



वीवीजीएनएलआई पॉलिसी पर्सपेक्टिवज

जून 2021

नई श्रम संहिताएं - भारत के उच्च विकास पथ के महत्वपूर्ण माध्यम

डॉ. एच. श्रीनिवास* भार.रे.का.से.

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग, जिसने अपनी रिपोर्ट जून 2002 में प्रस्तुत की थी, ने सिफारिश की थी कि भारत में श्रम कानूनों के मौजूदा सेट को मोटे तौर पर चार या पाँच श्रेणियों में वर्गीकृत किया जा सकता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा अपने शताब्दी समारोह के एक हिस्से के रूप में गठित ग्लोबल कमीशन ऑन फ्यूचर ऑफ वर्क, 2019 ने हाल ही में यह व्यक्त किया कि व्यापार, वित्तीय, आर्थिक और सामाजिक नीतियों के बीच मजबूत और महत्वपूर्ण संबंध हैं और मानव-केन्द्रित विकास की सफलता एवं राष्ट्रों का विकास एजेंडा इन नीतिगत क्षेत्रों में सामंजस्य पर निर्भर करता है।

कार्य की दुनिया की उभरती आवश्यकताओं को पूरा करने, श्रम प्रशासन की मौजूदा संरचनाओं को अधिक श्रमिक और नियोक्ता-अनुकूल बनाने, अर्थव्यवस्था को उच्च विकास पथ पर लाने और समावेशी विकास सुनिश्चित करने के लिए श्रम एवं रोजगार मंत्रालय ने मौजूदा 29 श्रम कानूनों को चार संहिताओं – मजदूरी; औद्योगिक संबंध; व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएँ; और सामाजिक सुरक्षा में सरलीकृत, तर्कसंगत और समामेलित करने का निर्णय लिया। इन संहिताओं को विभिन्न सामाजिक भागीदारों और राज्य सरकारों के साथ निरंतर और व्यापक विचार-विमर्श एवं परामर्श के बाद लाया गया है। जबकि मजदूरी संहिता को संसद द्वारा 2019 में पारित किया गया था, अन्य तीन संहिताओं को सितंबर 2020 में पारित किया गया।

मजदूरी संहिता, 2019

मौजूदा चार केंद्रीय श्रम कानूनों अर्थात् मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; बोनस संदाय अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को इस संहिता में युक्तिसंगत और सम्मिलित किया गया है।

इस संहिता की एक महत्वपूर्ण विशेषता इसकी प्रयोज्यता को सार्वभौमिक बनाने का मजबूत इरादा है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम अधिसूचित अनुसूचित रोजगार में लगे श्रमिकों तक ही सीमित था। इस संहिता के अधिनियमन के साथ न्यूनतम मजदूरी विधायी संरक्षण इससे बाहर रखी गई श्रेणियों जैसे अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में गृह आधारित श्रमिकों, घरेलू कामगारों, सीमांत श्रमिकों और अन्य समान श्रमिकों तक विस्तारित हो जाता है। प्रासंगिक प्रावधान के अनुसार, 'कोई भी नियोक्ता किसी भी कर्मचारी को समुचित सरकार द्वारा अधिसूचित मजदूरी की न्यूनतम दर से कम मजदूरी का भुगतान नहीं करेगा'। श्रमिकों के सभी वर्गों को न्यूनतम मजदूरी के प्रावधान की मांग काफी समय से लंबित थी जिसे इस संहिता में संबोधित किया गया है।

इस संहिता के लागू होने के साथ बिना किसी अनधिकृत कटौती के सभी श्रमिकों को समय पर मजदूरी का भुगतान नया मानदंड बन जाएगा। संहिता ने मजदूरी के भुगतान की जिम्मेदारी और प्रमाण भी पूरी तरह से नियोक्ता पर

