

सामयिक श्रमिक मुद्दे: कुछ चयनित आलेख



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

सामयिक श्रमिक मुद्दे: कुछ चयनित आलेख



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

नौएडा

© वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा

प्रतियों की संख्या: 100

प्रकाशन वर्ष: 2022

यह प्रकाशन संस्थान की वेबसाइट www.vvgnli.org
से डाउनलोड किया जा सकता है।

प्रकाशित लेखों में व्यक्त विचार लेखक के अपने व्यक्तिगत विचार हैं।
उनसे वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान का सहमत होना आवश्यक नहीं है।

प्रकाशक: वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, सैक्टर-24, नौएडा-201301, उत्तर प्रदेश

मुद्रण स्थान: चंदू प्रेस, डी-97, शकरपुर, दिल्ली-110092

अनुक्रमणिका

संविधान और श्रमिक	1
डॉ. संजय उपाध्याय	
भारत में समावेशी विकास को बढ़ावा देना.....	3
—श्रम सुधार और श्रम कल्याण योजनाओं का पर्यावलोकन	
डॉ. एच. श्रीनिवास	
ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 का क्रमिक उद्विकास	22
डॉ. संजय उपाध्याय	
श्रम संबंधों के सुदृढ़ प्रबंधन में संसूचनाओं की भूमिका	36
डॉ. सुरेंद्र नाथ	
भारतीय संविधान के अंतर्गत जेंडर	40
डॉ. संजय उपाध्याय	
सुलह: परिभाषा, अवधारणागत ढांचा और विद्वान्त	44
डॉ. पी. डी. शेणै	
भारत में अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकारों सरोकारों का हल निकालने के संबंध में नीति और कानून	55
डॉ. संजय उपाध्याय	

संविधान और श्रमिक

डॉ. संजय उपाध्याय*

भारत का संविधान देश का मौलिक, आधारभूत एवं सर्वाधिक महत्वपूर्ण कानून है। संविधान, राष्ट्रीय स्तर पर नीति निर्माण हेतु तथा श्रम कानूनों सहित सभी प्रकार के कानूनों के लिए व्यापक विनियामक ढांचे की भूमिका अदा करता है। संविधान, हमारे संविधान निर्माताओं की दूरदृष्टि तथा भावी पीढ़ियों के लिए संजोये गए उनके स्वप्नों को भी प्रतिबिंबित करता है। जहाँ तक श्रमिकों का संबंध है, संविधान की उद्देशिका, मूल अधिकारों से संबंधित अध्याय—III और राज्य की नीति के निर्देशक तत्त्वों से संबंधित अध्याय—IV में ऐसे अनेक प्रावधान हैं, जो प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष तौर पर श्रमिकों से संबंधित हैं। इस परिप्रेक्ष्य में यहां यह उल्लेख करना उपयुक्त होगा कि कई मामलों में, विभिन्न श्रम अधिनियमों के उल्लंघनों से संविधान के अध्याय—III में निहित विभिन्न मूल अधिकारों का भी उल्लंघन होता है। अतः, श्रम कानूनों के प्रभावी प्रवर्तन के लिए संविधान के बुनियादी पहलुओं की जानकारी होना नितांत आवश्यक है। यह आलेख संविधान के ऐसे ही कुछ महत्वपूर्ण पहलुओं पर प्रकाश डालता है, जिनका ज्ञान श्रम कानून प्रवर्तन अधिकारियों तथा श्रम कानूनों से जुड़े विभिन्न पक्षकारों को, प्रमुख श्रम कानूनों के ज्ञान तथा विभिन्न व्यक्तिगत विशेषताओं, कौशलों एवं गुणों के अतिरिक्त, होना ही चाहिए जिससे कि श्रम कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन सुनिश्चित किया जा सके।

संविधान की उद्देशिका, राष्ट्र की एकता और अखंडता को सुनिश्चित करने के उद्देश्य से समाज के समाजवादी स्वरूप, लोकतंत्र, न्याय, स्वतंत्रता और अवसरों की समानता, बंधुत्व और मानवीय गरिमा जैसे पहलुओं पर विशेष जोर देती है। सामान्य शब्दों में, जब तक संविधान निर्माताओं के आदर्शों एवं अपेक्षाओं, जो वास्तव में अर्थव्यवस्था के संगठित एवं असंगठित क्षेत्रों में काम करने वाले तथा समाज एवं राष्ट्र की सेवा करने वाले जनसमूह की आकांक्षाओं एवं अपेक्षाओं को प्रतिबिंबित करते हैं, को प्राप्त नहीं किया जाता, तब तक हम राष्ट्र की एकता और अखंडता सुनिश्चित करने की आशा नहीं कर सकते। उपरोक्त आदर्शों में से अधिकांश आदर्शों को तभी प्राप्त किया जा सकता है जब उन सभी व्यक्तियों, जो नियोजनीय आयु वर्ग में हैं, को काम (यथासंभव पसंद और योग्यता के अनुरूप) करने के अवसर सुलभ हों, किए गए काम के लिए उन्हें पर्याप्त मजूदरी, वेतन अथवा पारिश्रमिक दिया जाए, उनके योगदान को विधिवत मान्यता मिले और उनकी कार्यदशाएं न्यायोचित, उचित एवं मानवीय हों। दूसरे शब्दों में, आवश्यकता यह सुनिश्चित किए जाने की है कि जो काम वे करते हैं, वह उन्हें खुद को साबित करने हेतु अपनी क्षमता का पूरा-पूरा उपयोग करने के लिए, अपनी शारीरिक एवं मानसिक क्षमताओं का इष्टतम उपयोग करने के लिए पर्याप्त अवसर प्रदान करे। विभिन्न श्रम कानूनों का उद्देश्य, अलग-अलग एवं संपूर्णता में उपरोक्त उद्देश्यों में से एक या अधिक उद्देश्यों को प्राप्त करना है। यही वास्तव में उद्देशिका का सार है।

जहां तक मूल अधिकारों का प्रश्न है, कामकाजी आयु वर्ग के सभी नागरिकों को काम करने के अवसर, उचित मजूदरी, आधारिक और बुनियादी सामाजिक सुरक्षा उपाय और कार्य की उचित एवं मानवीय दशाएं प्रदान किए बिना विभिन्न अधिकारों में से कम से कम चार मूल अधिकारों, नामतः समता का अधिकार, स्वतंत्रता का अधिकार, जीवन और दैहिक स्वतंत्रता का अधिकार तथा शोषण के विरुद्ध अधिकार को प्राप्त नहीं किया जा सकता। इस संबंध में कोई तर्क दे सकता है कि मूल अधिकार केवल राज्य के विरुद्ध उपलब्ध हैं न कि निजी व्यक्तियों / संगठनों आदि के विरुद्ध। इस

*सीनियर फेलो, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा

प्रकार के तर्क का एक सीधा सा जवाब यह है कि यह तर्क बहुत अधिक सारवान नहीं है। इसके अलावा, माननीय उच्चतम न्यायालय ने भी अनेक मामलों में निर्णय दिया है कि जहां तक जीवन और दैहिक स्वतंत्रता के अधिकार न केवल राज्य के विरुद्ध उपलब्ध हैं अपितु विभिन्न निजी निकायों / संगठनों आदि के विरुद्ध भी उपलब्ध हैं।

जहां तक विभिन्न श्रमिक सरोकारों का संबंध है, मूल अधिकारों से संबंधित अध्याय के तहत विभिन्न प्रावधानों के अतिरिक्त नीति निर्देशक तत्त्वों से संबंधित संविधान के अध्याय-IV में भी निर्वाह मजूदरी, काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं, तथा ऐसी नीतियों, जो कुछ ही लोगों के हाथों में धन के संकेंद्रण को हतोत्साहित करती हों, को बनाने और उनके संवर्धन पर विशेष बल दिया गया है। हालांकि अध्याय-IV में निहित प्रावधान तकनीकी तौर पर प्रवर्तनीय (अधिकार स्वरूप जिनकी मांग नहीं की जा सकती) नहीं हैं, फिर भी माननीय उच्चतम न्यायालय ने अनेक मामलों में निर्णय दिया है कि वे देश के शासन में मौलिक स्थान रखते हैं। कई मामलों में यह भी निर्णय दिया गया है कि अध्याय-IV में निहित प्रावधान वास्तव में साध्य हैं और अध्याय-III में निहित प्रावधान उन साध्यों को प्राप्त करने के साधन। ये दोनों अध्याय वास्तव में एक-दूसरे के अनुपूरक और पूरक हैं न कि विरोधी।

सारांशतः कहा जा सकता है कि संविधान के बुनियादी पहलुओं की यथोचित समझ और ज्ञान विभिन्न श्रम कानूनों से जुड़े प्रत्येक व्यक्ति के लिए अत्यंत आवश्यक हैं।

भारत में समावेशी विकास को बढ़ावा देना.....

-श्रम सुधार और श्रम कल्याण योजनाओं का पर्यावलोकन

- डॉ. एच. श्रीनिवास, भार.रे.का.से.*

भारत आज दुनिया की सबसे तेजी से बढ़ती प्रमुख अर्थव्यवस्थाओं में से एक है। भयानक कोविड-19 महामारी, जो दुनिया भर में व्यापक रूप से फैल रही है, के बाद देश की अर्थव्यवस्था की वी-आकार की पुनर्प्राप्ति और अंतर्निहित मजबूत मैक्रो अर्थशास्त्र के मूलतत्व ऐसे संकेतक हैं जो 5 ट्रिलियन अमेरिकी डॉलर की अर्थव्यवस्था को प्राप्त करने की दिशा में तेजी से आगे बढ़ने में देश की क्षमता का संकेत देते हैं। सामाजिक, आर्थिक, तकनीकी और भू-राजनीतिक क्षेत्रों में सरकार की हालिया नीतिगत पहल इस बात के और संकेत हैं कि भारत आने वाले वर्षों में क्षेत्रीय और वैश्विक स्तर पर मजबूत छाप छोड़ने जा रहा है।

सांस्कृतिक विविधतायुक्त भारत जैसे विशाल और विविधता वाले देश में जनसांख्यिकीय लाभांश का उपयोग करने के लिए नीतिगत सुधारों, जो समावेशी विकास को बढ़ावा देते हैं, की शुरुआत करना महत्वपूर्ण हो जाता है। मौजूदा 29 श्रम अधिनियमों को समाहित करते हुए हाल ही में अधिनियमित चार श्रम संहिताएं, कर्मचारी एवं नियोक्ता अनुकूल डिजिटल पोर्टल और समाज के विभिन्न वर्गों के लिए आजीविका सृजन, अच्छे रोजगार के अवसरों को बढ़ावा देने एवं बीमारी/स्वास्थ्य, वृद्धावस्था सुरक्षा, मातृत्व, रोजगार की चोट आदि के संदर्भ में सामाजिक सुरक्षा की दिशा में केंद्र और राज्य सरकारों की विभिन्न कल्याणकारी योजनाएं सर्व-समावेशी विकास को प्राप्त करने की दिशा में देश के आगे बढ़ने के निश्चित संकेत हैं।

यह आलेख सरकार द्वारा हाल ही में शुरू की गई कुछ पहलों अर्थात् संसद द्वारा पारित चार श्रम संहिताएं, शुरू किए गए डिजिटल पोर्टल और एक ओर लोगों को सामाजिक सुरक्षा, कौशल/प्रशिक्षण एवं आजीविका के अवसर प्रदान करने और दूसरी ओर व्यापार पारिस्थितिकी तंत्र एवं उद्यमिता को और आगे बढ़ावा देने पर लक्षित सभी प्रमुख कल्याणकारी योजनाओं का पर्यावलोकन प्रदान करता है।

I. श्रम संहिताएं

मौजूदा श्रम अधिनियमों को समामेलित, सरल एवं युक्तिसंगत बनाने और उनके कार्यान्वयन में पारदर्शिता एवं गति लाने के उद्देश्यों के साथ चार श्रम संहिताओं नामतः मजदूरी संहिता, 2019; औद्योगिक संबंध संहिता, 2020; सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020; और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएं संहिता, 2020 को तैयार किया गया है।

(क) मजदूरी संहिता, 2019: यह संहिता सभी कर्मचारियों के लिए मजदूरी के भुगतान की प्रयोज्यता को सार्वभौमिक बनाने का इरादा रखती है। उदाहरण के लिए, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम जो पहले अधिसूचित अनुसूचित रोजगार में लगे श्रमिकों तक ही सीमित था, अब देश के प्रत्येक श्रमिक का अधिकार बन गया है और इस प्रकार समाज में समानता लाने की दिशा में यह एक ऐतिहासिक कदम है। मजदूरी के भुगतान में लिंग आधारित भेदभाव को दूर करना देश में महिला कार्यबल के लिए एक बड़ी राहत

*महानिदेशक, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा



होगी। इसके अलावा, न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करने की जिम्मेदारी अब पूरी तरह से नियोक्ताओं पर है। यह संहिता कौशल पर एक प्रीमियम भी निर्धारित करती है, इस प्रकार देश के 'स्विकृत इंडिया कार्यक्रम' से जुड़ती है। इस संहिता में मजदूरी से संबंधित मौजूदा चार श्रम अधिनियमों अर्थात् मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; बोनस संदाय अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को सम्मिलित किया गया है।

(ख) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020: इसका उद्देश्य वैधानिक रोजगार शर्तों जैसे कि कार्यस्थल पर काम के घंटे, मजदूरी दर, तनख्वाह का दिन, शिकायत निवारण तंत्र आदि को प्रकाशित एवं प्रदर्शित करना अनिवार्य बनाकर बेहतर कर्मचारी-नियोक्ता संबंधों को बढ़ावा देना है। नियमित कर्मचारियों के समान सामाजिक सुरक्षा, मजदूरी, यथानुपात ग्रेच्युटी आदि जैसे सभी वैधानिक लाभों के साथ 'नियत कालिक' रोजगार के नए प्रावधान और छंटनी किए गए कामगारों के प्रशिक्षण के लिए 'री-स्किलिंग फंड' से नियोक्ताओं और कर्मचारियों, दोनों को विभिन्न मात्रा में मदद मिलने की संभावना है।

(ग) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएं संहिता, 2020: इसका उद्देश्य प्रवासी श्रमिकों सहित सभी श्रमिकों के लिए एक सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल प्रदान करना है। यह संहिता मौजूदा 13 श्रम अधिनियमों को समाहित करती है और महिला श्रमिकों को रात की पाली में काम करने की अनुमति देकर कामकाजी पुरुषों और महिलाओं के बीच समानता लाती है। यह श्रमिकों को संभावित कार्यकाल/संविदा अवधि सहित निर्दिष्ट शर्तों के साथ नियुक्ति पत्र प्राप्त करने का अधिकार देता है। मजदूरी संहिता के साथ यह संहिता 'निरीक्षक' का नाम 'निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता' के रूप में बदलकर श्रम प्रवर्तन अधिकारियों की भूमिका को फिर से परिभाषित करती है। इसका यह अर्थ है कि निरीक्षण अधिकारी अब सरोकार के मामलों में निरीक्षण किए जाने वाले संगठन के नियोक्ताओं और कर्मचारियों का मार्गदर्शन भी करेगा। नियोक्ता की लागत पर कर्मचारियों के लिए सालाना अनिवार्य स्वास्थ्य जांच जैसे प्रावधानों से व्यावसायिक रोगों का शीघ्र पता लगाने और उपचार में मदद मिलेगी। ट्रांसजेंडर्स को अलग वॉशरूम/लॉकर सुविधाओं आदि के साथ एक अलग कार्य समूह के रूप में मान्यता देना इस संहिता की एक और पहचान है।

(घ) सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020: इस संहिता में श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा से संबंधित मौजूदा नौ श्रम कानूनों को समामेलित किया गया है। इस संहिता में पहली बार असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों, जिनमें घर पर काम करने वाले, घरेलू कामगार आदि शामिल हैं, के लिए भी सामाजिक सुरक्षा के कवरेज को सार्वभौमिक बना दिया गया है। जबकि विकसित देशों सहित विभिन्न देश इस बात पर विचार कर रहे हैं कि गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों को कैसे कवर किया जाए, भारत ने उन्हें सामाजिक सुरक्षा के दायरे में लाने का बीड़ा उठाया है। इसमें इच्छित लाभों के वित्तपोषण के तरीकों और साधनों की खोज करना भी शामिल है।

II. कर्मचारी एवं नियोक्ता अनुकूल डिजिटल पोर्टल

(क) ई-श्रम पोर्टल:

ई-श्रम पोर्टल देश में असंगठित कामगारों का एक राष्ट्रीय डेटाबेस (एनडीयूडब्ल्यू) बनाने के इरादे से श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा विकसित किया गया है। असंगठित श्रमिकों के विवरण अर्थात नाम, व्यवसाय, पता, शैक्षिक योग्यता, कौशल के प्रकार, परिवार के विवरण आदि को पोर्टल द्वारा उनके रोजगारपरकता की इष्टतम प्राप्ति के लिए लिया जाता है और उनके लिए सामाजिक सुरक्षा के लाभों का विस्तार किया जाता है। पोर्टल में पंजीकरण निःशुल्क है और इसे आधार के साथ जोड़ा गया है। पंजीकरण के बाद श्रमिकों को अद्वि

तीय यूनिवर्सल अकाउंट नंबर (यूएएन) के साथ एक ई-श्रम कार्ड जारी किया जाएगा और वे इस कार्ड के माध्यम से कहीं भी, किसी भी समय सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त करने में सक्षम होंगे। यदि कोई कर्मचारी ई-श्रम पोर्टल पर पंजीकृत है और दुर्घटना का शिकार होता है, तो वह मृत्यु या स्थायी अपंगता के मामले में 2 लाख रुपए और आंशिक विकलांगता पर 1 लाख रुपए मुआवजा पाने के लिए पात्र होगा। असंगठित श्रमिकों की सभी श्रेणियों में कुछ कृषि श्रमिक, दूध/खाद्य/सब्जी विक्रेता, प्रवासी श्रमिक, मछुआरे, बीड़ी श्रमिक, निर्माण श्रमिक, रिक्शा चालक, घरेलू कामगार, आशा कार्यकर्ता हैं।

26 अगस्त 2021 को पोर्टल के शुभारंभ के बाद से तीन महीने की इस अवधि में 9.11 करोड़ से अधिक पंजीकरण पूरे हो चुके हैं। यह इस पोर्टल को मिली जबरदस्त अनुक्रिया को दर्शाता है। पंजीकृत लोगों में लगभग 48 प्रतिशत महिलाएं हैं। पंजीकृत लोगों में से 61.18 प्रतिशत लोग 18-40 वर्ष के आयु वर्ग के हैं और इसके बाद 22.4 प्रतिशत लोग 40-50 वर्ष के आयु वर्ग के हैं। इसके अलावा, पंजीकृत लोगों में से 92.35 प्रतिशत की आय 10,000 रुपये से कम है। पंजीकृत लोगों की संख्या राज्य-वार देखें तो 2.09 करोड़ पंजीकृत लोग पश्चिम बंगाल के हैं। उसके बाद उत्तर प्रदेश (1.72 करोड़), ओडिशा (1.20 करोड़), बिहार (0.99 करोड़) से हैं। सैक्टर-वार पंजीकरण देखें तो सबसे अधिक पंजीकरण कृषि क्षेत्र (4.74 करोड़) से हुआ है। उसके बाद निर्माण (1.2 करोड़), घरेलू काम (0.82 करोड़) और परिधान क्षेत्र (0.58 करोड़) से हुआ है।

(ख) श्रम-सुविधा पोर्टल: एकीकृत श्रम सुविधा पोर्टल को प्रतिष्ठानों के लिए एक विशिष्ट श्रम पहचान संख्या (एलआईएन) के आवंटन; मानवीय विवेकाधिकार को खत्म करने के लिए

ई-श्रम पोर्टल के अंतर्गत आने वाले कामगार

- निर्माण कामगार
- प्रवासी कामगार
- गिग एवं प्लेटफार्म कामगार
- स्ट्रीट वेंडर
- घरेलू कामगार
- कृषि कामगार
- अन्य असंगठित कामगार



श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
Ministry of Labour & Employment
भारत सरकार (Government of India)

श्रम सुविधा पोर्टल

श्रम कानूनों के अनुपालन हेतु एकल विंडो

वर्ष में कई बार दफ्तरों के चक्कर लगा कर कागजी रिटर्न दायर करने की इंडस्ट से मुक्ति। वर्ष 2015 से श्रम सुविधा पोर्टल पर मुख्य श्रमायुक्त(केन्द्रीय) द्वारा प्रशासित 8 कानूनों और माईस ऐक्ट 1952 के 3 नियमों के तहत एकीकृत वार्षिक रिटर्न को ऑनलाइन जमा करने की सुविधा उपलब्ध है।

अधिक जानकारी के लिए <https://registration.shramsuvidha.gov.in/> पर जाइए

कंप्यूटरीकृत प्रणाली के माध्यम से स्व-प्रमाणित और सरलीकृत ऑनलाइन वार्षिक रिटर्न और एक पारदर्शी श्रम निरीक्षण योजना (टीएलआईएस) दाखिल करने के लिए एक नियोक्ता अनुकूल पहल के रूप में 16 अक्टूबर, 2014 को शुरू किया गया। इस पोर्टल के उद्देश्य हैं: सभी श्रम कानूनों के अनुपालन के लिए 'वन-स्टॉप-शॉप' बनना; सभी प्रतिष्ठानों का एकीकृत डेटाबेस तैयार करना और अनुपालन एवं प्रवर्तन में पारदर्शिता लाना। कई राज्यों ने पहले ही पोर्टल के साथ खुद को एकीकृत कर लिया है।

(ग) राष्ट्रीय करिअर सेवा पोर्टल

राष्ट्रीय करिअर सेवा (एनसीएस) एक वन-स्टॉप समाधान है जो भारत के नागरिकों को रोजगार और करिअर से संबंधित सेवाओं की एक विस्तृत श्रृंखला प्रदान करता है। यह नौकरी चाहने वालों और नियोक्ताओं, प्रशिक्षण और करिअर मार्गदर्शन चाहने वाले उम्मीदवारों, प्रशिक्षण प्रदान करने वाली एजेंसियों और करिअर परामर्श आदि के बीच की खाई को पाटने की दिशा में काम करता है।

एनसीएस परियोजना अपने तीन आवश्यक स्तंभों के माध्यम से इस देश के लोगों तक पहुंचती है, ये स्तंभ हैं: एक अच्छी तरह

से डिजाइन किए गए आईसीटी आधारित पोर्टल, जो एनसीएस पोर्टल है; मॉडल करिअर केंद्रों की देशव्यापी स्थापना और रोजगार कार्यालयों के माध्यम से सभी राज्यों के साथ अंतर संबद्धता। यह केंद्रीकृत डिजिटल पोर्टल नौकरी की खोज, नौकरी मिलान, समृद्ध करिअर सामग्री, नौकरी मेलों की जानकारी, घरों और विभिन्न अन्य सेवाओं के लिए स्थानीय सेवा प्रदाताओं जैसे झाड़वरो, प्लंबर, आदि की सेवाएं भी प्रदान करता है। यह पोर्टल नौकरी चाहने वालों, नियोक्ताओं, कौशल प्रदाताओं, करिअर परामर्शदाताओं, स्थानीय सेवा प्रदाताओं (एलएसपी), करिअर केंद्रों, प्लेसमेंट संगठनों, परिवारों (एलएसपी की सेवाओं का लाभ उठाने के लिए) और सरकारी विभागों के पंजीकरण की सुविधा प्रदान करता है। यह पोर्टल आईटी, कपड़ा, निर्माण से लेकर ऑटोमोबाइल, फार्मा आदि 53 प्रमुख उद्योग क्षेत्रों से 3000 से अधिक करिअर विकल्पों के बारे में जानकारी प्रदान करता है। नौकरी चाहने वालों

NATIONAL CAREER SERVICE की जानकारी



National Career Service Portal भारत सरकार के द्वारा शुरू किया एक Career Portal है जिसे प्रधानमंत्री नरेंद्र मोदी जी के द्वारा 20 जुलाई 2015 को 46वें भारतीय श्रम सम्मेलन के दौरान Launch किया गया था! जिसे भारत सरकार के श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा चलाई जाती है!

