहित वापस ले सकता है।
- प्रश्न.40 :** यदि ग्राहक की मृत्यु हो जाती है और उसका जीवनसाथी अंशदान का भुगतान करके योजना को जारी रखने का विकल्प चुनता/चुनती है, तो ऐसे मामले में क्या अंशदान का भुगतान मूल ग्राहक के शेष वर्षों के लिए किया जाना है या जीवनसाथी द्वारा 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने तक किया जाना है?
- उत्तर :** ऐसे मामले में शेष अवधि के लिए अंशदान का भुगतान तब तक किया जाएगा जब तक कि मूल ग्राहक 60 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं कर लेता।
- प्रश्न.41 :** क्या शिक्षा, विवाह और निर्माण के लिए अंतरिम ऋण प्राप्त करने का कोई प्रावधान है?
- उत्तर :** योजना में ऐसी कोई ऋण सुविधा उपलब्ध नहीं है।
- प्रश्न.42 :** राज्य सरकारें अपनी संबंधित असंगठित श्रमिक योजनाओं के तहत विभिन्न लाभ प्रदान कर रही हैं। क्या ऐसे सदस्य वर्तमान पीएमएसवाईएम योजना का लाभ उठा सकते हैं?
- उत्तर :** हाँ, यदि ग्राहक इस योजना में शामिल होने के लिए पात्र है।
- प्रश्न.43 :** क्या कोई लाभार्थी, जो पेंशन भविष्य निधि योजना का ग्राहक है, पीएमएसवाईएम में शामिल होने के लिए पात्र हो सकता है?
- उत्तर :** नहीं।
- प्रश्न.44 :** क्या अटल पेंशन योजना का कोई लाभार्थी पीएमएसवाईएम के तहत मिल रहे लाभ ले सकता है?
- उत्तर :** हाँ, पात्र होने पर कोई भी अटल पेंशन योजना के साथ पीएमएसवाईएम से भी जुड़ सकता है।
- प्रश्न.45 :** क्या भविष्य में महंगाई के कारण पेंशन की राशि रु.3000/- प्रति माह से अधिक हो जाएगी?
- उत्तर :** वर्तमान में, ऐसा कोई प्रावधान नहीं है, लेकिन भविष्य की परिस्थितियों पर निर्भर करता है।
- प्रश्न.46 :** ग्राहक के अंशदान के लिए भुगतान का तरीका क्या होगा?
- उत्तर :** प्रारंभिक अंशदान नकद में भुगतान किया जाएगा। हालाँकि, बाद में मासिक अंशदान ग्राहक के बचत बैंक खाते / जन-धन खाते से स्वतः डेबिट किया जाएगा।



**प्रश्न.47 :** यदि कोई श्रमिक इस योजना में एक असंगठित श्रमिक के रूप में शामिल होता है और वह संगठित क्षेत्र में शामिल हो जाता है एवं ईपीएफओ के तहत नामांकित हो जाता है और फिर से वह असंगठित क्षेत्र में वापस आ जाता है तो उसके लिए क्या तरीके होंगे?

**उत्तर :** यदि श्रमिक असंगठित क्षेत्र से संगठित क्षेत्र में जाता है, तो ऐसी स्थिति में ग्राहक योजना में बना रह सकता है, हालांकि सरकार का योगदान बंद हो जाएगा और सदस्य को सरकार की हिस्सेदारी के बराबर अतिरिक्त राशि का भुगतान करना होगा। विकल्पतः, वह अपने अंशदान को ब्याज के साथ वापस ले सकता है।

**प्रश्न.48 :** यदि श्रमिक अपनी आय का स्रोत खो देता है और मासिक प्रीमियम में अंशदान नहीं दे पाता है तो क्या होगा?

**उत्तर :** ऐसी स्थिति में वह पहले से बताए गए प्रावधान के अनुसार योजना से बाहर निकल सकता है।

**प्रश्न.49 :** यदि योजना में शामिल होने के बाद ग्राहक की आय रु.15,000/- से अधिक हो जाती है तो क्या होता है?

**उत्तर :** ग्राहक योजना में बना रह सकता है।

**प्रश्न.50 :** आधार आधारित प्रमाणीकरण / ई-केवाईसी के लिए क्या तरीका होगा?

**उत्तर :** बायोमेट्रिक्स के माध्यम से।

**प्रश्न.51 :** हेल्प लाइन / शिकायत निवारण तंत्र कौन संचालित करेगा?

**उत्तर :** इसके लिए एक निर्दिष्ट कॉल सेंटर है और टोल फ्री नंबर 1800 2676 888 है।

**प्रश्न.52 :** क्या कुछ मजबूरियों के मामले में अंशदान की आंशिक वापसी का प्रावधान है? यदि हाँ, तो कितने लॉक-इन अवधि के बाद?

**उत्तर :** आंशिक रूप से या पूरी तरह से अंशदान की वापसी के लिए ऐसी कोई सुविधा नहीं है।

**प्रश्न.53 :** क्या नुकसान / क्षति आदि के मामले में ई-कार्ड फिर से डाउनलोड किया जा सकता है? क्या इसके लिए कोई भी शुल्क देना पड़ेगा?

**उत्तर :** हां, नुकसान या क्षति के मामले में ई-कार्ड डाउनलोड किया जा सकता है।

**प्रश्न.54 :** क्या सहकारी बैंक में बचत बैंक खाते को भी अंशदान के भुगतान के लिए ऑटो-डेबिट सुविधा से जोड़ा जा सकता है?

**उत्तर :** यदि सहकारी बैंक सीबीएस प्लेटफॉर्म पर है, तो बचत बैंक खाते को ऑटो डेबिट के लिए जोड़ा जा सकता है।

**प्रश्न.55 :** यदि किसी राज्य ने यूडब्ल्यूएसएसए 2008 के तहत असंगठित श्रमिक का पंजीकरण नहीं किया है, तो क्या इस योजना के तहत नामांकन की प्रक्रिया अधिनियम की धारा 10 (3) के तहत पंजीकरण की प्रक्रिया मानी जा सकती है?

**उत्तर :** नहीं। धारा 10 (3) के तहत पंजीकरण और योजना के तहत नामांकन अलग-अलग प्रक्रियाएं हैं।

**प्रश्न.56 :** यदि पंजीकरण के लिए सीएससी नेटवर्क का उपयोग किया जाता है तो प्रति पंजीकरण सेवा शुल्क कितना होगा, और लागत कौन वहन करेगा?

**उत्तर :** नामांकन के लिए सेवा शुल्क का भुगतान एमओएलई द्वारा किया जाएगा और ग्राहक को कोई सेवा शुल्क नहीं देना है।



**प्रश्न.57 :** क्या डाउनलोड किया हुआ भरा हुआ आवेदन फॉर्म बैंक ऑटो डेबिट उद्देश्य के लिए पर्याप्त होगा – श्रमिक को बैंक में किसी अन्य फॉर्म को भरने की आवश्यकता नहीं होगी?

**उत्तर :** फॉर्म में उसके खाते से ऑटो डेबिट की सहमति के लिए एक भाग है, इसलिए किसी अन्य फॉर्म की आवश्यकता नहीं है।

**प्रश्न.58 :** एसएमएस की भाषा राज्य की क्षेत्रीय भाषा है या अंग्रेजी / हिंदी ही है?

**उत्तर :** एसएमएस अंग्रेजी / हिंदी भाषा में भेजा जाएगा।

**प्रश्न.59 :** क्या निकटतम सुविधा केंद्र का पता लगाने के लिए कोई इंटरैक्टिव मानचित्र है?

**उत्तर :** निकटतम अवस्थिति सीएससी साइट पर या सूचना सुविधा केंद्रों पर उपलब्ध होगी। आप locator.csccloud.in/ पर लोकेटर का उपयोग कर सकते हैं।

**प्रश्न.60 :** अंशदान के डिफॉल्ट के मामले में डिफॉल्ट प्रीमियम के भुगतान का तरीका क्या होगा? यह ऑटो डेबिट के माध्यम से होगा या नकद या चेक के माध्यम से?

**उत्तर :** जुमनि / ब्याज के साथ अंशदान की राशि ग्राहक के खाते से उसकी सहमति के आधार पर डेबिट की जाएगी।

**प्रश्न.61 :** ग्राहक के एक से अधिक पति या पत्नी होने पर किस पति या पत्नी को नामांकित घोषित किया जाएगा और किसे पारिवारिक पेंशन मिलेगी?

**उत्तर :** ग्राहक द्वारा नामांकित व्यक्ति परिवार पेंशन पाने का हकदार होगा। हालांकि, प्रतिद्वंद्वी दावेदारों के मामले में अदालत का आदेश चलेगा।

**प्रश्न.62 :** यदि श्रमिक ऑटो डेबिट के लिए लिंक किए गए बैंक खाते को बदल देता है, तो क्या पेंशन खाते को स्थानांतरित करने का प्रावधान है?

**उत्तर :** स्थानांतरण की कोई आवश्यकता नहीं है, पेंशन खाता संख्या अद्वितीय होगी और ग्राहक के बैंक खाते से जुड़ी होगी।

**प्रश्न.63 :** यदि ग्राहक ऑटो-डेबिट सुविधा के लिए भौतिक रूप से सहमति देता है। लेकिन अगर उसके बैंक खाते में अपर्याप्त राशि है, तो उसके खाते का क्या होगा?

**उत्तर :** इसे भुगतान में डिफॉल्ट माना जाएगा और उसे समय-समय पर सरकार द्वारा तय किए जाने वाले जुमनि के साथ-साथ पूरे बकाया का भुगतान करके अपने अंशदान को नियमित करने की अनुमति दी जाएगी।

**प्रश्न.64 :** यदि किसी ग्राहक के पास पुराना आधार कार्ड है, जहां केवल जन्म का वर्ष लिखा है, तो उस स्थिति में जन्म तिथि कैसे निर्धारित की जाती है और पेंशन किस तारीख को शुरू होगी??

**उत्तर :** ग्राहक की जन्म तिथि उसके स्व-प्रमाणन के आधार पर निर्धारित की जाएगी। उसी के आधार पर अंशदान निर्धारित किया जाएगा।

**प्रश्न.65 :** सदस्य के मासिक अंशदान के लिए नियत तारीख क्या है?

**उत्तर :** हर महीने नामांकन की तारीख।

**प्रश्न.66 :** ग्राहक को मासिक अंशदान की स्थिति के बारे में कैसे पता चलेगा?

**उत्तर :** मासिक अंशदान की कटौती के बाद पंजीकृत मोबाइल नंबर पर एक एसएमएस भेजा जाएगा।

**प्रश्न.67 :** क्या पंजीकरण के समय ग्राहक को अपना फोटो जमा करना होगा?

**उत्तर :** किसी फोटोग्राफ की जरूरत नहीं है।

## रोजगार और आजीविका संवर्धन के लिए ग्रामीण गरीब युवाओं का कौशल प्रशिक्षण: फील्ड इंटरैक्शंस से मामले

श्री पी. अमिताभ खुंटिआ\*

### प्रस्तावना

ग्रामीण युवाओं को लाभकारी रोजगार मुहैया कराना एक बड़ी चुनौती है और यह सरकारों के लिए चिंता का विषय है फिर चाहे यह केंद्र सरकार हो अथवा राज्य सरकारें। चूंकि ग्रामीण युवा देश की कुल युवा आबादी का लगभग 69% हिस्सा हैं एवं विभिन्न सामाजिक आर्थिक क्षेत्रों से संबंधित हैं और उनके लिए मौजूदा अर्थव्यवस्था में जानकारी, अवसर और योग्यता या कौशल की कमी के कारण श्रम बाजार में प्रवेश करना कठिन है, इन कमियों को दूर करने के लिए एक एकीकृत कौशल एवं प्लेसमेंट कार्यक्रम दीनदयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल्य योजना (डीडीयू-जीकेवाई) नामक एक कार्यक्रम है। यह ग्रामीण विकास मंत्रालय, भारत सरकार का एक प्रमुख कार्यक्रम है जिसकी घोषणा पूर्ववर्ती आजीविका कौशल संबंधी दिशा-निर्देशों की जगह 25 सितंबर 2015 को की गई थी। डीडीयू-जीकेवाई, ग्रामीण आजीविका मिशन (एनआरएलएम) का एक हिस्सा है जिसके दो उद्देश्य हैं: ग्रामीण गरीब परिवारों की आय में विविधता को जोड़ना और ग्रामीण युवाओं की करियर आकांक्षाओं को पूरा करना।

कार्यक्रम के विवरण के अनुसार, डीडीयू-जीकेवाई विशिष्ट रूप से गरीब परिवारों से 15-35 वर्ष के बीच के ग्रामीण युवाओं पर केंद्रित है। यह मेक इन इंडिया, डिजिटल इंडिया, स्मार्ट सिटीज, स्टार्ट अप इंडिया और स्टैंड अप इंडिया जैसे सामाजिक और आर्थिक कार्यक्रमों का समर्थन करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने वाला है। 18-34 आयु वर्ग में देश की 180 मिलियन या 69% से अधिक युवा आबादी ग्रामीण क्षेत्रों में रहती है, जिनमें गरीब परिवारों के लगभग 55 मिलियन युवा बिना किसी या मामूली रोजगार के हैं।

डीडीयू जीकेवाई प्रशिक्षण भागीदारों के समर्थन और नियोक्ता की वचनबद्धता के माध्यम से न्यूनतम अनुशंसित मासिक वेतन, जो न्यूनतम मजदूरी के बराबर या उससे अधिक हो (प्राप्त प्रशिक्षण के आधार पर भिन्न) के साथ सभी प्रशिक्षुओं के परियोजना लक्ष्य के 70% की न्यूनतम नियुक्ति को अनिवार्य करता है। अभ्यर्थियों को निःशुल्क प्रशिक्षण, निःशुल्क वर्दी, निःशुल्क पाठ्यक्रम सामग्री, आवासीय कार्यक्रमों के मामले में निःशुल्क आवास एवं भोजन के रूप में लाभान्वित किया जाता है। डीडीयू-जीकेवाई 29 राज्यों और केंद्रशासित प्रदेशों के 690 जिलों में मौजूद है, जो 7,427 से अधिक ब्लॉकों के युवाओं को प्रभावित करता है। वर्तमान में रिटेल, आतिथ्य, स्वास्थ्य, निर्माण, मोटर वाहन, चमड़ा, विद्युत, नलसाजी, रत्न और आभूषण आदि जैसे 52 उद्योग क्षेत्रों से 552 से अधिक ट्रेडों में 649 से अधिक पार्टनर्स द्वारा 1426 परियोजनाएँ लागू की जा रही हैं। जहां तक कार्यक्रम के वित्तपोषण का सवाल है पूर्वोत्तर के राज्यों के लिए केंद्र सरकार का हिस्सा 90% और राज्य सरकारों का हिस्सा 10% होगा, जबकि अन्य राज्यों के लिए केंद्र सरकार का हिस्सा 75% एवं राज्य सरकारों का हिस्सा 25% होगा। इस कार्यक्रम की अनूठी विशेषता यह है कि ग्रामीण युवाओं को शहरों में लाया जाता है और प्रशिक्षण देते समय उन्हें आवासीय व्यवस्था में रखा जाता है ताकि वे प्रशिक्षण के बाद शहरों और महानगरों में नियुक्त होने पर स्थिति का सामना करने के लिए शहर के जीवन से परिचित हों।

### समस्याएं और कार्यप्रणाली

ग्रामीण गरीबों के लिए सरकार और गैर सरकारी संगठनों द्वारा उनके उत्थान के लिए बहुत-सी पहल की जा रही हैं ताकि वे सामाजिक न्याय और व्यापक विकास के लक्ष्यों का लाभ उठाएं जहां पर शिक्षा, प्रशिक्षण और लाभदायक रोजगार के माध्यम से आर्थिक गतिविधियों में प्रवेश करने के लिए इसकी सहलग्नता पर प्रमुख ध्यान दिया जाता है।

\* एसोसिएट फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

इस क्षेत्र में कौशल प्रशिक्षण पहलों को संकलित करने और उनके काम का विश्लेषण करने का प्रयास किया गया है, जो श्रम बाजार में प्रवेश करने के लिए प्रचलित अर्थव्यवस्था में सूचना, अवसर और योग्यता या कौशल की कमी जैसी बाधाओं को दूर करने के लिए प्रमुख उद्देश्यों का विस्तार करता है जिन्हें क्षेत्र के दौरे और इंटरैक्शन के माध्यम से प्राप्त किया जाता है।

