

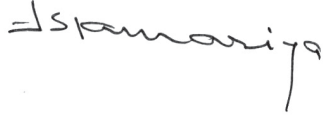


International
Labour
Organization

भारत
डीसेंट वर्क
कन्ट्री प्रोग्राम
2018–2022

भारत डीसेंट वर्क कन्ट्री प्रोग्राम (2018–2022)

सरकार की ओर से



हीरालाल सामरिया
सचिव, श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय
भारत

अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय की ओर से



डागमर वाल्टर
निदेशक, दक्षिण एशिया DWT एवं भारत कन्ट्री
ऑफिस, आईएलओ
भारत

आईएलओ गवर्निंग बाडी सदस्यों की ओर से



आर. चंद्रशेखरन
आईएलओ गवर्निंग बाडी
(श्रमिक)



राजीव दुबे
आईएलओ गवर्निंग बाडी (नियोक्ता)

नियोक्ता संगठनों की ओर से



यू.डी. चौबे
महानिदेशक, एससीओपीई
(SCOPE)
भारत

श्रमिक संगठनों की ओर से



जी. संजीवा रेड्डी
अध्यक्ष, भारतीय राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस
भारत



अरुण चावला
कार्यकारी निदेशक,
एआईओई (SIOI)
भारत



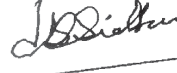
विरजेश उपाध्याय
महासचिव, भारतीय मज़दूर संघ
भारत



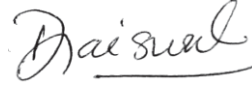
विनीत कौल
अध्यक्ष, ईएफआई
(EFI)
भारत



अमरजीत कौर
महासचिव, अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस
भारत



हरभजन सिंह सिद्धू
महासचिव, हिंद मजदूर सभा
भारत



दीपक जयसवाल
अध्यक्ष, नेशनल फ्रंट ऑफ इंडियन ट्रेड यूनियंस
भारत



पी. संकर साहा
महासचिव, ऑल इंडिया यूनाइटेड ट्रेड यूनियन सेंटर
भारत



राजीव डिमरी
महासचिव, ऑल इंडिया सेंट्रल काउंसिल ऑफ ट्रेड
यूनियन
भारत



एम. शणमुगम
महासचिव, लेबर प्रोग्रेसिव फेडरेशन
भारत



अशोक घोष
महासचिव, यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस
भारत



मनाली शाह
राष्ट्रीय सचिव, सेल्फ एम्प्लॉयड वीमेन एसोसिएशन
भारत

भारत

डीसंट वर्क कन्ट्री

प्रोग्राम 2018–2022

विषय – सूची

1. भारत के परिप्रेक्ष्य में: कार्य के अधिक डीसेंट भविष्य की ओर	1
1.1 परिचय	1
1.2 देश के परिप्रेक्ष्य में	2
1.2.1 कार्य का भविष्य क्या होगा?	4
1.2.2 आगामी पांच वर्षों (2018–2022) के दौरान भारतीय श्रम बाज़ार कैसे उभरेगा?	4
1.2.3 कार्य की दुनिया में चयनित महत्वपूर्ण प्राथमिकताएँ	6
2. डीसेंट वर्क कन्ट्री प्रोग्राम (2018–22): परामर्श प्रक्रिया और मूलभूत अंग (बिल्डिंग ब्लॉक्स)	8
2.1 परामर्श प्रक्रिया	8
2.2 DWCP 2018–22, के अन्य मूलभूत अंग	9
2.2.1 पिछले DWCP (2013–17) से सीखे गए अनुभव: कन्ट्री प्रोग्राम समीक्षा (CPR)	9
2.2.2 बाली घोषणापत्र और ILO की रणनीतिक योजना	10
2.2.3 कार्य के भविष्य का प्रस्ताव	11
2.2.4 भारत के लिए संयुक्त राष्ट्र का सतत विकास ढांचा (2018–22).....	11
3. भारत डीसेंट वर्क कन्ट्री प्रोग्राम (2018–22) की प्राथमिकताएँ और परिणाम	13
3.1 ILO का तुलनात्मक लाभ	13
3.2 कन्ट्री प्रोग्राम की प्राथमिकताओं और परिणामों का अवलोकन	14
3.3 DWCP (2018–22) की प्राथमिकताओं और परिणामों का विवरण	16
4. DWCP, क्रियान्वयन, प्रबंधन और मूल्यांकन	35
4.1 क्रियान्वयन, प्रबंधन और संस्थागत व्यवस्था	35
4.2 जोखिम	36
4.3. धन की उपलब्धता की योजना	36
4.4 एडवोकेसी और संचार योजना	37
अनुलग्नक 1:	37
अनुलग्नक 2:	39
अनुलग्नक 3:	41
ग्रंथ सूची (बिबलियोग्राफी)	56

संक्षेपण सूची

AEPC	Apparel Export Promotion Council	अप्परेल एक्सपोर्ट प्रमोशन काउंसिल
AIDS	Acquired Immune Deficiency Syndrome	एक्वायर्ड इम्यून डेफिशिएन्सी सिंड्रोम
AIOE	All India Organization of Employers	ऑल इंडिया ऑर्गेनाइजेशन ऑफ एम्प्लॉयर्स
BDSPs	Business Development Service Providers	व्यवसाय विकास सेवा प्रदाता
BFTs	Barefoot Technicians	बेयरफुट टेक्नीशियन्स
BMO	Business Membership Organization	व्यापार सदस्यता संगठन
BOCW	Building and Other Construction Workers	भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक
BRICS	Acronym coined for an association of: Brazil, Russia, India, China and South Africa	ब्राजील, रूस, भारत, चीन और दक्षिण अफ्रीका: के एक संघ के लिए परिवर्णी शब्द
CAMM	Common Agenda for Migration and Mobility	कामन एजेंडा फॉर माइग्रेशन ऐन्ड मोबिलिटी
CP	Country Priority	देश की प्राथमिकता
CPI	Consumer Price Index	उपभोक्ता मूल्य सूचकांक
CPR	Country Programme Review	कंट्री प्रोग्राम रिव्यू
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	विकलांगों के अधिकारों पर कन्वेंशन
DAY	Deendayal Antyodaya Yojana ¹	दीनदयाल अंत्योदय योजना
DDU-GKY	Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushal Yojana	दीनदयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल योजना
DGFASLI	Directorate General of Factory Advice Service and Labour Institutes	फैक्टरी सलाह सेवा और श्रम संस्थान महानिदेशालय
DGT	Directorate General of Training	प्रशिक्षण महानिदेशालय
DTAC	DWCP Tripartite Advisory Committee	डीडब्ल्यूसीपी त्रिपक्षीय सलाहकार समिति
DWCP	Decent Work Country Programme	डीसेंट वर्क कंट्री प्रोग्राम
DWT/CO	Decent Work Team for South Asia and Country Office for India	दक्षिण एशिया एवं भारत के कंट्री आफिस के लिए डीसेंट वर्क टीम
EDC	Entrepreneurship Development Centre	उद्यमिता विकास केंद्र
EO	Employers' Organization	नियोक्ता संगठन
ESIC	Employees' State Insurance Corporation	कर्मचारी राज्य बीमा निगम
EU	European Union	यूरोपीय संघ
FICCI	Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry	भारतीय वाणिज्य एवं उद्योग महासंघ
FoW	Future of Work	फ्यूचर ऑफ वर्क
FPRW	Fundamental Principles and Rights at Work	कार्य के मौलिक सिद्धांत और अधिकार
GDP	Gross Domestic Product	सकल घरेलू उत्पाद
GST	Goods & Services Tax	वस्तु एवं सेवा कर
GoI	Government of India	भारत सरकार
HIV	Human Immunodeficiency Virus	ह्यूमन इम्यूनोडिफिशिएन्सी वायरस
HQ	Headquarters	मुख्यालय
ICT	Information & Communication Technology	सूचना एवं संचार तकनीक

¹ DAY – पूर्ववर्ती राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन

IOM

International Organization for Migration

इंटरनेशनल ऑर्गेनाइजेशन फॉर माइग्रेशन

ILO	International Labour Organization	अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन
ILS	International Labour Standards	अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक
IRENA	International Renewable Energy Agency	इंटरनेशनल रिनूएबल एनर्जी एजेंसी
ISA	International Solar Alliance	अंतर्राष्ट्रीय सौर गठबंधन
ITC	International Training Centre in Turin	ट्यूरिन में अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र
LGBTI	Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex	समलैंगिक स्त्री, समलैंगिक पुरुष, उभयलिंगी, ट्रांसजेंडर तथा इंटरसेक्स
LMCS	Lean Manufacturing Competitiveness Scheme	लीन विनिर्माण प्रतिस्पर्धात्मकता योजना
LMI	Labour Market Information	श्रम बाज़ार की सूचना
MAVIM	Mahila Arthik Vikas Mahamandal	महिला आर्थिक विकास महामंडल
MEA	Ministry of External Affairs	विदेश मंत्रालय
MGNREGS	Mahatma Gandhi National Rural Employee Guarantee Scheme	महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोज़गार गारंटी योजना
MII	Make In India	मेक इन इंडिया
MoLE	Ministry of Labour and Employment	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय
MoMSME	Ministry of Micro, Small and Medium Enterprises	सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय
MoRD	Ministry of Rural Development	ग्रामीण विकास मंत्रालय
MSDE	Ministry of Skill Development and Entrepreneurship	कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय
MoSPI	Ministry of Statistics and Programme Implementation	सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय
MSME-DIs	MSME Development Institutes	एमएसएमई विकास संस्थान
MUDRA	Micro Units Development and Refinance Agency	माइक्रो यूनिट्स डेवलपमेंट एंड रिफाइनंस एजेंसी (मुद्रा)
NAPS	National Apprenticeship Promotion Scheme	राष्ट्रीय प्रशिक्षुता संवर्धन योजना
NATS	National Apprenticeship Training Scheme	राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रशिक्षण योजना
NCSP	National Career Service Portal	राष्ट्रीय कैरियर सेवा पोर्टल
NEET	Not in Education, Employment or Training	शिक्षा, रोज़गार या प्रशिक्षण में नहीं
NIESBUD	National Institute for Entrepreneurship and Small Business Development	राष्ट्रीय उद्यमिता एवं लघु व्यवसाय विकास संस्थान
NITI Aayog ²	National Institution for Transforming India	नेशनल इंस्टीट्यूशन फॉर ट्रांसफॉर्मिंग इंडिया
NOS	National Occupational Standards	राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक
NPA	Non-Performing Asset	नॉन परफॉर्मिंग एसेट
NRLM	National Rural Livelihoods Mission	राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन
NRuM	National Rurban Mission	राष्ट्रीय रूरुबन मिशन
NSDA	National Skill Development Agency	राष्ट्रीय कौशल विकास एजेंसी
NSDC	National Skill Development Corporation	राष्ट्रीय कौशल विकास निगम
NSFE	Non-Standard Forms of Employment	रोज़गार के गर-मानक प्रारूप
NSQF	National Skills Qualification Framework	राष्ट्रीय कौशल अहर्ता फ्रेमवर्क

² DAY – पूर्ववर्ती राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन

NSS	National Sample Survey	राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वे
OAEs	Own Account Enterprises	ओन अकाउन्ट एंटरप्राइजेज
ODA	Overseas Development Assistance	विदेशी विकास सहायता
OSH	Occupational Safety and Health	व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य
PACs	Project Advisory Committees	परियोजना सलाहकार समितियाँ
PLFS	Periodic Labour Force Survey	आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण
PMAY	Pradhan Mantri Awas Yojana	प्रधानमंत्री आवास योजना
PMGSY	Pradhan Mantri Gram Sadak Yojana	प्रधानमंत्री ग्राम सड़क योजना
PMKVY	Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana	प्रधान मंत्री कौशल विकास योजना
PPP	Purchasing Power Parity	क्रय शक्ति समता
QPs	Qualification Packs	योग्यता पैक
RBI	Reserve Bank of India	भारतीय रिजर्व बैंक
RBTC	Regular Budget Technical Cooperation	रेगुलर बजट टेक्निकल कोऑपरेशन
RPL	Recognition of Prior Learning	पूर्वानुभव को मान्यता
RSETI	Rural Self Employment Training Institute	ग्रामीण स्वरोजगार प्रशिक्षण संस्थान
SCORE	Sustaining Competitive and Responsible Enterprises	सस्टेनिंग कॉम्पिटिटिव एंड रिस्पॉसिबल एंटरप्राइजेज (स्कोर)
SDGs	Sustainable Development Goals	सतत विकास लक्ष्य
SERP	Society for Elimination of Rural Poverty	सोसाइटी फॉर एलिमिनेशन ऑफ रुरल पावर्टी
SIYB	Start and Improve Your Business	स्टार्ट एंड इंप्रूव योर बिज़नेस
SMEs	Small and Medium Enterprises	लघु और मध्यम उद्यम
SSDM	State Skill Development Mission	राज्य कौशल विकास मिशन
TB	Tuberculosis	क्षय रोग
DC	Development Cooperation	विकास सहयोग
TVET	Technical and Vocational Education and Training	तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा एवं प्रशिक्षण
UFW	Unacceptable Forms of Work	कार्य के अस्वीकार्य प्रारूप
UNSDF	United Nations Sustainable Development Framework	संयुक्त राष्ट्र सतत विकास फ्रेमवर्क
UTs	Union Territories	केंद्र शासित प्रदेश
VCD	Value Chain Development	मूल्य श्रृंखला विकास
VVGNI	VV Giri National Labour Institute	वीवी गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान
WHO	World Health Organization	विश्व स्वास्थ्य संगठन
WIF	Work in Freedom	वर्क इन फ्रीडम
WPR	Workforce Participation Ratio	कार्यबल साझेदारो अनुपात

भारत के लिए गाइड— विशिष्ट नाम और नियम

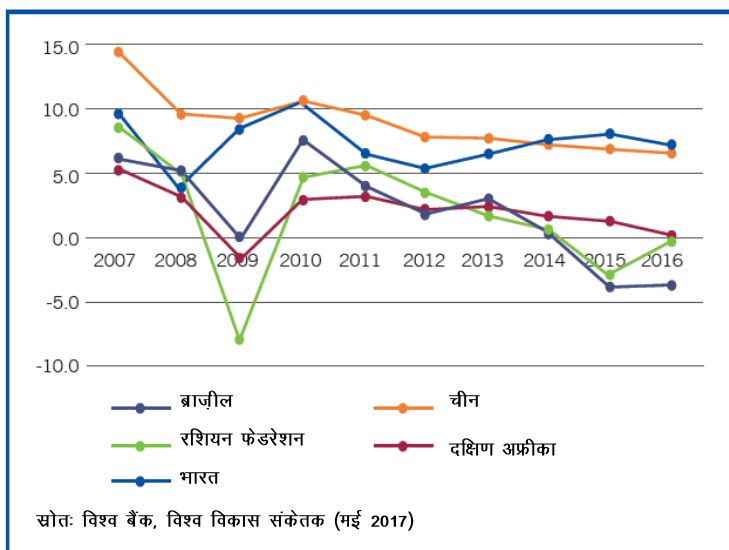
अंत्योदय	समाज के सबसे कमजोर वर्ग का उत्थान
आर्थिक	आर्थिक (इकोनॉमिक)
दीनदयाल उपाध्याय	दिवंगत राजनीतिक नेता और राजनीतिक दल भारतीय जनसंघ के सह-संस्थापक
ग्रामीण	रूरल
कौशल	स्किल
महामंडल	कारपोरेशन
महिला	व्मेन
थक्कास	डवलपमेंट
अनुसूचित जाति (एससी) और अनुसूचित जनजाति (एसटी)	भारत में ऐतिहासिक रूप से वंचित लोगों का आधिकारिक रूप से नामित समूह। भारत के संविधान में शब्दों को मान्यता दी गई है और समूहों को एक या अन्य श्रेणियों में नामित किया गया है। भारत के संविधान का अनुच्छेद 366 (25) अनुसूचित जनजातियों को “ऐसे जनजातियों या जनजातीय समुदायों या ऐसे जनजातियों या जनजातीय समुदायों के कुछ भाग के रूप में परिभाषित करता है, जिन्हें इस संविधान के उद्देश्यों के लिये अनुच्छेद 342 के तहत अनुसूचित जनजातियाँ मानी गई हैं। अनुसूचित जनजाति के रूप में किसी समुदाय के विनिर्देशन के लिए जिन मापदंडों का पालन किया जाता है, उनमें शामिल हैं उनमें आदिम लक्षणों का होना, विशिष्ट संस्कृति, भौगोलिक अलगाव, बड़े पैमाने पर समुदाय के साथ संपर्क में शर्मिंदगी और पिछड़ापन हैं। इस मापदंड को संविधान में उल्लिखित नहीं किया गया है लेकिन यह सर्वमान्य है।” ‘अनुसूचित’ जाति का अर्थ है ऐसी जातियाँ, नस्लें या जनजातियाँ या किसी समूह के भीतर ऐसी जातियों, नस्लें, या जनजातियों के कुछ भाग के रूप में होना है जिन्हें भारत के संविधान के प्रयोजनों के लिए अनुच्छेद 341 के तहत अनुसूचित जाति माना गया है।
योजना	प्लान

1 भारत के परिप्रेक्ष्य में: कार्य के अधिक डीसेंट भविष्य की ओर

1.1 परिचय

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) साल 2019 में अपनी शताब्दी मना रहा है और भारत को ILO के संस्थापक सदस्य के रूप में, इस लंबी यात्रा का हिस्सा होना पर विशेष गर्व है। वर्ष 1922 में भारत ILO के गवर्निंग बाडी का एक स्थायी सदस्य बना। यह डीसेंट वर्क कन्ट्री प्रोग्राम (2018–2022) बहुत अधिक महत्व रखता है क्योंकि यह देश में सामाजिक न्याय और डीसेंट वर्क की प्रासंगिकता की फिर से पुष्टि करने का अवसर प्रदान करता है।

चित्र 1.1: BRICS (ब्राज़ील, रूसी संघ, भारत, चीन और दक्षिण अफ्रीका) में जीडीपी विकास दर (%)



भारत ने पिछले दो दशकों में तेज़ी से आर्थिक विकास किया है और हाल के वर्षों में सबसे तेज़ी से बढ़ते मध्यम-आय वाले देश के रूप में उभरा है। वर्ष 2007 से 2016 के पहले डीसेंट वर्क कन्ट्री प्रोग्राम की शुरुआत से, भारत की अर्थव्यवस्था 112 प्रतिशत की दर से बढ़ती हुई दोगुनी हो गई है।³ वैश्विक जीडीपी में भारत की हिस्सेदारी वर्ष 2001–07 में औसतन 4.8 प्रतिशत से बढ़कर वर्ष 2017 में क्रय शक्ति के मामले में 7.5 प्रतिशत हो गई।⁴ पिछले एक

दशक में, भारत ने अन्य BRICS देशों सहित अन्य बड़े मध्यम आय वाले देशों को पीछे छोड़ते हुए आर्थिक विकास की प्रभावशाली दर हासिल की है।⁵ भारतीय अर्थव्यवस्था के वृहद आर्थिक मूल सिद्धांतों को मज़बूत करने में महत्वपूर्ण सुधार किए गए हैं। मुद्रास्फोति की दर—अर्थात् उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (CPI) को वर्ष 2016 में 5 प्रतिशत के वार्षिक प्रतिशत परिवर्तन से नीचे लाया गया है, जबकि राजकोषीय घाटे को वर्ष 2016–17 में घटा कर 3.5 प्रतिशत किया गया है।

³ विश्व बैंक, विश्व विकास संकेतक (मई 2017)

⁴ IMF विश्व आर्थिक आउटलुक अक्टूबर 2017, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2017/02/weodata/index.aspx>

⁵ आर्थिक सर्वेक्षण 2017–18 के आधार पर, ऐसे संकेत हैं कि हाल ही में GDP विकास दर में गिरावट आई है। 2017–18 की दूसरी तिमाही में यह 6.5% थी और तीसरी तिमाही में 6.7% थी।

मुख्य संकेतक – भारत की अर्थव्यवस्था और श्रम बाज़ार (लेबर मार्केट) का चित्र

समष्टि अर्थव्यवस्था	2007-11 (औसत)	2012-16 (औसत)	2016
जीडीपी विकास दर (%)	7.8	6.9	7.1
प्रति व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद, पीपीपी (निरंतर 2011 अंतर्राष्ट्रीय \$)	4,115.20	5,427.60	6,092.60
मुद्रास्फीति (%)	9.3	7.3	4.9
श्रम बाज़ार	2004-05	2009-10	2011-12
श्रम बल साझेदारों दर (%)	63.7	57.1	55.9
पुरुष	84.0	80.6	79.8
महिला	42.7	32.6	31.2
बेरोजगारों दर (%)	2.3	2.0	2.1
पुरुष	2.1	1.9	2.1
महिला	2.6	2.3	2.3
विनिर्माण में रोज़गार का हिस्सा (%)	11.6	11.0	12.5
पुरुष	12.0	11.1	12.2
महिला	11.0	10.8	13.2
नियमित वेतन और वेतनभोगी कर्मचारियों का हिस्सा (%)	14.4	15.7	17.9
पुरुष	17.3	17.8	19.9
महिला	8.4	10.2	12.8
कार्य गरीबी दर (%)			
<यूएस डॉलर 1.90 प्रति दिन	35.3	28.4	17.9
>=यूएस डॉलर 1.90 तथा <यूएस डॉलर 3.10 प्रति दिन	36.5	37.5	35.0

स्रोत: मैक्रोइकॉनॉमिक – विश्व विकास संकेतक डेटाबैंक; एनएसएस 61वें, 66वें और 68वें दौर में, रोज़गार और बेरोजगारी सर्वेक्षण और श्रम ब्यूरो के 2015–16 के वार्षिक रोज़गार–बेरोजगारी सर्वेक्षण; ILO: श्रम बाज़ार के प्रमुख संकेतक, 9वां संस्करण (जीनेवा, 2015)।

1.2 देश के परिप्रक्ष्य में

भारतीय श्रम बाज़ार अर्थव्यवस्था की ऐतिहासिक विशेषताओं के साथ-साथ नए रुझानों को भी दर्शाता है। सन 2000 के दशक में उत्पादकता में मजबूत वृद्धि के साथ, वर्ष 2004–05 से वर्ष 2011–12 तक नियमित श्रमिकों की मजदूरी में 4.2 प्रतिशत की सालाना वृद्धि हुई, जबकि अनियमित श्रमिकों के लिए यह 6.8 प्रतिशत की दर से बढ़ी है।⁶ दीर्घकालिक संरचनात्मक परिवर्तनों को दर्शाते हुए भारत की अर्थव्यवस्था तेज़ी से सेवा क्षेत्र द्वारा संचालित बन गई है, जो कि कुल उत्पादन का 55.2 प्रतिशत है।

वर्ष 1994 और 2012 के बीच, गरीबी रेखा से नीचे की आबादी⁷ का अनुपात 45 प्रतिशत से घटकर 22 प्रतिशत तक गिर गया और लगभग 133 मिलियन (13.3 करोड़) लोगों को गरीबी से ऊपर उठाया गया। भारत ने महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोज़गार गारंटी योजना (MGNREGS) सहित सार्वजनिक रोज़गार कार्यक्रम विकसित किए हैं और साथ ही साथ, वित्तीय समावेशन, कौशल विकास, सामाजिक सुरक्षा, पर्यावरण एवं अन्य मुद्दों पर हाल ही में कदम उठाए हैं।

भारत 29 राज्यों और सात केंद्र शासित प्रदेशों के साथ एक बड़ा, जटिल और विविध देश है। श्रम बाज़ार पर प्रभाव डालने के लिए, राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में व्याप्त भिन्नता को दर्शाते हुए त्रिपक्षीय साझेदारों के परामर्श से और भी ज़्यादा बारीक रणनीतियों की

⁶ 2010 और 2014 के बीच वास्तविक कृषि मजदूरी वृद्धि औसत 9.5% थी। यह 2015 और 2018 के बीच 4.8% औसत तक पहुंच गई (स्रोत: श्रम संगठन)

⁷ राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन द्वारा 2009–10 और 2011–12 के लिए उत्पादित नए खपत अनुमानों के आधार पर राष्ट्रीय अधिकारिक गरीबी रेखा

आवश्यकता है। पिछले कुछ वर्षों में, भारत सरकार ने कोआपरेटिव फेड्रिलिज्म को प्रोत्साहित किया है, जिसके परिणामस्वरूप राज्य सरकारों ने राष्ट्रीय नितियों और कार्यक्रमों के क्रियान्वयन का आगे बढ़कर नेतृत्व किया है। जिस दर से जनसांख्यिकीय संरचनाएं बदल रही हैं, उसे देखते हुए, युवा आबादी में सबसे बड़ी वृद्धि भारत के चयनित क्षेत्रों से होगी। जिनमें

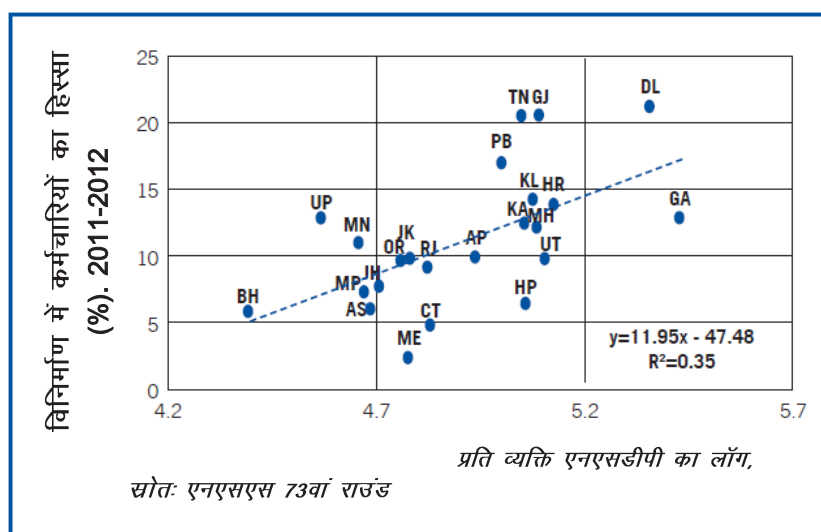


वो महत्वाकांक्षी 115⁸ जिले शामिल हैं, वहाँ काम को बेहतर करने की चुनौतियाँ बड़ी हैं। इन राज्यों में कमज़ोर श्रमिक और ज़्यादा हैं, जिनमें विशिष्ट वर्गों (जैसे अनुसूचित जनजाति) के लोग भी शामिल हैं। इसमें कोई आश्चर्य नहीं है कि विकासशील राज्यों में मज़दूरी कम होती है, हालाँकि संबंध अपेक्षा के अनुरूप मज़बूत नहीं होता है और इन राज्यों में श्रमिकों के नियमित रोज़गार या निर्माण क्षेत्र में काम करने की संभावना कम होती

है (देखें: अनुलग्नक 1 में विभिन्न मदों के अनुसार राज्य-वार विवरण)।⁹

इसके अलावा, महिलाओं की श्रमबल साझेदारों दर लगातार कम बनी हुई है और यह हाल के वर्षों में निरंतर घट रही है, जो वर्ष 2010 में 26.2 प्रतिशत की तुलना में घटकर वर्ष 2012 में 23.4 प्रतिशत हो गई है। इसी तरह, 15–24 वर्ष की आयु वर्ग की युवा महिलाओं की साझेदारों में इसी अवधि में 17.6 प्रतिशत से 14.7 प्रतिशत तक की गिरावट देखी गई है। महिला श्रम साझेदारों दरों में गिरावट का कारण अधिक समय तक पढ़ने वाली लड़कियों के प्रभाव और घरेलू आय के उच्च स्तर का होना है— जो घरों में महिलाओं के आर्थिक योगदान की आवश्यकता को कम करता है।¹⁰ इस विकास के बावजूद, युवा महिलाएं भारत के श्रम बाज़ार में विशेष रूप से असुरक्षित हैं, वर्ष 2012 में रोज़गार, शिक्षा या प्रशिक्षण (NEET) में

नहीं रहने वाली युवा महिलाओं की हिस्सेदारी 49.3 प्रतिशत तक थी, जबकि युवा पुरुषों के लिए यह केवल 8 प्रतिशत थी।¹¹ भारत में ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में 3.9 मिलियन (39 लाख) घरलू कामगार हैं, जिसमें से 2.3 मिलियन (23 लाख) महिलाएँ हैं।¹² जबकि महिला श्रमिकों को प्रत्येक रोज़गार की श्रेणी और स्थान पर उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में



कम मज़दूरी दर का भुगतान किया जाता है, औसतन यह अंतर शहरी क्षेत्रों में कम होता है।

⁸ नीति आयोग, भारत सरकार द्वारा पहचाना गया

⁹ पांच साल से पहले की तुलना में औद्योगिक उत्पादन सूचकांक (IIP) द्वारा मापी गई विनिर्माण वृद्धि में पिछले चार वर्षों में थोड़ा गिरावट आई है। नई GDP श्रृंखला के अनुसार, GDP में विनिर्माण क्षेत्र की हिस्सेदारी

¹⁰ दासगुप्ता और वेरिक, 2016, एशिया में महिलाओं के कार्य में परिवर्तन: एक अधूरा विकास एजेंडा

¹¹ ILOSTAT, 2018

¹² NSSO रोज़गार और बेरोज़गारों सर्वेक्षण (2011–12) का 68वां दौर

वर्ष 2011–2012 में लैंगिक वेतन का अंतर स्थान और रोज़गार के प्रकार के अनुसार विभिन्न श्रेणियों में 22 से 39 प्रतिशत के बीच हो गया और यह नियमित शहरी कर्मचारियों (22 प्रतिशत) में सबसे कम था।¹³

1.2.1 कार्य का भविष्य क्या होगा?