आप National Career Service Portal में फ्री में Registration कर अपने लिए अपनी योग्यता अनुसार रोजगार प्राप्त कर सकते हैं! आप चाहे कितने भी पढ़े-लिखे हैं आप National Career Service Portal में फ्री में Registration कर सकते हैं! आपको बता दे कि इसमें लाखों Vacancies हर समय Available रहता है!



National Career Service के द्वारा आप Career Information और Training भी फ्री में प्राप्त कर सकते हैं! या अगर आपका कोई प्लान्ट या इंडस्ट्री या कंपनी है और आप अपने कंपनी के लिए कोई अच्छा योग्य Workers की तलाश कर रहे हैं तो आप अपनी यह तलाश National Career Service के द्वारा पूरी कर सकते हैं!

के पास उपयोगकर्ता अनुकूल तरीके से उद्योग के रुझानों तक भी पहुंच है। पंजीकरण ऑनलाइन और निःशुल्क है।

III. सरकार की श्रमिक कल्याण योजनाएं

क. सामाजिक सुरक्षा योजनाएं

(i) प्रधानमंत्री श्रम योगी मानधन योजना (पीएम-एसवाईएमवाई)

यह वृद्धावस्था सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा की एक स्वैच्छिक और अंशदायी मेगा पेंशन योजना है जो असंगठित क्षेत्र के उन श्रमिकों के लिए है जिनकी मासिक आय 15,000 रुपये तक है। कोई भी श्रमिक, जिसकी आयु 18 वर्ष से 40 वर्ष के बीच है, इस पेंशन योजना में शामिल हो सकता है। कार्यशील आयु के दौरान प्रति माह 55 रुपये से 200 रुपये के बीच एक अल्प योगदान करके 60 वर्ष की आयु से 3000 रुपये की सुनिश्चित मासिक पेंशन मिलेगी। 18 वर्ष की आयु में पेंशन योजना में शामिल होने वाले श्रमिक को 60 वर्ष की आयु तक प्रति माह केवल रु. 55 जबकि 40 वर्ष की आयु में योजना में शामिल होने वाले श्रमिक को प्रति माह 200 रुपये का अंशदान देना होगा। केंद्र सरकार द्वारा समान राशि

का अंशदान दिया जाएगा। असंगठित क्षेत्र में काम करने वाले अधिकांश श्रमिकों यथा स्ट्रीट वेंडर, रिकशा चालक, निर्माण श्रमिक, कूड़ा बीनने वाले, घर पर काम करने वाले, खेतिहर मजदूर, बीड़ी मजदूर, स्वयं खाता श्रमिक, हथकरघा और चमड़े का काम करने वाले श्रमिक और इसी तरह के व्यवसायों में काम करने वाले श्रमिकों को इस योजना से लाभ मिलेगा।

लाभार्थी के पास आधार कार्ड और आईएफएसी के साथ एक बचत बैंक खाता/जनधन खाता होना चाहिए। असंगठित श्रमिकों (यूडब्ल्यू) की रोजगारपरकता की कठिनाइयों और अनिश्चित प्रकृति को ध्यान में रखते हुए योजना से बाहर निकलने के प्रावधानों को लचीला रखा गया है। यह श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा प्रशासित एक सेंट्रल सैक्टर योजना है और भारतीय जीवन बीमा निगम (एलआईसी) एवं सीएससी ई-गवर्नेंस सर्विसेज इंडिया लिमिटेड (सीएससी एसपीवी) के माध्यम से कार्यान्वित की जाती है। इस योजना के लिए



श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
Ministry of Labour & Employment
भारत सरकार (Government of India)

प्रधानमंत्री श्रम योगी मानधन
(PM-SYM)
असंगठित कामगारों के लिए पेंशन योजना

बस, अब और नहीं..
आप भी **PM-SYM** के द्वारा अपनी
वृद्धावस्था सुरक्षित करें..

भारत सरकार के द्वारा चलाए जा रहे प्रयासों में सहभागी बनें...
अधिक जानकारी के लिए नीचे दी गई वेबसाइट पर जाएं..

www.maandhan.in हेल्पलाइन नंबर 14434

[DGLabourWelfare](https://twitter.com/DGLabourWelfare) [DGLabourWelfare](https://www.instagram.com/DGLabourWelfare) [DGLabourWelfare](https://www.facebook.com/DGLabourWelfare) www.eshram.gov.in

नामांकन देश के सभी सामान्य सेवा केंद्रों द्वारा किया जाएगा। योजना के बारे में जानकारी केंद्र और राज्य सरकारों के सभी श्रम कार्यालयों, एलआईसी के सभी शाखा कार्यालयों और ईएसआईसी/ईपीएफओ के कार्यालयों से प्राप्त की जा सकती है जो असंगठित श्रमिकों की मदद के लिए सुविधा प्रदाता केंद्र के रूप में कार्य करेंगे। यदि अभिदाता ने नियमित रूप से अंशदान किया है और 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने से पहले किसी कारण से उसकी मृत्यु हो जाती है, तो उसका जीवनसाथी योजना में शामिल होने और योजना के मौजूदा प्रावधानों के अनुसार योजना को जारी रखने या बाहर निकलने का हकदार होगा/होगी।

(ii) व्यापारियों और स्व-नियोजित व्यक्तियों के लिए राष्ट्रीय पेंशन योजना (एनपीएस-ट्रेडर्स)/ अंधान मंत्री लघु व्यापार मान-धन योजना

व्यापारियों और स्व-नियोजित व्यक्तियों के लिए राष्ट्रीय पेंशन योजना एक ऐसी योजना है जिसे श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा उन दुकानदारों, खुदरा व्यापारियों और स्व-नियोजित व्यक्तियों, जिनका वार्षिक टर्नओवर 1.5 करोड़ रुपये से अधिक नहीं है, के वृद्धावस्था संरक्षण एवं सामाजिक सुरक्षा के लिए

लागू किया गया है। पीएम-एसवाईएम योजना की तरह यह एक स्वैच्छिक और अंशदायी पेंशन योजना है जिसमें केंद्र सरकार समान राशि का अंशदान करती है।

(iii) अंधान मंत्री वय वंदना योजना

वरिष्ठ नागरिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा की इस योजना को मार्च 2023 तक और 3 साल के लिए बढ़ा दिया गया है। इसका उद्देश्य देश के वरिष्ठ नागरिकों को उस समय नियमित पेंशन प्रदान करके आय में वृद्धि करना है जब ब्याज दरों में गिरावट होती है। न्यूनतम प्रवेश आयु 60 वर्ष (पूर्ण) है जिसमें 10 वर्ष की पॉलिसी शर्तें और प्रति वरिष्ठ नागरिक 15 लाख रुपये की निवेश सीमा है।

व्यापारियों और स्वरोजगारियों के लिए राष्ट्रीय पेंशन योजना

देश के लगभग 3 करोड़ व्यवसायियों और स्वरोजगारियों का सुरक्षित कल - मोदी सरकार का संकल्प

<p>मुख्य विशेषताएं:</p> <ul style="list-style-type: none"> 60 वर्ष की आयु के बाद 3000 रुपये प्रतिमाह की सुनिश्चित पेंशन। स्वैच्छिक व अंशदायी पेंशन। भारत सरकार भी देगी बराबर का योगदान। मासिक योगदान 55-200 रुपये। पेंशन का भुगतान LIC के द्वारा। 	<p>पात्रता:</p> <ul style="list-style-type: none"> 18-40 वर्ष की आयु के व्यवसायियों के लिए। वार्षिक टर्नओवर ₹1.5 करोड़ से कम। EPFO, ESIC, NPS (सरकार-मोहित), PM-SYM के सदस्य या आयकर दाता न हों।
---	--



प्रधानमंत्री वय वंदना योजना

वरिष्ठ नागरिकों के लिए एक नई पेंशन योजना

10 वर्षों तक सालाना 8% की ब्याज दर के साथ हर महीने पेंशन के रूप में एक तय राशि

सेवा कर या जीएसटी से छूट

पॉलिसी के 3 वर्षों के बाद खरीद राशि पर 7.5% तक के स्कोन की सुविधा

पेंशनर या पत्नी को किसी भी प्रकार की चंभोर बीमारी की स्थिति में स्वल्प से स्वल्प से वृद्धि मिलाना संभव है

(iv) अटल पेंशन योजना (एपीवाई)

यह अंशदायी पेंशन योजना 01 जून 2015 को असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के मध्य दीर्घायु जोखिमों को दूर करने और मितव्ययिता की आदत डालने के लिए ताकि वे अपनी सेवानिवृत्ति के लिए स्वेच्छा से बचत कर सकें, के लिए शुरू की गई थी। यह राष्ट्रीय पेंशन प्रणाली (एनपीएस) के माध्यम से पेंशन निधि विनियामक और विकास प्राधिकरण (पीएफआरडीए) द्वारा प्रशासित है।

एपीवाई के तहत किसी भी ग्राहक द्वारा अंशदान की न्यूनतम अवधि 20 वर्ष है। सदस्यता मासिक/तिमाही/अर्ध-वार्षिक आधार पर ली जा सकती

है। अंशदान का स्तर अलग-अलग होता है और यदि ग्राहक जल्दी जुड़ता है तो यह कम होगा और अगर वह देर से शामिल होता है तो यह बढ़ जाता है। केंद्र सरकार का अंशदान कुल अंशदान का 50 प्रतिशत या 1,000 रुपये प्रति वर्ष, जो भी कम हो, 5 वर्ष की अवधि के लिए होगा। यह योजना 18 से 40 वर्ष की आयु के उन सभी नागरिकों के लिए खुली है जिनका बैंक या डाकघर में बचत बैंक खाता है। पेंशन ग्राहक की मृत्यु के बाद पति या पत्नी को देय है। एपीवाई में अंशदान एनपीएस के समान आयकर अधिनियम की धारा 80 सीसीडी(1) के तहत कर लाभ के लिए 50,000 रुपये तक की कटौती के लिए पात्र है।

(v) जननी सुरक्षा योजना (जेएसवाई)

जेएसवाई योजना गर्भवती महिलाओं के बीच संस्थागत प्रसव को बढ़ावा देकर मातृ और नवजात मृत्यु दर को कम करने के लिए सशर्त नकद हस्तांतरण प्रदान करती है। कम प्रदर्शन करने वाले राज्यों में संस्थागत प्रसव के लिए वित्तीय सहायता ग्रामीण क्षेत्रों में 1,400 रुपये और शहरी क्षेत्रों में 1,000 रुपये तथा उच्च प्रदर्शन वाले राज्यों में यह ग्रामीण क्षेत्रों में 700 रुपये और शहरी क्षेत्रों में 600 रुपये है।



Atal Pension Yojana

1. 18 से 40 वर्ष तक का भारतीय व्यक्ति भाग ले सकता है
2. 60 वर्ष की उम्र के बाद पेंशन मिलेगी
3. 1000, 2000, 3000, 4000 एवं 5000 रुपये तक की पेंशन प्रतिमाह मिलेगी जिसका चुनाव करना होगा
4. कम से कम 40 वर्षों तक प्रीमियम भरना होगा
5. अगर पेंशनर मृत्यु हो जाये तो स्पाउस(डिफ़ाल्ट नॉमिनी) को पेंशन अथवा कोरपस अमाउंट मिलेगा जिसका चुनाव वे खुद कर सकते हैं
6. डिफ़ाल्ट नॉमिनी की भी मृत्यु हो जाने पर कोरपस अमाउंट नॉमिनी को मिलेगा [अगर 5 हजार प्रतिमाह का चुनाव किया है तो 8.5 लाख रुपये नॉमिनी को मिलेगा।

• प्रसूता को घर से अस्पताल व अस्पताल से घर तक निःशुल्क एंबुलेंस सुविधा

• निःशुल्क सामान्य/सिजैरियन प्रसव

• दवाएं, उपचार व आवश्यकता अनुसार रक्त निःशुल्क

• एक साल तक के शिशु को भी मिलेगी यह सुविधा

जननी सुरक्षा योजना

स्वस्थ माता, सुरक्षित शिशु

(vi) प्रधान मंत्री मातृ वंदना योजना (पीएमएमवीवाई)

पीएमएमवीवाई शर्त आधारित प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण (डीबीटी) योजना है जिसके तहत गर्भवती महिलाओं को सीधे उनके बैंक खाते में नकद लाभ प्रदान किया जाता है ताकि उनकी बढ़ी हुई पोषण संबंधी जरूरतों को पूरा किया जा सके और मजदूरी के नुकसान की आंशिक रूप से भरपाई की जा सके। इस योजना के तहत मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य से संबंधित विशिष्ट जरूरतों को पूरा करने के अधीन परिवार के पहले जीवित बच्चे के लिए गर्भवती महिलाओं और स्तनपान कराने वाली माताओं (पीडब्ल्यू एंड एलडब्ल्यू) के खाते में सीधे 6,000 रुपये का नकद प्रोत्साहन प्रदान किया जाएगा।

**प्रधानमंत्री मातृ वंदना योजना के अंतर्गत
48.5 लाख माताओं को प्रत्यक्ष
लाभ हस्तांतरण
के माध्यम से 1,600 करोड़ रुपये से
अधिक की सहायता राशि दी गई**

योजना में सभी घात्र लाभार्थियों को 5,000 रुपये दिये जाते हैं और शेष 1,000 रुपये की राशि जननी सुरक्षा योजना (JSY) के अंतर्गत मातृत्व लाभ की शर्तों के अनुरूप संस्थागत प्रसूति करवाने के बाद दी जाती है।

(vii) आयुष्मान भारत - प्रधान मंत्री जन आरोग्य योजना (पीएम-जेएवाई)

पीएम-जेएवाई का उद्देश्य गरीब परिवारों को अस्पताल में भर्ती होने के वित्तीय झटके से बचाना है। यह सार्वजनिक और सूचीबद्ध निजी अस्पतालों में भर्ती होने और माध्यमिक एवं तृतीयक देखभाल के लिए प्रति वर्ष प्रति परिवार 5 लाख रुपये तक की कवरेज प्रदान करता है।

10 करोड़ गरीब और जरूरतमंद परिवार होंगे लाभार्थित

प्राइवेट और सरकारी दोनों अस्पतालों में मिलेगा केशलेस इलाज

5 लाख रुपये तक का सालाना मुफ्त इलाज संभव

दुनिया की सबसे बड़ी हेल्थकेयर स्कीम

50 करोड़ लोगों को होगा सीधा फायदा

आयुष्मान भारत क्या है

(viii) आम आदमी बीमा योजना (एएबीवाई)

भारतीय जीवन बीमा निगम (एलआईसी) द्वारा प्रशासित एएबीवाई परिवार के एक कमाने वाले सदस्य को बीमा कवरेज प्रदान करता है। यह मौद्रिक सहायता प्रदान करती है, लाभार्थियों को मृत्यु या स्थायी या आंशिक विकलांगता के मामले में आर्थिक संकट से बचाती है।

भारत के सभी नागरिक के लिए

आम आदमी बीमा योजना

₹ 20 से 44 वर्ष कि आयु के लिए बिमा
(बिना मेडीकल टेस्ट के)

₹ 2 लाख का बीमा केवल ₹ 20/- प्रति दिन में

- परिवृत्ता पर रॉयल्टी रेडिशन बोनस
- जीवन बीमा के साथ दुर्घटना बीमा उपलब्ध
- आयकर में छूट मिलेगी
- लोन सुविधा उपलब्ध (3 वर्ष पश्चात)
- टी.डी.एस. नहीं कटेगा

(ix) प्रधान मंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना (पीएमजेजेबीवाई)

वित्त मंत्रालय के तहत पीएमजेजेबीवाई असंगठित श्रमिकों को प्रति वर्ष 330 रुपये के प्रीमियम के भुगतान पर 2 लाख रुपये का जीवन बीमा कवरेज प्रदान करती है। यह 18 से 50 वर्ष आयु वर्ग के व्यक्तियों के लिए लागू है।

(x) प्रधान मंत्री सुरक्षा बीमा योजना (पीएमएसबीवाई)

इसे गरीब और असंगठित श्रमिकों के मध्य दुर्घटना बीमा की पहुंच बढ़ाने के उद्देश्य से 2015 में शुरू किया गया था। यह 18 से 70 वर्ष आयु वर्ग के लोगों को साल-दर-साल नवीकरणीय एक साल का व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा प्रदान करती है। इस योजना के तहत 12 रुपये प्रति वर्ष के प्रीमियम पर आकस्मिक मृत्यु या स्थायी पूर्ण विकलांगता के लिए 2 लाख रुपये और स्थायी आंशिक विकलांगता के लिए 1 लाख रुपये का जोखिम कवरेज का बीमा किया जाता है।

(xi) अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना (एबीवीकेवाई)

यह योजना कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) द्वारा पायलट परियोजना के आधार पर 01 जुलाई 2018 से 2 साल की अवधि के लिए शुरू की गई और बाद में जून 2021 तक बढ़ा दी गई। इस योजना का प्राथमिक उद्देश्य यह देखना था कि

पीएम जीवन ज्योति बीमा योजना

बीमा लेने वाले की मौत पर नॉमिनी या परिवार को मिलते हैं 2 लाख रुपए

Pradhan Mantri Jeevan Jyoti Bima Yojana

बीमा का लाभ लेने के लिए हर साल देना होता है 330 रुपए का प्रीमियम

18 से 50 साल तक के व्यक्ति ले सकते हैं इस बीमा योजना का लाभ

कई बैंकों में खाता होने पर भी केवल 2 लाख रुपए का लाभ मिलेगा

प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना

वार्षिक प्रीमियम सिर्फ 12 रुपये में 2 लाख रुपये का दुर्घटना बीमा

- ✓ समस्त बचत बैंक खाताधारकों के लिए जिनकी आयु-18 से 70 वर्ष है
- ✓ बीमा में दुर्घटनाजनित स्थायी विकलांगता भी शामिल



अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना

कामगारों को राहत अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना

ईएसआई अधिनियम, 1948 के अंतर्गत व्याप्त कामगारों के लिए लाभप्रद योजना।

बीमाकृत व्यक्ति के बेरोजगार होने की स्थिति में और नये रोजगार की तलाश के दौरान नकद राहत राशि का सीधे बैंक खाते में भुगतान।

इसके लिए बेरोजगारी के पूर्व 2 वर्षों में प्रत्येक अंशदान अवधि में कम-से-कम 78 दिनों का अंशदान किया गया हो।

कर्मचारी राज्य बीमा निगम
Employees' State Insurance Corporation
Website: www.esi.co.in, www.esi.in, www.esicorp.in

