

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

इंडियन एक्सप्रेस

21 नवंबर, 2019

“इस सप्ताह केंद्रीय मंत्रिमंडल द्वारा अनुमोदित औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक, 2019 में क्या बदलाव हुए हैं? उद्योगों द्वारा इसका स्वागत क्यों किया जा रहा है और इसके आलोचकों ने क्या मुद्दे उठाए हैं?”

केंद्रीय मंत्रिमंडल ने बुधवार को द इंडस्ट्रियल रिलेशंस कोड बिल, 2019 को मंजूरी दे दी जिसमें ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926, औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 और औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 को समाप्त करने का प्रस्ताव किया गया है।

पिछले साल सरकार ने अंतर-मंत्रालयी परामर्श के लिए औद्योगिक संबंध विधेयक पर श्रम संहिता के साथ मंत्रिमंडल के लिए एक मसौदा नोट जारी किया था। यह केंद्रीय श्रम कानूनों के चार संहिताओं में सरकार के प्रस्तावित संहिताकरण में तीसरा कोड है।

विदित हो कि संसद ने पहले ही वेतन संहिता, 2019 को मंजूरी दे दी है। व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कामकाज की स्थिति कोड जुलाई में लोकसभा में पेश किया गया था और अब श्रम पर स्थायी समिति के साथ है जिसने इस पर सार्वजनिक टिप्पणियों को आमंत्रित किया है। सामाजिक सुरक्षा संहिता का मसौदा सार्वजनिक टिप्पणियों के लिए परिचालित किया गया है।

विधेयक का महत्व

छूटनी के लिए सरकारी अनुमतियों पर कुछ हद तक लचीलेपन की पेशकश के अलावा, बिल का सबसे महत्वपूर्ण पहलू यह है कि यह एक अखिल भारतीय आधार पर अनुबंधित श्रमिकों के माध्यम से निश्चित अवधि के रोजगार की अवधारणा में प्रवेश करने के लिए कानूनी ढांचा प्रस्तुत करता है।

वर्तमान में, कंपनियां ठेकेदारों के माध्यम से अनुबंध श्रमिकों को काम पर रखती हैं। निश्चित अवधि के रोजगार की शुरुआत के साथ, वे उद्योग की मौसमीपन के आधार पर अनुबंध की लंबाई को कम करने के लचीलेपन के साथ श्रमिकों को एक निश्चित अवधि के अनुबंध के तहत सीधे काम पर रखने में सक्षम होंगे। इन श्रमिकों को अनुबंध के कार्यकाल के दौरान नियमित श्रमिकों के साथ सममूल्य पर रखा जाएगा।

एक केंद्रीय कानून में इसे शामिल करने के कदम से व्यापक पहुँच में मदद मिलेगी और राज्यों से समान प्रयोज्यता का पालन करने की उम्मीद की जाती है। सरकार ने पिछले साल 'केंद्रीय क्षेत्र के प्रतिष्ठानों' (जो केंद्र सरकार, रेलवे, खानों, तेल क्षेत्रों, प्रमुख बंदरगाहों, या किसी अन्य केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम के अधिकार के तहत प्रतिष्ठान हैं) में निश्चित अवधि के रोजगार को लागू करने की कोशिश की थी। सभी क्षेत्र यह वांछित परिणाम प्राप्त करने में विफल रहे क्योंकि राज्यों ने इसके लिए समान प्रावधानों को अधिसूचित नहीं किया था। विधेयक अब इस कदम का अखिल भारतीय प्रभाव सुनिश्चित करता है।

बिल में बदलाव

सरकारी कर्मचारियों की छँटनी के लिए आवश्यक सीमा को 100 कर्मचारियों पर अपरिवर्तित रखा गया है क्योंकि बिल के पहले मसौदे में 300 कर्मचारियों के प्रस्ताव का विरोध किया गया था जिसका ट्रेड यूनियनों ने भी विरोध किया था।

इसकी बजाय सरकार ने अब अधिसूचना के माध्यम से सीमा को बदलने के लिए लचीलापन प्रदान किया है। श्रमिकों को हटाने के बारे में श्रम कानूनों की कठोरता को अक्सर उद्योगों द्वारा उद्धृत किया जाता है जिसका मुख्य कारण स्केलेबिलिटी और रोजगार सृजन को सीमित करना है। वर्तमान में किसी भी कंपनी के पास 100 कर्मचारी या उससे अधिक कर्मचारी हैं तो उसे छँटनी के लिए सरकार की मंजूरी लेनी होगी।