आने वाले वर्षों में, भारत दुनिया में सबसे तेज़ी से बढ़ती अर्थव्यवस्थाओं में से एक रहेगा; और पूर्वानुमान बताते हैं कि विकास दर लगभग 8 प्रतिशत होगी।¹⁴ हालाँकि, समृद्ध और समावेशी अर्थव्यवस्था के लक्ष्य की दिशा में अगर प्रगति की जानी है, तो भारतीय अर्थव्यवस्था को अभी भी 8 प्रतिशत से अधिक की दर से तेज़ और निरंतर विकास करने की ज़रूरत है। आने वाले वर्षों में, विकास और समृद्धि का संबंध खासकर के विकासशील राज्यों में ज़्यादा से ज़्यादा नौकरियाँ पैदा करने और श्रम बाज़ार में शामिल होने वाले युवाओं की आकांक्षाओं को पूरा करने को भारत की क्षमता पर निर्भर है। श्रमबल प्रति वर्ष लगभग 9 मिलियन (90 लाख) (अर्थात् अगले 10 वर्षों में लगभग 90 मिलियन (900 लाख)) बढ़ेगा।¹⁵ हालाँकि, विकास दर में धीमी जनसंख्या वृद्धि दर के कारण गिरावट दिखेगी। अगर महिलाएं अधिक संख्या में श्रमबल में शामिल होती हैं तो इस प्रवृत्ति को रोका जा सकता है। जब तक नीतिगत हस्तक्षेप इस पथ को प्रभावित नहीं करत, महिला श्रमबल की साझेदारों का धीरे-धीरे, लगातार, लिंग भेद के बढ़े हुए फ़र्क के साथ बढ़ने का अनुमान है।

1.2.2 आगामी पांच वर्षों (2018–2022) के दौरान भारतीय श्रम बाज़ार कैसे उभरेगा?

संरचनात्मक परिवर्तन की प्रक्रिया जारी रहेगी – श्रमिक कृषि छोड़कर देश भर के शहरी क्षेत्रों में प्रगतिशील क्षेत्रों में नौकरियाँ पकड़ रहे हैं। भारत में 2000 के दशक से विशेषकर महिलाओं और ग्रामीण क्षेत्रों में शैक्षणिक संस्थानों में दर्ज होने वाले व्यक्तियों की संख्या में लगातार वृद्धि हुई है। शिक्षा की बढ़ती मांग के साथ, श्रमिक जो विशेष रूप से ग्रामीण भारत से श्रमबल में शामिल होते हैं, उन्हें अपनी नौकरियों से अधिक उम्मीदें होंगी, ताकि गैर-कृषि व्यवसायों में स्थानांतरण करने की कीमत का मुकाबला किया जा सके।

संगठित क्षेत्र अधिक श्रमिकों को ले तो लेगा, लेकिन इनमें से अधिकांश श्रमिकों को रोज़गार या सामाजिक सुरक्षा लाभ तक पहुँच की संभावना नहीं होती है। इस प्रकार औपचारिक श्रमिक कुल नियोजित व्यक्तियों के मामूली भाग का प्रतिनिधित्व करना जारी रखेंगे, जबकि स्व-नियोजित व्यक्ति अभी भी कुल श्रमिकों का एक बड़ा हिस्सा होंगे। लगातार हो रहा शहरीकरण, अनियमित और ग्रामीण श्रमिकों के बीच व्याप्त कम मज़दूरी और मज़दूरी की स्थायी असमता, शहरों और गाँवों का प्रवास भी मुख्य तौर पर आकृष्ट करने वाले कारकों के रूप में कार्य करना जारी रखेंगे।

आगामी पांच वर्षों में रोज़गार पर तकनीकी प्रभाव के लिए एक यथार्थवादी दृष्टिकोण अपनाने की आवश्यकता है। इस दृष्टिकोण से नए क्षेत्रों में तकनीकी प्रगति को स्वीकार करना, साथ ही साथ कृषि सहित अर्थव्यवस्था के पारंपरिक क्षेत्रों पर प्रभाव को भी, जो भारत में कुल कार्यबल के 47 प्रतिशत को रोज़गार देता है और



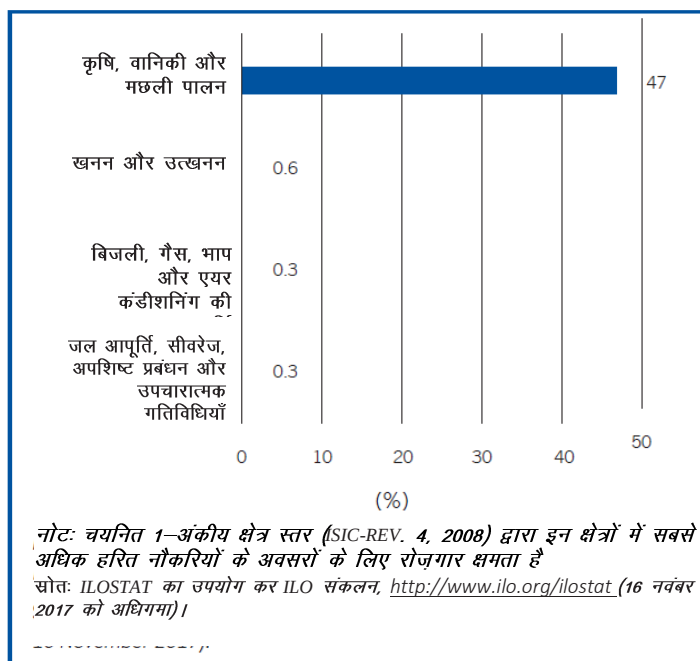
13 इंडिया वेज रिपोर्ट 2018, ILO

14 IMF और आर्थिक सर्वेक्षण 2017–18

15 ILOSTAT और इंडिया लेबर मार्केट अपडेट, जुलाई 2017

देश की जीडीपी में 17–18 प्रतिशत की गिरावट देख रहा है। कार्य के भविष्य के लिए कौशल-आधारित तकनीकी परिवर्तनों के प्रभाव को पहचानना महत्वपूर्ण है। छोटे उद्यमों को भी प्रौद्योगिकी तक बेहतर पहुँच की आवश्यकता होती है, जो उनकी उत्पादकता और प्रतिस्पर्धा को बढ़ावा दे सक और कार्यस्थलों पर व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य मानकों को सुधारने जैसी कार्य स्थितियों में भी सुधार कर सके। विकास के व्यापक समूह पर ध्यान

चित्र 1.3: हरित नौकरियों की संभावना वाले क्षेत्रों में रोज़गार 2012



केंद्रित करना महत्वपूर्ण है जो विकास और रोज़गार सृजन को बढ़ावा देता है, तथा तकनीक जिसका सिर्फ एक आयाम है।

हाल के वर्षों में, खराब मौसम से संबंधित घटनाओं के कारण भारत को सालाना 9–10 बिलियन (9–10 अरब) अमेरिकी डॉलर¹⁶ का घटा हुआ है और माना जा रहा है कि वर्ष 2020 से शुरू होकर शताब्दी के अंत तक जलवायु परिवर्तन कृषि उत्पादकता को और भी तीव्रता से प्रभावित करेगा। देश 3 मिलियन (30 लाख) से अधिक नौकरियाँ पैदा कर सकता है,¹⁷ यदि यह हरित अर्थव्यवस्था के लिए स्थायी प्रथाओं को अपनाता है। जलवायु परिवर्तन से निपटने के लिए दीर्घकालिक और लचील कदम तथा बार-बार होने

वाली प्राकृतिक विपदाएं प्राथमिकता रही है। देश अपने श्रम बाज़ार आयामों में इसे उजागर करने में भी सबसे अग्रणी रहा है। भारत कई अंतर्राष्ट्रीय समझौतों का हस्ताक्षरकर्ता है, जिसमें पेरिस समझौता,¹⁸ आपदा जोखिम न्यूनीकरण¹⁹ के लिए सेंडाई फ्रेमवर्क और सभी के लिए स्थायी शहरों और मानव बसावटों पर क्यूटो घोषणा²⁰ शामिल है। वर्ष 2008 की जलवायु परिवर्तन पर राष्ट्रीय कार्य योजना (NAPCC) अनुकूलन और शमन से संबंधित जलवायु परिवर्तन के उपायों की रूपरेखा तैयार करती है। संसाधन दक्षता पर राष्ट्रीय रणनीति (RE) जीवन चक्र के सभी चरणों के माध्यम से क्षेत्रों में RE को मुख्यधारा में लाने के लिए एक सक्षम नीति ढांचा प्रदान करती है ताकि एक वृत्तीय अर्थव्यवस्था के लिए यह परिवर्तित हो सके। यह रोज़गार सृजन और उद्यम विकास के अवसरों के मापन में भी मदद करता है। जैस-जैसे भारत अपनी अक्षय ऊर्जा पर भरोसा करने पर अधिक ध्यान केंद्रित कर रहा है, इससे भविष्य में अधिक से अधिक हरित रोज़गार के अवसरों के सृजन की संभावना है। उदाहरण के लिए, घरेलू सौर और पवन ऊर्जा क्षेत्रों में वर्ष 2022 तक 300,000 से अधिक श्रमिकों को रोज़गार मिलने की संभावना है।²¹

¹⁶ कृषि संबंधी संसदीय स्थायी समिति

¹⁷ विश्व रोज़गार और सामाजिक आउटलुक (WESO), 2018

¹⁸ <https://unfccc.int/news/finale-cop21>

¹⁹ <https://www.unisdr.org/we/coordinate/sendai-framework>

²⁰ <https://unhabitat.org/unac-la-quito-declaration/>

²¹ विश्व रोज़गार और सामाजिक आउटलुक 2018: ग्रीनिंग विद जॉक्स

विश्व में युवाओं की सबसे बड़ी आबादी²² और परस्पर व्याप्त औद्योगीकरण के रूप तथा एक बड़ी अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के साथ भारत एक महत्वपूर्ण मोड़ पर खड़ा है। अर्थव्यवस्था के नए चालक, जैसे कि तेज़ी से तकनीकी प्रगति, जलवायु परिवर्तन, वैश्वीकरण, प्रवासन भी उभर रहे हैं। इन कथनों से संकेत मिलता है कि भारत में कार्य के भविष्य का, अर्थव्यवस्था की मौजूदा प्रकृति, श्रम बाज़ार और इन मौजूदा रुझानों से प्रभावित होने की संभावना है।

²² संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष (UNFPA): विश्व की जनसंख्या रिपोर्ट 2014 के राज्य

1.2.3 कार्य की दुनिया में चयनित महत्वपूर्ण प्राथमिकताएं

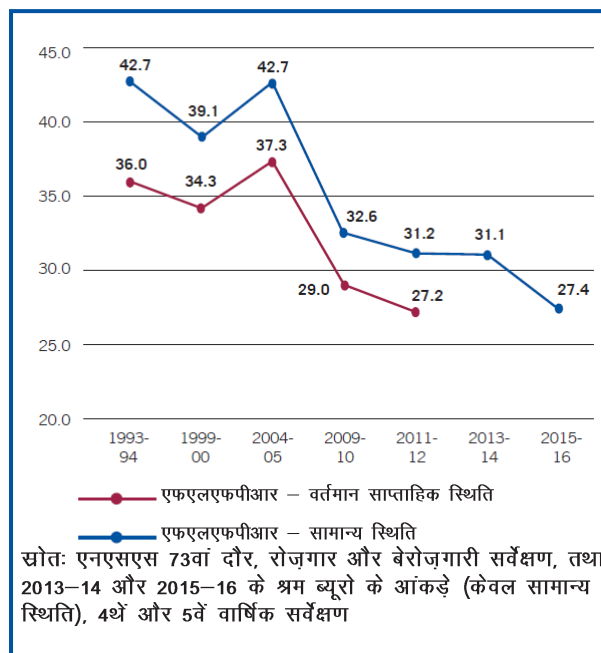
इस परिप्रेक्ष्य में, ILO के घटकों द्वारा तीन प्रमुख पहलुओं पर प्रकाश डाला गया है जो महत्वपूर्ण प्राथमिकताएं होंगी: 1) महिला श्रम शक्ति में अप्रत्याशित गिरावट और उनकी साझेदारों का निम्न स्तर; 2) अनौपचारिकता पर जोर, जो औपचारिक क्षेत्र में रोजगार के नए रूपों द्वारा संचालित होते हैं; तथा 3) संरचनात्मक परिवर्तन की अनिश्चित गति को देखते हुए रोजगार सृजन में धीमी दर और क्षेत्रीय असंतुलन, जैसा कि सफलतापूर्वक औद्योगिक हो रही अन्य अर्थव्यवस्थाओं²³ की तुलना में विनिर्माण में छोटी भूमिका से परिलक्षित होता है।

भारतीय श्रम बाज़ार में निरंतर अनौपचारिकता

भारत में 2000 के दशक के दौरान उभरने वाली सबसे बड़ी पहलियों में से एक महिला श्रम शक्ति की साझेदारों में गिरावट थी। कृषि से महिलाओं के विमुख होने के कारण ग्रामीण क्षेत्रों में इसका सबसे अधिक प्रभाव दिखाई दिया। भारत की महिला श्रम-बल की साझेदारों की 30 प्रतिशत से कम दर, मांग और आपूर्ति-पक्ष के कारकों के एक जटिल सेट का परिणाम है, जिसमें सामाजिक मापदंड और स्थानीय क्षेत्रों में उचित रोजगार के अवसरों की कमी शामिल है। यह चिंता का कारण है। लम्बे समय के लिए चुनौती यह है कि, कार्यबल में महिलाओं के लिए अवसरों को बढ़ाया जाए और उन नौकरियों तक पहुँचने में मदद की जाए जो सभ्य और उत्पादक दोनों हैं।

भारतीय श्रम बाज़ार में अनौपचारिकता पर स्पष्ट जोर के पीछे, दो अंतर्निहित, लेकिन अलग अलग प्रवृत्तियाँ हैं। पहला, असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की हिस्सेदारी (दस से कम श्रमिकों वाले उद्यम, जिसमें स्व खाता कर्मचारी भी शामिल हैं) वर्ष 2004–05 में 86.3 प्रतिशत से घटकर वर्ष 2009–10 में 84.3 प्रतिशत और वर्ष 2011–12²⁴ में 82.2 प्रतिशत हो गई। देश में गैर-सम्मिलित गैर-कृषि क्षेत्र (निर्माण को छोड़कर) में स्व खाता उद्यम (OAE) 62 प्रतिशत कार्यबल को सम्मिलित करते हैं।

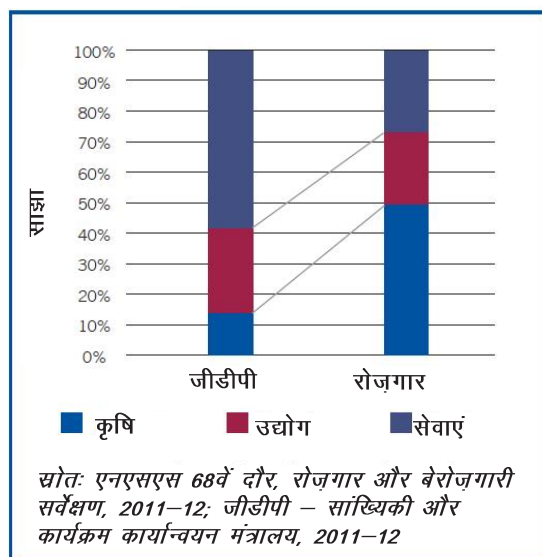
चित्र 1.4



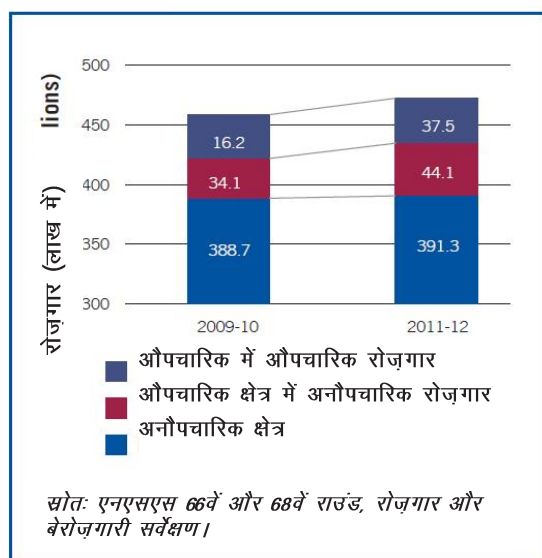
²³ किसी व्यक्ति की वर्तमान साप्ताहिक गतिविधि स्थिति सर्वेक्षण की तिथि से पूर्व 7 दिनों की संदर्भ अवधि के दौरान किसी व्यक्ति के लिए प्राप्त गतिविधि की स्थिति है। सामान्य स्थिति के अनुसार, श्रमिक वे हैं जो कुछ कार्य गतिविधि या तो मुख्य स्थिति में या सहायक स्थिति में करते हैं। इस प्रकार, एक व्यक्ति जो सामान्य मुख्य स्थिति में श्रमिक नहीं है, उसे सामान्य स्थिति के अनुसार श्रमिक माना जाता है, यदि वह व्यक्ति सर्वेक्षण की तिथि से पूर्व 365 दिनों के दौरान 30 दिनों या उससे अधिक के लिए कुछ सहायक आर्थिक गतिविधि करता है।

²⁴NSS 67वें दौर, असमाविष्ट गैर-कृषि उद्यम (निर्माण को छोड़कर), 2015–16; सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

चित्र 1.5



चित्र 1.5



असमानताएं और सुरक्षित कार्यस्थल; और अंत में, बंधुआ श्रम और बाल श्रम जैसे कार्य के अस्वीकार्य रूपों का उन्मूलन करना।

लगभग हर पाँच में से एक उद्यम का मालिकाना हक महिलाओं का है। दूसरा, संगठित क्षेत्र में अनौपचारिक श्रमिकों की हिस्सेदारी (यानि वो श्रमिक जिन्हें बड़े उद्यमों में सामाजिक सुरक्षा नहीं है) अनुबंध के अधिक उपयोग और आकस्मिक श्रम के अन्य रूपों के माध्यम से काफी बढ़ गई है। इन दो परस्पर प्रतिरोधी रुझानों के कारण, भारत में अनौपचारिक रोज़गार में श्रमिकों का प्रतिशत लगभग 92 प्रतिशत पर स्थिर बना हुआ है।

भारत में विकास का क्षेत्रीय स्वरूप

रोज़गार के इन मुद्दों से भारत में विकास का क्षेत्रीय स्वरूप जुड़ा हुआ है। भारत के विनिर्माण क्षेत्र के सामने आने वाली चुनौतियों पर व्यापक शैक्षणिक और नीतिगत परिचर्चा की गई है – जिसे आर्थिक विकास और रोज़गार सृजन के चालक के रूप में देखा जाता है। कुल रोज़गार में विनिर्माण का हिस्सा भारत में लगभग 12 प्रतिशत रहा है, जबकि इसका सकल घरेलू उत्पाद में थोड़ा अधिक हिस्सा है। इस उम्मीद को कि यह क्षेत्र और भी श्रमिकों को अपना सकता है, विनिर्माण में बढ़ती पूँजी और कौशल पर जोर से और जो तकनीकी बदलावों से भी प्रभावित है, चुनौती मिलती है।

इससे जुड़ी हुई, ऐसी प्रमुख चुनौतियाँ हैं जो बनी हुई हैं और इसलिए यह घटकों के लिए प्रमुख प्राथमिकताएं बनी हुई हैं, जैसा कि इस DWCP अवधि (वर्ष 2018–22) में दिखता है। इनमें से कुछ प्रमुख चुनौतियाँ हैं— कार्य की बदलती दुनिया की पृष्ठभूमि में त्रिपक्षीय व्यवस्था, बेहतर गुणवत्ता वाले रोज़गार का निर्माण, युवाओं के लिए रोज़गार, विशेष रूप से महिलाओं के लिए; अर्थव्यवस्था की वर्तमान और भविष्य की मांगों के अनुरूप श्रमिकों का कौशल विकास, फिर से कौशल विकास एवं सामयिक कौशल विकास; और रोज़गार पैदा करने के लिए नवीन और स्थायी उद्यमों की स्थापना; अनौपचारिक का तेज़ी से औपचारिक रोज़गार में बदलना और हरित अर्थव्यवस्था; सामाजिक सुरक्षा और इसकी सार्वभौमिक व्याप्ति तक अधिक पहुँच; कम

2 डीसेंट वर्क कन्ट्री प्रोग्राम (2018–22): परामर्श प्रक्रिया और मूलभूत अंग (बिल्डिंग ब्लॉक्स)

भारत में डीसेंट वर्क को बढ़ावा देने के लिए DWCP (2018–22) ILO के घटकों की पंच वर्षीय रणनीति को स्पष्ट करता है। संयुक्त राष्ट्र सतत विकास ढांचा (UNSDF) 2018–2022, DWCP (2013–17) के कन्ट्री प्रोग्राम रिव्यू (CPR) की सिफारिशों, व संयुक्त राष्ट्र विकास सहायता फ्रेमवर्क (UNDAF 2013–17) के मूल्यांकन को ध्यान में रखकर देश नैदानिक अध्ययन (ILO 2017) के निष्कर्षों एवं परामर्श प्रक्रिया के आधार पर घटकों द्वारा कार्यक्रम की रणनीति तैयार की गई है। DWCP का प्रत्येक निष्कर्ष (जो परिणाम क्षेत्र है), यह दर्शाता है कि किस तरह ILO के घटक दूसरे प्रासंगिक साझेदारों के साथ मिलकर कार्य के क्षेत्र में विशिष्ट विकासात्मक परिवर्तनों में योगदान देंगे।

राष्ट्रीय विकास का एजेंडा²⁵ और 2030 सतत विकास का एजेंडा, DWCP (2018–22) के केन्द्र में है जिसकी मूल कार्यक्रम की नीति है – *किसी को भी पीछे न छोड़ा जाए*। इससे सब व्यापक रूप से सहमत हैं कि सतत विकास लक्ष्य (SDG) की सापेक्ष सफलता या विफलता का निर्धारण करने में भारत एक अग्रणी भूमिका निभाएगा। भारत की पहली स्वैच्छिक राष्ट्रीय समीक्षा रिपोर्ट²⁶ में राज्यों में SDG को स्थानीय बनाने के लिए किए गए कार्यों का उल्लेख किया गया है। तीन वर्षीय एक्शन एजेंडा (2017–2020) और एस्पिरेशनल डिस्ट्रिक्ट्स प्रोग्राम²⁷ का कार्या-परिवर्तन, भारत की ग्रामीण अर्थव्यवस्था को मजबूत बनाने और 2022 तक आय दोगुनी करने पर केंद्रित है। यह क्षेत्र विशेष के लिए कार्य की योजनाएं बनाकर तथा श्रम बाजार के संचालन से उद्योगों और सेवा क्षेत्र द्वारा नौकरियाँ पैदा करने पर भी ध्यान केंद्रित करता है और उस क्षेत्र की रूपरेखा खींचता है, जो उस देश के समावेशी विकास के लिए जरूरी है जैसे कि, वित्तीय समावेशन, कौशल विकास, शिक्षा, पर्यावरण संबंधी स्थिरता, स्वास्थ्य और पोषण।

2.1 परामर्श प्रक्रिया

DWCP की तैयारी में ILO के त्रिपक्षीय घटकों से रणनीति संबंधी लगातार हुई परिचर्चा शामिल थी। ये घटक हैं— श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (MoLE), भारत सरकार और वो केंद्रीय मजदूर संघ तथा नियोक्ता संगठन जिनका प्रतिनिधित्व सबसे ज़्यादा है। इस प्रक्रिया में वो अन्य प्रमुख साझेदार भी जिनका राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर DWCP के सफल होने में शामिल होना जरूरी है। इसकी तैयारी के लिए संयुक्त रूप से प्रमुख प्राथमिकताओं की पहचान करने और परिणामों का पता लगाने के लिए तीन त्रिपक्षीय परामर्श हुए। इन के अलावा, UNSDF (2018–22) की तैयारी के दौरान हुए परामर्शों, SDG पर राज्य और राष्ट्रीय

²⁵ 15-वर्षीय दीर्घकालिक विजन (2017–18 से 2031–32), 7-वर्षीय मध्यावधि रणनीति (2017–18 से 2023–24) और 3-वर्षीय अल्पकालिक कार्य योजना (2017–18 से 2019–20) का समावेश

²⁶ यह जुलाई 2017 में सतत विकास पर उच्च स्तरीय राजनीतिक मंच के लिए प्रस्तुत किया गया था। स्रोत: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/15836India.pdf>, last accessed on 25 August 2017

²⁷ <http://niti.gov.in/content/about-aspirational-districts-programme#>

स्तर के परामर्श, साथ ही साथ, फ्यूचर ऑफ वर्क (FoW) और कार्य क्षेत्रों की अन्य दुनिया पर त्रिपक्षीय चर्चा, से DWCP काफी लाभान्वित हुआ।

2.2 DWCP 2018–22 के अन्य मूलभूत अंग

2.2.1 पिछले DWCP (2013–17) से सीखे गए सबक : कन्ट्री प्रोग्राम समीक्षा (CPR)

भारत के लिए दूसरे DWCP (2013–17) से सीखे गए सबक और परिणाम जिसमें देश के लिए तय की गई चार प्राथमिकताएं शामिल हैं ने वो आधार प्रदान किया जिस पर भारत के लिए तीसरे DWCP (2018–22) का गठन हुआ:

DWCP भारत (2013–17) की देश के लिए प्राथमिकताएं (CP)

CP 1: अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक (ILS) और कार्य पर मौलिक सिद्धांत एवं अधिकार (FPRW) को बढ़ावा दिया गया

CP 2: विशेष रूप से महिलाओं, युवाओं और वंचित समूहों के लिए नौकरी-समृद्ध और समावेशी विकास की नीतियों को बढ़ावा दिया गया

CP 3: राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा के आधार का निर्माण और कार्यस्थल का अनुपालन सुदृढ़ किया गया

CP 4: राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर श्रम प्रशासन, त्रिपक्षीय और सामाजिक वार्ता को बढ़ाया गया

पिछले DWCP के विस्तृत विश्लेषण ने न केवल संख्या में आयामों की सकारात्मक प्रगति का पता लगाया बल्कि कुछ कमियों को भी उजागर किया जो घटकों के लिए महत्वपूर्ण प्राथमिकता वाले क्षेत्र बने हुए हैं। कन्ट्री प्रोग्राम समीक्षा (CPR 2017) ने ILO द्वारा 2013–17 के दौरान प्राप्त निम्नलिखित प्रमुख पर ध्यान दिया है

- बाल श्रम पर राष्ट्रीय कानून में संशोधन जिसने बाल श्रम पर ILO सम्मेलन के मूल की पुष्टि को आगे बढ़ाने में भारत की मदद की, बाल श्रम C138 (न्यूनतम आयु सम्मेलन, 1973) और C182 (बाल श्रम का निकृष्टतम रूप सम्मेलन, 1999);
- मिजोरम, असम और ओडिशा (जैसे राज्य स्तर पर RPL, प्रशिक्षुता और कौशल संभावना अध्ययन); में राष्ट्रीय कौशल विकास और उद्यमिता के क्रियान्वयन पर समर्थन में नीति और कौशल तथा उद्यमिता विकास रणनीति बनाने में समर्थन;
- 21 राज्यों में PMGSY के तहत रखरखाव नीतियों को शुरुआत और महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण कर्मचारी गारंटी योजना (MGNREGS) के अधीन एक नया कैडर-बेयर फुट तकनीशियनों (BFTS) को शुरू करने के लिए तकनीकी सहायता;
- लघु और मध्यम उद्यम में उत्पादकता और कामकाजी परिस्थितियों को बढ़ाने के लिए



अभ्यास विशेषकर MoMSME पायलट लीन-प्लस मेक इन इंडिया (MII) योजना के तहत (SMEs) के बेहतर प्रबंधन कारोबार को बढ़ावा देकर जिम्मेदार आपूर्ति श्रृंखला को प्रोत्साहित करना;

- राष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) रूपरेखा के प्रारूप का विकास;
- भारत की श्रम सांख्यिकी प्रणालियों का आकलन;

- घरेलू कार्य पर एक राष्ट्रीय नीति का समर्थन, एक राष्ट्रीय भर्ती एजेंसो विनियमन विधेयक और झारखंड प्लेसमेंट एजेंसी और घरेलू कार्य विनियमन विधेयक का समर्थन; केरल सरकार की (माइग्रेसन) प्रवासन नीति के विकास का समर्थन;
- भारत में सामाजिक सुरक्षा सुधार और वेतन संहिता पर चल रही चर्चा पर त्रिपक्षीय घटक को समर्थन और श्रम कानून सुधार में नीतिगत सहयोग
- ग्रामीण सड़कों के रखरखाव पर भारत एवं नेपाल और भारत एवं दक्षिण अफ्रीका की तज पर ज्ञान साझा करने के लिए दक्षिण-दक्षिण सहयोग।
- BRICS देशों में औपचारिकीकरण की रणनीति।

CPR द्वारा पहचानी गई कमियों के पता लगने से DWCP के प्रभाव, प्रासंगिकता और कार्य कुशलता को और बढ़ाने का अवसर मिला। इसने निम्नलिखित प्रस्ताव दिए:

कन्ट्री प्रोग्राम समीक्षा (CPR) की सिफारिशें:

- i. विभिन्न प्लेटफार्मों के माध्यम से प्रसार और एक त्रिपक्षीय DWCP समीक्षा समूह के गठन द्वारा सहयोग के प्राथमिक ढांचे के रूप में DWCP को स्थापित करना।
- ii. जहाँ काम को जारी रखने की आवश्यकता है वहाँ प्राथमिकताओं और परिणामों को बनाए रखें।
- iii. राज्यों को समर्थन देने के लिए बड़े स्तर पर विषय और भूगोल के हिसाब से ध्यान देने की नीतिगत पहल, संकेतकों की रूपरेखा के आधार पर, पिछले काम को ध्यान में रखते हुए राज्यों की प्राथमिकता तय करना।
- iv. किसी दिए गए मुद्दे पर ILO क्या पेशकश कर सकता है, इस बारे में स्पष्टता बढ़ाने के लिए प्राथमिकता के मुद्दों पर घटकों का प्रस्ताव को एक स्पष्ट रूपरेखा प्रदान करें।
- v. घटक के साथ सहयोग के दृष्टिकोण को दोहराएं और साझेदारी की भावना विकसित करें।
- vi. संसाधनों को साझा करने और आर्थिक सहायता के नए तौर तरीक पता करने के प्रयास जारी रखें।
- vii. सुनिश्चित करें कि DC की परियोजनाएं ILO के अधिदेश और DWCP की प्राथमिकताओं से ज्यादा मेल खाती हों।
- viii. इसके अलावा संचार और दिखाई देने या दिखने की रणनीति को मजबूत करें।