ईएसआई योजना के तहत आने वाले श्रमिकों को बेरोजगारी लाभ का भुगतान किया जाय। ईएसआई योजना का लक्ष्य 'कर्मचारियों' को बीमारी, मातृत्व, विकलांगता और रोजगार की चोट के कारण मृत्यु की घटनाओं के प्रभाव से बचाना और बीमित व्यक्तियों (आईपी) और उनके परिवारों को चिकित्सा देखभाल प्रदान करना है। ईएसआई योजना में श्रमिकों के लगभग 3.49 करोड़ परिवारों को शामिल किया गया है और लगभग 13.56 करोड़ लाभार्थियों को नकद लाभ और चिकित्सा सुविधाएं प्रदान की जाती हैं। राहत का दावा करने के लिए न्यूनतम 2 वर्ष का बीमा योग्य रोजगार आवश्यक है। ईएसआई की 'चिंता से मुक्ति' मोबाइल ऐप को उमंग (यूएमएनजी - यूनिफाइड मोबाइल एप्लिकेशन फॉर न्यू-एज गवर्नेंस प्लेटफॉर्म) के माध्यम से उपलब्ध कराई गई आईपी केंद्रित सूचना सेवाओं के लिए शुरू किया गया है।

कोविड-19 महामारी के दौरान नौकरी छूटने से निपटने के लिए एबीवीकेवाई में छूट दी गई है जैसे कि बेरोजगारी के अधिकतम 90 दिनों तक देय औसत वेतन का 50 प्रतिशत (पहले 25 प्रतिशत) राहत का भुगतान; श्रमिकों द्वारा दावा सीधे दायर किया जा सकता है (पहले उन्हें अंतिम नियोक्ता द्वारा अग्रेषित किया जाना था); बेरोजगारी के 30 दिनों (पहले 90 दिन) के बाद राहत देय हो जाती है; आवेदन की तारीख से 15 दिनों के भीतर लाभ का निपटान किया जाना है; आदि।

(xii) प्रधान मंत्री गरीब कल्याण योजना

कोविड-19 की वजह से लगे लॉकडाउन के कारण रोजगार की बढ़ती मांग का मुकाबला करने और गरीबों, विशेष रूप से प्रवासी श्रमिकों को उनके स्वस्थ जीवन के लिए न्यूनतम आय प्रदान करने के लिए प्रधान मंत्री गरीब कल्याण योजना/ अभियान शुरू किया गया क्योंकि प्रमुख शहरों और कस्बों से इन प्रवासी श्रमिकों का उनके मूल राज्यों/ गांवों की ओर तांता

प्रधानमंत्री गरीब कल्याण योजना

कोरोना वायरस के खतरे के कारण आर्थिक कठिनाइयों का सामना कर रहे कमजोर वर्गों की मदद के लिए 17 लाख करोड़ रुपये का विशेष पैकेज

<p style="text-align: center;">गरीबों के लिए</p> <p>80 करोड़ गरीब परिवारों को अगले 3 महीने तक अतिरिक्त 5 किलो चावल या 5 किलो गेहूँ और 1 किलो दाल मिलेंगे</p>	<p style="text-align: center;">स्वास्थ्य कर्मियों के लिए</p> <p>कोरोना महामारी से लड़ रहे 22 लाख स्वास्थ्य कर्मियों को 50 लाख रुपये का बीमा</p>
<p style="text-align: center;">महिलाओं के लिए</p> <p>प्रधानमंत्री जन धन खाता धारक महिलाओं को अगले 3 महीने तक 500 रुपये प्रति माह मिलेंगे</p> <p>उज्ज्वला योजना लाभार्थियों को अगले 3 माह में 3 मुफ्त गैस सिलेंडर मिलेंगे</p>	<p style="text-align: center;">कम वेतन और संगठित मजदूरों के लिए</p> <p>100 से कम कर्मचारी संगठनों में काम करने वाले, 15 हजार से कम मासिक वेतन वाले कर्मचारियों का 24% पीएफ वहन करेगी सरकार</p> <p>नौकरी परेशा लोग कोरोना आपदा के दौरान ईपीएफ फंड से 75% दरि या 3 माह का वेतन, जो भी कम हो निकाल सकेंगे</p> <p>1 अप्रैल से मर्रेगा के वेतन में 20 रुपये की बढ़ोतरी</p>
<p style="text-align: center;">अन्नदाताओं के लिए</p> <p>पीएम किसान सम्मान निधि के तहत किसानों को अप्रैल माह में 2,000 रुपये हस्तांतरित किए जाएंगे</p>	<p style="text-align: center;">वरिष्ठ नागरिकों, दिव्यांग और विधवाओं के लिए</p> <p>विधवाओं, दिव्यांगों और वरिष्ठ नागरिकों को अगले 3 महीने के लिए 1,000 रुपये प्रदान किए जाएंगे</p>
<p style="text-align: center;">स्वयं सहायता समूहों के लिए</p> <p>स्वयं सहायता समूहों को बिना संपत्ति गिरवी रखे ऋण लेने की सीमा 10 लाख रुपये से बढ़ाकर 20 लाख रुपये की गई</p>	

लगा हुआ था। इस अभियान का उद्देश्य आजीविका के अवसर प्रदान करने के अलावा सड़क, आवास, आंगनवाड़ी, पंचायत भवन और अन्य सामुदायिक संपत्ति जैसे सार्वजनिक कार्यों के माध्यम से बुनियादी ढांचे का निर्माण करना था। विभिन्न प्रकार के कार्यों की टोकरी यह सुनिश्चित करने के लिए थी कि आने वाले 125 दिनों में प्रत्येक प्रवासी श्रमिक को उसके कौशल के अनुसार रोजगार का अवसर मिल सके।

(xiii) आत्मनिर्भर भारत रोजगार योजना (एबीआरवाई)

एबीआरवाई को ईपीएफओ के साथ पंजीकृत नियोक्ताओं को सामाजिक सुरक्षा लाभों के साथ नए रोजगार के सृजन और कोविड 19 महामारी के दौरान रोजगार के नुकसान की बहाली के लिए प्रोत्साहित करने के लिए शुरू किया गया था।

यह एक केंद्रीय क्षेत्र की योजना है और इसे आत्मनिर्भर भारत पैकेज 3.0 के तहत 3 साल की अवधि (2020–2023) के लिए शुरू किया गया है। इस पैकेज के तहत भारत सरकार ईपीएफओ पंजीकृत प्रतिष्ठानों की रोजगार शक्ति के आधार पर देय अंशदान के नियोक्ता के हिस्से (मजदूरी का 12 प्रतिशत) और कर्मचारी के हिस्से (मजदूरी का 12 प्रतिशत) दोनों या केवल कर्मचारियों के हिस्से को वहन करती है।

15,000 रुपये से कम मासिक वेतन पाने वाला कर्मचारी जो 01 अक्टूबर 2020 से पहले ईपीएफओ के साथ पंजीकृत किसी भी प्रतिष्ठान में काम नहीं कर रहा था और उसके पास 01 अक्टूबर 2020 से पहले एक सार्वभौमिक खाता संख्या या ईपीएफ सदस्य खाता संख्या नहीं थी, वह इस लाभ के लिए पात्र है। इसके अलावा, 15,000 रुपये से कम मासिक वेतन पाने वाला कोई भी ईपीएफ सदस्य जिसके पास यूनिवर्सल अकाउंट नंबर है और जो 01.03.2020 से 30.09.2020 तक कोविड-19 महामारी के दौरान रोजगार से बाहर हो गया और 30.09.2020 तक किसी भी ईपीएफ द्वारा कवरेज प्राप्त प्रतिष्ठान में रोजगार में शामिल नहीं हुआ, वह भी लाभ प्राप्त करने के लिए पात्र है। यह योजना श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के कर्मचारी भविष्य निधि संगठन द्वारा कार्यान्वित की जा रही है।

इस योजना से एमएसएमई सहित विभिन्न क्षेत्रों/उद्योगों के नियोक्ताओं के वित्तीय बोझ को कम करने तथा उन्हें और अधिक श्रमिकों को रखने के लिए प्रोत्साहित करने की उम्मीद है। यह अधिक रोजगार भी पैदा करेगा और महामारी के कठिन दौर के दौरान उद्योगों को कर्मचारियों को नौकरी से निकालने/ हटाने से हतोत्साहित करेगा।

(xiv) प्रधान मंत्री किसान सम्मान निधि (पीएम-किसान)

यह एक आय सहायता योजना है जो छोटे और सीमांत किसानों की वित्तीय जरूरतों को पूरा करने के लिए प्रति वर्ष 6,000 रुपये तक का प्रावधान करती है। इसका उद्देश्य किसानों की आर्थिक सुरक्षा में सुधार करना है।

आत्मनिर्भर भारत रोजगार योजना (1/3)

COVID रिकवरी चरण के दौरान रोजगार के नए अवसरों के सृजन को प्रोत्साहित करने के लिए नई योजना।

केंद्र सरकार निम्नलिखित पैमाने पर 01.10.2020 पर या उसके बाद लगे नए पात्र कर्मचारियों के संबंध में दो साल के लिए सब्सिडी प्रदान करेगी:

1000 कर्मचारियों को रोजगार देने वाली संस्थाएं	1000 से अधिक कर्मचारियों को रोजगार देने वाली संस्थाएं
कर्मचारी का योगदान (वेतन का 12%) नियोक्ता का योगदान (वेतन का 12%) कुल- वेतनका 24%	केवल कर्मचारी का ईपीएफ योगदान (ईपीएफ वेतन का 12%)

प्रधानमंत्री किसान सम्मान निधि योजना



- ₹ पांच एकड़ से कम जमीन वाले किसानों को मिलेगा लाभ। इस योजना के तहत 2 हेक्टेयर जमीन वाले किसानों को सालाना मिलेंगे 6000 रुपए
- ₹ साल में तीन बार 2000 रुपए किस्तों में दिए जाएंगे।
- ₹ योजना की रकम किसानों के खातों में सीधे आएगी।
- ₹ 1 दिसंबर 2018 से इस योजना को लागू कर दिया

(xv) मछुआरों के कल्याण के लिए राष्ट्रीय योजना

यह कमजोर मौसम के दौरान और घरों एवं नलकूपों के निर्माण जैसे अन्य उद्देश्यों के लिए मछुआरों को वित्तीय सहायता का प्रावधान करती है। यह योजना किसी व्यक्ति के व्यवसाय की मौसमी असुरक्षा को कम करती है। मत्स्य संपदा योजना का उद्देश्य सामाजिक सुरक्षा और दुर्घटना बीमा के साथ सभी मछुआरों को लाभान्वित करने के लिए एक्वा कल्चर को बढ़ावा देना है। केंद्रीय क्षेत्र की यह योजना नीति निर्माण, विपणन और बुनियादी ढांचा सहायता के उचित मिश्रण के माध्यम से भारत को मछली और जलीय उत्पादों का केंद्र बनाने का प्रयास करती है।



केंद्रीय क्षेत्र की यह योजना नीति निर्माण, विपणन और बुनियादी ढांचा सहायता के उचित मिश्रण के माध्यम से भारत को मछली और जलीय उत्पादों का केंद्र बनाने का प्रयास करती है।

(ख) शिक्षण, कौशल और उद्यमिता विकास

(i) हरित कौशल विकास कार्यक्रम (जीएसडीपी)

पर्यावरण, वन और जलवायु परिवर्तन मंत्रालय का यह कार्यक्रम युवाओं को लाभकारी रोजगार प्राप्त करने में सक्षम बनाने के लिए पर्यावरण और वन क्षेत्र में कौशल विकास की एक पहल है। कार्यक्रम तकनीकी ज्ञान और सतत विकास के प्रति प्रतिबद्धता रखने वाले हरित कुशल श्रमिकों को विकसित करने का प्रयास करता है। यह राष्ट्रीय स्तर पर निर्धारित योगदान (एनडीसी), सतत विकास लक्ष्य (एसडीजी), राष्ट्रीय जैव विविधता लक्ष्य (एनडीटी) और अपशिष्ट प्रबंधन नियम, 2016 की



प्राप्ति में मदद करेगा। कौशल कार्यक्रमों में प्रदूषण निगरानी, अपशिष्ट प्रबंधन, जल बजट, वन्य जीवन प्रबंधन, पैरा वर्गीकरण जैसे विविध क्षेत्रों को शामिल किया गया है। पाठ्यक्रमों की अवधि 80 घंटे से 560 घंटे तक है। पहले चरण में मास्टर प्रशिक्षकों/विशेषज्ञों का एक पूल तैयार किया जाएगा जो आगे चलकर देश भर के युवाओं को प्रशिक्षित करेगा।

(ii) डिजी सक्षम

युवाओं के डिजिटल कौशल में सुधार करके उनकी रोजगार क्षमता को बढ़ाने के लिए डिजिटल कौशल कार्यक्रम 'डिजी सक्षम' को श्रम एवं रोजगार मंत्रालय और माइक्रोसॉफ्ट इंडिया द्वारा एक संयुक्त पहल के रूप में 2021 में शुरू किया गया था। यह विशेष रूप से ग्रामीण और अर्ध-शहरी क्षेत्रों के युवाओं को समर्थन देने के सरकार के चालू कार्यक्रमों का विस्तार है। कार्यक्रम को 'आगा खान ग्रामीण सहायता कार्यक्रम भारत (एकेआरएसपी-1)' द्वारा क्षेत्र में लागू किया जाएगा।



डिजी सक्षम

इस पहल के तहत 3 लाख से अधिक युवाओं को बुनियादी डिजिटल कौशल और/अथवा एडवांस कंप्यूटिंग यथा एक्सेल, जावा स्क्रिप्ट, डेटा विजुअलाइजेशन, पावर बीआई, एचटीएमएल, सॉफ्टवेयर डेवलपमेंट फंडामेंटल, प्रोग्रामिंग लैंग्वेज, कोडिंग का परिचय आदि में निःशुल्क प्रशिक्षण दिया जाएगा। कार्यक्रम में 3 घटक हैं – डिजिटल स्किल्स सेल्फ-पेस्ड लर्निंग, वीआईएलटी (वर्चुअल इंस्ट्रक्टर लेड ट्रेनिंग) मोड और आईएलटी (इंस्ट्रक्टर लेड ट्रेनिंग) मोड जहां प्रशिक्षण व्यक्तिगत रूप से होता है और यह मॉडल करिअर सेंटर (एमसीसी) और नेशनल करिअर सर्विस सेंटर (एनसीएससी) में आयोजित किया जाएगा।

(iii) दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल योजना (डीडीयू-जीकेवाई)

इसे 25 सितंबर 2014 को अंत्योदय दिवस के अवसर पर शुरू किया गया और इसका उद्देश्य जनसांख्यिकीय अधिशेष को जनसांख्यिकीय लाभांश में बदलना और ग्रामीण युवाओं के कौशल एवं उत्पादक क्षमता को विकसित करके समावेशी विकास के एजेंडे में शामिल करना था। अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति/ओबीसी/महिला/पीडब्ल्यूडी/अल्पसंख्यकों को कवर करते हुए 15-35 वर्ष के आयु वर्ग के ग्रामीण युवाओं पर ध्यान केंद्रित



किया गया है। इस योजना में राष्ट्रीय स्तर पर एक त्रि-स्तरीय कार्यान्वयन मॉडल है जिसमें डीडीयू-जीकेवाई नीति निर्माण और सुविधा प्रदाता एजेंसी के रूप में कार्य करता है व तकनीकी सहायता भी प्रदान करता है। डीडीयू-जीकेवाई राज्य मिशन कार्यान्वयन सहायता प्रदान करते हैं

और क्षेत्र स्तर पर कार्यक्रम कार्यान्वयन एजेंसी (पीआईए) कौशल एवं प्लेसमेंट परियोजनाओं के माध्यम से कार्यक्रम को लागू करती हैं। डीडीयू-जीकेवाई ने स्किलिंग के माध्यम से आत्मनिर्भर भारत के संदर्भ में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है।

(iv) प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (पीएमकेवीवाई)

पीएमकेवीवाई 3.0 को जनवरी 2021 में शुरू किया गया, इसका उद्देश्य भारत के युवाओं को 300 कौशल पाठ्यक्रम उपलब्ध करा करके रोजगार योग्य कौशल के साथ सशक्त बनाना था। इस योजना से युवाओं के लिए उपलब्ध कौशल अवसरों पर सूचित विकल्प बनाने, कौशल प्रशिक्षण और प्रमाणन के लिए युवाओं को सहायता प्रदान करने और निजी क्षेत्र की अधिक भागीदारी के लिए स्थायी कौशल केंद्रों को बढ़ावा देने



के लिए एक पारिस्थितिकी तंत्र बनाने की उम्मीद है। प्रशिक्षण के तरीकों में शामिल हैं (i) पीएमकेवाई 3.0 संबद्ध प्रशिक्षण केंद्रों में शारीरिक रूप से आयोजित कक्षा आधारित दृष्टिकोण (सिद्धांत और व्यावहारिक दोनों) और (ii) मिश्रित दृष्टिकोण जिसमें पाठ्यक्रम के सिद्धांत भाग को डिजिटल/ऑनलाइन मोड के माध्यम से प्रतिपादित किया जा सकता है और व्यावहारिक भाग को भौतिक प्रशिक्षण अवसरों का उपयोग करके संबद्ध प्रशिक्षण केंद्र में प्रतिपादित किया जाएगा। पीएमकेवीवाई 3.0 को नए युग और उद्योग 4.0 नौकरी भूमिकाओं के क्षेत्रों में कौशल विकास को बढ़ावा देकर मांग-आपूर्ति के अंतर को पाटने पर ध्यान देने के साथ अधिक प्रशिक्षु/शिक्षार्थी-केंद्रित होने के लिए डिज़ाइन किया गया है। प्रशिक्षण के लिए अपने नीचे से ऊपर के दृष्टिकोण के कारण स्थानीय स्तर पर मांग वाली नौकरी की भूमिकाओं की पहचान करने और इन्हें इन अवसरों से जोड़ने के साथ तदनुसार युवाओं को कुशल बनाने की अपेक्षा की जाती है।

पहले पीएमकेवीवाई 1.0 और 2.0 को उद्योग की मांगों के अनुरूप युवाओं की रोजगार क्षमता को बढ़ावा देने के इरादे से शुरू किया गया था। पीएमकेवीवाई 1.0 को 15 जुलाई 2015 (विश्व युवा कौशल दिवस) पर शुरू किया गया था, जिसका उद्देश्य मुफ्त लघु अवधि कौशल प्रशिक्षण प्रदान करना और कौशल प्रमाणन के लिए युवाओं को मौद्रिक पुरस्कार प्रदान करके इसे प्रोत्साहित करना था। 2015-2016 के प्रारंभिक वर्ष में लगभग 19.85 लाख युवाओं को प्रशिक्षित किया गया था। 2016-2020 की अवधि को कवर करते हुए पीएमकेवीवाई 2.0 को सेक्टर और भूगोल दोनों के संदर्भ में विस्तार करके और भारत सरकार के अन्वय मिशन जैसे मेक इन इंडिया, डिजिटल इंडिया, स्वच्छ भारत आदि के साथ अधिक संरेखण के द्वारा शुरू किया गया था।

पीएमकेवीवाई योजना के दो घटक हैं – केंद्र प्रायोजित केंद्रीय रूप से प्रबंधित (सीएससीएम) जिसे राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी) द्वारा कार्यान्वित किये जाने वाले केंद्रीय घटक के रूप में जाना जाता है और केंद्र प्रायोजित राज्य प्रबंधित (सीएसएसएम) जिसे राज्य कौशल विकास मिशनों (एसएसडीएम)/ राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों के संबंधित विभागों द्वारा कार्यान्वित किये जाने वाले राज्य घटक के रूप में जाना जाता है। योजना के कुल लक्ष्य को लगभग 75:25 के अनुपात में केंद्रीय और राज्य घटकों के बीच विभाजित किया जाएगा।

(v) विकास के लिए पारंपरिक कलाओं/शिल्पों में कौशल और प्रशिक्षण का उन्नयन (उस्ताद)

यह योजना 2015 में पारंपरिक कला एवं शिल्प की विरासत को संरक्षित करने और पारंपरिक कारीगरों एवं शिल्पकारों की क्षमता निर्माण और वैश्विक बाजारों के साथ पारंपरिक कौशल के संबंध स्थापित करने के उद्देश्य से शुरू की गई थी। यह योजना देश और विदेश में आयोजित प्रदर्शनी के माध्यम से उत्पादों के विपणन के लिए हुनर हाट और शिल्प उत्सव के आयोजन के अलावा अनुसंधान और विकास के लिए उस्ताद प्रशिक्षुओं के लिए वजीफा भी प्रदान करती है।



(vi) नई मंजिल: इसे एक एकीकृत शिक्षा और आजीविका पहल के माध्यम से अल्पसंख्यक समुदाय के कर्मियों के समग्र विकास को बढ़ावा देने के लिए अगस्त 2015 में शुरू किया गया था। योजना का प्राथमिक उद्देश्य शिक्षा संपन्न कार्यक्रम के योग्य युवाओं को कक्षा 8वीं/10वीं का ओपन स्कूलिंग प्रमाणन प्राप्त करना; उत्पादक रोजगार के लिए उच्च गुणवत्ता वाले कठोर और सॉफ्ट कौशल प्रशिक्षण प्रदान करना है। विश्व बैंक अल्पसंख्यक कार्य मंत्रालय के साथ साझेदारी करके तकनीकी सहायता, जिसमें योजनाओं के बजट का 50 प्रतिशत शामिल है, प्रदान कर रहा है।



