भारतीय श्रम सम्मेलन का 41वां सत्र

(नई दिल्ली ः 27-28 अप्रैल, 2007)

कार्यसूची

श्रम और रोजगार मंत्रालय

भारत सरकार

नई दिल्ली

भारतीय श्रम सम्मेलन का 41वां सत्र

(नई दिल्ली ः 27-28 अप्रैल, 2007)

कार्यसूची

क्रम संख्या	मद	पृष्ठ संख्या
1.	**श्रम कानूनों को सुदृढ़ बनाना और उल्लंघनों को रोकने के लिए इसका प्रभावी क्रियान्वयन**	**1**
2.	**बोनस संदाय अधिनियम, 1965**	**9**
3.	**ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) अधिनियम, 1970**	**12**
4.	**युवाओं की रोजगारपरकता बढ़ाने के उपाय**	**19**

भारतीय श्रम सम्मेलन का 41वां सत्र

मद संख्या 1 ः **श्रम कानूनों को सुदृढ़ बनाना और उल्लंघनों को रोकने के लिए इसका प्रभावी क्रियान्वयन।**

पृष्ठभूमि

1.1 भारत में कई श्रम विधानों का प्रभावी कार्यान्वयन कर अनुकूल कामकाजी माहौल बनाने का लक्ष्य प्राप्त किया जाता है ताकि श्रमिक हितों को सुरक्षित और संरक्षित रखते हुए उच्च आर्थिक विकास दर प्राप्त की जा सके। श्रम संविधान की समवर्ती सूची में आता है । अतः, केन्द्र और राज्य दोनों ही श्रम कानून बना सकते और प्रवर्तित कर सकते हैं। श्रम के विभिन्न पहलुओं से संबंधित लगभग 43 केन्द्रीय श्रम कानून हैं यथा औद्योगिक संबंध, मजदूरी, काम के घंटे, सेवा और रोजगार की शर्तें, महिलाओं को समानता और रोजगार, विकसित और वंचित वर्ग सामाजिक सुरक्षा, श्रम कल्याण, रोजगार और प्रशिक्षण आदि। हालांकि इन्हें केन्द्र सरकार द्वारा अधिनियमित किया गया है, फिर भी इन कानूनों को (क) केन्द्र सरकार अथवा (ख) केन्द्र और राज्य दोनों सरकारों अथवा (ग) राज्य सरकारों द्वारा क्रियान्वित किया जाता है । इसके ब्यौरे **अनुबंध** पर दिए गए हैं। इसके अलावा लगभग 91 राज्य श्रम कानून अधिनियमित किए गए हैं और राज्य सरकारों द्वारा अपने संबंधित प्रभाव के क्षेत्रों में उन्हें लागू किया जाता है । क्रियान्वयन को सुविधाजनक बनाने के उद्देश्य से, विभिन्न श्रम कानूनों के अंतर्गत नियम बनाये गए हैं ।

श्रम कानूनों की समीक्षा/अद्यतन किया जाना

1.2 अर्थव्यवस्था की उभर रही जरूरतों के मुताबिक श्रम कानूनों को बनाए रखने के उद्देश्य से उनकी समीक्षा/अद्यतन किया जाना एक सतत् प्रक्रिया है । राष्ट्रीय न्यूनतम साझा कार्यक्रम (एन सी एम पी) में निम्नानुसार व्यवस्था है ः-

"यू पी ए सरकार आटोमैटिक हॉयर फॉयर के विचार को अस्वीकृत करती है । उनका यह मानना है कि श्रम कानूनों में कुछ परिवर्तन अपेक्षित हैं लेकिन ऐसे परिवर्तन कामगारों और उनके परिवारों के हितों की पूरी तरह रक्षा करें और श्रमिक संघों के साथ पूर्ण परामर्श के पश्चात् ही यह परिवर्तन हों । यू पी ए सरकार विशिष्ट प्रस्तावों को लाने के पूर्व इस मुद्दे पर उद्योग और श्रमिक संघों के साथ बातचीत करती रहेगी । तथापि, औद्योगिक विवाद अधिनियम के अलावा अन्य श्रम कानून जो इंस्पेक्टर राज को सृजित करते हैं, उनकी पुनःजांच की जायेगी और प्रक्रियाओं को समरस तथा सरल बनाया जायेगा ।"

कार्यसूची मद में मुख्य ध्यान आकर्षण

1.3 इस पृष्ठभूमि के संबंध में कार्यसूची मद में विचार-विमर्श किए जाने की जरूरत है, मुख्य उद्देश्य है कि श्रम कानून कामगारों को कतिपय लाभ प्रदान करने के लिए बनाए गए हैं, जिनका तब कोई मतलब नहीं रह जाता यदि उनका कार्यान्वयन बहुत ही बोझिल और अप्रभावी हो । श्रम कानूनों का कार्यान्वयन समुचित सरकारों के क्रियान्वयन तंत्र द्वारा किया जाता है। इसे सुविधाजनक बनाने के लिए, अधिनियमों/नियमों में रिकार्डों को रखने, विवरणियाँ प्रस्तुत करने, निरीक्षण प्रणाली, दंडात्मक प्रावधानों आदि के फ्रेमवर्क की व्यवस्था है। चूंकि हमारा अंतिम लक्ष्य उल्लंघनों को न्यूनतम करना है अतः कार्यसूची मद में मुख्य बल अधिनियमों और नियमों में अपेक्षित परिवर्तन करने , निरीक्षण और साथ ही साथ कार्रवाई और श्रम प्रवर्तन तंत्र को सुदृढ़ करने के लिए परिवर्तन पर है । इस संदर्भ में, आई एल सी सुझावों के उन व्यापक पैरामीटरों पर विचार-विमर्श करेगी जिसमें अलग-अलग अधिनियमों की अपेक्षाओं को ध्यान में रखकर उनकी अलग से और परिवर्ती रूप में जांच की जायेगी

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिश

1.4 इस संदर्भ में, द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग द्वारा 2002 में प्रस्तुत अपनी रिपोर्ट के 'अध्याय-VI ः कानूनों की समीक्षा' तथा 'अध्याय-XI ःश्रम प्रशासन' में की गयी कतिपय सिफारिशें संगत प्रतीत होती हैं । इनका सार निम्नवत हैः

कानूनों की समीक्षा

- किसी कानून अथवा उसके अंतर्गत नियमों के किसी उल्लंघन को एक अपराध माना जाए, जो ऐसे श्रम न्यायालय द्वारा विचारणीय होना चाहिए जिसको इस प्रयोजन के लिए सशक्त करना होगा तथा मूलभूत मानव अधिकारों का उल्लंघन करने वालों के लिए और अधिक सख्त दंड की व्यवस्था होनी चाहिए (पैराः 6.136)
- कानून में ऐसे प्रशमन के आगमों का 75 प्रतिशत किसी समुचित कल्याण निधि में जमा कराया जाए। उसी प्रकार के बाद के अपराध के लिए अपराध के जारी रहने अथवा उल्लंघन हेतु प्रतिदिन के लिए जुर्माना लगाने के अतिरिक्त दोगुनी शास्ति लगायी जाएगी (पैराः 6.137)।
- शिकायतकर्ता कामगार को दूसरी और बाद की सुनवाइयों के संबंध में मजदूरी की हानि तथा यात्रा आदि के लिए उसके द्वारा किए गए व्यय की प्रतिपूर्ति अवश्य की जानी चाहिए (पैराः 6.138)।
- कानूनों में ऐसा उपबंध किया जाए कि सभी मामले तीन सुनवाइयों की अल्प अवधि में निपट जाने चाहिए, और जहां यह संभव नहीं है वहां श्रम न्यायालयों को और अधिक सुनवाइयां करने के लिए अपने अवार्ड में इसके लिए कारण बताने चाहिए (पैराः 6.139)।

- शिकायत दर्ज करने का अधिकार इस प्रयोजन के लिए प्राधिकृत किसी निरीक्षक या अधिकारी के अतिरिक्त, व्यथित व्यक्ति में या श्रमिक संघ, जिसका व्यथित व्यक्ति सदस्य है, के पदाधिकारी में या किसी मान्यता प्राप्त कल्याणकारी संस्था या संगठन में निहित किया जाए (पैराः 6.141)।

श्रम प्रशासन

- श्रम मंत्रालय/केन्द्रीय तथा राज्य सरकारें के विभाग के अधिकारियों तथा कर्मचारियों के पास उच्च स्तर की सक्षमता, दूरदर्शिता, समानुभूति, व्यवहार कुशलता तथा कौशल आदि होने चाहिए और उन्हें अपने कार्यों को करने के लिए उनकी गरिमा के अनुरूप अधिकारी, आधारिक संरचना तथा सुविधाएं प्रदान की जानी चाहिए (पैराः 11.3 तथा 11.4) तथा विधि निरीक्षण अनुपात तथा बुनियादी ढ़ाचे के लिए कुछ मानदंड नियत किए जाएं (पैराः 11.75)।
- मजदूरी संदाय अधिनियम के अंतर्गत मजदूरी का भुगतान न करने तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अंतर्गत मजदूरी की न्यूनतम दरों से कम भुगतान करने पर अभियोजन चलाने की प्रक्रिया को सरल बनाया जाए तथा इन अधिनियमों में श्रम विभाग द्वारा नियुक्त किए जाने वाले वसूली अधिकारियों के लिए प्रावधान होना चाहिए, जैसा कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 की धारा 8 -बी में दिया गया है (पैराः 11.32 तथा 11.34)।
- श्रम कानूनों के अंतर्गत आपराधिक मामले श्रम न्यायालयों द्वारा विचारणीय हों (पैराः 11.376)।
- सभी नियोजक मंत्रालयों को यह सलाह दी जाए कि उन्हें मामले संदर्भित किए जाने के एक माह के भीतर पंचाटों को क्रियान्वित करें अथवा अभियोजन की संस्वीकृति प्रदान करें, इसमें असफल रहने पर यह माना जाए कि संस्वीकृति प्रदान कर दी गयी है। श्रम न्यायालयों को पंचाटों को क्रियान्वित न करने अथवा उनका अनुपालन न करने के लिए डिक्री जारी करने अथवा मानहानि की कार्यवाही शुरू करने के अधिकार दिए जाएं । (पैराः 11.43 तथा 11.60)।
- प्रभावी श्रम प्रशासन के लिए, 'समुचित सरकार', 'कर्मकार', 'नियोक्ता' इत्यादि की एक समान परिभाषाओं, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अंतर्गत असंगठित क्षेत्र में सभी नियोजनों को शामिल करने वाले सक्षमकारी उपबंधों, कामगारों को भुगतान किए जाने वाले बकाया देयों की त्वरित वसूली, उचित मामलों में कानूनों के उपबंधों से छूट देने के लिए समुचित सरकार को शक्ति प्रदान करने, यह सुनिश्चित करते हुए कि ठेका श्रम का नियोजन मुख्य सक्षमतावाले क्षेत्रों के अलावा अन्य क्षेत्रों तक सीमित रहे, उल्लंघन की लागत क्रियान्वयन की लागत से अधिक करने के लिए निवारक दंड, (i) औद्योगिक संबंध, (ii) मजदूरी, (iii) सामाजिक सुरक्षा, (iv) सुरक्षा, और (v) कल्याण और कार्यदशाओं इत्यादि से संबंधित विद्यमान नियमों को पांच या अधिक समूहों में एक साथ रखते हुए तथा रखे जाने वाले रजिस्टरों और प्रस्तुत की जाने वाली विवरणियों में कमी करने के माध्यम से कानूनों और प्रक्रियाओं को सरल बनाने हेतु विधायी आधार होना चाहिए (पैरा 11.81) ।

