

भारत में श्रम सुधार

यह एडिटरियल 19/08/2022 को 'द हट्टू' में प्रकाशित "[Hard truths about India's labour reforms](#)" लेख पर आधारित है। इसमें भारत में श्रम सुधारों और इससे संबंधित चुनौतियों के बारे में चर्चा की गई है।

कार्य अथवा श्रम (Work) प्रत्येक व्यक्तिके दैनिक जीवन का अंग होता है और यह मनुष्य के रूप में उसकी गरिमा, कल्याण तथा विकास के लिये महत्त्वपूर्ण है। आर्थिक विकास का अर्थ केवल नौकरियों का सृजन ही नहीं है, बल्कि इसका संबंध उन कार्य स्थितियों या कार्य-दशाओं के सृजन से भी है जिनमें व्यक्तिस्वतंत्रता, सुरक्षा एवं सम्मान के साथ कार्य करने में सक्षम होता है।

वर्ष 2020 में भारत में लगभग कर्मियों अथवा कामगारों की संख्या 501 मिलियन थी, जो चीन के बाद किसी देश में कर्मियों की सबसे बड़ी संख्या है। देश के कुल श्रम बल (Labour force) में से 41.19% कृषिउद्योग में, 26.18% उद्योग क्षेत्र में और 32.33% सेवा क्षेत्र में कार्यरत हैं।

भारत के **श्रम बल** को दो क्षेत्रों में विभाजित किया जा सकता है- संगठित क्षेत्र (Organised Sector) और **असंगठित क्षेत्र** (Unorganised Sector)। भारत की प्रमुख सामाजिक-आर्थिक समस्या यह है कि इसके अधिकांश नागरिक बेहतर जीवनयापन के लिये संघर्षरत हैं।

केवल रोजगार ही उनकी समस्याओं का कारण नहीं है, बल्कि उस रोजगार की खराब गुणवत्ता, अपर्याप्त एवं अनिश्चित आय और बदतर **कार्य-स्थिति** योगदान का भी इसमें महत्त्वपूर्ण योगदान है चाहे वे कहीं भी कार्यरत हों।

संगठित और असंगठित क्षेत्र के बीच अंतर

- भारत में संगठित क्षेत्र या औपचारिक क्षेत्र लाइसेंस प्राप्त संगठनों को संदर्भित करता है, अर्थात् वे संगठन जो पंजीकृत हैं और **वस्तु एवं सेवा कर** (GST) का भुगतान करते हैं।
 - इनमें सार्वजनिक कारोबारी कंपनियों, नगिमति या औपचारिक रूप से पंजीकृत नकिया, नगिम, कारखाने और बड़े व्यवसाय शामिल हैं।
- असंगठित क्षेत्र, जैसे स्वयं के स्वामित्व वाले उद्यम के रूप में भी जाना जाता है, सभी लाइसेंस-रहित, स्व-नियोजित या अपंजीकृत आर्थिक गतिविधियों (जैसे स्वामी संचालित जनरल स्टोर, हस्तशिल्प एवं हथकरघा श्रमिक, ग्रामीण व्यापारी, कृषि आदि) को संदर्भित करता है।

भारत में कामगारों के संबंध में मौजूद ढाँचा

- संवैधानिक ढाँचा:** भारतीय संविधान के तहत श्रम (Labour) को एक विषय के रूप में **समवर्ती सूची** में रखा गया है और इसलिये केंद्र और राज्य दोनों सरकारें (केंद्र के लिये आरक्षणित कुछ मामलों को छोड़कर) इस विषय पर विधि बना सकती हैं।
- न्यायिक व्याख्या: रणधीर सहि बनाम भारत संघ** मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने कहा था कि "भले ही 'समान कार्य के लिये समान वेतन' के सिद्धांत को भारत के संविधान में परभाषित नहीं किया गया है, यह एक लक्ष्य है जिसे भारत के संविधान के **अनुच्छेद 14, 16 और 39 (c)** के माध्यम से प्राप्त किया जाना है।
 - अनुच्छेद 14:** यह भारत के राज्यक्षेत्र में **विधि के समक्ष समता या विधियों के समान संरक्षण** का प्रावधान करता है।
 - अनुच्छेद 16:** यह लोक नियोजन के विषय में **अवसर की समानता** का प्रावधान करता है।
 - अनुच्छेद 39 (c):** यह नरिदषिट करता है कि आर्थिक प्रणाली का संचालन इस प्रकार हो कि संपत्ति और उत्पादन के साधनों का सर्वसाधारण के लिये अहतिकारी संकेंद्रण न हो।

