



INTERNATIONAL JOURNAL OF CREATIVE RESEARCH THOUGHTS (IJCRT)

An International Open Access, Peer-reviewed, Refereed Journal

भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग: आलोचनात्मक समीक्षा

गौरव मोर्य, "शोध छात्र"

जी. बी. पंत संस्थान, इलाहाबाद विश्वविद्यालय, प्रयागराज

सारांश

वर्तमान समय में वैश्विक स्तर पर निजी सुरक्षा उद्योग ने अपनी महत्वपूर्ण भूमिका स्थापित की है। भारतीय अर्थव्यवस्था में इस क्षेत्र का योगदान विशेषरूप से उल्लेखनीय है। भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग पिछले दो दशकों में तेजी से विकसित हुआ है। शहरीकरण, अवसंरचनात्मक विकास और कॉर्पोरेट पूँजी के विस्तार के साथ-साथ बढ़ती असुरक्षा और सरकार द्वारा प्रत्येक स्तर पर सुरक्षा सेवाएं उपलब्ध कर पाने में असमर्थता ने निजी सुरक्षा सेवाओं की माँग को विस्तार दिया है। हाल के वर्षों में, इसकी वार्षिक संवृद्धि दर लगभग 15–20 प्रतिशत रही जो कि इसके वैश्विक औसत से अधिक थी। भारत में यह न केवल शीर्ष रोजगार प्रदाता उद्योगों में से एक है बल्कि शीर्ष निजी निगम कर प्रदाता उद्योगों में भी शामिल है। बावजूद इसके, अभी इस विषय पर कम ही साहित्य उपलब्ध है, विशेष रूप से अनुभव आधारित। यह लेख मौजूदा साहित्य की आलोचनात्मक समीक्षा प्रस्तुत करता है जो निजी भारतीय सुरक्षा उद्योग के महत्वपूर्ण आयामों जैसे उद्भव, विकास, संवृद्धि, कार्यक्षेत्र, विनियामक ढाँचा और रोजगार पक्ष के साथ ही अंतर्निहित समकालीन चुनौतियों पर केन्द्रित है। मौजूदा साहित्य की समीक्षा से पता लगता है कि इस उद्योग में तीव्र संवृद्धि के बावजूद श्रमिकों की स्थिति चिंताजनक बनी हुई है। यद्यपि PSARA, 2005 विभिन्न श्रम कानूनों जैसे संविदा अधिनियम, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, आदि के तहत सुरक्षा कर्मियों को संरक्षण प्रदान करता है फिर भी निजी सुरक्षा कर्मियों को अक्सर शोषण, कम वेतन, असुरक्षित कार्य परिस्थितियों और सामाजिक सुरक्षाओं का अभाव जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है। इसका प्रमुख कारण इसमें व्याप्त अनौपचारिकता है। इसके साथ ही श्रम निरीक्षक, ठेकेदार और नियोक्ता के मध्य कपटपूर्ण गठजोड़ है जो श्रम कानूनों के अनुचित प्रयोग से लाभ अर्जित करना चाहते हैं। इस उद्योग की दीर्घकालिक स्थिरता, विकास और सुरक्षा कर्मियों के कल्याण हेतु व्यापक सुधार के साथ ही नीतियों में पारदर्शिता व उसके प्रभावी कार्यान्वयन की आवश्यकता है।

प्रमुख शब्द : भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग, निजी सुरक्षा सेवाएं, निजी सुरक्षा कर्मी, शहरी श्रम बाजार, संविदा श्रमिक

विषय –प्रवेश

वर्तमान में विश्व के लगभग सभी देशों में निजी सुरक्षा उद्योग ने सुरक्षा के क्षेत्र में अपनी महत्वपूर्ण जगह स्थापित की है जो विभिन्न निजी सुरक्षा कंपनियों और एजेंसियों के माध्यम से समाज में व्यक्तिगत, व्यापारिक व सांगठनिक स्तर पर निजी सुरक्षा सेवाएं प्रदान करता है। इसके लिए निजी सुरक्षा कंपनियाँ विभिन्न स्तरों पर सुरक्षा कर्मियों/गार्ड्स, इलेक्ट्रॉनिक सुरक्षा उपकरणों व सुरक्षा प्रणालियों जैसे उपकरणों के सहयोग से सुरक्षा सेवाओं की उपलब्धता सुनिश्चित करती हैं। वैश्विक स्तर पर पिछले दशक में निजी सुरक्षा उद्योग के लगभग 6–7 प्रतिशत की वार्षिक संवृद्धि दर के साथ बढ़ने का अनुमान रहा जो कि समग्र वैश्विक आर्थिक संवृद्धि दर