होडा समिति की रिपोर्ट

1.5 राष्ट्रीय बाल श्रम परियोजना के अनुपालन के रू प में और 4 दिसम्बर को व्यापार और उद्योग संबंधी प्रधान मंत्री परिषद की बैठक में हुए विचार-विमर्श के अनुसरण में श्री अनवारुल होडा, सदस्य (उद्योग), योजना आयोग की अध्यक्षता में अधिक संख्या में निरीक्षणों की आवश्यकता की जांच करने और उन्हें सुचारु और सरल बनाने के लिए लिए उठाये जाने वाले कदमों की सिफारिश करने के लिए एक समिति का गठन किया गया था। समिति ने अपनी रिपोर्ट दिसम्बर, 2005 में प्रस्तुत कर दी थी, प्रमुख सिफारिशें निम्नवत हैं ः-

(i) उद्यमों को विश्वसनीय एजेंसियों द्वारा अपना विनियामक अनुपालन प्रमाणित करने का विकल्प देने के लिए तीसरे पक्ष द्वारा निरीक्षण की एक प्रणाली स्थापित की जानी चाहिए (उदाहरण के लिए भारतीय गुणवत्ता परिषद द्वारा आई एस ओ 14001 प्रमाणन, ब्रिटिश स्टेंन्डर्ड इन्स्टीटयूट, यू के द्वारा व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा मानक (ओ एच एस ए एस 18001) सोशिएल एकांउटेबिलिटी इन्टरनेशनल, यू एस ए द्वारा सामाजिक जवाबदेही मानक (एस ए 8000) और भारतीय मानक ब्यूरो द्वारा विकसित संगत मानक (बी आई एस)) । इस प्रकार का प्रमाणपत्र एक बार प्राप्त कर लेने के बाद उक्त इकाई को नेमी निरीक्षण से छूट दी जानी चाहिए । विश्वसनीय शिकायतों के प्राप्त होने पर ही विशेष निरीक्षण प्राधिकृत किया जाये ;

(ii) संयुक्त निरीक्षण तंत्र और निरीक्षणों का संयुक्त वार्षिक कलैण्डर तैयार किया जाये ;

(iii) स्व-प्रमाणन की योजना आरंभ की जाये ।

की गई कार्रवाई

1.6 (i) होडा समिति की रिपोर्ट परिचालित की गई थी और गुजरात, पंजाब इत्यादि जैसे कुछ राज्यों ने स्व-प्रमाणन की प्रणाली आरंभ कर दी है ।

(ii) केन्द्रीय क्षेत्र में, प्रवर्तन एजेंसियों अर्थात् मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय), कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, कर्मचारी राज्य बीमा निगम ने निरीक्षण प्रणाली में मनमानी कम करने और इसे ज्यादातर शिकायत के अनुसार करने के लिए कदम उठाए हैं ।

(iii) विभिन्न श्रम कानूनों के अंतर्गत अनेक प्रकार के रजिस्टर और विवरणियां निर्धारित किए गए हैं । बहुत से मामलों में, अलग-अलग रजिस्टरों में एक जैसे आंकड़े ही रखे जाने अपेक्षित हैं । इस संबंध में छोटे प्रतिष्ठानों को राहत प्रदान करने के उद्देश्य से श्रम कानून (कतिपय प्रतिष्ठानों द्वारा विवरणियां प्रस्तुत करने और रजिस्टरों का रखरखाव करने से छूट) अधिनियम, 1988 बनाया गया था। इसमें संयुक्त पंजियों के रखरखाव और 9 अनुसूचित अधिनियमों के मामले में सरलीकृत विवरणियों की प्रस्तुति की व्यवस्था है । वर्तमान में, अधिनियम केवल 19 व्यक्तियों तक को नियोजित करने वाले

प्रतिष्ठानों पर अनुप्रयोज्य है। बड़ी संख्या में प्रतिष्ठानों को सुविधा उपलब्ध कराने हेतु, यानी, 16 अधिनियमों तक और 500 व्यक्तियों तक को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों तक कवरेज को बढ़ाकर, पंजियों का कम्प्यूटर में रखरखाव करने और सॉफ्ट डिवाइसेज के जरिए विवरणियां भेजने का प्रावधान कर, श्रम कानून (कतिपय प्रतिष्ठानों को विवरणियां देने और पंजियों के रखरखाव से छूट) संशोधन तथा उपबंध विधेयक, 2005 राज्य सभा में 22.08.2005 को पेश किया गया ।

1.7 विधेयक स्थायी संसदीय श्रम समिति को संदर्भित किया गया है । समिति ने इच्छा प्रकट की कि सरकार नियोक्ताओं और कर्मचारियों के समूहों से चर्चा कर सकती है ताकि विधेयक के विभिन्न उपबंधों पर सहमति बन सके। 23.01.2006 को, 22.06.2006 को और 01.03.2007 को क्रमशः पूर्व अपर सचिव (श्रम और रोजगार) तथा माननीय श्रम और रोजगार राज्य मंत्री (स्वतंत्र प्रभार) की अध्यक्षता में केन्द्रीय श्रमिक संघों और नियोक्ता संगठनों के साथ विधेयक पर उनके विचार जानने के लिए तीन बैठकें हुई । एक अन्य बैठक सचिव (श्रम और रोजगार) की अध्यक्षता में 15.03.2007 को प्रस्तावित है ।

1.8 यह नोट किया जाए कि श्रमिक संघ नेताओं ने विभिन्न मंचों में इंस्पेक्टर राज खत्म करने की किसी भी कोशिश की आलोचना की है क्योंकि उनके मुताबिक, यह कमजोर श्रमिकों के हितों से समझोता होगा ।

1.9 भारतीय श्रम सम्मेलन के सहमतिपूर्ण निदेश से सरकार को मामले में आगे आवश्यक कार्रवाई करने में सहायता होगी ।

****

<u>अनुबंध</u>

<u>केन्द्रीय श्रम कानून और उनका वर्गीकरण</u>

महत्वपूर्ण केन्द्रीय अधिनियमों की सूची को निम्नांकित छह शीर्षों में विनिर्दिष्ट क्षेत्रों के तहत उनके महत्व के आधार पर समूहबद्ध किया जा सकता है ।

I. औद्योगिक संबंधों से संबंधित कानून, जैसे ः

(1) व्यवसाय संघ अधिनियम, 1926 (**ग**)

(2) औद्योगिक नियोजन स्थायी आदेश अधिनियम, 1946 (**ख**)

(3) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (**ख**)

II. मजदूरी संबंधी कानून, जैसे ः

(1) मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 (**ख**)

(2) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (**ख**)

(3) बोनस संदाय अधिनियम, 1965 (**ख**)

III. कार्य घंटों, सेवा तथा नियोजन शर्तों संबंधी कानून, जैसे ः

(1) कारखाना अधिनियम, 1948 (**ग**)

(2) बागान श्रम अधिनियम, 1951 (**ग**)

(3) खान अधिनियम, 1952 (**क**)

(4) श्रमजीवी पत्रकार और अन्य समाचारपत्र कर्मचारी (सेवा शर्तें और विविध उपबंध) अधिनियम, 1955 (**ग**)

(5) मोटर परिवहन श्रमिक अधिनियम, 1961 (**ग**)

(6) बीड़ी तथा सिगार श्रमिक (नियोजन शर्तें) अधिनियम, 1966 (**ग**)

(7) ठेकाश्रम (विनियमन व उत्सादन) अधिनियम, 1970 (**ख**)

(8) बिक्री संवर्द्धन कर्मचारी अधिनियम, 1976 (**ग**)

(9) अंतर-राज्यिक प्रवासी कर्मकार (रोजगार का विनियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1979 (**ख**)

(10) नियोक्ता दायित्च अधिनियम, 1938 (**ग**)

(11) गोदी कर्मकार (सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा कल्याण) अधिनियम, 1986 (**क**)

(12) भवन तथा अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार और सेवा शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1996 (**ख**)

(13) भवन तथा अन्य निर्माण श्रमिक उपकर अधिनियम, 1996 (**ख**)

(14) सिने श्रमिक तथा सिनेमा थिएटर श्रमिक (रोजगार का विनियमन) अधिनियम,1981 (**ख**)

IV. महिलाओं की समानता और सशक्तिकरण संबंधी कानून, जैसे ः-

(1.) प्रसूति प्रसुविधा लाभ अधिनियम, 1961 (**ख**)
(2.) समान पारिश्रामिक अधिनियम, 1976 (**ख**)

V. समाज के वंचित और गैर लाभ प्राप्त वर्गों संबंधी कानून, जैसे ः-

(1.) बंधित श्रम पद्धति (उत्सादन) अधिनियम, 1976 (**ग**)
(2.) बाल श्रम (प्रतिषेध एवं विनियमन) अधिनियम, 1986 (**ख**)
(3.) बाल (श्रम गिरवीकरण) अधिनियम, 1933 (**ग**)

VI. सामाजिक सुरक्षा संबंधी कानून, जैसे ः-

(1.) कामगार क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (ग)
(2.) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (**क**)
(3.) कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 (**क**)
(4.) उपदान संदाय अधिनियम, 1972 (**ख**)

