वीवीजीएनएलआई मामला अध्ययन श्रृंखला

021-025/2023

श्रमेव जयते

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

वीवीजीएनएलआई
मामला अध्ययन श्रृंखला
021-025/2023

वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

© वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा

प्रतियों की संख्याः 100
प्रकाशन वर्षः 2025

यह प्रकाशन संस्थान की वेबसाइट 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।

प्रकाशकः वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, सैक्टर -24, नौएडा-201301, उत्तर प्रदेश
मुद्रण स्थानः चंदू प्रेस, डी-97, शकरपुर, दि ल्ली -110092

विषय-सूची

021/2023	प्रभावी सुलह में धैर्य और दृढ़ता की भूमिका *डॉ. संजय उपाध्याय*	1
022/2023	वर्क फ्रॉम होम (घर से काम करना) : एक मामला अध्ययन *डॉ. शशि बाला एवं अश्वथा महले*	5
023/2023	कोविड-19 महामारी के दौरान बंधुआ मजदूरी की रोकथाम और उन्मूलन की दिशा में सरकारी और गैर-सरकारी कार्यकर्ताओं की भूमिका: पहल, हस्तक्षेप और सर्वोत्तम प्रथाओं को समझना *डॉ. हेलन आर. सेकर*	12
024/2023	नई मजदूरी संहिता पर जागरूकता: मामला अध्ययन *डॉ. धन्या एम. बी.*	21
025/2023	समुद्री मत्स्य पालन क्षेत्र में आजीविका और सामाजिक सुरक्षा का प्रबंधनः क्षेत्र दौरों के दो मामलों से अंतर्दृष्टि *प्रियदर्शन अमिताभ खुंटिआ*	26

प्रभावी सुलह में धैर्य और दृढ़ता की भूमिका

डॉ. संजय उपाध्याय*

प्रस्तावना

झारखंड राज्य, जो पहले बिहार राज्य का हिस्सा था, खनिजों की उपलब्धता के मामले में देश के सबसे समृद्ध राज्यों में से एक है और व्यापक रूप से एक ऐसे स्थान के रूप में जाना जाता है, जहां न केवल कोयला खदानें प्रचुर मात्रा में हैं, बल्कि लौह अयस्क, तांबा और यूरेनियम खदानें भी प्रचुर मात्रा में हैं। इन्हें राष्ट्रीय आर्थिक विकास के लिए सहायक माना जाता है। इन खनन गतिविधियों में पर्याप्त कार्यबल स्थानीय आदिवासी आबादी का है। वे अपने रीति-रिवाज और परंपरा के प्रति काफी संवेदनशील माने जाते हैं और इन्हें काफी हद तक संरक्षित करने में सफल भी हुए हैं। राज्य की ये सभी खदानें बड़े औद्योगिक प्रतिष्ठानों से कम नहीं हैं, इसलिए कार्यबल के वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों से संबंधित मुद्दे बार-बार सामने आते रहते हैं और इनमें लगे कार्यबल, जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है कि काफी हद तक ये स्थानीय आदिवासी समुदाय से हैं, की प्रकृति को देखते हुए कार्यस्थल पर उत्पन्न होने वाले औद्योगिक संबंध मुद्दों को संभालना वास्तव में एक बड़ी चुनौती रही है।

एक और प्रमुख बिंदु जो यहां उल्लेख करने योग्य है, वह यह है कि इन दिनों खनन में लगे औद्योगिक प्रतिष्ठान, विशेष रूप से सार्वजनिक क्षेत्र में, बड़ी संख्या में ठेका श्रमिकों/आउटसोर्स श्रमिकों को काम पर रख रहे हैं और यह भी एक अच्छी तरह से स्थापित तथ्य है कि आउटसोर्स कार्यबल का योगदान इन प्रतिष्ठानों को रुग्ण इकाई के स्तर से आर्थिक रूप से व्यवहार्य संस्थानों में बदलने में काफी सहायक रहा है। लेकिन पर्याप्त पारिश्रमिक के भुगतान और उनके लिए अच्छी कामकाजी स्थितियाँ सुनिश्चित करने से संबंधित मुद्दे महत्वपूर्ण चिंता का विषय रहे हैं।

मामला अध्ययन

औद्योगिक विवाद हिंदुस्तान कॉपर लिमिटेड (भारत सरकार का उपक्रम) की सुरदा तांबा खदानों से संबंधित है। यह प्रतिष्ठान तांबे के खनन में लगा हुआ था और क्षेत्र में इसकी 6-7 खदानें थीं। इस मामले में दिलचस्प बात यह थी कि इन सभी खदानों में खनन कार्य मैसर्स इंडिया रिसोर्स लिमिटेड (एक ऑस्ट्रेलियाई कंपनी) जिसे हिंदुस्तान कॉपर लिमिटेड द्वारा ठेकेदार के रूप में नियुक्त किया गया था,के लगभग 1300 ठेका श्रमिकों द्वारा किया गया था। श्रमिकों द्वारा वेतन वृद्धि की मांग अंदर ही अंदर चल रही थी और जब मामला द्विपक्षीय रूप से हल नहीं हुआ,तो श्रमिकों ने मैसर्स इंडिया रिसोर्स लिमिटेड के प्रबंधन को काम बंद करने की धमकी दी। इसकी सूचना कंपनी द्वारा क्षेत्र के सुलह अधिकारी को दी गई। सुलह अधिकारी ने तुरंत हस्तक्षेप किया और सुलह कार्यवाही के लिए तारीख तय की। यहां ध्यान देने योग्य महत्वपूर्ण बात यह है कि श्रमिकों की कोई ट्रेड यूनियन नहीं थी इसलिए सुलह बैठक की सूचना सीधे श्रमिकों को दी गई थी। हालाँकि प्रबंधन सुलह कार्यवाही की पहली तारीख को उपस्थित हुआ, लेकिन

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

कर्मचारी उसमें शामिल नहीं हुए। इसके अलावा, स्थिति तब और भी खराब हो गई जब कर्मचारी अगले ही दिन से हड़ताल पर पर चले गए। फिर भी, सुलह अधिकारी ने हड़ताल शुरू होने के बाद भी सुलह कार्यवाही के माध्यम से अपना प्रयास जारी रखा और आगे की तारीखें तय कीं तथा अगली तीन तारीखों पर प्रबंधन और श्रमिक, दोनों सुलह कार्यवाही में शामिल हुए।

इस विवाद में विवाद का मुख्य मुद्दा यह था कि श्रमिक प्रत्येक श्रेणी के वेतन में तत्काल प्रभाव से 1000 रुपये की वृद्धि की मांग कर रहे थे, जबकि प्रबंधन ने अपनी वित्तीय स्थिति का हवाला देते हुए इतनी वृद्धि देने में असमर्थता जताई और इसके बजाय प्रत्येक श्रेणी में 500 रुपये की वेतन वृद्धि की पेशकश की जिसे श्रमिकों ने मानने से इनकार कर दिया क्योंकि वे 1000 रुपये वृद्धि की अपनी मांग पर अड़े हुए थे।

हालाँकि, सुलह कार्यवाही की अंतिम तिथि पर सुलह अधिकारी द्वारा एक अंतिम प्रयास किया गया था और कंपनी की वित्तीय बाधाओं एवं श्रमिकों की उचित चिंताओं का सम्मान करते हुए संयुक्त चर्चा के दौरान यह सुझाव दिया गया था कि प्रबंधन द्वारा तत्काल प्रभाव से 500 रुपये की वृद्धि दी जाए और 500 रुपये की शेष राशि की वृद्धि कंपनी की वित्तीय स्थिति स्थिर होने पर कुछ महीनों के बाद में दी जा सकती है। सुलह अधिकारी के इस प्रस्ताव पर प्रबंधन सहमत हो गया लेकिन दुर्भाग्य से श्रमिकों ने इस प्रस्ताव को फिर से खारिज कर दिया। तदनुसार, आगे की चर्चा हुई और चर्चा के बाद प्रबंधन ने अपनी पेशकश को इस प्रकार संशोधित किया - 600 रूपए की तत्काल वृद्धि और शेष 400 रूपए की वृद्धि छह महीने के बाद। लेकिन इस प्रस्ताव को भी श्रमिकों ने अस्वीकार कर दिया क्योंकि वे वेतन में 1000 रुपये की तत्काल वृद्धि की मांग करते रहे, जिसे देने में प्रबंधन ने असमर्थता जताई।

लगभग आधी रात हो चुकी थी जब सुलह अधिकारी को बिना किसी सकारात्मक नतीजे के चर्चा समाप्त करनी पड़ी। विवाद से जुड़े पक्ष भी तितर-बितर हो गए और कार्यालय कक्ष से बाहर चले गए। जब सुलह अधिकारी भी घर जाने के लिए अपने कार्यालय कक्ष से बाहर आ रहे थे तो उन्होंने देखा कि श्रमिकों और प्रबंधन के प्रतिनिधि दोनों अभी भी कार्यालय परिसर में अपने-अपने समूहों में अलग-अलग खड़े होकर बात कर रहे थे। सुलह अधिकारी को जल्द ही यह एहसास हो गया कि दोनों पक्ष अत्यधिक दबाव में थे क्योंकि श्रमिकों को सुलह कार्यवाही के नतीजे के बारे में सहकर्मियों से उनके मोबाइल पर लगातार कॉल आते देखा गया था और प्रबंधन के प्रतिनिधि भी चिंतित मूड में दिख रहे थे क्योंकि मौजूदा गतिरोध के कारण उन्हें पहले से ही लगातार भारी नुकसान का सामना करना पड़ रहा था। सुलह अधिकारी ने इस अवसर का लाभ उठाया और कार्यालय परिसर में साइकिल/स्कूटर शेड के पास प्रबंधन के प्रतिनिधियों के समूह के साथ खड़े होकर अनौपचारिक रूप से चर्चा करना शुरू कर दिया, और 10 मिनट की चर्चा में उन्हें प्रबंधन के प्रतिनिधियों को यह मनाने में सफलता मिली कि 800 रुपए की तत्काल वृद्धि दी जाए और शेष 200 रुपए की वृद्धि छह महीने के बाद दी जा सकती है। फिर उन्होंने इस प्रस्ताव के साथ उन श्रमिकों से संपर्क किया जो पास में ही खड़े थे और उन्हें प्रबंधन के नए प्रस्ताव को स्वीकार करने का सुझाव दिया अन्यथा कंपनी द्वारा संचालन बंद करने का जोखिम होगा जिसके परिणामस्वरूप नौकरी भी जा सकती है। अंततः, श्रमिकों को लगातार काम बंद होने के संभावित

प्रतिकूल प्रभाव का एहसास हुआ और वे प्रबंधन द्वारा प्रत्येक श्रेणी में 800 रुपए की तत्काल वृद्धि देने और शेष 200 रुपए की छह महीने के बाद, जब कंपनी को बेहतर तरलता मिलने लगे, दिए जाने पर सहमत हुए।

रात के विषम समय में फिर से, पार्टियों को सुलह अधिकारी के कार्यालय में वापस लाया गया और उनके बीच समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए गए और अगले ही दिन काम/उत्पादन फिर से शुरू हो गया।

चुनौतियाँ और निष्कर्ष

इस तरह की स्थिति में सुलह अधिकारी के सामने सबसे कठिन चुनौती यह थी कि सुलह कार्यवाही की शुरुआत में भी, जब यह देखा गया कि श्रमिकों का प्रतिनिधित्व किसी भी ट्रेड यूनियन द्वारा नहीं किया गया था क्योंकि ठेका श्रमिकों के लिए कोई ट्रेड यूनियन नहीं थी। इसके बजाय, उनका नेतृत्व एक स्थानीय राजनीतिक नेता द्वारा किया जा रहा था, जिसका उन पर काफी प्रभाव था। लेकिन निश्चित रूप से औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 36 के प्रावधानों की वैधानिक बाधाओं के कारण उसे किसी भी हालात में सुलह कार्यवाही में शामिल होने अनुमति नहीं दी जा सकती थी क्योंकि इसमें स्पष्ट रूप से यह प्रावधान किया गया है कि औद्योगिक विवाद में पार्टियों का प्रतिनिधित्व कौन कर सकता है। लेकिन साथ ही कानून के प्रावधानों के आधार पर उसे किसी भी प्रकार की त्वरित प्रतिक्रिया देना मौजूदा संकट के सौहार्दपूर्ण समाधान के रास्ते में एक संभावित खतरा हो सकता था क्योंकि उसे श्रमिकों पर पूर्ण नियंत्रण रखते हुए भी देखा गया था और वह सुलह कार्यवाही के सभी प्रयासों को विफल करने में भी काफी सक्षम दिखाई दिया। सुलह कार्यवाही की औपचारिक शुरुआत से पहले सुलह अधिकारी ने बहुत ही चतुराईपूर्ण और सम्मानजनक तरीके से स्थानीय राजनीतिक नेता को यह बताने का प्रयास किया कि कानून के प्रावधानों द्वारा लगाई गई बाधाओं के कारण वह औपचारिक सुलह कार्यवाही का हिस्सा नहीं बन सकते हैं। हालाँकि वह बाहर बैठकर इंतजार कर सकते हैं और यदि सुलह के दौरान श्रमिकों को किसी मार्गदर्शन की आवश्यकता होती है, तो वे उसके साथ परामर्श के लिए कार्यवाही से छोटा ब्रेक ले सकते हैं। उस राजनीतिक नेता ने स्थिति की सराहना की और इसके लिए सहमत हुए। इसलिए, सुलह अधिकारी द्वारा बिल्कुल लचीला, अनुकूल और मैत्रीपूर्ण दृष्टिकोण अपनाते हुए इस बाधा को दूर कर लिया गया क्योंकि विवाद के दोनों पक्ष बहुत अधिक दबाव और तनाव में थे और किसी भी प्रकार के सीधे तकनीकी दृष्टिकोण से संकट के सकारात्मक परिणाम को खतरे में डालने की संभावना थी।

यदि हम प्रभावी सुलह के बारे में बात करते हैं तो इस मामले से निकलने वाला एक निश्चित निष्कर्ष यह है कि जब सुलह बैठक बिना किसी परिणाम के समाप्त हो जाती है तो सुलह की कार्यवाही आवश्यक रूप से समाप्त नहीं होती है। इस मामले में, सुलह अधिकारी ने तब भी संभावनाएं तलाशना जारी रखा जब औपचारिक सुलह प्रयास विफल हो गए थे और दोनों पक्ष अपने गंतव्य पर लौटने के लिए तैयार थे क्योंकि पहले ही आधी रात से ऊपर का समय हो गया था। कार्यालय बंद करने के बाद बाहर निकलते समय सुलह अधिकारी तुरंत बाहर की स्थिति का आकलन करने में सक्षम थे क्योंकि दोनों पक्ष तनावपूर्ण और उदास दिख रहे थे और यहां तक कि खड़े होकर भी 10 मिनट की अनौपचारिक चर्चा में प्रबंधन को शामिल करने में कामयाब रहे और अपने प्रस्ताव में कुछ रियायत प्राप्त करने में सफल रहे, जिसे तुरंत

