

Table of Contents

संपादकीय	3
1 भारत में 2020 की श्रम की स्थिति का अवलोकन.....	5
1.1 स्थान, लिंग और आयु के आधार पर रोज़गार.....	6
1.2 अनौपचारिक क्षेत्र - रोज़गार का अंतिम सहारा.....	6
1.2.1 स्व-नियोजित श्रमिक.....	7
1.2.2 अनौपचारिक क्षेत्र में नियमित श्रमिक.....	7
1.2.3 अस्थिर श्रमिक.....	7
1.2.4 लाभ और काम करने की शर्तें.....	7
1.3 श्रम का वर्गीकरण.....	8
1.4 भारत में असंगठित श्रमिकों की निरंतर प्रमुखता.....	9
1.5 असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की प्रमुख विशेषताएँ.....	10
2 2020 तक के श्रम कानूनों की मुख्य विशेषताएँ और हाल ही में अधिनियमित सुधार.....	12
2.1 सामाजिक सुरक्षा का परिचय और श्रम की राजनीति में बदलाव.....	12
2.2 मौजूदा कानूनों के साथ समस्याएँ.....	12
2.3 श्रम कानूनों का सरलीकरण.....	14
2.4 रोज़गार का संरक्षण करते हुए सृजन की सुविधा.....	14
2.5 ट्रेड यूनियन - प्रस्तावित सुधार.....	18
2.6 ठेका श्रमिक - वर्षों से प्रस्तावित सुधार.....	20
3 प्रवासी और अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों के लिए लागू कानून.....	23
3.1 अंतर्राष्ट्रीय प्रवासी कामगार (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1979.....	23
3.2 भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1996.....	24
3.3 भवन और अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1996.....	25
3.4 असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008.....	26
3.5 कठोरता और अयोग्यता द्वारा विशेषता कार्यान्वयन.....	28
4 नयी श्रम संहिताओं को समझना.....	33
4.1 संहिताओं के प्रावधान.....	35
4.2 कवरेज और श्रम कानून प्रवर्तन.....	36
4.3 ठेका मजदूर.....	36
4.4 उभरती हुई श्रेणी - लिफ्ट चालक और प्लेटफॉर्म वर्कर्स.....	37
4.5 श्रमिक संघ.....	37
4.6 नए कोड में कमियाँ.....	38
5 निष्कर्ष - कोड न तो पर्याप्त हैं और न ही उपयुक्त हैं.....	42
5.1 कोड पर्याप्त नहीं हैं - वे भारत के अधिकांश श्रमिकों को छोड़ देते हैं.....	42
5.2 कोड उपयुक्त नहीं हैं - वे नियम बनाने के लिए बहुत कुछ छोड़ते हैं.....	43
5.3 क्या किया जा सकता है - ट्रेड यूनियनों और सिविल सोसाइटी संस्थानों की भूमिका.....	44
6 संदर्भ.....	45

संपादकीय

राजीव गांधी समकालीन अध्ययन संस्थान (RGICS) पाँच विषयों पर काम करता है :

1. संवैधानिक मूल्य और लोकतांत्रिक संस्थान
2. रोज़गार के साथ विकास
3. शासन और विकास
4. पर्यावरण, प्राकृतिक संसाधन और स्थिरता
5. विश्व में भारत का स्थान।

सांवैधानिक मूल्यों और लोकतांत्रिक संस्थाओं के तहत, तीन उप-विषय हैं :

- a. प्रस्तावना मूल्य - न्याय, स्वतंत्रता, समानता और बंधुत्व
- b. वंचित समूहों के लिए सकारात्मक कार्रवाई
- c. लोकतंत्र के निर्माण खंड के रूप में शिक्षा, मीडिया और नागरिक समाज

पॉलिसी वॉच का यह अंक उपरोक्त कई विषयों में कटौती करता है यह श्रम अधिकारों के मुद्दों से संबंधित है और शोषण के खिलाफ उनकी रक्षा करने के साथ-साथ उचित मजदूरी, अच्छे लाभ और सुरक्षित काम करने की स्थिति सुनिश्चित करने के मामले में सकारात्मक कार्रवाई करता है। इसमें 2020 में चार श्रम संहिताओं का अधिनियमन हुआ, 39 के मौजूदा श्रम कानूनों को मिलाकर विभिन्न दृष्टिकोणों से समीक्षा की जाती है।

पहला लेख 2020 में भारत में श्रम की स्थिति का निरीक्षण करता है। इसमें RGICS के निदेशक, विजय महाजन इस तथ्य पर प्रकाश डाल रहे हैं कि भारत का अधिकांश श्रमिक कृषि क्षेत्र में और अनौपचारिक क्षेत्र में लगा हुआ है, और लगभग आधा श्रमिक बल स्वरोज़गार के अपने कार्यक्षेत्र में है जबकि एक तिहाई कैजुअल वर्कर है।

दूसरा लेख RGICS के सीनियर विजिटिंग फेलो प्रोफेसर सोमनाथ घोष का है, जिसमें प्रोफेसर घोष स्वतंत्रता-पूर्व के दिनों और स्वतंत्रता-प्राप्ति के बाद के श्रम कानूनों के इतिहास के बारे में मालूम करते हैं। अधिनियमित कानून संविधान में निहित निदेशात्मक सिद्धांतों को प्रतिबिंबित करते हैं। यह श्रम कानून प्रशासन और वर्षों से प्रस्तावित सुधारों से भी संबंधित है।

तीसरा लेख सोमनाथ घोष और टी नवीन, क्षेत्रीय समन्वयक, आजीविका अनुसंधान और प्रशिक्षण संस्थान, हैदराबाद का है। और यह उन विशेष कानूनों से संबंधित है जो अनौपचारिक और प्रवासी श्रमिकों की देखभाल के लिए और कुछ क्षेत्रीय कानून जैसे कि निर्माण क्षेत्र के लिए बनाए गए थे।

हिना जूनी पंडित, रिसर्च एसोसिएट, RGICS और नवीन टी. का चौथा लेख नए श्रम संहिताओं को समझने से संबंधित है। हम नीति अनुसंधान अध्ययन (PRS) भारत के आभारी हैं, जिससे हमने भारी कर्ज लिया है। पाँचवाँ लेख विजय महाजन का है, जिसमें उन्होंने जोर देकर कहा है कि नयी श्रम संहिताएँ न तो पर्याप्त हैं और न ही उपयुक्त; विजय महाजन ने कमियों को ठीक करने में ट्रेड यूनियनों और नागरिक समाज संस्थानों की भूमिका पर प्रकाश डालते हुए आगे का रास्ता भी सुझाया है।

श्री विजय नादकर्णी ने प्रारंभिक मसौदे की बहुमूल्य समालोचना की है। पब्लिक पॉलिसी, नेशनल लॉ स्कूल यूनिवर्सिटी, बैंगलोर स्नातकोत्तर के छात्र और RGICS के साथ इंटरन राहुल सिंह ने सभी लेखकों को शोध में सहायता प्रदान की है।

हमें उम्मीद है कि इस लेख को पढ़ने में आपको मज़ा आयेगा। हम आपके फीडबैक का इंतज़ार करेंगे।

विजय महाजन, निदेशक
राजीव गांधी समकालीन अध्ययन संस्थान



1 भारत में 2020 की श्रम की स्थिति का अवलोकन

विजय महाजन

जैसे-जैसे अर्थव्यवस्थाएँ विकसित होती जाती हैं और विकास के नए पहलुओं को पकड़ने के लिए उनकी तरफ आकर्षित होती हैं, तो अतीत में बनाए गए किसी भी कानून और विनियमों पर फिर से विचार करना स्वाभाविक हो जाता है। जैसे-जैसे चौथी औद्योगिक क्रांति दुनिया की अर्थव्यवस्थाओं के करीब आती जा रही है और एक मौलिक बदलाव के दौर से गुजर रही है, और जैसे-जैसे कार्य स्थान विकसित होते जा रहे हैं, तो इस होने वाले परिवर्तन को पूरा करने के लिए नए कानूनों की आवश्यकता पड़ रही है। इसके अलावा, COVID-19 की महामारी और उसके परिणामस्वरूप लगने वाले लॉकडाउन ने स्थिति को और भयावह बना दिया, जो भारतीय श्रमिकों की आंतरिक असुरक्षा भावना और गैर-जिम्मेदाराना छँटनी करने, एवं श्रमिकों में कम सौदेबाजी की शक्ति के रूप में सामने आयी है। 21वीं सदी में बड़े पैमाने पर श्रमिक बल के लिए पर्याप्त सुरक्षा कवच की कमी के लिए प्रचलित संस्थागत व्यवस्था और उन कानूनों के पुनर्मूल्यांकन की आवश्यकता है जिन पर यह व्यवस्था काम करती है। इस प्रकार श्रम सुधारों की मांग समय की एक जरूरत है। लेकिन क्या ये सुधार भारत में बड़े असंगठित कार्यबल के लिए समावेशी हो सकते हैं, वे क्या खोने के लिए खड़े हैं, उनके हितों की रक्षा के लिए क्या सुरक्षा उपाय करने होंगे आदि, ऐसे कुछ विषयों का पता लगाया है।

रोज़गार का समग्र आकलन : भारतीय अर्थव्यवस्था की विशेषता बड़ी जनसंख्या में उसका फैलाव है, उसका अस्तित्व ही अनौपचारिक या असंगठित होने से है। श्रम बल में वे सभी लोग शामिल हैं, जो काम करने में सक्षम और काम करने के इच्छुक हैं, लेकिन बेरोज़गार हैं (जिन्हें कार्यबल कहा जाता है)। भारत में राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन (NSSO) ने पंचवर्षीय रोज़गार और बेरोज़गारी सर्वेक्षण (EUS) का आयोजन किया और यह आखिरी सर्वे 2011-12 में हुआ था। भारत सरकार ने 2015 से (EUS) प्रणाली को बंद कर दिया और 2017 से आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) प्रणाली को शुरू किया। जून 2017- से जून 2018 की अवधि के लिए (PLFS) प्रणाली की पहली वार्षिक रिपोर्ट जून 2019 में जारी की गई। दूसरी रिपोर्ट, जुलाई 2018 से जून 2019 तक की अवधि के सर्वेक्षण के आधार पर, जून 2020 में जारी की गई। हालाँकि PLFS की दूसरी वार्षिक रिपोर्ट महामारी-प्रेरित लॉकडाउन के बीच में आई, क्योंकि इसमें एक साल पहले की अवधि शामिल थी, इसलिए यह लॉकडाउन के बीच की स्थिति पर प्रकाश नहीं डाल सकी।

अन्य स्रोतों का उपयोग करते हुए, विशेष रूप से सेंटर फॉर द मॉनिटरिंग ऑफ़ द इंडियन इकोनॉमी (CMIE) भारतीय अर्थव्यवस्था की निगरानी के लिए केंद्र, की बेरोज़गारी दर रिपोर्ट का उपयोग करते हुए, हम 31 दिसंबर 2020 को एक तस्वीर सामने रखने में सक्षम हुए। PLFS 2018-19 से 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के लिए श्रम बल भागीदारी दर (LFPR) 37.5 प्रतिशत के आधार को 2020 के अंत तक 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की अनुमानित भारतीय जनसंख्या 1095 मिलियन¹ पर लागू करते हुए, हमने गणना की कि 2021 की शुरुआत में श्रम बल 520 मिलियन था। इनमें से भारतीय अर्थव्यवस्था की निगरानी के लिए केंद्र मूविंग एवरेज (CMIE) के अनुसार, 2020 के अंत तक 9.15 प्रतिशत या 47.6 मिलियन व्यक्ति बेरोज़गार थे। सामान्य बोलचाल की भाषा में कहें तो 2021 की शुरुआत में भारत में 52 करोड़ की श्रम शक्ति थी, जिसमें से 47.2 करोड़ श्रमिकों के पास काम रोज़गार था और 4.76 करोड़ युवा बेरोज़गार थे।

श्रम कानून कानूनों का एक समूह है, जो एक अर्थव्यवस्था में नियोक्ताओं और कर्मचारियों के अधिकारों और प्रतिबंधों से संबंधित है। जो अर्थव्यवस्था में सामाजिक व आर्थिक परिवर्तनों से बहुत प्रभावित होते हैं। ये मोटे तौर पर तीन भूमिकाएँ निभाते हैं; जैसे- कर्मचारियों के अधिकारों व शक्तियों का निर्धारण, कर्मचारियों का संघीकरण, और उनके अधिकारों का उल्लंघन होने पर उपचारात्मक प्रक्रिया को पूरा करते हैं।

श्रम नीति के लिए प्रमुख चुनौतियों में से एक, श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करते हुए रोज़गार वृद्धि को सुगम बनाना है। इसके लिए अर्थशास्त्रियों ने लंबे समय से तर्क दिया है कि भारत के पुराने श्रम कानूनों में बदलाव की जरूरत है। जिससे 100 से अधिक कर्मचारियों वाली फर्मों पर सख्त हायरिंग-फायरिंग नियम लागू किए जाएँ; जिससे कर्मचारियों की छँटनी करना लगभग असंभव हो सके। इसने छोटी फर्मों को छोटे बने रहने के लिए एक प्रोत्साहन के रूप में काम किया ताकि वे इन सख्त नियमों से बच सकें। विश्व बैंक के अनुसार कम प्रतिबंधात्मक

¹ <https://www.worldometers.info/world-population/india-population/>

कानूनों के साथ भारत वार्षिक आधार पर लगभग "2.8 मिलियन से अधिक अच्छे गुणवत्ता वाले औपचारिक क्षेत्रों की नौकरियाँ" उत्पन्न कर सकता है।

मुख्य बहसों छोटी फर्मों के कवरेज, छँटनी के लिए पूर्व अनुमति के लिए सीमा तय करने, श्रम प्रवर्तन को मजबूत करने, श्रम के लचीले रूपों की अनुमति देने और सामूहिक सौदेबाजी को बढ़ावा देने से संबंधित हैं। इसके अलावा, समय बीतने के साथ-साथ श्रम कानूनों के सरलीकरण और अद्यतनीकरण को उन प्रावधानों के साथ सुनिश्चित करने के लिए जो श्रम के उभरते रूपों की जरूरतों को पूरा कर सकते हैं, में बदलाव की आवश्यकता है। यह टिप्पणी इन चुनौतियों और चार संहिताओं द्वारा उठाए गए दृष्टिकोणों पर चर्चा करती है।

1.1 स्थान, लिंग और आयु के आधार पर रोज़गार

श्रम बल के श्रेणियों के संदर्भ में देखें तो ग्रामीण/शहरी और पुरुष/महिला की संख्या आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) 2018-19 के अनुसार, लगभग 55.1 प्रतिशत ग्रामीण पुरुष, 19.7 प्रतिशत ग्रामीण महिलाएँ, और 56.7 प्रतिशत शहरी पुरुष और 16.1 प्रतिशत शहरी महिलाओं की संख्या श्रम शक्ति में थी। यहाँ जैसा कि देखा जा सकता है, कि महिला श्रम बल भागीदारी दर (LFPR) पुरुष श्रम बल भागीदारी दर (LFPR) की तुलना में काफी कम थी। महिला LFPR निम्न-आय वाले देशों के साथ-साथ उच्च-मध्यम और उच्च-आय वाली अर्थव्यवस्थाओं में उच्च है, लेकिन निम्न-मध्यम-आय वाले देशों में अपेक्षाकृत कम है, जो राष्ट्रीय आय और महिला LFPR (Goldin 1995; Mammen and Paxson 2000) के बीच एक यू-आकार संबंध बनाती हैं। 2005 के बाद से भारत में महिला श्रम बल भागीदारी दर (LFPR) में गिरावट इस यू-आकार के घुमाव (Mehrotra और Sinha, 2017; एवं Regy 2019) के अनुरूप है²।

LFPR के लिए आयुवार जनसंख्या का विवरण PLFS -2017-18 से उपलब्ध है। उस वर्ष 15 साल और उससे अधिक आयु के व्यक्तियों में, LFPR 49.8 प्रतिशत था। और कार्य करने की आयु (15-59 साल) की आबादी में LFPR 49.8 प्रतिशत थी। हालाँकि, 15-29 साल की आयु के व्यक्तियों में LFPR केवल 38.2 प्रतिशत था जो कामकाजी उम्र में आबादी से बहुत कम है, जो दर्शाता है कि अधिकांश कामकाजी उम्र के युवा "शिक्षा, रोज़गार या प्रशिक्षण में नहीं" (NEET) थे, परन्तु फिर भी वे काम की तलाश में भी नहीं थे।

क्षेत्रवार रोज़गार का विवरण भी PLFS 2017-18 से हैं। उस डेटा से यह देखा जा सकता है कि फसल के लिए खेती करने में 37.14 प्रतिशत श्रमिक बल और पशुपालन उद्योग में 6.55 प्रतिशत श्रमिक बल कार्यरत है, जिससे खेती 43.69 प्रतिशत के साथ सबसे बड़ा व्यवसाय बन गया है। परन्तु विनिर्माण के क्षेत्र में 12.13 प्रतिशत, निर्माण के क्षेत्र में 11.68 प्रतिशत, थोक और खुदरा व्यापार में 10.09 प्रतिशत, परिवहन और भंडारण में 4.93 प्रतिशत और शिक्षा सेवाओं में 3.78 प्रतिशत श्रम बल के साथ पाँच सबसे बड़े रोज़गार क्षेत्र थे, जोकि एक साथ मिलायें तो खेती से कहीं अधिक है।

1.2 अनौपचारिक क्षेत्र - रोज़गार का अंतिम सहारा

आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) 2017-18 की वार्षिक रिपोर्ट के अनुसार, भारत में गैर-कृषि क्षेत्रों में 68.4 प्रतिशत श्रमिक अनौपचारिक क्षेत्र में लगे हुए थे।

लिंग के आधार पर, अनौपचारिक क्षेत्र में पुरुष श्रमिकों की हिस्सेदारी 71.1 प्रतिशत और गैर-कृषि क्षेत्रों में महिला श्रमिकों की लगभग 54.8 प्रतिशत थी। यह तथ्य इस कारण था कि महिलाएँ जब भी काम करती थीं, तो वो उन व्यवस्थाओं में शामिल हो जाती थीं, जहाँ उनके कारण एक कार्यकर्ता होने की अधिक संभावना होती थी।

संविदात्मक स्थिति के अनुसार, ग्रामीण क्षेत्रों में, स्वरोज़गार से आय का प्रमुख स्रोत रखने वाले परिवारों की हिस्सेदारी 52.2 प्रतिशत थी। 2017-18 के दौरान नियमित वेतन से आय के प्रमुख स्रोत वाले परिवारों की संख्या 12.7 प्रतिशत थी और आकस्मिक श्रम वाले परिवारों की संख्या 25 प्रतिशत थी।

शहरी क्षेत्रों में, स्वरोज़गार वाले परिवारों की हिस्सेदारी 32.4 प्रतिशत थी; नियमित दिहाड़ी/ वेतन आय वाले परिवारों की हिस्सेदारी 41.4 प्रतिशत; जबकि संविदात्मक श्रम वाले परिवारों की हिस्सेदारी 11.8 प्रतिशत थी। जैसा कि देखा जा सकता है, कि शहरी क्षेत्र चुंबक की तरह थे क्योंकि वे नियमित दिहाड़ी/वेतन अर्जित करने के लिए बहुत अधिक अवसर प्रदान करते थे।

² Mahajan, et al 2020.

1.2.1 स्व-नियोजित श्रमिक

इनमें से सबसे बड़ी संख्या स्वरोज़गार करने वाली थी। 2017-18 के दौरान, लगभग 52.2 प्रतिशत ग्रामीण परिवारों के पास स्वरोज़गार ही आय का प्रमुख स्रोत था। और आमदनी के मामले में, ग्रामीण क्षेत्रों के सभी श्रमिकों में से 57 प्रतिशत स्व-नियोजित थे और 2017-18 के दौरान उनकी औसत सकल आमदनी पुरुषों में 8500/- रुपये से 9700/- रुपये प्रति माह और महिलाओं में 3900/- रुपये से 4300/- रुपये के बीच थी। शहरी क्षेत्रों में, जहाँ सभी श्रमिकों में से 38 प्रतिशत स्वरोज़गार में थे, 2017-18 के दौरान पुरुषों की कुल औसत सकल कमाई लगभग 16,000/- रुपये प्रति माह थी और महिलाओं के लिए यह 6500/- रुपये से 7500/- रुपये प्रति माह के बीच थी। ग्रामीण और शहरी पुरुषों की स्व-रोज़गार के माध्यम से आय के बीच लगभग 76 प्रतिशत का अंतर, शहरी क्षेत्रों में अधिक स्वरोज़गार के अवसरों के अलावा, ग्रामीण प्रवासियों के लिए शहरी खिंचाव की ओर आकर्षित करता है।

1.2.2 अनौपचारिक क्षेत्र में नियमित श्रमिक

नियमित वेतन आय से आय के प्रमुख स्रोत वाले ग्रामीण परिवारों की हिस्सेदारी 12.7 प्रतिशत थी। ग्रामीण इलाकों में पुरुषों की आमदनी 13,000/- रुपये से 14,000/- रुपये प्रति माह और महिलाओं में 8,500/- रुपये से 10,000/- रुपये प्रति माह के बीच थी। शहरी क्षेत्रों में, नियमित वेतन आय वाले परिवारों की हिस्सेदारी 41.4 प्रतिशत थी। 2017-18 में नियमित वेतन/वेतनभोगी कर्मचारियों की आय पुरुषों के बीच 17,000/- से 18,000/- रुपये प्रति माह और महिलाओं के बीच 14,000/- से 15,000/- रुपये प्रति माह तक थी। शहरी क्षेत्रों में अधिक रोज़गार के अवसरों के अलावा, ग्रामीण और शहरी मजदूरी के बीच लगभग 30 प्रतिशत का अंतर, शहरी खिंचाव की ओर आकर्षित करता है।

1.2.3 अस्थिर श्रमिक

2017-18 के दौरान कैजुअल श्रमिकों वाले परिवारों की संख्या ग्रामीण क्षेत्रों में 11.8 प्रतिशत और शहरी क्षेत्रों में 25 प्रतिशत थी। प्रति दिन कमाई के मामले में, मनरेगा जैसे सार्वजनिक कार्यों के अलावा अन्य कार्यों में लगे कैजुअल/नैमित्तिक श्रमिकों में पुरुषों ने 253 रुपये से 282 रुपये प्रतिदिन (6955 रुपये प्रति माह तक) और महिलाओं ने 166 रुपये से 179 रुपये प्रतिदिन (4511 रुपये प्रति माह) तक कमाया है। नैमित्तिक/कैजुअल श्रम से शहरी औसत कमाई पुरुषों में 314 रुपये से 335 रुपये (प्रति माह 8435 रुपये) और महिलाओं में 186 रुपये से 201 रुपये (प्रति माह 503 रुपये) के बीच थी। यह ग्रामीण क्षेत्रों में 94 प्रतिशत और शहरी क्षेत्रों में 104 प्रतिशत का अंतर, नियमित कर्मचारियों और आकस्मिक श्रमिकों के वेतन के बीच, कार्यकाल की अधिक असुरक्षा और लाभों की कमी के अलावा "रोज़गार" (आकस्मिक काम) की तुलना में "नौकरी" (नियमित नौकरी) की तलाश करने की इच्छा को भी स्पष्ट करता है। नौकरी चाहने वाले अक्सर शुरू में एक अस्थायी विकल्प के रूप में स्वरोज़गार (स्वरोज़गार) का विकल्प चुनते हैं, लेकिन यह उनमें से अधिकांश के लिए आजीवन के लिए बन जाता है।

1.2.4 लाभ और काम करने की शर्तें

आइए हम अनौपचारिक क्षेत्र में श्रमिकों के लाभ और काम करने की स्थितियों को संक्षेप में देखें। यहाँ तक कि नियमित वेतन/वेतनभोगी कर्मचारियों में से 49.6 प्रतिशत को कोई सामाजिक सुरक्षा लाभ नहीं मिला। इस प्रकार कर्मचारी राज्य बीमा के तहत न तो साल में एक बार भी सवैतनिक अवकाश, न मातृत्व अवकाश का लाभ, न ही शिशु गृह, स्वास्थ्य और जीवन के लिए कोई कवर नहीं था, न ही कोई भविष्य निधि/पेंशन की सुविधा थी। काम करने की स्थिति में व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए बहुत कम चिंता थी, तथा प्राथमिक चिकित्सा जैसी सब सुविधाएँ गायब थीं। ह्यूमन राइट्स वॉच³ के एक अध्ययन के अनुसार, भारत में अनौपचारिक क्षेत्र की कम से कम 95 प्रतिशत महिला श्रमिकों को कार्यस्थल पर दुर्व्यवहार और यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ा है।

औपचारिक क्षेत्र में रोज़गार की अपर्याप्तता के कारण भारत में न केवल अनौपचारिक क्षेत्र में अपने श्रमिकों का एक बड़ा हिस्सा था, बल्कि 2011-12 में बेरोज़गारी दर⁴ भी 6 प्रतिशत थी। उसी वर्ष गरीबी रेखा से नीचे की आबादी

³ <https://economictimes.indiatimes.com/magazines/panache/2-years-after-metoo-movement-poor-indian-women-fear-losing-their-jobs-over-workplace-harassment-complaintsormetoo-2-years-on-indian-women-in-informal-sector-rarely-report-workplace-harassment-over-fear-of-losing-job/articleshow/78680850.cms?from=mdr>

⁴ NSSO(2013) http://mospi.nic.in/sites/default/files/publication_reports/KI-68th-E_per cent26U-PDF.pdf

का हिस्सा लगभग 22 प्रतिशत था। इस प्रकार, कई कामकाजी व्यक्ति गरीबी रेखा को पार करने के लिए पर्याप्त कमाई नहीं कर पा रहे थे। उनके लिए कुछ गारंटीशुदा रोज़गार की आवश्यकता थी, भले ही वह केवल निर्वाह के लायक मजदूरी प्रदान करता हो।

1.3 श्रम का वर्गीकरण

श्रम मंत्रालय, भारत सरकार ने असंगठित श्रम बल को व्यवसाय, रोज़गार की प्रकृति, विशेष रूप से संकटग्रस्त श्रेणियों और सेवा श्रेणियों के संदर्भ में चार समूहों के तहत वर्गीकृत किया है।

आर्थिक सर्वेक्षण 2007-08, के अनुसार, भारत के 93 प्रतिशत कार्यबल में स्वरोज़गार और असंगठित क्षेत्र शामिल थे।

i. व्यवसाय की शर्तों के अनुसार

छोटे और सीमांत किसान, भूमिहीन खेतिहर मजदूर, बटाईदार, मछुआरे, पशुपालन में लगे लोग, बीड़ी रोलिंग, लेबलिंग और पैकिंग, भवन-निर्माण श्रमिक, चमड़ा श्रमिक, बुनकर, कारीगर, नमक श्रमिक, ईंट भट्टों और पत्थर की खदानों में काम करने वाले श्रमिक, आरा मिलों, तेल मिलों आदि में काम करने वाले श्रमिक इस श्रेणी में आते हैं।

ii. रोज़गार की प्रकृति की शर्तों के तहत

खेतिहर मजदूर, बंधुआ मजदूर, प्रवासी श्रमिक, ठेका और आकस्मिक मजदूर इस श्रेणी में आते हैं।

iii. शर्तों के तहत विशेष रूप से मजबूर श्रेणी

ताड़ी निकालने वाले, मैला ढोने वाले, भार ढोने वाले, पशु चालित वाहनों के चालक, लोडर और अनलोडर इस श्रेणी में आते हैं।

iv. शर्तों के अंतर्गत सेवा श्रेणी

घरेलू कामगार, दाइयाँ, मछुआरे, महिलाएँ, नाई, सब्जी और फल विक्रेता, समाचार पत्र विक्रेता आदि इस श्रेणी के हैं।

इन चार श्रेणियों के अलावा, असंगठित श्रम बल का एक बड़ा वर्ग मौजूद है जैसे मोची, हमाल, चपरासी, हस्तशिल्प कारीगर, हथकरघा बुनकर, महिला दर्जी, शारीरिक रूप से विकलांग स्व-नियोजित व्यक्ति, रिक्शा चालक, ऑटो चालक, रेशम उत्पादन कार्यकर्ता, बढ़ई, चर्मशोधक श्रमिक, बिजली करघा श्रमिक और शहरी गरीब आदि।

यद्यपि तीव्रता और सटीकता की कसौटी पर सांख्यिकीय जानकारी काफी भिन्नता लिए होती है, असंगठित श्रमिकों की संख्या, कृषि श्रमिकों, भवन व अन्य निर्माण श्रमिकों और घर आधारित श्रमिकों के मुकाबले काफी अधिक है। आर्थिक सर्वेक्षण 2007-08 के अनुसार कृषि श्रमिक असंगठित क्षेत्र में श्रमिकों का सबसे बड़ा वर्ग है (अर्थात् कुल श्रमिकों का 52 प्रतिशत)।

