actionaid
ActionAid Association (India)

www.actionaidindia.org @actionaidindia
actionaidcomms @company/actionaidindia actionaid_india

Actionaid Association, F-5 (First Floor), Kailash Colony, New Delhi -110048.
+911-11-40640500

ActionAid Association is an Indian organisation working for social and ecological justice in 24 states and two union territories. Together with supporters, allied organisations, communities, institutions and governments, we strive for equality, fraternity and liberty for all.

श्रमिकों के लिए न्यायसंगत भविष्य की कार्यसूची

actionaid
ActionAid Association (India)

श्रमिकों के लिए न्यायसंगत भविष्य की कार्यसूची

ActionAid Association (India)

श्रमिकों के लिए न्यायसंगत भविष्य की कार्यसूची

April, 2024

Some rights reserved. This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non Commercial-ShareAlike 4.0 International License. Provided they acknowledge the source, users of this content are allowed to remix, tweak, build upon and share for non-commercial purposes under the same original license terms.

actionaid
ActionAid Association (India)

www.actionaidindia.org @actionaidindia

@actionaidcomms @company/actionaidindia @actionaid_india

ActionAid Association, F-5 (First Floor), Kailash Colony, New Delhi -110048.

+911-11-40640500

विषय सूची

भूमिका	01
विधायी ढाँचे की आवश्यकता	03
काम करने का अधिकार अधिनियम	03
जाति-आधारित कार्य का उन्मूलन	03
देखभाल कार्य का पुनर्वितरण और सामाजिक पारिश्रमिक अधिनियम	04
समान पारिश्रमिक सुनिश्चित करने के लिए संशोधन	04
वेतन संहिता में संशोधन	04
सामाजिक सुरक्षा संहिता में संशोधन	09
व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता में संशोधन	13
औद्योगिक संबंध संहिता में संशोधन	19
श्रमिकों की विशिष्ट श्रेणियों की कार्यसूची	27
खेतिहर मजदूर	27
मनरेगा मजदूर	34
गन्ना श्रमिक	37
बागान श्रमिक	49
बीड़ी मजदूर	54
मछुआरे	57
प्रवासी मजदूर	63
निर्माण मजदूर	67

पत्थर खदान मजदूर	70
फुटपाथ विक्रेता	72
गिग श्रमिक	78
घरेलू कामगार	82
ग्रामीण घरेलू कामगार	87
मान्यता प्राप्त सामाजिक स्वास्थ्य और आंगनवाड़ी कार्यकर्ता	91
(चोल्टरी मजदूर) शादियों और पार्टियों में काम करने वाले मजदूर	94
सफाई कर्मचारी	98
कूड़ा बीनने वाले	100
यौनकर्मी	103

भूमिका

भारत का अनुमानित 90 प्रतिशत कार्यबल अनौपचारिक क्षेत्र में काम करता है। लिहाजा, सरकार के लिए श्रमिकों के मानवाधिकारों, उनके लिए सम्मानजनक वेतन, सामाजिक सुरक्षा और भेदभाव के खिलाफ सुरक्षा सुनिश्चित करना आवश्यक हो जाता है। कोविड-19 महामारी ने प्रवासी और अनौपचारिक श्रमिकों की पहले से ही डांवाडोल स्थिति को बद से बदतर होते देखा। लॉकडाउन के दौरान और उसके बाद श्रमिकों ने अपनी आजीविका, मजदूरी और कार्यदिवस खो दिए। अधिकांश अनौपचारिक श्रमिक, खराब विनियमित उद्यमों में कार्यरत हैं और इस तरह की कार्य व्यस्तताओं में आम तौर पर नौकरी की असुरक्षा, न्यूनतम मजदूरी देने से इंकार, सभ्य कार्य मानकों और सामाजिक सुरक्षा संबंधी मुद्दे भरपूर होते हैं।

कोविड-19 के बाद के परिदृश्य को देखते हुए, रोजगार के अवसर बढ़ाने की तत्काल आवश्यकता है। भारत युवा बेरोजगारी और अल्परोजगार की एक बड़ी चुनौती से जूझ रहा है। अक्टूबर 2023 में जारी आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण रिपोर्ट के हवाले से, कुल मिलाकर 10 प्रतिशत (अर्थात 15 से 29 वर्ष की आयु के बीच) और 15.7 प्रतिशत शहरी युवाओं के बेरोजगार होने की सूचना मिली थी।

महामारी के चलते होने वाला प्रवासन आज तक जारी है। कोविड-19 संबंधी पहले लॉकडाउन की घोषणा हुए लगभग चार वर्ष का समय गुजर चुका है, लेकिन अधिकांश प्रवासी श्रमिक आज तक अनिश्चित परिस्थितियों से उबर नहीं पाए हैं। लॉकडाउन के दौरान जिन शहरों के निर्माण में उनका योगदान था उन्हीं के द्वारा त्याग दिए जाने के बावजूद कई लोग रोजगार की तलाश में वापिस लौट आए। यह देखते हुए कि ग्रामीण आजीविका उनके जीवन को बनाए रखने के लिए अपर्याप्त है। साल 2023 में भारतीय रिजर्व बैंक द्वारा जारी एक रिपोर्ट के अनुसार, ग्रामीण श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय औसत दैनिक वेतन 345.7 रुपए था, अर्थात 10,716 रुपए मासिक। हकीकत में, कई राज्यों में दिहाड़ी दर इससे काफी नीचे है, जिससे लाखों देशवासियों के लिए आवास, भोजन, रोजगार और स्वास्थ्य देखभाल संबंधी असुरक्षाएँ पैदा हो रही हैं।

इसके अलावा, हर साल कारखानों और निर्माण स्थलों पर महत्वहीन और अविश्वसनीय सुरक्षा उपायों के कारण देश भर में हजारों श्रमिकों की मौत हो जाती है। मार्च 2021 में, केंद्रीय श्रम और रोजगार मंत्रालय ने संसद को सूचित किया कि महामारी से पहले के पाँच वर्षों में कारखानों, बंदरगाहों, खदानों और निर्माण स्थलों पर काम के दौरान कम से कम 6,500 श्रमिकों की मृत्यु हुई थी। यह आँकड़ा केवल पंजीकृत कारखानों के लिए दर्ज किया गया है, और इसमें विशाल अनौपचारिक क्षेत्र में काम के दौरान मरने वाले या घायल होने वाले श्रमिकों की संख्या को शामिल नहीं किया गया है।

NFHS 2019-21 की रिपोर्ट भारतीय महिलाओं में 'एनीमिया' (खून की कमी) के स्तर में पर्याप्त वृद्धि (2015-16 में 53 प्रतिशत से 2019-21 में 57 प्रतिशत तक) का संकेत देती है। हालाँकि, पाँच वर्ष की आयु से कम के बच्चों में 'वेस्टिंग और स्टंटिंग' के स्तर में कमी आई है, परंतु इसका स्तर अभी भी काफी ऊँचा है — 36 प्रतिशत बौनेपन का शिकार हैं और 19 प्रतिशत कमजोर एवं दुबले पतले हैं। अतरू रोजगार और आजीविका की गारंटी सुनिश्चित करने और सभी ऐतिहासिक, सामाजिक और धार्मिक हाशिये पर रहने वाले समूहों के लिए इन स्थायी कुपोषण के संकेतों को दूर करने हेतु तत्काल आवश्यक उपाय की माँग की जाती है। सनद रहे कि इन समुदायों का आनुपातिक प्रतिनिधित्व अनौपचारिक श्रमिकों के बीच सबसे अधिक है।

श्रमिकों की आय का एक बड़ा हिस्सा आवास पर खर्च होता है, हालाँकि, कई रिपोर्टों से संकेत मिलता है कि अनौपचारिक और प्रवासी श्रमिक स्वास्थ्य और स्वच्छता संबंधी समस्याओं के साथ बेढंगी निर्मित शहरी बस्तियों में रहते हैं। उनकी बस्तियों में लगातार आग का खतरा बना रहता है और पानी-बिजली जैसी बुनियादी सुविधाओं तक उनकी पहुँच बेहद कम होती है। ग्रामीण क्षेत्रों में शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और परिवहन संपर्क जैसी सुविधाओं की कमी के कारण लोगों को प्रवासन के लिए विवश होना पड़ता है, जो ग्रामीण क्षेत्रों में असुरक्षा बढ़ाता है।

श्रमिकों के पंजीकरण जैसे मुद्दों को लेकर कठिनाइयाँ बनी हुई हैं। पंजीकरण प्रामाणिक न होना कई बार शोषण का कारण बनता है।

अनौपचारिक और प्रवासी श्रमिकों की बेदखली और आवास की हानि निरंतर चलने वाले मुद्दे हैं। काम के नए रूप असंगठित क्षेत्र के एक बड़े हिस्से के लिए नए तरह के बंधन बनाते हैं। गिग श्रमिकों की संख्या में वृद्धि के साथ, विशेष रूप से शहरी क्षेत्रों में, यह सुनिश्चित करने के प्रयास किए जाने चाहिए कि श्रमिकों को शोषण से बचाया जाए।

विधायी ढाँचे की आवश्यकता

काम करने का अधिकार अधिनियम

भारत में सभी लोगों के लिए काम करने और काम के अधिकार की गारंटी हेतु एक राष्ट्रीय कानून की आवश्यकता है। योजना-आधारित प्रतिबद्धताओं से परे (जो कुछ राज्य सरकारों और केंद्र सरकार ने शहरी रोजगार योजनाओं या ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम के रूप में 100 दिनों के काम के लिए दी है) भारत में सभी लोगों के लिए पूर्ण और सम्मानजनक काम की गारंटी की आवश्यकता है। ऐसा कानून सभी के लिए सम्मानजनक काम की जवाबदेही सुनिश्चित करने का मार्ग प्रशस्त करेगा और देश में लाखों-लाख कामकाजी लोगों के शोषण को रोकेगा, जिसमें मुख्य रूप से सामाजिक और आर्थिक रूप से भेदभाव वाले समुदाय, प्रवासी या अन्यथा, भी शामिल हैं।

जाति-आधारित कार्य का उन्मूलन

सभी प्रकार के जाति-आधारित कार्यों को समाप्त करने हेतु एक राष्ट्रीय कानून की दरकार है। हालाँकि, इस संबंध में विभिन्न अधिनियमों के जरिए सर पर मैला ढोने की प्रथा का उन्मूलन, या 'देवदासी' प्रथा की रोकथाम या बंधुआ श्रम के निषेध के रूप में आंशिक प्रगति हुई है, लेकिन बावजूद इन अधिनियमों के अलग-अलग प्रकार के व्यवसायों में जाति-आधारित कार्य के कई रूप व्यवहार में जस के तस बने हुए हैं। मंदिरों में पुजारियों से लेकर दफन/दाह-संस्कार जैसी सेवाएँ, कचरा हटाना, भीख माँगना, यौन कार्य और अन्य रोजमर्रा की सेवाएँ इसकी कुछ मिसालें हैं। भारत को काम की दुनिया में भी जाति का पूर्ण विनाश करना होगा। भारत को अधिक समता मूलक और भेदभाव-मुक्त देश बनाने के लिए इस तरह का कानून अनिवार्य है। समाज में अंतर्निहित और राज्य द्वारा समर्थित/अनदेखी की जाने वाली जाति-आधारित कार्य की सभी रूपों में निगरानी और उसे गैरकानूनी घोषित करना आवश्यक है। इसके बाद, बनाए जाने वाले कानूनों को भी जाति-आधारित कार्य और प्रथाओं का संज्ञान लेना होगा।

देखभाल कार्य का पुनर्वितरण और सामाजिक पारिश्रमिक अधिनियम

समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 द्वारा काम की दुनिया को पुरातनपंथी तरीके से परिभाषित करने के बाद भी भेदभाव जारी है। इस 'काम की दुनिया' से परे हमारे देश में सामाजिक पुनरुत्पादन के लिए मौलिक देखभाल कार्य (जिसे अक्सर घरेलू काम की संज्ञा दी जाती) का एक बड़ा क्षेत्र है, जो महिलाओं के कंधों पर टिका है। ILO की रिपोर्ट के अनुसार एशिया प्रशांत क्षेत्र में महिलाएँ औसतन पुरुषों की तुलना में 4 गुना अधिक देखभाल कार्य में संलग्न हैं, जिससे उनके पास अवकाश और रचनात्मकता के लिए बहुत कम समय और स्थान बचता है। हमें इस कार्य को पहचानने और पुनर्वितरित करने और सामाजिक रूप से पारिश्रमिक देने के लिए एक राष्ट्रीय कानून की आवश्यकता है। अस्पृश्यता निवारण अधिनियम की तरह, ऐसा कोई कानून सामाजिक जागरूकता और इस बुराई के उन्मूलन की शुरुआत कर सकता है।

समान पारिश्रमिक सुनिश्चित करने के लिए संशोधन

समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के पारित होने के साथ काम की दुनिया में लिंग-आधारित भेदभाव को समाप्त करने की माँग की गई थी, जिसे अब वेतन संहिता में शामिल कर दिया गया है। इस कानून को जवाबदेह और सख्त कार्यान्वयन की आवश्यकता है। इसकी मुख्य वजह है लिंग के कारण वेतन भेदभाव का जारी रहना। लिंग विविधता के अन्य पहलू भी हैं, जिन पर आधुनिक भारत में ध्यान देने की आवश्यकता है। लिंग कोई बाईनरी नहीं है। कार्यस्थल पर भेदभाव के मजबूत रूप लिंग-विविध समाज के लिए नित नई परेशानी खड़ी करते रहते हैं – मिसाल के तौर पर समाज के वे सदस्य जो खुद को पुरुष या महिला के रूप में चिन्हित नहीं कर पाते। इसलिए, इस संबंध में वेतन संहिता में कुछ संशोधनों की आवश्यकता है। इसके अलावा, संशोधनों में इस तथ्य पर ध्यान देने की आवश्यकता है कि काम पर वेतन भेदभाव केवल वेतन समानता तक ही सीमित नहीं है, बल्कि यह काम के मूल्यांकन, उसके आवंटन के साथ-साथ आउटसोर्सिंग और ठेकेदारी से शुरू होता है।

वेतन संहिता में संशोधन

न्यूनतम मानक और श्रमिकों का कल्याण सुनिश्चित करना

न्यनतम वेतन गणना में संशोधन

न्यूनतम वेतन की गणना के मौजूदा फॉर्मूले को पूरी तरह से संशोधित करने की आवश्यकता है। इसके लिए जीवन-यापन की वास्तविक लागत को पर्याप्त रूप से आँकने वाला अपडेट फॉर्मूला सूत्र लगाया जाए। साधारण कैलोरी सेवन से आगे बढ़ते हुए, यह सूत्र सुनिश्चित करे कि श्रमिक प्रोटीन और वसा के सेवन सहित पौष्टिक और संतुलित आहार ले सकें। आवास किराये के खर्चों

को वास्तविक बाजार किराये से अधिक विकसित करने की आवश्यकता है। साथ ही, शहरी क्षेत्रों में रहने की विशिष्ट रूप से उच्च लागत को भी स्वीकार किया जाना चाहिए। नए फॉर्मूले में शहरी क्षेत्रों में रहने वाले श्रमिकों के लिए अतिरिक्त भत्ते शामिल होने चाहिए, जिससे यह गारंटी हो कि उनका वेतन महंगे वातावरणों में सभ्य जीवन स्तर बनाए रखने के लिए पर्याप्त हों। यह केवल आर्थिक निष्पक्षता का मुद्दा नहीं है, बल्कि सामाजिक न्याय प्राप्त करने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम भी है, यह सुनिश्चित करते हुए कि सभी श्रमिक, उनकी भौगोलिक स्थिति की परवाह किए बिना, सम्मान का जीवन जी सकें।

नियमित रूप से वेतन की समीक्षा की जाए

मुद्रास्फीति और जीवन-यापन की लागत में बदलाव के साथ तालमेल सुनिश्चित रखते हुए, वेतन की नियमित समीक्षा और समायोजन हेतु एक मजबूत तंत्र स्थापित किए जाने की आवश्यकता है। इस तंत्र में आर्थिक संकेतकों का आवधिक मूल्यांकन और जीवन-यापन की लागत का समायोजन शामिल होना चाहिए ताकि यह गारंटी दी जा सके कि श्रमिकों का वेतन उचित और उनकी बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए पर्याप्त रहे।

काम के घंटे और ओवरटाइम को विनियमित किया जाए

काम के घंटों और ओवरटाइम के सख्त नियमन को प्राथमिकता दी जाए। यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है कि श्रमिकों को उनके प्रयासों के लिए उचित मुआवजा मिले, खासकर जब उन्हें मानक घंटों से अधिक काम करने की आवश्यकता होती है। श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा, बर्नआउट को रोकने और एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण को बढ़ावा देने हेतु काम के घंटों और ओवरटाइम का सख्त विनियमन महत्वपूर्ण है। गैर-अनुपालन के लिए स्पष्ट दिशानिर्देशों और दंडों को लागू करके, सरकार श्रम अधिकारों को बनाए रखने और सभी के लिए निष्पक्ष और उचित कार्यस्थल सुनिश्चित करने हेतु अपनी प्रतिबद्धता प्रदर्शित कर सकती है।

पीस रेट कार्य के लिए एक स्पष्ट फॉर्मूला स्थापित किया जाए

पीस रेट दिहाड़ी तय करने हेतु एक स्पष्ट और पारदर्शी फॉर्मूला स्थापित किया जाए, ताकि पीस रेट श्रमिकों के लिए उचित मुआवजा सुनिश्चित किया जा सके। इस फॉर्मूले में कार्य की जटिलता और तीव्रता, आवश्यक कौशल स्तर और किसी कार्य को पूरा करने में लगने वाले औसत समय को ध्यान में रखा जाए। इसके अतिरिक्त, एक तकनीकी समिति का गठन किया जाए, जिसमें नियोक्ता और कर्मचारियों के प्रतिनिधि शामिल हों। इस समिति को पीस रेट मजदूरी को वर्गीकृत और निर्धारित करने पर सलाह देने का काम सौंपा जाए, यह सुनिश्चित करते हुए कि बदलती आर्थिक और उद्योग स्थितियों में फॉर्मूला प्रासंगिक और निष्पक्ष बना रहे।

वेतन निर्धारण में कार्य कठिनता या खतरनाक प्रकृति को शामिल किया जाए

कुछ कामकाजी परिस्थितियों से कर्मचारियों पर पड़ने वाले शारीरिक और मानसिक प्रभाव का आकलन किया जाए। वेतन निर्धारण में काम की कठिनता या खतरनाक प्रकृति को शामिल करने के लिए नियमों में संशोधन अनिवार्य है। इसका मतलब न्यूनतम वेतन निर्धारित करते समय अत्यधिक तापमान, उच्च आर्द्रता, खतरनाक व्यवसाय या भूमिगत कार्य जैसे कारकों को ध्यान में रखना है। इससे श्रमिकों को उनकी नौकरियों में आने वाले अतिरिक्त जोखिमों और चुनौतियों के लिए उचित मुआवजा मिलना सुनिश्चित होगा। यह समायोजन न केवल निष्पक्षता का मामला है, बल्कि कार्यबल के कल्याण और सुरक्षा के प्रति प्रतिबद्धता भी झलकाता है।

एक मानक ढाँचा लागू किया जाए

सरकार को एक मानक ढाँचा स्थापित और लागू करना चाहिए जो उद्योग विशेषज्ञों, श्रमिक संघों और शैक्षणिक संस्थानों के परामर्श से विकसित मानदंडों के आधार पर कौशल स्तरों को स्पष्टता से परिभाषित करता हो। इस तरह के ढाँचे के कार्यान्वयन से श्रमिकों के कौशल और विशेषज्ञता के लिए उचित मुआवजा और वेतन निर्धारण के लिए पारदर्शी आधार सुनिश्चित होगा।

वेतन कटौती तय करने हेतु 'उचित कारण' को परिभाषित किया जाए

वेतन कटौती पर एक सख्त सीमा तय की जाए जिससे श्रमिकों को उनकी कमाई का एक बड़ा हिस्सा मिल सके। यह उपाय श्रमिकों की वित्तीय सुरक्षा की रक्षा करने और उनके घर ले जाने वाले वेतन में अत्यधिक कटौती रोकने के लिए महत्वपूर्ण है। मनमानी या अनुचित कटौतियों को रोकने के लिए वेतन संहिता में वेतन कटौती के लिए 'उचित कारण' को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया जाए। इस परिभाषा में उन विशिष्ट परिस्थितियों को शामिल किया जाए, जिनके तहत कटौती की अनुमति दी गई है, जिससे प्रक्रिया में पारदर्शिता और निष्पक्षता सुनिश्चित हो सके।

वेतन की नियमित समीक्षा की जाए

मुद्रास्फीति और जीवन-यापन की लागत में बदलाव के साथ तालमेल बनाए रखने हेतु वेतन की नियमित समीक्षा और समायोजन के लिए एक मजबूत तंत्र स्थापित किया जाए। इस तंत्र में आर्थिक संकेतकों और जीवन-यापन की लागत के समायोजन का आवधिक मूल्यांकन शामिल हो, ताकि यह गारंटी दी जा सके कि श्रमिकों का वेतन उनकी बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए उचित और पर्याप्त बना रहे।

पारदर्शिता और उचित आचरण

वेतन निर्धारण मे पारदर्शिता सुनिश्चित की जाए

वेतन निर्धारण हेतु स्पष्ट मानदंड और एक पद्धति स्थापित करके वेतन-निर्धारण प्रक्रिया में पारदर्शिता सुनिश्चित की जाए। इसमें वेतन स्तर निर्धारित करने के लिए उपयोग किए जाने वाले कारकों और आँकड़ों को खुले तौर पर संप्रेषित करना शामिल है, जिससे नियोक्ता और कर्मचारी वेतन निर्णयों के पीछे के तर्क को समझने में सक्षम हों।

पीस रेट श्रमिकों की रक्षा की जाए

उचित मुआवजा सुनिश्चित करने और शोषण को रोकने हेतु पीस रेट श्रमिकों के लिए मजबूत सुरक्षा लागू की जाए। इसमें पीस रेट निर्धारित करने हेतु स्पष्ट दिशानिर्देश स्थापित करना शामिल है, जो किए गए वास्तविक कार्य और आवश्यक कौशल को दर्शाने वाला हो। इसके अतिरिक्त, श्रमिकों के अधिकारों और कल्याण को कमजोर करने वाली अनुचित प्रथाओं या शर्तों के अधीन होने से बचाने के लिए सुरक्षा उपाय किए जाएँ।

तकनीकी समितियों में समान प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जाए

त्रिपक्षीय तंत्र के सिद्धांतों को बनाए रखने हेतु तकनीकी समितियों में कर्मचारियों और नियोक्ताओं का समान प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जाए। यह मैंडेट एक संतुलित और समावेशी निर्णय लेने की प्रक्रिया को बढ़ावा देने के लिए महत्वपूर्ण है, जो श्रमिकों और नियोक्ताओं के हितों और चिंताओं को दर्शाता है।

सूचनाओं की भाषा पहुँच सुनिश्चित की जाए

श्रमिकों के अधिकारों और जिम्मेदारियों से संबंधित सभी सूचनाएँ स्थानीय भाषा में प्रदान किया जाना अनिवार्य किया जाए। इससे यह सुनिश्चित होगा कि सभी श्रमिकों को, भाषाई पृष्ठभूमि की परवाह किए बिना, महत्वपूर्ण जानकारी तक पहुँच सुगम होगी और वे अपने कानूनी अधिकारों और दायित्वों को पूरी तरह से समझ सकेंगे।

प्रवर्तन और श्रमिक सशक्तिकरण

नियमित समीक्षा और नवीनीकरण का मैंडेट

आर्थिक और श्रम बाजार परिवर्तनों के साथ जुड़े रहना सुनिश्चित करने के लिए, निर्दिष्ट समयसीमा और आवृत्तियों के साथ कौशल वर्गीकरण और वेतन मानकों की नियमित समीक्षा अनिवार्य की जाए। इस तरह का दृष्टिकोण श्रमिकों की क्रय शक्ति की रक्षा और मुआवजे में निष्पक्षता सुनिश्चित करेगा। कार्यस्थल में बदलती कार्य भूमिकाओं और तकनीकी प्रगति को

प्रतिबिंबित करने के लिए नियमित अपडेट आवश्यक हैं, यह सुनिश्चित करते हुए कि श्रमिकों को उचित रूप से वर्गीकृत किया गया है और उनके कौशल के लिए मुआवजा दिया गया है।

भौतिक निरीक्षण अनिवार्य किया जाए

श्रम कानूनों और विनियमों का कड़ाई से अनुपालन सुनिश्चित करने हेतु नामित निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ताओं द्वारा कार्यस्थलों का नियमित भौतिक निरीक्षण अनिवार्य किया जाए। ये अधिकारी किसी भी उल्लंघन की पहचान करने और उसे सुधारने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाएँगे और सुनिश्चित करेंगे कि श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा की जाए और कार्यस्थल सुरक्षा मानकों को बरकरार रखा जाए।

जागरूकता के लिए धन और संसाधन प्रदान किए जाएँ

श्रम कानूनों के प्रभावी कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने हेतु पर्याप्त धन और संसाधन आवंटित किए जाएँ। इसमें इन कानूनों के तहत श्रमिकों और नियोक्ताओं को उनके अधिकारों और जिम्मेदारियों के बारे में शिक्षित करने के उद्देश्य से जागरूकता अभियानों के लिए वित्तीय सहायता प्रदान करना शामिल है। इससे अनुपालन में सुधार होगा और अधिक सामंजस्यपूर्ण कामकाजी माहौल तैयार होगा।

शिकायत निवारण तंत्र को मजबूत किया जाए

श्रमिकों के लिए मजबूत और आसानी से सुलभ शिकायत निवारण तंत्र स्थापित किए जाएँ। इन तंत्रों द्वारा मजदूरी और कामकाजी परिस्थितियों से संबंधित चिंताओं को प्रभावी ढंग से संबोधित किया जाए। सुनिश्चित किया जाए कि श्रमिकों के पास अपनी शिकायतों को व्यक्त करने और समाधान खोजने के लिए एक मंच उपलब्ध हो।

न्यूनतम वेतन अनुपालन के लिए एक राष्ट्रीय डैशबोर्ड बनाया जाए

न्यूनतम वेतन कानूनों के पालन की निगरानी के लिए एक राष्ट्रीय डैशबोर्ड बनाया जाए। प्रस्तावित डैशबोर्ड श्रमिकों और नियोक्ताओं को रियल-टाइम वास्तविक जानकारी, पारदर्शिता और किसी भी उल्लंघन को समय पर संबोधित करने की सुविधा प्रदान करना सुनिश्चित करेगा।

श्रमिक सशक्तिकरण के लिए प्रौद्योगिकी एकीकरण

वेतन संबंधी प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करने हेतु डिजिटल उपकरणों का श्रमिक सशक्तीकरण के लिए प्रौद्योगिकी को एकीकृत किया जाए। इसमें श्रमिकों को उनके वेतन, अधिकारों और हकदारियों के बारे में जानकारी तक आसान पहुँच प्रदान करने वाला, उपयोगकर्ता-अनुकूल

प्लेटफॉर्म विकसित करना शामिल है।

कानूनी उपचारों तक पहुँच सुनिश्चित की जाए

सुनिश्चित किया जाए कि श्रमिकों को अनुचित वेतन प्रथाओं को चुनौती देने और निवारण के लिए कानूनी उपायों तक आसान पहुँच हो। इसमें समर्पित चौनल या तंत्र स्थापित करना शामिल है, जिसके माध्यम से कर्मचारी उच्च लागत या जटिल प्रक्रियाओं जैसी बाधाओं का सामना किए बिना शिकायत दर्ज और कानूनी सहायता प्राप्त कर सकते हैं।

विशिष्ट मुद्दों का संबोधन

तकनीकी समितियों में प्रतिनिधित्व करने वाले सभी श्रमिकों को शामिल किए जाने की आवश्यकता है। इसमें अनौपचारिक और गिग श्रमिकों का प्रतिनिधित्व शामिल है। लैंगिक वेतन अंतर को संबोधित करने की आवश्यकता है। किसी भी असमानता की पहचान करने और उसे सुधारने के लिए वेतन संरचनाओं का नियमित ऑडिट किया जाए। भेदभावपूर्ण वेतन प्रथाओं में संलग्न नियोक्ताओं के लिए सख्त दंड का प्रावधान हो। महंगाई भत्ते को नियमित रूप से संशोधित किया जाए। आपातकालीन कार्य स्थितियों पर स्पष्टता और अनुपस्थिति के लिए 'उचित कारण' को परिभाषित किया जाए, ताकि श्रमिकों को वैध कारण से अनुपस्थिति के लिए अनुचित रूप से दंडित न किया जा सके।

सामाजिक सुरक्षा संहिता में संशोधन

सार्वभौमिक और कुशल सामाजिक सुरक्षा

सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा

सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 ने सार्वभौमिक अनुप्रयोग की दिशा में महत्वपूर्ण प्रगति की है। परंतु, सिद्धांत के प्रति अधिक दृढ़ता से प्रतिबद्ध होने और यह सुनिश्चित किए जाने की आवश्यकता है कि इसमें सभी श्रमिकों को कवर किया जाए और यह अवधारणा पूरी तरह से कोड में एकीकृत हो। इसका मतलब सामाजिक सुरक्षा लाभों की एक विस्तृत श्रृंखला प्रदान करना है, जो प्रत्येक श्रमिक के लिए सुलभ हो, चाहे उनके रोजगार की स्थिति, उनके द्वारा अर्जित मजदूरी का स्तर, प्रतिष्ठान या क्षेत्र का आकार कुछ भी हो। इसे सुनिश्चित करने के लिए कि सभी श्रमिकों को एक एकीकृत और प्रभावी सामाजिक सुरक्षा प्रणाली के तहत संरक्षित किया जाए, स्पष्ट दिशानिर्देशों और तंत्रों के साथ सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा का कार्यान्वयन प्राथमिकता होनी चाहिए।

केंद्रीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणाली

लाभ के प्रावधान को सुव्यवस्थित और राज्यों में एकरूपता सुनिश्चित करने के लिए तत्काल एक केंद्रीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू की जाए। इससे मौजूदा दोहरी प्राधिकरण प्रणाली के कारण उत्पन्न भ्रम और अक्षमता दूर करने में मदद मिलेगी, जहाँ केंद्र और राज्य सरकारों की जिम्मेदारियाँ अतिव्यापी हैं। केंद्रीकृत प्रणाली आसान प्रबंधन और निगरानी की सुविधा प्रदान करेगी, जिससे श्रमिकों के लिए बेहतर सेवा वितरण हो सकेगा।

व्यापक कवरेज के लिए अनिवार्य पंजीकरण

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के तहत सभी प्रतिष्ठानों के पंजीकरण को अनिवार्य किया जाए, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि प्रत्येक श्रमिक को, चाहे वह किसी भी रोजगार की स्थिति या क्षेत्र का हो, सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अंतर्गत कवर किया जा सके। यह समानता एवं समावेशिता को बढ़ावा तथा सभी श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य देखभाल, पेंशन और बीमा जैसे आवश्यक लाभों तक पहुँच सुनिश्चित करेगा।

निर्बाध पहुंच के लिए एकीकृत पंजीकरण प्रणाली

सभी प्रतिष्ठानों और श्रमिकों के लिए एक एकीकृत पंजीकरण प्रणाली स्थापित की जाए और बहुल पंजीकरण प्रणालियों के कारण होने वाले विखंडन और भ्रम को खत्म किया जाए। यह रोजगार की प्रकृति या क्षेत्र के बावजूद सभी श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभों तक निर्बाध पहुँच सुनिश्चित करेगा।

जिम्मेदारियों का तर्कसंगत विभाजन

सामाजिक सुरक्षा उपायों के प्रावधान में केंद्र और राज्य सरकारों के बीच जिम्मेदारियों के विभाजन को स्पष्ट रूप से परिभाषित और तर्कसंगत बनाया जाए। यह विभाजन कार्यों के तार्किक और कुशल आवंटन पर आधारित हो। केंद्र सरकार को एक व्यापक नीति और वित्तीय सहायता पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए और राज्य सरकारों को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के दिन-प्रतिदिन के कार्यान्वयन और प्रशासन को संभालना चाहिए। ऐसा दृष्टिकोण भ्रम और नौकरशाही बाधाओं को कम करेगा तथा सामाजिक सुरक्षा प्रणाली की समग्र प्रभावशीलता को बढ़ाएगा।

सामाजिक सुरक्षा लाभ का विस्तार

स्वास्थ्य, शिक्षा, आवास और वृद्धावस्था सुरक्षा सहित श्रमिकों के कल्याण के सभी पहलुओं को व्यापक रूप से कवर करने के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभों का दायरा बढ़ाया जाए। इस विस्तार से यह सुनिश्चित होगा कि कोई भी श्रमिक, चाहे उसका रोजगार क्षेत्र या भौगोलिक स्थिति कुछ

भी हो, पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा कवरेज के बिना न छूटे।

सामाजिक सुरक्षा का सार्वभौमिकरण

संहिता में विधायी अधिकार के रूप में सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा को स्पष्ट रूप से शामिल किया जाए, यह सुनिश्चित करते हुए कि सभी श्रमिकों को, चाहे उनकी रोजगार श्रेणी या क्षेत्र कुछ भी हो, आवश्यक सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच प्राप्त हो। सार्वभौमिक कवरेज के प्रति यह प्रतिबद्धता कार्यबल में समानता और समावेशिता को बढ़ावा देने के लिए आवश्यक है, जिससे यह सुनिश्चित किया जा सके कि कोई भी श्रमिक बुनियादी सामाजिक सुरक्षा सुरक्षा के बिना न छूटे।

प्रक्रियाओं और बुनियादी ढाँचे को सुव्यवस्थित करना

सामाजिक सुरक्षा लाभों के लिए आधार-आधारित पंजीकरण को सरल और सुगम बनाए जाने की आवश्यकता है, जिससे डुप्लिकेशन रोकने के लिए बिना रुकावट डेटा संचार सुनिश्चित किया जा सके। अधिक भागीदारी को प्रोत्साहित करने हेतु प्रक्रियाओं को सरल बनाए जाने की आवश्यकता है, जैसे EPFO, NPS, और ESIC जैसे मौजूदा बुनियादी ढाँचे का लाभ उठाते हुए व्यापक भागीदारी को प्रोत्साहित करने हेतु प्रक्रियाओं को सरल बनाना। असंगठित श्रमिकों के लिए एक केंद्रीकृत पोर्टल स्थापित किया जाए, जो एजेंसियों के बीच डेटा साझाकरण को बढ़ाते हुए आसान पंजीकरण, अपडेट और लाभ तक पहुँच की सुविधा प्रदान करे।

पारदर्शिता, पहुँच और श्रमिक सुरक्षा

पारदर्शिता और पहुँच

हमें सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के प्रशासन में पारदर्शिता के लिए प्रतिबद्ध होना चाहिए। यह भी सुनिश्चित किया जाए कि श्रमिकों को उनके अधिकारों और उन तक पहुँचने की प्रक्रियाओं के बारे में सभी प्रकार की जानकारियाँ हों। लाभों की पहुँच में बाधा डालने वाली नौकरशाही बाधाओं को दूर किया जाए और सभी श्रमिकों के लिए आसान और सीधी पहुँच की सुविधा के लिए तंत्र स्थापित किए जाएँ।

मौजूदा लाभार्थियों की सुरक्षा

यह सुनिश्चित करने के लिए उपाय किए जाएँ कि केंद्रीय प्रणाली में परिवर्तन के दौरान राज्य

योजनाओं के तहत मौजूदा लाभार्थियों के लाभ और अधिकार पूरी तरह से सुरक्षित रहें। इसमें यह सुनिश्चित करना शामिल है कि कवरेज में कोई चूक न हो और श्रमिकों को बिना किसी रुकावट या कटौती के वे सभी लाभ मिलते रहें जिनके वे हकदार हैं।

अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों के लिए सुलभ योगदान प्रणाली

असंगठित क्षेत्र के कामकाजी लोगों के लिए एक आसानी से पहुँचने योग्य योगदान संग्रह प्रणाली को कार्यान्वित किया जाए, ताकि उन्हें सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में सक्रिय रूप से भाग लेने का अवसर मिल सके। इस प्रणाली को असंगठित कामकाजी लोगों के द्वारा जैसे अनियमित आय और औपचारिक बैंकिंग तक पहुँच की कमी वाले श्रमिकों के सामने आने वाली विशेष चुनौतियों को समायोजित करने के लिए डिजाइन किया जाए।

प्रभावी कार्यान्वयन के लिए समन्वय और समर्थन

अंतरराज्यीय समन्वय

रोजगार की तलाश में राज्यों में भटकने वाले बेघर श्रमिकों का समर्थन करने हेतु अंतरराज्यीय समन्वय के लिए स्पष्ट प्रावधान और तंत्र विकसित किए जाएँ। इस तरह का समन्वय यह सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है कि ये श्रमिक रोजगार की तलाश में भटकते हुए सामाजिक सुरक्षा लाभों तक अपनी पहुँच न खो दें। एक ऐसा ढाँचा स्थापित किया जाए, जो राज्यों के बीच लाभों और सूचनाओं के हस्तांतरण को मुमकिन बनाता हो और इन श्रमिकों के लिए उनके स्थान की परवाह किए बिना समर्थन की निरंतरता सुनिश्चित करता हो।

राज्य बोर्डों के लिए वित्तीय सहायता

असंगठित श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के प्रबंधन के लिए जिम्मेदार राज्य बोर्डों को पर्याप्त धन आवंटित किया जाए। यह वित्तीय सहायता कार्यक्रमों के प्रभावी कार्यान्वयन और बड़े और विविध कार्यबल की जरूरतों को पूरा करने के लिए महत्वपूर्ण है।

सुचारु संक्रमण के लिए दिशानिर्देश

पंजीकरण प्रक्रिया पर स्पष्टीकरण

पंजीकरण प्रक्रिया के बारे में विस्तृत निर्देश जारी किए जाएँ, जिनमें यह निर्दिष्ट किया जाए कि राज्य सरकारों के मौजूदा पंजीकरण स्वचालित रूप से केंद्रीय पोर्टल पर स्थानांतरित होंगे या कि श्रमिकों को फिर से पंजीकरण करने की आवश्यकता पड़ेगी। इस संबंध में स्पष्टता, लाभ में किसी भी व्यवधान को रोकने में मदद करेगी और श्रमिकों के लिए एक सुचारु परिवर्तन

सुनिश्चित करेगी।

संक्रमण के लिए दिशानिर्देश

यह बताते हुए स्पष्ट और व्यापक दिशानिर्देश जारी किए जाएँ कि मौजूदा सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ नए कोड के साथ कैसे तालमेल बिठाएँगी। इन दिशानिर्देशों में सभी हितधारकों के लिए एक सुचारू और पारदर्शी संक्रमण प्रक्रिया सुनिश्चित करने के लिए समय सीमा, प्रक्रियाएँ और समर्थन तंत्र शामिल किए जाएँ।

मौजूदा योजनाओं की निरंतरता

यह सुनिश्चित किया जाए कि राज्य सरकारों द्वारा संचालित सभी मौजूदा सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ या तो बिना किसी रुकावट के जारी रहें या नई केंद्रीय प्रणाली में निर्बाध रूप से एकीकृत की जाएँ। यह दृष्टिकोण श्रमिकों के लिए निरंतर कवरेज बनाए रखने और उनकी सामाजिक सुरक्षा में किसी भी अंतराल को रोकने में मदद करेगा।

सामाजिक सुरक्षा के लिए अनिवार्य नियोक्ता योगदान

यह आदेश दिया जाए कि नियोक्ता अपने कर्मचारियों के सामाजिक सुरक्षा लाभों में योगदान करें, जो उनके कार्यबल के कल्याण के प्रति नियोक्ताओं की जिम्मेदारी को दर्शाता है। इस आवश्यकता को यह सुनिश्चित करने के लिए लागू किया जाए कि नियोक्ता अपने श्रमिकों की उत्पादकता के मूल्य को पहचानें और उनकी सामाजिक सुरक्षा में योगदान दें।

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता में संशोधन

स्वास्थ्य और सुरक्षा विनियम

विस्तृत जानकारी के साथ पारदर्शिता और समय पर संचार

नियोक्ताओं द्वारा कारखानों, खदानों, अनुबंध श्रम, और भवन या अन्य निर्माण कार्य जैसे प्रतिष्ठानों में किसी भी संचालन के शुरू होने और बंद होने से पहले कम से कम 30 दिन का नोटिस देना आवश्यक किया जाए। इस नोटिस में कार्य की प्रकृति, प्रदान की गई सुविधाएँ, विस्फोटकों के भंडारण की व्यवस्था और नियोजित होने वाले श्रमिकों की संख्या के बारे में विस्तृत जानकारी शामिल की जाए। इसके अतिरिक्त, नियोक्ताओं द्वारा पर्याप्त तैयारी और समायोजन की अनुमति देने के लिए समय पर मूल नोटिस में किसी भी बदलाव के लिए श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों के साथ पारदर्शी रूप से संवाद किया जाए। इससे यह सुनिश्चित होगा कि श्रमिकों को जरूरी जानकारी मिलेगी और वे अपने अधिकारों और कल्याण की रक्षा के लिए आवश्यक कार्रवाई कर सकेंगे (धारा 5)।