से अधिक रहा और 2020 तक इसका बाजार मूल्य 240 बिलियन अमेरिकी डॉलर तक पहुँचने का अनुमान रहा (The Guardian, 2017, ; FICCI, 2013, 2015, 2017)। महत्वपूर्ण बात यह कि निजी सुरक्षा उद्योग की संवृद्धि दर विकासशील देशों सहित संपूर्ण एशिया में सबसे ज्यादा देखी गयी जिसमें चीन और भारत प्रमुख बाजार के रूप में उभरे (FICCI, 2013, 2015, 2017)। इस परिप्रेक्ष्य में, यह लेख भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग पर केन्द्रित है जो मौजूदा साहित्य की समीक्षा के आधार पर भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग के महत्वपूर्ण आयामों जैसे— उद्भव, विकास, संवृद्धि, कार्य-क्षेत्र, विनियामक ढाँचा, रोजगार व अंतर्निहित समकालीन चुनौतियों पर प्रकाश डालता है।

भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग

भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग, जिसका उद्भव 1960 के दशक में हुआ, ने 1990 के दशक के शुरुआत में हुए आर्थिक सुधारों (उदारीकरण, निजीकरण और वैश्वीकरण) के बाद पर्याप्त संवृद्धि हासिल की और पिछले एक दशक में तेज उछाल अनुभव किया है। पिछले दशक में, वैश्विक स्तर पर जहाँ निजी सुरक्षा उद्योग के लगभग 7 प्रतिशत की चक्रवृद्धि वार्षिक संवृद्धि दर से बढ़ने का अनुमान रहा वहीं भारत में इसके लगभग 20 प्रतिशत से बढ़ने का अनुमान रहा और वर्तमान दशक में भी इसके लगभग 15–20 प्रतिशत की दर से बढ़ने का अनुमान है (FICCI, 2013, 2015, 2017, 2018; NSDC, 2013)। हाल के वर्षों में भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग भारतीय अर्थव्यवस्था का महत्वपूर्ण क्षेत्र बनकर उभरा है जो न केवल शीर्ष रोजगार प्रदाता उद्योगों में से एक है बल्कि शीर्षस्थ निजी निगम कर प्रदाता भी बन चुका है (CAPSI, 2017; FICCI, 2018)। एक अनुमान के अनुसार, भारत में, 2017 में, 7 मिलियन से अधिक और 2018–19 में 9 मिलियन से अधिक निजी सुरक्षाकर्मी रोजगार में थे और 2022 तक इसके लगभग 12 मिलियन तक पहुँचने का अनुमान रहा (FICCI, 2013, 2015, 2017, 2018; NSDC, 2013; CAPSI, 2019)।

यह संवृद्धि पिछले दो दशकों में हुए तेज आर्थिक प्रगति, शहरीकरण, व अवसंरचनात्मक विकास (प्रमुखतया खुदरा बैंकिंग व सूचना प्रौद्योगिकी के क्षेत्र में) के साथ-साथ उच्च-आय वर्ग एवं लगातार बढ़ती हुई मध्यम-आय वर्ग की जनसंख्या के और अमीर होने और विशेष रूप से निजी कॉर्पोरेट पूँजी के विस्तार, आदि द्वारा व्यक्ति, संपत्ति और परिसर (जैसे शॉपिंग मॉल, सिनेमाघर, सरकारी व निजी कार्यालय, भवन, संस्था, उपक्रम आदि) तक अनधिकृत पहुँच, लूट, चोरी, आतंक, अपराध अथवा किसी अन्य अवांछित दुर्घटना आदि संबंधी बढ़ती असुरक्षा की आशंका से व्युत्पन्न निजी सुरक्षा सेवाओं की माँग में भारी वृद्धि के कारण हुई है (FICCI, 2013, 2015, 2017; Gooptu, 2013)। फिक्की की विभिन्न प्रकाशित रिपोर्टें (FICCI, 2013, 2015, 2017) में कई असुरक्षा कारकों को प्रमुखता से उजागर किया गया है जिसने भारत में निजी सुरक्षा सेवाओं की माँग को बढ़ावा दिया है। वे कारक हैं— निम्न पुलिस-जनसंख्या अनुपात, उच्च वैश्विक आतंकवाद सूचकांक, अपराध-दर में वृद्धि, नकदी सेवाओं के लिए बैंकों एवं ड्राइवरों की बढ़ती संख्या, सार्वजनिक उपक्रमों की संख्या में वृद्धि, महिलाओं के खिलाफ बढ़ते अपराध, आदि। तत्कालीन फिक्की के महासचिव डॉ. संजय बारू के अनुसार, “निजी सुरक्षा उद्योग का तेज विकास सरकारी सुरक्षा एजेंसियों द्वारा निजी संपत्ति को पर्याप्त सुरक्षा प्रदान करने में असमर्थता और निजी क्षेत्र की जरूरतों में बढ़ती जटिलताओं का प्रतिरूप है” (FICCI, 2017)। न केवल निजी कॉर्पोरेट क्षेत्र बल्कि केन्द्र और राज्य सरकारें भी अपने सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों की सुरक्षा और संरक्षा के लिए निजी सुरक्षा एजेंसियों को संविदा के तहत आमंत्रित करके सुरक्षा कर्मियों को बड़े पैमाने पर नियुक्त करती हैं (Nagraj, 2011; Gooptu, 2013; Ferus-Comelo, 2014)। इस प्रकार, सार्वजनिक कार्यालयों, संस्थानों, उपक्रमों आदि में बढ़ते निजीकरण और औपचारिक नौकरियों के अनौपचारिकीकरण ने भी निजी सुरक्षा कर्मियों की माँग को समर्थित किया है। इसके अलावा “स्मार्ट सिटी” और “मेक इन इण्डिया” जैसी सरकारी पहल और शैक्षणिक संस्थानों, एटीएम, बैंक व अन्य विभिन्न स्थानों के लिए सरकार द्वारा जारी अनिवार्य सुरक्षा संबंधी निर्देश (यथा—प्रत्येक स्कूल के गेट पर