गरीब नवाज कौशल विकास केंद्र इन्हें 2017 में अल्पसंख्यक समुदायों के युवाओं को रोजगारपरक बनाने के लिए अल्पकालिक रोजगार उन्मुख कौशल विकास पाठ्यक्रम प्रदान करने के उद्देश्य से शुरू किया गया। इसे विभिन्न राज्यों में शुरू किया गया है।

(vii) प्रवासी कौशल विकास योजना ((पीकेवीवाई) इस योजना का उद्देश्य अंतर्राष्ट्रीय मानकों के अनुरूप युवाओं के सॉफ्ट और डोमेन कौशल को बढ़ाना और उन्हें विदेशों में रोजगार प्राप्त करने में मदद करना है। इसे राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी) द्वारा अपने प्रशिक्षण भागीदारों के माध्यम से लागू किया जाएगा। योजना के अल्पावधि पाठ्यक्रमों (2 सप्ताह से 1 महीने) से उम्मीद की जाती है कि वे विभिन्न देशों में चुनौतीपूर्ण असाइनमेंट को आत्मविश्वास के साथ लेने और अंतर्राष्ट्रीय कौशल आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए उम्मीदवारों को समग्र रूप से तैयार करेंगे।

(viii) महिला प्रशिक्षण और रोजगार सहयोग कार्यक्रम (एसटीईपी)

यह एक केंद्रीय क्षेत्र की योजना है जिसका उद्देश्य कठोर और सॉफ्ट कौशल दोनों प्रदान करना है जो महिलाओं को कृषि, बागवानी, खाद्य प्रसंस्करण, हथकरघा, सिलार्ड/कढ़ाई, हस्तशिल्प, कंप्यूटर और आईटी सक्षम सेवाएं, आतिथ्य क्षेत्र, यात्रा और पर्यटन क्षेत्र आदि के साथ-साथ सॉफ्ट स्किल्स के क्षेत्र में स्वरोजगार या उद्यमियों के रूप में रोजगार प्रदान करते हैं।

प्रवासी कौशल विकास योजना



- यह अपने प्रशिक्षण के भागीदारों के माध्यम से और विदेश मंत्रालय और केंद्रीय कौशल विकास मंत्री के साथ विचार-विमर्श करके राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी) द्वारा लागू किया गया है।
- इस योजना का उद्देश्य विदेशों में रोजगार की तलाश करने वाले भारतीय युवाओं की कौशल विकास क्षमता में संवर्द्धन करना है।
- योजना के तहत विदेशों में नौकरी की तलाश कर रहे भारतीय कारीगरों को कौशल विकास पेशकश की जाएगी। इस सहमति पत्र के तहत एक ऐसा ढांचा तैयार किया जाएगा जो हर साल लाखों की संख्या में विदेश जाने वाले भारतीय कारीगरों को कौशल प्रशिक्षण (skill training) प्रदान करेगा।

महिला प्रशिक्षण और रोजगार सहयोग कार्यक्रम (एसटीईपी)




(ix) शिक्षता प्रोत्साहन योजना

प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 को उद्योग में प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षण कार्यक्रम को अंतःकार्य प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए उपलब्ध सुविधाओं का उपयोग करके विनियमित करने के उद्देश्य से अधिनियमित किया गया था। यह अधिनियम निर्दिष्ट उद्योगों में नियोक्ताओं के लिए यह अनिवार्य बनाता है कि वे उद्योग के लिए कुशल जनशक्ति विकसित करने के लिए राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण परिषद (एनसीवीटी) द्वारा जारी राष्ट्रीय व्यापार प्रमाण



पत्र वाले युवाओं और व्यक्तियों को उद्योग में नौकरी पर प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए निर्दिष्ट ट्रेडों में प्रशिक्षुओं को शामिल करें। प्रशिक्षुओं की चार श्रेणियां हैं अर्थात् ट्रेड प्रशिक्षु, स्नातक, तकनीशियन और तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षु। ट्रेड प्रशिक्षुओं की योग्यता कक्षा आठवीं पास से (10 + 2) प्रणाली में बारहवीं पास तक भिन्न होती है। प्रशिक्षण की अवधि 6 महीने से 4 वर्ष तक भिन्न होती है।

इस योजना के तहत सरकार मुख्य रूप से निर्माण इकाइयों और अन्य प्रतिष्ठानों को उनके प्रशिक्षण के पहले दो वर्षों के दौरान प्रशिक्षुओं को भुगतान किए गए वजीफे के 50 प्रतिशत की प्रतिपूर्ति रकम समर्थन देगी। उद्योग और युवाओं की जरूरतों के लिए इसे और अधिक प्रतिक्रियाशील बनाने के लिए शिक्षता अधिनियम 1961 में भी संशोधन किया गया है।

(x) प्रधान मंत्री मुद्रा योजना:

इसे मौजूदा छोटे व्यवसायों की उद्यमशीलता गतिविधि को बढ़ाने और छोटे उद्यमियों को ऋण प्रदान करके पहली पीढ़ी के उद्यमियों को प्रोत्साहित करने के उद्देश्य से 2015 में शुरू किया गया। इस योजना से छोटे पैमाने के उद्यमों, जो श्रम प्रधान हैं, को बढ़ावा देने की उम्मीद थी ताकि इससे अधिक रोजगार उपलब्ध हो सके। इस योजना के तहत सभी

ऋण बिना किसी आनुषंगिक के प्रदान किए जाते हैं। ऋण मुद्रा कार्ड के माध्यम से प्रदान किया जाता है जिसे नियमित डेबिट कार्ड के रूप में उपयोग किया जा सकता है। इस योजना के तहत 3 प्रकार के ऋण हैं – शिशु, किशोर और तरुण।



प्रधानमंत्री मुद्रा योजना

जरूरत मंदों के लिए वित्तीय मदद

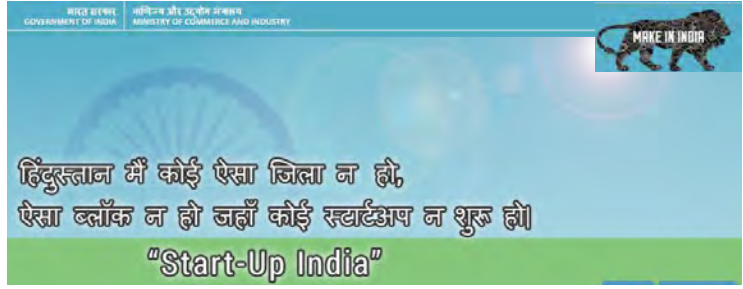
मुद्रा लोन

शिशु : ₹ 50,000/- तक के लोन
किशोर : ₹ 50,000/- से अधिक और ₹ 5 लाख तक के लोन
तरुण : ₹ 5 लाख से ₹ 10 लाख तक के लोन

(x) स्टार्टअप इंडिया पहल

यह भारत सरकार की एक प्रमुख पहल है जिसका उद्देश्य देश में नवाचार और स्टार्टअप को बढ़ावा देने के लिए एक मजबूत पारिस्थितिकी तंत्र का निर्माण करना है जो सतत

आर्थिक विकास को गति देगा और बड़े पैमाने पर रोजगार के अवसर पैदा करेगा। इस पहल के माध्यम से सरकार का लक्ष्य नवाचार और डिजाइन के माध्यम से स्टार्टअप्स को आगे बढ़ने के लिए सशक्त बनाना है। संपूर्ण स्टार्टअप इको-सिस्टम के लिए संपर्क का एकल बिंदु बनाने और ज्ञान के आदान-प्रदान और फंडिंग तक पहुंच को सक्षम करने के लिए 'स्टार्टअप इंडिया हब' की स्थापना की गई है।



(xii) स्टैंड अप इंडिया

इसे 2016 में अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति और महिलाओं के बीच उद्यमशीलता को बढ़ावा देने के उद्देश्य से एक ग्रीन फील्ड उद्यम स्थापित करने के लिए वित्तीय पहुंच की सुविधा के माध्यम से शुरू किया गया था। यह योजना ग्रीन फील्ड उद्यम स्थापित करने के लिए प्रति बैंक शाखा में कम से कम 1 अनुसूचित जाति या 1 अनुसूचित जनजाति

के उधारकर्ता और कम से कम 1 महिला उधारकर्ता को 10 लाख रुपये से 1 करोड़ रुपये के बीच बैंक ऋण की सुविधा प्रदान करती है। उद्यम विनिर्माण, सेवा या व्यापारिक क्षेत्र में हो सकता है। ऋण 7 वर्षों में चुकाने योग्य है और अधिकतम 18 महीने की अधिस्थगन अवधि है।



(xiii) मेक इन इंडिया

कार्यक्रम का उद्देश्य भारत को एक महत्वपूर्ण निवेश गंतव्य और विनिर्माण, डिजाइन और नवाचार के लिए एक वैश्विक केंद्र के रूप में बढ़ावा देना है। इसके अन्य उद्देश्यों में निवेश की सुविधा, नवाचार को बढ़ावा देना, क्लास बुनियादी ढांचे का निर्माण, व्यापार सुगमता



में सुधार और कौशल विकास को बढ़ाना शामिल है। इस योजना के तहत प्रमुख लक्ष्य हैं (i) अर्थव्यवस्था में विनिर्माण क्षेत्र की हिस्सेदारी बढ़ाने के लिए विनिर्माण क्षेत्र की विकास दर को 12–14 प्रतिशत प्रति वर्ष तक बढ़ाना, (ii) 2022 तक अर्थव्यवस्था में 100 मिलियन अतिरिक्त विनिर्माण रोजगार सृजित करना, और (iii) यह सुनिश्चित करना कि सकल घरेलू उत्पाद में विनिर्माण क्षेत्र का योगदान 2025 तक बढ़कर 25 प्रतिशत हो जाए।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा 'कार्य के भविष्य' पहल के एक भाग के रूप में नियुक्त किए गए कार्य के भविष्य पर वैश्विक आयोग ने कार्य के भविष्य को प्राप्त करने के लिए एक 'मानव-केंद्रित दृष्टिकोण' अपनाने की सिफारिश की थी जो सभी के लिए उत्कृष्ट एवं टिकाऊ कार्य अवसर प्रदान करता है। आयोग ने लोगों की क्षमताओं में निवेश बढ़ाने, कार्य संस्थानों में निवेश बढ़ाने और उत्कृष्ट एवं टिकाऊ कार्य में निवेश बढ़ाने की 3-त्वरित रणनीति का सुझाव दिया। जैसा कि ऊपर बताया गया है, चार श्रम संहिताओं के विभिन्न प्रावधान; सभी लोगों, जो श्रम जगत में हैं अथवा जो श्रम जगत में आने का इरादा रखते हैं, के कल्याण के लिए सरकार की डिजिटल पहल और योजनाएं एक समावेशी विकास प्राप्त करने की दिशा में और फिर संयुक्त राष्ट्र के सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) को प्राप्त करने में तेजी से आगे बढ़ने के देश के इरादों को दर्शाते हैं।

संदर्भ

1. भारत का राजपत्र (2019), मजदूरी संहिता, 2019
2. भारत का राजपत्र (2020), औद्योगिक संबंध संहिता, 2020
3. भारत का राजपत्र (2019), सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020
4. भारत का राजपत्र (2019), व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएं संहिता, 2020
5. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) की वेबसाइट
6. भारत सरकार के श्रम एवं रोजगार मंत्रालय; कृषि एवं किसान कल्याण मंत्रालय; अल्पसंख्यक कार्य मंत्रालय; कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय; सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय; वित्त मंत्रालय; स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय; महिला एवं बाल विकास मंत्रालय; पर्यावरण, वन और जलवायु परिवर्तन मंत्रालय; सूचना एवं प्रसारण मंत्रालय; संचार मंत्रालय; संस्कृति मंत्रालय; युवा कार्यक्रम और खेल मंत्रालय; जनजातीय कार्य मंत्रालय; शिक्षा मंत्रालय की वेबसाइट।

ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 का क्रमिक उद्‌विकास

MWl a ; mi lè; k *

भारत में श्रम संगठन, आधुनिक ट्रेड यूनियनों के रूप में केवल 1914 में प्रथम विश्व युद्ध के आरंभ होने के पश्चात ही सामने आए। तत्पश्चात उनकी संख्या में धीरे-धीरे वृद्धि, सदस्यता में विस्तार और कर्मकारों के हित को बढ़ावा देने तथा उसकी रक्षा करने में सक्रिय रूप से शामिल होने के साथ, ट्रेड यूनियनों को नियोक्ताओं और लोक प्राधिकारियों की ओर से खुले विरोध का सामना करना पड़ा। उनकी स्थिति का संरक्षण करने वाले किसी विशिष्ट कानून के अभाव में, सामान्य कानून के अंतर्गत उन्हें उसी प्रकार धक्का पहुंचा जैसा कि पिछले वर्षों में उनके ब्रिटिश प्रतिपक्ष से पहुंचता था।

पुराने समय में, किन्हीं कानूनी संरक्षणों के अभाव में ट्रेड यूनियन क्रियाकलापों को आपराधिक षडयंत्र माना जाता था जिससे उसके पदाधिकारियों और सदस्यों को भारतीय दंड संहिता, 1860 की धारा 120 (ख) (2) के तहत सजा दी जा सकती थी। उनके क्रियाकलापों को भारतीय संविदा अधिनियम, 1872 की धारा 20 के तहत नियोक्ताओं के व्यापार को रोकना भी माना जा सकता था जिसके लिए उनके विरुद्ध न्यायालयों से स्थगित आदेश लिए जा सकते थे। इन दो उपबंधों ने, ट्रेड यूनियनों की कानूनी स्थिति के बारे में काफी समय तक संदेह को बनाए रखा। 1921 में इंग्लैंड के सामान्य कानून को आधार बनाते हुए बकिंघम एण्ड कार्नेटिक मिल्स मामले (रिपोर्ट न किए गए निर्णय) में मद्रास उच्च न्यायालय ने मद्रास लेबर यूनियन के नेताओं के विरुद्ध स्थगन आदेश जारी किया था, जिसमें नियोक्ताओं के साथ किए गए अपने संविदाओं को तोड़ने के लिए कर्मकारों को उकसाने पर प्रतिबंध लगाया गया था। न्यायालय मद्रास लेबर यूनियन को यह आदेश देता कि वह हड़ताल के कारण मिल के प्रबंधन को हुई हानि के लिए उसे हर्जाने का भुगतान करे, परंतु वह इस तथ्य के कारण ऐसा नहीं कर सका क्योंकि हर्जाने के मुद्दे को न्यायालय के बाहर तय कर लिया गया था। ट्रेड यूनियनों के प्रति न्यायालयों का विरोधी रुख स्पष्ट था और इस मामले में न्यायालय के निर्णय ने ट्रेड यूनियनवादियों के बीच काफी नाराजगी उत्पन्न की। उन्होंने आशंका व्यक्त की कि उनके पुराने दिनों के दौरान ब्रिटिश ट्रेड यूनियनों के कानूनी अभियोजन का इतिहास, भारतीय ट्रेड यूनियनों के साथ भी दोहराया जा सकता है। ट्रेड यूनियनों से संबंधित एक ऐसे कानून की आवश्यकता स्पष्ट हो गई जो उनके विधिसम्मत क्रियाकलापों को संरक्षण प्रदान करें, विशेष रूप से जो विधिसम्मत क्रियाकलाप आयोजित करने और चलाने के कर्मकारों के अधिकार को बढ़ावा दे। इस वर्ष एटक के तत्कालीन महासचिव श्री एन. एम. जोशी ने विधान सभा में एक प्रस्ताव पेश किया, जिसमें ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण और वैध ट्रेड यूनियन क्रियाकलापों के संरक्षण के लिए तुरंत कदम उठाने की मांग की गई। तत्पश्चात, स्थानीय सरकार से यह अनुरोध किया गया कि वह कुछ संबंधित मुद्दों जैसे हड़तालों की मान्यता, सिविल और आपराधिक दायित्वों से ट्रेड यूनियनों को छूट और

*सीनियर फेलो, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा

यूनियनों के प्रबंधन आदि, पर लोक निकायों और कुछ निजी व्यक्तियों से विचार प्राप्त करे। स्थानीय सरकारों के विचारों के आधार पर ब्रिटिश इंडिया सरकार ने एक विधेयक तैयार किया, जिसे दिनांक 31 अगस्त, 1925 को विधान सभा में पेश किया गया। यह विधेयक, भारतीय ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के रूप में पारित किया गया। बाद में किए गए अनेक संशोधनों के साथ यह अधिनियम देश में अब भी लागू है।

ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 का प्रमुख उद्देश्य पंजीकृत ट्रेड यूनियनों, उनके पदाधिकारियों और सदस्यों को अपने विधिसम्मत उद्देश्यों को आगे बढ़ाने में सिविल और आपराधिक दायित्वों से कुछ विषयों में प्रतिरक्षा प्रदान करना था। यह अधिनियम एक अनुमत कानून है और इसमें नियोक्ताओं या कर्मकारों के उन संघों को अधिनियम के अंतर्गत ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण के प्रावधान हैं, जो पात्रता का मापदंड पूरा करते हैं और अन्यथा अधिनियम के उपबंधों का अनुपालन करते हैं। ट्रेड यूनियन की सामान्य निधियों का इस्तेमाल केवल, अधिनियम की धारा 15 के अंतर्गत वर्णित ट्रेड यूनियन के विनिर्दिष्ट उद्देश्यों को आगे बढ़ाने के लिए ही किया जा सकता है।

प्रमुख संशोधन

ट्रेड यूनियन (संशोधन) अधिनियम, 1947 – ट्रेड यूनियनों को स्वैच्छिक रूप से मान्यता प्रदान करने में नियोक्ताओं की ओर से झिझक के कारण ट्रेड यूनियन (संशोधन) अधिनियम, 1947 पारित किया गया। इस अधिनियम में, कुछ शर्तें पूरी करने पर नियोक्ताओं द्वारा पंजीकृत ट्रेड यूनियनों की अनिवार्य मान्यता का उपबंध है और मान्यताप्राप्त ट्रेड यूनियनों और नियोक्ताओं दोनों की ओर से कुछ अनुचित श्रम व्यवहार के लिए दंड का उपबंध भी है। अधिनियम में यह उपबंध किया गया है कि पंजीकृत ट्रेड यूनियनें मान्यता के लिए आवेदन कर सकती हैं और नियोक्ता की ओर से तीन महीने के अंदर मान्यता प्रदान करने में विफल रहने की स्थिति में ट्रेड यूनियन उक्त उद्देश्य के लिए श्रम न्यायालय में जा सकती हैं। यदि श्रम न्यायालय इस बात से संतुष्ट है कि मान्यता के लिए आवेदन करने वाली यूनियन ने मान्यता प्रदान करने की शर्तें पूरी कर दी हैं तो वह नियोक्ता को यह आदेश जारी कर सकता है कि वह उस यूनियन को मान्यता प्रदान करे। अधिनियम के इस संशोधन के अनुसार मान्यताप्राप्त यूनियन के पदाधिकारियों को यह शक्ति प्राप्त है कि वे अपने सभी या किसी सदस्य के नियोजन या गैर-नियोजन या नियोजन की शर्तों या कार्य की शर्तों से संबंधित मामलों में नियोक्ताओं के साथ सौदेबाजी कर सकें। संशोधित अधिनियम के केवल कानून की किताबों तक ही बने रहने के कारण, मई 1958 में नैनीताल में आयोजित भारतीय श्रम सम्मेलन ने अपने 16वें सत्र में सर्वसम्मति से एक संकल्प पारित किया, जिसमें उद्योग में अनुशासन संहिता पर संकल्प के एक भाग के रूप में स्वैच्छिक आधार पर ट्रेड यूनियन की मान्यता के लिए मापदंड निर्धारित किए गए। प्रधान यूनियनों को मान्यता प्रदान करने के लिए उनके सदस्यता के सत्यापन की विस्तृत प्रक्रियाएं भी अपनाई गईं। तथापि, संशोधन अधिनियम, 1947 को प्रचालन में लाने के लिए आज तक कोई अधिसूचना जारी नहीं की गई।

ट्रेड यूनियन (संशोधन) अधिनियम, 1980 – इस संशोधन का उद्देश्य, मई 1958 और जुलाई, 1959 में आयोजित त्रिपक्षीय भारतीय श्रम सम्मेलन के 16वें और 17वें सत्रों की विशिष्ट सिफारिशों को लागू करना था। इसमें अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित पहलुओं पर जोर दिया गया:

- ट्रेड यूनियनों के अपर पंजीकार और उप-पंजीकार की नियुक्ति, जहां कहीं आवश्यक हो, की जानी चाहिए ताकि ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण के आवेदनपत्रों के निपटान में होने वाले विलंब से बचा जा सके।
- यदि किसी ट्रेड यूनियन के पंजीकरण के आवेदन पर हस्ताक्षर करने वाले व्यक्ति, आवेदन करने के समय इसके पंजीकरण के लिए आवेदन करने के हकदार हैं तो इसके पंजीकरण से इस आधार पर इनकार नहीं किया जाना चाहिए कि इसके हस्ताक्षरकर्ताओं में से कोई उन यूनियनों का सदस्य नहीं रहा।
- ट्रेड यूनियनों के पंजीकार के पास यह शक्ति होनी चाहिए कि वह अधिनियम की धारा 28 के अंतर्गत उनके द्वारा दाखिल की गई विवरणियों की जांच करने के उद्देश्य के लिए ट्रेड यूनियनों की लेखा बहियों, सदस्यता रजिस्ट्रों आदि का निरीक्षण कर सके।