1. कार्य प्रणालीएं

- अधिकारों के अंतर्गत समान कार्यवाही को सुनिश्चित रूप से अंतर को समान प्रदान करने के लिये यह सुनिश्चित है।
- यदि कोई व्यक्ति नियमित रूप से (नियमित) के समान कार्य कर रहे हैं, तो वे समान वेतन प्राप्त करने के हकदार हैं।

2. महिलाओं के अंतर

- समान के लिये महिलाओं को समान वेतन प्राप्त करने के हकदार हैं।
- अंतरों को समाप्त करने के लिये यह सुनिश्चित है।

3. न्यूनतम वेतन

- न्यूनतम वेतन को सुनिश्चित करने के लिये यह सुनिश्चित है।

4. श्रम कानून प्रणाली

- न्यूनतम वेतन को सुनिश्चित करने के लिये यह सुनिश्चित है।

5. श्रम कानून प्रणाली

- न्यूनतम वेतन को सुनिश्चित करने के लिये यह सुनिश्चित है।

6. श्रम कानून प्रणाली

- न्यूनतम वेतन को सुनिश्चित करने के लिये यह सुनिश्चित है।

7. श्रम कानून प्रणाली

- न्यूनतम वेतन को सुनिश्चित करने के लिये यह सुनिश्चित है।

- **वधिकि ढाँचा:** श्रम कानूनों को सरल बनाने के लिये और कार्य-दशाओं में सुधार के लिये सरकार द्वारा कई वधिकि और प्रशासनिक पहलें की गई हैं। इस संबंध में अभी हाल में **4 श्रम संहिताओं** का एक समेकित समूह भी लाया गया है जनिहें अभी लागू कयि जाना है।
 - **श्रम संहिताएँ (Labour Codes):**
 - [वेतन संहिता, 2019](#)
 - [औद्योगिक संबंध संहिता, 2020](#)
 - [सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020](#)
 - [व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थय और कार्य स्थिति संहिता, 2020](#)
 - इनके कार्यान्वयन में देरी हो रही है क्योंकि राज्यों द्वारा इन संहिताओं के तहत अपने नयिनों को अंतिम रूप दयि जाना अभी शेष है।

श्रम संहिताओं के लाभ

- **जटलि कानूनों का सरलीकरण:** ये श्रम संहिताएँ कम-से-कम पछिले 17 वर्षों से वचिाराधीन 29 केंद्रीय कानूनों को समेकित कर श्रम कानूनों को सरल बनाती हैं।
 - यह उद्योग और रोजगार को एक बड़ा प्रोत्साहन प्रदान करेगा और व्यवसायों क संदर्भ में परभाषा एवं अधिकार की बहुलता को कम करेगा।
- **आसान वविाद समाधान:** ये संहिताएँ पुरातन श्रम कानूनों को सरल बनाने और नरिणयन प्रक्रयिओं में सुधार लाने का उद्देश्य रखती हैं, जसिसे वविाद का त्वरति नपिटान संभव होगा।
- **कारोबार सुगमता:** कई अर्थशास्त्रयिओं और उद्योग वशिषज्जों का मानना है कइिन सुधारों से नविश को बढ़ावा मलिंगा और [कारोबार सुगमता](#) (Ease of Doing Business) की स्थिति बनेगी।
 - उनका अनुमान है कइिन सुधारों से आंतरिक अंतरवरीधों में कमी आएगी, लचीलेपन में वृद्धि होगी और सुरक्षा एवं कार्य स्थिति वनियिनों का आधुनिकीकरण होगा।
- **लैंगकि समानता:** सभी कषेत्रों में महिलाओं को रात्रकालीन कार्य कर सकने की अनुमति दी जानी चाहयि जहाँ नयिकृताओं को यह सुनश्चिति करना होगा कउनके लयि पर्याप्त सुरक्षा व्यवस्था की गई है और इस संबंध में महिला कर्मयिों की पूर्व-सहमति प्राप्ति होनी चाहयि।