तत्काल और व्यापक जाँच

धारा 10 के प्रस्तावित संशोधन में किसी भी घातक दुर्घटना या गंभीर चोट पहुँचाने वाली दुर्घटना की सूचना तुरंत उपयुक्त अधिकारियों को दी जाए, और घटना के 24 घंटों के भीतर एक व्यापक जाँच शुरू की जाए। जाँच एक टीम द्वारा हो, जिसमें श्रमिकों के प्रतिनिधि, सुरक्षा विशेषज्ञ और सरकारी निरीक्षक शामिल हों। पारदर्शिता और जवाबदेही सुनिश्चित करने के लिए जाँच के निष्कर्षों को, की गई किसी भी सुधारात्मक कार्रवाई के साथ, सार्वजनिक किया जाए। जाँच द्वारा दुर्घटना के मूल कारणों का आकलन किया जाए, जिसमें सुरक्षा प्रोटोकॉल में किसी भी विफलता, उपकरण की खराबी, या प्रशिक्षण में चूक और भविष्य की दुर्घटनाओं को रोकने के लिए विशिष्ट उपायों की सिफारिश शामिल है। इस तरह का संशोधन कार्यस्थल दुर्घटनाओं पर त्वरित और संपूर्ण प्रतिक्रिया सुनिश्चित करने वाला, कर्मचारी सुरक्षा को प्राथमिकता और जवाबदेही की संस्कृति को बढ़ावा देने वाला साबित होगा। इसके अलावा, यह व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रथाओं के निरंतर सुधार में भी सहायक होगा।

बढ़ी हुई पारदर्शिता और रिपोर्टिंग

पारदर्शिता और जवाबदेही में सुधार के लिए नियोक्ताओं द्वारा सभी कार्यस्थल दुर्घटनाओं और चोटों का सार्वजनिक रूप से खुलासा किया जाए (धारा 10)।

असुरक्षित कार्य से इंकार करने का अधिकार

श्रमिकों को अनुशासनात्मक कार्रवाई, बर्खास्तगी या किसी भी प्रकार के प्रतिशोध के डर के बिना उन कार्यों को अस्वीकार करने का स्पष्ट अधिकार दिया जाए, जिन्हें वे अपने स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए खतरा मानते हैं। इस अधिकार को कानूनी जामा पहनाया जाए, जिससे असुरक्षित स्थितियों के बारे में चिंता व्यक्त करने पर श्रमिकों की सुरक्षा की जा सके। नियोक्ताओं को इन चिंताओं को तुरंत और प्रभावी ढंग से संबोधित करना चाहिए, और श्रमिकों के पास संबंधित अधिकारियों को अनसुलझे मुद्दों की रिपोर्ट करने का विकल्प होना चाहिए। यह अधिकार श्रमिकों को सुरक्षित कार्य वातावरण बनाए रखने में सक्रिय रूप से भाग लेने के लिए सशक्त बनाएगा। यह कार्यस्थल में उनके कल्याण के महत्व को रेखांकित करता है (धारा 14)।

उन्नत व्हिसलब्लोअर सुरक्षा (Enhanced Whistleblower Protection)

जब श्रमिक अपने कार्यस्थलों में असुरक्षित या खतरनाक स्थितियों की रिपोर्ट करने के लिए मुखबिर के रूप में कार्य करते हैं तो उन्हें कड़ी सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए। इस सुरक्षा में समाप्ति, पदावनति या भेदभाव सहित किसी भी प्रकार के प्रतिशोध के खिलाफ कानूनी सुरक्षा उपाय शामिल होने चाहिए। इसके अलावा, पहचान या प्रतिशोध के डर के बिना अधिक श्रमिकों को आगे आने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए गुमनाम रिपोर्टिंग के लिए तंत्र मौजूद

होना चाहिए। नियोक्ताओं को सभी रिपोर्ट की गई चिंताओं की गहन जांच करने और उचित सुधारात्मक कार्रवाई करने के लिए बाध्य किया जाना चाहिए। व्हिसलब्लोअर्स के अधिकारों के बारे में सभी कर्मचारियों को स्पष्ट रूप से सूचित किया जाना चाहिए, और सुरक्षा के उल्लंघन के परिणामस्वरूप नियोक्ताओं के लिए महत्वपूर्ण दंड होना चाहिए। यह दृष्टिकोण न केवल व्यक्तिगत श्रमिकों की सुरक्षा करेगा बल्कि कार्यस्थल में सुरक्षा और जवाबदेही की संस्कृति को भी बढ़ावा देगा (धारा 13 और 14)।

सुरक्षा रिकॉर्ड तक अप्रतिबंधित पहुँच

श्रमिकों को सभी कार्यस्थल दुर्घटनाओं और चोटों के व्यापक रिकॉर्ड तक पहुँचने, पारदर्शिता सुनिश्चित करने और आवश्यक सुरक्षा सुधारों की वकालत करने हेतु सशक्त बनाने का अधिकार होना चाहिए। इस तक पहुँच निर्बाध गारंटी दी जाए, जिससे श्रमिकों को काम पर अपनी सुरक्षा और भलाई के बारे में सूचित निर्णय लेने की सुविधा मिल सके (धारा 33)।

नियोक्ता उल्लंघनों की सार्वजनिक रिपोर्टिंग

श्रमिकों को सार्वजनिक रूप से उपलब्ध डेटाबेस तक पहुँचने का अधिकार मिले, जो नियोक्ता द्वारा कोड का अनुपालन न करने के सभी उदाहरणों को रिकॉर्ड करता है। इस डेटाबेस को नियमित रूप से अपडेट किया जाए और आसानी से सुलभ हो, जिससे उल्लंघन, लगाए गए दंड और की गई सुधारात्मक कार्रवाई के बारे में पारदर्शी और विस्तृत जानकारी मिल सके। यह पारदर्शिता श्रमिकों को अपने रोजगार के बारे में सूचित निर्णय लेने और नियोक्ताओं को उनके कार्यों के लिए जवाबदेह बनाने में सशक्त बनाएगी। यह कार्यस्थल में अनुपालन और सुरक्षा की संस्कृति को भी बढ़ावा देगा। नियोक्ता नियमों का पालन करने के लिए अधिक प्रेरित होंगे, यह जानते हुए कि उनके कार्य सार्वजनिक जाँच (धारा 94) के अधीन हैं।

विशिष्ट उद्योगों के लिए विनियम

सरकारी निकायों द्वारा, उद्योग विशेषज्ञों के साथ साझेदारी में, सेक्टर-विशिष्ट सुरक्षा मानकों को बनाया और लागू किया जाए, जिसमें खतरों की पहचान करना, PPE और जोखिम सीमाएँ निर्धारित करना और निरीक्षण और रिकॉर्डकीपिंग के माध्यम से अनुपालन सुनिश्चित करना शामिल है। यह लक्षित दृष्टिकोण कर्मचारी सुरक्षा को बढ़ाएगा और दुर्घटनाओं को कम करेगा (धारा 134-138)।

श्रमिक अधिकार और सुरक्षा

गिग और अनौपचारिक श्रमिकों के लिए सुरक्षा

गिग और अनौपचारिक श्रमिकों को औपचारिक कर्मचारियों के समान सुरक्षा और स्वास्थ्य सुरक्षा दी जाए, जिसमें सुरक्षात्मक उपकरण और सुरक्षित कामकाजी परिस्थितियों तक पहुँच शामिल हो। नियोक्ताओं को सभी श्रमिकों के कल्याण के प्रति जवाबदेह बनाया जाए, यह सुनिश्चित करते हुए कि गिग और अनौपचारिक श्रमिक अपनी रोजगार स्थिति के कारण असुरक्षित महसूस न करें (धारा 6)।

असुरक्षित समूहों के लिए सुरक्षात्मक उपायों तक पहुँच

गर्भवती महिलाओं, युवाओं और विकलांगों जैसे असुरक्षित समूहों से संबंधित श्रमिकों को कार्यस्थल में उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा हेतु वाजिब सुरक्षात्मक उपाय दिए जाएँ। इसमें उचित व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण प्रदान करना, जोखिमों को खत्म करने के लिए कार्यों को संशोधित करना और सुलभ सुविधाएँ सुनिश्चित करना शामिल है। नियोक्ताओं द्वारा सक्रिय रूप से इन समूहों को प्रभावित करने वाले किसी भी संभावित खतरे को पहचानकर कम किया जाए और उन्हें सुरक्षित और प्रभावी ढंग से काम करने में सक्षम बनाने हेतु आवश्यक आवास प्रदान किए जाएँ। यह दृष्टिकोण न केवल इन श्रमिकों का कल्याण करेगा, बल्कि समान अवसरों और भेदभाव-मुक्त कार्य वातावरण (धारा 6, 43, और 44) के उनके अधिकार को भी बरकरार रखेगा।

कानूनी प्रतिनिधित्व का अधिकार

सुनिश्चित किया जाए कि श्रमिकों को सुरक्षा और स्वास्थ्य उल्लंघनों से संबंधित कार्यवाहियों में कानूनी प्रतिनिधित्व का अधिकार मिले, जिसमें उचित सरकारी अधिकारियों (धारा 112 और 113) द्वारा प्रवर्तन की निगरानी की जाती है।

महिलाओं के रोजगार के लिए विशेष प्रावधान

कोड द्वारा सभी प्रकार के लिंग भेदभाव पर रोक लगाई जाए, महिला श्रमिकों के लिए सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रावधान सुनिश्चित किए जाएँ, पर्याप्त सुरक्षा उपाय प्रदान किए जाएँ और गर्भवती महिला श्रमिकों की जरूरतों को संबोधित किया जाए (धारा 43 और 44)।

*प्रवासी मजदूर अधिकार : (धारा **59-65**)*

प्रवासी मजदूरों के साथ समान व्यवहार

नियोक्ताओं द्वारा यह सुनिश्चित किया जाए कि प्रवासी मजदूरों को बिना किसी भेदभाव के समान या समान कार्य करने के लिए स्थानीय श्रमिकों के समान वेतन, लाभ और काम करने

की स्थिति मिले।

पर्याप्त आवास का अधिकार

नियोक्ताओं या अधिकारियों द्वारा अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों को स्वच्छ, सुरक्षित और निजता के बुनियादी मानकों को पूरा करने वाली पर्याप्त आवास सुविधाएँ प्रदान की जाएँ।

बच्चों के लिए शिक्षा तक पहुँच

गंतव्य राज्य में अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों के बच्चों के लिए शिक्षा तक पहुँच प्रदान की जाए। सुनिश्चित किया जाए कि भाषा बाधाओं और अन्य चुनौतियों का समाधान किया जाएगा।

सामाजिक एकीकरण कार्यक्रम

स्थानीय समुदाय के साथ अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों के सामाजिक एकीकरण, सांस्कृतिक आदान-प्रदान और आपसी सम्मान को बढ़ावा देने हेतु कार्यक्रमों को लागू किया जाए।

कानूनी सहायता

अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों को उनके अधिकारों और गंतव्य राज्य में कानूनी प्रक्रियाओं को समझने में मदद करने के लिए कानूनी सहायता और सहायता सुनिश्चित की जाए।

व्यापक स्वास्थ्य कवरेज

सुनिश्चित किया जाए कि अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों को व्यापक स्वास्थ्य कवरेज तक पहुँच मिल सके, जिसमें निवारक देखभाल, व्यावसायिक बीमारियों और चोटों के उपचार और मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ शामिल हैं।

शोषण से सुरक्षा

अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों को ठेकेदारों या नियोक्ताओं द्वारा शोषण से बचाने के उपायों को मजबूत किया जाए, जिसमें शिकायतों की रिपोर्टिंग और समाधान के तंत्र भी शामिल हैं।

प्रशिक्षण एवं कौशल विकास

नियोक्ताओं या अधिकारियों द्वारा अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों को उनकी रोजगार क्षमता और कैरियर की प्रगति को बढ़ाने के लिए प्रशिक्षण और कौशल विकास के अवसर प्रदान किए जाएँ।

पोर्टेबल सामाजिक सुरक्षा लाभ

सुनिश्चित किया जाए कि सामाजिक सुरक्षा लाभ, जैसे कि भविष्य निधि और बीमा, राज्यों में पोर्टेबल हों, जिससे अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों को उनके स्थान की परवाह किए बिना निरंतर लाभ मिल सके।

श्रमिक समितियों में प्रतिनिधित्व

सुनिश्चित किया जाए कि नियोक्ताओं के पास श्रमिक समितियों और सुरक्षा समितियों में अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों का प्रतिनिधित्व हो, जिससे उन्हें अपने कल्याण और कामकाजी परिस्थितियों से संबंधित निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में सक्रिय रूप से भाग लेने की सुविधा मिल सके।

आपातकालीन सहायता सेवाएँ

प्राकृतिक आपदाओं, दुर्घटनाओं या स्वास्थ्य आपात स्थितियों जैसे संकटों का सामना करने वाले अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों के लिए वित्तीय सहायता और परामर्श सहित आपातकालीन सहायता सेवाएँ स्थापित की जाएँ।

सामाजिक सुरक्षा और लाभ

अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा योगदान

नियोक्ताओं द्वारा बीमारी, चोट, विकलांगता या सेवानिवृत्ति (अध्याय XIII) के समय श्रमिकों की वित्तीय सहायता सुनिश्चित करते हुए, सामाजिक सुरक्षा कोष में योगदान दिया जाना सुनिश्चित किया जाए।

अपराध और दंड

विभिन्न धाराओं (धारा 87-104) के लिए विशिष्ट सिफारिशों के साथ, निवारक के रूप में कार्य करने हेतु नियोक्ताओं द्वारा अपराधों के लिए दंड बढ़ाया जाए।

कार्य घंटे और मुआवजा

अधिकतम कार्य घंटे

नियोक्ताओं द्वारा अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के मानकों के अनुरूप अधिकतम 8 घंटे प्रति दिन और 48 घंटे प्रति सप्ताह काम सुनिश्चित किया जाए। इससे श्रमिकों को पर्याप्त आराम मिलेगा और उन पर अधिक बोझ नहीं पड़ेगा।

कार्य घंटों की स्पष्ट परिभाषा

यह सुनिश्चित करने के लिए दिशानिर्देश स्थापित किए जाएँ कि काम के घंटों में ओवरटाइम, प्रशिक्षण सत्र और कार्य कर्तव्यों से संबंधित यात्रा सहित रोजगार के सभी पहलुओं को व्यापक रूप से शामिल किया गया है। यह दृष्टिकोण कर्मचारियों के लिए काम के घंटों की गणना में स्पष्टता और निष्पक्षता प्रदान करेगा।

साप्ताहिक विश्राम

नियोक्ताओं द्वारा यह सुनिश्चित किया जाए कि श्रमिकों को बिना किसी अपवाद के हर सप्ताह कम से कम एक पूरा दिन आराम मिले। उचित आराम और स्वास्थ्य लाभ सुनिश्चित करने के लिए यह दिन लगातार 24 घंटे का होना चाहिए।

ओवरटाइम घंटों पर सीमा

शोषण की रोकथाम और कार्य-जीवन संतुलन सुनिश्चित करने हेतु प्रति सप्ताह अनुमत ओवरटाइम घंटों की संख्या पर एक सख्त सीमा का प्रस्ताव लागू किया जाए।

ओवरटाइम के लिए अतिरिक्त वेतन

श्रमिकों को ओवरटाइम के लिए मजदूरी दर का दोगुना भुगतान किया जाए, जिसमें 'मजदूरी की दर' की स्पष्ट परिभाषा और पीस रेट श्रमिकों के लिए प्रावधान (धारा 27) शामिल हैं।

औद्योगिक संबंध संहिता में संशोधन

ट्रेड यूनियन

बिना शर्त ट्रेड यूनियन पंजीकरण सुनिश्चित किया जाए

सुनिश्चित किया जाए कि ट्रेड यूनियनों को, भारत के संविधान द्वारा गारंटी के साथ, संघ बनाने के उनके मौलिक अधिकार को बरकरार रखते हुए, श्रमिक संख्या संबंधी किसी भी प्रतिबंध के बगैर, बिना शर्त पंजीकृत किया जा सके।

रजिस्ट्रार नियुक्तियों में पारदर्शिता सुनिश्चित की जाए

ट्रेड यूनियनों की देखरेख के लिए जिम्मेदार रजिस्ट्रारों और अन्य अधिकारियों की नियुक्तियों में पूर्ण पारदर्शिता और निष्पक्षता बरता जाना सुनिश्चित किया जाए।

ट्रेड यूनियनों के लिए पंजीकरण सीमा कम की जाए

ट्रेड यूनियन पंजीकरण के लिए अधिकतम 5 प्रतिशत या 50 श्रमिकों की सीमा को कम किया जाए ताकि अधिक श्रमिक यूनियन बनाने और उसमें शामिल होने में सक्षम हो सकें, जिससे उनके अधिकारों की वकालत करने की उनकी क्षमता बढ़ सके।

आंतरिक शासन में पूर्ण स्वायत्तता सुनिश्चित की जाए

सुनिश्चित किया जाए कि सदस्यों की जरूरतों के प्रति प्रभावी प्रतिनिधित्व और जवाबदेही को बढ़ावा देने के लिए सदस्यों और पदाधिकारियों के चुनाव और निष्कासन सहित अपने आंतरिक मामलों के प्रबंधन में ट्रेड यूनियनों को पूर्ण स्वायत्तता प्राप्त हो।

ट्रेड यूनियन आवेदकों को सुरक्षा प्रदान की जाए

सुनिश्चित किया जाए कि ट्रेड यूनियन पंजीकरण प्रक्रिया, सदस्यता में परिवर्तन के कारण होने वाले व्यवधानों से सुरक्षित रहे, जिससे यूनियन गठन के लिए एक सहायक वातावरण को बढ़ावा मिले।

लचीली सदस्यता आवश्यकताओं को लागू किया जाए

पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के लिए अधिक लचीली सदस्यता आवश्यकताओं को अपनाया जाए, श्रमिकों की संख्या में उतार-चढ़ाव को समायोजित किया जाए और यूनियनों की स्थिरता सुनिश्चित की जाए।

सार्वभौमिक वार्ता प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जाए

सुनिश्चित किया जाए कि सभी पंजीकृत ट्रेड यूनियनों को श्रम संबंधों में समावेशिता और लोकतंत्र को बढ़ावा देने, वार्ता में भाग लेने का अवसर मिले।

एकल वार्ता संघ के लिए 25 प्रतिशत सीमा निर्धारित की जाए

एकमात्र वार्ताकार संघ को मान्यता देने की सीमा को घटाकर 25 प्रतिशत किया जाए, जिससे वार्ता में संघ की अधिक भागीदारी को सुगम बनाया जा सके।

वार्ता परिषदों में न्यायसंगत प्रतिनिधित्व का मैंडेट

कार्यबल के विविध हितों को प्रतिबिंबित करते हुए वार्ता परिषदों में समान प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जाए।

अनुबंध प्रक्रिया में पूर्ण पारदर्शिता लागू की जाए

बातचीत प्रक्रिया में पारदर्शिता लागू की जाए। सुनिश्चित किया जाए कि समझौते निष्पक्ष और लोकतांत्रिक प्रक्रिया के माध्यम से हों।

मान्यता के लिए अनिश्चितकालीन वैधता की अनुमति दी जाए

बातचीत करने वाली यूनियनों या परिषदों की मान्यता के लिए अनिश्चितकालीन वैधता की अनुमति दी जाए। साथ ही उनकी निरंतर प्रासंगिकता और प्रभावशीलता सुनिश्चित करने हेतु समय-समय पर समीक्षा की जाए।

पूर्ण कानूनी प्रतिरक्षा सुनिश्चित की जाए

सुनिश्चित किया जाए कि पंजीकृत ट्रेड यूनियनों और उनके सदस्यों को औद्योगिक विवादों को आगे बढ़ाने, संगठित होने और वकालत करने के उनके अधिकार की सुरक्षा हेतु की जाने वाली कार्रवाइयों के लिए पूर्ण कानूनी छूट दी जाए।

दायित्व से स्पष्ट छूट प्रदान की जाए

औद्योगिक विवादों के संदर्भ में यूनियन का प्रतिनिधित्व करने वाले किसी व्यक्ति द्वारा किए गए गलत कार्यों के लिए ट्रेड यूनियनों को दायित्व से छूट देने वाले स्पष्ट प्रावधान किए जाएँ, बशर्ते कि यूनियन की कार्यकारी समिति से कोई प्राधिकरण या ज्ञान न हो।

दंडात्मक दायित्व से पूर्ण सुरक्षा सुनिश्चित की जाए

सुनिश्चित किया जाए कि पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के पदाधिकारियों और सदस्यों को संघ के उद्देश्यों को आगे बढ़ाने के लिए की जाने वाली गतिविधियों के लिए दंडात्मक दायित्व से पूर्ण सुरक्षा प्राप्त हो, सिवाय इसके कि जब ऐसी गतिविधियों में अपराध शामिल हो। यह श्रमिकों के संगठित होने और उनके हितों की वकालत करने के अधिकारों की सुरक्षा के लिए महत्वपूर्ण है।

निर्णायक उचित प्रक्रिया सुनिश्चित की जाए

सुनिश्चित किया जाए कि ट्रेड यूनियन के पंजीकरण को वापस लेने या रद्द करने की प्रक्रिया, निष्पक्ष एवं पारदर्शी हो और ट्रेड यूनियनों के अधिकारों की रक्षा करते हुए अपील के पर्याप्त अवसर प्रदान करती हो।

मनमाने ढंग से रद्दीकरण के लिए सुरक्षात्मक कवच लागू किया जाए

ट्रेड यूनियन पंजीकरण को मनमाने ढंग से रद्द करने के खिलाफ मजबूत सुरक्षात्मक कवच लागू

किया जाए, यह सुनिश्चित करते हुए कि कोई भी कार्रवाई गहन जाँच और कठोर समीक्षा पर आधारित होगी।

स्थायी आदेश

स्थायी आदेश प्रावधानों की सार्वभौमिक प्रयोज्यता सुनिश्चित की जाए : सुनिश्चित किया जाए कि सभी श्रमिकों को व्यापक सुरक्षा प्रदान करने के लिए, स्थायी आदेशों के प्रावधान सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू हों, चाहे श्रमिकों की संख्या कुछ भी हो।

हड़तालें और तालाबंदी

हड़ताल करने का तत्काल अधिकार

दमनकारी 60-दिवसीय नोटिस अवधि को समाप्त किया जाए। श्रमिकों को अन्याय और अत्यावश्यक मुद्दों के जवाब में हड़ताल करने का तत्काल अधिकार दिया जाए। इसमें किसी भी प्रकार की देरी अक्सर हड़ताल को अप्रभावी बना देती है।

हड़ताल कार्रवाई में कोई देरी नहीं

नोटिस देकर 14 दिन की प्रतीक्षा अवधि को खत्म किया जाए। श्रमिकों को अपने अधिकारों का उल्लंघन होने पर तुरंत और निर्णायक रूप से कार्य करने में सक्षम बनाया जाए, बिना किसी अनावश्यक देरी के जो उनकी सामूहिक कार्रवाई के प्रभाव को कम करता हो।

सुलह के बाद के प्रतिबंध समाप्त करें

सुलह कार्यवाही के बाद 7 दिन की नो-स्ट्राइक अवधि को हटाया जाए। सुलह विफल होने के बाद श्रमिकों को तत्काल कार्रवाई करने का अधिकार हो। प्रतीक्षा अवधि अनसुलझे विवादों पर प्रभावी ढंग से प्रतिक्रिया करने की उनकी क्षमता में बाधा डालती है।

ट्रिब्यूनल द्वारा त्वरित समाधान

विवादों का त्वरित समाधान सुनिश्चित किया जाए। ट्रिब्यूनल की कार्यवाही के बाद मौजूदा 60 दिनों की प्रतीक्षा अवधि समय पर, न्याय न मिलने के कारण श्रमिकों की कठिनाइयाँ बढ़ जाती हैं।

मध्यस्थता प्रक्रिया में सुधार किया जाए

मध्यस्थता के बाद 60 दिन के प्रतिबंध को कम करके श्रमिकों के पक्ष में मध्यस्थता प्रक्रिया में सुधार किया जाए। लंबी प्रक्रियाएँ श्रमिकों की स्थिति को कमजोर और उनकी शिकायतों को बढ़ाती हैं।

हड़ताल नोटिस आवश्यकताओं को सरलीकृत किया जाए

श्रमिकों की आवाज को दबाने और प्रभावशीलता को कम करने वाली, हड़ताल नोटिस प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित किया जाए।

प्रतिशोध से सुरक्षा की गारंटी

श्रमिकों द्वारा हड़ताल के अधिकार का प्रयोग करने पर नियोक्ताओं की ओर से किसी भी प्रकार के प्रतिशोध के खिलाफ सख्त सुरक्षा लागू की जाए। प्रतिशोध हड़ताल के मौलिक अधिकार को कमजोर और भय एवं धमकी का माहौल बनाता है।

हड़ताल का बिना शर्त अधिकार

तत्काल खतरे या अधिकारों के घोर उल्लंघन के मामलों में, श्रमिकों को बिना किसी पूर्व सूचना के हड़ताल करने का बिना शर्त अधिकार दिया जाए। गंभीर परिस्थितियों में औपचारिकताओं की प्रतीक्षा करना श्रमिकों के कल्याण और सुरक्षा को खतरे में डालता है।

पारदर्शी रिपोर्टिंग दायित्व

हड़ताल और तालाबंदी नोटिस की रिपोर्टिंग में नियोक्ताओं से पूर्ण पारदर्शिता अनिवार्य की जाए। पारदर्शिता जवाबदेही सुनिश्चित करती है और नियोक्ताओं को अपने लाभ के लिए स्थिति में हेरफेर करने से रोकती है।

तालाबंदी के दौरान न्याय

तालाबंदी के दौरान श्रमिकों के साथ उचित व्यवहार सुनिश्चित किया जाए, जिसमें वेतन का शीघ्र भुगतान और नौकरी की सुरक्षा की गारंटी शामिल है। तालाबंदी का इस्तेमाल श्रमिकों को मजबूर करने या दंडित करने के हथियार के रूप में न किया जाए।

कानूनी हड़ताल के लिए बिना शर्त सुरक्षा

सुनिश्चित किया जाए कि कानूनी रूप से शुरू की गई हड़तालें पूरी अवधि तक सुरक्षित रहेंगी, भले ही बाद में विवाद को कानूनी कार्यवाही के लिए संदर्भित किया जाए। यह सुरक्षा श्रमिकों के कार्यों की अखंडता को बनाए रखने के लिए आवश्यक है।

जवाबी हड़ताल के लिए कानूनी मान्यता

अवैध तालाबंदी के जवाब में घोषित हड़तालों को वैध माना जाए। यह मान्यता औद्योगिक

संबंधों में संतुलन और निष्पक्षता बनाए रखने और यह सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है कि श्रमिकों को गैरकानूनी नियोक्ता कार्रवाई के खिलाफ खुद का बचाव करने का अधिकार है।

ले-ऑफ, छँटनी, और समापन

सभी श्रमिकों के लिए समान अधिकार

सुनिश्चित किया जाए कि सभी श्रमिकों को, चाहे वे कहीं भी काम करते हों, समान अधिकार और लाभ मिले। इसमें कार्यस्थल पर किसी भी बदलाव के बारे में बताया जाना (धारा 67), औद्योगिक विवाद अधिनियम (धारा 68) से सुरक्षा प्राप्त करना, और नए कौशल सीखने के लिए धन तक पहुँच प्राप्त करना (धारा 69) शामिल है। यह महत्वपूर्ण है कि प्रत्येक कर्मचारी के साथ उचित व्यवहार किया जाए, उसे नौकरी की सुरक्षा मिले और वह बेहतर अवसरों के लिए अपने कौशल में सुधार कर सके।

मौसमी और आंतरायिक श्रमिकों का बहिष्कार नहीं

सुनिश्चित किया जाए कि मौसमी या आंतरायिक प्रतिष्ठानों में श्रमिकों को महत्वपूर्ण श्रम अधिकारों के दायरे से बाहर न रखा जाए। इन श्रमिकों को स्थायी प्रतिष्ठानों के समान सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए।

निकाले गए श्रमिकों को पूर्ण वेतन मुआवजा

आदेश जारी किया जाए कि नियोक्ता बेरोजगारी की अवधि के दौरान वित्तीय स्थिरता सुनिश्चित करते हुए, नौकरी से निकाले गए श्रमिकों को मूल वेतन और महंगाई भत्ते का 100 प्रतिशत मुआवजा प्रदान करें।

असीमित मुआवजा अवधि

छंटनी मुआवजे पर 45-दिन की सीमा को समाप्त किया जाए, श्रमिकों को तब तक निरंतर सहायता प्रदान की जाए जब तक कि वे काम पर वापस न लौट सकें, भले ही उनकी छंटनी की अवधि कुछ भी हो।

अनुचित छँटनी से पूर्ण सुरक्षा

नौकरी से निकाले गए श्रमिकों के लिए कानूनी सुरक्षा को मजबूत किया जाए। सुनिश्चित किया जाए कि उनकी गलत तरीके से छंटनी न हो और किसी भी छंटनी का निर्णय पारदर्शी और उचित विचार-विमर्श के साथ किया जाए।

मस्टर रोल अनुपालन

नियोक्ताओं के लिए सटीक मस्टर रोल रिकॉर्ड बनाए रखने की आवश्यकता को सख्ती से लागू किया जाए। उन्हें किसी भी विसंगति या अनुपालन में विफलता के लिए जिम्मेदार ठहराया जाए, ताकि छंटनी के दौरान श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा की जा सके।

वैकल्पिक रोजगार में अनुकूलता सुनिश्चित की जाए

आदेश दिया जाए कि छंटनी के दौरान पेश किया जाने वाला कोई भी वैकल्पिक रोजगार श्रमिक के कौशल और पिछली नौकरी भूमिकाओं के लिए उपयुक्त हो, जिससे निरंतर रोजगार के लिए वास्तविक अवसर सुनिश्चित हो सकें।

बिना शर्त मुआवजे की गारंटी

सुनिश्चित किया जाए कि नौकरी से निकाले गए श्रमिकों के लिए मुआवजे की गारंटी दी जाए। यह गारंटी स्पष्ट नियमों के साथ हो, जो नियोक्ता के पूर्वाग्रह या विवेक के आधार पर मनमाने ढंग से इंकार पर रोक लगा सके।

छंटनी के लिए 6 महीने की नोटिस अवधि लागू की जाए

छंटनी के नोटिस की अवधि 6 महीने तक बढ़ायी जाए, जिससे श्रमिकों को नया रोजगार खोजने और अपनी वित्तीय स्थिति को सुरक्षित करने के लिए पर्याप्त समय मिल सके।

छँटनी मुआवजा बढ़ाया जाए

नौकरी छूटने के बाद संक्रमण अवधि के दौरान श्रमिकों को बेहतर समर्थन देने के लिए छंटनी मुआवजा बढ़ाया जाए।

पारदर्शी और निष्पक्ष छंटनी प्रक्रिया अनिवार्य की जाए

पारदर्शी और निष्पक्ष छंटनी प्रक्रिया लागू की जाए। श्रमिकों को स्पष्ट, उचित कारणों के साथ समय पर सूचित किया जाए ताकि उन्हें निर्णय लेने, समीक्षा करने और मुकाबला करने का समय मिल सके।

छंटनी आदेश में पारदर्शिता सुनिश्चित की जाए

सुनिश्चित किया जाए कि नियोक्ता छंटनी निर्णयों में 'लास्ट इन, फर्स्ट आउट' सिद्धांत का पालन करें और किसी भी विचलन के लिए पारदर्शी औचित्य प्रदान करें।

पुनर्नियोजन में प्राथमिकता की गारंटी

पुनरू रोजगार के अवसरों के लिए स्पष्ट प्रावधानों के साथ, छंटनी किए गए श्रमिकों को एक वर्ष के भीतर पुनरू रोजगार में प्राथमिकता दी जाए।

स्वामित्व हस्तांतरण में सुरक्षा लागू की जाए

स्वामित्व या प्रबंधन हस्तांतरण के दौरान श्रमिकों के लिए सुरक्षा लागू की जाए। सुनिश्चित किया जाए कि उनकी सेवाएँ निर्बाध रूप से जारी, नियम और शर्तें अनुकूल, तथा छंटनी के मामले में उनके मुआवजे के अधिकार संरक्षित रहें।

बंद के लिए 180 दिन की नोटिस अवधि लागू की जाए

किसी भी उपक्रम को बंद करने के लिए 180 दिन की नोटिस अवधि अनिवार्य की जाए, जिससे श्रमिकों को बदलाव के लिए तैयार होने का पर्याप्त समय मिल सके।

सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों को क्लोजर प्रोटेक्शन में शामिल किया जाए

सुनिश्चित किया कि सभी औद्योगिक प्रतिष्ठान, उनके आकार की परवाह किए बिना, सभी श्रमिकों को समान सुरक्षा प्रदान करते हुए, बंद करने की नोटिस आवश्यकताओं के अंतर्गत आते हों।

सरकारी छूट के लिए सख्त मानदंड लागू किए जाएँ

नोटिस आवश्यकताओं से छूट के लिए सख्त मानदंड लागू किए जाएँ, यह सुनिश्चित करते हुए कि छूट केवल वास्तव में असाधारण परिस्थितियों में और पूरी पारदर्शिता के साथ दी जाएगी।

बंद करने के लिए बढ़ा हुआ मुआवजा सुनिश्चित किया जाए

बंद से प्रभावित श्रमिकों के लिए मुआवजे के रूप में न्यूनतम 6 महीने का वेतन अनिवार्य किया जाए और उन्हें पर्याप्त वित्तीय सुरक्षा प्रदान की जाए।

श्रमिकों की विशिष्ट श्रेणियों की कार्यसूची

असमान व्यापार शर्तों के प्रभुत्व वाले औपनिवेशिक अतीत के बाद, देश के भीतर विभिन्न क्षेत्रों में आर्थिक विकास, आधारभूत ढाँचे और जीवन स्तर में भारी असमानताएँ देखी गईं। हाल के दशकों में, भारत की उल्लेखनीय आर्थिक प्रगति, उच्च सकल घरेलू उत्पाद वृद्धि दर और शहरीकरण के बावजूद, इन तरक्कियों का समान रूप से वितरण संभव नहीं हो पाया। देश में, आज हमारे पास कृषि, आधुनिक कल-कारखानों, सेवाओं और अनौपचारिक क्षेत्र का विविध मिश्रण है। इसकी विशाल और विविध आबादी – जिसमें विभिन्न जातीयताएँ, भाषाएँ और संस्कृतियाँ शामिल हैं – कार्यों और व्यवसायों की एक विस्तृत श्रृंखला बनाने के लिए तरह-तरह की आर्थिक कामकाजों में योगदान करती है। इस विविधता को देश के अनौपचारिक क्षेत्र में परिलक्षित होते साफ देखा जा सकता है, जहाँ व्यक्ति अक्सर अपनी सांस्कृतिक और क्षेत्रीय पृष्ठभूमि के अनुकूल गतिविधियों में संलग्न होते हैं – अपनी जनजातीय और जातिगत पहचान, पारंपरिक व्यवसाय, आजीविका के साधन और संबंधित पूर्वाग्रह और भेदभाव को साथ लिए, ढोते और सहते हुए। भारत के कामकाजी लोगों की विविधता के परिणामस्वरूप, विशिष्ट व्यावसायिक समूहों और वर्गों के सामने आने वाली अनिश्चितताओं और चुनौतियों की पड़ताल आवश्यक है, ताकि प्रत्येक व्यवसाय या व्यापार की जरूरतों के अनुरूप भविष्य की कार्यसूची की बेहतर समझ बन सके। नीचे व्यावसायिक श्रेणियों की एक सांकेतिक सूची और प्रत्येक समूह को क्या चाहिए की एक रूपरेखा दी गई है।

खेतिहर मजदूर

हालाँकि, कृषि भारत के सकल घरेलू उत्पाद में केवल 14 प्रतिशत का योगदान करती है, लेकिन यह देश के आधे से अधिक कार्यबल को रोजगार के अवसर भी देती है। यह कार्यबल भूमिहीनों, सीमांत और छोटे भूखंड धारकों से मिलकर बना है, जो अपनी आजीविका कमाने के लिए रोजगार की तलाश में भटकते हैं। समाज के इस वर्ग की एक बड़ी संख्या दलित और आदिवासी समुदायों से आती है। उन्हें जिन सामाजिक चुनौतियों सामना करना पड़ता है, वे कई मुद्दों के कारण और जटिल हो जाती हैं। ये चुनौतियाँ उनकी आजीविका और कल्याण में रोड़े अटकाती हैं। इन चुनौतियों में सबसे प्रमुख है कम वेतन का प्रचलन, जो अक्सर सभ्य जीवन

स्तर को बनाए रखने के लिए अपर्याप्त होता है। कई अर्थशास्त्रियों का तर्क है कि समाज के इसी वर्ग पर मौसमी या चक्रीय प्रवासन का सबसे ज़्यादा असर पड़ता है। कोविड-19 के कारण लगे लॉकडाउन के दौरान भी इसी वर्ग पर रिवर्स माइग्रेशन का असर देखा गया।

यह एक दुखद संदर्भ है, जिससे भारत में लाखों-लाख श्रमिक घिरे हैं। यह एक ऐसा संदर्भ है जहाँ न तो ग्रामीण और न शहरी अर्थव्यवस्था उन्हें पूरी तरह से जीविका प्रदान कर सकती है। वे स्वयं को दो दुनियाओं के बीच निरंतर यात्रा में फंसे हुए पाते हैं। एक बहुत बड़ी संख्या में खेतिहर मजदूर, जबरन या संकटपूर्ण प्रवास के परिणामस्वरूप, आजीविका की तलाश में शहरों का रुख करते हैं।

अधिकांश खेतिहर मजदूर न्यूनतम सुरक्षा और बुनियादी सुविधाओं तक पहुँच बनाने के लिए लंबे समय तक कठिन कामकाजी परिस्थितियों में कड़ी मेहनत करते हैं। इसके अलावा, काम की माँग में मौसमी उतार-चढ़ाव, खेतिहर मजदूरों की असुरक्षाओं को बढ़ा देता है, जिससे रोजगार की अनिश्चित स्थिति और आय असुरक्षा उत्पन्न होती है। सामाजिक सुरक्षा लाभों की कमी और स्वास्थ्य देखभाल तक सीमित पहुँच उनके संघर्षों को और बढ़ा देती है और वे लगातार शोषण और वित्तीय अस्थिरता की स्थिति से जूझते रहते हैं।

खेतिहर मजदूरों को किसानों की पहचान दी जाए

सभी खेतिहर मजदूरों को किसानों के रूप में मान्यता दी जाए। उनका पंजीकरण किया जाए और उन्हें किसान पहचान पत्र प्रदान किए जाएँ, बशर्ते वे अपने स्थायी निवास की परवाह किए बिना देश के किसी भी हिस्से में खेतिहर मजदूरों के रूप में संलग्न होने की उपयुक्त अवधि दिखा सकें।

किसानों के रूप में इस पहचान से खेतिहर मजदूरों को किसानों के लिए घोषित सभी मुआवजों, अनुदानों और सब्सिडी तक पहुँच की सुविधा दी जाए।

भूमिहीनों को भूमि

विद्वानों का अनुमान है कि स्वतंत्रता के बाद के दशकों में भूमि जोत असमानताओं में ज्यादा बदलाव नहीं आया है। इस अधूरे भूमि सुधार एजेंडे को पुनर्जीवित किए जाने की जरूरत है। सभी उपलब्ध अधिशेष भूमि को ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीनों को वितरित किया जाए, जिसमें घर, वासभूमि और खेती के लिए भूमि शामिल है।

उचित वेतन सुनिश्चित किया जाए

- बीच में विश्राम अवकाश के साथ, 8 घंटे के काम के लिए न्यूनतम वेतन दोगुना कर कम से कम 600 रुपए प्रतिदिन किया जाए।
- चूँकि कृषि कार्य में कौशल मुख्य रूप से अनुभव से आता है, इसलिए 3 वर्ष से अधिक अनुभव वाले मजदूरों को कुशल श्रमिकों की श्रेणी में रखा जाए।

मनरेगा को सशक्त बनाया जाए

कृषि कार्य मौसमी है और अक्सर खेतिहर मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी से काफी कम मजदूरी पर काम करने के लिए मजबूर किया जाता है। इसलिए, मनरेगा जैसी रोजगार गारंटी योजनाओं को मजबूत बनाया जाए। इसका बजट आवंटन माँग के आधार बढ़ाया जाए। मनरेगा के तहत, कार्य दिवसों को बढ़ाकर 200 दिन किया जाए और प्रति दिन 8 घंटे के काम के लिए न्यूनतम मजदूरी 800 रुपए की जाए। मजदूरी का भुगतान 7 दिनों के भीतर सुनिश्चित किया जाए (मनरेगा श्रमिकों पर अनुभाग के तहत देखें)।

श्रम कानूनों के तहत खेतिहर मजदूरों का कवरेज सुनिश्चित करने हेतु एक अधिक मजबूत विधायी ढाँचा बनाया जाए

- जबकि हाल में पारित श्रम कोड कृषि श्रम का उल्लेख तो करते हैं, परंतु वे इस व्यावसायिक समूह के बारे में अधिक विस्तार से चर्चा नहीं करते। ग्रामीण श्रम पर राष्ट्रीय आयोग (1991) ने केंद्र सरकार से सिफारिश की थी कि कानूनी ढाँचे और संविधान में आवश्यक संशोधन करके एक कानूनी ढाँचा बनाया जाए जो आठ घंटे का कार्य दिवस, न्यूनतम मजदूरी, दोगुनी दर पर ओवरटाइम दर, कर्मचारी राज्य बीमा (ESI), पेंशन और भविष्य निधि प्रदान करे। राष्ट्रीय ग्रामीण श्रम आयोग की इन और अन्य सिफारिशों को तुरंत लागू किया जाए।
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के 2001 के सम्मेलन के प्रावधानों के अनुसार खेतिहर मजदूरों के अच्छे स्वास्थ्य को सुनिश्चित किया जाए, जिनमें साप्ताहिक अवकाश, बेहतर कामकाजी परिस्थितियाँ और अन्य सामाजिक सुरक्षा शामिल हैं।

महिला खेतिहर मजदूरों की पहचान, सुरक्षा और प्रोत्साहन

किसानों के रूप में महिलाओं का काम, खेत के अंदर और बाहर दोनों जगह, पितृसत्तात्मक मूल्यों और खेतिहर मजदूरों की सामान्य उपेक्षा के कारण अदृश्य रह जाता है।

- महिला खेतिहर मजदूरों की पहचान करने और उन्हें पंजीकृत करने में सहायता के लिए एक विशेष अभियान चलाया जाए।

- समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धांत महिला मजदूरों पर लागू किया जाए और न्यूनतम मजदूरी के कार्यान्वयन में समानता बनाए रखी जाए।

3. एकल महिलाओं सहित महिला खेतिहर मजदूरों को 55 वर्ष की आयु के बाद पेंशन का प्रावधान किया जाए।

- महिला खेतिहर मजदूरों के यौन उत्पीड़न की रोकथाम सुनिश्चित की जाए। कार्यस्थल पर यौन हिंसा से संरक्षण अधिनियम के तहत महिला खेतिहर मजदूरों के लिए व्यापक प्रचार-प्रसार किया जाना चाहिए। जिला समिति को कार्यस्थल पर यौन हिंसा से संरक्षण अधिनियम पर प्रशिक्षित किया जाए और महिला खेतिहर मजदूरों के मामले में कानूनी कार्रवाई सुनिश्चित की जाए। महिला श्रमिकों के साथ छेड़छाड़ व किसी भी प्रकार के दुर्व्यवहार पर तुरंत सख्त कार्रवाई की जाए। किसी भी महिला कर्मचारी को रात की पाली में काम करने के लिए मजबूर न किया जाए। नियोक्ता रात में काम करने वाली महिलाओं के परिवहन और सुरक्षा की पूरी जिम्मेदारी ले।

- जहाँ भी 5 या अधिक महिला मजदूर काम करती हों, वहाँ प्रत्येक 5 बच्चों के लिए एक प्रशिक्षित दाई होनी चाहिए और 3 से 5 वर्ष की आयु के बच्चों के लिए खेल और नर्सरी शिक्षा की व्यवस्था की जानी चाहिए। जहाँ भी महिला मजदूर काम करती हैं, वहाँ उनके लिए अलग शौचालय, साफ-सफाई और आराम करने की जगह की व्यवस्था होनी चाहिए।

- महिला खेतिहर मजदूरों को सरकार की तरफ से मातृत्व लाभ और बाल देखभाल सहायता दी जाए।

न्यूनतम वेतन और श्रम कानूनों के लिए प्रवर्तन तंत्र बनाया जाए

- खेतिहर मजदूरों के कल्याण की निगरानी और प्रचार के लिए एक स्थायी राष्ट्रीय कृषि श्रमिक आयोग की स्थापना की जाए।

- सुनिश्चित किया जाए कि खेतिहर मजदूरों को उनके अधिकारों से वंचित न किया जाए। राज्य सरकारों द्वारा जिला से ब्लॉक स्तर तक निरीक्षणालय स्थापित किए जाएँ। निरीक्षणालयों में ग्रामीण मजदूरों की यूनियनों/संगठनों के प्रतिनिधियों के अलावा भूस्वामियों, ग्रामीण उद्योगों के प्रतिनिधियों और नागरिक एवं लोकतांत्रिक अधिकारों के लिए काम करने वाले कार्यकर्ताओं को भी शामिल किया जाए। ये निरीक्षणालय नियमित रूप से श्रम कानूनों के कार्यान्वयन की निगरानी और सभी संबंधित अधिकारियों और प्रेस को गैर-अनुपालन की रिपोर्ट देने का काम करेंगे। यदि कोई उल्लंघन हो रहा हो तो उपश्रमायुक्त स्तर के अधिकारी से इसकी जाँच करवाई जाये और दोषियों के खिलाफ कार्रवाई की जाये.