VII. श्रम कल्याण संबंधी कानून, जैसे ः-

(1.) चूना-पत्थर और डोलोमाइट खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1972 (क)
(2.) बीड़ी कामगार कल्याण निधि अधिनियम, 1976 (**क**)
(3.) बीड़ी कामगार कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 (क)
(4.) लौह अयस्क खान, मैगनीज अयस्क खान और क्रोम अयस्क खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1976 (क)
(5.) लौह अयस्क खान, मैगनीज अयस्क खान और क्रोम अयस्क खान श्रम कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 (**क**)
(6.) सिने कामगार कल्याण निधि अधिनियम, 1981 (**क**)
(7.) सिने कामगार कल्याण उपकर अधिनियम, 1981 (क)

(8.) माइका खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1946 (क)

VIII. रोजगार और प्रशिक्षिण संबंधी कानून

(1.) रोज़गार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 (**ग**)

(2.) शिक्षु अधिनियम, 1961 (**ख**)

IX. अन्य

(1.) साप्ताहिक अवकाश अधिनियम, 1942 (**ग**)

(2.) वैयक्तिक चोट (आकस्मिक) उपबंध अधिनियम, 1962 (ग)

(3.) वैयक्तिक चोट (क्षतिपूर्ति बीमा) अधिनियम, 1963 (**ग**)

(4.) श्रम कानून (कतिपय प्रतिष्ठानों द्वारा विवरणियां भेजने तथा रजिस्टर के रख-रखाव से छूट) अधिनियम, 1988 (**ख**)

टिप्पणी ः-

क = **केन्द्रीय सरकार द्वारा अधिनियमित एवं प्रवर्तित श्रम कानून**

ख = **केन्द्रीय सरकार द्वारा अधिनियमित तथा केन्द्र एवं राज्य सरकारों दोनें ही द्वारा प्रवर्तित श्रम कानून**

ग = **केन्द्र सरकार द्वारा अधिनियमित तथा राज्य सरकार द्वारा प्रवर्तित**

****

मद संख्या **2 ः** बोनस संदाय अधिनियम**, 1965**

पृष्ठभूमि

2.1 बोनस संदाय अधिनियम, 1965 में कतिपय प्रतिष्ठानों में नियोजित व्यक्तियों को लाभों के आधार पर या उत्पादन या उत्पादकता के आधार पर और उससे संबंधित मामलों के लिए बोनस के भुगतान का प्रावधान है। बोनस संदाय अधिनियम, 1965 में 20 या उससे अधिक व्यक्तियों (कर्मचारियों की कुछ श्रेणियों को छोड़कर जैसा कि अधिनियम की धारा 32 में उल्लिखित है) को नियोजित करने वाले कारखानों तथा प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों को बोनस के भुगतान का प्रावधान है। अधिनियम की धारा 10 के अनुसार पात्र कर्मचारियों को 8.33% न्यूनतम बोनस देय है। तथापि, अधिनियम की धारा 31 क के अनुसार जब कोई कर्मचारी इस अधिनियम के अंतर्गत देय लाभों पर आधारित बोनस के बदले उत्पादन या उत्पादकता के साथ संबद्ध वार्षिक बोनस के भुगतान हेतु किसी समझौते या व्यवस्था में शामिल होता है तो ऐसे कर्मचारी ऐसे किसी समझौते के अंतर्गत बोनस प्राप्त करने के हकदार होंगे जो संगत लेखा वर्ष के दौरान अर्जित किये गये वेतन/मजदूरी के 20% से अधिक नहीं होगा।

2.2 बोनस संदाय अधिनियम, 1965 में बोनस के भुगतान के लिये अधिनियम की धारा 2 (13) और धारा 12 के अंतर्गत क्रमशः पात्रता की अधिकतम सीमा और गणना की अधिकतम सीमा का भी प्रावधान है। समय-समय पर संशोधित की गई पात्रता की अधिकतम सीमा/गणना की अधिकतम सीमा निम्नलिखित तालिका में दर्शाई गई है।

वर्ष	पात्रता की अधिकतम सीमा	गणना की अधिकतम सीमा
1965	1600/- रुपये प्रतिमाह	750/- रुपये प्रतिमाह
1985	2500/- रुपये प्रतिमाह	1600/- रुपये प्रतिमाह
1993	3500/- रुपये प्रतिमाह	2500/- रुपये प्रतिमाह

वर्तमान स्थिति

2.3 बोनस संदाय अधिनियम, 1965 में यथापरिभाषित कर्मचारियों को इस अधिनियम के अंतर्गत बोनस की अदायगी की व्यवस्था की गई है। इस अधिनियम के अनुसार कर्मचारी का अर्थ किसी उद्योग में कोई कुशल या अकुशल, शारीरिक, पर्यवेक्षी, प्रबंधकीय, तकनीकी या लिपिकीय कार्य भाड़े या लाभ पर करने के लिए अधिक से अधिक 3500/- रुपये प्रतिमाह के वेतन या मजदूरी पर नियोजित कोई व्यक्ति (प्रशिक्षु के अतिरिक्त) है। तथापि, अधिनियम की धारा 12 के अनुसार 2500/- रुपये प्रतिमाह से अधिक वेतन या मजदूरी वाले जिन कर्मचारियों को बोनस देय है उनकी गणना ऐसे की जायेगी कि मानों उनका वेतन या मजदूरी 2500/- रुपये प्रतिमाह है। अधिनियम की धारा 2(13) और धारा 12 के अंतर्गत

मजदूरी की अधिकतम सीमा पिछली बार 1955 को प्रख्यापित बोनस संदाय (संशोधन) अध्यादेश, 9 जुलाई, 1995 द्वारा संशोधित की गई थीं और 1 अप्रैल, 1993 से प्रभावी की गई थी।

विभिन्न पणधारियों (स्टेकहोल्डरों) के मत

2.4 सरकारी कर्मचारी बोनस संदाय अधिनियम, 1965 के अंतर्गत नहीं आते; वे व्यय विभाग द्वारा प्रशासित तदर्थ बोनस योजना के दायरे में आते हैं। तदर्थ बोनस योजना के अंतर्गत सभी गैर-राजपत्रित सरकारी कर्मचारी शामिल हैं चाहे उनका वेतन कितना भी हो। तथापि, केन्द्र सरकार कर्मचारियों के संबंध में बोनस की गणना के लिए 2500/- रुपये प्रतिमाह की गणना की अधिकतम सीमा को ध्यान में रखा जाता है जैसा कि बोनस संदाय अधिनियम के उपबंधों में उल्लिखित है।

2.5 बोनस अधिकतम सीमाओं में संशोधन 1995 में किया गया था। अतः श्रमिक संघ अधिकतम सीमाओं को हटाने/बढ़ाने की मांग करते रहे हैं। द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की थी कि पात्रता सीमा विद्यमान 3500/- रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 7500/- रुपये प्रतिमाह और गणना की अधिकतम सीमा विद्यमान 2500/- रुपये से बढ़ाकर 3500/- रुपये प्रतिमाह की जानी चाहिए।

2.6 मामले को समझते हुए मंत्रालय ने सभी स्टेकहोल्डरों की टिप्पणियां/मत और साथ ही द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिश के अनुसार पात्रता सीमा 3500/- रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 7500/- रुपये प्रतिमाह और गणना की अधिकतम सीमा 2500/- रुपये से बढ़ाकर 3500/- रुपये प्रतिमाह के प्रस्ताव के कारण वित्तीय अपेक्षाओं पर विचार किया।

2.7 नियोक्ता चाहते हैं कि बोनस के भुगतान को लाभों से ही संबद्ध रखा जाये ताकि हानि में चल रहे प्रतिष्ठानों को बोनस का भुगतान न करना पड़े। कर्मचारी संघ अधिकतम सीमाओं को पूरी तरह समाप्त करने के पक्ष में है। निजी और साथ सार्वजनिक क्षेत्र में प्रतिष्ठानों पर पड़ने वाले विशाल वित्तीय भार को देखते हुए कर्मचारियों की मांगों से सहमति न रखते हुए, जैसा कि द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की थी एक प्रस्ताव वित्त मंत्रालय को उनकी टिप्पणियों हेतु भेजा गया था क्योंकि इस प्रस्ताव से गणना की अधिकतम सीमा में 3500/- रुपये प्रतिमाह की प्रस्तावित वृद्धि के कारण तदर्थ बोनस योजना पर भी प्रभाव पड़ा । 19.08.2006 को माननीय प्रधान मंत्री ने श्रमिक संघ नेताओं के साथ एक बैठक की थी जिसमें बोनस संदाय अधिनियम में संशोधनों पर भी चर्चा हुई थी। उसके बाद ही वित्त मंत्रालय प्रस्ताव से सहमत हुआ था और उसने इस मंत्रालय को अधिकतम सीमा में वृद्धि करने के लिये अधिनियम में संशोधन हेतु आवश्यक कार्रवाई करने के लिये कहा था। अब सभी स्टेकहोल्डरों के साथ विचार-विमर्श पूरा हो चुका है और प्रस्ताव पर मंत्रालय सक्रिय रूप से विचार कर रहा है।

वर्तमान परिदृश्य के संदर्भ में वदलाव की आवश्यकता

2.8 द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिश के अनुसार पात्रता सीमा 3500/- रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 7500/- रुपये प्रतिमाह और गणना की अधिकतम सीमा 2500/- रुपये से बढ़ाकर 3500/- रुपये प्रतिमाह करते हुए बोनस संदाय अधिनियम, 1965 में संशोधन के प्रस्ताव पर 40वें भारतीय श्रम सम्मेलन की मजदूरी संबंधित श्रम कानूनों में संशोधन संबंधी सम्मेलन समिति में चर्चा की गई थी। समिति ने कुल मिलाकर प्रस्तावित संशोधन प्रस्तावों का समर्थन किया था।

