

शोषित श्रमिक और श्रम नीति के खोखले वादे: 'श्रम शक्ति नीति 2025' की हकीकत की जाँच

UPSC प्रासंगिकता:

GS पेपर 2: कमजोर वर्गों के लिए कल्याणकारी योजनाएँ, श्रम सुधार, संवैधानिक सुरक्षा उपाय।

GS पेपर 3: समावेशी विकास, रोजगार सृजन, सामाजिक सुरक्षा प्रणालियाँ।

IAS-PCS



खबरों में क्यों?

भारत सरकार ने 'श्रम शक्ति नीति 2025' का मसौदा जारी किया है। यह एक प्रस्तावित श्रम और रोजगार नीति है, जिसका उद्देश्य "प्राचीन भारतीय लोकाचार" पर आधारित "भविष्य के लिए तैयार कार्यबल" तैयार करना है। हालाँकि, यह नीति ऐसे समय आई है जब लाखों अनौपचारिक और बंधुआ मजदूर शोषणकारी परिस्थितियों का सामना कर रहे हैं — जो वादों और वास्तविकता के बीच गहरे अंतर को उजागर करती है।

पृष्ठभूमि

भारत के पूर्वी तटीय राज्यों में समुद्री खाद्य (सी-फूड) कारखानों में हजारों महिलाएँ बिना दस्ताने या सुरक्षा उपकरणों के लंबे समय तक मछलियों के सिर छीलने का काम करती हैं। उनसे कर्मचारी राज्य बीमा (ESI) और भविष्य निधि (PF) का वादा किया गया था, पर निरीक्षण से ठीक पहले उन्हें "दैनिक मजदूर" के रूप में वर्गीकृत कर दिया गया, जिससे वे दोनों लाभों से वंचित रह गईं। यह कहानी भारत की कठोर सच्चाई दर्शाती है — ग्लोबल स्लेवरी इंडेक्स 2024 के अनुसार, विश्व में सबसे अधिक, 1.1 करोड़ लोग भारत में आधुनिक गुलामी में जी रहे हैं। इसी पृष्ठभूमि में, सरकार की नई श्रम नीति कल्याण, सामाजिक सुरक्षा और कौशल ढांचे को एकीकृत करने का प्रयास करती है। फिर भी, इसकी फंडिंग, समावेशिता और कार्यान्वयन को लेकर सवाल बने हुए हैं।

श्रम शक्ति नीति 2025 के मुख्य प्रावधान

- यूनिवर्सल सोशल सिव्योरिटी अकाउंट (USSA):** एक पोर्टेबल डिजिटल खाता जो EPFO, ESIC, PM-JAY, ई-श्रम और राज्य बोर्डों को जोड़कर स्वास्थ्य, पेंशन, मातृत्व, दुर्घटना और जीवन बीमा का आजीवन कवरेज देगा।
- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सुधार:** 2020 के OSH कोड को लागू कर लिंग-संवेदनशील सुरक्षा ऑडिट और 2047 तक "लगभग-शून्य मृत्यु दर" का लक्ष्य रखा गया है।
- AI-संचालित रोजगार सुविधा:** राष्ट्रीय करियर सेवा (NCS) कृत्रिम बुद्धिमत्ता के माध्यम से टियर-II/III शहरों और MSMEs में कौशल और नौकरियों का मिलान करेगी।
- महिला कार्यबल की भागीदारी:** 2030 तक महिला श्रम भागीदारी दर को 35% तक बढ़ाने का लक्ष्य, जिसमें चाइल्डकेयर सहायता, लचीले काम के अवसर, समान वेतन और अप्रेंटिसशिप कार्यक्रम शामिल हैं।

5. **हरित और डिजिटल परिवर्तन:** कोयला और अनौपचारिक श्रमिकों को SDG 13 (जलवायु कार्रवाई) के अनुरूप हरित-तकनीकी और AI आधारित नौकरियों के लिए पुनः कौशल (री-स्किलिंग) प्रदान करना।

संवैधानिक और अंतर्राष्ट्रीय ढाँचा

यह नीति राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों (DPSP) से प्रेरित है, जो एक न्यायपूर्ण और मानवीय समाज की परिकल्पना करते हैं:

