

औद्योगिक संबंध संहिता, 2019

संदर्भ

केंद्रीय श्रम और रोजगार मंत्री द्वारा संसद के शीतकालीन सत्र में 'औद्योगिक संबंध संहिता, 2019' वधियक पेश किया गया था, यह संहिता वर्तमान के तीन श्रम कानूनों (i) ट्रेड यूनियन एक्ट, 1926 (ii) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) एक्ट, 1946 (iii) औद्योगिक विवाद एक्ट, 1947 को संयोजित करेगी। वधियक पर चर्चा के बाद इसे संसदीय समिति के पास भेज दिया गया है। इस संहिता में श्रमिक संगठनों के नामांकन की प्रक्रिया, हड़ताल और बंद के लिये नोटिस की अवधि तथा औद्योगिक विवादों के निपटारे के लिये औद्योगिक न्यायाधिकरण एवं राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण की स्थापना जैसे प्रावधान किये गए हैं।

केंद्र सरकार की योजना के तहत श्रम और उद्योगों से संबंधित कुल 44 पुराने श्रमिक कानूनों को 4 नई संहिताओं में समायोजित किया जाएगा। इस परिवर्तन के पीछे केंद्र सरकार का उद्देश्य श्रम कानूनों का सरलीकरण और इसके द्वारा श्रमिकों के अधिकारों को ध्यान में रखते हुए उद्योगों को बढ़ावा देना है।

श्रमिक कानूनों से संबंधित चार नए संहिताएँ नमिनलखित हैं:

- **वेतन संहिता वधियक 2019** (अगस्त 2019 में पारित)
- सामाजिक सुरक्षा संहिता तथा पेशेगत सुरक्षा, संहिता
- औद्योगिक संबंध संहिता
- व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थितियाँ संहिता (Occupational Safety, Health and Working Conditions Code)

औद्योगिक संबंध संहिता, 2019

- **श्रमिक संगठन:** संहिता में प्रस्तावित नियमों के अनुसार, किसी श्रमिक संघ से जुड़े 7 या उससे अधिक सदस्य श्रमिक संगठन के पंजीकरण हेतु आवेदन कर सकते हैं। इस नियम के अंतर्गत उन श्रमिक संगठनों का पंजीकरण किया जाएगा जिनमें कम-से-कम 10% या 100 (जो भी कम हो) कर्मचारी हों। इस नियम के तहत पंजीकृत संगठनों में सदैव कम-से-कम 7 ऐसे सदस्यों का होना अनिवार्य है जो उस क्षेत्र से संबंधित संस्थान या औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत हों।
- **औद्योगिक विवादों का समाधान:**
 - इस संहिता में किसी औद्योगिक संस्थान में नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच बातचीत के लिये एकमात्र मध्यस्थता संघ की मान्यता का प्रावधान किया गया है। किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में एक से अधिक श्रमिक संगठन होने की दशा में 75% या इससे अधिक श्रमिकों वाले संगठन को केंद्र या राज्य सरकार द्वारा मध्यस्थता संघ (Negotiating Union) के रूप में मान्यता दी जाएगी।
 - संहिता के नियमों में श्रमिक और नियोक्ताओं के लिये स्वेच्छा से लिखित समझौते द्वारा विवादों के आपसी समाधान की व्यवस्था भी की गई है।
 - नए नियमों के अंतर्गत सरकार औद्योगिक विवादों के समाधान या मध्यस्थता के लिये अधिकारियों की नियुक्ति कर सकती है। ये अधिकारी विवादों की जाँच कर उनके उचित और सौहार्दपूर्ण समाधान की प्रक्रिया की व्यवस्था करेंगे।
 - इसके अतिरिक्त विवादों के समाधान के लिये कोई भी पक्ष (श्रमिक या नियोक्ता) औद्योगिक न्यायाधिकरण में अपील कर सकता है।
- **कार्यस्थगन या हड़ताल:** संहिता में 'हड़ताल' को पुनः परिभाषित करते हुए 'सामूहिक आकस्मिक अवकाश' को भी हड़ताल की श्रेणी में रखा गया है। संहिता के नियमों के तहत वरिष्ठ के रूप में कार्यस्थगन या हड़ताल के लिये श्रमिकों या श्रमिक संघ द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान को हड़ताल से 14 दिन पहले नोटिस देना अनिवार्य होगा। साथ ही ऐसे समय में भी हड़ताल करने पर प्रतिबंध होगा जब मामला न्यायिक अधिकरण में या मध्यस्थता अधिकारी के समक्ष चल रहा हो।
- **औद्योगिक न्यायाधिकरण:** संहिता में औद्योगिक विवादों के समाधान के लिये दो **सदस्यीय** औद्योगिक न्यायाधिकरण की स्थापना की व्यवस्था की गई है। इस व्यवस्था के तहत सामान्य मामलों की सुनवाई एक न्यायाधीश द्वारा जबकि विशेष महत्त्व के मामलों में सुनवाई हेतु दो सदस्यीय न्यायाधीश बेंच की व्यवस्था की जाएगी। न्यायाधिकरण का एक न्यायिक सदस्य जो कि उच्च न्यायालय का न्यायाधीश हो या जिला जज या अवर-जिला जज के रूप में न्यूनतम तीन वर्ष का अनुभव रखता हो तथा दूसरे सदस्य के रूप में चयनित व्यक्तियों के लिये अर्थशास्त्र, व्यवसाय, वधि और श्रम संबंधी क्षेत्र में 20 वर्ष का प्रशासनिक अनुभव होना अनिवार्य होगा।
 - इसके अतिरिक्त केंद्र सरकार राष्ट्रीय महत्त्व के मुद्दों और दो अलग-अलग राज्यों में स्थित औद्योगिक प्रतिष्ठानों के विवाद के मामलों में राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण का गठन कर सकती है।