सारांश

2.9 राज्य सरकारों, व्यय विभाग सहित केन्द्र सरकार के संबंधित विभागों, निजी क्षेत्रों और केन्द्रीय श्रमिक संघों व साथ ही नियोक्ता संगठनों के साथ वित्तीय अपेक्षाओं सहित विचार-विमर्श किया जा चुका है और जैसा कि द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की थी, पात्रता सीमा को 3500/-रुपये से बढ़ाकर 7500/-रुपये प्रतिमाह करने तथा गणना की अधिकतम सीमा 2500/-रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 3500/-रुपये प्रतिमाह करने के प्रस्ताव पर भी 9-10 दिसम्बर, 2005 को आयोजित 40वें भारतीय श्रम सम्मेलन में सहमति हो चुकी है, तथापि, यह सलाह नहीं दी जा सकती है कि वर्तमान परिस्थितियों में पात्रता की सीमा 7500/-रुपये प्रतिमाह से अधिक करने पर विचार किया जाए क्योंकि विभिन्न स्टेक होल्डरों के साथ चर्चा के माध्यम से संशोधनों द्वारा पात्रता सीमा/गणना सीमा को बढ़ाने पर और सार्वजनिक व साथ ही निजी क्षेत्र दोनों में वित्तीय अपेक्षाओं पर विचार करने में कम से कम 2 वर्ष का और विलम्ब हो सकता है।

****

मद संख्या **3** ः ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) अधिनियम, **1970**

भारत में ठेका श्रम

पृष्ठभूमि

3.1 ठेका श्रम रोजगार का महत्वपूर्ण और उभरता प्रकार है । यह लगभग हर उद्योग में, कृषि में और संबद्ध प्रचलनों में तथा सेवा क्षेत्र में मौजूद है । यह सामान्यतः उन श्रमिकों को संदर्भित करता है जो अन्तरमाध्यमिक के जरिये कार्यरत हैं और प्रयोक्ता उद्यमों, ठेकेदार (उप-ठेकेदार सहित) तथा श्रमिकों के बीच त्रिपक्षीय संबंध पर आधारित है । ये श्रमिक लाखों की संख्या में हैं और सामान्यतः असंगठित क्षेत्र से संबद्ध हैं । उनकी सौदेकारिता शक्ति बहुत कम हैं, उनकी सामाजिक सुरक्षा बहुत थोड़ी या न के बराबर है और वो प्रायः खतरनाक व्यवसायों में कार्यरत रहते हैं जिससे उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा को खतरा रहता है । उन्हें अक्सर न्यूनतम मजदूरी नहीं मिलती और उन्हें रोजगार की सुरक्षा बहुत थोड़ी या नहीं है । दूसरी तरफ छिटपुट प्रकृति के कार्य, नियोक्ता द्वारा गहन पर्यवेक्षण सुनिश्चित करने में कठिनता या लागत प्रभावी, जनशक्ति तैनाती में नम्यता, मुख्य सक्षमताओं में सघनता आदि के कारण ठेका श्रम प्रणाली को बल मिलता है ।

3.2 ठेका श्रमिकों के हितों के संरक्षण के लिए आवश्यकता महसूस करते हुए ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970 को संविधि पुस्तिका में स्थान दिया गया ताकि कतिपय प्रतिष्ठानों में ठेका श्रमिकों के नियोजन को विनियमित किया जा सके और कतिपय प्रतिष्ठानों में इसके उत्सादन और तत्संबंधी मामलों के लिए व्यवस्था की जा सके ।

3.3 ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970 तथा ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) केन्द्रीय नियम, 1971 को 10.2.71 को प्रभावी किया गया । अधिनियम और केन्द्रीय नियमों की संवैधानिक वैधता को गैमन इंडिया लि. बनाम भारत संघ 1974-आई-एल.एल.जे.-480 में सर्वोच्च न्यायालय में चुनौती दी गई । सर्वोच्च न्यायालय में अधिनियम और नियमों की संवैधानिक वैधता को उचित ठहराया और व्यवस्था दी कि इस उपाय में कोई अनुचित बात नहीं है । अधिनियम और नियमों को 21.3.1974 से प्रभावी किया गया ।

अधिनियम के उपबंध और वर्तमान स्थिति

3.4 अधिनियम ऐसे प्रत्येक प्रतिष्ठान /ठेकेदार पर लागू होता है जिसमें 20 या इससे अधिक श्रमिक नियोजित हों या पूर्वगामी 12 महीनों में किसी भी दिन ठेका श्रमिक के रूप में नियोजित रहे हों । यह हर उस ठेकेदार पर भी लागू होता है जो 20 या इससे अधिक श्रमिकों को नियोजित करता हो या जिसके

पास पूर्वगामी 12 महीनों में किसी भी दिन ठेका श्रमिक के रूप में नियोजित रहे हों । यह उन प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होता जहां का कार्य अनियमित या मौसमी प्रकृति का हो । अनियमित या मौसमी प्रकृति के कार्य वाले प्रतिष्ठान को अधिनियम के दायरे में तभी लाया जाता है जब वहां एक वर्ष में 120 दिन और 60 दिन से अधिक कार्य हुआ हो । यह अधिनियम सरकार और स्थानीय प्राधिकरणों के प्रतिष्ठानों पर भी लागू होता है ।

समुचित सरकार

3.5 1986 में यथा संशोधित अधिनियम की धारा 2 (1) (क) में समुचित सरकार की परिभाषा द्वारा केन्द्र और राज्य सरकार का अधिकार क्षेत्र निर्धारित किया गया है । ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्सादन) अधिनियम, 1970 के तहत समुचित सरकार वही है जो औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के मामले में है ।

केन्द्र और राज्य सलाहकार बोर्डें

3.6 केन्द्र और राज्य सरकारों से अपेक्षित है कि वे स्वयं को संदर्भित अधिनियम के प्रशासन से उत्पन्न मामलों पर संबंधित सरकारों को सलाह देने के लिए केन्द्रीय और राज्य ठेका श्रम सलाहकार बोर्डों का गठन करें । बोर्डों को समितियों की स्थापना का, जैसा भी उचित हो, अधिकार है ।

3.7 त्रिपक्षीय निकायों केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड का पुनर्गठन 24 जून, 2002 को किया गया था और गैर-सरकारी सदस्य 3 वर्षों तक इसमें बने रहे । बोर्ड के अध्यक्ष की नियुक्ति 10 जून, 2005 को तीन वर्षों की अवधि के लिए की गई थी । अब तक केन्द्रीय ठेका श्रम सलाहकार बोर्ड की 67 बैठकें की जा चुकी हैं । पिछली बैठक 30-31 अक्तूबर, 2006 को की गई थी ।

3.8 वर्तमान केन्द्रीय ठेका श्रम सलाहकार बोर्ड ने 2006-07 के दौरान तीन बैठकें की हैं और कतिपय प्रतिष्ठानों में ठेका श्रम प्रणाली के उत्सादन संबंधी विभिन्न मुद्दों पर विचार किया है । अधिनियम के कार्यकरण की भी बैठक में समीक्षा की गई ।

पंजीकरण

3.9 अधिनियम के तहत कवर किए गए प्रतिष्ठानों से अपेक्षित है कि वे समुचित प्राधिकारियों के पास प्रधान नियोक्ताओं के रूप में पंजीकृत करायें । प्रत्येक ठेकेदार से अपेक्षित है कि वह ठेका श्रमिकों से कोई कार्य न करवाने का लाईसेंस प्राप्त करे, सिवाय उन मामलों के जिनमें लाईसेंसिंग अधिकारी द्वारा उसके लिए जारी लाईसेंस के तहत या अनुरूप हो । दिए गए लाईसेंस पर नियमों में यथा निर्धारित ठेके के मामले में कार्य घंटे, मजदूरी के निर्धारण तथा अन्य आवश्यक सुविधाओं संबंधी शर्तें शामिल हैं ।

ठेका श्रमिकों के लिए सुविधाएं

3.10 इस अधिनियम में ठेकेदारों द्वारा आराम ग्रहों की स्थापनाओं से कतिपय सुवधाए जैसें कैंटीनों और; मीठे पेयजल की आपूर्ति के लिए व्यवस्था, शौचालयों और मूत्रालयों की व्यवस्था, धुलाई सुविधाओं और प्राथमिक चिकित्सा सुविधाओं कराया जाना निर्धारित किया गया है। ठेकेदार द्वारा इन सुविधाओं को मुहैया कराने में असफल रहने के मामले में, प्रधान नियोजक इसे मुहैया कराने के लिए उत्तरदायी है ।

मजदूरी का भुगतान

3.11 ठेकेदार के लिए मजदूरी भुगतान करना अपेक्षित है और प्रधान नियोजक के अधिकृत प्रतिनिधि की उपस्थिति में मजदूरी वितरण सुनिश्चित करने हेतु उस पर उत्तरदायित्व डाला जाता है । ठेकेदार द्वारा मजदूरी को आंशिक अथवा पूर्णरूप में भुगतान किए जाने पर असफल रहने के मामले में, प्रधान नियोजक उसके भुगतान के लिए पूर्ण रूप से उत्तरदायी है। ठेकागत श्रमिक जो नियमित उसे अथवा उसी तरह का कार्य निष्पादित करता है तो वह ठेका श्रम (विनियम और उत्सादन) केन्द्रीय नियम, 1971 के अनुसार नियमित कामगारों के अनुरू प समान मजदूरी और समान सेवाशर्ता का हकदार होगा ।

दंडात्मक प्रावधान

3.12 इस अधिनियम अथवा इसके अंतर्गत बनाए गए किसी नियम के उपबंधों के उल्लंघनों के लिए, तीन माह तक की अधिकतम अवधि के कारावास और अधिकतम 1,000/- रु पये तक के जुर्माने का दंड लगाने का प्रावधान है ।

अन्य प्रावधान

3.13 इस अधिनियम में निरीक्षण करने वाले स्टाफ की नियुक्ति रजिस्टरों और रिकार्डों के रखरखाव तथा अधिनियम के प्रयोजन के लिए नियम बनाने के प्रावधान हैं । केन्द्रीय क्षेत्र में केन्द्रीय औद्योगिक संबंध को निरीक्षण के रूप में नियुक्त या गया है।

प्रतिषेध

3.14 ठेका श्रमिकों के लाभ के लिए इस अधिनियम के अंतर्गत प्रावधान किए गए विनियामक उपायों के अलावा, इस अधिनियम की धारा 10 (1) के अंतर्गत केन्द्रीय बोर्ड अथवा राज्य बोर्ड के परामर्श के पश्चात, जैसा भी मामला हो किसी भी प्रतिष्ठान अथवा प्रक्रिया, प्रचालन अथवा अन्य कार्य में ठेका श्रमिकों के नियोजन को, सरकारी राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, प्रतिषिद्ध करने के लिए 'समुचित सरकार' हैं ।

