



समान कार्य के लिए समान वेतन

drishtiias.com/hindi/printpdf/saman-karya-ke-liye-samanya-vetan



समान कार्य के लिये समान वेतन

1. क्या ज़रूरी है?

- संविधान के समस्त नागरिकों को प्रतिष्ठा एवं अवसर की समता प्रदान करने के लिये यह ज़रूरी है।
- यह कोई व्यक्ति निष्पार्थक एवं इमानवारी से समान कार्य कर रहे व्यक्ति को नहीं ही कार्य करता है वह उस व्यक्ति को अपने परिवार हेतु भोगन व आशास उत्पन्न करते हैं जिसे यदि असमान बोनस और सीधे प्राप्तिकारी व अनैच्छिक दाताता के लिये मजबूर होना पड़े तो वह उसके प्राकृतिक न्याय के विरुद्ध होगा।

2. संवैधानिक प्रावधान

- राज्य के नीति-निर्देशक तत्व का अनुच्छेद 39 (घ) स्पष्ट रूप से कहता है कि राज्य अपनी नीति को विशिष्टतया इस प्रकार संचालित करेगा कि सुनिषित रूप से पुरुष एवं स्त्रियों, दोनों का समान कार्य के लिये समान वेतन हो।
- अनुच्छेद 14 (विधि के समक्ष समता), अनुच्छेद 16 (लोक नियोजन के विषय में अवसर की समता), अनुच्छेद 38 (2) (राज्य द्वारा आय की असमानताओं को दूर करने का प्रयत्न) ऐसे प्रावधानों में राज्य से सुनिषित अपेक्षा है कि राज्य सभी कामगारों का आम, नियंत्रित मजबूरी, शिक्षा जीवन स्तर और अवकाश का संर्णात उपयोग सुनिषित करने वाले काम की दशाएँ प्रदान करने का प्रयास करेगा।

3. कानूनी प्रावधान

- प्रथम अवृवित अधीन समान करने के लिये 1970 में ही अनुचित श्रमिक (नियमन एवं उम्मीद) कानून लाया गया, किंतु इस कानून ने रोजगार व्यवस्था एवं मुख्य रोजगार प्रबलान के मध्य अंतर लालक शोषण के मार्ग को और अधिक विनाश कर दिया, जिसका लक्षित समीक्षा किये जाने की अवश्यकता है।
- ‘न्यूनतम मजबूरी अधिनियम’ 1948, समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 रोजगार के नियम एवं सेवा शर्तें अधिनियम, 1996 को भी व्यावधारिक रूप में लागू करना आवश्यक है।



4. सेवा कानून एवं शासकीय कानून

- वे श्रमिक, जो किसी सार्वजनिक क्षेत्र के उच्चकाम के अधीन कार्य करते हैं, केंद्र सरकार या राज्य सरकार के कामचारी माने जाते हैं, उन पर ‘सेवा कानून’ संबंधी प्रावधान लागू होता है।
- जबकि वे श्रमिक, जो किसी नियन्त्रित क्षेत्र के अंतर्गत कार्य करते हैं, उन पर ‘अम कानून’ संबंधी प्रावधान लागू होता है।
- अम कानून एवं सेवा कानून में कठु प्रावधानों को लेकर साम्यता हो सकती है, परन्तु दोनों के व्यवलङ्घन भिन्न हैं।

5. इस प्रावधान को लानु करने वाले उत्तरान वाचाएं

- समसे प्रमुख समस्त ही नागरिकों का नियंत्रण अधीन भिन्न विभाग, विविध स्तरों पर हो रहे कार्य का स्वरूप, महत्व, मूल्य, समय एवं योग्यता के आधार पर कर्मचारियों की समानता का नियंत्रण एक अति कठिन कार्य है।
- नियोजन की परिकल्पना में भी विभाग होती है। स्थायी कर्मचारियों को अस्थायी कर्मचारियों की अपेक्षा अधिक कठोर यात्रा एवं योग्यता की परिषु उपराग नियोजित किया जाता है। अतः समानता स्थापित कीसे हो सकती है।
- श्रमिकों के भी अलग-अलग प्रकार हैं, जैसे— कुशल श्रमिक, अकुशल श्रमिक, अद्वैतकुशल श्रमिक। अस्थायी श्रमिकों में भी दैरिक वेतन एवं अल्पकालिक अनुबंध पर आधारित श्रमिक होते हैं, जिनका समानान्वयीकरण विविध नहीं है।

6. इस संबंध में सुधूरा कोर्ट का व्यक्तित्व

- संबंधी न्यायालय के अनुसार, ‘समान कार्य के लिये समान वेतन’ का वाचा केवल उर्ही कर्मचारियों के संबंध में किया जा सकता है, जिनका (स्थायी एवं अस्थायी) नियोजन एक ही नियोजित द्वारा समान कार्यस्थिति के लिये किया गया हो।
- कर्मचारी की नियुक्ति में नियुक्ति के आधार का कोई अधिक्षय नहीं है, जिसे यदि विस्तृत कार्य की अंतर्गत में किसी विशेष योग्यता एवं अनुभव की अनिवार्यता हो, तो कर्मचारियों का आधारान समान अधार पर नहीं किया जा सकता।

7. आप की राह

- द्वारा इस संबंध में एक प्रभावकारी कानून बनाया जाना चाहिये ताकि इन चुनौतियों के स्पष्ट समाधान के साथ-साथ समान में एक समानता के भाव को बढ़ाने वाला संरेख दिया जा सके।
- राज्यों एवं नियन्त्रित क्षेत्र के उभयियों को भी अपनी अधिक क्षमता के अनुसार स्थायी एवं अस्थायी कर्मचारियों के बेतन अंतराल को कम करने की निष्पक्ष कोशिश करनी चाहिये।