* महानिदेशक, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान (भारतीय सिविल सेवा के 1991 बैच से 'भारतीय रेल कार्मिक सेवा' के अधिकारी)।
लेखक के व्यक्तिगत विचार

डाल दिया है, जो असंख्य अनपढ़ और कम शिक्षित अनौपचारिक अर्थव्यवस्था श्रमिकों के लिए एक बड़ी राहत होगी। मजदूरी के भुगतान में इस तरह की पारदर्शिता से श्रमिकों के मनोबल को बढ़ाने और आर्थिक समावेशिता लाने में बहुत मदद मिलेगी। श्रमिकों द्वारा न्यूनतम मजदूरी तक पहुँच उनकी क्रय शक्ति और अर्थव्यवस्था में सकल मांग को बढ़ाती है।

मुख्य विशेषताएँ

- मजदूरी संबंधी मौजूदा चार अधिनियम एक संहिता बन गए।
- मजदूरी के भुगतान और श्रमिकों की कवरेज का सार्वभौमिकरण।
- मजदूरी के भुगतान में कोई अनधिकृत कटौती एवं लैंगिक भेदभाव नहीं।
- कौशल पर प्रीमियम – 'स्किल इंडिया' कार्यक्रम को बढ़ावा।
- पाँच वर्षों में कम से कम एक बार न्यूनतम मजदूरी की समीक्षा।
- 'निरीक्षक' का पदनाम बदलकर 'निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता'।

न्यूनतम मजदूरी दरों को देश के भौगोलिक क्षेत्र और श्रमिकों के कौशल के स्तर के अनुसार वर्गीकृत किया गया है। राष्ट्रीय कौशल योग्यता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूएफ) मानदंडों का उद्देश्यपूर्वक उपयोग करके कौशल को परिभाषित करने के लिए प्रावधान भी मौजूद हैं ताकि उच्च स्तर के कौशल, दक्षताओं और योग्यताओं को उच्च न्यूनतम मजदूरी के माध्यम से उचित रूप से पुरस्कृत किया जा सके। इससे कौशल पर उचित प्रीमियम लगाकर सरकार के "स्किल इंडिया" कार्यक्रम को भी बढ़ावा मिलेगा जिससे श्रमिकों, विशेष रूप से युवाओं को लगातार स्वयं के पुनः कौशल और कौशल-उन्नयन के लिए प्रोत्साहित किया जा सके।

न्यूनतम मजदूरी, मजदूरी के भुगतान, भर्ती और कार्यदशाओं से संबंधित लिंग आधारित भेदभाव मामलों पर रोक लगाने से श्रम जगत में महिलाओं की भागीदारी दर बढ़ने की संभावना है जो उन्हें आर्थिक और सामाजिक रूप से सशक्त बनाता है। संहिता में प्रत्येक पांच वर्षों में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की समीक्षा का भी प्रावधान किया गया है।

'निरीक्षक' का 'निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता' के रूप में पुनर्नामकरण से नियोक्ताओं और निरीक्षण अधिकारियों की एक दूसरे के प्रति धारणा को बदलने की संभावना है। निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता अब केवल निरीक्षण ही नहीं करेंगे, बल्कि अब उनसे संहिता के विभिन्न प्रावधानों का पालन करने के लिए नियोक्ताओं और श्रमिकों को जानकारी और सलाह प्रदान करने की अपेक्षा भी की जा सकती है। इसके अलावा, निरीक्षण अनुसूची और क्षेत्राधिकार मुक्त निरीक्षणों के वेब-आधारित यादृच्छिक (रैंडम) सृजन की शुरुआत के साथ निरीक्षण व्यवस्था और परिदृश्य के अधिक पारदर्शी और सहज बनने की संभावना है। न्यूनतम मजदूरी के सार्वभौमिकरण और उनके समय पर भुगतान से औद्योगिक विवादों की संख्या कम होने की संभावना है, क्योंकि उनमें से अधिकांश भुगतान न करने या कम भुगतान करने या मजदूरी के विलंबित भुगतान के कारण उत्पन्न होते हैं।