3.15 धारा 10 की उपधारा (2) किसी प्रतिष्ठान में किसी प्रक्रिया, प्रचालन अथवा अन्य कार्य में ठेका श्रम के उन्मूलन पर निर्णय के लिए पर्याप्त दिशानिर्देश हैं । ये दिशानिर्देश अनिवार्य स्वरू प के हैं और इस प्रकार हैं ः-

- ठेका श्रमिकों के लिए कार्य की शर्तें और मुहैय्या कराई जाने वाले लाभ ।
- क्या कार्य वर्ष भर चलने वाला है ।
- क्या कार्य आकस्मिक अथवा किसी प्रतिष्ठान के लिए अनिवार्य कार्य है ।
- क्या कार्य पूर्णकालिक कामगारों की पर्याप्त संख्या को नियोजित करने के लिए पर्याप्त है ।
- क्या उस प्रतिष्ठान अथवा उसी तरह के किसी प्रतिष्ठान में नियमित कामगार के माध्यम से कार्य सामान्य तौर पर किया जा रहा है ।

3.16 केन्द्रीय ठेका श्रम सलाहकार बोर्ड की सिफारिशों पर केन्द्रीय सरकार ने विभिन्न प्रतिष्ठानों में विभिन्न प्रचालनों/जाबों की श्रेणी ठेका श्रम के नियोजन को प्रतिषिद्ध किया है । अब तक इस अधिनियम् के लागू होने के समय से 73 अधिसूचनाएं जारी की जा चुकी हैं ।

छूट

3.17 "समूचित सरकार" अधिनियम के उपबंधों अथवा ऐसी शर्तों और प्रतिबंधों जैसा कि निर्धारित किया जाए, के अंतर्गत बनाए गए नियमों की अनुप्रयोज्यता से किसी प्रतिष्ठान अथवा प्रतिष्ठान वर्ग अथवा ठेकेदारों के किसी वर्ग को छूट प्रदान करने के अधिकार प्राप्त है । केन्द्रीय क्षेत्र में इस शक्ति का प्रयोग करके प्रतिष्ठानों को छूट प्रदान करने हेतु 11 अधिसूचनाएं जारी की गई हैं ।

प्रवर्तन

3.18 केन्द्रीय क्षेत्र में, केन्द्रीय औद्योगिक संबंधतंत्र (सी आर आई एम) को इस अधिनियम के अंतर्गत नियुक्त निरीक्षकों, लाइसेंसिंग अधिकारियों, पंजीकरण अधिकारियों और अपीलीय प्राधिकारियों के माध्यम से इस अधिनियम के उपबंधों और इसके अंतर्गत बनाए गए नियमों को प्रवर्तित करने का अधिकार सौंपा गया है।

3.19 सी आई आर एम के क्षेत्र अधिकारियों द्वारा नियमित निरीक्षण किए जाते हैं और उन प्रतिष्ठानों के खिलाफ अभियोजन चलाए जाते हैं जहां कहीं ठेका श्रम के नियोजन को प्रतिषिद्ध करने वाले अधिनियम/नियमों/अधिसूचनाओं के उल्लंघन का पता चलता है । समय-समय पर श्रम कानूनों के अनुपालन को सुनिश्चित करने के उद्देश्य से, इस अधिनियम के समुचित क्रियान्वयन के लिए सी आई आर एम के क्षेत्र अधिकारियों और राज्य सरकार को अनुदेश/निदेश जारी किए जाते हैं।

3.20 ठेका श्रम अधिनियम खासकर ठेका श्रम के नियोजन को प्रतिषिद्ध करने वाली अधिसूचनाओं के उल्लंधन के संबंध में अनेक शिकायतें मिल रही है। इन शिकायतों की जांच की जा रही है और कानून के उपबंधों के अनुसार अभियोजन चला कर यदि आवश्यक समझा जाए, उपचारात्मक कार्रवाई की जाती है। कार्य के सतत् स्वरूप के आधार पर/सामान्य तौर पर नियमित कामगारों के माध्यम से किए जाने वाले कार्य आदि के लिए ठेका श्रमिकों को नियमित करने अथवा ठेका श्रम के समाप्त करने की प्रणाली के लिए संदर्भ प्राप्त होते हैं। संघ/कामगारों द्वारा खपाने के बारे में भी याचिकाएं दायर की जा रही हैं जहां ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त कर दिया गया है अथवा ठेका श्रम प्रणाली को मिथ्या माना जा रहा है । ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त करने के अनुरोधों पर केन्द्रीय ठेका श्रम सलाहकार बोर्ड के परामर्श से जाँच की जा रही है और विभिन्न नौकरियों में विभिन्न प्रतिष्ठानों पर ठेका श्रम प्रणाली को समाप्त करने के लिए अधिसूचनाएं जारी की गयी हैं। जहां तक कामगारों के नियमितीकरण का संबंध है, व्यक्त अथवा अंर्तनिहित, ऐसा कोई प्रावधान अधिनियम में मौजूद नहीं है । उच्चतम न्यायालय के संविधान के खंड द्वारा स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लि. बनाम वाटर फ्रन्ट वर्कर्स यूनियन के मामले में 30 अगस्त, 2001 को दिए गए निर्णय द्वारा भी यह पुष्ट किया गया है ।

3.20 मजदूरी भुगतान के संबंध में ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) केन्द्रीय नियम, 1971 के नियम 25 (2) (वी) (क) और (ख) के अंतर्गत पिछले तीन वर्षों के दौरान किए गए निरीक्षणों, चलाए गए अभियोजनों, जारी लाइसेंन्सों, पंजीकृत किए गए प्रतिष्ठानों तथा प्राप्त मामलों की संख्या को दर्शाने वाला एक विवरण संलग्न है ।

उभर रहे मुद्दे/समस्याएं

3.21 वैश्वीकरण,निजीकरण और उदारीकरण के संदर्भ में, मार्च, 2000 में, इस अधिनियम के प्रावधानों में यथोचित संशोधन करने के मंत्रालय के प्रस्ताव की जांच करने के लिए एक मंत्रियों का समूह गठित किया गया जिसका उद्देश्य आउटसोर्सिंग की गतिविधियां मुहैया कराने वाली विशिष्ट कम्पनियां जिनके कार्यकारियों में अनुभव एवं संबंधित क्षेत्र से जुडी योग्यता विद्यमान हों एवं साथ ही ऐसे आउटसोर्स संबंधी गतिविधियों में ठेका श्रम को सुरक्षा दायरे के अंदर लाने का भी प्रावधान किया जाना है। ऐसे महसूस किया गया की ऐसे उपाय से रोजगार सृजन में वृद्धि होगी । जी ओ एम ने वर्ष 2000, 2001 और 2003 में अनेक बैठकें की। अंतर्गस्त मुद्दों पर गहन विचार-विमर्श करने के पश्चात यह सहमति हुयी थीं् कि किसी प्रतिष्ठान की सहायक सेवाओं से कतिपय क्रियाकलापों को मौजूदा अधिनियम की धारा 10 के अनुप्रयोजन से बाहर रखा जाए, जिसमें कतिपय परिस्थितियों में ठेका श्रम के नियोजन के प्रतिषेध की व्यवस्था है । त्थापि, उसे अंतिम रूप नहीं दिया जा सका ।

3.22 जबकि श्रमिक संघों ने यह मांग की है कि ठेका श्रम नियोजन के प्रतिषेध की स्थिति में ठेका श्रम को स्वतः खपाने हेतु व्यवस्था करने के लिए अधिनियम में संशोधन किया जाना चाहिए, नियोजक संगठनों ने इसका विरोध किया है । उनके अनुसार ऐसे किसी कदम से मैकेनिज्म, आटोमाइजेशन आदि जैसे पूंजी-गहन उपायों को बढ़ावा मिलेगा और रोजगार में गिरावट आएगी। उनका

दृष्टिकोण यह है कि प्रतिस्पर्धी माहौल को बनाए रखने के लिए उद्योग हेतु श्रम बल का संघटन निर्धारित करने के लिए नियोजकों को लोचनियता दी जानी चाहिए। इसके अलावा, उनके अनुसार किसी प्रतिष्ठान के नॉन- कोर क्रियाकलापों में ठेका श्रम को समाप्त नहीं किया जाना चाहिए और इसकी विशिष्ट एजेंसियों को अनुमति होनी चाहिए जिनका बेहतर समय प्रबंधन, बेहतर प्रचालात्मक दक्षता और उपभोक्ता संतुष्टि के उच्च प्रतिशत के संदर्भ में तेजी से विकास हुआ है।

3.23 कुछ राज्य सरकारों ने बदलते समय के अनुरू प, उद्योग के विकास में तेजी लाने हेतु अधिनियम को उदार बनाने के उपायों के प्रस्ताव किए हैं, उदाहरण के लिए निर्यात को बढ़ाने हेतु अधिनियम की अनुप्रयोज्यता से विशेष आर्थिक जोनों और निर्यातोन्मुख इकाइयों को छूट देना । आंध प्रदेश सरकार ने किसी प्रतिष्ठान के कोर क्रियाकलापों में ठेका श्रम के नियोजन को प्रतिषिध करने और किसी प्रतिष्ठान के नॉन-कोर क्रियाकलापों वॉच एण्ड वार्ड, सेनीटेशन, सफाई कार्य आदि में ठेका श्रम के नियोजन की अनुमति देने के उद्देश्य से ठेका श्रम अधिनियम में संशोधन किए हैं। गोवा सरकार ने किसी प्रतिष्ठान के कोर क्रियाकलापों समाप्त करने हेतु विधायिका में एक विधेयक प्रस्तुत किया है।

विचारार्थ मुद्दा

3.25 खपाने के मुद्दे और राज्य सरकारों की मौजूदा सोच के संदर्भ में श्रमिक संघों और नियोजक के परस्पर विरोधी दृष्टिकोंणों को देखते हुए, कोर क्रियाकलापों में ठेका श्रम के नियोजन की आऊट सोर्सिग को सुविधाजनक बनाने अथवा प्रतिषेध के लिए और मौजूदा ठेका श्रम को स्वतः खपाने के अधिदेश हेतु अधिनियम में संशोधन किए जाने के लिए एक दृष्टिकोण अपनाए जाने की जरूरत है।