यह मामला अध्ययन मुख्यतः सरकार के प्रमुख कार्यक्रम दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल्य योजना (डीडीयू-जीकेवाई) तथा एक गैर सरकारी पहल कलिंग इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज (केआईएसएस), भुवनेश्वर के तहत आजीविका वृद्धि कार्यक्रमों के लिए प्रशिक्षण ले रहे युवा प्रशिक्षुओं के साथ बातचीत पर आधारित है। एक मामला वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान और नबाकृष्णा चौधरी सेंटर फॉर डेवलपमेंट स्टडीज (एनसीडीएस) के सहयोगात्मक कार्यक्रम युवा नियोजनीयता और उद्यमिता के लिए कौशल विकास (02-06 जनवरी 2020) के दौरान किए गए क्षेत्र दौरे का एक हिस्सा है। दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल्य योजना (डीडीयू-जीकेवाई), ग्रामीण युवाओं के कौशल प्रशिक्षण और प्लेसमेंट कार्यक्रम के कार्यान्वयन को देखने के लिए ट्राइडेंट इंजीनियरिंग कॉलेज (दीनबंधु फाउंडेशन द्वारा संचालित) का दौरा किया गया तथा एक और दौरा कलिंग इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज (केआईएसएस) का किया गया जहां वंचित वर्गों के लगभग सत्ताईस हजार छात्रों को मुफ्त शिक्षा और व्यावसायिक प्रशिक्षण दिया जाता है। तीसरा मामला 14-16 फरवरी 2020 के दौरान गाजियाबाद के एचआरआईटी ग्रुप ऑफ इंस्टीट्यूट्स में आयोजित मेगा इवेंट राइज इन उत्तर प्रदेश 2020 में भाग लेने के दौरान वीवीजीएनएलआई के इवेंट डायरेक्टर के रूप में लेखक की बातचीत का एक हिस्सा है। यह एक मौका था जहां मेजबान संगठन एचआरआईटी ग्रुप के डीडीयू-जीकेवाई के प्रशिक्षुओं ने इवेंट डायरेक्टर के सक्रिय दृष्टिकोण के साथ बैचों में वीवीजीएनएलआई स्टाल का दौरा किया। और एक सार्थक संवाद तथा सूचना का पारस्परिक आदा-प्रदान हुआ। यह संकलन युवा प्रशिक्षुओं और कुछ अधिकारियों के साथ बातचीत पर तैयार किया गया है। सूचनाओं के चूक की संभावना हो सकती है।

## मामला 1

**वीवीजीएनएलआई और एनसीडीएस के सहयोगात्मक कार्यक्रम युवा नियोजनीयता और उद्यमिता के लिए कौशल विकास, भुवनेश्वर, 02-06 जनवरी 2020 के दौरान ट्राइडेंट इंजीनियरिंग कॉलेज का दौरा**

कार्यक्रम के दौरान ग्रामीण युवाओं के लिए कौशल प्रशिक्षण और प्लेसमेंट कार्यक्रम दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल्य योजना (डीडीयू-जीकेवाई) के कार्यान्वयन को देखने के लिए दीनबंधु फाउंडेशन द्वारा प्रबंधित ट्राइडेंट इंजीनियरिंग कॉलेज का क्षेत्र दौरा किया गया तथा एक और क्षेत्र दौरा कलिंग इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज (केआईएसएस) का किया गया जहां वंचित वर्गों के लगभग सत्ताईस हजार छात्रों को शिक्षा और व्यावसायिक प्रशिक्षण दिया जाता है। ओडिशा के नौ विश्वविद्यालयों के पैंतीस परास्नातक के छात्रों ने वीवीजीएनएलआई के पाठ्यक्रम निदेशक श्री पी.अमिताभ खुंटिया और एनसीडीएस की समन्वयक डॉ. रश्मि मिश्रा के साथ इस प्रशिक्षण कार्यशाला में भाग लिया। इस कार्यक्रम का उद्देश्य विभिन्न विश्वविद्यालयों के युवा प्रतिभागियों को युवाओं की नियोजनीयता और उद्यमशीलता को बढ़ाने में कौशल विकास के ज्ञान, महत्व और संभावनाओं से परिचित कराना था। मास्टर डिग्री कोर्स पूरा करने के बाद वे अलग-अलग करियर विकल्प लेंगे। यह कार्यक्रम कौशल विकास की उनकी समझ को समृद्ध करेगा, उनकी क्षमताओं को बढ़ाएगा और उन्हें राष्ट्र के युवाओं के कौशल विकास के लिए बड़ी भूमिका निभाने में सक्षम बनाएगा। क्षेत्र दौरे का उद्देश्य युवा छात्रों को कार्यक्रम के कार्यान्वयन के व्यावहारिक पहलू से अवगत कराना था जो देश के कौशल विकास पारिस्थितिकी तंत्र का एक प्रमुख घटक है। वे इस देश के जागरूक नागरिकों और भविष्य के पेशेवरों के रूप में एक रचनात्मक भूमिका अच्छी तरह से निभा सकते हैं और ऐसे कार्यक्रमों की प्रभावशीलता को सुविधाजनक बनाने के लिए अपने नेतृत्व का प्रदर्शन कर सकते हैं और इस तरह उन साथी युवाओं की नियोजनीयता को बढ़ा सकते हैं जो कम विशेषाधिकार प्राप्त हैं। प्रशिक्षुओं और अधिकारियों के साथ बातचीत की झलक नीचे चित्रों 1, 2,3 और 4 में देखी जा सकती है।

टीम ने दीनबंधु फाउंडेशन, जो शैक्षिक अनुसंधान और सामाजिक आर्थिक विकास के लिए एक संगठन है और कार्यक्रम

कार्यान्वयन एजेंसी (पीआईए) के नाम से एक प्रशिक्षण भागीदार है, द्वारा संचालित ट्राइडेंट इंजीनियरिंग कॉलेज परिसर में प्रशिक्षण स्थल का दौरा किया। उन्हें डीडीयू-जीकेवाई और राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन के कुछ निर्धारित मानदंडों के माध्यम से चुना गया है और वे एमओआरडी, राज्य कौशल विकास मिशन या ग्रामीण आजीविका मिशन और नियोक्ताओं के साथ दिशानिर्देश के अनुसार अपने प्रशिक्षण गतिविधियों का निर्वहन करते हैं। दीनबंधु फाउंडेशन 2018 से ओडिशा में डीडीयू-जीकेवाई के कार्यक्रम चला रहा है। स्वागत करने और अवलोकन प्रदान करने के बाद कार्यकारी निदेशक डॉ. आर. एन. सतपथी और उनकी टीम ने हमें प्रशिक्षुओं और प्रशिक्षकों के साथ बातचीत करने के लिए प्रेरित किया। उन्होंने हमें प्रशिक्षण अवसंरचना, वितरण तंत्र से अवगत कराया जो मानक संचालन प्रक्रिया (एसओपी) के अनुसार होना चाहिए। उपलब्ध कराई गई सूचना के अनुसार उन्हें एक वर्ष के लिए 500 प्रशिक्षुओं के लक्ष्य के साथ पहली परियोजना मिली और उन्होंने 504 प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षित किया, जिनमें से 350 से अधिक उम्मीदवारों को स्वास्थ्य क्षेत्र की विभिन्न कंपनियों में नियुक्त किया गया। 80 से अधिक उम्मीदवार होम नर्सिंग सेक्टर में 'देखभालकर्ता' के रूप में काम कर रहे हैं, 70 से अधिक प्रशिक्षु बीपीओ क्षेत्र में काम कर रहे हैं और लगभग 200 प्रशिक्षु अहमदाबाद, हैदराबाद, कोलकाता और बेंगलोर में उत्पादन क्षेत्र में काम कर रहे हैं। 2019-20 में 1575 के लक्ष्य के साथ दूसरी परियोजना पर काम चल रहा है। प्रशिक्षण चार ट्रेडों में दिया जा रहा है जैसे जराचिकित्सा सहायक (हेल्थकेयर सेक्टर), सोलर पीवी इंस्टॉलर (ग्रीन जॉब सेक्टर), फील्ड तकनीशियन और मल्टीस्किल तकनीशियन (इलेक्ट्रॉनिक्स और हार्डवेयर क्षेत्र)। अधिकांश ट्रेडों की अवधि 3 महीने और मल्टीस्किल तकनीशियन ट्रेड कोर्स की अवधि 6 महीने है। डोमेन प्रशिक्षण के अलावा वे सभी प्रशिक्षणार्थियों को उनके व्यक्तित्व विकास के लिए कम्यूनिकेटिव अंग्रेजी और सॉफ्ट स्किल का प्रशिक्षण ट्रेनिंग प्रदान कर रहे हैं। वे सभी प्रशिक्षुओं को बुनियादी कंप्यूटर कौशल प्रशिक्षण भी दे रहे हैं।



चित्र: 1 (सोलर पीवी इंस्टॉलर, ग्रीन जॉब सेक्टर के प्रशिक्षु, सभी लड़के हैं)

दीनबंधु फाउंडेशन, जो ट्राइडेंट इंजीनियरिंग एंड मैनेजमेंट एडुकेशन कॉलेज को संचालित करता है और डीडीयू-जीकेवाई का एक कार्यक्रम कार्यान्वयन एजेंसी (पीआईए) है।





चित्र: 2

यह देखकर अच्छा लगा कि लड़कियों के एक बैच, जैसा कि उपरोक्त चित्र 2 में दिखाई देता है, को इलेक्ट्रॉनिक और हार्डवेयर सेक्टर जैसे ग्राइंडर, ओवन, इंडक्शन, आयरन और अन्य घरेलू उपकरणों की मरम्मत करना के तहत मल्टीस्किल टेक्नीशियन में दाखिला दिया गया है। यह लड़कियों की एक सकारात्मक तस्वीर भी देता है जो कि लैंगिक रूढ़िवादिता को तोड़ती हुई गैर-पारंपरिक कार्यों में आ रही हैं। इस एक महीने पुराने बैच को एक व्यावहारिक डेमो देने के लिए कहा गया था लेकिन वे नहीं दे सके क्योंकि उन्हें अभी तक व्यावहारिक प्रशिक्षण नहीं दिया गया है और उन्होंने अभी केवल सिद्धांत सीखा है, हालांकि अधिकारियों ने बताया कि वे हर दिन सिद्धांत के साथ-साथ व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान कर रहे हैं।



चित्र: 3

उपरोक्त चित्र 3 में प्रशिक्षु हेल्थकेयर सेक्टर के तहत जराचिकित्सा सहायक (जेरियाट्रिक एड) में प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं। हमारी चर्चा के क्रम में हमें पता चला कि ज्यादातर पास आउट का नौकरी के लिए गंतव्य स्थान हैदराबाद है। जेरियाट्रिक एड के सभी प्रशिक्षु लड़कियां हैं।



चित्र: 4

## मामला 2

कलिंग इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज (केआईएसएस), शैलाश्री विहार, भुवनेश्वर का दौरा यह दौरा ट्राइडेंट इंजीनियरिंग कॉलेज के डीडियू-जीकेवाई केंद्र का दौरा करने के बाद उसी दिन किया गया। भुवनेश्वर में कलिंग इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज अपने विजन के अनुसार सत्ताईस हजार स्थानीय वंचित बच्चों के लिए एक पूरी तरह से निःशुल्क, पूरी तरह से आवासीय घर चलाता है जो उन्हें केजी (किंडरगार्टन) से परास्नातक तक की समग्र शिक्षा प्रदान करने के साथ-साथ स्वास्थ्य सुविधा, व्यावसायिक सुविधा और जीवन कौशल प्रशिक्षण प्रदान करता है। केआईएसएस समाज के गरीब स्थानीय (आदिवासी) वर्गों के लिए टिकाऊ आजीविका और सर्वांगीण विकास के लिए गुंजाइश प्रदान करने के उद्देश्य से औपचारिक शिक्षा पर ध्यान देने के साथ सीखने का एक पसंदीदा केंद्र माना जाता है। ([www.kiss.ac.in](http://www.kiss.ac.in))

जब हम वहाँ पहुँचे तो छात्र लंच कर रहे थे। उनमें से कई पहले ही अपना दोपहर का भोजन कर चुके थे और स्थल छोड़ चुके थे। इसलिए बातचीत बहुत कम और सीमित थी। छात्र विभिन्न आयु वर्ग के थे। जहाँ तक बर्तन ले जाने, खाद्य पदार्थों को लेने एवं परोसने और लाइन में बैठकर भोजन करने की बात थी, वे आत्मनिर्भर थे। केआईएसएस ने खाना पकाने और सौर ऊर्जा का उपयोग करने के लिए एक स्वचालित रसोईघर को अपनाया है।

बातचीत के दौरान मिली पहली जानकारी के अनुसार केआईएसएस के छात्र लगभग 50 ट्रेडों में कक्षा छठी से दसवीं तक की औपचारिक शिक्षा के समानांतर व्यावसायिक प्रशिक्षण लेते हैं। कौशल प्राप्त करने के उद्देश्य से प्रत्येक छात्र को उसके पसंदीदा व्यावसायिक ट्रेड में व्यावसायिक प्रशिक्षण दिया जाता है ताकि पास आउट होने के बाद वे एक कौशल के साथ सशक्त हों जो उन्हें सफल उद्यमी बनने और नौकरी के बाजार में फिट होने के लिए तैयार करता है। चूंकि उत्पादों की आय आम तौर पर संस्थान की मांग के साथ-साथ केआईआईटी ग्रुप ऑफ इंस्टीट्यूट्स की मांग को पूरा करती है, जबकि उसी समय संबंधित छात्र मुफ्त में शिक्षा प्राप्त कर रहे थे, सीखते-सीखते कमना को प्रोत्साहित किया गया। दिए गए प्रमुख कौशल हैं - पेंटिंग, एप्लिक वर्क, राखी मेकिंग, कैंडल मेकिंग, कॉयर एंड सॉफ्ट टॉय मेकिंग, टेलरिंग आदि। जैसा कि ऊपर बताया गया है केआईएसएस अपनी स्वयं की पहल के साथ डीडियू-जीकेवाई, पीएमकेवीवाई को भी लागू कर रहा है। लेकिन समय की कमी के कारण पीएमकेवीवाई और डीडियू-जीकेवाई प्रशिक्षुओं के साथ बातचीत नहीं हो सकी।



इस यात्रा और बातचीत से हमें यह जानकारी मिली कि इतने बड़े पैमाने पर निजी या गैर सरकारी पहल कैसे की जा सकती हैं और कैसे कम विशेषाधिकार प्राप्त वर्गों को अवसर प्रदान करने और शिक्षा प्राप्त करने के दौरान शिक्षण कौशल के उन्मुखीकरण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई जा सकती है।



चित्र: 5 (केआईएसएस भोजन कक्ष: दोपहर के भोजन का समय)



चित्र: 6 (केआईएसएस में छात्रों के साथ बातचीत)

### मामला 3

एचआरआईटी ग्रुप ऑफ इंस्टीट्यूशंस, गाजियाबाद में 14-16 फरवरी 2020 के दौरान आयोजित इवेंट “राइज इन उत्तर प्रदेश 2020” में वीवीजीएनएलआई स्टाल में डीडियू-जीकेवाई प्रशिक्षुओं के साथ बातचीत

“राइज इन उत्तर प्रदेश 2020” में वीवीजीएनएलआई स्टाल के कार्यक्रम निदेशक के तौर पर भाग लेने के दौरान एचआरआईटी ग्रुप ऑफ इंस्टीट्यूशंस में प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले डीडियू-जीकेवाई प्रशिक्षुओं से मिलने और बातचीत करने का अवसर मिला। वीवीजीएनएलआई की सभी गतिविधियों नामतः अनुसंधान, प्रशिक्षण, प्रकाशन और श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार की सभी पहलों के साथ-साथ अन्य मंत्रालयों के कौशल विकास एवं आजीविका कार्यक्रमों को भी प्रदर्शित और प्रसारित किया गया। इस इवेंट में लगभग चालीस अन्य सरकारी संस्थानों, मंत्रालयों और संगठनों ने भाग लिया।