2.2.2 बाली घोषणापत्र एवं ILO की रणनीतिक योजना

ILO बाली घोषणापत्र²⁸ से भी अपनी, कन्ट्री प्रोग्राम रणनीति तैयार करता है, जिसे क्षेत्रीय विश्व की प्राथमिकताओं और 2016 से 2021 तक डीसेंट वर्क के ILO के सपने को साकार करने के लिए 2016 में एशिया-प्रशांत और अरब राज्यों के क्षेत्र में 37 देशों द्वारा अपनाया गया था। यह घोषणा पत्र मौलिक सिद्धांतों और काम पर अधिकारों को समझन और शामिल करने जैसे (FPRW), डीसेंट नौकरियों के लिए नीतियाँ बनाना, स्थायी उद्यमों को बढ़ावा देना, उद्यमिता और



²⁸ https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/asia/aprm-16/reports/WCMS_537445/lang-en/index.htm

कौशल विकास, रोज़गार के गैर-मानक रूपों को खत्म करना (NSFE), अनौपचारिक से श्रमिकों का औपचारिक अर्थव्यवस्था में परिवर्तित होना, बाल और बंधुआ मजदूरी के उन्मूलन में तेज़ी लाना, कार्यस्थल में लैंगिक अंतर को बंद करना, श्रम प्रवासन नीतियों को बढ़ाना, सभी श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना, सामाजिक संवाद और त्रिपक्षीयवाद को मजबूत करना और श्रम बाज़ार संस्थानों को मजबूत करने का आह्वान करता है।

DWCP ILO की रणनीतिक योजना (2018–21) से भी जुड़ा है, जो एक उच्च स्तरीय दूरदर्शी दस्तावेज़ है और जो ILO त्रिपक्षीय घटकों द्वारा पहचाने गए मध्यम अवधि की प्राथमिकताओं के आधार पर वैश्विक स्तर पर रणनीतिक परिकल्पना प्रस्तुत करता है।

2.2.3 फ्यूचर ऑफ वर्क का प्रस्ताव

भूमंडलीकरण, तकनीकी विकास और जलवायु परिवर्तन के कारण कार्य के संसार की दुनिया में तेज़ी से बदलाव हो रहे हैं। इन परिवर्तनों को बेहतर ढंग से समझने के लिए और आने वाली चुनौतियों के लिए प्रभावी ढंग से इनके हल को खोजने के लिए, ILO ने 2015 में फ्यूचर ऑफ वर्क इनीशिएटिव (फ्यूचर ऑफ वर्क का प्रस्ताव) की शुरुआत की। श्रम में, समझ विकसित करने और श्रम बाज़ार की भविष्य की चुनौतियों को पूरा करने के लिए भारत सहित 100 से अधिक देशों में इसके राष्ट्रीय स्तर पर संवाद आयोजित किए गए हैं। इसलिए DWCP की प्राथमिकताओं और परिणामों में औरों के साथ-साथ घटका, युवाओं, महिलाओं और कमजोर समूहों के दृष्टिकोण, आकांक्षाएं और विचार परिलक्षित होते हैं, जिन्हें एक संवाद की श्रृंखला के माध्यम से समझा गया जिसमें 2016–17 में भारत में आयोजित हुआ युवाओं के लिए अभियान भी शामिल है।

2.2.4 भारत के लिए संयुक्त राष्ट्र का सतत विकास ढांचा (2018–22)²⁹

भारत की राष्ट्रीय प्राथमिकताओं को हासिल करने के लिए अपने योगदान के तौर पर UNSDF ने संयुक्त राष्ट्र प्रणाली के सहयोग पर सांझा ढांचा, परिणाम और रणनीतियों की रूपरेखा खींची है जिसके लिए UNSDF ने निम्नलिखित सात बड़ी प्राथमिकताएं और परिणाम रेखांकित किए हैं:

प्राथमिकता	परिणाम
I. गरीबी और शहरीकरण	वर्ष 2022 तक, गरीब और बहिष्कृत ग्रामीण एवं शहरी क्षेत्रों में बुनियादी सेवाओं, रोज़गार और स्थायी आजीविका को सबों तक समान रूप से पहुँचाने के लिए संस्थानों को सुदृढ़ किया जाए
II. स्वास्थ्य, पानी और स्वच्छता	वर्ष 2022 तक, अच्छी गुणवत्ता वाले, सस्ती स्वास्थ्य सेवा, जल और स्वच्छता सेवाओं का सबों तक बेहतर तरीके से पहुँचना
III. शिक्षा और रोज़गार की क्षमता	वर्ष 2022 तक, अधिक बच्चों, युवा और वयस्क, विशेष रूप से कमजोर समूहों के लोगों को शिक्षा के सभी स्तरों के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षा का आनंद प्रदान करना
IV. पोषण और खाद्य सुरक्षा	वर्ष 2022 तक, सभी बच्चों को आवश्यक पोषण सेवाओं का आनंद और ग्रामीण लघुधारकों (स्मॉलहोल्डर) और अन्य कमजोर समूहों की आजीविका में सुधार और पोषणयुक्त पर्याप्त भोजन

²⁹ UNSDF 2018–22 भारत सरकार के साथ हस्ताक्षर होने हैं

	तक पहुँच
V. जलवायु परिवर्तन, स्वच्छ ऊर्जा और आपदा से निपटने के लिए लचीलापन	वर्ष 2022 तक, पर्यावरण और प्राकृतिक संसाधन प्रबंधन (NRM) को मजबूत किया जाए और स्वच्छ ऊर्जा तक समुदायों की पहुँच हो और वे जलवायु परिवर्तन तथा आपदा के खतरे के प्रति लचीला रहें
VI. कौशल, उद्यमिता और रोज़गार क सृजन	वर्ष 2022 तक, सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरणीय बहिष्कार के प्रति संवेदनशील लोगों को डीसेंट नौकरियों और उद्यमिता के माध्यम से उत्पादक रोज़गार के अवसरों में वृद्धि हो
VII. लैंगिक समानता और युवा विकास	वर्ष 2022 तक, महिलाओं, बच्चों और युवाओं को उनके सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक अधिकारों को आगे बढ़ाने के लिए समान अवसर और सक्षम वातावरण तक बेहतर पहुँच मिले

वर्ष 2018–22 के लिए ILO का कन्ट्री प्रोग्राम UNSDF के साथ निकटता से जुड़ा हुआ है। संयुक्त राष्ट्र के एक एकीकृत प्रोग्रामिंग ढाँचे के हिस्से के रूप में अपनी प्राथमिकताओं और परिणामों को प्राप्त करने में इसका योगदान होगा। संयुक्त कार्य योजनाओं के परिणाम के आधार पर इस की रूपरेखा का संचालन किया जाएगा। यह DWCP विशेष रूप से UNSDF के परिणाम 1, 3 और 7 का समर्थन करेगा। यह 6 के परिणाम के लिए एक महत्वपूर्ण सहयोग होगा – ILO, अन्य संयुक्त राष्ट्र संस्थाओं के साझेदारी में परिणाम 6 के क्रियान्वयन के समन्वय के लिए जिम्मेदार है।

UNSDF के केंद्र में चार एकीकृत प्रोग्रामिंग सिद्धांत हैं: 1) कोई पीछे न छूटे—सबसे पीछे वाले के पास सबसे पहले पहुँचें; 2) मानवाधिकार, लैंगिक समानता और महिलाओं का सशक्तिकरण; 3) स्थिरता और लचीलापन; और 4) जवाबदेही। ये सिद्धांत, ILO के सभी नीति चालकों – अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक (ILS); लैंगिक समानता और गैर-भेदभाव, सामाजिक संवाद और त्रिपक्षीयवाद और पर्यावरणीय स्थिरता की तरफ न्यायसंगत परिवर्तन के साथ प्रतिध्वनित होते हैं –और इसलिए ये DWCP (2018–22) के भी अभिन्न अंग होंगे।

DWCP, UNSDF का पूरक है जो सरकार के साथ काम करता है और उनका उद्देश्य विश्लेषण, संकेतक विकास पर ध्यान देने के साथ, निष्पक्षता और समावेश को प्राप्त करने के लिए कार्य आवधिक समीक्षाओं यूनिवर्सल आवधिक समीक्षा (UPR) के पालन सहित बेहतर क्रियान्वयन और समर्थन मजबूत करना है। राष्ट्रीय सतत विकास रणनीतियों में अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों को शामिल करने को बढ़ावा देने के लिए ILO संयुक्त राष्ट्र की दूसरी एजेंसियों और गैर-राज्य अभिकर्ताओं से अपने संबंधों का लाभ उठाएगा।

3 डीसेंट वर्क कन्ट्री प्रोग्राम (2018–22) की प्राथमिकताएं तथा परिणाम

3.1 ILO का तुलनात्मक लाभ

ILO संयुक्त राष्ट्र की एकमात्र त्रिपक्षीय एजेंसी है। इसका अर्थ यह है कि यह सभी 187 सदस्य देशों में इन तीनों पक्षों को समान स्तर पर खड़ा करती है – सरकारों, नियोक्ताओं और कामगारों – जो सभी महिलाओं और पुरुषों के लिए डीसेंट वर्क को बढ़ावा देने के लिए श्रम मानकों को निर्धारित करते हैं, नीतियों का विकास करते हैं और कार्यक्रमों का बनाते हैं। वर्ष 1919 से, ILO ने अपने त्रिपक्षीय घटकों के साथ एक मजबूत और उत्पादक साझेदारी का निर्माण किया है। इसने स्थानीय कारकों, जैसे नीति-निर्माताओं, शिक्षाविदों, बहुपक्षीय और द्विपक्षीय एजेंसियों, अन्य संयुक्त राष्ट्र एजेंसियों, निजी क्षेत्र, मीडिया, नागरिक समाज संगठनों और अन्य के साथ रणनीतिक सहयोग के माध्यम से कार्य के मुद्दों पर अपना तकनीकी अधिकार बनाया है। वर्ष 1922 से ILO के संस्थापक सदस्य और ILO गवर्निंग बाडी के स्थायी सदस्य के रूप में, भारत ने ILO की नीतियों को आकार देने और इसके आदेश-पत्र को बढ़ावा देने में योगदान दिया है।

कार्य की दुनिया में अपने कानूनों ढांचे और नीतियों को बढ़ाने के लिए भारत ILO के योगदान को स्वीकार करता है। 2030 एजेंडा की प्राप्ति की दिशा में भारत की यात्रा को ILO की निर्देशात्मक भूमिका से, बल मिला है, खासकर सतत विकास लक्ष्य 8 – “सभी के लिए समावेशी और सतत आर्थिक विकास, रोज़गार और डीसेंट वर्क को बढ़ावा देना” को संबोधित करने में।

ILO, SDG से संबंधित कई मूल्यों पर आधारित बहु-साझेदार गठबंधनों और साझेदारियों में हिस्सा लेता है और उनका नेतृत्व करता है। इसमें Alliance 8.7 शामिल है जो इन मुद्दों पर ध्यान देता है, जैसे कि, बंधुआ मजदूरी, बाल मजदूरी तथा कार्य के ऐसे तरीके जो मान्य नहीं हैं, युवाओं के लिए डीसेंट नौकरियों पर वैश्विक पहल; वैश्विक सामाजिक संरक्षण के लिए वैश्विक साझेदारो; डीसेंट वर्क और समावेशी विकास पर वैश्विक समझौता; स्वास्थ्य के क्षेत्र में रोज़गार और आर्थिक विकास की पहल और नया समान वेतन गठबंधन। कार्य की दुनिया से संबंधित नीतिगत क्षेत्र में ILO विश्व की सर्वोत्तम



कार्य प्रणालियां सांझा करता है और विशेष तकनीकी विशेषज्ञता, उच्चस्तरीय अनुसंधान तथा क्षमता निर्माण के लिए व्यापक प्रकार का अनुभव प्रदान करता है। ILO का BRICS देशों (ब्राजील, रूस, भारत, चीन और दक्षिण अफ्रीका) की सरकारों और निजी उद्योगों के बीच सक्रिय



विकासात्मक सहयोग है। वीवी गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान और ILO के अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र (ITC-ILO, Turin) के बीच एक समझौता ज्ञापन (MoU) के तहत, ILO ने श्रम मुद्दों से संबंधित अनुसंधान और प्रशिक्षण कार्यक्रमों में सहयोग किया है और क्षमता निर्माण के लिए विषय से संबंधित सदस्यों के आदान-प्रदान का समर्थन किया है। ILO सक्रिय रूप से अंतर्राष्ट्रीय आर्थिक सहयोग के लिए प्रमुख मंच के रूप में उसकी भूमिका के लिए उजी20 का समर्थन करता है और वैश्विक अर्थव्यवस्था को मजबूत करने के लिए डेटा, विश्लेषण और नीति सिफारिशों और आर्थिक और सामाजिक मुद्दों में सहयोग देने की दिशा में भारत के साथ निकटता से मिलकर काम किया है। पार्टनरशिप फॉर ग्रीन इकोनॉमी (हरित अर्थव्यवस्था पर कार्रवाई के लिए साझेदारों) (PAGE) के लिए साझेदारी का प्रबंधन करने वाली एजेंसियों में से एक होने के नाते, जिसका भारत हाल ही में एक सदस्य बना है, ILO विशिष्ट रूप से भी पर्यावरणीय स्थिरता के लिए एक न्यायसंगत परिवर्तन की तरफ भारत की यात्रा को समर्थन देने को स्थिति में है।

भारत दक्षिण एशिया के लिए ILO के डीसेंट वर्क टेक्निकल सपोर्ट टीम (DWT) की मेजबानी कर रहा है।³⁰ कार्य की दुनिया में, जहाँ तेजो से बदलाव हो रहे हैं, ILO की प्रासंगिकता तब

³⁰ नई दिल्ली स्थित द डीसेंट वर्क टेक्निकल सपोर्ट टीम फॉर साउथ एशिया (DWT) अंतर्राष्ट्रीय विशेषज्ञों की एक टीम है जो उप-क्षेत्र में सात देशों को तकनीकी सहायता प्रदान करते हैं; नामतः अफगानिस्तान, बांग्लादेश, भारत, मालदीव, नेपाल, पाकिस्तान और श्रीलंका। DWT में विशेषज्ञों का प्राथमिक कार्य त्रिपक्षीय घटकों और ILO के मुख्य जनादेश के भीतर अन्य हितधारकों को तकनीकी और सलाहकार सेवाएं प्रदान करना है।

और भी अधिक महत्वपूर्ण हो जाएगी, जब वह भारत में अपने इतिहास की दूसरी शताब्दी में प्रवेश कर रहा है।

3.2 कन्ट्री प्रोग्राम की प्राथमिकताओं और परिणामों का अवलोकन

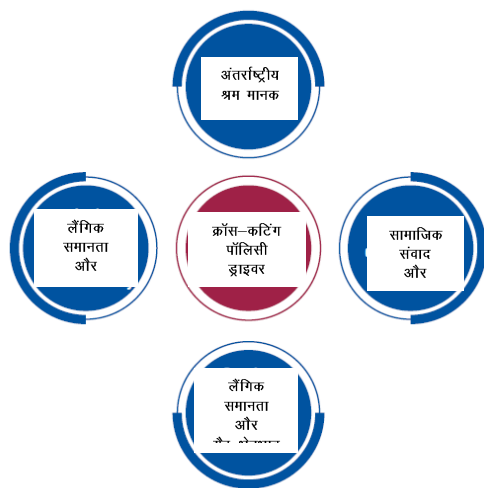
“बेहतर गुणवत्ता वाली नौकरियों, औपचारिक रोजगार की तरफ बदलाव और पर्यावरणीय स्थिरता के माध्यम से कार्य के बेहतर भविष्य का निर्माण करना”, DWCP (2018–22) का विकास के लिए सबसे महत्वपूर्ण उद्देश्य है, इस अंतिम लक्ष्य के साथ जो 2030 Agenda में वर्णित “कोई पीछे न छोटे—सबसे पीछे वाले के पास सबसे पहले पहुँचें” की तरफ भारत के बढ़ते कदम का समर्थन करना है।

विकास के वर्णित उद्देश्य को हासिल करने के लिए ILO के घटका ने DWCP (2018–22) में संयुक्त रूप से निम्नलिखित 3 प्राथमिकताएं और 9 परिणामों की पहचान की है। परिणाम रणनीतियाँ, खास तौर पर युवाओं, महिलाओं, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था श्रमिकों, सामाजिक-आर्थिक रूप से कमजोर और वंचित समूहों को लक्षित करती हैं, जो विशेष रूप से अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति, हाथ से मैला ढोने वाले, प्रवासियों, विकलांगों, समलैंगिक, ट्रांसजेंडर, क्वीयर या वो जो सवाल उठाते हैं और इंटरसेक्स (LGBTQI) समुदाय तथा HIV और AIDS पीड़ितों से संबंधित हैं।

प्राथमिकता	परिणाम
1. काम के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों की सुरक्षा के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों को बढ़ावा देना, अपनाना और लागू करना	1.1 वर्ष 2022 तक, सभी मौलिक ILO सम्मेलनों और अन्य चयनित अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों की पुष्टि और क्रियान्वयन करना 1.2 वर्ष 2022 तक, कार्य के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों की सुरक्षा के लिए नियंत्रक और नीतिगत ढांचे विकसित या संशोधित किए जाएंगे और लागू किए जाएंगे
2. महिलाओं और युवकों, खासतौर पर उनके लिए जिन्हें सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरण से बहिष्कृत होने का खतरा है, स्थाई, समावेशी और सम्य रोजगार पैदा करना	2.1 वर्ष 2022 तक, केंद्र और राज्य सरकारें ऐसी रणनीतियाँ अपनाएँ जो नौकरी-समृद्ध हों और जो श्रम बाजार सूचना (LMI), प्रासंगिक ILS और कार्य के फ्यूचर ऑफ वर्क (FoW)³¹ से प्रेरित हों 2.2 वर्ष 2022 तक, राज्यों ने बहु-आयामी कौशल विकास रणनीतियों को अपनाया होगा और कौशल और रोजगार सेवाओं की गुणवत्ता और पहुँच में सुधार होगा 2.3 वर्ष 2022 तक, राज्यों के पास संस्थागत उपाय होंगे जो स्थायी उद्यमों को बढ़ावा देंगे और औपचारिकीकरण के संक्रमण को बढ़ावा देंगे 2.4 वर्ष 2022 तक राज्यों द्वारा सुरक्षित और सुविचारित प्रवासन के लिए नीतियाँ और संस्थागत तंत्र अपनाना
3. --श्रम प्रशासन,	3.1 वर्ष 2022 तक, बेहतर औद्योगिक संबंधों को समर्थन देने के

³¹ परिवर्तन के मेगा चालक: कार्य का भविष्य (फ्यूचर ऑफ वर्क) पर प्रौद्योगिकी, जनसांख्यिकी, जलवायु परिवर्तन और वैश्वीकरण, ILO ग्लोबल कमीशन

व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) तथा सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से त्रिपक्षीय तंत्र श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा के लिए बेहतर काम करता है	लिए प्रभावी सामाजिक संवाद और श्रम प्रशासन तंत्र चालू रहें 3.2 वर्ष 2022 तक, महिला और पुरुष मजदूर तथा उद्यम सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थलों से लाभान्वित होंगे 3.3 वर्ष 2022 तक, व्यापक विस्तार और बढ़ी हुई पहुँच के साथ राष्ट्रीय और राज्य स्तर की सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों को बेहतर तरीके से प्रबंधित किया जाने लगेगा
--	--



जैसा कि डीसेंट वर्क के माध्यम से सामाजिक न्याय को आगे बढ़ाने पर वर्ष 2016 के संकल्प में उल्लेख किया गया है, सामाजिक संवाद और त्रिपक्षीय चर्चा, लैंगिक समानता और गैर-भेदभाव तीन घटक हैं, जो कि ILO के लिए सभी नीति चालकों (CCPDs) हैं। ये संवाहक भारत में ILO के कार्य का मार्गदर्शन करेंगे। ILO के लिए चौथा CCPD पर्यावरणीय स्थिरता की दिशा में न्यायसंगत बदलाव को सक्षम बनाना है। यह नीति चालक महत्वपूर्ण है, क्योंकि आज जलवायु परिवर्तन और पर्यावरण संबंधी चुनौतियाँ लगातार बनी हुई हैं और कार्य की दुनिया में महत्वपूर्ण जोखिम पैदा करती है। यह 2030 के एजेंडे का भी फोकस (केंद्र बिन्दु) है। DWCP

प्राथमिकताओं और परिणामों के माध्यम से, ILO राष्ट्रीय विकास प्रक्रियाओं में इन सिद्धांतों को मुख्यधारा में लाने और मजबूत करने का प्रयास करेगा। यह समय-समय पर DWCP क क्रियान्वयन के दौरान की गई प्रगति का आकलन करेगा और उसकी समीक्षा करेगा।

“बेहतर डीसेंट वर्क के भविष्य” के विकास के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए ILO की समग्र रणनीति में परस्पर एक-दूसरे को मजबूत देने वाले कार्यक्रम शामिल होंगे। इन्हें नीचे दर्शाया गया है:

1. सुविचारित नीति निर्माण हेतु साक्ष्य-आधारित अनुसंधान तथा उन्नत डेटा;
2. अंतर-मंत्रालयीय समन्वय तंत्र और त्रिपक्षीयवाद को सुदृढ़ करने के साथ नीतियों और विनियामक ढांचे (रेगुलेटरी फ्रेमवर्क) को विकसित या संशोधित करने में तकनीकी सहायता;
3. संपन्नता दर्शाने और पुनरावृत्ति योग्य ऐसे उन्नत मॉडल तैयार करना जो प्रदर्शनीय हों
4. सामाजिक संवाद प्रक्रियाओं को मजबूत करने और विभिन्न स्तरों पर नीति संबंधी कार्यसूची को प्रभावित करने, राष्ट्र और राज्य से संबंधित SDG पहलों को लागू करने और समन्वय करने, उनकी सदस्यता का आधार बढ़ाने और उनके सदस्यों को ज़रूरत के आधार पर नई सेवाओं के प्रावधान से उनकी संगठनात्मक शक्ति को सुदृढ़ बनाने के लिए नियोक्ताओं और श्रमिक संगठनों का क्षमता निर्माण;
5. दीर्घकालिक प्रभाव के लिए समन्वय और एकीकरण को सुगम बनाना, प्रभावकारी पहुँच और मापन तथा उन्नत समाधान के लिए संयुक्त राष्ट्र की संस्थाओं, द्विपक्षीय और



और अंतर्राष्ट्रीय प्रवास में श्रमिकों की सुरक्षा करना; (4) पर्यावरण संरक्षण और जलवायु परिवर्तन में व्याप्त रोज़गार के अवसरों को बढ़ावा देना और (5) अनौपचारिक रोज़गार का औपचारिकीकरण।

7. राज्य और निचले स्तरों पर कार्यक्रम की गतिविधियों को विकसित करने में भौगोलिक परिस्थितियों को ध्यान में रखना: जो विकास हुआ है, उसके असमान स्तर और क्षेत्रों के बीच आर्थिक गतिविधियों के भिन्न रूपों की वजह से, कुछ चुने हुए भौगोलिक क्षेत्र, जो सामाजिक-आर्थिक तौर पर पिछड़े हुए हैं, उन पर ध्यान दिया जाना चाहिए। इसमें सरकार द्वारा विकासशील राज्यों और आकांक्षात्मक जिलों के रूप में तय किए गए क्षेत्रों में नीति और कार्यक्रम विकास सहायता शामिल है। प्राकृतिक आपदाओं से प्रभावित क्षेत्रों पर विशेष ध्यान दिया जाएगा। प्रमुख राज्यों और जिलों में कार्यक्रम की गतिविधियों के अच्छे मॉडल को प्रोत्साहित किया जाएगा, इस उम्मीद से कि देश के दूसरे हिस्सों में इसे आगे दोहराया जाएगा।

3.3 DWCP (2018–22) की प्राथमिकताओं और परिणामों का विवरण

3.3.1 काम के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों की सुरक्षा के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों को बढ़ावा देना, अपनाना और लागू करना।³²

तक का आधार या औचित्य

सामाजिक न्याय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानव और श्रम अधिकारों को बढ़ावा देने के ILO के लक्ष्य के केंद्र में कार्य के मौलिक सिद्धांत और अधिकार (FPRW) पर उसके मानक हैं।³³ कार्य के क्षेत्र में हो रहे महत्वपूर्ण बदलाव की पृष्ठभूमि में, जैसे-जैसे ILO अपने शताब्दी वर्ष की तरफ बढ़ रहा है, FPRW की प्रगति पर विचार करने की आवश्यकता है। श्रम बाज़ार प्रशासन, रोज़गार संबंधों की प्रकृति और कार्य के भविष्य के बारे में नई चुनौतियाँ उभर कर सामने आ रही हैं।

वैश्विक स्तर पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक (ILS) स्थापित करने में भारत के योगदान को अच्छी मान्यता प्राप्त है। साथ ही साथ, अपने अस्तित्व के 100 वर्षों में, ILO प्रथाओं के सिद्धांतों ने भारत में राष्ट्रीय नीतियों के निर्माण और विकास के लिए उठाए गए कदम का मार्गदर्शन

³² कार्य की ऐसी स्थितियाँ जो काम में मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों को नकारती हैं, या जो जीवन, स्वास्थ्य, स्वतंत्रता, मानवीय गरिमा या श्रमिकों की सुरक्षा, या गरीबी की स्थितियों के अधीन परिवारों को खतरे में डालती हैं, अस्वीकार्य हैं।

³³ FPRW को चार परिपाटियों में वर्णित किया गया है जिसमें विचार के चार क्षेत्रों को शामिल किया गया है: संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता के अधिकार; मजबूर या अनिवार्य श्रम के सभी रूपों का प्रभावी उन्मूलन; बाल श्रम का उन्मूलन और रोज़गार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव का उन्मूलन। इन सिद्धांतों को वर्ष 1998 के मौलिक सिद्धांतों और कार्य पर अधिकारों की घोषणा में भी शामिल किया गया है, जो ILO के सबसे व्यापक रूप से संदर्भित साधनों में से एक बन गया है, और यह सिद्धांत ILO के सभी के लिए डीसेंट वर्क की दृष्टि के प्रति एक आवश्यक आधार प्रदान करता है।

किया है। देश ने कई श्रमिकों की श्रेणियों के संबंध में कई लक्षित हस्तक्षेप किए हैं, जिन्हें भेदभाव और शोषण के उच्च जोखिम के रूप में माना जाता है, जैसे कि बच्चों, बंधुआ मजदूरों, प्रवासी श्रमिकों, घरेलू श्रमिकों, घरेलू कार्य-आधारित श्रमिकों, हाथ से मैला ढोने वालों³⁴, HIV ग्रसित व्यक्तियों (PLHIV), LGBTQI, विकलांग व्यक्ति और ऐसे अन्य हाशिए के समूहों में रहने वाले लोग।

जून 2017 में, भारत ने बाल श्रम पर दो मौलिक ILO प्रथाओं की पुष्टि की – C138 (न्यूनतम आयु प्रथाएं, 1973) और C182 (बाल श्रम प्रथाओं का सबसे खराब रूप, 1999)। बाल श्रम मुक्त समाज के लिए भारत की प्रतिबद्धता का अर्थ है, दुनिया के लगभग सभी बच्चे अब C182 द्वारा शामिल किए गए हैं जबकि C138 में शामिल किए गए बच्चों का प्रतिशत 60 से बढ़कर 80 हो गया है।

लिंग-आधारित हिंसा को दूर करने के प्रयासों को मजबूत करने और श्रम शक्ति में महिलाओं की साझेदारों को सुविधाजनक बनाने की आवश्यकता को स्वीकार करते हुए, भारत सरकार ने 2013 में कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम को लागू किया है। संयुक्त राष्ट्र के सम्मेलन के प्रति अपनी प्रतिबद्धता को ध्यान में रखते हुए इसके राइट्स ऑफ पर्सन्स विथ डिसएबिलिटीज (CRPD) के क्रम में, भारतीय संसद ने विकलांगों के अधिकार (RPWD) अधिनियम 2016 को लागू किया है। यह कानून लाखों विकलांगों के जीवन को प्रभावित करेगा। हालांकि, इसके लिए नियोक्ताओं द्वारा पर्याप्त तौर पर कदम उठाए जाने की आवश्यकता होगी, जिससे कि वे इसके प्रावधानों को जमीनी स्तर पर लागू कर सकें।

भारत में तेज़ी से आर्थिक विकास हुआ है। हालांकि, जनसंख्या का एक महत्वपूर्ण भाग, विशेष रूप से महिलाओं, बच्चों, ट्रांसजेंडर लोगों और मूल निवासी और आदिवासी, अभी भी ऐसे रोजगार की स्थिति में आते हैं, जिन्हें कार्य के अस्वीकार्य रूपों के तौर पर जाना जाता है। कार्य के अस्वीकार्य रूपों को संबोधित करना मुश्किल है, क्योंकि वे ज़्यादातर उच्च जोखिम वाले क्षेत्रों में और अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में संपन्न होते हैं और जिसका कारण हं-इन जगहों तक निगरानी रखने वाले नियंत्रकों की सोमित पहुँच, श्रमिकों के कम संगठन

और डेटा को चुनौतियाँ। इसके अलावा, आपूर्ति श्रृंखला के निचले स्तर में कार्य का स्पष्ट नहीं होना, जैसे कि घर-आधारित कार्य, जहाँ महिलाओं का अधिक प्रतिनिधित्व होता है और रोजगार के गैर-मानक रूपों (NSFE) की ओर बढ़ता झुकाव श्रमिकों को उच्च जोखिम में डालता है।



³⁴ 'एक व्यक्ति या स्थानीय प्राधिकरण या एक एजेंसी या एक ठेकेदार द्वारा लगा हुए या कार्यरत व्यक्ति जो अस्वास्थ्यकर शौचालय में या एक खुली नाली में या गड्ढे में या एक रेलवे ट्रैक पर या ऐसे अन्य स्थानों या परिसरों में अस्वास्थ्यकर शौचालय से मानव मल की हाथ से सफाई, ले जाने, निपटान या अन्यथा किसी भी तरीके से निपटाता है, राज्य सरकार के केंद्र सरकार के रूप में अधिसूचित किया जा सकता है, इससे पहले कि मल को इस तरह से पूरी तरह से विघटित किया जा सके.....'

