



## श्रम संहिता और श्रमिकों के अधिकार

यह एडिटरियल द लाइवमटि में प्रकाशित "Rajya Sabha approves three codes subsuming 25 central labour laws" लेख पर आधारित है। यह हाल ही में संसद द्वारा पारित की गई तीन श्रम संहिताओं का मूल्यांकन करता है।

### संदर्भ

श्रम संविधान की समवर्ती सूची के अंतर्गत आता है। हाल ही में संसद ने औद्योगिक संबंधों पर, व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति और सामाजिक सुरक्षा पर तीन श्रम संहिताएँ पारित की हैं जो देश के पुरातन श्रम कानूनों को सरल बनाने और श्रमिकों के लाभों से समझौता किये बिना आर्थिक गतिविधियों को गति देने के लिये प्रस्तावित हैं। ये श्रम संहिता भारत में श्रम संबंधों पर एक परिवर्तनकारी प्रभाव डाल सकती हैं। श्रम संहिता अधिनियम (Code on Wages Act 2019) के साथ ये श्रम पर केंद्रीय और राज्य कानूनों की व्यापकता को समेट कर व्यवसाय के संचालन को आसान बना सकते हैं। श्रम संहिता को द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग (2002) की सिफारिशों पर अपनाया गया था, जिसमें उद्योगों, व्यवसायों और क्षेत्रों में 100 राज्य कानूनों एवं 40 केंद्रीय कानूनों को समेकित करने का सुझाव दिया गया था।

### मौजूदा श्रम संहिता में समाहित कानून

- सामाजिक सुरक्षा संहिता सामाजिक सुरक्षा पर नौ कानूनों की जगह लेती है जिसमें कर्मचारी भवषिय नधि अधिनियम, 1952 और मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 शामिल हैं।
- औद्योगिक संबंध संहिता औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1974, व्यापार संघ अधिनियम, 1926, और औद्योगिक रोज़गार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946।
- व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता 13 श्रम कानूनों की जगह लेती है।

### तीन श्रम संहिताओं में मुख्य प्रस्ताव

#### औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक, 2020

- इस संहिता के महत्त्वपूर्ण प्रावधानों में कंपनियों में काम करने वाले श्रमिकों को काम पर रखने और उनकी छंटनी करने को आसान बनाना है।
  - औद्योगिक प्रतष्ठानों में कार्यरत श्रमिकों के लिये 300 से अधिक श्रमिकों को न्युक्त करने वाली कंपनियों को आचरण के नयियों की आवश्यकता नहीं होगी। वर्तमान में 100 श्रमिकों तक काम करने वाले प्रतष्ठानों के लिये यह अनिवार्य है।
- विधेयक के अनुसार, औद्योगिक प्रतष्ठान में कार्यरत श्रमिकों को कम-से-कम 14 दिन पहले नोटिस देना होगा यदि वे हड़ताल पर जाना चाहते हैं।
  - वर्तमान में केवल सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं में श्रमिकों को हड़ताल करने के लिये नोटिस देने की आवश्यकता होती है।
- इसके अलावा 20 या अधिक श्रमिकों को न्युक्त करने वाले प्रत्येक औद्योगिक प्रतष्ठान में श्रमिकों की शिकायतों से उत्पन्न होने वाले विवादों के समाधान के लिये एक या एक से अधिक शिकायत नविरण समितियाँ होंगी।
- संहिता में सेवानवृत्त श्रमिकों की मदद करने के लिये एक कौशल कोष की स्थापना का प्रस्ताव है।

#### व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता विधेयक, 2020

- यह नयिकताओं और श्रमिकों के कर्तव्यों को पूरा करता है और विभिन्न क्षेत्रों के लिये सुरक्षा मानकों की परिकल्पना करता है, जिसमें श्रमिकों के स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति, काम के घंटे, छुट्टियाँ आदि शामिल हैं।
- संहिता संवदािकर्मियों के अधिकार को भी मान्यता देती है।
- संहिता नयिकताओं को किसी भी क्षेत्र में आवश्यकता के आधार पर और बिना किसी प्रतब्धि के नश्चिती अवधि के आधार पर श्रमिकों को न्युक्त करने की सुविधा प्रदान करती है।
  - इससे भी महत्त्वपूर्ण बात यह है कि यह सामाजिक सुरक्षा जैसे वैधानिक लाभों के लिये और स्थायी कर्मचारियों को उनके स्थायी समकक्षों