कम से कम तीन निजी सुरक्षाकर्मियों और सीसीटीवी कैमरे के अनिवार्य निर्देश) ने भी सुरक्षा सेवाओं की माँग को बढ़ावा दिया है। सीसीटीवी निगरानी और एक्सेस कंट्रोल सिस्टम जैसी तकनीकी प्रगति ने भी इसकी माँग को पोषित किया है क्योंकि अब व्यवसाय और व्यक्ति को अधिक परिष्कृत सुरक्षा समाधान चाहिए। भारत सरकार द्वारा निजी सुरक्षा उद्योग में प्रत्यक्ष विदेशी निवेश 49 प्रतिशत से बढ़ाकर 74 प्रतिशत (49 प्रतिशत स्वचालित मार्ग और शेष 25 प्रतिशत अनुमोदित मार्ग के माध्यम से) की अनुमति ने भी इस क्षेत्र को वैश्विक उद्यमियों के लिए अधिक आकर्षक बनाकर उद्योग के विकास को प्रेरित किया है (FICCI, 2015, 2017)। भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग के तेज विकास की एक प्रमुख वजह यह भी है कि भारत में इसके श्रम प्रधान होने और कम श्रम लागत विशेषताओं के कारण यह एक लाभदायक व्यवसाय है।

भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग का कार्य-क्षेत्र

फिक्की की विभिन्न प्रकाशित रिपोर्टें (FICCI, 2013, 2015, 2017) में भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवाओं को मोटे तौर पर तीन वर्गों में वर्गीकृत किया गया है – मानवयुक्त सुरक्षा (Manned guarding), नकद सेवाएं (Cash services) और इलेक्ट्रॉनिक सुरक्षा सेवाएं (Electronic security services)। मानवयुक्त सुरक्षा से तात्पर्य परिसर और व्यक्तियों तक किसी भी तरह की अनधिकृत पहुँच को रोकने व उनसे सुरक्षा हेतु साइट पर सुरक्षाकर्मियों की उपलब्धता से है। इसमें निगरानी, गश्त, संरक्षण, सुरक्षा जाँच, भीड़-प्रबंधन, सत्यापन जैसी कई गतिविधियाँ शामिल हैं। वहीं, नकद सेवाएं बैंकों और कई कॉर्पोरेट्स और खुदरा ग्राहकों को नकदी और कीमती सामानों के सुरक्षित परिवहन, स्थानांतरण, हस्तांतरण और संग्रहण (वसूली) के लिए प्रदान की जाती हैं। जबकि इलेक्ट्रॉनिक सुरक्षा सेवाओं के अंतर्गत अलार्म सिस्टम, सीसीटीवी, सिस्टम इंटीग्रेटर, डोर इंटरकॉम, इलेक्ट्रॉनिक एक्सेस कंट्रोल जैसी तकनीकों व इलेक्ट्रॉनिक उपकरणों के माध्यम से प्रदान की जाने वाली सुरक्षा सेवाएं शामिल हैं। इसमें इलेक्ट्रॉनिक सुरक्षा उपकरणों की स्थापना, निगरानी और रखरखाव भी शामिल है। इन तीन व्यापक कार्य क्षेत्रों के अलावा निजी सुरक्षा एजेंसियों द्वारा प्रदान की जाने वाली कुछ विशेष सेवाएं भी हैं, जैसे आयोजन सुरक्षा प्रबंधन (Event security management), सुरक्षा प्रशिक्षण और सुरक्षा परामर्श जो कुछ विशिष्ट ग्राहकों की जरूरतों को पूरा करती हैं, इस उद्योग के विस्तार और वैविध्यकरण को दर्शाती हैं।

उक्त रिपोर्टों के अनुसार विश्व एवं भारतीय स्तर पर मानव युक्त सुरक्षा निजी सुरक्षा उद्योग का प्रमुख कार्यक्षेत्र रहा है, तत्पश्चात् नकद सेवाएं एवं इलेक्ट्रॉनिक सुरक्षा सेवाएं हैं। भारतीय निजी सुरक्षा सेवा बाजार में मानवयुक्त सुरक्षा की लगभग 75 से 80 प्रतिशत हिस्सेदारी है। 2014 में, इसका केवल 35 प्रतिशत हिस्सा संगठित क्षेत्र के अंतर्गत था, जिसके 2020 तक लगभग 50 प्रतिशत के स्तर तक पहुँचने का अनुमान था। वहीं नकद सेवाएं और इलेक्ट्रॉनिक सुरक्षा सेवाएं, यद्यपि छोटे पैमाने पर, जिनका संयुक्त रूप से वर्तमान में निजी सुरक्षा बाजार में 20-25 प्रतिशत हिस्सेदारी है, अब तकनीकी प्रगति और बैंकिंग व खुदरा क्षेत्रों में बढ़ती असुरक्षा आवश्यकता के कारण तेजी से विस्तार कर रही हैं।

भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग की निगरानी हेतु नियामक ढाँचा

भारत में, निजी सुरक्षा उद्योग के प्रभावी नियमन के लिए 2005 में निजी सुरक्षा अभिकरण (विनियमन) अधिनियम, 2005 (Private Security Agencies (Regulation) Act, 2005, संक्षेप में PSARA, 2005) पारित किया गया। यह अधिनियम सुरक्षा एजेंसियों की उचित निगरानी और उनके कार्यों के नियंत्रण के लिए कानूनी ढाँचा प्रदान करता है, साथ ही सुरक्षा गार्ड्स एवं पर्यवेक्षकों हेतु विशेष प्रशिक्षण मानदण्डों का भी प्रावधान करता है। यह सुरक्षा एजेंसियों के लिए लाइसेंसिंग, प्रशिक्षण मानकों और परिचालन दिशा निर्देशों को अनिवार्य करता है जिनसे उनकी सेवाएं पेशेवर और कानूनी मानकों के अनुरूप हो सकें। PSARA, 2005 के तहत अनिवार्य लाइसेंसिंग प्रक्रिया सुनिश्चित करती है कि केवल योग्य और जिम्मेदार एजेंसियाँ ही इस क्षेत्र में कार्य कर सकें। इसके लिए एजेंसियों को निर्धारित पात्रता मानदण्डों को पूरा करना होता है। वहीं,

सुरक्षा गार्डों एवं पर्यवेक्षकों के संदर्भ में विशेष प्रशिक्षण से सुरक्षाकर्मियों की पेशेवर क्षमता और उनकी कार्यकुशलता सुनिश्चित होती है। प्रशिक्षण में न केवल शारीरिक और तकनीकी कौशल शामिल हैं, बल्कि कानूनी और नैतिक मुद्दों की भी जानकारी दी जाती है। इसके अलावा एजेंसियों को संचालन हेतु कुछ अन्य अधिनियमित नियमों और दिशा निर्देशों का पालन भी अनिवार्य है, जैसे श्रमिकों से संबंधित नियम-कानून। इसके श्रम प्रधान उद्योग होने के नाते और सुरक्षा कर्मियों के अधिकारों के संरक्षण व कल्याण हेतु विभिन्न श्रम कानूनों को PSARA, 2005 में अलग से एक अनुसूची के अंतर्गत सूचीबद्ध किया गया है जिसका अनुपालन भी अनिवार्य है। ये श्रम कानून अग्रलिखित हैं—मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936; औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; कर्मचारी भविष्यनिधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1992; बोनस भुगतान अधिनियम, 1965; ठेका मजदूर विनियमन और उनमूलन अधिनियम, 1970; ग्रेच्यूटी भुगतान अधिनियम, 1972; समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976; अंतर्राज्यीय प्रवासी कर्मकार (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1979, जिन्हें अब चार श्रम कानूनों के अंतर्गत समाहित कर दिया गया है। यद्यपि PSARA, 2005 अधिनियम, में मानवयुक्त सुरक्षा पर पर्याप्त दिशा निर्देश मिलता है, लेकिन नकद सेवाओं और सुरक्षा प्रणाली सेवाओं पर ठोस दिशा-निर्देश का प्रावधान करने में विफल रहता है, विशेष रूप से सशस्त्र सुरक्षा कर्मियों हेतु लाइसेंस प्राप्त हथियारों की व्यवस्था के संदर्भ में (FICCI, 2017)। ऐसी कई सुरक्षा सेवाएं हैं, जैसे नकद सेवाएं, जिनके लिए सशस्त्र सुरक्षा कर्मियों की आवश्यकता होती है। हालाँकि 2018 में, केन्द्र सरकार नकद सेवाएं हेतु केन्द्रीय नियम लागू करता है लेकिन इसके तहत भी निजी सुरक्षा एजेंसियों को लाइसेंस युक्त आग्नेयास्त्रों की खरीद की अनुमति नहीं देता है। ऐसे में निजी सुरक्षा एजेंसियों को उन निजी सुरक्षा गार्डों पर निर्भर रहना पड़ना है, जिन्हें अपने निजी इस्तेमाल के लिए आग्नेयास्त्र रखने का लाइसेंस प्राप्त है।