लैंगिक समानता और गैर-भेदभाव इस DWCP के लिए क्रॉस-कटिंग मुद्दे हैं। प्रत्येक DWCP के प्राथमिकता और परिणाम के तहत, इन मुद्दों को संबोधित करने के ठोस प्रयास किए जाएंगे। हालांकि, आय और डीसेंट वर्क तक पहुँच, दोनों में ही असमानता पर लगातार जोर बनाए रखने के मद्देनजर, इनसे निपटने के लिए इन पर केंद्रित रणनीतियाँ बनाए जाने की ज़रूरत है। ILO श्रम बाज़ार संस्थानों को और मजबूत बनाने के लिए काम करेगा, जो बेहतर नीतियों और



पहल से मुद्दों को संबोधित कर सकते हैं। लिंग, नस्ल, जाति, आदिवासी और प्रवासन की स्थिति की तर्ज पर श्रम बाज़ार की प्रवृत्ति की समीक्षा करने के लिए घटकों और संस्थाओं की तकनीकी क्षमता को मजबूत करने के लिए मौजूदा DWCP में प्रयास जारी रहेंगे। इसके अलावा, श्रमिकों की विशिष्ट श्रेणियों के लिए श्रम क़ानूनों और कार्यक्रमों की पहुँच और प्रभावशीलता में सुधार करने हेतु तकनीकी सहायता प्रदान की जाएगी, जैसे घरेलू कामगार, घर पर काम करने वाले कर्मचारी, स्वच्छता श्रमिकों सहित हाथ से मैला ढोने वाले और उन्हें जो शोषणकारी प्रथाओं के विशेष जोखिम में हैं, जैसे कि बंधुआ मजदूरी और बाल श्रम। यह DWCP लैंगिक समानता पर ध्यान केंद्रित करना जारी रखेगा और श्रमिकों और नियोक्ता संगठनों के साथ समान काम के लिए समान वेतन पर, कार्यस्थल में यौन हिंसा और उत्पीड़न, प्रसूति, कार्य-जीवन संतुलन (बिना वेतन के काम और बच्चों की देखभाल सहित) के मुद्दे पर मिलकर काम करेगा और अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिलाओं की क़ानूनी स्थिति में सुधार के लिए कार्य करेगा।

परिणाम 1.1: वर्ष 2022 तक, अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों (ILS) को लागू करने और कार्य के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों का बचाव करने के लिए घटकों की संस्थागत क्षमता को मजबूत किया जाएगा

1.1.क तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

भारत के घटक यह स्वीकार करते हैं कि कार्य का अस्वीकार्य रूप परस्पर संबंधित नीतियों के क्षेत्र में विफलताओं का परिणाम है। ये विफलताएँ तब आती हैं, जब कार्य में मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों का खंडन होता है। बहुआयामी समस्याओं के लिए बहुआयामी प्रतिक्रियाओं की आवश्यकता होती है। घटकों के लिए यह अनिवार्य है कि वो प्रबल श्रम प्रथाओं को मिटाने की दिशा में काम करें और ऐसी परिस्थितियों में सतत परिवर्तन लाएं जो इन प्रथाओं को पैदा करती हैं और इन्हें बनाए रखती हैं। इन स्थितियों में खराब शिक्षा और कौशल, कम उत्पादकता, कमजोर स्वास्थ्य (उदाहरण के लिए, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के खतरों के कारण), बोलने के अधिकार और प्रतिनिधित्व का नहीं होना, कार्यस्थल पर भेदभाव, कम वेतन और देर से भुगतान, कम भुगतान या मजदूरी का भुगतान न करना शामिल हैं।



भारत ने कुल 47 ILO प्रथाओं की संपुष्टि की है, जिसमें आठ मौलिक प्रथाओं में से छह और एक प्रोटोकॉल (विवरण के लिए संदर्भ 2 देखें) शामिल हैं। भारत ने ऐसे कई राष्ट्रीय तंत्रों की स्थापना की है, जिसमें ILO प्रथाओं (CoC) पर त्रिपक्षीय समिति का गठन है जिसमें केंद्र और राज्य सरकार के प्रतिनिधि, नियोक्ता और श्रम संगठन शामिल हैं। यह समिति, अन्य मुद्दों के साथ साथ, ILO प्रथाओं की संपुष्टि और उन्हें लागू करने के मुद्दे पर चर्चा करती है। यह DWCP इन तंत्रों के नियमित कामकाज, सामूहिक सिफारिशों और संकल्पों का पालन करने, संपुष्टि और समीक्षा के लिए प्राथमिकताओं पर सहमति बनाने, साथ ही घटकों से निकलने वाले सुझावों का लागू करने की परिकल्पना करता है।

कन्वेंशनों पर त्रिपक्षीय समिति की बैठकों के दौरान परामर्श के आधार पर, संभावित बदलाव के लिए निम्नलिखित कन्वेंशन और प्रोटोकॉल चर्चा में हैं: C87 (फ्रीडम ऑफ एसोसिएशन एंड प्रोटेक्शन

ऑफ द राइट टू ऑर्गनाइज कन्वेंशन (1948), C98 (राइट टू ऑर्गेनाइज एंड कलेक्टिव बार्गेनिंग कन्वेंशन, 1949), C187 (प्रमोशनल फ्रेमवर्क फॉर ऑकूपेशनल सेफ्टी एंड हेल्थ कन्वेंशन, 2006), C189 (घरेलू कामगार कन्वेंशन, 2011), C184 (कृषि में सुरक्षा और स्वास्थ्य कन्वेंशन, 2001), C188 (वर्क इन फिशिंग कन्वेंशन, 2007) और P29 (फोर्सड लेबर कन्वेंशन, 1930 के लिए 2014 का ILO प्रोटोकॉल)।

इसके अलावा, ILO क घटक “कार्य की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को समाप्त करने” पर भविष्य के अंतर्राष्ट्रीय मानकों पर चर्चा और उसका प्रारूप तैयार करेंगे।

ILO शेष दो मौलिक प्रथाओं, C87 और C98 की संपुष्टि की दिशा में प्रयास करने के लिए ILO घटकों को तकनीकी सहायता प्रदान करेगा। अनुसमर्थन के लिए विचार किए जा रहे अन्य सम्मेलनों की संपुष्टि की दिशा में सामाजिक साझेदारों के वकालत के प्रयास भी जारी रहेंगे।

1.1.ख एक ओर प्राथमिकताएँ 2 और 3 को ILS द्वारा निर्देशित किया जाएगा और जो प्रासंगिक सम्मेलनों के प्रचार और उसके अमल के लिए योगदान देगा, वहीं यह परिणाम विशेष रूप से ILS के अनुसमर्थन और अनुप्रयोग पर ध्यान केंद्रित करेगा। इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए, ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित प्रदान करेगा:

1.1.1 घटकों ने मौलिक ILO प्रथाओं की संपुष्टि को प्राथमिकता दिया और अन्य प्रासंगिक अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों की संपुष्टि के लिए तंत्र विकसित किए।

- 1.1.2 घटकों ने संपुष्टित प्रथाओं और अन्य प्रासंगिक मानकों को लागू करने, जिसमें क़ानून और अधिनियमों की निगरानी करना और उन्हें अमल करना शामिल है, को बढ़ावा दिया।
- 1.1.3 कार्य की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ भेदभाव और हिंसा सहित किसी भी नए मानक(कों) को तैयार करने, अपनाने, उसकी सूचना देने और समीक्षा करने में घटक शामिल हुए।

परिणाम 1.2: वर्ष 2022 तक, कार्य के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों की सुरक्षा के लिए नियंत्रक और नीतिगत ढांचे विकसित या संशोधित किए जाएंगे और लागू किए जाएंगे

1.2.क तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

घटक कामकाजी महिलाओं और पुरुषों की उन सबसे कमज़ोर श्रेणियों के लिए डीसेंट वर्क के परिणामों को मज़बूत करने के लिए प्रतिबद्ध हैं जो बड़ी असुरक्षा का सामना करते हैं और जिनके लिए सामाजिक न्याय को झुठलाना सबसे हानिकारक है। श्रमिकों की कुछ श्रेणियाँ, जैसे कि प्रवासी मज़दूर, कृषि, निर्माण, मत्स्य पालन, खनन, घरेलू कार्य और कम-कुशल विनिर्माण गतिविधियों जैसे क्षेत्रों में कार्य करने वाले श्रमिकों का, कार्य के अस्वीकार्य रूप के संपर्क में आने की आशंका औरों की तुलना में ज़्यादा है। कार्य के अस्वीकार्य रूपों के विभिन्न आयामों और संवाहकों को देखते हुए, कई तरह के हस्तक्षेपों की आवश्यकता होगी। वर्तमान DWCP अब तक सीखे गए सबक और पिछले DWCP के परिणामों के आधार पर तैयार किया जाएगा। भेदभाव मिटाने और कार्य के अस्वीकार्य रूप को रोकने पर ध्यान दिया जाएगा, जिसमें घरेलू कामगार, घर-आधारित श्रमिक, कपड़ा श्रमिक, मथाड़ी³⁵ श्रमिक, ईट-भट्टा श्रमिक, हाथ से मैला ढोने वाले और सफाई कर्मचारी शामिल हैं।

इस DWCP अवधि के दौरान, ये घटक अर्थव्यवस्था के विशिष्ट चयनित क्षेत्रों में कार्य के अस्वीकार्य रूपों की विशेषताओं पर अपने मौजूदा ज्ञान को मज़बूत करेंगे, कुछ व्यवसायों में सामयिक कारण और इसकी अभिव्यक्ति, या राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर जानकारी निहित नीति संवादों और हस्तक्षेपों के लिए चुनाती भरी परिस्थितियों का होना। इस प्रकार, तकनीकी क्षमता निर्माण और कई हितधारकों के बीच सहयोग बनाना, चयनित क्षेत्रों में कार्य की कमी को दूर करने के लिए प्रमुख रणनीतियाँ होंगी।

DWCP सबको मिलाकर चलने वाले दृष्टिकोण को अपनाएगा, जिसमें अधिकारों और फायदों का राज्य भर में आसानी से पहुँचना, सामूहिक सुरक्षा तक पहुँच, कार्य करने और रहने की बढ़िया स्थिति, सामाजिक-आर्थिक सशक्तिकरण और श्रमिक संगठनों, सामाजिक संवाद और लाभ के लिए सामूहिक तौर पर बातचीत करने को बढ़ावा देना शामिल है।

पिछले DWCP के दौरान पैदा हुई गति को आगे बढ़ाते हुए, जिसमें बाल-श्रम अधिनियम में संशोधन और दो ILO प्रथाओं 138 और 182 की संपुष्टि को होते देखा गया, घटक और ILO इन प्रथाओं को लागू करने के लिए केंद्र और चुनी हुई राज्य सरकारों की क्षमता को बढ़ाने के लिए मिलकर काम करेंगे। बंधुआ मज़दूरी को रोकने और उसे संबोधित करने की मौजूदा नीतियों की निगरानी और उसका आंकलन करने की क्षमता को बढ़ाकर P 029 (2014 के बंधुआ मज़दूर सम्मेलन, 1930) की तरफ कदम बढ़ाने के लिए सरकार को मदद दी जाएगी।

³⁵ हेड-लोडर (सिर पर भार उठाने वाले) को निरूपित करने के लिए एक मराठी भाषा का एक शब्द। महाराष्ट्र में मथाड़ियों को एक कल्याण बोर्ड के तहत नियोजित किया गया है, जिसे महाराष्ट्र हमाल, मथाड़ी और अन्य असुरक्षित कामगार (रोजगार और कल्याण का विनियमन) अधिनियम 1969 के अनुपालन में स्थापित किया गया है। महाराष्ट्र में 34 मथाड़ी बोर्ड हैं। अधिनियम के अनुसार, “मथाड़ी का अर्थ है, एक व्यक्ति जो अपने सिर (माथा) पर या अपनी पीठ पर सामग्री का भार उचित स्थान पर ढेर करने के लिए ले जाता है। इन कार्यों में लदाई-दुलाई, भंडारण, भार वहन, भार उठाना, मापन या ऐसे अन्य कार्य शामिल हैं, जिसमें इस तरह के परिचालन के लिए तैयारी या आकस्मिक संलग्नता शामिल हैं।”

पिछले DWCP (2013–17) ने प्रवासी मजदूरों के मौलिक अधिकार और अन्य अधिकार जो मजदूर प्रवासन के सामाजिक और वित्तीय खर्च को बढ़ाते हैं, जीवन कौशल विकास, भर्ती प्रथा में समानता और निष्पक्षता, यह सुनिश्चित करने के लिए कि सामाजिक प्रवासी, जैसे कि घरेलू और परिधान उद्योग के श्रमिक, जो देश के सबसे कमजोर समूहों में से हैं, सुविचारित विकल्प तय कर पाने की स्थिति में हों जैसे मुद्दों पर घटकों की समझ में सुधार करने के प्रयास किए। इस परिणाम के अंतर्गत हितधारकों के विचार-विमर्श के आधार पर नवीन और एकीकृत रणनीतियों को अपनाते हुए इन प्रयासों पर फिर से ज़ोर दिया जाएगा। कार्य के अस्वीकार्य रूपों के आसपास चुनौतियों की जटिलताओं के मद्देनजर, गहरी जड़ों वाले सामाजिक-आर्थिक कारकों के कारण, नियामक और नीतिगत ढांचे की प्रभावशीलता, स्थानीय संस्थागत क्षमताओं पर काफी निर्भर करती है, खासकर विभिन्न राज्यों में। इस प्रकार, घटक और ILO उच्च-जोखिम वाले क्षेत्रों में श्रमिकों की सुरक्षा के लिए लैंगिक-संवेदी, संदर्भ-विशिष्ट दृष्टिकोण विकसित करने के लिए, उनके क्रियान्वयन क्षमताओं और निगरानी प्रणालियों में सुधार करने, जारी हस्तक्षेपों को बढ़ावा देने के लिए मिलकर काम करेंगे।

1.2.ख. इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित प्रदान करेगा:

- 1.2.1 लैंगिक संवेदी नीतियाँ बनाना और ऐसे नियमों और नितियां का विकास करना जो राष्ट्र और राज्य के स्तर पर कार्य के अस्वीकार्य रूपों से ऐसे श्रमिकों का बचाव करें जो खतरे वाले क्षेत्र में काम करते हैं।
- 1.2.2 बाल मजदूरी के निरोध और उन्मूलन की नितियां बनाना और C138 और C182 से मेल खाने वाली नीतियों का विकास करना और उन्हें लागू करना
- 1.2.3 घटकों ने विशिष्ट क्षेत्रों और व्यवसायों में आपूर्ति श्रृंखला में श्रमिकों के मौलिक अधिकारों की प्राप्ति के लिए साक्ष्य-आधारित राष्ट्रीय और राज्य-स्तरीय रणनीति विकसित की हो।

3.3.2 देश की प्राथमिकता 2: महिलाओं और युवकों, खासतौर पर उनके लिए जिन्हें सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरण से बहिष्कृत होने का खतरा है, और जो अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में हों, उनके लिए स्थाई, समावेशी और सभ्य रोज़गार पैदा करना

तक का आधार

भारत उच्च विकास के पथ पर है। हालाँकि, तेजो से हुआ विकास श्रम बाज़ार के बेहतर परिणाम में परिलक्षित नहीं हुआ है, खासकर भारत जैसे देश में जहाँ युवाओं की आबादी



विश्व में सबसे ज़्यादा है और जो काम के भविष्य (FoW) को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। इस विकास से महिलाओं को पुरुषों के बराबर का लाभ नहीं मिला है जो कि श्रमबल में उनकी साझेदारों के बहुत कम दर से देखा जा सकता है। वर्ष 2015–16 में 75.5 प्रतिशत पुरुषों की तुलना में केवल 27.4 प्रतिशत महिलाओं का होना, श्रमबल में आश्चर्यजनक रूप से उनकी कम संख्या को दर्शाता है। कम वेतन एक समस्या बनी हुई है और मजदूरी की औसत दर औसत श्रम उत्पादकता की तुलना में धीमी

गति से बढ़ो हैं (प्रति कार्यकर्ता व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद क द्वारा माप के रूप में)³⁶। विकास की विषमता, अपर्याप्त रोज़गार के अवसरों, रोज़गार के अवसरों तक पहुँच में असमानता, निचले स्तर के कौशल और रोज़गार और अन्य ऐतिहासिक सामाजिक-आर्थिक सांस्कृतिक कारकों के परिणामस्वरूप महत्वपूर्ण अंतराज्यीय और अंतर-जिला विविधताओं के कारण जीवन स्तर विषम बना हुआ है। इसने रोज़गार के लिए होने वाले प्रवासन को बढ़ावा दिया है, जो कभी-कभी असुरक्षित है और जो निंदनीय और दुखद स्थिति में किया जाता है।

देश के 1 करोड़ 40 लाख प्रवासी श्रमिकों में से लगभग 70 प्रतिशत या तो अकुशल या अर्ध-कुशल मजदूर³⁷ हैं और वे मुख्य रूप से अनौपचारिक क्षेत्र में लगे हुए हैं। आंतरिक प्रवासी श्रमिकों में 70 प्रतिशत महिलाएं हैं। 47 प्रतिशत कार्यबल अभी भी भारत में आजीविका के लिए कृषि और संबद्ध गतिविधियों पर निर्भर हैं। जो अर्थव्यवस्था 90 प्रतिशत अनौपचारिक है, वहां 52 प्रतिशत लोग स्व-नियोजित हैं यानि खुद का काम करते हैं। रोज़गार योग्य उम्र (15–59 वर्ष) की अक्षमता वाले 1 करोड़ 34 लाख लोगों में, 9.9 लाख बेरोज़गार या मामूली रूप से कार्यरत हैं।³⁸ भारत के 30 प्रतिशत से अधिक युवा रोज़गार में सम्मिलित नहीं हैं, न ही शिक्षा या प्रशिक्षण (NEET)³⁹ से गुजर रहे हैं, जो युवाओं की आकांक्षाओं के अनुरूप उद्योगों और तकनीकी प्रशिक्षण संस्थानों के बीच बेहतर तालमेल की सख्त ज़रूरत का संकेत है। इसलिए इस DWCP की अवधि के दौरान सम्य और दीर्घकालिक रोज़गार को बढ़ावा देना वो क्षेत्र होंगे जिस पर घटक मुख्य रूप से ज़ोर देंगे और जिसके मुख्य स्तंभ होंगे—समावेशी और न्यायसंगत नौकरी से समृद्ध विकास और औपचारिक विकास की तरफ अग्रसर होना।

इसके भीतर विशेष महत्व होगा, महिलाओं के लिए, विशेषकर अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में रहने वाली महिलाओं का औपचारिक श्रम बाज़ार में हिस्सा बढ़ाने के लिए बाधाओं को दूर करना, जिसके लिए कौशल विकास में लैंगिक समानता, उद्यमों के स्वामित्व, मजदूरी और आजीविका की प्रगति को बढ़ावा देने के लिए नीति प्रवर्तक तैयार करने होंगे। अन्य संयुक्त राष्ट्र एजेंसियों के साथ मिलकर ILO, महिलाओं का आर्थिक सशक्तिकरण को बढ़ावा देने के लिए ठोस प्रयास करेगा, विभिन्न नीतिगत और क़ानून सुधार, जैसे कि महिला नीति (2016) और राष्ट्रीय महिला सशक्तिकरण मिशन (NMEW) के ज़रिए।

आजीविका और रोज़गार पर जलवायु परिवर्तन और प्राकृतिक आपदाओं के प्रभाव के बारे में बढ़ती राष्ट्रीय चिंता के मद्देनजर पर्यावरण की स्थिरता की ओर एक न्यायसंगत परिवर्तन इस प्राथमिकता के तहत एक प्रमुख चालक होगा। वर्तमान में, भारत में विषम मौसम की घटनाओं के कारण सालाना लगभग 9–10 बिलियन (9–10 अरब) अमेरिकी डॉलर का नुकसान होता है।⁴⁰ वर्ष 2014 में, जम्मू और कश्मीर में, कश्मीर बाढ़ से 15 बिलियन (15 अरब) से अधिक का नुकसान हुआ और हुदहुद चक्रवात से, जिसने



³⁶ भारत मजदूरी रिपोर्ट, ILO, 2018

³⁷ कौशल विकास और उद्यमिता के लिए राष्ट्रीय नीति (NPSDE) 2015

³⁸ विकलांगों के कौशल प्रशिक्षण के लिए वित्तीय सहायता के लिए योजना, <http://niepmd.tn.nic.in/documents/skill-0715.pdf>

³⁹ <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

⁴⁰ आर्थिक सर्वेक्षण 2017–18

उसी वर्ष पूर्वी भारत में व्यापक नुकसान पहुँचाया, लगभग 11 बिलियन (11 अरब) डॉलर का नुकसान पहुँचाया। जलवायु परिवर्तन से महिलाओं की श्रम साझेदारों में भी बाधा उत्पन्न होती है, क्योंकि यह महिलाओं के अवैतनिक देखभाल के बोझ को बढ़ा सकती है। कम कार्बन वाली अर्थव्यवस्था की ओर भारत के अग्रसर होने के परिणामस्वरूप लगभग 259,000 मौजूदा नौकरियों के नुकसान होने का अनुमान है, लेकिन साथ ही, यह लगभग 3 मिलियन (30 लाख) नई नौकरियाँ भी पैदा करेगा।⁴¹ इसलिए घटक रोज़गार के क्षेत्र में हरित नौकरियों के आयामों को विकसित करने के लिए क्षेत्र-विशिष्ट स्थायी प्रथाओं और क्षमता विकास पर ज्ञान निर्माण पर ध्यान केंद्रित करेंगे।

सम्य आर दीर्घकालिक रोज़गार के निर्माण के लिए, अर्थव्यवस्था में वृद्धि के संवाहकों और सूक्ष्म और लघु उद्यमों (MSME), जो कि कृषि के बाद दूसरे सबसे बड़े नियोक्ता हैं, को बढ़ावा देना ILO की प्राथमिकता होगी। देश में लगभग 46 मिलियन (4.6 करोड़) से अधिक MSME इकाइयों के माध्यम से 100 मिलियन (10 करोड़) नौकरियाँ प्रदान की जाती हैं। वहीं, वर्ष 2015–16 के दौरान बीमार MSME की संख्या भी दोगुनी होकर 486,291 हो गई, जबकि वर्ष 2012–13 के दौरान यह 222,204⁴² बताई गई थी। यह प्रतिस्पर्धा से मुकाबला करने के लिए MSME की क्षमता को मजबूत बनाने का आह्वान करता है, बजाय इसके कि इसे नौकरियों में कटौती, रोज़गार के गैर-मानक रूपों और अनौपचारिकता की तरफ जाने तथा कामकाज की खराब परिस्थितियों के जरिए हासिल किया जाए।

घटकों का मानना है कि एक कुशल कार्यबल का होना आर्थिक विकास को बढ़ावा देने के लिए बेहद ज़रूरी है। हालाँकि, वे यह भी मानते हैं कि कई लोगों को नौकरियों तक पहुँचने, बेहतर मजदूरी और रोज़गार के अन्य नियमों के लिए मोलभाव करने और श्रम बाज़ार में प्रासंगिक बने रहने के लिए कौशल विकास भी एक आवश्यक साधन है। नियोक्ताओं द्वारा मान्यता प्राप्त कार्य करने की कुशलता प्राप्त करने, प्राप्त कुशलता को और कुशल बनाने और कौशल में तरक्की करने के अवसर तक पहुँचने के रास्ते में सुधार लाना, इसलिए प्राथमिकता के केंद्र में है, दोनों, औपचारिक अर्थव्यवस्था में संक्रमण के लिए एक साधन के रूप में और साथ ही साथ दीर्घकालिक और सम्य रोज़गार के रूप में भी।

परिणाम 2.1: वर्ष 2022 तक, केंद्र और राज्य सरकारें ऐसी रणनीतियाँ अपनाएँ जो नौकरी-समृद्ध हों और जो श्रम बाज़ार सूचना (LMI), प्रासंगिक ILS और कार्य के भविष्य की मुहिम (FoW)⁴³ से प्रेरित हों

2.1क. तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय (NSSO) के रोज़गार-बेरोज़गारी सर्वेक्षण (EUS) ने भारत में बेरोज़गारों की कम और स्थिर दरों की रिपोर्ट तीन दशकों से अधिक समय से की है। इसका तात्पर्य यह है कि यह बेरोज़गारों नहीं बल्कि “गंभीर बेरोज़गारों” है, जो देश के सामने एक विकराल समस्या है। यह अर्थव्यवस्था में बहुत अधिक अनौपचारिकता की उपस्थिति और 18.9 मिलियन (1.89 करोड़) लोगों के असुरक्षित रोज़गार में लगे होने की भी व्याख्या करता है।⁴⁴ यह R204 (अनौपचारिक से औपचारिक अर्थव्यवस्था की तरफ संक्रमण का प्रस्ताव, 2015) के अनुरूप औपचारिकता को परिभाषित करने के लिए संबंधित हितकारकों के बीच सांझा समझ

⁴¹ WESO रिपोर्ट 2018

⁴² मौजूदा आरबीआई दिशानिर्देशों के अनुसार, किसी सूक्ष्म, लघु आर मध्यम उद्यम (MSMED अधिनियम, 2006 में यथा परिभाषित) को तभी रुग्ण कहा जाएगा जब (1) उद्यम का कोई उधारकर्ता खाता तीन महीने या अधिक समय से NPA बना हुआ हो; अथवा (2) पिछले लेखा वर्ष के दौरान उसकी निवल संपत्ति में 50 प्रतिशत तक संचित हानि होने के कारण निवल संपत्ति का क्षरण हुआ हो। यह मानदंड बैंकों को प्रारंभिक चरण में रुग्ण का पता लगाने और इकाई के पुनरुद्धार हेतु सुधारात्मक कार्यवाई की सुविधा प्रदान करने में सक्षम बनाता है।

⁴³ प्रौद्योगिकी, जनसांख्यिकी, जलवायु परिवर्तन और वैश्वीकरण

⁴⁴ WESO ट्रेंड्स 2018, ILO

बनाने को कहता है। यह साक्ष्य-आधारित नीति निर्माण के लिए राज्यों और क्षेत्रों में अनौपचारिकता की घटनाओं के मापन पर भी जोर देता है। औपचारिक अर्थव्यवस्था की तरफ बढ़ने को सुविधाजनक बनाने के लिए, लैंगिक संवेदनशीलता पर एकीकृत नीतियों और कार्यक्रमों का प्रारूप तैयार करने के लिए ILO के हस्तक्षेपों में अनौपचारिकता की व्यापकता, क्षमता निर्माण के लिए नीतियों की समझ और अलग-अलग मंत्रालयों के बीच समन्वय पर शोध पर आधारित उसके अध्ययन शामिल होंगे।

न केवल भारत के लिए, बल्कि ILO के लिए भी महिला श्रम शक्ति साझेदारों दर (FLFPR) को बढ़ाना एक प्राथमिकता है। वर्ष 2013–17 में ILO द्वारा की गई नीतिगत परिचर्चा और उच्च-स्तरीय साक्ष्य-आधारित अनुसंधान की एक श्रृंखला ने भारत में निम्न FLFPR पर ध्यान आकर्षित किया। इसमें एक कदम आगे बढ़ाते हुए, वर्ष 2018–22 में, ILO केंद्र और राज्यों की तकनीकी क्षमता के निर्माण पर ध्यान केंद्रित करेगा, ताकि नौकरी की रणनीतियों में लैंगिक मामलों से संबंधित हिस्से को मजबूत किया जा सके और निम्न आय वाले कार्यों और अनौपचारिक क्षेत्र की नौकरियों में लगे महिलाओं की उन्नति को सुविधाजनक बनाने में मदद करने के लिए नीति विकल्पों पर सलाह देगा। अन्य मंत्रालयों, संयुक्त राष्ट्र एजेंसियों, बहुपक्षीय और द्विपक्षीय एजेंसियों, CSO और अन्य हितधारकों के सहयोग से, ILO नीतियों और संस्थागत तंत्र को बढ़ावा देगा, नीति-निर्माण के माध्यम से काम करने की स्थिति में सुधार करेगा और बाधाओं को कम करने की दिशा में काम करेगा, ताकि महिलाओं को रोजगार के अवसरों तक पहुँच सुलभ हो। इसका लक्ष्य कार्यबल में महिलाओं की साझेदारों को बढ़ाना और कार्यस्थलों में लैंगिक समानता की नीतियों के क्रियान्वयन को मजबूत करना होगा।

पिछले साढ़े तीन दशकों की तुलना में, वर्ष 1991 के बाद जहाँ भारत की प्रति व्यक्ति आय वास्तविक रूप से लगभग ढाई गुना तेज़ी से बढ़ी, वहीं राज्यों में आय और खपत के बीच अंतराल भी बढ़ा है। राजस्थान को छोड़कर, एक समूह के तौर पर कम आय वाले राज्यों की गरीबी दर देश के बाकी हिस्सों की तुलना में दुगुनी है। इन राज्यों में उद्योग, प्रौद्योगिकी प्रसार कम है और जनसंख्या ग्रामीण क्षेत्रों में केंद्रित है। पिछले DWCP (2013–17) में शुरू किए गए कार्य को जारी रखते हुए, क्षेत्रीय स्तर पर अर्थव्यवस्था को बढ़ावा देने के लिए रणनीतियों के प्रारूप को उन्हें खास तौर पर तुलनात्मक दृष्टि से लाभ पहुँचाने से जोड़कर तैयार करने के लिए ILO इनमें से कुछ राज्यों को उनकी तकनीकी और संस्थागत क्षमता मजबूत करने के लिए अपना समर्थन देता रहेगा। यह भारत सरकार के प्रमुख रोजगार कार्यक्रमों जैसे कि MGNREGS, PMAY और PMGSY के तहत रोजगार परिणामों को अधिकतम करने के लिए भी समर्थन करेगा। परिणाम की रणनीति का एक प्रमुख अंग होगा नौकरियों के संभावित अवसरों— हरित क्षेत्र और महत्व रखने वाली नौकरियों में, जैसे कि अक्षय ऊर्जा, जिसके 2030 तक 1.5 मिलियन (15 लाख) नौकरियाँ पैदा करने का अनुमान है, की सर्वाधिक सुविधा उठा पाने के लक्ष्य को हासिल करना।⁴⁵

वर्ष 2013–17 के दौरान ILO के शोध और प्रशिक्षण ने यह भी प्रदर्शित किया कि एक उत्पादक कार्यबल हेतु पारिश्रमिक नीतियों की प्रभावी रूपरेखा कितनी महत्वपूर्ण रही है। इस DWCP (2018–22) में, ILO राज्य और क्षेत्र विशिष्ट पारिश्रमिक तय करने के तंत्र पर ध्यान केंद्रित करेगा। इसके अलावा, ILO राष्ट्रीय और राज्य रणनीतियों के विकास का समर्थन करेगा, ताकि तकनीकी प्रगति और निरंतर बढ़ रहे डिजिटल अंतरालों का जवाब दिया जा सके।