ट्रेड यूनियन संशोधन अधिनियम, 1964 – भारतीय ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926, चारित्रिक अधमता वाले अपराधों के सिद्धदोष व्यक्तियों के पंजीकृत ट्रेड यूनियनों का पदाधिकारी बनने को विवर्जित नहीं करता। भारतीय दंड संहिता, 1860 के अंतर्गत अपराधों के लिए फौजदारी न्यायालयों में सिद्धदोष व्यक्ति, पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के पदाधिकारियों के रूप में मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 और अन्य संबद्ध अधिनियमों के अंतर्गत कर्मकार प्रतिपूर्ति आयुक्तों, प्राधिकारियों के न्यायालयों के समक्ष उपस्थित होते रहे हैं। इस प्रकार, वे उन अधिनियमों के विशेष उपबंधों का लाभ उठा रहे थे, जो ट्रेड यूनियनों के पदाधिकारियों को आवेदकों की ओर से उपस्थित होने की अनुमति देते थे। इस बुराई को रोकने की दृष्टि से अधिनियम संशोधित किया गया था ताकि किसी ऐसे व्यक्ति को किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन का कार्यकारिणी का सदस्य या कोई अन्य पदाधिकारी के रूप में बनने या बने रहने से अयोग्य घोषित किया जा सके, जिन्हें चारित्रिक अधमता वाले किसी अपराध के लिए भारत में किसी न्यायालय द्वारा सिद्धदोष किया गया है, जब तक उसकी रिहाई की तारीख से पांच वर्ष की अवधि बीत न गई हो।

ट्रेड यूनियन (संशोधन) अधिनियम, 2001 : एक लंबे अंतराल के बाद, ट्रेड यूनियन (संशोधन) अधिनियम, 2001 द्वारा अधिनियम में कुछ महत्वपूर्ण संशोधन किए गए हैं। संशोधन अधिनियम में, पिछले विधेयक के कुछ ऐसे उपबंध आंशिक रूप से शामिल किए गए, जिन्हें पारित नहीं किया जा सकता था और आंशिक रूप से प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग की कुछ सिफारिशें शामिल की गई थीं। 2001 के संशोधन अधिनियम की प्रमुख विशेषताएं निम्नलिखित हैं: (1) कर्मकार ट्रेड यूनियन के रूप में पंजीकरण हेतु पात्र होने के लिए, केवल 7 व्यक्ति होने और बाद में पंजीकरण के पश्चात यह सदस्यता बनाए रखने के उपबंध के बदले कर्मकार ट्रेड यूनियन के रूप में पंजीकरण हेतु पात्र होने के लिए सदस्यों के रूप में कम से कम 7 कर्मकारों वाले किसी प्रतिष्ठान या उद्योग में नियोजित 10

प्रतिशत या 100 कर्मकारों (इनमें से जो भी कम हो) की शर्त; (ii) अधिक से अधिक तीन वर्ष के अंतराल पर कार्यकारिणी के सदस्यों और पदाधिकारियों का चुनाव; (iii) ग्रामीण, असंगठित और अन्य कर्मकारों से न्यूनतम अंशदान निर्धारित करना; (iv) अपीलीय न्यायालयों का पदनाम; (v) ट्रेड यूनियन पदाधिकारियों में बाहरी व्यक्तियों का अनुपात आमतौर पर पदाधिकारियों की संख्या के 1/3 या 5, इनमें से जो भी कम हो, और असंगठित क्षेत्र में 50 प्रतिशत तक सीमित रखना; और (iv) किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के कार्यकारिणी की सदस्यता या अन्य पदाधिकारी होने से मंत्री परिषद् के सदस्यों या केंद्र अथवा राज्य में लाभ के पद पर कार्यरत व्यक्तियों को (जो किसी ऐसे प्रतिष्ठान या उद्योग में नियोजित नहीं है, जिसके साथ ट्रेड यूनियन संबद्ध है) विवर्जित करना।

विवादास्पद मुद्दे और न्यायिक व्याख्याएं

प्रतिनिधिक स्वरूप का निर्धारण : मापदंड और प्रक्रिया –

सामूहिक सौदेबाजी के जरिए विवादों का निपटान, ट्रेड यूनियनों का प्रधान उद्देश्य होता है। तथापि, ट्रेड यूनियन का सबसे विवादास्पद मुद्दा इस बात का पता लगाना है कि क्या वह ट्रेड यूनियन जो सेवा शर्तों से संबंधित मुद्दा उठाती है, प्रतिष्ठान में नियोजित अधिकांश कर्मकारों का प्रतिनिधित्व करती है। इसका पता लगाने के लिए उस "चैक ऑफ प्रणाली" का आकर्षण अब समाप्त हो गया है, जो इस व्यवस्था में कभी प्रचलित थी। इसलिए कर्मकारों की प्रतियोगी यूनियनों के बीच एकमात्र सौदेबाजी एजेंट की स्थिति निर्धारित करने के लिए एक अधिक उपयुक्त प्रणाली का पता लगाने के प्रयास किए जा रहे हैं। भारतीय खाद्य निगम स्टाफ यूनियन बनाम भारतीय खाद्य निगम (1995) के मामले में उच्चतम न्यायालय ने व्यवस्था दी थी कि "गुप्त मतदान प्रणाली" के जरिए ट्रेड यूनियन/यूनियनों के प्रतिनिधिक स्वरूप को आंकने के लिए निम्नलिखित मापदंड और प्रक्रिया अपनाए जाएगी:

- जैसे कि पार्टियों द्वारा सहमति व्यक्त की गई है, सभी पात्र यूनियनों की तुलनात्मक संख्या का निर्धारण मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) के समग्र पर्यवेक्षण में किया जाना चाहिए क्योंकि इस मामले में समुचित सरकार, केंद्र सरकार है।
- मुख्य श्रमायुक्त उस निर्वाचन अधिकारी को अधिसूचित करेगा, जो प्रबंधन की सहायता से चुनाव कराएगा। निर्वाचन अधिकारी, भारत सरकार, श्रम मंत्रालय का कोई अधिकारी होगा।
- मुख्य श्रमायुक्त चुनाव का महीना तय करेगा, जबकि निर्वाचन अधिकारी द्वारा चुनाव की वास्तविक तारीख/ तारखें तय की जाएंगी। निर्वाचन अधिकारी के लिए यह आवश्यक होगा कि वह सभी कर्मचारियों/ कर्मकारों की सूचियां पर्याप्त संख्या में भेजे। उक्त सूची, मतसूची बनेगी।
- प्रबंधन, नोटिस बोर्डों और अन्य स्पष्ट स्थानों पर मतदाता सूची प्रदर्शित करेगा और उसकी प्रतियां प्रत्येक यूनियन को, आपत्तियां यदि कोई हैं, उठाने हेतु देगा। यूनियनों, निर्धारित अवधि के अंदर, निर्वाचन अधिकारी के समक्ष आपत्तियां दाखिल करेंगी और इस संबंध में निर्वाचन अधिकारी का निर्णय अंतिम होगा।

- प्रबंधन निम्नलिखित की व्यवस्था करेगा:
 - सभी कर्मकारों की सूचना के लिए नोटिस बोर्ड और अन्य स्पष्ट स्थानों पर नोटिस चिपका कर यूनियनों को सूचना देते हुए चुनाव की तारीख/ तारीखों का व्यापक प्रचार करना;
 - संबंधित यूनियनों के विभिन्न चुनाव चिह्नों का पता लगाने के पश्चात, वर्णाक्रम में सभी भाग लेने वाली यूनियनों के नाम शामिल करते हुए मुख्य श्रमायुक्त द्वारा निर्धारित प्रपत्र पर अपेक्षित संख्या में मतदान पत्र छपवाना;
 - मतदान पत्र, मुख्य श्रमायुक्त द्वारा हिंदी/ अंग्रेजी और संबंधित क्षेत्रीय भाषा में निर्धारित प्रपत्र पर तैयार कराए जाएंगे।
 - चुनाव कार्यक्रम, जिसमें नामांकन पत्र भरने, नामांकन पत्रों की जांच करने, नामांकन पत्र वापस लेने, मतदान करने, मतगणना करने और परिणाम घोषित करने की तारीखे दर्शाई गई हों, तैयार किया जाएगा और प्रबंधन के परामर्श से निर्वाचन अधिकारी द्वारा अधिसूचित किया जाएगा। चुनाव कार्यक्रम निर्वाचन अधिकारी द्वारा काफी पहले अधिसूचित किया जाएगा और चुनाव लड़ने वाली यूनियनों को नामांकन भरने की तारीख से पहले, प्रचार के लिए कम से कम एक महीने का समय दिया जाएगा।
 - चुनाव में भाग लेने हेतु पात्र होने के लिए, यूनियन के पास नामांकन पत्र भरने के पहले दिन वर्तमान वैध पंजीकरण सहित उस वर्ष के लिए, ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के अंतर्गत वैध पंजीकरण होना चाहिए।
 - पीठासीन अधिकारी, प्रत्येक मतदान केंद्र/ बूथ पर पर्यवेक्षक के रूप में उपस्थित होने के लिए केवल एक प्रतिनिधि को अनुमति प्रदान करेगा।
 - मतदान के समय, मतदान सहायक, उस कर्मचारी! कर्मकार का नाम मतदाता सूची की मास्टर प्रति से पहले काटेगा, जो मतदान के लिए आता है।
- पीठासीन अधिकारी, मतपत्र पर अपने हस्ताक्षर करने के पश्चात संबंधित कर्मकार/ कर्मचारी को मतपत्र सौंपेगा। मतदान करने वाले कर्मकार/ कर्मचारी के हस्ताक्षर, मतपत्र के प्रतिपत्र पर लिए जाएंगे। वह सुनिश्चित करेगा कि मतदाता को बंद कमरे में स्याही वाली रबड़ की मुहर से अभ्यर्थी के चुनाव चिह्न पर निशान लगाने की अनुमति प्रदान करने के पश्चात अपनी उपस्थिति में मतपत्र, मतपेटी के अंदर डाले। किसी भी कर्मचारी/ कर्मकार को मतदान करने की अनुमति प्रदान नहीं की जाएगी जब तक वह संबंधित पीठासीन अधिकारी के समक्ष अपना वैध पहचान पत्र प्रस्तुत न करे। किसी कारण से पहचान पत्र प्रस्तुत न करने की स्थिति में, मतदाता अपने नियंत्रण अधिकारी से एक प्राधिकार पत्र ला सकता है, जिसमें यह प्रमाणित किया गया हो कि मतदाता इस उद्योग का असली कर्मचारी है।
- मतदान बंद कर दिए जाने के पश्चात पीठासीन अधिकारी, मुख्य श्रमायुक्त द्वारा विनिर्धारित प्रपत्र पर निर्वाचन अधिकारी को मतपत्रों का विस्तृत लेखा प्रस्तुत करेगा, जिसमें प्राप्त हुए कुल

मतपत्र, इस्तेमाल किए गए मत पत्र, इस्तेमाल न किए गए उपलब्ध मतपत्र आदि दर्शाए जाएंगे।

- मतदान बंद कर दिए जाने के पश्चात मतपेटी खोली जाएगी और प्रत्येक यूनियन के प्रतिनिधि की उपस्थिति में निर्वाचन अधिकारी या उसके प्रतिनिधि द्वारा मत गणना की जाएगी। ऐसे सभी मतों को वैध मतों के रूप में हिसाब में नहीं लिया जाएगा, जिन मत पत्रों पर एक से अधिक निशान लगाए गए हैं, विकृत, रद्द या क्षतिग्रस्त कर दिया गया है बल्कि उनका एक अलग हिसाब रखा जाएगा।
- मत गणना के स्थान पर अपने प्रतिनिधियों के जरिए उपस्थित चुनाव लड़ने वाली यूनियनों को यह अनुमति प्रदान की जा सकती है कि वे निर्वाचन अधिकारी के समक्ष मतों की पुनः गणना करने के लिए आवेदनपत्र दाखिल कर सकें। आवेदनपत्र पर निर्वाचन अधिकारी द्वारा विचार किया जाएगा और किसी विशेष मामले में यदि वह इस बात से संतुष्ट है कि ऐसा करने का कारण मौजूद है तो वह पुनः गणना की अनुमति दे सकता है। तथापि, मतों का परिणाम घोषित कर दिए जाने के पश्चात पुनः गणना के किसी आवेदन पर विचार नहीं किया जाएगा।
- मतदान का परिणाम, मुख्य श्रम आयुक्त द्वारा विनिर्धारित प्रपत्र पर प्रत्येक यूनियन के पक्ष में डाले गए वैध मतों के आधार पर संकलित किया जाएगा और उनकी उपस्थिति में गणना किए जाने के साक्ष्य स्वरूप सभी संबंधित यूनियनों के प्रतिनिधियों से हस्ताक्षर करा लिए जाएंगे।
- प्रत्येक यूनियन के पक्ष में डाले गए मतों के आधार पर निर्वाचन अधिकारी द्वारा परिणाम घोषित किए जाने के पश्चात वह अपने निष्कर्षों की एक रिपोर्ट मुख्य श्रमायुक्त को भेजेगा।
- चुनाव की प्रक्रिया में सबसे अधिक मत प्राप्त करने वाली यूनियन/ यूनियनों को, मान्यता प्रदान करने की तारीख से पांच वर्ष की अवधि के लिए एफ सी आई द्वारा (इस मामले में) मान्यता प्रदान की जाएगी।
- चुनाव लड़ने वाली यूनियनों को यह छूट होगी कि वे चुनाव के परिणाम या किसी अवैधता या सारवान अनियमितता, जो चुनाव के दौरान की गई हो, पर निर्वाचन अधिकारी के समक्ष आपत्ति उठा सकें। यह आपत्ति केवल चुनाव समाप्त हो जाने के पश्चात ही उठाई जा सकती है। आपत्ति की सुनवाई मुख्य श्रमायुक्त द्वारा की जाएगी और आपत्ति दाखिल किए जाने के 30 दिन के अंदर इसका निपटान किया जाएगा। मुख्य श्रमायुक्त का निर्णय किसी सक्षम न्यायालय के समक्ष चुनौती किए जाने की शर्त के अधीन, अंतिम होगा।

चारित्रिक अधमता : एक महत्वपूर्ण मामला, जिसमें उच्चतम न्यायालय के विचार के लिए चारित्रिक अधमता का मुद्दा सामने आया, वह था बालेश्वर सिंह बनाम जिला मजिस्ट्रेट और कलेक्टर, बनारस (1959)। इस मामले में शामिल प्रश्न यह था कि क्या चारित्रिक अधमता वाले किसी अपराध के संबंध में कोई गलत रिपोर्ट बनाने के लिए भारतीय दंड संहिता, 1860 की धारा 182 के अंतर्गत दोषसिद्ध चारित्रिक अधमता है। न्यायालय ने इस प्रश्न का उत्तर हाँ में दिया और व्यवस्था दी कि चारित्रिक

अधमता, शब्द को कहीं भी परिभाषित नहीं किया गया है बल्कि इसका अर्थ है— न्याय, ईमानदारी, शालीनता या सदाचार के विपरीत किया गया कोई कार्य। इसमें चरित्रहीनता और विशेष आचरण के आरोप वाले व्यक्ति की मनोवृत्ति अंतर्निहित है। किसी व्यक्ति द्वारा दिया गया प्रत्येक बयान संभवतः चारित्रिक अधमता न हो, परंतु यह चारित्रिक अधमता होगी, यदि इससे, कोई निजी तथा सामाजिक ड्यूटी, जो किसी व्यक्ति द्वारा अपने सहकर्मियों या समाज के लिए करनी चाहिए, करने में चरित्रहीनता या भ्रष्टता अभिव्यक्त होती हो।

पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों द्वारा कोई ट्रेड यूनियन बनाना : क्या पर्यवेक्षीय अधिकारी और प्रबंधक, ट्रेड यूनियन अधिनियम के अंतर्गत कोई ट्रेड यूनियन बना सकते हैं। यह ऐसा प्रश्न है, जो सरकारी टूल रूम एवं प्रशिक्षण केन्द्र की पर्यवेक्षीय एवं अधिकारी एसोसिएशन बनाम सहायक श्रम आयुक्त और अन्य (2002) के मामले में उत्पन्न हुआ। इस मुद्दे पर कार्रवाई करने की दृष्टि से न्यायालय ने ट्रेड यूनियन अधिनियम की धारा 2 (छ) के उपबंधों का हवाला दिया, जिसमें 'ट्रेड यूनियन' को परिभाषित किया गया है, जिसका अर्थ है – नियोक्ताओं और कर्मकारों के बीच या कर्मकारों और कर्मकारों के बीच या नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के बीच ऐसा विवाद, जो किसी व्यक्ति के नियोजन, या गैर-नियोजन या नियोजन की शर्तों या श्रम की शर्तों से संबंधित हो। "कर्मकार" का अर्थ है – व्यापार या उद्योग में नियोजित व्यक्ति, चाहे उस नियोक्ता के नियोजन में हो या नहीं, जिसके साथ ट्रेड विवाद उत्पन्न होता है।

न्यायालय ने, धारा 2(ज) का भी हवाला दिया, जिसमें "ट्रेड यूनियन" शब्द को परिभाषित किया गया है, जिसका अर्थ है – कोई संयोजन, चाहे वह अस्थायी हो या स्थायी, जो प्राथमिक रूप से कर्मकारों और नियोक्ताओं के बीच या कर्मकारों और कर्मकारों के बीच या नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के बीच संबंधों को विनियमित करने के उद्देश्य के लिए किया गया हो या किसी व्यापार या व्यवसाय करने पर प्रतिबंधात्मक शर्तें लगाने के लिए किया गया हो और इसमें दो या दो से अधिक ट्रेड यूनियनों का कोई परिसंघ शामिल है।

उपर्युक्त दो परिभाषाओं के दायरे की व्याख्या करते समय कर्नाटक उच्च न्यायालय ने अवलोकन किया कि ट्रेड यूनियन अधिनियम के अंतर्गत "कर्मकार" शब्द में किसी व्यापार या उद्योग में नियोजित सभी व्यक्ति शामिल हैं। यह कोई सीमित परिभाषा नहीं है जैसे श्रम कानूनों के किसी अन्य अधिनियम में है। जब किसी अधिनियम में व्यापक परिभाषा और अपेक्षाकृत व्यापक अर्थ दिया जाता है तो न्यायालय इसे अपने निर्णयों द्वारा संकुचित नहीं कर सकते, जो ट्रेड यूनियन अधिनियम के उद्देश्य के ही विरुद्ध होगा। न्यायालय ने यह भी कहा कि यह कानून का एक संस्थापित सिद्धांत है कि किसी बाद वाले अधिनियम के उपबंधों के आलोक में पिछले अधिनियम की व्याख्या करने के लिए दो शर्तें आवश्यक हैं। वे हैं: (i) विधायिका के दो अधिनियम "पैरी मटेरिया" होने चाहिए अर्थात् वे विधायिका की एक प्रणाली या संहिता हों; और (ii) पिछले अधिनियम में दिए गए उपबंध अस्पष्ट हों। ऐसा कोई कारण प्रतीत नहीं होता कि कर्मचारी की औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत "कर्मकार" जैसी इस श्रेणी को सेवा की सुरक्षा क्यों नहीं होनी चाहिए और इसलिए उन्हें बेहतर

संरक्षण प्रदान करने के लिए एक कानून की आवश्यकता है, क्योंकि इस समय उनके पास "हायर एण्ड फायर नीति" के विरुद्ध कोई संरक्षण नहीं है।