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020

ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926; औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के प्रासंगिक प्रावधानों को इस नई संहिता में संशोधित, तर्कसंगत और सरलीकृत किया गया है। संहिता का उद्देश्य श्रम कानूनों के प्रवर्तन में गति, पारदर्शिता और जवाबदेही लाना और नियोक्ता-कर्मचारी के बेहतर संबंधों को बढ़ावा देना है।

संहिता ने अनेक श्रमिक - अनुकूल पहल निर्धारित की हैं। यह औद्योगिक प्रतिष्ठानों के लिए अन्य बातों के अलावा

सेवाओं नामतः श्रमिकों का वर्गीकरण; काम के घंटे, अवकाश, तनख्वाह का दिन, मजदूरी दरों के बारे में जानकारी प्रकाशित करना; श्रमिकों के लिए शिकायत निवारण मशीनरी उपलब्ध करना; नियुक्ति के समय श्रमिकों को नियुक्ति पत्र जारी करना; से संबंधित मामलों पर स्थायी आदेश तैयार करना अनिवार्य करता है। यह संहिता नियोक्ताओं को श्रमिकों को ट्रेड यूनियन बनाने से रोकने और नियोक्ता प्रायोजित व्यापार संघों की स्थापना करने से प्रतिबंधित करती है। 'श्रमिक' की परिभाषा को उन लोगों को शामिल करते हुए संशोधित किया गया है, जो वेतन की रु. 10,000/- की वर्तमान सीमा की तुलना में 15,000/- प्रति माह या केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित राशि के बराबर वेतन पाते हैं, जिसका अर्थ यह है कि बड़ी संख्या में कार्यबल सामाजिक संवाद प्रक्रिया से लाभान्वित होंगे।

औद्योगिक विवादों को हल करने के लिए संहिता ने एक सरल और प्रभावी मशीनरी बनाई है। केंद्र या राज्य सरकारों औद्योगिक विवादों में मध्यस्थता करने और विवादों के समाधान को बढ़ावा देने के लिए 'सुलह अधिकारी' नियुक्त कर सकती हैं। यदि कोई समझौता नहीं होता है, तो विवाद का कोई भी पक्ष औद्योगिक न्यायाधिकरण को एक आवेदन कर सकता है। मौजूदा औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के तहत कोर्ट ऑफ़ इन्क्वायरी, सुलह बोर्ड और श्रम न्यायालय जैसे अनेक निर्णयन निकायों के स्थान पर सुलह अधिकारी के निर्णय के खिलाफ अपील पर निर्णय लेने के लिए एक निर्णयन निकाय के रूप में औद्योगिक न्यायाधिकरण की परिकल्पना की गई है। प्रशासनिक क्षेत्र से दूसरे सदस्य के साथ एक दो-सदस्यीय औद्योगिक न्यायाधिकरण, केंद्र सरकार के औद्योगिक न्यायाधिकरणों में बढ़ते मामलों को जल्द से जल्द अंतिम रूप देने में मदद करेगा।

नियमित कर्मचारियों, जो समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य कर रहे हैं, के बराबर सामाजिक सुरक्षा, मजदूरी, यथानुपात

ग्रेच्युटी आदि जैसे सभी वैधानिक लाभों के साथ 'नियत कालिक रोजगार' (एक निश्चित अवधि के लिए रोजगार के लिखित अनुबंध के आधार पर किसी कर्मचारी की नियुक्ति) की शुरुआत से देश में कार्यबल के बीच साम्य को बनाए रखने और समावेशिता को बढ़ावा देने की उम्मीद है। इसके अलावा, एक नियत कालिक रोजगार के कार्यकाल के पूरा होने के परिणामस्वरूप एक श्रमिक की सेवा को समाप्त करना छंटनी के रूप में नहीं माना जाएगा। नियत कालिक रोजगार की शुरुआत उद्यमों को मौसम के अनुसार संचालन और निरंतर गतिशील बाजार मांग के अनुसार अपने कार्यबल आवश्यकताओं की सटीक योजना बनाने के लिए कार्यात्मक लचीलापन भी प्रदान करेगी।