नीतियों और कार्यक्रमों के क्रियान्वयन और प्रभावशीलता का आकलन करने और विशेष रूप से दुर्गम आबादी के लिए परिणामों का आकलन करने हेतु पर्याप्त और विश्वसनीय डेटा अत्यंत महत्वपूर्ण हैं। यह देश में एक महत्वपूर्ण चुनौती बनी हुई है। बदलती प्रशासनिक

⁴⁵ WESO 2018: हरित भारत नौकरियाँ

क्षमताओं का भी क्षेत्र में वितरण पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। ILO एक एकीकृत श्रम बाजार सूचना प्रणाली (LMIS), निश्चित मुद्दों, डेटा संग्रह करने की विधियों और मापन करने के तरीके, SDG निगरानी और योजना और क्रियान्वयन को विकसित करने में क्षमता विकास पर अपनी विशेषज्ञता प्रदान करना जारी रखेगा।

2.1.ख. इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए यह ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित करेगा:

- 2.1.1 घटक, राष्ट्र और राज्य विशिष्ट नीतियों को तैयार कर चुके हों, उन्हें लागू करके उनकी निगरानी कर चुके हों। खासकर वो नीतियां जो महिलाओं और युवाओं के लिए हैं, जिसमें ILS, पर्यावरण की स्थिरता और औपचारिकता पर विशेष ध्यान दिया गया है।
- 2.1.2 वेतन नीति के ढांचे और वेतन तय करने के लिए त्रिपक्षीय तथा द्विपक्षीय तंत्र का विकास हो चुका हो या उसका राष्ट्र, राज्य और क्षेत्र के स्तर पर संशोधन हो चुका हो और लिंग के आधार पर भेदभाव न करते हुए समान वेतन की भुगतान की स्थिति में सुधार लाने के लिए रणनीति अपनाई जा चुकी हो।
- 2.1.3 एकीकृत श्रम बाजार सूचना (LMI) प्रणाली के लिए राष्ट्रीय ढांचा विकसित किया जा चुका हो और परिभाषा और डेटा संग्रह प्रणाली अंतर्राष्ट्रीय मानकों के अनुरूप हों
- 2.1.4 औपचारिकता की परिभाषा और उसके मापन के एक साझे ढांचे का विकास हो चुका हो और औपचारिकता की प्रक्रिया पर मंत्रालयों के बीच आपसी सहयोग से तैयार की गई रणनीति की रूपरेखा बन चुकी हो।

परिणाम 2.2: वर्ष 2022 तक, राज्यों ने बहु-आयामी कौशल विकास रणनीतियों को अपनाया होगा और कौशल और रोजगार सेवाओं की गुणवत्ता और पहुँच में सुधार होगा

2.2क. तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

भारत ने खुद को एक प्रतिस्पर्धी और उच्च-विकास अर्थव्यवस्था में बदलने की महत्वाकांक्षी योजना बनाई है। लेकिन, ये योजनाएं रोजगारों की उपलब्धता और श्रमबल की गुणवत्ता पर निर्भर हैं। वर्ष 2022 तक उन 24 प्रमुख क्षेत्रों में, जो भारतीय अर्थव्यवस्था को आगे बढ़ा रहे हैं, 109 मिलियन (10.9 करोड़) अतिरिक्त कुशल श्रमिकों की जरूरत होगी।⁴⁶

उम्मीद की जा रही है कि अगले दो दशकों तक हर साल इस समूह से 12 मिलियन (12 करोड़) से अधिक युवा भारत के श्रम बल में शामिल होंगे। भारत के केवल 2.3 प्रतिशत कार्यबल ने कुछ औपचारिक कौशल प्रशिक्षण प्राप्त किया है। यह इस बात की ओर इशारा करता है कि स्कूल से बाहर निकलने वाले छात्रों के लिए रोजगार विशिष्ट कौशल हासिल करने के अवसर सीमित हैं। माना जा रहा है कि FoW को प्रोत्साहित करने वालों के उत्थान की स्थिति में, देश में रोजगार में रह पाने की अपनी क्षमता को बनाए रखने के लिए करीब 400 मिलियन (46 करोड़) लोगों को अपने कौशल को या तो फिर से दुहराना होगा, या फिर समय के मुताबिक कौशल विकास करना होगा।

देश में कई प्रयास जारी हैं। ये प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (PMKVY) के अंतर्गत अल्पकालिक कौशल प्रशिक्षण और स्कूल-से-कार्य में परिवर्तन को सुविधाजनक बनाने के लिए राष्ट्रीय प्रशिक्षुता संवर्धन योजना (NAPS) से लेकर ग्रामीण युवाओं के लिए दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल योजना (DDU-GKY) और नैशनल करियर सर्विस (NCS) के तहत नौकरी पाने के लिए मार्गदर्शन देना है। इन प्रयासों के बावजूद, नौकरी खोजने वालों में 17 प्रतिशत⁴⁷ ऐसे हैं, जिनके पास तकनीकी पाठ्यक्रमों में डिप्लोमा या प्रमाण पत्र है। यह एक खतरे का संकेत है, जो श्रमबल में बेमेल कौशल को उजागर करता है।

⁴⁶ <http://pib.nic.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=118098>

⁴⁷ 2011 भारत की जनगणना

भारत में दशकों से कौशल विकास ILO कार्य का एक महत्वपूर्ण क्षेत्र रहा है। वर्ष 2013–17 में, ILO ने असम, ओडिशा और मिजोरम सहित कई राज्यों में कौशल विकास नीतियों और रूपरेखाओं के क्रियान्वयन के उद्देश्य से कार्यक्रमों में योगदान दिया। इसने तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण (TVET) पर LMI प्रणाली के सुधार में भी सहयोग किया; साथ ही योग्यता पैक (QPs)/राष्ट्रीय व्यावसायिक मानक (NOS) तैयार करना; कौशल के पर्यावरण में सुधार पर श्रमिकों और नियोजित संगठनों का क्षमता निर्माण; पूर्व शिक्षण (RPL) रणनीतियों, प्रशिक्षण योजनाओं को मान्यता देना; राष्ट्रीय कौशल योग्यता फ्रेमवर्क (NSQF); और कौशल की परिभाषा और आकलन के तरीकों की समीक्षा भी की।

पिछले कार्य को आगे बढ़ाते हुए, इस DWCP (2018–22) के दौरान, ILO FoW संवाहकों के अनुकूल बनने के लिए कौशल विकास की पहल को सक्षम करने के लिए कौशल क अनुमान के तरीके, नौकरियों में बेहतर स्थान पाने के परामर्श देने (करियर काउंसिलिंग), श्रमिकों की गतिशीलता को बेहतर बनाने के लिए क्षेत्रीय स्तर पर कौशल योग्यता के तंत्र के पैमाने तय करने तथा क्षमता और कौशल को उद्यमों की मान्यता और बढ़े, इसके लिए गुणवत्ता का भरोसा देने वाले तंत्र पर ILO क्षमता निर्माण करने में संलग्न रहना जारी रखेगा। इन संरचनाओं और प्रणालियों की लैंगिक-प्रतिक्रिया को मजबूत करना, वह क्षेत्र होगा जिनपर ध्यान केंद्रित किया जाएगा। प्रभावी रूप से सेवाओं को चिह्नित करने और उनके वितरण में सेक्टर काशल परिषदों (SSC), राज्य कौशल विकास मिशनों (SSDM) और अन्य TVET संस्थानों क क्षमता निर्माण में तकनीकी साझेदारों को निर्देशित किया जाएगा, जो सभी महिलाओं, युवाओं, वंचित समूहों और अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के लिए ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में श्रमिकों के लिए सुलभ होगा।

ILO क्षेत्रीय कौशल नीतियों और रोजगार सेवाओं को बाजार-प्रासंगिक बनाने में नियोजितों और श्रमिक संगठनों के मजबूत साझेदारों का समर्थन करेगा। देश के कार्यक्रम में महिला श्रमिकों के कौशल विकास पर विशेष जोर होगा, इस बात को ध्यान में रखते हुए कि भारत में FLFPR वर्ष 2005–06 के 36 प्रतिशत से गिरकर वर्ष 2015–16 में 24 प्रतिशत हो गया है। कई कम कुशल, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था कार्यकर्ता हैं, जो कम उत्पादकता और कम भुगतान वाले कार्य में लगे हुए हैं। PMKVY के तहत 1.77 मिलियन (17.7 लाख) महिलाओं को अल्पकालिक प्रशिक्षण प्रदान किया गया है। आने वाले 5 वर्षों में नौकरियों में बेहतर जगह दिलाने के साथ-साथ इसे प्रोत्साहित करने के लिए TVET में लैंगिक मुद्दों को मुख्यधारा में लाने की रणनीति को विकसित करने और उन्हें मजबूत बनाने के लिए ILO अपना समर्थन देगा। वैश्विक सर्वोत्तम प्रथाओं को सांझा करके ज्ञान निर्माण और



स्कूल-टू-वर्क संक्रमण पर अभिनव मॉडल का प्रदर्शन, तथा अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के श्रमिकों द्वारा अर्जित कौशल को मान्यता और प्रमाणिकता देना, इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए हस्तक्षेप के अन्य महत्वपूर्ण क्षेत्र होंगे।

ILO ने वर्ष 2009 में जलवायु परिवर्तन एवं हरित रोजगार पर प्रथम बहु-हितधारक कार्यबल के सदस्य के रूप में भारत में हरित रोजगार की परिभाषा तैयार करने में योगदान दिया था। इससे मिली जानकारी ने जलवायु परिवर्तन और MGNREGA के लिए राज्य स्तरोय

कार्ययोजनाओं में हरित रोज़गार की अवधारणा को एकीकृत करने की नींव रखी, साथ ही कुशल प्रबंधन आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए वर्ष 2015 में बनाई गई ग्रीन बिज़नेस इंडस्ट्री (GBI) के माध्यम से हरित रोज़गार कौशल परिषद की स्थापना का मार्ग प्रशस्त किया। इस पर आगे बढ़ते हुए, ILO क्षेत्र विशिष्ट विकास रणनीतियों में हरित कौशल के हिस्से को संस्थागत करने के लिए राज्यों का समर्थन करेगा। यह PAGE के एक सदस्य और ISA सचिवालय के मेजबान के तौर पर हरित अर्थव्यवस्था के प्रति भारत की प्रतिबद्धता की तज पर है।

2.2.ख. इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित करेगा::

- 2.2.1 प्रमुख श्रम प्रधान क्षेत्रों और राज्यों में साक्ष्यों पर आधारित कौशल के मूल्यांकन और अंतराल विश्लेषण को संचालित किए जाने की आवश्यकता है
- 2.2.2 कौशल पर विभिन्न राज्यों और मंत्रालयों के तहत उठाए जा रहे कदम राष्ट्रीय कौशल योग्यता और आश्वासन ढांचे (NSQF और NSQAF) से जुड़े हों और लैंगिकता पर संवेदनशील हों
- 2.2.3 स्कूल-कार्य-परिगमन, पूर्व शिक्षा की मान्यता (RPL) और रोज़गार सेवाओं की राष्ट्रीय रणनीति की समीक्षा और संशोधन हो चका हो

परिणाम 2.3: वर्ष 2022 तक, राज्यों के पास संस्थागत उपाय होंगे जो स्थायी उद्यमों को बढ़ावा देंगे और औपचारिकीकरण के संक्रमण को बढ़ावा देंगे

2.3क. तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

देश के लिए रोज़गार सृजन एक प्राथमिकता है और एक बढ़ती हुई मान्यता है कि यह केवल MSMEs के माध्यम से आ सकता है, जो उनकी उत्पादकता बढ़ाकर और नए उद्यम स्थापित करके किया जा सकता है।

MSMEs द्वारा सृजित 97 प्रतिशत रोज़गार सूक्ष्म उद्यमों द्वारा प्रदान किया जाता है। भारत में आजीविका के लिए उद्यमशीलता पर मजबूत निर्भरता के मद्देनजर, ILO, वर्षों से विकलांगों (PwDs) सहित महिलाओं, युवाओं और वंचित समूहों को व्यवस्थित और गुणवत्तापूर्ण व्यावसायिक विकास सहायता प्रदान करने के लिए स्थानीय संस्थानों की क्षमता निर्मित करने पर ध्यान केंद्रित कर रहा है जिससे कि अपने स्टार्ट और इम्प्रूव योर बिज़नेस (SIYB) पद्धति का उपयोग करके व्यापार विचारों, स्टार्ट-अप सूक्ष्म और छोटे व्यवसायों को सृजित करने और संचालन का विस्तार किया जा सके।

उद्यमशीलता के विकास को बढ़ावा देने के लिए कई राष्ट्रीय पहल चल रह हैं, जैसे सूक्ष्म व्यवसाय का स्टार्ट अप शुरू करने के लिए मुद्रा योजना, राष्ट्रीय ग्रामीण और आजीविका मिशन (NRLM) और PMEGP⁴⁸, जो पारंपरिक कारीगरों और बेरोज़गार युवाओं की मदद करता है। वर्तमान में 20.37 प्रतिशत से



⁴⁸ प्रधानमंत्री रोज़गार सृजन कार्यक्रम

उद्यमों में महिलाओं के स्वामित्व को बढ़ाने के इरादे से महिला उद्यमियों को बढ़ावा देने के लिए स्टेप (STEP)⁴⁹ और ट्रेड (TREAD)⁵⁰ जैसे राष्ट्रीय सार्वजनिक कार्यक्रमों के तहत प्रयास किए जा रहे हैं। वर्ष 2013–17 में, महाराष्ट्र, केरल, आंध्र प्रदेश, मिजोरम में और सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय (MoMSMEs) के उद्यमिता विकास कार्यक्रमों में NRLM के अंतर्गत SIYB अपनाया गया था। विकसित की गई संस्थागत क्षमता को आगे बढ़ाते हुए, इस DWCP के तहत, ILO राज्यों (मुख्य रूप से, UNSDF प्राथमिकता वाले राज्यों) में SIYB प्रशिक्षण को बढ़ाने और दोहराने पर ध्यान केंद्रित करेगा और ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में तुलनात्मक कारक लाभ के क्षेत्रों में मूल्यां के विकास की श्रृंखला पर जोर देगा। उद्यमों की औपचारिकता को पूरा करना ILO कन्ट्री प्रोग्राम रणनीति का अभिन्न अंग होगा और उपायों के माध्यम से अनुपालन में सुधार के लिए राष्ट्रीय प्रयासों का पूरक होगा, जैसे कि उद्योग आधार संख्या, *कर्मचारी भविष्य निधि* (EPF) और माल और सेवा कर (GST)।

खादी और ग्रामोद्योग (KVI), भारत के दो राष्ट्रीय विरासत हैं जो ग्रामीण कारीगरों को स्थायी रोजगार प्रदान करते हैं। हाल के वर्षों में, इसने पर्यावरण के अनुकूल छवि भी अर्जित की है। वैश्विक मूल्य श्रृंखला में उनके सतत एकीकरण को मजबूत करने की दिशा में प्रयास किया जाएगा और देश में तीन मिलियन (30 लाख) से अधिक रोजगार के सृजन की क्षमता का दोहन करने के लिए राज्यों में हरित व्यवसायों⁵¹ को बढ़ावा देने हेतु रणनीति विकसित की जाएगी। एक PAGE देश होने के नाते, जलवायु परिवर्तनशील निम्न-कार्बन अर्थव्यवस्था बनने के अपने प्रयास में ILO भारत को समर्थन के अवसर प्रदान करता है। नौकरियों के छूटने के खतरे को कम करने के लिए घटक उन MSMEs के क्षमता निर्माण में भी शामिल होंगे, जिन्हें जलवायु परिवर्तन से होने वाले खतरे की आशंका ज्यादा है, जैसे कि वर्ष 2025 में चेन्नई में आई बाढ़ जिसको वजह से 50,000 से अधिक इकाइयां⁵² बंद हो गई थीं।

एक ओर जहाँ वैश्वीकरण नए व्यापार के अवसरों को खोल रहा है और भारत में उद्यमिता की तेजी को प्रोत्साहित कर रहा है, वहीं यह MSMEs को बाजार के उतार-चढ़ाव, जलवायु परिवर्तन और तकनीकी परिवर्तनों के लिए इसे असुरक्षित बना रहा है। इन चुनौतियों का जवाब देने के लिए MSMEs को सक्षम करने के लिए, राष्ट्रीय विनिर्माण प्रतिस्पर्धा कार्यक्रम (NMCP) के तहत विभिन्न उद्यम विकास पहल चालू हैं। MSME की प्रतिस्पर्धा को हासिल करने के खतरे को कम करने के लिए कार्य करने की परिस्थितियों और पर्यावरण से समझौता करते हुए 2013–17 में ILO ने BMOs और नीति निर्माताओं के साथ मिलकर दीर्घकालिक उद्यमों और उत्पादकता तथा कार्य करने की परिस्थितियों के आपसी संबंध पर जागरूकता पैदा करने के लिए काम किया था। इसे ILO के SCORE प्रशिक्षण⁵³ का उपयोग करते हुए तमिलनाडु, कर्नाटक, महाराष्ट्र और दिल्ली NCR में 100 लाइट इंजीनियरिंग और परिधान इकाइयों में किए गए पायलट परीक्षणों द्वारा आगे सुदृढ़ किया गया था। इसके परिणामस्वरूप MoMSME द्वारा अपनी लीन मैनुफैक्चरिंग कॉम्पिटिटिव स्कीम (LMCS)⁵⁴ और फेडरेशन ऑफ इंडियन चौबर्स ऑफ कॉमर्स एंड इंडस्ट्री (FICCI) द्वारा इसके प्रचार और इसकी आपूर्ति श्रृंखला में इसके कॉर्पोरेट सदस्यों द्वारा SCORE का समर्थन किया गया। इस सहयोग को और अधिक मजबूत किया जाएगा और भारत में उच्च विकास वाले क्षेत्रों में जिम्मेदार आपूर्ति श्रृंखलाओं को बढ़ावा देने के लिए, इस DWCP के दौरान नई साझेदारी का पता लगाया जाएगा।

⁴⁹ महिलाओं के लिए प्रशिक्षण एवं रोजगार कार्यक्रम हेतु सहायता

⁵⁰ महिलाओं के लिए व्यापार संबंधी उद्यमिता उद्यमिता विकास योजना

⁵¹ ILO WESO 2018

⁵² <https://www.thehindu.com/news/national/tamil-nadu/what-revival-close-to-50000-units-shut-shop-in-past-year/article24107824.ece>

⁵³ SCORE कार्यस्थल में श्रमिकों और प्रबंधकों के बीच डीसेंट वर्क एजेंडा और सहकारी संबंधों को संस्थागत रूप देकर MSMEs को आधुनिक प्रबंधन समाधानों से समर्थ बनाता है।

⁵⁴ NMCP के तहत नौ घटकों में से एक है

MSME सदस्यता बढ़ाने और विभिन्न MSME संबंधित नीति मंचों में छोटे व्यवसाय नियोक्ताओं और श्रमिकों के विचारणीय विषयों को प्रभावी ढंग से स्पष्ट करने के लिए, नियोक्ताओं के और श्रमिक संगठनों की क्षमता को मजबूत करने के लिए विशेष रूप से इस परिणाम के तहत प्रयास किए जाएंगे।

2.3ख. इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए, यह ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित करेगा:

2.3.1 जिम्मेदार प्रबंधन प्रथाओं को अपनाने के लिए MSMEs और MNEs तथा प्रमुख खरीददार प्रशिक्षित और सुस्ज्जत रहें

2.3.2 राज्यों ने मूल्यों वाली श्रृंखला के नेतृत्व वाले विकास के मॉडल अपनाए हों और व्यापार करने के माहौल के व्यवस्थित मूल्यांकन और उद्यमशीलता सहित MSME विकास सेवाएं प्रदान करने पर संस्थागत क्षमता का विकास किया हुआ हो

परिणाम 2.4: 2022 तक राज्य सुरक्षित और संसूचित श्रम प्रवासन के लिए नीतियां और संस्थागत तंत्र अपना चुके हों

2.4.क तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

लाखों भारतीयों के लिए, प्रवासन से आजीविका के वैकल्पिक विकल्प मिलते हैं जो उनकी अपेक्षा बेहतर विकल्प होते हैं जो गृह स्थान पर रहने वालों के लिए उपलब्ध होते हैं। प्रवासन मुख्यतः आय की आकांक्षाओं अथवा आर्थिक विकास, प्राकृतिक आपदाओं, जलवायु परिवर्तन, गरीबी, सामाजिक भेदभाव या लिंग-आधारित हिंसा के कारण निवास स्थान के न रहने से प्रेरित है। भारत, मूल और पारगमन का एक प्रमुख देश होने के साथ-साथ अंतर्राष्ट्रीय सीमाएं पारकर आने वाले श्रमिकों के लिए एक प्रमुख गंतव्य भी रहा है। विदेशों में 30 मिलियन (3 करोड़) से अधिक भारतीय हैं और इन प्रवासी भारतीयों में से लगभग 9 मिलियन (90 लाख) GCC क्षेत्र (जिसे अब *अरब के खाड़ी राज्यों के लिए सहयोग परिषद* कहा जाता है)⁵⁵ में केंद्रित हैं। 90% से अधिक भारतीय श्रमिक, जिनमें से अधिकांश अर्ध-कुशल और अकुशल हैं, खाड़ी क्षेत्र और दक्षिण-पूर्व एशिया में काम करते हैं। यह देखते हुए कि हाल के वर्षों में देश की रोजगार वृद्धि बहुत धीमी रही जहाँ कुछ राज्यों में दूसरों की तुलना में अधिक प्रतिकूल प्रभाव पड़ा है, विदेशी रोजगार गंतव्यों ने भारतीय श्रम बाजार के लिए एक महत्वपूर्ण सुरक्षा वाल्व का काम किया है। भारतीय पेशेवरों को यूरोप, उत्तरी अमेरिका, ऑस्ट्रेलिया और अन्य OECD देशों की अर्थव्यवस्थाओं में अधिकाधिक अवसर मिल रहे हैं। भारत को दुनिया भर में सर्वाधिक विप्रेषण प्राप्त होते हैं, लगभग 70 बिलियन (7000 करोड़) अमरीकी डॉलर विदेशों से प्राप्त होता है, जो प्रत्यक्ष विदेशी निवेश से कहीं अधिक है।

भारत ने 2015 में ई-माईग्रेट प्रणाली की शुरुआत की, जिससे भर्तीकर्ताओं और कम कुशल प्रवासी श्रमिकों के नियोक्ताओं को प्रणाली में पंजीकरण कराना अनिवार्य हो गया है। इससे कदाचार और भर्ती एजेंटों और नियोक्ताओं द्वारा अपनाए गए अनियमित प्रवासन की वृद्धि को रोकने में मदद मिली है। इसमें नौकरी के पक्के आदेशों के बिना श्रमिकों को विदेश भेजने की प्रथा, अत्यधिक भर्ती शुल्क लेना और श्रमिकों की भर्ती के लिए स्थानीय मध्यस्थों की बहाली करना शामिल हैं, जिनका संभवतः नियोक्ता के वास्तविक मांग से कोई संबंध न हो।

इसके अलावा, यह सुनिश्चित करने के लिए कि भारतीय प्रवासी श्रमिकों को कम भुगतान न मिले, कई देशों में विभिन्न व्यवसायों के लिए उल्लेखित की गई न्यूनतम मजदूरी भी शुरू की गई है। प्रवासन प्रबंधन में अपनी भूमिका को मजबूत करने के लिए राज्य और केंद्र स्तर पर सरकारी अधिकारियों को प्रशिक्षित करने और संवेदनशील बनाने के उपाय किए गए हैं।

⁵⁵ स्रोत: MEA डेटा 2011–17

प्रवासी श्रमिकों को सुरक्षित करने और गृह राज्य के विकास में उनके योगदान को बढ़ाने के लिए राज्य अधिकाधिक नीतियां और कार्यक्रम अपना रहे हैं।

प्रवासियों का पारिश्रमिक और समग्र अनुभव निर्धारित करने के लिए, कौशल एक महत्वपूर्ण कारक है। रहने और कार्य करने की अस्वीकार्य स्थितियां और पारिश्रमिक संबंधी शोषण के प्रति कम कुशल श्रमिक ज्यादा असुरक्षित हैं। इसलिए भारत सरकार ने स्किल इंडिया जैसे कार्यक्रमों की शुरुआत की है जिससे कि श्रमिकों को प्रस्थान के पूर्व विषय की जानकारी देने के अलावा उन्हें कुशल बनाने तथा उन्हें प्रशिक्षण तथा प्रमाणीकरण देने पर ध्यान दिया जा सके।

जबकि ILO प्रवासन को वैकल्पिक रोजगार के लिए एक महत्वपूर्ण विकल्प मानता है, असुरक्षित और खराब तरीके से सूचित प्रवासन डीसेंट वर्क फॉर ऑल के उसके लक्ष्य को गंभीर रूप से खतरे में डालता है। पूर्व DWCP (2013–17) में बेहतर प्रवासन प्रबंधन को सक्षम करने के लिए नीतियों और शासन तंत्र में सुधार लाने के लिए राज्य और केंद्र स्तर पर सरकारी अधिकारियों और घटकों को प्रशिक्षित करने और संवेदनशील बनाने के प्रयासों पर ध्यान दिया गया था। फेडरेशन ऑफ इंडियन चैंबर्स ऑफ कॉमर्स एंड इंडस्ट्री (FICCI) ने नैतिक भर्ती की दिशा में काम करने के उद्देश्य से विदेशी भर्ती एजेंसियों के दो फेडरेशन को FICCI के सदस्यों के रूप में शामिल करने का समर्थन किया। भारत में आंध्र प्रदेश राज्य ने ILO की मदद से प्रवासन नीति का एक मसौदा तैयार किया था। प्राप्त गति का जारी रखते हुए, 2018–22 में घटक, प्रवासी श्रमिकों के लिए बेहतर आय और रोजगार के बेहतर परिणाम के साथ रोजगार सुरक्षित करने के लिए एक अधिक मजबूत संस्थागत और शासन तंत्र पर ध्यान देंगे।

2.4.ख इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित करेगा:

2.4.1 ILS के अनुरूप तैयार की गई साक्ष्य आधारित, लिंग-संवेदनशील और समन्वित अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन नीतियाँ

2.4.2 अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक प्रवासन पर बातचीत करने के लिए घटक सक्षम हों और संस्थागत और शासन के तंत्र स्थापित करने के लिए उन्हें दिशानिर्देश दिए हुए हों

3.3.3 देश की प्राथमिकता 3: श्रम प्रशासन, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य तथा सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से त्रिपक्षीय तंत्र श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा के लिए बेहतर काम करता है

भारत का मौजूदा त्रिपक्षीय तंत्र राष्ट्रीय, राज्य, क्षेत्रीय और उद्यमों के स्तरों पर डीसेंट वर्क की कमी को दूर करने के लिए कार्यनीति तैयार करने के लिए घटकों के बीच संवाद के लिए मंच प्रदान करता है। हालाँकि, भारत ने त्रिपक्षीय परामर्श पर C144 की पुष्टि है, घटकों की क्षमताओं और भूमिकाओं का विकास करने और नीतिगत परिणामों, श्रम कानून प्रक्रियाओं को प्रभावित करने और सरकारी पहलों, विशेष रूप से तेजी से परिवर्तनशील श्रम बाजार की प्रतिक्रिया में निगरानी के लिए अधिक ठोस प्रयास किए जाने की ज़रूरत है। आर्थिक इकाइयों में श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करना और कामकाज की स्थिति में सुधार करना महत्वपूर्ण है, लेकिन ये और भी महत्वपूर्ण हो जाते हैं जब इन्हें रोजगार के गैर-मानक रूप (NSFE) के प्रति उभरते रुझान, सिकुड़ते कार्यस्थलों और नियोक्ता-कर्मचारियों के बीच अस्पष्ट संबंधों के संदर्भ में देखा जाता है। अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के 90 प्रतिशत से अधिक हिस्से के अभी भी पूरी तरह से श्रम बाजार नियंत्रण प्रणालियों के दायरे में नहीं होने की वजह से और FoW प्रारंभ के उत्थान के मदेनजर अधिकारहीनता और अनिश्चित रोजगार के बढ़ने का संभावित खतरा है। इससे देश में सामाजिक संवाद परिदृश्य प्रभावित होता है। रोजगार के रिश्तों में हुए बदलाव, जिसमें ठेका मजदूरी का बढ़ता इस्तेमाल शामिल है, त्रिपक्षीय साझेदारों की चुनौतियों को और अधिक बढ़ाते हैं। इससे श्रमिकों के लिए श्रम कानूनों एवं विनियमों में विस्तार करना और श्रमिकों के अधिकारों, सामाजिक सुरक्षा, आय

सुरक्षा और न्यूनतम मजदूरी के भुगतान के संदर्भ में डीसेंट वर्क को बढ़ावा देना और अधिक कठिन और पेचीदा हो गया है। अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रमिकों की आवाज नहीं सुनी जाती। सामाजिक संवाद संस्थानों और प्रक्रियाओं में प्रतिनिधियों के रूप में महिला श्रमिकों की सीमित साझेदारों एक अतिरिक्त चुनौती है।

भारत के कुछ राज्यों में कार्यात्मक और अच्छी त्रिपक्षीय सामाजिक संवाद परिपाटियां हैं जिन्हें दोहराया और सांझा किया जा सकता है। विनिर्माण क्षेत्र की मूल्यों वाली श्रृंखला में वृद्धि और भारत में कृषि क्षेत्र में परिवर्तन होने से, श्रम प्रशासन का कार्य अधिकाधिक कठिन हो गया है। इसके लिए प्रत्येक चरण पर संवेदनशीलता, तत्परता और दक्षता की आवश्यकता है। भारत की विशाल अनौपचारिक अर्थव्यवस्था तथा उद्यमों द्वारा सूचना देने और अनुपालन करने के अनुमानित खर्चों की वजह से पैदा हुई विभिन्न चुनौतियों का सामना करने के लिए विशेष तौर पर मानव तंत्रों के जरिए श्रम निरीक्षण प्रणाली को मजबूत किए जाने की आवश्यकता है। 2014 में, श्रम निरीक्षण में पारदर्शिता को बढ़ावा देने के प्रयास के तहत केंद्र सरकार ने इकाइयों को स्व-प्रमाणित, सरल एकल ऑनलाइन आयकर दाखिल करने के लिए प्रोत्साहित करने के उद्देश्य से *श्रम सुविधा* पोर्टल शुरू किया। इसके प्रभाव का आकलन किया जाना चाहिए। जबकि भारत में श्रम निरीक्षण प्रणाली के उन्नयन और आधुनिकीकरण की दिशा में देश में प्रयास जारी हैं, ILO ने इसे C81 के अनुरूप बनाने की आवश्यकता पर जोर दिया।