PSARA, 2005 की तर्ज पर सन् 2006 में, केन्द्र सरकार ने राज्य सरकारों के लिए एक मार्गदर्शिका के रूप में निजी सुरक्षा अभिकरण केन्द्रीय मॉडल नियम, 2006 प्रस्तुत किया, जो निजी सुरक्षा एजेंसियों के लिए मानक स्थापित करता है। कोरोना महामारी के दौरान निजी सुरक्षा सेवाओं के शानदार प्रदर्शन के कारण केन्द्र सरकार द्वारा इसे आवश्यक सेवाओं के अंतर्गत शामिल कर दिया गया है और गृह मंत्रालय द्वारा एक नया मॉडल नियम "निजी सुरक्षा अभिकरण केन्द्रीय मॉडल नियम, 2020" भी तैयार किया है (The Times of India, 2020)। नवीनतम मॉडल नियम 2020 के अनुसार, अब एक से अधिक राज्यों में निजी सुरक्षा सेवाएं प्रदान करने के लिए निजी सुरक्षा एजेंसियों को प्रत्येक राज्य के लिए अलग-अलग पुलिस सत्यापन और प्रशिक्षण प्राप्त करने की कोई आवश्यकता नहीं रही। पहले 2006 के नियमानुसार, जहाँ केवल 2 पदनामों—गार्ड और पर्यवेक्षक की ही अनुमति थी, वहीं, अब निजी सुरक्षा एजेंसियाँ सशस्त्र बलों, केन्द्रीय सशस्त्र पुलिस बल, और राज्य पुलिस से संबद्ध पदनामों को छोड़कर कोई पदनाम रख सकती हैं। इन उन्नत नियमों ने निजी सुरक्षा उद्योग में लचीलेपन और सुधार की संभावनाएं बढ़ा दी हैं। यद्यपि PSARA, 2005 और इनके अद्यतन नियम भारत में निजी सुरक्षा सेवाओं के नियमन को प्रभावी दिशा प्रदान करते हैं, परंतु निजी सुरक्षा सेवाओं के कुछ विशेष क्षेत्रों में अभी भी सुधार की आवश्यकता बनी हुई है।

भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग, रोजगार और चुनौतियाँ

ध्यातव्य है कि भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग एक श्रम प्रधान उद्योग है, जिसमें लगभग 90 लाख से ज्यादा सुरक्षाकर्मी कार्यरत हैं (FICCI, 2015, 2017, 2018; NSDC, 2013; CAPSI, 2019)। इसमें अधिकांश कार्यबल युवा, कम शिक्षित, और कम कुशल (अकुशल और अर्द्धकुशल) हैं और अधिकांशतः उत्तर-प्रदेश, बिहार, राजस्थान और असम राज्यों से आने वाले पुरुष प्रवासी श्रमिक हैं। ये श्रमिक आमतौर पर ग्रामीण, उपनगरीय अथवा शहरी झुग्गी-झोपड़ियों वाले क्षेत्रों के कमजोर आर्थिक पृष्ठभूमि से आते हैं जिनका पारंपरिक पेशा कृषि कार्य, आकस्मिक श्रम अथवा अनौपचारिक क्षेत्र में निचले पायदान पर मजदूरी अथवा स्वरोजगार है (Upadhyaya, 2011; FICCI, 2013, 2015, 2018; Gooptu, 2013; Ferus-Comelo, 2014;

Vyas, 2016)। उदाहरण के तौर पर राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोयडा द्वारा राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र के ओखला और नोयडा में किये गए 200 निजी सुरक्षा गार्ड्स के सर्वेक्षण (Upadhyaya, 2011) और गोवा में 101 निजी सुरक्षा गार्ड्स के एक अन्य सर्वेक्षण (Ferus-Comelo, 2014) में आधे से अधिक निजी सुरक्षा गार्ड्स 35 वर्ष से कम आयु के हैं और शिक्षा में इण्टरमीडिएट से नीचे हैं। निजी सुरक्षा उद्योग शहरी श्रम बाजार में इन कम शिक्षित और कम कुशल युवाओं के लिए प्रवेश द्वार का काम करता है, जिन्हें अन्य रोजगार के क्षेत्रों में अपनी सीमित योग्यता के कारण मुश्किल से रोजगार प्राप्त हो पाता है। यह उन लोगों जिनके पास अन्य पेशेवर कौशल और उच्च शिक्षा की कमी होती है के लिए महत्वपूर्ण रोजगार के स्रोत का काम करता है।