पिछले मामलों की तुलना में इंटरैक्शन का यह मामला अलग था क्योंकि यहां प्रशिक्षण केंद्रों का दौरा नहीं किया गया था, इसके विपरीत प्रशिक्षुओं ने वीवीजीएनएलआई स्टाल का दौरा किया और लेखक के साथ बातचीत की, सूचना और विचारों का आदान-प्रदान हुआ। जिन प्रशिक्षुओं के साथ बातचीत हुई उनमें से अधिकांश हेल्थ केयर सेक्टर के तहत प्लेबोटोमी टेक्नीशियन ट्रेड से थे और वे एचआरआईटी परिसर, गाजियाबाद में प्रशिक्षण ले रहे थे। एक प्लेबोटोमी टेक्नीशियन किसी भी हेल्थकेयर टीम का एक महत्वपूर्ण सदस्य है और उसकी प्राथमिक भूमिका रक्त के नमूनों और परीक्षणों के नमूनों का संग्रह करना है। जैसा कि बताया गया, वे गाजियाबाद में आस-पास के ग्रामीण इलाकों के थे।



चित्र: 7 (वीवीजीएनएलआई स्टॉल में बातचीत और सूचनाओं का परस्पर आदान-प्रदान)

बातचीत के दौरान यह पूछे जाने पर कि क्या उन्हें पता है कि प्रशिक्षण पार्टनर/पीआईई को प्रशिक्षुओं का न्यूनतम 70% प्लेसमेंट सुनिश्चित करना है और पीआईई को उम्मीदवारों का ध्यान रखना है, मोबाइल और सोशल मीडिया के माध्यम से बारह महीने तक प्लेसमेंट के बाद उनके काम के बारे में जानकारी प्राप्त करना है जिसके लिए मोबाइल टॉप-अप की लागत उन्हें कार्यक्रम कार्यान्वयन एजेंसी (पीआईई) द्वारा दी जानी है जैसा कि गाइडलाइन में निर्धारित है, उन्होंने यह कहते हुए अपनी अनभिज्ञता व्यक्त की कि वे नए हैं और उनका बैच अभी-अभी शुरू हुआ है। उम्मीदवारों के शोषण को रोकने के



लिए प्रशिक्षण के दौरान और बाद में उनके अधिकारों के बारे में जानना बहुत जरूरी है क्योंकि उम्मीदवार ग्रामीण और गरीब पृष्ठभूमि से हैं। आगंतुकों को उनकी भूमिका और निरंतर सीखने के दृष्टिकोण के साथ आगे के करियर विकल्पों के बारे में जागरूक किया गया।

### उपसंहार

युवा आबादी की प्रतिशतता, सामाजिक-आर्थिक और शैक्षिक स्थिति को देखते हुए सरकार; गैर सरकारी और सार्वजनिक निजी भागीदारी (पीपीपी मोड) द्वारा कुछ लक्षित हस्तक्षेप अपरिहार्य हैं। दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल योजना (डीडीयू-जीकेवाई) और प्रधानमंत्री कौशल योजना (पीएमकेवीवाई) राष्ट्र के युवाओं, विशेष रूप से वंचित तबके के युवाओं, के लिए कौशल और प्लेसमेंट के लिए दो प्रमुख कार्यक्रम हैं। जबकि डीडीयू-जीकेवाई ग्रामीण युवाओं के लिए लक्षित है तो पीएमकेवीवाई ग्रामीण और शहरी, दोनों क्षेत्रों के युवाओं के लिए है। यह मामला अध्ययन डीडीयू-जीकेवाई प्रशिक्षण के केवल कुछ ही पहलुओं को देखता है। इस मामला अध्ययन की बड़ी कमी यह है कि यह केवल प्रशिक्षुओं, प्रशिक्षण केंद्रों और प्रशिक्षण केंद्रों के प्रबंधन में लगे अधिकारियों के साथ इंटरैक्शन और उनके विचारों को दिखाता है एवं उन पर चर्चा करता है। इंटरैक्शन प्रशिक्षण उपरांत प्लेसमेंट के दृष्टिकोण और परिदृश्य को प्रतिबिंबित नहीं करते हैं। प्रशिक्षुओं की सफलता की कहानियों को जानना अधिक दिलचस्प और फलदायी होगा कि क्या वे सशक्त हुए हैं, कामकाजी परिस्थितियों के साथ उन्हें लाभकारी रोजगार प्राप्त हुआ है, प्रशिक्षण के बाद नियोक्ताओं की अपेक्षाओं के साथ उनकी योग्यता का स्तर कैसा है, आदि। इस मामला विश्लेषण में यह घटक नदारद है। तथापि, डीडीयू-जीकेवाई के लिए परियोजना कार्यान्वयन एजेंसियां (पीआईए), जो दिशानिर्देशों का पालन करते हुए कार्यक्रम को लागू करती हैं और वंचित युवाओं के बदलावों के चालक हैं, की सराहना की जानी चाहिए और इस पहल की सफलता के लिए इसकी खामियों एवं कमियों को दूर करने के लिए सरकारी अधिकारियों, योजना से संबंधित अन्य हितधारकों द्वारा उनका समर्थन किया जाना चाहिए। जैसा कि दिशानिर्देशों में निर्धारित है, पीआईए द्वारा प्रशिक्षुओं को उनके लिए लॉजिंग, बोर्डिंग, प्रशिक्षण किट आदि प्रावधानों के साथ-साथ डीडीयू जीकेवाई कॉमन मानदंड जैसे न्यूनतम 70% प्लेसमेंट व्यवस्था, पीआईए उम्मीदवारों के काम की स्थिति के बारे में जानकारी रखने के लिए उम्मीदवारों को ट्रैक करने के लिए 12 महीने के लिए प्रत्येक उम्मीदवार को मोबाइल टॉप-अप लागत प्रदान करना, उच्च प्लेसमेंट के लिए पीआईए को प्रोत्साहन देना एवं खराब प्लेसमेंट के लिए उसका अनुबंध समाप्त करना, के बारे में पाठ्यक्रम की शुरुआत में ही जागरूक किया जाना चाहिए।

### संदर्भ

[www.ddugky.gov.in/conent/about-us-o](http://www.ddugky.gov.in/conent/about-us-o)

<http://ddugky.gov.in/ssc-details>

<http://kiss.ac.in/what-we-do/skill-development-program/>

\*\*\*\*\*

## सेवा और कुडंबश्री के अनुभव: सामाजिक सुरक्षा आधार

डॉ. धन्या एम. बी.\*

सेल्फ-एंप्लॉयड वीमेन्स एसोसिएशन (एसईडब्ल्यूए) अथवा स्व-नियोजित महिला संघ (सेवा) और कुडंबश्री पर मामला अध्ययन का उपयोग वीवीजीएनएलआई में 17-21 फरवरी 2020 के दौरान आयोजित सामाजिक संरक्षण और आजीविका सुरक्षा पर प्रशिक्षण कार्यक्रम में चर्चा के लिए किया गया है। ये मामले सेवा और कुडंबश्री विषयों पर अनेक शोध कार्यों के संकलन पर आधारित हैं, इसलिए मामले को चित्रित करने के लिए गौण साहित्य का उपयोग एक विधि के रूप में किया जाता है। स्व-नियोजित महिला संघ (सेवा) को 1972 में बारह स्व-नियोजित महिला श्रमिकों के समूह द्वारा एक ट्रेड यूनियन के रूप में शुरू किया गया था। सुश्री इलाबेन भट्ट अहमदाबाद में सेवा की संस्थापक हैं, यह संस्था अब भारत के अन्य हिस्सों में फैली हुई है। कुडंबश्री एक महिला केंद्रित माइक्रो क्रेडिट प्रोग्राम है जो गरीब महिलाओं के लिए तीन स्तरीय समुदाय आधारित संगठनों (सीबीओ) के गठन और क्षमता निर्माण पर केंद्रित है। इस कार्यक्रम के तहत पड़ोसी समूह (एनएचजी) का गठन जमीनी स्तर पर किया जाता है, जिन्हें वार्ड स्तर और पंचायत / नगर पालिका स्तर पर क्रमशः क्षेत्र विकास सोसायटी (एडीएस) और समुदाय विकास सोसायटी (सीडीएस) के रूप में समन्वित किया जाता है। अक्सर यह तर्क दिया जाता है कि माइक्रो-क्रेडिट कार्यक्रमों के माध्यम से महिला स्वयं सहायता समूहों (एसएचजी) का गठन न केवल महिला बेरोजगारी की समस्या का समाधान करता है, बल्कि सामाजिक सुरक्षा आधार के लिए एक साधन के रूप में भी काम करता है।

भारत में, नब्बे प्रतिशत कामकाजी आबादी असंगठित / अनौपचारिक क्षेत्र में है और भारतीय श्रम बाजार में अनौपचारिक क्षेत्र के साथ-साथ औपचारिक क्षेत्र में भी मुख्यतः अनौपचारिक रोजगार ही है। अनौपचारिक क्षेत्र प्रकृति में काफी विषम है और पिछले कुछ वर्षों में अनौपचारिक काम के स्वरूप में उल्लेखनीय परिवर्तन, गैर-मानक मजदूरी कार्यों (जैसे आकस्मिक नौकरियों) और स्व-रोजगार (जैसे फेरीवाले) के पारंपरिक रूपों से गैर-मानक मजदूरी कार्य (जैसे अस्थायी और अंशकालिक) और स्वरोजगार (उदाहरण के लिए उच्च तकनीक वाले घर-आधारित काम) के नए रूप में हुआ है। परिणामस्वरूप, श्रमिकों का एक बड़ा हिस्सा अधिकारों से वंचित हो जाता है, विशेष रूप से वे जो औपचारिक क्षेत्र की तुलना में अनौपचारिक क्षेत्र में काम कर रहे हैं। अनौपचारिक श्रमिकों को काम से संबंधित अधिक जोखिमों, जैसे कि कम सुरक्षित अनुबंध, कम लाभ, और मजदूरी श्रमिकों के लिए खराब कार्यदशाओं का सामना करना पड़ता है।

जब हम सामाजिक सुरक्षा उपायों की उपलब्धता के आधार पर औपचारिक और अनौपचारिक रोजगार की श्रेणियों पर ध्यान देते हैं, तो योजनाओं के द्वारा और लैंगिक आधार पर मिलने वाले लाभ भी दोनों क्षेत्रों के लिए एक महत्वपूर्ण घटक हैं। एनएसएसओ के अनुसार सामाजिक सुरक्षा लाभों की उपलब्धता में भविष्य निधि, पेंशन, ग्रेज्युटी, स्वास्थ्य देखभाल और मातृत्व लाभ शामिल हैं। सामाजिक सुरक्षा का लाभ उठाने वाले कुल श्रमिकों की लिंगवार तुलना से पता चलता है कि दोनों क्षेत्रों में पुरुष श्रमिकों (81 प्रतिशत) की तुलना में महिला श्रमिक (19 प्रतिशत) कम लाभान्वित हैं। सामाजिक सुरक्षा लाभों का लाभ उठाने वाली महिलाओं में स्वास्थ्य देखभाल और मातृत्व लाभ उठाने वाली महिलाओं का प्रतिशत 6.7 है जबकि पुरुषों का प्रतिशत 4 है। स्वास्थ्य देखभाल और मातृत्व लाभ में बीमारी / चोट के उपचार के लिए नियोजित द्वारा दिए गए लाभ या एक कर्मचारी को एक निर्दिष्ट अवधि के लिए सवेतन अवकाश या मातृत्व देखभाल या बच्चे के जन्म के लिए व्यय नियोजित द्वारा रोजगार की शर्तों के अनुसार वहन किया जाना शामिल है। अनेक कर्मचारी सवेतन अवकाश के लिए पात्र नहीं थे (आकस्मिक श्रमिकों में 96.4 प्रतिशत कर्मचारी और नियमित कर्मचारियों में 47.4 प्रतिशत कर्मचारी) और यह चिंता का विषय है। इसलिए, यह समझा जा सकता है कि रोजगार संबंध काफी हद तक राष्ट्रीय श्रम कानून, सामाजिक सुरक्षा या कुछ रोजगार लाभों के लिए पात्रता के अध्यधीन नहीं हैं।

\* एसोसिएट फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

## स्व नियोजित महिला संघ (सेवा)

इस संदर्भ में, अनौपचारिक श्रमिकों के बीच सामाजिक सुरक्षा और आजीविका सुरक्षा को देखते हुए सेवा का महत्व विश्व स्तर पर काफी सराहा गया है। सेवा संगठन के गठन का मुख्य उद्देश्य था - “आय, रोजगार और सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच में सुधार के लिए अपने सदस्यों की सौदेबाजी की शक्ति को मजबूत करना।” गांधीवादी दर्शन को आधार बनाते हुए सेवा श्रम, सहकारी और महिलाओं के आंदोलनों का एक संगम बन गया है। सेवा के पास संघर्ष और विकास की दोहरी रणनीति का उपयोग करके 13,00,000 से अधिक महिलाओं की अखिल भारतीय सदस्यता है। इस प्रक्रिया में, महिलाएं अधिक आत्मविश्वासी और स्वायत्त हो गई हैं।

1996 से सेवा बैंक ने राष्ट्रीयकृत बैंकों के समान दर्जा प्राप्त किया है। “देश के किसी भी अन्य सूक्ष्म-वित्त संस्थान से सेवा बैंक इसलिए भिन्न है क्योंकि सूक्ष्म-वित्त संस्थान मुख्य रूप से निवेशकों के लाभ के उद्देश्य से संचालित होता है, जिसमें निजी इक्विटी फंड शामिल हो सकते हैं, जबकि सेवा बैंक की स्थापना ‘महिलाओं का, महिलाओं के लिए और महिलाओं द्वारा’ के उद्देश्य से की गई है।” सेवा बैंक 1992 से अपने सदस्यों के लिए एक एकीकृत बीमा कार्यक्रम लेकर आया है, जिसका उद्देश्य संकट के समय में सहायता प्रदान करना है। यह सेवा, सेवा बैंक और राष्ट्रीयकृत बीमा कंपनियों का एक सहयोगात्मक प्रयास है। सेवा की बीमा इकाई को वीमो सेवा (Vimo SEWA) कहा जाता है जो महिलाओं को जीवन, स्वास्थ्य, संपत्ति, विधवापन और दुर्घटनाओं के लिए सामाजिक सुरक्षा प्रदान कर रही है।

ग्रामीण रोजगार और उत्कृष्ट श्रम कार्यक्रम पर आईएलओ द्वारा किए गए अध्ययन के अनुसार अपनी शहरी शाखाओं के साथ सेवा की मुख्य गतिविधियाँ श्रमिकों के अधिकारों को बढ़ावा देना और स्व-नियोजित महिला सदस्यों के लिए कार्य की स्थिति में सुधार करना है। आईएलओ को सेवा के दृष्टिकोण को बेहतर ढंग से समझने और इसे एशिया एवं दुनिया के अन्य हिस्सों में अनुकूलित एवं दोहराने के लिए सक्षम बनने के लिए अपने घटकों से विशिष्ट अनुरोध प्राप्त हुए हैं और अंततः आईएलओ ने अनौपचारिक अर्थव्यवस्था से औपचारिक अर्थव्यवस्था में संक्रमण पर आगे की चर्चा को बढ़ावा देने के लिए ‘एडवांसिंग को-ऑपरेशन अमंग वीमेन वर्कर्स इन दि इन्फारमल इकॉनमी: दि सेवा वे (2018)’ शीर्षक से एक रिपोर्ट प्रकाशित की है। इस आईएलओ रिपोर्ट में सेवा और सहकारी समितियों की भूमिका को देखते हुए सहकारी समितियों, विशेषकर महिलाओं और युवाओं की, के माध्यम से अनौपचारिक अर्थव्यवस्था को औपचारिक रूप से लागू करने पर कई सिफारिशों को एक व्यवस्थित तरीके से समझाया गया है। सेवा में गरीबों की भागीदारी निश्चित रूप से सरकारों और वास्तविक लाभार्थियों के बीच मध्यस्थों की श्रृंखला को कम करेगी। सेवा ने ग्रामीण और शहरी, दोनों क्षेत्रों की महिलाओं की स्थिति में सुधार के लिए संयुक्त रूप से काम करने के अवसर प्रदान किए।