श्रमिकों को सूचित किया गया। अंततः सहमति बनी और दोनों पक्षों को समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर के लिए कार्यालय में वापस लाया गया। इसलिए, एक सुलह अधिकारी के लिए न केवल धैर्य, सहनशक्ति और दृढ़ता की आवश्यकता होती है, बल्कि उसे एक औद्योगिक विवाद में शामिल पार्टियों के मनोवैज्ञानिक पहलुओं के सटीक अभिमूल्यन के साथ-साथ सुलह कार्यवाही के हर चरण की नेकनीयती का बेदाग आकलन और मूल्यांकन करने में सक्षम होना चाहिए।

अंतिम, लेकिन महत्वपूर्ण बात यह है कि सुलह अधिकारी को औद्योगिक अशांति से निपटने में कानूनी पचड़े से बचना चाहिए, जैसे कि इस मामले में सुलह अधिकारी ने हड़ताल की अवैधता के मुद्दे पर चर्चा करने से बचना पसंद किया, जिसे सुलह अधिकारी के हस्तक्षेप के बाद भी श्रमिकों द्वारा जारी रखा गया था। सुलह अधिकारी के लिए प्राथमिकता खदानों में सामान्य स्थिति बहाल करना था और औद्योगिक संबंध की स्थिति स्थिर होने के बाद बाकी मुद्दों पर चर्चा की जा सकती थी और उन्हें उचित तरीके से निपटा जा सकता था।

इस मामला अध्ययन को केंद्र सरकार के एक वरिष्ठ सुलह अधिकारी के साथ विस्तृत बातचीत और चर्चा के बाद तैयार किया गया है।

*****

वर्क फ्रॉम होम (घर से काम करना): एक मामला अध्ययन

डॉ. शशि बाला* एवं अश्वथा महले**

प्रारंभिक	हालाँकि कार्य की दुनिया में घर से काम करना एक महत्वपूर्ण विशेषता है, लेकिन जरूरत पड़ने पर श्रम बाजार में शायद ही कभी घर से काम कराया जाता है। घर से काम करने की प्रवृति में अचानक वृद्धि ने घर से काम करने वाले श्रमिकों और कर्मचारियों के लिए इसके महत्व को समझने की आवश्यकता को जन्म दिया है।। इस मामला अध्ययन से उन नीतियों के मार्गदर्शन को बढ़ावा देते हुए घर से काम की समझ में सुधार करना है जो घर से काम करने वाले पुराने और नए, दोनों तरह के श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम का मार्ग प्रशस्त करेगी।
प्रस्तावना एवं पृष्ठभूमि	• होमवर्कर को ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया जाता है जो अपने कार्यस्थल को छोड़कर किसी भी परिसर से काम करना चुनता है। वे नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट लोगों को उत्पाद बेचते हैं या सेवा प्रदान करते हैं, इस बात की परवाह किए बिना कि पारिश्रमिक के लिए उपयोग किए जाने वाले उपकरण या अन्य इनपुट कौन प्रदान करता है। यह परिभाषा उन स्वतंत्र श्रमिकों पर लागू नहीं होती जो आर्थिक रूप से स्वतंत्र हैं। जो लोग आमतौर पर अपने कार्यस्थल पर काम करते हैं और कभी-कभी घर से भी काम करते हैं, उन्हें होमवर्कर नहीं माना जाता है। मोटे तौर पर होमवर्कर तीन प्रकार के होते हैं: 1. औद्योगिक होमवर्कर - इसका तात्पर्य कारखाने के लिए कर्मचारी द्वारा सामान का उत्पादन करना है, इसमें हस्तशिल्प जैसे कारीगर कार्य भी शामिल हैं। 2. टेलीवर्क - यह कर्मचारी द्वारा दूर से काम करने के लिए सूचना और संचार प्रौद्योगिकी के उपयोग को संदर्भित करता है। 3. गृह-आधारित डिजिटल प्लेटफ़ॉर्म कार्य - इसका तात्पर्य सेवा-क्षेत्र में किये जाने वाले कार्यों से है। घर से काम करना दुनिया भर में प्रचलित है। एशिया में, होमवर्कर विभिन्न वैश्विक आपूर्ति श्रृंखलाओं जैसे इलेक्ट्रॉनिक्स, हाउसवेयर में पाए जाते हैं और घरेलू आपूर्ति श्रृंखलाओं में ये प्रमुख हैं। • होमवर्कर्स बहुत गरीब औद्योगिक श्रमिकों से लेकर उच्च-कुशल टेलीवर्कर्स तक विभिन्न लोगों का एक समूह है, लेकिन सभी को घर से काम के निहितार्थों से निपटना होता है।

* सीनियर फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा, उ. प्र., भारत
** छात्रा कक्षा -10, रेयान इंटरनेशनल स्कूल, नौएडा, उ. प्र., भारत

<table>
<tr>
<td>प्रस्तावना एवं पृष्ठभूमि</td>
<td>
नीचे दिया गया चित्र तीन देशों भारत, मैक्सिको और यूनाइटेड किंगडम ऑफ ग्रेट ब्रिटेन और उत्तरी आयरलैंड में घर से काम करने वालों (गहरे नीले रंग में) और घर से बाहर काम करने वालों (फ़िरोजी रंग) के लिए आय का वितरण दिखाता है।

भारत और मैक्सिको के होमवर्कर अक्सर औद्योगिक गृहकार्य कार्यों में लगे रहते हैं और इसलिए उनकी कमाई गैर-गृह-आधारित श्रमिकों की तुलना में कम होती है, लेकिन यूनाइटेड किंगडम में, पेशेवर और प्रबंधकीय टेलीवर्कर होमवर्कर गैर-गृह-आधारित श्रमिकों की तुलना में अधिक कमाते हैं।

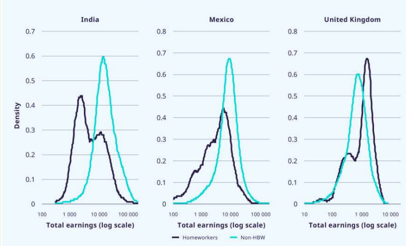


Figure 2. Earnings densities for India, Mexico and the United Kingdom (total earnings)
Note: Non-HBW refers to non-home-based workers. The horizontal axis corresponds to earnings (in logarithmic scale) and the vertical axis corresponds to the density of workers, which represents the number of workers at a given wage level.
Sources: Periodic Labour Force Survey (India, 2018), Labour Force Survey (Mexico, 2019 Q4), Labour Force Survey (United Kingdom, 2018).
</td>
</tr>
<tr>
<td>कार्यप्रणाली</td>
<td>घर से काम करने के दौरान होमवर्कर्स की सुरक्षा और स्वास्थ्य पर असर डालने वाली महत्वपूर्ण चिंता को समझना आवश्यक है। 2021-2022 के दौरान गहन भागीदारी दृष्टिकोण के माध्यम से एकत्र किए गए मामला अध्ययनों के माध्यम से इन मामलों पर गौर करने का प्रयास किया गया है। यह बहुत चिंता का विषय है कि नियोक्ता होमवर्कर्स को उचित वेतन और समान व्यवहार प्रदान करने के लाभों की पहचान करने में असमर्थ हैं, जिससे अस्वास्थ्यकर जीवनशैली और कार्य-जीवन संतुलन में असंतुलन पैदा हो रहा है।</td>
</tr>
<tr>
<td>मामला 1</td>
<td>गीतिका (काल्पनिक नाम) अपने कार्यस्थल से बहुत दूर एक सुदूर इलाके में रहती है। वह अपने एक दोस्त के साथ आती-जाती थी, जिसने बाद में अपने कर्मचारी कार्यकाल पर इसके गहरे प्रभाव के कारण नौकरी छोड़ दी। अब वह घर से बहुत उत्पादक ढंग से काम करती है और आने-जाने में जो समय बचता है उसका उपयोग व्यायाम, काम-काज, सामाजिक मेलजोल में किया जाता है या अतिरिक्त काम के घंटों में खर्च किया जाता है।

वह प्रतिदिन अपने दोपहर के भोजन और कॉफी पर औसतन 300 रुपये खर्च करती थीं, लेकिन अब वह कहीं अधिक स्वास्थ्यकर भोजन तैयार करती हैं, यह लागत प्रभावी भी है। उसकी जीवनशैली में सकारात्मक बदलाव आया है जिसमें अब रोजाना 20-30 मिनट तक व्यायाम करना और स्वास्थ्यकर आहार विकल्प उपलब्ध हैं।</td>
</tr>
</table>

मामला 1	उसकी स्वस्थ जीवनशैली ने काम के प्रति उनकी उत्पादकता को बेहतर बनाने में मदद की। वह खुद को अधिक स्वस्थ पाती है और संक्रमण से कम पीड़ित होती है क्योंकि वह दैनिक आधार पर कार्यालय के माहौल में नहीं रहती है। पूरे दिन डेस्क में काम करने से खुले और मुक्त वातावरण में काम करने के बदलाव ने उसे काफी खुश और अधिक उत्पादक बना दिया है। लचीले कामकाजी घंटों के कारण अब वह तब काम करती है जब वह अधिक उत्पादक और प्रेरित महसूस करती है। इसके परिणामस्वरूप काम के घंटे अधिक उत्पादक हो जाते हैं। जब भी उसका मन करता है तो वह ब्रेक ले लेती है, जो उसे काम के दौरान खुद को उत्पादक और केंद्रित बनाए रखने का एक प्रभावी तरीका लगता है। उसे काम करने के लिए पर्याप्त उपकरण और सॉफ़्टवेयर उपलब्ध कराए गए और उसे यह भी बताया गया कि उसे उनका उपयोग कैसे करना है। वह त्वरित बातचीत, टेक्स्ट संदेश, छवियों और फ़ाइल साझाकरण के लिए स्काइप जैसी तकनीक का उपयोग करती है जबकि स्क्रीन कैप्चर के लिए वह स्नैगिट जैसे सॉफ़्टवेयर का उपयोग करती है। अपने काम के घंटों पर नज़र रखने के लिए वह टाइम और टास्क सॉफ़्टवेयर का उपयोग करती है जो उसके काम के घंटों का प्रबंधन करता है। वह और उसकी टीम यह सुनिश्चित करने के लिए टीम मानसिकता लागू करती है कि वे अपने टीम-आधारित लक्ष्यों के साथ जुड़े रहें। घर से काम करते समय एक बार उसे हल्का फ्लू हो गया था, लेकिन उस दौरान भी वह अर्धउत्पादक थीं, जबकि जब एक बार उसका बेटा गंभीर रूप से बीमार पड़ गया था, तो उन्होंने कोई काम नहीं किया था। उसने पाया कि उसके कार्य/जीवन संतुलन में बहुत सुधार हुआ है जिससे उसे एक खुशहाल और स्वस्थ जीवन शैली जीने में मदद मिली है।
मामला 2	एक मध्यम आयु वर्ग की महिला उर्वी (काल्पनिक नाम) कोविड-19 फैलने से पहले घरेलू कामगार थी। वह अपने बेटे और बेटी की स्कूल फीस भरने के लिए 3 अलग-अलग घरों में दिन-रात काम करती थी। कोविड-19 से पहले उसकी वित्तीय स्थिति बहुत अच्छी नहीं थी लेकिन कोविड-19 फैलने के बाद यह बहुत खराब हो गई। वह अपने एवं अपने परिवार के लिए दो वक्त का खाना भी नहीं जुटा पाती थी। उसके शराबी पति ने कोई मदद नहीं की। उसकी बेटी को स्कूल छोड़ना पड़ा क्योंकि उर्वी दो बच्चों की स्कूल फीस नहीं भर पाई थी। यहां तक कि उसका बेटा भी उच्च गुणवत्ता वाले इंटरनेट कनेक्शन की कमी के कारण बेहतर पढ़ाई नहीं कर सका। उसकी बेटी को घर की देखभाल करनी पड़ती थी और घर के सारे काम करने पड़ते थे, जबकि वह अपने परिवार के गुजारे के लिए थोड़ी सी धनराशि की व्यवस्था करने की कोशिश करती थी। उसके पास थोड़ी सी बचत थी जो एक महीने के अंतराल में खर्च हो गई। उसके पति को कोविड-19 के प्रकोप की शुरुआत में शराब नहीं मिल सकी, जिसके कारण उसे घरेलू हिंसा का शिकार होना पड़ा और मुख्य रूप से इसके कारण उसे कई चोटें आई। कोविड-19 के प्रकोप से पहले उसने अपने ससुर के तपेदिक के इलाज के लिए एक जमींदार से 20% ब्याज पर बड़ा ऋण लिया था।

मामला 2	उसके ससुर, जो काफी बुजुर्ग थे, पूरी तरह से ठीक नहीं हुए थे और उन्हें तपेदिक को नियंत्रण में रखने के लिए दवाओं की आवश्यकता थी। उर्वी ने अपने रिश्तेदारों और आस-पड़ोस के लोगों से पैसे उधार लेने की कोशिश की थी लेकिन कोई फायदा नहीं हुआ। उसके ससुर का निधन हो गया और वह उनका उचित अंतिम संस्कार भी नहीं कर सकी। सामाजिक दबाव और बच्चों द्वारा भोजन के लिए लगातार परेशान किए जाने के कारण वह अवसाद में आ गई। उसका शरीर कमजोर हो गया और स्वच्छता एवं साफ-सफाई एक मुद्दा बन गई। अंत में जब वह अपने बच्चों की पीड़ा और डांट-फटकार को सहन नहीं कर सकी, उसने अपने पूर्व नियोक्ताओं से उसे कुछ पैसे उपलब्ध कराने की विनती की। उनमें से एक परिवार को उस पर दया आई और उसने अपने परिवार को चलाने के लिए उसे अग्रिम वेतन प्रदान किया। अब वह कर्ज चुकाने की कोशिश करती है और अपने कुपोषित बच्चों को उचित भोजन और दूध उपलब्ध कराती है। उसने खुद अपनी ताकत वापस पा ली है और टीकाकरण के बाद उसने फिर से पैसे कमाने के लिए अलग-अलग घरों में काम करना शुरू कर दिया है।
परिणाम	यह देखा गया है कि जिन लोगों के पास पर्याप्त उपकरणों और इंटरनेट कनेक्शन का अभाव है, वे घर से काम करने में सक्षम नहीं हैं। यूनाइटेड किंगडम में गैर-घरेलू श्रमिकों की तुलना में होमवर्कर्स की संख्या 13 प्रतिशत कम है, ये संयुक्त राज्य अमेरिका में 22 प्रतिशत कम, दक्षिण अफ्रीका में 25 प्रतिशत कम और अर्जेंटीना, भारत एवं मैक्सिको में लगभग 50 प्रतिशत कम हैं। घर से काम करने से हमें लचीले कामकाजी घंटे मिलते हैं, यही वजह है कि कर्मचारी घर से काम करना चुनते हैं। होमवर्कर्स अपने घर से बाहर काम करने वालों की तुलना में प्रतिदिन कम घंटे काम करते हैं। कुछ देशों में औद्योगिक होमवर्कर्स और गृह-आधारित डिजिटल प्लेटफॉर्म श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा अंतराल के परिणामस्वरूप घरों के बाहर काम करने वाले श्रमिकों की तुलना में होमवर्कर्स के लिए सामाजिक सुरक्षा कवरेज का अंतर 40 प्रतिशत अंक तक पहुंच गया है। घर से काम करने से कर्मचारियों की सुरक्षा और स्वास्थ्य को खतरा होता है। लोग उन उपकरणों, रसायनों या उत्पादों को संभाल रहे हैं जिनका आमतौर पर घर पर उपयोग नहीं किया जाता है और इनका उपयोग बिना किसी सुरक्षात्मक उपकरण के किया जा रहा है। इससे उपयोगकर्ता और उसके परिवार को उच्च जोखिम होता है। डिजिटल प्लेटफ़ॉर्म श्रमिकों को गैर-संचालित सामग्री के संपर्क में लाया जाता है जिसमें हिंसक और अश्लील सामग्री शामिल होती है जो श्रमिक की मानसिक स्थिति को प्रभावित करती है। इसी तरह कई अन्य होमवर्कर्स, टेलीवर्कर्स एर्गोनोमिक (श्रमदक्षता) खतरों का सामना करते हैं जिससे मस्कुलोस्केलेटल विकार (वात रोग) हो सकता है और यहां तक कि सामाजिक अलगाव के कारण मनोसामाजिक जोखिम भी हो सकते हैं। घर से काम करने का अंतिम महत्वपूर्ण जोखिम यह है कि निम्न और मध्यम आय वाले देशों में 90% कर्मचारी अनौपचारिक रूप से काम करते हैं। घर से औद्योगिक कार्य बाल श्रम के उपयोग से संबंधित है जिसमें 14 वर्ष से कम उम्र के बच्चे भी शामिल हैं। घरेलू श्रमिक सबसे अधिक प्रभावित हुए।