- **अनुच्छेद 41:** काम और सार्वजनिक सहायता का अधिकार
- **अनुच्छेद 42:** काम की मानवीय स्थितियाँ और मातृत्व राहत
- **अनुच्छेद 43:** निर्वाह मजदूरी और सभ्य जीवन स्तर
- **अनुच्छेद 23:** बंधुआ मजदूरी का निषेध

अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर, यह नीति निम्न से मेल खाती है:

- ILO कन्वेंशन 102, 155 और 195 – कार्यस्थल पर सामाजिक सुरक्षा और लैंगिक समानता को बढ़ावा देते हैं।
- SDG 1.3 और 8 – सामाजिक सुरक्षा और सभ्य कार्य (Decent Work) पर ज़ोर देते हैं।

फिर भी, भारत की चुनौती इन आदर्शों को केवल घोषणाओं से आगे ले जाकर वास्तविक अधिकारों में बदलने की है।



ज़मीनी हकीकत और कार्यान्वयन की चुनौतियाँ

- भारत का 90% कार्यबल अभी भी अनौपचारिक है — बिना अनुबंध, सामाजिक सुरक्षा या यूनियन समर्थन के।
- स्टील, वस्त्र और सी-फूड उद्योगों में श्रमिकों को ठेकेदारों के माध्यम से भुगतान कर कानूनी-दायित्वों से बचा जाता है। www.resultmitra.com 9235313184, 9235440806
- श्रम निरीक्षकों की कमी, कमजोर दंड और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकारों को सीमित करना नीति की विश्वसनीयता घटाते हैं।
- USSA जैसी पहल के बावजूद, डिजिटल बहिष्करण का खतरा बना है — क्योंकि केवल 38% भारतीय घर डिजिटल रूप से साक्षर हैं।
- महिलाएँ, वरिष्ठ नागरिक और ग्रामीण श्रमिक छूट सकते हैं, जिससे अनुच्छेद 15 के समानता सिद्धांत का उल्लंघन हो सकता है।
- राज्य या नियोक्ता के सह-वित्तपोषण के अभाव में भुगतान प्रणाली भी असंगत रह सकती है, जैसा कि ई-श्रम में देखने को मिला।

आलोचना और चिंता के क्षेत्र

- **AI पूर्वाग्रह:** यदि AI आधारित जॉब-मैचिंग सिस्टम का ऑडिट नहीं हुआ तो यह जाति, लिंग या क्षेत्रीय भेदभाव को बढ़ा सकता है।

- **गिग वर्कर्स की उपेक्षा:** लगभग 1.2 करोड़ गिग वर्कर “लचीलेपन” के नाम पर वेतन चोरी का सामना कर रहे हैं, जबकि नीति इस पर मौन है।
- **कमजोर प्रवर्तन:** “शून्य मृत्यु दर” का लक्ष्य पर्याप्त निरीक्षण और दंड के बिना अव्यावहारिक है।
- **लिंग और जाति से जुड़ी असमानताएँ:** महिला भागीदारी पर ज़ोर होने के बावजूद, कोटा, मातृत्व सहायता या दलित-अनौपचारिक महिलाओं पर डेटा की कमी केवल प्रतीकात्मकता दिखाती है।
- **डिजिटल निगरानी का जोखिम:** डेटा सुरक्षा अधिनियम (2023) के कमजोर प्रवर्तन से श्रमिक डेटाबेस निगरानी उपकरण बन सकते हैं, जिससे अनुच्छेद 19 की स्वतंत्रताएँ खतरे में पड़ेंगी।

भारत के विकास और जनसांख्यिकीय लाभों के लिए महत्व

सामाजिक सुरक्षा कोई दान नहीं, बल्कि आर्थिक आधार है।

यह श्रम उत्पादकता, कार्यबल भागीदारी और सामाजिक स्थिरता को मज़बूत करती है।

साथ ही यह आर्थिक झटकों से बचाती है, असमानता घटाती है और औपचारिकीकरण (Formalisation) को प्रोत्साहित करती है।

भारत की 65% आबादी 35 वर्ष से कम है — ऐसे में जनसांख्यिकीय लाभों का उपयोग और “विकसित भारत @2047” के लक्ष्य को पाने के लिए समावेशी श्रम सुधार आवश्यक हैं।

श्रमिकों की गरिमा की रक्षा किए बिना, भारत न्यायविहीन विकास का जोखिम उठाएगा।

आगे की राह (Way Forward)