## कुडंबश्री

कुडंबश्री कार्यक्रम का मिशन वक्तव्य है: “स्वयं सहायता और गरीबी के कई आयामों एवं प्रस्फुटन से निपटने के लिए उपलब्ध सेवाओं एवं संसाधनों के मांग आधारित अभिसरण के संयोजन से गरीबों को संगठित करके स्थानीय स्व-सरकारों की अगुवाई में ठोस सामुदायिक कार्यवाई के माध्यम से दस वर्षों में गरीबी को पूरी तरह से मिटाना।” कुडंबश्री मिशन का आदर्श वाक्य महिला सशक्तिकरण पर आधारित है: ‘महिलाओं के माध्यम से परिवार तक पहुंचें, परिवार के माध्यम से समुदाय तक पहुंचें’। समुदाय-आधारित संगठनों के माध्यम से महिलाओं के सशक्तिकरण की अवधारणा मिशन के उद्देश्य से प्राप्त की जाती है।

ग्रामीण समुदाय आधारित संगठनों की संरचना में निम्नलिखित तत्व शामिल हैं:

1. कुडंबश्री अयालकोट्टम (पड़ोसी समूह, एनएचजी)
2. कुडंबश्री वार्ड समिति (क्षेत्र विकास सोसायटी, एडीएस)
3. कुडंबश्री पंचायत समिति (समुदाय विकास सोसायटी, सीडीएस)

1. पड़ोसी समूह: कार्यक्रम के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए परियोजना द्वारा तीन स्तरीय समुदाय आधारित संगठन बनाया जा रहा है। सबसे प्राथमिक स्तर पर ग्रामीण गरीब परिवार से चुनी गई बीस से चालीस महिला सदस्यों के पड़ोसी समूह

होते हैं। बैठकें साप्ताहिक आधार पर एनएचजी सदस्यों के घरों में बुलाई जाती हैं। बैठक में समूह के सदस्यों द्वारा सामना की जाने वाली विभिन्न समस्याओं पर गहन चर्चा की जाती है और सुधार के सुझावों के साथ अंतिम रूप दिया जाता है। सरकारी अधिकारियों को भी बैठक में स्पष्टीकरण और सरकार द्वारा कार्यान्वित योजनाओं के बारे में सूचना देने के लिए आमंत्रित किया जाता है। साप्ताहिक बैठकों में सभी सदस्य अपनी बचत लेकर आते हैं जिसे एकत्रित और पुनर्चीकृत करके ऋण स्वीकृत करने के तरीके से सिस्टम में लाया जाता है। स्थितियों का जायजा लेने के बाद माइक्रो प्लान भी तैयार किए जाते हैं। विभिन्न कार्यकलापों को करने के लिए प्रत्येक पड़ोसी समूह में गरीब महिलाओं में से पाँच स्वयंसेवकों का चयन किया जाता है। वे इस प्रकार हैं: क) सामुदायिक स्वास्थ्य स्वयंसेवक - सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं की मुख्य भूमिका बच्चों, महिलाओं और वृद्धों सहित समुदाय की विभिन्न स्वास्थ्य संबंधी पहलुओं की देखभाल करना है। स्वास्थ्य और सामाजिक कल्याण विभाग द्वारा उठाए गए विभिन्न कार्यक्रमों के समन्वय की भूमिका भी सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं द्वारा की जाती है। ख) आय सृजन की गतिविधियाँ - स्वयंसेवक की आय सृजन गतिविधियों में बचत जुटाने के संबंध में लेखा बहियों एवं रजिस्ट्रों का संग्रह, समेकन और रखरखाव। ग) अवसंरचना - समूह की अवसंरचनात्मक पिछड़ेपन की समस्या को स्वयंसेवकों द्वारा विभिन्न सरकारी कार्यक्रमों के प्रभावी उपयोग के द्वारा सरकारी एजेंसियों की सहायता से निपटाया जाता है। घ) सचिव - बैठक की कार्यवाही सचिव द्वारा दर्ज की जाती है और प्रेरणा एवं टीम निर्माण सहित आवश्यक अनुवर्ती कार्यवाही सचिव की मुख्य जिम्मेदारियाँ हैं। ङ) अध्यक्ष - चर्चा करने और समूह के सदस्यों के लिए आवश्यक नेतृत्व दिशानिर्देश प्रदान करने के लिए अध्यक्ष साप्ताहिक बैठक की अध्यक्षता करेंगे।

2. क्षेत्र विकास सोसायटी: दूसरा स्तर क्षेत्र विकास सोसायटी है जो वार्ड स्तर पर 8-10 एनएचजी क्लस्टर के साथ बनाई जाती है। एडीएस में गतिविधियों को संस्था से जुड़ने वाले विभिन्न एनएचजी से चुने गए सदस्यों के प्रतिनिधियों द्वारा किया जाता है। एडीएस तीन अलग-अलग निकायों के माध्यम से कार्य करता है: क) सामान्य निकाय: इसमें उस क्षेत्र से चुने गए संसाधन व्यक्तियों के प्रतिनिधियों के साथ-साथ संघबद्ध सभी एनएचजी के अध्यक्ष और सचिव शामिल होते हैं। ख) शासी निकाय: सामान्य निकाय के बीच से निर्वाचित अध्यक्ष, सचिव और पाँच सदस्यीय समिति के साथ गठित। ग) निगरानी और सलाहकार समिति: स्थानीय स्व सरकारों की गतिविधियों के साथ उनकी गतिविधियों के समन्वय के लिए, स्थानीय निकाय के वार्ड सदस्य की अध्यक्षता में एक वार्ड स्तर की निगरानी और सलाहकार समिति का गठन किया जाता है। यह निकाय कार्यक्रमों के प्रभावी कार्यान्वयन में स्थानीय स्व-सरकार की गतिविधियों के साथ मिलकर काम करता है।
3. समुदाय विकास सोसायटी: यह धर्मार्थ सोसायटी अधिनियम के तहत एक पंजीकृत निकाय है और इसका गठन संघबद्ध विभिन्न एडीएस के द्वारा किया जाता है। सीडीएस में तीन विशिष्ट निकाय हैं, क) सामान्य निकाय; ख) शासी निकाय; ग) निगरानी और सलाहकार समिति। इस प्रणाली का लाभ यह है कि इसका प्रबंधन और पर्यवेक्षण पूरी तरह से ग्रामीण गरीब महिलाओं के प्रतिनिधियों द्वारा किया जाता है और इसे एक गैर-सरकारी संगठन की शक्ति प्राप्त है जो विभिन्न स्रोतों से अतिरिक्त संसाधनों को प्राप्त करने में मदद करता है। स्थानीय निकाय स्तर पर सीडीएस स्थानीय स्वशासन के साथ स्वायत्तता और प्रभावी जुड़ाव दोनों की सुविधा प्रदान करता है। इस समन्वय से कार्यक्रम के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए अनुकूल वातावरण तैयार होता है।

कुडंबश्री की कल्पना ग्रामीण महिलाओं को सामुदायिक भागीदारी के माध्यम से सामाजिक विकास के नए क्षेत्र दिखाए हुए उनके उत्थान के लिए एक कार्यक्रम के रूप में की गई है। इसका उद्देश्य कुडंबश्री, जिसे स्थानीय सरकारों के माध्यम से राज्य गरीबी उन्मूलन मिशन द्वारा कार्यान्वित किया जाता है, के माध्यम से सहभागी ग्रामीण मूल्यांकन में सफलता प्राप्त करना है। कुडंबश्री लोगों के बीच सरकारी सेवा वितरण योजनाओं को लागू करने में एक प्रभावी एजेंट है। आजीविका के लिए उद्यम स्थापित करने के लिए अपने खाली समय को निवेश करने के लिए आम लोगों को प्रभावित करने के लिए यह एक प्रभावी उपाय है। कुडंबश्री योजनाओं के लिए धन का मुख्य स्रोत ग्रामीण महिलाओं के लिए कार्यक्रमों को लागू करने के लिए

सरकारी सेवा वितरण योजनाओं का दोहन है। फंड आवंटन और फंड का उपयोग कुडंबश्री में एक प्रभावी और सफल तरीके से किया जाता है। कुडंबश्री कार्यक्रमों में सबसे अच्छी प्रथाएँ इस तथ्य को प्रकट करती हैं कि यह एक उचित माध्यम में सरकारी सेवा कार्यक्रमों को जुटाने के लिए एक सफल एजेंसी है। सरकार के लिए एक और अतिरिक्त लाभ यह है कि कुडंबश्री कार्यक्रम का उपयोग सरकार द्वारा सरकारी कार्यक्रमों के लाभार्थियों की पहचान के लिए एक एजेंसी के रूप में किया जाता है। एनएचजी का उपयोग संसाधनों को चैनलाइज़ करने में किया जाता है और यह पात्र गरीबों को उनके लिए आयोजित कार्यक्रमों का लाभ उठाने में मदद करता है।

अंत में, महिलाओं की एक एकजुट इकाई के रूप में सेवा और कुडंबश्री का व्यापक नेटवर्क विश्वास निर्माण के लिए लाभप्रद रहा है। सेवा और कुडंबश्री के माध्यम से ग्रामीण महिलाओं के बीच एकजुटता से कुछ आत्मविश्वास प्राप्त होता है और यह सामाजिक एवं आर्थिक प्रभावों में सकारात्मक प्रभाव डालता है। यह महत्वपूर्ण है कि सेवा और कुडंबश्री महिलाओं को बेहतर भविष्य के लिए एक आशा की किरण प्रदान करते हैं यदि वे इस अवसर को अधिकतम उपयोग मोड में लेती हैं। किसी के द्वारा भी आजीविका अर्जित करने की क्षमता और परिणामी आत्मविश्वास सशक्तिकरण की दिशा में पहला कदम है और यह सामाजिक सुरक्षा आधार के लिए भी एक कदम है।

### संदर्भ

- Advancing cooperation among women workers in the informal economy: The SEWA way, ILO (2018).  
Self-Employed Women's Association Case Study, International Conference on Achieving Connectivity for the Rural Poor in India, Baramati, India, May 31 - June 3, 2001  
Case Study: The Self Employed Women's Association (SEWA) in India by Caroline Skinner in the AAPS Planning Education Toolkit for the Informal Economy Chen, M. 2004. "Towards Economic Freedom: The Impact of SEWA." Ahmedabad:  
Self-Employed Women's Association, [www.sewa.org](http://www.sewa.org) / [www.wiego.org](http://www.wiego.org).  
*Experience of SEWA & Kudumbashree: Social Security Floor* 69  
Datta, R. 2003. "From Development to Empowerment: The Self- Employed Women's Association in India." International Journal of Politic, Culture and Society Vol. 16, No. 3.  
Dhanya MB (2013), Fundamental Principles and Rights at Work and Informal Economy in India: Trends, Initiatives and Challenges, NLI Research Study Series No 105/2013, VV Giri National Labour Institute, NOIDA  
Dhanya, M B. (2011) 'Women Entrepreneurship through Microfinance' in Labour and Development, VVG NLI, Vol.18, No.2, December 2011.  
Dhanya, M B. and Sivakumar, P. (2010) 'Micro finance, Women Empowerment and Banking Habits: Perspectives on Kerala 'THE Micro FINANCE REVIEW, BIRD, Vol. 2, No.1, January-June 2010.  
Rose, K. 1992. Where Women are Leaders: The SEWA Movement in India. London: Zed Books.  
Official Website of SEWA: [www.sewa.org](http://www.sewa.org)  
Vaux, T. and F. Lund. 2003. "Working Women and Security: Self Employed Women's Association's Response to Crisis." Journal of Human Development Vol. 4, No.2.  
Empowering Women In An Insecure World- Joining SEWA Makes a Difference, Renana Jhabvala, Sapna Desai, Jignasa Dave.  
An Impact Analysis of Participatory Design and Use of Tools to Improve the Health and Productivity of Women Workers in the Informal Economy, National Institute of Public health.

\*\*\*\*\*

## गाँधी के एक नेता के रूप में उभरने पर मामला अध्ययन

डॉ. रम्य रंजन पटेल\*

### I. प्रसंग

आज दुनिया अनेक चुनौतियों का सामना कर रही है, मोटे तौर पर कहे तो सामाजिक (सामाजिक बहिष्कार और जाति, नस्ल या धर्म के आधार पर भेदभाव), आर्थिक (गरीबी, बेरोजगारी और आय असमानता), राजनीतिक (लोकतंत्र की कमी, कानून के शासन और राजनीतिक स्वतंत्रता का अभाव) और पर्यावरणीय (जलवायु परिवर्तन और ग्लोबल वार्मिंग)। समस्याओं का सामना कई स्तरों पर किया जाता है - वैश्विक, राष्ट्रीय या स्थानीय स्तर पर भी। आर्थिक प्रगति या भौतिक उपलब्धियों के लिए अति उत्तेजना कुछ समस्याओं को हल कर सकती है, लेकिन यह समग्र समाधान नहीं ला सकती है। इसके अलावा, यह पर्यावरण संबंधी चिंताओं को और बढ़ा सकती है और सामाजिक या राजनीतिक समस्याओं को भी सुनिश्चित नहीं कर सकती है। दूसरे, अंतहीन आर्थिक प्रगति हासिल करने के लिए संसाधन भी सीमित हैं। ऐसी स्थिति में, मौजूदा संसाधनों के साथ, लालची बने बिना उन मुद्दों को हल करना अनिवार्य हो गया है। आर्थिक प्रगति के वर्तमान स्तर पर भी विश्व एक बेहतर स्थान बन सकता है। समस्याओं के समाधान के लिए मानवीय दृष्टिकोण की आवश्यकता है। इसके लिए मूल रूप से मानवता और संवेदनशीलता की जबरदस्त भावना के साथ एक महान नेतृत्व की आवश्यकता है। हालाँकि, यह प्रतीत होता है कि इस महत्वपूर्ण मोड़ पर महान नेतृत्व का अभाव है।

इस संदर्भ में गांधीजी वर्तमान वैश्विक / राष्ट्रीय और स्थानीय समस्याओं के लिए उपयुक्त और बहुत प्रासंगिक प्रतीत होते हैं। उनके जन्म के 150 साल बाद भी उनके जीवन, विचार और दर्शन आज भी बहुत प्रासंगिक हैं। वर्तमान के सामाजिक-आर्थिक, राजनीतिक या पर्यावरण संबंधी समस्याओं के लिए उनके सभी समाधानों का केंद्रीय विचार 'स्माल इज ब्यूटीफुल' के विचार में निहित है। इसकी शुरुआत स्व (अपने) से शुरू होती है। उन्होंने स्वतंत्रता के तीन प्रकारों पर जोर दिया - राजनीतिक, आर्थिक और आध्यात्मिक स्वतंत्रता। मास्टर देशों और शासक वर्ग के शोषण, अत्याचार और अन्याय से राजनीतिक स्वतंत्रता आवश्यक है। हालाँकि, राजनीतिक स्वतंत्रता पर्याप्त नहीं है। लोग अभी भी विभिन्न आर्थिक समस्याओं - गरीबी, बेरोजगारी, भूख या भुखमरी से पीड़ित हो सकते हैं, जो राजनीतिक स्वतंत्रता के लिए भी उतना ही महत्वपूर्ण है। तीसरे, उन्होंने आध्यात्मिक स्वतंत्रता के विचार को प्रचारित किया और इसे स्वतंत्रता के उच्चतम स्तर पर रखा, जिसे अगर हासिल किया जा सकता है तो दुनिया की सभी समस्याओं का हल हो सकता है।

राजनीतिक या आर्थिक विचारों, जो उन्होंने अपनी पुस्तकों, पत्रिकाओं और समाचार पत्रों में बड़े पैमाने पर लिखे हैं, के अलावा किसी व्यक्ति का चरित्र गांधीजी के लिए बहुत आवश्यक है। उनके द्वारा ग्यारह वचनों का निर्धारण मानव जीवन में चरित्र के महत्व का प्रतिबिंब है। ग्यारह वचन हैं (1) सत्य (2) अहिंसा (3) ब्रह्मचर्य (4) अस्तेय (चोरी न करना) (5) अपरिग्रह या असंग्रह (6) श्रम, शारीरिक श्रम या ब्रेड लेबर (7) अस्वाद (8) अभय - निर्भयता (9) सर्व-धर्म-समनत्व- सभी धर्मों के लिए समान सम्मान (10) स्वदेशी - पड़ोसी के प्रति कर्तव्य, और (11) अस्पृश्यता निवारण - अस्पृश्यता को दूर करना।

गांधीजी का जन्म 1869 में हुआ था और आज जब देश महापुरुष की 150वीं जयंती मना रहा है, तो उन्हें अलग तरीके से समझना और उनके जीवन के विभिन्न चरणों से अलग-अलग सबक सीखना अधिक महत्वपूर्ण हो गया है।