- **अनुबंध (Contract) की वैधानिकता:** इस व्यवस्था के तहत कंपनियों को एक नश्चित अवधि के लिये अनुबंध पर कर्मचारियों की नियुक्ति करने की अनुमति दी गई है, साथ ही संहिता में यह भी प्रावधान किया गया है कि कर्मचारियों को अनुबंध की इस अवधि के दौरान सामान्य कर्मचारियों के सामान सारे लाभ (वेतन, अंशदान और अवकाश) दिये जाएंगे।
- **नषिकासन और छूटनी:** प्रस्तावित नियमों के तहत 100 या इससे अधिक कर्मचारियों वाले औद्योगिक संस्थान को काम बंद करने या छूटनी से पहले केंद्र या राज्य सरकार से अनुमति लेनी होगी। इस संदर्भ में नियमों का पालन न करने वाले संस्थान पर 1 लाख रुपए से लेकर 10 लाख रुपए तक का जुर्माना लगाया जा सकता है। संहिता में छूटनी की स्थितियों को परिभाषित किया गया है। इसके तहत नियोक्ता संसाधनों की कमी या तकनीकी गड़बड़ी के कारण रोजगार उपलब्ध कराने में असमर्थता जाहिर कर सकता है।
- **स्थायी आदेश (Standing Orders):** संहिता के प्रावधानों के अनुसार, 100 या इससे अधिक कर्मचारियों वाले औद्योगिक संस्थानों को संहिता की अनुसूची में सूचीबद्ध मामलों पर स्थायी आदेश तैयार करना होगा, जिनमें से कुछ नमिनलखित हैं-
 - श्रमिकों का वर्गीकरण
 - कार्य के घंटे (समय)
 - कार्य-दिवसों (Work Days) की संख्या, अवकाश और वेतन की दर
 - रोजगार की समाप्ति (Termination of Employment)
 - दुरुव्यवहार की स्थिति में नषिकासन
 - कर्मचारियों के लिये शकियत नविवरण प्रणाली

केंद्र सरकार इन मामलों से संबंधित मॉडल स्थायी आदेश तैयार करेगी जिसके आधार पर औद्योगिक संस्थानों को अपने स्थायी आदेश तैयार करने होंगे।

औद्योगिक निकायों द्वारा तैयार स्थायी आदेशों को प्रमाणित करने से पहले श्रमिक संगठनों से इस संबंध में वचिर-वमिर्श किया जाएगा।

- **रि-स्किलिंग फंड (Re-Skilling Fund) :** संहिता में प्रस्तावित नियमों के अनुसार, कंपनियों को एक रि-स्किलिंग फंड की स्थापना करनी होगी। इस फंड के तहत किसी कंपनी में छूटनी के दौरान नषिकासित कर्मचारी को उसके अंतिम 15 दिनों के वेतन के बराबर की धनराशि दी जाएगी। कंपनियों को यह धनराशि कर्मचारी के नषिकासन के 45 दिनों के अंदर उसके बैंक खाते में जमा करानी होगी।

औद्योगिक संबंध संहिता में बदलाव की आवश्यकता क्यों?