मुख्य सुधार

- औद्योगिक संबंधों से संबंधित मौजूदा तीन अधिनियमों को सरलीकृत, युक्तिसंगत और समामेलित किया गया।
- उद्यम किसी भी अवधि के लिए निश्चित अवधि के अनुबंध पर श्रमिकों को काम पर रख सकते हैं- श्रमिकों को नियमित श्रमिकों के बराबर लाभा।
- छंटनी किए गए कर्मचारियों के प्रशिक्षण के लिए 'री-स्किलिंग फंड' की स्थापना।
- छंटनी आदि के मामले में श्रमिकों की सीमा 100 से बढ़कर 300 हो गई। अब छंटनी किए गए श्रमिक को 45 दिनों के भीतर 15 दिन का वेतन दिया जाएगा।
- 'वार्ताकार यूनियन' और 'वार्ताकार परिषद' की अवधारणा शुरू की।
- रु. 15,000/- रुपये तक के मासिक वेतन वाले श्रमिकों को शामिल करने के लिए श्रमिक की परिभाषा को विस्तारित किया गया।

इस संहिता की एक विशिष्ट विशेषता एक प्रतिष्ठान में एक 'वार्ताकार यूनियन' या एक 'वार्ताकार परिषद' का प्रावधान है, जिसमें ट्रेड यूनियन को एकमात्र 'वार्ताकार यूनियन' के

रूप में मान्यता दी जाएगी यदि उस प्रतिष्ठान के मस्टर रोल (हाजिरी रजिस्टर) पर 51% या अधिक श्रमिकों का उस ट्रेड यूनियन को समर्थन हो। यदि किसी भी एक ट्रेड यूनियन के पास 51% या अधिक श्रमिकों का समर्थन नहीं है, तो नियोक्ता के साथ बातचीत के लिए ऐसे सभी ट्रेड यूनियनों, जिनमें से प्रत्येक को मस्टर रोल पर कुल श्रमिकों के कम से कम 20% का समर्थन हो और प्रत्येक 20% के लिए एक प्रतिनिधि रखते हुए एक 'वार्ताकार परिषद' का गठन किया जाएगा। इसके अलावा, उन मामलों जिन पर बातचीत होगी, सदस्यता के सत्यापन का तरीका और उन सुविधाओं, जो प्रतिष्ठान द्वारा वार्ताकार यूनियन / परिषद को प्रतिष्ठान स्तर पर प्रदान की जाएंगी, को नियमों के माध्यम से निर्धारित करने के लिए एक सक्षम क्लॉज भी जोड़ा गया है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत छंटनी, बंद करने और हटाने के मामलों में प्रतिष्ठानों द्वारा अनुमोदन प्राप्त करने के लिए श्रमिकों की न्यूनतम सीमा को 100 से बढ़ाकर 300 श्रमिक कर दिया गया है। यह उद्यमों को कार्यबल की संख्या के संदर्भ में अपना आकार और संचालन को बढ़ाने में मदद करेगा। इससे श्रमिकों को भी मदद मिलेगी क्योंकि विभिन्न नियामक कारणों से उनकी संख्या अब प्रतिष्ठानों में कम नहीं आंकी जाएगी। भारतीय उत्पादों और सेवाओं को घरेलू और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर प्रतिस्पर्धी बनाने के लिए विनिर्माण और सेवा क्षेत्रों में परिचालन बढ़ाने के महत्व को पहले के बजट-पूर्व आर्थिक सर्वेक्षण द्वारा भी चिह्नित किया गया है। प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की ऊपरी सीमा में वृद्धि (100 से बढ़ाकर 300) के साथ बड़े पैमाने की अर्थव्यवस्थाओं साथ-साथ संभावनाओं की अर्थव्यवस्थाओं को प्राप्त करने से उद्यमों के अधिक उत्पादक बनने की संभावनाएं हैं, इस प्रकार भारत को आत्मनिर्भर बनाने की दिशा में मार्ग प्रशस्त होगा।