समस्या: यह प्रतीत होता है कि 'सुबह से दिन का पता लग जाता है' गांधीजी पर लागू नहीं होता है। वह एक साधारण बालक थे, उनके बचपन के कई उदाहरण थे जो आमतौर पर बच्चों में पाए जाते हैं। अनेक अवसर थे जब गांधीजी ने एक बच्चे के

\* एसोसिएट फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

1 हिंद स्वराज, सत्याग्रह इन साउथ अफ्रीका, कंस्ट्रक्टिव प्रोग्राम्स, हरिजन, यंग इंडिया एवं अन्य



तौर पर गलतियाँ कीं, अपने माता-पिता का कहना नहीं माना और उनसे झूठ बोला। किसी भी असाधारण व्यवहार के शायद ही कोई उदाहरण हैं जिनकी गांधीजी जैसे महान नेतृत्व के व्यक्ति से सामान्य रूप से उम्मीद की जा सकती थी। कम उम्र के अधिकांश बच्चे इस तरह के व्यवहार को प्रतिबिंबित करते हैं। दुनिया की सबसे बड़ी शक्ति (ब्रिटिश सरकार) को चुनौती देने वाला साधारण बच्चा, एक विश्व नेता के रूप में उभर कर आता है और अहिंसा (बिना हथियार/हथियारों के) के माध्यम से आजादी दिलाने वाला शायद दुनिया का अब तक का सबसे बड़ा नेता पैदा हुआ है। क्या हुआ? यह कैसे हुआ और कैसे चमत्कार एक वास्तविकता में परिवर्तित हुआ, इसे समझने की जरूरत है।

मोहनदास से महात्मा बनने की खोज की जानी चाहिए। उनके कई कार्य और योगदान दुनिया को बहुत अच्छी तरह से ज्ञात हैं और ये सार्वजनिक डोमेन पर हैं। दक्षिण अफ्रीका से लेकर भारत की स्वतंत्रता तक उनके राजनीतिक आंदोलनों के बारे में कई लेख उपलब्ध हैं। लेकिन जिस बात को कम लोग जानते हैं और जिसे आगे बढ़ाने की जरूरत है, वह है गांधी का एक नेता के रूप में उभरना, एक साधारण व्यक्ति से एक विश्व नेता के रूप में परिवर्तन। गांधी के एक महान नेता के रूप में उभरने को उजागर करने की आवश्यकता है।

विधि: “गाँधी के एक नेता के रूप में उभरने” पर मामला अध्ययन वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा में आयोजित आईटीईसी कार्यक्रम में ‘नेतृत्व कौशल बढ़ाना, 2019’ पर महान गांधीवादी (फुलब्राइट) विद्वान प्रो. रामचंद्र प्रधान द्वारा दिए गए व्याख्यान के आधार पर विकसित किया गया है। यह गांधी जी के प्रारंभिक जीवन के गहन शोध और विश्लेषण पर आधारित था। उनका व्याख्यान सभी प्रतिभागियों को बहुत रोमांचित करने वाला था और सभी ने इसकी प्रशंसा की। नेतृत्व और इससे संबंधित विषयों पर सामूहिक प्रस्तुतीकरण ने गांधीजी का एक महान नेता के रूप में उल्लेख किया। यह उन प्रस्तुतियों से कुछ बिंदुओं को भी शामिल करता है।

## II. परिचर्चा

ऐतिहासिक रूप से कहे तो दुनिया में दो तरह के नेतृत्व पाए जाते हैं। एक, ऐसे भी लोग हैं जो एक महान नेता के रूप में पैदा हुए हैं। दूसरे शब्दों में, उनके पास जन्म के समय ही एक महान नेतृत्व के सभी गुण निहित हैं। यहां तक कि इस श्रेणी के नेताओं को भी दो प्रकारों में विभाजित किया जा सकता है - सबसे अच्छे और सबसे खराब। उनमें से ‘सबसे अच्छे’ में उन नेताओं को शामिल किया जाता है जो विचारों और कार्यों के मामले में उत्कृष्ट योगदान देते हैं। इस प्रक्रिया में वे मानवीय चेतना का उत्थान करते हैं और इसे कुछ समय के लिए ऊंचे स्तर पर बनाए रखते हैं। वे ऐसे उदाहरणों के रूप में भी काम करते हैं जो आने वाली कई पीढ़ियों के लोगों के बीच सेवा और बलिदान की भावना को जाग्रत करना जारी रखते हैं। वे शाश्वत सामाजिक और आध्यात्मिक मूल्यों को पुनर्जीवित करते हैं और यहां तक कि उनका सृजन भी करते हैं जो मानवता के लिए बेकन लाइट के रूप में काम करते हैं। बुद्ध, महावीर, राम, कृष्ण, आदि शंकर, ईसा मसीह, मोहम्मद अन्य इस श्रेणी में आते हैं। उनका जीवन, विचार और कार्य मानव के लिए महान खजाने का काम करते हैं। लोगों द्वारा उनकी प्रशंसा, भक्ति की जानी चाहिए और अनुकरण किया जाना चाहिए। लेकिन अन्य प्रकार के नेता भी हैं जिन्हें नेतृत्व की इस श्रेणी में रखा जा सकता है। वे उपरोक्त प्रकार के नेतृत्व के ठीक विपरीत हैं। वे बड़ा कहर ढाने वाले बवंडर के रूप में दिखाई देते हैं और मानव चेतना को अपने निम्नतम स्तर पर ले जाते हैं। वे थोड़ी देर के लिए लोगों के दिल और दिमाग पर कब्जा करने में सफल होते हैं; ऐसे विचारों और कार्यों में संलिप्त होते हैं जो मानव चेतना को आने वाले युगों तक के लिए प्रदूषित कर देते हैं। लेकिन वे ऐतिहासिक दृश्य पर दिखाई देते हैं और बवंडर की तरह गायब हो जाते हैं। वे जल्द ही इतिहास के कूड़ेदान में फेंक दिए जाते हैं। उत्तरगामी पीढ़ियाँ उन्हें बुरे सपने की तरह याद करती हैं। वे दहशत, आतंक और हिंसा के प्रतीक में बदल जाते हैं। नेताओं की ऐसी सूची में प्राचीन काल के रावण को शामिल कर सकते हैं। हमारे समय में हिटलर, मुसोलिनी, स्टालिन और कई अन्य लोगों के नाम इस तरह के नेतृत्व की सूची में बहुत अच्छी तरह से शामिल किए जा सकते हैं।

<sup>2</sup> ‘आने वाली पीढ़ियाँ शायद ही इस बात पर यकीन करेंगी कि ऐसा हाड-मांस वाला इंसान कभी इस धरती पर आया था’, महात्मा गाँधी के संबंध में अल्बर्ट आइंस्टीन



नेतृत्व की तीसरी श्रेणी भी है। वे जन्मजात नेता नहीं हैं, उनके जन्म के समय वे किसी भी प्रकार के अच्छे और महान गुणों से संपन्न नहीं थे। लेकिन अपने जीवन के दौरान वे अपने अनुकूल बाहरी परिस्थितियों को सीमित करते हुए आंतरिक आध्यात्मिक विकास के आधार पर महान करिश्माई नेताओं के रूप में उभरते हैं। वे चुनौती की प्रकृति के अनुरूप प्रतिक्रिया देने में सक्षम हैं। दूसरे शब्दों में, वे स्थिति की चुनौती के समान उठते हैं।

निस्संदेह, मोहनदास करमचंद गांधी नेतृत्व की ऐसी श्रेणी में आते हैं। अगर हम उनके शुरुआती जीवन को देखें, तो शायद ही हमें उनके व्यक्तित्व में महान नेतृत्व का कोई निशान मिल सके। वह बहुत साधारण बच्चा है। वह किसी भी प्रकार से असाधारण बच्चा नहीं है। वह न तो एक बुद्धिमान बच्चा है और न ही उसका व्यक्तित्व किसी अन्य असाधारण लक्षणों से युक्त है। एक किशोर के रूप में उसका व्यवहार एक आम किशोर की तरह अच्छा या बुरा होता है। वह बुरी संगत में पड़ जाता है; वह कई बार धूम्रपान करता है; यहां तक कि चोरी भी करता है; अपने दोस्तों के कहने पर मांसाहार भी करता है। उन्हें अपने स्कूल के दिनों में खेल जैसी किसी भी पाठ्येतर गतिविधि में शायद ही कोई दिलचस्पी थी।

लेकिन अपने घटनापूर्ण जीवन के दौरान वह न केवल भारत में बल्कि पूरे विश्व में एक महान नेता के रूप में उभर कर आए। शायद वह 20वीं शताब्दी में एक महान व्यक्ति बन गए। व्यक्तित्व का ऐसा रूपक कैसे हो सकता है यह एक सवाल है जो खोज करने लायक है। गांधीवादी विद्वानों ने उनके बचपन के व्यक्तित्व में भी महान गुणों के कुछ अंश खोजने की कोशिश की है। इस संदर्भ में चार महत्वपूर्ण सकारात्मक गुणों की पहचान की गई है; (1) वह बहुत सच्चे थे, (2) वह बहुत ही अड़ियल व्यक्ति थे, अपने फैसलों से चिपके रहने की दृढ़ इच्छाशक्ति रखते थे और लौह इच्छा शक्ति से संपन्न थे तथा अपने मन एवं शरीर को नियंत्रित करने की क्षमता रखते थे, (3) वह लोगों की पीड़ा के प्रति समर्पित थे और हमेशा उनकी सेवा करना चाहते थे, और अंत में, (4) निर्भयता। उपरोक्त गुणों को दिखाने के लिए यहां कुछ उदाहरणों का उल्लेख करना आवश्यक है। वह सत्यवादी हरिश्चंद्र<sup>3</sup> के व्यक्तित्व से बहुत प्रभावित हैं। कहानी ने उन्हें सच्चाई के मार्ग पर चलने के लिए प्रेरित किया। दूसरी कहानी जिसने उन्हें मनुष्यों की सेवा करना सिखाया, वह श्रवण कुमार<sup>4</sup> की कहानी थी, जो पूरी तरह से अपने माता-पिता की सेवा के लिए प्रतिबद्ध थे। अपनी ईमानदारी से वह अपने स्कूल के निरीक्षक की स्कूल यात्रा के दौरान अपने सहपाठी से नकल करके शब्द को सही ढंग से उच्चारित करने के अपने शिक्षक के संकेत को लेने से इनकार कर देते हैं। इतना ही नहीं, उनके पास अपने पिता के सामने पहले की गई गलतियों को लिखकर स्वीकार करने का साहस और दृढ़ विश्वास है। उनके पास उनकी अपनी जाति के व्यक्तियों सहित अनेक व्यक्तियों के कड़े विरोध के बावजूद उच्च शिक्षा के लिए इंग्लैंड जाने के अपने फैसले पर अडिग रहने की हिम्मत भी है। वह इंग्लैंड में पूरे प्रवास के दौरान शराब, महिलाओं और मांसाहारी भोजन से दूर रहने का वादा भी निभाते हैं। ये सब उनके बचपन से ही उनके व्यक्तित्व के कुछ सकारात्मक लक्षणों को साबित करते हैं।

इंग्लैंड प्रवास के दौरान उनके व्यक्तित्व में एक प्रकार का कायापलट होने लगा। उन्होंने भारतीय सांस्कृतिक और धार्मिक परंपराओं में अधिक से अधिक भाग लेना शुरू कर दिया। वह पवित्र बाइबल (पर्वत के उपदेश) और अन्य विश्व शास्त्रों के साथ भगवद्गीता को पढ़ते हैं। वह 'अदर वेस्ट' के विचारकों (जॉन रस्किन, लियो टॉल्स्टॉय और अन्य), जिन्होंने आधुनिक औद्योगिक सभ्यता के बुनियादी आचार-विचार को चुनौती दी, के नजदीक जाते हैं। वह शाकाहारी सोसायटी की सदस्यता लेने के बाद शाकाहारी विषयों पर लेखन का भी अध्ययन करते हैं।

लेकिन दक्षिण अफ्रीका में उनके दो दशकों के लंबे प्रवास के दौरान उनके व्यक्तित्व का वास्तविक रूपांतरण हुआ। पहले वह एक 'ब्रीफलेस बैरिस्टर' थे। वही गांधी जो 1891-92 के दौरान भारतीय अदालत में अपना मामला भी दर्ज नहीं कर

<sup>3</sup> हिंदू राजा हरिश्चंद्र, सूर्य वंश के 36वें राजा थे जिन्होंने ऋषि विश्वामित्र को दिए गए वादे को निभाने के लिए अपना पूरा राज्य दान कर दिया और खुद को एवं अपने परिवार को बेच दिया था।

<sup>4</sup> श्रवण कुमार के माता-पिता, दोनों अंधे थे और वह उनकी देखभाल करते थे और उन्हें अपने कंधे से लटकाए काँवड़ में ले जाते थे। वह उनकी आजीविका के लिए सारा दिन मेहनत करते थे और उनके आराम के लिए हर संभव कोशिश करते थे।

सके, दक्षिण अफ्रीका में रहने के दौरान एक सफल वकील बने। वह मोहनदास से महात्मा में बदल दिए गए। एक बार नेल्सन मंडेला ने कहा, 'आपने मोहनदास को दक्षिण अफ्रीका भेजा, हमने आपके पास महात्मा गांधी को भेजा'। एक मजबूत नस्तीय भेदभाव के सामने वह एक महान सत्याग्रही निकले; उन्होंने दक्षिण अफ्रीका में अपने आगमन के ठीक एक साल के भीतर 1894 के दौरान नटाल भारतीय कांग्रेस का गठन किया, उन्होंने रायचंदभाई, भारत के एक जैन भिक्षु जैसे प्रसिद्ध व्यक्ति से जीवन के बुनियादी सवाल पूछने शुरू कर दिए। जल्द ही उन्होंने 1904 में जॉन रस्किन की पुस्तक, 'अंटु दिस लास्ट' के प्रभाव में फीनिक्स आश्रम आरंभ किया। उन्होंने दिमाग, दिल और हाथों के विकास के आधार पर सादगी, ब्रेड लेबर और शारीरिक शिक्षा का जीवन अपनाया। उन्होंने बोअर युद्ध और ज़ुल्लू विद्रोह के दौरान युद्ध में घायल व्यक्तियों की सेवा के लिए एम्बुलेंस वाहिनी की स्थापना करके दुर्लभ साहस का प्रदर्शन किया। लेकिन उनके जीवन में वास्तविक सफलता 1906 में आई। वह ब्रह्मचर्य (जीवन की पवित्रता) और सत्याग्रह (निष्क्रिय प्रतिरोध) के दो सिद्धांतों का पता लगाते हैं, जिसका उन्होंने अपने जीवनकाल में अभ्यास किया। उनके अनुसार सत्याग्रह सत्य का आग्रह है। वह सच्चा होने पर जोर देते हैं चाहे कुछ भी हो जाए। उन्होंने सुझाव दिया कि सत्याग्रह एक सामाजिक कार्य होना चाहिए और समाज को इस पर चलना चाहिए। उन्होंने लंबे मार्च सहित कई सत्याग्रह का शुभारंभ किए और अंतिम समझौते में वह दक्षिण अफ्रीका में भारतीय मूल के लोगों के लिए बड़ी राहत लेकर आए।

वह 1915 में भारत आए और तब बड़े नेता नहीं थे। लेकिन 1920 में वह एक महान नेता के रूप में उभरे। बीच में जो हुआ वह जानना दिलचस्प है। भारत आने के बाद उन्हें उनके राजनीतिक गुरु जी. के. गोखले द्वारा देश का दौरा करने और देशवासियों को समझने की सलाह दी गई। उन्होंने देश भर का दौरा किया और अहमदाबाद में सत्याग्रह आश्रम की स्थापना की और सभी आश्रमवासियों के लिए 11 वचन शुरू किए। 1916 में उन्होंने लखनऊ समझौते का समर्थन किया, जो स्व-शासन के लिए संयुक्त रूप से काम करने के लिए भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस (आईएनसी) और मुस्लिम लीग के बीच एकता स्थापित करता है। लोगों ने इस एकता को संभव बनाने में उनकी भूमिका पर अधिक ध्यान नहीं दिया। उन्होंने चंपारण सत्याग्रह (1917) का शुभारंभ किया। इसने सत्याग्रह की ताकत दिखाई और उनका नाम देश भर में जाना जाने लगा। इसके बाद उन्होंने खेड़ा सत्याग्रह (1918), अहमदाबाद मिल मजदूर सत्याग्रह (1918) और रौलेट सत्याग्रह (1919) को शुरू किया और भारत के लोगों की सद्भावना अर्जित की। उन्होंने मुस्लिम जनता की भलाई के लिए खिलाफत आंदोलन को समर्थन भी दिया। इसके बदले में उन्होंने अपने असहयोग आंदोलन, 1920 के लिए मुस्लिम जनता का समर्थन अर्जित किया।