सारांश एवं मूल्यांकन	होमवर्कर्स और अन्य वेतनभोगी श्रमिकों के साथ व्यवहार में समानता होनी चाहिए जो घर से काम को एक सभ्य काम में बदलने में मदद करेगी। प्रभावी स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार सुनिश्चित करना सभी होमवर्कर्स के लिए बहुत महत्वपूर्ण होगा। औद्योगिक और डिजिटल-प्लेटफ़ॉर्म होमवर्कर्स के बीच मौजूद अनौपचारिकता से निपटने की ज़रूरत है। घर से औद्योगिक कार्य और घरेलू कार्य गरीबी से घिरे हुए हैं जिसके लिए गहन नीतिगत कार्रवाइयों की आवश्यकता है। हमारे देश में घरेलू श्रमिकों की कोई पहचान नहीं है, इसलिए नीतियों में कामगारों की दृश्यता बढ़नी चाहिए, उन्हें कानूनी सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए, उनके अनुपालन में सुधार किया जाना चाहिए और घरेलू श्रमिकों को उनके कानूनी अधिकारों के बारे में जागरूक किया जाना चाहिए। सभी श्रमिकों को लिखित अनुबंध प्रदान किया जाना चाहिए और इसे समझने योग्य भाषा में प्रस्तुत किया जाना चाहिए और कार्य स्थितियों की निगरानी के लिए कार्य से उत्पन्न डेटा का उपयोग किया जाना चाहिए। श्रमिकों की उजरती दर (पीस रेट) को उचित रूप से तय किया जाना चाहिए। उचित उजरती दरों से काम के समय पर सीमा लगाने में मदद मिलेगी और घर से काम में बाल श्रमिकों को शामिल करने में कमी आएगी। सरकार और सामाजिक भागीदार अपने कार्यस्थलों की सुरक्षा और स्वास्थ्य में सुधार के लिए व्यावहारिक उपायों को लागू करने के लिए होमवर्कर्स के साथ काम कर रहे हैं। सरकार को मनोसामाजिक प्रभावों और सामाजिक अलगाव से निपटने के लिए समाधान तैयार करना चाहिए। काम करने का समय सीमित होना चाहिए जिससे यह सुनिश्चित होगा कि काम और निजी जीवन के बीच की सीमाओं का सम्मान किया जाए। सभी होमवर्कर्स को सामाजिक सुरक्षा कवरेज से लाभान्वित किया जाना चाहिए और उन्हें अपनी कार्य उत्पादकता, रोजगार के अवसरों और आय-अर्जन क्षमता को बढ़ाने के बारे में प्रशिक्षण तक पहुंच प्राप्त होनी चाहिए। अंत में, गुणवत्तापूर्ण बाल देखभाल का प्रावधान होना चाहिए जो सभी होमवर्कर्स को काम-परिवार के बीच संतुलन बनाए रखने में सहायता प्रदान करेगा।
निष्कर्ष	कानून के सार्थक कार्यान्वयन के लिए, कुछ प्रमुख सरोकार निम्न प्रकार हैं: 1. होमवर्कर्स और वेतनभोगी श्रमिकों के बीच व्यवहार में समानता। 2. होमवर्कर्स को अपनी इच्छानुसार किसी भी संगठन को स्थापित करने या उसमें शामिल होने का अधिकार। 3. उन्हें भेदभाव से बचाया जाना चाहिए और सुरक्षित एवं स्वस्थ कार्य वातावरण प्रदान किया जाना चाहिए। 4. उन्हें उचित वेतन मिलना चाहिए। 5. उन्हें सामाजिक सुरक्षा और प्रशिक्षण तक पहुंच मिलनी चाहिए। 6. घर से काम में बाल श्रम शामिल नहीं होना चाहिए।

निष्कर्ष	7. औद्योगिक होमवर्कर्स को घर से काम करने के लिए रसायन और उपकरण सौंपने से पहले उचित प्रशिक्षण और सुरक्षा उपकरण प्रदान किए जाने चाहिए। 8. औद्योगिक कार्यों में काम के घंटे सीमित होने चाहिए, उचित वेतन होना चाहिए और इसमें बाल श्रम को शामिल नहीं किया जाना चाहिए। 9. होमवर्कर्स के लिए वेतन दंड समाप्त किया जाना चाहिए। 10. श्रमिकों को अपने कामकाजी जीवन और पारिवारिक संतुलन बनाए रखने के लिए पर्याप्त समय मिलना चाहिए और उन्हें अलग-थलग नहीं छोड़ा जाना चाहिए। 11. होमवर्कर्स को अपने अधिकारों और जिम्मेदारियों के प्रति जागरूक होना चाहिए। 12. इसके अंतर्गत आने वाले सभी लोगों को सामाजिक सुरक्षा कवरेज सुनिश्चित की जानी चाहिए। 13. कार्यस्थल सुरक्षित एवं स्वस्थ्य होना चाहिए। 14. यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि गुणवत्तापूर्ण बाल देखभाल प्रदान की जा रही है। 15. नियमित कार्यालय समय से परे प्रदान किए गए किसी भी कार्य को आधिकारिक तौर पर दर्ज किया जाना चाहिए और पर्याप्त पारिश्रमिक दिया जाना चाहिए और अगले दिन नियमित कार्य समय (या तो घर से काम करते समय या कार्यालय डेस्क से जिसे कर्मचारी घर ले जाते हैं) की क्षतिपूर्ति की जानी चाहिए।
भविष्य के लिए सिफ़ारिशें	• अन्य वेतनभोगियों और होमवर्कर्स के व्यवहार में समानता प्रदान करने के लिए लिंग-उत्तरदायी कानूनी और नीतिगत ढांचे का विकास और कार्यान्वयन होना चाहिए। • अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में शामिल लोगों के लिए औपचारिक रोजगार की सुविधा प्रदान की जानी चाहिए। • प्रत्येक होमवर्कर को सहयोग और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता सुनिश्चित की जानी चाहिए। • श्रमिक रजिस्ट्रियों में सुधार होना चाहिए। • श्रमिकों के अधिकारों और उनकी जिम्मेदारियों के बारे में उनके बीच जागरूकता फैलाने के लिए अभियान शुरू किया जाना चाहिए। • होमवर्कर्स को उनकी संविदात्मक स्थिति के बारे में उनकी समझ में आने वाली भाषा में लिखित दस्तावेज उपलब्ध कराया जाना चाहिए। • सभी को उचित वेतन दिया जाना चाहिए और काम के घंटों की सीमा तय की जानी चाहिए। • होमवर्कर्स और नियोक्ता के परिसर में कार्यरत समान श्रमिकों के बीच समान व्यवहार सुनिश्चित किया जाना चाहिए। • श्रमिकों की उजरती दर (पीस रेट) को उचित रूप से तय किया जाना चाहिए। • श्रमिकों को उचित प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए और उनकी सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए उन्हें सुरक्षा उपकरण दिए जाने चाहिए।

भविष्य के लिए सिफ़ारिशें	• संगठनों को व्यावहारिक और कार्यान्वयन में आसान उपाय विकसित करने चाहिए ताकि मनोवैज्ञानिक जोखिमों सहित उनके काम के माहौल में श्रमिकों की सुरक्षा और उनके स्वास्थ्य में सुधार हो सके। • बाल श्रम को ख़त्म किया जाना चाहिए। • होमवर्कर्स को दिए गए कार्य को पूरा करने के लिए पर्याप्त समय दिया जाना चाहिए और उजरती दर (पीस रेट) आय को पर्याप्त रूप से निर्धारित किया जाना चाहिए ताकि उन्हें सहायता के लिए अपने बच्चों की ओर रुख करने की आवश्यकता न हो। • बच्चों को स्कूल भेजने के लिए गरीब परिवारों को प्रोत्साहन के रूप में नकद या अन्य वस्तु हस्तांतरण प्रदान किया जाना चाहिए। • बच्चों से काम लेने वालों पर जुर्माना लगाया जाना चाहिए। • श्रमिकों के बीच अनुपालन में सुधार के लिए डिजिटल प्रौद्योगिकी की क्षमता का उपयोग किया जाना चाहिए। • इसके अंतर्गत आने वाले सभी लोगों के लिए सामाजिक सुरक्षा कवरेज सुनिश्चित की जानी चाहिए। • यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि गुणवत्तापूर्ण बाल देखभाल प्रदान की जाए। • होमवर्कर्स को प्रशिक्षण और कैरियर विकास प्रशिक्षण तक पहुंच होनी चाहिए। • होमवर्कर्स द्वारा गैर-औपचारिक और अनौपचारिक माध्यमों से अर्जित कौशल की मान्यता और प्रमाणीकरण होना चाहिए। • आरडब्ल्यूए को अपनी सोसायटी में काम करने वाले घरेलू श्रमिकों का पंजीकरण करना चाहिए। • आरडब्ल्यूए को नियोक्ताओं के साथ-साथ घरेलू श्रमिकों को भी अच्छी कामकाजी स्थिति और कार्य प्रतिबद्धताओं के प्रावधान के बारे में जागरूक करना चाहिए। • घरेलू श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा कवरेज के तहत कवर किया जाना चाहिए। • नियोक्ताओं को घरेलू श्रमिकों को भारत सरकार के ई-श्रम पोर्टल के तहत खुद को पंजीकृत करने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए।
समापन टिप्पणी	अगर कोविड-19 महामारी के दौरान उन्हें काम करने के लिए उचित प्रशिक्षण और उपकरण दिए गए होते तो दुनिया घर से काम करने के लिए बेहतर ढंग से तैयार होती।

संदर्भ:

ILO (2020) An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19

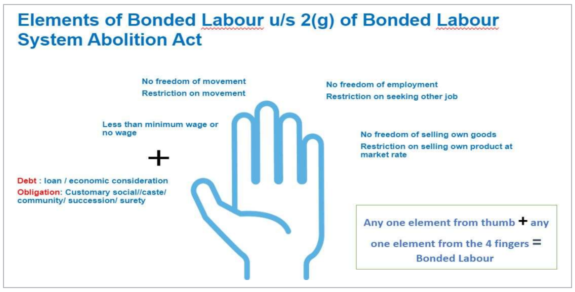
ILO (2021) Working from home from invisibility to decent work

VVGNLI, NOIDA Training Programmes 2021-22

कोविड-19 महामारी के दौरान बंधुआ मजदूरी की रोकथाम और उन्मूलन की दिशा में सरकारी और गैर-सरकारी कार्यकर्ताओं की भूमिका: पहल, हस्तक्षेप और सर्वोत्तम प्रथाओं को समझना

डॉ. हेलन आर. सेकर*

मानव श्रम की बुनियादी गरिमा से वंचित और बुनियादी मानवाधिकारों का उल्लंघन, सदियों पुरानी बंधुआ मजदूरी प्रथा का कायम रहना भारतीय संविधान की समतावादी सामाजिक-आर्थिक व्यवस्था की कल्पना के बिल्कुल असंगत है। अपने नियोक्ता से अग्रिम भुगतान प्राप्त करने या जरूरत के समय ऋण प्राप्त करने के लिए घर का पुरुष मुखिया न केवल अपना बल्कि परिवार के सदस्यों का श्रम गिरवी रखता है। बंधुआ मजदूरी प्रणाली की मुख्य विशेषता यह है कि ऋणी ऋण के लिए किसी व्यक्ति या उसके परिवार के सदस्यों को गिरवी रखता है और ऋण चुकाने पर ही उन्हें बंधन से मुक्त करता है। इस जटिल प्रणाली में ठेकेदार/उप-ठेकेदार ऋणग्रस्त श्रमिकों से अपनी कटौती लेते हैं, जिनमें से कुछ बिना कोई पर्याप्त आय प्राप्त किए वर्षों तक काम करते हैं। न केवल वयस्कों बल्कि उनके बच्चों, लड़के और लड़कियों दोनों का शोषण किया जाता है और उन्हें कृषि, मछली पकड़ने या घरेलू काम करने के लिए मजबूर किया जाता है, और ये हिंसा एवं दुर्व्यवहार का शिकार होते हैं। बंधुआ मजदूरी अक्सर गरीब, मूल निवासियों, हाशिए पर रहने वाले, सामाजिक रूप से बहिष्कृत और भेदभाव वाले लोगों के बीच अधिक पाई जाती है। वे ज्यादातर बाढ़-संभावित, सूखा- संभावित क्षेत्रों में पिछड़े क्षेत्रों में रहते हैं और उनकी बस्तियाँ गाँवों के बाहर होती हैं जहाँ कचरा फेंका जाता है। बुनियादी अधिकारों और संसाधनों से वंचित इन लोगों के पास अपनी आजीविका कमाने के लिए न तो साक्षरता है और न ही रोजगारपरक कौशल। कोलिन्स इंग्लिश डिक्शनरी के अनुसार, बंधुआ मजदूरी एक ऐसी प्रणाली है जिसमें एक व्यक्ति कर्ज चुकाने के लिए श्रम प्रदान करता है। गैर-सरकारी कार्यकर्ताओं में ऐसे संगठन और व्यक्ति शामिल हैं जो सरकार से संबद्ध नहीं हैं, सरकार द्वारा निर्देशित या उसके माध्यम से वित्त पोषित नहीं हैं।



ऐतिहासिक रूप से मूल निवासियों को दुनिया के विभिन्न हिस्सों में औपनिवेशिक क्षेत्रों में बुनियादी ढांचे का निर्माण और रखरखाव करने के लिए नियुक्त किया गया था।

