

यह आलेख सामान्य अध्ययन प्रश्न पत्र-III (भारतीय अर्थव्यवस्था) से संबंधित है।

द हिन्दू

18 दिसम्बर, 2019

“सुरक्षा और न्यूनतम वेतन पर श्रम कानूनों में फेरबदल से भारत में श्रमिकों का एक बड़ा वर्ग अधिकार विहीन हो गया है।”

8 दिसंबर की तड़के दिल्ली के एक भीड़भाड़ वाले हिस्से में लगी आग ने 40 से अधिक लोगों की जान ले ली, जो इस देश में श्रमिकों के हर दिन के जीवन की अनिश्चितता को उजागर करता है। इस घटना के बाद इसके लिए जिम्मेदार अधिकारियों द्वारा बिना किसी शर्म के केवल एक दुसरे पर दोषारोपण किया जा रहा है और प्रणालीगत श्रम अधिकारों के उल्लंघन के बड़े सवाल को आसानी से दरकिनार किया जा रहा है।

यह स्पष्ट है कि हमारे बड़े शहरों में आवासीय इलाकों और झुग्गी बस्तियों के किनारे कई औद्योगिक समूहों का विकास धीरे-धीरे हुआ है, जो न कि सिर्फ नागरिक एजेंसियों के मुट्ठी भर भ्रष्ट अधिकारियों के कारण है, बल्कि सूक्ष्म, छोटे और मध्यम आकार के औद्योगिक और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों में श्रम की स्थिति के गैर-विद्यमान विनियमन के भी कारण हैं।

छोटे प्रतिष्ठानों के इन इकाइयों में, श्रमिक ज्यादातर प्रवासी होते हैं और अल्प वेतन पर लंबे समय तक काम करते हैं। अक्सर, वे उत्पादन इकाई के अंदर ही रहने वाले क्वार्टरों में रहते भी हैं। इस तरह की व्यापक अनौपचारिकता श्रम कानूनों के सीमित कवरेज से उपजी है, जो यह दर्शाता है कि हाल की आग के शिकार लोग बहुत अधिक तबाही के शिकार थे, जिसमें कार्य और कार्यस्थलों के नियमन से संबंधित मामले शामिल हैं।

कानूनों की पहुँच से दूर

वास्तव में, भारत में प्रमुख श्रम कानून लगातार ऐसे श्रमिकों के एक बड़े वर्ग को हटाते आए हैं जो कम नियमित कार्य अनुबंध, रोजगार की अवधि, स्थापना की प्रकृति (मौसमी या बारहमासी), कार्यबल के आकार आदि के बहाने अधिकारों और लाभों से वंचित रहते हैं। ये संगठित श्रमिकों का केवल एक छोटा खंड है, जिन्हें वास्तव में एक समान अधिकार मिलना चाहिए।

फिर भी वर्तमान समस्या पूँजी द्वारा श्रम पर एक नए और अधिक आक्रामक हमले से चिह्नित है। ‘इज ऑफ डूइंग बिजनेस’ आक्रामक रूप से मुक्त बाजार के विकास पर एक रुकवाट के रूप में भारत के श्रम कानूनों को दर्शाता है। संरक्षण की छवि का उपयोग करते हुए, जो ज्यादातर बड़े औद्योगिक प्रतिष्ठानों के संगठित श्रमिकों के लिए कानून द्वारा विस्तारित है, नियोक्ताओं के समूहों ने सफलतापूर्वक भारत के श्रम कानूनों को बोझिल, रोजगार सृजन में बाधक और आंतरिक रूप से ‘श्रम विरोधी’ के रूप में पेश किया है।

भारत में श्रम बाजार के लचीलेपन की कमी के बारे में नियोक्ताओं के दावे निश्चित रूप से अस्थिर हैं। सभी प्रकार के औद्योगिक और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों में अनुबंध श्रम का उच्च स्तर, अनौपचारिक क्षेत्र की निरंतर वृद्धि, उच्च श्रम कारोबार, विस्तारित ओवरटाइम का पैटर्न, औद्योगिक उद्यमों में प्रशिक्षुओं और ‘निश्चित अवधि’ श्रमिकों की बढ़ती उपस्थिति,

औद्योगिक संबंध संहिता, 2019

चर्चा में क्यों?