ये परिवर्तन एक हद तक चल रहे वैश्वीकरण प्रक्रिया और उत्पादन की लागत को न्यूनतम स्तर तक कम करने के लिए नियोजकों की ओर से परिणामी प्रयासों से संबंधित हो सकते हैं। यह भी स्पष्ट है कि इनमें से अधिकांश परिणाम अत्यधिक सहसंबद्ध और परस्पर प्रबल हैं। एक करीबी विश्लेषण से पता चलता है कि श्रम बाजार का बढ़ता अनौपचारिकीकरण इन परिवर्तनों में से अधिकांश के केंद्र में रहा है, जो अन्य बातों के साथ-साथ भारत में असंगठित क्षेत्र के विकास और इसके प्रभावों को समझने की उपयोगिता पर प्रकाश डालता है।

कई लोगों ने सोचा कि भारत का विकास कुछ गलत नहीं कर सकता, और प्रशासनिक संस्करणों और व्याख्याओं को हल्के में लिया। अब बात यह आती है कि इनमें से किसी को भी हल्के में नहीं लिया जा सकता है। विकास धीमा है, मुद्रास्फीति संरचनात्मक है और बढ़ती श्रम शक्ति को पूरा करने के लिए रोज़गार की संरचना भी पर्याप्त नहीं है।

⁵ "Number and Percentage of Population Below Poverty Line". Reserve Bank of India. 2012

<https://web.archive.org/web/20140407102043/http://www.rbi.org.in/scripts/PublicationsView.aspx?id=15283>

1.4 भारत में असंगठित श्रमिकों की निरंतर प्रमुखता

असंगठित और अनौपचारिक रोज़गार की प्रधानता भारत में श्रम बाजार परिदृश्य की केंद्रीय विशेषताओं में से एक रही है। जबकि यह क्षेत्र देश के सकल घरेलू उत्पाद में लगभग आधा योगदान देता है, रोज़गार के मोर्चे पर इसका प्रभुत्व ऐसा है कि कुल कार्यबल का 90 प्रतिशत से अधिक अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में लगा हुआ है। असंगठित क्षेत्र में उद्यम के लिए राष्ट्रीय आयोग (NCEUS) की एक उप-समिति के नवीनतम अनुमान के अनुसार सकल घरेलू उत्पाद में असंगठित क्षेत्र का योगदान लगभग 50 प्रतिशत है (NCEUS 2008 के अनुसार)।

अनौपचारिक श्रमिकों का यह राष्ट्रीय स्तर का पैटर्न लगभग 90% कार्यबल कमोबेश देश के अधिकांश प्रमुख राज्यों के मामले में एक समान है। असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों में, कृषि क्षेत्र का काफी अनुपात (लगभग 65 प्रतिशत) लगा हुआ है, जो बदले में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में ग्रामीण क्षेत्र की प्रमुखता को दर्शाता है।

देश में औपचारिक रोज़गार की वृद्धि दर हमेशा कुल रोज़गार की तुलना में कम रही है, जो अनौपचारिक क्षेत्र में रोज़गार की तेजी से विकास का संकेत देती है। यहाँ पर उपलब्ध आंकड़े बताते हैं कि औपचारिक क्षेत्र के भीतर भी अनौपचारिक/असंगठित श्रमिकों का अनुपात बढ़ रहा है। उदाहरण के लिए, राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय (NSSO) के 55वें और 61वें दौर (क्रमशः 1999-2000 व 2004-05 के लिए) के रोज़गार डेटा की तुलना करते हुए, असंगठित क्षेत्र में उद्यम के लिए राष्ट्रीय आयोग (NCEUS 2007) बताता है कि देश वर्तमान में "औपचारिक क्षेत्र के अनौपचारिकीकरण" की स्थिति में है, जहाँ इस अवधि के दौरान संगठित क्षेत्र में रोज़गार में संपूर्ण वृद्धि अनौपचारिक प्रकृति की रही है।

यह व्यापक रूप से स्वीकार किया गया है कि भारत में अनौपचारिक क्षेत्र औपचारिक क्षेत्र की तुलना में कम उत्पादकता सिंड्रोम से ग्रस्त है। इस क्षेत्र की प्रमुख विशेषताएँ न्यूनतम असल दिहाड़ी, घटिया काम व रहने की खराब स्थिति हैं। इसके अलावा, इस क्षेत्र में रोज़गार का अत्यधिक मौसमीपन (विशेषकर कृषि क्षेत्र में), आकस्मिक और संविदात्मक रोज़गार की प्रधानता, असामान्य उत्पादन संगठन और कार्य संबंध, सामाजिक सुरक्षा उपायों और कल्याणकारी कानूनों का अभाव, सामाजिक मानकों और श्रमिक अधिकारों की उपेक्षा आदि न्यूनतम मजदूरी से वंचित करने वाली विशेषताएँ हैं। खराब मानव श्रमिक बल का आधार (शिक्षा, कौशल और प्रशिक्षण के संदर्भ में) और साथ ही कार्यबल की कम गतिशीलता की स्थिति, आलोचना को और बढ़ाती है और अनौपचारिक क्षेत्र में श्रमिकों की सौदेबाजी की ताकत को कमजोर करती है। इस प्रकार, क्षेत्र श्रम को अवशोषित करने के लिए एक प्रतिस्पर्धी और कम लागत वाला उपकरण बन गया है, जिसे कहीं और अवशोषित नहीं किया जा सकता, जबकि इसे विनियमित करने और इसे अधिक प्रभावी कानून व संस्थागत ढाँचे में लाने के किसी भी प्रयास को क्षेत्र की श्रम अवशोषित क्षमता को कम करने वाला माना जाता है।

वैश्वीकरण के आगमन के साथ उत्पादन शृंखलाओं के परिणामी पुनर्गठन ने एक ऐसी स्थिति को जन्म दिया है जहाँ उत्पादन प्रणाली तेजी से असामान्य और गैर-मानक होती जा रही है, जिसमें लचीला कार्यबल शामिल है, जिसमें अस्थायी और अंशकालिक रोज़गार में लगे लचीले कार्यबल को शामिल किया गया है, जिसे कड़ी प्रतिस्पर्धा की स्थिति में नियोक्ता द्वारा श्रम लागत को कम करने के लिए बड़े पैमाने पर अपनाये गए एक उपाय के रूप में देखा जाता है। निस्संदेह, यह स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि नई अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में ये लचीले श्रमिक नौकरी की सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा के मामले में अत्यधिक असुरक्षित हैं क्योंकि वे मौजूदा श्रम कानूनों में निर्धारित किसी भी सामाजिक सुरक्षा उपायों का लाभ प्राप्त नहीं कर रहे हैं। इन आधुनिक अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों की असुरक्षा और कमजोरियाँ बढ़ रही हैं, क्योंकि कई कारणों से इन क्षेत्रों में श्रमिक लामबंदी और संगठित सामूहिक सौदेबाजी का अभाव है।

अनौपचारिक क्षेत्र के खतरनाक विस्तार ने हाल के दिनों में सामाजिक कल्याण/ सुरक्षा कार्यक्रम के पैमाने में उल्लेखनीय कमी के साथ-साथ कार्यबल के बड़े हिस्से के लिए रोज़गार और आय सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव डाला है। बंगलौर जैसे हमारे "वैश्विक" शहरों में, जिन्हें एक समृद्ध और जीवंत भारत के नए चेहरों के रूप में दिखाया जा रहा है, उनमें ऐसे लाखों लोग हैं जो अपनी आजीविका के लिए शारीरिक श्रम पर निर्भर हैं। नौकरानियों, सुरक्षा गार्डों, कंस्ट्रक्शन मज़दूरों, गार्मेट श्रमिकों, मोची, बीड़ी श्रमिकों, अगरबत्ती श्रमिकों, ड्राइवरो और कई अन्य लोगों के पास कहने को एक अलग ही कहानी है। उनकी आय इतनी नहीं बढ़ी कि उनके मालिकों को चौंका दे; वास्तव में मुद्रास्फीति के लिए समायोजित उनकी आय पिछले ढाई दशकों में बहुत ज़्यादा गिर गई है, जिससे वे और गहरी गरीबी में चले गए हैं।

1.5 असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की प्रमुख विशेषताएँ

असंगठित श्रमिक अपनी संख्या सीमा के मामले में अत्यधिक प्रबल हैं और इसलिए वे पूरे भारत में सर्वव्यापी हैं।

चूँकि असंगठित क्षेत्र रोज़गार के अत्यधिक मौसमी चक्रों से ग्रस्त है, और अधिकांश असंगठित श्रमिकों के पास रोज़गार के स्थायी और टिकाऊ रास्ते नहीं होते हैं। यहाँ तक कि जो लोग स्पष्ट रूप से कार्यरत प्रतीत होते हैं वे भी लाभकारी और काफी हद तक स्थायी नहीं होते हैं, जो छिपी हुई बेरोज़गारी के अस्तित्व को दर्शाता है। कार्यस्थल बिखरे हुए और खंडित हैं। काम देने वाले (नियोक्ता) और कर्मचारी के बीच कोई औपचारिक संबंध नहीं है।

ग्रामीण क्षेत्रों में, असंगठित श्रम शक्ति जाति और समुदाय के आधार पर अत्यधिक स्तरीय है। जबकि शहरी क्षेत्रों में इस तरह के विचार बहुत कम हैं, इसलिए यह नहीं कहा जा सकता है कि यह पूरी तरह से अनुपस्थित है क्योंकि शहरी क्षेत्रों में असंगठित श्रमिकों का बड़ा हिस्सा मूल रूप से ग्रामीण क्षेत्रों के ही प्रवासी श्रमिक होते हैं।

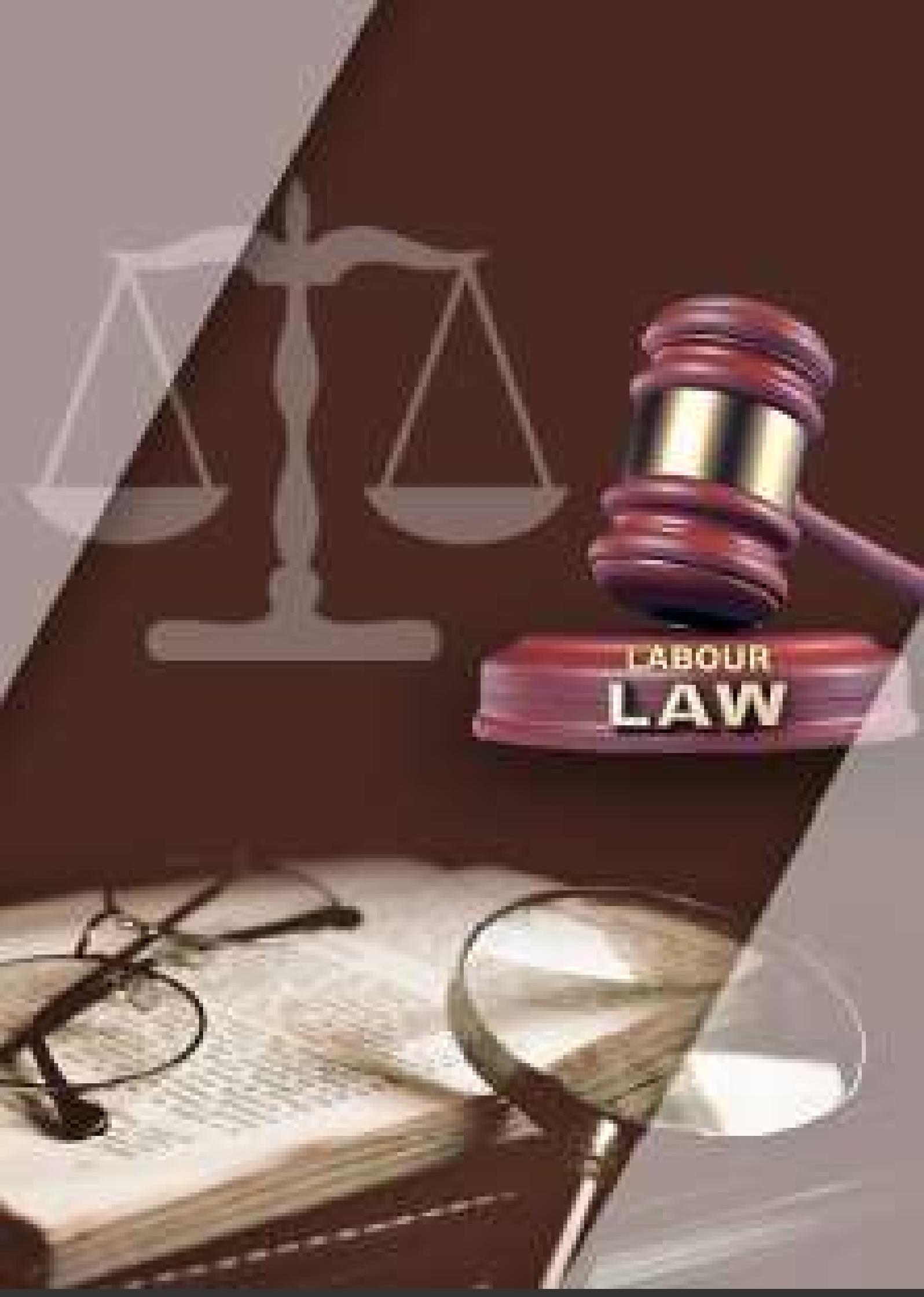
असंगठित क्षेत्र के श्रमिक आमतौर पर ऋणग्रस्त और गुलामी के अधीन होते हैं क्योंकि उनकी अल्प आय उनकी आजीविका की जरूरतों को पूरा नहीं कर पाती है। असंगठित क्षेत्र के श्रमिक उल्लेखनीय रूप से बाकी समाज द्वारा शोषित किए जाते हैं। उन्हें काम करने की बदतर स्थितियाँ मिलती हैं, और विशेष रूप से औपचारिक क्षेत्र में, यहाँ तक कि बारीकी से तुलना करने पर नौकरियों में मजदूरी भी बहुत कम दी जाती है, जबकि श्रम उत्पादकता अलग नहीं होती। काम की निम्न गुणवत्ता और रोज़गार की हल्की शर्तें पारिश्रमिक और रोज़गार दोनों को प्रभावित करती हैं।

प्राचीन उत्पादन प्रौद्योगिकियाँ और सामंती उत्पादन संबंध संगठित क्षेत्र में व्याप्त हैं, और वे कामगारों को उच्च प्रौद्योगिकियों और बेहतर उत्पादन संबंधों को आत्मसात करने की अनुमति या प्रोत्साहित नहीं करते हैं। बड़े पैमाने पर अज्ञानता, निरक्षरता और बाहरी दुनिया के लिए सीमित जोखिम भी इस तरह के खराब अवशोषण के लिए जिम्मेदार हैं।

असंगठित श्रमिकों को असंगठित क्षेत्र से संबंधित अपर्याप्त और अप्रभावी श्रम कानून और प्रावधानों के लिए ट्रेड यूनियनों से पर्याप्त समर्थन नहीं मिलता है। यद्यपि यह तर्क दिया जाता है कि अधिकांश श्रम कानून असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों पर भी प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से लागू होते हैं, उनका योगदान असंगठित श्रमिकों के लिए बहुत ही नगण्य है। इस तथ्य के बावजूद कि ग्रामीण गरीबों और असंगठित श्रम शक्ति को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने में बहुत कुछ नहीं किया गया है, परन्तु देश ने उस दिशा में अब कुछ शुरुआत की है। केंद्र और राज्य दोनों सरकारों ने असंगठित श्रमिकों को समर्थन देने के लिए कुछ विशिष्ट योजनाएँ तैयार की हैं जो असंगठित क्षेत्र के श्रम बल की वास्तविक जरूरतों और आवश्यकताओं को पूरा करने में विफल हैं।

यह तब भी स्पष्ट हो जाता है जब अत्यधिक घोषित राष्ट्रीय ग्रामीण रोज़गार गारंटी अधिनियम-2005 (नरेगा) में विभिन्न राज्यों में एक समान वेतन नहीं है और अधिनियम के तहत पंजीकृत श्रमिकों के लिए एक साल में केवल सौ दिन के काम तक ही सीमित है। तो साल के बाकी दिनों का क्या? और इस अधिनियम के अनुसार कार्य की गारंटी केवल ग्रामीण क्षेत्रों में ही लागू होती है, तो शहरी गरीबों का क्या? हाल ही में असंगठित क्षेत्र के सामाजिक सुरक्षा अधिनियम (2008) को देखते हुए, वास्तव में आश्चर्य होता है कि क्या देश में उपलब्ध सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बारे में कुछ दिशानिर्देशों के अलावा इस अधिनियम में एक असंगठित श्रमिकों के लिए क्या कोई प्रावधान है। इसे एक अधिनियम कैसे कहा जा सकता है जब तक कि इसके तहत कानूनी बाध्यता और काम करने के अधिकार और हकदारी के प्रावधान न हों? हालाँकि फिर भी यह सफल है।

यहाँ पर अधिनियम के अनुसार असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों और उनके आश्रितों के विशाल जनसमूह के लिए उपयुक्त और पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा के बारे में कुछ भी उल्लेख नहीं किया गया है, निर्धारित पात्रता मानदंड यदि कोई है तो, पात्रता मानदंडों को निर्धारित किया जाना और उनका उल्लेख किया जाना चाहिए, श्रमिकों को मिलने वाले लाभों का पैमाना क्या होगा, और उनके परिवार किन शर्तों के तहत लाभों को प्राप्त करने के हकदार होंगे, और इसी तरह सामाजिक सुरक्षा की लागत को पूरा करने के लिए किन स्थितियों में फंडिंग की व्यवस्था की जानी चाहिए। क्या इस देश के असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा और श्रम अधिकारों के न्यूनतम मानकों को प्राप्त करने के हकदार नहीं हैं, जो संबंधित अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) सम्मेलन में 1950 के दशक में तैयार किए गए हैं?



2 2020 तक के श्रम कानूनों की मुख्य विशेषताएँ और हाल ही में अधिनियमित सुधार

सोमनाथ घोष

2.1 सामाजिक सुरक्षा का परिचय और श्रम की राजनीति में बदलाव

जब स्वतंत्र भारत के संविधान का मसौदा तैयार किया गया था, तब सामाजिक सुरक्षा को संविधान की सूची III से विशेष रूप से अनुसूची VII में शामिल किया गया; और इसे केंद्र और राज्य सरकारों की समवर्ती जिम्मेदारी के रूप में सम्मिलित किया गया। भारतीय संविधान में सामाजिक सुरक्षा के पहलुओं से संबंधित राज्य नीति के कई निदेशात्मक सिद्धांत शामिल किए गए थे। जैसे- कामगार मुआवजा अधिनियम (1923), औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947), कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम (1948), न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (1948), कोयला खान भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम जैसे अधिनियमों के रूप में पहल (1948), कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम (1952), मातृत्व लाभ अधिनियम (1961), नाविक भविष्य निधि अधिनियम (1966), अनुबंध श्रम अधिनियम (1970), ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम (1972), भवन व निर्माण श्रमिक अधिनियम (1996) आदि विभिन्न प्रकार की सामाजिक सुरक्षा और कल्याणकारी लाभ प्राप्त करने के लिए संगठित श्रमिकों पर दिए गए ध्यान को प्रकट करते हैं।

ऐतिहासिक रूप से, लामबंदी, चुनावी व जन संघर्ष, गरीब किसानों, कृषि मजदूरों और श्रमिकों का एक व्यापक गठबंधन सामूहिक रूप से एक राजनीतिक निर्वाचन क्षेत्र में सम्मिलित हो गया। यह 1970 के दशक में कृषि-प्रसंस्करण नारियल और काजू उद्योग जैसे पारंपरिक उद्योगों में स्पष्ट था, जहाँ मशीनीकरण और उत्पादन का विकेंद्रीकरण, सार्वजनिक और सहकारी क्षेत्रों का विस्तार, न्यूनतम मजदूरी कानून, उद्योग में वैधानिक बोनस, सामूहिक सौदेबाजी को संस्थागत बनाने जैसे मुद्दों को इसमें शामिल किया गया था। बाद में, 'सामाजिक विकास' के हिस्से के रूप में कृषि श्रमिकों और निर्माण, बीड़ी निर्माण, मछुआरे, हेडलोड/सिर पर बोझा ढोने वाले श्रमिकों, सार्वजनिक वितरण (भोजन), स्वास्थ्य देखभाल और शिक्षा जैसे अनौपचारिक क्षेत्र के काम के लिए व्यापक कल्याण के उपायों का विस्तार किया गया। ये विस्तार एक बदले हुए राजनीतिक माहौल में हुए, जिसमें राजनीतिक आधार पर ट्रेड यूनियनों में विभाजन देखा गया, जिससे विशेष रूप से अनौपचारिक क्षेत्र में एकीकरण की प्रतिद्वंद्विता हुई। गरीबों के समर्थन में सार्वजनिक नीति 1980 के दशक में हेडलोड श्रमिकों (शहरी क्षेत्रों में स्थित), मछली श्रमिकों, कारीगरों, हथकरघा और मोटर परिवहन श्रमिकों, वकीलों के साथ काम करने वाले क्लर्कों को कवर करने वाली कल्याण निधि के रूप में सामने आई। और नारियल और काजू उद्योग जैसे क्षेत्रों में भी जहाँ महिला श्रमिकों की प्रधानता अधिक थी।

1990 के दशक में, सामूहिक देखभाल व्यवस्था के रूप में इसमें सात और कल्याण कोष जोड़े गए जो अनिवार्य रूप से श्रमिकों, नियोक्ताओं और राज्य द्वारा किए गए सामूहिक योगदान का एक संस्थागत मॉडल थे, जो कामकाजी जीवन के अंत में कुछ सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करते हैं। यहाँ कल्याण निधि ने वृद्धावस्था सुरक्षा प्रदान नहीं की, जबकि पेंशन निधि का आवंटन बजट में किया गया था। वैसे भी अनौपचारिक क्षेत्र के अधिकांश कामगार, विशेष रूप से महिलाएँ, अभी भी कल्याण सुरक्षा से बाहर हैं। जहाँ यूनियनों ने श्रम बाजार में अपने प्रवेश में भूमिका निभाई, वहीं नियोक्ता कभी-कभी यूनियनों के साथ मिलकर अपंजीकृत श्रमिकों के एक वर्ग के साथ पंजीकृत श्रमिकों की संख्या को भी प्रतिबंधित कर देते थे जिस कारण उन्हें कल्याण निधि के लाभों से बाहर रखा जाता था।

2.2 मौजूदा कानूनों के साथ समस्याएँ

श्रम विनियमन के लिए एक केंद्रीय चुनौती-उत्पादन बढ़ाने के लिए फर्मों के विकास को सुविधाजनक बनाने के लिए एक सक्षम वातावरण बनाने के दौरान कार्यबल को पर्याप्त अधिकार और सुरक्षा उपाय प्रदान करना है। इन दोनों मोर्चों पर वर्तमान में मौजूद श्रम कानून निम्नलिखित कारणों से विफल हो गए हैं:

- **कानूनों की संख्या और जटिलता** : संघटन स्तर पर 40 से अधिक कानून और राज्य स्तर पर 100 से अधिक कानून मौजूद थे। इस तरह उसके एक-एक अंश में, कानून सम्मत दृष्टिकोण में जटिल मामले होते हैं, क्योंकि इनमें से कई कानून परस्पर असंगत हैं, जैसे- एक ही खंड की अलग-अलग परिभाषाएँ होना।

उदाहरण के लिए उपयुक्त सरकार, कर्मचारी, कर्मचारी प्रतिष्ठान और दाँव की परिभाषा कई विधानों में भिन्न होती है जिनके लिए कोड संदर्भित होते हैं। एक ही विषय से संबंधित अनेक कानूनों की समस्या भी गंभीर है। उदाहरण के लिए, मजदूरी, स्वास्थ्य और सुरक्षा विज्ञापन सामाजिक सुरक्षा के प्रत्येक विषय पर कई अलग-अलग कानून हैं। जोकि नए व्यवसायों के उद्भव में प्रमुख बाधा हैं और उद्यमियों के लिए कठिनाइयों का कारण बनते हैं। जिसका नतीजा यह हुआ कि भारत में आसान व्यापार करने के रैंक में कमी आई, जो आने वाले विदेशी निवेश को नियंत्रित करने वाला एक प्रमुख कारण है।

- **कानूनों का खराब प्रवर्तन** : CAG की कई रिपोर्टों में बताया गया है कि भारत में श्रम कानून बहुत ही कमजोर रहे हैं, जिसके कारण श्रमिकों को बहुत कम सुरक्षा मिल पा रही है। CAG की रिपोर्ट में इसके निम्नलिखित कारण बताए गए हैं। **1)** किसी भी श्रम से जुड़े विवाद को न्याय निर्णयन के लिए संदर्भित करने में सरकार द्वारा विलंब, **2)** मामले के निपटान में देरी। **3)** राजपत्र में फैसलों के प्रकाशन में देरी, **4)** फैसलों के कार्यान्वयन में देरी। इसके अलावा आर्थिक सर्वेक्षण 2018 -19 में बताया गया है कि हर तीन में से एक वेतनभोगी कर्मचारी को कानून द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी नहीं मिलती है, और गैर-मजदूरी श्रमिकों की स्थिति तो बहुत ज्यादा खराब है।
- **फर्मों की प्रतिबंधित वृद्धि** : विशेषज्ञों ने सुझाव दिया है कि फर्मों पर लगाए गए अत्यधिक प्रतिबंध फर्मों को छोटा रखने के लिए एक हतोत्साहन के रूप में काम करते हैं इसलिए परिणाम मॉडल की अर्थव्यवस्थाओं को प्राप्त नहीं कर पा रहे हैं। चूँकि अधिकांश श्रम कानून एक निश्चित आकार की फर्मों पर ही लागू होते हैं। यह सीमा (फर्मों को छोटा रखने वाली) कानून का पालन करने से बचने के लिए, बौना बने रहने को उकसाती है, फर्म को छोटा रखने का नकारात्मक भाव बनाये रखती है। छठी आर्थिक जनगणना में बताया गया है कि भारत में 6 करोड़ प्रतिष्ठान 13.1 करोड़ लोगों को रोजगार देते हैं, लेकिन इनमें से 79% प्रतिष्ठान छोटी फर्म 10 से भी कम लोगों को रोजगार देती हैं। इसके अलावा, औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के अनुसार आवश्यक है कि 100 या उससे अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाली फर्मों को बंद करने, या श्रमिकों की छुट्टी करने से पहले सरकार की अनुमति प्राप्त करने के लिए निकासी में अवरोध पैदा करना।
- प्रतिबंधित श्रम विनियमों का रुझान अधिक श्रम प्रधान उद्योगों के बजाय अधिक पूँजी प्रधान उद्योगों को बढ़ावा देने के लिए था जो भारतीय अर्थव्यवस्था के लिए अधिक अनुकूल है क्योंकि यहाँ श्रम का आधिक्य है।
- चूँकि रोजगारों की संख्या में वृद्धि श्रम के लिए एक प्रोत्साहन है, इसके कारण अधिक से अधिक संविदा कर्मचारियों को काम पर रखा गया है, कुल श्रमिकों के अनुपात के रूप में कारखानों में संविदा श्रमिकों की हिस्सेदारी 2004-05 में 26% से बढ़कर 2017-18 में 36% हो गई, जबकि काम पर रखने वाले श्रमिकों की हिस्सेदारी 74% से गिरकर 64% हो गई, जिनके भारत में श्रम कल्याण पर दो प्रमुख प्रभाव पड़े हैं :
 - सबसे पहले यह एक ज्ञात तथ्य है कि संविदा कर्मचारियों की सामाजिक सुरक्षा और श्रम कल्याण को एक ही सीमा तक लागू नहीं किया जाता है, इस प्रकार उन्हें प्रतिकूल काम करने की स्थिति का सामना करना पड़ता है।
 - यह ट्रेड यूनियनों को कमजोर करता है क्योंकि संविदा कर्मचारी संघटन का हिस्सा नहीं होते हैं और इस प्रकार सामूहिक प्रोत्साहन को नीचा दिखाते हैं।
- कई नए और उभरते कामों को छोड़ दिया, जैसे- क्रेन-लिफ्ट ड्राइवर, प्रवासी मजदूर, कैब ड्राइवर और हाउस हेल्प जैसे कामगार। ये सभी श्रम संविधान की समवर्ती सूची के अंतर्गत आते हैं। इसलिए, संसद और राज्य विधानमंडल दोनों ही श्रम को विनियमित करने वाले कानून बना सकते हैं। श्रम के विभिन्न पहलुओं को विनियमित करने वाले 100 से अधिक राज्य और 40 केंद्रीय कानून हैं। जैसे औद्योगिक विवादों का समाधान, काम करने की स्थिति, सामाजिक सुरक्षा और मजदूरी। [1]

श्रम पर दूसरा राष्ट्रीय आयोग (2002) (NCL) ने पुराने प्रावधानों और असंगत परिभाषाओं के साथ मौजूदा कानून को जटिल पाया। [2] अनुपालन में आसानी से सुधार और श्रम कानूनों में एकरूपता सुनिश्चित करने के लिए, NCL ने केंद्रीय श्रम कानूनों को व्यापक समूहों के लिए उपलब्ध कराने की सिफारिश की, ये क्षेत्र हैं (i) औद्योगिक संबंध (ii) दिहाड़ी मजदूरी (iii) सामाजिक सुरक्षा (iv) सलामती और (v) कुशलता व काम करने की अनुकूलता।