* भूतपूर्व सीनियर फैलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

आधुनिक दिनों में मूल निवासियों, आदिवासियों, अंतर्निहित सामाजिक-आर्थिक शोषणकारी जाति पदानुक्रमित संरचना के निचले पायदान पर रखे गए लोगों, अल्पसंख्यकों और अनियमित स्थिति वाले प्रवासी श्रमिकों को निर्माण, ईंट भट्टों, पत्थर खदानों, कृषि और बागवानी, वानिकी, चावल मिलों, लकड़ी कटाई (लॉगिंग), खनन, वस्त्र और कपड़ा, सफाई, खाद्य प्रसंस्करण और पैकेजिंग उद्योग, घरेलू सेवा और अन्य देखभाल कार्य, कारखाने का काम, रेस्तरां और खानपान, परिवहन आदि में काम करने के लिए मजबूर किया जाता है। छिपे हुए और श्रम निरीक्षण से दूर, उन तक पहुंचना मुश्किल है क्योंकि उनमें से अधिकांश अलग-थलग, दूर-दूर बिखरे हुए कार्यस्थलों और निजी घरों में कार्यरत होते हैं।

जिन समुदायों को जीवन में कई प्रकार के नुकसान का सामना करना पड़ता है, उन्हें बड़े आर्थिक संकट का भी सामना करना पड़ता है जो उनकी दयनीय स्थिति को और बढ़ा देता है। भूमिहीन होने और उनके पास कोई भौतिक या वित्तीय संसाधन न होने के कारण गरीब लोग भुखमरी के समय भोजन के लिए, गंभीर स्वास्थ्य संकट के समय में परिवार के बीमार सदस्यों के चिकित्सा उपचार के लिए, सामाजिक समारोहों पर खर्च करने के लिए और अन्य ऐसे अपरिहार्य आवश्यक कार्यों के लिए ऋण लेते हैं जो उन्हें कर्ज के जाल और बंधन में धकेल देता है। गिरवी रखने के लिए जमीन या कोई अन्य संपत्ति न होने पर वे अपनी सेवाओं को साहूकार के पास गिरवी रख देते हैं जो देनदारों को उनके द्वारा दिए गए ऋण को चुकाने के लिए काम करने के लिए मजबूर करते हैं। वे अज्ञानता और अशिक्षा के कारण स्वयं को गिरवी रखने के परिणामों का अनुमान नहीं लगा पाते हैं। साहूकार और उसके आदमी उन्हें फंसाने और लंबे समय तक काम करने के लिए मजबूर करने के लिए विभिन्न प्रकार के हथकंडे अपनाते हैं। बंधुआ मजदूरों को मूल राशि, ब्याज दर, वापसी की अवधि, उनके श्रम के माध्यम से चुकाई गई राशि और बकाया के संबंध में कोई जानकारी नहीं होती है। उनके काम का मूल्य उधार ली गई मूल राशि से हमेशा अधिक होता है। उन्हें किसी और के लिए काम करने की इजाजत नहीं होती है। बंधुआ मजदूरी अमीर, साधन संपन्न और प्रभावशाली लोगों द्वारा समाज के हाशिए पर और कमजोर वर्गों के रणनीतिक और व्यवस्थित शोषण का परिणाम है।

बंधुआ मजदूरों और उनके परिवारों को कार्यस्थलों पर कई भेद्यताओं का सामना करना पड़ता है। बंधुआ मजदूरों को मौसम की मार झेलते हुए लंबे समय तक काम करने के लिए मजबूर किया जाता है और उनका शारीरिक, मौखिक और यौन शोषण किया जाता है जिसका उनके शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य पर बहुत प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

उन्हें जीवित रहने के लिए भोजन या गैर-खाद्य पदार्थ मुश्किल से उपलब्ध कराए जाते हैं। कार्यस्थल अधिकतर अलग-थलग दूरदराज के इलाकों में होते हैं जो जनता की नजरों से छिपे हुए होते हैं और उन तक पहुंचना मुश्किल होता है। शोषणकारी सामाजिक-आर्थिक जाति-आधारित पदानुक्रमित संरचना में उलझी बंधुआ मजदूरी प्रणाली ने कृषि से लेकर विनिर्माण की आपूर्ति श्रृंखलाओं और सेवा क्षेत्र तक अर्थव्यवस्था के विभिन्न क्षेत्रों में अपना भयावह जाल फैला लिया है। कृषि, बागवानी, चाय बागान, वानिकी, लकड़ी कटाई, मछली-प्रसंस्करण, खाद्य-प्रसंस्करण, चावल मिलों, बीड़ी-निर्माण, ईंट भट्टों, पत्थर खदानों, निर्माण, खानों, कालीन-बुनाई, बिजली करघे और सूती हथकरघा, परिधान और वस्त्र, माचिस और आतिशबाजी, चमड़े के कारख़ाने, और अन्य में ऋणग्रस्त श्रमिकों की व्यापकता की घटनाएं पाई जा सकती हैं।

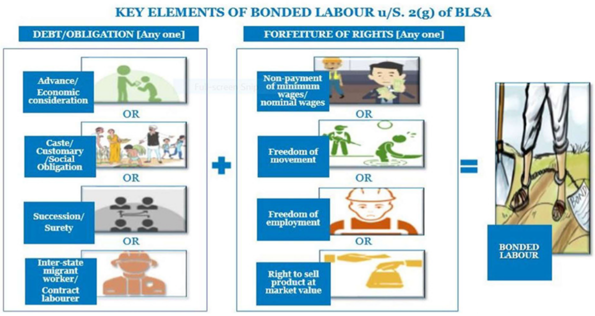
कोविड-19 महामारी और बंधुआ मजदूरी

गरीब मूलनिवासी और हाशिए पर रहने वाले जनसंख्या समूहों को जीवन में कई नुकसानों का सामना करना पड़ता है जो सामाजिक बहिष्कार और भेदभाव को बढ़ा सकते हैं। गरीबी से त्रस्त परिवार विभिन्न असंगठित, अनियमित और अनौपचारिक क्षेत्रों में श्रम शोषण के भेद्य हो जाते हैं। सामाजिक-आर्थिक रूप से वंचित वर्गों पर कोविड-19 महामारी आपदा का असंगत प्रभाव पड़ा है। कोविड-19 महामारी संकट के नकारात्मक प्रभावों के परिणामस्वरूप गरीबों का बंधुआ मज़दूरी में प्रवेश हुआ। कोविड-19 लॉकडाउन के कारण अपनी कमाई और आजीविका खोने के बाद गरीबों के पास अपने और अपने परिवार के भरण-पोषण के लिए मुश्किल से ही कोई साधन बचा है। खुद को जीवित रखने के लिए किसी आय के बिना उन्हें अनिश्चितताओं का सामना करना पड़ता है। ऐसे आर्थिक संकट में लोग पैसे उधार लेते हैं और कर्ज के जाल में फंस जाते हैं। नियोक्ता गरीबों की ऐसी भेद्यता का उपयोग करते हैं और अग्रिम भुगतान करने के लिए स्वतंत्र श्रम ठेकेदारों की व्यवस्था करते हैं क्योंकि उन्हें नकद आय की आवश्यकता होती है और श्रमिक बंधुआ हो जाते हैं। गंभीर स्वास्थ्य संकट की स्थिति में उन्हें अपना कर्ज चुकाना मुश्किल लगता है और अपनी बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए वे दोबारा उधार लेते हैं। इसके परिणामस्वरूप वे ऋण बंधन के दुष्चक्र में फंस जाते हैं। कार्यस्थल बंद होने का अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों पर तत्काल और गंभीर प्रभाव पड़ा। कोविड-19 महामारी के प्रभाव का सामाजिक-आर्थिक रूप से वंचित वर्गों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा है, जो पहले से ही गंभीर चिकित्सा समस्याओं से ग्रस्त हैं। दूसरी लहर ने उनकी पहले से मौजूद समस्याओं को और बढ़ा दिया है। सामाजिक-आर्थिक सुरक्षा और संरक्षण के अभाव में वे श्रम शोषण के लिए मानव तस्करी के लिए अधिक भेद्य हो जाते हैं।

अंतर्राष्ट्रीय अभिसमय और राष्ट्रीय विधान

ऐसे कई व्यापक रूप से अनुमोदित अंतर्राष्ट्रीय अभिसमय हैं जिन्होंने बंधुआ मजदूरी, जबरन मजदूरी और दास श्रम के सबसे खराब और सबसे बुरे रूपों के खिलाफ वैश्विक सहमति स्थापित की है, और ये राष्ट्रीय कानूनों में भी निहित हैं। 07 सितंबर 1956 को अपनायी गयी और 30 अप्रैल 1957 को लागू हुई यह संधि अनुच्छेद 13 के अनुसार ऋण बंधन, दास प्रथा, दास विवाह और बाल दासता पर प्रतिबंध लगाने के लिए कार्य करके 1926 अभिसमय की पूरक

है। भारत ने आईएलओ अभिसमयों, जबरन या अनिवार्य श्रम से संबंधित आईएलओ अभिसमय नंबर 29 (1930) और जबरन श्रम उन्मूलन से संबंधित अभिसमय नंबर 105 (1957) दोनों की पुष्टि की है। बंधुआ मजदूरी की प्रथा इन अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार अभिसमयों का उल्लंघन करती है।



सरकारी कार्यकर्ताओं की पहल और हस्तक्षेप: कोविड-19 महामारी के दौरान बंधुआ मजदूरी पर राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग का हस्तक्षेप

15 अक्टूबर 2012 की रिट याचिका पब्लिक यूनियन फॉर सिविल लिबर्टीज बनाम तमिलनाडु राज्य और अन्य के तहत जारी निर्देशों, और इस न्यायालय के दिनांक 11.05.1997 के आदेश से सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में बीएलएस (ए) अधिनियम के प्रावधानों के कार्यान्वयन की निगरानी और पर्यवेक्षण करने की जिम्मेदारी राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग (एनएचआरसी) को सौंपी गई है। एनएचआरसी ने 2011 में बंधुआ मजदूरी के उन्मूलन की दिशा में लोक प्राधिकारियों द्वारा शीघ्र कार्रवाई सुनिश्चित करने के लिए एक प्रकोष्ठ की स्थापना की है। तब से एनएचआरसी ने बंधुआ मजदूरी पर एक कोर ग्रुप का गठन किया है, यह विशेष रूप से बंधुआ मजदूरी वाले राज्यों में बंधुआ मजदूरी प्रणाली पर राष्ट्रीय स्तर के सेमिनार, वेबिनार और कार्यशालाओं का आयोजन कर रहा है, राज्यों/केंद्रशासित प्रदेशों की सरकारों के साथ बैठकें भी करता है और राज्य सरकारों को राज्य स्तरीय निगरानी एवं समन्वय समिति गठित करने की सिफारिश भी करता है।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्देशों के तहत राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग (एनएचआरसी) ने सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों को कोविड-19 महामारी के दौरान बंधुआ मजदूरों की पहचान, रिहाई और पुनर्वास के लिए एक एडवाइजरी भेजी है। दूसरी लहर से उत्पन्न चुनौतियों को ध्यान में रखते हुए एनएचआरसी ने दिसंबर 2020 में 'कोविड-19 स्थिति के दौरान बंधुआ मजदूरों की पहचान, बचाव, रिहाई और पुनर्वास के पहलुओं को कवर करने वाले व्यापक दिशानिर्देश' जारी किए। इसका उद्देश्य यह भी सुनिश्चित करना है कि कमजोर लोगों को शोषण से बचाने के लिए सरकारी अधिकारियों द्वारा त्वरित कार्रवाई की जाए। केंद्र और राज्य सरकारों को विशेष निर्देश दिए गए।

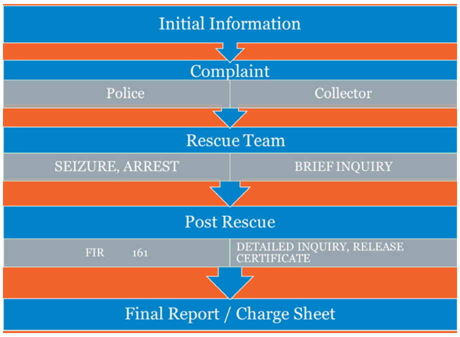
'रोकथाम' के संबंध में यह आवश्यक था कि पंचायतें गांव में रहने वाले व्यक्तियों और काम के लिए कस्बों/शहरों में स्थानांतरित होने वाले लोगों और मजदूरों, बिचौलियों, कार्यस्थल के स्थान और मजदूरों की आवाजाही के बारे में जानकारी का रिकॉर्ड एक रजिस्टर में दर्ज करें।

एडवाइजरी जिला प्रशासन को ऐसी किसी भी स्थिति की निगरानी करने के लिए जिले में रेलवे अधिकारियों के साथ समन्वय करने का आदेश देती है, जहां मजदूरों की तस्करी पर संदेह करने के पर्याप्त कारण हैं। इसके अलावा, यदि इसमें बच्चे शामिल हैं तो जिला प्रशासन को तुरंत जांच करने की आवश्यकता है। इसके अतिरिक्त, जिला प्रशासन को बस स्टेशनों, बस स्टॉप, अंतर-जिला/अंतर-राज्य चेक पोस्ट आदि, जहां बंधुआ मजदूरी के संभावित तत्व हों, में किसी भी संदिग्ध गतिविधि/लोगों की आवाजाही पर नजर रखने और हस्तक्षेप करने के लिए संबंधित अधिकारियों को संवेदनशील बनाने और निर्देशित करने की ज़िम्मेदारी दी गई है।

कोविड-19 के कारण नौकरी खोने वाले कमजोर और दिहाड़ी मजदूरों को मुफ्त राशन और स्वास्थ्य देखभाल प्रदान करने के लिए राज्य सरकारों को समर्पित निधि बनाने पर विचार करना आवश्यक है। बंधुआ मजदूरी के लिए तस्करी की रोकथाम के उद्देश्य से एनएचआरसी के लिए यह आवश्यक था कि वह राज्यों को जिला प्रशासन को अत्यधिक कमजोर परिस्थितियों वाले परिवारों की पहचान करने और आवश्यक सामाजिक सुरक्षा कवर प्रदान करने का निर्देश दे। इसके अलावा, जिला प्रशासन को अवैध प्रवासन के बारे में जानकारी प्रदान करने के लिए श्रमिक मुद्दों पर काम करने वाले स्थानीय गैर सरकारी संगठनों के साथ समन्वय करने पर विचार करने का सुझाव दिया गया है। रोजगार की तलाश में शहरी क्षेत्रों में कमजोर लोगों की बड़े पैमाने पर आवाजाही को रोकने और गंतव्य स्थानों में सभी प्रकार के बंधनों को रोकने के लिए राज्य सरकारों के श्रम विभागों को लोगों को अपने ही गाँव में रहने और काम करने के लिए सक्षम बनाने के लिए गांवों में मनरेगा के प्रावधानों पर जागरूकता फैलाने के लिए निर्देशित किया गया है।

'पहचान' के संबंध में पंचायत को निगरानी के लिए तत्काल कदम उठाने और जिला मजिस्ट्रेट को सूचित करने के लिए आदेश दिया गया है यदि उन्होंने बंधुआ मजदूर की पहचान की है अथवा श्रमिक के कार्यस्थल में बाल/बंधुआ मजदूरी की स्थिति पर उसके परिवार के सदस्यों से कोई शिकायत प्राप्त की है।