- 28 नवंबर, 2019 को श्रम और रोजगार मंत्री संतोष कुमार गंगवार ने औद्योगिक संबंध संहिता, 2019 को पेश किया।
- यह संहिता तीन श्रम कानूनों (i) औद्योगिक विवाद एक्ट, 1947, (ii) ट्रेड यूनियन एक्ट, 1926 और (iii) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) एक्ट, 1946 का स्थान लेती है।
- इस विधेयक में ‘निश्चित अवधि के रोजगार’ की अवधारणा प्रस्तुत की गई है।

निम्न-कौशल वाले क्षेत्रों की नौकरियों में प्रवेश करने वाले उच्च-कुशल श्रमिकों का पैटर्न, साथ ही साथ एक कमजोर ट्रेड यूनियन की उपस्थिति जो छँटनी को रोकने में असमर्थ है, के कारण है।

यदि हम भारत के अनौपचारिक क्षेत्र और अनौपचारिक कार्य संबंधी वृद्धि पर ध्यान केंद्रित करते हैं, तो यह एक विशिष्ट संदर्भ पर हमारा ध्यान आकर्षित करता है जिसमें विकास अभी तक एक अछूता पहलू प्रतीत होता है। यह संदर्भ कार्य संबंधी मामलों को नियंत्रित करने से जुड़ा है। जिसमें श्रम निरीक्षण के प्रावधानों, व्यावसायिक सुरक्षा मानक शामिल हैं, साथ ही कार्य करने की दैनिक अवधि, न्यूनतम मजदूरी, मुआवजा, औद्योगिक विवाद आदि पर वैधानिक श्रम कानूनों में राज्य और केंद्र दोनों सरकारों द्वारा लगातार फेर बदल किया जाता रहा है।

राज्यों का पीछे हटना

श्रम निरीक्षक के अधिकार को कम करने के उद्देश्य से छोटे औद्योगिक और वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों को वैधानिक श्रम कानूनों, साथ ही श्रम कानून संशोधनों के अनुपालन के प्रमाण से छूट प्रदान करना नियोक्ताओं की शक्ति में वृद्धि का कारण बना है।

एकतरफा रूप से मजदूरी तय करना, ओवरटाइम हटाना, छुट्टियों को प्रबंधित करना, मुआवजे का निर्धारण करना, आदि के लिए नियोक्ताओं की 'निजी शक्ति' राज्य की निरंतरता के साथ श्रम-पूँजी संबंधों के विनियमन से काफी हद तक बढ़ी है।

हमें यह पसंद हो या नहीं, स्व-प्रमाणन प्रणाली को बढ़ावा देना, लगातार सरकारों द्वारा श्रम निरीक्षकों को कमजोर करना और श्रम कानूनों में लगातार फेरबदल करना एक बड़ी समस्या का निर्माण करता है, खासकर तब जब हम नियोक्ताओं द्वारा श्रम के गहन शोषण को पहचानते हैं, जो प्रतिस्पर्धी बने रहने के लिए, श्रम अधिकारों को दरकिनार करके लगातार श्रम लागत को कम करते रहते हैं। अब सवाल उठता है कि नियोक्ता, जो अक्सर श्रम अधिकारों का उल्लंघन करते हैं, वे खुद औद्योगिक संबंधों के नए ढाँचे में कानून लागू करने वाले/प्रमाणित करने वाले कैसे बन जाते हैं?

इस अर्थव्यवस्था को बनाने में श्रमिकों के पसीने और खून का योगदान होता है और बदले में अर्थव्यवस्था उन्हें अल्प पारिश्रमिक का भुगतान करती है। क्रूर वास्तविकता यह भी है कि इसके खिलाफ हमारी अंतरात्मा जागृत होने तक न जाने और कितने श्रमिकों का जीवन इसी तरह आग की लपटों में झुलस जाएगा।