वर्तमान श्रम सुधारों से संबंधति संदगिध कषेत्र

- **‘नरिीकषक सह सुवधि प्रदानकर्त्ता’:** नई संहिताओं में एक ‘नरिीकषक सह सुवधिकर्त्ता’ या ‘इंस्पेक्टर-कम-फैसलिटिटर’ (Inspector-cum-Facilitator) की भूमिका पर प्रकाश डाला गया है, जसिके पास अनुपालन की जाँच करने के साथ-साथ अनुपालन हेतु व्यवसायों को सुवधि प्रदान करने का उत्तरदायतिव होगा।
 - ‘फैसलिटिटर’ के रूप में भूमिका एक नया तत्त्व प्रतीत होता है और इस भूमिका तथा ‘इंस्पेक्टर’ की पारंपरिक ज़मिमेदारयिों के बीच टकराव की स्थिति उत्पन्न हो सकती है।
- **कामगारों और कर्मचारयिों को परभाषति करने में स्पष्टता की कमी:** कामगारों (Workers) एवं कर्मचारयिों (Employees) के बीच अंतर, ओवरटाइम मुआवज़ा (वशिषकर कोवडि के चलते दूरस्थ कार्य नीतयिों के प्रकाश में) और संगठनों एवं गगि वर्करस के बीच संबंध जैसे मामलों के बारे में और अधिक स्पष्टता की आवश्यकता थी।
- **छोटे स्टार्टअप और अनौपचारिक कषेत्र सामाजिक सुरक्षा कवरेज़ से वंचति:** छोटे स्टार्टअप, [‘सुकषम, लघु एवं मध्यम उद्यमों’](#) (MSMEs) या 300 से कम कामगारों वाले छोटे प्रतषिठानों से संलग्न कामगारों की सामाजिक सुरक्षा के संबंध में कोई वशिष प्रावधान नहीं कयि गया है।
 - प्रवासी कामगार, स्व-नयिोजति कामगार, गृह-आधारति कामगार और ग्रामीण कषेत्रों के अन्य कमज़ोर समूह सामाजिक सुरक्षा लाभों के अंतरगत कवर नहीं कयि गए हैं।

- इससे कंपनियों को अपने कामगारों के लिये मनमानीपूर्ण सेवा शर्तें लागू करने का अवसर मलैगा।
- **धर्मार्थ या गैर-लाभकारी प्रतष्ठानों का गैर-समावेशन:** 'व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थितियों पर संहिता' ने धर्मार्थ या गैर-लाभकारी प्रतष्ठानों को दायरे में नहीं लिया है।
 - वास्तव में देश में कोई भी केंद्रीय कानून मौजूद नहीं है जो चैरटी या धर्मार्थ संगठनों के शासन का वनियमन करता हो।
- **अदृश्य श्रम को चहिनति नहीं कथिा जाना:** अदृश्य श्रम (Invisible labour) श्रम का वह भाग है जसि चहिनति नहीं कथिा जाता या जसि पर ध्यान नहीं जाता और इस प्रकार यह अवनियमति रह जाता है।
 - आम तौर पर अवैतनिक कार्य को 'अदृश्य श्रम' कहा जाता है।
 - बाल देखभाल, घरेलू कार्य, परिवार के बुजुर्गों की देखभाल आदि अवैतनिक कार्य के कुछ उदाहरण हैं और अदृश्य श्रम का गठन करते हैं।
 - अदृश्य श्रमिकों में से अधिकांश महिलाएँ हैं जो सबसे कठनि कार्य करती हैं और उनके लिये कोई सप्तहांत अवकाश, नरिधारति कार्य समय या छुट्टी का प्रावधान नहीं है साथ ही न तो उनके योगदान को कोई मान्यता दी जाती है और न ही सराहना की जाती है।
 - चारों नई संहिताओं में से कसिी में भी अदृश्य श्रम के बारे में बात नहीं की गई है।