2.3 श्रम कानूनों का सरलीकरण

श्रम पर दूसरे राष्ट्रीय आयोग (NCL) ने केंद्रीय श्रम कानूनों के समेकन की सिफारिश की है। यह देखा गया है कि केंद्र और राज्य, दोनों में कई श्रम कानून हैं। इसके अलावा, श्रम कानूनों को कई हिस्सों में जोड़ा गया है, जिसके परिणामस्वरूप ये कानून वर्तमान में जटिल, अलग-अलग परिभाषाओं वाले, परस्पर असंगत और पुराने पड़ गए हैं। [2] उदाहरण के लिए, मजदूरी, औद्योगिक सुरक्षा, औद्योगिक संबंध और सामाजिक सुरक्षा पर अलग-अलग कई कानून हैं; इनमें से कुछ कानून विभिन्न श्रेणियों के श्रमिकों के लिए हैं, जैसे कि ठेका श्रमिक और प्रवासी श्रमिक, और अन्य, विशिष्ट उद्योगों में श्रमिकों की सुरक्षा पर केंद्रित हैं, जैसे कि सिने श्रमिक, निर्माण श्रमिक, बिक्री संवर्धन कर्मचारी और पत्रकार आदि।

इसके अलावा, कई कानूनों में "उपयुक्त सरकार", "कार्यकर्ता", "कर्मचारी", "स्थापना" और "मेहनताना" जैसे सामान्य शब्दों की अलग-अलग परिभाषाएँ हैं, जिसके परिणामस्वरूप इनकी व्याख्याएँ भी भिन्न-भिन्न होती हैं। इसके अलावा कुछ कानूनों में पुराने प्रावधान और उनके विस्तृत निर्देश शामिल हैं (उदाहरण के लिए, कारखाना अधिनियम 1948 में पीकदान-थूकदान को बनाए रखने और उनकी दीवारों को सफेद रखने की आवृत्ति के प्रावधान शामिल हैं)।

आयोग ने पारदर्शिता और परिभाषाओं और दृष्टिकोण में एकरूपता लाने के लिए श्रम कानूनों को सरल और समेकित करने की आवश्यकता पर बल दिया। चूँकि विभिन्न श्रम कानून विभिन्न श्रेणियों के कर्मचारियों और विभिन्न सीमाओं पर लागू होते हैं, इसलिए उनका समेकन भी श्रम के अधिक कवरेज की अनुमति देगा। NCL की सिफारिशों के बाद, वेतन, औद्योगिक संबंध, सामाजिक सुरक्षा और व्यावसायिक सुरक्षा पर चार संहिताएँ संसद में पेश की गईं।

हालाँकि संहिताएँ मौजूदा कानूनों को कुछ हद तक समेकित और सरल बनाती हैं, लेकिन कुछ मामलों में वे ऐसा नहीं कर पातीं, कम पड़ जाती हैं। उदाहरण के लिए व्यावसायिक सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा पर संहिताएँ इन संहिताओं में शामिल प्रत्येक कानून के अलग-अलग प्रावधानों को बरकरार रखती हैं। उदाहरण के लिए व्यावसायिक सुरक्षा संहिता में सभी कर्मचारियों के लिए छुट्टियों का प्रावधान शामिल है, यह बिक्री संवर्धन कर्मचारियों के लिए अतिरिक्त अवकाश के हक को बनाए रखना जारी रखता है (उदाहरण के लिए झूटी पर 1/18 बार चिकित्सा अवकाश अर्जित किया)। इसी तरह जबकि संहिताएँ विभिन्न शब्दों की परिभाषाओं को काफी हद तक युक्तिसंगत बनाती हैं लेकिन वे सभी मामलों में एक समान नहीं होती हैं।

उदाहरण के लिए, जबकि मेहनताने, व्यावसायिक सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा पर संहिता में "ठेकेदार" की एक समान परिभाषा है; औद्योगिक संबंधों पर संहिता इस शब्द को परिभाषित नहीं करती है। अंततः, सरकार ने कहा कि 40 केंद्रीय श्रम कानूनों को चार संहिताओं में शामिल किया जाएगा, जबकि केवल 29 कानूनों को ही प्रतिस्थापित किया गया। इस नोट के अनुलग्नक में उन कानूनों को सूचीबद्ध किया गया, जिन्हें प्रत्येक संहिता में शामिल किया जा रहा है।

2.4 रोज़गार का संरक्षण करते हुए सृजन की सुविधा

छठी आर्थिक जनगणना (2013-14) के अनुसार भारत में कुल 5.9 करोड़ प्रतिष्ठान थे जिनमें 13.1 करोड़ लोग कार्यरत थे, जिनमें से 72 प्रतिशत स्व-नियोजित थे और उनमें से 28 प्रतिशत कम-से-कम एक और कर्मचारी को अपने साथ काम पर रखते थे। [4] दस से कम श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों में कुल 79 प्रतिशत कर्मचारी थे। श्रम विनियमन के लिए केंद्रीय चुनौती है एक सक्षम वातावरण बनाने के दौरान श्रमिकों को पर्याप्त और सुरक्षित अधिकार प्रदान करना जो फर्म उत्पादन और विकास की सुविधा प्रदान कर सके, जिससे रोज़गार सृजन हो सके। फर्मों को बदलते कारोबारी माहौल के अनुकूल होने में आसान होना चाहिए और उसी के अनुसार अपने उत्पादन (और रोज़गार) के स्तर को बदलने में भी सक्षम होना चाहिए। साथ ही श्रमिकों के लिए निर्धारित न्यूनतम मेहनताना, सामाजिक सुरक्षा, और नौकरी में छूटनी से असुरक्षा, स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों में कमी, और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकारों को सुरक्षित करने के लिए एक तंत्र की आवश्यकता है। इसके लिए एक ऐसे श्रम प्रशासन की भी आवश्यकता होगी जो संघर्षों को प्रभावी ढंग से व्यवस्थित कर सके और अधिकारों के प्रवर्तन को सुनिश्चित कर सके।

तर्क यह दिया गया है कि भारत में फर्मों के आकार छोटे बने हुए हैं: (i) छूटनी करने/बंद करने के लिए पूर्व अनुमति लेने के डर से उत्पन्न होने वाली श्रम कठोरता, भले ही व्यवसाय व्यवहार्य न हों (एक आसान निकास विकल्प की

कमी), और (ii) उच्च प्रशासनिक बोझ क्योंकि श्रम कानूनों की बहुलता के परिणामस्वरूप कई निरीक्षण, रिटर्न और रजिस्टर हुए हैं। [5] इसने फर्मों के विकास को बाधित किया है। [5] पंजीकृत कारखानों में उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण (2017-18) इंगित करता है कि 47 प्रतिशत कारखाने 20 से कम श्रमिकों को रोज़गार देते हैं, जोकि रोज़गार में केवल 5 प्रतिशत और उत्पादन में 4 प्रतिशत का योगदान प्रदान करते हैं। [6] इसके अलावा उच्च प्रशासनिक बोझ के परिणामस्वरूप भ्रष्टाचार और किराए की मांग में भी वृद्धि हुई है। [5]

उत्पादन मांगों को समायोजित करने की क्षमता को बाधित करने वाले, काम पर रखने और निकालने में कठोरता को दूर करने के लिए व्यवसायों ने ठेकेदारी प्रथा का तेजी से उपयोग किया है। [5] फैक्ट्रियों में कुल श्रमिकों में ठेका श्रमिकों की हिस्सेदारी 2004-05 में 26 प्रतिशत से बढ़कर 2017-18 में 36 प्रतिशत हो गई, जबकि इसी अवधि में सीधे काम पर रखने वाले श्रमिकों की हिस्सेदारी 74 प्रतिशत से घटकर 64 प्रतिशत रह गई। [7], [8]

**तालिका 1: श्रमिक आकार द्वारा पंजीकृत कारखानों की विशेषताएँ
(उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण /ASI 2017-18)**

विशेषताएँ	0-19	20-99	100-499	500-4999	कम से कम 5000
कुल कारखानों का प्रतिशत	47.1%	33.8%	14.3%	4.4%	0.3%
अचल पूँजी का उपयोग किया गया	3.5%	8.2%	19.6%	44.7%	24.1%
कार्य में लगे हुए व्यक्ति	5.0%	18.4%	32.1%	35.9%	8.6%
प्रस्तुत उत्पादन	4.1%	15.3%	25.8%	40.1%	14.6%
जोड़ा गया शुद्ध मूल्य	2.2%	11.7%	25.0%	47.5%	13.6%

स्रोत : उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण (2017-18); PRS प्रेसिजन रेंजिंग सिस्टम

हालाँकि, यह देखा गया है कि ठेका मजदूरों का वेतन व सामाजिक सुरक्षा के अधिकारों को स्थायी कामगारों के समान वेतन व सामाजिक सुरक्षा के अधिकारों को लागू नहीं किया गया है, और उन्हें काम करने की अनिश्चित परिस्थितियों का सामना भी करना पड़ता है। [2] इसके अलावा, विभिन्न अध्ययनों में देखा गया है कि भारत में श्रम प्रवर्तन कमजोर स्थिति में रहा है और इसने श्रमिकों को पर्याप्त रूप से संरक्षित भी नहीं किया है, सामूहिक सौदेबाजी की सफलता कम रही है क्योंकि सौदेबाज एजेंटों को मान्यता नहीं मिली है, और श्रम कानूनों का कवरेज भी अपर्याप्त रहा है। [5], [9]

आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण रिपोर्ट (PLFSR) 2018-19 इंगित करती है कि गैर-कृषि क्षेत्र में नियमित वेतन/वेतनभोगी 70 प्रतिशत कर्मचारियों के पास लिखित अनुबंध नहीं था, उनमें 54 प्रतिशत सवैतनिक अवकाश के पात्र नहीं थे और 52 प्रतिशत किसी सामाजिक सुरक्षा लाभ के। [10]

ध्यान रहे कि कई अध्ययनों से पता चला है कि अंततः स्थायी विकास और रोज़गार सृजन कई अन्य प्रमुख कारकों पर भी निर्भर हो सकते हैं, जिसमें बुनियादी ढाँचे का विकास, वित्त तक पहुँच, कुशल जनशक्ति की उपलब्धता, कौशल उन्नयन में वृद्धि और समग्र भ्रष्टाचार में कमी शामिल है। [11], [12] हालाँकि कोई यह तर्क भी दे सकता है कि मौजूदा कानूनों से न तो उद्योगों को फायदा हुआ है (क्योंकि उन्होंने फर्म के विकास को बाधित किया है) और न ही (औपचारिकता की कमी और कमजोर प्रवर्तन के कारण) श्रमिकों को। विशेषज्ञ समितियों ने इस मुद्दे को हल करने के लिए सिफारिशें की हैं। हम इन सिफारिशों के विभिन्न पहलुओं और चार नयी श्रम संहिताओं के प्रावधानों पर चर्चा करते हैं।

- **श्रम कानूनों के तहत प्रतिष्ठानों का कवरेज**

अधिकांश श्रम कानून एक निश्चित आकार (आमतौर पर 10 या अधिक) से अधिक के प्रतिष्ठानों पर लागू होते हैं। श्रम विनियमन के अनुपालन से बचने के लिए, कम संख्यात्मक सीमा रेखा के अनुसार प्रतिष्ठान के आकार को छोटा रखने के लिए प्रतिकूल प्रोत्साहन पैदा कर सकता है। इसके अलावा, ये कानून केवल संगठित क्षेत्र (कार्यबल का लगभग 7%) को कवर करते हैं। [9]

यह तर्क दिया गया है कि छोटे उद्योगों पर अनुपालन का बोझ को कम करने और उनके आर्थिक विकास को बढ़ावा देने के लिए छोटी फर्मों को विभिन्न श्रम कानूनों के आवेदन से छूट दी जा सकती है। [13],[14] हालाँकि, श्रम नियमों के अनुपालन से बचने के लिए कम संख्यात्मक सीमा रेखा के अनुसार प्रतिष्ठानों के आकार के छोटे रहने के लिए प्रतिकूल प्रोत्साहन पैदा कर सकते हैं। [13],[14] छोटे प्रतिष्ठानों के विकास को बढ़ावा देने के लिए कुछ राज्यों ने अपने आवेदन की सीमा को बढ़ाने के लिए अपने श्रम कानूनों में संशोधन किया है। उदाहरण के लिए, राजस्थान ने कारखाना अधिनियम 1948 की प्रयोज्यता/ लागू करने की सीमा को 10 श्रमिकों से बढ़ाकर 20 श्रमिकों (यदि बिजली का उपयोग किया जाता है) और 20 श्रमिकों से 40 श्रमिकों (यदि बिजली का उपयोग नहीं किया जाता है) कर दिया है। आर्थिक सर्वेक्षण (2018-19) के अनुसार राजस्थान में कुछ श्रम कानूनों के लिए बढ़ी हुई सीमा के परिणामस्वरूप राज्य में कुल उत्पादन और प्रति कारखाना कुल उत्पादन में वृद्धि हुई है।

दूसरी ओर, कुछ लोगों ने तर्क दिया है कि पारिश्रमिक को लागू करने के लिए बुनियादी प्रावधान, सामाजिक सुरक्षा का प्रावधान, कार्यस्थल पर सुरक्षा, और काम करने की अच्छी स्थिति के लिए 2,13 आकार की परवाह किए बिना, सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होनी चाहिए, इस संबंध में, National Commission on Labour (NCL) ने मजदूरी के भुगतान जैसी शर्तों के लिए कम कड़े प्रावधानों के साथ छोटे पैमाने की इकाइयों (20 से कम श्रमिकों वाले) के लिए एक अलग कानून की सिफारिश की थी। इसके अलावा, असंगठित क्षेत्र के प्रतिष्ठानों (जो श्रम कानूनों के दायरे से बाहर आते हैं) के लिए, असंगठित क्षेत्र में उद्यम के लिए राष्ट्रीय आयोग (NCEUS) ने कृषि और गैर कृषि दोनों के लिए सामाजिक सुरक्षा और काम की न्यूनतम शर्तों को संबोधित करने के लिए कई सिफारिशें कीं। कृषि श्रमिकों और दो विधेयकों का सुझाव दिया - प्रत्येक क्षेत्र के लिए एक। अतः ध्यान दें कि आर्थिक सर्वेक्षण (2018-19) का अनुमान है कि कुल कार्यबल का लगभग 93 प्रतिशत अनौपचारिक है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) 2005 बयान करता है कि इसके केवल 10 प्रतिशत सदस्य राज्यों ने छोटे उद्यमों को श्रम विनियमन से पूरी तरह छूट दी थी। जबकि अधिकांश देश श्रम विनियमन के लिए मिश्रित दृष्टिकोण को अपनाते हैं। उदाहरण के लिए, यूएस, यूके, दक्षिण अफ्रीका और फिलीपींस में स्वास्थ्य और सुरक्षा कानून सभी श्रमिकों को सार्वभौमिक कवरेज प्रदान करते हैं (यूएस और यूके में घरेलू मदद को छोड़कर)। हालाँकि इन कानूनों के तहत कुछ दायित्व केवल एक निश्चित सीमा से अधिक कर्मचारियों वाले उद्यमों पर ही लागू होते हैं। उदाहरण के लिए, अमेरिका में काम से संबंधित दुर्घटनाओं के लिए रिकॉर्ड रखने की बाध्यता 10 से कम कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों या "कम जोखिम वाले" उद्योगों पर लागू नहीं होती है।

● छँटनी बंद करने और छँटनी के लिए सीमाएँ

औद्योगिक विवाद अधिनियम (IDA) 1947 कारखानों, खानों और बागानों में 100 या उससे अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों को बंद करने या छँटनी करने से पहले सरकार की पूर्व अनुमति प्राप्त करने की आवश्यकता है। इसके लिए यह तर्क दिया गया है कि पूर्व अनुमति की आवश्यकता ने फर्मों के लिए एक निकास में अवरोध पैदा कर दिया है और उत्पादन मांगों के लिए श्रम कार्यबल को समायोजित करने की उनकी क्षमता में बाधा उत्पन्न की है।

श्रम पर स्थायी समिति ने (2009) में सिफारिश की कि सरकार व्यवसायों की आर्थिक दक्षता की आवश्यकताओं को संतुलित करने के लिए पूर्व सूचना, पर्याप्त मुआवजे और छँटनी किए गए श्रमिकों के लिए अन्य लाभों के प्रावधानों को शामिल करने के लिए संशोधनों पर विचार करे। NCL ने सुझाव दिया कि बंद होने के आधार और व्यवहार्यता के नुकसान के कारणों की पूर्व जांच सुनिश्चित करते हुए अव्यवहार्य फर्मों को बंद करने की अनुमति दी जानी चाहिए। इसलिए, इसने सिफारिश की कि 300 या उससे अधिक श्रमिकों को काम पर रखने वाले प्रतिष्ठानों को बंद करने के लिए पूर्व अनुमति की आवश्यकता को बरकरार रखा जा सकता है और सभी प्रकार के प्रतिष्ठानों पर यह नियम लागू किया जा सकता है। हालाँकि, छँटनी और छँटनी के लिए पूर्व अनुमति की आवश्यकता को हटा दिया जाना चाहिए। श्रमिकों के हितों को संतुलित करने के लिए पर्याप्त नोटिस और मुआवजा प्रदान किया जाना चाहिए, तथा श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ परामर्श किया जाना चाहिए और बंद के खिलाफ न्यायिक सहारा प्रदान किया जाना चाहिए।

इसने यह भी सिफारिश की कि सरकार छँटनी किए गए श्रमिकों या जिनके प्रतिष्ठान बंद कर दिए गए हैं, की देखभाल के लिए योगदान-आधारित बेरोज़गारी बीमा (कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम द्वारा कवर किए गए प्रतिष्ठानों में) पर विचार करें। लाभ एक वर्ष के लिए या पुनर्नियोजन तक, जो भी पहले हो, देय होना चाहिए।

छँटनी करने, बंद करने और छँटनी करने पर NCL की सिफारिशों का सारांश नीचे दिया गया है:

तालिका 2: अंतरराष्ट्रीय विवाद अधिनियम: (IDA) प्रावधानों की तुलना और NCL द्वारा छँटनी, छँटनी करने और बंद करने के लिए प्रस्तावित परिवर्तन।

विशेषताएँ	अंतरराष्ट्रीय विवाद अधिनियम, 1947	NCL की सिफारिशें
पूर्व अनुमति	100 या अधिक श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों में छँटनी, बंद करने और छँटनी के लिए पूर्व अनुमति आवश्यक	300 या अधिक श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों में छँटनी करने, बंद करने और छँटनी के लिए पूर्व अनुमति आवश्यक नहीं
पूर्व शर्त के रूप में बकाया राशि की निकासी	नहीं	हाँ
सूचना की अवधि	एक महीना	दो महीना
मुआवज़ा/ क्षतिपूर्ति	छँटनी के लिए 15 दिनों की दर से (बंद करने और छँटनी के लिए) वेतन का 50 प्रतिशत	100 से अधिक श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों के बंद करने के लिए 30 दिन (तीन साल के नुकसान वाले बीमार उद्यमों के लिए और दिवालियापन/समापन के लिए दायर) का और 45 दिन (लाभ कमाने वाले उद्यमों के लिए) का मुआवजा क्षतिपूर्ति के रूप में देय करने का प्रावधान है 100 से अधिक श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों के लिए छँटनी: 45 दिन (छँटनी द्वारा व्यवहार्य बनने की तलाश में बीमार उद्यमों के लिए) और 60 दिन (लाभ कमाने वाले एक उद्यम के लिए) 100 या उससे कम श्रमिकों वाले उद्यमों के लिए उपरोक्त का 50 प्रतिशत भुगतान किया जाना है। ले-ऑफ के लिए मजदूरी का 50 प्रतिशत, यदि ले-ऑफ एक महीने से अधिक है तो 300 या अधिक श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों में सरकारी अनुमोदन प्राप्त किया जाना है।

स्रोत: औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947; दूसरी NCL रिपोर्ट; प्रेसिजन रेंजिंग सिस्टम (PRS)।

कुछ राज्यों ने अंतरराष्ट्रीय विवाद अधिनियम (IDA) 1947 के प्रारंभिक प्रावधान में संशोधन किया है। उदाहरण के लिए, राजस्थान ने 2014 में अधिनियम में संशोधन कर 100 श्रमिकों से 300 श्रमिकों तक की सीमा को बढ़ाया। अंतरराष्ट्रीय श्रमिक संगठन (ILO) 2020 की एक रिपोर्ट ने सुझाव दिया कि केवल 22 देशों (भारत, पाकिस्तान और थाईलैंड सहित) को सार्वजनिक अधिकारियों द्वारा अधिकृत होने के लिए सामूहिक बर्खास्तगी की आवश्यकता है। इनमें से सात देशों (भारत, श्रीलंका और कोलंबिया सहित) को श्रमिक प्रतिनिधियों के साथ परामर्श की आवश्यकता नहीं है। दूसरी ओर अधिकांश देशों को श्रमिकों के प्रतिनिधियों और सक्षम अधिकारियों दोनों को अधिसूचना की आवश्यकता होती है, लेकिन इसकी कोई पूर्व अनुमति नहीं होती है।

संहिता के प्रावधान: औद्योगिक संबंध संहिता IDA 1947 के तहत निर्दिष्ट नोटिस और मुआवजे की आवश्यकताओं को बनाए रखते हुए सीमा को 300 श्रमिकों तक बढ़ा देती है। यह सरकार को अधिसूचना द्वारा सीमा को और बढ़ाने की अनुमति देती है।

- **श्रम प्रशासन**

सभी श्रम कानूनों में नियोजित इकाइयों के लिए अलग-अलग अनुपालन आवश्यकताएँ हैं। श्रम कानूनों की बहुलता के परिणामस्वरूप कई निरीक्षण, रिटर्न और रजिस्टर हुए हैं। एक निजी अध्ययन में बताया गया है कि राज्यों में 423 श्रम संबंधी अधिनियम, 31,605 अनुपालन और 2,913 संबंधित फाइलिंग हैं। दूसरी ओर, यह तर्क दिया गया है कि खराब प्रवर्तन, अपर्याप्त दंड और निरीक्षकों के किराए की मांग के व्यवहार के कारण श्रम प्रवर्तन तंत्र अप्रभावी रहा है। इसके अलावा, विवाद समाधान प्रक्रियाओं को और अधिक प्रभावी बनाने के लिए सुधार की आवश्यकता है। जिसके लिए विभिन्न समितियों ने तीन प्रकार के मुद्दों - अनुपालन बोझ, कानूनों का प्रवर्तन और विवादों का समाधान से निपटने के लिए सुधारों का प्रस्ताव रखा।

- **अनुपालन बोझ कम करें**

NCL ने नियोक्ता इकाइयों द्वारा प्रस्तुत रिटर्न के आधार पर चुनिंदा निरीक्षणों के साथ स्व-प्रमाणन के शासन की ओर बढ़ने की सिफारिश की (नियमित निरीक्षणों के अपवाद के साथ जहाँ सुरक्षा की स्थिति का संबंध है) है। हालाँकि, असंगठित क्षेत्र में नियमित निरीक्षण को श्रमिकों की सुरक्षा के लिए किया जा सकता है। प्रवर्तन तंत्र को जवाबदेह बनाने के लिए सभी स्तरों पर वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा सभी निरीक्षणों की कम से कम 10 प्रतिशत जांच की जानी चाहिए। गुजरात, पंजाब और हरियाणा जैसे कुछ राज्य पहले ही कुछ कानूनों के लिए स्व-प्रमाणन की ओर बढ़ चुके हैं। एक समिति (अध्यक्ष: अनवर हुडा, सदस्य, योजना आयोग) ने बाहरी और मान्यता प्राप्त एजेंसियों द्वारा प्रमाणित नियामक अनुपालन के साथ संयुक्त निरीक्षण और निरीक्षण के वार्षिक कैलेंडर की एक प्रणाली के साथ तीसरे पक्ष के निरीक्षण के शासन का समर्थन किया। ध्यान दें कि भारत ने ILO कन्वेंशन नंबर 81 की पुष्टि की है जो श्रम निरीक्षकों के श्रम कानूनों के अनुपालन को सुनिश्चित करने के लिए बिना किसी पूर्व सूचना के स्वतंत्र रूप से परिसर में प्रवेश करने के अधिकार पर जोर देता है। इसे देखते हुए, योजना आयोग (2012-17 के लिए) के तहत गठित एक कार्य समूह ने सिफारिश की कि शिकायत आधारित निरीक्षण और स्व-प्रमाणन वर्तमान प्रणाली को प्रतिस्थापित किए बिना पूरक कर सकते हैं।

1988 का अधिनियम 19 श्रमिकों तक के प्रतिष्ठानों की और संयुक्त वार्षिक रिटर्न जमा करने के लिए अधिकतम 40 कर्मचारियों तक की और 16 केंद्रीय कानूनों के तहत एक संयुक्त रजिस्टर बनाने की अनुमति देता है। (इसमें मजदूरी, कारखानों और ठेका श्रमिकों को कवर करने वाले कानून भी शामिल हैं) NCL ने विभिन्न कानूनों के तहत आवश्यक रजिस्ट्रों को बनाए रखने/फाइल करने के लिए और रिटर्न को सरल बनाने के लिए सभी प्रतिष्ठानों के लिए अपने आवेदनों का विस्तार करने की सिफारिश की है। इसके अलावा, तकनीकी प्रकृति के अपराध, जैसे कि रजिस्ट्रों को बनाए रखने में विफलता या रिटर्न फाइल करने में अभियोजन के बजाय कंपाउंडिंग (अर्थात् निपटान) का प्रावधान हो सकता है।

- **कानूनों के कार्यान्वयन में सुधार**

विभिन्न समितियों ने जनशक्ति बढ़ाकर और श्रम प्रवर्तन बुनियादी ढाँचे में सुधार करके प्रवर्तन तंत्र को मजबूत करने की सिफारिश की है। एनसीएल ने अपनी दक्षता में सुधार के लिए प्रवर्तन मशीनरी के लिए उपलब्ध बुनियादी ढाँचे, प्रशिक्षण और सुविधाओं के उन्नयन की सिफारिश की। इसके अलावा, राज्य श्रम तंत्र के संदर्भ में भी इसने सिफारिश की है कि केंद्र सरकार श्रम विभागों के निरीक्षक अनुपात और बुनियादी ढाँचे में सुधार के लिए मानदंड निर्धारित करे। विभिन्न समितियों ने यह भी नोट किया है कि अपराधों के लिए मौजूदा दंड अपर्याप्त हैं और एक निवारक का कार्य नहीं करते हैं। उन्होंने सिफारिश की है कि विभिन्न अपराधों के लिए दंड को अपराध की गंभीरता कितनी बार अपराध किया और पर्याप्त दंड की क्षमता के आधार पर वर्गीकृत किया जा सकता है।

2.5 ट्रेड यूनियन - प्रस्तावित सुधार

2015 तक भारत में 12420 पंजीकृत ट्रेड यूनियन थीं, जिनकी औसत सदस्यता 1883 व्यक्तियों की एक यूनियन थी, कुल मिलाकर 23.4 मिलियन कर्मचारी थे। एक प्रतिष्ठान के भीतर बड़ी संख्या में यूनियन सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया में बाधा डालती हैं क्योंकि उन सभी के साथ समझौता करना मुश्किल होता

है। और नियोक्ता भी एक अनुकूल संघ के साथ एक समझौते पर पहुँचकर एक अनुकूल समझौते के लिए वैधता की तलाश कर सकते हैं, हालाँकि इसमें अधिकांश श्रमिकों का समर्थन नहीं हो सकता है। NCL ने 66 प्रतिशत सदस्यों के समर्थन से यूनियन को 'मान्यता' देने की सिफारिश की। परन्तु यदि किसी भी यूनियन को 66 प्रतिशत श्रमिकों का समर्थन प्राप्त नहीं है, तो जिन यूनियनों को 25 प्रतिशत से अधिक का समर्थन प्राप्त है, उन्हें एक कॉलेज वार्ता में आनुपातिक प्रतिनिधित्व दिया जाना चाहिए।

वोट की मान्यता के लिए कर्मचारी के वेतन से कटौती के माध्यम से यूनियन को नियमित सदस्यता के आधार पर डाला जा सकता है - सदस्यता के नियमित भुगतान की यह प्रणाली निरंतर आधार पर विभिन्न यूनियनों की सापेक्ष शक्ति का सत्यापन करेगी। 300 से कम श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों में कंपनी के प्रबंधन द्वारा उत्पीड़न की किसी भी संभावना को कम करने के लिए श्रम संबंध आयोगों (जिसमें गुप्त मतदान शामिल हो सकता है) द्वारा बातचीत संघ की पहचान करने का तरीका निर्धारित किया जा सकता है। श्रम संबंधी स्थायी समिति (2009) ने भी ट्रेड यूनियनों की अनिवार्य मान्यता का समर्थन किया।

संगठित क्षेत्र में कम संघीकरण का मुकाबला करने के लिए यह सिफारिश की गई है कि असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को ट्रेड यूनियन (श्रमिकों की किसी भी संख्या के साथ) बनाने में सक्षम बनाने के लिए एक विशिष्ट प्रावधान किया जा सकता है जहाँ नियोक्ता-कर्मचारी संबंध मौजूद नहीं है या स्थापित करना मुश्किल है। वहाँ भी उन्हें पंजीकृत किया जा सकता है। यहाँ बाहरी लोगों की भागीदारी के सवाल पर NCL ने कहा कि यह वांछनीय होता यदि ट्रेड यूनियन अधिनियम में ट्रेड यूनियनों की कुल संख्या की अधिकतम सीमा का प्रावधान किया गया होता जिनमें से एक सदस्य 'बाहरी' हो सकता है।