के बराबर वेतन देने का भी प्रावधान करता है।

- यह भी अनिवार्य है कि किसी भी श्रमिक को किसी भी प्रतष्ठान में प्रतदिनि 8 घंटे या सप्ताह में 6 दिनि से अधिक काम करने की अनुमति नहीं होगी।
  - ओवरटाइम के मामले में किसी कर्मचारी को उसके वेतन का दोगुना भुगतान किया जाना चाहिये। यह उन छोटे प्रतष्ठानों पर भी लागू होगा जिनके पास 10 श्रमिक हैं।
- यह संहति लैंगिक समानता भी लाता है और महिला कर्मचारियों को सशक्त बनाता है। महिलाएँ सभी प्रकार के कार्यों के लिये सभी प्रतष्ठानों में नयुक्त होने की हकदार होंगी और उनकी सहमति से सुरक्षा एवं अवकाश तथा काम के घंटे से संबंधित स्थितियों के अधीन सुबह 6 बजे से पहले और शाम 7 बजे के बाद काम कर सकती हैं।
  - पहली बार श्रम संहति भी ट्रांसजेंडरों के अधिकारों को मान्यता देती है। यह औद्योगिक प्रतष्ठानों को पुरुष, महिला और ट्रांसजेंडर कर्मचारियों के लिये वॉशरूम, स्नान स्थल और लॉकर रूम प्रदान करना अनिवार्य बनाता है।

## सामाजिक सुरक्षा संहति वधियक, 2020

- यह नौ सामाजिक सुरक्षा कानूनों की जगह लेगा जिनमें मातृत्व लाभ अधिनियम, कर्मचारी भवष्य नधि अधिनियम, कर्मचारी पेंशन योजना, कर्मचारी मुआवजा अधिनियम अन्य शामिल हैं।
- संहति असंगठित क्षेत्र में काम करने वालों श्रमिकों जैसे कि प्रवासी श्रमिकों, गगि श्रमिकों और प्लेटफॉर्म श्रमिकों के लिये सामाजिक सुरक्षा कवरेज को सार्वभौमिक बनाती है।
- पहली बार सामाजिक सुरक्षा के प्रावधानों को कृषि श्रमिकों के लिये भी बढ़ाया जाएगा।
- संहति सभी प्रकार के कर्मचारियों के लिये ग्रेच्युटी भुगतान प्राप्त करने की समय सीमा को पांच वर्ष से एक वर्ष की नरितर सेवा तक कम करता है, जसिमें नश्चित अवधि के कर्मचारी, अनुबंध श्रम, दैनिक और मासिक वेतन कर्मचारी शामिल हैं।

## श्रम संहतियों के लाभ

- **जटलि कानूनों का समेकन और सरलीकरण:** ये तीन संहति 25 केंद्रीय श्रम कानूनों को कम करके श्रम कानूनों को सरल बनाती हैं।
  - यह उद्योग और रोजगार को बढ़ावा देगा और परभाषाओं की बहुलता और व्यवसायों के लिये प्राधिकरण की बहुलता को कम करेगा।
- **एकल लाइसेंसिंग तंत्र:** संहति एकल लाइसेंसिंग तंत्र प्रदान करती है। यह लाइसेंसिंग तंत्र में महत्वपूर्ण सुधार की शुरुआत करके उद्योगों को प्रेरित करेगा। वर्तमान में उद्योगों को वभिन्न कानूनों के अंतर्गत अपने लाइसेंस के लिये आवेदन करना होता है।
- **आसान विवाद समाधान:** संहति औद्योगिक विवादों से नपिटने वाले पुरातन कानूनों को भी सरल बनाती है और उन विवाद प्रक्रियाओं को संशोधित करती है जो विवादों के शीघ्र समाधान के लिये मार्ग प्रशस्त करेंगी।
- **व्यापार करने में आसानी: उद्योग और कुछ अर्थशास्त्रियों के अनुसार, इस तरह के सुधार से नविश को बढ़ावा मल्लिगा और व्यापार करने में आसानी होगी। यह जटलिता को कम कर देता है और आंतरिक वरिधाभास बढ़ाता है तथा सुरक्षा/कार्य स्थितियों पर नयिमां का आधुनिकीकरण करता है।**
- **अन्य लाभ:** तीन संहति नश्चित अवधि के रोजगार को बढ़ावा देंगी, टरेड यूनियनों के प्रभाव को कम करेंगी और अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों के लिये सामाजिक सुरक्षा का वसितार करेंगे।