संहिता में छंटनी किए गए श्रमिकों के प्रशिक्षण के लिए छंटनी की तारीख से 45 दिनों के भीतर 15 दिनों के वेतन

के भुगतान के साथ उद्यमों में एक 'री-स्किलिंग फंड' का प्रावधान भी है। यह मजदूरों को संकट सहायता के रूप में काम करने के अलावा बाजार की मांग के अनुसार उन्हें खुद को फिर से कुशल बनाने और उनके कौशल उन्नयन में मदद करेगा।

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएँ (ओएसएच) संहिता, 2020

इस संहिता का उद्देश्य देश में अनेकों श्रमिकों के लिए सुरक्षित और बेहतर कार्यदशाएँ सुनिश्चित करने के लिए एक व्यापक विधायी ढांचा प्रदान करना है। यह संहिता सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशा से संबंधित मौजूदा 13 श्रम कानूनों नामतः कारखाना अधिनियम, 1948; खान अधिनियम, 1952; भवन एवं अन्य सन्निर्माण कामगार (रोजगार का विनियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1996; बागान श्रमिक अधिनियम, 1951; मोटर परिवहन कामगार अधिनियम, 1961; बीड़ी और सिगार कामगार (रोजगार की शर्तें) अधिनियम, 1966; ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम, 1970; विक्रय संवर्धन कर्मचारी (सेवा शर्तें) अधिनियम, 1976; अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगार (नियोजन का विनियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1979; सिनेमा कर्मकार और सिनेमा थियेटर कर्मकार (नियोजन का विनियमन) अधिनियम, 1981; गोदी कामगार (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) अधिनियम, 1986; श्रमजीवी पत्रकार और अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें) और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1955 और श्रमजीवी पत्रकार (मजदूरी की दर का निर्धारण) अधिनियम, 1958 को सरल और समामेलित करती है। यह संहिता प्रावधानों के दायरे को बढ़ाती है और श्रमिकों के कवरेज को कई गुना बढ़ा देती है। प्रतिष्ठानों में काम करने के लिए नियोक्ता द्वारा एक राज्य से दूसरे राज्य में सीधे तौर पर नियुक्त किए गए अथवा लगाए गए श्रमिकों को शामिल करने हेतु अंतरराज्यीय प्रवासी कामगार की परिभाषा को

विस्तृत किया गया है, इस प्रकार प्रवासी श्रमिकों को कई तरह से लाभ मिल सकते हैं।

मुख्य सुधार

- ओएसएच से संबंधित मौजूदा 13 अधिनियमों को सरलीकृत, युक्तिसंगत और समामेलित किया गया।
- प्रवासी एवं सिनेमा/थियेटर कामगारों का दायरा बढ़ाया गया।
- महिलाएं अब रात्रि की पाली में कार्य कर सकती हैं।
- नियोक्ताओं की लागत पर श्रमिकों के लिए अनिवार्य वार्षिक स्वास्थ्य जांच।
- कामगार की सहमति के बिना कोई समयोपरि कार्य नहीं।
- नियुक्ति पत्र जारी करना अनिवार्य कर दिया गया।

इस संहिता में यह प्रावधान किया गया है कि कामगारों को उनकी सहमति के बिना समयोपरि कार्य करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है। इसमें निर्धारित मानदंडों के अध्यक्षीन श्रमिकों के लिए अनिवार्य वार्षिक स्वास्थ्य जांच निर्धारित करके श्रमिकों की स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं को दूर करने का भी प्रावधान किया गया है जिसकी लागत को नियोक्ता द्वारा वहन किया जाएगा। इससे व्यावसायिक रोगों का समय पर पता लगाया जा सकेगा और इलाज किया जा सकेगा, इस प्रकार श्रमिकों के स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं का समाधान किया जा सकेगा।