- जवाबदेही के लिए सरकार, नियोक्ता और ट्रेड यूनियनों की त्रिपक्षीय प्रवर्तन प्रणाली लागू की जाए।
- डिजिटल रूप से वंचित श्रमिकों के लिए ऑफ़लाइन और बहुभाषी पहुँच सुनिश्चित हो।
- स्थायित्व हेतु नियोक्ता-राज्य योगदान आधारित श्रम निधि बनाई जाए।
- AI पूर्वाग्रह रोकने के लिए एल्गोरिथम ऑडिट और डेटा नैतिकता ढाँचा अपनाया जाए।
- अनौपचारिक श्रमिकों के लिए लिंग-संवेदनशील बजटीय आवंटन और मातृत्व सहायता दी जाए।
- डैशबोर्ड आंकड़ों से परे जाकर वास्तविक प्रभाव मापने के लिए हर दो साल में स्वतंत्र “अधिकार ऑडिट” किया जाए।

निष्कर्ष: यह गरिमा, अधिकारों और न्याय के बारे में है

फंडिंग, समावेश और संस्थागत सुरक्षा उपायों के बिना सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा अपने ही बोझ तले दब जाएगी। भारत के लाखों अनौपचारिक और बंधुआ श्रमिकों के लिए, सफलता डैशबोर्ड के आंकड़ों से नहीं, बल्कि गरिमा, अधिकारों और न्याय की बहाली से मापी जाएगी।

2025-47 के कार्यान्वयन में त्रिपक्षीय प्रवर्तन, ऑफ़लाइन समावेश और पारदर्शी शिकायत निवारण को प्राथमिकता देनी होगी — अन्यथा यह सामाजिक न्याय पर केवल एक और प्रतीकात्मक बयानबाजी बनकर रह जाएगी।



प्रारंभिक परीक्षा के लिए (For Prelims): श्रम शक्ति नीति 2025

- **घोषणा:** श्रम और रोजगार मंत्रालय (MoLE), भारत सरकार
- **जारी:** मसौदा 2025 में | **विजन अवधि:** 2025–2047 (विकसित भारत के “अमृत काल” हेतु)
- **उद्देश्य:** एक समावेशी, अधिकार-आधारित श्रम पारिस्थितिकी तंत्र बनाना जो सभी श्रमिकों को सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा, सभ्य कार्य और सुरक्षा प्रदान करे।
- **मार्गदर्शक लोकाचार:** मनुस्मृति और कौटिल्य के अर्थशास्त्र से प्रेरित — “श्रम शक्ति से समृद्ध भारत” की दृष्टि के अंतर्गत श्रम, नियोक्ता और राज्य के बीच संतुलन।
- **मुख्य फोकस क्षेत्र:**
 - EPFO, ESIC, PM-JAY और ई-श्रम को एकीकृत करने वाला USSA खाता।
 - AI-संचालित राष्ट्रीय करियर सेवा (NCS) द्वारा नौकरी-कौशल संरेखण।
 - OSH कोड 2020 का प्रभावी कार्यान्वयन।
 - 2030 तक महिला LFPR को 35% तक बढ़ाना, हरित तकनीकी रोजगार को बढ़ावा देना।
 - सरकार, नियोक्ता और यूनियनों के बीच त्रिपक्षीय सहयोग।
- **संवैधानिक समर्थन:** अनुच्छेद 14, 15, 19, 23, 41, 42 और 43
- **वैश्विक संरेखण:** ILO कन्वेंशन 102, 155, 195 और UN SDGs 1.3, 8, 13
- **अपेक्षित परिणाम:**
 - 50 करोड़ से अधिक श्रमिकों का औपचारिकीकरण
 - सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा और सुरक्षित कार्यस्थल
 - डिजिटल रूप से एकीकृत श्रम शासन प्रणाली

यूपीएससी मुख्य परीक्षा अभ्यास प्रश्न

प्रश्न: "श्रम शक्ति नीति 2025 का उद्देश्य भविष्य के लिए तैयार और समावेशी श्रम पारिस्थितिकी तंत्र का निर्माण करना है, फिर भी भारत के अनौपचारिक और गिग श्रमिकों को अनिश्चितता और बहिष्कार का सामना करना पड़ रहा है।" भारत के संवैधानिक श्रम अधिकारों और अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के सम्मेलनों के प्रति प्रतिबद्धताओं के आलोक में इस कथन का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए। (250 शब्द)