यद्यपि निजी सुरक्षा उद्योग संवादपरक सेवाओं (Interactive services) में शहरी अर्थव्यवस्था के सबसे निचले पायदान पर सेवा प्रदान करने के लिए समाज के ग्रामीण और गरीब तबकों से आने वाले बड़े कार्यबल के लिए प्रवेश की आसानी के साथ भर्ती की सुविधा प्रदान करता है लेकिन इसमें भर्ती कार्यबल का एक महत्वपूर्ण हिस्सा शोषण की चपेट में है। चिंताजनक है कि विभिन्न श्रम कानूनों के होते हुए भी इस क्षेत्र में कार्य करने वाले अधिकांश श्रमिकों को अधिक कार्यघंटों की पाली, खराब काम-काजी परिस्थितियों, न्यूनतम वेतन से कम वेतन, समाजिक सुरक्षा (ईपीएफ और ईएसआई) का अभाव, अवकाश व सवेतन अवकाश का अभाव, समय पर वेतन और ओवर टाइम वेतन का भुगतान न होना जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है (Upadhyaya, 2011; FICCI, 2013, 2015, 2017, 2018; Gooptu, 2013; Ferus-Comelo, 2014; Vyas, 2016)। उदाहरणस्वरूप, एनसीआर में किये गये सर्वेक्षण के अनुसार 200 सुरक्षा गार्डों में से 54 प्रतिशत को वैधानिक न्यूनतम वेतन से कम वेतन प्राप्त हो पा रहा था (Upadhyaya, 2011)। वहीं, गोवा में 101 सुरक्षा गार्ड्स में 75 प्रतिशत गार्ड्स को नियमित रूप से निर्धारित आठ घंटे से अधिक 12 घंटे की पाली में काम करना पड़ता था, जिसमें से अतिरिक्त आधा दिन अर्थात् 4 घंटे का काम, बिना वेतन अथवा बिना ओवर टाइम वेतन पर करना पड़ता था (Ferus-Comelo, 2014)। इसके अतिरिक्त उनमें से कई को कई अन्य समस्याओं का भी सामना करना पड़ता था जैसे बार-बार स्थानांतरण और छंटनी, वेतन पर्ची और रोजगार सर्टिफिकेट का न जारी होना, नियोक्ताओं द्वारा मूल दस्तावेजों को अपने पास जब्त किये रखना, उचित प्रशिक्षण की कमी, नई वर्दी की लागत का वहन करना, खराब रहन-सहन की स्थिति, उचित सम्मान का अभाव और भविष्य में उन्नति की कम संभावना आदि। इसके अलावा विभिन्न श्रम कानूनों के तहत उनके बकाए और अधिकारों के बारे में कम जागरूकता व यूनियनों या संगठनों की अनुपस्थिति ने इनकी समस्या को और पोषित किया है। इस प्रकार इस उद्योग में “संगठित अनौपचारिकता” (Gooptu, 2013) के अधीन एक अनौपचारिक, आकस्मिक, असुरक्षित, अनिश्चित कार्यबल विकसित हो गया है। अन्य शब्दों में, इन संवाद परक सेवाओं हेतु भर्ती और प्रशिक्षण को निजी अनुबंध एजेंसियों द्वारा व्यवस्थित रूप से संस्थागत और औपचारिक रूप दिया जाता है जबकि रोजगार-संबंध अनौपचारिक और असुरक्षित रहते हैं। श्रम के ये असुरक्षित रूप शायद ही उन्हें एक प्रतिष्ठित जीवन जीने और बेहतर भविष्य बनाने में मददगार हो पाते हैं।

फेरस-कॉमेलो (2014) के अनुसार, निजी सुरक्षा एजेंसियों के किसी भी कीमत पर लाभ कमाने के उद्देश्य के तहत न्याय-संगत और वैधानिक विनियमों के उल्लंघन की कीमत पर कार्यबल का शोषण किया जाता है। इसके लिए कई निजी सुरक्षा कंपनियाँ संविदा अधिनियम से बचने के लिए दुकान एवं वाणिज्य अधिष्ठान अधिनियम के तहत पंजीकरण का रास्ता अपनाती हैं। उनका तर्क है कि निजी सुरक्षा उद्योग जैसे अत्यधिक अनियमित व असंगठित उद्योग में संविदा प्रणाली अनुचित और अवैध प्रथाओं को जन्म देती है। इसकी वजह यह है कि संविदा अथवा उपसंविदा प्रणाली एक ऐसा तंत्र है जो अनुचित और अवैध प्रथाओं को अनुमति देता है। उनका यह अध्ययन दर्शाता है कि प्रमुख नियोक्ता जिसमें सरकारी निकाय भी शामिल हैं अपने ठेकेदारों के कदाचार पर आँखें मूँद लेते हैं। संविदा अधिनियम के तहत ऐसे कई प्रावधान हैं जिनका अनुपालन करके प्रमुख नियोक्ता यदि चाहें तो कार्यबल के शोषण को बहुत हद तक रोक सकते हैं लेकिन वे स्वयं संविदा के समय निजी संविदा एजेंसियों के साथ व्यावसायिक सौदेबाजी कर इसके लिए मुख्य रूप से जिम्मेदार बन जाते हैं (Ferus-Comelo, 2014)। संविदा के समय प्रायः वे अधिकतम कार्य के लिए जितना संभव हो सके उतना

कम भुगतान करने के पक्षधर होते हैं, भले ही इससे श्रमिकों के शोषण को बढ़ावा मिले। मुख्य नियोक्ता और श्रमिक के मध्य स्थापित रोजगार संबंधों में किसी तीसरे पक्ष, जैसे निजी सुरक्षा एजेंसी, को संस्थागत तरीके से लाकर प्रमुख नियोक्ता अपनी जिम्मेदारियों एवं कानूनी जवाबदेही से भी बचना चाहते हैं (Ferus-Comelo, 2014)।