*****

अनुबंध

ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970 का प्रवर्तन

क्रम संख्या	मद	2003-04	2004-05	2005-06
1.	प्रधान नियोजकों को जारी पंजीकरण प्रमाण-पत्रों की संख्या	720	590	675
2.	ठेकेदारों को जारी पंजीकरण प्रमाण-पत्रों की संख्या	6788	7277	6973
3.	किए गए निरीक्षणों की संख्या	4991	4540	5663
4.	पता लगाए गए अनिमितताओं की संख्या	71632	59301	59298
5.	चलाए गए अभियोजनों की संख्या	3896	3356	2914
6.	सिद्धदोषों की संख्या	2072	2018	1000
7.	लाइसेसों द्वारा कवर किए गए ठेका श्रमिकों की संख्या	853690	968792	971570
8.	निरस्त किए गए/प्रतिसंहरित किए गए लाइसेसों की संख्या	4014	6601	7578
	प्रतिसंहरित किए गए पंजीकरण प्रमाण-पत्रों की संख्या	52	08	211

मजदूरी भुगतान से संबंधित ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) केन्द्रीय नियम, 1971 के नियम 25 (2)(v)(क) और (ख) के अंतर्गत पिछले पांच वर्षों के दौरान प्राप्त /निपटाए गए मामलों की संख्या

वर्ष	नियम 25 (2)(v)(क) 7 (ख) के अंतर्गत पिछले तीन वर्षों के दौरान प्राप्त /निपटाए गए मामलों की संख्या			आदेश	
	बी/एफ	प्राप्त	योग	जारी	लम्बित
2003-04	33	1	34	18	16
2004-05	16	2	18	12	06
2005-06	06	-	06	06	02

****

मद संख्या 4ः युवाओं की रोजगारपरकता बढ़ाने के उपाय

पृष्ठभूमि

4.1 कौशल तथा ज्ञान किसी भी देश के समाजार्थिक विकास के प्रेरक तत्व हैं। कुशल मानवीय संभाव्यता के विद्यमान रहने से अर्थव्यवस्था और अधिक उत्पादक, नव-प्रवर्तनकारी तथा प्रतिस्पर्धी बन जाती है। रोजगार का स्तर, इसकी संरचना तथा रोजगार अवसरों का विकास किसी भी अर्थव्यवस्था की विकास प्रक्रिया का एक प्रमुख संकेतक है।

4.2 राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण संगठन द्वारा किए गए सर्वेक्षण के अनुसार, लगभग 470 मिलियन श्रम बल का लगभग 459 मिलियन कार्य कर रहा है तथा शेष 11 मिलियन खुले रूप से बेरोजगार है। 11 मिलियन खुली बेरोजगारी से तात्पर्य है कि इन लोगों ने पिछले 365 दिनों के दौरान कोई कार्य नहीं किया, देश की जनसंख्या के आकार को देखते हुए यह संख्या इतनी अधिक महत्वपूर्ण नहीं है। चिन्ता का विषय यह है कि कामगारों की बड़ी संख्या (लगभग 130 मिलियन) कार्यशील निर्धनों की है अर्थात वे कार्य कर रहे हैं परंतु अपने परिवार को गरीबी रेखा से ऊपर उठाने के लिए पर्याप्त आय कमाने में सक्षम नहीं हैं। इस प्रकार की स्थिति का मुख्य कारण है निम्न उत्पादकता स्तर तथा ऐसे कार्य से निम्न आय सृजन। इस स्थिति के उत्पन्न होने का कारण है व्यक्तियों की आर्थिक मजबूरियाँ अर्थात जीवित रहने के लिए उन्हें कार्य करना पड़ता है जोकि वास्तव में गुणवत्तात्मक कार्य नहीं कहा जा सकता।

4.3 कार्य की गुणवत्ता में वृद्धि का उत्पादकता के साथ सीधा संबंध है जो कि आगे कार्यबल की कौशल उपलब्धता से जुड़ी हुई है। इस संदर्भ में, न केवल गुणवत्तात्मक रोजगार सृजित करना ही आवश्यक है बल्कि ऐसे गुणवत्तात्मक रोजगार को पर्याप्त कौशलों से सुसज्जित करना भी आवश्यक है। अतः गुणवत्तात्मक रोजगार सृजित करना तथा श्रम बल को पर्याप्त कौशलों से सुसज्जित करना देश के सामने प्रमुख चुनौतियां हैं।

2. कौशल विकास के मुद्दे

कार्यबल में कुशल व्यक्तियों की निम्न प्रतिशतताः-

4.4.1 1999-2000 के राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण संगठन के सर्वेक्षण परिणामों के अनुसार, भारतीय श्रम बल के 20-24 वर्ष की आयु समूह के केवल 5% ने ही औपचारिक संस्थानों के माध्यम से व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त किया है जबकि यह प्रतिशत औद्योगिक देशों में बहुत अधिक है जोकि 60 से 96% के बीच है। एक तरफ जहां विद्यमान कार्यबल का शैक्षिक स्तर बहुत ही निम्न है वहीं गैर-व्यावसायिक कौशलों वाले शिक्षितों (सेकेण्डरी तथा उससे अधिक) कुल बेरोजगारों

का 61% है। इसका एक प्रमुख कारण यह है कि प्रणाली अत्यधिक सामान्य शैक्षणिक शिक्षान्मुख है अथवा व्यवसाय उन्मुख बहुत कम अथवा न के बराबर है।

निम्न श्रम उत्पादकता:-

4.4.2 एक भारतीय कामगार की अमेरिकी डालर में श्रम उत्पादकता 3.05 प्रति कामगार प्रति घंटा है जबकि अधिकांश विकसित अर्थव्यवस्थाओं में यह 30 अमेरिकी डालर से अधिक है।

निर्धनता रेखा से नीचे रहने वाली जनसंख्या की बड़ी प्रतिशतता:-

4.4.3 राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण संगठन के 61वें दौर के सर्वेक्षण के अनुसार कामगारों की बड़ी संख्या (470 मिलियन की कार्यशील जनसंख्या में से लगभग 130 मिलियन) निर्धनता रेखा से नीचे रह रही है।

स्कूल छोड़ने वालों की व्यावसायिक प्रशिक्षण हेतु मांग:-

4.4.4 प्रति वर्ष 175 मिलियन विद्यार्थी प्रथम कक्षा में प्रवेश लेते हैं, VII वीं कक्षा तक 96 मिलियन तथा Xवीं कक्षा तक 122 मिलियन स्कूल छोड़ देते हैं। 20 मिलियन 12वीं कक्षा करते हैं तथा 152 मिलियन की व्यावसायिक प्रशिक्षण तक पहूँच नहीं है।

श्रम बल में नए प्रवेशार्थी:-

4.4.5 वर्ष 2000 से 2005 के दौरान प्रतिवर्ष औसतन, लगभग 12.8 मिलियन व्यक्तियों ने श्रम बल में प्रवेश किया।

अनौपचारिक क्षेत्र हेतु कौशलों पर संकेन्द्रण की आवश्यकता:-

4.4.6 भारत में नए रोजगारों का बड़ा हिस्सा असंगठित क्षेत्र से आता है जो कि राष्ट्रीय कार्यबल के लगभग 93% को नियोजित करता है जिनकी प्रशिक्षण आवश्यकताएं प्रशिक्षण प्रणाली से अछूती रहती हैं।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीईटी) के अंतर्गत कौशल निर्माण प्रशिक्षण कार्यक्रम

4.5 श्रम और रोजगार मंत्रालय में रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीईटी) महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान करने सहित व्यावसायिक कौशलों के विकास तथा उद्योग को शॉप फ्लोर

स्तर पर कुशल जनशक्ति उपलब्ध करवाने वाला एक शीर्षस्थ संगठन है। रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय स्कूली शिक्षा पूरी कर लेने वालों, औद्योगिक कामगारों, उद्योगों के पर्यवेक्षकों तथा व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों के अनुदेशकों की प्रशिक्षण आवश्यकताओं को पूरा करता है।

स्कूली शिक्षा पूरी कर लेने वालों के लिए योजनाः

स्कूली शिक्षा पूरी कर लेने वालों हेतु शिल्पकार प्रशिक्षण योजनाः

4.6 शिल्पकार प्रशिक्षण योजना के अंतर्गत सम्पूर्ण देश भर में फैले 7.73 लाख सीट क्षमता वाले 5114 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों/औद्योगिक प्रशिक्षण केन्द्रों के संजाल (नेटवर्क) के माध्यम से 107 इंजीनियरी तथा गैर-इंजीनियरी व्यवसायों में प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। 8वीं कक्षा से 12वीं कक्षा पास विद्यार्थी इन औद्यौगिक प्रशिक्षण संस्थानों में प्रवेश लेते हैं और प्रशिक्षण की अवधि 6 माह से तीन वर्ष की है तथा 14 से 40 वर्ष की आयु वाले युवा इन औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों/औद्योगिक प्रशिक्षण केन्द्रों में प्रवेश लेते हैं।

स्कूली शिक्षा पूरी कर लेने वाले तथा औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों से पास व्यक्तियों हेतु शिक्षुता प्रशिक्षणः

4.7 32 व्यवसाय समूहों के अंतर्गत 153 नामोद्दिष्ट व्यवसायों में 20,854 प्रतिष्ठानों के संजाल के माध्यम से स्कूली शिक्षा पूरी कर लेने वाले तथा औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों से प्रशिक्षण प्राप्त प्रशिक्षणार्थियों को शिक्षुता प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। इन प्रतिष्ठानों में 2.53 लाख प्रशिक्षण सीटें उपलब्ध हैं। 8वीं कक्षा से 12वीं कक्षा पास विद्यार्थी उपर्युक्त स्कीमों में प्रवेश लेते हैं तथा प्रशिक्षण की अवधि 6 माह से 4 वर्ष है तथा 14 वर्ष से अधिक आयु वाले युवा योजना के तहत् प्रवेश लेते हैं।

औद्योगिक कामगारों के कौशल उन्नयन हेतु योजनाएंः

4.8 सेवाधीन औद्योगिक कामगारों के कौशलों के उन्नयन हेतु मुम्बई, हावड़ा, हैदराबाद, कानपुर, लुधियाना तथा चेन्नई स्थित 6 उच्च प्रशिक्षण संस्थानों में 12 सप्ताह के अल्पावधि पाठ्यक्रम आयोजित किए जाते हैं।