इन आंदोलनों से उन्हें राष्ट्रीय स्तर पर पहचान मिली। इसके अलावा वर्ष 1915 में जी. के. गोखले और फ़िरोज़शाह मेहता की मृत्यु के बाद भारतीय नेतृत्व में राजनीतिक खालीपन था। एक और महान नेता बाल गंगाधर तिलक बीमार चल रहे थे और वर्ष 1920 में उनका निधन हो गया था। लोग नए नेता की तलाश में थे। इस बीच जलियांवालाबाग नरसंहार (1919) हुआ, जिसमें 379 लोग मारे गए और लगभग 1200 लोग घायल हो गए। गांधीजी पूरी तरह से ब्रिटिश शासन के खिलाफ हो गए और उन्होंने दृढ़ता से अंग्रेजों के खिलाफ लड़ने का फैसला किया। उनके सामने तीन विकल्प थे जिनसे भारत को कुछ मिल सकता था; अनुरोध करके, बलपूर्वक या बंदूक (सशस्त्र क्रांति) के द्वारा। लेकिन भारत ने उनमें से किसी भी विकल्प को नहीं चुना। गांधीजी और उनका सत्याग्रह लोगों की पसंद बन गए। इस तरह वह भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस, वास्तव में भारतीय जनता के नेता के रूप में उभरे।

नागपुर सम्मेलन (1920) से पहले भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस की बैठकें तीन दिन की *तमाशा* हुआ करती थीं। वे दिसंबर के महीने में आयोजित की जाती थीं, संकल्प को अधिक कार्रवाई के लिए पारित किया जाता था और अनुवर्ती कार्रवाई में भी संकल्प ही होता था। लेकिन एम. के. गांधी के नेतृत्व में नागपुर कांग्रेस ने सभी के लिए द्वार खोल दिए। हर भाषा में बोलने की अनुमति दी गई थी और लोग किसी भी भाषा, जो वे जानते हैं, में बात कर सकते थे। गांधीजी ने कहा, ब्रिटिश शासन से भारतीय किसान बहुत पीड़ित हैं और उन्हें कांग्रेस का हिस्सा होना चाहिए।

इस प्रकार सत्याग्रह के लिए एक मजबूत प्रतिबद्धता के साथ एक नए प्रकार का धर्मनिरपेक्ष और आध्यात्मिक नेतृत्व उभर कर आया। गांधी एक नेता बन गए और उन्होंने स्वतंत्रता सेनानियों की एक ऐसी सेना बनाई कि लोग उनके लिए मरने के लिए तैयार थे। बाद में उन्होंने नमक सत्याग्रह (1930) और 1942 में भारत छोड़ो आंदोलन का नेतृत्व किया। 1947 में उन्होंने ब्रिटिश सत्ता को भारत से बाहर निकाल दिया और वह देश के लिए स्वतंत्रता स्थापित करने में सफल रहे।

### गांधीजी को महान नेता बनाने के लिए जिम्मेदार कारक

यदि कोई उनके जीवनकाल को देखे तो वह उनके व्यक्तित्व के कई सकारात्मक लक्षणों के साथ-साथ कई ऐतिहासिक परिस्थितियों का पता लगा सकता है जिनसे उन्हें एक महान नेता के रूप में उभरने में मदद मिली। तीन प्रमुख लक्षण थे जिन्होंने इस प्रक्रिया में उनकी मदद की। पहले, उनके पेशे और अभ्यास के बीच एक दुर्लभ एकता थी। वह अपनी बात पर कायम रहते थे। दूसरे, उन्होंने लोगों की नब्ज को महसूस करने और उनकी समस्याओं एवं आकांक्षाओं के साथ खुद को पहचानने की क्षमता की एक दुर्लभ कुशलता विकसित की। इस प्रक्रिया में, वह लोगों के साथ अपनी पहचान बना सके और इसके बाद उन्होंने दुर्लभ विश्वास और प्रतिबद्धता स्थापित किए। वास्तव में, जब नेता की कार्यवाही के माध्यम से जीवन की भावना और आकांक्षाओं का वास्तविक समन्वय होता है तो लोग ऐसे नेता को सुनना और मानना शुरू कर देते हैं। कैसे, कब और क्यों होता है, यह एक रहस्य है जो इतिहास अपने गर्भ में छिपाए रखता है। तीसरा, जब एक नेता अनुकरणीय बन जाता है तो लोग उसका और उसके हुकम का पालन करना शुरू कर देते हैं। भारत में, लोग ऐसे नेता की हमेशा प्रशंसा, भक्ति और अनुकरण करते हैं। जैसा कि, महान चीनी संत कन्फ्यूशियस कहते हैं, 'एक नेता वह सज्जन आदमी होता है जो वह अभ्यास कर रहा होता है उसका तब तक कभी भी उपदेश नहीं देता है जब तक कि वह उसका अभ्यास नहीं कर लेता जिसका वह उपदेश देता है।' इस प्रकार हम कह सकते हैं कि गांधीजी एक ऐसे नेता थे और इसने उनकी नेतृत्व क्षमता में बहुत योगदान दिया।

इस संदर्भ में यह कहना अप्रासंगिक नहीं होगा कि एक महान नेता के उभरने में ऐतिहासिक परिस्थितियां भी मदद करती हैं। 1915 में गांधी के आगमन पर भारत के दो महान नेताओं नामतः फ़िरोज़शाह मेहता और गोपाल कृष्ण गोखले की मृत्यु हो गई थी। तिलक इंग्लैंड में मुकदमेबाजी के जाल में फंस गए थे और बूढ़े भी हो रहे थे। उन्हें लगभग एक साल इंग्लैंड में बिताना पड़ा और 1920 में उनका निधन हो गया। नेतृत्व के मामले में देश में एक वास्तविक राजनीतिक खालीपन था।

जैसा कि पहले कहा गया है कि भारत के विभिन्न हिस्सों में उनके विभिन्न सत्याग्रहों ने भी एक नेता के रूप में उनकी उच्च प्रतिष्ठा में बहुत योगदान दिया था जो हमेशा अपनी पूरी क्षमता से काम करने के लिए तैयार थे। युद्ध की समाप्ति पर भारतीय अपेक्षाओं के प्रति नकारात्मक ब्रिटिश प्रतिक्रिया ने भी लोगों के बीच क्रोध और आक्रोश की गहरी भावना पैदा की, जिससे गांधी के नेतृत्व के अनुकूल वातावरण बन गया। रौलेट एक्ट पारित करना, जलियाँवालाबाग हत्याकांड और खिलाफत के लिए मुस्लिम मांग के प्रति उदासीनता जैसे उनके कार्यों ने भी अंग्रेजों के लिए शत्रुतापूर्ण माहौल बनाने का एक लंबा रास्ता तय किया, जिससे गांधी को एक महान नेता के रूप में उभरने में मदद मिली, और वह भारतीय लोगों की आशाओं, आकांक्षाओं, निराशा और हताशा के अवतार बन गए।

दूसरे शब्दों में, व्यक्तिपरक और वस्तुनिष्ठ, दोनों ताकतों ने गांधी को नेतृत्व के उच्च पद पर स्थापित करने के लिए हाथ मिलाए। वस्तुनिष्ठ ताकत उस समय की स्थिति थी, जैसे जी. के. गोखले, पी. एस. मेहता की मृत्यु, जलियाँवालाबाग हत्याकांड आदि के बाद राजनीतिक खालीपन। व्यक्तिपरक ताकतें नेता का व्यक्तित्व होती हैं। एक नेता के रूप में गांधीजी सत्यवादी, निडर, ईमानदार, आध्यात्मिक, संवेदनशील और प्रतिबद्ध हैं। वह अपनी आंतरिक आवाज और मान्यताओं को मानते थे, शुद्ध आत्मा की आंतरिक आवाज भगवान की आवाज के समान होती है। इसके अलावा, उनकी जड़ें धर्म में, राजनीति में और संस्कृति में हैं। गांधीजी ने मोक्ष पाने का तरीका बदल दिया। उन्होंने इसमें नैतिकता और नैतिक जीवन लाकर धर्म और राजनीति के बीच एक नया रिश्ता बनाया।

वह एक नेता थे, स्वराज में दृढ़ता से विश्वास करते थे और उनके अनुसार इसके दो प्रकार हैं, आंतरिक स्वराज और बाहरी स्वराज। आंतरिक स्वराज हमारी सभी कमजोरियों जैसे लालच, ईर्ष्या, स्वार्थ, क्रोध आदि पर नियंत्रण पाने के लिए है। बाहरी स्वराज बाहरी बुराइयों जैसे गरीबी, अज्ञानता, शोषण आदि से लड़ने के लिए है। हालाँकि उनका मानना है, बाहरी स्वराज पर आंतरिक स्वराज का वर्चस्व है क्योंकि आंतरिक स्वराज बाहरी स्वराज पर आकस्मिक है।

### III. उपसंहार

तेजी से बदलती दुनिया नए नेताओं की मांग करती है। एक महान परिवर्तनकारी नेता के रूप में गांधीजी आज भी अधिक प्रासंगिक हो गए हैं। उनके पास एक परिवर्तनकारी नेता के सभी गुण थे: (1) आदर्श प्रभाव (उद्देश्य संचालित, रोल मॉडल और बात पर अडिग रहना), (2) प्रेरक प्रेरणा (प्रेरक, जो अनुयायियों को प्रेरित करता है), (3) व्यक्तिगत विचार (लोगों द्वारा संचालित, अनुयायियों की आवश्यकता के लिए वास्तविक चिंताएँ) और (4) बौद्धिक प्रोत्साहन (अभिनव और रचनात्मक होने के लिए अनुयायियों को प्रेरित करना)। यह अध्ययन उन चुनौतियों पर प्रकाश डालता है जिनका सामना आज दुनिया महान नेतृत्व की अनुपस्थिति में कर रही है और हम गांधीजी के जीवन से कैसे प्रेरणा ले सकते हैं।

### परिणाम

यदि हम गांधीवादी सिद्धांतों का पालन करते हैं तो हम पृथ्वी को रहने के लिए बेहतर जगह बना सकते हैं। इस समय हमें इस तरह के नेतृत्व की आवश्यकता है। क्योंकि आज न केवल भारत में, बल्कि विश्व में गांधीजी के अलावा कोई महान नेता नहीं है, यह उन सभी स्थितियों / समस्याओं पर बहुत अधिक लागू होता है, जिनका सामना दुनिया कर रही है। यह मामला अध्ययन हमारे भविष्य के कार्यक्रमों में कई प्रतिभागियों को प्रेरित करेगा। एक सामान्य व्यक्ति भी समाज और राष्ट्र की बेहतरी के लिए अपना अहम योगदान दे सकता है अगर उसकी इच्छाशक्ति मजबूत हो और वह सही रास्ते पर चले। एक व्यक्ति को कभी भी अपनी क्षमता को कम नहीं आंकना चाहिए और अपनी आंतरिक क्षमता को महसूस करने का प्रयास करना चाहिए। यह गांधीजी के प्रारंभिक जीवन से सीखने और दुनिया की समस्याओं को हल करने हेतु उनके पथ का अनुसरण करने के लिए हमारे लोगों को प्रेरित करने का एक बड़ा अवसर है।

\*\*\*\*\*

## असंरक्षित की रक्षा करना: असंगठित श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा के लिए माथाडी मॉडल का एक मामला अध्ययन

डॉ. मनोज जाटव\*

### I. प्रस्तावना

असंरक्षित श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा का एक व्यापक पैकेज तैयार करने का कार्य अनेक कारणों, प्रशासनिक और वित्तीय बाधाओं से लेकर देश में मौजूदा सामाजिक सुरक्षा विधानों की बिखरी और खंडित प्रकृति, उपलब्ध सूचना की अपर्याप्तता और असंगठित क्षेत्र के आंकड़ों की कमी, की वजह से सरकार के लिए अभी भी अनसुलझा बना हुआ है (सीएचएआर, 2018)। भारत में रोजगार और बेरोजगारी की स्थिति के नवीनतम उपलब्ध आंकड़े आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (यानी पीएलएफएस, 2017-18 के पहले वार्षिक अनुमान) से पता चलता है कि कुल श्रमिकों का लगभग 90 प्रतिशत श्रमिक आम तौर पर पूरे देश में ग्रामीण और शहरी दोनों क्षेत्रों में अनौपचारिक रोजगार<sup>1</sup> में लगे हुए हैं। जैसा कि राष्ट्रीय असंगठित क्षेत्र उद्यम आयोग (एनसीईयूएस, 2008) के द्वारा परिभाषित किया गया है, एक अनौपचारिक श्रमिक वह व्यक्ति है जिसे मानक सामाजिक सुरक्षा विधानों के अंतर्गत कवरेज प्राप्त नहीं है। असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 (भारत सरकार, 2008) भी श्रमिकों को इस प्रकार परिभाषित करता है - “घर में काम करने वाले श्रमिक, स्व-नियोजित श्रमिक या असंगठित क्षेत्र में मजदूरी करने वाले कर्मचारी और संगठित क्षेत्र में काम करने वाले ऐसे श्रमिक, जिन्हें अधिनियम की अनुसूची II में उल्लिखित अधिनियमों में से किसी से भी कवरेज प्राप्त नहीं है”। ये अधिनियम हैं: (1) कर्मकार प्रतिकर अधिनियम, 1923; (2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947; (3) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948; (4) कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952; (5) प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961; और (6) उपदान संदाय अधिनियम, 1972।

देश में, अनौपचारिक कार्यबल के एक बड़े अनुपात को आकस्मिक मजदूरों के रूप में पहचाना जाता है, जो श्रम बल का सबसे कमजोर वर्ग है। जैसा कि राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय द्वारा परिभाषित किया गया है, “एक व्यक्ति जो आकस्मिक तौर पर दूसरों के कृषिगत या गैर कृषिगत उद्यमों (घरेलू और गैर-घरेलू दोनों) में लगा हुआ है और बदले में, दैनिक या आवधिक कार्य अनुबंध की शर्तों के अनुसार मजदूरी प्राप्त करता है, वह एक आकस्मिक श्रमिक के रूप में माना जाता है” (एनएसओ, 2019)। यह एक प्रकार का सवेतन रोजगार है जिसमें कर्मचारी और नियोक्ता के बीच औपचारिक संबंध पूरी तरह से अनुपस्थित है और इसलिए श्रमिक मौजूदा श्रम कानूनों के अनुसार किसी भी सामाजिक सुरक्षा लाभ के लिए पात्र नहीं हैं। वर्ष 2017-18 के दौरान यह अनुमान लगाया गया था कि कुल कार्यबल (यानी लगभग 117 मिलियन श्रमिक) का एक चौथाई आमतौर पर देश में आकस्मिक काम में लगे हुए थे। कुल आकस्मिक रोजगार का एक छोटा-सा हिस्सा (लगभग 4 मिलियन श्रमिकों; 3.5 प्रतिशत) भारत सरकार के गरीबी उन्मूलन कार्यक्रमों, जैसे महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी (मनरेगा), सम्पूर्ण ग्रामीण रोजगार योजना (एसजीआरवाई), राष्ट्रीय काम के बदले अनाज कार्यक्रम (एनएफएफडब्ल्यूपी), इत्यादि के तहत ‘सार्वजनिक कार्यों’ के माध्यम से सृजित होता है। ऐसे ही कुछ अन्य कार्यक्रम हैं जो स्व-रोजगार को बढ़ावा देते हैं - स्वर्णजयंती ग्राम स्वरोजगार योजना, ग्रामीण रोजगार सृजन कार्यक्रम (आरईजीपी), प्रधानमंत्री रोजगार योजना (पीएमआरवाई), वाल्मीकि अम्बेडकर आवास योजना (वीएमबीई) आदि। इन योजनाओं के माध्यम से सृजित रोजगार को आकस्मिक रोजगार (एनएसओ, 2019) की श्रेणी के तहत ‘सार्वजनिक कार्यों’ के दायरे में नहीं माना जाता है।