- श्रम विभाग द्वारा खेतिहर मजदूरों एवं सभी प्रकार के ग्रामीण मजदूरों का पंजीकरण सुनिश्चित किया जाए। उन्हें न्यूनतम वेतन, पेंशन, PF, ESI, निश्चित काम के घंटे और आवास सहित सभी प्रकार की सामाजिक सुरक्षा दी जाए। श्रम कानूनों के कार्यान्वयन की निगरानी और ग्रामीण मजदूरों से संबंधित विवादों के निपटारे के लिए राज्य, जिला और ब्लॉक स्तर पर अलग-अलग सेल बनाए जाएँ।

» खेतिहर मजदूरों को कीटनाशकों के दुष्प्रभाव से बचाने के लिए एक व्यापक नीति बनाकर लागू की जाए। इस नीति में कीटनाशकों के उपयोग का सख्त विनियमन, सुरक्षित प्रबंधन प्रथाओं पर अनिवार्य प्रशिक्षण, सुरक्षात्मक उपकरणों का प्रावधान और कृषि उपज में कीटनाशक अवशेषों की नियमित निगरानी जैसे उपाय शामिल किए जाएँ।

» महिला श्रमिकों के अधिकारों की निगरानी पर विशेष ध्यान दिया जाए।

सामाजिक सुरक्षा और अधिकारों तक पहुँच सुनिश्चित की जाए

». जिला स्तर पर एक 'ग्रामीण मजदूर कल्याण कोष' स्थापित किया जाए, जिसका वित्त पोषण भूस्वामियों, ठेकेदारों और ग्रामीण उद्योगों के योगदान के साथ-साथ सरकारी योगदान से किया जाए। संभावित फंडिंग स्रोतों में प्रति एकड़ भूमि या उत्पादन के क्विंटल पर लेवी और औद्योगिक उत्पादकता पर विशेष लेवी शामिल हैं।

» 2001 में शुरू की गई 'कृषि श्रमिक सामाजिक सुरक्षा योजना' काफी हद तक अप्रभावी बनी हुई है। सुधारों में धन सुरक्षित करना, जवाबदेही स्थापित करना और मजदूरों का पंजीकरण करना प्राथमिकता होनी चाहिए। प्रभावी कार्यान्वयन के लिए राज्य-स्तरीय ग्रामीण मजदूर कल्याण बोर्ड और ब्लॉक-स्तरीय शाखाओं के साथ सभी ग्रामीण मजदूरों को शामिल करने के लिए विस्तार महत्वपूर्ण है।

» गरीबी के चक्र को तोड़ने के लिए खेतिहर मजदूरों के परिवारों, विशेषकर प्रवासियों के लिए शिक्षा, खाद्य सुरक्षा, स्वास्थ्य देखभाल, सामाजिक सुरक्षा और कौशल विकास तक पहुँच सुनिश्चित करने के लिए विशेष प्रावधानों की आवश्यकता है।

सामूहिक खेती को बढ़ावा दिया जाए

» कठिन परिश्रम को कम करने और उत्पादकता बढ़ाने हेतु मशीनीकरण के उपयोग के लिए परिचालन जोत का आकार एक चुनौती बना हुआ है। किसान उत्पादक संगठनों (FPO) सहित कृषि के सहकारी रूपों का समर्थन करके सामूहिक खेती को प्रोत्साहित करने की आवश्यकता है। खेती, भंडारण, प्रसंस्करण, परिवहन और विशेष रूप से कृषि उत्पादन के विपणन हेतु इनपुट और क्रेडिट सहायता सहित व्यापक समर्थन प्रदान किया जाए, खासकर, भूमिहीन खेतिहर मजदूरों, छोटे और सीमांत किसान के लिए।

» कृषि के कॉर्पोरेटीकरण, औद्योगिक पैमाने पर कृषि, सामूहिक खेती और एकजुटता अर्थव्यवस्थाओं के व्यापक लाभ के विकल्प को ध्यान में रखते हुए, महिला खेतिहर मजदूरों और छोटे और सीमांत किसानों की सक्रिय भागीदारी के साथ, नारीवादी मूल्यों के प्रसार जैसी पहलों के व्यापक सामाजिक लाभों को रेखांकित करने और इसका जश्न मनाने की जरूरत है।

» बढ़ी हुई सामूहिक खेती के संदर्भ में, न्यूनतम समर्थन मूल्य की गारंटी का किसानों का अधिकार

विधेयक, 2018, सभी कृषि उपज के लिए लाभकारी मूल्य सुनिश्चित करने हेतु, जो खेती की लागत (C2) से कम से कम 50 प्रतिशत ऊपर निर्धारित किया गया है, निजी खरीदारों के साथ लेनदेन से ग्रामीण संकट को कम करने में काफी मददगार होगा।

›› . अनाज और दलहन, तिलहन और बाजरा के लिए सरकार द्वारा घोषित न्यूनतम समर्थन मूल्य का भुगतान करने हेतु किसान सहकारी समितियों को नई सरकारी विनियमित मंडियाँ खोलने की अनुमति दी जाए। न्यूनतम समर्थन मूल्य को कानूनी दर्जा दिया जाए।

›› किसानों को अपने खेतों की सिंचाई के लिए केवल रात्रि के समय ही विद्युत आपूर्ति की जा रही है। सिंचाई हेतु दिन के समय विद्युत आपूर्ति सुनिश्चित की जाये।

›› किसानों के रूप में महिलाओं को मान्यता और बढ़ावा देने के लिए अधिक केंद्रिकृत कार्रवाई और महिला-अनुकूल खेती को बढ़ावा देने के लिए योजनाएँ बनाई जाएँ।

›› खेत स्तर पर यथास्थान मिट्टी परीक्षण सुनिश्चित की जाए और उचित फसल योजना और खेती का समर्थन किया जाए।

जलवायु-अनुकूल, स्वदेशी और जैविक कृषि को बढ़ावा दिया जाए

›› . खेती को अधिक जल कुशल बनाया जाए :

एक अनुमान के मुताबिक भारत में 80 प्रतिशत जल उपयोग कृषि के लिए होता है। सिंचित जल का 60 प्रतिशत हिस्सा गेहूं और धान के लिए उपयोग किया जाता है। भारतीय कृषि को अधिक जल कुशल बनाने हेतु फसलों के विविधीकरण और अधिक जलवायु-अनुकूल कृषि को बढ़ावा दिए जाने की आवश्यकता है।

›› जलवायु-अनुकूल खेती के लिए किसानों को प्रशिक्षित किया जाए। कृषि में सौर ऊर्जा उपयोग अभियान शुरू किया जाए। कृषि फीडर, कोल्ड स्टोरेज और गोदामों का एक नेटवर्क बनाने के लिए डीजल पंपों के बजाय सौर ऊर्जा संचालित पंपों का उपयोग किया जाए।

›› स्वदेशी और जैविक खेती को बढ़ावा दिया जाए :

स्वदेशी बाजरा सहित देश के सभी हिस्सों में परिवार-आधारित जैविक खेती को बढ़ावा दिए जाने के लिए एक व्यापक कानून की आवश्यकता है।

प्रति ब्लॉक कम से कम 50 किसानों को शामिल करके देश के सभी ब्लॉकों में परंपरा कृषि विकास योजना (PKVY) के मॉडल को बढ़ावा देने की आवश्यकता है। पूरे देश में PKVY को बढ़ावा देने के लिए बजट आवंटन उचित रूप से बढ़ाया जाए।

आनुवंशिक रूप से संशोधित फसलों को बढ़ावा देने पर रोक को बरकरार रखने और आनुवंशिक रूप से संशोधित फसल मुक्त भारत बनाने हेतु एक कानून की आवश्यकता है।

कृषि विश्वविद्यालयों, राज्य कृषि अनुसंधान संस्थानों और बीज निगमों को अच्छी गुणवत्ता वाले स्थानीय/स्वदेशी बीज उगाने के लिए किसानों के साथ सहयोग किया जाए। प्रत्येक कृषि-जलवायु क्षेत्र के लिए स्थानीय किसान-आधारित बीज आपूर्ति प्रणालियों को बढ़ावा दिया जाए। सुनिश्चित किया जाए कि बीज किसानों के नियंत्रण में हों।

किसानों के स्वदेशी बीजों को सरकारी तंत्र में मान्यता दी जाए और सरकार की बीज आपूर्ति श्रृंखला में शामिल किया जाए।

प्रत्येक जिले में जैविक रूप से उत्पादित बाजरा, दालों, जड़ी-बूटियों और सब्जियों के लिए नए बाजार बनाने की जरूरत है। उत्पादन स्तर को ध्यान में रखते हुए उन क्षेत्रों में झोपड़ियों में जैविक उत्पादों के लिए विशेष स्थान और बुनियादी ढाँचा उपलब्ध कराया जाए।

किसानों द्वारा उपयोग किए जाने वाले स्वदेशी बीजों और जैविक तरीकों का ही सैद्धांतिक रूप से उपयोग किया जाए।

जैविक किसानों की पहचान कर एक विशेष योजना के माध्यम से उनके लिए वित्तीय एवं तकनीकी सहायता की व्यवस्था की जाए।

कई राज्यों में बड़ी संख्या में बीज रक्षक और बीज बचत संस्थान हैं जिन्होंने वर्षों से हजारों पारंपरिक बीजों को संरक्षित किया है। उन व्यक्तियों और संस्थानों की पहचान की जाए और उन्हें सरकार द्वारा वित्तीय और ढाँचागत सहायता प्रदान की जाए।

किसान/समुदाय स्तर पर स्थानीय/स्वदेशी बीज बैंकों, सहकारी समितियों को बढ़ावा और समर्थन दिया जाए। किसानों के स्तर पर अच्छी गुणवत्ता वाले स्वदेशी और क्षेत्र विशिष्ट बीज उत्पादन का संरक्षण और आपूर्ति और व्यापार किया जाए।

महिला किसानों के नेतृत्व में जैविक पोषक बागवानी कार्यक्रमों पर अधिक जोर दिया जाए।

सरकारी मंडियों में विभिन्न देशी धान की खरीद में कोई बाधा नहीं आनी चाहिए। देशी धान की खेती करने वाले किसानों के लिए मंडी सुविधा और न्यूनतम समर्थन मूल्य की व्यवस्था की जाए।

मनरेगा मजदूर

महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम (मनरेगा) भारत के सामाजिक-आर्थिक परिदृश्य, विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में अत्यधिक महत्व रखता है। साल 2005 में बने, मनरेगा का उद्देश्य अकुशल शारीरिक कार्य करने के इच्छुक प्रत्येक ग्रामीण परिवार को 100 दिनों के वेतन रोजगार की गारंटी देकर आजीविका सुरक्षा प्रदान करना और समावेशी विकास को प्रोत्साहित करना है। इस कार्यक्रम को कई महत्वपूर्ण परिणामों के साथ आत्मसात किया गया है और यह विभिन्न सामाजिक-आर्थिक चुनौतियों के समाधान में सहायक है।

मनरेगा असुरक्षित आबादी के लिए एक महत्वपूर्ण सुरक्षा जाल के रूप में कार्य करता है। विशेष रूप से, कृषि संकट या आर्थिक मंदी के दौरान। इसे कोविड-19 महामारी के दौरान सबसे अधिक देखा गया। मनरेगा आय का एक महत्वपूर्ण स्रोत बनकर और ग्रामीण समुदायों में अत्यधिक दुश्वारियों को रोककर गरीबी के खिलाफ एक सुरक्षात्मक कवच के रूप में कार्य करता है।

मनरेगा ग्रामीण आधारभूत ढाँचे के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। इसके तहत जल संरक्षण, मिट्टी कायाकल्प, ग्रामीण कनेक्टिविटी, स्कूलों एवं स्वास्थ्य देखभाल केंद्रों जैसी सामुदायिक संपत्तियों की उद्धार परियोजनाओं पर ध्यान केंद्रित किया जाता है। इस तरह की पहलें न केवल जीवन स्तर में सुधार लाती हैं बल्कि सतत विकास और पर्यावरण संरक्षण में भी योगदान देती हैं।

इसके कई लाभों के बावजूद, मनरेगा मजदूरों को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। प्राथमिक मुद्दों में से एक वेतन भुगतान में देरी है। इस देरी से वित्तीय दुश्वारियाँ और श्रमिकों की आजीविका प्रभावित हो सकती है। कुछ मामलों में, भ्रष्टाचार और नौकरशाही की अक्षमताओं के कारण मनरेगा परियोजनाओं के कार्यान्वयन में अनियमितताएँ देखी गई है, जिससे किए गए कार्यों की गुणवत्ता और प्रभावशीलता प्रभावित होती है।

इसके अलावा, मनरेगा मजदूरों के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभ, स्वास्थ्य देखभाल और उचित कामकाजी परिस्थितियों तक पहुँच का अभाव है। सुरक्षा संबंधी चिंताएँ, अपर्याप्त आधारभूत ढाँचा और सीमित कौशल विकास के अवसर भी उनके कल्याण और दीर्घकालिक संभावनाओं के लिए चुनौतियाँ पैदा करते हैं।

कार्यक्रम के प्रभाव को अधिकतम करने और सतत ग्रामीण विकास सुनिश्चित करने के लिए मनरेगा मजदूरों के सामने आने वाले मुद्दों को संबोधित करना आवश्यक है। वेतन वितरण तंत्र

में सुधार, पारदर्शिता बढ़ाने, सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने और कौशल विकास में निवेश करने के प्रयास ग्रामीण समुदायों के लिए मनरेगा की प्रभावशीलता और परिणामों को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ा सकते हैं। मनरेगा श्रमिकों के लिए कार्यसूची में यह बताया गया है कि इसे सुनिश्चित करने के लिए क्या किया जा सकता है।

ग्रामीण विकास और पंचायती राज पर स्थायी समिति की 37वीं रिपोर्ट की सिफारिशें लागू की जाएँ

ग्रामीण विकास और पंचायती राज पर संसदीय स्थायी समिति की 37वीं रिपोर्ट की सिफारिशों को लागू किया जाए, जिसमें ग्रामीण क्षेत्रों में सशक्तिकरण, बेहतर आजीविका और आर्थिक सुनिश्चितता के लिए बजट आवंटन बढ़ाना, मजदूरी के दिन बढ़ाना, मजदूरी में वृद्धि, आधार कार्ड–आधारित भुगतान प्रणाली और इलेक्ट्रॉनिक उपस्थिति रिकॉर्डिंग का संतुलित कार्यान्वयन शामिल है।

मनरेगा श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन सुनिश्चित किया जाए

चूँकि वर्तमान मजदूरी दर बुनियादी वस्तुओं की लागत में वृद्धि को पूरा करने के लिए अपर्याप्त है, इसलिए 8 घंटे के काम के लिए प्रति दिन 800 रुपये का राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन लागू किया जाए। अकुशल मैनुअल श्रमिकों के लिए औसत वेतन दर में 2018–19 से 2023–24 तक केवल 4.5 प्रतिशत की औसत वार्षिक वृद्धि दर थी, जो अधिकांश वर्षों में ग्रामीण मुद्रास्फीति को कवर करने के लिए अपर्याप्त रही है।

गारंटीशुदा रोजगार के दिनों की संख्या बढ़ायी जाए

ग्रामीण क्षेत्रों में पर्याप्त काम की कमी से उत्पन्न संकटपूर्ण प्रवासन को रोकने के लिए गारंटीशुदा काम के दिनों की संख्या को 100 से बढ़ाकर 200 दिन करने की तत्काल आवश्यकता है।

बेरोजगारी भत्ते का उचित भुगतान सुनिश्चित किया जाए

ग्रामीण विकास और पंचायती राज पर संसदीय स्थायी समिति की 37वीं रिपोर्ट के अनुसार, बेरोजगारी भत्ते के पात्र सभी मनरेगा मजदूरों में से केवल 3 प्रतिशत को ही यह भत्ता प्राप्त हुआ। बेरोजगारी भत्ते का समय पर भुगतान सुनिश्चित करना अत्यंत आवश्यक है। ध्यान रहे कि मनरेगा एक माँग–आधारित सार्वजनिक कार्य के लिए कार्यक्रम है, और काम की माँग पूरी न होने पर भत्ते का भुगतान न करना अधिनियम के उद्देश्य के खिलाफ है।

यात्रा भत्ता बढ़ाया जाए

मनरेगा मजदूरों को 5 किलोमीटर से अधिक दूरी पर मजदूरी के लिए जाने पर मिलने वाला

यात्रा भत्ता 10 प्रतिशत से बढ़ाकर 25 प्रतिशत किया जाए।

मनरेगा मजदूरों के लिए साप्ताहिक अवकाश

सभी राज्यों में मनरेगा मजदूरों के कल्याण हेतु उनके लिए साप्ताहिक अवकाश सुनिश्चित किया जाए। साप्ताहिक अवकाश प्रदान करने से श्रमिकों को आराम करने और अपनी व्यक्तिगत और पारिवारिक जिम्मेदारियों को पूरा करने में मदद मिलेगी।

राष्ट्रीय मोबाइल निगरानी प्रणाली के जरिए उपस्थिति दर्ज करने के वैकल्पिक तरीकों का पता लगाया जाए

स्मार्ट फोन की अनुपलब्धता, इंटरनेट कनेक्टिविटी की समस्या, उपस्थिति दर्ज करने हेतु काम पूरा होने के बाद भी साइट पर बने रहने की विवशता, किसी अन्य व्यक्ति के स्मार्ट फोन पर निर्भर रहना, मनरेगा श्रमिकों द्वारा उपस्थिति दर्ज करने में बाधा बन गया है और इससे वेतन का समय पर भुगतान नहीं हो पा रहा है। प्रौद्योगिकी का इस्तेमाल सार्वजनिक सेवाओं की पारदर्शिता लाने और त्वरित वितरण में सहायक हो सकता है, लेकिन प्रौद्योगिकी के कार्यान्वयन में अंतराल के कारण ग्रामीण रोजगार प्रदान करने के इरादे से समझौता नहीं किया जा सकता। इसलिए, जब तक सभी मनरेगा मजदूरों को NMMS तकनीक में पारंगत नहीं बनाया जाता, तब तक उपस्थिति दर्ज करने के वैकल्पिक तरीकों को बनाए रखा जाना चाहिए।

आधार कार्ड-आधारित भुगतान प्रणाली को वापस लिया जाए

ग्रामीण विकास और पंचायती राज पर संसदीय स्थायी समिति की 37वीं रिपोर्ट के अनुसार, 21 नवंबर 2023 तक, कुल जॉब कार्ड धारकों में से 14.12 प्रतिशत मनरेगा के तहत आधार कार्ड सक्षम नहीं थे। इस कारण मनरेगा मजदूरों को कई प्रकार की व्यावहारिक अड़चनों का सामना करना पड़ रहा है, जैसे कि उनके आधार कार्ड नंबर का काम न करना, KYC अनुपालन और उनके बैंक खातों के साथ आधार कार्ड का लिंक न होना। इसलिए, जब तक ABPS प्रौद्योगिकी से जुड़ी सभी प्रमुख अड़चनों से पर्याप्त रूप से निपटा नहीं जाता, जिसमें मनरेगा मजदूरों के बीच सजगता पैदा करना भी शामिल है, तब तक इस प्रणाली को अनिवार्य न बनाया जाए और वैकल्पिक भुगतान विधियाँ जारी रहें।

मनरेगा कार्य के लिए ऑनलाइन माँग की सुविधा

वर्तमान ऑफलाइन पद्धति को सक्रिय रखते हुए ऑनलाइन पोर्टल के माध्यम से मनरेगा के तहत काम की माँग के लिए आवेदन की सुविधा प्रदान की जाए।

दुर्घटना और स्वास्थ्य बीमा

काम से संबंधित दुर्घटनाओं की स्थिति में मनरेगा मजदूरों को प्रदान किए जाने वाले बीमा कवर को बढ़ाने की तत्काल आवश्यकता है। मनरेगा जॉब कार्ड धारक सभी परिवारों को आयुष्मान भारत स्वास्थ्य बीमा योजना से जोड़ा जाए और योजना के सभी लाभ दिए जाएँ।

पर्याप्त कार्यस्थल सुविधाएँ

स्वच्छ शौचालय, सुरक्षित पेयजल, क्रेच और अन्य स्वच्छता सुविधाओं सहित कार्यस्थल सुविधाओं के प्रावधान का उचित कार्यान्वयन सुनिश्चित किया जाए। जलवायु परिवर्तन से उत्पन्न संकटों जैसे लू, सूखा और अत्यधिक वर्षा में मनरेगा श्रमिकों के लिए सुरक्षा मानकों की विशेष व्यवस्था की जाए।

मनरेगा कार्यसूची के तहत पंचायत कमीशन कार्य को मान्यता

सुनिश्चित किया जाए कि पंचायत द्वारा शुरू किया गया विकास कार्य, जो मनरेगा कार्यसूची का हिस्सा है, पूरी तरह से मनरेगा श्रमिकों के माध्यम से किया जाए और इसके लिए निजी व्यक्तियों को अनुबंधित न किया जाए।

मशीनों के उपयोग को विनियमित किया जाए

सुनिश्चित किया जाए कि मनरेगा कार्य के लिए उपयोग की जाने वाली मशीनें काम की माँग करने वाले मानव श्रमिकों की जगह न लें और श्रम और पूँजी अनुपात पर खर्च का सख्ती से कार्यान्वयन बनाए रखा जाए।

अधिकारियों की जिम्मेदारी तय की जाए

मनरेगा कार्य के कार्यान्वयन और निगरानी के लिए जिम्मेदार सरकारी अधिकारियों और निर्वाचित प्रतिनिधियों को अधिनियम और नियमों में दिए गए प्रावधानों के गैर-अनुपालन और विलंबित कार्यान्वयन के लिए दंडित किया जाए।

रोजगार गारंटी का शहरी क्षेत्रों तक विस्तारण

राष्ट्रीय शहरी रोजगार गारंटी अधिनियम के अधिनियमन के जरिए मनरेगा योजना के प्रावधानों को शहरी क्षेत्रों तक विस्तारित किया जाए।

गन्ना श्रमिक

भारत में गन्ना उत्पादन केवल एक कृषि गतिविधि नहीं, बल्कि यह उन व्यापक सामाजिक-आर्थिक

चुनौतियों को प्रतिबिंबित करने वाला दर्पण है जिनसे आज देश जूझ रहा है। यह श्रम अधिकारों के उल्लंघन, सामाजिक-आर्थिक असमानताओं, लिंग भेदभाव और पानी की किल्लत जैसे मुद्दों को प्रकाश में लाता है। ये तमाम समस्याएँ उद्योग से जुड़ी हैं, जो खेतों में काम करने वाले श्रमिकों के जीवन को प्रभावित करती हैं। श्रमिक, जो गन्ना उत्पादन के लिए महत्वपूर्ण हैं, अक्सर स्वयं को उस प्रणाली की कृपा दृष्टि के भरोसे पाते हैं, जहाँ उनके बुनियादी अधिकारों और जरूरतों की उपेक्षा की जाती है। यहीं से शुरू होता है गरीबी और बहिष्करण का कुचक्र।

गन्ना कटाई में शामिल श्रमिकों के लिए स्थिति विशेष रूप से चुनौतीपूर्ण है। हर साल लाखों लोग गन्ने के खेतों में काम की तलाश में राज्य के भीतर या बाहर पलायन करते हैं। वैकल्पिक रोजगार के अवसरों की कमी, अनुत्पादक कृषि भूमि और संसाधनों पर राजनीतिक संघर्ष जैसे कारक लोगों को पलायन के लिए विवश करते हैं। जाति व्यवस्था, आदिवासियों का उत्पीड़न और लैंगिक असमानताएँ इन चुनौतियों को और अधिक बढ़ा देती हैं, जिससे अधिकांश श्रमिक ठेकेदारों से अग्रिम वेतन के कारण भयानक कर्ज के जाल में फंस जाते हैं। बाल श्रम भी प्रचलित है, कई बच्चे अपने माता-पिता के साथ खेतों में जाते हैं। इससे उनकी शिक्षा का नुकसान होता है और गरीबी का चक्र कायम रहता है। महिला श्रमिकों को अतिरिक्त बोझ का सामना करना पड़ता है, जैसे खेतों में लंबे समय तक काम करना, स्वच्छता तक सीमित पहुँच और निर्णय लेने में सीमित भागीदारी।

इन चुनौतियों के जवाब में, गन्ना श्रमिकों के कल्याण और संरक्षण हेतु एक कार्यसूची विकसित की गई है। यह कार्यसूची निष्पक्ष श्रम प्रथाओं और गन्ना श्रमिकों के अधिकारों, कामकाजी परिस्थितियों और सुरक्षा में सुधार, आजीविका स्थिरता, सामाजिक सुरक्षा का विस्तार, बच्चों के लिए शिक्षा को बढ़ावा देने, लैंगिक जवाबदेही उपायों को लागू करने और स्रोत गाँवों में टिकाऊ आजीविका एवं आर्थिक लचीलापन सुनिश्चित करने के लिए रणनीति बनाने के उद्देश्य से उपायों की रूपरेखा तैयार करती है। यह कार्यसूची गन्ना श्रमिकों के सामने आने वाले बहुमुखी मुद्दों के समाधान के लिए एक रोडमैप है। इसका उद्देश्य गन्ना श्रमिकों और उनके परिवारों के लिए अधिक न्यायसंगत और टिकाऊ भविष्य बनाना है।

उचित श्रम व्यवहार और श्रमिक अधिकार सुनिश्चित किए जाएँ

पारदर्शी भर्ती प्रक्रिया : मुक्कदमों (ठेकेदारों) द्वारा बेतरतीब समूहों के गठन को रोकने के लिए एक पारदर्शी और निष्पक्ष भर्ती प्रक्रिया स्थापित की जाए। श्रमिकों को उनकी सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति बढ़ाने के लिए आपसी सहमति और परिचितता के आधार पर समूहीकृत किया जाए।

मानकीकृत मजदूरी दरें : गन्ना कटाई करने वालों के लिए मानकीकृत मजदूरी दरें लागू की जाएँ जो कृषि श्रमिकों के लिए भारत सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी के अनुरूप हों। श्रमिकों को बिना किसी कम रिपोर्टिंग के गन्ने की कटाई के वास्तविक वजन का भुगतान सुनिश्चित किया जाए।

उचित काम के घंटे : काम के घंटों को विनियमित किया जाना सुनिश्चित किया जाए, ताकि गन्ना श्रमिकों से अधिक काम न लिया जा सके। ओवरटाइम कार्य के लिए श्रम कानूनों के अनुसार मुआवजा प्रदान किया जाए।

अवकाश का अधिकार : बिना किसी अनुचित वेतन कटौती के बीमारी की हालत में अवकाश और आपातकालीन अवकाश सहित श्रमिकों के लिए अवकाश की हकदारी की गारंटी दी जाए।

पारदर्शी वेतन निपटान : अस्पष्टीकृत वेतन कटौती को रोकने और यह सुनिश्चित करने के लिए कि अग्रिमों का उचित निपटान किया गया है, एक पारदर्शी वेतन निपटान प्रक्रिया को अनिवार्य किया जाए। श्रमिकों को उनकी कमाई और कटौतियों का विस्तृत ब्यौरा प्रदान किया जाए।

चीनी कारखानों द्वारा निगरानी : चीनी कारखानों को वेतन भुगतान की निगरानी करनी चाहिए और यह सुनिश्चित करना चाहिए कि ठेकेदार श्रमिकों को बकायी राशि का पूरा भुगतान करें। इस तरह का प्रावधान मूल नियोक्ताओं को निष्पक्ष श्रम प्रथाओं के लिए जवाबदेह बनाएगा।

शिकायत निवारण तंत्र : श्रमिकों के लिए वेतन, कामकाजी परिस्थितियों और अन्य चिंताओं से संबंधित मुद्दों की रिपोर्ट करने के लिए एक मजबूत शिकायत निवारण तंत्र स्थापित किया जाए। इस तरह के तंत्र को विवाद सुलझाने में सुलभ और कुशल होना चाहिए।

कौशल विकास और आजीविका प्रगति : गन्ना कटाई के काम के अलावा आजीविका कमाने के हुनर में आगे बढ़ने के लिए कौशल विकास कार्यक्रम और अवसर प्रदान करे। इससे श्रमिक अपने आय स्रोतों में विविधता ला सकेंगे और एक ही ठेकेदार पर निर्भरता कम हो सकेगी।

सामाजिक सुरक्षा लाभ : सुनिश्चित किया जाए कि गन्ना श्रमिकों को स्वास्थ्य बीमा, पेंशन योजना और दुर्घटना बीमा सहित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के तहत कवर किया जाए, ताकि उन्हें और उनके परिवारों को सुरक्षा जाल प्रदान किया जा सके।

ऋण राहत कार्यक्रम : ऋण के चक्र को तोड़ने में श्रमिकों की सहायता के लिए ऋण राहत

कार्यक्रम शुरू किए जाएँ। इसमें वित्तीय परामर्श, ऋण पुनर्गठन और वैकल्पिक आजीविका के अवसरों के लिए समर्थन शामिल हो सकता है।

कार्य स्थितियों और सुरक्षा में सुधार

सुरक्षात्मक गियर का प्रावधान : गन्ना काटने और लोड करने की प्रक्रिया के दौरान संभावित खतरों से बचाने के लिए श्रमिकों और उनके बच्चों को गमबूट और गर्म कपड़ों जैसे आवश्यक सुरक्षात्मक उपकरण प्रदान किए जाएँ।

चिकित्सा सुविधाओं तक पहुँच : सभी गन्ना श्रमिकों को मुफ्त व्यापक चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान की जाएँ और यह सुनिश्चित किया जाए कि जरूरत पड़ने पर स्वास्थ्य सेवाओं तक उनकी तत्काल पहुँच हो।

दुर्घटना बीमा कवरेज : गन्ना श्रमिकों के लिए एक मजबूत दुर्घटना बीमा पॉलिसी लागू की जाए, जो काम से संबंधित दुर्घटनाओं की स्थिति में वित्तीय सुरक्षा और सहायता प्रदान करे।

मवेशी बीमा : विशेष रूप से श्रमिकों के पशुधन की सुरक्षा हेतु डिजाइन की गई बीमा योजनाओं की शुरुआत की जाए, जिससे उनके मवेशियों को होने वाली किसी भी क्षति के लिए मुआवजा सुनिश्चित किया जा सके। मवेशी उनकी आजीविका का एक महत्वपूर्ण हिस्सा हैं।

आवश्यक सुविधाओं का प्रावधान : सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण सुनिश्चित करने के लिए सभी कार्य स्थलों पर स्वच्छ पेयजल, उचित स्वच्छता सुविधाओं, पर्याप्त प्रकाश व्यवस्था और उपयुक्त आवास सहित बुनियादी सुविधाओं की उपलब्धता की गारंटी दी जाए।

महिला श्रमिकों के लिए बेहतर सुरक्षा उपाय : लोडिंग प्रक्रिया के लिए कड़े सुरक्षा प्रोटोकॉल लागू किए जाएँ, खासकर देर शाम के दौरान। इसमें अच्छी रोशनी वाले कार्य क्षेत्र, सुरक्षित और गैर-फिसलन वाली सीढ़ियाँ, गिरने और चोटों को रोकने के लिए सुरक्षा हार्नेस का प्रावधान शामिल हो। सुरक्षा मानकों के अनुपालन, संभावित खतरों की पहचान करने और उन्हें कम करने के लिए नियमित सुरक्षा ऑडिट आयोजित किया जाए।

व्यापक बीमा और मुआवजा : सभी श्रमिकों को व्यापक बीमा कवरेज प्रदान की जाए जिसमें दुर्घटनाओं, चोटों और मृत्यु के लिए मुआवजा शामिल है। इस कवरेज को अनिवार्य बनाया जाए और इसे ऋण या भविष्य की वेतन कटौती पर निर्भर न रखा जाए। दुर्घटनाओं की स्थिति

में बीमा और मुआवजे का दावा करने हेतु श्रमिकों के लिए एक पारदर्शी और सुलभ प्रक्रिया स्थापित की जाए।

बाल श्रम पर प्रतिबंध : गन्ना काटने और लोड करने की प्रक्रिया के सभी पहलुओं में बाल श्रम पर सख्त प्रतिबंध लागू किया जाए। बच्चों को गन्ने की चोटी बांधने सहित किसी भी कार्य-संबंधित गतिविधियों में शामिल न किया जाए।

बच्चों के लिए सुरक्षा : बाल संरक्षण उपायों को लागू किया जाए, जिसमें अपने माता-पिता के साथ खेतों में जाने वाले बच्चों के लिए सुरक्षित और पर्यवेक्षित क्षेत्रों का प्रावधान शामिल है। बच्चों को व्यस्त और सुरक्षित रखने के लिए इन क्षेत्रों को शैक्षिक और मनोरंजक सुविधाओं से लैस किया जाए।

दुर्घटनाओं की रिपोर्टिंग और दस्तावेजीकरण : श्रमिकों और बच्चों से जुड़ी सभी दुर्घटनाओं और चोटों के लिए एक अनिवार्य रिपोर्टिंग प्रणाली स्थापित की जाए। पारदर्शिता और जवाबदेही सुनिश्चित करने के लिए इस प्रणाली की निगरानी एक स्वतंत्र निकाय द्वारा की जाए। आपात स्थिति के मामले में त्वरित और प्रभावी प्रतिक्रिया सुनिश्चित करने हेतु श्रमिकों और पर्यवेक्षकों को दुर्घटना रिपोर्टिंग और प्राथमिक चिकित्सा पर प्रशिक्षण दिया जाए।

हेड लोडिंग के विकल्प : महिला श्रमिकों के लिए शारीरिक तनाव और दुर्घटनाओं के जोखिम को कम करने वाले गन्ना लोडिंग के वैकल्पिक तरीकों का पता लगाया जाए और उन्हें लागू किया जाए। इसमें मैकेनिकल लोडर या कन्वेयर सिस्टम का उपयोग शामिल हो सकता है।

जागरूकता और प्रशिक्षण कार्यक्रम : सुरक्षा, बाल संरक्षण और श्रमिकों अधिकारों पर श्रमिकों और ठेकेदारों के लिए नियमित जागरूकता और प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाएँ। इन कार्यक्रमों का उद्देश्य श्रम कानूनों के प्रति सुरक्षा और सम्मान की संस्कृति को बढ़ावा देना होना चाहिए।

निगरानी और प्रवर्तन : सुरक्षा नियमों और श्रम कानूनों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए सरकारी अधिकारियों, श्रमिक संघों और नागरिक समाज संगठनों को शामिल करते हुए एक निगरानी तंत्र स्थापित किया जाए। उन ठेकेदारों और नियोक्ताओं पर सख्त दंड लगाया जाए जो सुरक्षा मानदंडों का उल्लंघन करते हों या बाल श्रम से जुड़े कार्यों में संलग्न हों।

शिकायत निवारण तंत्र : शिकायतों के पंजीकरण और त्वरित समाधान के लिए एक व्यापक प्रणाली स्थापित की जाए, जिससे श्रमिकों को अपनी चिंताओं को व्यक्त करने और कुशलतापूर्वक

निवारण करने में सक्षम बनाया जा सके।

आजीविका स्थिरता सुनिश्चित की जाए

कल्याण कार्यक्रमों के लिए अनिवार्य पंजीकरण : ई–श्रम योजना और अन्य प्रासंगिक कल्याण कार्यक्रमों के तहत सभी गन्ना श्रमिकों का अनिवार्य पंजीकरण सुनिश्चित किया जाए। यह पंजीकरण विभिन्न सरकारी लाभों और सामाजिक सुरक्षा उपायों तक उनकी पहुँच को सुविधाजनक बनाने के लिए महत्वपूर्ण है, जिससे उनके समग्र कल्याण और वित्तीय स्थिरता में वृद्धि होगी।

ऑफ–सीजन रोजगार के अवसर : सरकारी अधिकारियों द्वारा सुनिश्चित किया जाए कि गन्ना श्रमिक मौसमी बेरोजगारी से निपटने के लिए ऑफ–सीजन के दौरान महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम से लाभान्वित हो सकें। इससे उन्हें उस समय आमदनी का एक गारंटीशुदा स्रोत मिलेगा जब वे गन्ने के काम से मुक्त होंगे। इस तरह पूरे वर्ष उनकी आजीविका स्थिरता भी सुनिश्चित हो पाएगी।