विवादों के शांतिपूर्ण समाधान को मजबूत करना

NCL ने सभी श्रम मामलों (मजदूरी, सामाजिक सुरक्षा और कल्याण सहित) में संयुक्त न्यायिक प्रणाली के रूप में श्रम अदालतों, लोक अदालतों और श्रम संबंध आयोगों (LRC) की एक प्रणाली बनाने की सिफारिश की है। श्रम न्यायालयों के फैसलों के खिलाफ अपील सुनने के लिए LRC अपीलीय निकायों के रूप में कार्य करेगा। उनके नेतृत्व में न्यायाधीश (या न्यायाधीश बनने के लिए योग्य वकील) होंगे, और सदस्यों के रूप में नियोक्ताओं, श्रमिकों, अर्थशास्त्रियों के प्रतिनिधि शामिल होंगे।

दिल्ली, कोलकाता, मुंबई और चेन्नई में केंद्रीय प्रतिष्ठानों में भारत के नियंत्रक और महालेखा परीक्षक (CAG) द्वारा आयोजित एक निष्पादन लेखापरीक्षा (2001-2006) में CAG ने नोट किया कि निर्णय प्रक्रिया की प्रभावशीलता विभिन्न कारणों द्वारा बहुत कमजोर थी। जैसे कि:

- (i) श्रम विवादों को न्यायनिर्णयन के लिए भेजने में सरकार द्वारा नियमित देरी
- (ii) विवादित मामलों के निपटान में देरी (2001 - 2006 के बीच चार महानगरों में श्रम अदालतों द्वारा उठाए गए मामलों में से 35-57 प्रतिशत मामले 2007 तक लंबित थे),
- (iii) राजपत्र में न्यायालय पुरस्कारों के प्रकाशन में देरी और
- (iv) पुरस्कारों के क्रियान्वयन में देरी: इस संदर्भ में CAG और NCL ने सिफारिश की कि:
 - a. श्रम न्यायालयों को विवादों को संदर्भित करने के लिए सरकार की आवश्यकता की पूर्व शर्त को हटा दिया जाना चाहिए,
 - b. तीन सुनवाई के भीतर मामलों का फैसला किया जाना चाहिए (बाद में दर्ज कारणों के लिए विस्तार के साथ),
 - c. आधिकारिक राजपत्र में इसके प्रकाशन की प्रतीक्षा किए बिना पुरस्कार लागू करने योग्य होना चाहिए, और
 - d. पुरस्कारों के समय पर क्रियान्वयन के लिए केंद्र और राज्य दोनों में एक तंत्र स्थापित किया जाना चाहिए।

NCL ने यह भी नोट किया कि कई कानून (जैसे, ग्रेच्युटी का भुगतान) केवल निरीक्षक को ही शिकायत दर्ज करने की अनुमति देते हैं। इस पर कमेटी ने सुझाव दिया कि किसी भी पीड़ित व्यक्ति (या उसकी ट्रेड यूनियन) को भी सीधे शिकायत दर्ज करने का अधिकार होना चाहिए।

2.6 ठेका श्रमिक - वर्षों से प्रस्तावित सुधार

यह तर्क दिया गया है कि श्रम अनुपालन और आर्थिक कारणों से ठेका श्रमिकों के उपयोग में वृद्धि हुई है। कारखानों में ठेका श्रमिकों की हिस्सेदारी 2004-05 में 26 प्रतिशत से बढ़कर 2017-18 में 36 प्रतिशत हो गई, जबकि इसी अवधि में सीधे काम पर रखने वाले श्रमिकों की हिस्सेदारी 74 प्रतिशत से गिरकर 64 प्रतिशत हो गई। 7-8 प्रतिशत का यह लचीलापन बढ़ी हुई भेद्यता/आलोचनानीयता की कीमत पर आया है क्योंकि ठेका श्रमिकों को बुनियादी सुरक्षा (जैसे सुनिश्चित मजदूरी) से वंचित कर दिया गया है और उन मामलों में नियमित होने के हकदार नहीं हैं जहाँ सरकार द्वारा अनुबंध श्रम को प्रतिबंधित किया गया है।

NCL ने नोट किया कि संगठनों के पास आर्थिक दक्षता के आधार पर अपने कार्यबल को समायोजित करने के लिए लचीलापन होना चाहिए। ठेका श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 सरकार को कुछ मामलों में ठेका श्रमिकों के रोज़गार पर रोक लगाने का अधिकार देता है, जिनमें शामिल हैं: (i) कार्य बारहमासी प्रकृति के होते हैं (ii) ठेका श्रमिकों द्वारा किया गया कार्य प्रतिष्ठान द्वारा किए गए व्यवसाय के लिए आवश्यक है (iii) वही कार्य प्रतिष्ठान में नियमित श्रमिकों द्वारा किया जाता है।

2001 में सुप्रीम कोर्ट ने माना कि भले ही किसी प्रतिष्ठान में ठेका श्रमिकों का उपयोग प्रतिबंधित हो, और ठेका श्रमिकों को कार्यबल में स्वचालित रूप से नियमित होने का अधिकार नहीं है। इसके परिणामस्वरूप नियोक्ता अधिक स्वतंत्र रूप से ठेका श्रमिकों को काम पर रखने में सक्षम हुए हैं। अधिक लचीलापन प्रदान करने के लिए एनसीएल ने छिटपुट मौसम की मांग अनुसार ठेका श्रमिकों को प्रतिष्ठान के मुख्य कार्य में उपयोग करने की अनुमति देने की सिफारिश की। इसके अलावा इसने एक प्रतिष्ठान में मुख्य कार्य और गैर-मुख्य कार्य के बीच परिसीमन करने और काम के प्रकार को परिभाषित करने की सिफारिश की है जिसके लिए ठेका श्रमिकों को काम पर रखा जा सकता है। यहाँ पर यह भी ध्यान दें कि आंध्र प्रदेश ने 2003 में कानून में संशोधन पारित किया, जिसने प्रतिष्ठानों में मुख्य गतिविधियों में ठेका श्रमिकों को प्रतिबंधित कर दिया और गैर-मुख्य गतिविधियों की भी एक सूची निर्दिष्ट की जिसमें ये निषेध लागू नहीं होंगे (जैसे -स्वच्छता और सुरक्षा सेवाएँ)। इसने एक फर्म की मुख्य गतिविधियों (एक निर्दिष्ट अवधि में पूरा करने के लिए) में काम में अचानक वृद्धि के लिए ठेका श्रमिकों के रोज़गार की भी अनुमति दी। ILO (2016) के अनुसार, इंडोनेशिया और ब्राजील जैसे देश भी मुख्य गतिविधियों में ठेका श्रमिकों के उपयोग की अनुमति नहीं देते हैं। इसके अलावा, चीन कुल कार्यबल में अनुबंध श्रमिकों के उपयोग को विनियमन द्वारा निर्धारित सीमा तक सीमित (2014 तक कार्यबल के 10 प्रतिशत पर निर्धारित) करता है।

हालाँकि NCL ने यह भी माना कि ठेका श्रमिक नौकरी की सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा की कमी, कम मजदूरी और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकारों के दमन से ग्रस्त हैं। उदाहरण के लिए रेलवे के लिए काम कर रहे ठेका मजदूरों के अनुपालन लेखापरीक्षा (2017) में सीएजी ने नोट किया कि चयनित मामलों की एक बड़ी संख्या में रेलवे ने अनुरोधित रिकॉर्ड प्रस्तुत नहीं किए जो खराब अनुपालन का सुझाव देते थे। और जिन मामलों में रिकॉर्ड साझा किए गए थे, उनमें से 37 प्रतिशत मामलों में ठेकेदारों द्वारा लाइसेंस प्राप्त नहीं किया गया था, जबकि 28 प्रतिशत मामलों में न्यूनतम मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया था, और केवल 75 प्रतिशत मामलों में ही श्रमिकों का ईएसआई में पंजीकरण कराया गया था, और इसके लिए कोई निरीक्षण नहीं किया गया था। सीएजी की सिफारिशों में शामिल हैं: (i) श्रम विभाग, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (EPFO) या कर्मचारी राज्य बीमा योजना (ESIC), आदि के साथ पंजीकृत एजेंसियों को अनुबंधित करना, (ii) ठेकेदार के बिलों को मंजूरी देने से पहले एक व्यापक अनुपालन चेकलिस्ट निर्धारित करना।

ठेका श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिए NCL ने सिफारिश की है: (i) समान काम के लिए नियमित श्रमिकों और अनुबंध श्रमिकों को एक समान दर पर पारिश्रमिक मिलना चाहिए (और यदि ऐसा नियमित कर्मचारी मौजूद नहीं है, तो तुलनात्मक कौशल ग्रेड में श्रमिकों के न्यूनतम वेतन के आधार पर), (ii) ठेका श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा और अन्य लाभों को प्राप्त करने के लिए प्रमुख नियोक्ता की जिम्मेदारी सुनिश्चित करना, और (iii) दो साल से अधिक समय के लिए स्थायी पदों के बावजूद श्रमिकों को आकस्मिक या अस्थायी श्रमिकों के रूप में काम पर नहीं रखना चाहिए। ध्यान दें कि अधिनियम के तहत अधिसूचित केंद्रीय नियमों में हमेशा समान काम के लिए नियमित और ठेका श्रमिकों के बीच सामान वेतन भुगतान की आवश्यकता है।

हालाँकि, सुप्रीम कोर्ट (2009) ने इसका अर्थ यह निकाला कि नियोक्ता कौशल, काम की प्रकृति, विश्वसनीयता और श्रमिकों की जिम्मेदारी जैसे विभिन्न कारकों पर विचार कर सकता है, कि क्या समान काम श्रमिकों की दो श्रेणियों द्वारा किया जाता है।

2018 से केंद्र सरकार ने केंद्रीय क्षेत्र के प्रतिष्ठानों में निश्चित अवधि के रोज़गार के प्रावधान पेश किए हैं। निश्चित अवधि के रोज़गार से तात्पर्य कर्मचारी और नियोक्ता के बीच हस्ताक्षरित अनुबंध के आधार पर एक निश्चित अवधि के लिए नियोजित श्रमिकों से है। यह नियोक्ताओं को उत्पादन में विविधताओं का प्रबंधन करने की अनुमति देता है ताकि उच्च स्तर की श्रम की शक्ति के बिना मांग में एक छोटी वृद्धि (उदाहरण के लिए, माल की आपूर्ति के अनुबंध के जवाब में) को पूरा किया जा सके। यह अनुबंध श्रमिकों की तुलना में श्रमिकों को उच्च स्तर की नौकरी की सुरक्षा प्रदान करता है, हालाँकि ऐसी सुरक्षा स्थायी कर्मचारियों की तुलना में कम होती है। वैसे डर यह भी है कि निश्चित अवधि के अनुबंध को नवीनीकृत नहीं किया जा सकता है, जो उन्हें प्रबंधन के साथ मुद्दों को उठाने से रोक सकता है। हमने औद्योगिक संबंध संहिता, 2019 पर अपने विधायी संक्षिप्त में निश्चित अवधि के श्रम को काम पर रखने के विस्तृत पेशवरों और विपक्षों को संक्षेप में प्रस्तुत किया है।



3 प्रवासी और अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों के लिए लागू कानून

सोमनाथ घोष और नवीन टी.

यहाँ चार प्रमुख श्रम कानून हैं जो हमें चिंतित करते हैं; एक प्रवासी श्रमिकों पर, दो भवन और अन्य निर्माण श्रमिकों पर, और अंतिम असंगठित श्रमिकों पर। मूल रूप से ये कानून 1979, 1996 और 2008 में पारित किए गए थे लेकिन इन्हें नए श्रम संहिताओं- व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता 2020 (OSHCW) में प्रवासी श्रमिक, और अन्य तीन सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 (एसएस) में शामिल कर दिया गया है।

हालाँकि- हम तीन कारणों से पहले के कानूनों पर ध्यान देंगे। सबसे पहले, नया श्रम जो अभी भी प्रभावी होना बाकी है। दूसरा, जहाँ तक असंगठित कामगारों के लिए कानून का संबंध है और जहाँ ये कानून काम करते हैं, वहाँ बहुत अधिक महत्वपूर्ण बदलाव नहीं हुए हैं। और अंत में - जो सबसे महत्वपूर्ण है - कि हमने असंगठित श्रमिकों के बारे में जो कुछ भी चर्चा की है वह आखिरकार पहले के कानूनों के संदर्भ में है।

3.1 अंतर्राज्यीय प्रवासी कामगार (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1979

यह अधिनियम पर लागू होता है

- प्रत्येक प्रतिष्ठान जिसमें पाँच या उससे अधिक अंतर्राज्यीय प्रवासी कामगार (चाहे वे अन्य कामगारों के अतिरिक्त हों या नहीं) कार्यरत हैं या जो पूर्ववर्ती बारह महीनों के अंदर किसी एक भी दिन कार्यरत रहे हों;
- प्रत्येक ठेकेदार को जो पिछले बारह महीनों के किसी भी दिन पाँच या पाँच से अधिक अंतर्राज्यीय प्रवासी कामगारों (चाहे वे अन्य कामगारों के अतिरिक्त ही हों या नहीं) को नियुक्त करता है या काम पर रखता है।

धारा 2 (ई) एक "अंतर-राज्य प्रवासी कामगार" को परिभाषित करता है, जो किसी भी अन्य राज्यों के प्रतिष्ठानों में एक व्यवस्था के तहत प्रधान नियोक्ता की जानकारी में या बिना जानकारी के भी एक ठेकेदार द्वारा श्रमिकों को रोज़गार के लिए भर्ती किया जाता है,

अध्याय II अंतर्राज्यीय प्रवासी कामगारों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों के पंजीकरण से संबंधित है। इस अध्याय की धारा 4 और 5 इस अधिनियम के तहत लागू उद्यमों के पंजीकरण और रद्दीकरण से संबंधित है। सामान्यतया केवल यह प्रावधान ही अधिनियम के कार्यान्वयन के लिए डेटाबेस और निगरानी तंत्र दोनों के रूप में कार्य करेगा। धारा 6 बिना पंजीकरण के अंतरराज्यीय प्रवासी कामगारों के रोज़गार पर रोक लगाकर इस अधिनियम को आगे बढ़ाती है।

अध्याय III ठेकेदारों के लाइसेंस के लिए विस्तृत प्रावधान करता है। धारा 8 में कहा गया है कि दूसरे राज्यों में श्रमिकों को रोज़गार के लिए निर्यात करने वाले श्रमिक ठेकेदारों को दोनों राज्यों में पंजीकरण कराना होगा और लाइसेंस लेना होगा। जो लोग पाँच से अधिक प्रवासी श्रमिकों को रोज़गार देते हैं, वे उचित मजदूरी, आवास, चिकित्सा सुविधाएँ, पास-बुक, विस्थापन भत्ता और वह सब कुछ भी जो उपयुक्त सरकार उचित समझे, प्रदान करने के लिए बाध्य हैं। और इसके उल्लंघन के मामले में धारा 10 के तहत लाइसेंस के रद्दीकरण और संशोधन का प्रावधान करती है।

अध्याय IV ठेकेदारों के कर्तव्यों और दायित्वों से संबंधित है। जबकि इस अध्याय में केवल एक खंड (खंड 12) है, विभिन्न उप-खंडों और उप-खंडों के माध्यम से, यह खंड काफी व्यापक है। इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों का पालन करने और निर्धारित प्रारूपों में राज्य को त्वरित और आवधिक जानकारी प्रदान करने के अलावा, ठेकेदार को प्रवासी कामगार को एक पास बुक प्रदान करना अनिवार्य है, जिस पर काम करने वाले का नाम और स्थान इंगित करने वाला पासपोर्ट आकार का फोटो लगा हो। वह प्रतिष्ठान जिसमें कर्मचारी कार्यरत है; रोज़गार की अवधि; मजदूरी के भुगतान की प्रस्तावित दरें और तरीके; देय विस्थापन भत्ता; कामगार को उसके रोज़गार की अवधि की समाप्ति पर और ऐसी आकस्मिकताओं में देय वापसी किराया जैसा कि रोज़गार के अनुबंध में निर्धारित किया जा सकता है और ऐसे अन्य विवरण जो कामगार के बारे में सम्पूर्ण जानकारी, भुगतान सम्बंधित हों दर्ज किए जाएँ।

अध्याय v, जिसमें 6 से अधिक खंड हैं, जो अंतर-राज्य प्रवासी कामगारों को मजदूरी, कल्याण और अन्य सुविधाओं से संबंधित है। धारा 13 में प्रावधान है कि एक उद्यम में एक अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगार की मजदूरी दर, अवकाश, काम के घंटे और सेवा की अन्य शर्तें वही होंगी जो एक समान प्रकार के काम करने वाले ऐसे अन्य कामगारों पर लागू होती हैं, बशर्ते कि एक अंतरराज्यीय प्रवासी कामगार को किसी भी स्थिति में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत निर्धारित मजदूरी से कम का भुगतान नहीं किया जाएगा।

धारा 14 के अंतर्गत उसे देय मासिक वेतन के पचास प्रतिशत या पचहत्तर रुपये, जो भी अधिक हो, के बराबर अतिरिक्त व ना लौटाए जाने वाले विस्थापन भत्ते का प्रावधान है। यह अधिनियम इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि उन्हें अपने राज्य से अलग राज्य में काम करने में सुविधा मिले; यात्रा भत्ता और काम की उपयुक्त परिस्थितियों जैसी अन्य सुविधाएँ प्रदान करता है; ऐसे कामगारों को उनके रोज़गार की अवधि के दौरान रहने योग्य उपयुक्त आवास; निःशुल्क चिकित्सा सुविधाएँ; सुरक्षात्मक परिधान जो निर्धारित किए जा सकते हैं; और ऐसे किसी भी कामगार को घातक दुर्घटना या गंभीर शारीरिक चोट के मामले में, क्षतिपूर्ति करने की सुविधाएँ प्रदान करना और दोनों राज्यों के निर्दिष्ट अधिकारियों और कामगार के परिजनों को भी रिपोर्ट करना शामिल है।

तीन उप-वर्गों के साथ धारा 17, मजदूरी के वास्तविक वितरण के मुद्दे को संबोधित करती है। जबकि ठेकेदार अपने द्वारा नियोजित प्रत्येक अंतर-राज्य प्रवासी कामगार को मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार है, ठेकेदार द्वारा मजदूरी के वितरण के समय उपस्थित होने के लिए एक प्रतिनिधि को नामित करना सिद्धांत नियोक्ता का कर्तव्य है और ठेकेदार द्वारा मजदूरी के रूप में भुगतान की गई राशि को प्रमाणित करने के लिए ऐसे प्रतिनिधि का कर्तव्य होगा।

निरीक्षण स्टाफ को एक पूरा अध्याय (अध्याय vi) समर्पित करने के बाद, अध्याय vii के तहत धारा 25, 26 और 27 अंतरराज्यीय प्रवासी कामगारों के रोज़गार के संबंध में प्रावधानों के उल्लंघन से संबंधित है। धारा 25 में कहा गया है कि जो कोई भी इस अधिनियम के किसी भी प्रावधान या इसके तहत बनाए गए किसी भी नियम का उल्लंघन करता है, जो अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगारों के रोज़गार को विनियमित करता है, या इस अधिनियम के तहत दिए गए लाइसेंस की किसी भी शर्त का उल्लंघन करता है, तो उसे एक बार कारावास देकर दंडित किया जा सकता है, जिसे एक साल आगे बढ़ाया जा सकता है या उसपर जुर्माना भी लगा सकते हैं, जो एक हजार रुपए तक का हो सकता है। या दोनों दंड एकसाथ दिए जा सकते हैं। और निरंतर उल्लंघन के मामले में अतिरिक्त जुर्माने के तौर पर, जो प्रत्येक दिन का एक सौ रुपए तक हो सकता है, पहला उल्लंघन और दोषसिद्धि के बाद भी अगर जारी रहता है, दंडित किया जा सकता है।

3.2 भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1996

यह अधिनियम, जिसे भवन व अन्य निर्माण श्रमिक अधिनियम (BOCW) के रूप में अधिक जाना जाता है, जो अंतर-राज्यीय प्रवासी श्रमिकों पर पिछले की तुलना में अधिक व्यापक है। जबकि परिसर के पंजीकरण, ज़ारी पहचान-पत्र, पासबुक और रिपोर्टिंग तंत्र जैसे कुछ पहलू एक समान हैं। BOCW अधिनियम, जो इसे खास बनाता है, वह है भवन और अन्य निर्माण से जुड़े श्रमिकों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याणकारी उपायों के लिए विशिष्ट निधि के निर्माण का प्रावधान करना। इन उपायों को लागू करने के लिए सहायता हेतु एक बोर्ड है, और उस बोर्ड के कामकाज में मदद करने के लिए सलाहकार और विशेषज्ञ समितियाँ हैं।

अध्याय iv, लाभार्थियों के रूप में भवन निर्माण श्रमिकों के पंजीकरण से संबंधित है, इसमें निहित कानून अन्यों के लिए रास्ता बनाते हैं। जैसा कि धारा 11 में कहा गया है कि "इस अधिनियम के तहत लाभार्थी के रूप में पंजीकृत प्रत्येक भवन श्रमिक इस अधिनियम के तहत बोर्ड द्वारा अपने फंड से प्रदान किए गए लाभों का हकदार होगा", और धारा 12 कई उप-वर्गों के साथ पंजीकरण के तौर-तरीकों को निर्धारित करती है। और पंजीकरण के संबंध में दो विशिष्ट विशेषताएँ हैं:

- एक भवन निर्माण कार्यकर्ता की आयु 18 से 60 वर्ष के बीच होनी चाहिए और इस अधिनियम के तहत लाभार्थी के रूप में पंजीकरण के लिए पात्र होने के लिए पिछले बारह महीनों के दौरान नब्बे दिनों से कम समय के लिए भवन निर्माण गतिविधि में संलग्न होना चाहिए, और इसके विपरीत उसका पंजीकरण स्वतः ही समाप्त हो जाएगा जब वह साठ वर्ष की आयु प्राप्त कर लेता है या जब वह पिछले एक वर्ष में कम से कम नब्बे दिनों के लिए भवन या अन्य निर्माण कार्य में संलग्न नहीं होता है;

- (b) इस अधिनियम के तहत एक लाभार्थी के रूप में पंजीकृत एक भवन श्रमिक, जब तक वह साठ वर्ष की आयु प्राप्त नहीं कर लेता, तब तक वह प्रति माह ऐसी दर पर भविष्य निधि में योगदान करेगा, जैसा कि राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है; और इसके विपरीत, जब किसी लाभार्थी ने कम से कम एक वर्ष की निरंतर अवधि के लिए अपने अंशदान का भुगतान नहीं किया है, तो वह लाभार्थी नहीं रहेगा।

कल्याण बोर्डों का गठन और कामकाज, काम के घंटे, काम करने की स्थिति, क्रेच, कैटीन, पेयजल, शौचालय, सुरक्षा समितियों और सुरक्षा उपायों पर सामान्य प्रावधानों के अलावा, कानून सलाहकार और विशेषज्ञ समितियों की स्थापना के लिए विस्तृत प्रावधान करता है। लेकिन इस बात पर जोर देने की जरूरत है कि बीओसी कार्यकर्ताओं के दृष्टिकोण से परिभाषित तत्व जिनकी पहुँच उनकी कल्याण निधि तक है जो बदले में उनके पंजीकरण की वैधता पर निर्भर करते हैं।

जबकि बीओसीडब्ल्यू अधिनियम एक ऐसे फंड का प्रावधान करता है, जैसा कि हमने नोट किया, श्रमिकों को अपने पंजीकरण की वैधता को बनाए रखने के साथ-साथ निधि तक पहुँच बनाए रखने के लिए लगातार योगदान देना होगा, यहाँ यह भी स्पष्ट है कि सलाहकार और विशेषज्ञ समितियों और कल्याण बोर्ड का रखरखाव बीओसी कार्यकर्ताओं के अल्प योगदान से नहीं किया जा सकता है। यही कारण है कि एक सक्षम कानून को उसी दिन अधिसूचित किया जाना था लेकिन जिसे बीओसीडब्ल्यू अधिनियम से पहले प्रभावी माना गया था जिस पर अब हम मुड़ते हैं।

3.3 भवन और अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1996

यह अधिनियम "भवन और अन्य निर्माण श्रमिकों के संसाधनों को बढ़ाने की दृष्टि से नियोक्ताओं द्वारा किए गए निर्माण की लागत पर उपकर लगाने और संग्रह प्रदान करने के लिए" पारित किया गया था। BOCW के तहत गठित कल्याण बोर्ड (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1996 में।

भवन व अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम (BOCWWC) लगभग 2000 शब्दों के 15 छोटे खंडों के संयोग से निर्मित एक छोटा कानून है। जबकि अधिनियम का उद्देश्य उपकर की वसूली करना था और अधिनियम में कहीं भी यह उल्लेख नहीं है कि एकत्र किया गया उपकर BOCW श्रमिकों के कल्याण के लिए था। इसलिए हमारे पास केवल एक प्रासंगिक खंड, खंड 3 बचा है जो उपकर लगाने और संग्रह करने से संबंधित है। धारा 3(1) में कहा गया है कि BOCW अधिनियम 1996 के प्रयोजनों के लिए उपकर लगाया जाएगा और एकत्र किया जाएगा, "ऐसी दर पर दो प्रतिशत से अधिक नहीं लेकिन एक नियोक्ता द्वारा किए गए निर्माण की लागत का एक प्रतिशत से कम न हो, जैसा कि केंद्र सरकार, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा समय-समय पर निर्दिष्ट करती है।"

अन्य अनुभाग विशुद्ध रूप से तकनीकी प्रकृति के हैं और रखरखाव के उद्देश्यों के लिए महत्वपूर्ण हैं, उनका BOCW के जीवन से बहुत कम लेना-देना है। ये विवरणियाँ रिटर्न प्रस्तुत करने से संबंधित हैं जैसे - उपकर का निर्धारण, छूट का अधिकार, प्रवेश का अधिकार, उपकर के भुगतान में देरी पर देय ब्याज, निर्दिष्ट समय के भीतर उपकर का भुगतान न करने पर जुर्माना, अधिनियम के तहत देय राशि की वसूली, अपील, जुर्माना, कंपनियों द्वारा अपराध, नियम बनाने की शक्ति और निरस्तीकरण और बचत आदि।

यहाँ हम BOCW अधिनियम, 1996 के कार्यान्वयन पहलू से एक अलग खंड में व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 से निपटेंगे; जो BOCW अधिनियम 1996 को समाहित करता है, उसमें कुछ बदलावों की परिकल्पना की गई है, जिससे सभी 36 राज्यों के BOCW बोर्ड बंद हो जाएँगे, और निर्माण श्रमिकों के लाभार्थियों के रूप में लगभग चार करोड़ पंजीकरण रद्द हो जाएँगे।

निर्माण श्रमिकों की अभियान समिति के सचिव ने कहा कि "निर्माण श्रमिक पहले से ही BOCW बोर्डों से सामाजिक सुरक्षा के हकदार हैं, क्योंकि भवन उद्योग और BOCW के पंजीकरण शुल्क पर उपकर द्वारा पर्याप्त रूप से वित्त पोषित हैं। औसतन निर्माण श्रमिकों को महीने में बमुश्किल 15 दिन काम मिलता है जिसे वे मासिक न्यूनतम वेतन का लगभग एक चौथाई ही कमा पाते हैं। इसलिए यह उन्हें गंभीर रूप से प्रभावित करेगा, अगर उन्हें अपने मासिक वेतन का एक निश्चित प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कोष में भुगतान करने के लिए कहा जाएगा।

BOCW उपकर अधिनियम, 1996 के अनुसार एक निर्माण प्रतिष्ठान से कुल निर्माण लागत का 1-2 प्रतिशत का न्यूनतम उपकर एकत्र करने की प्रणाली उनकी सामाजिक सुरक्षा के वित्तपोषण के लिए सबसे अच्छा तरीका है, उन्होंने कहा कि "BOCW बोर्डों के बंद होने से लाखों पेंशन रद्द हो जाएँगी जो विभिन्न राज्यों में वृद्ध श्रमिकों और विकलांग श्रमिकों को दी जा रही हैं। और निर्माण श्रमिकों के बच्चों को शिक्षा सहायता के रूप में दी जा रही लाखों रुपये की शिक्षा सहायता को रद्द करने के अलावा मातृत्व लाभ सहित कई अन्य लाभों को रद्द करने का कारण बनेगा। (इकोनॉमिक टाइम्स, 17 जुलाई 2019)