भारत सरकार विभिन्न कल्याणकारी उपायों के माध्यम से इन अनौपचारिक श्रमिकों को सशक्त बनाने के लिए प्रतिबद्ध है। ये उपाय हैं: कल्याणकारी योजनाओं और कार्यक्रमों को तैयार करना और लागू करना, श्रमिकों की क्षमता बढ़ाने और उनके बीच जागरूकता पैदा करने के लिए दूरदेशी प्रशिक्षण कार्यक्रम का संचालन करना, उनके सशक्तिकरण के लिए अभिनव श्रम

\* एसोसिएट फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

अनुसंधान का संचालन करना, आदि। मौजूदा अनुसंधान और प्रशिक्षण गतिविधियों के अलावा, भारत सरकार भी बिखरे हुए सामाजिक सुरक्षा कानूनों के समामेलन के द्वारा द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग (एनसीएल-II, 2002) की सिफारिशों को आगे बढ़ाने और सामाजिक सुरक्षा संहिता के माध्यम से औपचारिक और अनौपचारिक, दोनों श्रमिकों के लिए एक सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए बहुत उत्सुक और प्रतिबद्ध प्रतीत होती है।

अनौपचारिक श्रमिकों के लिए कल्याणकारी गतिविधियों का प्रशिक्षण घटक, श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार (अन्यों के साथ) के शीर्ष स्वायत्त निकायों नामतः वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान (वीवीजीएनएलआई) और दत्तोपंत ठेंगडी राष्ट्रीय श्रमिक शिक्षा एवं विकास बोर्ड (पूर्ववर्ती केंद्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड) द्वारा पूरा किया जाता है। इनमें से पहला, संस्थान 1974 में अपनी स्थापना के बाद से श्रमिक अध्ययन के क्षेत्र में समकालीन बहस, ज्ञान और अनुसंधान (विशेष रूप से श्रम कानून की प्रणाली, समकालीन श्रम मुद्दों और चुनौतियों, आदि से संबंधित) को एक साथ लाकर औपचारिक और अनौपचारिक दोनों अर्थव्यवस्था में लगे श्रमिकों को सशक्त बनाने के लिए समर्पित है। यह संस्थान दशकों से श्रमिकों के प्रतिनिधियों, यूनियनों, गैर सरकारी संगठनों के प्रतिनिधियों, श्रम प्रशासकों आदि के लिए क्षमता निर्माण और नेतृत्व विकास कार्यक्रमों के माध्यम से नवीन शैक्षणिक अंतर्दृष्टि, ज्ञान और समझ को इन श्रमिकों को स्थानांतरित करने में सफल रहा है।

## II. मामला अध्ययन की पृष्ठभूमि

वीवीजीएनएलआई वर्षों से मांग आधारित प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार कर रहा है, जिनमें श्रम विधानों, श्रम मुद्दों और श्रम चुनौतियों पर चल रहे संवाद पर हितधारकों की विस्तृत श्रृंखला के बीच अच्छी तरह से विचार-विमर्श किया जाता है। हाल ही में, एक विशेष पहल के रूप में संस्थान ने श्रमिकों के असंरक्षित वर्ग के प्रतिनिधियों के लिए सामाजिक सुरक्षा के माथाडी मॉडल पर क्षमता निर्माण और नेतृत्व प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए हैं। इन कार्यक्रमों ने माथाडी मॉडल सहित अद्वितीय प्रथाओं और देश में असंरक्षित श्रमिकों (विशेषकर कृषिगत और गैर कृषिगत उद्यमों में आकस्मिक मजदूरों) को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए उनकी प्रतिकृति की खोज करने में मदद की है।



**चित्र 1** माथाडी मॉडल पर क्षमता निर्माण कार्यक्रम, वीवीजीएनएलआई, 2018-19

स्रोत: लेखक

इस तरह के दो प्रशिक्षण कार्यक्रम क्रमशः जनवरी 2018 और सितंबर 2019 में विभिन्न राज्यों के 88 प्रतिभागियों के लिए आयोजित किए गए। इन कार्यक्रमों के चार व्यापक उद्देश्य थे - (1) माथाडी मॉडल पर परिप्रेक्ष्य विकसित करना, इसके इतिहास और उत्पत्ति सहित गहन ज्ञान प्रदान करना, इसकी विभिन्न विशेषताएं और कार्यप्रणाली, योजनाएं, श्रमिकों के सशक्तिकरण का महत्व, सीमाएं, और इसकी प्रतिकृति, (2) श्रम और रोजगार से संबंधित समकालीन परिदृश्य से प्रतिभागियों को परिचित कराना, (3) मौजूदा श्रम कानूनों और हाल ही के संहिताकरण के बारे में जानकारी प्राप्त करना, और (4) प्रभावी नेतृत्व विकास के लिए कौशल प्रदान करना।

एक ही मंच पर ज्ञान का आदान-प्रदान किया गया और कक्षा-कक्ष व्याख्यान, समूह चर्चा और प्रस्तुतियों के माध्यम से श्रम अध्ययन, श्रम प्रशासन क्षेत्र के विशेषज्ञों और श्रमिकों के बीच बातचीत को सुविधाजनक बनाकर नए विचारों का पता लगाया गया। इसने वर्तमान संदर्भ में माथाडी मॉडल के महत्व (विशेष रूप से आकस्मिक और अनुबंध श्रमिकों के लिए), अन्य राज्यों



में इसकी क्षमता को दोहराए जाने पर चर्चा करने और समझने के अवसर भी प्रदान किए और ऐसे इनपुट प्रदान किए गए जो सामाजिक सुरक्षा संहिता के प्रारूप संस्करण को सुधारने में सहायक हो सकते हैं।

यह दस्तावेज़ इन प्रशिक्षण कार्यक्रमों के दौरान प्राप्त सबकों को समेकित करने और उन्हें नीतिगत निहितार्थों में बदलने का एक प्रयास है। यह प्राथमिक रूप से संसाधन व्यक्तियों और प्रतिभागियों के बीच कक्षा-कक्ष चर्चा के परिणामों के साथ-साथ प्रशिक्षण सत्रों के दौरान प्रतिभागियों द्वारा समूह प्रस्तुतियों पर आधारित है। साथ ही, यह माथाडी मॉडल, इसके दायरे और विशेष विशेषताओं पर समझ को मजबूत करने के लिए प्रासंगिक साहित्य से इनपुट लेता है।

### III. महाराष्ट्र में माथाडी और हमाल आंदोलन तथा असंरक्षित श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा से संबंधित नए विचारों का विकास

‘माथाडी’ शब्द का तात्पर्य महाराष्ट्र राज्य में सिर पर बोझ लादने वाले मजदूरों से है। एक माथाडी मजदूर आम तौर पर एक दिहाड़ी मजदूर होता है जो ज्यादातर ऐसे काम में शामिल होता है जिसके लिए पर्याप्त शारीरिक श्रम की आवश्यकता होती है। इस तरह के कार्यों में लोड करना, उतारना, ढेर लगाना (स्टैकिंग), ले जाना, तौलना, मापना और इसी तरह के अन्य कार्य शामिल हैं। परंपरागत रूप से, इन मजदूरों को राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय (एनएसएसओ) द्वारा अपने विभिन्न सर्वेक्षणों में आकस्मिक मजदूरों की श्रेणी में शामिल किया गया है।

एक अनोखे मामले में, महाराष्ट्र में माथाडी श्रमिक हमाल<sup>1</sup> और अन्य मैनुअल श्रमिकों के साथ, ‘माथाडी त्रिपक्षीय बोर्ड’ के तहत संगठित किए जाते हैं, जो ‘महाराष्ट्र माथाडी, हमाल और अन्य मैनुअल वर्कर्स (रोजगार और कल्याण का विनियमन) अधिनियम, 1969’ (अब से ‘माथाडी अधिनियम’ या ‘माथाडी मॉडल’ के रूप में संदर्भित) के अनुपालन में स्थापित किए गए थे। राज्य में यह अधिनियम इसमें निर्धारित कुछ प्रकार के रोजगार में असंरक्षित (या आकस्मिक) मैनुअल श्रमिकों के रोजगार को विनियमित करने के लिए लागू किया गया था। मैनुअल संचालन से संबंधित लोड करना, उतारना, ढेर लगाना (स्टैकिंग), ले जाना, तौलना, मापना और अन्य समान कार्यों सहित इस तरह के संचालन के लिए प्रारंभिक या आकस्मिक कार्य सहित अधिनियम में व्यापक तौर पर 14 प्रकार के रोजगार निर्धारित हैं (जीओएमएच, 1969)<sup>ii</sup>। इस अधिनियम को लागू करने का व्यापक उद्देश्य अनुसूचित रोजगारों में शारीरिक श्रम की पर्याप्त आपूर्ति, उपलब्ध श्रम का उचित उपयोग, रोजगार के बेहतर नियम और शर्तें प्रदान करने का प्रावधान करना और श्रमिकों के कल्याण, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा उपायों को सुनिश्चित करना था। माथाडी बोर्डों द्वारा अधिनियम के कार्यान्वयन की निगरानी की जाती है। अब तक, पूरे महाराष्ट्र राज्य में 36 माथाडी बोर्ड हैं। ये बोर्ड बेरोजगारी की स्थिति से बचने के लिए पंजीकृत होने वाले श्रमिकों की संख्या को सीमित करते हैं (फज और मैककैन, 2015)।

यह मॉडल पूर्ण रोजगार सुरक्षा, अच्छी आय और भविष्य निधि, ग्रेच्युटी, बोनस, स्वास्थ्य कवरेज, जीवन बीमा, दुर्घटना कवरेज, मातृत्व लाभ, संवेतन अवकाश और बच्चों की शिक्षा के लिए वित्तीय सहायता आदि सहित व्यापक सामाजिक सुरक्षा प्रदान करके माथाडी या हमाल श्रमिकों की ‘अनियमितता को कम करना’ सुनिश्चित करता है। भारत में यह मॉडल काफी अनूठा है, जहां अनौपचारिकता या असंगठित काम एक मानक है (मार्शल, 2014)।

माथाडी अधिनियम के लागू होने से पहले, माथाडी श्रमिकों का रोजगार अनियमित था और कानून निर्माताओं का मानना था कि श्रमिकों के इस वर्ग के लिए मानक श्रम कानूनों का कार्यान्वयन अव्यावहारिक था (मार्शल, 2014)। माथाडी श्रमिकों में बढ़ती अशांति और असंतोष के मद्देनजर राष्ट्रीय हमाल पंचायत ने मुंबई के माथाडी कामगार यूनियन के साथ मिलकर ट्रेड यूनियनों का गठन किया और माथाडी अधिनियम की नींव रखी। माथाडी कार्यकर्ताओं को संगठित करने का आंदोलन 1950 के दशक के अंत में मुंबई में अन्ना साहिब पाटिल के प्रयासों से शुरू हुआ। इसके बाद, पुणे में डॉ. बाबा आढाव और धुले में परांजपे द्वारा माथाडी कार्यकर्ताओं को उनके अधिकारों के लिए संगठित करने के लिए इसी तरह के प्रयास किए गए (एनसीएल-द्वितीय, 2002)। पहले से मौजूद कानूनों को बदलने के बजाय माथाडी कार्यकर्ताओं के लिए एक अलग कानून के लिए तीन समितियों के गठन की सिफारिश की गई थी (देशपांडे, 1999; एनसीएल-द्वितीय, 2002)। तब से, महाराष्ट्र में



माथाडी बोर्ड काफी हद तक हेड-लोड और अन्य श्रमिकों की अनियमितता को कम करने में सफल रहे हैं (एनसीएल-द्वितीय, 2002)। 1969 में राज्य सरकार द्वारा अधिनियम पारित होने के बाद मुंबई के विभिन्न बाजारों के व्यापारी समुदाय से प्राप्त आपत्तियों के कारण इसके कार्यान्वयन में लगभग ग्यारह वर्ष लग गए। इस अधिनियम को माथाडी या हमाल कार्यकर्ताओं के लिए बहुत फायदेमंद माना जाता है और इसे कल्याण के लिए राज्य सरकार द्वारा किए गए महत्वपूर्ण उपायों में से एक के रूप में देखा जाता है (देशपांडे, 1999)।

इसके बाद, दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट ने भी सिफारिश की कि पूरे भारत में असंगठित क्षेत्र के लिए माथाडी मॉडल को अपनाया जाए। इसके अलावा, रिपोर्ट में राष्ट्रीय श्रम कानून संघ द्वारा 1994 में तैयार किए गए 'ड्राफ्ट इंडियन लेबर कोड' के आधार पर एक व्यापक और सरल कोड की दिशा में पहले कदम के रूप में मौजूदा श्रम कानूनों के संहिताकरण को चरणों में करने का भी आग्रह किया गया है। इसलिए, यह दस्तावेज 2019 के दौरान लोकसभा में केंद्र सरकार द्वारा पेश किए गए 'सामाजिक सुरक्षा संहिता' के लिए इनपुट प्रदान करना चाहता है।

हाल ही में, आकस्मिक श्रमिकों के अधिकारों के लिए अपने लंबे संघर्ष में राष्ट्रीय हमाल पंचायत, दिल्ली सरकार को 'दिल्ली माथाडी, पल्लेदार और अन्य असुरक्षित मैनुअल वर्कर्स' विधेयक, 2019 पेश करने के लिए राजी करने में सफल रही है और उन्होंने कुछ प्रकार के रोजगारों में माथाडी, पल्लेदार और अन्य असुरक्षित मैनुअल श्रमिक के विनियमन का प्रस्ताव रखा। इसके अलावा, हमाल पंचायत पूरे देश में सभी राज्यों में मॉडल को अपनाने के लिए केंद्र सरकार को मनाने के लिए भी सभी प्रयास कर रही है।

#### IV. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), यूरोपीय आयोग (ईसी) और माथाडी मॉडल

अधिनियम की विशेष विशेषताओं को देखते हुए आईएलओ ने इसे नियोजकों के साथ रोजगार संबंधों को विनियमित करके, अनेक सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को लागू करके, श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करके श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने वाले एक विशेष अधिनियम के रूप में भी मान्यता दी है। आईएलओ का एक अनुसंधान अध्ययन इस मॉडल को विनियमन के अभिनव और रणनीतिक रूप में स्वीकार करता है जो 'कार्य के अस्वीकार्य रूपों (यूएफडब्ल्यू)' को सुधारने में सफल रहा (फज और मैककैन, 2015)।

यह मॉडल आईएलओ के बोर्ड के त्रिपक्षीय शासन प्रणाली एवं शिकायत निवारण तंत्र के सिद्धांतों पर आधारित है और वेतन के निर्धारण के लिए संगठन निर्माण एवं सामूहिक सौदेबाजी को बढ़ावा देता है। इसने निश्चित रूप से अनुकूल परिस्थितियों का निर्माण किया जिन्हें सामाजिक संवाद, जो उत्कृष्ट श्रम का चौथा स्तंभ है, के लिए आवश्यक माना जाता है। यह मॉडल अधिकांश बुनियादी आईएलओ अभिसमयों सम्मेलनों, जैसे - (i) एसोसिएशन की स्वतंत्रता और संगठित करने के अधिकार का संरक्षण अभिसमय, 1948 (संख्या 87), (ii) संगठित करने का अधिकार और सामूहिक सौदेबाजी अभिसमय, 1949 (नंबर 98), (iii) न्यूनतम वेतन-निर्धारण अभिसमय, 1970 (नंबर 131), (iv) त्रिपक्षीय परामर्श (अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक) अभिसमय, 1976 (नंबर 144), (v) न्यूनतम आयु अभिसमय, 1973 (सं. 138), और (vi) बाल श्रम के सबसे खराब रूप अभिसमय, 1999 (संख्या 182) के अनुरूप है।