विधेयक के मुख्य प्रावधान

- इस विधेयक के लागू होने के बाद कंपनियाँ श्रमिकों को प्रत्यक्ष तौर पर एक निश्चित अवधि के लिए अनुबंधित कर सकेंगी।
- 'निश्चित अवधि के रोजगार' के तहत अनुबंधित कर्मचारियों को नोटिस अवधि की कोई सुविधा नहीं दी जाएगी तथा छँटनी होने पर मुआवजे का भुगतान भी नहीं किया जाएगा।
- किसी कंपनी, जिसमें 100 या उससे अधिक कर्मचारी कार्य कर रहे हों, को कर्मचारियों की संख्या में छँटनी के लिए सरकार से अनुमति लेनी आवश्यक होगी। वर्ष 2018 में औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक के प्रस्तावित मसौदे में यह सीमा 300 कर्मचारी की थी।
- हालाँकि, इसमें जोड़े गए एक प्रावधान के तहत कर्मचारियों की इस संख्या को सरकार अधिसूचना के माध्यम से बदल सकती है।
- दो सदस्यीय न्यायाधिकरण की स्थापना की जाएगी जो किसी महत्वपूर्ण मामले पर संयुक्त रूप से निर्णय लेगा, जबकि शेष मामलों पर एकल सदस्य द्वारा अधिनिर्णय लिया जाएगा।

विधेयक का महत्त्व

- निश्चित अवधि के रोजगार की अवधारणा को वैधानिकता प्रदान करना है।
- वर्तमान में कंपनियाँ अनुबंधित श्रमिकों से कार्य कराने के लिये ठेकेदारों पर आश्रित होती हैं, जबकि इस विधेयक के लागू होने के बाद वे श्रमिकों को प्रत्यक्ष तौर पर एक निश्चित अवधि के लिए अनुबंधित कर सकेंगी।
- अनुबंधित श्रमिकों को स्थायी कर्मचारियों की तरह ही सामाजिक सुरक्षा का लाभ दिया जाएगा।
- इसके तहत दो सदस्यीय न्यायाधिकरण की स्थापना करने तथा आंशिक मामलों को सरकारी अधिकारियों के अधिकार में लाने से मामलों का तेजी से निपटारा किया जा सकेगा।

1. हाल ही में श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक 2019 प्रस्तुत किया गया। इस संदर्भ में, निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:

1. यह संहिता औद्योगिक विवाद एक्ट, 1948 और ट्रेड यूनियन एक्ट 1926 का स्थान लेगी।
2. इस विधेयक में “निश्चित अवधि के रोजगार” की अवधारणा प्रस्तुत की गई है।
3. इसके तहत तीन सदस्यीय न्यायाधिकरण की स्थापना की जाएगी।

उपर्युक्त में से कौन-से कथन असत्य हैं?

- | | |
|------------|-----------------------|
| (a) 1 और 2 | (b) 2 और 3 |
| (c) 1 और 3 | (d) इसमें से कोई नहीं |

1. **Recently the Industrial Relations Code Bill 2019 was introduced by the Ministry of Labor and Employment. In this context, consider the following statements:**

1. This Code will replace the Industrial Disputes Act, 1948 and the Trade Union Act 1926.
2. The concept of fixed term employment has been introduced in this bill.
3. A three-member tribunal will be set up under this.

Which of the above statements is/are incorrect?

- | | |
|-------------|-------------------|
| (a) 1 and 2 | (b) 2 and 3 |
| (c) 1 and 3 | (d) None of these |

नोट : 17 दिसम्बर को दिए गए प्रारंभिक परीक्षा (संभावित प्रश्न) का उत्तर **1 (b)** होगा।

संभावित प्रश्न (मुख्य परीक्षा)

प्रश्न: ‘भारत में श्रम कानूनों की अनियमितता एवं उसमें मौजूद संरचनात्मक कमियां इस क्षेत्र को समस्याग्रस्त बनाए हुए हैं।’ क्या आप इस कथन से सहमत हैं? अपने मत के पक्ष में तर्क प्रस्तुत कीजिए।

(250 शब्द)

The irregularities of labor laws and structural deficiencies in this sector are making this sector problematic. Do you agree with this statement? Present arguments in favor of your opinion.

(250 words)

नोट :- अभ्यास के लिए दिया गया मुख्य परीक्षा का प्रश्न आगामी **UPSC** मुख्य परीक्षा को ध्यान में रख कर बनाया गया है। अतः इस प्रश्न का उत्तर लिखने के लिए आप इस आलेख के साथ-साथ इस टॉपिक से संबंधित अन्य स्रोतों का भी सहयोग ले सकते हैं।