ILO के घटकों के लिए कार्यस्थल के नियमों के पालन के अंतर्गत, सुरक्षित और सकुशल कार्यस्थल से समझौता नहीं किया जा सकता है। भारत में 2009 से ही *सुरक्षा, स्वास्थ्य और पर्यावरण पर राष्ट्रीय नीति* रही है। इसके प्रभावी क्रियान्वयन के लिए, ILO, राष्ट्रीय OSH रूपरेखा को अंतिम रूप देने, एक राष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) कार्यक्रम विकसित करने और C155 (व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सम्मेलन, 1981) और C187 (OSH सम्मेलन, 2006 के लिए प्रचार ढांचा) के संदर्भ में इसे लागू करने में सहायता प्रदान करेगा। ILO, OSH डाटा संग्रह विधियों और प्रणालियों के संबंध में अच्छी प्रथाएं और अंतर्राष्ट्रीय अनुभव सांझा करेगा। इससे OSH के कार्यक्षेत्र का सभी आर्थिक क्षेत्रों में, विशेष रूप से, अनौपचारिक क्षेत्र में विस्तार होगा और नियोक्ताओं व श्रमिकों के बीच जागरूकता पैदा होगी।

जबकि उत्पादक और स्वस्थ कार्यबल सुनिश्चित करने के लिए OSH में निवेश महत्वपूर्ण है, इसके घटक सभी को समान रूप से गरिमापूर्ण और सभ्य जीवन के लिए बुनियादी सुरक्षा की गारंटी देने के लिए सभी को समान और अनिवार्य रूप से उपलब्ध एक राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा मंच की तत्काल आवश्यकता को स्वीकार करते हैं। यह विशेष रूप से खराब परिस्थितियों में रह रही महिलाओं, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में काम कर रहे श्रमिकों और अन्य वंचित समूहों के लिए मान्य है। भारत ने आबंटन में वृद्धि करने और विशिष्ट लक्ष्यों वाले इसके कई कार्यक्रमों, योजनाओं एवं अन्य तंत्रों में सामंजस्य बिठाने और सभी के लिए सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा बढ़ाने के लिए संसाधन आबंटित करने सहित कई उपाय किए हैं। उभरते FoW प्रेरकों और रोजगार के पारंपरिक रूपों में रोजगार के बहुत कम अवसरों के होने और प्रवासन की वजह से पहले से भी कहीं ज़्यादा अब इसकी जरूरत स्पष्ट हुई है।

भारत में सामाजिक सुरक्षा प्रणाली के विकास के लिए सामाजिक सुरक्षा (न्यूनतमक मानक) सम्मेलन, 1952 (सं. 102) और सामाजिक सुरक्षा मंच सिफारिश, 2012 (सं. 202) को संदर्भ के तौर पर प्रयोग में लाया गया है। हालांकि इसे अभी भी किसी ILO सामाजिक सुरक्षा सम्मेलन की पुष्टि करना बाकी है। ILO सामाजिक सुरक्षा मानकों द्वारा स्थापित कुछ मूल सिद्धांतों और प्रणालीगत परिकल्पना के कुछ संदर्भ दिए गए हैं, जिससे भविष्य में कनवेंशन संख्या 102 की संभावित पुष्टि का आधार बना है।

अन्य BRICS देशों की तरह, समावेशी विकास, गरिमामय और उत्पादक रोजगार, लैंगिक समानता और सामाजिक समावेशन के लिए भारत सामाजिक सुरक्षा मंचों सहित सार्वभौमिक

और स्थायी सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों की महत्वपूर्ण भूमिका को स्वीकार करता है। लेकिन यह कई महत्वपूर्ण चुनौतियों का भी सामना कर रहा है, जिनमें (क) विस्तार के अंतराल को बंद करना; (ख) सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का बेहतर संचालन; (ग) आवश्यक वित्तीय क्षमता का सृजन करना शामिल है।

पिछले DWCP (2013–2017) के दौरान, ILO ने सामाजिक सुरक्षा मंच की अवधारणा की तर्ज पर सामाजिक साझेदारों की क्षमता निर्माण के साथ-साथ अनौपचारिक अर्थव्यवस्था श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने की वकालत की थी। सबसे महत्वपूर्ण यह है कि ओडिशा सरकार के श्रम विभाग ने एक अंतर-विभागीय संवाद के संबंध में ILO की सहायता से, त्रिपक्षीय वार्ता को सुगम बनाया और सामाजिक सुरक्षा मंचों की अवधारणा पर क्षमता निर्माण किया।

परिणाम 3.1: 2022 तक, बेहतर औद्योगिक संबंधों को समर्थन देने के लिए प्रभावी सामाजिक संवाद और श्रम प्रशासन तंत्र चालू रहें

3.1.क तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

तीव्र भूमंडलीकरण के वर्तमान और विकसित परिदृश्यों के परिणामस्वरूप कारोबारी माहौल को आसान बनाने, औद्योगिक विवाद, रोजगार के बदलते रिश्ते, ठेका मजदूरी में वृद्धि तथा व्यावसायिक सुरक्षा और काम करने की परिस्थितियों में सुधार करने की आवश्यकता के लिए नीतिगत और नियामक सुधार पर अधिक जोर दिया जा रहा है। इनके परिणामस्वरूप देश के श्रम निरीक्षण प्रणालियों से संबंधित चुनौतियाँ पैदा हुई हैं, खास तौर पर C81 के सिद्धांतों के लागू होने से संबंधित। भारत के विवाद समाधान तंत्र में औद्योगिक न्यायाधिकरण और श्रम न्यायालय शामिल हैं और अब, इस तंत्र पर भारी बोझ है, क्योंकि मामलों की संख्या बढ़ रही है और ये लंबे समय तक लंबित रहते हैं। इसलिए इस DWCP के अंतर्गत भारत के श्रम प्रशासन और निरीक्षण तंत्र तथा विवाद समाधान प्रणाली के साथ मिलकर काम करने की जरूरत है जिससे कि कार्य की जरूरतों के बदलते स्वरूप का जवाब देने के लिए उनके गठबंधन को सहयोग दिया जा सके।

तीव्र वैश्वीकरण और भारत के लंबे समय तक त्रिपक्षीयवाद के समर्थक और आयोजक की भूमिका के उपर्युक्त संदर्भ में, यह ध्यान देने वाली बात है कि **भारतीय श्रम सम्मेलन (ILC)** नियोक्ताओं और श्रमिकों को राष्ट्रीय विकास प्रक्रियाओं में भाग लेने के लिए एक महत्वपूर्ण मंच देता है। प्रत्येक ILC का परिणाम, घटकों द्वारा सिफारिशों में होता है, जिन पर समय पर कार्रवाई आवश्यक होती है। अंतिम ILC 2014 में आयोजित किया गया था। इस DWCP



में जोर दिया गया है कि श्रमिकों और नियोक्ताओं के सरोकारों का पता लगाने और उनका समाधान करने के लिए भारतीय श्रम सम्मेलन (ILC) की नियमित बैठकें, एक महत्वपूर्ण सामाजिक वार्ता तंत्र हैं। इसके अलावा, श्रम नीतियों पर चर्चा करने और उसके मुताबिक, उनमें संशोधन करने के लिए त्रिपक्षीय साझेदारों को एक मंच प्रदान करने के लिए राज्य स्तरीय त्रिपक्षीय निकायों को भी प्रभावी

रूप से कार्य करना होगा। इस विचार से ILC और राज्य स्तरीय निकायों का नियमित रूप से कामकाज करना महत्वपूर्ण है, इसे देखते हुए कि त्रिपक्षीयवाद और सामाजिक वार्ता, समावेशी सामाजिक-आर्थिक विकास और —क) इन महत्वपूर्ण कारकों के महत्व की पर्याप्त समझ; ख) राजनीतिक इच्छाशक्ति; ग) संस्थागत समर्थन; और घ) पर्याप्त प्रतिनिधित्व के

आधार पर नीतियाँ व कार्यक्रम बनाने और उसके क्रियान्वयन के लिए एक आवश्यक साधन हैं।

इसी प्रकार, इस DWCP के तहत, विवाद समाधान और श्रम निरीक्षण सहित श्रम प्रशासन प्रणाली का क्षमता विकास करना एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है। इसके परिणामस्वरूप, इन घटकों के लिए, आम सरोकार के मुद्दों⁵⁶ का संयुक्त रूप से समाधान करने के लिए राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर त्रिपक्षीय सामाजिक संवाद तंत्रों और संरचनाओं को मजबूत करना, प्राथमिकता है। उन्होंने इस बात पर जोर दिया है कि यह अनुसंधान पर आधारित होना चाहिए जिसका लक्ष्य भारत में प्रगतिशील और प्रभावी सामाजिक संवाद तंत्र की पहचान करना है। इसे हासिल करने के लिए पिछले DWCP के दौरान तकनीकी जुड़ाव से सीखे गए सबक को आगे बढ़ाते हुए, राज्यों के स्तरों पर भी, ILO इसलिए साक्ष्यों पर आधारित शोध, अनुभव सांझा करने की सुविधा देने को, अच्छी प्रथाओं के नवीन मॉडलों को दोहराने और प्रशिक्षण देने को समर्थन देगा। इस DWCP में, यह सुनिश्चित करने के लिए कि उनकी आवाज़ सुनी जाए, सभी मंचों पर, चाहे त्रिपक्षीय हो या द्विपक्षीय, महिलाओं की बेहतर साझेदारी और उपयुक्त प्रतिनिधित्व के लिए बढ़ावा देकर और इसकी वकालत करके लैंगिक मुख्यधारा पर जोर देना जारी रखा जाएगा।

3.1.ख इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए, ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित करेगा:

3.1.1 त्रिपक्षीय घटकों के परामर्श से कम से कम तीन राज्यों के लिए राष्ट्रीय स्तर पर 2018 ILC के समवर्ती चर्चा कार्य योजना के अनुसार सामाजिक संवाद तंत्र को मजबूत करने के लिए सिफारिशों सहित अनुसंधान रिपोर्ट।

3.1.2 त्रिपक्षीय घटकों के परामर्श से तैयार किए गए श्रम विवाद समाधान प्रणालियों को मजबूत करने के लिए सिफारिशों सहित अनुसंधान रिपोर्ट।

परिणाम 3.2: 2022 तक, महिला और पुरुष मजदूर तथा उद्यम सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थलों से लाभान्वित होंगे

3.2.क तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

असुरक्षित और खराब कार्य-स्थितियों के साथ-साथ राष्ट्रीय कानून-विधान का अनुपालन न किए जाने से श्रमिकों के जीवन और कल्याण के साथ-साथ आर्थिक इकाइयों की उत्पादकता क्षीण हो जातो है। कार्य से संबंधित चोटों, बीमारियों, मृत्यु दर, आपदा और राष्ट्रीय संपत्तियों के नुकसान की घटनाओं को खत्म करने के उद्देश्य और कार्यस्थल में उच्च स्तरीय सुरक्षा, स्वास्थ्य और पर्यावरण सुनिश्चित करने के लिए, भारत ने राष्ट्रीय OSH घटनाक्रमों के समग्र निर्देश का अनुपालन करने के लिए 2009 में कार्यस्थल पर *सुरक्षा, स्वास्थ्य और पर्यावरण पर राष्ट्रीय नीति* को अपनाया था।

भारत में सुरक्षित और स्वस्थ कार्य स्थिति सुनिश्चित करने के लिए एक राष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) कार्यक्रम बनाना और इसका प्रभावी क्रियान्वयन करना अगला महत्वपूर्ण कदम है। OSH सम्मेलन (सं. 187, 2006) के लिए ILO के प्रमोशनल फ्रेमवर्क के अनुसार, राष्ट्रीय OSH कार्यक्रम राष्ट्रीय स्तर पर एक कार्यनीतिक कार्य-योजना है, जिसमें एक पूर्व निर्धारित समय सीमा



⁵⁶ इन मुद्दों में केंद्रीय ट्रेड यूनियनों द्वारा मुद्रास्फीति को रोकने के लिए ठोस उपाय, श्रमिक अधिकार, रोजगार सृजन, श्रम कानूनों का क्रियान्वयन, सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा कार्यक्षेत्र और अन्य सहित राष्ट्रीय विकास के कई मुद्दों पर उठाई गईं बारह मांगें भी शामिल हैं।

के भीतर प्रगति के लक्ष्य और संकेतक होते हैं। इस कार्यक्रम को व्यापक रूप से प्रचारित किया जाने, उच्चतम राष्ट्रीय प्राधिकरणों द्वारा समर्थित और शुरू करने की आवश्यकता है।

2012 में, घातक और गैर-घातक दुर्घटनाओं की वारदातें अनुमानित 0.79 प्रति 1000 श्रमिक था⁵⁷। उद्यमों द्वारा, विशेष रूप से, MSMEs द्वारा प्रतिष्ठा धूमिल होने के जोखिम और मुआवज को कम करने की वजह से, इन दुर्घटनाओं की कम सूचना दिए जाने के कारण इस आंकड़ की विश्वसनीयता को चुनौती दी गई है। इसके अलावा, इसे देखते हुए कि भारत की 90 प्रतिशत अर्थव्यवस्था अनौपचारिक है और इसमें श्रम निरीक्षण सीमित है, अनौपचारिक क्षेत्र में श्रमिकों की सुरक्षा और स्वास्थ्य संबंधी आंकड़े पर्याप्त रूप से प्राप्त नहीं किए जाते। इसीलिए, कार्यस्थल की चोटों, दुर्घटनाओं और व्यवसाय संबंधी रोगों पर विश्वसनीय आंकड़ उपलब्ध न होने से एक कार्यनीतिक और संसूचित और अनुसंधानकृत राष्ट्रीय OSH नीति विकसित करने की दिशा में एक बड़ी चुनौती है।

इसका समाधान करने के लिए, पूर्व DWCP ने OSH आंकड़ों में सुधार करने की दिशा में राष्ट्रीय प्रयासों की सराहना की और राष्ट्रीय OSH रूपरेखा का मसौदा तैयार करने में सहायता दी। इस DWCP के दौरान, मूल्यांकन करने के लिए ILO, श्रम और रोजगार मंत्रालय के सहयोग से मसौदे को अंतिम रूप देने में सहायता करेगा। यह सुनिश्चित करने के लिए विशेष प्रयास किए जाएंगे कि राष्ट्रीय स्तर पर विशेष रूप से कानून, सूचना और प्रशिक्षण तथा अनुसंधान के क्षेत्रों में व्यावसायिक और औद्योगिक पुनर्गठन प्रक्रियाओं में महिला श्रमिकों की जरूरतों को ध्यान में रखा जाए।

ILO, श्रमिकों के बीच OSH के प्रति जागरूकता बढ़ाने और विभिन्न क्षेत्रों जैसे MSMEs और जहाज तोड़ने में और अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में, विशेष तौर पर चयनित ILO उपकरणों व विधियों के प्रयोग के जरिए प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए कारखाना सलाह सेवा और श्रम संस्थान महानिदेशालय (DGFASLI) और सामाजिक साझेदारों को तकनीकी सहायता प्रदान करेगा।

OSH पर त्रिपक्षीय घटकों की तकनीकी क्षमता बढ़ाने और DGFASLI (श्रम मंत्रालय) और राष्ट्रीय व्यावसायिक स्वास्थ्य संस्थान (स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय) के बीच अंतर-विभागीय समन्वय को मजबूत करने और हस्तक्षेपों की प्रभावशीलता में सुधार करने पर अधिक ध्यान दिया जाएगा। संयुक्त राष्ट्र की अन्य संस्थाओं और बहु-पक्षीय संस्थाओं के साथ सहयोग को बढ़ावा दिया जाएगा। इस परिणाम के तहत, एस्बेस्टोस का उपयोग कर ई-वेस्ट रीसाइक्लिंग और निर्माण क्षेत्रों जैसे विशिष्ट क्षेत्रों में व्यवसाय संबंधी स्वास्थ्य खतरों की रोकथाम, एक अन्य महत्वपूर्ण हस्तक्षेप होगा। अंतराष्ट्रीय सुव्यवहारों के प्रसार और दक्षिण-दक्षिण सहयोग के तहत देशों के बीच तकनीकी सहायता को सुगम बनाकर OSH के संबंध में बेहतर समझ का निर्माण करना भी कार्यसूची में है। इसके अलावा, OSH पर कानूनों दृष्टिकोण विकसित करने और नीतिगत चर्चा में प्रभावी योगदान के लिए व्यावसायिक रोगों की रोकथाम, बेहतर OSH अनुपालन के लिए श्रम निरीक्षण प्रणालियों को मजबूत करना और व्यवसाय संबंधी चोटों और बीमारियों के विषय में सूचना देने को बेहतर बनाने पर ध्यान केंद्रित किया जाएगा। भारत के पास OSH के संबंध में प्रबल विशेषज्ञता है और पड़ोसी देशों को प्रशिक्षण प्रदान किया जाएगा।

विशेष रूप से कम-आय वाले अनौपचारिक क्षेत्र के व्यवसायों में जैसे कि विनिर्माण, घरेलू काम और बीड़ी⁵⁸ बनाने में महिला श्रमिकों के बड़ी संख्या में होने से विशिष्ट प्रकार के जख्म और बीमारियां होती हैं। इससे महिला कार्यकर्ताओं के लिए विशेष उपाय करना आवश्यक हो जाता है और महिलाओं के स्वास्थ्य एवं उनकी सामाजिक-आर्थिक भूमिकाओं के बीच संबंधों

⁵⁷ श्रम ब्यूरो 2012

⁵⁸ बीड़ी (बोलचाल की भाषा में बिड़ी या बीरी भी कहा जाता है) एक पतली सिगरेट या मिनी सिगार है जो तम्बाकू फलेक से भरी होती है और आमतौर पर एक *डायस्पायरोस मेलानोक्सिलीन* या *गिलियोस्टिग्मा रेसमोसम* पत्ती में लपेटी जाती है जो एक छोर पर एक स्ट्रिंग या चिपकने वाली होती है। इसकी उत्पत्ति भारतीय उपमहाद्वीप से हुई है।

की बेहतर समझ विकसित करने के लिए स्वास्थ्य पर लिंग के पड़ने वाले प्रभावों के अध्ययन पर ध्यान दिए जाने की ज़रूरत है।

3.2.ख इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए, ILO कन्ट्री प्रोग्राम निम्नलिखित करेगा:

3.2.1 C155 (व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य), C187 (OSH पर प्रचार ढांचा) और लैंगिक समानता के सिद्धांतों के आधार पर राष्ट्रीय OSH की रूपरेखा की सिफारिशों के अनुरूप राष्ट्रीय OSH कार्यक्रम का विकास हुआ हो

3.2.2 ILO साधन का उपयोग करके कार्यस्थलों में सुरक्षा और स्वास्थ्य में सुधार हुआ हो

परिणाम 3.3: 2022 तक, व्यापक विस्तार और बढ़ी हुई पहुँच के साथ राष्ट्रीय और राज्य स्तर की सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों को बेहतर तरीके से प्रबंधित किया जाने लगेगा

3.3.क तर्काधार एवं परिणाम रणनीति

भारत सरकार का लक्ष्य 44 श्रम कानूनों को चार भागों में – औद्योगिक संबंध, पारिश्रमिक, सामाजिक सुरक्षा और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यस्थिति संगठित करना है। सामाजिक सुरक्षा और कल्याण पर बने नियम का उद्देश्य भारत में सभी श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा का अधिकार प्रदान करना है, चाहे रोज़गार की इकाई का आकार कुछ भी हो अथवा वह सरकारी हो या निजी, लेकिन विशेष रूप से उस अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में काम करने वाले श्रमिकों को सबसे ज़्यादा सुरक्षा प्रदान करनी है जहाँ 450 मिलियन (45 करोड़) लोगों वाले इस कार्यबल के 90 प्रतिशत मजदूर काम करते हैं। ILO सामाजिक सुरक्षा (न्यूनतम मानक) सम्मेलन, 1952 (सं. 102) और सामाजिक सुरक्षा मंच सिफारिश, 2012 (सं. 202)⁵⁹ को भविष्य में सम्मेलन नंबर 102 को संभावित पुष्टि के लिए आधार के रूप में संदर्भ के तौर पर उपयोग में लाया गया है।

पूर्व DWCP (2013–2017) के दौरान, ILO ने सामाजिक सुरक्षा मंच की अवधारणा पर सामाजिक साझेदारों की क्षमता निर्माण के साथ-साथ अनौपचारिक अर्थव्यवस्था श्रमिकों को सामाजिक संरक्षण प्रदान करने की वकालत की थी। पूर्व DWCP (2013–2017) के आधार पर, ILO, रोज़गार की दुनिया में घरेलू कामगारों, निर्माण श्रमिकों और अन्य लोगों के लिए डीसेंट वर्क सहित राष्ट्रीय नीतियों और संबंधित कार्यक्रमों का लागू करेगा। समावेशी और प्रभावी क्रियान्वयन सुनिश्चित करने के लिए विशिष्ट क्षेत्रों के लिए मौजूदा त्रिपक्षीय तंत्र को सुदृढ़ किया जाएगा, जैसे राष्ट्रीय घरेलू श्रमिक नीति, जिसे कभी अपनाया गया था; राज्य स्तर पर भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोज़गार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम 1996 और इसके सहबद्ध भवन और अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण उपकरण अधिनियम, 1996) राज्य स्तरों पर; मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 जिसने 10 से अधिक कर्मचारियों वाले संगठनों में सभी महिलाओं के लिए भुगतान किए गए मातृत्व अवकाश की पात्रता को 12 से 26 सप्ताह कर के उसे, कुछ नियमों के साथ दोगुना से अधिक कर दिया है। ILO, HIV और TB से ग्रसित श्रमिकों के अधिकारों को आगे बढ़ाने सहित उनकी सामाजिक संरक्षण प्रणाली के निर्माण, विस्तार और उसे अनुकूल बनाने के लिए भारत रोज़गार की दुनिया में HIV और AIDS संबंधी कानून व नीतियों के क्रियान्वयन में सुधार करने के लिए अपने प्रयासों को राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर जारी रखेगा।

इसे प्राप्त करने के लिए, इस DWCP में काम में शोषण के निकृष्टतम रूपों, जैसे बाल श्रम को खत्म करने और ग्रामीण क्षेत्रों के लोगों, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था और विशिष्ट कमज़ोर समूहों जैसे घरेलू श्रमिकों, प्रवासी श्रमिकों, निर्माण श्रमिकों, विकलांगों और चिरकालिक बीमारियों से ग्रस्त व्यक्तियों को सामाजिक संरक्षण सुधार प्रदान करते समय इस संदर्भ में कोई भेदभाव न किया जाए, इसके लिए संपर्क बनाने को प्राथमिकता दी जाएगी। इस DWCP में, ग़रीबी की रोकथाम व उसे कम करने और समावेशी विकास एवं सामाजिक न्याय

⁵⁹ इन अंतराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा मानकों और अन्य प्रासंगिक जानकारी का सम्पूर्ण विषय ILO (2017a) में उपलब्ध है।

प्राप्त करने के लिए सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा की दिशा में भारत के प्रयासों को तकनीकी सहायता प्रदान करने पर ध्यान देना जारी रखा जाएगा।

3.3.ख इस परिणाम को प्राप्त करने के लिए, DWCP निम्नलिखित करेगा:

- 3.1 सामाजिक सुरक्षा मानकों के अनुरूप विस्तारित कार्यक्षेत्र या संवर्धित लाभों के लिए सामाजिक सुरक्षा नीतियों या कानूनों रूपरेखाओं का अपनाया या संशोधित किया जा चुका होगा
- 3.2 विशिष्ट क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए जिनमें प्रवासो और HIV (PLHIV) के साथ रहने वाले लोग शामिल हैं, सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच सुनिश्चित करने के लिए उपाय किए जा चुके हों
- 3.3 घटक सामाजिक सुरक्षा के पक्ष में समर्थन करते होंगे, जागरूकता और शिक्षा के उपायों को अपनाकर लागू कर चुके होंगे

4 DWCP, क्रियान्वयन, प्रबंधन और मूल्यांकन

4.1 क्रियान्वयन, प्रबंधन और संस्थागत व्यवस्था

परिणामों की उपलब्धि के लिए, ILO कन्ट्री प्रोग्राम परिणाम-आधारित प्रबंधन के सिद्धांतों का अनुसरण करेगा और चार क्रॉस-कटिंग पॉलिसी कारकों: अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों के प्रचार, सामाजिक संवाद, लैंगिक समानता और भेदभाव रहित और पर्यावरणीय स्थिरता की ओर उचित बदलाव द्वारा निर्देशित होगा (अनुलग्नक 3: DWCP परिणाम मैट्रिक्स देखें)।

DWCP प्रत्येक प्राथमिकता और परिणाम के तहत एक दीर्घकालिक दृष्टिकोण अपनाएगा जिसमें स्थिरता, संस्थानीकरण प्रभावशालिता और दक्षता सुनिश्चित करने के लिए, हस्तक्षेपों का एकीकृत विभाग शामिल होगा। रणनीति का मुख्य अंग होगा उन व्यापक कार्यक्रमों में भारत की भूमिका को बढ़ावा देना जहां ILO भी मुख्य भूमिका निभाता है, जैसे कि FoW, SDG, G20 और IBSA (भारत, ब्राजील और दक्षिण अफ्रीका) संवाद मंच। उभर रहे दक्षिण-दक्षिण और त्रिपक्षीय संबंध, जिसमें VVGNI&ILO&ITC Turin सहयोग शामिल है, से पैदा हुए अतिरिक्त अवसरों का और संसाधनों को जुटाने में, जिसमें राष्ट्रीय संसाधनों और CSR पहलों का लाभ उठाना शामिल है, वे सक्रिय रूप से शामिल होंगे।

घटक इस DWCP के क्रियान्वयन के दौरान रणनीतिक मार्गदर्शन प्रदान करेंगे और विशिष्ट परिणामों को लागू करने के लिए और संसाधनों को जुटाने में, जिसमें राष्ट्रीय संसाधनों और CSR पहलों का लाभ उठाना भी है, सक्रिय रूप से शामिल रहेंगे। विकास के लिए सहयोग की कुछ विशेष तैयारियों में, उन्हें लागू करने और उनके निरीक्षण में, जो कि DWCP के कुछ चयनित परिणाम प्रदान करने के लिए अभियान के मुख्य माध्यम हैं, वे सक्रिय तौर पर हिस्सा लेंगे।

ILO, विभिन्न मंत्रालयों जैसे विदेश मंत्रालय, कौशल और उद्यमिता विकास, ग्रामीण विकास; सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम; सांख्यिकी और कार्यक्रम क्रियान्वयन; खान; नई और नवीकरणीय ऊर्जा; सामाजिक न्याय और अधिकारिता; गृह मंत्रालय; वित्त के साथ-साथ राज्य सरकारों, शैक्षणिक संस्थानों, सभ्य समाज के विशिष्ट लोगों और निजी क्षेत्र के साथ भी सहयोग करेगा।

श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय और, सामाजिक साझेदार मिलकर एक DWCP त्रिपक्षीय सलाहकार समिति (DTAC) का गठन करेंगे जो DWCP के क्रियान्वयन, निगरानी, रिपोर्टिंग और मूल्यांकन का मार्गदर्शन करने के लिए कार्य करेगी। ऐसी आशा की जाती है कि यह समिति क्रियान्वयन प्रगति की समीक्षा करने, वार्षिक विकास करने के लिए क्रियान्वयन योजना बनाने और चुनौतियों और जोखिमों तथा उन्हें कम करने के उपायों सहित मुख्य मुद्दों पर चर्चा के लिए सालाना बैठक करेगी। DTAC के कार्यों में से एक कार्य होगा यह सुनिश्चित करना कि देश के सुचारु रूप से चलने में DWCP की प्रासंगिकता लगातार बनी रहे और उसके फायदे उठाए तथा घटकों की बढ़ती हुई जरूरतों के अनुरूप बनने में देश का मार्गदर्शन करे। समग्र DWCP के साथ बेहतर तालमेल के लिए DTAC बैठकों में विकास के लिए सहयोग (DC) की सभी परियोजनाओं की त्रिपक्षीय समीक्षा भी शामिल होगी। भारत के लिए ILO कंट्री ऑफिस इसके लिए सचिवीय सहायता देगा। क्रॉस-कटिंग नीति प्रेरकों पर हुई प्रगति के समन्वय और निरीक्षण के लिए व्यवस्था विकसित करने पर विशेष ध्यान दिया जाएगा।

DWCP परिणामों की निगरानी योजना के लिए संकेतकों और SDG संकेतकों के लिए भी आधार तय किए जाएंगे। संकेतकों के लिए जानकारी जहाँ तक संभव होगा आधिकारिक तौर पर मान्यता प्राप्त द्वितीयक स्रोतों से एकत्र की जाएगी और प्राथमिक डेटा ILO विकास की सहयोगी परियोजनाओं के ज़रिए और शोध से एकत्र किया जाएगा। विद्यमान त्रिपक्षीय तंत्र के घटकों के परामर्श से आवश्यकताओं के अनुसार सर्वेक्षण किया जाएगा। SDG संकेतकों द्वारा जानकारी दिए जाने के लिए आधिकारिक डेटा स्रोत के संदर्भ बिंदु होंगे। UNSDF के ढांचे के अंतर्गत ILO प्रासंगिक शोध में लगा रहेगा, SDG की सूचना में कमी की भरपाई करने के लिए तथा संकेतकों को निगरानी करने के उद्देश्य से जानकारी देगा।