सामाजिक सुरक्षा और संरक्षण का विस्तार किया जाए

प्रवासी परिवारों के लिए खाद्य सुरक्षा : सुनिश्चित किया जाए कि गन्ना श्रमिकों के परिवार प्रासंगिक कार्यक्रमों के जरिए खाद्य सुरक्षा लाभ के लिए पात्र हों, भले ही वे राज्य के भीतर या किसी अन्य राज्य में स्थानांतरित हुए हों। इस प्रावधान को सभी गन्ना श्रमिकों पर समान रूप से लागू किया जाए, यह सुनिश्चित करते हुए कि उनके स्थान की परवाह किए बिना उन्हें आवश्यक पोषण तक पहुँच प्राप्त हो सके।

विशिष्ट आवास सहायता : PMAY और घरकुल योजना जैसी सरकारी योजनाओं के तहत गन्ना श्रमिकों को विशेष आवास सहायता प्रदान की जाए। इस पहल का उद्देश्य गन्ना श्रमिकों और उनके परिवारों के लिए किफायती और सुरक्षित आवास विकल्प प्रदान किया जाना होना चाहिए, ताकि उनके समग्र कल्याण के लिए स्थिर और सुरक्षित रहने की स्थिति के महत्व को पहचाना जा सके।

व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवरेज : उपयुक्त सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के तहत गन्ना श्रमिकों के परिवार के सभी सदस्यों के व्यापक कवरेज की गारंटी दी जाए। इसमें स्वास्थ्य देखभाल, शिक्षा और अन्य सामाजिक कल्याण लाभों तक पहुँच, पूरे परिवार के लिए सुरक्षा कवच और उनके जीवन की गुणवत्ता को बढ़ाना शामिल होना चाहिए।

गन्ना श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभ

EPF और ESIC में शामिल किया जाना : सुनिश्चित किया जाए कि सभी गन्ना श्रमिक कर्मचारी भविष्य निधि (EPF) और कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ESIC) जैसी सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के तहत कवर हों। इससे उनकी वित्तीय सुरक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच संभव होगी।

कल्याण कोष की स्थापना : गन्ना श्रमिकों के लिए एक समर्पित कल्याण कोष की स्थापना करके श्रम विभाग द्वारा उठाई गई धन संबंधी चिंताओं का समाधान किया जाए। इस फंड को सरकार, उद्योग हितधारकों और अन्य संबंधित संगठनों के योगदान से समर्थित होना चाहिए।

जल और स्वच्छता सुविधाएँ : सुनिश्चित किया जाए कि सभी प्रवासी बस्तियों और कार्य स्थलों पर स्वच्छ पेयजल और स्वच्छता सुविधाओं तक पहुँच हो ताकि बच्चों, विशेषकर लड़कियों पर पानी लाने में लगने वाले समय और बोझ को कम किया जा सके।

कानूनी ढाँचे को मजबूत करना : प्रवासी बच्चों के अधिकारों की रक्षा करने वाले कानूनी ढाँचे को मजबूत और लागू किया जाए, जिसमें शिक्षा का अधिकार अधिनियम, बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम और अन्य प्रासंगिक कानून शामिल हैं।

प्रवासियों के बच्चों के लिए शिक्षा और अधिकारों को बढ़ावा

शेखर शालाओं और अन्य फार्म साइट स्कूलों के लिए उन्नत समर्थन : शेखर शालाओं और अन्य कृषि साइट स्कूलों को पर्याप्त धनराशि, सामग्री, और कर्मचारियों के साथ संतुलित रूप से संचालन सुनिश्चित किया जाए, ताकि प्रवासी काल में बच्चों को गुणवत्ता युक्त शिक्षा प्रदान की जा सके। उनकी प्रभावशीलता सुनिश्चित करने और उनके कार्यों के लिए चीनी मिलों को जवाबदेह बनाने हेतु नियमित मॉनिटरिंग और मूल्यांकन किया जाए।

निर्बाध स्कूल पुनर्एकीकरण : ऐसी नीतियों और कार्यक्रमों को लागू किया जाए जो प्रवासी बच्चों को उनके गाँव लौटने पर स्थानीय स्कूलों में सुचारु रूप से पुनः एकीकृत करने की सुविधा प्रदान कर सकें। इसमें उन्हें छूटे हुए पाठों को पकड़ने में मदद करने के लिए अकादमिक समर्थन और गैर–उपस्थिति के कारण ड्रॉपआउट को रोकने के लिए लचीली प्रवेश नीतियाँ शामिल की जाएँ।

बाल श्रम रोकथाम : गन्ना कटाई और अन्य प्रकार के श्रम में बच्चों की भागीदारी को रोकने हेतु सख्त नियम लागू किए जाएँ। इसमें नियमित निरीक्षण, उल्लंघनों के लिए दंड और शिक्षा और

कल्याण पर बाल श्रम के हानिकारक प्रभावों के बारे में जागरूकता अभियान शामिल किया जाए।

विशिष्ट शिक्षा कार्यक्रम : प्रवासी बच्चों की अनूठी जरूरतों को पूरा करने वाले विशेष शिक्षा कार्यक्रम विकसित किए जाएँ, जिसमें ब्रिज कोर्स, मोबाइल स्कूल और डिजिटल लर्निंग प्लेटफॉर्म शामिल हैं जो उनके स्थान की परवाह किए बिना, निरंतर शिक्षा प्रदान कर सकते हैं।

लैंगिक असमानताओं को संबोधित करना : किशोर लड़कियों के सामने आने वाली अतिरिक्त बाधाओं को दूर करने हेतु लक्षित हस्तक्षेप लागू किए जाएँ, जैसे सुरक्षित परिवहन, स्वच्छता सुविधाएँ और देखभाल कार्य और घरेलू कामों के बोझ को संबोधित करना।

आंगनवाड़ी केंद्रों तक बेहतर पहुँच : सुनिश्चित किया जाए कि आंगनवाड़ी केंद्र सभी प्रवास स्थलों पर आसानी से उपलब्ध हों, जो गन्ना श्रमिकों सहित प्रवासी परिवारों के बच्चों को आवश्यक स्वास्थ्य, पोषण और प्रारंभिक शिक्षा सेवाएँ प्रदान करते हों। इन केंद्रों को प्रवासी बच्चों की अनूठी जरूरतों को पूरा करने हेतु समर्थ बनाया जाए, जिससे उनका नए समुदायों में निर्बाध एकीकरण सुनिश्चित किया जा सके।

सतत स्कूली शिक्षा सुनिश्चित करना : गारंटी दी जाए कि गन्ना श्रमिकों के बच्चों को उनके गंतव्य पर निर्बाध, अनिवार्य शिक्षा मिले। इसमें स्थानीय स्कूलों तक पहुँच, स्कूल रिकॉर्ड के हस्तांतरण की सुविधा और बच्चों को नए शैक्षिक वातावरण में अनुकूलित करने में सहायता करने हेतु सहायता सेवाएँ प्रदान करना शामिल है। सुनिश्चित किया जाए कि उनकी प्रवासी स्थिति की परवाह किए बिना उनके शिक्षा के अधिकार को बरकरार रखा जाए।

आवासीय विद्यालयों तक पहुँच : प्रवासी गन्ना श्रमिक परिवारों के बच्चों के लिए आवासीय विद्यालयों की उपलब्धता को सुविधाजनक बनाया जाए। ये स्कूल बच्चों के रहने और पढ़ने के लिए एक स्थिर और सहायक वातावरण प्रदान करें। बार-बार होने वाले प्रवासन के कारण होने वाले व्यवधानों को कम करते हुए यह सुनिश्चित किया जाए कि उनकी शिक्षा में निरंतरता बनी रहे।

छात्रवृत्ति के अवसर : गन्ना श्रमिकों के बच्चों को 8वीं कक्षा के बाद छात्रवृत्ति प्रदान की जाए। उनकी शैक्षणिक उपलब्धियों को पहचान कर पुरस्कृत किया जाए। इन छात्रवृत्तियों को ट्यूशन फीस, किताबें और अन्य शिक्षण सामग्री सहित कई शैक्षिक खर्चों को कवर करने के लिए डिजाइन किया जाए, जिससे निरंतर शिक्षा को प्रोत्साहित किया जा सके और उच्च अध्ययन और भविष्य के अवसरों के लिए रास्ते खुल सकें।

गन्ना खेतों में महिलाओं और लड़कियों का सशक्तिकरण

महिलाओं के लिए व्यापक स्वास्थ्य देखभाल : सुनिश्चित किया जाए कि गर्भवती महिलाओं और स्तनपान कराने वाली माताओं को स्वास्थ्य देखभाल के सभी लाभ मिलें। इनमें उनकी और उनके शिशुओं के कल्याण हेतु नियमित चिकित्सा जाँच, पोषण-संबंधी ख़ुराक और मातृ स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच शामिल है।

कार्यस्थलों पर स्वच्छता : सुरक्षित पेयजल की निरंतर आपूर्ति के साथ-साथ कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए विशेष रूप से स्वच्छ वातावरण और स्वच्छ शौचालयों की व्यवस्था की जाए। यह उनके स्वास्थ्य और गरिमा को बनाए रखने के लिए महत्वपूर्ण है, खासकर उन लोगों के लिए जो गर्भवती हैं या जिनकी विशिष्ट स्वच्छता संबंधी आवश्यकताएँ हैं।

कार्यस्थल पर बाल देखभाल सहायता : 5 वर्ष से कम उम्र के बच्चों के लिए कार्यस्थल पर क्रेच सुविधाएँ स्थापित की जाएँ। इससे कामकाजी माताएँ अपने बच्चों की सुरक्षा और देखभाल की चिंता किए बगैर अपने काम पर ध्यान केंद्रित कर सकेंगी और उन्हें निरंतर रोजगार में मदद मिलेगी।

यौन उत्पीड़न को रोकना : महिला गन्ना श्रमिकों के लिए एक सुरक्षित और सम्मानजनक कार्य वातावरण बनाने के लिए कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 को प्रभावी ढंग से लागू किया जाए। शिकायतों के संबोधन हेतु स्थानीय समितियों को सक्रिय किया जाए और श्रमिकों को उनके अधिकारों और निवारण के लिए उपलब्ध तंत्र के बारे में शिक्षित करने के लिए जागरूकता कार्यक्रम संचालित किए जाएँ।

समान वेतन सुनिश्चित करना : गारंटी दी जाए कि 'समान काम के लिए समान वेतन' सिद्ध ांत के अनुसार महिलाओं को उनके काम का समान वेतन मिले। लिंग-आधारित वेतन भेदभाव को संबोधित करने करने के लिए आवश्यक है कि महिला कार्यबल को उनके योगदान के लिए उचित मुआवजा मिले।

समान रोजगार के अवसर : उन नीतियों के कार्यान्वयन को सुनिश्चित किया जाए जो सभी महिलाओं के लिए समान रोजगार के अवसरों की गारंटी देती हों, भले ही उनकी वैवाहिक स्थिति या परिवार में पुरुष सदस्य की उपस्थिति कुछ भी हो। इसमें जोड़ी प्रथा को खत्म करना या वैकल्पिक भर्ती प्रथाओं को शुरू करना शामिल हो सकता है, जो एकल महिलाओं या बिना पुरुष साथी वाली महिलाओं के खिलाफ भेदभाव न करती हों।

व्यक्तिगत वेतन भुगतान : सुनिश्चित किया जाए कि महिलाओं का अपनी कमाई पर सीधा नियंत्रण हो। एक जोड़े के बजाय व्यक्तिगत आधार पर मजदूरी के भुगतान की पुष्टि की जाए। यह नीति उनकी वित्तीय स्वतंत्रता को मजबूत करेगी और घरों में उनकी सौदेबाजी की शक्ति बढ़ाएगी।

वेतन वितरण में पारदर्शिता : वेतन भेदभाव को रोकने और महिलाओं के लिए उचित मुआवजा सुनिश्चित करने हेतु सरकारी अधिकारियों द्वारा प्रत्येक श्रमिक के योगदान के स्पष्ट दस्तावेज और पावती के साथ वेतन वितरण में पारदर्शिता स्थापित की जाए।

बच्चों की देखभाल की सुविधाएँ : नियोक्ता और मुक्कदम द्वारा गन्ने के खेतों में या उसके आस-पास क्रेच और आंगनवाड़ी सुविधाओं की स्थापना सुनिश्चित की जाए, ताकि माताओं के काम करने के दौरान बच्चों के लिए एक सुरक्षित और पोषणपूर्ण वातावरण प्रदान किया जा सके। इससे लड़कियों के स्कूल छोड़ने की दर को कम करने में भी मदद मिलेगी।

यौन एवं प्रजनन स्वास्थ्य मुद्दे

स्वच्छता सुविधाओं का प्रावधान : स्रोत गाँवों और अस्थायी श्रमिक कॉलोनियों में शौचालयों और स्नान क्षेत्रों सहित पर्याप्त स्वच्छता सुविधाओं का निर्माण और रखरखाव सुनिश्चित किया जाए। ये सुविधाएँ सभी श्रमिकों, विशेषकर महिलाओं के लिए सुरक्षित, निजी और सुलभ हों।

मासिक धर्म स्वच्छता प्रबंधन : व्यापक मासिक धर्म स्वच्छता प्रबंधन कार्यक्रम लागू किए जाएँ, जिसमें सैनिटरी पैड, साफ पानी और सुरक्षित निपटान विधियों तक पहुँच शामिल है। इसके अतिरिक्त, महिला श्रमिकों को मासिक धर्म स्वच्छता और स्वच्छता उत्पादों के उपयोग के महत्व के बारे में शिक्षित करने के लिए जागरूकता अभियान चलाए जाएँ ।

स्वास्थ्य शिक्षा और जागरूकता : ल्यूकोरिया, PID और योनिशोथ जैसे सामान्य संक्रमणों की रोकथाम और उपचार सहित यौन और प्रजनन स्वास्थ्य के बारे में जागरूकता बढ़ाने हेतु स्वास्थ्य शिक्षा पहल शुरू की जाए। इन कार्यक्रमों द्वारा नियमित चिकित्सा जाँच और शीघ्र उपचार के महत्व पर भी ध्यान दिया जाए।

चिकित्सा सेवाओं तक पहुँच : स्रोत गाँवों और श्रमिक शिविरों के पास सार्वजनिक स्वास्थ्य सुविधाओं तक पहुँच में सुधार किया जाए। श्रमिकों को समय पर और उचित चिकित्सा उपचार सुनिश्चित किया जाए। इसमें दूरदराज के इलाकों तक पहुँचने के लिए मोबाइल स्वास्थ्य क्लीनिक और टेलीमेडिसिन सेवाएँ प्रदान करना शामिल है।

स्वास्थ्य सेवा प्रदाताओं के लिए प्रशिक्षण : प्रवासी महिला श्रमिकों की विशिष्ट स्वास्थ्य आवश्यकताओं पर स्त्री रोग विशेषज्ञों और सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं सहित स्थानीय स्वास्थ्य सेवा प्रदाताओं को प्रशिक्षित किया जाए। इस प्रशिक्षण में सम्मानजनक और गैर–भेदभावपूर्ण उपचार के साथ–साथ हिस्टेरेक्टोमी जैसी अनावश्यक चिकित्सा प्रक्रियाओं के खतरों पर जोर दिया जाए।

पोषण संबंधी सहायता : विशेष रूप से गर्भावस्था और मासिक धर्म के दौरान पौष्टिक भोजन और पूरकों तक पहुँच प्रदान करके महिला श्रमिकों के बीच कुपोषण और एनीमिया को दूर करने हेतु कार्यक्रम लागू किए जाएँ।

निजी स्वास्थ्य देखभाल प्रथाओं का विनियमन : निजी स्वास्थ्य चिकित्सकों और अस्पतालों द्वारा शोषण को रोकने के लिए सख्त नियम और निरीक्षण तंत्र स्थापित किए जाएँ, विशेष रूप से अनावश्यक हिस्टेरेक्टोमी से संबंधित। इसमें उन चिकित्सकों के खिलाफ कानूनी कार्रवाई शामिल की जाए, जो महिलाओं को अनुचित सर्जरी करवाने के लिए धोखा देते हैं या मजबूर करते हैं।

चिकित्सा व्यय के लिए वित्तीय सहायता : ठेकेदारों से अग्रिम वेतन पर निर्भरता को कम करने के लिए सर्जरी सहित चिकित्सा व्यय के लिए श्रमिकों को वित्तीय सहायता या स्वास्थ्य बीमा कवरेज प्रदान की जाए, जिससे ऋण बोझ को रोका जा सके।

महिला श्रमिकों को मातृत्व लाभ दिया जाए

मातृत्व लाभ का प्रवर्तन : गन्ना उद्योग में महिला श्रमिकों के लिए मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 का सख्ती से कार्यान्वयन सुनिश्चित किया जाए। इसमें 26 सप्ताह का सवैतनिक मातृत्व अवकाश प्रदान करना शामिल है, जो माँ और बच्चे के स्वास्थ्य और कल्याण के लिए आवश्यक है।

मातृत्व अवकाश का प्रावधान : प्रसव के बाद पर्याप्त रिकवरी समय सुनिश्चित करने हेतु सभी महिला श्रमिकों के लिए पूरे वेतन के साथ, प्रसव के बाद 6 सप्ताह का न्यूनतम मातृत्व अवकाश अनिवार्य किया जाए। इस अवकाश को बिना वेतन अवकाश न माना जाए।

स्रोत गाँवों में स्थायी आजीविका और आर्थिक लचीलापन प्रदान किया जाए

गन्ना श्रमिक कृषि संकट, वैकल्पिक आजीविका के अवसरों के अभाव और व्यापक ऋणग्रस्तता के कारण पलायन करते हैं। इन चुनौतियों को कम करने के लिए निम्नलिखित हस्तक्षेपों की आवश्यकता है :

भूमि अधिकार और स्वामित्व : हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लिए भूमि की कानूनी मान्यता और स्वामित्व सुनिश्चित किया जाए। उन लोगों को खेती-योग्य भूमि प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित किया जाए, जिनके पास वर्तमान में केवल छोटे या अनुपयोगी भूखंड हैं। भूमि सुधार नीतियों को लागू किया जाए। दलितों, आदिवासियों, NT-DNT, VJNTs और अन्य ऐतिहासिक रूप से हाशिए पर रहने वाले समुदायों को कृषि और मवेशी चराने के लिए अनुपयोगी सार्वजनिक भूमि के वितरण में प्राथमिकता दी जाए।

जल पहुँच, समानता और आधारभूत ढाँचा प्रबंधन : प्रदूषण मुद्दों को संबोधित करते हुए सभी के लिए स्वच्छ पेयजल तक पहुँच सुनिश्चित करने हेतु एक निष्पक्ष जल वितरण प्रणाली विकसित और कार्यान्वित की जाए। सार्वजनिक जल आपूर्ति के आधारभूत ढाँचे को बढ़ाया और जल प्रबंधन निर्णयों में हाशिए पर रहने वाले समुदायों को सक्रिय रूप से शामिल किया जाए, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि उनकी जरूरतें पूरी हों और उनकी आवाज सुनी जाए।

कानूनी सुरक्षा और निवारण तंत्र : भूमि और जल संघर्ष से संबंधित भेदभाव और हिंसा के खिलाफ हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लिए कानूनी सुरक्षा को मजबूत किया जाए। भूमि और जल अधिकारों के उल्लंघन से संबंधित शिकायतों की रिपोर्टिंग और निवारण के लिए सुलभ और कुशल तंत्र स्थापित किए जाएँ।

बेहतर फसल बीमा कवरेज : व्यापक कवरेज देने के लिए फसल बीमा योजनाओं में संशोधन सुनिश्चित किया जाए जो सूखे और अन्य प्राकृतिक आपदाओं के कारण किसानों को होने वाले वास्तविक नुकसान को सटीक रूप से दर्शाता हो। मुआवजे की राशि इतनी हो कि किसानों को होने वाले नुकसान की भरपाई की हो सके।

मनरेगा का विस्तार : स्थानीय आबादी के लिए अधिक रोजगार के अवसर प्रदान करने हेतु महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम का विस्तार और प्रभावी ढंग से कार्यान्वयन किया जाए। सुनिश्चित किया जाए कि समय पर भुगतान के साथ-साथ कार्यदिवसों की बढ़ी हुई संख्या और मजदूरी के साथ, योजना के तहत पंजीकृत श्रमिकों का एक बड़ा प्रतिशत नियोजित हो।

वैकल्पिक आजीविका कार्यक्रमों की शुरूआत : वैकल्पिक आजीविका कार्यक्रमों की शुरूआत की जाए जो क्षेत्र में उपलब्ध कौशल और संसाधनों का लाभ उठा सकें तथा विशेष रूप से वन उपज में लगे आदिवासी समुदायों पर ध्यान केंद्रित कर सकें। इन कार्यक्रमों में पारंपरिक कृषि हेतु व्यवहार्य विकल्प प्रदान करने वाली और आदिवासी आबादी की आर्थिक स्थिरता को बढ़ाने

वाले जैसे पशुपालन, मुर्गी पालन, बागवानी, लघु उद्योग और वन उपज की टिकाऊ कटाई की पहलें शामिल की जा सकती हैं।

ऋण राहत उपाय : किसानों और श्रमिकों के लिए ऋण राहत उपायों को लागू किया जाए। इसमें मौजूदा ऋणों की छूट या पुनर्गठन शामिल है, विशेष रूप से स्थानीय साहूकारों से उच्च ब्याज दरों पर लिया गया ऋण। इसके अतिरिक्त, किसानों को कर्ज के जाल में फंसने से बचाने के लिए कम ब्याज वाली ऋण सुविधाएँ शुरू की जाएँ।

वित्तीय साक्षरता और ऋण पहुँच : किसानों और श्रमिकों को वित्त प्रबंधन, संस्थागत ऋण तक पहुँच और शोषणकारी ऋण प्रथाओं से बचाने हेतु वित्तीय साक्षरता कार्यक्रमों को बढ़ावा दिया जाए। इसके अतिरिक्त, उचित ऋण विकल्प प्रदान करने हेतु इस क्षेत्र में औपचारिक बैंकिंग सेवाओं तक पहुँच और उपलब्धता बढ़ायी जाए।

प्रवासी श्रमिकों के लिए समर्थन : गन्ना उत्पादन क्षेत्रों में प्रवासी श्रमिकों के लिए बेहतर कामकाजी परिस्थितियाँ, उचित वेतन और व्यापक सामाजिक सुरक्षा उपाय सुनिश्चित किए जाएँ। वेतन पेशगी में पारदर्शिता को अनिवार्य बनाया जाए और श्रमिकों को वित्त प्रबंधन करने और ऋणग्रस्तता से रोकने में सहायता के लिए ऋण परामर्श सेवाएँ प्रदान की जाएँ।

कृषि विविधीकरण और लचीलापन : सूखे और अन्य जलवायु चुनौतियों के प्रति अधिक प्रतिरोधी फसलों को शामिल करने हेतु कृषि के विविधीकरण का प्रोत्साहन एवं समर्थन किया जाए। लंबे समय तक सूखे के प्रभाव को कम करने में मदद करने वाली टिकाऊ कृषि पद्ध तियों को बढ़ावा दिया जाए।

स्थानीय अर्थव्यवस्थाओं को मजबूत करना : क्षेत्र के भीतर रोजगार के अधिक अवसर पैदा करने वाले स्थानीय आधारभूत ढाँचे और उद्योगों के विकास में निवेश किया जाए। इससे प्रवासन कम होगा और स्थानीय अर्थव्यवस्था को स्थिर करने में मदद मिलेगी।

बागान श्रमिक

भारत के सभी बागान श्रमिकों का सामाजिक-आर्थिक सर्वेक्षण करवाया जाए

बागानों में काम करने वाले सभी बागान श्रमिकों के लिए कल्याणकारी नीतियाँ और कार्यक्रम विकसित और अपडेट करने हेतु श्रमिकों का सामाजिक–आर्थिक सर्वेक्षण आवश्यक है। इस तरह का आखिरी सर्वेक्षण श्रम ब्यूरो द्वारा साल 2008–09 में बागान उद्योग में कार्यरत महिलाओं की सामाजिक–आर्थिक स्थितियों को जानने के लिए किया गया था था।

उचित वेतन सुनिश्चित किया जाए

- खेती और कटाई तकनीकों की जटिलता, बागान पौधों की नाजुकता और इन स्थलों की दूरस्थ प्रकृति की दरकार है कि बागान पौधों को रोपने वाले श्रमिकों को कुशल श्रमिकों के रूप में मान्यता दी जाए। सुनिश्चित किया जाए कि बागान श्रमिकों को कुशल श्रमिकों के रूप में मान्यता मिले और उनका वेतन कुशल श्रमिकों के बराबर हो।
- राज्यों में एक समान वेतन दिया जाए।
- प्रत्येक बागान में दिहाड़ी राशि को प्रमुखता से प्रदर्शित किया जाए। प्रत्येक बागान श्रमिक की दिहाड़ी में राशन, स्वास्थ्य, आवास और शिक्षा जैसे लाभ शामिल किए जाएँ। कुल दिहाड़ी का अनुपात, नकद भाग 85 प्रतिशत और लाभ 15 प्रतिशत हो। सुनिश्चित किया जाए कि लाभ रकम बागान मालिक प्रदान करे।

पंजीकरण और नौकरियाँ

सुनिश्चित किया जाए कि नियोक्ताओं और श्रम विभाग निकायों द्वारा बागानों में सभी श्रमिकों का पंजीकरण हो।

सुनिश्चित किया जाए कि 10 से अधिक श्रमिकों को नौकरी पर रखने वाली बागान इकाइयों में श्रमिकों की नौकरियाँ नियमित हों; और, नियोक्ता द्वारा सभी को सामाजिक सुरक्षा प्रावधान जैसे PF, ग्रेच्युटी और ESI सुविधाएँ उपलब्ध करवाई जाएँ।

सभी प्रकार के जबरन कार्य से मुक्ति

NHRC को बागानों से बंधुआ मजदूरी संबंधी कई रिपोर्टें और शिकायतें मिली हैं। हालाँकि, साफ तौर पर बंधुआ बनाए जाने के मामले शायद कम हों, परंतु कर्ज के कारण श्रमिकों को एक ही बागान मालिक के लिए वर्षों तक काम करने के लिए मजबूर किया जाता है। ऐसी किसी भी प्रथा को ध्वस्त किया जाना सुनिश्चित किया जाए, और बंधुआ मजदूरों को चिन्हित कर उनके बचाव और पुनर्वास के प्रयास किए जाएँ।

बागानों में पर्याप्त सुख-सुविधाओं की उपलब्धता

बागानों के भीतर प्लकिंग और प्रोसेसिंग स्थलों पर पर्याप्त पेयजल, महिला-पुरुष शौचालय, आराम और क्रेच सुविधाएँ उपलब्ध करवाई जाएँ। बागान के पंजीकृत श्रमिक संघ के परामर्श से प्रत्येक बागान में ऐसे स्थलों की संख्या और स्थानों पर काम करने की आवश्यकता है।

वासभूमि भूमि, आवास और अन्य सुविधाएँ

कई बागान इकाइयों में श्रमिकों को अक्सर तंग और असुरक्षित परिस्थितियों में रखा जाता है। प्रत्येक राज्य के आवास विभाग द्वारा सभी बागानों की सुरक्षा और उचित आवास स्थितियों का आकलन किया जाए। बागान वाले जिले के कलेक्टरों को बागान श्रमिकों के आवास अधिकारों के लिए जिम्मेदार बनाया जाए। नियोक्ताओं के लिए मानक संचालन प्रक्रिया (SOP) विकसित करने की आवश्यकता है। 5 साल से अधिक समय से बागान में काम करने वाले प्रत्येक श्रमिक परिवार को रसोई, पेयजल की आपूर्ति, शौचालय और बिजली सुविधाओं के साथ एक घर (सुरक्षा मानदंडों के अनुसार) प्रदान किया जाए। जिन श्रमिकों ने बागानों में 10 वर्ष से अधिक समय बिताया है, उनके लिए प्रत्येक श्रमिक परिवार को वास भूमि का स्वामित्व दिया जाए।

आंगनवाड़ी और स्कूल सुविधा

बागान अक्सर सुदूर, अलग-थलग और विस्तृत इलाकों में फैले होते हैं। बच्चों की देखरेख और शिक्षा हेतु यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि बागानों के भीतर पर्याप्त संख्या में आंगनवाड़ी और प्राथमिक विद्यालय स्थापित किए जाएँ।

लड़कियों और लड़कों के लिए निकटतम माध्यमिक विद्यालयों और कॉलेजों तक बच्चों को मुफ्त, सुरक्षित और समय पर परिवहन प्रदान किए जाने की आवश्यकता है।

चाय बागान श्रमिकों के बच्चों के लिए शैक्षिक वजीफे की योजना (संशोधित 2007) के अनुरूप, सभी बागानों के बागान श्रमिकों के बच्चों को वजीफा (छात्रावास और ट्यूशन फीस हेतु) प्रदान किए जाने की आवश्यकता है। यह रकम मुद्रास्फीति का हिसाब लगाकर (आय सीमा 10,000 रुपए प्रति वर्ष और अधिकतम 40,000 प्रति वार्ड की सीमा) तय किए जाने की जरूरत है।

स्कूली शिक्षा को और अधिक समावेशी बनाना जाए, ताकि सबसे गरीब और सबसे कमजोर को भी इसमें शामिल किया जा सके। हालाँकि, इसमें बेरोजगार या मौसमी श्रमिकों के छूट जाने का खतरा है, जबकि उनकी जरूरतें सबसे काफी अधिक होती हैं।

प्राथमिक और व्यावसायिक स्वास्थ्य केंद्रों तक पहुँच

सुनिश्चित किया जाए कि बागानों में श्रमिकों और उनके परिवार के लिए हर दो सप्ताह में एक बार निकटतम प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्र जाँच हेतु जाने के लिए 3 घंटे का अवकाश मिले और इस तरह के अवकाश के लिए उनकी मजदूरी में कोई कटौती न की जाए।

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता, 2020 के अनुसार, नियोक्ता द्वारा सुरक्षा गियर प्रदान किया जाना आवश्यक है।

नियोक्ताओं द्वारा निदान और परामर्श सहायता के लिए बागान में व्यावसायिक स्वास्थ्य विशेषज्ञों और डॉक्टरों की मासिक यात्राओं का आयोजन करना होता है। श्रमिकों और उनके परिवारों के पूर्ण इलाज की जिम्मेदारी नियोक्ता की है।

स्वास्थ्य देखभाल केंद्रों के मानकों का अध्ययन और नए मानक बनाने की आवश्यकता है। वित्त के इंतेजाम का जिम्मा कंपनियों और सरकार को साझा रूप से उठाना होगा।

बागानों में महिला श्रमिकों के सुरक्षित अधिकार

बागानों में अधिकांश महिला श्रमिक हैं। ये महिलाएँ बागान में सभी प्रकार के काम करती हैं। बागानों में महिलाओं के काम को महत्वहीन मानकर कम भुगतान किया जाता है। बागान उद्योग में महिला श्रमिकों की सामाजिक-आर्थिक स्थितियों पर श्रम ब्यूरो की अंतिम रिपोर्ट सहित कई रिपोर्टे कई प्रकार की असमानताओं की ओर इशारा करती हैं।

काम के आवंटन और वेतन भुगतान में असमानताओं के अलावा, महिला श्रमिकों की बागान प्रबंधन में बहुत कम हिस्सेदारी और लगभग न के बराबर स्वामित्व है (उदाहरण के लिए, जहाँ बड़े बागानों में श्रमिकों को टाइटल दिए जाते हैं)। बागानों में महिलाएँ सुरक्षित नहीं हैं।

कई बागानों में यौन उत्पीड़न विरोधी (ASH) सेल पूरी तरह से सक्रिय नहीं हैं। कई बागानों में तो इनका गठन भी नहीं किया गया है। अतरू प्रत्येक बागान में ASH समितियाँ गठित करने की आवश्यकता है।

बागानों में महिला श्रमिकों की स्थिति का बागानवार मूल्यांकन ठोस कार्रवाई का मार्ग प्रशस्त करेगा। इसमें प्रबंधन/श्रमिक संघों, बागान स्तर की समितियों, महिलाओं के स्वास्थ्य हेतु चिकित्सा सुविधाओं, सुरक्षा, मजदूरी और बागान उद्योग द्वारा दी गई संपत्तियों के स्वामित्व में महिलाओं के प्रतिनिधित्व की समीक्षा शामिल करने की जरूरत है।

शिकायतों के निवारण और अधिकारों के साथ जुड़ाव को सक्षम करने हेतु सभी बागानों में महिला श्रमिक सुविधा केंद्र स्थापित करने की तत्काल आवश्यकता है।

आदिवासी बागान श्रमिकों के पंजीकरण और सरकारी सेवाओं तक पहुँचने के लिए आधार कार्ड,

आय और जाति प्रमाण पत्र, राशन कार्ड और मतदाता पहचान पत्र जैसे आवश्यक दस्तावेजों तक पहुँच में सहायता प्रदान करने हेतु बागान और पंचायत स्तर पर नियमित शिविरों की आवश्यकता है।

बागानों में प्रवासी और जनजातीय श्रमिकों के सुरक्षित अधिकार

कई बागान, प्रवासी और आदिवासी श्रमिकों को रोजगार देते हैं। इससे ऐसे श्रमिकों के लिए अपने अधिकारों तक पहुँच बनाने में परेशानियों की एक और परत जुड़ जाती है।

ऐसे बागानों को बिना किसी विलंब के श्रमिकों के लिए शिविर आयोजित करने की आवश्यकता है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि उनकी आदिवासी/जाति स्थिति का प्रमाण पत्र उनकी मूल जनजाति के नाम पर दिया गया है या नहीं, और कि उन्हें अनुसूचित जनजाति की श्रेणी के तहत मेजबान राज्य में अनुसूचित किया गया है या नहीं।

एकीकृत आदिवासी विकास विभाग, श्रम विभाग, महिला एवं बाल विकास विभाग और शिक्षा विभाग द्वारा आदिवासी बागान श्रमिकों के मुद्दों के समाधान के लिए सामूहिक रूप से काम किया जाना चाहिए।

श्रमिकों को स्वामित्व और बागानों में हिस्सेदारी प्रदान की जाए

ऐसे कई निजी और अन्य बागान हैं जो चालू नहीं हैं या मालिकों द्वारा बंद कर दिए गए हैं। ऐसे बंद बागानों के श्रमिक संकटपूर्ण स्थिति से जूझ रहे हैं।

1990 के दशक में, नई आर्थिक नीति के तहत कार्यबल घटाना संरचनात्मक समायोजन के मुख्य तत्वों में से एक था। इसकी पहल पहले व्यवसायों ने की और बाद में सरकार ने। यह एक ऐतिहासिक पल था। चाय कंपनियों ने श्रमिकों (जिन्हें गिरमिटिया श्रमिक के रूप में दूरदराज के बागानों में काम करने के लिए लाया गया था) के प्रति अपनी जिम्मेदारियों से छुटकारा पा लिया था। इसके कारण बड़ी संख्या में श्रमिकों को उन कई सुविधाओं और कल्याणकारी लाभों से वंचित होना पड़ा, जिनके वे पहले हकदार थे। कैजुअल श्रमिकों की स्थिति और उनके नियमित रोजगार और लाभों के अधिकारों का अध्ययन करने की आवश्यकता है।

ऐसे बागान जो एक वर्ष से अधिक समय से बंद हैं और जो राज्य सरकार द्वारा पट्टे पर दी गई भूमि पर स्थित हैं, ऐसे बागानों को संचालन और प्रबंधन के उद्देश्य से विकसित श्रमिक सहकारी समिति के नाम पर स्थानांतरित किया जाए।

श्रमिकों के स्वामित्व वाले बागानों को सफल बनाने के लिए प्रशिक्षण, मदद, तकनीकी और वित्तीय जरूरतों सहित सभी सहायता राज्य सरकार द्वारा बागान श्रमिक कल्याण बोर्डों के जरिए दी जाए। मजदूरी के अलावा, बागानों के मुनाफे में श्रमिकों का हिस्सा भी तय किए जाने की जरूरत है।

बीड़ी मजदूर

भारत के बीड़ी उद्योग में लगभग 44 लाख पूर्णकालिक मजदूर कार्यरत हैं। इस क्षेत्र से संबंधित अतिरिक्त 40 लाख नौकरियाँ हैं। जबकि कुल बीड़ी मजदूरों में से लगभग 96 प्रतिशत घरों से काम करते हैं और केवल 4 प्रतिशत ही कारखानों में कार्यरत हैं। घर-आधारित कार्यबल में 84 प्रतिशत महिलाएँ हैं। अनुमान है कि लगभग 80 प्रतिशत घरेलू बीड़ी मजदूर ग्रामीण क्षेत्रों में और शेष 20 प्रतिशत शहरों में वास करते हैं। बीड़ी मजदूरों की संख्या 1993-94 में 44.7 लाख से बढ़कर 2018 में लगभग 48 लाख हो गई। ये आँकड़े उन व्यक्तियों की महत्वपूर्ण संख्या को उजागर करते हैं जिनकी आजीविका इस क्षेत्र पर निर्भर करती है। बीड़ी मजदूर कम मजदूरी दर, खतरनाक काम के माहौल, प्रणालीगत शोषण, अनिश्चित रोजगार, सामाजिक सुरक्षा के अभाव और विभिन्न कल्याणकारी योजनाओं तक सीमित पहुँच के कारण असुरक्षित हैं।

बीड़ी उद्योग के कंपनी से ठेकेदारी प्रथा में तब्दील हो जाने ने श्रमिक सुरक्षा को कमजोर बना दिया है। पहले, श्रमिकों को लाभ और कानूनी सहारा प्राप्त था। अब, ठेकेदारों के अधीन घर-आधारित कर्मचारियों के रूप में, न्यूनतम वेतन, स्वास्थ्य बीमा और अन्य नियमों को लागू करना बेहद मुश्किल हो गया है। ताकतवर ठेकेदार बीड़ी मजदूरों, विशेषकर ग्रामीण महिलाओं को कम वेतन और सीमित लाभों के चक्र में फंसाकर शोषण करते हैं। बीड़ी मजदूर कल्याण उपकर अधिनियम (1976) मजदूरों की कल्याण योजनाओं (स्वास्थ्य, शिक्षा, आवास) को चलाने हेतु बीड़ी उत्पादन पर कर लगाता है। हालाँकि, इसमें भी बिना कर वाली खुली बीड़ी खरीदने वाले सट्टेबाज अपना उचित हिस्सा देने से बच जाते हैं।

भारत में बीड़ी मजदूरों के कल्याण और अधिकारों को सुनिश्चित करने हेतु उचित मजदूरी, सुरक्षा नियम, सामाजिक सुरक्षा लाभ, कौशल विकास कार्यक्रम, औपचारिक रोजगार के अवसर और श्रम कानूनों को लागू करने सहित स्थिति में सुधार के व्यापक प्रयासों की आवश्यकता है। बीड़ी मजदूरों की कार्यसूची, व्यापक उपायों की रूपरेखा तैयार करने का एक प्रयास है। इसका उद्देश्य अधिकारों की गारंटी और सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच प्रदान करने वाला एक नियामक ढाँचा स्थापित करना है।

विधायी और नीति ढाँचा

प्रभावी कामकाज और पारदर्शिता के लिए त्रिपक्षीय समितियों (केंद्रीय और राज्य स्तर) के गठन और सक्रियता से बीड़ी मजदूर कल्याण कोष को पुनर्जीवित किया जाए।

बीड़ी के वस्तु एवं सेवा कर में कटौती (बीड़ी पत्ते पर 18 प्रतिशत और बीड़ी पर 28 प्रतिशत GST बहुत ज़्यादा है)।

सभी बीड़ी मजदूरों का पंजीकरण एवं विनियमन

विभिन्न राज्यों में बीड़ी उद्योगों का विस्तृत सर्वेक्षण और बीड़ी मजदूर परिवारों के सामाजिक-आर्थिक विवरण का मानचित्रण किया जाए।

बीड़ी मजदूर कल्याण बोर्ड के तहत सभी बीड़ी मजदूरों का अनिवार्य पंजीकरण किया जाए। उन्हें सामाजिक सुरक्षा प्रावधानों के तहत शामिल करने के लिए सभी को पहचान पत्र जारी किए जाएँ।

महिला बीड़ी मजदूरों के लिए ठेका आधारित कार्य की व्यवस्था समाप्त की जाए। कंपनी/फैक्ट्री सीधे महिलाओं को रोजगार दे।

बाल श्रम को खत्म करने और बीड़ी मजदूरों के लिए सुरक्षित कार्य स्थिति सुनिश्चित करने हेतु बीड़ी उद्योग में सख्त नियम लागू किए जाएँ।