पदाधिकारियों और सदस्यों के अधिकार और कर्तव्य : *बर्न एण्ड कंपनी बनाम उसके कर्मकार (1959)* के मामले में न्यायालय ने व्यवस्था दी कि पदाधिकारी अपनी ड्यूटी से अनुपस्थित रहने के लिए दंड से प्रतिरक्षित नहीं है। इस प्रकार ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी, अनुशासनिक कार्रवाई से प्रतिरक्षित नहीं हैं। पदाधिकारियों और सदस्यों के कानूनी अधिकारों और विशेषाधिकारों का दायरा, *तमिलनाडु बिजली बोर्ड लेखा अधीनस्थ यूनियन का सचिव बनाम तमिलनाडु बिजली बोर्ड (1984)* के मामले में विस्तार से दिया गया है। इस मामले में तमिलनाडु बिजली बोर्ड के दो कर्मकारों को यूनियन का पूर्णकालिक कार्य करने की अनुमति प्रदान की गई थी। तथापि, लगभग चार वर्ष के पश्चात बोर्ड ने यह सुविधा देने से इनकार कर दिया। विवाद उठाए जाने पर सरकार ने न्यायनिर्णयन के लिए यह मामला श्रम न्यायालय को संदर्भित किया। श्रम न्यायालय ने व्यवस्था दी कि यह यूनियन के पदाधिकारियों को प्रदान की गई एक हिदायत मात्र थी और सेवा शर्त का एक भाग नहीं था। इस आदेश से व्यथित ट्रेड यूनियनों ने मद्रास उच्च न्यायालय के समक्ष एक रिट याचिका दायर की। इस संबंध में तीन मुद्दे उठाए गए, नामतः (i) क्या कर्मकार को, कार्यालय ड्यूटी किए बिना ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप करने का कानूनी अधिकार था?, और (ii) क्या यह अधिनियम की अनुसूची IV की मद 8 के अर्थ में एक विशेषाधिकार है? न्यायालय ने इन सभी मुद्दों का उत्तर नहीं में दिया और अवलोकन किया कि यह अनुमान नहीं लगाया जा सकता कि केवल इसलिए क्योंकि ट्रेड यूनियन की मान्यता, सेवा शर्त का एक भाग है, इसका अर्थ आवश्यक रूप से यह नहीं है कि कार्यालय समय के दौरान कर्मकारों के बाद का प्रतिनिधित्व करने या पैरवी करने का अधिकार एक आवश्यक प्रतिबद्धता है। इसके अलावा, इंडियन बैंक कर्मचारी *यूनियन बनाम इंडियन बैंक (1994)* के मामले में न्यायालय ने व्यवस्था दी कि ट्रेड यूनियन क्रियाकलाप में लगना, कार्य की लागत पर नहीं हो सकता, जिसके लिए नियोक्ता द्वारा उन्हें परिलब्धियों का भुगतान किया जाता है। *तमिलनाडु बिजली बोर्ड इंजीनियर संगम बनाम तमिलनाडु बिजली बोर्ड (1996)* के मामले में न्यायालय ने व्यवस्था दी कि ट्रेड यूनियन का कोई पदाधिकारी, स्थानांतरण से प्रतिरक्षा का दावा नहीं कर सकते। भारतीय स्टेट बैंक स्टाफ *एसोसिएशन बनाम भारतीय स्टेट बैंक (1996)* के मामले में यह व्यवस्था दी कि बैंक, कर्मकार यूनियन के महासचिव के साथ समझौता करने से इस आधार पर इनकार कर सकता है कि वह अब उक्त बैंक का कर्मचारी नहीं है। इस प्रकार इन सभी मामलों द्वारा प्रस्तावित रुख यह है कि पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के पदाधिकारियों को प्रदान की गई प्रतिरक्षाएं, केवल कार्य समय के पश्चात ट्रेड यूनियनों के हितों को आगे बढ़ाने में किए गए ट्रेड यूनियन के क्रियाकलापों तक ही सीमित हैं और वे किसी अन्य प्रतिरक्षा, छूट या हिदायत के हकदार नहीं हैं।

पंजीकरण : *केशोराम रायन कर्मकार यूनियन बनाम ट्रेड यूनियन पंजीकार (1968)* के मामले में यह व्यवस्था दी गई कि यदि अधिनियम की सभी शर्तों का अनुपालन किया जाता है तो पंजीकार के लिए यह अनिवार्य है कि वह ट्रेड यूनियन को पंजीकृत करे और इस मामले में उसे कोई विशेषाधिकार प्राप्त नहीं है। *रंमैड सिंथेटिक कर्मचारी संघ बनाम ट्रेड यूनियन (1994)* के मामले में यह व्यवस्था दी गई

कि धारा 5, 7 और 8 को पढ़ने मात्र से यह स्पष्ट हो जाता है कि पंजीकार के लिए यह आवश्यक नहीं है कि वह किसी नई यूनियन का पंजीकरण करने से पहले मौजूदा यूनियनों की सुनवाई करे।

पंजीकरण का निरस्तीकरण : मैसूर आयरन एण्ड स्टील वर्क्स लेबर एसोसिएशन बनाम श्रमायुक्त (1972) के मामले में यह व्यवस्था दी गई कि पंजीकरण को वापस लेना या निरस्तीकरण से पहले एक अपेक्षित नोटिस तथा प्रस्तावित कार्रवाई के लिए कारण बताने का अवसर दिया जाना चाहिए। राधेश्याम सिंह बनाम बाटा मजदूर यूनियन (1977) के मामले में यह व्यवस्था दी गई थी कि ऐसे मामले में, जहां ट्रेड यूनियन द्वारा अधिनियम के किसी उपबंध के उल्लंघन का कोई आरोप है, पंजीकार द्वारा धारा 10 के परंतुक के अंतर्गत यथा विचारित पंजीकरण के प्रमाणपत्र के निरस्तीकरण या वापस लेने के लिए प्रस्तावित कार्रवाई की सूचना देने के अलावा एक पूर्व-नोटिस दिया जाना चाहिए। उक्त पूर्व-नोटिस न दिए जाने की स्थिति में, पंजीकरण के निरस्तीकरण या वापस लेने के लिए चलाई गई कोई भी कार्यवाही गैर-कानूनी और बिना क्षेत्राधिकार वाली होगी। लैंडर एण्ड गुड्स डेमोक्रेटिक लेबर यूनियन बनाम ट्रेड यूनियन का प्रथम अपर पंजीकार (1994) के मामले में यह व्यवस्था दी गई थी कि पंजीकरण निरस्त करने की दृष्टि से, यूनियन द्वारा अधिनियम के उल्लंघन में जानबूझकर किए गए उल्लंघन का कारक शामिल होना चाहिए अर्थात् यह उल्लंघन, जानबूझकर और कानूनी परिणामों की पूरी जानकारी के साथ किया गया होना चाहिए।

ट्रेड यूनियनों से जुड़े विभिन्न मुद्दों के संबंध में सामाजिक साझीदारों के विचार : ये विचार वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान द्वारा अबसे कुछ समय पूर्व किए गए शोध के तहत विभिन्न सामाजिक साझीदारों से साक्षात्कार अनुसूचियों के माध्यम से प्राप्त सूचनाओं के विश्लेषण पर आधारित हैं।

नियोक्ताओं के विचार :

कोई भी कर्मकार एक समय में एक से अधिक यूनियनों का सदस्य नहीं होगा:

- क्राफ्ट यूनियन, हतोत्साहित की जानी चाहिए और मौजूदा क्राफ्ट यूनियन जैसे एयर इंडिया और इंडियन एयरलाइन्स, यूनियनों को, सभी प्रकार के कर्मकारों वाली बड़ी यूनियनों में विलय के लिए अधिकतम 3 वर्ष का समय दिया जाना चाहिए।
- कर्मकार यूनियनों के परिसंघ का, ट्रेड यूनियन अधिनियम के अंतर्गत पंजीकरण किया जाना आवश्यक है। यूनियनों के पदाधिकारियों का चुनाव तीन वर्ष की अधिकतम अवधि के लिए किया जाना चाहिए।
- यूनियन के पदाधिकारियों और अंतर-यूनियन प्रतिद्वंदता से संबंधित कोई विवाद श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायालय को संदर्भित किया जाना चाहिए, जिसका निर्णय अंतिम और दोनों पक्षों पर बाध्यकारी होगा।
- पंजीकरण के लिए आवेदन किए जाने के पश्चात यूनियन के पंजीकरण के लिए एक निर्धारित समय-सीमा होनी चाहिए। यह समय-सीमा, आवेदन करने और आवेदन करने वाली यूनियन

द्वारा इस उद्देश्य के लिए अपेक्षित सभी दस्तावेज दाखिल करने की तारीख से तीन महीने हो सकती है।

- किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के कार्यचालन से जुड़े मामलों पर सिविल न्यायालय का कोई क्षेत्राधिकार नहीं होगा।
- पंजीकरण के निरस्तीकरण के लिए मौजूदा अधिनियम में दिए गए वर्तमान उपबंध इस शर्त के साथ बनाए रखे जाने चाहिए कि जहां नियोक्ता द्वारा की गई इस किसी शिकायत पर कि यूनियन अनुचित श्रम व्यवहार में लगी हुई है या हिंसक क्रियाकलापों में लिप्त है या को प्रोत्साहित कर रही है तो पंजीकार को यह शक्ति होगी कि वह दोनों पक्षों की सुनवाई करने के पश्चात उसका पंजीकरण निलंबित करने या निरस्त करने का आदेश जारी करे।
- पंजीकरण के लिए सदस्यता के प्रतिशत का सत्यापन करते समय, पंजीकार के लिए यह आवश्यक होना चाहिए कि वह संबंधित औद्योगिक प्रतिष्ठानों के नियोक्ताओं से कर्मकारों की संख्या सत्यापित करे।
- ट्रेड यूनियनों की बहुलता, अंतर और अंतः यूनियन प्रतिद्वंद्विता को बढ़ावा देती है, इसलिए द्वि-पक्षवाद को रोकती है। जापान और आस्ट्रेलिया जैसे कुछ ऐसे देश हैं, जहां "एक उद्यम एक यूनियन" बेंचमार्क है। इसके विपरीत, भारत में एक उद्यम में अनेक यूनियनें होती हैं जिससे अंतर-यूनियन प्रतिद्वंद्विता को बढ़ावा मिलता है और औद्योगिक संबंधों का वातावरण विकृत होता है।
- बहुलता को कम करने के लिए, किसी उद्यम में कुल कार्य बल की कम से कम 25 प्रतिशत सदस्यता वाली ट्रेड यूनियनों को ही पंजीकृत किया जाना चाहिए और ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 की धारा 4 को तदनुसार संशोधित किया जाना चाहिए।
- किसी ट्रेड यूनियन का पंजीकरण अनिवार्य होना चाहिए और इसका निरस्तीकरण स्वतः ही किए जाने योग्य होना चाहिए, यदि यूनियन प्रति वर्ष चुनाव कराने में विफल रहती है और ट्रेड यूनियनों के पंजीकार को समय से विवरणी प्रस्तुत नहीं करती।
- पंजीकृत सौदेबाजी एजेंट का न होना, सामूहिक समझौते की प्रक्रिया, मुकदमेबाजी कादायरा बढ़ाने को कमजोर बनाता है। इसलिए ट्रेड यूनियन अधिनियम में समझौता एजेंट की मान्यता का उपबंध किया जाना चाहिए।
- 51 प्रतिशत सदस्यता वाली किसी यूनियन को अनन्य सौदेबाजी एजेंट के रूप में मान्यता प्रदान की जानी चाहिए। यदि किसी एक यूनियन के पास 51 प्रतिशत सदस्यता नहीं है तो 25 प्रतिशत से अधिक सदस्यता वाली सबसे बड़ी 2-3 यूनियनें संयुक्त सौदेबाजी परिषद् बनाने के लिए एक साथ आ सकती हैं। 25 प्रतिशत से कम सदस्यता वाली किसी यूनियन को यह अधिकार नहीं होना चाहिए कि वह किसी सामूहिक करार को चुनौती दे या कोई

सामूहिक विवाद उठाए। इसलिए ट्रेड यूनियन अधिनियम में एक नया उपबंध, उचित ढंग से जोड़ा जाना चाहिए।

- अधिनियम की धारा 22 में यह उपबंध है कि किसी ट्रेड यूनियन के 1/3 पदाधिकारी, बाहरी व्यक्ति हो सकते हैं। स्वतंत्रता संग्राम के दौरान ट्रेड यूनियनों का नेतृत्व, उन कर्मकारों, जो अधिकतर अनपढ़ थे, के लिए सहानुभूति के कारण विद्वान व्यक्तियों द्वारा संभाल लिया गया था। यह नेतृत्व अब धीरे-धीरे कैरियरिस्टों द्वारा संभाल लिया गया है, जिनका नजरिया शोषण से हटकर सहानुभूतिपरक हो गया है। आज अधिनियम के कानून की किताबों में लाए जाने के 80 वर्ष बाद, औद्योगिक श्रमिक इतना परिपक्व और शिक्षित है कि वह अपना आंतरिक नेतृत्व उपलब्ध करा सकता है। बाहरी नेतृत्व, अंदरूनी लोगों के बीच लोकप्रिय होने की अपेक्षा, बाहरी लोगों के बीच अधिक लोकप्रिय है। वर्तमान परिप्रेक्ष्य में किसी बाहरी व्यक्ति को न तो ट्रेड यूनियन का एक साधारण सदस्य होना चाहिए और न ही कोई पदाधिकारी होना चाहिए। इससे आंतरिक नेतृत्व की वृद्धि में प्रोत्साहन मिलता है।
- ट्रेड यूनियन की कार्यकारिणी में बाहरी व्यक्तियों की संख्या, अधिकतम व्यक्तियों के एक निश्चित अनुपात तक सीमित होनी चाहिए और "प्रधान" और "महासचिव" के दो शीर्षस्थ पदों में से कम से कम एक पद अंदरूनी कर्मचारी के पास होना चाहिए। ट्रेड यूनियन अधिनियम की धारा 22 को तदनुसार संशोधित किया जाना चाहिए।
- ट्रेड यूनियनवाद को राजनीति से अलग रखने के लिए ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 की धारा 16 को संशोधित करने सहित पर्याप्त व्यवस्था की जानी चाहिए।
- ट्रेड यूनियन आंदोलन को व्यावसायिक बनाने और केवल कर्मकारों तथा यूनियनों के अधिकारों के बारे में ही नहीं बल्कि व्यवसाय की सफलता और राष्ट्र के आर्थिक तथा सामाजिक विकास को प्रभावित करने वाले कारकों के बारे में भी शिक्षा और प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए भी राज्य सरकार द्वारा पर्याप्त उपबंध बनाए जाने चाहिए।
- धारा 16 ट्रेड यूनियन को एक राजनीतिक निधि बनाने में समर्थ बनाती है। प्रभावी रूप से अधिकांश यूनियनों, राजनीतिक दलों का विस्तारण बन गई हैं और इसलिए ट्रेड यूनियन के मामलों में कर्मकारों के हितों की अपेक्षा राजनीतिक प्रत्याशाएं सर्वोच्च रहती हैं। प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग ने कठोरता से यह सिफारिश की थी कि यूनियन के किसी भी पदाधिकारी को एक समय पर किसी राजनीतिक दल में किसी पद पर नहीं होना चाहिए।
- ट्रेड यूनियनों की सदस्यता का सत्यापन "चैक ऑफ प्रणाली" के जरिए किया जाना चाहिए और उद्योग के प्रचालन को प्रभावित करने वाले सभी महत्वपूर्ण निर्णय एक "गुप्त मतदान" द्वारा लिए जाने चाहिए।

ट्रेड यूनियनों

- ट्रेड यूनियनों की मान्यता से संबंधित उपबंध, ट्रेड यूनियन अधिनियम में शामिल किए जाने चाहिए।
- एकल यूनियन की स्थिति में, यूनियन को स्वतः ही मान्यता प्रदान की जानी चाहिए और यूनियन की बहुलता की स्थिति में, मान्यता गुप्त मतदान के जरिए प्रदान की जानी चाहिए।
- सामूहिक सौदेबाजी को बढ़ावा देने के लिए, संयंत्र, उद्योग और राष्ट्रीय स्तरों पर एक "सौदेबाजी परिषद्" होनी चाहिए।

राज्य सरकारें :

- किसी भी कर्मकार को एक ही समय पर एक से अधिक यूनियन का सदस्य नहीं होना चाहिए।
- पंजीकृत सौदेबाजी एजेंट का न होना, सामूहिक समझौते की प्रक्रिया, मुकदमेबाजी का दायरा बढ़ाने को कमजोर बनाती है। इसलिए ट्रेड यूनियन अधिनियम में समझौता एजेंट की मान्यता का उपबंध किया जाना चाहिए।
- बड़े प्रतिष्ठानों में, जहां हजारों कर्मकार नियोजित हैं, 10 प्रतिशत की न्यूनतम सदस्यता या 100, इनमें से जो भी कम हो, पंजीकरण के लिए बहुत कम अनुपात है। चूंकि किसी इकाई/स्थापना या उद्योग में यूनियनों की बहुलता, औद्योगिक संबंधों को प्रतिकूलतः प्रभावित करने वाली एक जटिल और हानिकारक समस्या है, इसलिए न्यूनतम सदस्यता में वृद्धि की जानी चाहिए।
- "चैक ऑफ प्रणाली" के जरिए अंशदान के संग्रहण के लिए ट्रेड यूनियन अधिनियम में एक उपयुक्त उपबंध जोड़ा जाना चाहिए।

ट्रेड यूनियन अधिनियम को अधिक प्रभावी और कारगर बनाने के लिए सुझाव :

- कर्मकारों और नियोक्ताओं दोनों के दृष्टिकोण से ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926, सबसे महत्वपूर्ण श्रम कानूनों में से एक है। इस अधिनियम का उद्देश्य, सामूहिक समझौते की प्रक्रिया को बढ़ावा देना और इस प्रकार औद्योगिक संबंधों में सुधार करना है।
- अधिनियम की धारा 8, इस बात से संतुष्ट होने के पश्चात कि यूनियन ने पंजीकरण के संबंध में अधिनियम की सभी शर्तों का पालन कर लिया है, किसी यूनियन का पंजीकरण करने की पंजीकार की शक्तियों से संबंधित है। तथापि, पंजीकरण प्रमाणपत्र जारी करने के लिए कोई समय-सीमा नहीं है। यह सुझाव दिया जाता है कि पंजीकार को आवेदन प्रस्तुत करने के 6 महीने के अंदर या तो पंजीकरण प्रदान करना चाहिए या ट्रेड यूनियन का पंजीकरण न करने के कारण संसूचित करने चाहिए।

- किसी मान्यताप्राप्त समझौता एजेंट का न होना, सामूहिक समझौते की प्रक्रिया को कमजोर बनाता है और मुकदमेबाजी को बढ़ाता है। इसलिए ट्रेड यूनियन अधिनियम में समझौता एजेंट की मान्यता के लिए उपबंध होना चाहिए।
- यदि किसी यूनियन के पास 51 प्रतिशत सदस्यता है, तो उसे एकमात्र समझौता एजेंट के रूप में मान्यता प्रदान की जा सकती है। यदि किसी एक यूनियन को 51 प्रतिशत समर्थन प्राप्त नहीं है तो 20 प्रतिशत से अधिक सदस्यों का समर्थन रखने वाली यूनियनों को आनुपातिक प्रतिनिधित्व दिया जा सकता है।
- ट्रेड यूनियनों के परिसंघों और ट्रेड यूनियन के केंद्रीय संगठनों तथा परिसंघों को ट्रेड यूनियन की परिभाषा के अंदर कवर किया जाना चाहिए और उनका पंजीकरण अनिवार्य होना चाहिए तथा उसी अनुशासन की शर्त के अधीन होना चाहिए, जो प्राथमिक ट्रेड यूनियन के लिए हैं। नियोक्ता संगठनों पर भी यही नियम लागू होना चाहिए।
- ट्रेड यूनियन अधिनियम के अंतर्गत, समुचित सरकार की परिभाषा, औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत दी गई समुचित सरकार की परिभाषा से बिल्कुल भिन्न है। यह वांछनीय है कि ट्रेड यूनियन के उद्देश्य के लिए भी, औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत दी गई समुचित सरकार की परिभाषा को अपनाया जाए।
- विभिन्न यूनियनों/ यूनियन के पदाधिकारियों द्वारा किए गए परस्पर विरोधी दावों से संबंधित विवादों के मामलों में, अधिनियम के अंतर्गत विवाद का निपटान करने वाला सक्षम प्राधिकारी, सिविल न्यायालय होता है, जो मामले का निर्णय करने में बहुत लंबा समय लगाता है। यह सुझाव दिया जाता है कि ऐसे विवादों के निपटान के लिए ट्रेड यूनियनों के पंजीकार को प्राधिकृत करने हेतु अधिनियम में संशोधन किया जाए।
- पंजीकार द्वारा किसी ट्रेड यूनियन का पंजीकरण रद्द कर दिए जाने या वापस ले लिए जाने के पश्चात, व्यथित पक्ष के लिए केवल एक ही उपचार बचता है और वह है, उच्च न्यायालय/ सिविल न्यायालय के समक्ष एक अपील दायर करना। पंजीकार के पास अपने निर्णय पर पुनर्विचार करने की शक्ति नहीं है। यह सुझाव दिया जाता है कि निर्णय में गलती हो जाने की स्थिति में या जब ट्रेड यूनियन के पंजीकार की जानकारी में कोई नए तथ्य लाए जाएं तो उसे यह शक्ति प्राप्त होनी चाहिए कि वह अपने निर्णय पर पुनर्विचार कर सके जिससे मुकदमेबाजी कम करने में सहायता मिलेगी।
- 2001 में ट्रेड यूनियन अधिनियम में किए गए संशोधन के अनुसार उच्च न्यायालय और सिविल न्यायालय के साथ-साथ औद्योगिक न्यायाधिकरण/ श्रम न्यायालय को भी ट्रेड यूनियनों के विवादों की सुनवाई करने और निपटाने के लिए प्राधिकृत किया गया है। तथापि, यह स्पष्ट नहीं है कि क्या संदर्भन के पश्चात श्रम न्यायालय/ औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा मामले पर विचार किया जाएगा या पार्टियां सीधे श्रम न्यायालय/ औद्योगिक न्यायाधिकरण में जा

सकते हैं। श्रम न्यायालय/ न्यायाधिकरण का क्षेत्राधिकार और शक्तियां, औद्योगिक विवाद अधिनियम में दी गई हैं परंतु इसमें ऐसा कोई संशोधन नहीं किया है, जिसमें ट्रेड यूनियन अधिनियम में अपीलों की सुनवाई करने के लिए श्रम न्यायालय को प्राधिकृत किया गया हो।

- धारा 32 के अंतर्गत ट्रेड यूनियनों के संबंध में गलत सूचना देने पर 200/- रुपए तक के जुर्माने का दंड दिया जा सकता है। इसे बढ़ा कर 1000/- रुपए तक किया जा सकता है।
- यह सुझाव दिया जाता है कि छोटे-मोटे अपराधों के लिए जुर्माना करने के लिए (जैसे अधिनियम के अध्याय ट के अंतर्गत), न्यायिक मजिस्ट्रेट की बजाय ट्रेड यूनियनों के पंजीकार को सक्षम प्राधिकारी बनाया जाना चाहिए।