इसके अलावा, मसौदा नियमों के तहत उपकर के "स्व-मूल्यांकन" के लिए पिच तैयार की गई। यह निर्माण क्षेत्र में कानूनी परंपरा के साथ एक विराम का प्रतीक है, जिसमें अब तक एक निर्धारण अधिकारी को नियोक्ता द्वारा देय उपकर राशि को इंगित करने के लिए अधिकृत किया गया था। एक उपकर जो निर्माण की लागत का 1% से कम नहीं है, "एक नियोक्ता द्वारा अग्रिम रूप से भुगतान किया जाएगा, उसके स्व-मूल्यांकन के आधार पर अनुमोदन के समय या काम शुरू होने से पहले चार्टर्ड इंजीनियर द्वारा विधिवत प्रमाणित किया जाएगा। यह रविवार 15 नवंबर को केंद्रीय श्रम और रोज़गार मंत्रालय द्वारा अधिसूचित सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के मसौदा नियमों में बताया गया है।

26 नवंबर को 10 केंद्रीय ट्रेड यूनियनों और असंगठित क्षेत्र के कई श्रमिक संघों और श्रमिकों के संघों द्वारा आम हड़ताल के आह्वान से कुछ दिन पहले केंद्र द्वारा मसौदा श्रम नियमों को अधिसूचित किया गया है।

मसौदा नियम, जो स्व-गणना और उपकर के भुगतान की प्रक्रिया को विस्तृत करता है, निर्माण क्षेत्र में कानूनी परंपरा के साथ एक विराम को चिह्नित करते हैं, जिसमें पहले भवन और अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण (BOCW) उपकर नियम 1998 के तहत एक निर्धारण अधिकारी को नियोक्ता द्वारा दी गई जानकारी की जाँच करने के बाद नियोक्ता द्वारा देय उपकर राशि को इंगित करने के लिए अधिकृत किया गया था।

इसके अलावा, उपकर के विलंबित भुगतान के लिए ब्याज दर को हर महीने या महीने के एक हिस्से में 2% से घटाकर 1% कर दिया गया है, ऐसा करके भुगतान न करने वाले कसूरवारों को "राहत" दी जा रही है।

यह ध्यान दिया जा सकता है कि सामाजिक सुरक्षा 2020 पर कोड पहले से ही किसी भी निर्माण कार्य को शामिल न करके इसके तहत कानूनी प्रावधानों के कवरेज को कम कर देता है जिसमें किसी भी निर्माण कार्य को शामिल नहीं किया जाता है, जो 10 से कम श्रमिकों को रोज़गार देता है या आवासीय उद्देश्यों के लिए कोई परियोजना जो 50 लाख रुपये तक की है। इस तरह की एक सीमा राशि जो पहले के BOCW अधिनियम के तहत 10 लाख रुपये थी, जिसके तहत सभी प्रतिष्ठानों को - नियोजित श्रमिकों की संख्या पर ध्यान दिए बिना - इसके तहत पंजीकृत होने की आवश्यकता है, इसके अलावा विशेषज्ञों का मानना है कि आवासीय परियोजनाओं पर उपकर संग्रह के लिए सीमा (10 श्रमिकों से कम) में ढील देने से कल्याण बोर्ड के साथ ऐसी गतिविधियों के लिए नियोजित निर्माण श्रमिकों के पंजीकरण पर "नकारात्मक दबाव" पड़ेगा।

और अंत में, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) कोड कमजोर निर्माण श्रमिकों को कानूनी ढाल से वंचित करता है जो उनकी रक्षा के लिए थी। सामाजिक सुरक्षा संहिता के तहत 1996 BOCW अधिनियम के 64 खंडों को अब केवल नौ तक सीमित कर दिया गया है; जबकि 1998 के नियमों में से 15 घटकर अब केवल सात रह गए हैं।

3.4 असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008

यह आखिरी कानून है जिसे हम अपने उद्देश्यों के लिए मानते हैं। यह अनिवार्य रूप से अर्जुन सेनगुप्ता की अध्यक्षता में 2007 में प्रस्तुत असंगठित क्षेत्र में काम की शर्तों और आजीविका के संवर्धन पर बड़े पैमाने पर असंगठित क्षेत्र में उद्यम के लिए राष्ट्रीय आयोग रिपोर्ट (NCEUS) का परिणाम है, हालाँकि यह उठाए गए मुद्दों के पूरे फैलाव को कवर करने में बहुत कम है। नीचे, हम अधिनियम के मुख्य पहलुओं को प्रस्तुत कर रहे हैं :

- धारा 2(M) के अनुसार एक असंगठित श्रमिक अर्थात् "असंगठित क्षेत्र में एक घर-आधारित श्रमिक, स्वरोज़गार कार्यकर्ता या एक दिहाड़ी मज़दूर आते हैं और इसमें संगठित क्षेत्र के वो श्रमिक भी शामिल हैं जो कल्याणकारी योजनाओं से संबंधित किसी भी अधिनियम के अंतर्गत नहीं आते; जैसा कि इस अधिनियम की अनुसूची-11 में वर्णित है।" और अनुसूची 11 में निम्नलिखित छह अधिनियमों का उल्लेख है - (i) कामगार मुआवजा अधिनियम 1923, (ii) औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, (iii) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, (iv) कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952, (v) मातृत्व

लाभ अधिनियम 1961, (vi) और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम 1972, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की धारा 2(88) के तहत स्थिति बिल्कुल वैसी ही बनी हुई है।

- वास्तव में इसका मतलब यह है कि असंगठित श्रमिक ESI के तहत उन लाभों के हकदार नहीं हैं जो 10 या अधिक लोगों को रोज़गार देने वाले प्रतिष्ठानों में श्रमिकों के लिए उपलब्ध हैं; न ही कर्मचारी पेंशन योजना EPF, कर्मचारी जमा लिंक्ड बीमा योजना या ग्रेच्युटी के, जो 20 या उससे अधिक रोज़गार वाले प्रतिष्ठानों में काम करने वाले श्रमिकों को मिलती है।
- धारा 3(1) केंद्र सरकार द्वारा असंगठित कामगारों के विभिन्न वर्गों के लिए (a) जीवन और विकलांगता कवर से संबंधित मामलों पर योजनाएँ तैयार करने का प्रावधान करती है; (b) स्वास्थ्य और मातृत्व लाभ; (c) वृद्धावस्था संरक्षण (d) केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित कोई अन्य लाभ।
- धारा 4 केंद्र सरकार द्वारा बनाई गई योजनाओं के वित्त पोषण से संबंधित है।
- धारा 5 में राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के गठन की परिकल्पना की गई है। राष्ट्रीय बोर्ड असंगठित कामगारों के विभिन्न वर्गों के लिए केंद्र सरकार की उपयुक्त योजनाओं की सिफारिश करेगा; योजनाओं के कार्यान्वयन की निगरानी करना और अधिनियम के प्रशासन से उत्पन्न होने वाले मामलों पर केंद्र सरकार को सलाह देना।
- धारा 6 में राज्य स्तर पर समान बोर्डों के गठन का प्रावधान है।
- धारा 8 जिला प्रशासन द्वारा रिकॉर्ड रखने के कार्यों को निर्धारित करती है। इस प्रयोजन के लिए, राज्य सरकार (a) ग्रामीण क्षेत्रों में जिला पंचायत को निर्देश दे सकती है; और (b) शहरों में शहरी स्थानीय निकाय ऐसे कार्य करते हैं।
- धारा 9 में श्रमिक सुविधा केंद्र की स्थापना का प्रावधान है (a) उन्हें उपलब्ध सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बारे में जानकारी का प्रसार करने के लिए (b) जिला प्रशासन द्वारा श्रमिकों के पंजीकरण और असंगठित श्रमिकों के नामांकन की सुविधा के लिए।
- धारा 10 पंजीकरण के लिए पात्रता मानदंड के साथ-साथ अधिनियम के तहत पंजीकरण की प्रक्रिया का भी प्रावधान करती है।
- धारा 11-17 में अधिनियम को लागू करने के लिए विविध प्रावधान हैं।

अधिनियम के तहत बनाए गए नियमों के अंश

- 2017 में केंद्र सरकार ने आम आदमी बीमा योजना (AABY) की सामाजिक सुरक्षा योजना को प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना/प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना के साथ मिला दिया। आम आदमी बीमा योजना (AABY) असंगठित श्रमिकों को उनकी पात्रता के आधार पर जीवन और विकलांगता कवरेज प्रदान करने के लिए है। परिवर्तित प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना (PMJJBY) और प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना (PMSBY) 18-50 वर्ष के आयु वर्ग के लाभार्थियों के लिए है और इसमें प्राकृतिक मृत्यु के मामले में रु. 2 लाख, और आकस्मिक मृत्यु के मामले में 4 लाख की राशि के भुगतान किया जाता है।
- अभिसरण योजनाओं को भारतीय जीवन बीमा निगम के माध्यम से कार्यान्वित किया जा रहा है। रुपये का प्रीमियम 342 (330+12) प्रति वर्ष अभिसरण योजनाओं के लिए आवश्यक होगा। प्रीमियम 50:50 के अनुपात में राज्य सरकार और केंद्र सरकार के बीच साझा किया जाएगा। इस मंत्रालय ने सभी राज्य/संघ राज्य क्षेत्रों की सरकारों से सभी पात्र असंगठित कामगारों के प्रीमियम का 50 प्रतिशत कवर करने के लिए अपनी वित्तीय सहमति देने का आग्रह किया है। चालू वर्ष 2018-19 के दौरान एलआईसी द्वारा प्रस्तुत आंकड़ों के अनुसार इस योजना के तहत लगभग 2.80 करोड़ लाभार्थियों को कवर किया गया है।
- विभिन्न पात्रता मानदंड नामांकन के साथ राज्य स्तर पर असंगठित कामगारों और एजेंसियों के कल्याण के लिए "असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम (UWSSA) 2008" की अनुसूची II के तहत विभिन्न मंत्रालयों/विभागों द्वारा वर्तमान में विभिन्न पात्रताओं, नामांकन प्रक्रियाओं और उसके लाभ आदि के साथ विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ चलाई जा रही हैं।

- i) इंदिरा गांधी राष्ट्रीय वृद्धावस्था पेंशन योजना (ग्रामीण विकास मंत्रालय);
- ii) राष्ट्रीय परिवार लाभ योजना (ग्रामीण विकास मंत्रालय);
- iii) जननी सुरक्षा योजना (स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय);
- iv) हथकरघा बुनकर व्यापक कल्याण योजना (वस्त्र मंत्रालय);
- v) हस्तशिल्प कारीगरों की व्यापक कल्याण योजना (कपड़ा मंत्रालय);
- vi) मास्टर क्राफ्ट व्यक्तियों को पेंशन (कपड़ा मंत्रालय);
- vii) मछुआरों के कल्याण और प्रशिक्षण और विस्तार के लिए राष्ट्रीय योजना (पशुपालन, डेयरी और मत्स्य पालन विभाग);
- viii) आम आदमी बीमा योजना (श्रम और रोज़गार मंत्रालय); अब (PMJJBY) प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना (PMSB) प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना;
- ix) राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना (स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय)।

जबकि हम बाद के खंड में 2008 के अधिनियम के कार्यान्वयन पहलुओं की जाँच करेंगे, यह जाँचना सार्थक हो सकता है कि सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 (CSS) जो 2008 के अधिनियम को समाहित करती है असंगठित श्रमिकों के जीवन को किस हद तक प्रभावित करेगी। CSS के अध्याय IX में असंगठित कामगारों के लिए कल्याणकारी योजनाओं की परिकल्पना की गई है।

धारा 109(1) के अनुसार, "केंद्र सरकार समय-समय पर (i) जीवन और विकलांगता कवर से संबंधित मामलों पर असंगठित श्रमिकों के लिए उपयुक्त योजनाओं को तैयार और अधिसूचित करेगी; (ii) स्वास्थ्य और मातृत्व लाभ, (iii) वृद्धावस्था सुरक्षा लाभ; (iv) शिक्षा; और (v) अन्य लाभ जो केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित कए जा सकते हैं"। और इसके अलावा धारा 109(2) के अनुसार, "राज्य सरकारें समय-समय पर असंगठित कामगारों के उपयुक्त कल्याणकारी योजनाओं की रूपरेखा तैयार करेगी और अधिसूचित करेगी। जैसे - (i) भविष्य निधि से संबंधित योजनाओं सहित; (ii) रोज़गार में चोट पर लाभ; (iii) आवास सुविधा; (iv) असंगठित श्रमिकों के बच्चों के लिए शैक्षिक योजनाएँ; (v) श्रमिकों का कौशल उन्नयन; (vi) वृद्धाश्रम" लाभ और (vii) अंतिम संस्कार सहायता" आदि।

केवल यही सब नहीं है। इसले अलावा भी उप-धारा (४) में कहा गया है कि "उप-धारा (1) के तहत केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित प्रत्येक योजना ऐसे मामलों के लिए भी सहायता प्रदान करेगी जो योजना के कुशल कार्यान्वयन के लिए आवश्यक हैं, जिसमें निम्नलिखित संबंधित मामले भी शामिल हैं। (i) योजना के दायरे से संबंधित मामले; (ii) योजना को लागू करने का अधिकार; (iii) योजना के लाभार्थी; (iv) योजना के संसाधन; (v) एजेंसी या एजेंसियाँ जो योजना को लागू करेंगी; (vi) योजना से सम्बंधित शिकायतों का निवारण; और (vii) कोई अन्य प्रासंगिक मामला आदि।

एक बार फिर उपरोक्त दो पैराग्राफों में उल्लिखित सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 में उपरोक्त सभी प्रावधान, कोई नई बात नहीं है क्योंकि असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 2008 की धारा 3 और 4 ने एक दशक पहले ही इन पहलुओं को सटीक रूप से निर्धारित कर दिया था। आलोचना तो तब भी वही थी और अब भी वही है: इसलिए वास्तविक प्रावधानों को तैयार करने की विधायी शक्ति कार्यकारी क्षेत्र में बनी हुई है - जिसका अर्थ है कि संहिता के कई मूल प्रावधानों में भविष्य में कोई भी परिवर्तन संसद और अन्य हितधारकों को दरकिनार करके कार्यकारी निर्णयों के माध्यम से किया जा सकता है। लेकिन वर्तमान वास्तविक समस्या यह है कि यह क्षेत्र कई-विशिष्ट योजनाओं को निरर्थक बना देगा जो अब तक काफी अच्छी तरह से काम कर रही हैं; जैसे कि बीड़ी बनाना, खनन इत्यादि, अच्छा स्वास्थ्य, शिक्षा व अन्य फायदे तथा कानूनी समर्थन प्राप्त करना आदि। इसके अलावा, 2016 और 2017 में कई क्षेत्र-विशेष उपकर वापस ले लिए गए थे (केवल निर्माण श्रमिकों को छोड़कर)।

3.5 कठोरता और अयोग्यता द्वारा विशेषता कार्यान्वयन

अंतर-राज्य प्रवासी कामगार (रोज़गार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम 41 साल पहले 1979 में भवन व अन्य निर्माण श्रमिक (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम 1996 में असंगठित श्रमिक सामाजिक अधिनियम पारित किया गया था। दिसंबर 2008 के अंतिम दिन पारित सुरक्षा अधिनियम 2009 में लागू

हुआ। यदि इन अधिनियमों के पारित होने के दशकों बाद विभिन्न कल्याणकारी उपाय सही मायने में लागू होते, तब लॉकडाउन के बाद दसियों हजार प्रवासी कामगारों ने घर पहुँचने के लिए सैकड़ों – और कुछ मामलों में तो हजारों किलोमीटर की दूरी तय नहीं की होती। शायद यह उस समय के लक्षण हैं जब भारत के सॉलिसिटर जनरल ने कथित तौर पर कहा था कि "कोई भी व्यक्ति अपने घर कस्बों/ गाँवों तक पहुँचने के प्रयास में सड़कों पर नहीं चल रहा है" इसी संदर्भ में किसी अन्य की ओर से हलफनामा दाखिल करते हुए भारत सरकार की तुलना में एक याचिकाकर्ता ने कहा कि हजारों प्रवासी अपने दुखों को कम करने की मांग कर रहे थे, जो अपने गाँवों में जाने के लिए राजमार्गों पर लंबी दूरी तय कर रहे थे, क्योंकि वहाँ कोई नौकरी नहीं थी, रहने के लिए जगह नहीं थी, और भोजन खरीदने के लिए पैसे नहीं थे और परिवहन का कोई विश्वसनीय साधन नहीं था (Chhokar, 2020)।

5 जून 2020 को राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग (NHRC) ने एक हस्तक्षेप आवेदन में अंतर-राज्यीय प्रवासियों के लिए बने 41 साल पुराने कानून की ओर सर्वोच्च न्यायालय का ध्यान आकर्षित किया। जिसके द्वारा प्रवासी श्रमिकों के हितों की रक्षा की जा सकती थी इस त्रासदी को टाला जा सकता था यदि इसे प्रभावी ढंग से लागू किया गया होता।

इसके अलावा, विशेषज्ञों के अनुसार 5 प्रतिशत से भी कम प्रवासी कामगार सरकारी एजेंसियों में नामांकित हैं, जिनमें से अधिकांश अंतर-राज्यीय कामगारों को अपने अधिकारों के बारे में पता ही नहीं है। और यह माना जाता है कि "कि कानून की कोई कमी नहीं है, बल्कि कमी है तो इच्छाशक्ति की, प्रभावकारिता और कानून के कार्यान्वयन की जो इसे विफल करती है, और अधिनियम को लागू करने में सरकार और कार्यपालिका की विफलता ने इसे अप्रभावी छोड़ दिया है" (Sinha, 2020)

यह भी लक्षण है कि उसके बाद हालात में सुधार नहीं हुआ। जैसा कि एक्शन एड की एक विस्तृत रिपोर्ट से पता चला है, लॉकडाउन हटने के महीनों बाद भी अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों ने कम वेतन और उच्च ऋण के साथ संघर्ष करना जारी रखा (Pal, 2020)।

हालाँकि, यह भी माना जाता है कि इस कानून के पूर्ण और उचित कार्यान्वयन का मतलब होगा कि राज्य सरकारों के पास अपने राज्यों के भीतर ठेकेदारों के माध्यम से आने वाले अंतर-राज्य प्रवासी कामगारों का पूरा विवरण था। हालाँकि यह कानून अभी भी उन प्रवासियों को छोड़ देगा जो ठेकेदारों के बिना अपने दम पर दूसरे राज्यों में काम के लिए जाते हैं, इस अधिनियम की आवश्यकताओं के कारण एक बड़ा वर्ग इस प्रक्रिया में स्वचालित रूप से पंजीकृत हो जाएगा। परिणामस्वरूप राज्य इस लॉकडाउन के दौरान ऐसे कामगारों की सुरक्षा के लिए कदम उठाने के लिए बेहतर तरीके से तैयार होते। हालाँकि, ऐसा लगता है कि लगभग किसी भी राज्य ने अभी तक इस कानून को पूर्णतः लागू नहीं किया है।

कुछ पर्यवेक्षकों का मानना है कि चूँकि अधिनियम को मुश्किल से लागू किया गया है, यह एक अन्य कानून के रूप में मौजूद है जो संभावित रूप से अपने मुख्य उद्देश्य में विफल होने पर सरकारी निरीक्षकों का सहयोग लेने के अवसर प्रदान करता है। कमजोर कार्यान्वयन का एक और परिणाम सरकार की तैयारी का अभाव और कमजोर समूहों के लिए असल कठिनाइयों को रोक पाने की विफलता है (देखें Krishnan, et. al., द इंडियन एक्सप्रेस, 9 मई, 2020)। वे आगे कहते हैं कि "यह न केवल इनकी बेहतर उपयोगिता के संदर्भ में अव्यवहारिक कानूनों के बारे में सवाल उठाता है, बल्कि ऐसे प्रावधानों को लागू करने के लिए राज्य की क्षमता की कमी को भी उजागर करता है। इस कानून को अकेले लागू करने के लिए सरकारी निरीक्षकों को न केवल अंतर-राज्यीय कामगारों का रिकॉर्ड रखना होगा, बल्कि यह भी सत्यापित करना होगा कि क्या अन्य सभी वेतन, भत्ते, आवास और स्वास्थ्य देखभाल संबंधी आवश्यकताओं का अनुपालन किया जाता है।"

परंतु उनसे सहमत होना मुश्किल है, इसका मुख्य कारण इन कानूनों का तय अनुपालन सख्ती से करवाने की जरूरत है। यह तर्क कि कानून को न केवल अंतर-राज्यीय कामगारों के लिए समान वेतन की आवश्यकता है, बल्कि अन्य सामाजिक सुरक्षा की भी आवश्यकता है; जैसे कि विभिन्न भत्तों का भुगतान और जरूरतें, जो ठेकेदार ऐसे कामगारों के लिए आवास और स्वास्थ्य सेवा प्रदान करते हैं, उनके रोजगार को अंतर-राज्य की तुलना में काफी अधिक महंगा बना देंगे। उनके लिए पानी की एक बड़ी समस्या है। आखिरकार, ठेकेदार दूसरे राज्यों के श्रमिकों को साधन के रूप में इस्तेमाल करने वाले अंतिम व्यक्ति होंगे और स्थानीय श्रम का पता लगाने का सस्ता विकल्प होने पर उन्हें दूसरे राज्यों में प्रतिष्ठानों में काम करने के लिए झुंड में रखा जाएगा। इसलिए ऐसा करने के बाद यह यात्रा भत्ता प्रदान करने के लिए अनिवार्य हो जाता है - जो कि एक बार का खर्च है - और श्रमिकों को रहने के लिए एक झोंपड़ी के आकार का घर मिल जाता है।

इसके अलावा BOCW अधिनियम, 1996 का कार्यान्वयन नौकरशाही के आलस्य त्याग के साथ-साथ जिम्मेदार व्यक्ति की जवाबदेही पर भी सवाल उठाता है। उदाहरण के लिए, 2018 में, सुप्रीम कोर्ट में एक मामला सामने आया जिसमें देखा गया कि निर्माण श्रमिकों के लाभ के लिए 37,400 करोड़ रुपये से अधिक एकत्र किए गए थे, लेकिन उनके लाभ के लिए वास्तविक तौर पर केवल 9,500 करोड़ रुपये का उपयोग किया गया था। लेकिन वह सब नहीं है। न्यायमूर्ति लोकुर को यह देखने के लिए बाध्य किया गया था, "कोई भी राज्य सरकार और कोई भी केंद्र शासित प्रदेश दो (प्रासंगिक) कानूनों का पूरी तरह से पालन और पालन करने के लिए तैयार नहीं है (या शायद पूरी तरह से पालन करने में सक्षम है), अर्थात्, भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोज़गार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1996 (BOCW अधिनियम) और भवन और अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1996, (उपकर अधिनियम)। जिसमें एक बदतर टिप्पणी का पालन करना था। उपकर के माध्यम से अब तक एकत्र किए गए धन का ठीक-ठीक आंकड़ा प्राप्त करने में विफल रहने पर, शीर्ष अदालत ने कहा कि "यह काफी चौंकाने वाला है कि सीएजी के पास भी सारे आंकड़े नहीं हैं और जो आंकड़े उपलब्ध हैं भी, वे विश्वसनीय नहीं हो सकते"।

लेकिन यह केवल नौकरशाही की क्षमता की कमी नहीं है। कि जिन लोगों की सेवा के लिए उन्हें नियुक्त किया गया है, उनके हितों की रक्षा के लिए आवश्यक न्यूनतम नैतिक मानक भी गायब हैं। जबकि नौकरशाही उन लोगों के प्रति तरह-तरह से अपमानजनक, तिरस्कारपूर्ण, शोषक और भ्रष्ट हो सकती है, जिन्हें इनकी सेवा की जरूरत होती है, यह आसानी से राजनीतिक आकाओं को उनके भरोसे रखे धन को हटाने के लिए तैयार करता है। इसलिए हाल ही में, सितंबर 2020 में, ट्रेड यूनियनों ने निर्माण श्रमिकों के लिए धन का उपयोग करने के बजाय अन्य राज्य योजनाओं के लिए आंध्र प्रदेश भवन व अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण बोर्ड (APBOCWW) से 450 करोड़ रुपये निकालने के लिए युवाजन श्रमिक रायथू कांग्रेस पार्टी (YSRCP) सरकार के खिलाफ विरोध प्रदर्शन का नेतृत्व किया।

यह 24 मार्च 2020 को केंद्रीय राज्य मंत्री, स्वतंत्र प्रभार, श्रम और रोज़गार द्वारा सभी राज्यों / केंद्रशासित प्रदेशों के सभी मुख्यमंत्रियों / उपराज्यपालों को जारी की गई एडवाइजरी के बावजूद है। एडवाइजरी में, भवन और अन्य निर्माण श्रमिक अधिनियम, 1996 की धारा 60 के तहत सभी राज्य सरकारों / केंद्रशासित प्रदेशों को BOCW के तहत श्रम कल्याण बोर्डों द्वारा एकत्रित उपकर निधि से (DBT) प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण मोड के माध्यम से निर्माण श्रमिकों के खाते में धन हस्तांतरित करने की सलाह दी गई है। लगभग 52,000 करोड़ रुपये उपकर कोष के रूप में उपलब्ध हैं और लगभग 3.5 करोड़ निर्माण श्रमिक इन निर्माण कल्याण बोर्डों के साथ पंजीकृत हैं। इससे पहले भी पिछली तेलुगु देशम पार्टी सरकार ने अन्य उद्देश्यों के लिए निर्माण श्रमिकों के कोष से लगभग 600 करोड़ रुपये का उपयोग किया था।

बेशक, ये कुछ चमकीले धब्बे हैं। कोविड के कहर के बाद, 24 मार्च, 2020 को हिमाचल प्रदेश ने निर्माण श्रमिकों के लिए 30 करोड़ रुपये की राहत की घोषणा की। लेकिन कर्नाटक का मामला अधिक विशिष्ट है। देश में कोविड-19 के आने से पहले ही कर्नाटक बिल्लिंग एंड अदर कंस्ट्रक्शन वर्कर्स वेलफेयर बोर्ड के पास एक बड़ी राशि खर्च नहीं हुई, जिसका इस्तेमाल अंततोगत्वा उस उद्देश्य के लिए किया जा सकता था। राज्य सरकार ने पिछले कुछ वर्षों में बोर्ड के पास जमा 8,500 करोड़ रुपये का उपयोग करने के लिए एक रोडमैप बनाने के प्रयास शुरू कर दिए हैं।

हालाँकि पिछले कुछ वर्षों में सरकार द्वारा एकत्र की गई राशि बहुत बड़ी है, लेकिन सरकार ने इसे खर्च करने के लिए कोई बड़ा प्रयास नहीं किया है। आंकड़े बताते हैं कि पिछले आठ वर्षों में 5.75 लाख निर्माण श्रमिकों और उनके परिवारों पर लगभग 641 करोड़ रुपये खर्च किए गए हैं। कर्नाटक में करीब 21.62 लाख निर्माण श्रमिक हैं।

वास्तव में श्रम विभाग उस समय भी विवादों में आया जब एक वरिष्ठ आईएएस अधिकारी ने पिछले सितंबर में राज्य सरकार के बाढ़ राहत कार्य हेतु धन के एक हिस्से को हटाने की पेशकश की। श्रम सचिव ने मुख्यमंत्री बीएस येदियुरप्पा के विभाग प्रमुखों को शमन (mitigation) के लिए धन जुटाने के निर्देश देने के बाद पिच बनाई थी। लेकिन बाद में विभाग ने यह योजना वापस ले ली। वैसे सुप्रीम कोर्ट राज्य सरकार द्वारा कल्याण बोर्ड के फंड के उपयोग की निगरानी भी कर रहा है।

अंत में, अंतर-राज्य प्रवासी कामगारों या बीओसी कार्यकर्ताओं से अलग असंगठित श्रमिकों का एक बड़ा समूह अभी भी बना हुआ है जिसे राज्य ने 2008 के अधिनियम के माध्यम से संबोधित करने का प्रयास किया था। हम पहले ही आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) डेटा और भारतीय अर्थव्यवस्था निगरानी केंद्र (CMIE) डेटा द्वारा कोविड से पहले ही बढ़े पैमाने पर बेरोज़गारी का संकेत दे चुके हैं। हालाँकि, भंडारी और दुबे के अध्ययन

दिखावटी रोज़गार पैदा करने के संकेत देते हैं। लेकिन अब हम यह भी जानते हैं कि भारत में कोविड-19 की चपेट में आने से पहले अधिक नियमित आय वाले श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा से वंचित रखा गया। (झा, 2020):

“भारत में आधे से अधिक श्रमिक (51.9 प्रतिशत), जो नियमित आय अर्जित कर रहे थे, जिनके पास 2018-19 में कोई सामाजिक सुरक्षा कवच नहीं था। ऐसे श्रमिकों की हिस्सेदारी बढ़ी। गुरुवार को जारी आधिकारिक आंकड़ों से पता चलता है कि असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की हिस्सेदारी बढ़ने से भारत में कोरोना वायरस महामारी की चपेट में आने से एक साल पहले ही श्रम बाजार अधिक कमजोर हो गया था। विशेषज्ञों का कहना है कि जहाँ 2017-18 की तुलना में 2018-19 में नियमित वेतन पाने वाले श्रमिकों की हिस्सेदारी बढ़ी है, वहीं बिना किसी सामाजिक सुरक्षा लाभ के ऐसे लोगों का अनुपात भी अनौपचारिकीकरण की निरंतर प्रवृत्ति की ओर इशारा करता है।

प्रवासी श्रमिकों की दयनीय स्थिति के कारणों का पता लगाना कठिन नहीं है। सबसे पहले तो उनके रोज़गार की प्रकृति से ही पता लगाया जा सकता है। उनकी उच्च खुली बेरोज़गारी की स्थिति को देखते हुए (Rodgers, op. cit.) के अनुसार असंगठित श्रमिक बड़ी संख्या में उद्यमों में बिखरे हुए हैं जो ज्यादातर छोटे और अनियमित हैं। वे अनिश्चित रूप से किसी भी आंतरायिक रोज़गार को पकड़ते हैं जो उन्हें अक्सर एक साइट पर या नियोक्ता के दूसरे स्थान पर जाने पर मिल जाता है, उनकी सबसे बड़ी चिंता उस दिन के वेतन के अवसर को खोना नहीं है। इस तरह की अनिश्चितता - और इसके साथ आने वाली भेद्यता - संभावित लाभों के लिए पंजीकृत होने के लिए राज्य मशीनरी के दरवाजे पर दस्तक देने के लिए असंगठित कार्यकर्ता के उत्साह को कम कर देता है, जिसके बारे में उसे बहुत कम जानकारी है और उस जानकारी को प्राप्त करने की उम्मीद भी कम है।

उनके कार्य जीवन की बिखरी हुई अनिश्चितता और संगठन की कमी के कारण जटिल है। जो हमारी राय में एक सबसे महत्वपूर्ण कारक है। यहाँ तक कि उद्योग-धंधों से जुड़ा एक नौसिखिया छात्र भी तीन बातों की ओर इशारा करेगा। सबसे पहले पूरी दुनिया में जब मजदूरों को ट्रेड यूनियनों में संगठित किया गया और लंबे समय तक संघर्ष किया गया तो क्या उन्हें कोई लाभ मिला। दूसरा, श्रम कानून अनिवार्य रूप से कल्याणकारी कानून है जो सामाजिक आवश्यकता को दर्शाता है और साथ ही संगठनों और श्रम की असमान सौदेबाजी की शक्ति को स्वीकार करता है। इसलिए सुरक्षात्मक कानून की जरूरत है। अंत में, श्रम पहले स्थान पर मौजूद होने पर अतिरिक्त लाभ मांग सकता है। एक प्रमुख औद्योगिक संबंधों के विद्वान और क्षेत्र शोधकर्ता को विस्तृत विवरण प्रदान किए हुए काफी समय हो गया है कि कैसे मुख्यधारा के ट्रेड यूनियन नेता व्यापक आर्थिक वातावरण और संगठित क्षेत्र में प्रबंधन रणनीतियों में बदलाव से प्रेरित काम से संबंधित मुद्दों पर पर्याप्त रूप से प्रतिक्रिया देने में विफल रहे हैं। (रामस्वामी, 1989)। तीस साल बाद, ट्रेड यूनियन अगर अप्रासंगिक नहीं तो और अधिक कमजोर जरूर हो गई है।



4 नयी श्रम संहिताओं को समझना

हीना जूनी पंडित और नवीन टी.