निश्चित अवधि के रोजगार का प्रावधान, जो औद्योगिक संबंध कोड बिल में कंपनियों के लिए काम पर रखने और उन्हें बाहर करने के साथ-साथ सभी श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा के लाभों को प्रदान करने में मदद करता है।

पिछले साल, सरकार ने औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 में सभी क्षेत्रों के लिए फिक्स्ड टर्म एम्प्लॉयमेंट वर्कर की श्रेणी को शामिल किया था। यह केवल केंद्रीय क्षेत्र के प्रतिष्ठानों पर लागू था और राज्यों ने नियमों का पालन नहीं किया था। वित्त मंत्री निर्मला सीतारमण ने बुधवार को कहा कि एक निश्चित अनुबंध के तहत श्रमिकों को उद्योग की मौसमीपन के आधार पर शामिल किया जाएगा, लेकिन उनके साथ नियमित श्रमिकों के समान व्यवहार किया जाएगा।

विधेयक का विरोध

जहाँ एक तरफ उद्योग ने परिवर्तनों का स्वागत किया है, वहीं दूसरों का मानना है कि छँटनी के बारे में अस्पष्ट प्रावधान से केंद्र या राज्य सरकार द्वारा कार्यान्वयन के दौरान अनिश्चितता व्याप्त होगी।

एक्सआरआरआई के श्रम अर्थशास्त्री और मानव संसाधन प्रबंधन के प्रोफेसर के आर श्याम सुंदर ने कहा, यह बदलाव दोनों पक्षों - नियोक्ताओं और ट्रेड यूनियनों को खुश करने की कोशिश करता है।

“जिस क्षण आप प्रयोज्यता के लिए लचीलापन प्रदान करते हैं, तब वह मामले को उचित सरकार (राज्यों या केंद्र) के विवेक पर छोड़ देता है। फिर क्लॉज़ का गलत इस्तेमाल किया जा सकता है। कानून में किसी भी तरह के निर्णय लेने की स्वतंत्रता अनिश्चितता, स्पष्टता की कमी, भेदभावपूर्ण कार्यान्वयन और अनावश्यक उपयोग को बढ़ाता है। सरकार को स्पष्ट होना चाहिए कि क्या सीमा को बढ़ाना है या सीमा को बनाए रखना है और परिणाम भुगतना है। यह दोनों पक्षों का एक प्रकार का तुष्टिकरण है जो वास्तव में दोनों में से किसी को भी राहत नहीं देगा।

इसके अलावा, निश्चित अवधि के रोजगार को पर्याप्त सुरक्षा उपायों के साथ पेश करने की आवश्यकता है, अन्यथा यह स्थायी रोजगार को निश्चित अवधि के रोजगार में बदलने के लिए प्रोत्साहित करता है, उन्होंने कहा।

विधेयक का स्वागत

उद्योग ने विधेयक का स्वागत किया है क्योंकि इसने छँटनी में लचीलापन प्रदान करने की उनकी मांग को पूरा किया गया है। एम. एस उन्नीकृष्णन, अध्यक्ष, सीआईआई नेशनल कमेटी ऑन इंडस्ट्रियल रिलेशंस और एमडी और सीईओ, थर्मैक्स लिमिटेड ने कहा कि संगठित क्षेत्र में अधिक रोजगार के लिए उद्योग लचीलेपन की मांग करेगा।

“मूल कानून एक समय में बनाए गए थे, जब कोई उसी कंपनी से जुड़ता और सेवानिवृत्त होता था। इससे पहले, बहुत सारी व्याख्याएँ थीं और इतने सारे कानूनों को चार संहिताओं में सरल करना एक अच्छी बात है। श्रम का दोहन करने के लिए उद्योग का कोई इरादा नहीं है, लेकिन कोई कंपनी रोजगार बनाने के लिए नहीं चल सकती है - यह व्यावसायिक रूप से व्यवहार्य होना चाहिए।

“आज हम वैश्विक खिलाड़ियों के साथ प्रतिस्पर्धा कर रहे हैं, इसलिए एक स्तर का खेल मैदान होना चाहिए। हम व्यावसायिक रूप से व्यवहार्यता होने पर यथासंभव रोजगार की रक्षा करना चाहते हैं। उन्नीकृष्णन ने कहा कि जब तक व्यवसाय व्यवहार्य नहीं है, तब

औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक, 2019

संदर्भ

- प्रधानमंत्री श्री नरेन्द्र मोदी की अध्यक्षता में केंद्रीय मंत्रिमंडल ने औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक, 2019 को संसद में पेश करने को मंजूरी दे दी है।

लाभ :

- दो सदस्यीय ट्रिब्यूनल (एक सदस्य के स्थान पर) के गठन के जरिए एक ऐसी अवधारणा शुरू की गई है, जिससे कुछ महत्व पूर्ण मामलों पर संयुक्त रूप से अधिनिर्णय किया जाएगा, जबकि शेष मामलों पर एकल सदस्य द्वारा अधिनिर्णय लिया जाएगा, जिससे मामलों को तेजी से निपटाया जा सकेगा।
- व 'एक्जिट' प्रावधानों (छँटनी इत्यादि से संबंधित) में लचीलापन आएगा, जिसके तहत उपयुक्त सरकार की पूर्व मंजूरी के लिए आवश्यक आरंभिक सीमा को 100 कर्मचारियों के स्थान पर यथावत रखा गया है। हालाँकि, इसमें एक प्रावधान भी जोड़ा गया है, जिसके तहत अधिसूचना के जरिए 'कर्मचारियों की इस तरह की संख्या,' को बदला जा सकता है।

- री-स्किलिंग फंड, जिसका उपयोग उस तरीके से कामगारों को ऋण देने में किया जाएगा, जिसे अभी निर्धारित किया जाना बाकी है।

- निश्चित अवधि वाले रोजगार की परिभाषा। इसके तहत कोई नोटिस अवधि नहीं होगी तथा छँटनी पर मुआवजे का भुगतान शामिल नहीं है।

- जुर्माने के रूप में पेनाल्टी से जुड़े विवादों पर अधिनिर्णय के लिए सरकारी अधिकारियों को अधिकार दिए जाएंगे, जिससे ट्रिब्यूनल का कार्यभार घट जाएगा।

पृष्ठभूमि :

- औद्योगिक संबंध संहिता का मसौदा निम्नलिखित तीन केंद्रीय श्रम अधिनियमों के संबंधित प्रावधानों के विलय, सरलीकरण एवं उन्हें तर्कसंगत बनाने के बाद तैयार किया गया है:

- ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926
- औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946
- औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

संभावित प्रश्न (प्रारंभिक परीक्षा)

1. श्रम संहिता विधेयक, 2019 से संबंधित निम्नलिखित कथनों पर विचार कीजिए:-

1. इसमें ऐसा प्रावधान किया गया है कि अगर किसी कंपनी के पास 100 कर्मचारी या उससे अधिक है तो छंटनी के लिए सरकार की मंजूरी लेनी होगी।
2. इस विधेयक द्वारा अखिल भारतीय आधार पर अनुबंधित श्रमिकों के माध्यम से निश्चित अवधि के रोजगार की अवधारणा के लिए कानूनी ढाँचा प्रस्तुत किया गया है।

उपर्युक्त में से कौन-सा/से कथन सत्य है/हैं?

- (a) केवल 1 (b) केवल 2
(c) 1 और 2 दोनों (d) न तो 1, न ही 2

Expected Questions (Prelims Exams)

1. Consider the following statements related to the Labor Code Bill, 2019: -

1. It has been provided that if a company has 100 employees or more, then the government approval has to be taken for retrenchment.
2. This bill introduces a legal framework for the concept of fixed-term employment through contract workers on an all-India basis.

Which of the above statements are correct?

- (a) 1 and 2 (b) 2 and 3
(c) 1 and 3 (d) 1, 2 and 3

संभावित प्रश्न (मुख्य परीक्षा)

प्रश्न: हाल ही में केंद्रीय मंत्रिमंडल द्वारा अनुमोदित औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक, 2019 को भारत में श्रमिक-नियोक्ता सम्बन्धों की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम माना जा रहा है। इस बिल में प्रस्तावित बदलावों के संदर्भ में इसकी आलोचनात्मक समीक्षा प्रस्तुत कीजिए। (250 शब्द)

The Industrial Relations Code Bill, 2019, recently approved by the Union Cabinet, is considered an important step towards labor-employer relations in India. Present a critical analysis of this bill in the context of the proposed changes. (250 words)

नोट : 21 नवम्बर को दिए गए प्रारंभिक परीक्षा (संभावित प्रश्न) का उत्तर 1 (d), 2 (d) होगा।