वेतन और काम करने की स्थितियाँ

- समान राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन लगभग 700 रुपए प्रति 1,000 बीड़ी, या, एक दिन के न्यूनतम वेतन के बराबर लागू किया जाए। मजदूरी दर को मुद्रास्फीति दर से जोड़ा जाए और इसमें हर छह महीने में इजाफा किया जाए।
- सभी मजदूरों को एजेंट द्वारा वेतन रसीद दी जाए और इसे प्रमुख कारखाने के मालिक के सेवा रिकॉर्ड के तहत सूचीबद्ध किया जाए।
- अनुचित श्रम प्रथाओं से बीड़ी मजदूरों की सुरक्षा सुनिश्चित करने हेतु व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संहिता, 2020 के प्रावधानों का कड़ाई से पालन किया जाए।
- सुनिश्चित किया जाए कि बीड़ी मजदूरों को TB और फेफड़ों से संबंधित अन्य बीमारियों से बचाने हेतु दस्ताने और मास्क के रूप में उचित सुरक्षा प्रदान हो।
- पर्याप्त रोशनी, वेंटिलेशन और बुनियादी सुविधाओं तक पहुँच के साथ उचित कार्य वातावरण सुनिश्चित

किया जाए।

- बीड़ी बनाने वाली फैक्टरियों को क्षेत्र में महिलाओं के सम्मानजनक रोजगार को सुनिश्चित करने हेतु क्रेच सुविधाएँ, अलग और स्वच्छ शौचालय और मासिक धर्म स्वच्छता उत्पादों सहित पर्याप्त स्वच्छता सुविधाएँ प्रदान की जाएँ।
- बीड़ी मजदूरों को विभिन्न कानूनों और नीतियों के तहत उनके अधिकारों और लाभों के बारे में सूचित करने हेतु शैक्षिक कार्यक्रम आयोजित किए जाएँ।

सामाजिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सेवा

- सभी बीड़ी मजदूरों को व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवर प्रदान किया जाए, जिसमें पुनर्जीवित बीड़ी मजदूरों कल्याण कोष के माध्यम से जीवन और स्वास्थ्य बीमा कवर, वृद्धावस्था एवं विकलांगता पेंशन और बच्चों के लिए शैक्षिक सहायता शामिल है।
- सभी बीड़ी मजदूरों को भविष्य निधि और कर्मचारी राज्य बीमा के तहत कवर किया जाए और सेवानिवृत्ति पर पेंशन और ग्रेच्युटी प्रदान की जाए।
- सभी महिला बीड़ी मजदूरों को 26 सप्ताह के सवैतनिक अवकाश का मातृत्व लाभ प्रदान किया जाए।
- बीड़ी मजदूर समुदायों के पास स्वास्थ्य देखभाल सुविधाओं का विस्तार किया जाए। TB जाँच, आँखों की देखभाल और अन्य आवश्यक जाँच हेतु नियमित स्वास्थ्य शिविर आयोजित किए जाएँ।
- निवारक जाँच, प्रजनन स्वास्थ्य सेवाओं और विशिष्ट महिला स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं के लिए कवरेज को शामिल करके स्वास्थ्य देखभाल योजना में महिलाओं की स्वास्थ्य आवश्यकताओं को प्राथमिकता दी जाए।
- घरेलू स्तर पर बीड़ी बनाने में उनकी व्यस्तता को कम करने हेतु बीड़ी मजदूरों के बच्चों को शैक्षिक सहायता प्रदान की जाए।
- अच्छे शैक्षणिक प्रदर्शन के लिए अतिरिक्त प्रोत्साहन के साथ, बीड़ी मजदूरों के बच्चों के लिए पूर्ण छात्रवृत्ति का विस्तार किया जाए।
- बीड़ी मजदूरों को प्राथमिकता के आधार पर पीएम-आवास योजना या किसी सार्वजनिक आवास योजना के तहत आवास उपलब्ध कराया जाए।

वैकल्पिक आजीविका और श्रमिकों के उद्यमों को प्रोत्साहन

- बीड़ी मजदूरों को नए अवसरों से लैस करने और स्थानीय संसाधनों के अनुकूल वैकल्पिक आजीविका का पता लगाने हेतु शिक्षा और कौशल विकास कार्यक्रमों में निवेश किया जाए, जैसे छोटे व्यवसायों का समर्थन या नए उद्योगों के लिए प्रशिक्षण। कैरियर परिवर्तन के दौरान वित्तीय और अन्य जरूरी

सहायता प्रदान की जाए।

- बीड़ी मजदूरों को सशक्त बनाने और उचित लाभ वितरण सुनिश्चित करने के लिए श्रमिक सहकारी समितियों के गठन को प्रोत्साहन और समर्थन दिया जाए।

मछुआरे

भारत का मत्स्य पालन क्षेत्र बेहद आर्थिक महत्व रखता है। वित्तीय वर्ष 2022-23 के दौरान मछली उत्पादन में 7.96 प्रतिशत वैश्विक हिस्सेदारी के साथ, भारत की गणना दुनिया के तीसरे सबसे बड़े मछली उत्पादक के रूप में होती है। यह क्षेत्र देश के सकल मूल्य वर्धित (GVA) उत्पादों में 1.09 प्रतिशत और कृषि GVA उत्पादों में 6.724 प्रतिशत से अधिक का योगदान देता है, जो राष्ट्रीय आय, निर्यात, खाद्य सुरक्षा और रोजगार सृजन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। यह लगभग 1.6 करोड़ मछुआरों और मछली किसानों और संपूर्ण मूल्य श्रृंखला में लगभग 3 करोड़ श्रमिकों का भरण-पोषण करता है, विशेष रूप से समाज के हाशिए पर रहने वाले समुदायों का।

2020 में शुरू की गई प्रधान मंत्री मत्स्य सम्पदा योजना (PMMSY) का लक्ष्य 5 वर्षों में भारत के मत्स्य पालन क्षेत्र को बढ़ावा देना है, जिसमें अंतर्देशीय और समुद्री मत्स्य पालन, मछुआरों के कल्याण, आधारभूत ढाँचे, जलीय स्वास्थ्य, सजावटी मत्स्य पालन, समुद्री शैवाल की खेती और उत्तर-पूर्व विकास पर ध्यान केंद्रित किया गया है। उपलब्धियों में प्रगति को प्रदर्शित करने वाली नई आधारभूत ढाँचा इकाइयाँ, रोग प्रयोगशालाएँ, सजावटी मछली पालन, समुद्री शैवाल राफ्ट और उत्तर-पूर्व परियोजनाएँ शामिल हैं।

इस क्षेत्र की लघु-स्तरीय प्रकृति एक परिभाषित विशेषता है, जो विशेष रूप से गरीब मछुआरों को पोषण, आय और आजीविका प्रदान करती है। हालाँकि, वैश्वीकरण का प्रभाव इसे बदल रहा है। मछली पकड़ने के बेड़े और उपकरणों की तीव्र वृद्धि से पारिस्थितिकीय क्षति, स्टॉक घटना, और आवास प्रभावित होने के साथ-साथ, छोटे पैमाने के मछली श्रमिकों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ रहा है। उनके पास गहरे समुद्र में मछली पकड़ने के लिए ट्रॉलर जैसे संसाधनों की कमी है। बड़े ट्रॉलरों के कारण उनका समुद्र पर दबदबा है और छोटे मछुआरों को इसका खामियाजा भुगतना पड़ता है।

इसके अलावा, छोटे मछुआरों को प्रदूषण, जल संसाधन विचलन, अतिक्रमण और विनाशकारी मछली पकड़ने की प्रथाओं जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। सरकारी नीतियाँ अक्सर छोटे पैमाने के संचालन के बजाय पूँजी-सघन जलीय कृषि और बड़े पैमाने पर मछली पकड़ने का पक्ष लेती हैं। इस कारण छोटे मछुआरे हाशिये पर धकेले जा रहे हैं। अगस्त 2023 में पारित

तटीय जलीय कृषि प्राधिकरण (संशोधन) अधिनियम, 2023, तटीय विनियमन क्षेत्रों (CRZ) में तटीय जलीय कृषि की इजाजत के साथ कुछ मामलों में अपराधों और जुर्माने से छूट देता है। यह कानून नियामक शक्तियाँ बढ़ाने, संवेदनशील क्षेत्रों में जलीय कृषि पर प्रतिबंध लगाने, और स्थायी तटीय विकास के लिए तकनीकी प्रगति के साथ तालमेल बिठाते हुए व्यापार में सुगमता बढ़ाने का काम करता है। हालाँकि, छोटे मछुआरों का तर्क है कि ये संशोधन उनकी आजीविका के श्रोत को जोखिम में डालने, झींगा-पालन के क्षरण जैसे पर्यावरणीय प्रभावों को नजरअंदाज करने, और भूमि मुद्दों और प्रदूषण का सामना करने वाले छोटे मछुआरों की उपेक्षा करने का काम करते हैं। पर्यावरणीय स्थिरता के साथ आर्थिक विकास को संतुलित करना एक चिंता का विषय बना हुआ है।

जलवायु परिवर्तन ने इन मुद्दों को और जटिल बना दिया है। चरम मौसम की घटनाएँ, समुद्र का अम्लीकरण, मूंगा विरंजन और समुद्र के स्तर में वृद्धि से मछली की उपलब्धता और तटीय समुदाय प्रभावित हो रहे हैं। नतीजतन, उत्पादकता में गिरावट, प्रजातियों का प्रवासन या विलुप्त होना, संसाधन संघर्ष, बाजार तक पहुँच में कमी और मछुआरों के लिए अनिश्चित आय। पारंपरिक तरीकों और उपकरणों में कमी आने के कारण छोटे मछुआरों के सामने आने वाली कठिनाइयाँ बढ़ रही हैं। इसके अलावा, तटीय कटाव, चक्रवात और तूफान जैसी जलवायु संबंधी आपदाओं से आवास का नुकसान हो रहा है, गाँव के गाँव और समुदाय उजड़ रहे हैं। मछुआरे लोक समुदायों के आधारभूत ढाँचों और संपत्तियों को भी नुकसान पहुँच रहा है।

भारत का मत्स्य पालन क्षेत्र एक ओर अर्थव्यवस्था और आजीविका में महत्वपूर्ण योगदान देता है, दूरी ओर इसे वैश्वीकरण, पारिस्थितिकीय गिरावट, सरकारी नीतियों और जलवायु परिवर्तन से चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। इन मुद्दों के समाधान के लिए इस क्षेत्र को टिकाऊ प्रथाओं, संसाधन संरक्षण, छोटे मछुआरों के हक में नीति सुधार और जलवायु प्रभावों को कम करने हेतु अनुकूलन रणनीतियाँ अपनाने की आवश्यकता है।

एक्शनएड एसोसिएशन भारत के सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में दो दशकों से अधिक समय से मछुआरे समुदायों के साथ जुड़ा है। पिछले दो वर्षों में, एक्शनएड ने मछुआरे समुदायों के साथ कई बैठकें आयोजित की हैं, जिसमें 2022 में कांथी, पश्चिम बंगाल और 2023 में पटना, बिहार में दो राज्य स्तरीय सम्मेलन शामिल हैं। एक्शनएड पश्चिम बंगाल के जिले पूर्वी मेदिनीपुर में एक मछली किसान उत्पादक संगठन का समर्थन भी करता है। प्रस्तुत दस्तावेज अंतर्देशीय और तटीय मछली श्रमिकों के साथ एक्शनएड के ठोस जमीनी काम का नतीजा है, जिसमें मछली पकड़ने, मछली पालन और मछली सुखाने, छंटाई, वेंडिंग और मछली पकड़ने के उपकरण बनाने जैसी संबद्ध गतिविधियों में लगे लोग शामिल हैं।

विधायी और नीति ढाँचा

अंतर्देशीय मछुआरों और छोटे मछुआरों के लिए कानून

एक व्यापक कानून लागू किया जाए जो छोटे मछुआरों के पारंपरिक और प्रथागत अधिकारों और आजीविका की रक्षा करता हो। ऐसे कानून के मुख्य तत्वों में शामिल हो :

- ब्लॉक और ग्राम पंचायत कार्यालयों जैसे स्थानीय सरकारी संस्थानों के परामर्श से प्रत्येक राज्य सरकार में मत्स्य पालन विभाग द्वारा छोटे और पारंपरिक मछुआरों की पहचान।
- साल 2023 में जारी जल निकायों की पहली जनगणना के निष्कर्ष उन जल निकायों के बारे में विवरण देते हैं, जहाँ मछली पकड़ने की गतिविधियाँ की जाती हैं। ऐसे सभी जल निकायों के साथ-साथ तटीय जल, मछली लैंडिंग स्थलों और मछली पकड़ने के बंदरगाहों सहित समुद्रतट के किसी भी हिस्से में, छोटे मछुआरों को मछली पकड़ने, जालों की मरम्मत, नावें खड़ी करने, छंटाई और वेंडिंग सहित अपनी आजीविका कमाने के अधिमान्य अधिकार दिए जाएँ।। जल निकायों के गैर-उपभोग्य हितधारकों के रूप में छोटे मछुआरों को चिन्हित किया जाना अनिवार्य है।
- ऐसे किसी भी जल निकाय में जहाँ छोटे मछुआरों को अधिमान्य, पारंपरिक और प्रथागत अधिकार प्राप्त हैं, वाणिज्यिक मछली पकड़ने की गतिविधियों को विनियमित किए जाने की आवश्यकता है।
- ऐसे किसी भी जल निकाय में जहाँ छोटे मछुआरों को अधिमान्य, पारंपरिक और प्रथागत अधिकार प्राप्त हैं, महिलाओं को उन तक समान पहुँच और नियंत्रण प्रदान किया जाए।
- मछली पकड़ने पर लागू होने वाले सभी प्रकार के कराधान और लाइसेंस शुल्क को ऐसे किसी भी जल निकायों में समाप्त करने की आवश्यकता है, जहाँ छोटे मछुआरों के पास अधिमान्य, पारंपरिक और प्रथागत अधिकार प्राप्त हैं। साल 1991-92 में, बिहार सरकार ने छोटे मछुआरों के लिए नदियों में मछली पकड़ने पर लागू कर को समाप्त कर दिया था। इस प्रावधान को उचित कानून के माध्यम से देश के ऐसे सभी जल निकायों में सभी पारंपरिक छोटे मछुआरों तक बढ़ाया जाए।
- ऐसे किसी भी जल निकायों में, जहाँ छोटे मछुआरों को अधिमान्य, पारंपरिक और प्रथागत अधिकार प्राप्त हैं, प्राकृतिक मछली स्टॉक की कमी के लिए जिम्मेदार जहर, बिजली के झटके, विस्फोटक, समुद्री या तटीय जल में नीचे की ओर ट्रॉलिंग और मच्छरदानी के उपयोग जैसी विनाशकारी मछली पकड़ने के तरीकों को समाप्त किया जाए।

तटीय और छाटे मछुआरों के लिए कानून

एक व्यापक कानून लाया जाए जो मछुआरों, विशेष रूप से तटीय क्षेत्रों में रहने वाले लोगों को जलवायु संबंधी आपदाओं जैसे तटीय कटाव, चक्रवात और तूफान के कारण उनके आवास को नुकसान से बचाता हो। प्रस्तावित कानून में शामिल हो :

- प्रभावित परिवारों का वास भूमि के साथ उचित पुनर्वास, निर्बाध बिजली कनेक्शन जैसी सभी प्रकार की उपयोगिताओं के साथ आवास सुविधाएँ, पेयजल और सामान्य उपयोग के पानी के लिए नियमित कनेक्शन और उचित स्वच्छता सुविधाएँ।
- सुनिश्चित किया जाए कि पुनर्वास कालोनियाँ में मछुआरे समुदाय, तटीय जल और संबद्ध गतिविधियों के लिए सामान्य भूमि तक पर्याप्त और उचित पहुँच के जरिए अपनी मौजूदा आजीविका श्रोतों को जारी रख सकें। पुनर्वास कॉलोनियों को आंगनवाड़ी और पोषण अभियान सेवाओं, सार्वजनिक वितरण प्रणाली (PDS), प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालयों, प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्र और मनरेगा कार्य तक पहुँच प्रदान की जाए।
- भूमि, आवास, मछली पकड़ने के उपकरण, नावों और अन्य आधारभूत ढाँचे को हुए नुकसान को कवर करते हुए क्षति के व्यापक मूल्यांकन के आधार पर मुआवजे का प्रावधान किया जाए।
- किसी चरम मौसम की घटना या जलवायु से संबंधित आपदा के बाद भोजन, पानी, आश्रय और चिकित्सा सहायता जैसी आपातकालीन राहत आपूर्ति का प्रावधान किया जाए।
- मछुआरों को जलवायु-संबंधी खतरों का प्रभावी ढंग से जवाब देने और जीवन और संपत्ति के नुकसान को कम करने में सक्षम बनाने हेतु प्रारंभिक चेतावनी प्रणालियों और आपदा तैयारी प्रशिक्षण के कार्यान्वयन की भी आवश्यकता है।
- चरम मौसम की घटनाओं के लिए छोटे पैमाने पर मछली पकड़ने के संचालन का लचीलापन बढ़ाने के लिए जलवायु-लचीले आधारभूत ढाँचे और प्रौद्योगिकियों, जैसे तूफान प्रतिरोधी नौकाओं और गियर में निवेश किया जाए।
- समुदाय-आधारित अनुकूलन रणनीतियाँ, जो स्थानीय मछुआरों को जलवायु परिवर्तन के प्रभावों से निपटने के उपायों की पहचान करने और उन्हें लागू करने के लिए सशक्त बनाती हों, जैसे कि मैंग्रोव बहाली या टिकाऊ मछली पकड़ने की प्रथाएँ प्रचलित की जाएँ।

तटीय रोजगार गारंटी अधिनियम लागू लिया जाए

मनरेगा की तर्ज पर, एक ऐसे कानून की आवश्यकता है, जो जल संसाधनों के पुनर्जीवन और पुनरुद्धार, मैंग्रोव सहित तटीय और समुद्री जैव-विविधता के संरक्षण पर ध्यान केंद्रित करे और जो अन्य बातों के साथ-साथ छोटे पैमाने और पारंपरिक मछुआरों की अधिमान्य पहुँच की रक्षा करे।

तटीय जलकृषि प्राधिकरण (संशोधन) अधिनियम की समीक्षा

तटीय जलीय कृषि प्राधिकरण (संशोधन) अधिनियम, 2023 की समीक्षा यह सुनिश्चित करने के लिए की जाए कि तटीय क्षेत्रों में छोटे मछुआरों की आजीविका की रक्षा के साथ-साथ तटीय

पारिस्थितिकी की रक्षा और मछली पकड़ने के मैदानी और भूजल प्रदूषण को रोकने के लिए गहन तटीय जलीय कृषि गतिविधियों को विनियमित किया जाए।

मछुआरों की सुरक्षित और समय पर वापसी सुनिश्चित करने के लिए पड़ोसी देशों के साथ एक व्यापक नीति

विशेष आर्थिक क्षेत्रों में मछली पकड़ने के कारण पड़ोसी देशों के सुरक्षा बलों द्वारा गिरफ्तार किए गए मछुआरों की सुरक्षित और समय पर वापसी सुनिश्चित करने हेतु पड़ोसी देशों के साथ संधियों को शामिल करते हुए एक व्यापक नीतिगत ढाँचा बनाया जाए।

आजीविका सुनिश्चित करना और आगे बढ़ाना

- मछुआरों, मछली किसानों और मछली विक्रेताओं सहित प्रत्येक मछली श्रमिक को जाति, पंथ, लिंग और धर्म के बावजूद, उनकी व्यावसायिक गरिमा, अधिकारों और अधिकारों की मान्यता के रूप में सरकारी पहचान पत्र दिए जाएँ।
- छोटे मछुआरों को मछली लैंडिंग, मछली सुखाने, मछली छँटाई, या उनकी नावों को खड़ा करने और मछली पकड़ने के उपकरणों के भंडारण हेतु साइटों सहित कटाई से पहले और बाद की गतिविधियों के लिए उपयोग किए जाने वाले भूमि क्षेत्रों तक पहुँच प्रदान की जाए।
- छोटे मछुआरों को सरकारी स्वामित्व वाले जल निकायों और जलाशयों में खेती के अधिकार का हकदार बनाया जाए। ऐसे जल निकायों की नीलामी केवल सहकारी समितियों, FFPO या अन्य, जैसे मछली श्रमिकों के समूह के लिए आरक्षित किया जाना सुनिश्चित किया जाए, गैर-मछली किसान निवेशकों को प्राथमिकता के साथ। अनौपचारिक समूह. लीज किराया मानक उपज के बजाय वर्तमान उपज पर आधारित हो, जिसमें किराया वृद्धि पर न्यूनतम 5 साल की रोक लगाई जाए।
- छोटे मछली विक्रेताओं को उनकी सहमति के बिना नामित या गैर-निर्दिष्ट बाजारों से बेदखल होने से बचाया जाए। बाजार पुनर्निर्माण या नए निर्माण पहल के मामले में पर्याप्त पुनर्वास उपाय किए जाएँ।
- छोटे मछली विक्रेताओं को मछली डिपो और मछली खुदरा बाजारों के प्रबंधन के साथ-साथ मछली डिपो और संग्रह बिंदुओं से मछली एकत्र करने और परिवहन के प्रबंधन में समान भागीदार बनाया जाए।
- छोटे मछुआरों, मछली किसानों और मछली विक्रेताओं को प्रोत्साहित किया जाए और उन्हें सहकारी समितियों, मछली किसान उत्पादक संगठनों और ैभ्छ जैसे आर्थिक आत्म-सशक्तीकरण के लिए संगठन बनाने और चलाने हेतु प्रोत्साहन दिया जाए। इनके गठन एवं संचालन की नियम एवं शर्तें आसान

एवं पारदर्शी बनाई जाएँ।

- छोटे मछुआरों, मछली किसानों और मछली विक्रेताओं को साहूकारों और सूक्ष्म-वित्त कंपनियों द्वारा शोषण से बचाया जाए और बैंकों और बैंक ऋणों से जोड़ने सहित सरकारी वित्त में प्राथमिकता दी जाए।
- छोटे मछुआरों, मछली किसानों और मछली विक्रेताओं को निम्नलिखित के संबंध में मत्स्य विस्तार अधिकारी के माध्यम से प्रौद्योगिकी, सूचना, प्रशिक्षण और सहायता दी जाए :
- नाव, जालों का विकास, कोल्ड चेन का रखरखाव, मौसम, ज्वार, जलाशयों से पानी छोड़ना, तालाब तैयार करने की तकनीक का उन्नयन, हैचरी और गुणवत्ता वाले बीज और फिंगरलिंग, कृषि तकनीक, गुणवत्ता वाला चारा और बाजार उपलब्ध करवाया जाए।
- केकड़ा मेद और जंगली मछली के पालन जैसी प्रक्रियाओं के माध्यम से बाजार पहुँच के साथ, मूल्य संवर्धन के साथ-साथ मछली के अचार और पापड़ जैसे विभिन्न मूल्य वर्धित उत्पादों को बढ़ाया जाए।
- सजावटी मछली प्रजनन और पालन जैसे लाभकारी उद्यमों में विविधता लाई जाए।
- छोटे मछुआरों को आधारभूत ढाँचा सहायता प्रदान की जाएँ, जिसमें शामिल हैं ।
- कैच को उतारने के लिए घाट/निर्मित लैंडिंग चरण।
- मछली सुखाने के प्लेटफार्म और सौर ड्रायर।
- लैंडिंग सेंटर, मछली डिपो और खुदरा बाजारों में रोशनी, पेयजल, आराम करने की जगह और शौचालय।
- लैंडिंग केंद्रों, मछली डिपो और खुदरा बाजारों को जोड़ने वाली सड़कें और परिवहन के साधन।
- कोल्ड स्टोरेज, मछली सुखाने और प्रोसेसिंग सुविधाएँ, और बर्फ कारखाने।
- मछली संग्रहण एवं नीलामी एवं विपणन सुविधाएँ।
- हैचरी और गुणवत्तापूर्ण बीज, मछली चारा और रोग प्रबंधन तक पहुँच।
- जलवायु परिवर्तन के प्रभावों के प्रति अपनी संवेदनशीलता को कम करने हेतु मछुआरों को आजीविका के विविधीकरण में सक्षम बनाना।

सामाजिक सुरक्षा और मुआवजा

- छोटे मछुआरों को एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवर प्रदान किया जाए जिसमें सभी मछली श्रमिकों के लिए आवास, जीवन और स्वास्थ्य बीमा, नावों और जालों के लिए बीमा, मछली पालन

और मछली वेंडिंग के लिए नियोजित वाहन, बच्चों के लिए शैक्षिक सहायता, तथा वृद्धावस्था और विकलांगता पेंशन शामिल हैं।

- प्रधानमंत्री मत्स्य सम्पदा योजना के बारे में अधिक जागरूकता की आवश्यकता है। सुनिश्चित किया जाए कि योजना के तहत सब्सिडी और अन्य प्रावधान उचित समय पर प्रदान किए जाएँ।
-) छोटे मछुआरों को किसानों के बराबर माना जाए और उन्हें किसान सम्मान निधि या मछुआरा सम्मान निधि का पात्र बनाया जाए।
- छोटे मछुआरों को मछली प्रजनन के मौसम के दौरान आजीविका सहायता और मुआवजा प्रदान किया जाए, चूँकि इस अवधि के दौरान मछली पकड़ने पर प्रतिबंध है। यह काम मनरेगा या अन्य समान सार्वजनिक कार्य योजनाओं के माध्यम से रोजगार प्रदान करके किया जा सकता है।

महिला मछुआरों के लिए नीतियाँ और कार्यक्रम

- मछली पकड़ने के क्षेत्र में श्रम के लिंग-विभाजन तोड़ने और मछली पकड़ने सहित मछली पकड़ने के सभी पहलुओं में महिलाओं की भूमिका को बढ़ावा देने हेतु नीतियाँ, सार्वजनिक अभियान और समर्थन तंत्र खड़ा किया जाए।
- मछली पकड़ने में लगी महिलाओं को बढ़ावा और समर्थन देने हेतु अंतर्देशीय क्षेत्रों में जल निकायों का आरक्षण और तटीय क्षेत्रों में मछली पकड़ने वाले जहाजों तक पहुँच सुनिश्चित की जाए।
- मछली सुखाने, इलाज और प्रोसेसिंग के लिए तटीय भूमि तक महिलाओं की पहुँच सुनिश्चित की जाए। वेंडिंग जोन में कम से कम 50 प्रतिशत क्षेत्र महिलाओं के लिए आरक्षित हो।
- मछली बाजारों, मछली डिपो और उन स्थानों पर जहाँ महिला मछली श्रमिक काम के लिए इकट्ठा होती हैं, महिलाओं के लिए शौचालय, विश्राम स्थल और क्रेच जैसी बुनियादी सुविधाएँ प्रदान की जाएँ।
- मछली वेंडिंग, डोंगी-आधारित मछली पकड़ने और केकड़ा और मसल्स संग्रह जैसे महिला मछुआरों के प्रभुत्व वाले क्षेत्रों पर विशेष ध्यान देने के साथ-साथ, महिला मछुआरों की सहकारी समितियों, उत्पादन समूहों और ैभ्ळ को चलाने और संगठित करने का जिम्मा महिलाओं का हो।

प्रवासी मजदूर

भारत में प्रवासी मजदूरों को असंख्य चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। उनकी क्षणिक स्थिति और आर्थिक दुश्वारियाँ शोचनीय हैं। ये मजदूर ज्यादातर अनौपचारिक रोजगार में संलग्न हैं। असुरक्षित नौकरियों, कम मेहनताने और रोककर रखे गए लाभों जैसी शोषणकारी श्रम प्रथाओं के

चलते वे अत्यधिक मुश्किलों भरा जीवन जीते हैं। प्रवासी मजदूरों के लिए रहने की स्थितियाँ आम तौर पर घटिया स्तर की होती हैं, जिनमें स्वच्छ पानी, स्वच्छता सुविधाओं और पर्याप्त आवास जैसी बुनियादी सुविधाओं का अभाव होता है, जो उनके लिए जीवन को और मुश्किल बनाता है।

प्रवासी मजदूरों के सामने पेश आने वाली महत्वपूर्ण चुनौतियों में से एक स्वास्थ्य देखभाल, शिक्षा और सामाजिक कल्याण योजनाओं जैसी सामाजिक सेवाओं तक सीमित पहुँच है। सामाजिक सेवाओं तक पहुँच की यह कमी अक्सर उनकी क्षणिक स्थिति, भाषाई दिक्कतों और अपर्याप्त दस्तावेजीकरण के कारण भी होती है। लिहाजा वे जरूरत के समय महत्वपूर्ण समर्थन प्रणालियों के बिना रह जाते हैं। जातीयता, भाषा या सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि जैसे कारकों के आधार पर भेदभाव और सामाजिक बहिष्कार उनके संघर्षों को और अधिक जटिल बना देता है, जिससे उनके लिए नए परिवेश में घुलना-मिलना चुनौतीपूर्ण हो जाता है।

वित्तीय चुनौतियाँ भी प्रवासी मजदूरों को परेशान करती हैं। उन्हें परिवहन खर्चे, भर्ती शुल्क और आवास किराए सहित प्रवासन से संबंधित महत्वपूर्ण लागत को वहन करना पड़ता है। इस सब के चलते कई प्रवासी मजदूर गले तक कर्ज में डूब जाते हैं, जिसके कारण उन्हें अक्सर जबरन श्रम करना पड़ता है और उनकी कमजोरियाँ और अधिक बढ़ जाती हैं। कार्यस्थलों पर उचित सुरक्षा प्रशिक्षण, उपकरण और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच का अभाव, प्रवासी मजदूरों के लिए स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिम पैदा करते हैं।

इन चुनौतियों से निपटने के लिए व्यापक प्रयासों की आवश्यकता है। इनमें निष्पक्ष श्रम प्रथाएँ, सामाजिक सुरक्षा उपाय, बेहतर आवास स्थिति, आवश्यक सेवाओं तक पहुँच और सामाजिक समावेशन एवं एकीकरण को बढ़ावा देने वाली पहलें शामिल हैं। प्रवासी मजदूरों के अधिकारों की रक्षा करने और उनके समग्र कल्याण को बढ़ाने के लिए सरकारों, नियोक्ताओं, नागरिक समाज और समुदायों के बीच सहयोग आवश्यक है। प्रवासी मजदूरों की कार्यसूची, व्यापक उपायों की रूपरेखा तैयार करने का एक प्रयास है। इसका उद्देश्य प्रवासी मजदूरों के लिए अधिकारों की गारंटी और उन्हें सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच प्रदान कर एक नियामक ढाँचा स्थापित करना है।

विधायी प्रावधान

व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संहिता, 2020 में अंतर-राज्य प्रवासी मजदूर अनुभाग की समीक्षा की जाए, ताकि पंजीकरण, यात्रा भत्ते, छुट्टी और चोटों या मृत्यु के लिए मुआवजे सहित अंतर-राज्य प्रवासी मजदूरों के लिए कोड के प्रावधानों का विस्तार किया जा सके।

प्रवासी श्रमिकों का पंजीकरण एवं निरीक्षण

- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संहिता, 2020 में स्व-घोषणा और आधार-कार्ड आधारित केंद्र और राज्य सरकारों द्वारा इलेक्ट्रॉनिक या अन्यथा एक पोर्टल के रखरखाव के जरिए प्रवासी मजदूरों के स्व-पंजीकरण का प्रावधान है। सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में डेटाबेस के तत्काल संचालन और प्रवासी मजदूरों का स्व-पंजीकरण सुनिश्चित करने हेतु व्यापक अभियान चलाने की आवश्यकता है।
- मूल और गंतव्य क्षेत्रों में ग्राम पंचायतों और नगरपालिका वार्डों को अंतरराज्यीय और अंतर-राज्य में प्रवासी मजदूरों के पंजीकरण और रिकॉर्ड रखने हेतु समानांतर प्रणाली बनाई जाए।
- प्रत्येक जिले में श्रम विभागों द्वारा प्रवासी मजदूरों को रोजगार देने वाले नियोक्ताओं और प्रतिष्ठानों को पंजीकृत और निगरानी के लिए ऐसे डेटाबेस की निगरानी की जाए।
- प्रवासी मजदूरों से जुड़ी अनुचित श्रम प्रथाओं की निगरानी में विभागों की सहायता हेतु जिला श्रम विभागों के तहत स्थानीय समुदायों, श्रमिक प्रतिनिधियों, स्थानीय निर्वाचित प्रतिनिधियों और स्वैच्छिक संगठनों की सक्रिय भागीदारी के साथ ब्लॉक स्तरीय सतर्कता समितियों का गठन किया जाए।
- गंतव्य क्षेत्रों में प्रवासी मजदूरों की शिकायतों के समाधान हेतु राज्य और जिला स्तर पर प्रवासी मजदूर कल्याण बोर्ड बनाए जाएँ।

प्रवासी मजदूरों के लिए समान व्यवहार

- सुनिश्चित किया जाए कि प्रवासी मजदूरों को बिना किसी भेदभाव के समान या समान कार्य करने के लिए स्थानीय श्रमिकों के समान वेतन, लाभ और कामकाजी स्थितियाँ प्राप्त हों।
- सुनिश्चित किया जाए कि प्रवासी मजदूरों को श्रमिक और सुरक्षा समितियों में पर्याप्त प्रतिनिधित्व मिले, जिससे उन्हें स्थानीय श्रमिकों के बराबर, उनके कल्याण और कामकाजी परिस्थितियों से संबंधित निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में सक्रिय रूप से भाग लेने का मौका मिल सके।

प्रवासी मजदूरों के लिए आवास

- प्रवासी मजदूरों को सरकार द्वारा सब्सिडी वाले आवास विकल्प प्रदान किए जाएँ। अस्थायी प्रवासी मजदूरों के लिए श्रमिक हॉस्टल बनाए जाएँ।
- महिला प्रवासी मजदूरों की आजीविका को बढ़ावा देने और उनकी सुरक्षा सुनिश्चित करने हेतु अलग आवास सुविधाओं का निर्माण और प्रावधान किया जाए।
- प्रवासी मजदूरों के लिए आवास सुविधाओं में निर्बाध बिजली कनेक्शन, पेयजल और सामान्य उपयोग के पानी का नियमित कनेक्शन, रसोई और उचित स्वच्छता सुविधाओं जैसी बुनियादी सुविधाओं तक पहुँच शामिल की जाए।

- प्रवासी मजदूरों के लिए कॉलोनियों को आंगनवाड़ी और पोषण अभियान सेवाओं, PDS, प्राथमिक और माध्यमिक विद्यालयों और प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्रों द्वारा सेवा प्रदान की जाए।
- प्रवासी मजदूरों के लिए आवास उपलब्ध कराने वाले नियोक्ताओं की प्रभावी निगरानी श्रम निरीक्षकों और प्रस्तावित सतर्कता समितियों द्वारा की जाए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि ऐसे आवास सुरक्षा और मानवीय गरिमा की शर्तों को पूरा करते हों।

प्रवासी मजदूरों के लिए सामाजिक सुरक्षा

- प्रवासी मजदूरों को सभी राज्यों में पोर्टेबल एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवर प्रदान किया जाए, जिसमें जीवन और स्वास्थ्य बीमा कवर, वृद्धावस्था एवं विकलांगता पेंशन और बच्चों के लिए शैक्षिक सहायता शामिल है।
- अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों को उनके गंतव्य राज्यों में भी कुछ व्यवसायों के लिए लागू सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के लिए पंजीकरण की अनुमति दी जाए।
- प्रवासी मजदूरों के स्कूली बच्चों को श्रम बल में प्रवेश करने से रोका जाए और स्रोत और गंतव्य राज्यों में सरकारी और निजी संस्थानों में शैक्षिक सुविधाएँ सुलभ बनाई जाएँ।
- सुनिश्चित किया जाए कि प्रवासी मजदूरों को व्यापक स्वास्थ्य कवरेज तक पहुँच प्राप्त हो, जिसमें निवारक देखभाल, व्यावसायिक बीमारियों और चोटों के लिए उपचार और मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ शामिल हैं।
- सुनिश्चित किया जाए कि प्रवासी मजदूर अपने गंतव्य क्षेत्रों में च्वै का लाभ उठा सकें, 'वन नेशन वन राशन कार्ड' के संचालन में तेजी लाई जाए।

प्रवासी मजदूरों के लिए सेवाओं का विस्तार

- सुनिश्चित किया जाए कि प्रवासी मजदूरों को उनके अधिकारों और गंतव्य क्षेत्रों में कानूनी प्रक्रियाओं को समझने में मदद करने हेतु कानूनी सहायता पर्याप्त रूप से प्रदान की जाए।
- प्रवासी मजदूरों को उनके विभिन्न राज्य मूल से उत्पन्न पते की विसंगतियों के कारण बैंक खाते खोलने में आने वाली चुनौतियों का समाधान करने की आवश्यकता है, ताकि उनके वित्तीय समावेशन को सुनिश्चित किया जा सके।
- प्रवासी मजदूरों के लिए मतदान के माध्यम से चुनावी प्रक्रियाओं में भाग लेने का प्रत्येक नागरिक का अधिकार सुनिश्चित किया जाए।

संकट प्रवासन की रोकथाम

बाह्य-प्रवासन क्षेत्रों में स्थानीय सरकारों द्वारा सुनिश्चित किया जाए कि काम के लिए बाहर जाने

वाले श्रमिकों को संकटपूर्ण प्रवासन के कारण बाहर न जाना पड़े। संकटपूर्ण प्रवासन से प्रभावित किसी भी परिवार को प्राथमिकता के आधार पर मनरेगा या अन्य सार्वजनिक कार्य कार्यक्रमों के जरिए आजीविका के विकल्प प्रदान किए जाएँ।

निर्माण मजदूर

आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण 2022–23 के अनुसार, निर्माण क्षेत्र भारत में कृषि के बाद दूसरा सबसे बड़ा रोजगार प्रदाता है। इसका कुल कार्यबल 13 प्रतिशत है। यह क्षेत्र ग्रामीण इलाकों में 19 प्रतिशत पुरुष और 4.2 प्रतिशत महिलाय तथा, शहरों में 12.6 प्रतिशत पुरुष और 3.1 प्रतिशत महिला मजदूरों को रोजगार प्रदान करता है। अधिकांश अन्य क्षेत्रों की तरह निर्माण क्षेत्र भी मुख्य रूप से असंगठित श्रम पर निर्भर है। देश के सभी निर्माण मजदूरों में से 83 प्रतिशत से अधिक आकस्मिक श्रमिक, 12 प्रतिशत स्व–रोजगार, और 5 प्रतिशत से कम नियमित रूप से कार्यरत हैं।

भारत में निर्माण मजदूरों को असंख्य चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जो उनकी आजीविका, सुरक्षा और समग्र कल्याण को प्रभावित करती हैं। सबसे पहले, चूँकि कई मजदूर अनौपचारिक रूप से कार्यरत हैं, इस कारण उन्हें कम वेतन और नौकरी में असुरक्षा जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। स्वास्थ्य बीमा और सवैतनिक अवकाश जैसे लाभों तक भी उनकी सीमित पहुँच होती है। निर्माण स्थलों पर अपर्याप्त सुरक्षा मानकों के कारण असुरक्षित कामकाजी परिस्थितियाँ उनकी स्थिति को और भी शोचनीय बना देती हैं। परिणामस्वरूप, उन्हें दुर्घटनाओं और व्यावसायिक खतरों का जोखिम उठाना पड़ता है। इसके अलावा, उन्हें पेंशन और स्वास्थ्य देखभाल जैसे सामाजिक सुरक्षा लाभों के अभाव के चलते बीमारी या चोट के समय वित्तीय कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है।

खतरनाक सामग्रियों के संपर्क और शारीरिक तनाव के कारण स्वास्थ्य जोखिम आम हैं, जो स्वास्थ्य सेवाओं तक सीमित पहुँच के कारण और भी बढ़ जाते हैं। मौसमी रोजगार अस्थिरता को बढ़ाता है। मजदूरों को कम अवधि के दौरान अनियमित आय और नौकरियों में असुरक्षा का सामना करना पड़ता है। कई निर्माण मजदूरों के पास कौशल विकास के लिए औपचारिक प्रशिक्षण और अवसरों का अभाव है, जिससे उद्योग में उनकी कमाई की क्षमता और नौकरी की संभावनाएँ सीमित हो जाती हैं।

इस स्थिति में सुधार के लिए व्यापक प्रयासों की आवश्यकता है। इसमें उचित वेतन, सुरक्षा नियम, सामाजिक सुरक्षा लाभ, कौशल विकास कार्यक्रम, औपचारिक रोजगार के अवसर और श्रम कानूनों को लागू करना शामिल है। यहाँ प्रस्तुत निर्माण मजदूरों की कार्यसूची व्यापक उपायों

की रूपरेखा तैयार करने का एक प्रयास है। इसका उद्देश्य निर्माण मजदूरों को उनके अधिकारों की गारंटी और उन्हें सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच प्रदान करने वाला एक नियामक ढाँचा स्थापित करना है।

कानूनी प्रावधान

भवन और अन्य निर्माण मजदूर अधिनियम, 1996 में निर्माण मजदूरों की परिभाषा को निर्माण जगत में आपूर्ति और मूल्य श्रृंखलाओं के अनुरूप संशोधित और विस्तारित किया जाए। ईंट भट्ठा और पत्थर खदान मजदूरों जैसे श्रमिकों को शामिल करने हेतु ऐसा किया किया जाना आवश्यक है।