आगे की राह

- **व्यावसायिक प्रशिक्षण:** भारत के श्रम कार्यबल को अनुकूलति और सशक्त बनाने के लिये व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों हेतु एजेंसियों को मान्यता देना अथवा मानक एजेंसियों की स्थापना करना आवश्यक है।
 - व्यावसायिक प्रशिक्षण और अकादमिक शिक्षा को आपस में संयुक्त करने के लिये एक रूपरेखा वकिसति कथिे जाने की आवश्यकता है।
- **सामाजिक सुरक्षा:** राज्य सरकारों को असंगठति कामगारों के कल्याण के लिये कानून बनाना चाहिये, जो स्पष्ट रूप से संग्रहण वाले संसाधनों और उन्हें दथिे जाने वाले लाभों के साथ-साथ संस्थागत तंत्र की पहचान कर सके।
 - असंगठति कामगारों के लिये कल्याणकारी सेवाओं की भी आवश्यकता है, जैसे 'रसिक कवर मोड' में कार्य के दौरान दुर्घटनाओं या मृत्यु के लिये मुआवजा, वृद्धावस्था पेंशन आदि प्रदान करना।
- **रोज़गार सूचना सेवा:** पछिड़े ज़िलों में रोज़गार गारंटी प्रदान करने के लिये नई पहल का समर्थन करने हेतु ई-गवर्नेंस के माध्यम से रोज़गार सूचना सेवाएँ प्रदान करने की आवश्यकता है।
 - नजीी और सार्वजनिक दोनों क्षेत्रों से रोज़गार अवसरों के बारे में जानकारी नमिनतम स्तर तक पहुँचनी चाहिये।
- **भवषियानुमुखी दृष्टिकोण के साथ समस्या समाधान को एकीकृत करना:** संहिता के अधिकांश प्रावधान अतीत की मांगों और वसिंगतियों को संबोधति करते हैं, जो अतीत की क्षर्ता के लिये पुनरस्थापनात्मक न्याय के रूप में कार्य करते हैं।
 - यह भी आवश्यक है कि कामगारों के संरक्षण और वविादों के प्रबंधन (ऑटोमेशन एवं रोबोटिक्स, AI-संचालति कार्यबल और बायोइंजीनियरिंग से संबंधति वविाद) के लिये एक भवषियवादी दृष्टिकोण अपनाया जाए क्योंकि ये वषिय भवषिय में श्रमिकों के अधिकारों को बाधति कर सकते हैं।

अभ्यास प्रश्न: "आर्थिक विकास का अर्थ न केवल नौकरियों का सृजन करना है बल्कि स्वस्थ कार्य स्थितियों का विकास करना भी है।" भारत में नई श्रम संहिताओं के आलोक में इस कथन की वविचना कीजथिे।

UPSC सविलि सेवा परीक्षा, वगित वर्षों के प्रश्न:

प्रारंभिक परीक्षा

प्रश्न: नमिनलखति कथनों पर वविचार कीजथिे:

1. कारखाना अधनियम, 1881 को औद्योगिक मज़दूरों की मज़दूरी तय करने और मज़दूरों को ट्रेड यूनियन बनाने की अनुमतति देने के उद्देश्य से पारति कथिा गया था।
2. एन.एम. लोखंडे बरतिशि भारत में श्रमिक आंदोलन के आयोजन में अग्रणी थे।

उपर्युक्त कथनों में से कौन-सा/से सही है/हैं?

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

उत्तर: (b)

मुख्य परीक्षा

प्रश्न: "मेक इन इंडिया" कार्यक्रम की सफलता 'सकलि इंडिया' कार्यक्रम की सफलता और क्रांतिकारी श्रम सुधारों पर नरिभर करती है।" संगत तर्कों के साथ वविचना कीजथिे। (2015)

PDF Refernece URL: <https://www.drishtias.com/hindi/printpdf/india-s-labour-reforms>