श्रम संबंधों के सुदृढ़ प्रबंधन में संसूचनाओं की भूमिका

MWl ganz ukF*

संबंधों का प्रबंधन, संसूचनाओं, व्यवहार और मनोवृत्ति के जरिए किया जाता है। वास्तव में, व्यवहार और मनोवृत्तियां भी संसूचनाओं के जरिए प्रदर्शित की जाती हैं। औद्योगिक संबंध भी एक प्रकार का संबंध है और औद्योगिक संबंधों की कुंजी, कार्य स्थान पर संसूचनाएं होती हैं। संसूचनाएं, अभिव्यक्त या अंतर्निहित-मौखिक या गैर-मौखिक हो सकती हैं। इसलिए सुदृढ़ श्रम प्रबंधन संबंधों के लिए प्रत्येक कार्य स्थान पर एक संसूचन नीति की आवश्यकता होती है। एक ऐसी संसूचन नीति के कारक संक्षिप्त रूप में नीचे दिए गए हैं:

मुख्य प्रश्न यह है कि संसूचनाएं किससे संबंधित होती हैं। यह बात स्पष्ट है कि संसूचनाएं नियोक्ता और कर्मचारियों के अधिकारों और हितों पर ध्यान केंद्रित होनी चाहिए।

अधिकार, कानूनों पर आधारित होते हैं। भारत में बड़ी संख्या में केंद्रीय और राज्य सरकारों के श्रम कानून हैं। इनमें से अधिकांश कानूनों में उस बात को सुनिश्चित करने का प्रयास किया गया है, जिसे अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) कार्य स्थान पर मूलभूत मानव अधिकार कहता है। ये अधिकार निम्नलिखित हैं:

1. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के 1948 की कन्वेंशन संख्या 87, भारत के संविधान के अनुच्छेद 19 {1(ग)} और ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 द्वारा यथा विनियमित ट्रेड यूनियनों बनाने या संघटित करने के अधिकार के संरक्षण और एसोसिएशन की स्वतंत्रता।
2. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के 1949 की कन्वेंशन संख्या 98 द्वारा यथा विनियमित, नियोक्ताओं द्वारा बाह्य प्रभाव या हस्तक्षेप से मुक्त सामूहिक सौदाकारी का अधिकार।
3. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के 1957 की कन्वेंशन संख्या 105 और भारत के संविधान के अनुच्छेद 23 द्वारा यथा विनियमित बलात् श्रम का उन्मूलन।
4. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के 1958 की कन्वेंशन संख्या 111 और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14-17 द्वारा यथा विनियमित अवसर की समानता और भेदभाव न करना।
5. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के 1981 की कन्वेंशन संख्या 156 द्वारा यथा विनियमित कर्मकारों की उन पारिवारिक जिम्मेदारियों का सामंजस्य, जो अवसर की समानता का एक पहलू है।

कार्य स्थान पर संसूचनाओं में ऊपर उल्लिखित मूलभूत मानव अधिकारों का पालन करने और संबंधित शिकायतों के निवारण का उचित ध्यान रखा जाना चाहिए।

संसूचना नीति के अन्य ध्यानकेंद्रण, कर्मचारियों और नियोक्ताओं के हित होने चाहिए। इनमें निम्नलिखित शामिल होंगे:

* भारतीय प्रशासनिक सेवा (सेवानिवृत्त), पूर्व सचिव, भारत सरकार, प्रोफेसर, व्यवसायिक कानून एवं औद्योगिक संबंध, ऐमिटी विश्वविद्यालय, नोएडा। लेखक ने केंद्र सरकार में मुख्य श्रम आयुक्त के रूप में और मध्य प्रदेश राज्य सरकार में श्रम आयुक्त के रूप में कार्य किया है।

1. कार्य विवरण : कर्मकार अपने कार्य का विवरण जानने और नियोक्ता उनके कार्य का विवरण उन्हें संसूचित करने और उनका स्पष्टीकरण देने के इच्छुक होते हैं। यह नियोक्ता और कर्मचारी का सामूहिक हित है और कार्य प्रवेश में एक महत्वपूर्ण कदम है।
2. प्रशिक्षण : यह कौशलों में वृद्धि करता है, कार्य की गुणवत्ता और उत्पादकता में सुधार करता है और ये ऐसे कारक हैं, जो वेतन में वृद्धि करने में योगदान करते हैं। यह कर्मकारों और नियोक्ताओं दोनों के लिए एक सामूहिक हित भी है।
3. उपक्रम के अंदर कैरियर संबंधी प्रगति की संभावना।
4. उपक्रम की भावी संभावनाएं : यह भी एक सामूहिक हित है। नौकरी संबंधी सुरक्षा, कैरियर संबंधी प्रगति, वेतन आदि उपक्रम की भावी संभावनाओं पर निर्भर होते हैं।
5. नियोजन की शर्तें : वेतन, स्थानांतरण, पदोन्नति, अनुशासन, नौकरी से बर्खास्तगी से संबंधित नियम आदि।
6. कार्य संचालन शर्तें : कार्य के घंटे, आराम की अवधि, कार्य संचालन वातावरण की गुणवत्ता, कार्य के स्थान पर प्रकाश, संवातन, वायु और जल की गुणवत्ता, ध्वनि का स्तर, चमक आदि।
7. कार्य के स्थान पर स्वास्थ्य और सुरक्षा।
8. कार्य के स्थान पर कल्याण संबंधी सेवाएं जैसे कैंटीन, शिशु गृह, क्लब, खेलकूद, चिकित्सा सुविधाएं आदि।
9. यदि कोई शिकायत है तो किसे शिकायत की जाए आदि जैसे मामलों के लिए शिकायत निवारण प्रक्रिया उपलब्ध कराना।
10. कार्य के स्थान का संचालन करने के लिए नियमावली या 'स्थायी आदेश' जैसे ड्रेस कोड, यदि कोई है, प्रवेश और तलाशी प्रक्रिया, छुट्टी, अवकाश, अप्रत्याशित स्थितियों जैसे बिजली न आने, कानून और व्यवस्था की स्थिति आदि, अनुशासन, कदाचार, अस्थायी छंटनी, छंटनी, काम बंदी, नियोजन के संविदा की समाप्ति आदि के कारण कार्य रोक देने के लिए नियमावली।
11. कार्य के स्थान पर सामाजिक सुरक्षा जैसे समूह बीमा, चिकित्सा बीमा आदि और राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा जैसे भविष्य निधि, पेंशन, कर्मचारी राज्य बीमा (ईएसआई), नियोजन के दौरान और उससे उत्पन्न कोई ऐसी चोट लगने, जिसके कारण कार्य से अनुपस्थिति आवश्यक हो या मृत्यु हो जाने की स्थिति में कर्मचारियों को मुआवजा। उसकी मृत्यु हो जाने की स्थिति में उसका वेतन, दावे या मुआवजा प्राप्त करने के लिए कर्मचारी द्वारा नामांकन।
12. सामूहिक हितों, परस्पर समझबूझ, विश्वसनीयता, विश्वास और ईमानदारी को बढ़ावा देने के लिए कर्मकारों और नियोक्ता के बीच परामर्ष और सहयोग की पद्धतियां।

उपक्रम के स्तर पर संसूचन की नीति में, इन सभी हितों पर संसूचनाएं शामिल होनी चाहिए। इस संदर्भ में यह उल्लेख करना सुसंगत है कि कुछ हित नियोक्ता और कर्मचारियों दोनों के सामूहिक हित हैं जैसे प्रशिक्षण, कौशल विकास, उत्पादकता, उपक्रम की भावी संभावनाएं आदि; जबकि कुछ अन्य हित जैसे वेतन, लाभ आदि परस्पर-विरोधी हित हैं, जिनके कारण औद्योगिक विवाद उत्पन्न हो सकते हैं।

यह देखा जाना चाहिए कि परस्पर-विरोधी हित जैसे कर्मचारियों का वेतन, नियोक्ता का लाभ आदि इस बात पर निर्भर करता है कि सामूहिक हित जैसे उत्पादकता और कौशल, जिससे इन सामूहिक हितों पर संसूचन का प्रबंधन किया जाता है, का प्रबंधन कितने अच्छे तरीके से किया जाता है। उत्पादकता के लाभों की हिस्सेदारी एक ऐसा क्षेत्र है, जहां नियोक्ताओं और कर्मचारियों के हित परस्पर-विरोधी होते हैं। नियोक्ता, लाभ का यथासंभव अधिक से अधिक हिस्सा लाभ या लाभांश के रूप में रखना चाहता है, जबकि कर्मचारी वेतन में वृद्धि और बोनस, (जो एक आस्थगित वेतन है) के रूप में यथासंभव अधिक से अधिक प्राप्त करना चाहता है। कभी-कभी कर्मकार, उत्पादकता में किसी वृद्धि के बिना भी वेतन में वृद्धि की मांग करते हैं, जिसे प्रदान करना नियोक्ता कठिन पाता है। औद्योगिक संबंधों के अच्छे प्रबंधन के लिए उत्पादकता और अन्य सामूहिक हितों पर प्राथमिक ध्यानकेंद्रण और इसके पश्चात सामूहिक हितों के प्रति काम करने के पश्चात परस्पर-विरोधी हितों पर कौशलपूर्ण सामंजस्य और वार्ता आवश्यक है। सामूहिक हितों के प्रति पहले काम करने और उसे बढ़ावा दिए बिना परस्पर-विरोधी हितों पर प्राथमिक ध्यानकेंद्रण के परिणामस्वरूप उपक्रम की रुग्णता और नौकरी की हानियां होने की संभावना बढ़ जाती है। सुदृढ़ श्रम प्रबंधन संबंधों के मूलभूत सिद्धांत, इस सामान्य समझबूझ पर आधारित हैं। वास्तव में यही कारण है कि अधिनियम में विवादों संबंधी कार्रवाई करने की प्रक्रिया का उपबंध करने से पहले औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 3 में, उपक्रम के सामूहिक हितों पर उपक्रम में संसूचन नीति पर ध्यानकेंद्रित करने के लिए एक कार्य समिति का उपबंध किया गया है। विचार यह है कि कार्य समिति विवादों की रोकथाम करेगी और उन्हें फिल्टर करेगी। जब उपक्रम में संसूचन नीति में परामर्श और सहयोग पर ध्यानकेंद्रित किया जाता है तो कर्मकारों और नियोक्ता के बीच एक साझेदारी स्वतः ही विकसित हो जाती है। यह विवादों की रोकथाम करती है, जबकि सामूहिक हितों पर काम किए बिना विवादों पर प्राथमिक ध्यानकेंद्रण के परिणामस्वरूप अपरिहार्य, विरोध, विफलता और नौकरी संबंधी हानियां हो जाती हैं।

इसलिए सुदृढ़ श्रम प्रबंधन संबंधों के मुख्य कारक हैं – संसूचन, परामर्श, सहयोग और साझेदारी। दूसरे शब्दों में,

1. उपक्रम के सामूहिक हितों पर ध्यानकेंद्रित करके उपक्रम के नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच संसूचना सुदृढ़ होती है, जिससे परस्पर-विरोधी हित कम हो जाते हैं। सामूहिक हितों के प्रति काम करने में विकसित की गई समझबूझ और सहयोग आमतौर पर परस्पर-विरोधी हितों का सामंजस्य बैठाने के लिए एक अच्छी पृष्ठभूमि तैयार करते हैं।
2. संसूचन नीति, परामर्श पर ध्यानकेंद्रित होनी चाहिए। परामर्श, प्रतिबद्धता और साझेदारी को बढ़ावा देता है। जब आप कोई कार्यक्रम तैयार करते समय किसी से परामर्श करते हैं तो वह स्वतः ही उस कार्यक्रम की सफलता सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार बन जाता है।
3. एक-दूसरे के साथ सहयोग करने की दृष्टि से परामर्श।
4. सहयोग पर ध्यानकेंद्रित संसूचन और परामर्श की प्रक्रिया के परिणामस्वरूप आमतौर पर साझेदारी हो जाती है। जब उपक्रम का नियोक्ता और उसके कर्मचारी साझेदार बन जाते हैं तो उनके हित आमतौर पर सामूहिक हित बन जाते हैं और परस्पर-विरोधी हित कम हो जाते हैं। उदाहरण के लिए अपने उच्च कार्य-निष्पादन करने वाले कर्मचारियों को स्टॉक के विकल्प देने वाला कोई नियोक्ता, उन्हें स्टॉकों के संयुक्त स्वामियों के रूप में उन्हें

एक साझेदार बना लेता है। कर्मचारी भी नियोक्ता की तरह लाभांश प्राप्त करना आरंभ कर देते हैं। इस प्रकार

शेयरधारकों को लाभांश और कर्मचारियों को बढ़ा हुआ वेतन या बोनस देने के बीच उत्पादकता के लाभों में हिस्सा बांटने में हितों के परस्पर-विरोध की समस्या हल हो जाती है, क्योंकि अनेक उच्च कार्य-निष्पादन करने वाले कर्मचारी शेयरधारक भी बन जाते हैं।

इस प्रकार सुदृढ़ श्रम प्रबंधन संबंधों के सिद्धांत पर आधारित, उपक्रम में किसी संसूचन नीति का उद्देश्य साझेदारी है।

यह, भारत के संविधान के अनुच्छेद 43 के अंतर्गत उद्योग, उपक्रम और स्थापना के प्रबंधन में कर्मकारों की सहभागिता को बढ़ावा देने के लिए सरकार के नीति निर्देशक सिद्धांतों के अनुरूप है। जब हम उद्योग के प्रबंधन में कर्मकारों की सहभागिता का हवाला देते हैं तो स्पष्ट रूप से इसका अर्थ है – परामर्श और सहयोग पर ध्यानकेंद्रित, कार्य स्थान पर एक संसूचन नीति के जरिए कर्मकारों की सहभागिता। इस प्रकार सुदृढ़ श्रम प्रबंधन संबंधों पर ध्यानकेंद्रित कोई संसूचन नीति, प्रबंधन में कर्मकारों की सहभागिता के संवैधानिक निर्देशों को मूर्त रूप देने में सहायता कर सकता है। सुदृढ़ श्रम प्रबंधन संबंधों की मूलभूत विधिक संरचना, औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 3 के अंतर्गत कार्य समितियों के रूप में उपलब्ध है। इस धारा में, 100 या इससे अधिक कर्मकार नियोजित करने वाली स्थापनाओं में कार्य समितियां गठित करने का उपबंध किया गया है। तथापि, यह, इस धारा के प्रचालन को समुचित सरकार के सामान्य या विशेष आदेशों पर निर्भर बना देती है। केंद्र सरकार ने ऐसे आदेश केवल रक्षा उद्योगों के लिए ही जारी किए हैं, जिनका औद्योगिक संबंधों का प्रबंधन करने में तुलनात्मक रूप से एक बेहतर रिकार्ड है। सरकारें, चाहे वे केंद्र सरकार हो या राज्य सरकारें, 100 या इससे अधिक कर्मकार नियोजित करने वाली सभी स्थापनाओं पर लागू होने वाला एक सामान्य आदेश जारी करके इस उपबंध को सभी उद्योगों पर लागू करने पर विचार कर सकती हैं। कोई ऐसा उपाय, उद्योगों में संसूचन, परामर्श, सहयोग और साझेदारी में सुधार करेगा और संविधान के अनुच्छेद 43क में दिए गए संविधान के नीति निर्देशक सिद्धांतों की नीति के अनुरूप होगा। यह, सरकार के 'मेक इन इंडिया' कार्यक्रम में भी सहायता करेगा, क्योंकि विनिर्माण सेक्टर उद्योग संबंधों के बेहतर प्रबंधन के लिए सबसे बड़ी आवश्यकता है।

भारतीय संविधान के अंतर्गत जेंडर

MWl a ; mi lè; k *

किसी समाज की वास्तविक प्रगति उस दर्जे से आंकी जा सकती है, जो वह, एक-दूसरे से स्वतंत्र व्यक्तिगत अस्तित्वों के रूप में अपने पुरुषों और महिलाओं को देता है। परंतु बहुत छोटे अंतरालों को छोड़कर, सभ्यता के दौरान आम प्रवृत्ति, जीवन के अनेक क्षेत्रों में संबंधों की भूमिका के हिसाब से पुरुषों का प्रभुत्व स्थापित करने के प्रति रही है।

प्राचीन भारत में, विशेष रूप से वैदिक काल में महिलाओं की एक सम्मानजनक स्थिति थी और उन्हें पुरुषों के बराबर का दर्जा प्राप्त था। परंतु धीरे-धीरे स्मृति काल और स्मृति काल के पश्चात उनकी स्थिति बिगड़नी आरंभ हो गई। आधुनिक काल तक भारतीय समाज में पुरुषों का प्रभुत्व बना रहा और देश के अधिकतर हिस्सों में कमोबेश यह प्रवृत्ति आज भी जारी है। स्मृति काल के प्रतिनिधिक प्रवक्ता के रूप में माने जाने वाले मनु का विश्वास था कि महिलाएं, पुरुषों के बराबर नहीं हैं और वे पूरी तरह पुरुषों पर निर्भर हैं। उनकी यह मान्यता थी कि "महिला जब एक बच्ची होती है तो अपने पिता की अधीनता में होती है, जब विवाहित होती है तो अपने पति की अधीनता में होती है, अपने पति के पश्चात अपने पुत्रों की अधीनता में होती है और यदि उसके पुत्र नहीं हैं तो अपने सपिण्ड संबंधियों की अधीनता में होती है क्योंकि ऐसी कोई महिला नहीं है जो स्वतंत्र होने के लिए उपयुक्त हो।" (मनु स्मृति [9.3] हर गोविंद शास्त्री द्वारा संपादित)।

ऊपर उल्लिखित प्रवृत्ति बहुत लंबे समय तक जारी रही और इसने पर्दा प्रथा, बाल विवाह, महिला भ्रूण हत्या, सती प्रथा, दहेज प्रथा, विधवा पुनर्विवाह का निषेध आदि जैसी अनेक सामाजिक कुप्रथाओं को जन्म दिया, जिन्होंने हमारी संस्कृति और सामाजिक जीवन में इतनी गहरी जड़ें जमा लीं कि राजाराम मोहन राय, स्वामी दयानंद सरस्वती और ईश्वर चंद विद्यासागर जैसे अत्यन्त समर्पित तथा कटिबद्ध समाज सुधारकों को भी महिलाओं की सामाजिक स्थिति को उन्नत करने के लिए बहुत कठिन संघर्ष करना पड़ा ताकि ये बुराइयां भारतीय परिदृश्य से समाप्त हो जाएं। बाद में ये समाज सुधारक ब्रिटिश सरकार द्वारा अनेक महत्त्वपूर्ण कानूनों का अधिनियमन कराने में भी सफल हुए। परंतु सुदृढ़ राजनीतिक इच्छा शक्ति और सामाजिक चेतना के अभाव के कारण, ये सुधार पूरे नहीं किए जा सके और विभिन्न कानूनों के अधिनियमन, भारतीय महिलाओं की स्थिति और सामाजिक दर्जा उन्नत करने और उसमें सुधार करने में अपेक्षित परिणाम प्राप्त नहीं कर सके। इसके परिणामस्वरूप, भारत की लगभग आधी आबादी (महिलाओं) का पुरुषों पर आश्रित रहना जारी रहा और उनकी स्थिति लगभग पशुओं और गुलामों के बराबर हो गई।

स्वतंत्रता के पश्चात, जब भारत सामाजिक परिवर्तन और सामाजिक विकास के मार्ग पर आगे बढ़ा तो बदली हुई सामाजिक-राजनैतिक परिस्थितियों में सदियों से चली आ रही इस पुरानी प्रवृत्ति को जारी नहीं रखा जा सकता था, क्योंकि अपनी लगभग आधी आबादी को पीछे छोड़कर कोई वास्तविक प्रगति कैसे की जा सकती थी? आजादी के बाद कल्याणकारी सरकार के लिए यह आवश्यक हो गया कि वह भारतीय महिलाओं की खेदजनक दुर्दशा में सुधार के लिए टोस तथा सकारात्मक प्रयास करे।

इस उद्देश्य को प्राप्त करने की दृष्टि से, भारत सरकार ने अनेक नियामक सिद्धांत अपनाए, जिनमें कुछ आर्थिक अभिधारणाओं का अंगीकरण, अनेक कानूनों का अधिनियमन तथा अपनी जनता, विशेष रूप से महिलाओं और बच्चों के स्वास्थ्य, शिक्षा और कल्याण के उद्देश्य के लिए विस्तृत अवसंरचना का विकास शामिल था।

इसके अलावा, हमारे संविधान निर्माताओं ने देश के मूलभूत कानून संविधान के अंतर्गत विस्तारपूर्वक, महिलाओं के प्रति पक्षपात और उनके प्रति किए जाने वाले अन्यायों को दूर करने के लिए विभिन्न सुरक्षा उपायों और गारंटियों का उपबंध किया।

इस आलेख में, अनेक तरीकों से सदियों से पक्षपात की शिकार हुई महिलाओं के सरोकार वाले, भारतीय संविधान के अंतर्गत अनेक उपबंधों को प्रमुखता से दर्शाने का प्रयास किया गया है। इस प्रकार के सरोकार संविधान की पूरी योजना