DWCP ढांचे के भीतर यथार्थवादी लक्ष्यों और परिणामों की पहचान करने के लिए स्पष्ट मात्रात्मक और गुणात्मक जानकारी के साथ हर प्रयास किया गया है। सचिवालय के रूप में, दक्षिण एशिया ILO डीसेंट वर्क तकनीकी सहायता दल और भारत का कंट्री ऑफिस (ILO DWT for South Asia and Country Office for India), भारत में DWCP को लागू करने के लिए घटकों के बीच समन्वय करने में सहायता प्रदान करेगा। ILO DWT/CO, DWCP को लागू होने के लिए अधिकतम तकनीकी सहायता सुनिश्चित करेगा। परिणामों और परिणाम पर आधारित योजनाओं पर यह बहुत ही ध्यानपूर्वक समीक्षा के लिए घटकों के क्षमता निर्माण का समर्थन करेगा जोकि DWCP को लागू करने के लिए वक्त पर सामंजस्य बिठाने के लिए रास्ता दिखाएगा जिससे कि एक बदलते देश के संदर्भ में बेहतर प्रतिक्रिया बन सके।

4.2 जोखिम

श्रम और रोज़गार मंत्रालय, भारत सरकार और सामाजिक साझेदार (सोशल पार्टनर्स) की मजबूत प्रतिबद्धता इस DWCP को क्रियान्वयन का आधार हैं। लेकिन, DWCP के प्रभावी प्रतिपादन के लिए मुख्य खतरे हैं— फैसला लेने वाले मुख्य लोगों और अधिकारियों की आवाजाही, घटकों का अपर्याप्त तरीके से शामिल होना, अपर्याप्त संसाधन, राज्यों की प्रतिबद्धता में कमी और अप्रभावी साझेदारी। राजनीतिक परिवर्तन और अधिकारियों के फेर-बदल के बावजूद सामाजिक संवाद और त्रिपक्षीय तंत्र को बढ़ावा देने से DWCP के अंतर्गत शुरू की गई प्रक्रियाओं को बनाए रखने में मदद मिलेगी। संयुक्त राष्ट्र की अन्य एजेंसियों के साथ रणनीतिक सहयोग और संयुक्त कार्यक्रम एक हद तक संसाधनों के जोखिम का प्रबंधन करने में मदद करेंगे।

हाल के वर्षों में, मीडिया भारत में ILO के लिए जोखिम और अवसर दोनों के रूप में उभरकर सामने आया है। DWCP संचार योजना इस बात पर खास ध्यान देगी कि मीडिया रिपोर्टिंग के साथ जुड़े प्रतिष्ठा से संबंधित खतरे को कम किया जाए।

काम की तेज़ी से बदलती दुनिया में, DWCP की प्रासंगिकता और प्रभावशीलता निरंतर सुनिश्चित करना, देश में शालीन काम को बढ़ावा देने के लिए माध्यम के रूप में महत्वपूर्ण कारक होगा। इसका वार्षिक DWCP त्रिपक्षीय सलाहकार समिति (DTAC) के अतिरिक्त, घटकों एवं अन्य प्रासंगिक साझेदारों के साथ समय-समय पर परामर्श से इसका प्रबंधन किया जाएगा। ये परामर्श वो आधार प्रदान करेंगे जो काम की दुनिया में उभर रहे बड़े बदलाव, जिसमें वो बदलाव भी शामिल हैं जो Future of Work (FoW) कारकों के उभरने से हुए हैं, के अनुरूप क्रियान्वयन की रणनीति में सुधार लाएंगे और तालमेल बिठाएंगे।

4.3. धन की उपलब्धता की योजना

DWCP क्रियान्वयन के वित्तपोषण के लिए संसाधन जुटाना ILO कार्यालय और त्रिपक्षीय घटकों की संयुक्त चिंता है। भारत एक मध्यम आय वाला देश है और लोक कल्याण, रोज़गार संवर्धन और सामाजिक संरक्षण के लिए इसके कई कार्यक्रम और पहल हैं। देश के लिए पारंपरिक प्रवासी विकास सहायता (ODA) में कमी के चलते संसाधन जुटाने का भार भारत

में DWCP प्राथमिकताएं प्रदान करने के लिए (ILO) कार्यालय और त्रिपक्षीय घटकों पर पड़ा है।

पिछले DWCP में, परियोजना प्रणाली में, राष्ट्रीय संसाधन जुटान में ILO कार्यालय सफल रहा, PMGSY कार्यक्रम के तहत ILO और अन्य पहलों के लिए निजी क्षेत्र के सहयोग से, ग्रामीण रोजगार परिणामों को बढ़ावा देने के लिए ग्रामीण विकास मंत्रालय की साझेदारों से इसे लागू करने और सरकार से समर्थन प्राप्त करने में सक्षम था। कार्यालय संयुक्त राष्ट्र की अन्य एजेंसियों के साथ, विशेष रूप से ILO के नेतृत्व वाले संयुक्त राष्ट्र परिणाम समूह में UNSDF के तहत रोजगार सृजन, कौशल और उद्यमशीलता विकास के लिए भारत पर अधिकतम असर के लिए संसाधनों का लाभ उठाएगा।

अधिव्यापन (ओवरलैप) और दोहराव को कम करने के लिए, समन्वित संयुक्त कार्य योजनाओं को प्रोत्साहित करके आंतरिक सहयोग और वैश्विक DC परियोजनाओं के मूल्यांकन से सीखे अनुभव के सहारे आंतरिक संसाधन दक्षता को बढ़ावा दिया जाएगा।

ILO कार्यालय और त्रिपक्षीय घटक नए संयुक्त साझेदारी कार्यक्रमों की रूपरेखा तैयार करने के लिए भारतीय और अंतर्राष्ट्रीय साझेदारों के साथ काम करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। जहाँ संभव होगा, क्षमता निर्माण और अन्य गतिविधियों पर घटक और साझेदारों के बीच लागत सांझा करने के लिए अवसर खोजे जाएंगे। DWCP इंडिया के क्रियान्वयन के लिए धन की उपलब्धता कराने के लिए दक्षिण-दक्षिण त्रिकोणीय सहयोग, ILO के पास ट्रस्ट की राशियाँ, सार्वजनिक-निजी साझेदारों और बहु-द्विपक्षीय विकास कार्यक्रम संभावित स्रोत हैं, जिनकी पहचान कर ली गई है।

4.4 एडवोकेसी और संचार योजना

देश में “डीसेंट वर्क फॉर ऑल” को बढ़ावा देने के लिए DWCP घटकों को एक मौका देता है कि वो दिए हुए प्राथमिकताओं और परिणामों के आधार पर ये एक ऐसी योजना बनाएं जिसमें ये दिखते हों। DWCP की संचार और एडवोकेसी की गतिविधियाँ मुख्य रूप से नीतियों में बदलाव, जागरूकता बढ़ाने और साझेदारी बढ़ाने पर केंद्रित हैं। DWCP त्रिपक्षीय सलाहकार समिति की बैठक के दौरान, ILO DWT/CO एक वार्षिक संचार योजना पर घटकों के सहयोग से काम करेगी, जो हर प्राथमिकता के विभिन्न परिणामों, संकेतकों को हासिल करने की प्रक्रिया, जमीन पर उसका असर और साझेदारों के योगदान पर उसकी रणनीति को दिखलाएगा। संचार के साधनों के मेल को अपनाया जाएगा जो और तरीकों के साथ-साथ आधुनिक और परंपरागत मीडिया का मिश्रण होगा, जैसे कि, वेब लेखों, फिल्मों, सोशल मीडिया और किस्सागोई, मीडिया संदेशों और विचारों से युक्त, प्रकाशन और अनुसंधान, घटनाओं (कार्यक्रमों), सार्वजनिक प्रतियोगिताओं और अभियानों का मिश्रण। विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में और अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के युवाओं, महिलाओं और वंचित समूहों से जुड़ने के लिए खास तौर पर योजना बनाई जाएगी। साक्ष्य पर आधारित एडवोकेसी (advocacy) जो प्रासंगिक शोध से जानकारी भरी हो, अच्छी प्रथाओं के प्रसार और सफलता की कहानियों का इस्तेमाल, भारत में डीसेंट वर्क के सिद्धांतों, समावेशी विकास और 2030 सतत विकास एजेंडा के प्रति व्यापक समझ बनाने के लिए किया जाएगा।

DWCP के परिणामों की सूचना देना, प्रभावी तरीके से, और समय पर संदेश भेजने के संदर्भ में और उचित समुदाय में इसे बताना एडवोकेसी की रणनीति का अभिन्न अंग होगा। इसमें DWCP के परिणामों का असर दिखाना शामिल होगा, जिसके लिए इससे जुड़ी जमीनी कहानियों को प्रमाण के तौर पर तैयार रखना होगा। इसके अलावा और जानकारी पहुँचाने का एक बड़ा हिस्सा तकनीकी जानकारी को सहज बनाने और उसे इस तरह से तैयार करने पर केंद्रित होगा, कि जनता उसे सरलता से समझ सके। प्रभावी तरीके से मीडिया से बातचीत

के लिए मीडिया को प्रशिक्षण देने और घटकों के क्षमता निर्माण के जरिए मीडिया एडवोकेसी की जाएगी।

नौकरी सृजन, कौशल विकास और उद्यमिता पर, DWCP प्राथमिकताओं और परिणामों को UNSDF के माध्यम से और विशेष रूप से ILO द्वारा आयोजित संयुक्त राष्ट्र के परिणाम समूह में भी बढ़ावा दिया जाएगा।

DWCP घटकों को परिणामों की सूचना और जानकारी देने के लिए अपने आंतरिक तंत्र को मजबूत बनाने पर समान रूप से ध्यान केंद्रित करेगा। इसमें DWCP क्रियान्वयन पर वार्षिक प्रगति रिपोर्टों का तैयार करना शामिल होगा।

अनुलग्नक 1:

राज्य-वार श्रम बल प्रमुख मीट्रिक: एक नजर⁶⁰

राज्य/संघ राज्य क्षेत्र	अर्थव्यवस्था		जनसंख्या		श्रम बल की साझेदारो दर (%)	श्रमिकों का क्षेत्रीय वितरण (%)				रोजगार की स्थिति के अनुसार श्रमिकों का वितरण (%)			वास्तविक दैनिक मजदूरी सूचकांक (भारत=100), 2011-12			
	लगातार कीमतों पर प्रति व्यक्ति एन.एस.डी.पी. (भारतीय रुपए), 2015-16	प्रति व्यक्ति एनएसडीपी विकास दर (%), औसत 2012-17	कुल जनसंख्या का % 15-59 साल पुराना (2011)	जनसंख्या (लाख में) (2011)	महिला	आयु	विनिर्माण	निर्माण	सेवा	स्व-नियोजित	नियमित	आकस्मिक	बिना लिखित नौकरी अनुबंध के कर्मचारी (%)	आकस्मिक श्रम, कृषि	आकस्मिक श्रम, शहरी निर्माण	कर्मचारी, कारखाना क्षेत्र
आंध्र प्रदेश	86118.4	6.8	63.5	84.6	42.6	52.5	10	8.1	28.1	44.4	17.9	37.7	86.1	100	111	83
असम	48465.5	4.2	60.4	31.2	15.4	54.3	6	6.7	32.2	68.3	14.2	17.5	72	94	101	66
बिहार	24572.2	4.2	52.1	104.1	7.1	61.6	5.9	10.1	22.3	52.6	5.8	41.6	77.2	109	79	41
छत्तीसगढ़	67185.4	5.3	60	25.5	46.1	71.8	4.9	6.7	15.1	54.1	9.7	36.2	71.4	66	49	116
दिल्ली	226583.1	5.3	65.9	16.8	14.8	0.1	21.2	4.3	73.4	33.6	62.9	3.4	62.2	n.a.	174	134
गोवा	267328.9	2.3	66.8	1.5	23.7	3.7	12.9	7.1	67.8	28.1	60.1	11.8	73.2	133	85	130
गुजरात	122502.1	8.8	62.8	60.4	28.8	46.9	20.5	4.8	25.8	51.4	24.7	23.9	81.6	83	108	109
हरियाणा	133591.5	6.2	61.5	25.4	17.7	40.9	13.9	13	31.5	55.8	23.9	20.3	76	139	118	120
हिमाचल प्रदेश	114477.9	6.8	63.7	6.9	58.9	58.4	6.5	14.7	18.9	67.6	18.2	14.2	62.3	138	93	116
जम्मू और कश्मीर	60171.4	3.4	58.7	12.5	24.7	40.2	9.9	18.9	29.5	60.2	20.5	19.4	79.6	192	119	69
झारखंड	50816.9	5.7	56.5	33	20.1	49.5	7.7	17.4	22.5	64.2	10.2	25.6	80.7	84	69	148
कर्नाटक	113506.1	5.9	64.2	61.1	31.8	48.5	12.5	6.2	32.1	47.8	22.5	29.7	76.8	97	100	108
केरल	119762.6	5.2	63.9	33.4	28.3	20.4	14.3	16.4	47.8	37.7	22.5	39.8	81.2	236	199	70
मध्य प्रदेश	46782.5	6.1	58.6	72.6	24.7	57.7	7.4	12.7	21.3	57.5	11.3	31.2	74.8	79	66	98
महाराष्ट्र	121514.5	5.2	63.1	112.4	34.3	49.1	12.2	6.3	31.8	46.9	26.5	26.6	65	80	95	145
मणिपुर	45651.6	3.6	62.5	2.6	31.7	38	11	18.9	31.6	67.3	14.4	18.1	63.7	161	102	39
मेघालय	59948.6	0.1	55.4	3	53.5	56.3	2.4	7.1	31.8	65.4	16.6	18	67.8	121	118	90
ओडिशा	57615.7	5.3	61.5	42	23.0	54.9	9.7	12	22.4	60.8	10.6	28.7	78.6	95	66	105
पंजाब	99371.9	3.9	64	27.7	25.3	35.8	17	13.1	32.5	51.3	27.5	21.2	83.5	148	96	65
राजस्थान	66341.5	3.7	57.5	68.5	33.8	49.9	9.2	19.1	20.3	63.3	13	23.7	87.2	102	91	83
तमिलनाडु	111453.8	5.0	65.9	72.1	36.6	33.5	20.5	12.3	32.4	31.7	25.5	42.8	87.7	125	151	92
त्रिपुरा	लागू नहीं	7.7	64.4	3.7	27.7	24.4	6.5	37.5	31.2	41	12.9	46.1	83.6	146	107	25
उत्तर प्रदेश	36883.4	4.1	55.8	199.8	19.7	52	12.9	12.7	21.5	64.5	10.6	24.9	84.8	96	82	95
उत्तराखंड	126561.6	5.9	59.9	10.1	31.2	46.6	9.8	12.2	30.9	69.1	17.5	13.4	67.4	123	86	87
पश्चिम बंगाल	लागू नहीं	लागू नहीं	64.3	91.3	23.0	36.8	23.2	7.7	31.4	46.2	16.8	37	75.4	103	82	93
भारत	77803.0	5.3	60.3	1210.6	27.2	47.5	13	10.6	27.9	52.2	17.9	29.9	78.9	100	100	100

60. ILO STAT

अनुलग्नक 2:

भारत द्वारा ILO सम्मेलनों की पुष्टि की गई⁶¹

सम्मेलन	तिथि	स्थिति
मौलिक		
C029- जबरन श्रम सम्मेलन, 1930 (सं. 29)	30 नवंबर 1954	लागू
C100- समान पारिश्रमिक सम्मेलन, 1951 (सं. 100)	25 सितंबर 1958	लागू
C105- जबरन श्रम सम्मेलन का उन्मूलन, 1957 (सं. 105)	18 मई 2000	लागू
C111- भेदभाव (रोजगार और व्यवसाय) सम्मेलन, 1958 (सं. 111)	03 जून 1960	लागू
C138- न्यूनतम आयु सम्मेलन, 1973 (सं. 138) <i>न्यूनतम आयु निदिष्ट: 14 वर्ष</i>	13 जून 2017	लागू
C182- बाल श्रम सम्मेलन का खराब प्रारूप, 1999 (सं. 182)	13 जून 2017	लागू
शासन (प्राथमिकता)		
C081- श्रम निरीक्षण सम्मेलन, 1947 (सं. 81) भाग II को छोड़कर	07 अप्रैल 1949	लागू
C122- रोजगार नीति सम्मेलन, 1964 (सं. 122)	17 नवंबर 1998	लागू
C144- त्रिपक्षीय परामर्श (अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक) सम्मेलन, 1976 (सं. 144)	27 फरवरी 1978	लागू
तकनीकी		
C001- कार्य के घंटे (उद्योग) सम्मेलन, 1919 (सं. 1)	14 जुलाई 1921	लागू
C005- न्यूनतम आयु (उद्योग) सम्मेलन, 1919 (संख्या 5)	09 सितंबर 1955	लागू
C006- नाइट वर्क ऑफ यंग पर्सन्स (इंडस्ट्री) सम्मेलन, 1919 (नंबर 6)	14 जुलाई 1921	लागू
C011- एसोसिएशन का अधिकार (कृषि) सम्मेलन, 1921 (सं. 11)	11 मई 1923	लागू
C014- साप्ताहिक विश्राम (उद्योग) सम्मेलन, 1921 (संख्या 14)	11 मई 1923	लागू
C018- श्रमिक की क्षतिपूर्ति (व्यावसायिक रोग) सम्मेलन, 1925 (सं. 18)	30 सितंबर 1927	लागू
C019- उपचार की समानता (दुर्घटना मुआवजा) सम्मेलन, 1925 (नंबर 19)	30 सितंबर 1927	लागू
C026- न्यूनतम वेतन-फिक्सिंग मशीनरी सम्मेलन, 1928 (सं. 26)	10 जनवरी 1955	लागू
C027- वजन का अंकन (वेसल्स द्वारा परिवहन पैकेज) सम्मेलन, 1929 (संख्या 27)	07 सितंबर 1931	लागू
C032- दुर्घटनाओं से बचाव (डॉकर्स) सम्मेलन (संशोधित), 1932 (संख्या 32)	10 फरवरी 1947	लागू
C042- दुर्घटनाओं से बचाव (डॉकर्स) सम्मेलन (संशोधित), 1934 (संख्या 42)	13 जनवरी 1964	लागू

61. ILO NORMLEX डेटाबेस (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102691). भारत ने 47 सम्मेलनों की पुष्टि की है (मौलिक सम्मेलन: 8 में से 6, गवर्नेस सम्मेलन: 4 में से 3, तकनीकी सम्मेलन: 177 में से 38 और 1 प्रोटोकॉल)।

C045- भूमिगत कार्य (महिला) सम्मेलन, 1935 (सं. 45)	25 मार्च 1938	लागू
C080- अंतिम लेख संशोधन सम्मेलन, 1946 (सं. 80)	17 नवंबर 1947	लागू
C088- रोजगार सेवा सम्मेलन, 1948 (सं. 88)	24 जून 1959	लागू
C089- रात्रि में कार्य (महिला) सम्मेलन (संशोधित), 1948 (संख्या 89) <i>P089 – 1990 का रात्रि में कार्य (महिला) सम्मेलन (संशोधित), 1948 का प्रोटोकॉल 21 नवंबर 2003 (लागू) की पुष्टि</i>	27 फरवरी 1950	लागू
C090- युवा व्यक्तियों के रात्रि कार्य (उद्योग) सम्मेलन (संशोधित), 1948 (सं. 90)	29 सितंबर 1958	लागू
C107- स्वदेशी और जनजातीय जनसंख्या सम्मेलन, 1957 (सं. 107)		
C115- विकिरण संरक्षण सम्मेलन, 1960 (सं. 115)	17 नवंबर 1975	लागू
C116- अंतिम लेख संशोधन सम्मेलन, 1961 (सं. 116)	21 जून 1962	लागू
C118- उपचार की समानता (सामाजिक सुरक्षा) सम्मेलन, 1962 (सं. 118) <i>(भारत ने शाखाओं (क) से (ग) को स्वीकार कर लिया है)</i>	19 अगस्त 1964	लागू
C123- न्यूनतम आयु (भूमिगत कार्य) सम्मेलन, 1965 (संख्या 123) <i>(भारत ने न्यूनतम आयु के रूप में 18 वर्ष निर्दिष्ट किया है)</i>	20 मार्च 1975	लागू
C127- न्यूनतम आयु सम्मेलन, 1967 (संख्या 127)	26 मार्च 2010	लागू
C136- बेज्जिन सम्मेलन, 1971 (सं. 136)	11 जून 1991	लागू
C141- ग्रामीण श्रमिक संगठन सम्मेलन, 1975 (संख्या 141)	18 अगस्त 1977	लागू
C142- मानव संसाधन विकास सम्मेलन, 1975 (संख्या 142)	25 मार्च 2009	लागू
C160- श्रम सांख्यिकी सम्मेलन, 1985 (संख्या 160) भाग II के अनुच्छेद 8 की स्वीकृति सम्मेलन के अनुच्छेद 16, पैराग्राफ 2 के अनुसार निर्दिष्ट की गई है	01 अप्रैल 1992	लागू
C174- प्रमुख औद्योगिक दुर्घटनाओं की रोकथाम सम्मेलन, 1993 (संख्या 174)	06 जून 2008	लागू
C185- सीफर्स की पहचान दस्तावेज सम्मेलन (संशोधित), 2003 (सं. 185)	09 अक्टूबर 2015	लागू

अनुलग्नक 3:

DWCP परिणाम मैट्रिक्स

DWCP प्राथमिकता 1: काम के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों की सुरक्षा के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों को बढ़ावा देना, अपनाना और लागू करना

सम्बद्ध राष्ट्रीय विकास प्राथमिकता

3 वर्ष की कार्य योजना 2017–20 का अध्याय 22, भारत सरकार

आकांक्षा जिला कार्यक्रम (एस्पीरेशनल डिस्ट्रिक्ट प्रोग्राम)

PENCIL की पहल

SDG के लक्ष्य

लक्ष्य 1: हर जगह गरीबी के सभी रूपों की समाप्ति करना

लक्ष्य 5: लैंगिक समानता हासिल करना और सभी महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाना

लक्ष्य 8: सभी के लिए समावेशी और सतत आर्थिक विकास, रोज़गार और डीसेंट वर्क को बढ़ावा देना

लक्ष्य 9: मज़बूत बुनियादी ढांचे का निर्माण, समावेशी और टिकाऊ औद्योगीकरण को बढ़ावा देना और नवाचार को बढ़ावा देना

लक्ष्य 10: देशों के भीतर और देशों के बीच असमानता कम करना

लक्ष्य 13: जलवायु परिवर्तन

UNSDF

परिणाम 1: गरीबी और शहरीकरण

परिणाम 2: स्वास्थ्य, पानी और स्वच्छता

परिणाम 3: शिक्षा और रोज़गार

परिणाम 6: कौशल, उद्यमिता और रोज़गार सृजन

परिणाम 7: लैंगिक समानता और युवा विकास

DWCP परिणाम 1.1: वर्ष 2022 तक, अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों (ILS) को लागू करने और कार्य के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों का बचाव करने के लिए घटकों की संस्थागत क्षमता को मजबूत किया जाएगा

साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय और इसके संस्थान, नियोक्ता और श्रमिक संगठन, भारत सरकार के अन्य मंत्रालय और विभाग, राज्य सरकार, श्रम विभाग, सांख्यिकी और कार्यक्रम क्रियान्वयन मंत्रालय, शिक्षा और अनुसंधान संस्थान, संयुक्त राष्ट्र की एजेंसियां	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD)	
		2018–19 का उपलब्ध अनुमान USD 70,000	संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए
परिणाम संकेतक			
1.1.क मौलिक ILO सम्मेलनों के अनुसमर्थन की दिशा में उठाए गए ठोस कदमों की संख्या और प्रासंगिक अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक और प्रोटोकॉल	आधार रेखा (2017): - भारत में 8 मुख्य सम्मेलनों में से 6 की पुष्टि (C87, C98 की अभी तक पुष्टि नहीं की गई है)। - सम्मेलनों की समिति ने अनुसमर्थन की चर्चा करने के लिए चार ILO सम्मेलनों की सिफारिश की	लक्ष्य (2022): दो मुख्य सम्मेलनों की पुष्टि की और अन्य चयनित सम्मेलनों के अनुसमर्थन के लिए बनी आम सहमति	
1.1.ख. अनुसमर्थित सम्मेलनों के तत्वों को लागू करने के लिए राष्ट्रीय और राज्य सरकारों द्वारा जारी की गई सलाहकारी/दिशा-निर्देशों की संख्या	आधार रेखा (2017): - वर्ष 2017 में 2 मुख्यसम्मेलनों सहित 47 अनुसमर्थित सम्मेलन - अनुसमर्थित सम्मेलनों के आवेदन पर समिति की रिपोर्ट - सम्मेलनों की समिति की बैठक का कार्यवृत्त	लक्ष्य (2022): अधिनियमों/नियमों की स्थापना या मज़बूती के क्रियान्वयन की समीक्षा के लिए समितियां	
1.1.ग. मानकों की स्थापना और समीक्षा तंत्र पर संबंधित हितधारकों के बीच जागरूकता को बढ़ावा देने के लिए उठाए गए कदमों की संख्या	आधार रेखा (2017): - श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय का प्रशासनिक रिकॉर्ड - सम्मेलनों की समिति की बैठक का कार्यवृत्त - अनुसमर्थित सम्मेलनों के आवेदन पर समिति की	लक्ष्य (2022): अनुसमर्थन के लिए एक नया श्रम मानक पर विचार किया गया है	

		रिपोर्ट	
		- समिति की सिफारिशें	
परिणाम:			
1.1.1	घटकों ने मौलिक ILO प्रथाओं की संपुष्टि को प्राथमिकता दिया और अन्य प्रासंगिक अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों की संपुष्टि के लिए तंत्र विकसित किए		
1.1.2	घटकों ने संपुष्टित प्रथाओं और अन्य प्रासंगिक मानकों को लागू करने, जिसमें क़ानून और अधिनियमों की निगरानी करना और उन्हें अमल करना शामिल है, को बढ़ावा दिया।		
1.1.3	कार्य की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ भेदभाव और हिंसा सहित किसी भी नए मानक(कों) को तैयार करने, अपनाने, उसकी सूचना देने और समीक्षा करने में घटक शामिल हुए।		
DWCP परिणाम 1.2: 2022 तक, विशेष रूप से कमज़ोर स्थितियों में कार्य के अस्वीकार्य रूपों से महिला और पुरुष श्रमिकों की सुरक्षा के लिए नियंत्रक और नीतिगत ढांचे संशोधित और तैयार किए जाएंगे			
साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय और उसके संस्थान, नियोक्ता और श्रमिक संगठन, सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय, राज्य श्रम विभाग, शिक्षा, अनुसंधान संस्थान	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD) उपलब्ध अनुमान USD 690,000	 संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए
परिणाम संकेतक			
1.2.क. नियमों, नीतियों के लिए किए गए उपायों की संख्या और कार्य के अस्वीकार्य रूपों से उच्च जोखिम वाले क्षेत्रों में श्रमिकों को रक्षा के लिए कार्यक्रम	आधार रेखा (2017): असंगठित/अनौपचारिक श्रमिकों क कार्यक्षेत्र के लिए खंडित नीति और कार्यक्रम के उपाय	लक्ष्य (2022): दो क्षेत्रों में काम के अस्वीकार्य रूपों से श्रमिकों की रक्षा के लिए लिंग उत्तरदायी उपाय हैं	
1.2.ख. C138 और C182 को रणनीतियों और नीतियों के संरेखण में बाल श्रम के उन्मूलन के लिए क्रियान्वयन संरचना में परिवर्तन करने वाले राज्यों की संख्या	आधार रेखा (2017): जगह-जगह बाल श्रम पर संशोधित राष्ट्रीय क़ानून; बाल श्रम C-138 और C-182 पर ILO सम्मेलनां की पुष्टि की गई लेकिन राष्ट्रीय बाल श्रम कार्यक्रम संरचना सम्मेलनां से संरेखित नहीं है	लक्ष्य (2022): ILO को बाल श्रम सम्मेलनां की नियमित रिपोर्टिंग। 10 राज्यों के राज्य और जिला कार्यक्रम के अनुसमर्थन सम्मेलनां के क्रियान्वयन संरचनाओं की रिपोर्ट संरेखण	

1.2.ग. विशेष क्षेत्रों और व्यवसायों की आपूर्ति श्रृंखलाओं में श्रमिकों के मौलिक अधिकारों की प्राप्ति को बेहतर बनाने के लिए बेहतर निगरानी, उपाय और सूचना नीति के लिए विकसित और उन्नत उपकरण और तंत्र	आधार रेखा (2017): आपूर्ति श्रृंखला में श्रमिकों के मौलिक अधिकारों को संबोधित करने के लिए नीति और कार्यक्रमों का विखंडन। FPRW पर कोई सेक्टर विशिष्ट उपकरण नहीं हैं	लक्ष्य (2022): श्रमिकों के मौलिक अधिकारों की प्राप्ति को बेहतर बनाने के लिए एक क्षेत्र (कपास) विशिष्ट उपकरण/तंत्र और बेहतर निगरानी, उपाय और सूचना नीति
परिणाम:		
1.2.4 राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर काम के अस्वीकार्य रूपों से उच्च जोखिम वाले क्षेत्रों में श्रमिकों की रक्षा के लिए तैयार की गई लिंग उत्तरदायी नीतियां, विनियम या रणनीतियाँ।		
1.2.5 बाल श्रम रोकथाम और उन्मूलन नीतियों और रणनीतियों को C138 और C182 के साथ संरेखण में विकसित और कार्यान्वित किया गया।		
1.2.6 संविधान निर्माताओं ने विशिष्ट क्षेत्रों और व्यवसायों में आपूर्ति श्रृंखला में श्रमिकों के मौलिक अधिकारों की प्राप्ति के लिए साक्ष्य-आधारित राष्ट्रीय और राज्य-स्तरीय रणनीति विकसित की।		

DWCP परिणाम 2: महिलाओं और युवकों, खासतौर पर उनके लिए जिन्हें सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरण से बहिष्कृत होने का खतरा है, स्थाई, समावेशी और सभ्य रोजगार पैदा करना

सम्बद्ध राष्ट्रीय विकास प्राथमिकता

1. भारत की 3 वर्षीय कार्य योजना 2017–20, भारत सरकार का अध्याय 6, 7, 8, 9 और 22
2. आर्थिक सर्वेक्षण 2017–18, भारत सरकार के उद्योग और अवसंरचना और सामाजिक अवसंरचना, रोजगार और मानव विकास पर अध्याय
3. आकांक्षा जिला कार्यक्रम
4. कौशल विकास और उद्यमिता 2015 पर राष्ट्रीय नीति
5. जलवायु परिवर्तन पर राष्ट्रीय कार्य योजना
6. संसाधन दक्षता 2017 पर राष्ट्रीय रणनीति
7. राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन
8. राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन
9. महिलाओं के लिए राष्ट्रीय नीति
10. भारत सरकार की पहल — मेक इन इंडिया, स्टार्टअप इंडिया, स्टैंड अप इंडिया, स्किल इंडिया, डिजिटल इंडिया और अन्य।