2017 में एक ईसी वित्त पोषित परियोजना 'रिसर्च, नेटवर्क एंड सपोर्ट फैसिलिटी (आरएनएसएफ)' ने भी अपनी रिपोर्ट में माथाडी मॉडल के महत्व के बारे में उल्लेख किया और इसे अनौपचारिक श्रमिकों के लिए सबसे कुशल सामाजिक सुरक्षा मॉडलों, जो विकासशील देशों में मौजूद हैं, में से एक के रूप में स्वीकार किया (आरएनएसएफ, 2017)। इसी तरह, 2017 में, मानव विकास फाउंडेशन, ओडिशा स्थित सेंटर फॉर डेवलपमेंट एक्शन एंड रिसर्च (HDF-cDAR) द्वारा आईएलओ के समर्थन में आयोजित एक राज्य स्तरीय कार्यशाला के निष्कर्षों का उद्देश्य भी माथाडी मॉडल को ददान मजदूरों (यानी ओडिशा के संकटग्रस्त क्षेत्रों में प्रवासी मजदूर) को संगठित करने और उन्हें सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए अपनाता है। आईएलओ, दिल्ली ने संकटग्रस्त प्रवासन को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए देश भर के विभिन्न क्षेत्रों में मॉडल को दोहराने की संभावना पर एक अध्ययन शुरू किया है<sup>14</sup>।

## V. माथाडी मॉडल की विशिष्टता

सामाजिक सुरक्षा के माथाडी मॉडल को आकस्मिक मजदूरों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए दुनिया भर में प्रचलित एक मौलिक विशिष्ट मॉडल के रूप में माना जाता है। नीचे दी गई मुख्य विशेषताएं इसके प्रभावी कामकाज को आकार देती हैं:

- (1) यह उन असंगठित लोगों को संगठित करता है जो अपने निर्दिष्ट व्यवसायों में नियोक्ता-कर्मचारी संबंधों के एक निश्चित पैटर्न की कमी के कारण श्रम कानूनों की वर्तमान प्रणाली के तहत सुरक्षा प्राप्त नहीं कर सके,
- (2) चूंकि नियोक्ताओं और श्रमिकों, दोनों को माथाडी मंडलों के साथ अपना पंजीकरण कराना होता है, इस प्रकार श्रम जगत को विनियमित किया जाता है और पर्याप्त श्रम आपूर्ति भी सुनिश्चित की जाती है। इस तरह, यह मॉडल नियोक्ताओं को आवश्यक श्रम की उपलब्धता सुनिश्चित करने में भी मदद करता है,
- (3) यह एक आत्मनिर्भर मॉडल है और सरकारी खजाने पर निर्भर नहीं है। मॉडल में असंगठित क्षेत्र के कुछ अन्य व्यापारों तक विस्तारित होने की क्षमता है। इसलिए, महाराष्ट्र माथाडी अधिनियम के मॉडल और विशेषताओं, जैसे कि इसके प्रावधान, अनियमितीकरण को कम करने के माध्यम से श्रमिकों के रूपांतरण में इसकी भूमिका और हजारों श्रमिकों और उनके आश्रितों के जीवन पर इसके प्रभाव, के बारे में विभिन्न हितधारकों के बीच जागरूकता पैदा करना महत्वपूर्ण है।
- (4) यह विकेंद्रीकरण के सिद्धांतों पर आधारित है, जो इसके शासन को काफी हद तक सरल बनाता है और इसकी दक्षता को कई गुना बढ़ाता है। यह अधिनियम जिला स्तरीय माथाडी बोर्डों, जो अनिवार्य रूप से प्रकृति में त्रिपक्षीय हैं, के गठन का मार्ग प्रशस्त करता है। ये बोर्ड माथाडी मॉडल की प्राथमिक संरचना हैं। इन बोर्डों में नियोक्ताओं और श्रमिकों को अनुसूचित रोजगार से पंजीकृत किया जाता है, श्रमिकों की भर्ती की जाती है, नियोक्ताओं को समनुदेशित किया जाता है, रोजगार के नियम एवं शर्तों को परिभाषित किया जाता है और शिकायतों का निवारण किया जाता है। इसके अलावा, बोर्ड वेतन भुगतान अधिनियम, कर्मकार प्रतिकर अधिनियम और प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, आदि के संबंध में नियोक्ताओं की जिम्मेदारियों को लेते हैं और उनका निर्वहन करते हैं। वे संबंधित नियोक्ताओं से अर्जित मजदूरी और उदग्रहण (लेवी) एकत्र करते हैं, सामाजिक सुरक्षा में उनके योगदान की कटौती के बाद श्रमिकों को मजदूरी का भुगतान करते हैं, लेवी से श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा में जमा करते हैं, धन का प्रशासन और प्रबंधन करते हैं और प्रतिपूर्ति आदि करते हैं।
- (5) असंरक्षित आकस्मिक श्रमिकों के लिए विभिन्न प्रकार की सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने वाला यह शायद दुनिया का सबसे व्यापक मॉडल है क्योंकि यह उनकी अधिकांश जरूरतों का ख्याल रखता है। हालांकि, अधिनियम में श्रमिकों के लिए वृद्धावस्था पेंशन का कोई प्रावधान नहीं है।
- (6) संबंधित नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को काम सौंपने में विफल रहने की स्थिति में पंजीकृत नियोक्ताओं से न्यूनतम मजदूरी की दर से 'निराशा राशि' वसूलने और एकत्र करने का प्रावधान है। इस तरह के लाभ को आकस्मिक श्रमिक को दिए जाने वाले बेरोजगारी भत्ते के एक प्रॉक्सी उपाय के रूप में माना जा सकता है, जो अंततः काम के अनियमितीकरण को कम करने में मदद करता है और काम की आकस्मिक प्रकृति के श्रमिक को नियमित आय की गारंटी देता है। यह सबसे सकारात्मक प्रावधान है जो मॉडल में देखा गया है।
- (7) इस अधिनियम के तहत माथाडी श्रमिकों को लाभ प्रदान करने में सक्षम होने के लिए आवश्यक 'उद्यम आकार' (अर्थात् श्रमिकों की संख्या) की कोई सीमा नहीं है, जैसा कि 'संगठित श्रमिकों के लिए मौजूदा श्रम कानूनों 'कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952' जहां यह सीमा 20 श्रमिक है तथा 'कर्मचारी' राज्य बीमा निगम अधिनियम, 1948' जहां यह सीमा दस श्रमिक है, के मामलों में देखा गया है। और
- (8) यह मॉडल नियोक्ताओं के हितों की भी रक्षा करता है और उन्हें कुछ कानूनी दायित्वों का निर्वहन करने से बचाता है। बोर्ड वेतन के भुगतान, कर्मचारियों के मुआवजे और मातृत्व लाभ आदि के संबंध में औपचारिक नियोक्ताओं की

भूमिकाओं का निर्वहन करते हैं। इसलिए, नियोक्ताओं को ऐसी जिम्मेदारियों के बारे में परेशान होने की आवश्यकता नहीं है।

## VI. उपसंहार

वर्तमान परिदृश्य में, जब भारत में श्रम सुधारों की तीव्र आवश्यकता महसूस की जा रही है और इस पर गंभीरता से विचार किया जा रहा है, माथाडी मॉडल का काफी महत्व है। चार प्रस्तावित श्रम संहिताओं में से, जहां तक इसके निर्माण और कार्यान्वयन की व्यावहारिकता का संबंध है, सामाजिक सुरक्षा संहिता सबसे जटिल है। देश में सबसे व्यापक सामाजिक सुरक्षा कानून लाने के लिए केंद्र सरकार द्वारा बहुत प्रयास किए गए हैं। सामाजिक सुरक्षा संहिता के संशोधित मसौदे, जिसे लोकसभा में पेश किया गया था और 2019 में सार्वजनिक किया गया था, के अध्याय नौ में गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों सहित असंगठित श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा के लिए अलग प्रावधान हैं (भारत सरकार, 2019)।

जहां तक सामाजिक सुरक्षा पर प्रस्तावित संहिता के लिए माथाडी मॉडल की प्रासंगिकता का संबंध है, सभी प्रकार के आकस्मिक कार्यों (अर्थात मैनुअल और गैर-मैनुअल दोनों) के लिए सामाजिक सुरक्षा को सार्वभौमिक बनाने में इसके विभिन्न प्रावधानों को लागू करने की गुंजाइश है। गैर-सार्वजनिक आकस्मिक कार्य के मामले में, एक आत्मनिर्भर मॉडल सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए सरकार के वित्तीय बोझ को कम करेगा। सार्वजनिक कार्यक्रमों और योजनाओं के तहत आकस्मिक कार्यों के मामले में सरकार नियोक्ता की भूमिका निभा सकती है। यदि सरकार उन्हें सामाजिक सुरक्षा के लिए लेवी का भुगतान करती है, तो इसे खेतिहर मजदूरों तक भी बढ़ाया जा सकता है जिससे कृषक परिवारों पर वित्तीय बोझ कम करने में मदद मिलेगी।

इसके अलावा, इस मॉडल में दिए गए प्रावधानों को पूरे देश में जिला स्तर पर 'निर्दिष्ट बोर्डों' में अपना पंजीकरण स्थापित करके संगठित क्षेत्र में ठेका श्रमिकों के कल्याण और अधिकारों को सुरक्षित करने के लिए भी लागू किया जा सकता है। इससे निजी ठेकेदारों/मध्य एजेंसियों की भूमिका को पूरी तरह से समाप्त करके श्रमिकों के शोषण, जो ठेका श्रम प्रणाली में देखा जाता है, को कम करने में मदद मिलेगी। ऐसा करने से, कार्यबल के कई असुरक्षित वर्ग लाभान्वित हो सकते हैं, जैसे निर्माण कार्य में लगे श्रमिक, ईंट-भट्टा श्रमिक, घरेलू कामगार, चाय बागान श्रमिक, मछली प्रसंस्करण श्रमिक, कचरा संग्रहकर्ता, निजी सुरक्षा गार्ड, गृह आधारित कामगार आदि। इसी तरह के बोर्ड गिग और प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था में भी संविदात्मक और आकस्मिक रोजगार को विनियमित करने के लिए भूमिका निभा सकते हैं। माथाडी मॉडल के सभी गुणों को स्वीकार करते हुए यह कहना उचित होगा कि यह मॉडल भारत में असंरक्षित श्रमिकों के विभिन्न वर्गों की सामाजिक सुरक्षा की योजना बनाने के लिए निश्चित रूप से एक मजबूत आधार प्रदान करेगा।

## संदर्भ

- Char, A. *et al* (2018), "Dissecting the Draft Labour Code on Social Security, 2018", *Economic and Political Weekly*, September 1, pp. 14-16.
- Deshpande, R. (1999), "Organising the Unorganised Case of Hamal Panchayat", *Economic and Political Weekly*, September 25, pp. 19-26.
- Fudge, J. and D. McCann (2015), "Unaccepted Forms of Work: A Global and Comparative Study", International Labour Office – Geneva: ILO, available at: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/487991.pdf> (accessed on 20 March 2020).
- GoMH (1969), "The Maharashtra Mathadi, Hamal and Other Manual Workers (Regulation of Employment and Welfare) Act, 1969", Maharashtra Act No. XXX of 1969, Law and Judiciary Department, Government of Maharashtra.

- GoI (2008), “The Unorganised Workers’ Social Security Act, 2008”, Government of India, available at: [https://labour.gov.in/sites/default/files/Unorganised\\_Workers\\_Social\\_Security\\_Act\\_2008.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/Unorganised_Workers_Social_Security_Act_2008.pdf) (accessed on 20 March 2020).
- GoI (2019), “The Code on Social Security, 2019”, Bill No. 375 of 2019, Ministry of Labour & Employment, Government of India, available at: [https://labour.gov.in/sites/default/files/375\\_2019\\_LS\\_Eng.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/375_2019_LS_Eng.pdf) (accessed on 20 March 2020).
- Marshall, S. (2014), “How Does Institutional Change Occur? Two Strategies for Reforming the Scope of Labour Law”, *Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 3, pp. 286-318.
- NCEUS (2005), “Report on Definitional and Statistical Issues Relating to Informal Economy”, National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector, Government of India, available at: [http://dcmsme.gov.in/Report\\_Statistical\\_Issues\\_Informal\\_Economy.pdf](http://dcmsme.gov.in/Report_Statistical_Issues_Informal_Economy.pdf) (accessed on 20 March 2020).
- NCL-II (2002), “Report of the Second National Commission on Labour, 2002”, Government of India, available at: <https://www.prsindia.org/uploads/media/1237548159/NLCII-report.pdf> (accessed on 20 March 2020).
- NSO (2019): “Annual Report: Periodic Labour Force Survey 2017–18,” National Statistical Office, Ministry of Statistics and Programme Implementation, Government of India, available at: [http://www.mospi.gov.in/sites/default/files/publication\\_reports/Annual%20Report%2C%20PLFS%202017-18\\_31052019.pdf](http://www.mospi.gov.in/sites/default/files/publication_reports/Annual%20Report%2C%20PLFS%202017-18_31052019.pdf) (accessed on 20 March 2020).
- RNSF (2017), “Extending coverage: Social protection and the informal economy: Experiences and ideas from researchers and practitioners”, Research, Network and Support Facility, ARS Progetti, Rome; Lattanzio Advisory, Milan; and AGRER, Brussels.

- 
- <sup>i</sup> एनसीईयूएस, 2005 द्वारा दी गई परिभाषा के अनुसार
- <sup>ii</sup> हमाल शब्द का प्रयोग उन मजदूरों के लिए किया जाता है जो अपनी पीठ पर भार उठाते हैं जबकि ‘माथाडी’ शब्द का प्रयोग ‘माथा’ या सिर पर भार उठाने वालों के लिए किया जाता है। माथाडी शब्द मुंबई के महानगरीय क्षेत्र में लोकप्रिय है। हमाल और पल्लेदार शब्द का परस्पर उपयोग किया जाता है। महाराष्ट्र, गुजरात और राजस्थान के कुछ हिस्सों में इन मजदूरों को हमाल कहा जाता है, जबकि पल्लेदार शब्द का इस्तेमाल दिल्ली, उत्तर प्रदेश, बिहार, हरियाणा और उत्तरी भारत के कुछ अन्य हिस्सों में किया जाता है।
- <sup>iii</sup> 14 अनुसूचित रोजगार हैं - लोहा और इस्पात बाजार या दुकानें; कपड़ा और कपास बाजार या दुकानें; गोदी कामगार (रोजगार का विनियमन) अधिनियम, 1948 के दायरे में आने वाले डॉक के अलावा अन्य डॉक; किराना बाजार या दुकानें; बाजार, कारखाने और अन्य प्रतिष्ठान; रेल मंत्रालय के अधीन आने वालों के अलावा अन्य रेलवे यार्ड और माल गोदाम; सार्वजनिक परिवहन वाहनों में माल लादना/से माल उतारना; सब्जी बाजार; ‘महाराष्ट्र कृषि उत्पाद विपणन (विनियमन) अधिनियम, 1963’ के तहत स्थापित बाजार या सहायक बाजार; खोखा बनाना और इमारती लकड़ी बाजार में; नमकदानी; मत्स्य उद्योग; खाद्यान्नों को गोदामों में लादना, उतारना और ले जाना, खाद्यान्नों की छंटाई और सफाई, खाद्यान्नों को थैलों में भरना, ऐसे थैलों की सिलाई करना; प्याज या प्याज के थैले (जीओएमएच, 1969)
- <sup>iv</sup> <https://www.dailypioneer.com/2017/state-editions/mathadi-model-can-solve-odisha-dadan-workers-woes.html>



**वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान** श्रम एवं इससे संबंधित मुद्दों पर अनुसंधान, प्रशिक्षण, शिक्षा, प्रकाशन और परामर्श का अग्रणी संस्थान है। इस संस्थान की स्थापना 1974 में की गई थी और यह श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार का एक स्वायत्त निकाय है। यह संस्थान विकास की कार्यसूची में श्रम और श्रम संबंधों को निम्नलिखित के द्वारा मुख्य स्थान देने के लिए समर्पित है:

- वैश्विक स्तर के अनुसंधानिक अध्ययनों और प्रशिक्षण हस्तक्षेपों को हाथ में लेना;
- कार्य की दुनिया में रूपांतरण के मुद्दे पर कार्रवाई करना;
- श्रम तथा रोजगार से संबंधित मुख्य सामाजिक भागीदारों तथा पणधारियों के बीच कौशल तथा अभिवृत्ति और ज्ञान का प्रचार-प्रसार करना;
- विश्व प्रसिद्ध संस्थानों के साथ समझ निर्माण तथा सहभागिता विकसित करना।



**वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान**

सैक्टर 24, नौएडा-201 301, उत्तर प्रदेश (भारत)

वेबसाइट : [www.vvgnli.gov.in](http://www.vvgnli.gov.in)