इस संहिता के आगमन के साथ रजिस्ट्रों / रिटर्न / प्रपत्रों की संख्या कम हो जाएगी जिससे अधिक पारदर्शिता के लिए मार्ग प्रशस्त होगा और व्यापार सुगमता को बढ़ावा मिलेगा। ठेका श्रम अधिनियम के तहत प्रत्येक कार्य आदेश के खिलाफ कई लाइसेंस जारी करने / प्राप्त करने के मौजूदा

तंत्र को प्रतिस्थापित करते हुए 5 साल की अवधि के लिए वैध एक एकल अखिल भारतीय लाइसेंस की शुरुआत और स्टार्ट-अप की तीसरे पक्ष द्वारा ऑडिट करना व्यवसायों के विकास के लिए और अधिक रोजगार सृजित करने के लिए एक अनुकूल माहौल पैदा करेगा।

इस संहिता में ऑडियो-विजुअल और डिजिटल उद्योग में कार्यदशा को संबोधित किया गया है। सिनेमा कर्मकार और सिनेमा थियेटर कर्मकार अधिनियम, 1981 में जो प्रावधान वर्तमान में सिनेमा और थियेटर कामगारों तक सीमित हैं, को सीधे या ठेकेदार के माध्यम से नियुक्त सभी श्रव्य-दृश्य (ऑडियो विजुअल) कामगारों नामतः अभिनेता, संगीतकार, गायक, एंकर, नर्तकों, स्टंट करने वालों सहित डबिंग कलाकारों, इलेक्ट्रॉनिक और डिजिटल मीडिया के सभी रूपों के सभी कुशल / अकुशल / मैनुअल / पर्यवेक्षी / तकनीकी कार्मिकों को शामिल करने के लिए विस्तारित किया गया है। इसी तरह, इलेक्ट्रॉनिक मीडिया, ई-पेपर प्रतिष्ठान, रेडियो, आदि में काम करने वाले समाचार वाचकों सहित सभी पत्रकारों को शामिल करने के लिए श्रमजीवी पत्रकार की परिभाषा को बढ़ाया गया है।

श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करने और उन्हें औपचारिक रूप देने के उद्देश्य से किसी प्रतिष्ठान के नियोक्ता द्वारा नियुक्ति पत्र जारी करने का अनिवार्य प्रावधान संहिता में शामिल किया गया है। इससे श्रमिकों को लाभ होगा क्योंकि नियुक्ति पत्र रोजगार और अनुभव का प्रमाण होगा। इसके अलावा, संहिता उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित उनकी सुरक्षा, उनकी सहमति, छुट्टियों का पालन, काम के घंटे या किसी अन्य शर्त से संबंधित शर्तों के अध्यक्षीन महिला श्रमिकों को रात, अर्थात् शाम 7.00 बजे से सुबह 6 बजे तक, में काम करने की अनुमति देकर उन्हें सशक्त बनाती है।

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020

देश में सामाजिक सुरक्षा के मौजूदा नौ विधानों नामतः कर्मचारी प्रतिकर अधिनियम, 1923; कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948; कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण प्रावधान अधिनियम, 1952; रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959; प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961; उपदान संदाय अधिनियम, 1972; सिनेमा कामगार कल्याण निधि अधिनियम, 1981; भवन और अन्य सन्निर्माण कामगार कल्याण उपकर अधिनियम, 1996 और असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 को एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा संहिता में सरलीकृत और समामेलित किया गया है। यह संहिता, पहली बार देश में संपूर्ण कार्यबल, असंगठित और संगठित दोनों क्षेत्रों में काम कर रहे कार्यबल, के लिए सामाजिक सुरक्षा उपायों को सार्वभौमिक बनाने का प्रयास करती है।

