

"भारत में श्रम बाजार सुधारों के संदर्भ में चार 'श्रम संहिताओं' के गुणों और दोषों की चर्चा कीजिए। इस दिशा में अब तक क्या प्रगति हुई है?" [UPSC 2024]

"Discuss the merits and demerits of the four 'Labour Codes' in the context of labour market reforms in India. What has been the progress made so far in this regard?"

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग (2002) की सिफारिशों के आधार पर भारत सरकार ने 29 जटिल और पुराने केंद्रीय श्रम कानूनों को मिलाकर चार एकीकृत श्रम संहिताओं में समेकित किया है। इसका मुख्य उद्देश्य देश में व्यापार सुगमता को बढ़ाना और श्रमिकों के अधिकारों व सामाजिक सुरक्षा को मजबूत करना है।

चारों श्रम संहिताएँ

1. वेतन संहिता, 2019
2. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020
3. सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020
4. व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यस्थिति संहिता, 2020



श्रम संहिताओं के गुण

1. **अनुपालन का सरलीकरण:** 29 केंद्रीय कानूनों के 4 कोड में विलय से जटिल कागजी कार्रवाई और 'इंस्पेक्टर राज' का अंत हुआ है।

उदाहरण: व्यवसायों को अब दर्जनों रजिस्ट्रों की जगह एक **सिंगल वेब-पोर्टल**, एक पंजीकरण और एकीकृत रिटर्न भरने की सुविधा मिलती है।

2. **श्रम बाजार में लचीलापन :** औद्योगिक संबंध संहिता के तहत बिना सरकारी अनुमति के छंटनी/बंदी की सीमा 100 से बढ़ाकर **300 श्रमिक** कर दी गई है।

उदाहरण: मैन्युफैक्चरिंग क्षेत्र की कंपनियां बाजार की मांग में कमी आने पर बिना कानूनी जटिलता के कार्यबल समायोजित कर सकती हैं, जिससे **प्रत्यक्ष विदेशी निवेश** आकर्षित होता है।

3. **गिग एवं प्लेटफॉर्म वर्कर्स का समावेश:** इतिहास में पहली बार असंगठित, गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा के कानूनी दायरे में लाया गया है।

उदाहरण: Swiggy, Zomato, Uber जैसी एग्रीगेटर कंपनियों के टर्नओवर का **1% से 2%** हिस्सा गिग वर्कर्स के 'सामाजिक सुरक्षा कोष' में देना अनिवार्य किया गया है।

4. **सार्वभौमिक न्यूनतम वेतन और लैंगिक समानता:** राष्ट्रीय स्तर पर '**राष्ट्रीय न्यूनतम फ्लोर वेज**' का प्रावधान किया गया है, तथा महिलाओं को सभी क्षेत्रों में रात्रिकालीन पाली में काम करने की सशर्त अनुमति दी गई है।

उदाहरण: राज्यों द्वारा तय न्यूनतम वेतन अब इस 'फ्लोर वेज' से कम नहीं हो सकता, और समान कार्य के लिए महिलाओं व पुरुषों के वेतन में भेदभाव गैर-कानूनी है।

5. **फिक्स्ड-टर्म एम्प्लॉयमेंट की कानूनी मान्यता:** कंपनियां अब निश्चित अवधि के लिए सीधे कर्मचारियों को नियुक्त कर सकती हैं।

उदाहरण: निश्चित अवधि के कर्मचारियों को भी स्थायी कर्मचारियों के समान आनुपातिक आधार पर स्वास्थ्य, ग्रेच्युटी और छुट्टी के लाभ मिलेंगे, जिससे मध्यस्थ ठेकेदारों का शोषण समाप्त होगा।

6. **व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा में सुधार:** श्रमिकों के स्वास्थ्य जांच और सुरक्षा मानकों को आधुनिक और अनिवार्य बनाया गया है।

उदाहरण: 45 वर्ष से अधिक आयु के श्रमिकों के लिए वर्ष में एक बार **मुफ्त वार्षिक स्वास्थ्य जांच** नियोजित द्वारा करना अनिवार्य है।



श्रम संहिताओं के दोष व चिंताएं

1. **"हायर एंड फायर" की संस्कृति को बढ़ावा:** 300 तक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों को बंद या छंटनी करने के लिए पूर्व अनुमति की छूट देने से नौकरियों की स्थिरता समाप्त हुई है।

उदाहरण: भारत के लगभग **90% से अधिक** विनिर्माण कारखाने 300 से कम कर्मचारियों की श्रेणी में आते हैं, जिससे विशाल कार्यबल अनिश्चितता के साए में आ जाएगा।

2. **हड़ताल करने के अधिकार पर अत्यधिक अंकुश:** सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों में हड़ताल पर जाने से पहले कम से कम 14 दिन से 60 दिनों का नोटिस अनिवार्य कर दिया गया है।

उदाहरण: अचानक उत्पन्न आपात स्थितियों या उत्पीड़न के खिलाफ ट्रेड यूनियनों की सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति कमजोर हो गई है।