निर्माण मजदूरों का पंजीकरण और उनकी निगरानी

- भवन और अन्य निर्माण मजदूर कल्याण बोर्ड के तहत निर्माण मजदूरों के लिए पंजीकरण प्रक्रिया में तेजी लाने की तत्काल आवश्यकता है, ताकि अधिनियम के तहत लाभ और सुरक्षा सुनिश्चित की जा सके। श्रम विभागों द्वारा पंजीकरण प्रक्रिया के लिए कड़े कदम उठाए जाएँ। पंजीकरण प्रक्रिया ऑनलाइन सबमिशन तक सीमित न हो। गैर पंजीकृत मजदूरों तक पहुँचने के लिए यूनियनों और नागरिक समाज समूहों का समर्थन लिया जाए। पुरुष सदस्यों के साथ काम करने वाली सभी महिलाओं के पंजीकरण पर भी ध्यान केंद्रित किया जाए।
- भवन और अन्य निर्माण मजदूर अधिनियम, 1996 और उसके बाद के नियमों का कड़ाई से कार्यान्वयन सुनिश्चित किया जाए। सरकार के श्रम विभाग को अनुपालन सुनिश्चित करने और किसी भी उल्लंघन को तुरंत संबोधित करने हेतु समर्पित निगरानी अधिकारियों की नियुक्ति करके निर्माण स्थलों पर BOCW अधिनियम और इसके नियमों के कार्यान्वयन की निगरानी की जाए।
- निर्माण मजदूरों के लिए प्रत्येक केंद्रीय स्थान पर सहायता डेस्क सहायता केंद्र चालू किए जाएँ।

कार्यस्थल पर व्यावसायिक सुरक्षा, सावधानियाँ और सुविधाएँ

- कार्यस्थल पर दुर्घटनाओं से निर्माण मजदूरों की सुरक्षा सुनिश्चित करने हेतु व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संहिता, 2020 के प्रावधानों का कड़ाई से पालन किया जाए।
- सभी निर्माण मजदूरों को काम शुरू करने से पहले व्यापक सुरक्षा प्रशिक्षण दिया जाए। इसमें सुरक्षा उपकरणों का उपयोग, खतरों की पहचान, सामग्रियों को सुरक्षित रूप से संभालने और आपात स्थिति में प्रतिक्रिया देने का प्रशिक्षण शामिल है।
- नियोक्ताओं द्वारा उचित व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण जैसे हेलमेट, सुरक्षा चश्मा, दस्ताने, स्टील-पैर वाले जूते और उच्च दृश्यता वाले जैकेट प्रदान किए जाएँ। मजदूरों को PPE के सही उपयोग और रखरखाव पर प्रशिक्षित किया जाए।

- श्रम विभाग द्वारा सुरक्षा खतरों की पहचान और समाधान हेतु निर्माण स्थलों का नियमित निरीक्षण किया जाए।
- अग्नि सुरक्षा प्रशिक्षण, अग्निशामक यंत्र और निर्माण स्थलों पर निकासी योजनाएँ स्थापित की जाएँ। सुनिश्चित किया जाए कि आग के खतरों को रोकने हेतु विद्युत कनेक्शन ठीक से लगे हों और उनका रखरखाव किया जाता हो।
- खतरनाक सामग्रियों के संपर्क में आने वाले या शारीरिक रूप से कठिन परिस्थितियों में काम करने वाले मजदूरों की नियमित स्वास्थ्य जाँच की जाए। किसी भी स्वास्थ्य समस्या की निगरानी और तुरंत समाधान किया जाए।
- कार्यस्थल पर स्वच्छ शौचालय, सुरक्षित पेयजल और अन्य स्वच्छता सुविधाएँ बनाए रखी जाएँ और लापरवाही के मामले में नियोक्ता पर जुर्माना लगाया जाए।

निर्माण क्षेत्र में महिलाएँ

- निर्माण क्षेत्र में महिलाओं के श्रम को कुशल श्रम नहीं माना जाता। उन्हें उनके श्रम का पर्याप्त मुआवजा भी नहीं दिया जाता। निर्माण कार्य के सभी पहलुओं में महिलाओं की भूमिका को लेकर श्रम के लिंग विभाजन को तोड़ने वाली नीतियाँ, सार्वजनिक अभियान और समर्थन तंत्र बनाए जाएँ।
- स्थानीय नागरिक समाज समूहों के सहयोग से एक स्टॉक लेने वाली समिति का गठन किया जाए। इस क्षेत्र में महिला मजदूरों की स्थिति के आकलन हेतु वार्ड स्तर का सर्वेक्षण किया जाए। यह निर्माण कार्य में लगी महिलाओं की शिकायतों और यौन उत्पीड़न के समाधान के लिए महत्वपूर्ण है। इसके अलावा, यौन उत्पीड़न की शिकायतों के समाधान के लिए कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 में निर्धारित स्थानीय समितियों के संबंध में जागरूकता अभियान चलाया जाए।
- निर्माण क्षेत्र में महिलाओं के सम्मानजनक रोजगार को बढ़ावा देने हेतु निर्माण स्थलों को क्रेच सुविधाएँ, अलग और स्वच्छ शौचालय और मासिक धर्म स्वच्छता उत्पादों सहित पर्याप्त स्वच्छता सुविधाएँ प्रदान की जाएँ।
- सभी महिला निर्माण मजदूरों को 26 सप्ताह के सवैतनिक अवकाश का मातृत्व लाभ प्रदान किया जाए।

निर्माण पर प्रतिबंध के कारण सामाजिक सुरक्षा और मुआवजा

- सभी निर्माण मजदूरों को व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवर प्रदान किया जाए, जिसमें जीवन और स्वास्थ्य बीमा कवर, वृद्धावस्था और विकलांगता पेंशन और बच्चों के लिए शैक्षिक सहायता शामिल है।
- सुनिश्चित किया जाए कि निर्माण मजदूरों को व्यापक स्वास्थ्य कवरेज तक पहुँच प्राप्त हो, जिसमें

निवारक देखभाल, व्यावसायिक बीमारियों और चोटों के लिए उपचार और मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ शामिल हैं। ESI योजना सभी निर्माण मजदूरों को उपलब्ध किया जाए।

- प्रदूषण, गर्मी या ऐसे अन्य कारकों के कारण निर्माण कार्य रुकने पर पूर्ण मुआवजा दिया जाए। प्रभावित निर्माण मजदूरों को तत्काल नकद हस्तांतरण किया जाए।

पत्थर खदान मजदूर

एक बार फिर 2019 CAG रिपोर्ट ने इस क्षेत्र में हो रहे अवैध उत्खनन और उल्लंघन के गंभीर मुद्दे को उजागर किया। अनुमति के साथ संचालित होने वाली खदानों के अलावा, खान एवं भूविज्ञान विभाग और भारतीय विज्ञान संस्थान ने साल 2019 में अनुमान लगाया कि 500 से अधिक अवैध पत्थर खदानें बेधड़क कानून का उल्लंघन कर रही थीं।

पत्थर खदानों में कार्यरत मजदूरों की स्थिति नाजुक है। इन साइटों के आसपास के लोगों के जीवन और पारिस्थितिकी तंत्र पर इनका विनाशकारी प्रभाव पड़ता है। सुरक्षित क्षेत्र नियमों (आवास और अन्य से 500 मीटर) का नियमित रूप से उल्लंघन किया जाता है। पर्यावरणविदों और नागरिक समाज के निरंतर दबाव के बावजूद उत्खनन बेरोकटोक जारी है, जिससे सामाजिक-आर्थिक और पारिस्थितिकीय नुकसान होता है।

सर्वेक्षण कर अनधिकृत खदानों को बंद किया जाए

अद्यतन सर्वेक्षण एवं मूल्यांकन के आधार पर सभी अनाधिकृत एवं अवैध पत्थर खदानों को बंद किए जाने की आवश्यकता है। ऐसी खदानों में मजदूरों को पंजीकृत करने और राज्य संचालित उद्यमों में पर्याप्त मुआवजा और वैकल्पिक रोजगार विकल्प देने की आवश्यकता है।

BOCW *के तहत पत्थर खदान मजदूरों पर विचार एवं खनिक कल्याण बोर्ड स्थापित किया जाए*

पत्थर की खदानें भवन और निर्माण कार्य मूल्य श्रृंखला का हिस्सा हैं। BOCW योजनाओं का लाभ उठाने के लिए खदान मजदूरों का अनिवार्य पंजीकरण तत्काल आवश्यक है।

जिला खनिज ट्रस्ट (जिला खनिज निधि से) के लिए निर्धारित संसाधनों से, प्रत्येक लाइसेंस प्राप्त पत्थर खदान को पत्थर खदान मजदूरों की सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य, आवास, शिक्षा और परिवारों की अन्य विकास संबंधी जरूरतों को पूरा करने हेतु एक कल्याण योजना विकसित करने की आवश्यकता है।

राज्यों में खान मजदूर कल्याण बोर्ड के गठन की आवश्यकता है.

पत्थर खदान मजदूरों की व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य

पत्थर खदान मजदूरों के स्वास्थ्य संबंधी खतरों की रोकथाम के लिए मजबूत सुरक्षा नीतियाँ लागू की जाएँ। इसमें सुरक्षात्मक गियर (जैसे हेलमेट, ईयर प्लग, मास्क, दस्ताने और सुरक्षा जूते) प्रदान करना, उचित वेंटिलेशन सुनिश्चित करना और नियमित स्वास्थ्य जाँच करना जैसे उपाय शामिल हैं। सभी मजदूरों को व्यावसायिक स्वास्थ्य खतरों से बचाव के लिए SOPs विकसित करने, व्यावसायिक स्वास्थ्य निदान एवं दवा तक पहुँच में सुधार करने, ठोस कार्रवाई को सक्षम करने, राज्य स्तर पर डॉक्टरों और सरकारी अधिकारियों और विशेषज्ञों के साथ इस विषय पर गोलमेज परामर्श आयोजित किए जाएँ। खदान मालिकों द्वारा व्यवसाय स्वास्थ्य और सुरक्षा संहिता के अपेक्षित प्रावधानों का पालन करना आवश्यक है। इसे सभी खदानों के लिए सुनिश्चित किया जाए। इसमें गर्मी से बचाने हेतु दो घंटे के नियमित अंतराल पर आराम, साइट पर सुरक्षित पेयजल का प्रावधान, पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग-अलग विश्राम कक्ष, क्रेच और चाइल्ड केयर केंद्र, प्राथमिक चिकित्सा ब०क्स और नियमित चिकित्सा जाँच शामिल है। हालाँकि, इसे इन्हीं उपायों तक सीमित न रखा जाए।

सिलिकोसिस पीड़ित श्रमिकों के लिए विशेष देखभाल

सिलिकोसिस फेफड़ों की बीमारी है, जो क्रिस्टलीय सिलिका धूल में साँस लेने के कारण होती है। इसके कारकों को रेत, क्वार्ट्ज और अन्य चट्टानों में पाया जाता है। ऐसी खदानें, जहाँ श्रमिक सिलिकोसिस से प्रभावित हैं, उन्हें तुरंत बंद कर दिया जाना चाहिए। इनका चालू रहना श्रमिकों के प्रति व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए अपर्याप्त चिंता को दर्शाता है। सिलिकोसिस पीड़ितों की पेंशन न्यूनतम मजदूरी से आधी निर्धारित की जाये। सिलिकोसिस प्रभावित खनन मजदूरों और उनके परिवारों के लिए वैकल्पिक आजीविका योजना बनाई जाए। सिलिकोसिस पीड़ितों को उनकी स्वास्थ्य दक्षता के अनुसार कौशल विकास प्रशिक्षण और रोजगार से जोड़ा जाए। कार्यस्थलों पर सिलिकोसिस प्रभावितों के लिए सुरक्षित कामकाजी वातावरण सुनिश्चित किया जाए। सिलिकोसिस रोगियों को पौष्टिक आहार दिया जाए। सिलिकोसिस पीड़ित परिवारों को मनरेगा/शहरी रोजगार गारंटी योजना के तहत 200 कार्य दिवस का काम दिया जाए।

बीमा कवरेज

पत्थर खनन मजदूरों को बीमा कवरेज प्रदान किया जाए, जिसमें स्वास्थ्य समस्याओं, TB और सिलिकोसिस जैसी व्यावसायिक बीमारियों के मामले में मुआवजा शामिल है।

महिला मजदूरों की सुरक्षा

स्थानीय शिकायत समितियों को सक्रिय किए जाने की आवश्यकता है। इसके अलावा, खदान स्तर पर यौन उत्पीड़न विरोधी समितियों के गठन सहित सभी उपायों को सुनिश्चित किया जाए।

मजदूरों के स्वामित्व वाली पत्थर खदानें

भविष्य की नीति के रूप में सभी नए खदान लाइसेंस केवल सहकारी समितियों और खदान मजदूर समूहों को दिए जाएँ। लाइसेंस प्राप्त, वैध, तथा व्यावसायिक रूप से व्यवहार्य समझी जाने वाली खदानों के लाइसेंस, खदान संचालन और प्रबंधन के प्रयोजनों के लिए विकसित श्रमिकों के सामूहिक नाम पर स्थानांतरित किए जाने की आवश्यकता है। इन्हें सफल बनाने के लिए श्रमिकों को प्रशिक्षण, सहायता और तकनीकी एवं वित्तीय आवश्यकताओं सहित सभी सहायता दी जाए।

फुटपाथ विक्रेता

फुटपाथ विक्रेता शहरी अर्थव्यवस्था का एक अभिन्न अंग हैं, जो शहरों की जीवंतता और सांस्कृतिक विविधता में योगदान करते हुए किफायती सामान और सेवाएँ प्रदान करते हैं। हालाँकि, वे अक्सर कानूनी और सामाजिक रूप से संदेहास्पद क्षेत्र में काम करते हैं, और उन्हें औपचारिक मान्यता के अभाव, अधिकारियों द्वारा उत्पीड़न और शोषण के प्रति संवेदनशीलता जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। एक स्पष्ट विधायी ढाँचे की अनुपस्थिति उनके मुद्दों की पेचीदगियों को और बढ़ा देती है, जिससे विक्रेताओं को उस सुरक्षा और समर्थन के बिना छोड़ दिया जाता है जिसकी उन्हें जीवन में तरक्की करने के लिए आवश्यकता होती है।

फुटपाथ विक्रेता संरक्षण और समर्थन के लिए जनता की कार्यसूची में उजागर माँगें, जैसे स्ट्रीट वेंडर्स अधिनियम, 2014 का कार्यान्वयन, व्यापक विक्रेता सर्वेक्षण, वेंडिंग जोन की स्थापना, फुटपाथ विक्रेताओं के लिए अधिक समावेशी और न्यायसंगत वातावरण को प्रोत्साहन देने हेतु महत्वपूर्ण हैं। ये तमाम उपाय न केवल उनके व्यवसायों को वैध बनाने बल्कि उन्हें सुरक्षित और स्थायी रूप से संचालित करने में, आवश्यक आधारभूत ढाँचे और सामाजिक सुरक्षा लाभों से भी लैस करेंगे। इसके अतिरिक्त, शहरी नियोजन में स्ट्रीट वेंडिंग को समाहित करना और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में महिला विक्रेताओं का प्रतिनिधित्व शामिल करना इस दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं कि नीतिगत चर्चाओं में उनकी आवाज सुनी जाए, जिससे अधिक जानकारीपूर्ण और प्रभावी निर्णय लिए जा सकें तथा विक्रेताओं और व्यापक समुदाय को लाभ हो।

इन उपायों को लागू करना फुटपाथ विक्रेताओं के अधिकारों, सम्मान और सुरक्षा की रक्षा की दृष्टि से आवश्यक है। इससे उन्हें शहरी अर्थव्यवस्थाओं के इस महत्वपूर्ण क्षेत्र में अधिक सुरक्षित और समृद्ध भविष्य के लिए आवश्यक सहायता प्रदान की जा सकेगी।

स्ट्रीट वेंडर्स अधिनियम का प्रभावी एवं तत्काल कार्यान्वयन

स्ट्रीट वेंडर्स (आजीविका संरक्षण और स्ट्रीट वेंडिंग का विनियमन) अधिनियम, 2014 का तत्काल कार्यान्वयन, स्ट्रीट वेंडिंग गतिविधियों की सुरक्षा और विनियमन के लिए कानूनी ढाँचा प्रदान करने की दृष्टि से महत्वपूर्ण है। यह फुटपाथ विक्रेताओं के अधिकारों की मान्यता की गारंटी देने, तथा वेंडिंग जोन आवंटित और लाइसेंस जारी करने के लिए दिशानिर्देश निर्धारित करता है।

सर्वेक्षण और पहचान

- एक व्यापक विक्रेता सर्वेक्षण : सरकारी अधिकारियों द्वारा स्ट्रीट वेंडिंग गतिविधियों के दायरे और पैमाने को समझने के लिए सभी मौजूदा स्ट्रीट विक्रेताओं का गहन सर्वेक्षण किया जाए। इस तरह के सर्वेक्षण से विक्रेताओं की पहचान करने और वेंडिंग जोन की योजना बनाने में सहायता मिलेगी।
- वेंडिंग प्रमाणपत्र जारी करना : सर्वेक्षण के बाद, सभी विक्रेताओं को वेंडिंग प्रमाणपत्र जारी किए जाएँ, जिससे उनके व्यवसायों को वैध और उन्हें निर्दिष्ट वेंडिंग जोन के भीतर काम करने में सक्षम बनाया जा सके।

लाइसेंसिंग और पहचान सत्यापन

- सरलीकृत परमिट प्रक्रिया : विक्रेता परमिट और लाइसेंस प्राप्ति प्रक्रिया को सरल और अधिक सुलभ बनाया जाए। अनुपालन को प्रोत्साहित करने और इच्छुक विक्रेताओं के लिए प्रवेश में बाधाओं को कम करने हेतु सस्ती लागत पर परमिट प्रदान किए जाएँ।
- पहचान पत्र और लाइसेंस का प्रावधान : सभी स्ट्रीट वेंडरों को पहचान पत्र और वेंडिंग लाइसेंस जारी किए जाएँ। यह सुनिश्चित करते हुए कि उनके पास कानूनी रूप से काम करने और विभिन्न सरकारी योजनाओं और लाभों तक पहुँचने के लिए आवश्यक दस्तावेज हैं।

जोनिंग और आधारभूत ढाँचा विकास

- वेंडिंग जोन का पदनाम : स्ट्रीट वेंडरों की महत्वपूर्ण उपस्थिति वाले क्षेत्रों को आधिकारिक तौर पर वेंडिंग जोन के रूप में नामित किया जाए, जिससे वेंडिंग गतिविधियों के लिए एक संरचित स्थान उपलब्ध कराया जा सके।
- सुविधाओं से लैस वेंडिंग जोन की स्थापना : वेंडिंग गतिविधियों के लिए अनुकूल वातावरण बनाने हेतु वेंडिंग जोन को आवश्यक आधारभूत ढाँचे – बिजली, पानी की आपूर्ति और स्वच्छता जैसी सुविधाओं से लैस किया जाए।
- वेंडिंग जोन में सुविधाएँ : स्पष्ट रूप से चिह्नित वेंडिंग क्षेत्रों को उचित सुविधाओं से लैस किया जाए, जिसमें अच्छी रोशनी वाले स्थान, स्वच्छ सार्वजनिक शौचालय, सुरक्षित भंडारण विकल्प, जिम्मेदार

निपटान पर प्रशिक्षण के साथ अपशिष्ट डिब्बे और जनता के लिए सुगम परिवहन शामिल है।

सामाजिक सुरक्षा और कल्याण

- सामाजिक सुरक्षा नामांकन : फुटपाथ विक्रेताओं को वित्तीय सुरक्षा और स्वास्थ्य देखभाल लाभ प्रदान करने हेतु कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ESIC) और भविष्य निधि (PF) जैसी सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में नामांकित किया जाए।
- सामाजिक सुरक्षा तक पहुँच : फुटपाथ विक्रेताओं के सुरक्षा कवच और समग्र कल्याण में सुधार हेतु स्वास्थ्य देखभाल योजनाओं, मातृत्व अवकाश प्रावधानों और पेंशन योजनाओं सहित सामाजिक सुरक्षा तक पहुँच सुनिश्चित की जाए।
- आवास का प्रावधान : प्रवासी विक्रेताओं के लिए किफायती किराए वाले आवास विकल्पों के साथ, फुटपाथ विक्रेताओं को विशेष रूप से सार्वजनिक आवास आवंटित किए जाएँ।
- स्ट्रीट वेंडर कल्याण बोर्डों की स्थापना : स्ट्रीट वेंडरों के कल्याण के उद्देश्य से नीतियों और कार्यक्रमों के कार्यान्वयन की निगरानी हेतु केंद्र और राज्य स्तरों पर कल्याण बोर्ड स्थापित किए जाएँ।

बाजार नियमितीकरण और व्यवसाय समर्थन

- साप्ताहिक बाजारों का नियमितीकरण : फुटपाथ विक्रेताओं को मुख्य बाजारों में अपना सामान बेचने और ग्राहकों तक व्यापक पहुँच बनाने के लिए सभी साप्ताहिक बाजारों को नियमित किया जाए।
- ई-कॉमर्स नीति विकास : डिजिटल बाजार में स्ट्रीट वेंडरों के हितों की रक्षा करने और बढ़ते ऑनलाइन खुदरा व्यापार में उनका समावेश सुनिश्चित करने हेतु ई-कॉमर्स नीति विकसित की जाए।
- डिजिटल कॉमर्स में एकीकरण : फुटपाथ विक्रेताओं सहित छोटे व्यवसायों को ई-कॉमर्स में उनकी भागीदारी को सुविधाजनक बनाने और उनकी बाजार पहुँच का विस्तार करने हेतु ओपन नेटवर्क फॉर डिजिटल कॉमर्स (ONDC) में एकीकृत किया जाए।

क्षमता निर्माण और सशक्तिकरण

- प्रशिक्षण और कौशल संवर्धन : फुटपाथ विक्रेताओं के व्यवसाय कौशल और वित्तीय साक्षरता को बढ़ाने हेतु प्रशिक्षण कार्यक्रम लागू किए जाएँ, जिससे उन्हें अपने व्यवसाय को अधिक प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने में सशक्त बनाया जा सके।
- आजीविका के लिए सहायता : वित्तीय स्थिरता के लिए सूक्ष्म ऋण, व्यवसाय विकास योजनाएँ और बैंक खातों तक पहुँच प्रदान की जाए। व्यावसायिक कौशल, स्वच्छता प्रथाओं और खाद्य सुरक्षा में सुधार हेतु सरकार समर्थित कार्यक्रम शुरू किए जाएँ। स्ट्रीट फूड संस्कृति को बढ़ावा देने और फुटपाथ विक्रेताओं के लिए ब्रांड पहचान बनाने की पहल की जाए।

- क्रेडिट तक पहुँच : फुटपाथ विक्रेताओं की पूँजी की जरूरतों को पूरा करने के लिए किफायती माइक्रोफाइनेंस और क्रेडिट सुविधाएँ शुरू की जाएँ, जिससे उन्हें अपने व्यवसायों में निवेश और प्रगति करने में सक्षम बनाया जा सके।
- डिजिटल साक्षरता और भुगतान प्लेटफॉर्म : फुटपाथ विक्रेताओं के बीच डिजिटल साक्षरता को बढ़ावा दिया जाए और कैशलेस लेनदेन को प्रोत्साहित किया जाए। विक्रेताओं और ग्राहकों के लिए बिक्री और खरीददारी सुविधाजनक और सुरक्षात्मक बनाने हेतु डिजिटल भुगतान प्लेटफॉर्म तक पहुँच सुगम की जाए।
- शिकायत निवारण तंत्र : फुटपाथ विक्रेताओं की चिंताओं और विवादों को दूर करने हेतु एक शिकायत निवारण तंत्र स्थापित किया जाए, जिससे विवाद समाधान के लिए एक निष्पक्ष और पारदर्शी प्रक्रिया सुनिश्चित की जा सके।

पर्यावरणीय स्थिरता और समावेशिता

पर्यावरण-अनुकूल प्रथाओं को बढ़ावा देना : फुटपाथ विक्रेताओं को अपने पर्यावरणीय प्रभाव को कम और स्वच्छ, हरित शहरी वातावरण में योगदान देने के लिए टिकाऊ एवं पर्यावरण-अनुकूल प्रथाओं को अपनाने हेतु प्रोत्साहित किया जाए।

हाशिए पर रहने वाले समूहों के लिए समावेशी नीतियाँ : फुटपाथ विक्रेता समुदाय में महिलाओं, विकलांगों और अन्य हाशिए पर रहने वाले समूहों की विशिष्ट आवश्यकताओं को संबोधित तथा समान अवसर और संसाधनों तक पहुँच सुनिश्चित करने हेतु नीतियों को समावेशी बनाया जाए।

शहरी नियोजन और शासन

शहरी नियोजन में एकीकरण : शहरी परिदृश्य में वेंडिंग गतिविधियों के निर्बाध एकीकरण को सुनिश्चित करने हेतु स्ट्रीट वेंडिंग को शहरी नियोजन और डिजाइन में एकीकृत किया जाए, जिसमें वेंडिंग जोन रणनीतिक रूप से स्थित और सुलभ हों।

शासन में प्रतिनिधित्व : फुटपाथ विक्रेताओं को स्थानीय शासन और निर्णय लेने वाले निकायों में प्रतिनिधित्व दिया जाए ताकि नीति निर्माण में उनकी आवाज सुना जाना और उनके हितों का पर्याप्त प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जा सके।

नगर पालिकाओं के साथ साझेदारी : शहर के परिदृश्य में स्ट्रीट वेंडिंग को एकीकृत करने हेतु स्थानीय नगर पालिकाओं और शहरी योजनाकारों के साथ साझेदारी विकसित की जाए। वेंडिंग गतिविधियों को शहरी विकास योजनाओं में सामंजस्यपूर्ण रूप से शामिल जाए।

विक्रेता संघों का गठन : सामूहिक सौदेबाजी, वकालत और बातचीत को मजबूत करने हेतु स्ट्रीट विक्रेता संघों या सहकारी समितियों के गठन को प्रोत्साहित किया जाए।

शहरी विकास में स्थानों का आवंटन : विस्थापन रोकने और निरंतर आजीविका सुनिश्चित करने के लिए नव विकसित शहरी क्षेत्रों में फुटपाथ विक्रेताओं के लिए निर्दिष्ट स्थान आवंटित किया जाए।

बुनियादी सुविधाओं तक पहुँच : सुनिश्चित किया जाए कि फुटपाथ विक्रेताओं को वेंडिंग जोन में स्वच्छ पानी, स्वच्छता सुविधाओं और अपशिष्ट निपटान सेवाओं जैसी बुनियादी सुविधाओं तक पहुँच हो, जिससे उनकी कामकाजी परिस्थितियों और सार्वजनिक स्वास्थ्य में सुधार हो।

नीतिगत चर्चाओं में शामिल करना : शहरी नीति चर्चाओं और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में फुटपाथ विक्रेताओं को शामिल करने की वकालत की जाए। शहरी विकास रणनीतियों के निर्माण में उनके दृष्टिकोण और जरूरतों पर विचार किया जाना सुनिश्चित किया जाए।

वेंडिंग समितियों को सक्रिय करना : फुटपाथ विक्रेताओं, स्थानीय अधिकारियों और संबंधित हितधारकों के बीच संवाद के लिए निष्क्रिय वेंडिंग समितियों को सक्रिय किया जाए, जिससे उनकी आजीविका को प्रभावित करने वाली चर्चाओं और निर्णयों में स्ट्रीट वेंडर प्रतिनिधियों को शामिल किया जाना सुनिश्चित किया जा सके।

संरक्षण और सुरक्षा

- उत्पीड़न से सुरक्षा : स्थानीय सरकारी निकायों और कानून प्रवर्तन एजेंसियों को अधिकारियों और ग्राहकों द्वारा उत्पीड़न और मनमाने ढंग से जब्ती से उनके सामान और गाड़ियों को सुरक्षित करने के लिए स्पष्ट नियमों एवं दिशानिर्देशों को लागू करने सहयोग करना चाहिए।
- शोषण को कम करने के उपाय : प्रमुख वेंडिंग स्थानों तक पहुँच को नियंत्रित करने वाले बिचौलियों द्वारा शोषण को कम करने के उपायों को अपनाया और लागू किया जाए। सभी विक्रेताओं के लिए वेंडिंग स्थानों तक उचित पहुँच सुनिश्चित की जाए।
- स्थानांतरण के लिए दिशानिर्देश : आधारभूत ढाँचे के विकास के मामले में प्रभावित विक्रेताओं के लिए उचित मुआवजे के साथ स्थानांतरण हेतु स्पष्ट दिशानिर्देश स्थापित किए जाएँ, ताकि उनकी आजीविका को प्रतिकूल प्रभाव पड़ने से बचाना सुनिश्चित किया जा सके।

सार्वजनिक स्वास्थ्य और स्वच्छता

- स्वास्थ्य और सुरक्षा दिशानिर्देश : सार्वजनिक स्वास्थ्य और सुरक्षा को बढ़ावा देने, स्वच्छ वेंडिंग प्रथाओं और उपभोक्ता संरक्षण सुनिश्चित करने के लिए स्वास्थ्य और सुरक्षा दिशानिर्देश पेश किए जाएँ।
- सार्वजनिक स्वच्छता : शहरी स्थानीय निकायों (ULBs) को विक्रेताओं और ग्राहकों के लिए एक स्वस्थ वातावरण सुनिश्चित करते हुए, बाजारों में सार्वजनिक स्वच्छता और सुरक्षित पेयजल सुविधाओं को बरकरार रखने का निर्देश दिया जाए।
- महिला स्ट्रीट वेंडरों के विशिष्ट मुद्दों और जरूरतों पर ध्यान केंद्रित करने वाले कुछ अतिरिक्त बिंदु यहाँ दिए गए हैं :

लिंग-संवेदनशील नीतियाँ

- लिंग-संवेदनशील प्रशिक्षण कार्यक्रम : महिला स्ट्रीट विक्रेताओं की जरूरतों को पूरा करने हेतु विशेष रूप से डिजाइन किए गए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को लागू किया जाए। इसमें व्यवसाय प्रबंधन, वित्तीय साक्षरता और कानूनी अधिकारों जैसे विषयों को शामिल किया जाए। महिला फुटपाथ विक्रेताओं को उनके उद्यमशीलता प्रयासों में सशक्त बनाने के लिए ऐसा करना महत्वपूर्ण है।
- महिला विक्रेताओं के लिए सुरक्षा उपाय : पर्याप्त रोशनी, CCTV निगरानी और सुरक्षा कर्मियों की उपस्थिति सहित महिला फुटपाथ विक्रेताओं की सुरक्षा सुनिश्चित हेतु वेंडिंग जोन में सुरक्षा उपायों को विकसित और लागू किया जाए।
- चाइल्ड केयर सहायता : महिला विक्रेताओं की सहायता के लिए वेंडिंग जोन में या उसके निकट चाइल्ड केयर सुविधाएँ या सहायता सेवाएँ प्रदान की जाएँ, जिससे उन्हें अपने बच्चों की देखभाल से समझौता किए बिना काम करने में सक्षम बनाया जा सके।
- स्वच्छता सुविधाओं तक पहुँच : स्वच्छता और गोपनीयता बनाए रखने के लिए महिला स्ट्रीट वेंडरों के लिए अलग शौचालय और चेंजिंग रूम सहित सुरक्षित स्वच्छता सुविधाओं तक पहुँच सुनिश्चित की जाए।
- निर्णय लेने वाली संस्थाओं में प्रतिनिधित्व : उनकी अनूठी चुनौतियों और जरूरतों को संबोधित करने वाली नीतियों और कार्यक्रमों की वकालत करने हेतु वेंडिंग समितियों और अन्य निर्णय लेने वाली संस्थाओं में महिला फुटपाथ विक्रेताओं का प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया जाए।
- नीतियों में लिंग को मुख्यधारा में लाना : स्ट्रीट वेंडिंग से संबंधित सभी नीतियों और कार्यक्रमों में लिंग संबंधी विचारों को मुख्यधारा में लाया जाए। महिला विक्रेताओं की जरूरतों को योजना और कार्यान्वयन में एकीकृत किया जाए।

गिग श्रमिक

गिग श्रमिक असंगठित क्षेत्र का एक महत्वपूर्ण हिस्सा हैं। वे विभिन्न उद्योगों में नवाचार और लचीलेपन को बढ़ावा देकर आधुनिक अर्थव्यवस्था में अभिन्न भूमिका निभाते हैं। अपने महत्वपूर्ण योगदान के बावजूद, गिग श्रमिकों को नौकरी में असुरक्षा, वित्तीय अस्थिरता और सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच के अभाव सहित कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। यह कमजोर कार्यबल अक्सर खुद को पारंपरिक श्रम कानूनों के तहत पारंपरिक कर्मचारियों को दिए जाने वाले समान स्तर की सुरक्षा और अधिकारों से वंचित पाता है।

अल्पकालिक अनुबंधों या फ्रीलांस काम की विशेषता वाली गिग अर्थव्यवस्था में हाल के वर्षों में तेजी से वृद्धि देखी गई है। खासकर परिवहन, खाद्य वितरण और ऑनलाइन सेवाओं जैसे क्षेत्रों में। हालाँकि, इस विस्तार ने गिग श्रमिकों के कल्याण की सुरक्षा के लिए नियामक ढाँचे की आवश्यकता को रेखांकित किया है। ऐसे ढाँचे की अनुपस्थिति गिग श्रमिकों के संभावित शोषण और उनकी शिकायतों को प्रभावी ढंग से संबोधित करने के लिए तंत्र की अनुपस्थिति के बारे में चिंता पैदा करती है।

गिग श्रमिकों के लिए इस कार्यसूची में एक नियामक ढाँचा स्थापित करने के उद्देश्य से व्यापक उपायों की रूपरेखा दी गई है, जो गिग श्रमिकों के अधिकारों की गारंटी और उन्हें सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच प्रदान करती है। इस ढाँचे में विधायी सुरक्षा, शासन और कल्याण संरचनाएँ, कामकाजी परिस्थितियों और कार्यकर्ता सशक्तिकरण बढ़ाने के उपाय, नियामक निरीक्षण और वित्तीय विचार शामिल किए गए हैं। गिग श्रमिकों के अधिकारों और सम्मान को बनाए रखने के लिए इन उपायों का कार्यान्वयन अनिवार्य है।

मूलभूत कानूनी ढाँचा

- ››. गिग श्रमिकों के लिए विधायी संरक्षण : गिग श्रमिकों की विशिष्ट आवश्यकताओं, उचित उपचार और सुरक्षा को संबोधित करने वाला एक व्यापक केंद्रीय कानून बनाया जाए। इस कानून में कामकाजी स्थिति और मुआवजे के लिए स्पष्ट मानकों को परिभाषित किया जाए और विभिन्न क्षेत्रों में समान अवसरों को बढ़ावा दिया जाए, ताकि सभी गिग श्रमिक न्यायपूर्ण और सुरक्षित कामकाजी वातावरण से लाभान्वित हो सकें।
- ›› समान व्यवहार और गैर-भेदभाव : गिग श्रमिकों को जाति, लिंग, उम्र, धर्म या किसी अन्य विशेषता के आधार पर भेदभाव से बचाया जाए। उन्हें समान कार्य के लिए समान वेतन सहित समान व्यवहार और अवसर का अधिकार दिया जाए।
- ›› सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार : गिग श्रमिकों को एसोसिएशन या यूनियन बनाने और बेहतर

कामकाजी परिस्थितियों, वेतन और लाभों के लिए बातचीत हेतु एग्रीगेटर्स या प्लेटफार्मों के साथ सामूहिक सौदेबाजी में शामिल होने का अधिकार दिया जाए।

›› . गिग श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा पहुँच : सुनिश्चित किया जाए कि सभी गिग श्रमिकों को उनके योगदान के आधार पर सामान्य और विशिष्ट सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक पहुँचने का अधिकार प्राप्त हो।

›› अनुचित समाप्ति से सुरक्षा : गिग श्रमिकों को प्लेटफार्मों से अनुचित समाप्ति या निष्क्रियता से संरक्षित किया जाए। प्रदर्शन संबंधी मुद्दों या विवादों के समाधान के लिए स्पष्ट दिशानिर्देश और उचित प्रक्रिया हो।

शासन और कल्याण संरचनाएँ

›› गिग श्रमिक कल्याण बोर्ड की स्थापना : यह बोर्ड एक नियामक और पर्यवेक्षी निकाय के रूप में कार्य करे, जो गिग श्रमिकों के कल्याण के विभिन्न पहलुओं की देखरेख के लिए जिम्मेदार हो। इसके कार्यों में नीतियों का निर्माण और कार्यान्वयन, श्रम कानूनों के अनुपालन की निगरानी और सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच सुनिश्चित करना शामिल किया जाए।

›› गिग श्रमिक बोर्ड की स्थापना : गिग श्रमिकों के लिए एक त्रिपक्षीय बोर्ड की स्थापना की जाए, जिसमें एग्रीगेटर गिग वर्कर संगठनों, प्लेटफॉर्म-आधारित ई-कॉमर्स संचालन और सरकार के प्रतिनिधि शामिल हों।

›› . गिग श्रमिकों के लिए एक कल्याण कोष की स्थापना : गिग श्रमिकों के लिए एक समर्पित कल्याण कोष लागू किया जाए, जिसे एग्रीगेटर्स पर लगाए गए लेवी के माध्यम से वित्तपोषित किया जाए। इस फंड द्वारा बेरोजगारी या आपात स्थिति के दौरान गिग श्रमिकों को वित्तीय सहायता प्रदान की जाए, जिससे उनकी वित्तीय स्थिरता के लिए सुरक्षा कवच सुनिश्चित हो सके।

कार्य स्थितियाँ और श्रमिक सशक्तिकरण

›› स्वास्थ्य और सुरक्षा संरक्षण : गिग श्रमिकों को उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा की रक्षा हेतु नियमों के साथ एक सुरक्षित कार्य वातावरण का हकदार बनाया जाए। इसमें आवश्यक सुरक्षा उपकरण और प्रशिक्षण का प्रावधान, साथ ही कार्य संबंधी चोटों और बीमारियों के लिए मुआवजा शामिल है।

›› उचित मुआवजा और यात्रा भत्ता : उचित मुआवजा सुनिश्चित करने हेतु गिग श्रमिकों को उनके काम के घंटों के लिए तयशुदा न्यूनतम वेतन दिया जाए। साथ ही, गिग श्रमिकों को परिवहन लागत और कार्य स्थानों तक पहुँचने के लिए यात्रा भत्ता प्रदान किया जाए।

›› प्रशिक्षण और कौशल विकास तक पहुँच : गिग श्रमिकों को अपनी रोजगार क्षमता बढ़ाने और बदलती बाजार माँगों के अनुकूल होने हेतु प्रशिक्षण और कौशल विकास कार्यक्रमों तक पहुँच प्रदान की जाए। ये कार्यक्रम सुलभ और किफायती हों, जिससे गिग कर्मचारी अपने हुनर को निखार सकें।

- निर्णय लेने में भागीदारी : सभी गिग श्रमिकों को बोर्ड प्रतिनिधित्व के जरिए उनके कल्याण से संबंधित निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में सक्रिय रूप से भाग लेने का अधिकार मिले।

विनियामक उपाय और वित्तीय पहलू

- एग्रीगेटर्स का विनियमन और निरीक्षण : गिग श्रमिकों से की गई प्रतिबद्धताओं के पालन का मूल्यांकन करने, उनकी गतिविधियों में पारदर्शिता और जवाबदेही को बढ़ावा देने के लिए एग्रीगेटर्स का व्यापक ऑडिट किया जाए।
- एग्रीगेटर्स का अनिवार्य पंजीकरण : प्रत्येक एग्रीगेटर का सरकार के साथ पंजीकरण सुनिश्चित किया जाए। नियमों का अनुपालन सुनिश्चित करने और गिग इकॉनमी में पारदर्शिता बनाए रखने के लिए यह पंजीकरण आवश्यक है।
- गिग वर्कर्स कल्याण शुल्क : एक 'गिग वर्कर्स कल्याण शुल्क' स्थापित किया जाए। यह शुल्क उन कंपनियों (एग्रीगेटर्स) से लिया जाए जो गिग वर्कर्स को ग्राहकों से जोड़ने के लिए ऑनलाइन प्लेटफॉर्म का उपयोग करते हैं।