2019 में श्रम और रोज़गार मंत्रालय ने 29 केंद्रीय कानूनों को समेकित करने के लिए श्रम संहिता पर चार विधेयक पेश किए। ये कोड विनियमित करते हैं: (i) मजदूरी, (ii) औद्योगिक संबंध, (iii) सामाजिक सुरक्षा, और (iv) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति। जबकि मजदूरी पर संहिता 2019 संसद द्वारा पारित की गई है, अन्य तीन क्षेत्रों के विधेयकों को श्रम संबंधी स्थायी समिति को भेजा गया था। स्थायी समिति ने तीनों विधेयकों पर अपनी रिपोर्ट सौंप दी। सरकार ने सितंबर 2020 में इन विधेयकों को नए के साथ बदल दिया।

भारत की संसद ने चार श्रम संहिता विधेयक पारित किए –

- व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य व कार्य करने की स्थिति संहिता, 2020;
- औद्योगिक संबंध संहिता, 2020;
- सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और
- वेतन संहिता, 2020

सरकार ने श्रम सुधारों को बढ़ावा देने के लिए 24 केंद्रीय श्रम कानूनों का विलय कर 29 केंद्रीय कानूनों को चार संहिताओं में मिला दिया है। और अगस्त 2019 में संसद ने पहला कोड मजदूरी कोड पारित किया था।

औद्योगिक संबंध संहिता 2020, मध्यम और बड़े आकार के उद्योगों में श्रमिकों को काम पर रखने और निकालने के लिए नए नियम लाता है, जिससे उद्योगों में छूटनी आसान हो जाती है। यह प्रभावी रूप से उत्तरी अमेरिका के पारिश्रमिक और शक्ति मॉडल को भारतीय आंतरिक अर्थव्यवस्था में इस उम्मीद में लाता है कि इससे व्यवसाय ठीक हो जाएंगे और शुद्ध आधार पर अधिक नौकरियाँ सृजित होंगी। ये संहिताएँ निम्नलिखित 29 केंद्रीय अधिनियमों की जगह लेती हैं। तालिका 3 उन अधिनियमों को सूचीबद्ध करती है जिन्हें चार श्रम संहिताओं द्वारा सम्मिलित किया जा रहा है।

तालिका 3: वे अधिनियम जिन्हें चार श्रम संहिताओं द्वारा सम्मिलित किया जा रहा है

श्रम संहिता:	अधिनियमों को सम्मिलित किया जा रहा है
वेतन संहिता, 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ वेतन भुगतान अधिनियम, 1936; ▪ न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; ▪ बोनस भुगतान अधिनियम, 1965; ▪ समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976
व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ फैक्ट्री अधिनियम, 1948; ▪ खान अधिनियम, 1952; ▪ डॉक/गोदी वर्कर्स (बंदरगाह पर काम करने वाले श्रमिक) (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) अधिनियम, 1986; ▪ भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोज़गार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1996; ▪ वृक्षारोपण श्रम अधिनियम, 1951; ▪ ठेका श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970; ▪ अंतर्राज्यीय प्रवासी कामगार (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1979;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ कार्यरत पत्रकार और अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें और विविध प्रावधान) अधिनियम, 1955; ▪ कार्यकारी पत्रकार (मजदूरी की दरों का निर्धारण) अधिनियम, 1958; ▪ मोटर परिवहन श्रमिक अधिनियम, 1961; ▪ बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्त) अधिनियम, 1976; ▪ बीड़ी और सिगार कामगार (रोज़गार की शर्तें) अधिनियम, 1966; ▪ सिने-वर्कर्स और सिनेमा थिएटर वर्कर्स (रोज़गार का विनियमन) अधिनियम, 1981
औद्योगिक संबंध संहिता, 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926; ▪ औद्योगिक रोज़गार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946, और ▪ औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947
सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952; ▪ कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948; ▪ कर्मचारी मुआवजा अधिनियम, 1923; ▪ रोज़गार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959; ▪ मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961; ▪ ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972; ▪ सिने-वर्कर्स वेलफेयर फंड एक्ट, 1981; ▪ भवन और अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1996; और ▪ असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008

स्रोत : मौजूदा केंद्रीय अधिनियम; पीआरएस इंडिया ।

तालिका 4 कुछ अधिनियमों को सूचीबद्ध करती है जो श्रम के कुछ पहलुओं को विनियमित करते हैं लेकिन संहिताओं द्वारा सम्मिलित नहीं किए गए हैं।

तालिका 4: कुछ श्रम कानून जिन्हें नए श्रम संहिताओं में शामिल नहीं किया गया है

अतिरिक्त केंद्रीय कानून:	अधिनियम का विवरण:
श्रम कानून (प्रतिष्ठानों द्वारा रिटर्न प्रस्तुत करने और रजिस्ट्रों को बनाए रखने की प्रक्रिया का सरलीकरण) अधिनियम, 1988	अधिनियम 16 के केंद्रीय कानून 19 श्रमिकों तक और 40 श्रमिकों तक के प्रतिष्ठानों को (मजदूरी, कारखानों और ठेका मजदूरों को शामिल करते हुए) संयुक्त वार्षिक रिटर्न और एकीकृत रजिस्टर जमा करने के लिए अनुमति देता है
शिक्षार्थी अधिनियम, 1961	प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षण के विनियमन के लिए प्रावधान करता है।
बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, 1976	बंधुआ मजदूरी प्रथा को समाप्त करने का प्रावधान करता है।

बाल और किशोर श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम 1986	सभी व्यवसायों में बच्चों (14 वर्ष से कम) और किशोरों (14-17 वर्ष) के खतरनाक व्यवसायों और प्रक्रियाओं में रोज़गार पर प्रतिबंध लगाता है।
सार्वजनिक देयता बीमा अधिनियम 1991	दुर्घटनाओं से प्रभावित व्यक्ति को राहत प्रदान करने के लिए सार्वजनिक देयता बीमा का प्रावधान करता है जो किसी खतरनाक पदार्थ को संभालने के दौरान हुआ हो।
डॉक/गोदी श्रमिक, (बंदरगाह पर काम करने वाले श्रमिक) (रोज़गार का विनियमन) अधिनियम 1948	गोदी श्रमिकों के रोज़गार को विनियमित करने के लिए एक योजना तैयार करने का प्रावधान करता है। योजना के संचालन के लिए एक बोर्ड का गठन करता है।
गोदी श्रमिक (रोज़गार का विनियमन) (प्रमुख बंदरगाहों के लिए अनुपयुक्तता) अधिनियम 1997	भारत में प्रमुख बंदरगाहों के कामगारों को गोदी श्रमिक (रोज़गार का विनियमन) अधिनियम, 1948 की अनुपयुक्तता प्रदान करता है।
कोयला खान भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1948	कोयला खदानों में कार्यरत व्यक्तियों के लिए भविष्य निधि, पेंशन, जमा लिंकड-बीमा और बोनस योजना तैयार करने का प्रावधान करता है।
भविष्य निधि अधिनियम, 1925	मुख्य रूप से सरकार, स्थानीय प्राधिकरणों, रेलवे और कुछ अन्य संस्थानों से संबंधित भविष्य निधि से संबंधित है।
नाविक भविष्य निधि अधिनियम, 1966	नाविकों के लिए भविष्य निधि योजना तैयार करने का प्रावधान करता है।
कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अधिनियम, 2013	कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायतों के निवारण के लिए एक प्रक्रिया तैयार करता है।
बॉयलर अधिनियम, 1923	स्टीम बॉयलरों के निर्माण और उपयोग को नियंत्रित करता है।
मैला ढोने वालों का नियोजन व शुष्क शौचालयों का निर्माण (निषेध) अधिनियम, 1993	कुछ गतिविधियों के लिए हाथ से मैला ढोने वालों के नियोजन को प्रतिबंधित करता है। वाटर सील शौचालयों के निर्माण और रखरखाव को नियंत्रित करता है।
हाथ से मैला उठाने वाले कर्मियों के नियोजन का प्रतिषेध और उनका पुनर्वास अधिनियम, 2013	मैला ढोने वालों के नियोजन, बिना सुरक्षा उपकरणों के सीवरों और सेप्टिक टैंकों की हाथ से सफाई और अस्वच्छ शौचालयों के निर्माण पर रोक।

स्रोत: मौजूदा केंद्रीय अधिनियम; पीआरएस इंडिया

4.1 संहिताओं के प्रावधान

• हायरिंग-फायरिंग नियमों में क्या बदलाव हैं?

सुधार उद्योगों को काम पर रखने और छूटनी में लचीलेपन की अनुमति देते हैं। वे नई शर्तों को लागू करके औद्योगिक हड़तालों को और अधिक कठिन बना देंगे और औपचारिक और अनौपचारिक दोनों तरह के श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा कवच का विस्तार भी करेंगे। औद्योगिक संबंध संहिता के तहत, सरकार ने 300 कर्मचारियों तक वाली कंपनियों को सरकार की पूर्व स्वीकृति के बिना कर्मचारियों को निष्काषित करने या संयंत्रों को बंद करने की अनुमति प्रदान की है। अब तक पूर्व अनुमति लेनी पड़ती थी। लेकिन 300 से अधिक श्रमिकों वाली फर्मों को अभी भी अनुमोदन के लिए पहले आवेदन करने की आवश्यकता है।

हालाँकि, यदि अधिकारी उनके अनुरोध का जवाब नहीं देते हैं तो छँटनी के प्रस्ताव को स्वीकृत माना जाएगा। पहले श्रम कानूनों में "कामगारों" की छँटनी करने से पहले 30 से 90 दिन की नोटिस अवधि की आवश्यकता होती थी, जो मुख्य रूप से शॉप फ्लोर श्रमिकों का एक वर्ग है। 100 या अधिक कामगारों वाली निर्माण इकाइयों, बागानों और खानों के मामले में, छँटनी के लिए भी सरकार की मंजूरी की आवश्यकता होती है।

- **नए कार्यस्थल सुरक्षा नियम क्या हैं?**

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020, कर्मचारियों की व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति को विनियमित करने वाले कानूनों में संशोधन करती है। यह कोड राज्य सरकार को किसी भी नए कारखाने को अधिक आर्थिक गतिविधि और रोज़गार पैदा करने के लिए संहिता के प्रावधानों से छूट प्रदान करने का अधिकार देता है। यह दैनिक कार्य सीमा को अधिकतम आठ घंटे प्रतिदिन निर्धारित करता है। महिलाएँ सभी प्रकार के काम के लिए सभी प्रतिष्ठानों में काम करने की हकदार होंगी और यदि उन्हें खतरनाक या खतरनाक कार्यों में काम कराने की आवश्यकता होती है, तो सरकार को नियोक्ता को रोज़गार से पहले पर्याप्त सुरक्षा उपायों का प्रावधान करने की आवश्यकता है।

- **छँटनी**

100 या अधिक श्रमिकों को काम पर रखने वाले प्रतिष्ठानों को बंद करने, या छँटनी करने के लिए सरकारी अनुमति की आवश्यकता होती है। यह तर्क दिया गया है कि इसने फर्मों के लिए एक निकालने या छँटनी करने में अवरोध पैदा कर दिया है और उत्पादन मांगों के लिए कार्यबल को समायोजित करने की उनकी क्षमता को भी प्रभावित किया है। औद्योगिक संबंध संहिता श्रमिकों की संख्या को बढ़ाकर 300 कर देती है और सरकार को अधिसूचना द्वारा इस सीमा को और बढ़ाने की अनुमति देती है।

4.2 कवरेज और श्रम कानून प्रवर्तन

अधिकांश श्रम कानून एक निश्चित आकार (आमतौर पर 10 या उससे अधिक) श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों पर लागू होते हैं। आकार आधारित सीमाएँ अनुपालन बोझ को कम करने में फर्मों की मदद कर सकती हैं। हालाँकि कोई यह तर्क दे सकता है कि मजदूरी, सामाजिक सुरक्षा और काम करने की स्थिति से संबंधित बुनियादी सुरक्षा सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होनी चाहिए। कुछ कोड ऐसे आकार-आधारित थ्रेशोल्ड/सीमा रेखा को बनाए रखते हैं। श्रम कानूनों की बहुलता के परिणामस्वरूप अलग-अलग अनुपालन हुए हैं, जिससे फर्मों पर अनुपालन का अतिरिक्त बोझ बढ़ गया है। दूसरी ओर खराब प्रवर्तन, अपर्याप्त दंड और निरीक्षकों के किराया मांगने वाले व्यवहार के कारण श्रम प्रवर्तन तंत्र अप्रभावी भी रहा है। संहिताएँ इनमें से कुछ पहलुओं को संबोधित करती हैं।

कोड कुछ मामलों में वेब-आधारित निरीक्षण (जो बेतरतीब निरीक्षण के साथ हो सकते हैं) और तीसरे पक्ष के प्रमाणीकरण (कुछ मामलों में प्रतिष्ठानों के अधिसूचित वर्गों के लिए) के लिए सक्षम प्रावधान बनाते हैं और सामान्य रजिस्ट्रारों और रिटर्न के लिए कुछ प्रावधान बनाते हैं। हालाँकि, विवरण प्रत्यायोजित कानून के लिए छोड़ दिया गया है। इसके अलावा कुछ मामलों में जैसे कि सामाजिक सुरक्षा संहिता, विभिन्न पहलुओं (जैसे भविष्य निधि और बीमा) पर अनुपालन रिपोर्टिंग को अलग-अलग प्राधिकरणों को जारी रखने की आवश्यकता हो सकती है।

संहिताएँ कई मामलों में जुर्माने और कारावास की मात्रा को भी बढ़ाती हैं और कुछ मामलों में अपराधों की कंपाउंडिंग की अनुमति देती हैं। विवाद समाधान के संबंध में औद्योगिक संबंध संहिता, सरकार के संदर्भ और राजपत्र में पुरस्कार के प्रकाशन की आवश्यकता को हटा देती है और औद्योगिक न्यायालयों/ न्यायाधिकरणों को दो सदस्यीय श्रम न्यायाधिकरण (एक न्यायिक और एक प्रशासनिक सदस्य) के साथ बदल देती है।

4.3 ठेका मजदूर

श्रम अनुपालन और आर्थिक कारणों से ठेका श्रमिकों के उपयोग में तो वृद्धि हुई है। लेकिन ठेका श्रमिकों को दी जाने वाली सुनिश्चित मजदूरी जैसे बुनियादी सुरक्षा से वंचित कर दिया गया है। ये संहिताएँ इन चिंताओं को पूरी तरह से संबोधित नहीं करती हैं। हालाँकि औद्योगिक संबंध संहिता अल्पकालिक श्रम का एक नया रूप निश्चित अवधि का रोज़गार पेश करती है।

वर्तमान में अनुबंध श्रम प्रावधान कम से कम 20 श्रमिकों को काम पर रखने वाले प्रतिष्ठानों/ठेकेदारों पर लागू होते हैं। व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य पर संहिता इस सीमा को बढ़ाकर 50 कर्मचारियों तक कर देती है। इसके अलावा यह कुछ विशेष परिस्थितियों (जिसमें काम में अचानक मांग शामिल है) को छोड़कर मुख्य गतिविधियों में ठेका श्रमिकों को प्रतिबंधित भी करता है। यह गैर-मुख्य गतिविधियों की एक सूची भी निर्दिष्ट करता है जहाँ निषेध लागू नहीं होगा। इसमें शामिल हैं: (i) स्वच्छता कार्य, (ii) सुरक्षा सेवाएँ और (iii) रुक-रुक कर होने वाली कोई भी गतिविधि, भले ही वह किसी प्रतिष्ठान की मुख्य गतिविधि हो। ठेकेदार के दायित्व के संबंध में संहिता नियमों के लिए ठेकेदार लाइसेंस प्रदान करने की शर्तों को छोड़ती है। इसके अलावा यह ठेकेदार से मुख्य नियोक्ता को कल्याणकारी सुविधाएँ प्रदान करने की प्राथमिक जिम्मेदारी को स्थानांतरित करता है। यह मुख्य नियोक्ता की स्थापना में ठेका श्रमिकों के स्वतः अवशोषण के लिए भी प्रदान करता है जहाँ वे एक बिना लाइसेंस वाले ठेकेदार के माध्यम से कार्यरत हैं। औद्योगिक संबंध संहिता निश्चित अवधि के श्रम को नियोजित करने के प्रावधानों का परिचय देती है।

4.4 उभरती हुई श्रेणी – लिफ्ट चालक और प्लेटफॉर्म वर्कर्स

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 'लिफ्ट चालक' और 'प्लेटफॉर्म वर्कर' के लिए परिभाषाएँ प्रस्तुत करती है। गिग श्रमिक "पारंपरिक नियोक्ता-कर्मचारी संबंध" से बाहर के श्रमिकों को संदर्भित करते हैं। प्लेटफॉर्म कार्यकर्ता वे हैं जो "पारंपरिक नियोक्ता-कर्मचारी संबंध" से बाहर हैं और एक ऑनलाइन प्लेटफॉर्म के माध्यम से संगठनों या व्यक्तियों तक पहुँचते हैं और सेवाएँ प्रदान करते हैं।

पारंपरिक स्वतंत्र कार्य के अलावा, स्वतंत्र कार्य में उभरते हुए डिजिटल प्लेटफॉर्म शामिल होंगे जो "भीड़-कार्य"/जनसमूह में कार्य (जैसे, डिजिटल प्लेटफॉर्म पर फ्रीलांस कार्य) और "ऑन-डिमांड कार्य" (जैसे, टैक्सी और रेस्तरां एग्रीगेटर) के अवसर प्रदान करते हैं। कोड को संबोधित करने के लिए आवश्यक प्रश्नों में से एक यह है कि क्या स्व-नियोजित व्यक्तियों (जैसे, फ्रीलांसरों) के बीच कोई अंतर किया जाना चाहिए, जो अपने काम पर स्वतंत्र नियंत्रण रखते हैं (सेवा की शर्तों, शेड्यूलिंग और भुगतान की शर्तों सहित), और स्व-नियोजित व्यक्तियों के बीच जो मुख्य रूप से एक ऐसे मंच पर काम करते हैं जो उनके काम की शर्तों (जैसे एग्रीगेटर्स) पर कुछ हद तक नियंत्रण कर सकता है। यदि ऐसा है तो संहिताओं को इस बात पर भी विचार करने की आवश्यकता होगी कि कर्मचारियों को अधिकार प्रदान करने वाले विभिन्न प्रावधानों को बाद की श्रेणी तक किस हद तक बढ़ाया जाना चाहिए।

ध्यान दें कि गिग इकॉनमी /लिफ्ट, क्रेन अर्थव्यवस्था में श्रमिकों को आमतौर पर स्वतंत्र ठेकेदारों के रूप में वर्गीकृत किया जाता है और इस प्रकार उन्हें सामाजिक सुरक्षा लाभों सहित विभिन्न श्रम कानूनों का संरक्षण प्रदान नहीं किया जाता है। विश्व स्तर पर कुछ क्षेत्रों ने सिद्धांतों को परिभाषित किया है जिसके द्वारा नियोक्ता और कर्मचारी संबंधों की पहचान की जा सकती है जिन्हें स्वतंत्र अनुबंध कार्य के रूप में गलत वर्गीकृत किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, कैलिफ़ोर्निया ने 2019 में एक विधेयक पारित किया था जो कुछ स्वतंत्र ठेकेदारों को कर्मचारियों के रूप में वर्गीकृत करता है और उन्हें स्वास्थ्य बीमा जैसे कुछ लाभों के लिए पात्र बनाता है, अगर काम पर रखने वाली कंपनी यह साबित करने में विफल रहती है: कि (i) व्यक्ति द्वारा किए गए कार्य सामान्य पाठ्यक्रम से बाहर हैं कंपनी के व्यवसाय का, (ii) कंपनी उस तरीके पर नियंत्रण नहीं रखती है जिस तरह से व्यक्ति अपने कार्यों को करता है, और (iii) व्यक्ति प्रथागत रूप से उसी प्रकृति के व्यापार या व्यवसाय में लगा हुआ है जो प्रदर्शन किए गए कार्य में शामिल है।

संहिता असंगठित श्रमिकों को भी परिभाषित करती है जिसमें स्व-नियोजित व्यक्ति शामिल हैं। यह इन सभी श्रेणियों के श्रमिकों के लिए विभिन्न योजनाओं के लिए प्रावधान करती है (और उस भूमिका को परिभाषित करती है जो इन योजनाओं में से कुछ में एग्रीगेटर्स से निभाने की उम्मीद की जा सकती है)। हालाँकि, इन तीन परिभाषाओं के बीच कुछ अधिव्याप्त हो सकता है जिसके परिणामस्वरूप इन विभिन्न श्रेणियों के श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रयोज्यता पर स्पष्टता की कमी हो सकती है।

4.5 श्रमिक संघ

कई ट्रेड यूनियन पंजीकृत हैं लेकिन यूनियनों को 'मान्यता' देने के लिए कोई मानदंड निर्धारित नहीं है जो औपचारिक रूप से नियोक्ताओं के साथ बातचीत कर सकते हैं। औद्योगिक संबंध संहिता 51 प्रतिशत सदस्यता के साथ वार्ता संघ की मान्यता का भी प्रावधान करती है। इस तरह के समर्थन के अभाव में एक वार्ता परिषद का गठन किया जा सकता है। हालाँकि, कोड यह स्पष्ट नहीं करता कि वोट कैसे किया जाएगा। इसके अलावा बाहरी व्यक्ति

की भागीदारी की सीमा तक (अधिकतम पाँच सदस्यों के अधीन या 33 प्रतिशत तक) कोई परिवर्तन नहीं किया गया है। असंगठित क्षेत्र की यूनियनों में 50 प्रतिशत तक बाहरी व्यक्ति हो सकते हैं। हालाँकि यह कोड हड़ताल के लिए दो सप्ताह के नोटिस की आवश्यकता के कारण सामूहिक सौदेबाजी के अधिकारों को कमजोर करता है।

औद्योगिक संबंध संहिता श्रमिकों के हड़ताल पर जाने के अधिकार पर नई शर्तें लगाती है। जैसे - यूनियनों को अब 60 दिन पहले हड़ताल के लिए नोटिस देना होगा यदि श्रम न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष यूनियन की कार्यवाही लंबित है, तो श्रमिक कार्यवाही समाप्त होने के बाद 60 दिनों तक हड़ताल पर नहीं जा सकते हैं। ये शर्तें सभी उद्योगों पर लागू होती हैं। इससे पहले कर्मचारी दो सप्ताह से छह सप्ताह के बीच नोटिस देकर हड़ताल पर जा सकते थे। फ्लैश स्ट्राइक अब गैरकानूनी है।

4.6 नए कोड में कमियाँ

- नए कोड में स्थापना की एक संकीर्ण परिभाषा है और इसमें कृषि उद्यम शामिल नहीं हैं जबकि अधिकांश श्रम शक्ति केंद्रित है। वह कर्मचारियों की परिभाषा में भी शामिल नहीं है, वहीं आशा और आंगनबाड़ी कार्यकर्ता और असंगठित श्रमिकों की परिभाषा में कृषि कार्यकर्ता शामिल नहीं हैं।

नए कोड में औद्योगिक प्रतिष्ठान का अर्थ है एक ऐसा प्रतिष्ठान है जिसमें कोई भी उद्योग चलाया जा सकता है। औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 2 उद्योग को 'व्यवसाय, व्यापार, उपक्रम, निर्माण या नियोक्ताओं को आमंत्रित करना और सेवाओं, रोज़गार, हस्तशिल्प औद्योगिक व्यवसाय, बैंगलोर में जल आपूर्ति और सीवरेज बोर्ड बनाम आर. राजप्पा उद्योग को ट्रिपल टेस्ट के रूप में परिभाषित किया गया था:

- i. व्यवस्थित और संगठित गतिविधि
- ii. नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सहयोग से
- iii. वस्तुओं और सेवाओं के उत्पादन और वितरण के लिए इस गतिविधि के लिए पूँजी का निवेश किया गया है या नहीं

इस प्रकार कृषि चूँकि यह कसौटी पर खरी नहीं उतरती है, इसलिए इसे स्थापना की परिभाषा में शामिल नहीं किया गया है।

सामाजिक सुरक्षा पर संहिता खंड 2 (26): आशा और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं को छोड़ देता है: यह श्रम संबंधी स्थायी समिति द्वारा इंगित किया गया है। इसी खंड में योग्यता में वेतन सीमा का भी उल्लेख है यह पहचानने के लिए कि कर्मचारी कौन है, एक बहिष्करण इसका उपाय हो सकता है। स्थायी समिति ने कहा है कि; खंड के पहले प्रावधान में कहा गया है कि सरकार द्वारा अधिसूचित किए जाने वाले अध्याय III और IV के लिए प्रयोज्यता के उद्देश्य के लिए कर्मचारियों के लिए वेतन सीमा कवरेज के मामले में प्रतिबंधात्मक प्रतीत होती है, जिसमें कहा गया है कि ईपीएफ के लिए 15000 रुपये और ईएसआईसी के लिए 21000 रुपये की निर्धारित कम वेतन सीमा औपचारिक क्षेत्र में कई अनौपचारिक श्रमिकों को बाहर कर देगी।

भारतीय विशिष्ट पहचान प्राधिकरण (UIDAI) की वार्षिक रिपोर्ट 2019 के अनुसार 31 मार्च 2019 तक 123 करोड़ आधार कार्ड बनाए जा चुके हैं। रेपोस्ट के आंकड़ों में भारत की अनुमानित जनसंख्या लगभग 133.51 करोड़ होने का भी उल्लेख है (एक रूढ़िवादी अनुमान जो भारत की जनसंख्या 137 करोड़ से भी अधिक होने का सुझाव देते हैं), इस प्रकार सरकार की स्वयं की स्वीकारोक्ति के अनुसार भारत में लगभग 10 करोड़ लोगों के पास अभी भी आधार पहचान नहीं है।

- संहिताओं में महिलाओं के लिए मातृत्व लाभ प्राप्त करने के लिए 80 कार्य दिवसों की सीमा भी निर्धारित की गई है।