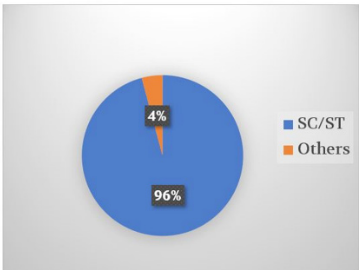
जिला मजिस्ट्रेट को बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, 1976 (बीएलएसए अधिनियम) के अनुसार सतर्कता समिति को गठित/सक्रिय करने का आदेश दिया गया है। सतर्कता समिति को अपने अधिदेश के अनुसार किसी भी अपराध का सर्वेक्षण करना चाहिए, जिसका संज्ञान (बीएलएसए अधिनियम) के तहत लिया जाना चाहिए। इसके अलावा, जिला मजिस्ट्रेट को उद्योगों/ईंट भट्टों/अन्य कार्यस्थलों का निरीक्षण करने के लिए संबंधित विभाग के अधिकारियों के साथ टीमों का गठन करने का आदेश दिया गया है। इस टीम को यह पहचानने के लिए महीने में कम से कम दो बार निरीक्षण करना होगा कि क्या मजदूर बंधुआ मजदूरी की स्थिति में काम कर रहे हैं।



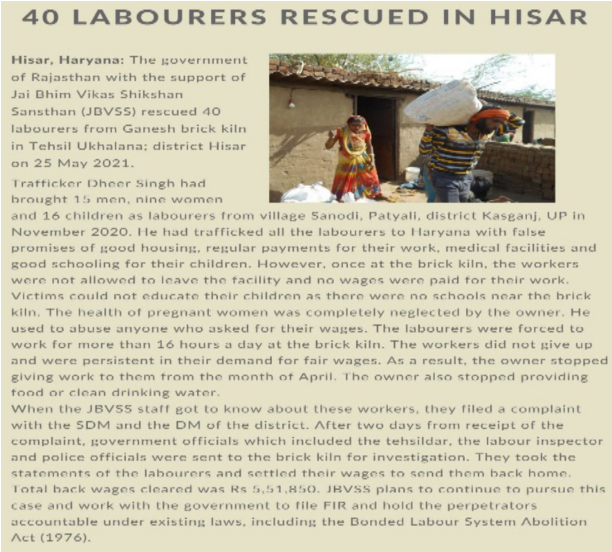
बंधुआ मजदूरी प्रथा की शिकायत मिलने पर 24 घंटे के अंदर जिला मजिस्ट्रेटों /उपमंडल मजिस्ट्रेटों को जांच करने का आदेश दिया गया है और यदि जांच के दौरान बंधुआ मजदूरी का मामला पाया जाता है, तो एनएचआरसी द्वारा कोविड-19 के दौरान जारी की गई बचाव की प्रक्रियाएं या केंद्र/राज्य की मानक संचालन प्रक्रियाएं तुरंत शुरू की जानी चाहिए। बचाव की प्रक्रिया के दौरान बचाव दल को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि मजदूरों को फेस मास्क और सैनिटाइज़र प्रदान किए जाएं और मजदूरों के बीच शारीरिक दूरी पर्याप्त रूप से बनाए रखी जाए। बचाए जाने पर, डीएम या एसडीएम को वायरस के प्रसार को रोकने के लिए बचाए गए बंधुआ मजदूरों की बुनियादी स्वास्थ्य जांच और कोविड परीक्षणों को सुनिश्चित करने और व्यवस्था करने की आवश्यकता होती है। इसके अलावा, उन्हें बचाए गए मजदूरों को शारीरिक दूरी, श्वसन स्वच्छता, खांसी शिष्टाचार, हाथ की स्वच्छता आदि जैसे स्वास्थ्य और स्वच्छता पर बुनियादी जागरूकता प्रदान करने की आवश्यकता है। यदि किसी बचाए गए मजदूर को कोविड-19 होने का संदेह है, तो मुफ्त परीक्षण और उपचार के लिए मजदूर को तुरंत निकटतम स्वास्थ्य सुविधा तक ले जाने की व्यवस्था की जानी चाहिए और रिहा किए गए सभी आयु समूहों के बंधुआ मजदूरों का टीकाकरण किया जाना चाहिए।

Break up of victims rescued under BLSA, NCRB 2019

- 96% of victims rescued under BLSA belong to SC/ST community.
- The already enormous vulnerabilities of these communities are exploited by traffickers, and because of the challenges they face in accessing justice systems, their oppressors often remain confident in their impunity, while the oppressed live under conditions of heightened exploitation.



जिला मजिस्ट्रेटों/उपमंडल मजिस्ट्रेटों को केंद्र/राज्य सरकारों द्वारा जारी एसओपी के अनुसार बंधुआ मजदूरी की स्थिति का संकेत देने वाले प्रासंगिक साक्ष्यों की जांच और सत्यापन करना आवश्यक है। इसके अलावा, अधिकारियों को मौके पर ही मजदूरों की अदत्त मजदूरी की वसूली करनी है ताकि पीड़ितों को दोबारा बंधक बनाए जाने से रोका जा सके। जिला मजिस्ट्रेटों/ उपमंडल मजिस्ट्रेटों को यह सुनिश्चित करना अनिवार्य है कि बचाए गए मजदूरों को प्राथमिकता के आधार पर और बचाव के 24 घंटों के भीतर रिहाई प्रमाण पत्र प्रदान किए जाएं और उन श्रमिकों के लिए परिवहन सुविधाओं की व्यवस्था करना आवश्यक है जो अपने घरों में लौटने के इच्छुक हैं। जिला प्रशासन को केंद्रीय क्षेत्र योजना 2021 में निर्धारित पुनर्वास और प्रत्यावर्तन करने के लिए अधिदेशित किया गया है। इसके अलावा जिला प्रशासन/ राज्य सरकार को बंधुआ मजदूरों के साथ गरिमा और सम्मान के साथ व्यवहार करने के लिए अपने अधिकारियों को आवश्यक निर्देश देने की आवश्यकता है।



40 LABOURERS RESCUED IN HISAR

Hisar, Haryana: The government of Rajasthan with the support of Jai Bhim Vikas Shikshan Sansthan (JBVSS) rescued 40 labourers from Ganesh brick kiln in Tehsil Ukhalana; district Hisar on 25 May 2021.

Trafficker Dheer Singh had brought 15 men, nine women and 16 children as labourers from village Sanodi, Patyali, district Kasganj, UP in November 2020. He had trafficked all the labourers to Haryana with false promises of good housing, regular payments for their work, medical facilities and good schooling for their children. However, once at the brick kiln, the workers were not allowed to leave the facility and no wages were paid for their work. Victims could not educate their children as there were no schools near the brick kiln. The health of pregnant women was completely neglected by the owner. He used to abuse anyone who asked for their wages. The labourers were forced to work for more than 16 hours a day at the brick kiln. The workers did not give up and were persistent in their demand for fair wages. As a result, the owner stopped giving work to them from the month of April. The owner also stopped providing food or clean drinking water.

When the JBVSS staff got to know about these workers, they filed a complaint with the SDM and the DM of the district. After two days from receipt of the complaint, government officials which included the tehsildar, the labour inspector and police officials were sent to the brick kiln for investigation. They took the statements of the labourers and settled their wages to send them back home. Total back wages cleared was Rs 5,51,850. JBVSS plans to continue to pursue this case and work with the government to file FIR and hold the perpetrators accountable under existing laws, including the Bonded Labour System Abolition Act (1976).

बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, 1976 के अलावा अन्य कानूनों के तहत अपराधों के लिए, जहां धारा 16 I सीआरपीसी के तहत बयान दर्ज करना आवश्यक है, जिला मजिस्ट्रेटों / उपमंडल मजिस्ट्रेटों को यह सुनिश्चित करना है कि यह जल्द से जल्द, प्रत्यावर्तन से पहले और उचित कोविड दिशानिर्देशों के साथ किया जाए। लोक अभियोजकों को वीडियो कॉन्फ्रेंस के माध्यम से सुनवाई करने के लिए अदालतों द्वारा जारी दिशानिर्देशों का पालन करना आवश्यक है। इस मुद्दे पर जागरूकता, त्वरित सुनवाई की आवश्यकता और न्याय सुनिश्चित करने के लिए लोक अभियोजकों को बंधुआ मजदूरी प्रणाली पर पर्याप्त आभासी प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। जिला प्रशासन को बंधुआ मजदूरी के पीड़ितों को कानूनी जागरूकता और परामर्श प्रदान करने के लिए राज्य/जिला कानूनी सेवा प्राधिकरण को शामिल करने का आदेश दिया गया है।

अनुशंसा

वर्तमान परिस्थितियों में और व्याप्त आर्थिक संकट को देखते हुए बंधुआ मजदूरों को विशेष सहायता प्रदान करने के लिए सभी जिलाधिकारियों को सशक्त बनाना आदर्श है। यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि सतर्कता समिति का गठन किया जाए और देश के प्रत्येक जिले में कोविड-19 के दौरान बंधुआ मजदूरी की रोकथाम और उन्मूलन की दिशा में

सरकारी और गैर-सरकारी कार्यकर्ताओं की भूमिका कियाशील हो। बंधुआ मजदूर हेल्प-लाइन शुरू की जानी चाहिए। गंभीर आर्थिक संकट वाले क्षेत्रों और अपेक्षाकृत सुदूर पिछड़े क्षेत्रों पर कड़ी निगरानी रखी जानी चाहिए। स्थितियों की बारीकी से निगरानी की जानी चाहिए कि क्या बंधुआ मजदूरी की कोई नई घटनाएं हो रही हैं और यदि कोई घटना हो तो उसकी गतिशील आधार पर रिपोर्टिंग की जानी चाहिए। एक पहचान रिपोर्टिंग तंत्र विकसित किया जाना चाहिए। बंधुआ-श्रम हॉटस्पॉट पर ध्यान केंद्रित करते हुए एक जागरूकता सृजन अभियान तैयार किया जाना चाहिए। सोशल मीडिया का उपयोग भी इस तरह किया जाना चाहिए कि आम नागरिकों को जागरूक किया जा सके और इसमें शामिल किया जा सके। संकट में फंसे बंधुआ मजदूरों का पता लगाने के लिए प्रत्येक जिले में सिविल सोसायटी संगठनों/एनजीओ, ट्रेड यूनियनों/श्रमिक संगठनों, समाज कार्य के छात्रों, एनसीसी, एनएसएस और एनवाईके, पंचायती राज संस्थानों, केंद्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड, प्रशिक्षण संस्थाओं और अन्य एजेंसियों की मदद से विशेष अभियान आयोजित किया जाना चाहिए। तात्कालिक जरूरतों का ख्याल रखने और उन्हें गरीबी में जाने से बचाने के लिए सीधी नकद सहायता प्रदान की जानी चाहिए। बंधुआ मजदूर परिवार कुछ बुनियादी सामाजिक-आर्थिक जरूरतों में दूसरों से पीछे हैं। उन्हें नकद सहायता के साथ-साथ सुरक्षित आवास, चिकित्सा सहायता, स्वच्छता, पानी आदि जैसी अन्य सुविधाएँ भी प्रदान की जानी चाहिए।

महामारी की स्थिति के कारण उन्हें बंधन में आने से रोकना जरूरी है। इसलिए, गरीबी उन्मूलन रणनीतियों को कौशल विकास गतिविधियों के साथ मिला दिया जाना चाहिए। कौशल विकास से अधिक रोजगार पैदा होगा और इसलिए अधिक आय होगी और इस प्रकार बंधन के लिए भेद्यता कम होगी। कौशल विकास की योजना बनाते समय गरीब परिवारों के साक्षरता स्तर को गंभीरता से लिया जाना चाहिए। ऐसे कौशलों को चुना जा सकता है जिनकी शिक्षा पर कम मांग है। बंधुआ मजदूरों के पुनर्वास के लिए स्पष्ट एवं सरल वित्तीय एवं प्रशासनिक व्यवस्थाओं के साथ बंधुआ मजदूरों के पुनर्वास के लिए केंद्रीय क्षेत्र की योजना-2022 को प्रभावी ढंग से लागू किया जाना चाहिए। बहु-स्थलाकृतिक स्थानों को पहचानकर कमजोर समुदायों तक उनका हक पहुंचाया जाना चाहिए। समन्वित और ठोस प्रयासों के साथ सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था प्रदान करने के लिए विशिष्ट भूमिका और जिम्मेदारियों के साथ संस्वीकृत कर्मचारी पदस्थ होने चाहिए। हाशिये पर पड़े, गरीब, मूल निवासी, सामाजिक रूप से बहिष्कृत, वंचित और भेदभाव वाले जनसंख्या समूहों की विशिष्ट कमजोरियों से निपटने के लिए सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों को अधिकार-आधारित दिशा में डिजाइन किया जाना चाहिए। पहचान, पात्रता और भौगोलिक स्थिति से संबंधित बहिष्करण के मुद्दों का समाधान किया जाना चाहिए। बंधुआ मजदूरों का पता लगाने के लिए पत्थर खदानों और ईंट भट्ठों के संबंध में गहन अध्ययन और सर्वेक्षण किए जा सकते हैं।

निष्कर्षतः, यह विचार करना आवश्यक है कि अपनी सामाजिक-आर्थिक रूप से वंचित स्थिति और कमजोरियों से पीड़ित होने के कारण बंधन में रहने वाले लोग अपनी अमानवीय स्थितियों को व्यक्त करने के लिए अपनी आवाज उठाने में सक्षम नहीं हैं। न्याय, समानता और समता को बढ़ावा देने से उन्हें उन लोगों के साथ बंधुआ बनने से रोका जा सकेगा जो समाज के समृद्ध, साधन संपन्न और प्रभावशाली वर्ग से हैं और इस प्रकार बंधुआ मजदूरी प्रणाली समाप्त हो जाएगी। शोषणकारी सामाजिक-आर्थिक संरचनाएं सामाजिक-आर्थिक रूप से शक्तिशाली और विशेषाधिकार प्राप्त वर्गों द्वारा डिजाइन और कायम रखी जाती हैं जिनका उत्पादक संपत्तियों पर नियंत्रण होता है। इसलिए नीतियों, कार्यक्रमों और कार्यों को इस वास्तविकता की गहन अंतर्दृष्टि के साथ गरीबों के पक्ष में प्रभावी ढंग से तैयार, नियोजित, शुरू और कार्यान्वित किया जाना चाहिए।

बंधुआ मजदूरी की घटनाओं को रोकने की प्रक्रिया में शामिल लोगों में सहानुभूति और संवेदनशीलता की कमी भी गरीबों को बंधन की चपेट में आने से बचाने की राह में आने वाली बड़ी बाधाओं में से एक है, जिसका प्राथमिकता के आधार पर समाधान करने की जरूरत है। असमानता, विषमता और भेद्यता को दूर करने के लिए विकास के फल और लाभ समान रूप से, लगातार और न्यायसंगत रूप से वितरित किए जाने चाहिए। गरीबों को बंधन की असुरक्षा से बचाने के लिए यह भी आवश्यक होगा - गरीबी, बेरोजगारी और अल्परोजगार की घटनाओं में उत्तरोत्तर कमी करना; पर्याप्त न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना एवं अनुपालन में सुधार करना, और गरीबों के जीवन स्तर में सुधार करना।

संदर्भ:

1. https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/bonded-labour
2. https://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law9780199231690-e1445#:~:text=It%20comprises%20individuals%20(Individuals%20in,well%20as% 20the%20local%20levels.
3. A 'bonded labour' in Bihar still paying for 40 kg of rice he had taken 27 years back on loan Pratyush | Mar 28 2007
4. Press Information Bureau, Government of India Ministry of Labour & Employment, (20-July, 2016 15:45 IST)
5. C.N. Enile 18th February (2009) Bonded Labour: A Weird form of Slavery http:// www.fsdindia.org/fsd-bla-august2017.pdf
6. India: A Mother and her six month old child face food and health insecurity under bonded labour, The Asian Human Rights Commission (AHRC) http://alrc.asia/ foodjustice/india-a-mother-and-her-six-month-old-child-face-food-and-healthinsecurity-under-bonded-labour/
7. 30th June (2010) Meeting on "Experiences in Organizing Bonded Labour, Lessons Learnt and Challenges" Jalandhar- cec-india.org/index.php?...149%3Achild-labour... bonded-labour... - Cached – Similar
8. Supreme Court Judgment – 15th October 2012 Writ petition (civil) No. 3922 of 1985, Public Union for Civil Liberties versus State of Tamil Nadu & others
9. Yadav, S, (2020) "More hunger among M.P.'s women workers: Study across 26 districts reports lower consumption, lack of access to PDS", The Hindu, Tuesday, 25 August 2020
10. Barik, S, (2020) "Virus breaches another wall, four Bondas test positive: Pandemic reaches the tribal community in Malkangiri", The Hindu, Tuesday, 25 August 2020
11. Heather Hughes. (2019, April 23). Combating Child Labor in Jaipur, India. Borgen Magazine. https://www.borgenmagazine.com/child-labor-in-jaipur-india/
12. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/legislation-and-case-law-internationallegislation-united-nations/supplementary-conventionabolition_en#:~:text=Adopted%20on%207% 20September%201956,servile%20marriage%20 and%20child%20servitude

नई मजदूरी संहिता पर जागरूकता: मामला अध्ययन

डॉ. धन्या एम. बी.*

प्रस्तावना

मजदूरी संहिता को अगस्त 2019 में अधिनियमित किया गया, नियम अभी विचाराधीन हैं और ये केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित होने की तारीख से प्रभावी हो जाएंगे। इस संहिता में मजदूरी से संबंधित चार केंद्रीय श्रम अधिनियमों अर्थात्, मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, बोनस संदाय अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को समामेलित किया गया। इस नई संहिता में विभिन्न परिवर्तन किए गए हैं। पहला और उल्लेखनीय सुधार उपाय विभिन्न प्राधिकरणों के तहत समान प्रयोज्यता और समान परिभाषाओं के माध्यम से न्यूनतम मजदूरी का सार्वभौमिकरण है और यह निरीक्षण प्रणाली की संस्कृति में परिवर्तन को भी बढ़ावा देती है। दावों का समयबद्ध समाधान एक और पहलू है जिस पर प्रकाश डाला जाना चाहिए और इसमें पहले के अधिनियमों के प्रावधानों के विपरीत दंडात्मक परिणाम में केवल दूसरे और बाद के अपराधों के लिए कारावास का प्रावधान है।

इन श्रम सुधारों के मद्देनजर प्रशिक्षण कार्यक्रमों और श्रमिकों एवं नियोक्ताओं के बीच उल्लंघन को रोकने के लिए नई श्रम संहिताओं के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए सूचना अभियान के माध्यम से जागरूकता निर्माण महत्वपूर्ण हैं क्योंकि जैसे ही मजदूरी संहिता को अधिसूचित किया जाएगा, इसे लागू कर दिया जाएगा। भारत सरकार मजदूरी संहिता के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए विभिन्न गतिविधियां/कार्यक्रम चला रही है और यह सुनिश्चित करती है कि सभी कर्मचारी और नियोक्ता अपने अधिकारों के प्रति जागरूक हों। राष्ट्रीय स्तर के श्रम संस्थान के रूप में वीवीजीएनएलआई ने मजदूरी संहिता, 2019 पर जागरूकता निर्माण के लिए विभिन्न ऑनलाइन प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए। नतीजतन, प्रशिक्षण कार्यक्रम के बाद फीडबैक लिए गए हैं और 95 प्रतिशत से अधिक प्रतिभागी अपने सीखने के ज्ञान या जागरूकता सृजन के मामले में कार्यक्रम से व्यक्तिगत रूप से लाभान्वित हुए हैं और उन्होंने यह भी बताया कि कार्यक्रम में भाग लेने से उनके संगठन को लाभ हुआ क्योंकि उन्हें बोनस और न्यूनतम मजदूरी आदि की गणना के बारे में भी जागरूक किया गया।

उद्देश्य

उपरोक्त संदर्भ में शोधकर्ता ने विशेष रूप से एनजीओ, सरकारी संगठनों, निजी संगठनों, ट्रेड यूनियनों और शोधकर्ताओं आदि सहित विभिन्न क्षेत्रों से सात लोगों का चयन करते हुए लघु टेलीफोनिक मामला अध्ययन आयोजित करने का निर्णय लिया। साक्षात्कारदाताओं के सभी विवरण गोपनीय रखे गए। इस अध्ययन के लिए सात मामलों के लिए चुने गए लोगों में अधिकांश लोग प्रशिक्षण कार्यक्रमों के प्रतिभागी हैं और अन्य दो लोगों, जो संविदा कर्मचारी और नियोक्ता हैं, ने संस्थान में प्रशिक्षण में भाग नहीं लिया है। शोधकर्ता ने मजदूरी संहिता पर उनके दृष्टिकोण के बारे में जानने के लिए संविदा कर्मचारी और नियोक्ता को जानबूझकर शामिल किया है। पहले इस अनियत श्रमिक को संहिता के बारे में जागरूक करने में काफी समय लगा, फिर संहिता पर उसका दृष्टिकोण जानने की कोशिश की गई।

* फेलो, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

इसलिए, मजदूरी संहिता पर उनकी जागरूकता के बारे में जानने के लिए और मजदूरी पर श्रम कानून सुधारों के बारे में उनकी राय की जांच करने के लिए प्रशिक्षण के बाद विश्लेषण के लिए कुल सात मामलों का अध्ययन किया गया।

मजदूरी संहिता की आवश्यकता

भारतीय श्रम बाजार में मुख्य रूप से औपचारिक और अनौपचारिक दोनों क्षेत्रों में स्वरोजगार की प्रधानता के साथ अनौपचारिक रोजगार शामिल हैं (धन्या 2013)। एनएसएसओ के सर्वेक्षणों के अनुसार, लगभग 90% श्रमिक असंगठित क्षेत्र में हैं और वे भारत की जीडीपी में 60 प्रतिशत का योगदान करते हैं। भारत में 21वीं सदी की शुरुआत में रोजगारविहीन विकास के विषय पर साहित्य का व्यापक अध्ययन हुआ है। 2009-10 के एनएसएसओ रोजगार और बेरोजगारी सर्वेक्षण के अनुसार, यद्यपि अर्थव्यवस्था 5-6 प्रतिशत की वार्षिक औसत से बढ़ी, 2009-10 में रोजगार में शुद्ध वृद्धि 2004-05 की तुलना में केवल 0.2 मिलियन थी (चक्रवर्ती मानस 2013)। सृजित रोजगार मुख्य रूप से निर्माण क्षेत्र में कम कुशल और अनौपचारिक प्रकृति का था। 62% कार्यबल अनियत श्रमिकों से बना है, जिन्हें न्यूनतम मजदूरी के अधिकार की आवश्यकता है। वर्तमान न्यूनतम मजदूरी प्रणाली जटिल है, जिसमें राज्यों ने 1709 अनुसूचित रोजगारों के लिए दरें तय की हैं और ये दरें मुख्य रूप से राज्य सरकारों द्वारा चयनित 'अनुसूचित रोजगार' में काम करने वाले कर्मचारियों के लिए निर्धारित की गई हैं। 2009-10 में 33 प्रतिशत वेतनभोगी श्रमिकों को सांकेतिक न्यूनतम मजदूरी से कम भुगतान किया गया था। अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यबल के पास मजदूरी सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा, व्यावसायिक सुरक्षा, या रोजगार स्थिरता, यहां तक कि उचित मजदूरी का भी कोई आश्वासन नहीं है (ओईसीडी/आईएलओ 2019) ।

इसके भी ऊपर न केवल यह बहुत जटिल है बल्कि यह कवरेज में भी सीमित है, केवल 66 प्रतिशत मजदूरी श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी प्रणाली के तहत कवर किया जाता है। मजदूरी संदाय अधिनियम की एक सीमा है, यह सभी उद्यमों पर लागू नहीं है, इसमें आय की भी सीमा है। बोनस भी उद्यमों और आय सीमा के संदर्भ में प्रतिबंध के अधीन है इसलिए यह अधिनियम कवरेज में सार्वभौमिक नहीं हैं। यह एक ऐसा मुद्दा है जिसके लिए हमारा इरादा नेक है लेकिन हमने एक जटिल व्यवस्था बनाई है। कम वेतन और मजदूरी असमानता व्यापक विकास को साकार करने के लिए भारत के मार्ग के लिए एक गंभीर परीक्षण के रूप में जारी है।

यद्यपि भारत की मजदूरी असमानता स्थिर या 2004-05 के बाद से कुछ हद तक कम हो गई है, मजदूरी असमानता और लैंगिक आधार पर वेतन में अंतर सभी प्रकार के श्रमिकों, नियमित या अनियत या शहरी या ग्रामीण में देखा जाता है। भारत की मजदूरी रिपोर्ट 2018 के अनुसार औसत श्रम उत्पादकता (प्रति श्रमिक जीडीपी द्वारा मापी गई) वास्तविक औसत मजदूरी की तुलना में अधिक तेजी से बढ़ी और भारत के श्रम हिस्से में गिरावट आई है (आईएलओ, 2018)। किसी भी देश में लोगों की असमानता को दूर करने और लैंगिक आधार पर वेतन में अंतर को दूर करने के लिए मजदूरी नीति का प्राथमिक उद्देश्य स्थापित किया गया है। मजदूरी नीति निष्पक्ष वितरण, समानता और न्याय सुनिश्चित करेगी।

मजदूरी संहिता का इतिहास

न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण 1920 में न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए बोर्डों की स्थापना के साथ शुरू हुआ। नतीजतन, 1943 में स्थायी श्रम समिति और भारतीय श्रम सम्मेलन की सिफारिश के अनुसार मजदूरी संबंधी मामलों की

समस्या की जांच के लिए एक श्रम जांच समिति नियुक्त की गई थी और बाद में 1946 की स्थायी श्रम समिति द्वारा असंगठित श्रमिकों के लिए एक अलग कानून की भी सिफारिश की गई थी। इसके परिणामस्वरूप कतिपय रोजगारों में न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए पेश किया गया न्यूनतम मजदूरी बिल 1948 से प्रभावी हुआ।

वास्तव में, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम न्यूनतम मजदूरी के समायोजन से संबंधित नहीं है या कोई मानदंड प्रदान करने के लिए जिम्मेदार नहीं है, लेकिन 15वें आईएलसी, 1957 और सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय, 1992 के आधार पर दिशानिर्देशों का प्रावधान करने हेतु इस उद्देश्य के लिए आवश्यकता आधारित मानदंड तैयार किए गए हैं। केंद्रीय सलाहकार परिषद द्वारा नियुक्त एक त्रिपक्षीय समिति, जिसे 'उचित वेतन समिति' कहा गया, की रिपोर्ट भारत में मजदूरी नीति निर्माण के इतिहास में एक प्रमुख मील का पत्थर थी और भूतलिंगम समिति, 1978 ने एक 'राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी' की गणना करने का प्रयास किया, जो पूरे देश में एक समान होगी। न्यूनतम मजदूरी की परिभाषा को कई मापदंडों और मानदंडों के आधार पर संशोधित किया गया था, और इसकी इस तर्क के साथ आलोचना की गई थी कि उद्योग की भुगतान करने की क्षमता पर विचार नहीं किया गया (शांता ए वैद्य)। फिर भी, राष्ट्रीय ग्रामीण श्रम आयोग की सिफारिशों के आधार पर एक समान राष्ट्रीय तल स्तर न्यूनतम मजदूरी (एनएफएलएमडब्ल्यू) की अवधारणा शुरू की गई थी। एनएफएलएमडब्ल्यू को शुरू में 1996 में 35 रुपये प्रति दिन पर तय किया गया था, उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (औद्योगिक श्रमिक) में वृद्धि के आधार पर 2007 में एनएफएलएमडब्ल्यू को बढ़ाकर 80 रुपये प्रति दिन कर दिया गया, और 2011 में इसे बढ़ाकर 115 रुपये प्रति दिन कर दिया गया और अब यह 176 प्रति दिन हो गया है।

मजदूरी संहिता – मामले

संहिता पर उनके दृष्टिकोण प्राप्त करने के लिए विभिन्न क्षेत्रों के लोगों, जैसा कि उद्देश्य में बताया गया है, के साथ टेलीफोन पर साक्षात्कार किया गया जिसका सारांश निम्नलिखित है। मजदूरी पर निजी क्षेत्र के कर्मचारी का दृष्टिकोण उल्लेखनीय है, क्योंकि उन्होंने बताया कि नई संहिता एक अपेक्षा है क्योंकि यह श्रमिकों को अधिक सुरक्षा प्रदान करते हुए सभी कर्मचारियों को विधायी कवरेज प्रदान करती है। मजदूरी के निश्चित परिवर्तन निजी क्षेत्र के श्रमिक के लिए यह अपेक्षा हैं कि मजदूरी किसी कर्मचारी की कुल कमाई के 50 प्रतिशत से कम नहीं होगी क्योंकि यह सुनिश्चित करता है कि प्रतिष्ठान मुआवजा संरचनाओं को नहीं अपनाते हैं क्योंकि मजदूरी परिभाषाओं में निर्दिष्ट बहिष्करण कर्मचारी के कुल पारिश्रमिक के 50 प्रतिशत से अधिक नहीं हो सकते हैं। वर्तमान में, अधिकांश प्रतिष्ठान एक मजदूरी व्यवस्था अपनाते हैं जिसमें मूल वेतन कर्मचारी के सीटीसी के 25% से 40% तक होता है, इसमें भविष्य निधि और ग्रेच्युटी अंशदान दोनों शामिल हैं। इस संहिता पर नियोक्ता के दृष्टिकोण में विश्वास बढ़ा हुआ प्रतीत होता है, पूर्व में उन्हें अनुपालन के लिए 10 रजिस्टरों को बनाए रखना होता था और मजदूरी संहिता के तहत केवल दो रजिस्टरों को बनाए रखने की आवश्यकता है (यानी, फॉर्म- IV के तहत कर्मचारी रजिस्टर, फॉर्म- I के तहत मजदूरी, ओवरटाइम, जुर्माना, क्षति और हानि के लिए कटौती रजिस्टर)। इसके अलावा, पिछले चार रिटर्न अब दाखिल किए जाने के लिए एकल हो गए हैं जिससे व्यापार करने में आसानी होगी।

एक सरकारी प्रतिनिधि के रूप में, क्षेत्रीय श्रम आयुक्त का विचार है कि इलेक्ट्रॉनिक रूप से दस्तावेजों के उत्पादन या प्रवर्तन के लिए प्रौद्योगिकी के उपयोग और वेब आधारित निरीक्षण प्रणाली से निरीक्षण प्रणाली की दक्षता बढ़ाने