पंजीकरण और डेटाबेस प्रबंधन

- प्लेटफॉर्म-आधारित गिग श्रमिकों के लिए पंजीकरण और विशिष्ट पहचान : सुनिश्चित किया जाए कि प्रत्येक गिग कार्यकर्ता को अपने काम की अवधि की परवाह किए बिना, किसी भी प्लेटफॉर्म के साथ जुड़ने पर सरकार के साथ पंजीकृत होने का अधिकार है। उसे सभी प्लेटफार्मों पर मान्यता प्राप्त एक अद्वितीय ID जारी की जाए।
- गिग श्रमिकों और एग्रीगेटर्स का डेटाबेस : सभी गिग श्रमिकों का एक व्यापक डेटाबेस बनाया जाए, जिसमें एक या अधिक एग्रीगेटर्स के साथ उनके रोजगार विवरण भी शामिल हो। किसी भी प्लेटफॉर्म के साथ संलग्नता की अवधि की परवाह किए बगैर इस डेटाबेस में गिग श्रमिकों को शामिल किया जाए। इसके अधिकार क्षेत्र में काम करने वाले सभी एग्रीगेटर्स का रिकॉर्ड रखा जाए।
- गिग श्रमिकों के पंजीकरण के लिए एग्रीगेटर की जिम्मेदारी : एग्रीगेटर्स द्वारा यह सुनिश्चित करते हुए कि प्रत्येक गिग श्रमिक किसी भी मंच के साथ अपने जुड़ाव पर सरकार के साथ उचित रूप से पंजीकृत है, राज्य सरकारों को अपने से जुड़े या पंजीकृत गिग श्रमिकों का एक डेटाबेस प्रदान किया जाए।

पहुँच और डिजिटल सशक्तिकरण

- डिजिटल साक्षरता और पहुँच : सरकार और एग्रीगेटर्स सुनिश्चित करें कि गिग श्रमिकों के पास गिग अर्थव्यवस्था में प्रभावी ढंग से भाग लेने के लिए डिजिटल साक्षरता कार्यक्रमों और आवश्यक तकनीक तक पहुँच प्राप्त हो।

- ››. वित्तीय सेवाओं तक पहुँच : गिग श्रमिकों को उनकी विशिष्ट आवश्यकताओं और कामकाजी पैटर्न के अनुरूप बैंकिंग, क्रेडिट और बीमा सहित वित्तीय सेवाओं तक पहुँच प्रदान की जाए।
- ››. एल्गोरिदम प्रबंधन में पारदर्शिता : एग्रीगेटर्स द्वारा गिग श्रमिकों के प्रबंधन के लिए एल्गोरिदम के उपयोग में पारदर्शिता सुनिश्चित की जाए, जिसमें कार्य आवंटन और प्रदर्शन के मूल्यांकन पर स्पष्ट संचार शामिल है।

कार्य-जीवन संतुलन और स्थिरता

सतत कार्यभार और काम के घंटे : अत्यधिक कार्यभार को रोकने और गिग श्रमिकों के लिए उचित काम के घंटे सुनिश्चित करने, कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा देने और बर्नआउट को रोकने के लिए नियम लागू किए जाएँ।

लैंगिक समानता और महिला सुरक्षा

- ›› लिंग-संवेदनशील नीतियाँ : ऐसी नीतियों को लागू किया जाए जो महिला गिग श्रमिकों के सामने आने वाली अनूठी चुनौतियों, जैसे लिंग वेतन अंतर, सुरक्षा चिंताओं और देखभाल की जिम्मेदारियों को पहचानती हों। सुनिश्चित किया जाए कि उक्त नीतियाँ लैंगिक समानता और गिग अर्थव्यवस्था में महिलाओं को सशक्त बनाने वाली हों।
- ›› महिला गिग श्रमिकों के लिए सुरक्षा उपाय : एग्रीगेटर्स और हमारे द्वारा महिला गिग श्रमिकों की सुरक्षा सुनिश्चित की जाए, विशेषकर उनकी जो देर तक या अलग-थलग क्षेत्रों में काम करती हैं। इसमें सुरक्षा प्रशिक्षण, आपातकालीन सहायता सेवाएँ और सुरक्षित परिवहन विकल्प प्रदान करना शामिल है।
- ›› मातृत्व और शिशु देखभाल लाभ : महिला गिग श्रमिकों को मातृत्व लाभ और शिशु देखभाल सहायता तक पहुँच प्रदान की जाए, जिससे वे अपने काम और पारिवारिक जिम्मेदारियों को संतुलित करने में सक्षम हो सकें। इसमें सवैतनिक मातृत्व अवकाश, किफायती बाल देखभाल सेवाओं तक पहुँच और लचीली कार्य व्यवस्था शामिल है।
- ››. यौन उत्पीड़न को संबोधित करना : कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए स्पष्ट नीतियाँ और तंत्र स्थापित किए जाएँ। महिला गिग श्रमिकों को उत्पीड़न की रिपोर्ट करने और निवारण पाने के लिए सुरक्षित और गोपनीय चौनलों तक पहुँच प्रदान की जाए।
- ›› महिलाओं का कौशल विकास : महिला गिग श्रमिकों के लिए लक्षित कौशल विकास कार्यक्रम शुरू किए जाएँ। उन क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित किया जाए जहाँ महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम है या उच्च कमाई की संभावना है। इन कार्यक्रमों का लक्ष्य महिलाओं की रोजगार क्षमता और आर्थिक सशक्तिकरण को बढ़ाना होना चाहिए।
- ›› भेदभाव के खिलाफ कानूनी सुरक्षा : लिंग के आधार पर भेदभाव के खिलाफ कानूनी सुरक्षा लागू की जाए। सुनिश्चित किया जाए कि महिला गिग श्रमिकों के साथ उचित व्यवहार हो और उन्हें गिग

अर्थव्यवस्था में समान अवसर मिलें।

शिकायत निवारण तंत्र

- शिकायतों सुनवाई और निवारण तंत्र तक पहुँच का अधिकार : प्रत्येक गिग श्रमिक को शिकायतों की सुनवाई और एक प्रभावी शिकायत निवारण तंत्र तक पहुँचने का अधिकार दिया जाए।

- गिग श्रमिकों के लिए शिकायत निवारण तंत्र : गिग श्रमिकों के लिए एक पारदर्शी और सुलभ शिकायत निवारण तंत्र स्थापित किया जाए, जो एक नामित प्राधिकारी के माध्यम से समय पर समाधान सुनिश्चित करे। इस तंत्र की कानूनी सहायता और अ०नलाइन और भौतिक प्लेटफार्मों के माध्यम से पहुँच सुलभ बनाई जाए।

घरेलू कामगार

विधायी कार्रवाई

एक ऐसा कानून लाए जाने की सख्त जरूरत है जो घरेलू कामगारों को श्रमिक के रूप में मान्यता दे, उन्हें शोषण से बचाए, घरेलू काम को स्पष्ट रूप से परिभाषित करे, उचित वेतन, सामाजिक सुरक्षा लाभ और शिकायत निवारण तंत्र निर्धारित करे। कानून को निम्नलिखित कारकों को ध्यान में रखना चाहिए :

- घरेलू कामगार को उस व्यक्ति के रूप में समझा जाना चाहिए जो 18 वर्ष से अधिक आयु का है, और किसी भी घराने या घरानों में किसी भी वित्तीय भुगतान के लिए सीधे या परोक्ष रूप से किसी एजेंसी के माध्यम से अस्थायी या स्थायी, अंशकालिक या पूर्णकालिक आधार पर घरेलू काम करने के लिए नियुक्त किया जाता है, जिसमें नियोक्ता का संबंधी भी शामिल है।
- घरेलू कामगारों के मामले में काम के घंटों और रोजगार की प्रकृति से नियोक्ता-कर्मचारी संबंध परिभाषित किए जाएँ। उन्हें अंशकालिक, पूर्णकालिक और लिव-इन के रूप में भी अलग देखा जाए। हालाँकि, काम के क्षेत्र और प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, राज्य द्वारा अंशकालिक, पूर्णकालिक और लिव-इन श्रमिकों को उनके काम के घंटों के आधार पर परिभाषित किया जाए और उनका वेतन राप्टाकोस मामले में सुप्रीम कोर्ट के ऐतिहासिक फैसले के आधार पर निर्धारित किया जाए।
- नियोक्ता की परिभाषा को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया जाए। इसे एक या एक से अधिक घरेलू श्रमिकों को नियोजित करने वाले व्यक्ति के रूप में समझा जाए, जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से (यदि अप्रत्यक्ष रूप से है, तो यह परिभाषित किया जाए कि भुगतान चेक या नकद में होगा, जैसा कि निर्णय में स्पष्ट किया गया है) घरेलू काम के लिए पारिश्रमिक के रूप में, पूरे या आंशिक रूप से पैसे के लिए, नियोजित घरेलू कामगारों की संख्या और रोजगार की प्रकृति या समय अवधि के

बावजूद, जिसके लिए यह रोजगार संबंध मौजूद है।

- पंजीकरण : कामगार के पंजीकरण के साथ-साथ, नियोक्ता और प्लेसमेंट एजेंसियाँ, जो घरेलू कामगारों को विशिष्ट निजी घरों में रखती हैं, उन्हें स्थानीय निकायों सहित एक निर्धारित शुल्क के साथ अनिवार्य रूप से पंजीकृत किया जाए, खासकर लिव-इन कामगारों के मामले में जो आम तौर पर प्रवासी होते हैं।
- प्लेसमेंट एजेंसियों को दुकान और प्रतिष्ठान अधिनियम के तहत एक निर्धारित शुल्क के साथ पंजीकृत किया जाए। वे नियामक तंत्र द्वारा शासित हों, चाहे भर्ती और प्लेसमेंट उनका मुख्य व्यवसाय हो या नहीं।
- औद्योगिक संबंध संहिता 2020 और अन्य कानूनों में घरेलू कामगार संगठनों के पंजीकरण की सुविधा प्रदान की जाए। खासकर उन मामलों में जहाँ घरेलू कामगार संगठनों की एजेंसियों को मान्यता प्राप्त है। यहाँ उल्लेख करना उचित होगा कि घरेलू कामगार संगठनों को महत्वपूर्ण हितधारकों के रूप में देखा जाए और सभी नीतिगत के मामलों में उनके विचार लिए जाएँ। संघ बनाने के उनके अधिकार की रक्षा की जाए।
- पंजीकरण के समय कामगारों को 'स्व-घोषणा' की अनुमति दी जाए और उन्हें पहचान पत्र जारी किए जाएँ। ऑनलाइन पंजीकरण को भी प्रोत्साहन दिया जाए।
- श्रम विभागों में प्लेसमेंट एजेंसियों की सूची पारदर्शी बनाई जाए, ताकि प्रवासी श्रमिकों की भेद्यता सुरक्षित रहे और नियोक्ता सूचित भर्तियां कर सकें।
- इस अधिनियम के तहत आयु निर्धारण किया जाए। सोलह से 18 वर्ष के बच्चों को 'युवा' घरेलू कामगार माना जाए और उन्हें सुरक्षा प्रदान की जाए।

  ऐसे नियोक्ताओं के खिलाफ सख्त दंडात्मक कार्रवाई हो, जो बच्चों को घरेलू कामगारों, प्रवासी मजदूरों को बंधुआ घरेलू कामगारों के रूप में नियुक्त करते हैं। घरेलू कामगारों के साथ दुर्व्यवहार करने वाले नियोक्ताओं के खिलाफ सख्त दंडात्मक कार्रवाई की जाए

मौजूदा कानून में संशोधन

घरेलू कामगारों के लिए मौजूदा कानूनों/नीतियों में नए संशोधन भी इस ढाँचे में शामिल किए जाएँ।

- घरेलू कामगारों को समावेशी बनाने हेतु श्रम संहिताओं में उपयुक्त संशोधन किए जाएँ। उदाहरण के लिए, खाना पकाने, वृद्ध और बच्चों की देखभाल, जानवरों की देखभाल और घरेलू कामगारों को जीवनयापन योग्य वेतन प्रदान करने जैसे कार्यों को शामिल किए जाने की आवश्यकता है। निम्नलिखित कानूनों में भी संशोधन किए जाएँ :

- कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013।
- बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 के तहत खतरनाक सूची, (बाल श्रम निषेध और विनियमन संशोधन अधिनियम, 2016)।
- POCSO अधिनियम (यौन अपराधों से बच्चों का संरक्षण अधिनियम), 2012।
- अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम, 1989।
- किशोर न्याय (बच्चों की देखभाल और संरक्षण) अधिनियम, 2000।
- बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, 1976।

न्यूनतम मजदूरी

- केंद्रीय स्तर पर न्यूनतम मजदूरी के स्तर में एकरूपता लाई जाए, जो सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में एक समान हो।
- घरेलू कामगारों को न्यूनतम वेतन सुनिश्चित किया जाए। प्राधिकरण यह सुनिश्चित करे कि इस तरह के वेतन का भुगतान वेतन संहिता की अनुसूची के तहत उनके कौशल सेट के अनुसार किया जाए।
- न्यूनतम मजदूरी जीवन निर्वाह मजदूरी के बराबर हो। वार्षिक वेतन वृद्धि महंगाई दर को ध्यान में रखकर निकाली जाए। साथ ही साल में कम से कम एक बार एक माह का वेतन बोनस के रूप में दिया जाए।
- घरेलू कामगारों के संदर्भ में ओवरटाइम और काम के सामान्य घंटों का मुआवजा लागू किया जाए।
- केंद्र और राज्य स्तर पर वेतन का निर्धारण करते समय, अधिकारियों द्वारा 15वें भारतीय श्रम सम्मेलन के दिशानिर्देशों और सुप्रीम कोर्ट राप्टाकोस के आदेश का पालन किया जाए।
- कामगार की जरूरतों, खर्च, स्थान और काम के घंटे, घर का आकार, परिवार के सदस्यों की संख्या और किए गए कार्यों की संख्या पर वेतन आधारित हो।
- मजदूरी का भुगतान बैंकिंग प्रणाली के माध्यम से किया जाए, ताकि भुगतान की गई राशि दर्ज हो सके। कुछ दिनों के काम के लिए भी भुगतान किया जाए। इस प्रक्रिया की स्थानीय स्तर पर निगरानी की जाए।
- न्यूनतम वेतन प्रति घंटे के आधार पर तय किया जाए और यह काम की प्रकृति के अनुसार हो न कि केवल समय के अनुसार।

शिकायत/विवाद निवारण

- श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा घरेलू कामगारों के अधिकारों के उल्लंघन के समाधान हेतु एक शिकायत निवारण और विवाद समाधान तंत्र स्थापित किया जाए।
- इस तंत्र द्वारा कामगारों की सामाजिक सुरक्षा, कार्यस्थल पर उत्पीड़न, हिंसा, अस्पृश्यता और दुर्व्यवहार (यौन और मानसिक) से सुरक्षा (इस मामले में, निजी घराने), और अन्य विवादों से संबंधित अधिकारों को संबोधित किया जाए।
- विवादों से संबंधित सभी मामलों के लिए श्रम विभाग एकमात्र प्राधिकारी हो।
- सुनिश्चित किया जाए कि तस्करी, दुर्व्यवहार, उत्पीड़न और विवादों की शिकायतें संबंधित प्राधिकारी द्वारा दर्ज और जाँची जाएँ। यह घरेलू कामगार संगठनों के उचित प्रतिनिधित्व वाला एक त्रिपक्षीय निकाय हो।
- जबरन श्रम और दासता के लिए तस्करी किए जाने वाले घरेलू कामगारों के मामलों में, दोषी प्लेसमेंट एजेंसी को IPC या CRPC की प्रासंगिक धारा (धाराओं) के अनुसार दंडित किया जाए।
- अंतरराज्यीय और अंतर्राष्ट्रीय प्रवास केंद्र स्थापित करके प्रवासी और अन्य घरेलू कामगारों की शिकायतों और सहायता के लिए 247 हेल्पलाइन स्थापित की जाए।
- पुलिस द्वारा विवाद समाधान प्रक्रिया में हस्तक्षेप न किया जाए। आपराधिक मामलों में, सही जाँच प्रक्रिया का पालन और निष्पक्ष निपटान एवं न्याय तक निष्पक्ष पहुँच प्रदान की जाए।

एक संस्थागत तंत्र की स्थापना

- रोजगार की उचित शर्तें, सामाजिक सुरक्षा कवर, सामाजिक सुरक्षा लाभ और शिकायत निवारण और विवाद समाधान प्रदान करने वाले श्रमिक सुविधा केंद्र और घरेलू कामगार कल्याण बोर्ड या स्थानीयकृत वार्ड/पंचायत/पड़ोस समितियों जैसे त्रिपक्षीय संस्थागत तंत्र की स्थापना की जाए। इन्हें कामगारों के लिए आसानी से सुलभ बनाया जाए।
- स्थानीय महिला संगठनों और घरेलू कामगार संगठनों और यूनियनों की भागीदारी के साथ-साथ निरीक्षण और प्रवर्तन एजेंसियों को विस्तृत पूछताछ करने की स्वायत्तता दी जाए।

विश्राम अंतराल और छुट्टी

- घरेलू कामगारों को साप्ताहिक अवकाश सुनिश्चित किया जाए।
- घरेलू कामगारों को वेतन और बीमारी की छुट्टी दी जाए।

सामाजिक सुरक्षा

- कार्यबल के इस क्षेत्र को मातृत्व सुरक्षा से अधिकतर वंचित रखा गया है। इसलिए, उन्हें मातृत्व

लाभ और वृद्धावस्था पेंशन (50 वर्ष की आयु से) सहित सामाजिक सुरक्षा लाभ और भविष्य निधि की सुविधा प्रदान की जाए। इस क्षेत्र में मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 में संशोधन लाया जाए।

- सार्वजनिक संस्थानों में पर्याप्त आवास, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा और स्वास्थ्य, योजनाओं और लाभों जैसे अधिकारों तक पहुँच जो अन्य श्रेणियों के श्रमिकों के लिए उपलब्ध हैं या उपलब्ध कराए जाएँगे, घरेलू कामगारों के साथ-साथ उनके बच्चों को भी उपलब्ध कराई जाएँ।
- उचित कार्य-जीवन संतुलन को बढ़ावा देने के लिए, घरेलू कामगारों के बच्चों की सहायता हेतु क्रेच बनाए जाएँ।
- घरेलू काम और घरेलू कामगार संगठनों के लिए रोजगार के मॉडल अनुबंध के जरिए नौकरी सुरक्षा प्रदान की जाए। यह मॉडल अनुबंध घरेलू कामगारों, नियोक्ताओं और प्रतिनिधि संगठनों को निःशुल्क उपलब्ध कराया जाए।
- घरेलू कामगारों को राज्य द्वारा ऋण की सुविधा प्रदान की जाए।
- जाति, पंथ या धर्म आधारित भेदभाव के मामलों में रिपोर्टिंग पर उचित कानूनी कार्रवाई की जाए।
- घरेलू कामगार को शौचालय उपलब्ध कराना नियोक्ता की जिम्मेदारी हो।

  नीति लिंग के सवाल पर मौन है। इस क्षेत्र में तीसरे लिंग के व्यक्ति भी काम करते हैं। नीति उनके साथ होने वाले भेदभाव और बहिष्कार पर चुप्पी साधे बैठी है। लिहाजा, थर्ड जेंडर के लिए आवश्यक प्रावधान किए जाएँ।
- सेवा रद्द करने से पहले नियोक्ता द्वारा घरेलू कामगार को एक महीने का नोटिस दिया जाए। यह सेवा छोड़ने वाले कर्मचारी पर भी लागू हो।
- प्रति कामगार 2 लाख रुपए तक का चिकित्सा बीमा मुहैया करवाया जाए।
- लिव-इन कामगारों के मामले में, जिन्हें नियोक्ता द्वारा आवास प्रदान किया जाता है, उस आवास के संबंध में पारिश्रमिक से कोई कटौती नहीं की जा सकती, जब तक कि कामगार इसके लिए अन्यथा सहमत न होय चूँकि नियोक्ता और कामगार के बीच शक्ति समीकरण होता है, इसलिए माँग की जाती है कि पारिश्रमिक हमेशा नकदी में दिया जाए।

नियोक्ताओं/RWA निर्देशों के लिए

- सभी रेजिडेंट वेलफेयर एसोसिएशनों और नियोक्ताओं को लक्षित करते हुए एक निर्देश प्रकाशित किया जाए कि वे घर में रहने वाले घरेलू कामगारों, उनके स्वास्थ्य और कामकाजी परिस्थितियों के बारे में सभी जानकारी प्रदान करें।
- घरेलू कामगारों को सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार दिया जाए।

  संबंधित राज्य सरकारों द्वारा घरेलू कामगारों के लिए सुरक्षा और स्थिर आजीविका सुनिश्चित करने

हेतु निम्नलिखित अनुभाग में सिफारिशों का पालन हेतु RWA को निर्देश जारी किया जाए।

- घरेलू कामगार, किसी भी अन्य कामगार की तरह, सुरक्षित और सम्मानजनक आजीविका के हकदार हैं। कर्मचारी प्रतिधारण पर सरकारी सलाह के अनुसार, सारांश बर्खास्तगी के खिलाफ मानदंड स्थापित किए जाएँ और ऐसी स्थिति में उन्हें बिना शर्त वापस लिया जाए। उन्हें उनकी नौकरियों या स्थगन के बारे में अंधेरे में न रखा जाए और अगले तीन महीनों के लिए पर्याप्त वेतन मुआवजा दिया जाए।
- घरेलू कामगारों के साथ भेदभाव न किया जाए और न ही उन्हें 'उच्च जोखिम' वाले व्यक्तियों के रूप में देखा जाए। उन्हें 'लिफ्ट न लेन' की सलाह न दी जाए और ऐसी कोई भेदभावपूर्ण प्रथा लागू न की जाए।
- गार्डों और सुविधा प्रबंधकों को घरेलू कामगारों के साथ उचित सम्मान के साथ व्यवहार करने के लिए प्रशिक्षित किया जाए। घरेलू कामगारों को भेदभाव, शोषण या उनकी गरिमा के उल्लंघन से संबंधित किसी भी मामले को बढ़ाने के लिए आंतरिक/बाह्य शिकायत समिति के एक सदस्य का संपर्क नंबर दिया जाए।

कौशल प्रशिक्षण

- घरेलू काम को पेशेवर बनाने, मजदूरी में वृद्धि और घरेलू कामगारों के लिए बेहतर आजीविका सुनिश्चित करने के लिए बुनियादी और साथ ही अत्यधिक विशिष्ट कौशल प्रदान करने वाले कौशल विकास कार्यक्रमों को बढ़ावा दिया जाए।
- कामगारों को अपने खाली समय में कौशल विकास और व्यावसायिक प्रशिक्षण/अध्ययन या दूरस्थ शिक्षा कार्यक्रम करने की स्वतंत्रता दी जाए।
- इस संदर्भ में, कौशल प्रशिक्षण प्रदाताओं को कौशल विकास मंत्रालय द्वारा स्थापित संबंधित निकायों के साथ भी पंजीकृत किया जाए।

बजटीय एवं वित्तीय प्रावधान

- केंद्र सरकार, राज्य सरकारें, संबंधित मंत्रालय और विभाग, श्रमिक संगठन और नागरिक नागरिक समाज जैसे हितधारक जो घरेलू कामगारों पर नीति को लागू करने के लिए सीधे जिम्मेदार हैं, उन्हें वित्त के नियमित प्रवाह को सुनिश्चित करने हेतु बजट में उचित आवंटन करना चाहिए।
- घरेलू कामगारों के हितों को बढ़ावा देने के लिए वित्तीय प्रावधान निर्दिष्ट किया जाए। कामगारों के कल्याण के लिए आय के स्रोत पर कर लगाकर धन उत्पन्न किया जा सकता है (जैसे स्वच्छ भारत अभियान के लिए उपकर)।

ग्रामीण घरेलू कामगार

ग्रामीण भारत के कई हिस्सों में, घरेलू कामगारों को घरों में काम करते समय अत्यधिक उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है। कई मामलों में वे बंधुआ मजदूर के रूप में काम करते

हैं। पंजाब में, महिला घरेलू कामगार गाय के गोबर और कचरे को इकट्ठा करने का अत्यधिक मेहनत वाला काम करती हैं। निम्न सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि से आने वाली अनुसूचित जाति की ये महिलाएँ वैकल्पिक आजीविका के अवसरों की कमी के कारण खुद को इस व्यवसाय में पाती हैं। उनके काम को न केवल शारीरिक रूप से दुष्कर और गंदा, बल्कि सामाजिक रूप से भी कलंकित माना जाता है। उन्हें शोषण, बंधुआ मजदूरी और भेदभाव का सामना करना पड़ता है। सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और शिक्षा तक उनकी पहुँच न के बराबर है। ये चुनौतियाँ उन्हें गरीबी और समाज के हाशिए पर बनाए रखती हैं। कठिनाईयों का यह कभी न खत्म होने वाला चक्र है।

गोबर और गंदगी में काम करने वाली इन ग्रामीण महिला घरेलू कामगारों की माँगों को पूरा करने के लिए निम्नलिखित कदम उठाने की आवश्यकता है :

बंधुआ मजदूरी से मुक्ति हेतु नीतियाँ

बंधुआ मजदूरी से मुक्ति हेतु नीतियाँ लागू की जाएँ : ग्रामीण महिला घरेलू कामगारों के बीच बंधुआ मजदूरी को खत्म करने हेतु नीतियाँ बनाई और लागू की जाएँ। श्रम कानूनों का अनुपालन सुनिश्चित करने और बंधुआ मजदूरी के मामलों में तत्काल हस्तक्षेप प्रदान करने हेतु निगरानी तंत्र स्थापित किए जाएँ। मुक्त कामगारों को कानूनी सहायता और व्यावसायिक प्रशिक्षण सहित पुनर्वास सहायता दी जाए। जागरूकता अभियानों द्वारा कामगारों और नियोक्ताओं को बंधुआ मजदूरी के कानूनी और मानवाधिकारों के प्रभावों के बारे में शिक्षित किया जाए।

उचित वेतन

ग्रामीण महिला घरेलू कामगारों के लिए उचित वेतन सुनिश्चित करना, उनकी गरिमा और आर्थिक सशक्तिकरण के लिए महत्वपूर्ण है। वेतन संहिता के अनुसार वेतन और अनुपालन के लिए नियमित निगरानी सुनिश्चित की जाए।

ऋण मुक्ति अभियान

ग्रामीण महिला घरेलू कामगारों को ऋण राहत प्रदान करने हेतु एक व्यापक अभियान शुरू किया जाए। इस अभियान का उद्देश्य ऋण बोझ को कम करना हो। इनमें से कई कामगारों को अक्सर यह बोझ अनौपचारिक स्रोतों से उच्च ब्याज दरों ऋण लेने के परिणामस्वरूप उठाना पड़ता है।

ऋण मूल्यांकन और निपटान कार्यक्रम

समस्या की भयावहता को समझने और जरूरतमंद लोगों की पहचान करने हेतु इन कामगारों के बीच ऋण के स्तर का गहन मूल्यांकन किया जाए। देनदारों और लेनदारों के बीच बातचीत

के जरिए तत्काल राहत के लिए ऋण निपटान कार्यक्रम लागू किया जाए।

माइक्रोफाइनेंस कंपनियों से बचाव

ग्रामीण महिला घरेलू कामगारों को निजी अवैध माइक्रोफाइनेंस कंपनियों द्वारा शोषण से बचाने के लिए सरकारी कार्रवाई महत्वपूर्ण है। ये कंपनियाँ इन कामगारों की असुरक्षा का मुख्य कारण हैं। ये उन्हें उच्च-ब्याज ऋण के चक्र में फँसाकर उनकी वित्तीय कठिनाइयाँ बढ़ाती हैं। सुनिश्चित किया जाए कि ऐसी कंपनियाँ निष्पक्ष और पारदर्शी वित्तीय सेवाएँ प्रदान करते हुए कानूनी ढाँचे के भीतर काम करें।

वित्तीय समावेशन बढ़ाएँ

उनकी वित्तीय स्थिरता में सुधार करने और अनौपचारिक उधारदाताओं पर निर्भरता कम करने के लिए औपचारिक बैंकिंग सेवाओं, कम ब्याज वाले ऋण और बचत योजनाओं तक पहुँच की सुविधा प्रदान की जाए।

औपचारिक ऋण तक पहुँच

विनियमित ब्याज दरों पर ऋण प्रदान करने वाले औपचारिक ऋण स्रोतों, जैसे कि बैंक और माइक्रोफाइनेंस संस्थान, तक पहुँच को सुविधाजनक बनाया जाए। इससे अनौपचारिक उधारदाताओं पर निर्भरता कम होगी।

वित्तीय साक्षरता प्रशिक्षण

कामगारों को वित्तीय साक्षरता प्रशिक्षण प्रदान किया जाए। उन्हें ऋण प्रबंधन, बचत, बजट और अनौपचारिक स्रोतों से उधार लेने के खतरों के बारे में शिक्षित किया जाए।

कानूनी सहायता और समर्थन

शोषणकारी ऋण प्रथाओं के शिकार कामगारों को कानूनी सहायता और समर्थन प्रदान किया जाए। उचित शर्तों पर बातचीत या शोषणकारी अनुबंधों को चुनौती देने में मदद की जाए।

पंजीकरण की सुविधा

ग्रामीण महिला घरेलू कामगारों को पंजीकरण की सुविधा प्रदान की जाए। यह उनके योगदान को पहचानने और उनकी कानूनी सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है। एक सरल और सुलभ पंजीकरण प्रणाली की स्थापना से सरकार को इन कामगारों के बारे में महत्वपूर्ण डेटा

एकत्र करना सुलभ होगा। इस डेटा की मदद से अनुरूप नीतियाँ और कार्यक्रम तैयार किए जा सकेंगे। पंजीकरण पर, रोजगार के प्रमाण के रूप में एक आधिकारिक पहचान पत्र जारी करने से इन कामगारों को सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य बीमा और कानूनी सहायता तक पहुँच मिलेगी।

कल्याण बोर्ड की स्थापना

ग्रामीण महिला घरेलू कामगारों को व्यापक सामाजिक और आर्थिक सहायता प्रदान करने हेतु एक कल्याण बोर्ड की स्थापना की जाए। यह बोर्ड इन कामगारों के सामने आने वाली बहुमुखी चुनौतियों का समाधान करने हेतु एक केंद्रीकृत निकाय के रूप में काम करेगा, जिसमें उचित वेतन, सुरक्षित कामकाजी परिस्थितियों, स्वास्थ्य देखभाल तक पहुँच और कानूनी सुरक्षा से संबंधित मुद्दे शामिल हैं। बोर्ड इन कामगारों की आवश्यकताओं के अनुरूप सरकारी योजनाओं और कार्यक्रमों के कार्यान्वयन की सुविधा भी प्रदान करेगा। इससे उन्हें उनके जायज लाभ दिलाने में आसानी होगी।

आवास एवं शौचालय सुविधाएँ

उन्हें आवास और स्वच्छता उपलब्ध कराने हेतु प्रधानमंत्री आवास योजना लागू की जाए। उनमें से लगभग सभी भूमिहीन और वास भूमि विहीन हैं।

पेंशन व्यवस्था

बुढ़ापे में वित्तीय सुरक्षा सुनिश्चित करने हेतु गोबर और कूड़ा-करकट उठाने का काम करने वाली ग्रामीण महिलाओं के लिए पेंशन प्रणाली स्थापित की जाए। इस पहल से उनकी कड़ी मेहनत और योगदान को स्वीकार्यता और सम्मान मिलेगा। यह उनके कल्याण के प्रति प्रतिबद्धता भी प्रदर्शित करेगा और वित्तीय अस्थिरता की आशंकाओं को कम करेगा।

व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा

कामगारों के लिए सुरक्षात्मक गियर और उचित अपशिष्ट प्रबंधन प्रशिक्षण तक पहुँच सहित सुरक्षित कामकाजी परिस्थितियों को सुनिश्चित करने हेतु नियम विकसित और लागू किए जाएँ।

शिकायत निवारण तंत्र

कामगारों द्वारा मुद्दों की रिपोर्ट, सहायता और वेतन, कार्य स्थिति और अधिकारों के उल्लंघन से संबंधित विवादों को हल करने के लिए समर्पित चैनल स्थापित किए जाएँ।

कौशल विकास को बढ़ावा

कामगारों को वैकल्पिक आजीविका में प्रशिक्षण प्रदान करने हेतु कौशल विकास कार्यक्रम शुरू किए जाएँ, जिससे उन्हें अधिक सम्मानजनक और टिकाऊ नौकरियों में जाने के लिए सशक्त बनाया जा सके।

मान्यता प्राप्त सामाजिक स्वास्थ्य और आंगनवाड़ी कार्यकर्ता

मान्यता प्राप्त सामाजिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता (ASHA) और आंगनवाड़ी कार्यकर्ता क्रमशः भारत की ग्रामीण स्वास्थ्य देखभाल और शिक्षा प्रणालियों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। ASHA कार्यकर्ताओं को 2005 में राष्ट्रीय ग्रामीण स्वास्थ्य मिशन (NRHM) के तहत पेश किया गया था, जबकि आंगनवाड़ी कार्यकर्ता 1970 के दशक से एकीकृत बाल विकास सेवाओं (ICDS) का हिस्सा रही हैं। ये कार्यकर्ता जमीनी स्तर के पदाधिकारी हैं, जिन्हें महत्वपूर्ण जिम्मेदारियाँ सौंपी गई हैं, फिर भी उन्हें अपने कर्तव्यों को प्रभावी ढंग से पूरा करने में कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

ASHA कार्यकर्ता समुदायों और स्वास्थ्य देखभाल प्रणाली के बीच एक सेतु का काम करती हैं। वे मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य को बढ़ावा देने, टीकाकरण अभियान की सुविधा प्रदान करने, स्वास्थ्य जागरूकता कार्यक्रम संचालित करने और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँचने में सहायता करने का काम करती हैं। दूसरी ओर, आंगनवाड़ी कार्यकर्ता प्रारंभिक बचपन की देखभाल और शिक्षा, छह साल से कम उम्र के बच्चों और गर्भवती या स्तनपान कराने वाली माताओं को पोषण, पूर्वस्कूली शिक्षा और बुनियादी स्वास्थ्य देखभाल प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित करती हैं।

अपनी महत्वपूर्ण भूमिकाओं के बावजूद, आशा और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं का कई सारे संघर्षो का सामना होता है। सबसे महत्वपूर्ण संघर्ष उन्हें फ्रंटलाइन कामगारों के रूप में मान्यता की कमी है। यह आशा और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को मानवीय वेतन, समय-सीमित कार्य घंटे, प्रभावी सामाजिक सुरक्षा या मानवीय काम से संबंधित अन्य अधिकार नहीं प्रदान किए जाने की वजह से होता है। आशा और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को अक्सर सही आय के बिना लंबे घंटों तक काम करना पड़ता है ।

कई श्रमिकों को न्यूनतम प्रशिक्षण प्राप्त होता है और जटिल स्वास्थ्य या शैक्षिक मुद्दों से निपटने में कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। इसके अलावा, अपर्याप्त बुनियादी ढाँचा और आपूर्ति गुणवत्तापूर्ण सेवाएँ प्रदान करने की उनकी क्षमता में बाधा बनती है। इसके अतिरिक्त, उन्हें सामाजिक कलंक और कभी-कभी समुदायों से प्रतिरोध का भी सामना करना पड़ता है, खासकर स्वास्थ्य प्रथाओं या शिक्षा से संबंधित सांस्कृतिक मान्यताओं के संबंध में।

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ता भारत में ग्रामीण स्वास्थ्य देखभाल और शिक्षा प्रणालियों के आवश्यक स्तंभ हैं। उनके सामने आने वाली चुनौतियों, जैसे पहचान की कमी, अपर्याप्त प्रशिक्षण, कार्यभार के मुद्दे, को संबोधित करना, उनकी सेवाओं की प्रभावशीलता में सुधार लाने और ग्रामीण समुदायों के लिए बेहतर स्वास्थ्य और शिक्षा परिणाम सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है। ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं की कार्यसूची में इससे निपटने की रूपरेखा दी गई है।

नियमित रोजगार स्थिति

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को स्वयंसेवक या अंशकालिक कार्यकर्ता माना जाना उनकी रोजगार स्थिति को अस्थिर बनाता। उन्हें नियमित सरकारी कर्मचारी का दर्जा दिया जाना, नौकरी सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा लाभ और सार्वजनिक स्वास्थ्य और बाल देखभाल में उनके अमूल्य योगदान के लिए उचित मुआवजा प्रदान किया जाना आवश्यक है।

जीवन निर्वाह मजदूरी और प्रोत्साहन

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को एक निश्चित मासिक वेतन प्रदान किए जाने की आवश्यकता है। यह वेतन कुशल श्रमिकों के वेतन के बराबर और उनके काम और जिम्मेदारियों की प्रकृति को दर्शाने वाला हो। वेतन को मुद्रास्फीति सूचकांकों से जोड़ा जाए और हर छह महीने में अपडेट किया जाए। इसके अतिरिक्त, उन्हें स्वास्थ्य देखभाल और शिक्षा लक्ष्यों को पूरा करने, उनके प्रयासों को प्रेरित करने और पुरस्कृत करने के लिए प्रदर्शन-आधारित प्रोत्साहन का भुगतान किया जाए।

वेतन एवं प्रोत्साहन राशि का समय पर भुगतान

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को अक्सर वेतन और प्रोत्साहन भुगतान में देरी का सामना करना पड़ता है। सुनिश्चित किया जाए कि सभी वेतन और प्रोत्साहनों का भुगतान हर महीने समय पर किया जाए। सभी प्रोत्साहनों को एकल मासिक भुगतान में समेकित किया जाए।

रात्रि समय मुआवजे का भुगतान

जिन ASHA कार्यकर्ताओं को रात के दौरान किसी आपात स्थिति में गर्भवती महिलाओं की देखभाल करनी होती है या रात में प्रसव हेतु संस्थागत प्रवेश के लिए उनके साथ जाना होता है, उन्हें इस काम का अतिरिक्त मुआवजा और सुरक्षित परिवहन सुविधाएँ प्रदान की जाएँ।

काम के घंटे निश्चित और ओवरटाइम मुआवजा

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं के काम के प्रतिदिन 8 घंटे तय किए जाने की जरूरत है। आपातकाल के कारण काम के घंटों के अलावा किसी भी काम के लिए वेतन संहिता, 2019 द्वारा निर्धारित दर पर उचित मुआवजा दिया जाए।

सवैतनिक अवकाश और सामाजिक सुरक्षा

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को सहायक नर्सों और दाइयों को प्रदान किए जाने वाले वेतन के समान वेतन अवकाश, EPF, पेंशन, ग्रेच्युटी, स्वास्थ्य बीमा और मातृत्व अवकाश सहित सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान किए जाएँ।

रिपोर्टिंग और मोबाइल एप्लिकेशन

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को दैनिक रिपोर्ट संकलित करने और पोषण ट्रैकर ऐप जैसे मोबाइल एप्लिकेशन के माध्यम से डेटा फीड करने में महत्वपूर्ण समय बिताना पड़ता है। ऐसी रिपोर्ट तैयार करने और जमा करने में लगने वाले समय को उनके दैनिक कार्य घंटों में शामिल किया जाए और उन्हें मोबाइल फोन और इंटरनेट शुल्क से संबंधित खर्चों के लिए भत्ता प्रदान किया जाए।

अतिरिक्त कार्य के लिए मुआवजा

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को अक्सर जिला और ब्लॉक अधिकारियों द्वारा सरकार प्रायोजित सर्वेक्षण करने या सरकार द्वारा संचालित कार्यक्रमों, जागरूकता और नामांकन शिविरों, परीक्षा कक्षों आदि में अपनी सेवाएँ प्रदान करने का काम सौंपा जाता है। इस काम के उन्हें दैनिक भत्ते और यात्रा भत्ते दिया जाए।

प्रशिक्षण एवं कौशल विकास

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को अपने ज्ञान और क्षमताओं को बढ़ाने हेतु निरंतर प्रशिक्षण और कौशल विकास कार्यक्रमों की आवश्यकता होती है। उन्हें स्वास्थ्य देखभाल प्रथाओं, बाल विकास, पोषण और सामुदायिक सहभागिता रणनीतियों पर नियमित और व्यापक प्रशिक्षण प्रदान किए जाएँ।

बेहतर आधारभूत ढाँचा और संसाधन

प्रभावी सेवा वितरण के लिए सुविधाओं से लैस स्वास्थ्य देखभाल केंद्रों और आंगनवाड़ी सुविधाओं सहित पर्याप्त आधारभूत ढाँचा महत्वपूर्ण है। उन्हें समुदायों की जरूरतों को पूरा करने

के लिए दवाओं, शैक्षिक सामग्री, पोषण संबंधी पूरक और सहायक उपकरणों की पर्याप्त आपूर्ति प्रदान की जाए।

मान्यता और सम्मान

ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को अक्सर सेवा प्राप्त करने वाले उन समुदायों से प्रतिकूल प्रतिक्रियाओं का सामना करना पड़ता है, जब वे कुछ ऐसे हस्तक्षेप लागू करते हैं जो समुदाय की विश्वास प्रणाली के विपरीत हों। ऐसे मामलों में, स्थानीय सरकारी पदाधिकारियों द्वारा सामुदायिक स्वास्थ्य और शिक्षा परिणामों को बेहतर बनाने में अग्रणी कार्यकर्ताओं और सक्रिय प्रतिभागियों के रूप में उनकी भूमिका को बढ़ावा देने और स्वीकार करने हेतु स्थानीय स्तर पर अभियान चलाया जाए और यह सुनिश्चित किया जाए कि ASHA और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को धमकी न दी जाए बल्कि उनके योगदान के लिए उनका सम्मान किया जाए।