इस संहिता की एक उल्लेखनीय विशेषता इसका गिग और प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था से जुड़े श्रमिकों को भी कवर करने का मजबूत इरादा है। हालांकि अधिकांश विकसित और उभरते हुए देश श्रमिकों की इन श्रेणियों के काम करने के तरीकों को व्यापक रूप से समझने का प्रयास कर रहे हैं, भारत ने उन्हें श्रम जगत में लाने और जीवन एवं विकलांगता कवरेज, स्वास्थ्य और मातृत्व लाभ, वृद्धावस्था पेंशन, आदि से संबंधित मामलों में उन्हें सुरक्षित करने की कोशिश में महत्वपूर्ण प्रयास किए हैं। इस संहिता ने भविष्य निधि, कर्मचारी चोट लाभ, आवास, उनके बच्चों के लिए शैक्षिक लाभ, वृद्धावस्था सहायता और अंतिम संस्कार खर्च जैसी योजनाओं तक असंगठित श्रमिकों की पहुँच का प्रावधान करके उनकी सामाजिक सुरक्षा (गृह-आधारित, स्वरोजगार / स्वयं का खाता, आकस्मिक वेतन श्रमिकों, आदि) को बढ़ाने के लिए भी पहल की है।

मुख्य सुधार

- सामाजिक सुरक्षा से संबंधित मौजूदा नौ अधिनियमों को सरलीकृत, युक्तिसंगत और समामेलित किया गया।
- गिग और प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था के पात्र कामगारों सहित सभी कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा का सार्वभौमिकरण।
- सभी पात्र कामगारों को जीवन एवं विकलांगता कवरेज, स्वास्थ्य एवं मातृत्व लाभ, वृद्धावस्था पेंशन, आदि।
- निगरानी के लिए बोर्डों के साथ सामाजिक सुरक्षा कोष एवं सामाजिक सुरक्षा संगठन की स्थापना।
- केवल अनुसूचित उद्यमों के बजाय सभी उद्यमों के लिए पीएफ कवरेज।
- खतरनाक परिचालन में शामिल उद्यमों को एक श्रमिक होने पर भी ईएसआईसी के दायरे में लाया जा सकता है।

सामाजिक सुरक्षा कोष की स्थापना श्रमिकों को कल्याणकारी लाभ प्रदान करने के लिए की जाएगी। इसकी निगरानी इस उद्देश्य से गठित विभिन्न बोर्डों के साथ सामाजिक सुरक्षा संगठन द्वारा की जाएगी। यह संहिता असंगठित श्रमिकों के लिए योजनाओं को कंपनी अधिनियम, 2013 के तहत परिभाषित कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी निधि द्वारा अतिरिक्त रूप से वित्त पोषित करने की अनुमति देती है। श्रमजीवी पत्रकारों के लिए ग्रेच्युटी अवधि को पांच साल से घटाकर तीन साल करने का महत्वपूर्ण प्रयास किया गया है। नियत कालिक श्रमिकों के लिए ग्रेच्युटी उनके कार्य के कार्यकाल से जुड़ी हुई है और मौसमी श्रमिकों के लिए, किए गए काम के हर मौसम के लिए सात दिनों के वेतन के बराबर होगी। भविष्य निधि कवरेज, जो अब तक अनुसूचित प्रतिष्ठानों तक सीमित थी, को अन्य प्रतिष्ठानों के लिए बढ़ा दिया गया है। इसी तरह, उपयुक्त सरकार के लिए किसी भी संगठन / उद्यम को कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) के दायरे में लाने का प्रावधान है, अगर इसके खतरनाक