3. **टेक-होम सैलरी में कमी:** वेतन संहिता के अनुसार मूल वेतन (Basic Pay + DA) कुल सीटीसी का न्यूनतम 50% होना अनिवार्य है।

उदाहरण: इसके कारण पीएफ और ग्रेच्युटी में कटौती बढ़ जाएगी, जिससे कर्मचारियों की मासिक हाथ में आने वाली सैलरी घट जाएगी (हालांकि यह दीर्घकालिक बचत के लिए बेहतर है)।

5. **छोटे प्रतिष्ठानों को सुरक्षा नियमों से छूट:** व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यस्थिति संहिता, 2020 के सुरक्षा नियम केवल 10 या 20 से अधिक कर्मचारियों वाले कारखानों/प्रतिष्ठानों पर ही लागू होते हैं।

उदाहरण: भारत के अधिकांश सूक्ष्म, लघु एवं मध्यम उद्यम इस सीमा से नीचे हैं, जिससे करोड़ों अनौपचारिक श्रमिक अनिवार्य सुरक्षा मानकों और दुर्घटना मुआवजे के दायरे से बाहर रह जाते हैं।

4. **प्रशासनिक अस्पष्टता और नियमों का अति-प्रतिनिधिभंडल:** मूल कानूनों में कई महत्वपूर्ण प्रावधानों को स्पष्ट करने के बजाय उन्हें "नियमों द्वारा निर्धारित" छोड़ दिया गया है।

उदाहरण: कार्य के घंटों की दैनिक सीमा और ओवरटाइम की दरों को केंद्र/राज्य सरकारों की नौकरशाही के विवेक पर छोड़ दिया गया है, जिससे भ्रम उत्पन्न होता है।

5. **प्रवासी श्रमिकों हेतु अपर्याप्त तंत्र:** व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यस्थिति संहिता, 2020 में अंतर-राज्यीय प्रवासी श्रमिकों की परिभाषा का दायरा संकीर्ण है और पंजीकरण का बोझ काफी हद तक स्व-घोषणा या ठेकेदारों पर निर्भर है।

उदाहरण: कोविड-19 महामारी जैसे संकट के समय डेटाबेस और प्रत्यक्ष वित्तीय सहायता तंत्र के अभाव में प्रवासी श्रमिक सामाजिक सुरक्षा से वंचित रह सकते हैं।

अब तक की प्रगति

1. **विधायी और बजटीय पृष्ठभूमि:** केंद्र सरकार ने चारों श्रम संहिताओं को संसद से पारित कराकर भारत के राजपत्र में अधिसूचित कर दिया है।
2. **संवर्ती सूची की चुनौती:** श्रम समवर्ती सूची का विषय होने के कारण केंद्र के साथ-साथ राज्यों को भी अपने नियम अधिसूचित करने होते हैं।

3. **राज्यों की स्थिति:** लगभग अधिकांश राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों ने चारों संहितों के तहत अपने मसौदा नियम तैयार कर लिए हैं।
4. **ई-श्रम पोर्टल:** असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के राष्ट्रीय डेटाबेस हेतु ई-श्रम पोर्टल शुरू किया गया है, जिस पर 29 करोड़ से अधिक असंगठित श्रमिकों का पंजीकरण हो चुका है।
5. **क्रियान्वयन में देरी के कारण:** केंद्रीय ट्रेड यूनियनों का विरोध, कुछ राज्यों द्वारा नियमों को अंतिम रूप न देना, और चुनाव संबंधी संवेदनशीलताओं के कारण इनका देशव्यापी पूर्ण क्रियान्वयन टलता आ रहा है।

आगे का रास्ता



- **संतुलित दृष्टिकोण:** सरकार को डेनमार्क के 'फ्लेक्सिक्योरिटी' मॉडल की तर्ज पर निवेशकों के लिए व्यापारिक 'लचीलेपन' और श्रमिकों के लिए 'मजबूत सामाजिक सुरक्षा' के बीच संतुलन बनाना चाहिए।
- **त्रिपक्षीय वार्ता :** ट्रेड यूनियनों, नियोक्ताओं और सरकार के बीच संवाद स्थापित कर हड़ताल और छंटनी से जुड़े विवादित बिंदुओं पर सहमति बनाई जानी चाहिए।
- **संस्थागत क्षमता निर्माण:** श्रम निरीक्षकों को 'सुविधा प्रदाता' के रूप में प्रशिक्षित किया जाए और ई-श्रम पोर्टल को राज्यस्तरीय कल्याणकारी योजनाओं से प्रत्यक्ष रूप से जोड़ा जाए।

निष्कर्षतः श्रम संहिताएँ भारत को \$5 ट्रिलियन की अर्थव्यवस्था बनाने और वैश्विक आपूर्ति श्रृंखला में प्रतिस्पर्धी बनाने की दिशा में एक दूरदर्शी कदम हैं। हालांकि, इनकी सफलता इस बात पर निर्भर करेगी कि 'व्यापार सुगमता' की राह में श्रमिकों के मौलिक अधिकारों, सुरक्षा और गरिमा से समझौता न हो।