में सुविधा होगी। इस संहिता के अनुसार सभी दस्तावेज, रिकॉर्ड, रजिस्टर, कार्यवृत्त आदि को किसी प्रतिष्ठान द्वारा इलेक्ट्रॉनिक रूप में रखना आवश्यक है। इसके अलावा, उपयुक्त सरकार को वेब-आधारित निरीक्षण द्वारा प्रदान की गई एक निरीक्षण योजना की आवश्यकता होती है और इलेक्ट्रॉनिक रूप से निरीक्षण से संबंधित जानकारी के लिए कॉल करना होता है।

एनजीओ कार्यकर्ता के साथ टेलीफोनिक साक्षात्कार के अनुसार, उन्होंने कहा कि श्रम सुधारों के लिए कठोर जागरूकता निर्माण की आवश्यकता है। न्यूनतम मजदूरी का सार्वभौमिकरण और न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए किसी अनुसूचित रोजगार के तहत न आना गैर-सरकारी संगठन कार्यकर्ता के लिए एक अपेक्षा है क्योंकि उन्हें उम्मीद है कि न्यूनतम मजदूरी उन पर भी लागू होगी। एक शोधकर्ता के अनुसार, यह निश्चित रूप से व्यापार करने में आसानी की सुविधा प्रदान करेगा, लेकिन व्यापार करने में आसानी देश के आर्थिक विकास को कैसे सुगम बनाती है, इस पर शोध करने की आवश्यकता है। ट्रेड यूनियनों के विचार अलग-अलग हैं, एक बीएमएस कार्यकर्ता ने कहा कि भले ही हम कुछ श्रम सुधारों का समर्थन नहीं कर रहे हैं, लेकिन वे इसकी सार्वभौमिकता और मजदूरी के समय पर भुगतान को देखते हुए मजदूरी संहिता का समर्थन कर रहे हैं। मजदूरी संहिता पर विवरण दिए जाने के बाद संविदा श्रमिक (सुरक्षा गार्ड) ने समय पर वेतन और लिखित अनुबंध पर अपनी अपेक्षा व्यक्त की।

निष्कर्ष

मजदूरी संहिता का ऐतिहासिक प्रभाव पड़ेगा और विभिन्न हितधारकों के लिए इसकी प्रयोज्यता वास्तव में प्रशंसनीय है। समय पर भुगतान और अधिकृत कटौती, जो 24000 प्रति माह वेतन पाने वाले कर्मचारियों तक ही सीमित थी, अब यह "मजदूरी सीमा के निरपेक्ष सभी कर्मचारियों" पर लागू है। शिकायतों का त्वरित, सस्ता और कुशल निवारण चर्चा के लिए एक और महत्वपूर्ण पहलू है और मनमानी एवं कुप्रबंधन को दूर करेगा। भुगतान में चूक या मजदूरी या बोनस के कम भुगतान या अनधिकृत कटौतियों से संबंधित दावों की देयता कंपनी पर होगी। संहिता जांच के द्वारा या डिजिटल मोड के माध्यम से हर पांच साल में न्यूनतम मजदूरी की समीक्षा करने की सुविधा भी देती है, मजदूरी भुगतान प्रणाली की पारदर्शिता की सुविधा प्रदान करेगा। निष्कर्षतः, मजदूरी संहिता सभी प्रतिष्ठानों, नियोक्ताओं, कर्मचारियों के लिए प्रासंगिक है और इसके पूरी तरह से व्यापक निहितार्थ हैं। बढ़ते मुकदमे के जोखिम को देखते हुए, जिसके परिणामस्वरूप दंड में वृद्धि होती है, भारत सरकार हर किसी के मन में कानूनों के डर को दूर करने की कोशिश कर रही है और यह सुनिश्चित कर रही है कि उल्लंघन को कम करके नहीं आंका जाना चाहिए।

संदर्भ:

1. Anoop Satpathy and Estupinan, Xavier and Malick, Bikash K. (2021), Strengthening Wage Policies to Protect Incomes of the Informal and Migrant Workers in India. Labour and Development, V. V. Giri National Labour Institute 2021, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3784102

2. Shantanu Khanna (2012), gender wage discrimination in India, SSRN Journal, Working Paper.

3. Chakroborty Manas (2013), 'Lower growth, but far more jobs', Mint, Available at https://www.livemint.com/Opinion/ZRPe58sZJ898mPVb5wwZ5H/Lower-growth-but-far-more-jobs.html

4. 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, V.V. Giri National Labour Institute, NOIDA

5. GoI, Draft wage code rules (central), Ministry of Labour and Employment, Government of India

6. GoI (2019), The Code on Wages, 2019, Ministry of Labour and Employment, Government of India

7. GoI (2021), Economic survey 2020-21, Ministry of Finance, Government of India.

8. ILO (2020), Global Wage Report 2020-21, International Labour Organisation, Geneva.

9. ILO (2018), India Wage Report, Wage policies for decent work and inclusive growth, ILO

10. OECD/ILO (2019), Tackling Vulnerability in the Informal Economy, OECD and International Labour Organization.

समुद्री मत्स्य पालन क्षेत्र में आजीविका और सामाजिक सुरक्षा का प्रबंधन: क्षेत्र दौरों के दो मामलों से अंतर्दृष्टि

प्रियदर्शन अमिताभ खुंटिआ*

प्रसंग

पारंपरिक निर्वाह मछली पकड़ने से लेकर छोटे पैमाने पर मछली पकड़ने तक दुनिया की लाखों सबसे गरीब आबादी अपने भरण-पोषण और आजीविका के लिए समुद्री संसाधनों पर बहुत अधिक निर्भर करती है। मत्स्य पालन, जलीय कृषि, शिपिंग, पर्यटन, ऊर्जा उत्पादन, गहरे समुद्र में खनन आदि जिन्हें नीली अर्थव्यवस्था (ब्लू इकोनॉमी) की रीढ़ माना जाता है, उनमें स्थायी आजीविका वृद्धि की संभावनाएं हैं। छोटे पैमाने पर मछली पकड़ने से दुनिया का लगभग आधा समुद्री भोजन मिलता है - लेकिन इससे औद्योगिक मत्स्य पालन की तुलना में प्रति टन मछली से 44 गुना अधिक रोजगार मिलता है। (यूएनडीपी, 2018)।

विविध संसाधनों और जैव विविधता से परिपूर्ण भारत का मत्स्य पालन क्षेत्र किसी न किसी रूप में लाखों लोगों की आजीविका का सहारा बनता है। मत्स्य पालन क्षेत्र जिसमें जलीय कृषि और मत्स्य पालन शामिल है, न केवल रोजगार और आय का समर्थन करता है अपितु यह किफायती भोजन और पोषण का स्रोत भी है। यह क्षेत्र प्राथमिक स्तर पर बीस मिलियन मछुआरों एवं मछली किसानों को और मूल्य श्रृंखला में दोगुनी आजीविका प्रदान करता है (राष्ट्रीय मत्स्य पालन नीति 2020)। रोजगार के अवसरों के बहुत व्यापक और विविध क्षेत्र उपलब्ध हैं जैसे फिश ब्रीडर, हैचरी मैनेजर, फिशरीज तकनीशियन, केमिस्ट, एक्वाकल्चर इंजीनियर, फार्म तकनीशियन, हैचरी तकनीशियन, इंजन/मोटर /इलेक्ट्रीशियन तकनीशियन, उपकरण तकनीशियन, फ़ीड तकनीशियन, गियर/हार्वेस्टिंग तकनीशियन, जल प्रणाली तकनीशियन, और कुशल किसान। सहायक क्षेत्र में भी काम के अवसर विद्यमान हैं; जाल मरम्मत, नाव निर्माण, मछली पकड़ने के सामान का निर्माण, एक्वा फ़ीड तैयार करना, मछली के तेल एंटीबायोटिक और एक्वा दवा की आपूर्ति, उच्च समुद्र में ट्रॉलर द्वारा मछली पकड़ना, समुद्री उत्पादों का संरक्षण और विपणन आदि।

समुद्री मत्स्य पालन तटीय मछुआरों की आजीविका का प्रमुख स्रोत है। 8,000 किलोमीटर से अधिक लंबी तटरेखा युक्त भारत का एक महत्वपूर्ण क्षेत्र, समुद्री पारिस्थितिकी तंत्र में मैंग्रोव, शैवाल समुदाय, मूंगा चट्टान, समुद्री घास के बिस्तर, लैगून और मिट्टी के फ्लैट शामिल हैं। इनमें से प्रत्येक समुद्री पारिस्थितिकी तंत्र अपने संबंधित आवास के साथ समुद्री संसाधनों की प्रचुरता का समर्थन करता है। समुद्री मत्स्य संपदा की अनुमानित वार्षिक उत्पादन क्षमता 4.412 मिलियन मीट्रिक टन है। अनुमानतः 4.0 मिलियन लोग अपनी आजीविका के लिए समुद्री मत्स्य संसाधनों पर निर्भर हैं, जो लगभग 65,000 करोड़ रुपये की आर्थिक संपत्ति का योगदान करते हैं। प्रकृति में अत्यधिक विविधता होने के कारण समुद्री मत्स्य पालन क्षेत्र में मुख्य रूप से छोटे पैमाने के और कारीगर मछुआरे शामिल हैं (राष्ट्रीय समुद्री मत्स्य पालन नीति, 2017)।

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

पृष्ठभूमि, उद्देश्य, दायरा और सीमाएँ

इस अध्ययन में तटीय क्षेत्रों में आजीविका प्रबंधन और सामाजिक सुरक्षा पर वीवीजीएनएलआई के पांच दिवसीय सहयोगात्मक कार्यक्रमों के हिस्से के रूप में किए गए दो क्षेत्रीय दौरों के अनुभवों पर विचार-विमर्श किया गया है – विझिंजम बंदरगाह, तिरुवनंतपुरम के पास एबीएडी फिशरीज, जो भारत में त्वरित जमे हुए समुद्री भोजन का एक अग्रणी प्रोसेसर है; और मुंबई में मझगांव जो गोदी और मछली पकड़ने के बंदरगाह के लिए प्रसिद्ध है। पहला कार्यक्रम केरल श्रम एवं रोजगार संस्थान (13-17 नवंबर 2017) और दूसरा कार्यक्रम स्वर्गीय नारायण मेघा जी लोखंडे महाराष्ट्र श्रम अध्ययन संस्थान (23-27 जुलाई 2018) के सहयोग से किया गया था। कुछ राज्य विशिष्ट मुद्दों पर ध्यान केंद्रित करने के अलावा दोनों कार्यक्रमों के लक्ष्य और प्रमुख उद्देश्य लगभग समान थे। कार्यक्रमों के लक्ष्य सामाजिक भागीदारों की क्षमता को बढ़ाना और उन्हें तटीय क्षेत्रों में आजीविका एवं सामाजिक सुरक्षा उपायों के प्रचार और समग्र प्रबंधन की दिशा में काम करने के लिए प्रेरित करना था। और प्रमुख उद्देश्य इस प्रकार थे: तटीय क्षेत्रों में आजीविका और सामाजिक सुरक्षा से संबंधित विभिन्न मुद्दों, चुनौतियों पर चर्चा करना; प्रतिभागियों को मुद्दों को संबोधित करने में उनकी भूमिका समझाना; नए अवसरों और नवीन तरीकों के बारे में चर्चा करना; उन्हें इन क्षेत्रों में आजीविका और सामाजिक सुरक्षा के प्रचार और प्रबंधन के लिए प्रभावी ढंग से योगदान करने में सक्षम बनाना।

हालाँकि इस कार्यक्रम को पहली बार लेखक द्वारा पाठ्यक्रम निदेशक के रूप में प्रशिक्षण कैलेंडर वर्ष 2014-15 में संस्थान में शुरू किया गया था, तटीय क्षेत्रों में स्थित राज्य श्रम संस्थानों के सहयोग से कार्यक्रम संचालित करने में इसका कुछ फायदा हुआ, जहां क्षेत्र में काम करने वाले अनुभवी संसाधन व्यक्तियों की सेवा और क्षेत्र दौरे के अवसर का लाभ उठाया गया। यह अध्ययन ज्यादातर हितधारकों के साथ चर्चा और लेखक की टिप्पणियों के माध्यम से समृद्ध हुआ। चूँकि दोनों दौरों में बातचीत की अवधि बहुत कम थी, इसलिए कई पहलुओं का पता नहीं लगाया जा सका। चूंकि क्षेत्र दौरे लगभग तीन/चार साल पहले हुए थे, इसलिए कार्यस्थल, नीति और कार्यान्वयन स्तर पर कुछ परिवर्तन हो सकते हैं। राष्ट्रीय मत्स्यपालन नीति 2020 में शुरू की गई थी। भारत सरकार ने आत्मनिर्भर भारत कोविड-19 राहत पैकेज के तहत मत्स्य पालन क्षेत्र के लिए प्रधान मंत्री मत्स्य सम्पदा योजना (पीएमएमएसवाई) नामक एक नई समर्पित योजना की भी घोषणा की है।

मामला – एक

एबीएडी फिशरीज और विझिंजम बंदरगाह, तिरुवनंतपुरम का दौरा:

केआईएलई के निदेशक श्री बीजू के.एस. और सहयोगात्मक कार्यक्रम के समन्वयक श्री विजय विल्स के सक्रिय सहयोग से प्रशिक्षण कार्यक्रम "तटीय क्षेत्रों में आजीविका और सामाजिक सुरक्षा का प्रबंधन" के प्रतिभागियों के साथ विझिंजम बंदरगाह, तिरुवंतपुरम के पास एबीएडी फिशरीज प्राइवेट लिमिटेड इकाई का दौरा किया गया। प्रतिभागी केरल के ट्रेड यूनियनों, गैर सरकारी संगठनों और सरकारी विभागों से थे। एबीएडी फिशरीज भारत में त्वरित जमे हुए समुद्री भोजन का एक अग्रणी प्रोसेसर है, जिसमें प्रति दिन 300 मीट्रिक टन की उत्पादन क्षमता

वाली लगभग ग्यारह मान्यता प्राप्त और प्रमाणित फैक्ट्रियां और 12,000 मीट्रिक टन से अधिक क्षमता वाले चार सार्वजनिक कोल्ड स्टोर हैं। ये कारखाने मछली पकड़ने वाले प्रमुख बंदरगाहों और जलीय कृषि फार्मों के पास स्थित हैं जो ताजा कच्चे माल तक पहुंच प्रदान करते हैं। कंपनी का दावा है कि योग्य और प्रेरित कार्यबल द्वारा प्रसंस्करण और पैकिंग के हर चरण में उच्च गुणवत्ता मानकों को बनाए रखा जाता है, जो ज्यादातर निर्यात उद्देश्यों के लिए होते हैं। विभिन्न मछली उत्पादों में ब्लैक पॉम्फ्रेट, व्हाइट पॉम्फ्रेट, रेड स्नैपर, व्हाइट स्नैपर, पिंक सी बीम आदि शामिल हैं और व्हाइट वेनामेई झींगा, टाइगर झींगा, बांस झींगा एबीएडी फिशरीज प्राइवेट लिमिटेड के कुछ क्रस्टेशियन उत्पाद हैं।