अग्रवाल (2014) यहाँ तक दावा करते हैं कि सार्वजनिक सेवाओं में भी संविदा श्रम की प्रबंधन प्रक्रिया में भ्रष्टाचार और गठजोड़ की गंभीर समस्याएं हैं। जब मुख्य नियोक्ता एक सार्वजनिक संस्था होती है तो वहाँ भी श्रम विभाग, ठेकेदार, और मुख्य नियोक्ता के प्रतिनिधि के मध्य एक कपटपूर्ण गठजोड़ स्थापित हो जाता है, जिसे भेदना बहुत मुश्किल होता है। कारण, इसमें कई पक्ष शामिल होते हैं और इनका सहयोग एक दूसरे के लाभ के लिए होता है। ये तीन पक्ष जिन पर संविदा अधिनियम व विभिन्न श्रम कानूनों को लागू करने तथा/अथवा अनुपालन करने की जिम्मेदारी होती है, ही इन नियम कानूनों का दुरुपयोग कर लाभ कमाते हैं। इस व्यवस्था में ठेकेदार को सबसे अधिक लाभ होता है, नियोक्ता के प्रतिनिधि को कुछ लाभ और श्रम निरीक्षक अपने अधिकार क्षेत्र में सभी एजेंसियों से नियमित मासिक राशि वसूला करते हैं। संविदा अधिनियम के तहत बेईमान श्रम अधिकारी ठेकेदारों से अपने हिस्से की वसूली करते हैं जो कि भ्रष्टाचार और शोषण का एक दुष्कृत बनाता है। अग्रवाल (2014) इतना तक कहते हैं कि संविदा अधिनियम बेईमान श्रम अधिकारियों के हाथ में ठेकेदारों से अपना हिस्सा वसूलने का एक साधन मात्र है। इस कारण, संविदा श्रमिकों को न्यूनतम वेतन, सामाजिक सुरक्षा और अन्य कानूनी श्रम अधिकारों का लाभ हासिल करने में कठिनाई आती है, कुछ प्रकरणों में तो हासिल भी नहीं हो पाती है।

वहीं, एक अन्य अध्ययन जो कि मुंबई शहर में संविदा पर कार्यरत प्रवासी बुजुर्ग निजी सुरक्षा गार्डों के साक्षात्कार पर आधारित है, में व्यास (2016) ने वर्तमान परिदृश्य में शहर की छवि पर यह कहते हुए चिंता व्यक्त की है कि उर्जा शक्ति के साथ ही साथ सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक तालमेल का स्थान अब एक प्रतिस्पर्द्धी मैदान ने ले लिया है, जो लाभ चाहने वालों के नियंत्रण में है, अतएव जिसमें बड़ी संख्या में थके हुए असुरक्षित प्रवासी दिन-रात मेहनत करते हैं और दयनीय गुजर-बसर करते हैं। फेरेस-कॉमेलो (2014) भी पाते हैं कि सामाजिक सुरक्षा के नियामक और प्रदाता के रूप में राज्य गरीब और श्रमिक वर्ग के लोगों के प्रति अपने कर्तव्य निर्वाह में विफल रहा है। परिणामस्वरूप, इन वर्गों को कार्य-स्थिति और सामाजिक सुरक्षा के दृष्टिकोण से अत्यधिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ रहा है।

निष्कर्ष

भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग पिछले दो दशकों में तेज गति से विकसित हुआ और अब यह देश की अर्थव्यवस्था में अपनी महत्वपूर्ण भूमिका निभा रहा है। यह न केवल शीर्षरोजगार प्रदाता उद्योगों में से एक है बल्कि शीर्षस्थ निजी निगमकर प्रदाता उद्योगों में भी शामिल है। आर्थिक प्रगति, शहरीकरण, बढ़ती असुरक्षा, और सरकार द्वारा प्रत्येक स्तर पर सुरक्षा सेवाएं उपलब्ध कर पाने की अक्षमता की वजह से निजी सुरक्षा सेवाओं की माँग में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। यद्यपि निजी सुरक्षा उद्योग की तेज प्रगति लाखों लोगों को आजीविका प्रदान करने में सहायक रही है लेकिन सुरक्षा कर्मियों की स्थिति चिंताजनक बनी हुई है। इस उद्योग के बढ़ते महत्व और सुरक्षाकर्मियों के अधिकारों के संरक्षण को ध्यान में रखते हुए 2005 में, PSARA, 2005 पारित किया गया जो इस क्षेत्र के नियमन हेतु कानूनी ढाँचा प्रदान करता है। बावजूद इसके, सुरक्षा कर्मियों के एक बड़े हिस्से को न्यूनतम से कम वेतन, लम्बे कार्य घंटे, सामाजिक सुरक्षा की कमी जैसी कई गंभीर चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है, जो संविदा श्रमिकों के प्रति शोषण, भ्रष्टाचार, और श्रम कानूनों के अनुपालन-संबंधी उल्लंघन को उजागर करता है। इसकी प्रमुख वजह ठेकेदारों, नियोक्ताओं, श्रम निरीक्षकों एवं सरकारी संस्थाओं के बीच कपटपूर्ण गठजोड़ रहा है जिसे भेदना कठिन है। यहाँ रक्षक ही भक्षक बना बैठा है।

निजी सुरक्षा उद्योग पर मौजूदा साहित्य शहरी श्रम बाजार में बढ़ते निजीकरण और संविदाकरण के वर्तमान परिदृश्य को प्रकट करता है। उपाध्याय (2011), फेरेस कॉमेलो (2014) और व्यास (2016) के अनुभव