4.9 हैदराबाद तथा देहरादून स्थित इलैक्ट्रॉनिक तथा प्रोसेस इंस्ट्रूमेंटेशन हेतु दो उच्च प्रशिक्षण संस्थानों में इलैक्ट्रॉनिक तथा प्रोसेस इंस्ट्रूमेंटेशन के विशिष्ट क्षेत्र में अल्पावधि तथा दीर्घावधि पाठ्यक्रम चलाए जाते हैं। बंगलौर तथा जमशेदपुर के फोरमैन प्रशिक्षण संस्थानों में मध्यम स्तरीय प्रबंधन पाठ्यक्रम भी चलाए जाते हैं।

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के सम्भावित एवं विद्यमान अनुदेशकों का प्रशिक्षण

4.10 पांच उच्च प्रशिक्षण संस्थानों तथा एक केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान, चेन्नई में 1099 की वार्षिक सीट क्षमता सहित 27 व्यवसायों में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के सम्भावित एवं विद्यमान अनुदेशकों को शिल्पकार प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। पाठ्यक्रम का उद्देश्य औद्योगिक कौशल प्रदान करने की तकनीक में अनुदेशकों को प्रशिक्षित करना है जो कि आगे चलकर अर्ध-कुशल/कुशल जनशक्ति को कार्यजगत के लिए प्रशिक्षित करेंगे।

महिला प्रशिक्षण

4.11 रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय ने महिलाओं के समग्र विकास पर विशेष ध्यान दिया। 47,538 की सीट क्षमता सहित सामान्य औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में 883 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों/महिला विंगों के माध्यम से बुनियादी पाठ्य़क्रमों में विशेष रूप से महिलाओं हेतु व्यावसायिक प्रशिक्षण पाठ्य़क्रम आरंभ किए गए। फिर भी, लगभग 3344 प्रशिक्षण सीटों वाले राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान तथा विशेष रूप से महिलाओं हेतु 10 क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों में बुनियादी, उन्नत, अनुदेशक प्रशिक्षण तथा अल्पावधि पाठ्यक्रम प्रदान किए जाते हैं।

चुनौती

4.12 विश्व में सर्वाधिक युवा जनसंख्या भारत में है। वर्ष, 2001 की जनगणना के अनुसार लगभग 33.67% प्रतिशत पुरूष तथा लगभग 33.94% महिलाएँ 15 से 34 आयु वर्ग की हैं। अतः भारत के पास प्रौढ़ हो रहे शेष विश्व के लिए सर्वाधिक अपेक्षित अर्थात् उत्पादक कामगारों की पूर्ति करने का अनोखा अवसर है। अतएव देश के सम्मुख निम्न चुनौतियाँ हैः-

- विकसित देशों की तुलना में वर्तमान 5% कौशल जनशक्ति को बढ़ाकर लगभग 50% करना।
- उद्योग की सुनिश्चित आवश्यकताओं के अनुरूप अनुकूल कौशल प्रशिक्षण। यह परिकल्पना की गई कि वर्ष 2021 तक व्यवसाय क्षेत्रों को बढ़ाकर 2000 कर दिया जाएगा।
- उद्योग के उभरते हुए क्षेत्रों में बढ़ती हुई कुशल जनशक्ति माँग को पूरा करने के लिए प्रभावी पीपीपी मॉडलों को विकसित करना।
- कौशल प्रशिक्षण एवं प्रमाणीकरण हेतु विस्तृत मूलभूत अवसंरचना का सृजन।
- अनौपचारिक क्षेत्र का प्रशिक्षण।

उक्त चुनौतियों को पूरा करने के लिए रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा की गई पहल

4.13 रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा उक्त चुनौतियों को पूरा करने के लिए निम्नलिखित योजनाएं आरंभ की गईंः

विश्व स्तर के तकनीशियन तैयार करने के लिए घरेलू/विश्व बैंक निधिकरण से उन्नत किए जा रहे 500 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में माडयुलर पद्धति पर बहु-कौशलीय पाठ्यक्रम आरंभ करना।

4.13.1 माननीय केन्द्रीय वित्त मंत्री ने वर्ष 2004-05 के अपने बजट अभिभाषण में उद्योग की प्रौद्योगिकीय माँगों तथा ज्ञान के बढ़ते हुए भंडार के समकक्ष होने के लिए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों द्वारा कौशल प्रदान किए जाने की आवश्यकता पर बल दिया है।

4.13.2 वित्त मंत्री की उपर्युक्त घोषणा एवं तदनुसार अनुदेशों के परिणामस्वरूप वर्ष 2004-05 में घरेलू संसाधनों से 22 राज्यों/संघ शासित प्रदेशों (जम्मू व कश्मीर, सिक्किम, पूर्वोत्तर राज्य तथा 4 संघ शासित प्रदेशों को छोड़कर) में 100 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के उत्कृष्ट केन्द्रों (सीओई) के रूप में उन्नयन की एक योजना आरंभ की गई। योजना का उद्देश्य प्रशिक्षण के सभी पहलुओं में उद्योग की और अधिक एवं सक्रिय भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए आस-पास के उद्योग समूहों की कौशल आवश्यकताओं की पूर्ति करने एवं संस्थान प्रबंधन समिति (आई एम सी) के रूप में निजी-सार्वजनिक भागीदारी के माध्यम से माडयूलर पद्धति (बहु प्रवेश एवं बहु निर्गत प्रावधानों सहित) पर बहु-कौशल प्रशिक्षण पाठ्यक्रम आरंभ करना है।

4.13.3 योजना की कुल लागत 160 करोड़ रूपये है। केन्द्र और राज्य का अंश 75ः25 के अनुपात में क्रमशः 120 व 40 करोड़ रूपये है। उपकरणों की अधिप्राप्ति, सिविल व अन्य आवर्ती व्यय हेतु निधि उपलब्ध है।

4.13.4 अब तक पूर्ण कर लिए गए कार्य;

- उद्योग के परामर्श से 20 क्षेत्रों के लिए ब्रॉड बेस बुनियादी प्रशिक्षण (बीबीबीटी) तथा 17 क्षेत्रों के लिए गहन प्रशिक्षण (कुल 193 माडयूल्स) माडयूलर आधारित पाठ्यक्रम पाठ्यचर्या विकसित की गई है और रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय की वेब-साईट पर उपलब्ध है।

- वर्तमान अवसंरचनात्मक सुविधाओं का उन्नयन करके 96 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में पहले ही प्रशिक्षण आरंभ किया जा चुका है। शेष चार औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में (पंजाब में 2 तथा गोवा व तमिलनाडु में एक-एक) शीघ्र ही प्रशिक्षण आरंभ कर दिया जाएगा।

- 500 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में से 100 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का उपर्युक्तानुसार घरेलू संसाधनों से उन्नयन किया जाएगा। शेष 400 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का उन्नयन विश्व बैंक की सहायता से किया जाना है।

- अगस्त 2006 से आरंभ हुए सत्र से, बल्कि विश्व बैंक सहायता के साथ परियोजना करार पर हस्ताक्षर होने से पहले ही 100 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का उन्नयन आरंभ कर दिया गया है। विश्व बैंक इन 100 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के लिए पूर्वलक्षी वित्तीय प्रावधान के लिए सहमत हो गया है। इन 100 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में वर्तमान सुविधाओं का पुनराभिमुखीकरण करके प्रशिक्षण आरंभ कर दिया गया है।

- शेष 300 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का उन्नयन बाद के वर्षों में किया जाएगा। तथापि, सरकारी क्षेत्र के लगभग 1400 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का अभी उन्नयन किए जाने की आवश्यकता है।

पूर्वोत्तर राज्यों एवं सिक्किम में नए (आई.टी.आई) औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना।

4.14 रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय अभिनिर्धारित कौशल क्षेत्रों में युवाओं के प्रशिक्षण हेतु मूलभूत ढांचे का सृजन व विकास करके उद्योग, सेवा क्षेत्र, स्व-रोजगार आदि की गुणात्मक एवं मात्रात्मक कुशल एवं अर्द्ध कुशल जनशक्ति आवश्यकता को पूरा करने के प्रमुख उद्देश्य से पूर्वोत्तर राज्यों तथा सिक्किम में नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना नामक केन्द्र प्रवर्तित योजना (सीएसएस) का कार्यान्वयन कर रहा है। योजना में 22 नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना तथा पूर्वोत्तर क्षेत्र में 35 विद्यमान औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का सुदृढीकरण/आधुनिकीकरण की परिकल्पना की गई है। कार्यान्वयन की पूर्णता पर, औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में सीट क्षमता विद्यमान 7244 से बढ़कर 16144 हो जाएगी। योजना पूर्वोत्तर क्षेत्र के संकाय/प्रायोजित अभ्यर्थियों के प्रशिक्षण हेतु तकनीकी सहायता भी उपलब्ध करवाती है।

4.15 केन्द्र प्रवर्तित योजना का कुल परिव्यय 100 करोड़ रूपये है। यह योजना अब जम्मू व कश्मीर पर एक अन्य केन्द्र प्रवर्तित योजना परियोजना के साथ विलयित कर दी गई है तथा कार्यान्वयन की अंतिम तिथि 31.03.2007 तक बढ़ा दी गई है।

4.16 परियोजना के अंतर्गत प्रगति ः

- सिविल कार्यों, उपकरणों की अधिप्राप्ति, आवर्ती व्यय एवं सी एस एस के तकनीकी सहायता संघटकों हेतु कुल 89.39 करोड़ रूपये की स्वीकृत राशि में से पूर्वोत्तर राज्यों तथा सिक्किम को 76.89 करोड़ रूपये की राशि जारी कर दी गई है।

- सी एस एस के अंतर्गत शामिल किए गए 15 नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों तथा 25 वर्तमान औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में पाठ्य़क्रम पहले ही आरंभ कर दिए गए हैं।

जम्मू व कश्मीर राज्य के औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के सुदृढ़ीकरण हेतु योजनाः

- नए व्यवसायों का आरंभ, पुराने उपकरणों का प्रतिस्थापन, महिला विंगों की स्थापना इत्यादि से जम्मू व कश्मीर राज्य में नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना तथा वर्तमान औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को सुदृढ़ बनाने हेतु 37.00 करोड़ रूपये के कुल परिव्यय (लागत में वृद्धि सहित) से एक योजना आरंभ की गई है।

- योजना में युवाओं हेतु व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए सीट उपलब्धता में सुधार की परिकल्पना की गई है और परियोजना के पूर्ण होने के उपरांत जम्मू व कश्मीर राज्य के औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की वर्तमान प्रवेश क्षमता में 1836 की वृद्धि हो जाएगी।