(चोल्टरी मजदूर) शादियों और पार्टियों में काम करने वाले मजदूर

चोल्टरी मजदूर प्रायः सफाई का काम करने वालों को कहा जाता है। कभी-कभी ये विवाह या किसी धार्मिक और सामाजिक कार्यों के लिए किराए पर दिए गए विवाह हॉलों में खाना पकाने के काम में भी सहायता करते हैं। चोल्टरी मजदूर घरेलू कामगारों या स्व-रोजगार गृह-आधारित श्रमिकों का एक उप-समूह बनाते हैं। जिस तरह इन क्षेत्रों में नियोजित संख्या के मामले में महिलाओं का दबदबा है, उसी प्रकार चोल्टरी में भी अधिकांश महिलाएँ काम करती हैं। चोल्टरी में काम करने जाने वाली अधिकांश महिलाएँ शहरी स्लम और सामाजिक-आर्थिक रूप से हाशिए पर रहने वाले समुदायों से आती हैं। इनमें बड़े पैमाने पर दलित शहरी और ग्रामीण गरीब हैं।

एक्शनएड एसोसिएशन के एक हालिया सर्वेक्षण से पता चला है कि कर्नाटक में चोल्टरी मजदूरों की औसत आय 2 दिनों के लिए 500 - 700 रुपए के बीच थी और उन्हें महीने में अधिकतम 15 दिन काम मिलता था। नियोक्ता/मजदूर संबंध काफी अस्पष्ट हैं, ये संबंध दो या तीन स्तरों के ठेकेदारों के माध्यम से स्थापित होते हैं, इसलिए जवाबदेही तय करना मुश्किल हो जाता है। अधिकांशतः मजदूर और नियोक्ता के बीच किसी प्रकार का कोई अनुबंध नहीं होता, इसलिए उनके पास मजदूर के रूप में अपनी पहचान स्थापित करने का कोई आधार नहीं होता, जो उन्हें असंगठित श्रमिकों के रूप में बुनियादी अधिकारों और सेवाओं तक पहुंचने में सक्षम बना सके। यह उनके काम की असुरक्षित, अनौपचारिक और गैर-विनियमित प्रकृति है। यह स्थिति चोल्टरी मजदूरों को लिंग, वर्ग और जाति शोषण और भेदभाव के प्रति संवेदनशील बनाती है। उनके श्रम की गरिमा को बहाल और बुनियादी अधिकारों को सुनिश्चित करने हेतु निम्नलिखित सिफारिशें पेश की गईं है :

गणना

इस कार्य को मान्यता और स्वीकार्यता दिलवाने की दिशा में पहला कदम प्रशासन और श्रम विभाग में संबंधित अधिकारियों द्वारा चोल्टरी मजदूरों और ऐसे अन्य प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की वार्ड/पंचायतवार गणना की जाए।

पंजीकरण

दूसरा कदम जिला प्रशासन के माध्यम से अनौपचारिक श्रमिकों के रूप में उनका पंजीकरण सुनिश्चित किया जाए, ताकि असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 या नए सामाजिक सुरक्षा कोड के प्रावधानों के तहत, जिनके नियम अभी भी तैयार किए जाने बाकी हैं, उन्हें पहचान पत्र जारी किए जा सकें। इससे उन्हें कानून के तहत मिलने वाले सभी लाभ प्राप्त करने में मदद मिलेगी।

कार्य अनुबंध/रोजगार पत्र

प्रत्येक ठेकेदार द्वारा उप-ठेकेदार को रोजगार पत्र जारी किया जाए जिसमें प्रत्येक कर्मचारी के नाम और वेतन दर्ज हो, जिसके आधार पर वे सभी असंगठित श्रमिकों के लिए उपलब्ध लाभों तक पहुँचने हेतु श्रमिक पहचान पत्र भी प्राप्त कर सकें।

ठेकेदारों का पंजीकरण

सभी ठेकेदारों को वार्डवार या पंचायतों या नगर पालिकाओं में पंजीकृत किया जाए ताकि उन्हें चोल्टरी में कार्यरत मजदूरों की सभ्य कामकाजी परिस्थितियों को सुनिश्चित करने हेतु जिम्मेदार और जवाबदेह ठहराया जा सके।

श्रमिक सुविधा केंद्र

असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम के अध्याय 4 की 9वीं शर्त के अनुसार, कामगार सुविधा केंद्र स्थापित किए जाएँ ताकि उपलब्ध सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बारे में जानकारी प्रसारित, असंगठित कामगारों की पंजीकरण में मदद, और उपयुक्त योजनाओं के लिए नामांकन में सहायता की जा सके।

चोल्टरी, विवाह हॉल और अन्य समान संस्थानों का कार्य स्थान के रूप में पंजीकरण

मुजराई, श्रम और अन्य संबंधित विभागों द्वारा न केवल ऐसे सभी चोल्टरी और विवाह हॉलों को पंजीकृत करने की जिम्मेदारी ली जाए जो उनके दायरे में आते हैं, बल्कि उनके द्वारा यह

भी सुनिश्चित किया जाए कि न्यूनतम मजदूरी और उचित कामकाजी परिस्थितियों सहित कोई श्रम उल्लंघन न हो।

न्यूनतम वेतन, ओवरटाइम और बोनस बैंक खाते

चोल्टरी मजदूरों के लिए न्यूनतम मजदूरी तय की जाए। घरेलू काम के समान दर और ओवरटाइम के साथ इस राशि को निर्दिष्ट कर लागू किया जाए। मजदूरी का भुगतान ओवरटाइम और बोनस के साथ ही किया जाए। ओवरटाइम और बोनस के अलावा उनके द्वारा किए जाने वाले 2 दिनों के काम के लिए न्यूनतम वेतन लगभग 1,000 रुपए किया जाए। ठेकेदार द्वारा किए जाने वाले भुगतान को कर्मचारियों के बैंक खातों में सीधे धन हस्तांतरित किया जाए। उप-ठेकेदारों को भुगतान न सौंपा जाए। उन्हें स्वतंत्र रूप से भुगतान किया जाए।

कार्य स्थितियाँ

सभी चोल्टरी मजदूरों को वर्दी और दस्ताने जैसे अन्य सुरक्षात्मक उपकरण के अलावा बाथरूम के साथ निजी कमरे उपलब्ध कराए जाएँ। जहाँ भी संभव हो क्रेच का प्रावधान किया जाए, या, कम से कम सुनिश्चित किया जाए कि महिलाएँ अपने बच्चों को निकटतम सरकारी सामुदायिक क्रेच में छोड़ने में सक्षम हों।

परिवहन का प्रावधान

महिलाओं की असुरक्षा को देखते हुए, जो लगभग हमेशा काम पूरा करने के बाद देर रात को वापस जाती हैं। ठेकेदार/चोल्टरी मालिक की जिम्मेदारी है कि वह उन्हें उनके घरों तक सुरक्षित परिवहन प्रदान करें।

सामाजिक सुरक्षा एवं कौशल विकास

जाति-आधारित भेदभाव और उल्लंघनों निगरानी के लिए SC/ST आयोग, सामाजिक कल्याण विभाग, महिला आयोग और श्रम विभागों के माध्यम से सामाजिक सुरक्षा तक पहुँच को मजबूत किया जाए। इसके अतिरिक्त, उच्च कमाई को सक्षम बनाने हेतु वृद्धावस्था पेंशन और स्वास्थ्य, आवास, व्यावसायिक स्वास्थ्य और कौशल पर ध्यान देने के साथ उचित सुरक्षा उपाय प्रदान किए जाएँ। विशेष रूप से चोल्टरी मजदूरों के बच्चों को प्रशिक्षण और शिक्षा का समर्थन किया जाए, ताकि वे गरीबी और गिरावट के कुचलने वाले चक्र से बाहर निकलने में सक्षम हो सकें।

कौशल उन्नयन

कैटरर्स और इवेंट मैनेजमेंट एजेंसियों के बढ़ने से इन क्षेत्रों की युवा महिलाओं को बेहतर

कामकाजी परिस्थितियों के साथ नियोजित किया जा रहा है। नई कामकाजी परिस्थितियों में वर्दी पहनाना भी शामिल किया गया है, जो उनके काम को अधिक सम्मानजनक बनाता है। युवा महिलाओं के अधिक व्यवस्थित प्रशिक्षण के साथ इसका दायरा बढ़ाया जाए, ताकि वे खुद को और काम को अधिक आत्मविश्वास और पेशेवर तरीके से संभाल सकें।

भेदभाव पर रोक लगाने वाली सार्वजनिक सूचनाएँ

सभी चोल्टरियों और इसी तरह के कार्यस्थलों पर सार्वजनिक नोटिस चस्पाँ किया जाए, जिसमें यौन उत्पीड़न और जातिगत भेदभाव को अपराध और कानून के तहत दंडनीय बताया जाए। ऐसी किसी घटना के होने पर चोल्टरी मालिकों को जवाबदेह और जिम्मेदार ठहराया जाए।

स्थानीय शिकायत समितियों तक पहुँच

POSH अधिनियम के प्रावधान के तहत जिला अधिकारी द्वारा संबंधित जिले के लिए स्थानीय शिकायत समिति का गठन किया जाए। इसका काम अनौपचारिक क्षेत्र में महिला श्रमिकों से यौन उत्पीड़न की शिकायतें प्राप्त करना और उनका निवारण करना होगा। महिलाओं को LCC के अस्तित्व के बारे में जागरूक किया जाए। उल्लंघनकर्ताओं को चुनौती देने के लिए अपने स्वयं के प्रयासों या स्थानीय ठेकेदारों और चोल्टरी मालिकों के प्रयासों के बावजूद यदि वे उत्पीड़न से पीड़ित रहती हैं, तो उन्हें निवारण की तलाश के लिए प्रोत्साहित किया जाए।

श्रम विभाग द्वारा निगरानी

संबंधित श्रम अधिकारियों द्वारा इन स्थानों का नियमित दौरा किया जाए ताकि सुनिश्चित किया जा सके कि सभ्य और मानवीय कामकाजी परिस्थितियों सहित बुनियादी श्रम अधिकारों का कोई उल्लंघन न हो।

सामूहीकरण

नागरिक समाज संगठनों और ट्रेड यूनियनों की यह जिम्मेदारी है कि वे विशिष्ट क्षेत्रों में इन श्रमिकों का सामूहिकीकरण सुनिश्चित करें। उन्हें अधिकारों के बारे में जानकारी दी जाए। श्रमिकों के रूप में पंजीकरण की सुविधा प्रदान की जाए। संबंधित अधिकारियों के साथ खुद को मजबूत करने में मदद के लिए आवश्यक आत्मविश्वास पैदा किया जाए।

कल्याण समिति

इस कार्य के विभिन्न लिंग, जाति और सांस्कृतिक आयामों पर गौर करने हेतु श्रम, सामाजिक कल्याण, मुजराई, महिला और SC/ST आयोग के विभागों के साथ-साथ शहरी और ग्रामीण

गरीबों के साथ काम करने वाले गैर सरकारी संगठनों और यूनियनों के सदस्यों की एक समिति गठित की जाए। उन्हें इस कार्य में शामिल लैंगिक और जातिगत शोषण के प्रतिबंधित, संस्थागत और भेदभावपूर्ण मानदंडों के संबंध में ऐसे कार्यस्थलों में पालन किए जाने वाले कोड स्थापित किए जाएँ। उन्हें व्यापक रूप से प्रचारित किया जाना सुनिश्चित किया जाए। कार्य स्थानों पर इन संहिताओं के पालन और कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने हेतु एक जवाबदेही तंत्र स्थापित किया जाए। समिति को श्रमिकों की गरिमा और अधिकारों की बहाली, कौशल उन्नयन की सुविधा और उनके बच्चों के लिए शैक्षिक अवसर सुनिश्चित करने में मदद करने के प्रणालीगत तरीकों पर भी गौर करना चाहिए।

सफाई कर्मचारी

जाति व्यवस्था और अस्पृश्यता से जुड़ी पवित्रता और प्रदूषण की धारणाएँ, भारतीय समाज में अस्वच्छ प्रथाओं का आधार हैं। ये मान्यताएँ श्प्रदूषित जातियोंश के उत्पीड़न को बदस्तूर कायम रखे हुए हैं। इसके चलते लोगों को सर पर मैला ढोने, मैनहोल खोलने और दूसरों की गंदगी साफ करने के लिए मजबूर किया जाता है। इन अमानवीय कृत्यों को करने वाले दलित श्रमिकों की सस्ती उपलब्धता के कारण आधुनिक कचरा और सीवेज प्रबंधन प्रणालियों की उपेक्षा की जाती है। इस तथ्य पर दौर करने की जरूरत है कि जाति और स्वच्छता के बीच संबंध को अलग करने से शोषणकारी क्रम जारी रहता है। संसद में एक जवाब के अनुसार साल 2018-23 की अवधि में सेप्टिक टैंक की सफाई के दौरान 400 से अधिक लोगों की मौत हो गई, जबकि हकीकत में ये मौतें कई गुना अधिक हैं।

हर साल कम से कम 22,327 दलित स्वच्छता कार्य करते हुए मारे जाते हैं। बृहन्मुंबई नगर निगम (BMC) के सफाई कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाली संस्था सफाई कामगार विकास संघ ने साल 2006 में सूचना के अधिकार अधिनियम के तहत आँकड़ा माँगा तो पाया कि साल 2004-05 में 288, 2003-04 में 316 और 320 कर्मचारियों की मृत्यु हुई थी। साल 2002-03 में, BMC के 24 वार्डों में से केवल 14 में या हर महीने लगभग 25 मौतें हुईं। इन आँकड़ों में नागरिक अस्पताल कर्मचारी, गटर सफाई कर्मचारी या अनुबंध पर सफाई कर्मचारी शामिल नहीं हैं। एक मैनहोल कर्मचारी का औसत जीवन काल केवल 45 वर्ष है।

मैनुअल स्कैवेंजिंग के कारण होने वाली मौतों के लिए मुआवजा बढ़ाना

अक्टूबर 2023 में जारी सुप्रीम कोर्ट के 14 निर्देशों को लागू किया जाए, जिसमें सीवर में होने वाली मौतों के लिए मुआवजा बढ़ाकर 30 लाख रुपए, स्थायी विकलांगता या चोट के लिए 20 लाख रुपए और विकलांगता के लिए 10 लाख रुपए करना शामिल है।

सीवर सफाई का मशीनीकरण

अनुमान है कि भारत में हर पाँच दिन में तीन सफाई कर्मचारियों की मौत हो जाती है। अमोनिया, कार्बन मोनोऑक्साइड और सल्फर डाइऑक्साइड जैसी जहरीली गैसें सेप्टिक टैंक और सीवर में जमा होने से कर्मचारी बेहोश हो सकते हैं या मर सकते हैं। सीवर सफाई के कार्य का पूरी तरह से मशीनीकरण किया जाए। सफाई कर्मचारियों को उचित पुनर्वास और वैकल्पिक रोजगार के अवसर प्रदान किए जाएँ। सीवेज निपटान में भाग लेने वाले व्यक्तियों के लिए नवीनतम तकनीक प्रदान किया जाना अनिवार्य बनाया जाए। भारतीय संविधान के अनुच्छेद 266 (3) अनुच्छेद 39 (E) के साथ पठित अनुच्छेद 256 के तहत मशीनों और उपकरणों की खरीद के लिए पर्याप्त धन उपलब्ध करवाना केंद्र और राज्य सरकारों की जिम्मेदारी है।

कुशल और पर्यावरण-अनुकूल ठोस अपशिष्ट संग्रहण विधियों को प्राथमिकता देना

स्रोत पर पृथक्करण, मैन्युअल हैंडलिंग, कंटेनरीकृत भंडारण, बायोडिग्रेडेबल कचरे के स्थानीय प्रोसेसिंग, सूखे कचरे के पुनर्चक्रण और वन और पर्यावरण मंत्रालय के नियम, 2016 में उल्लिखित अस्वीकृत कचरे के वैज्ञानिक रूप से निपटान को रोकने के लिए, बंद वाहनों का उपयोग करके मशीनीकृत पृथक्करण संग्रह को शामिल किया जाए।

सफाई कर्मचारियों के लिए रोजगार की औपचारिकता

सफाई कर्मचारियों को सरकारी कर्मचारी का दर्जा दिया जाए और समान लाभ प्रदान किए जाएँ। इनमें स्वास्थ्य देखभाल तक पहुँच, सेवानिवृत्ति लाभ और नौकरी सुरक्षा शामिल हैं।

सुरक्षा उपाय

सफाई कर्मचारियों को उचित उपकरण उपलब्ध कराये जाएँ। इसके अलावा, नगर पालिकाओं द्वारा छह महीने में एक बार कर्मचारियों की नियमित स्वास्थ्य जाँच की जाए।

अपशिष्ट एकत्र करने वाली महिलाओं को मान्यता और समर्थन

कचरा संग्रहण में शामिल महिलाओं (जैसे कि महाराष्ट्र में कचरा वेचक महिलाएँ) को कर्मचारियों के रूप में मान्यता और सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान किए जाएँ।

एक मिशन-आधारित कार्यक्रम के रूप में मैनुअल स्कैवेंजर्स का पुनर्वास

मिशन-उन्मुख आधार पर मैनुअल मैला ढोने वालों के लिए पुनर्वास, कौशल के अवसर और एक निश्चित समय सीमा के भीतर वैकल्पिक रोजगार प्रदान किए जाएँ।

आवास

राज्य तंत्र के आदेश पर सहकारी समितियों का गठन किया जाए और सफाई कर्मचारियों के लिए आवास परियोजनाओं के लिए भूमि उपलब्ध कराई जाए।

मुक्ति और पुनर्वास

सीवर श्रमिकों की मुक्ति तभी होगी जब आवश्यक तकनीकी परिवर्तन लाए जाएँगे। ये कदम व्यवसाय को मानवीय, सम्मानजनक और सुरक्षित बनाएँगे, जिससे मलमूत्र के साथ किसी भी सीधे मानव संपर्क से पूरी तरह से बचा जा सकेगा। इन कर्मचारियों की मुक्ति की कल्पना अलग से नहीं की जा सकती। सर पर मैला ढोने वालों के लिए प्रस्तावित उनके सार्थक पुनर्वास हेतु एक सावधानीपूर्वक बनाए गए रोड मैप के बिना वे अपनी आय का एकमात्र स्रोत खो देंगे। नियमित या अनुबंध रोजगार में कार्यरत कर्मचारियों को हटाने की बजाय नियमित रोजगार दिया जाए।

कूड़ा बीनने वाले

कूड़ा बीनने वालों को सामान्यतरू अनौपचारिक अपशिष्ट श्रमिक (IWWs) कहा जाता है। ये समाज का एक अभिन्न हिस्सा होते हुए भी हाशिए पर रहने वाला वर्ग हैं, जो चुपचाप दुनिया भर में शहरी अपशिष्ट प्रबंधन प्रणालियों का भार उठाते हैं। रीसाइक्लिंग और कचरा संग्रहण में उनकी बेहद जरूरी भूमिका के बावजूद, उन्हें सामाजिक कलंक और खतरनाक कामकाजी परिस्थितियों में निहित तरह तरह की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। सड़क के किनारे कूड़ा-कचरा छाँटने से लेकर निपटान स्थलों को संभालने तक उनका श्रम फैला है। उन्हें मानसिक विकारों, श्वसन संक्रमण, मस्कुलोस्केलेटल मुद्दों और पेट में संक्रमण सहित असंख्य स्वास्थ्य समस्याओं को झेलना पड़ता है। इसके अलावा, कचरा बीनने के दायरे में, कलंक की डिग्री में एक बड़ा अंतर मौजूद है। यह अंतर विशेष रूप से, जानवरों के कचरे को संभालने जैसे कार्यों में लगे लोगों के बीच स्पष्ट है। जैसे-जैसे शहरों में कूड़ा-कचरा बढ़ता जा रहा है, कचरा बीनने वालों के अधिकारों को पहचानने और उनकी सुरक्षा की आवश्यकता सर्वोपरि होती जा रही है। इसमें उनके काम को औपचारिक बनाने, सामाजिक सुरक्षा उपायों की पेशकश और अपशिष्ट प्रबंधन ढाँचे के भीतर समावेशिता को बढ़ावा देने की दिशा में एक आदर्श बदलाव शामिल है। स्वास्थ्य जोखिमों को कम करने, उचित मुआवजा सुनिश्चित करने और सामाजिक पूर्वाग्रहों का मुकाबला करने के उद्देश्य से ठोस प्रयासों के माध्यम से, कचरा बीनने वालों को उचित रूप से पर्यावरण न्याय रक्षकों के रूप में स्वीकार किया जाए, जो सम्मान और सामाजिक आर्थिक उन्नति के लिए न्यायसंगत अवसरों के पात्र हैं।

संरक्षण और मान्यता

- कामकाजी परिस्थितियों की पहचान और उनका आकलन करने हेतु शहर-आधारित सर्वेक्षण आयोजित किए जाएँ, जिसमें शहरी स्थानीय निकाय कचरा बीनने वालों की औपचारिकता और एकीकरण के लिए भागीदारी प्रथाओं का नेतृत्व करें।
- कचरा बीनने वालों को पहचान पत्र उपलब्ध कराये जाएँ और उनका प्रबंधन शहरी स्थानीय निकायों द्वारा किया जाए।
- अनौपचारिक क्षेत्र के मैला ढोने के स्थान पर नगरपालिका अधिकारियों द्वारा प्रबंधित संगठित पुनर्चक्रण और पुनर्प्राप्ति केंद्रों की स्थापना की जाए।
- कचरा बीनने वालों को पर्यावरण न्याय रक्षकों के रूप में मान्यता दी जाए और कचरा स्थलों तक अधिमान्य पहुँच प्रदान की जाए।
- वार्ड-स्तरीय रीसाइक्लिंग और रिकवरी केंद्रों का निर्माण और ULBs द्वारा उनका प्रबंधन किया जाए।
- बच्चों को कूड़ा बीनने का हिस्सा बनने से रोकने के लिए, मूल्य श्रृंखला में मजबूत निगरानी सुनिश्चित की जाए।
- पहल को स्वच्छ भारत अभियान से जोड़ा जाए।
- जैव-खतरनाक अपशिष्ट के निपटान के कानूनों का कड़ाई से अनुपालन सुनिश्चित किया जाए।

सामाजिक सुरक्षा उपाय

- सम्मानजनक जीवनयापन मजदूरी, वित्तीय प्रणालियों तक पहुँच और भविष्य निधि जैसी सामाजिक कल्याण सेवाएँ प्रदान की जाएँ।
- काम करते समय लगी चोटों के लिए मुआवजा प्रदान किया जाए और सहायता तथा स्थानांतरण के लिए राज्य योजनाओं को लागू किया जाए।
- शोषण और तस्करी के खिलाफ कानून लागू किए जाएँ। खासकर, कूड़ा बीनने का काम करने वाली कमजोर महिलाओं के लिए।
- मौजूदा विस्तारित उत्पादक जिम्मेदारी को सख्ती से लागू किया जाना सुनिश्चित किया जाए। इस तरह के सख्त प्रवर्तन के जरिए कचरा बीनने वालों की सेवा करने और उन्हें पेशेवर बनाने और भुगतान करने हेतु एक कोष बनाया जाए।

c

व्यावसायिक खतरों से सुरक्षा और स्वास्थ्य देखभाल पहुँच

- व्यावसायिक खतरों को कम करने हेतु वर्दी, सुरक्षा उपकरण जैसे दस्ताने, टोपी, जूते और अन्य आवश्यक वस्तुओं का प्रावधान किया जाए।
- शौचालय, पेयजल, रसोई और प्राथमिक चिकित्सा जैसी बुनियादी सुविधाओं के साथ निर्दिष्ट विश्राम स्थल प्रदान किए जाएँ।
- स्वास्थ्य देखभाल प्रावधानों के जरिए विभिन्न स्वास्थ्य मुद्दों जैसे मानसिक विकार, श्वसन संक्रमण, मस्कुलोस्केलेटल समस्याएँ और पेट में संक्रमण का समाधान किया जाए।
- कचरा बीनने वालों की अनौपचारिक बस्तियों के पास 24/7 क्लिनिक सेवाओं और सामुदायिक स्वास्थ्य केंद्रों सहित समर्पित स्वास्थ्य सुविधाएँ प्रदान की जाएँ।
- कचरा बीनने वाली महिलाओं तक पहुँच सुनिश्चित करने हेतु इन क्लीनिकों में समर्पित महिला और बच्चों के स्वास्थ्य पेशेवर मौजूद होने चाहिए।

शिक्षा और सशक्तिकरण

- कचरा बीनने वाले बच्चों के लिए छात्रवृत्ति तक सार्वभौमिक पहुँच सुनिश्चित की जाए और सख्त निगरानी के जरिए कचरा बीनने में बच्चों की भागीदारी को रोका जाए।
- कचरा बीनने वाले बच्चों के लिए मोबाइल स्कूल, ट्यूशन कक्षाएँ और व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम स्थापित किए जाएँ।
- कचरा बीनने वालों की महिलाओं के नेतृत्व वाली सहकारी समितियों का समर्थन किया जाए।

इस तथ्य को समझना जरूरी है कि कूड़ा बीनने के काम से बाहर निकलने के लिए व्यापक समर्थन प्रणालियों की आवश्यकता होती है, जो इस अनौपचारिक क्षेत्र में शामिल व्यक्तियों को व्यवहार्य विकल्प प्रदान करती हों। जबकि PM कौशल योजना जैसे कौशल विकास कार्यक्रम एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, केवल कौशल प्रशिक्षण से परे वैकल्पिक आजीविका के लिए स्पष्ट मार्ग प्रशस्त करना भी उतना ही आवश्यक है। कुछ अपशिष्ट प्रबंधन प्रक्रियाओं के मशीनीकरण से कचरा बीनने वालों के लिए सुरक्षित और अधिक टिकाऊ व्यवसायों में स्थानांतरित होने के अवसर पैदा हो सकते हैं। हालाँकि, यह परिवर्तन कचरा बीनने वालों की प्राथमिकताओं और आकांक्षाओं से प्रेरित होना चाहिए, जिससे यह सुनिश्चित हो सके कि उनके भविष्य को आकार देने में उनकी भी हिस्सेदारी हो। विकल्पों की एक श्रृंखला की पेशकश करके और व्यक्तियों को सूचित विकल्प चुनने के लिए सशक्त बनाकर, राज्य योजनाएँ कचरा बीनने से एक सहज और अधिक सम्मानजनक बदलाव की सुविधा प्रदान कर सकती हैं, जिससे अंततः इन श्रमिकों की समग्र भलाई और सामाजिक आर्थिक स्थिति में सुधार होगा।

यौनकर्मी

एक अनुमान के मुताबिक भारत में 30 लाख से अधिक व्यावसायिक यौनकर्मी सक्रिय हैं। देश भर में लगभग 29 लाख महिलाएँ या 1.1 प्रतिशत वयस्क महिलाएँ व्यावसायिक यौनकर्मी हैं। शेष यौनकर्मी आबादी में पुरुष और ट्रांसजेंडर यौनकर्मी शामिल हैं। महिला, पुरुष और ट्रांसजेंडर व्यावसायिक यौनकर्मी अक्सर निर्दिष्ट रेड-लाइट जिले की सीमा के भीतर अपना व्यापार करते हैं, या वे संचालन के एक निश्चित स्थान के बिना 'फलाइंग' यौनकर्मी होते हैं। भारत का अनैतिक तस्करी (रोकथाम) अधिनियम, 1956 (ITA) वेश्यावृत्ति को 'व्यावसायिक उद्देश्यों के लिए या पैसे के लिए या किसी अन्य प्रकार से व्यक्तियों का यौन शोषण या दुर्व्यवहार' के रूप में परिभाषित करता है। ITA, 1956 भी यौन कर्म से जीवन-यापन को अपराध मानता है। परिणामस्वरूप, एक यौनकर्मी के बच्चों और परिवार के सदस्यों को उसकी आय पर गुजारा करने के लिए कैद किया जा सकता है।

भारत में यौनकर्मियों को एक गंभीर रूप से वंचित जनसंख्या का अंश माना जाता है, जिसके पास स्वास्थ्य सेवाओं और सहायता तक पहुँच का अभाव होता है। सेक्स वर्क को आपराधिक दर्जा देने से अक्सर यौनकर्मियों के खिलाफ हिंसा में वृद्धि देखी गई है। ऐसी स्थिति में ऐसे हमलों के खिलाफ उनके बचाव की कम संभावना बचती है।

भारत में यौन कार्य का मुद्दा बहुआयामी है। इसमें सामाजिक, आर्थिक और कानूनी जटिलताएँ शामिल हैं। हालाँकि शोषण, तस्करी और यौनकर्मियों की असुरक्षा के बारे में वैध चिंताएँ बनी हुई हैं, लेकिन उनके अधिकारों, स्वास्थ्य और सुरक्षा को पहचानना और उनका समाधान करना भी महत्वपूर्ण है। ऐसी व्यापक नीतियों को लागू करना जो गैर-अपराधीकरण, विनाशकीकरण को प्राथमिकता देती हों, और यौनकर्मियों को समर्थन और विकल्प प्रदान करती हों, उनके सामने आने वाली चुनौतियों से निपटने और उनके कल्याण की रक्षा करने में अधिक प्रभावी साबित हो सकती हैं। इसके अलावा, व्यापक सामाजिक जागरूकता और शिक्षा को बढ़ावा देना इस मुद्दे पर अधिक दयालु और सूचित दृष्टिकोण को प्रोत्साहित करने की दिशा में महत्वपूर्ण कदम है, जो अंततः एक अधिक न्यायसंगत समाज में योगदान देगा।

भारत में, यौन कार्य तकनीकी रूप से कानूनी है, फिर भी यौनकर्मियों को विशेष रूप से कानून प्रवर्तन के हाथों कलंक, उत्पीड़न और हिंसा का सामना करना पड़ता है। इन मुद्दों को संबोधित करने हेतु यौनकर्मी समूह उभर कर सामने आए हैं, जो यौन कार्य को पूर्ण रूप से अपराधमुक्त करने और उनके श्रम को सुरक्षा और अधिकारों के योग्य मानने की वकालत करते हैं। इन प्रयासों का उद्देश्य यौनकर्मियों को सशक्त बनाना और उनकी सुरक्षा, सम्मान और आवश्यक सेवाओं तक पहुँच सुनिश्चित करना है।

ऐसी शब्दावली के उपयोग से बचना जरूरी है जो मानव तस्करी, यौन शोषण और सहमति से यौन कार्य को जोड़ती है। इस तरह का घालमेल गलत है। यौन शोषण सहित जबरन या जबरन श्रम के लिए व्यक्तियों की तस्करी को सहमति से किए गए यौन कार्य के बराबर नहीं आँका जा सकता। यह गलतबयानी न केवल यौनकर्मियों के अधिकारों को कमजोर करती है, बल्कि तस्करी के 'पीड़ित' के रूप में गलत तरीके से चित्रित किए जाने के बावजूद, उनके खिलाफ पुलिस व्यवस्था और दुर्व्यवहार को भी बढ़ावा देती है।

महिलाओं और लड़कियों के बीच एक अलग अलगाव सुनिश्चित करना आवश्यक है। उन्हें वयस्क महिलाओं के साथ समूहीकृत नहीं किया जाना चाहिए। इसके अलावा, भारतीय संदर्भ में, 'वेश्यावृत्ति' और 'वेश्या महिला' जैसे शब्द उचित नहीं हैं। भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने लिंग रूढ़िवादिता से निपटने पर अपनी हैंडबुक के माध्यम से हानिकारक लिंग रूढ़िवादिता के उपयोग के खिलाफ सलाह देते हुए मार्गदर्शन प्रदान किया है। इसके बजाय, 'वेश्या' के स्थान पर 'सेक्स वर्कर' शब्द का प्रयोग किया जाना चाहिए।

राज्य मशीनरी को 'वेश्या' या 'वेश्याधारी महिला' जैसे शब्दों का उपयोग करने से बचना चाहिए और नाबालिगों को 'यौनकर्मियों' के साथ समूहित करने से बचना चाहिए, जो आम तौर पर सहमति से यौन कार्य में लगे वयस्कों को संदर्भित करता है। इसके अतिरिक्त, तस्करी और यौन कार्य में स्वैच्छिक भागीदारी के बीच अंतर करना महत्वपूर्ण है। यौन कार्य को सभ्य कार्य के रूप में प्रतिष्ठित और सुरक्षित अभ्यास सुनिश्चित करने के लिए, पीड़ित-आधारित दृष्टिकोण के बजाय अधिकार-आधारित दृष्टिकोण की आवश्यकता है।

विधायी कार्रवाई

अनैतिक तस्करी अधिनियम, 1956 की समीक्षा

अपने वर्तमान स्वरूप में, अधिनियम मानता है कि सभी तस्करी वेश्यावृत्ति के उद्देश्य से की जाती है। यह कानून, तस्करी की रोकथाम को प्राथमिकता देने के बजाय, इसकी अंतर्निहित प्रेरणाओं पर ध्यान केंद्रित करता है। मानव तस्करी के पीछे के विविध कारणों को संबोधित करने के बजाय, यह इस बहुआयामी मुद्दे के केवल एक पहलू को संबोधित करने तक ही सीमित है।

कानून की धारा 3(1) और 3(2) वेश्यालयों के संचालन और प्रावधान को अपराध घोषित करती है, जो एक विरोधाभासी स्थिति को उजागर करता है। भारत में स्वेच्छा से की गई वेश्यावृत्ति को अपराध नहीं माना जाता। यह उन साधनों को लक्षित करता है जिनके माध्यम से वेश्याएँ अपनी आजीविका कमाती हैं। वेश्यालयों को गैरकानूनी घोषित करके, कानून उन्हें सहमति से यौन कार्य में लगे व्यक्तियों के लिए आय के संभावित स्रोतों के रूप में पहचानने में विफल रहता है।

यह निरीक्षण इस पेशे को भूमिगत कर देता है, जिससे यौनकर्मियों को अपने व्यवसाय का प्रबंधन और अधिक ग्राहकों को आकर्षित करने के वैध रास्ते से वंचित कर दिया जाता है। वेश्यालयों के अपराधीकरण से अवैध वेश्यालयों की स्थापना, आपराधिक गतिविधियों को बढ़ावा देने और सहमति देने वाले यौनकर्मियों के अधिकारों को कमजोर करने का भी जोखिम है।

कानून की धारा 4 और 6 उन व्यक्तियों को लक्षित करती है जो जानबूझकर वेश्याओं की कमाई से लाभ उठाते हैं, जिसका उद्देश्य उन दलालों या दलालों को दंडित करना है जो वेश्यावृत्ति की सुविधा प्रदान कर सकते हैं। हालाँकि, यह स्वैच्छिक यौनकर्मियों की सहायता करने वालों और वास्तविक तस्करों के बीच अंतर करने में विफल रहता है। परिणामस्वरूप, तस्कर सजा से बच सकते हैं जबकि यौनकर्मियों के बच्चों जैसे व्यक्तियों को कानूनी परिणामों का सामना करना पड़ता है।

अनैतिक व्यापार (रोकथाम) अधिनियम (ITPA) की धारा 4 में कहा गया है कि 18 वर्ष से अधिक आयु के व्यक्ति जो यौनकर्मी की कमाई पर निर्भर हैं, उन्हें 2 साल तक की कैद का सामना करना पड़ सकता है। हालाँकि, यह प्रावधान उन यौनकर्मियों के बच्चों की परिस्थितियों पर विचार करने में विफल है जो 18 वर्ष से अधिक उम्र के हैं और उच्च शिक्षा प्राप्त कर रहे हैं। इस अधिनियम के तहत, इन व्यक्तियों को अनिवार्य रूप से खुद का समर्थन करने या अपनी पढ़ाई जारी रखने के लिए काम करने के लिए मजबूर किया जाता है, अन्य व्यवसायों में माता-पिता के बच्चों के विपरीत, जिन्हें अधिक समर्थन मिल सकता है। यह भेदभावपूर्ण और अन्यायपूर्ण है, जो 18 वर्ष से अधिक उम्र के यौनकर्मियों के बच्चों को सामान्य जीवन जीने और उनकी आकांक्षाओं को पूरा करने के अवसर से वंचित करता है। वे किसी भी अन्य व्यक्ति की तरह समान अधिकार और अवसर के हकदार हैं।

इसके अलावा, कानून प्रवर्तन प्रथाओं के परिणामस्वरूप अक्सर वेश्यालय पर छापे के दौरान सभी यौनकर्मियों की अंधाधुंध हिरासत या गिरफ्तारी होती है। यह न केवल वेश्यावृत्ति में धकेले गए तस्करी के शिकार व्यक्तियों को फिर से शिकार बनाने को बढ़ावा देता है, बल्कि जीवन के अधिकार का भी उल्लंघन करता है, विशेष रूप से अपनी एजेंसी का प्रयोग करने वाली स्वेच्छा से सहमति देने वाली यौनकर्मियों के लिए।

संरक्षण एवं पुनर्वास

- तस्करी की रोकथाम : यौन कार्य के लिए महिलाओं और बच्चों की तस्करी को रोकने हेतु गंभीर प्रयास किए जाएँ।
- वैकल्पिक रोजगार के अवसर : इस पेशे को छोड़ने की इच्छुक यौनकर्मियों के लिए वैकल्पिक रोजगार

विकल्प प्रदान करने के लिए कार्यक्रम विकसित किए जाएँ। इसमें व्यावसायिक प्रशिक्षण, नौकरी प्लेसमेंट सहायता और उद्यमिता पहल के लिए समर्थन शामिल हो सकता है।

- पुलिस का संवेदनशील होना : पुलिस अक्सर यौनकर्मियों को परेशान करती है और उनके कल्याण के लिए खतरा पैदा करती है। उन्हें संवेदनशील और प्रशिक्षित किया जाए और यौनकर्मियों को परेशान करने वाले पुलिस अधिकारियों के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई की जाए।
- हिंसा का सामना करने वाली यौनकर्मी भी उत्पीड़न और गिरफ्तारी के डर से शिकायत दर्ज कराने के लिए पुलिस के पास नहीं जाती हैं, जिससे वे अपराधों का सामना करने में और भी असुरक्षित हो जाती हैं। पुलिस को यौनकर्मियों के खिलाफ हिंसा की स्थिति में FIR दर्ज करने का निर्देश दिया जाए।

संरक्षण और सामाजिक सुरक्षा

- यौनकर्मियों द्वारा सार्वजनिक वितरण प्रणाली जैसी योजनाओं तक आसानी से पहुँच सुनिश्चित करने हेतु पहचान पत्र और गणना का प्रावधान किया जाए।
- स्वास्थ्य देखभाल, बच्चों के लिए शिक्षा और नौकरी के अवसरों सहित सार्वजनिक कल्याण सेवाओं तक पहुँचने में यौनकर्मियों के खिलाफ भेदभाव को समाप्त करने हेतु उपाय किए जाएँ।
- यौनकर्मियों के कल्याण के लिए धन आवंटित किया जाए।
- 45 वर्ष की आयु के बाद पेंशन : 45 वर्ष या उससे अधिक की आयु तक पहुँचने वाले यौनकर्मियों को पेंशन का हकदार बनाया जाए।
- कलंकीकरण के कारण अक्सर स्वास्थ्य तक पहुँच बाधित होती है। यौनकर्मियों के पास अक्सर गर्भपात तक सुरक्षित पहुँच नहीं होती है। स्वास्थ्य सेवा तक उनकी पहुँच सुनिश्चित की जाए।

यौनकर्मियों के बच्चे

वेश्यावृत्ति में शामिल व्यक्तियों के बच्चे अक्सर कई कठिनाइयों का सामना करते हैं, जैसे सामाजिक कलंक, वित्तीय असुरक्षा और असुरक्षित या शोषणकारी स्थितियों के संपर्क में आने का जोखिम। इन चुनौतियों को कम करने के लिए, उनके कल्याण और संभावनाओं को बढ़ाने के उद्देश्य से सहायता, शिक्षा और संसाधन प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित करना अनिवार्य किया जाए। इसके लिए उनकी आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु सरकारी पहलों, समुदाय-आधारित कार्यक्रमों और सामाजिक सेवाओं के कार्यान्वयन की आवश्यकता हो सकती है। इसके अतिरिक्त, शैक्षिक अभियानों और नीति सुधारों के माध्यम से वेश्यावृत्ति की माँग को कम करने के प्रयास इन कमजोर बच्चों के अधिकारों और कल्याण की सुरक्षा में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं।

- बच्चों की शिक्षा के लिए छात्रवृत्ति : कल्याण बोर्ड द्वारा यौनकर्मियों के बच्चों की शिक्षा के लिए छात्रवृत्ति या वित्तीय सहायता कार्यक्रम की पेशकश की जाए।

- सभी बच्चों के लिए स्वास्थ्य और शिक्षा का सुरक्षित अधिकार : यौनकर्मियों के बच्चे मनोवैज्ञानिक आघात, उत्पीड़न और भेदभाव सहते हैं, खासकर स्कूली माहौल में।
- स्कूलों में मजबूत धमकाने-विरोधी और भेदभाव-विरोधी नीतियाँ लागू की जाएँ।
- आघात और उत्पीड़न से जूझ रहे बच्चों की सहायता के लिए सुलभ मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ प्रदान की जाएँ।