SDG के लक्ष्य

लक्ष्य 1: हर जगह गरीबी के सभी रूपों की समाप्ति करना

लक्ष्य 5: लैंगिक समानता हासिल करना और सभी महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाना

लक्ष्य 7: सस्ती और स्वच्छ ऊर्जा

लक्ष्य 8: सभी के लिए निरंतर, समावेशी और सतत आर्थिक विकास, पूर्ण और उत्पादक रोज़गार और डिसेंट वर्क को बढ़ावा देना

लक्ष्य 9: मजबूत बुनियादी ढांचे का निर्माण, समावेशी और टिकाऊ औद्योगीकरण को बढ़ावा देना और नवाचार को बढ़ावा देना

लक्ष्य 10: देशों के भीतर और देशों के बीच असमानता कम करना

लक्ष्य 13: जलवायु परिवर्तन और उसके प्रभावों से निपटने के लिए तत्काल कार्रवाई सुनिश्चित करना

लक्ष्य 16: स्थायी विकास के लिए शांतिपूर्ण और समावेशी समाजों को बढ़ावा देना और सभी के लिए न्याय तक पहुँच सुनिश्चित करना और सभी स्तरों पर प्रभावी, जवाबदेह और समावेशी संस्थानों का निर्माण

लक्ष्य 17: क्रियान्वयन के साधनों को मजबूत करना और सतत विकास के लिए वैश्व साझेदारों को पुनर्जीवित करना

UNSD

परिणाम 1: गरीबी और शहरीकरण

परिणाम 3: शिक्षा और रोज़गार

परिणाम 6: कौशल, उद्यमिता और रोज़गार सृजन

परिणाम 7: लैंगिक समानता और युवा विकास

DWCP परिणाम 2.1: 2022 तक, राष्ट्रीय और राज्य सरकारों ने श्रम बाज़ार की जानकारी (LMI), प्रासंगिक ILS और कार्य के भविष्य (FoW) संवाहकों द्वारा निर्देशित नौकरी-समृद्ध विकास रणनीतियों को अपनाया होगा

साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय (MoLE), कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय (MSDE), सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय (MoMSME), ग्रामीण विकास मंत्रालय (MoRD), महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (MoWCD) सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय (MoSPI), नीति आयोग, नवीन और नवीकरणीय ऊर्जा मंत्रालय, VV गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, राज्य सरकार, योजना और	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD)	
		उपलब्ध होने का अनुमान 100,000	संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए

	श्रम विभाग, आदि। सामाजिक साझेदार, थिंक-टैंक, उद्योग मंडल / संयुक्त राष्ट्र संगठन, विश्व बैंक आदि		
परिणाम संकेतक			
2.1.क विशेष रूप से महिलाओं और युवाओं के लिए रोजगार सृजन के उद्देश्यों को मज़बूत करने वाले राज्य और राष्ट्रीय आर्थिक विकास नीति की रूपरेखा और कार्यक्रमों की संख्या	आधार रेखा (2017): लागू नहीं (कई रोजगार सृजन कार्यक्रम हैं, लेकिन ILO द्वारा पिछले DWCP में 2 कार्यक्रमों पर प्रभाव डाला गया जिससे कि डीसेंट वर्क आयामों को प्राप्त किया जा सक: MGNREGA और PMGSY)	लक्ष्य (2022): 1. कम से कम एक सार्वजनिक रोजगार कार्यक्रम को मज़बूत बनाना/डीसेंट वर्क एजेंडा लागू करना 2. (वर्ष 2021) कम से कम एक राज्य SDG 8 में प्रगति करने के लिए एक एकीकृत रोड मैप अपनाता है	
2.1.ख महिलाओं और युवाओं के लिए औपचारिक रोजगार की ओर अग्रसर होने के लिए श्रम बाज़ार तक पहुँच में सुधार लाने के लिए शुरू किये गये LMI की सूचित नीति, संस्थागत और नियामक उपायों की संख्या	आधार रेखा (2017): लागू नहीं (PLFS दिसंबर 2018 में अपेक्षित है)। भारत सरकार द्वारा GST की शुरुआत और सामाजिक सुरक्षा/कल्याण योजनाओं सहित अनौपचारिकता को संबोधित करने के लिए विभिन्न उपायों को हाथ में लिया गया है। हालाँकि, इन हस्तक्षेपों की बहुलता और खंडित दृष्टिकोण के कारण कई चुनौतियाँ हैं, राष्ट्रीय SDG ढाँचे को अंतिम रूप दिया जा रहा है, NSDA के तहत MSDE एक LMIS की स्थापना पर कार्य कर रहा है -	लक्ष्य (2022): 1. महिलाओं की पहुँच और साझेदारों को रोकने वाली बाधाओं को दूर करने के लिए एक क्षेत्र/राज्य द्वारा अपनाये जाने वाले उपाय 2. मान्यता प्राप्त अर्थव्यवस्था में बजटीय संसाधनों और निवेश की आवश्यकता 3. अनापचारिकता के बेहतर मापन के लिए अपनाए गए उपाय 4. LMIS फ्रेमवर्क सहमत और परिचालन	
2.1.ग. त्रिपक्षीय साक्ष्य-आधारित मज़दूरी निर्धारण नीतियाँ, क़ानून, लैंगिक	आधार रेखा: राष्ट्रीय न्यूनतम पारिश्रमिक मंच की शुरुआत वर्ष 1990 में की गई थी लेकिन इसमें कई	लक्ष्य (2022): 1. एक क्षेत्र और राज्य में न्यूनतम	

भुगतान समानता उपायों की संख्या, राष्ट्रीय, राज्य और क्षेत्रीय स्तर पर तैयार, संशोधित या अपनाई गई	क़ानूनो अड़चने थीं। देश भर में विभिन्न दरें व्याप्त थीं। जैसा कि इसकी व्याप्ति पर्याप्त नहीं थीं ये दरें अनुमानित तौर पर 66 प्रतिशत श्रमिकों के लिए लागू थीं।	मज़दूरी व्यवस्था तंत्र निर्माण की सिफारिश में सुधार 2. लिंग के अंतर को कम करने के लिए एक राज्य या क्षेत्र में अपनाए गए उपाय
परिणाम 2.1.1 घटक, राष्ट्र और राज्य विशिष्ट नीतियों को तैयार कर चुके हों, उन्हें लागू करके उनकी निगरानी कर चुके हों। खासकर वो नीतियां जो महिलाओं और युवाओं के लिए हैं, जिसमें ILS, पर्यावरण की स्थिरता और औपचारिकता पर विशेष ध्यान दिया गया है। 2.1.2 वेतन नीति के ढांचे और वेतन तय करने के लिए त्रिपक्षीय तथा द्विपक्षीय तंत्र का विकास हो चुका हो या उसका राष्ट्र, राज्य और क्षेत्र के स्तर पर संशोधन हो चुका हो और लिंग के आधार पर भेदभाव न करते हुए समान वेतन की भुगतान की स्थिति में सुधार लाने के लिए रणनीति अपनाई जा चुकी हो। 2.1.3 एकीकृत श्रम बाजार सूचना (LMI) प्रणाली के लिए राष्ट्रीय ढांचा विकसित किया जा चुका हो और परिभाषाएँ और डेटा संग्रह प्रणाली अंतर्राष्ट्रीय मानकों के अनुरूप हों 2.1.4 औपचारिकता की परिभाषा और उसके मापन के एक साझे ढांचे का विकास हो चुका हो और औपचारिकता की प्रक्रिया पर मंत्रालयों के बीच आपसी सहयोग से तैयार की गई रणनीति की रूपरेखा बन चुकी हो।		
DWCP परिणाम 2.2: राज्यों ने बहु-आयामी कौशल विकास रणनीतियों को अपनाया होगा और कौशल और रोज़गार सेवाओं की गुणवत्ता और पहुँच में सुधार होगा		
साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय (MoLE), कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय (MSDE), सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय (MoMSME), ग्रामीण विकास मंत्रालय (MoRD), नवीन और नवीकरणीय ऊर्जा मंत्रालय, सेक्टर स्किल काउंसिल (SSCs), NIESBUD, NSDC, NSDA, राज्य कौशल विकास मिशन (SSDMs), राज्य क श्रम और नियोजन विभाग, अंतर्राष्ट्रीय सौर	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD) उपलब्ध होने का अनुमान USD 500,000 संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए

	गठबंधन (ISA) आदि। सामाजिक साझेदार, थिंक-टैंक, उद्योग मंडल/संघ, EU, UN एजेंसियां, विश्व बैंक, ADB, DFID तथा अन्य द्विपक्षीय एजेंसियां		
परिणाम संकेतक			
2.2.क प्रमाणित कौशल के साथ ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था श्रमिकों सहित महिलाओं और युवाओं का राज्य-वार प्रतिशत	आधार रेखा (2017): लागू नहीं (PMKVY के तहत 318,000 युवा, MoSDE द्वारा 2017 में जारी किए गए 24 क्षेत्रों में आवश्यक कौशल रिपोर्ट)	लक्ष्य (2022): 1. NSQF शिक्षा घटकों को एकीकृत करता है 2. बाज़ार की आवश्यकताओं के लिए बेहतर संरेखित TVET पाठ्यक्रम 3. कौशल पहल के प्रभावी डिजाइन और लक्ष्यीकरण के लिए LMIS से जुड़े कौशल मूल्यांकन की आवश्यकता	
2.2.ख प्रमाणित कौशल या शिक्षुता पूर्णता के साथ ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था वाले श्रमिकों सहित महिलाओं और युवाओं की राज्य-वार प्रतिशतता के साथ रोज़गार में नियोजन	आधार रेखा (2017): लागू नहीं (MSDE के तहत NAPS योजना के तहत उपलब्ध सीमित डेटा, भारत सरकार के PMKVY फ्लैगशिप कार्यक्रम के तहत RPL, MoLE के तहत राष्ट्रीय कैरियर सेवा (NCS) पोर्टल)	लक्ष्य (2022): कम से कम एक राष्ट्रीय कौशल विकास पहल श्रम बाज़ार की जानकारी, शैक्षिक क्षेत्र में संस्थागत प्रशिक्षण और एक सेक्टर या राज्य में TVET संस्थानों पर आधारित, अनौपचारिकता की उच्च घटनाओं वाले क्षेत्रों में RPL ने वृद्धि की है	
परिणाम			
2.2.1 प्रमुख श्रम प्रधान क्षेत्रों और राज्यों में साक्ष्यों पर आधारित कौशल के मूल्यांकन और अंतराल विश्लेषण को संचालित किए जाने की आवश्यकता है			
2.2.2 कौशल पर विभिन्न राज्यों और मंत्रालयों के तहत उठाए जा रहे कदम राष्ट्रीय कौशल योग्यता और आश्वासन ढांचे (NSQF और			

NSQAF) से जुड़े हों और लैंगिकता पर संवेदनशील हों
 2.2.3 स्कूल-कार्य-परिगमन, पूर्व शिक्षा की मान्यता (RPL) और रोज़गार सेवाओं की राष्ट्रीय रणनीति की समीक्षा और संशोधन हो चुका हो

DWCP परिणाम 2.3: 2022 तक, राज्यों के पास संस्थागत उपाय होंगे जो स्थायी उद्यमों को बढ़ावा देंगे और औपचारिकीकरण के संक्रमण को बढ़ावा देंगे

साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय, सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय (MoMSME), नीति आयोग, वस्त्र मंत्रालय, परिधान निर्यात संवर्धन परिषद (AEPC), नवीन और नवीकरणीय ऊर्जा मंत्रालय, कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय, सेक्टर स्किल काउंसिल (SSCs), MSME-DIs, NIESBUD, उद्योगों के राज्य विभाग, श्रम, योजना और कौशल, कॉर्पोरेट मामलों के मंत्रालय, आदि। सामाजिक साझेदार, उद्योग मंडल/संघों और अन्य निजी क्षेत्र को इकाइयाँ, OECD, द्विपक्षीय एजेंसियां, संयुक्त राष्ट्र एजेंसियां, CSR संगठन।	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD)	
		उपलब्ध अनुमान USD 450,000	संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए
परिणाम संकेतक			
2.3.क. महिलाओं और कमजोर समूहों द्वारा बढ़ते स्वामित्व के साथ औपचारिक MSMEs में वृद्धि की रिपोर्ट करने वाले राज्यों की संख्या और रोज़गार में वृद्धि	आधार रेखा (2017): 110 मिलियन (1100 लाख) (26.4 महिलाएं), 20% MSMEs महिलाओं के स्वामित्व में हैं	लक्ष्य (2022): एसडीपी में वृद्धि और SDG 8.4 और 9.3 के विरुद्ध प्रगति पर 1 राज्य की रिपोर्ट	
2.3.ख. MSMEs को जिम्मेदार व्यवसाय प्रथाओं को अपनाने और बढ़ावा देने और उद्यमिता विकास को बढ़ावा देने	आधार रेखा (2017): लागू नहीं	लक्ष्य (2022): प्राकृतिक पत्थर खनन पर ड्राफ्ट राष्ट्रीय रणनीति तथा डीसेंट वर्क तत्वों सहित 1	

वाले प्रमुख खरीदारों (MNEs सहित) और व्यापार सदस्यता संगठनों की संख्या		भारत सरकार/राज्य नीति कार्यक्रम तथा प्रमुख खरीदारों के निवेश और MNE घोषणा के अनुरूप जिम्मेदार आपूर्ति श्रृंखला पर रिपोर्टिंग	
परिणाम: 2.3.1 जिम्मेदार प्रबंधन प्रथाओं को अपनाने के लिए MSMEs और MNEs तथा प्रमुख खरीददार प्रशिक्षित और सुसज्जित रहें 2.3.2 राज्यों ने मूल्यों वाली श्रृंखला के नेतृत्व वाले विकास के मॉडल अपनाएं और व्यापार करने के माहौल के व्यवस्थित मूल्यांकन और उद्यमशीलता सहित MSME विकास सेवाएं प्रदान करने पर संस्थागत क्षमता का विकास किया हुआ हो।			
DWCP परिणाम 2.4: 2022 तक राज्यों द्वारा सुरक्षित और सुविचारित प्रवासन के लिए नीतियाँ और संस्थागत तंत्र अपनाना			
साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय (MoLE), सूक्ष्म, कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय (MSDE), विदेश मंत्रालय (MEA), NSDA, NSDC, VVGLI, सेक्टर स्किल काउंसिल, IOM, UNHCR, EU, राज्य सरकार श्रम विभाग, आंध्र प्रदेश नॉन-रेजीडेंट तेलुगू सोसायटी (APNRT) आदि सामाजिक साझेदार, थिंक-टैंक, अकादमी सस्थान, उद्योग मंडल/एसोसिएशन, भर्ती एजेंसियां, CSO, खाड़ी देशों की सरकार	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD) उपलब्ध अनुमान USD 2,340,000	संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए
परिणाम संकेतक			
2.4.क. 2022 तक श्रमिक प्रवासन की परिभाषा और माप दृष्टिकोण अंतर्राष्ट्रीय मानक के अनुरूप	आधार रेखा (2017): लागू नहीं (प्रवासन अभिग्रहण प्रणाली और परिभाषा अभी भी विकसित हो रही है) प्रवासन आंकड़े व्यवस्थित रूप से कैप्चर नहीं किए जात हैं	लक्ष्य (2022): व्यवस्थित प्रवासन आंकड़ों का संग्रह और रिपोर्टिंग	
2.4.ख. श्रमिक प्रवासन के प्रबंधन के लिए श्रम बाज़ार तंत्र पर राज्य-स्तरीय रणनीतियों और कार्यक्रमों की संख्या	आधार रेखा (2017): 1 (आंध्र प्रदेश की राज्य सरकार ने श्रमिक प्रवासन नीति को अपनाया है)	लक्ष्य (2022): 2 राज्य	

परिणाम:

- 2.4.1 ILS के अनुरूप तैयार की गई साक्ष्य आधारित, लिंग-संवेदनशील और समन्वित अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन नीतियां
- 2.4.2 अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक प्रवासन पर बातचीत करने के लिए घटक सक्षम हों और संस्थागत और शासन के तंत्र स्थापित करने के लिए उन्हें दिशानिर्देश दिए हुए हों

DWCP परिणाम 3: श्रम प्रशासन, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) तथा सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से त्रिपक्षीय तंत्र श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा के लिए बेहतर काम करता है

सम्बद्ध राष्ट्रीय विकास प्राथमिकता

- 1. HIV/AIDS पर राष्ट्रीय नीति
- 2. HIV और AIDS (रोकथाम और नियंत्रण) अधिनियम
- 3. 2017–20 के लिए 3 वर्ष की कार्य योजना, भारत सरकार
- 4. राष्ट्रीय OSH नीति 2009
- 5. राष्ट्रीय स्वास्थ्य सुरक्षा योजना (आयुष्मान भारत)

SDG के लक्ष्य

- लक्ष्य 1: हर जगह अपने सभी रूपों में गरीबी का समाप्त करना
- लक्ष्य 3: सभी को स्वस्थ जीवन देना और सभी उम्र के लोगों के जीवनस्तर में सुधार लाना
- लक्ष्य 5: लैंगिक समानता हासिल करना और सभी महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाना
- लक्ष्य 8: सभी के लिए निरंतर, समावेशी और सतत आर्थिक विकास, पूर्ण और उत्पादक रोज़गार और डीसेंट वर्क को बढ़ावा देना
- लक्ष्य 9: मजबूत बुनियादी ढांचे का निर्माण, समावेशी और टिकाऊ औद्योगीकरण को बढ़ावा देना और नवाचार को बढ़ावा देना
- लक्ष्य 10: देशों के भीतर और देशों के बीच असमानता कम करना
- लक्ष्य 11: शहरों और मानव बस्तियों को समावेशी, सुरक्षित, लचीला और टिकाऊ बनाना
- लक्ष्य 13: जलवायु परिवर्तन और उसके प्रभावों से निपटने के लिए तत्काल कार्रवाई सुनिश्चित करना
- लक्ष्य 16: स्थायी विकास के लिए शांतिपूर्ण और समावेशी समाजों को बढ़ावा देना और सभी के लिए न्याय तक पहुँच सुनिश्चित करना और सभी स्तरों पर प्रभावी, जवाबदेह और समावेशी संस्थानों का निर्माण

UNSDF

परिणाम 1: गरीबी और शहरीकरण

परिणाम 2: स्वास्थ्य, जल और स्वच्छता

परिणाम 3: शिक्षा और रोज़गार

परिणाम 6: कौशल, उद्यमिता और रोज़गार सृजन

परिणाम 7: लैगिंग समानता और युवा विकास

DWCP परिणाम 3.1: 2022 तक, बेहतर औद्योगिक संबंधों को समर्थन देने के लिए प्रभावी सामाजिक संवाद और श्रम प्रशासन तंत्र चालू रहें

साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय, VVG राष्ट्रीय श्रम संस्थान, राज्यों में श्रम विभाग, श्रम अध्ययन संस्थान, ट्रेड यूनियन, नियोक्ता संगठन, राज्य श्रम विभाग, श्रम प्रशासन मशीनरी,	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD)	
		उपलब्ध अनुमान USD 60,000	संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए
परिणाम संकेतक			
3.1.क. सामाजिक संवाद और त्रिपक्षीय तंत्र में सुधार के लिए केंद्र और राज्यों में नियंत्रक और संस्थागत सुधारों की संख्या	आधार रेखा (2017): 2015 में आयोजित ILC	लक्ष्य (2022): 1. 2 राज्य स्तर और 1 राष्ट्रीय स्तर के नियामक और संस्थागत सुधार 2. कम से कम 2 भारतीय श्रम सम्मेलन बुलाना	
3.1 ख श्रम विवादों के निवारण के लिए नए या उन्नत तंत्र की संख्या	आधार रेखा (2017): लागू नहीं	लक्ष्य (2022): 1. कम से कम 2 प्रभावी श्रम विवाद समाधान तंत्र परिचालन	
परिणाम:			
3.1.1 राष्ट्रीय, राज्य और क्षेत्रीय त्रिपक्षीय निकायों ने समय-समय पर श्रम शासन तंत्र की समीक्षा की और कार्य योजना तयार की			
3.1.2 डिजाइन किए गए श्रम विवाद समाधान तंत्र पर अभिनव राष्ट्रीय और राज्य स्तर की रणनीतियाँ			

DWCP परिणाम 3.2: 2022 तक, महिला और पुरुष मजदूर तथा उद्यम सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थलों से लाभान्वित होंगे

साझेदार	MoLE, DGFASLI, राष्ट्रीय व्यावसायिक स्वास्थ्य संस्थान, स्वास्थ्य मंत्रालय, WHO, नियोक्ता एवं श्रमिक संगठन, OSH तथा राज्य और केंद्र में श्रम अध्ययन संस्थान, गुजरात मैरीटाइम बोर्ड, शिप रिसाइक्लर्स इंडस्ट्रीज एसोसिएशन	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD)	
		उपलब्ध अनुमान USD 80,000	संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए
परिणाम संकेतक			
3.2.क. लिंग संवेदनशील राष्ट्रीय OSH कार्यक्रम को अपनाया और प्रभावी ढंग से लागू		आधार रेखा (2017): ड्राफ्ट नेशनल OSH रूपरेखा	लक्ष्य (2022): राष्ट्रीय OSH रूपरेखा स्वीकृत और वहाँ पर राष्ट्रीय OSH कार्यक्रम
3.2.ख. C155, C184 और C187 की पुष्टि की और अन्यो को बढ़ावा दिया		आधार रेखा (2017): 0	लक्ष्य (2022): कम से कम एक सम्मेलन की पुष्टि
परिणाम:			
3.2.1 C155 (व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य), C187 (OSH पर प्रचार ढांचा) और लैंगिक समानता के सिद्धांतों के आधार पर राष्ट्रीय OSH की रूपरेखा की सिफारिशों के अनुरूप राष्ट्रीय OSH कार्यक्रम का विकास हुआ हो			
3.2.2 संविधान निर्माताओं ने ILO उपकरणों का उपयोग करके कार्यस्थल में सुरक्षा और स्वास्थ्य के बारे में जागरूकता का निर्माण किया			

DWCP परिणाम 3.3: 2022 तक, व्यापक विस्तार और बढ़ी हुई पहुँच के साथ राष्ट्रीय और राज्य स्तर की सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों को बेहतर तरीके से प्रबंधित किया जाने लगेगा

साझेदार	श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय (MoLE) तथा इसके संस्थान, स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय; राज्य सरकार श्रम विभाग, राष्ट्रीय एड्स नियंत्रण संगठन, केंद्रीय टीबी प्रभाग, नियाक्ता और श्रमिक संगठन और सार्वजनिक और निजी क्षेत्र की इकाइयाँ, यूएनएड्स (UNAIDS); यूनिसेफ; यूएनवूमेन (UNWOMEN);	एकीकृत संसाधन ढांचा (USD)	
		उपलब्ध अनुमान USD 340,000	संगठित होने के लिए अनुमान लगाने के लिए
परिणाम संकेतक			
3.3.क. संगठित और असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा के वितरण के लिए शासन को मजबूत करने के लिए बेहतर संस्थागत नीतियों या नियामक ढांचे की दिशा में उठाए गए ठोस कदमों की संख्या	आधार रेखा (2017): सामाजिक सुरक्षा नीति और कार्यक्रम खंडित। उपलब्ध श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करने के लिए विभिन्न अधिनियम और योजनाएं। श्रमिकों को सार्वभौमिक विस्तृत सूचना के लिए तंत्र अभी भी विकसित किया जा रहा है; मातृत्व लाभ संशोधन अधिनियम 2017; सामाजिक सुरक्षा पर ड्राफ्ट कोड; राष्ट्रीय स्वास्थ्य सुरक्षा योजना	लक्ष्य (2022): विकसित श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा पर राष्ट्रीय नीति की रूपरेखा एक राज्य असंगठित श्रमिकों को सामाजिक संरक्षण प्रदान करने के लिए कदम उठाता है	
3.3.ख. प्रवासियों और HIV के साथ रहने वाले लोगों सहित विशिष्ट क्षेत्रों में श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच सुनिश्चित करने के लिए किए गए उपायों की संख्या।	आधार रेखा (2017): जगह में क्षेत्रीय नीतियां; प्रवासी श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा लाभों की पोर्टेबिलिटी के लिए तंत्र को मजबूत करने पर चल रही चर्चा; HIV/AIDS पर अधिनियम और नीति मौजूद है	आधार रेखा (2022): दो राज्यों में संविधान, प्रवासियों (जैसे निर्माण, घरेलू कामगार) और HIV के साथ रहने वाले लोगों को सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच सुनिश्चित करते हैं	
3.3.ग. सामाजिक सुरक्षा वकालत, शिक्षा और जागरूकता के उद्देश्य से उपायों को विकसित/कार्यान्वित करने के लिए	आधार रेखा (2017): उपलब्ध सामाजिक संरक्षण लाभों पर श्रमिकों को शिक्षित करने के लिए कुछ जागरूकता	आधार रेखा (2022): दो राज्यों में संविधान, सामाजिक सुरक्षा लाभों की उपलब्धता और पहुँच के बारे में	

उठाए गए ठास कदमों की संख्या	निर्माण पहल मौजूद हैं	जागरूकता पैदा करते हैं
परिणाम: 3.3.1 सामाजिक सुरक्षा मानकों के अनुरूप विस्तारित कार्यक्षेत्र या संवर्धित लाभों के लिए सामाजिक सुरक्षा नीतियों या क़ानूनो रूपरेखाओं को अपनाया या संशोधित किया जा चुका होगा 3.3.2 विशिष्ट क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए जिनमें प्रवासो और HIV (PLHIV) के साथ रहने वाले लोग शामिल हैं, सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच सुनिश्चित करने के लिए उपाय किए जा चुके हों 3.3.3 घटक सामाजिक सुरक्षा के पक्ष में समर्थन करते होंगे, जागरूकता और शिक्षा के उपायों को अपना कर लागू कर चुके होंगे		

ग्रंथ सूची (बिबलियोग्राफी)

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO). 2018. *इंडिया वेज रिपोर्ट, भारत*

Niti.gov.in. (2018). *आकांक्षा जिला कार्यक्रम के बारे में / नीति आयोग, (राष्ट्रीय भारत परिवर्तन संस्थान) भारत सरकार।* [ऑनलाइन] उपलब्ध: <http://niti.gov.in/content/about-aspirational-districts-programme>

Pib.nic.in. (2015). *कौशल विकास और उद्यमिता मंत्री श्री राजीव प्रताप रूडी ने 24 प्राथमिकता वाले क्षेत्रों के लिए मानव संसाधन और कौशल की आवश्यकता रिपोर्ट की शुरुआत की।* [ऑनलाइन] उपलब्ध: <http://pib.nic.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=118098> [अधिगमन 2 नवंबर 2018.]

ओईसीडी. (2018). *युवा और श्रम बाजार – रोजगार, शिक्षा या प्रशिक्षण (NEET) में युवा नहीं – ओईसीडी डेटा.* [ऑनलाइन] उपलब्ध: <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> [अधिगमन 2 नवंबर 2018.]

Unfccc.int. (2018). *हिस्टोरिक पेरिस एग्रीमेंट ऑन क्लाइमेट चेंज: 195 नेशंस सेट पाथ टू कीप टेम्परेचर राइज वेल बिलो 2 डिग्रीज सेल्सियस | यूएनएफसीसीसी.* [ऑनलाइन] उपलब्ध: <https://unfccc.int/news/finale-cop21> [अधिगमन 2 नवंबर 2018.]

Unhabitat.org. (2018). *यूएनएसीएल क्विटो घोषणा – यूएन-हैबिटेट.* [ऑनलाइन] उपलब्ध: <https://unhabitat.org/unac-la-quito-declaration/> [अधिगमन 2 नवंबर 2018.]

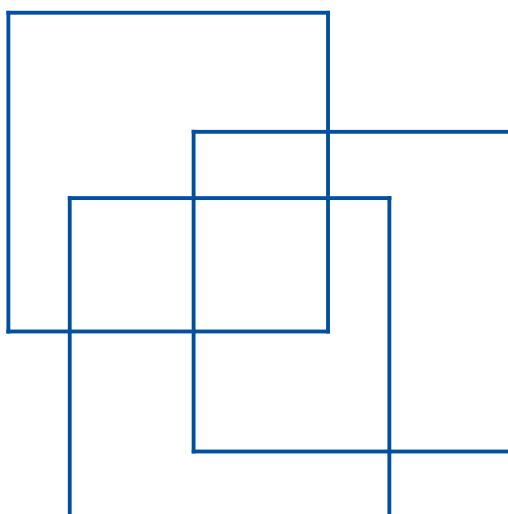
Unisdr.org. (2018). *आपदा जोखिम न्यूनीकरण सेंडई फ्रेमवर्क—यूएनआईएसडीआर।* [ऑनलाइन] उपलब्ध: <https://www.unisdr.org/we/coordinate/sendai-framework> [अधिगमन 2 नवंबर 2018.]

वेरिक, एस और दासगुप्ता, एस (2016). *ट्रांसफॉर्मेशन ऑफ वॉमेन एट वर्क इन एशिया: एन अनफिनिशड डेवलपमेंट एजेंडा.* सेज पब्लिकेशन्स.

वर्ल्ड डेवलपमेंट इंडिकेटर्स 2014. (2014). वाशिंगटन: वर्ल्ड बैंक पब्लिकेशन्स.

वर्ल्ड एम्प्लॉयमेंट एंड सोशल आउटलुक 2018: गीनिंग विद जॉब्स. (2018). फस्ट एड. जिनेवा: ILO .

वर्ल्ड एम्प्लॉयमेंट एंड सोशल आउटलुक: ट्रेंड्स 2018. (2018). 1 एड. जिनेवा: ILO



दक्षिण एशिया और भारत देश के कार्यालय
के लिए ILO डिसेंट वर्क टीम
इंडिया हैबिटेट सेंटर
कोर 4बी, तीसरा तल
लोधी रोड
नई दिल्ली – 110 003, भारत
www.ilo.org/india