- आमेलित योजना 100% केन्द्र द्वारा वित्त पोषित प्लान योजना होगी, जिसे 10वीं योजना अवधि के दौरान (31.03.2007 तक) प्लान निधियों में से पूर्ण किया जाएगा। 10वीं योजना के दौरान, योजना के अंतर्गत शत प्रतिशत आवर्ती लागतें केन्द्र सरकार द्वारा वहन की जाएंगी तथा 11वीं योजना के दौरान संबंधित राज्य सरकारों को हस्तांतरित कर दी जाएंगी।

- अभी हाल में प्रधानमंत्री कार्यालय की सलाह पर विद्यमान योजना में से 13.7 करोड़ रूपये के अतिरिक्त आबंटन से 3 नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों- सिक्किम राज्य में 2 तथा असम में 1 की स्थापना को योजना आयोग द्वारा अनुमोदन प्रदान कर दिया गया है।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा अनौपचारिक क्षेत्र हेतु की गई पहल

(i) अनौपचारिक क्षेत्र में कामगारों के कौशलों का परीक्षण तथा प्रमाणीकरण ः

4.17 श्रम और रोजगार मंत्रालय ने कार्यस्थल पर अनौपचारिक रूप से प्राप्त सक्षमता स्तर के परीक्षण तथा प्रमाणीकरण को आवश्यकता की पहचाना है। अतः 10वीं योजनावधि के दौरान, 2.0 करोड़ रूपये की लागत से "अनौपचारिक क्षेत्र में कामगारों के कौशलों का परीक्षण तथा प्रमाणीकरण" नामक एक केन्द्र प्रवर्तित योजना आरंभ की है। योजना में विभिन्न स्तरों के सक्षमता आधारित कौशल मानकों के विकास की परिकल्पना की गई है। अनौपचारिक साधनों से प्राप्त ऐसे कौशलों का परीक्षण तथा प्रमाणीकरण प्रशिक्षित मूल्यांकनकर्ताओं द्वारा किया जाएगा। इससे व्यक्तियों की नियोजनीयता में वृद्धि होगी। यह

योजना व्यावसायिक प्रशिक्षण से संबंधित राज्य निदेशकों/प्रतिष्ठित संगठनों के माध्यम से कार्यान्वित की जा रही है।

4.18 निर्माण उद्योग विकास परिषद् (सी आई डी सी) तथा गुजरात एवं पंजाब के राज्य निदेशालय ने मुख्यतः निर्माण क्षेत्र को शामिल करते हुए 43 क्षेत्रों में सक्षमता आधारित कौशल मानकों का विकास किया है। 17 राज्यों, सीआईडीसी तथा एन ए सी ने इस योजना में भागीदारी हेतु अपनी सहमति दी है। योजना के आरंभ से निर्माण क्षेत्र में 8400 कामगारों का परीक्षण तथा प्रमाणीकरण किया गया है।

अनौपचारिक क्षेत्र हेतु सार्वजनिक निजी भागीदारी के माध्यम से कौशल विकास की पहल :

4.19 बजट भाषण 2005-06 के दौरान माननीय वित्त मंत्री ने 'कौशल विकास पहल' से संबंधित घोषणा की। योजना का उद्देश्य 5 वर्ष में 1 मिलियन तथा उसके पश्चात औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों/औद्योगिक प्रशिक्षण केन्द्रों तथा अन्य संगठनों में उपलब्ध अवसंरचनाओं के अधिकतम उपयोग द्वारा प्रतिवर्ष 1 मिलियन लोगों को प्रशिक्षण प्रदान करना है। मुख्य विशेषताएं हैं :

- ❖ उद्योग के परामर्श से मांग के अनुरूप माडयूलर रोजगारपरक कौशलों (एम ई एस) पर आधारित अल्पावधि प्रशिक्षण पाठ्य़क्रम
- ❖ लोचशील शैली (अंशकालिक, सप्ताहांत, पूर्णकालिक)
- ❖ सरकार, निजी क्षेत्र एवं औद्योगिक प्रतिष्ठानों के अंतर्गत व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदाताओं (वीटी) द्वारा प्रशिक्षण प्रदान करना।
- ❖ प्रशिक्षण को लागत प्रभावी बनाने के लिए विद्यमान मूलभूत ढांचे का ईष्टतम उपयोग।
- ❖ यह सुनिश्चित करने के लिए कि प्रशिक्षुओं के कौशलों का परीक्षण बगैर भेदभाव के किया जाए तथा उच्चतम व्यावसायिक मानदंड बनाए रखे जाएं, प्रशिक्षण कार्यक्रम में शामिल न होने वाले एक स्वतंत्र निकाय द्वारा प्रशिक्षकों को कौशलों का परीक्षण।

अभी तक की गई प्रगति :

- o 156 अल्पकालिक पाठ्य़क्रमों की पाठ्य़क्रम पाठ्य़चर्या विकसित की गई है तथा अतिरिक्त 100 पाठ्य़क्रमों की पाठ्य़चर्या कर्मचारी संगठनों, राज्य सरकारों, विशेषज्ञों, व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदानकर्ताओं आदि के साथ विकसित की जा रही है।

- राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण परिषद् (एन सी वी टी) ने संस्थान प्रबंधन समिति (आई एम सी) के पर्यवेक्षण के अंतर्गत औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में उपलब्ध मूलभूत ढांचे का ईष्टतम उपयोग करके अल्पकालिक पाठय़क्रम चलाने हेतु अनुमोदन दे दिया है।

- बंगलौर उद्योग एवं व्यापार चेम्बर तथा एमफेसिस द्वारा वेब आधारित एम आई एस का फेस-I विकसित किया गया है।

- योजना आयोग ने विस्तृत परियोजना रिपोर्ट को 'सिद्धांतः' अनुमोदन दे दिया है तथा वित्तीय अनुमोदन प्रक्रियाधीन है।

कौशलों हेतु राष्ट्रीय मिशन की स्थापना ः

4.20 स्वतत्रता दिवस भाषण, 2006 के दौरान माननीय प्रधानमंत्री द्वारा की गई घोषणा के अनुपालन में तथा श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा हाल ही में की गई पहलों अर्थात (i) 500 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का उन्नयन (ii) सार्वजनिक निजी साझेदारी के माध्यम से कौशल विकास पहल तथा; (iii) विश्वकौशलों में भारत की भागीदारी के मद्देनजर, "कौशलों हेतु राष्ट्रीय मिशन" की स्थापना के लिए एक संकल्पना पत्र तैयार किया गया तथा योजना आयोग एवं वित्त मंत्रालय को उनके सैद्धान्तिक अनुमोदन हेतु अग्रेषित किया गया। वित्त मंत्रालय से प्रत्युत्तर प्राप्त हुआ है जिसमें इस मंत्रालय को योजना आयोग से निधियों की स्थापना के उपरांत ई एफ सी हेतु नोट परिचालित करने का परामर्श दिया गया है। 11 वी पंचवर्षीय योजना तथा उससे आगे की अवधि में भारत की विकासोन्मुख अर्थव्यवस्था के लिए कुशल जन शक्ति की आवश्यकताओं को किस तरह से पूरा किया जाए इस विषय में परामर्श देने हेतु के लिए सी आई आई के मुख्य परामर्शदाता डा.तरूण दास की अध्यक्षता में कौशल विकास पर कार्यबल गठित किया गया। कार्य बल को 28 फरवरी, 2007 तक योजना आयोग के उपाध्यक्ष को अपनी रिपोर्ट प्रेषित करने का आदेश दिया गया है।

भविष्य की कार्यनीतियां

4.21 11वीं योजनावधि के दौरान रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय ने व्यावसायिक प्रशिक्षण में गुणवत्तात्मक एवं मात्रात्मक सुधार हेतु निम्नलिखित मुख्य योजनाओं का प्रस्ताव किया हैः

मात्रात्मक सुधार

- जहां अभी कोई औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान नहीं हैं, उन ब्लाकों में 1500 नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना। इनमें से नवोदय विद्यालय के पैटर्न पर 500 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान लाभवंचित समूह के लिए हैं।
- अनौपचारिक क्षेत्र में कौशल सृजन हेतु एक शीर्षस्थ संस्थान की स्थापना।
- प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण हेतु 4 संस्थानों की स्थापना-प्रत्येक जोन में एक।
- अध्ययन आधारित लगभग 1,50,000 सीट क्षमता सहित व्यावसायिक प्रशिक्षण हेतु एक राष्ट्रीय मुक्त विद्यालय।

गुणवत्तात्मक सुधार

- कौशल अविष्करण एवं कौशल सृजन में असमानता को समाप्त करने के लिए राष्ट्रीय संस्थान।
- अनौपचारिक क्षेत्र में प्रशिक्षण हेतु क्षेत्रीय शिक्षुता प्रशिक्षण निदेशालयों का सुदृढ़ीकरण।
- प्रमाणीकरण, मानकीकरण एवं गुणवत्ता नियंत्रण हेतु निदेशालय की स्थापना।
- राष्ट्रीय व्यवसाय परीक्षण एवं प्रमाणीकरण प्राधिकरण की स्थापना।
- विश्व कौशल प्रतियोगिता में भारत की भागीदारी।
- कौशलों हेतु राष्ट्रीय मिशन की स्थापना।

विचारार्थ मुद्दे

- वर्तमान 5% कुशल कार्यबल को विकसित देशों के अनुरूप बढ़ाकर लगभग 50% करने के लिए सार्वजनिक तथा निजी दोनों क्षेत्रों में, देश में, इस समय उपलब्ध अवसंरचनात्मक सुविधाओं का व्यावसायिक प्रशिक्षण हेतु विस्तार।
- विद्यमान कार्यबल के कौशल स्तर में सुधार हेतु सुविधाएं।
- श्रम बल को नियोजनपरक कौशलों से लैस करने के लिए और अधिक व्यवसाय क्षेत्रों में व्यावसायिक प्रशिक्षण सुविधाओं का विस्तार।
- अनौपचारिक क्षेत्र में श्रम बल को कुशल बनाने तथा रोजगारपरकता में वृद्धि हेतु अनौपचारिक माध्यमों से प्राप्त किए गए उनके कौशलों के प्रमाणीकरण पर बल।
- कौशल विकास के प्रत्येक पहलू में उद्योग की भागीदारी, जिससे कि यह मांग आधारित बन सकें और इसकी आवश्यकताओं की पूर्ति कर सके।

****