परिचालन की प्रकृति के कारण ऐसा करना आवश्यक होता है। यह संहिता सभी महिला श्रमिकों के लिए मातृत्व लाभ को सार्वभौमिक बनाने के द्वारा महिलाओं को और सशक्त बनाने का प्रयास करती है। यह नियोक्ताओं के लिए मातृत्व कारणों से अनुपस्थिति की निर्धारित अवधि के लिए औसत मजदूरी का भुगतान करना अनिवार्य करती है। इन प्रावधानों से देश में व्यापक पैमाने पर सभी श्रमिकों के सामाजिक और वित्तीय समावेशन को बढ़ावा देने की उम्मीद है।

निष्कर्षतः, ये श्रम सुधार सामाजिक-आर्थिक समावेशिता को बढ़ावा देने एवं उद्यमों की स्थिरता सुनिश्चित करने और भारत को एक उच्च विकास पथ पर लाने के समग्र उद्देश्य के साथ किए गए हैं - इस प्रकार भारत को संयुक्त राष्ट्र के सतत विकास लक्ष्य, 2030 को प्राप्त करने की दिशा में एक कदम बढ़ाने में सक्षम बनाया गया है।

संदर्भ

- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (2018), *इंडिया वेज रिपोर्ट: वेज पोलिसीज फॉर डीसैंट वर्क एंड इंकलूजिव ग्रोथ*, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (2019), *वर्क फॉर अ ब्राइट फ्युचर*, रिपोर्ट ऑफ द ग्लोबल कमीशन ऑन द फ्युचर ऑफ वर्क, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन
- श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (2002), *रिपोर्ट दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट*, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
- भारत का राजपत्र (2019), *मजदूरी संहिता, 2019*, अगस्त 8
- भारत का राजपत्र (2020), *औद्योगिक संबंध संहिता, 2020*, सितंबर 29
- भारत का राजपत्र (2020), *व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएँ संहिता, 2020*, सितंबर 29
- भारत का राजपत्र (2020), *सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020*, सितंबर 29

अस्वीकरण: यह आलेख मूल रूप से अंग्रेजी में लिखित आलेख का हिंदी अनुवाद है। यदि इसमें कोई विसंगति परिलक्षित होती है तो अंग्रेजी में लिखित आलेख मान्य होगा।



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान श्रम एवं इससे संबंधित मुद्दों पर अनुसंधान, प्रशिक्षण, शिक्षा, प्रकाशन और परामर्श का अग्रणी संस्थान है। इस संस्थान की स्थापना 1974 में की गई थी और यह श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार का एक स्वायत्त निकाय है।



विज़न

“संस्थान को श्रम अनुसंधान और प्रशिक्षण में वैश्विक रूप से प्रतिष्ठा प्राप्त ऐसे संस्थान के रूप में विकसित करना जो उत्कृष्टता का केंद्र हो तथा कार्य की गुणवत्ता और कार्य संबंधों को बढ़ावा देने के प्रति कृत संकल्प हो।”

मिशन

संस्थान का मिशन निम्नलिखित के माध्यम से श्रम तथा श्रम संबंधों को विकास की कार्यसूची में विशेष केंद्र के रूप में स्थापित करना है:-

- कार्य की दुनिया में रूपांतरण के मुद्दे पर कार्रवाई करना;
- श्रम तथा रोजगार से संबंधित मुख्य सामाजिक भागीदारों तथा पणधारियों के बीच कौशल तथा अभिवृत्ति और ज्ञान का प्रचार-प्रसार करना;
- वैश्विक स्तर के अनुसंधानिक अध्ययनों और प्रशिक्षण हस्तक्षेपों को हाथ में लेना; और
- ऐसे विश्व प्रसिद्ध संस्थानों के साथ समझ निर्माण और साझेदारी बनाना जो श्रम से संबंधित हैं।

प्रकाशनों के बारे में अधिक जानकारी के लिए कृपया संपर्क करें:

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

सैक्टर 24, नौएडा-201 301

उत्तर प्रदेश (भारत)

वेबसाइट: www.vvgnli.gov.in