धारा 142 के अनुसार असंगठित क्षेत्र के कर्मचारी को कोड के तहत मातृत्व लाभ प्राप्त करने के लिए और मृत्यु की स्थिति में लाभ प्राप्त करने के लिए आधार संख्या के माध्यम से नामित व्यक्ति की पहचान स्थापित करनी होगी। आधार कार्ड पहचान के बिना कोई भी महिला मातृत्व लाभ नहीं ले पाएगी। UIDAI की वार्षिक रिपोर्ट 2019 में 31 मार्च 2019 तक 123 करोड़ आधार कार्ड बनाए जा चुके हैं। रिपोर्ट में यह भी उल्लेख किया गया है कि भारत की अनुमानित जनसंख्या लगभग 133.51 करोड़ है (एक रूढ़िवादी अनुमान

जनसंख्या के 137 करोड़ से अधिक होने का सुझाव देते हैं), इस प्रकार सरकार के अनुसार भारत में लगभग 10 करोड़ लोगों के पास अभी भी आधार पहचान नहीं है।

अध्याय IV खंड 60(2) कहता है कि किसी प्रतिष्ठान में काम करने वाली कोई भी महिला तब तक मैटरनिटी बेनिफिट लेने की पात्र नहीं होगी जब तक कि उसने डिलीवरी की तारीख से ठीक पहले बारह महीनों में कम से कम अस्सी दिनों तक काम नहीं किया हो। (ILO) अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन की रिपोर्ट बताती है कि भारत में महिलाएँ मुख्य रूप से आर्थिक स्वतंत्रता के लिए नहीं बल्कि आर्थिक आवश्यकता के लिए बाहर काम करती हैं, इस प्रकार आर्थिक मजबूरी के तहत बड़े पैमाने पर अनुत्पादक कार्य करती हैं, इस प्रकार महिला मुख्य श्रमिकों की कुल महिला बल में से अस्थायी स्टैंड-बाय नौकरियाँ लेती हैं। 14.65% केवल पूरे वर्ष काम करना है, इसलिए दो तिहाई से अधिक महिलाओं की आवश्यकता के कारण कम से कम 80 दिनों तक कार्य करने के शर्त ने दुनिया को मातृत्व लाभ से बाहर रखा है।

- **न्यूनतम मजदूरी:** मजदूरी कोड मजदूरी को 178 प्रति दिन रुपये के हिसाब से सेट करता है। जो पिछले राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन से केवल दो रुपये अधिक है और सातवें केंद्रीय वेतन आयोग (700 रुपये) और श्रम मंत्रालय की समितियों द्वारा निर्धारित मजदूरी से काफी कम है। इसके अलावा, राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी राज्यों में न्यूनतम मजदूरी रखने की दौड़ शुरू कर सकती है, इस नकारात्मक प्रतिस्पर्धी संघवाद के परिणाम से आर्थिक आपदा कड़ी हो सकती है।

उदाहरण के लिए यह 2015 में दिल्ली के ओखला औद्योगिक क्षेत्र में देखा गया था, जहाँ व्यवसाय ओखला से हरियाणा और उत्तर प्रदेश में स्थानांतरित हो गए थे ताकि वहाँ प्रचलित न्यूनतम दरों का लाभ उठाया जा सके। 2015 से पहले केंद्र और राज्य सरकार दोनों न्यूनतम मजदूरी तय कर सकती थीं। 2015 में केंद्र सरकार ने तय किया कि राज्य सरकारें अकेले न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर सकती हैं। ओखला दिल्ली में प्रचलित मजदूरी पड़ोसी राज्यों हरियाणा और यूपी की तुलना में 35% -25% अधिक थी, उदाहरण के लिए संशोधन के बाद लोडिंग और अनलोडिंग के अकुशल कार्य के लिए मजदूरी दिल्ली में प्रति दिन केवल 348 रुपये और यूपी में 249 रुपये थी कई निर्माण इकाइयों यह कहते हुए दिल्ली से बाहर स्थानांतरित हो गई कि 'जब भी न्यूनतम मजदूरी दर में वृद्धि होती है, तो यह उन कारखानों में काम करना जारी रखने के लिए काम करने वाले श्रमिकों के लिए एक निरुत्साह की तरह है जो वे रुक-रुक कर काम करना चाहते हैं।

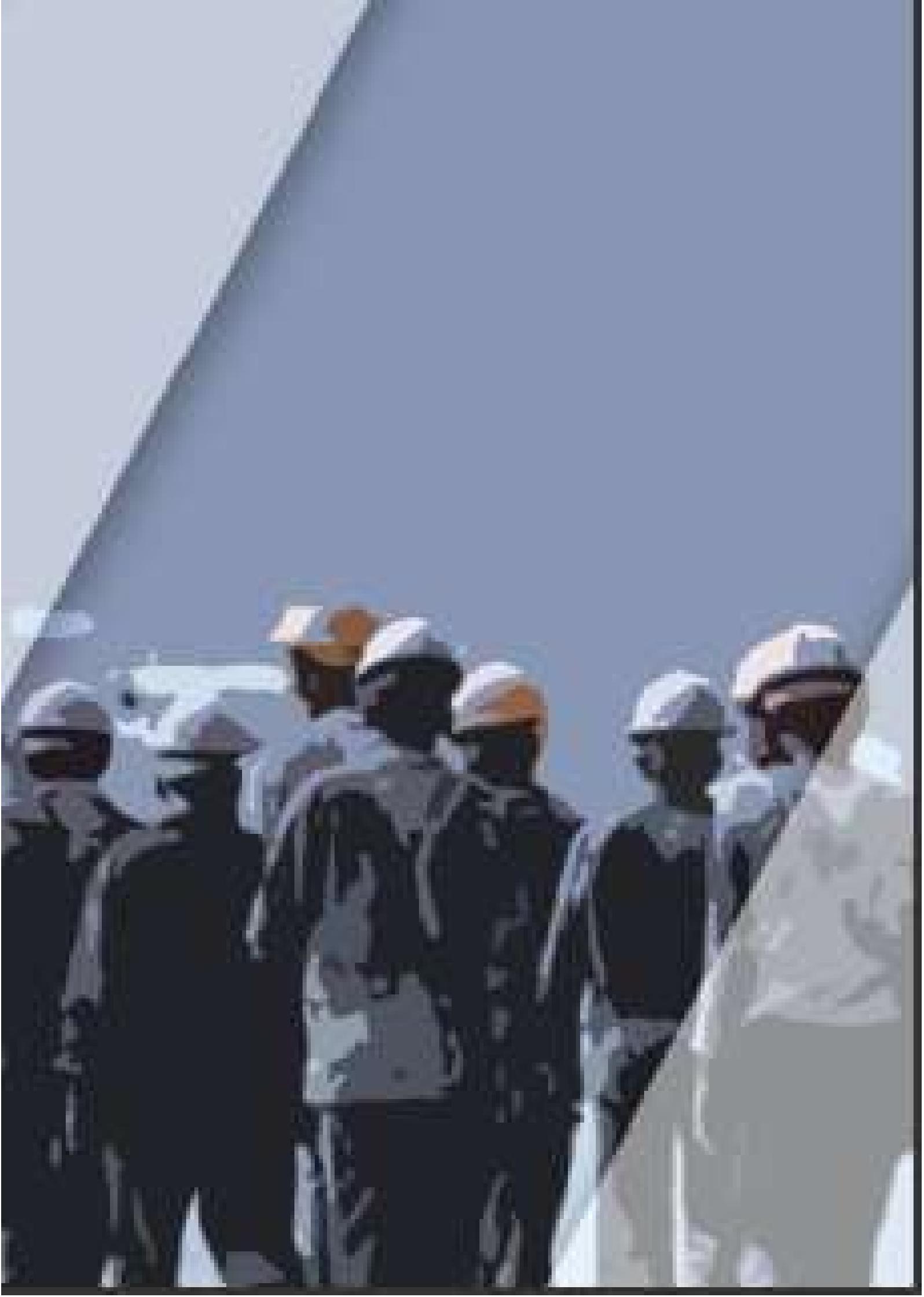
- **कानून का अति-प्रतिनिधि मंडल:** परंपरागत रूप से विधायिका सामान्य सिद्धांतों और नीतियों को बताते हुए कानून बनाती है और सरकार को नियम बनाने की अनुमति देती है, लेकिन इतना नहीं कि कानून के मूल सिद्धांतों को कमजोर कर सके। संहिताएँ सरकार को कानून के विभिन्न आवश्यक पहलुओं को अति-लचीलापन प्रदान करती हैं जिससे उसका दुरुपयोग किया जा सकता है। उदाहरण के लिए- व्यावसायिक सुरक्षा संहिता के तहत प्रतिष्ठानों द्वारा प्रदान किए जाने वाले मानकों और कार्य स्थितियों को निर्दिष्ट करने के लिए, विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के लिए प्रयोज्यता निर्धारित करने के लिए, छँटनी करने के लिए, छँटनी और बंद करने के लिए सीमा बढ़ाना आदि।

- **अति व्यापक परिभाषाएँ:** सामाजिक सुरक्षा कोड गिग वर्कर्स, प्लेटफ़ॉर्म वर्कर्स और स्व-नियोजित व्यक्तियों सहित असंगठित श्रमिकों के लिए अति व्यापक परिभाषाएँ प्रस्तुत करता है, ऐसा करने में इन सभी श्रेणियों के श्रमिकों के लिए विभिन्न योजनाओं के प्रावधान बनाता है और कोड कई अन्य कानूनों को संदर्भित करता है, इस प्रकार परिभाषाएँ स्पष्टता की कमी के परिणामस्वरूप ओवरलैपिंग/ अतिव्यापक हो सकती हैं।

(सामाजिक सुरक्षा के लिए कोड में बिल्डिंग वर्कर की परिभाषा, और औद्योगिक कार्यकर्ता के लिए कोड में कर्मचारी की परिभाषा बहुत समान है, इस प्रकार ओवरलैप/ अतिव्यापन मौजूद हैं। परिभाषाओं और स्पष्टीकरणों में कई समान ओवरलैप पाए जाते हैं।)

- **सभी श्रमिक कोड के अंतर्गत नहीं आते हैं:** उदाहरण के लिए औद्योगिक संबंध कोड सभी प्रतिष्ठानों पर छँटनी, छँटनी और बंद करने की आवश्यकता के लिए अलग-अलग सीमा के साथ लागू होता है जबकि सामाजिक सुरक्षा और व्यावसायिक सुरक्षा पर कोड निश्चित आकार से अधिक स्थापना पर लागू होता है। विशेषज्ञों ने सुझाव दिया है कि सामाजिक सुरक्षा और सुरक्षा जैसे बुनियादी प्रावधान सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होने चाहिए, चाहे उनका आकार कुछ भी हो।

- **छूट प्रदान करने में सरकार का व्यापक विवेक:** औद्योगिक संबंध संहिता सरकार को किसी भी नए औद्योगिक प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान के वर्ग को जनहित में इसके किसी या सभी प्रावधानों से छूट देने की शक्ति प्रदान करती है। जनहित की व्यापक रूप से व्याख्या की जा सकती है और इस प्रकार यह संहिता सरकार को अत्यधिक विवेकाधिकार देती है।
- **सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम (PSU) पर सरकार का अधिकार क्षेत्र:** कोड निर्दिष्ट करते हैं कि केंद्र सरकार केंद्रीय PSU पीएसयू के लिए उपयुक्त सरकार बनी रहेगी, भले ही उस PSU में केंद्र सरकार की हिस्सेदारी 50% से भी कम हो।
- **असंगठित क्षेत्रों में कम संघीकरण को संबोधित नहीं किया जाता है:** राष्ट्रीय आयोग ने श्रम 2002 पर सुझाव दिया था कि असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को यूनियन बनाने और इन यूनियनों को पंजीकृत कराने के लिए श्रमिकों की सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति को बढ़ाने के लिए प्रावधान किए जाने चाहिए।
डेटा बताता है कि 50% से अधिक भारतीय कार्यबल निरक्षर है। देश भर में व्यापक असमानता के साथ नियमित, गैर-कृषि श्रमिकों का केवल एक तिहाई (मिजोरम में 91 प्रतिशत और दिल्ली में केवल 19 प्रतिशत) भाग संगठित है। इसके अलावा कानून की किताबें केवल अंग्रेजी भाषा में होने के कारण न्यूनतम स्थानीय भाषा में अनुवाद के साथ एक संघ को मान्यता देने के लिए इतना उच्च आधार (51%) रखना श्रमिकों की सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति को कम करने के प्रयास के अलावा और कुछ नहीं है और यह निर्णय बड़े व्यवसायों के पक्ष में है।
- **निश्चित अवधि और तदर्थ अनुबंध श्रमिकों के अनुपात पर ऊपरी सीमा प्रदान नहीं करता है:** जबकि (ILO) अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन ने सुझाव दिया है कि इससे इन श्रमिकों का अत्यधिक शोषण होता है।
(वियतनाम, ब्राजील और चीन निश्चित अवधि के लिए अनुबंधों के लगातार केवल दो नवीनीकरण की अनुमति देते हैं। फिलीपींस और बोत्सवाना ऐसे अनुबंधों की अवधि को एक वर्ष तक के लिए सीमित करते हैं। ब्राजील और इंडोनेशिया में भी मुख्य गतिविधियों में तदर्थ कर्मचारियों को काम पर रखने की कुछ सीमाएँ हैं, जबकि चीन ने तय किया है इस तरह का उपयोग कुल कार्यबल का 10% से अधिक नहीं होना चाहिए। ILO ने 'दुनिया भर में गैर-मानक रोज़गार' शीर्षक वाली अपनी रिपोर्ट में उल्लेख किया है कि भारत में 2004-05 की अवधि के लिए ठेके पर काम करने वाले कर्मचारियों की संख्या 31% थी जबकि आकस्मिक श्रमिकों /कर्मचारियों की संख्या 56% थी)



5 निष्कर्ष – कोड न तो पर्याप्त हैं और न ही उपयुक्त हैं

विजय महाजन

भारत सरकार ने 2020 में कई श्रम कानूनों में संशोधन किया और चार श्रम संहिताओं में गहनता से किया। यहाँ यह संभावना नहीं है कि इससे किसी भी तरह से अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों को संरक्षण मिलेगा या सुरक्षा बढ़ेगी। आधे से अधिक ग्रामीण श्रमिकों के और उससे कुछ कम सभी शहरी श्रमिकों के एक-तिहाई स्वरोज़गार, जो कि 'साफ-सुथरे कार्य' माने जाते हैं, को नियोक्ता की जिम्मेदारी से अलग समझा जाना चाहिए।

5.1 कोड पर्याप्त नहीं हैं - वे भारत के अधिकांश श्रमिकों को छोड़ देते हैं

नयी श्रम संहिताओं ने नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच असमान संबंधों में श्रमिकों के अधिकारों में हुए दशकों के न्यायशास्त्रीय विकास को पूर्ववत कर दिया है। जिसमें निश्चित अवधि के रोज़गार की शुरुआत और कोड के तहत "निपटान" की परिभाषा के नए प्रावधान में अब व्यक्तिगत बस्तियाँ शामिल हो गयी हैं, जो सामूहिक सौदेबाजी की अवधारणा के खिलाफ जाती हैं। इससे पहले औद्योगिक विवाद अधिनियम ID Act, 1947 के तहत सौ से अधिक श्रमिकों वाले औद्योगिक प्रतिष्ठानों को छँटनी करने वाले श्रमिकों के साथ-साथ बंद होने के मामलों में पूर्व अनुमति प्राप्त करने की आवश्यकता होती थी।

लेकिन औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 77 में कम-से-कम तीन सौ या इससे अधिक संख्या में काम करने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठानों के लिए इस आवश्यकता को माफ कर दिया गया है, जैसा कि सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है। अब अगर हम 2017-18 के उद्योगों के वार्षिक सर्वेक्षण के आंकड़ों पर जाएँ, तो लगभग 90% कामकाजी फैक्ट्रियों और उनमें से 44% श्रमिकों की कोई सुरक्षा नहीं होगी। उसी सीमा के कारण, ठीक उतनी ही संख्या में कामगारों को किसी भी स्थायी आदेश से कोई सुरक्षा नहीं मिलेगी। इसलिए हमें केवल यह याद रखने की आवश्यकता है कि पूर्ववर्ती औद्योगिक रोज़गार (स्थायी आदेश) काम करने की परिस्थितियों के साथ-साथ काम की परिस्थितियों के लिए सबसे अच्छा मध्यस्थ था।

"...भारत में सभी उद्यमों के 97 प्रतिशत से अधिक... अधिकांश पारिवारिक उद्यम केवल पाँच या पाँच से कम श्रमिकों को ही रोज़गार देते हैं, यहाँ नियोक्ता-कर्मचारी संबंध, सुरक्षा, और काम करने की स्थिति आदि का श्रम संबंधी कोड बनाया गया है। सामाजिक, पारिवारिक, जातीय, पारस्परिकता, पारस्परिकता और विश्वास के जातिगत संबंधों के ढाँचे के भीतर निर्मित है। इस संदर्भ में राज्य का अधिकार पहले से ही न्यूनतम है और दिए गए निर्माण में ऐसा ही रहेगा भी ...तो इस संदर्भ में सुरक्षा के श्रम संहिता की कल्पना कैसे करें? देश को सभी प्रकार के अनौपचारिक श्रमिकों का पता लगाने और उनकी पहचान करने और सामाजिक सुरक्षा उपायों को आगे बढ़ाने की प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाने के लिए राज्य और स्थानीय स्तर पर एक मजबूत संस्थागत बुनियादी ढाँचे की आवश्यकता है। वर्तमान में वह बुनियादी ढाँचा मौजूद नहीं है..." (सरकार, 2020)

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 और वेतन संहिता 2020 – सीमित अपवादों के साथ सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होते हैं। हालाँकि, कोड कारखानों के लिए श्रमिकों की सीमा रेखा को 10 से 20 (शक्ति के साथ) और 20 से 40 (बिना शक्ति के) तक बढ़ा देता है। सामाजिक सुरक्षा संहिता एक निश्चित आकार (आमतौर पर 10 या 20 श्रमिकों से ऊपर) के प्रतिष्ठानों पर ही लागू होती है। इसके अलावा, यह असंगठित श्रमिकों के लिए एक अलग सामाजिक सुरक्षा कोष को अधिसूचित करने का प्रावधान भी करता है, लेकिन कोई रोडमैप या समय सीमा तय नहीं करता है। सामाजिक सुरक्षा संहिता सरकार को असंगठित श्रमिकों, और गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों के लाभ के लिए योजनाएँ तैयार करने में भी सक्षम बनाती है।

ऐसी मंशा को कार्रवाई में बदलने वाली सरकारों का ट्रैक रिकॉर्ड कभी भी विश्वसनीय नहीं रहा है। जिसमें कानून के दो टुकड़े अंतरराज्यीय प्रवासी कामगार (रोज़गार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1979 और असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 कागजों पर ही रहे। कभी भी जमीनी हकीकत नहीं बन पाए, दोनों ने क्रमशः प्रवासी श्रमिकों और असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के पंजीकरण के लिए उन्हें लाभ और सेवाएँ प्रदान करने की दिशा में पहला कदम बताया। हालाँकि, इन कानूनों को लागू करने के लिए श्रम विभागों के पास कभी कोई ढाँचा नहीं था।

हालाँकि सामाजिक सुरक्षा पर संहिता, 2020 पहली बार सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा का वादा करती है, जिसमें संगठित और अनौपचारिक दोनों तरह के श्रमिकों के साथ-साथ गिग और प्लेटफॉर्म कार्यकर्ता भी शामिल हैं, यह

केवल इरादतन एक बयान है। सरकार, कोड राज्य बनाएगी और भविष्य निधि से संबंधित योजनाओं सहित समय-समय पर उपयुक्त कल्याणकारी योजनाएँ; रोजगार चोट लाभ; आवास; बच्चों के लिए शैक्षिक योजनाएँ; श्रमिकों का कौशल उन्नयन; अंतिम संस्कार सहायता; और वृद्धाश्रम को अधिसूचित करेगी। सरकार कॉरपोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी फंड /कॉरपोरेट सामाजिक जिम्मेदारी कोष (कंपनी अधिनियम, 2013 के अर्थ के भीतर) या इस तरह के किसी अन्य स्रोत को योजना में निर्दिष्ट कर सकती है। सामाजिक सुरक्षा संहिता असंगठित कामगारों के लिए केंद्र सरकार को उपयुक्त योजनाओं की सिफारिश करने के लिए एक राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड की स्थापना का प्रावधान करती है।

व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संहिता, 2019 ने अंतरराज्यीय प्रवासी कानून को, जबकि सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2019 ने असंगठित श्रमिक कानून को शामिल कर लिया है। केवल कानूनी प्रावधानों को एक अधिनियम से दूसरी संहिता में स्थानांतरित करने से कार्यान्वयन में सुधार सुनिश्चित नहीं होगा। इससे पहले की तरह ही उपेक्षा बनी रह सकती है जब तक कि भारत सरकार और राज्य सरकारें इन कानूनों को लागू करने की जिम्मेदारी वाले विभागों को अपनी जिम्मेदारी के लिए सक्षम नहीं बनातीं।

व्यावसायिक सुरक्षा पर संहिता एक निश्चित आकार (आमतौर पर 10 या 20 श्रमिकों से ऊपर) के प्रतिष्ठानों पर लागू होती है। हालाँकि, प्रयोज्यता सीमा (10 या उससे अधिक) उन प्रतिष्ठानों में लागू नहीं होगी जिनमें खतरनाक गतिविधियाँ की जा रही हैं। जैसे, व्यावसायिक सुरक्षा संहिता और इसलिए अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम, प्रवासी श्रमिकों के विशाल बहुमत को कवर नहीं करेगा क्योंकि वे 10 से कम श्रमिकों वाली इकाइयों में काम करते हैं। देश में प्रवासी कामगारों के घर वापस जाने की अभूतपूर्व दुर्दशा देखने के कुछ ही महीनों बाद यह एक गंभीर रूप से प्रतिगामी कदम है। जैसे एक सरकार अपनी नियम बनाने की शक्तियों के साथ क्या कर सकती है, इसका एक उदाहरण उत्तर प्रदेश सरकार ने महामारी के बीच में दिखाया। इसने तीन श्रम कानूनों को छोड़कर बाकी सभी श्रम कानूनों को तीन साल के लिए स्थगित रखने का निर्णय लिया है।

सामान्य मजदूरी दरों से दोगुना ओवरटाइम भुगतान करने के पहले के अनिवार्य प्रावधान को खत्म करते हुए, 12 घंटे की पाली के लिए श्रमिकों को काम पर रखना नया सामान्य नियम है। जाहिर है, अगर नियोक्ता वैध रूप से (ILO) अंतरराष्ट्रीय श्रमिक संगठन द्वारा अनिवार्य 8 घंटे की तीन शिफ्ट के स्थान पर 12-घंटे की दो शिफ्ट हो सकती हैं, और इसमें नियोक्ताओं को 33 प्रतिशत कम श्रमिकों की भर्ती करने की आवश्यकता होगी - और इस तरह पीएफ और अन्य सभी वैधानिक कल्याणकारी दायित्वों की बचत होगी। अब, अगर यह नियति बनती है या असंगठित श्रम है, तो असंगठित श्रमिकों की दुर्दशा का पता लगाने के लिए ज्यादा कल्पना की जरूरत नहीं होगी। इस प्रकार के बयानों में कोई विश्वसनीयता नहीं है कि नए श्रम संहिताओं से असंगठित श्रमिकों, प्रवासियों या अनौपचारिक क्षेत्र के लोगों की स्थिति में सुधार होगा।

5.2 कोड उपयुक्त नहीं हैं - वे नियम बनाने के लिए बहुत कुछ छोड़ते हैं

PRS⁶ (नीति अनुसंधान अध्ययन) इंडिया के अनुसार, "संहिता नियम बनाने के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रयोज्यता, और स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों जैसे कई प्रमुख पहलुओं को छोड़ देती है। प्रश्न यह है कि क्या इन प्रश्नों को विधायिका द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए या सरकार को प्रत्यायोजित किया जाना चाहिए। संविधान के तहत, विधायिका को कानून बनाने की शक्ति है और सरकार उन्हें लागू करने के लिए जिम्मेदार है। विधायिका सामान्य सिद्धांतों को कवर करने वाला कानून बनाती है और लाभात्मक और लचीलेपन की अनुमति देने के लिए सरकार को विस्तृत नियम बनाने का प्रतिनिधि बनाती है। हालाँकि, फिर भी कुछ कार्यों और शक्तियों को सरकार को नहीं सौंपा जाना चाहिए। इनमें कानून के सिद्धांतों को निर्धारित करने के लिए विधायी नीति तैयार करना शामिल है। कोई भी नियम प्रतिनिधि अधिनियम के दायरे में ही रहना चाहिए। सवाल यह है कि विधायिका को किन मामलों को अपने पास रखना चाहिए और इनमें से किसे सरकार को सौंपना चाहिए।

PRS इंडिया (नीति अनुसंधान अध्ययन) के अनुसार, "संहिता नियम बनाने के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रयोज्यता, और स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों जैसे कई प्रमुख पहलुओं को छोड़ देती है। प्रश्न यह है कि क्या इन प्रश्नों को विधायिका द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए या सरकार को प्रत्यायोजित किया जाना चाहिए। संविधान के तहत, विधायिका को कानून बनाने की शक्ति है और सरकार उन्हें लागू करने के लिए जिम्मेदार है। विधायिका सामान्य सिद्धांतों को कवर करने वाला कानून बनाती है और लाभात्मक और लचीलेपन की अनुमति देने के लिए

⁶ <https://www.prsindia.org/billtrack/code-social-security-2020>

सरकार को विस्तृत नियम बनाने का प्रतिनिधि बनाती है। हालाँकि, फिर भी कुछ कार्यों और शक्तियों को सरकार को नहीं सौंपा जाना चाहिए। इनमें कानून के सिद्धांतों को निर्धारित करने के लिए विधायी नीति तैयार करना शामिल है। कोई भी नियम प्रतिनिधि अधिनियम के दायरे में ही रहना चाहिए। सवाल यह है कि विधायिका को किन मामलों को अपने पास रखना चाहिए और इनमें से किसे सरकार को सौंपना चाहिए। इनमें कानून के सिद्धांतों को निर्धारित करने के लिए विधायी नीति तैयार करना शामिल है। कोई भी नियम प्रतिनिधि अधिनियम के दायरे में भी रहना चाहिए। सवाल यह है कि विधायिका को किन मामलों को अपने पास रखना चाहिए और इनमें से किसे सरकार को सौंपा जाना चाहिए।

5.3 क्या किया जा सकता है - ट्रेड यूनियनों और सिविल सोसाइटी संस्थानों की भूमिका

मौजूदा श्रम कानूनों में कई सीमाओं के बावजूद, असंगठित श्रमिकों को सहायता प्रदान करने के लिए कितानों में पर्याप्त है। लेकिन हमें यह मानने की जरूरत है कि ऊपर बताए गए तीन कानूनों के तहत असंगठित कामगारों में से 5 प्रतिशत से अधिक को विभिन्न लाभों के बारे में जानकारी नहीं है। चूंकि इन लाभों के बारे में कोई नहीं जानता है, और जब कोई नहीं जानता तो उसका दावा नहीं किया जा सकता है, इसलिए पहली आवश्यकता विभिन्न लाभों के बारे में जन जागरूकता लाने की है। और दूसरी आवश्यकता तीन अधिनियमों में निर्धारित लाभों के वितरण और शर्तों में सुधार के लिए दबाव डालना है। यहाँ भी, नियोक्ताओं से अनुपालन और मेहनती और त्वरित प्रतिक्रिया प्राप्त करने के लिए संगठित शक्ति की आवश्यकता है और श्रम कानून कार्यान्वयन में अधिकारियों और कर्मचारियों से मेहनती और त्वरित प्रतिक्रिया की आवश्यकता है। अंत में, कोविड प्रकरण ने स्पष्ट रूप से वित्तीय सुरक्षा कवर बनाने की आवश्यकता को प्रदर्शित किया है, भले ही सरकारी उदारता से कुछ भी हो। यहाँ भी व्यक्तिगत जोखिमों को कवर करने के बजाय सामूहिक प्रतिक्रिया एक बेहतर विकल्प है।

ट्रेड यूनियन आंदोलन मजदूर विरोधी नीतियों का प्रतिकार कर सकता था, लेकिन वह विभाजित होने के कारण ऐसा नहीं कर पाया। लेकिन एक संयुक्त ट्रेड यूनियन आंदोलन की वर्तमान स्थिति में शायद सबसे बड़ी जरूरत है। देश की हर बड़ी ट्रेड यूनियन ने इस पर जोर दिया है; फिर भी, इसके उभरने के कोई संकेत नहीं दिख रहे हैं। ट्रेड यूनियन श्रमिकों के संगठन हैं जो उनके हितों की रक्षा के लिए बनाए जाते हैं। इसीलिए ट्रेड यूनियनों से जमीनी स्तर पर नियोक्ताओं की शक्ति का प्रतिकार करने की अपेक्षा की जाती है, लेकिन यह राज्य के समर्थन के बिना ऐसा प्रभावी ढंग से नहीं कर सकता है। अतः इस प्रक्रिया को मंद करने में राज्य की महत्वपूर्ण भूमिका रहती है। हमने देखा है कि एक ओर औद्योगिक संबंधों के लिए कानूनी ढाँचा कई यूनियनों के लिए आधार प्रदान करता है और दूसरी ओर विवादों के निपटारे के लिए यूनियनों को सरकारी एजेंसियों पर अधिक निर्भर करता है। इसके अलावा जब भी श्रम और प्रबंधन के बीच कोई बड़ा टकराव होता है, तो राज्य अनिवार्य रूप से नियोक्ताओं के समर्थन में सामने आता है।