- श्रम और उद्योगों से जुड़े ज़्यादातर कानून बहुत ही जटिल एवं पुराने हैं (जैसे-टरेड यूनियन एक्ट, 1926)।
- औद्योगिक विवाद के मामलों की लंबी न्यायिक प्रक्रिया।
- कर्मचारी-नियोक्ता संबंध में संतुलन की कमी।
- वर्तमान समय की औद्योगिक ज़रूरतों को न पूरा कर पाना।

औद्योगिक संबंध संहिता के लाभ:

- संहिता के प्रावधानों से अनुबंधित श्रमिकों को भी सामान्य श्रमिकों के बराबर लाभ मिल सकेगा।
- कंपनियों अपनी सीमिति ज़रूरतों के लिये आसानी से अनुबंध पर श्रमिकों को नियुक्त कर सकेंगी।
- इस व्यवस्था से कंपनी और कर्मचारी के मध्य बचौलियों से छुटकारा मिलेगा।
- कंपनियों (जहाँ 100 या इससे अधिक कर्मचारी कार्यरत हों) सरकार की सहमति के बगैर कर्मचारियों का नषिकासन नहीं कर सकेंगी।
- दो सदस्यीय औद्योगिक न्यायाधिकरण से विवादों के निपटारे में तेज़ी आएगी।
- अधिकारियों की मध्यस्थता से मामलों के उचित और सौहार्दपूर्ण समाधान सुनिश्चित किया जा सकेगा।
- संहिता में प्रस्तावित संशोधनों से कानूनों में व्याप्त जटिलताओं को दूर करने में मदद मिलेगी।
- नियमों में संशोधन से विभिन्न कषेत्रों में वदिशी नविश को बढ़ावा मिलेगा।

औद्योगिक संबंध संहिता की आलोचना:

नई औद्योगिक संबंध संहिता की अनेक सकारात्मक अपेक्षाओं के बावजूद कई सामाजिक कार्यकर्त्ताओं और श्रमिक संगठनों ने इसका वरिध किया है। आलोचकों द्वारा संहिता के वरिध के कुछ कारण नमिनलखित हैं-

- संहिता में प्रस्तावित परिवर्तनों के परिणामस्वरूप श्रमिकों द्वारा वरिध के लिये बंद या सामूहिक अवकाश का उपयोग करना कठिन हो जाएगा।
- अनुबंध संबंधी नियमों के दुरुपयोग से कर्मचारियों के हतियों की कषत होगी।
- संहिता में मंत्रालय द्वारा गठित समितियों के सुझावों के विपरीत न्यूनतम वेतन 375 रुपए के स्थान पर मात्र 175 रुपए ही रखा गया है।
- संहिता के लागू होने के बाद भी देश के लगभग 85% औद्योगिक इकाइयों कर्मचारियों की कम संख्या के कारण इस कानून के दायरे से बाहर रहेंगी, संहिता में इस समस्या को संबोधित नहीं किया गया है।
- वर्तमान में देश में एक बड़ी संख्या उन श्रमिकों की है जो असंगठित कषेत्र में काम करते हैं, संहिता में प्रस्तावित परिवर्तनों में इस पर ध्यान नहीं दिया गया है।

नषिकर्ष:

कसी भी संस्थान की सफलता के लिये उसके समस्त भागीदारों का एक साथ मलिकर काम करना आवश्यक है। नयिकता और श्रमिक के मध्य वविद न सरिफ औदयोगिक प्रतषिठानों को आर्थिक कषर्ता पहुँचाते हैं बल्कि ऐसे वविद अप्रत्यक्ष रूप से वकिस को बाधति करने के साथ ही वैश्विक बाज़ार में भी देश की स्थिति को कमज़ोर करते हैं। बदलते वैश्विक परविश के साथ औदयोगिक ज़रूरतों के अनुरूप नयिमों में अपेक्षति परविरत्न करने के साथ ही देश के सर्वांगीण वकिस के लिये श्रमिक वर्ग के हतियों की रक्षा सुनश्चिति करना भी महत्त्वपूर्ण है।

अभ्यास प्रश्न: नई औदयोगिक संबध संहति के आलोक में देश में श्रमिक - नयिकता संबधों में सुधार की संभावना पर चर्चा करें। क्या इससे देश में श्रमिकों क स्थिति में सकारात्मक बदलाव के साथ उदयोगों के वकिस में तेज़ी आएगी?

PDF Refernece URL: <https://www.drishtias.com/hindi/printpdf/industrial-relations-code-bill-2019-1>