आधारित अध्ययन स्पष्ट रूप से यह दर्शाते हैं कि श्रम बाजार में विषमताएं, भ्रष्टाचार और सामाजिक सुरक्षा के मुद्दे कितने जटिल और विकराल हैं, साथ ही सार्वजनिक संस्थाओं और उनके द्वारा लागू की जाने वाली नीतियों में कितनी भेद्य कमजोरियाँ हैं। इन समस्याओं के समाधान एवं भारतीय निजी सुरक्षा उद्योग की दीर्घकालिक सफलता हेतु व्यापक सुधार की आवश्यकता है, जो ठेकेदारों, नियोक्ताओं, श्रम-निरीक्षकों, और सरकारी संस्थाओं के बीच कपटपूर्ण संधि को समाप्त करने के साथ ही संविदा-श्रमिकों को बेहतर सामाजिक सुरक्षा और न्याय प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित करे। इसके लिए जरूरी है कि श्रम-कानूनों, नीतियों और उनके लागू करने की प्रक्रियाओं में पर्याप्त पारदर्शिता और जबाबदेही हो।

संदर्भ सूची:

Agarwal, C. (2014, October 18). Security Guards and Wages. *Economic & Political Weekly*.

CAPSI (2017). Media coverage, viewed on 13 July, 2024 (<https://www.capsi.in/news.html>).

CAPSI (2019). 'Securing My Square Inch of Motherland' Thumbs Up at the 14th SECURITY LEADERSHIP SUMMIT 2019', viewed on 13 July, 2024 (https://www.capsi.in/E-security-post/Capsi_SLI_Dec2019.pdf)

Ferus-Comelo, A. (2014, September 6). Migration and Precariousness: Two Sides of the Contrat Labour Coin. *Economic & Political Weekly*, 39-47.

FICCI (2013). *Private security services industry: Securing future growth*. India: FICCI & Ernst & Young LLP. Viewed on 15 July, 2024 (<https://www.capsi.in/files/ficci-report.pdf>).

FICCI (2015). *Private security services in India*. New Delhi: FICCI and Grant Thornton India LLPI. Viewed on 15 July, 2024 (https://www.grantthornton.in/globalassets/1.-member-firms/india/assets/pdfs/private_security_services_industry_in_india.pdf).

FICCI (2017). *Indian Private Security Industry: Preparing for the Next Leap*. New Delhi: FICCI and PwC. Viewed on 15 July, 2024 ([ficci.in/spdocument/20966/FICCI-PwC-Report-on-Private-Security-Industry.pdf](https://www.ficci.in/spdocument/20966/FICCI-PwC-Report-on-Private-Security-Industry.pdf)).

FICCI (2018). *Private security industry: Job creation and skill development*. FICCI & BDO. Viewed on 15 July, 2024 ([ficci.in/spdocument/23012/Private%20Security%20Industry%20Report.pdf](https://www.ficci.in/spdocument/23012/Private%20Security%20Industry%20Report.pdf)).

Gooptu, N. (2013). Servile Sentinels of the City: Private Security Guards, Organized Informality, and Labour in Interactive Services in Globalized India. *International Review of Social History*, 58(1), 9–38. doi:10.1017/S0020859012000788

The Guardian (2017). The industry of inequality: why the world is obsessed with private security, 12 May, viewed on 14 July, 2024 (<https://www.theguardian.com/inequality/2017/may/12/industry-of-inequality-why-world-is-obsessed-with-private-security>).

Nagraj, V.K. (2012, August 18). Mapping the Political Economy of India's Private Security Industry. *Economic and Political Weekly*, 10-14.

NSDC (2013). *Human Resource and Skill Requirements in the Private Security Services Sector (2013-17, 2017-22)*, viewed on 15 July, 2024 (<https://skillsip.nsdcindia.org/sites/default/files/kps-document/Private-Security-Services.pdf>).

The Private Security Agencies Central Model Rules, 2006, viewed on 13 July, 2024 (<https://psara.gov.in/PDFs/SO-617.pdf>).

The Private Security Agencies Central Model Rules, 2020, viewed on 13 July, 2024 ([https://psara.gov.in/PDFs/PSA_Central_Model_Rules_2020\(English\).pdf](https://psara.gov.in/PDFs/PSA_Central_Model_Rules_2020(English).pdf)).

The Private Security Agencies (Regulation) Act, 2005, viewed on 13 July, 2024 (<https://psara.gov.in/PDFs/PM-no32.pdf>).

The Times of India (2020). Private security agencies get relief for multi-state operations, 29 December, viewed on 14 July, 2024 (<https://economictimes.indiatimes.com/news/politics-and-nation/private-security-agencies-get-relief-for-multi-state-ops/articleshow/79998498.cms?from=mdr>).

Upadhyaya, S. (2011). *Labour, Employment and Social Security Issues of Security Guards Engaged by Private Security Agencies: A Case Study of Okhla and NOIDA*, NLI Research Studies Series No. 093 (Noida: V.V. Giri National Labour Institute).

Vyas, M. (2016, June 25). Sleepless in Mumbai: Spotlight on Elderly Security Guards. *Economic and Political Weekly*, 78-83.