जवाबदेही तय करने का एकमात्र तरीका अनौपचारिक और प्रवासी श्रमिकों को संगठित करना है। उदाहरण के लिए महाराष्ट्र में अनौपचारिक श्रमिकों का एक काश्तकारी संघर्ष महासंघ⁷ है, जिसमें कई स्थानीय संघ शामिल हैं। एक प्रमुख ट्रेड यूनियन, सीटू ने हाल ही में पश्चिम बंगाल⁸ में एक प्रवासी श्रमिक संघ को पंजीकृत करने का प्रयास किया। आजीविका ब्यूरो लगभग तीन दशकों से प्रवासी कामगारों के साथ काम कर रहा है और उनकी सहायता के लिए दोनों गतिविधियों के साथ-साथ नीति समर्थन का कार्य भी करता है। अपने सहयोगी, श्रम साथी के माध्यम से यह प्रवासी श्रमिकों को माइक्रोक्रेडिट और बीमा सेवाएँ भी प्रदान करता है। इसी तरह लेबरनेट “एक सामाजिक उद्यम है जो शहरी और ग्रामीण क्षेत्रों में वंचित पुरुषों, महिलाओं और युवाओं के लिए स्थायी आजीविका को सक्षम बनाता है। [इसका] त्रि-आयामी इंजन शिक्षा, रोज़गार और उद्यमिता में अंतराल को पाटकर सामाजिक और व्यावसायिक प्रभाव को एकीकृत करता है।

महाराष्ट्र मथाडी, हमाल और अन्य मैनुअल वर्कर्स (रोज़गार और कल्याण का विनियमन) अधिनियम, 1969 के तहत गठित विभिन्न मथाडी संगठनों की सफलता एक उपयोगी सूचक है। सरकार द्वारा घोषित किए गए अचानक कोविड लॉकडाउन के कारण हुए कहर के प्रबंधन के लिए नागरिक समाज की प्रतिक्रिया इंगित करती है कि (CSI) नागरिक समाज संस्थानों में हाशिए के लोगों के साथ काम करने की क्षमता है, असंगठित श्रमिकों को संबंधित कार्य समूहों में संगठित करने, उन्हें उपलब्ध विभिन्न लाभों के बारे में शिक्षित करने में एक यथार्थवादी संभावना उभरती

⁷ <https://m.dailyhunt.in/news/nepal/marathi/max+maharashtra-epaper-maxmar/1700+garajuvant+kutumbanch+pot+bharanara+kashtakari+sangharsh+mahasangh-newsid-n179294654>

⁸ <https://www.newslick.in/exclusive-trade-unions-for-migrant-workers-across-country>

है। जो श्रम कानून के तहत उन्हें पंजीकृत होने में मदद कराती है और इसी तरह आगे भी मदद करती रहेगी। अन्यथा, असंगठित श्रमिकों की स्थिति में सुधार की संभावना नहीं है।

हम मान्यता प्राप्त अनौपचारिक श्रमिक संघों (IWA) और नागरिक समाज संस्थानों (CSI) के लिए नए श्रम संहिता में प्रावधान की अनुशंसा करते हैं जो उनके गठन और उनकी क्षमता निर्माण का समर्थन करते हैं। इस प्रकार उदाहरण के लिए, प्रवासी श्रमिकों के IWA को आजीविका ब्यूरो, उनके साथ काम करने वाली एक नागरिक समाज संस्था के साथ पहचाना जा सकता है। इसी तरह अनौपचारिक श्रमिकों के IWA को उनके साथ काम करने वाली एक अन्य नागरिक समाज संस्था लेबरनेट के साथ पहचाना जा सकता है। एक अवधि में सैकड़ों ऐसे स्थानीयकृत IWA-CSI संयोजन हो सकते हैं जो प्रवासी और अनौपचारिक श्रमिकों के बीच पारंपरिक ट्रेड यूनियनों की अनुपस्थिति को प्रतिस्थापित कर सकते हैं।

6 संदर्भ

बी.एल. बीजू (28 दिसंबर 2013, एंजल्स रेड टर्निंग, इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, 48(52), 25-28,

जॉर्ज, एस., सिन्हा, एस. (Eds.). (2017) पुनर्परिभाषित श्रम स्थान: उत्तर-उदारीकृत भारत में श्रमिकों को संगठित करना (दक्षिण एशिया संस्करण) नई दिल्ली: रूटलेज. ISBN - 1138104280, 978- 1138104280.

Goptu, N. (मई 2009). नव-उदारवादी व्यक्तिपरकता, उद्यम संस्कृति और नए कार्यस्थल: भारत में संगठित खुदरा और शॉपिंग मॉल। आर्थिक और राजनीतिक साप्ताहिक, श्रम की समीक्षा, 44(22), 45-54।

Hensman, R. (2001) भारत में रोजगार पर वैश्वीकरण का प्रभाव और औपचारिक और अनौपचारिक क्षेत्रों से प्रतिक्रियाएँ (IIAS/IISG CLARA वर्किंग पेपर नंबर 15) और एम्सटर्डम: IIAS/IISG CLARA (18 पी.)

Heyer, J. (2012) एक वैश्विक उत्पादन नेटवर्क में एकीकरण: तिरुपुर के ग्रामीण भीतरी इलाकों में श्रम पर प्रभाव ऑक्सफोर्ड डेवलपमेंट स्टडीज, 41(3), 307-321,

Jenny, S. (2012) लिंग, स्थान और कार्य: कालीकट सिटी में सेल्स गर्ल्स के अनुभव (महिला अध्ययन में अप्रकाशित एमफिल थीसिस)। मुंबई: TISS. (टाटा सामाजिक विज्ञान संस्थान)

Kannan, K. P. (2002) अनौपचारिक श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा का कल्याणकारी मॉडल: केरल का अनुभव (वर्किंग पेपर 279) तिरुवनंतपुरम: सेंटर फॉर डेवलपमेंट स्टडीज।

कुझीपराम्बिल, ए (2016)। उत्पादन के वैश्वीकरण का एक माध्यमिक अनौपचारिक सर्किट: केरल, भारत में घर आधारित काजू श्रमिक, ग्लोबल लेबर जर्नल, 70, 279-296 डोई: <https://doi.org/10.15173/glj.v.7i3.2704>.

मोहंती, एम. (2009) भारत में संघीकरण की प्रवृत्तियों पर एक नोट (वर्किंग पेपर सीरीज 641) कोलकाता: भारतीय प्रबंधन संस्थान।

Nair, S., Timmons, S., Evans, C. (2016) केरल में निजी स्वास्थ्य क्षेत्र में नर्सों: हाल के वर्षों में उनकी हड़तालों से कोई सबक सीखा? इंडियन जर्नल ऑफ जेंडर स्टडीज, 23(1), 8-25.

Neethi, P. (2014) घर-आधारित कार्य, लिंग और स्थान के मुद्दे, आर्थिक और राजनीतिक साप्ताहिक, महिला अध्ययन की समीक्षा, 49(17), 88-96,

Phillip, S. (15 जुलाई 2018 पूरे नौ गज: कैसे केरल की सेल्सवुमन ने अपने बैठने के अधिकार के लिए एक लंबी लड़ाई जीती। इंडियन एक्सप्रेस, कालीकट।)

PUDR (पीपुल्स यूनियन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स) (7 मार्च 2015, नौ सप्ताह और गिनती: कल्याण सिल्क्स की महिलाओं की बिक्री-अटेंडेंट की हड़ताल (PUDR रिपोर्ट) नई दिल्ली।

रॉय चौधरी, एस. (1-19 दिसंबर 2003) पुराने वर्ग और नए स्थान: शहरी गरीबी, असंगठित श्रमिक और नई यूनियनों, आर्थिक और राजनीतिक साप्ताहिक, 38(50), 5277-5284.

सुंदर, एस.के.आर. (2006) ट्रेड यूनियन और नई चुनौतियां: एक कदम आगे और दो कदम पीछे। द इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकोनॉमिक्स, 49(4), 903-918.

Velayudhan, M. (2000) केरल में महिलाएँ और लोकतांत्रिक प्रक्रिया, लिंग और शासन पर दक्षिण एशिया अनुसंधान परियोजना, राज्य की पुनः कल्पना। केरल: सेंटर फॉर डेवलपमेंट स्टडीज।

Velayudhan, M. (2016)। 1980 के दशक के बाद कुट्टनाड और अलाप्पुझा में संघ और सामूहिकता के नए रूप में भट्टाचार्य एस. (Ed.) श्रम राजनीति का स्थानीयकरण। दिल्ली: तूलिका पब्लिशर्स।

द लॉन्ग हॉल, बॉम्बे: दस्तावेज़ीकरण बनाएँ।

- [1]. श्रम और रोज़गार मंत्रालय, श्रम और रोज़गार मंत्रालय के तहत केंद्रीय श्रम कानूनों की सूची।
- [2]. राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट, श्रम और रोज़गार मंत्रालय, 2002, <http://www.prsindia.org/uploads/media/1237548159/NLCII-report.pdf>
- [3]. "रिपोर्ट संख्या 4: व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2019", श्रम संबंधी स्थायी समिति लोकसभा 11 फरवरी, 2020 रिपोर्ट संख्या 8: "औद्योगिक संबंध संहिता 2019" श्रम संबंधी स्थायी समिति लोकसभा, 23 अप्रैल 2020; रिपोर्ट संख्या 9: "सामाजिक सुरक्षा संहिता 2019" श्रम संबंधी स्थायी समिति लोकसभा 31 जुलाई, 2020.
- [4]. छठी आर्थिक जनगणना 2013-14, राष्ट्रीय सांख्यिकी आयोग भारत सरकार की मुख्य विशेषताएँ।
- [5]. "भारत के श्रम बाजारों में संरचनात्मक परिवर्तन", अध्याय 10, आर्थिक सर्वेक्षण 2015-16.
- [6]. "कारखाना क्षेत्र के लिए परिणामों का सारांश", उद्योग का वार्षिक सर्वेक्षण (2017-18), सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय।
- [7]. उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण (2004-05), सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय।
- [8]. खंड। उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण (2017-18), सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय।
- [9]. "सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यमों (MSME) के विकास के लिए नीतियों की पुनर्चना करना", आर्थिक सर्वेक्षण 2018-19.
- [10]. आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण रिपोर्ट (2018-19), सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय, जून 2020
- [11]. इंडिया कंट्री प्रोफाइल 2014, एंटरप्राइज सर्वे, वर्ल्ड बैंक।
- [12]. राजस्थान, आंध्र प्रदेश, हरियाणा और उत्तर प्रदेश की राज्य सरकारों द्वारा किए गए श्रम कानूनों और अन्य श्रम सुधार पहलों में संशोधन", (NLI) राष्ट्रीय श्रम संस्थान, अनुसंधान अध्ययन श्रृंखला संख्या 122/2017, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, 2017.
- [13]. "भारत में एक इष्टतम नियामक ढाँचे की ओर", कार्यान्वयन समूह, योजना आयोग, 12वीं पंचवर्षीय योजना।
- [14]. "सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यमों (MSME) के विकास के लिए नीतियों को पुनः उन्मुख करना", आर्थिक सर्वेक्षण 2018-19.
- [15]. "असंगठित क्षेत्र में काम की शर्तों और आजीविका के संवर्धन पर रिपोर्ट", (NCEUS) असंगठित क्षेत्र में उद्यम के लिए राष्ट्रीय आयोग, अगस्त, 2007।
- [16]. "सूक्ष्म और लघु उद्यमों में श्रम और श्रम से संबंधित कानून: अभिनव नियामक दृष्टिकोण", अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, 2007.
- [17]. लेगोश, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, देश प्रोफाइल, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन।
- [18]. "रिपोर्ट नंबर 1: औद्योगिक विवाद (संशोधन) विधेयक, 2009", श्रम पर स्थायी समिति, 9 दिसंबर, 2009.
- [19]. "सामूहिक बर्खास्तगी का विनियमन: आर्थिक औचित्य और कानूनी अभ्यास", अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, ILO वर्किंग पेपर नंबर 4, मई 2020.
- [20]. "व्यापार करने में आसानी?", द प्रिंट, 8 जुलाई, 2020, अंतिम बार 17 सितंबर, 2020 को एक्सेस किया गया।
- [21]. "अध्याय 5: उद्योग", 11वीं पंचवर्षीय योजना (2007-12), योजना आयोग के लिए मध्यावधि मूल्यांकन
- [22]. "श्रम कानूनों और अन्य श्रम विनियमों पर कार्य समूह की रिपोर्ट", 12वीं पंचवर्षीय योजना, 2012-17, योजना आयोग।
- [23]. श्रम कानून (कुछ प्रतिष्ठानों द्वारा रिटर्न प्रस्तुत करने और रजिस्ट्रों को बनाए रखने से छूट) अधिनियम, 1988.
- [24]. "रिपोर्ट संख्या 21", श्रम लोकसभा की स्थायी समिति, 20 दिसंबर, 2011.
- [25]. "रिपोर्ट संख्या 15: औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का कार्यान्वयन और अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन अधिनियम, 1970)", भारत के नियंत्रक और महालेखा परीक्षक, 2007)
- [26]. स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड बनाम नेशनल यूनियन वाटर फ्रंट वर्कर्स, सुप्रीम कोर्ट, AIR 2001 सुप्रीम कोर्ट 3527.
- [27]. "दुनिया भर में गैर-मानक रोज़गार", अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, 2016.
- [28]. "रिपोर्ट संख्या 19: भारतीय रेलवे द्वारा ठेका श्रमिकों की नियुक्ति में वैधानिक आवश्यकताओं का अनुपालन", भारत के नियंत्रक और महालेखा परीक्षक, 2018.
- [29]. यूपी, राज्य विद्युत उत्पादन बोर्ड बनाम उत्तर प्रदेश विद्युत मजदूर संघ, सुप्रीम कोर्ट, (2009) 17 स्थायी समन्वयन समिति 318
- [30]. Notification GSR 235(E), श्रम और रोज़गार मंत्रालय, 16 मार्च, 2018, https://labour.gov.in/sites/default/files/FTE_per_cent20Final_per_cent20Notification.pdf.
- [31]. श्रम सांख्यिकी की पॉकेट बुक, श्रम ब्यूरो, 2017.
- [32]. "स्वतंत्र कार्य: विकल्प, आवश्यकता, और गिग अर्थव्यवस्था", मैकिन्से ग्लोबल इंस्टीट्यूट, 2016.
- [33]. "भविष्य के कार्यों लिए सामाजिक सुरक्षा को मजबूत करना", अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, फरवरी 15 -17, 2017
- [34]. विधानसभा विधेयक संख्या 5 (श्रम संहिता और बेरोज़गारी बीमा संहिता में संशोधन)।

'कैबिनेट ने औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक को मंजूरी दी', द टाइम्स ऑफ इंडिया, 20 नवंबर

2019 <https://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/cabinet-approves-industrial-relations-bill/articleshow/72149867.cms> 9 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

'कोरोनावायरस - श्रम मंत्री ने मुख्यमंत्रियों से निर्माण श्रमिक कल्याण कोष जारी करने को कहा', द हिंदू, 24 मार्च, 2020; अपडेट किया गया: 09 जून, 2020 <https://www.thehindu.com/news/national/> कोरोनावायरस-श्रम मंत्री ने मुख्यमंत्रियों से निर्माण श्रमिक कल्याण-निधि जारी करने को कहा / article31152520.ece 12 जून 2020 को एक्सेस किया गया

लॉकडाउन 3.0: यूपी, एमपी के बाद, अन्य राज्यों ने औद्योगिक गतिविधियों को बढ़ावा देने के लिए श्रम कानूनों में ढील दी', BusinessToday.In, 8 मई, 2020 <https://www.businesstoday.in/current/economy-politics/> लॉकडाउन-30-उत्तर प्रदेश मध्य प्रदेश के बाद अन्य राज्यों ने औद्योगिक गतिविधि को बढ़ाने के लिए श्रम कानूनों में ढील दी/कहानी/403209.html 21 जून 2020 को एक्सेस किया गया

"अधिकांश भारतीय व्यावसायिक इकाइयाँ 10 से कम श्रमिकों को रोजगार देती हैं: सरकार", द इकोनॉमिक टाइम्स, 29 मई, 2008 articleश्री/3083645.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_ अभियान = cppst 9 जून 2020 को एक्सेस किया गया

'गरीबों की पीड़ा संवैधानिक चिंता है। लेकिन उत्तर के लिए सुप्रीम कोर्ट की ओर न देखें'। गौतम भाटिया के साथ करण थापर का साक्षात्कार, द वायर, 16/अप्रैल/2020 <https://thewire.in/law/watchkaran-thapar-interview-gautam-bhatia-lockdown> 2 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

"COVID-19 के समय में कार्यकर्ता" भारत भर में 11,537 अनौपचारिक श्रमिकों के सर्वेक्षण पर जारी एक रिपोर्ट, एक्शनएड, 13-अगस्त-2020 <https://www.actionaidindia.org/pressrelease/workers-time-covid-19-report> -जारी-सर्वेक्षण-11537-अनौपचारिक-कर्मचारियों-भारत भर में/ 20 अक्टूबर 2020 को एक्सेस किया गया

"निर्माण श्रमिकों के लिए समिति ने 4 कोड में श्रम कानूनों को शामिल करने के सरकार के कदम का विरोध किया", द इकोनॉमिक टाइम्स, 07 जुलाई, 2019 -govt-move-to-subsumelabour-laws-into-4-codes/articleshow/70116722.cms?from=mdr 13 जून, 2020 को एक्सेस किया गया

लवीश भंडारी, और अमरेश दुबे, ने '21 वीं सदी के उभरते रोजगार पैटर्न इंडिया इंडिकस फाउंडेशन पर 11 नवंबर 2019 को श्वेत पत्र www.indicus.org > pdf > इमर्जिंग- एम्प्लॉयमेंट-पैटर्न-इन-21वीं-सैचुरी... 15 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

आदित्य भट्टाचार्य, 'भारतीय उद्योग में श्रम बाजार का लचीलापन - साहित्य का एक महत्वपूर्ण सर्वेक्षण', वर्किंग पेपर नंबर 296 (2019), सेंटर फॉर डेवलपमेंट इकोनॉमिक्स, दिल्ली स्कूल ऑफ इकोनॉमिक्स। <http://www.cdeds.org/pdf/work296.pdf> 5 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

जगदीप एस.छोकर, 'प्रवासी श्रमिक संकट: सुप्रीम कोर्ट ने सभी जिम्मेदारियों का परित्याग कर दिया है', द वायर, 19/मई/2020, <https://thewire.in/law/supreme-court-migrantworkers-crisis-abdicate-responsibility>

गोपालकृष्णन रामप्रिया, श्रम कानून में बदलाव एक सदी से अधिक समय तक घड़ी को पीछे कर देगा', द वायर, 20 मई 2020 <https://thewire.in/labour/labour-laws-changes-turningclock-back> 31 मई 2020 को एक्सेस किया गया। .

भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय, वार्षिक रिपोर्ट 2019-20, (असंगठित श्रमिक पर अध्याय 8 शामिल है) <https://labour.gov.in/annual-reports>, PDF 19 सितंबर 2020 को एक्सेस किया गया।

मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार, अंतर-राज्य प्रवासी कामगार (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम 1979, <https://clg.gov.in/clc/acts-rules/interstate-migrant-workmen-act> 9 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

भारत सरकार, कानून और न्याय मंत्रालय, असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008, legislative.gov.in > sites > default > files > A2008-33 PDF.9 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

भारत सरकार, राष्ट्रीय सांख्यिकी आयोग, असंगठित क्षेत्र सांख्यिकी समिति की रिपोर्ट, फरवरी 2012. www.lmis.gov.in > sites > default > files > NSC-report-unorg-sector-st... PDF 9 मई 2020 को एक्सेस किया गया

अनिल के. गुप्ता, "प्रवासियों के लिए एक घोषणापत्र: एक नए सामाजिक अनुबंध की ओर", 6 जून 2020. Anil k Gupta blog <http://anilg.sristi.org/a-manifesto-for-migrants-towards-a-new-socialcontract/> 12 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

सोमेश झा, कोविड -19 के भारत में आने से पहले अधिक नियमित आय वाले श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा से वंचित कर दिया', बिजनेस स्टैंडर्ड, 6 जून, 2020, https://www.business-standard.com/article/economy-policy/more-regular-income-labour-denied-social-security-before-covid-19-hitindia-120060501032_1.html

ए एम जिगीश, 'निर्माण श्रमिकों को अधिक धन प्रदान करें, यह कल्याण निधि पर्याप्त नहीं है: TUs', BusinessLine, 26 मार्च, 2020, <https://www.thehindubusinessline.com/news/providemore-money-to-construction-workers-welfare-fund-not-enough-tus/article31175847.ece#> 22 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

राधिका कपूर, और पीपी कृष्णाप्रिया, 'अनुबंध श्रमिकों के उदय पर तथ्य और मिथक', द हिंदू बिजनेसलाइन, मार्च 18, 2019 <https://www.thehindubusinessline.com/opinion/factsand-myths-on-rise-of-contract-labour/article26571045.ece>, 9 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

खेत्रपाल, सोनल, 'यूपी श्रम कानून अध्यादेश असंवैधानिक क्यों है', बिजनेस टुडे, 12 मई, 2020 <https://www.businesstoday.in/bt-buzz/news/bt-buzz-why-uttar-pradesh-labour-lawordinance-is-unconstitutional/story/403509.html> 21 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

प्रवीण खोतकर, महाराष्ट्र के मथाड़ी वर्कर्स, इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, अप्रैल 13, 2013, वॉल्यूम. 48, No. 15, pp. 20-21, 23. <http://www.jstor.com/stable/23527116> 12 June 2020 को Downloaded किया गया।

केपी कृष्णन, अनिरुद्ध बर्मन, और सुयश राय, 'प्रवासी कामगार अधिनियम, 1979 को उन आवश्यकताओं को दूर करने के लिए युक्तिसंगत बनाया जाना चाहिए जो औपचारिकता को हतोत्साहित करती हैं', द इंडियन एक्सप्रेस, 9 मई, 2020, <https://indianexpress.com/article/opinion/columns/india-lockdown-inter-statemigrant-workmen-act-6400710/> 12 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

अरुण कुमार, 'महामारी भारतीय श्रम का चेहरा बदल रही है', द वायर, 09 मई 2020, <https://thewire.in/economy/covid-19-pandemic-indian-labour> 31 मई 2020 को एक्सेस किया गया। 21 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

निर्भय कुमार, यूपी श्रम कानून सुधार: बिजनेस टुडे, 11 मई, 2020, <https://www.businesstoday.in/current/economy-politics/up-labour-law-reforms-thechronology-of-yogi-adityanath-decision/story/403425.html>, 21 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

कृष्णा कुमार, 'मथाड़ी अधिनियम: महाराष्ट्र ने शिकायतों की सुनवाई के लिए पैनल स्थापित किया', द इकोनॉमिक टाइम्स, 07 जनवरी, 2017, <https://economictimes.indiatimes.com/news/politics-and-nation/mathadiact-maharashtra-sets-up-panel-to-hear-complaints/articleshow/56383604.cms>, 12 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

Joe C. Mathew, "आरएसएस से संबद्ध बीएमएस को मोदी के संरक्षण में सामाजिक सुरक्षा संहिता में प्रमुख प्रावधान आपत्तिजनक लगते हैं", बिजनेस टुडे, 23 अप्रैल, 2018, <https://www.businesstoday.in/current/policy/bms-finds-key-provisions-in-narendra-modi-umbrella-social-security-code-objectionable/story/275432.html>, 21 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

संतोष मेहरोत्रा, 'भारतीय अर्थव्यवस्था में अनौपचारिक रोजगार रुझान: लगातार अनौपचारिकता, लेकिन सकारात्मक विकास बढ़ रहा है', वर्किंग पेपर नंबर 254, रोजगार नीति विभाग, (ILO) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन: 2019,

उदित मिश्रा, और नुशैबा इकबाल, 'राज्यों द्वारा श्रम कानून में बदलाव का क्या मतलब है', द इंडियन एक्सप्रेस, 16 मई, 2020, <https://indianexpress.com/article/explained/what-labour-law-changes-meancoronavirus-6403611/> 12 जून 2020, एक्सेस किया गया।

मिताली मुखर्जी, 'यूपी श्रम कानून अध्यादेश: 'श्रम शोषण पर एक प्रयास, भारत 19वीं सदी में वापस धकेल दिया', वीडियो, 10 मई 2020, <https://thewire.in/labour/watch-up-labourlaw-exploitation>, 31 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

प्रशांत के. नंदा, 'उत्तर प्रदेश सभी प्रमुख श्रम कानूनों से व्यवसायों को छूट देने के लिए अध्यादेश का आह्वान करता है', लाइवमिंट, 08 मई 2020 <https://www.livemint.com/news/india/uttar-pradeshinvokes-ordinance-to-exempt-businesses-from-all-key-labour-laws-11588876096259.html> 21 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

असंगठित क्षेत्र में उद्यम के लिए राष्ट्रीय आयोग, असंगठित क्षेत्र में काम की शर्तों और आजीविका के संवर्धन पर रिपोर्ट, 2007, dcmsme.gov.in > condition_of_workers_sep_2007,

सुमेधा पाल, 'अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिक संघर्ष जारी रखें: कम मजदूरी, उच्च ऋण', न्यूज़क्लिक, 08 नवंबर 2020, <https://www.newsclick.in/informal-sector-workers-continuestruggle-low-wages-high-debts-actionaid-report> 09 नवंबर 2020 को एक्सेस किया गया।

T. S. Papola, and Jesim Pais, भारत में श्रम बाजार सुधार पर बहस: गलत फोकस का मामला', भारत की सामान्य श्रम - अर्थव्यवस्था, वॉल्यूम 50, नंबर 2, 2007,

आनंद पटेल, ('कैट) कॉमन एडमिशन टेस्ट/ संयुक्त प्रवेश परीक्षा आखिरकार बैग से बाहर आ ही गया: बेरोज़गारी दर 45 साल के उच्च स्तर पर, सरकार ने डेटा का बचाव किया', इंडिया टुडे, 31 मई, 2019, [https://www.indiatoday.in/business/story/india-unemploymentrate-](https://www.indiatoday.in/business/story/india-unemploymentrate-6-1-per-cent-45-year-high-nssr-report-1539580-2019-05-31)

6-1-per-cent-45-year-high-nssr-report-1539580-2019-05-31, 06 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

E.A. Ramaswamy, कार्यकर्ता की जागरूकता और ट्रेड यूनियन की प्रतिक्रिया, दिल्ली: ऑक्सफोर्ड, 1989

Gerry Rodgers, भारत में श्रम और रोज़गार: एक 50 साल का परिप्रेक्ष्य, भारत में श्रम की सामान्य अर्थव्यवस्था (2020) 63:1-19

दिलीप सैकिया, 'केरल में प्रवासी श्रमिक: उनकी सामाजिक-आर्थिक स्थितियों पर एक अध्ययन', सामान्य आर्थिक और सामाजिक विकास, वॉल्यूम- 11, नंबर 2, पीपी 29-43, 2015,

योगिमा सेठ शर्मा, 'कार्यों में अनौपचारिक क्षेत्र में श्रमिकों का राष्ट्रीय डेटाबेस', द, इकोनॉमिक टाइम्स, 19 जनवरी, 2020, <https://economictimes.indiatimes.com/news/economy/indicators/national...> 2 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

भद्रा सिन्हा, '1979 का अंतर-राज्यीय कामगार कानून अगर सख्ती से लागू किया गया तो प्रवासी संकट को टालने में मदद मिल सकती है', द प्रिंट, 8 जून, 2020, <https://theprint.in/judiciary/this-1979-inter-state-workmenlaw-could-help-avert-migrant-crisis-if-enforced-strictly/437494/> 12 जून 2020 को एक्सेस किया गया।

Jawhar Sircar, 'भारत ने अपने प्रवासी कामगारों को क्यों और कैसे विफल किया, इस पर एक लंबी नज़र', द वायर, 29 मई 2020; <https://thewire.in/labour/lockdown-migrant-workers-policy-analysis> 31 मई 2020 को एक्सेस किया गया।

'भारत में कार्यबल का विकास और संरचना: 2011 की जनगणना के आंकड़ों का ऑनलाइन विश्लेषण', https://mpr.ub.uni-muenchen.de/48003/MPra_Paper_No._4803, 05 जुलाई 2013 को 04:14, यूनिवर्सल टाइम कोऑर्डिनेटेड (UTC) पर पोस्ट किया गया। 19 मई 2020 डाउनलोड किया गया।





RAJIV GANDHI
INSTITUTE FOR CONTEMPORARY STUDIES

राजीव गांधी समकालीन अध्ययन संस्थान्

जवाहर भवन,
डॉ राजेंद्र प्रसाद रोड,
नयी दिल्ली 110 001 भारत

सम्पर्क सूत्र : 011 -23755117, 23755118, 23755128

कृपया हमें यहाँ देखें : Web: www.rgics.org



www.facebook.com/rgics/



<https://www.youtube.com/user/rgicsindia>