## श्रम संहति से संबंधित चित्ताएँ

- **कर्मचारियों के हतियों के वरिद्ध:** संहति औद्योगिक प्रतष्ठानों को अपने कर्मचारियों को अपनी इच्छा से काम पर रखने और उनकी छंटनी की स्वतंत्रता प्रदान करती है।
  - यह कदम कंपनियों को श्रमिकों के लिये मनमाने ढंग से सेवा की स्थितियों को पेश करने में सक्षम कर सकता है।
- **राज्यों को छूट का अधिकार:** राज्यों को श्रम अधिकारों के उल्लंघन में कानूनी छूट देने के लिये एक स्वतंत्र अधिकार दिया गया है। हालाँकि केंद्रीय श्रम मंत्री ने कहा है कि श्रम मुददा संवधान की समवर्ती सूची में है और इसलिये राज्यों को उनकी इच्छानुसार बदलाव करने की छूट दी गई है।
- **औद्योगिक शांति प्रभावति:** औद्योगिक संबंध संहति का प्रस्ताव है कि कारखानों में श्रमिकों को कम-से-कम 14 दिनि पहले कर्मचारियों को नोटिस देना होगा यदि वे हड़ताल पर जाना चाहते हैं।
  - हालाँकि इससे पहले श्रम पर स्थायी समिति ने सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं जैसे पानी, बजिली, प्राकृतिक गैस, टेलीफोन और अन्य आवश्यक सेवाओं से परे हड़ताल के लिये आवश्यक सूचना अवधि के वसितार के वरिद्ध सफिरशि की थी।
  - इसके अलावा भारतीय मजदूर संघ ने भी संहति का वरिध कथिा और इसे टरेड यूनियनों की भूमिका को कम करने के लिये एक स्पष्ट प्रयास बताया है।

## नषिकर्ष

- आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण यह देखता है कि गैर-कृषि क्षेत्र में 71% नयिमति वेतन/वेतनभोगी श्रमिकों के पास लखित अनुबंध नहीं था और 50% सामाजिक सुरक्षा कवर के बनिा थे। अनुपालन को सरल बनाने के नए कानूनों से कार्यबल औपचारिकता के लिये प्रोत्साहित करना चाहिये।
- नई श्रम संहति बढ़ते कार्यबल को पूरा करने और उनकी बढ़ती आकांक्षाओं को पूरा करने के लिये अच्छी गुणवत्ता वाले रोजगार पैदा करने की गति बढ़ाने तथा कृषि से श्रम के प्रवास को दूर करने में मदद करेगी। इस तरह भारत पूरी तरह से अपने नहिति श्रम और कौशल लागत को भुनाने में सक्षम हो सकता है और वरिषे रूप से COVID-19 के बाद तेज़ी से आर्थिक सुधार कर सकता है।

## In a Nutshell



//

*How to maintain compliance of labour laws*

**मुख्य परीक्षा प्रश्न :** हाल ही में पारित श्रम संहिताएँ भारत में श्रम सशक्तीकरण पर कतिना परिवर्तनकारी प्रभाव डाल सकती हैं, चर्चा करें। साथ ही संहिताओं से जुड़ी चुनौतियों पर भी चर्चा करें।

PDF Refernece URL: <https://www.drishtiiias.com/hindi/printpdf/right-code-for-labour>