यद्यपि विझिंजम बंदरगाह पर कारखाना एक संरक्षित क्षेत्र में है, केरल श्रम एवं रोजगार संस्थान से पूर्व अनुमति और समन्वय के साथ हमारा गर्मजोशी से स्वागत किया गया और इकाई के प्रबंधक के नेतृत्व में मास्क और जुराब जैसी कुछ न्यूनतम सुरक्षा आवश्यकताओं के साथ कार्यस्थल के अंदर प्रवेश करने की अनुमति दी गई। हम सभी ने कर्मचारियों के साथ व्यक्तिगत रूप से, एक समूह में, सामूहिक रूप से दो बैचों में बातचीत की। हमने कच्चे उत्पादों के लिए स्टोर रूम और भंडारण की स्वचालन प्रक्रिया देखी, फिर श्रमिकों द्वारा सफाई एवं पैकिंग की प्रक्रिया और फिर कोल्ड स्टोरेज हॉल देखा। हमें अंदर फोटोग्राफी और वीडियोग्राफी करने की अनुमति दी गई और श्रमिकों के साथ खुलकर बातचीत की गई।

सफ़ाई और पैकिंग में लगे कर्मचारी अधिकतर महिलाएँ थीं। इस कार्य को अर्ध-कुशल कार्य माना जा सकता है। काम के दौरान वे मास्क पहने हुए थे। लेखक ने उनसे हिंदी एवं अंग्रेजी में बातचीत करने की कोशिश की और स्थानीय भाषा में सवाल पूछने और जवाब पाने में कुछ प्रतिभागियों से मदद भी ली। एक दिन में काम के घंटे के बारे में पूछने पर पता चला कि वे आठ घंटे काम करते हैं और प्रति माह लगभग आठ से नौ हजार कमाते हैं। उन्होंने यह भी बताया कि वे औपचारिक क्षेत्र में दो प्रमुख सामाजिक सुरक्षा लाभ कर्मचारी राज्य बीमा (ईएसआई) और भविष्य निधि (पीएफ) का लाभ उठा रहे हैं। हालाँकि बातचीत प्रत्येक कर्मचारी के साथ या एक-एक करके नहीं थी, यह चल रहे उनके काम में बाधा डाले बिना एक यादृच्छिक चयन था। बीस मिनट से आधे घंटे तक की छोटी अवधि के लिए ही कारखाने का दौरा करने के बाद लेखक को लगता है कि इस प्रकार की श्रम गहन इकाइयों, जहाँ तकनीकी पहुंच कम है, में स्थानीय लोगों को रोजगार प्रदान करने और उनकी नियोजनीयता बढ़ाने की क्षमता है।

लेकिन चुनौतियाँ मछली पकड़ने, तट के पार और बंदरगाह क्षेत्र के पास बेचने में बड़ी संख्या में लगे मछली श्रमिकों के साथ हैं। इनमें समुद्र तल, संसाधनों पर जलवायु परिवर्तन का प्रभाव और चक्रवात जैसी आपदा प्रमुख हैं। इसके अलावा मछली श्रमिकों के नेताओं सहित हितधारक विझिंजम बंदरगाह के पास आजीविका के नुकसान के बारे में आशंकित थे, जिसे सागरमाला परियोजना के तहत विस्तारित किया जा रहा है। यह पता चला कि स्थानीय प्रशासन मुआवजे के पैकेज और अन्य मुद्दों को सौहार्दपूर्ण ढंग से संबोधित करने के लिए पीड़ित पक्षों के साथ बातचीत कर रहा था। वेतनभोगी रोजगार, स्व-रोजगार और उद्यमिता के लिए कौशल विकास और क्रेडिट से जुड़े प्रमुख कार्यक्रम जैसे प्रधान मंत्री कौशल विकास योजना (पीएमकेवीवाई), प्रधान मंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम (पीएमईजीपी) और

मुद्रा योजना आदि को श्रमिकों और छोटी नाव मालिकों के कौशल, पुन: कौशल एवं कौशल उन्नयन के लिए और अपनी आजीविका के नुकसान की स्थिति में नए उद्यमशीलता उद्यम के इच्छुक लोगों के लिए सुलभ बनाया जाना चाहिए।

एबीएडी फिशरीज के बाहर सहयोगात्मक प्रशिक्षण कार्यक्रम "तटीय क्षेत्रों में आजीविका और सामाजिक सुरक्षा का प्रबंधन" के प्रतिभागियों के साथ। यह यूनियनों, गैर सरकारी संगठनों और सरकार के प्रतिनिधियों का एक मिश्रित समूह था।

कारखाने के अंदर कर्मचारियों और प्रबंधकीय कर्मियों के साथ बातचीत करते हुए। हमने कारखाने में न्यूनतम सुरक्षा उपायों के साथ दो बैचों में प्रवेश किया।

मामला – दो

मझगांव, मुंबई का दौरा:

समुद्री मत्स्य पालन के मुद्दों और हितधारकों के साथ समाधान पर चर्चा करने के लिए मझगांव का एक क्षेत्र दौरा किया गया। हम बंदरगाह क्षेत्र के प्रवेश बिंदु से बंदरगाह तक लगभग चार किलोमीटर पैदल चले और वापसी पर नौका बस ली। इस दौरे के समय मौसम अनुकूल नहीं होने के कारण हम बहुत कम समय के लिए कुछ ही कर्मचारियों से बात कर पाए। जो श्रमिक गहरे समुद्र में मछली पकड़ने जाते हैं, वे अपने परिवार को पीछे छोड़कर समुद्र के अंदर पंद्रह दिन से एक महीना बिताते हैं। उन्हें खराब मौसम, स्वास्थ्य संबंधी खतरों, बाहरी हमलों आदि की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। कभी-कभी समुद्री सीमाओं और नावों में उन्नत चेतावनी उपकरणों के बारे में जागरूकता की कमी के कारण पड़ोसी नौसैनिक व्यवस्था से उनका जीवन खतरे में पड़ जाता है। मछुआरों के मारे जाने, गिरफ़्तार किए जाने और पड़ोसी देशों की जेलों में बंद किए जाने के कई मामले हैं। मछुआरों को अनजाने में सीमा में प्रवेश करने से बचाने के लिए नाव जहाजों की ट्रैकिंग, अलर्ट और निगरानी करना आवश्यक है। यह पता चला कि चक्रवाती तूफान, अज्ञात नौकाओं की संदिग्ध गतिविधियों, स्वास्थ्य आपातकाल और समुद्री सीमा पार करने आदि जैसी किसी भी अप्रत्याशित

घटना के मामले में अधिकारियों को मदद के लिए सचेत करने के लिए राज्य के मत्स्य पालन विभाग ने प्रौद्योगिकी स्थापित की है।

उपरोक्त फोटो में मत्स्य श्रमिक हमारे प्रश्नों के संबंध में मछली पकड़ने वाली नाव में उनके द्वारा पकड़ी गई मछलियों के भंडारण की व्यवस्था के साथ-साथ लगभग पंद्रह दिनों से एक महीने तक, यह माना जाता है कि वे इस दौरान गहरे समुद्र में रहेंगे, के भोजन और आवश्यक सामान के बारे में बता रहे हैं।

मझगांव में प्रतिभागियों और एमआईएलएस से कार्यक्रम के समन्वयक डॉ. पी. कडुकर के साथ प्रशिक्षण कार्यक्रम के प्रतिभागियों में एमआईएलएस के डिप्लोमा छात्र, मत्स्य पालन सहकारी समितियों और सरकार के प्रतिनिधि शामिल थे। हमारी बातचीत के दौरान मानसून की बारिश के कारण हमने मझगांव हार्बर पर कुछ देर के लिए आश्रय लिया।

लेखक मझगांव बंदरगाह पर हितधारकों के साथ चर्चा करते हुए

मझगांव के पास मछली बाजार

यह हमारे गंतव्य मझगांव हार्बर के रास्ते में था। दोपहर में काफी समय हो जाने के कारण गतिविधियाँ लगभग ख़त्म हो चुकी थीं। हालाँकि दोपहर में काफी समय हो जाने कारण हमें विक्रेता नहीं मिले, लेकिन हमने कुछ महिला विक्रेताओं से बातचीत की, जो काम से ब्रेक ले रही थीं, लेकिन साथ ही अपने कार्यस्थल के पास अपनी घरेलू गतिविधियों और बच्चों की देखभाल में व्यस्त थीं क्योंकि वे पास की चॉल में रहती थीं। आवास, पानी, स्वच्छता और साफ-सफाई कुछ ऐसे मुद्दे हैं जो उनके साथ हमारी बहुत ही संक्षिप्त बातचीत के दौरान सामने आए। अधिकारियों के हस्तक्षेप से वे बेहतर कामकाजी माहौल और आश्रय की हकदार हैं।

समापन टिप्पणियाँ और आगे की राह:

मत्स्य श्रमिक कामकाजी जनता के बीच सबसे कमजोर वर्गों में से एक हैं। श्रमिकों एवं क्षेत्र की बेहतरी और उन्नति के लिए उन्हें कानूनी प्रावधानों, सामाजिक सुरक्षा और कौशल विकास उपायों के माध्यम से संरक्षित करने की आवश्यकता है। एबीएडी फिशरीज जैसी इकाइयां मछली श्रमिकों को औपचारिक बनाने और इस क्षेत्र में अच्छे रोजगार के लिए प्रयास करने में सहायक हो सकती हैं। दूसरे मामले में, गहरे समुद्र में जाने वाले श्रमिकों और मछली पकड़ने वाली नाव प्रबंधन को समय-समय पर नियमों और विनियमों, सुरक्षा पहलुओं, स्वास्थ्य और स्वच्छता, समुद्री पारिस्थितिकी प्रणालियों और जैव विविधता में बदलावों के संबंध में सामाजिक भागीदारों और हितधारकों के सहयोग से मत्स्य पालन विभागों द्वारा अद्यतन करने की आवश्यकता है। मत्स्य पालन सहकारी समितियों को यह जिम्मेदारी निभानी चाहिए। केंद्र और राज्य सरकारों के कौशल विकास उपायों को क्षेत्र की मांग और श्रमिकों की गतिशीलता के अनुसार सक्रिय रूप से एकीकृत करने की आवश्यकता है। जो श्रमिक जलवायु परिवर्तन के प्रभावों और बंदरगाह नवीकरण परियोजनाओं के कारण विस्थापन की मार झेल रहे हैं या वैकल्पिक आजीविका के लिए विचार कर रहे हैं, उन्हें विभिन्न नीतियों और कार्यक्रमों में उपलब्ध पुन: कौशल के अवसर की सुविधा प्रदान की जानी चाहिए।

नई राष्ट्रीय मत्स्य पालन नीति लागू होने से इस क्षेत्र में प्रतिमान के नए बदलाव का अनुभव हो सकता है। राष्ट्रीय मत्स्य पालन नीति 2020 में कई नाम परिवर्तन; मत्स्य पालन क्षेत्र को बढ़ावा देने के लिए केंद्र सरकार, राज्य सरकारों एवं केंद्रशासित प्रदेशों और अंतर्राष्ट्रीय एवं क्षेत्रीय सहयोग में मंत्रालयों/विभागों के समर्थन और सक्रिय भागीदारी के माध्यम से सेवाओं के अभिसरण की परिकल्पना की गई है। विशेषज्ञता और संसाधनों का लाभ उठाने के लिए विभिन्न मत्स्य पालन संस्थानों जैसे कि राष्ट्रीय मत्स्य विकास बोर्ड (NFDB), भारतीय मत्स्य सर्वेक्षण (FSI), सेंट्रल इंस्टीट्यूट ऑफ कोस्टल इंजीनियरिंग फॉर फिशरीज (CICEF), सेंट्रल इंस्टीट्यूट ऑफ फिशरीज नॉटिकल एंड इंजीनियरिंग (CIFNET), नेशनल फेडरेशन ऑफ फिशरीज कोऑपरेटिव्स लिमिटेड (FISHCOPFED), आईसीएआर-मत्स्य

पालन संस्थान और विश्वविद्यालय को शामिल किया जाएगा। नीति के समग्र मार्गदर्शन और कार्यान्वयन के लिए केंद्रीय मत्स्यपालन, पशुपालन और डेयरी एवं समुद्री मत्स्य पालन गतिविधि मंत्री की अध्यक्षता में राष्ट्रीय मत्स्य विकास परिषद जैसे नए संगठन स्थापित किए जाने हैं।

मत्स्य पालन क्षेत्र को बढ़ावा देने के लिए 2020 में कैबिनेट द्वारा अनुमोदित प्रधान मंत्री मत्स्य सम्पदा योजना गहरे समुद्र में मछली पकड़ने के लिए तकनीकी रूप से उन्नत मछली पकड़ने वाले जहाजों को प्राप्त करके, निर्यात प्रतिस्पर्धात्मकता में सुधार के लिए जहाजों, संचार और / या ट्रैकिंग उपकरणों के उन्नयन, मछली पकड़ने के जहाजों में जैव-शौचालय के द्वारा समुद्र में मछुआरों की सुरक्षा और संरक्षा पर जोर देती है। इस क्षेत्र में निजी भागीदारी और उद्यमशीलता विकास, स्टार्ट-अप और इनक्यूबेटर सहित नवीन परियोजनाओं को प्रोत्साहित किया जाएगा। मछली पकड़ने वाले जहाजों के लिए पहली बार बीमा कवरेज भी शुरू किया गया। तटीय मछुआरा समुदायों के समग्र विकास के लिए आवश्यक बुनियादी ढांचे के साथ एकीकृत आधुनिक तटीय मछली पकड़ने वाले गांवों पर ध्यान केंद्रित करने के साथ-साथ मंदी/ प्रतिबंध की अवधि के दौरान मछुआरों के लिए वार्षिक आजीविका सहायता प्रदान की जाए। सभी हितधारकों और सामाजिक साझेदारों को समावेशी नीली अर्थव्यवस्था की दिशा में पारिस्थितिक संतुलन के साथ तटीय क्षेत्रों के समग्र प्रबंधन के लिए काम करना चाहिए।

संदर्भ

1. Juneja, Mani (2021) Blue Economy: An Ocean of Livelihood Opportunities in India, (https://www.teriin.org/article/blue-economy-ocean-livelihood-opportunitiesindia).
2. Hudson Andrew (2018), Blue Economy: A sustainable ocean economic paradigm, United National Development Programme (UNDP).
3. Labour Market Information System (LMIS), Report on Fisheries Sector, Agriculture Skill Council of India, Ministry of Skill Development and Entrepreneurship, Government of India. (http://asci-india.com/pdf/LMIS-on-Fishery.pdf).
4. National Fisheries Policy, 2020, Ministry of Fisheries, Animal Husbandry and Dairying, Government of India.
5. National Policy on Marine Fisheries, 2017, Ministry of Fisheries, Animal Husbandry and Dairying, Government of India.
6. N.R. Rajalaxmi and K.Saravanan (2020),Fisherman Communication at Deep Sea Using Border Alert System (https://www.researchgate.net/publication/340531360_ Fisherman_ Communication_at_Deep_ Sea_Using_Border_Alert_System)
7. Pradhan Mantri Matsya Sampad Yojana (2020), Ministry of Fisheries, Animal Husbandry and Dairying, Government of India.
8. www.abadfisheries.com

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।

श्रमेव जयते

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

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

वेबसाइट : www.vvgnli.gov.in