*सीनियर फेलो, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा

में स्पष्ट हैं, चाहे वह मौलिक अधिकारों, मानव व्यक्तित्व के विकास के लिए मूलभूत गारंटियों से संबंधित (भाग III) हों या सरकार के नीति निर्देशक सिद्धांतों से संबंधित भाग-IV जिसमें भावी नीति निर्धारण और कानूनों के अधिनियमन या नागरिकों के लिए मौलिक कर्तव्यों से संबंधित नये जोड़े गए भाग (IV-क) में सरकार द्वारा अपनाए जाने वाले दिशानिर्देश विनिर्धारित किए गए हैं।

लेखक वरुण कुमार वर्मा

संविधान के अनुच्छेद 14 में "समानता का सिद्धांत" व्यापक रूप से प्रतिष्ठापित किया गया है। समानता के व्यापक सिद्धांत का उल्लेख करते हुए अनुच्छेद 14 में यह घोषणा की गई है कि "सरकार, भारत के क्षेत्र के अंदर किसी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता से या कानून के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगी।" "कानून के समक्ष समानता" और "कानून का समान संरक्षण" अभिव्यक्तियों का उद्देश्य, संविधान की प्रस्तावना में यथा विचारित "स्थिति की समानता" स्थापित करना है।

अनुच्छेद 15, समान नागरिक के रूप में महिलाओं से संबंधित है। इस अनुच्छेद की भाषा निम्नलिखित है: "अनुच्छेद 15(i) – सरकार केवल धर्म, प्रजाति, जाति, लिंग और जन्म स्थान के आधार पर या इनमें से किसी के आधार पर किसी नागरिक के प्रति भेदभाव नहीं करेगी।"

संविधान-निर्माता इस तथ्य से पूरी तरह अवगत थे कि भारतीय महिलाओं की खेदजनक दुर्दशा में, केवल उन्हें समान नागरिक मानकर सुधार नहीं किया जा सकता बल्कि उन्हें इस बात का एहसास भी था कि अतीत में उनके साथ किए गए निरंतर पक्षपात और अन्याय को दूर करने की दृष्टि से महिलाओं को विशेष संरक्षण दिए जाने की आवश्यकता है। तदनुसार, महिलाओं और बच्चों को समाज के कमजोर वर्ग मानते हुए उनके कल्याण के लिए विशेष कानून बनाने के लिए सरकार को समर्थ बनाने हेतु अनुच्छेद 15 के खंड (3) में उपबंध किए गए। सुसंगत उपबंध की भाषा निम्नलिखित है: "अनुच्छेद 15, खंड (1) में दी गई कोई भी बात, सरकार को महिलाओं और बच्चों के लिए कोई ऐसा उपबंध करने से नहीं रोकेगी।"

संविधान का अनुच्छेद 16, जो संविधान में प्रतिष्ठापित "समानता के सिद्धांत" का स्पष्टीकरण है, सरकारी नियोजन के मामलों में नागरिकों की समानता से संबंधित है, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ जेंडर संबंधी पहलू भी शामिल हैं। अनुच्छेद 16 का खंड (4), तथ्यात्मक (वास्तविक) असमानताओं की क्षतिपूर्ति करने की दृष्टि से संरक्षात्मक भेदभाव करने हेतु सरकार को समर्थ बनाता है।

जैसाकि पहले उल्लेख किया गया है, खंड (3) के आधार पर संविधान का अनुच्छेद 15 सरकार को महिलाओं के लिए ऐसे उपबंध बनाने की शक्ति प्रदान करता है ताकि समानता की अवधारणा, जनता के लिए एक सजीव वास्तविकता बन सके क्योंकि जो असमान हैं, उन्हें एकसमान मानकों द्वारा नहीं मापा जा सकता और न ही मापा जाना चाहिए। यह समर्थकारी उपबंध, समानता के सिद्धांत का अपवाद होने के बजाय केवल एक स्पष्टीकरण है।

मधुकिश्वर और अन्य बनाम बिहार राज्य सरकार और अन्य (1992 एससीसी 102) के मामले में याचिकाकर्ता, जो बिहार के हो एवं उराँव जनजातियों के सदस्य थे, ने छोटा नागपुर काश्तकारी अधिनियम, 1908 लागू किए जाने को इस आधार पर चुनौती दी कि उक्त अधिनियम के अंतर्गत संपत्ति का उत्तराधिकार केवल पुरुष वंश तक ही सीमित था। याचिकाकर्ताओं द्वारा यह दलील दी गई थी कि यह अधिनियम, समानता के मौलिक अधिकार का उल्लंघन है। न्यायालय ने राय व्यक्त की कि देश के नागरिकों के रूप में, इन जनजातियों की महिला सदस्य, अनुच्छेद 14 द्वारा उन्हें दी गई संवैधानिक गारंटियों की हकदार हैं। तथापि, गुणावगुणों के आधार पर मामले का निर्णय करने के बजाय न्यायालय ने बिहार राज्य सरकार को निर्देश दिया कि वह महिलाओं को भी उत्तराधिकार की संभावना का पता लगाए।

एक अन्य मामले, *उत्तराखंड महिला कल्याण परिषद और अन्य बनाम उत्तर प्रदेश राज्य सरकार (एआईआर 1992 एससी 1865)* में जहाँ याचिकाकर्ताओं द्वारा यह दलील दी गई थी कि उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा शैक्षणिक संस्थाओं

में प्रशासनिक कार्य कर रही महिला अध्यापकों और अन्य महिला सदस्यों के साथ भेदभाव किया जा रहा था। याचिकाकर्ताओं द्वारा यह भी दलील दी गई थी कि अपने पुरुष सहयोगियों की तरह उन्हें उसी प्रकार का कार्य करने के लिए कहा गया था परंतु अपने पुरुष सहयोगियों की तुलना में उन्हें अपेक्षाकृत कम भुगतान किया जा रहा था और पदोन्नति के अवसर भी कम थे। इस मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय ने व्यवस्था दी कि पुरुष कर्मचारियों और महिला कर्मचारियों के बीच किसी भिन्न संव्यवहार के लिए संवैधानिक योजना के अंतर्गत कोई कारण नहीं है, जबकि वे एक ही प्रकार का कार्य कर रहे हैं। न्यायालय ने, पुरुष अध्यापकों को पदोन्नति के अवसर प्रदान करने में वरीयताप्राप्त संव्यवहार का कोई औचित्य भी नहीं पाया।

सरकार के नीति निर्देशक सिद्धांत और जेंडर

जहां तक "सरकार के नीति निर्देशक सिद्धांतों" से संबंधित संविधान के भाग IV का संबंध है, इस अध्याय में ऐसे अनेक निर्देश हैं, जो समान न्याय सुनिश्चित करने की दृष्टि से महिलाओं और बच्चों के लिए सरोकार दर्शाते हैं। संवैधानिक निर्देशों के अनुसार, सरकार का यह दायित्व है कि वह यथासंभव प्रभावी ढंग से ऐसी सामाजिक व्यवस्था सुनिश्चित और संरक्षित करके लोगों के, विशेष रूप से महिलाओं और बच्चों के कल्याण को बढ़ावा दे, जिसमें सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक न्याय, जीवन की सभी संस्थाओं में व्याप्त हो (अनुच्छेद 38)।

खंड (क) के आधार पर अनुच्छेद 39 में सरकार पर यह भी दायित्व डाला गया है कि वह अपनी नीतियां, पुरुषों और महिलाओं सहित समान रूप से सभी नागरिकों को आजीविका के पर्याप्त साधन सुनिश्चित करने के प्रति निर्देशित करे। उसी अनुच्छेद के खंड (घ) में सरकार के लिए आदेशक है कि वह, अपनी नीतियां, पुरुषों और महिलाओं के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन सुनिश्चित करने के प्रति निर्देशित करे। खंड (ङ) में पुनः सरकार के लिए यह आदेशक है कि वह अपनी नीतियां, ऐसे तरीके से निर्देशित करे कि निश्चित रूप से महिलाओं और बच्चों सहित कर्मचारों के स्वास्थ्य और शक्ति का दुरुपयोग न किया जाए और उन्हें, उनके स्वास्थ्य, आयु और शक्ति के लिए अनुपयुक्त व्यवसायों और उप-व्यवसायों में प्रवेश करने के लिए बाध्य न होना पड़े।

अनुच्छेद 42 में सरकार को यह निर्देश दिया गया है कि वह कार्य की न्यायपूर्ण और मानवीय शर्तें सुनिश्चित करने और मातृत्व राहत प्रदान करने के लिए उपबंध बनाए। इस निर्देश को लागू करने की दृष्टि से सरकार ने मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 पारित किया है। 'समान कार्य के लिए समान वेतन' से संबंधित निर्देश के संबंध में अनुच्छेद 39(घ) के अनुसरण में सरकार ने समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 अधिनियमित किया है। अनुच्छेद 39 (घ) और वर्ष 1976 में पारित किए गए अधिनियम में दिए गए निर्देशों को अब, न्यायसम्मत ढंग से उच्चतम न्यायालय सहित विभिन्न न्यायालयों द्वारा न्यायिक ढंग से लागू किया जा सकता है और किया जा रहा है।

इस संदर्भ में, यहां संविधान के अनुच्छेद 37 का उल्लेख करना सुसंगत होगा, जिसमें स्पष्ट रूप से यह विनिर्धारित किया गया है कि हालांकि भाग IV में दिए गए उपबंध, न्यायालय द्वारा प्रवर्तित नहीं किए जाएंगे, परंतु उसमें विनिर्धारित सिद्धांत फिर भी देश के अभिशासन में मौलिक होंगे और उन सिद्धांतों को लागू करना सरकार का कर्तव्य होगा।

1976 में संविधान में एक नया भाग (भाग IV क) जोड़ा गया था, जिसमें नागरिकों के लिए 'मौलिक कर्तव्य विनिर्धारित किए गए थे। इन कर्तव्यों में से एक कर्तव्य, महिलाओं के लिए अपमानजनक प्रथाओं को समाप्त करना है। हालांकि, संविधान में इस बात का उल्लेख नहीं किया गया है कि महिलाओं की प्रतिष्ठा के लिए कौन सी प्रथाएं अपमानजनक हैं परंतु निश्चित रूप से सती प्रथा, पर्दा प्रथा और दहेज आदि जैसी प्रथाएं महिलाओं की प्रतिष्ठा के लिए अपमानजनक प्रथाओं के कुछ उदाहरण हैं।

महिलाओं का और भी सशक्तीकरण करने की दृष्टि से भारत के संविधान में 73वें और 74वें संशोधन द्वारा, पंचायतों और स्थानीय निकायों में महिलाओं के लिए सीटों के आरक्षण का उपबंध किया गया है। पंचायतों और स्थानीय निकायों में महिलाओं के आरक्षण से संबंधित उपबंध, संविधान के आमुख में यथा विचारित, अपने लोगों को राजनीतिक न्याय

उपलब्ध कराने के लिए सरकार की प्रतिबद्धता का एक संकेतक है। इसके अलावा, राज्य की विधान सभाओं और संसद में महिलाओं के लिए सीटों का इसी प्रकार का आरक्षण उपलब्ध कराने के लिए कार्रवाई चल रही है।

परंतु जो सदियों से दबे-कुचले और उपेक्षित रहे हैं, उनकी सहायता करने की दृष्टि से यह अकेला प्रयास पर्याप्त नहीं है, क्योंकि कानून की अपनी सीमाएं और बाधाएं हैं और संवैधानिक कानून भी इसका अपवाद नहीं है। अपना उचित हक प्राप्त करने की दृष्टि से महिलाओं को उनके लिए समाज में अपने न्यायसंगत स्थान के लिए लड़ना होगा। उन्हें, उनसे संबंधित संवैधानिक पहलुओं सहित विभिन्न कानूनों के अंतर्गत उनके अधिकारों, उन सामाजिक परिवर्तन संबंधी पहलुओं, जो उनके सामाजिक और व्यक्तिगत जीवन में उनसे प्रत्यक्षतः संबंधित हैं, से शिक्षित और अवगत कराना होगा। स्वयं के लिए और अपनी उन बहनों के लिए जो असुरक्षित, शोषित, उत्पीड़ित, अपमानित और सुविधावंचित हैं, केवल उचित कानूनी शिक्षा और साक्षरता वाली महिलाएं ही सदियों से चल रही वास्तविक स्थितियों में परिवर्तन लाने में सफल हो सकती हैं। यह वही बात है, जो भारत के उच्चतम न्यायालय की पूर्व न्यायाधीश, न्यायमूर्ति एम. फातिमा बीवी ने, 'महिलाएं, कानून और सामाजिक परिवर्तन' (समसुद्धीन शाम द्वारा 1991 में संपादित) विषय पर एक महत्वपूर्ण कृति का प्राक्कथन लिखते समय महसूस की थी। उन्होंने भावना व्यक्त की थी कि 'समानता के लिए संघर्ष करने और पुरुष तथा महिला सिंड्रोम को समाप्त करने की दृष्टि से महिलाओं को समाज में अपने न्यायसंगत स्थान के लिए लड़ना चाहिए। उन्हें, उनके जीवन को प्रभावित करने वाले विभिन्न कानूनों से स्वयं को शिक्षित करने के लिए आगे आना होगा।'

सुलह: परिभाषा, अवधारणागत ढांचा और विद्वान्त

डॉ. पी. डी. शोणे*

इस में सुलह की विभिन्न अवधारणाओं को समझने और इस शब्द को पारिभाषित करने के प्रयास किए गए हैं। जहां अधिकांश लेखकों ने 'सुलह' और 'मध्यस्थ' को अलग-अलग श्रेणियों में रखा है, वहीं कुछ ने, इन्हें एक दूसरे का पर्याय माना है। लेख में सुलह के इस्तेमाल में लिए जाने वाले, अन्य सिद्धांतों के विश्लेषण के भी प्रयास किए गए हैं।

सुलह की अवधारणा: औद्योगिक संबंध में सुलह की अवधारणा वैसी ही प्रतीत होती है, जैसे विभिन्न राष्ट्रों के बीच शान्ति वार्ताओं के समीकरण। अनन्त काल से ही विभिन्न राष्ट्रों के बीच पनपने वाले मतभेदों और विवादों को किसी तटस्थ राष्ट्र अथवा कूटनीतिक व्यक्तित्व के, प्रयासों के माध्यम से हल किए जाने की प्रथा रही है। जैसे-जैसे औद्योगिकरण की नीति बढ़ती गयी, जैसे-जैसे ही अर्थव्यवस्था और जनमानस के स्वस्थ विकास के लिए, औद्योगिक टकराव अथवा हड़तालों से बचने के विशिष्ट उपायों और त्वरित राहत पहुंचने के तरीकों की खोज करना अत्यन्त महत्वपूर्ण हो गया। स्वाभाविक तौर पर राष्ट्रों के बीच, टकराव रोकने में सुलह की जिस जीवन्त भूमिका का उपयोग किया जाता था, उसे ही औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में भी प्रयोग किया जाने लगा।

यदि किसी औद्योगिक विवाद को शीघ्र ही नहीं निपटाया जाएगा, तो औद्योगिक संघर्ष और भी बढ़ता जाएगा। हड़तालें, तालाबन्दियां और श्रमदिवसों की हानि बढ़ती रहेगी। इसके फलस्वरूप उत्पादन गिरेगा, कीमतें चढ़ेंगी और राष्ट्र कमजोर होगा। त्वरित आर्थिक विकास, पूर्ण रोजगार और आम जनता की खुशहाली के लिए यह आवश्यक है कि औद्योगिक संबंध सदैव सौहार्दपूर्ण बने रहें। उत्पादन और उत्पादकता तभी बढ़ेगी जब औद्योगिक शान्ति कायम रहे। अतः देश की आवश्यकताओं के अनुरूप, सुलह की अवधारणा को खोजना एक अपरिहार्य आवश्यकता है।

परिभाषाएं: अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के एक प्रकाशित दस्तावेज के अनुसार, सुलह एक ऐसी व्यवस्था है, जिसमें एक तटस्थ तृतीय पक्ष की सेवाओं का प्रयोग, किसी विवाद में, अंतर्ग्रस्त पक्षों के बीच मेलमिलाप कराने, एक सौहार्दपूर्ण समझौता कराने या आपसी सहमति से कोई हल खोजने के लिए, उद्यत करने हेतु एक माध्यम के रूप में प्रयोग किया जाता है। यह वह प्रक्रिया है, जिसमें सुलह कराने वाले के मार्गदर्शन में, विवादग्रस्त पक्ष अपने आपसी मतभेदों पर, तर्कसंगत और सुव्यवस्थित ढंग से विचार-विमर्श करते हैं।'

गालहैड बुक्स, न्यूयार्क द्वारा प्रकाशित दि न्यू कॉलेज एन्साइक्लोपेडिया में सुलह को निम्नलिखित रूप में पारिभाषित किया गया है:

किसी विवाद में तृतीय पक्ष का इस प्रकार हस्तक्षेप कि वह यद्यपि अपनी राय प्रकट नहीं करता फिर भी समझौता वार्ता को तब तक कायम रखता है, जब तक कि निपटारा नहीं हो जाता। यह मध्यस्थ से इस मायने में भिन्न है कि मध्यस्थ को निपटारे की सम्भावित शर्तों के बारे में सुझाव देने की अनुमति दी जाती है।

न्यू वेब्टर्स डिक्सनरी ऑफ दि इंग्लिश लैंग्वेज (डेलेयर पब्लिशिंग कंपनी इंक., यू.एस.ए. द्वारा प्रकाशित एन्साइक्लोपेडिया संस्करण) के अनुसार, 'सुलह कराने का आशय समझा-बुझाकर, खुशामद करके, दिल जीतकर संबंधित पक्षकारों को, परस्पर मेलमिलाप करने के लिए राजी करना है।'

* पूर्व केंद्रीय श्रम सचिव डा0 पी0 डी0 शोणे द्वारा लिखित तथा सिद्धार्थ पब्लिकेशन्स (2005) द्वारा प्रकाशित पुस्तक 'हड़ताल कैसे रोकें' से साभार

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में की गयी परिभाषा के अनुसार, औद्योगिक विवाद का अभिप्राय, नियोक्ताओं के बीच या नियोक्ताओं और कर्मकारों के बीच, या कर्मकारों और कर्मकारों के बीच रोजगार या गैर-रोजगार अथवा रोजगार की शर्तों या किसी व्यक्ति की श्रम दशाओं से जुड़ा कोई विवाद या मतभेद है।

अब हम औद्योगिक विवादों के गुणों के बारे में विचार करेंगे। इसके लिए सबसे पहले नियोक्ताओं के बीच या नियोक्ताओं और कर्मकारों के बीच, या कर्मकारों और कर्मकारों के बीच, एक विवाद या मतभेद का होना जरूरी है। फिर उस विवाद या मतभेद को रोजगार या गैर-रोजगार अथवा रोजगार की शर्तों या 'किसी व्यक्ति' की श्रम दशाओं से जुड़ा होना जरूरी है। एक अकेले कर्मकर और नियोक्ता के बीच उपजा कोई विवाद एक औद्योगिक विवाद तब बनता है, जब समूचा कर्मकार समूह या उसका एक पर्याप्त बड़ा हिस्सा, उस विशिष्ट कर्मकार के हितों के साथ अपना साझा हित देखता हो। तथापि औद्योगिक विवाद अधिनियम में हुए 1965 के संशोधन के बाद, धारा 2(क) के अनुसार अब कोई विशिष्ट कर्मकार भी एक औद्योगिक विवाद उठा सकता है किन्तु वह ऐसा तभी कर सकता है जबकि ऐसा विवाद उसकी पदच्युति, बरखास्तगी, छंटनी या सेवा की समाप्ति से संबंधित हो।

कानून में इस बात की व्यवस्था है कि कोई विशिष्ट औद्योगिक विवाद सुलह के लिए संदर्भित किया जा सकता है किन्तु कानून में इसका उल्लेख नहीं है कि यह सुलह कार्यवाही कैसे आयोजित की जाएगी। 'सुलह' शब्द को पारिभाषित नहीं किया गया है, वस्तुतः इसी सीमाबद्धता में, इसकी शक्ति निहित है। एक अच्छा सुलहकार सुलह कार्यवाही चलाने में कानून के इस लचीलेपन का भरपूर उपयोग करता है और अपने उद्देश्य में पूरी सफलता हासिल करता है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 5 के अंतर्गत सरकारी राजपत्र में, अधिसूचना द्वारा औद्योगिक विवादों का निपटारा कराने के लिए एक बोर्ड का गठन किया जाता है। इसकी शक्तियां सुलह अधिकारियों की तुलना में अधिक व्यापक होती हैं। धारा 10(1) (क) के अधीन, विद्यमान या सम्भावित विवाद निस्तारण हेतु बोर्ड को संदर्भित किए जाते हैं। धारा 11 में बोर्ड की शक्तियों का उल्लेख है, जबकि धारा 13 में इसके कार्यों का उल्लेख है, धारा 20 में यह विनिर्देश है कि बोर्ड के समक्ष, कोई सुलह कार्यवाही कब आरम्भ या पूर्ण हुई मानी जाएगी।

एक सुलह अधिकारी की नियुक्ति, अधिनियम की धारा 4 के तहत की जाती है। उसकी नियुक्ति, एक सीमित या स्थायी अवधि के लिए की जा सकती है। सुलह अधिकारी को औद्योगिक विवादों में हस्तक्षेप करने और उनके निस्तारण को बढ़ावा देने की जिम्मेदारी सौंपी जाती है। धारा 11 में सुलह अधिकारियों द्वारा अपनाई जाने वाली प्रक्रिया और उनकी शक्तियों का उल्लेख है जबकि धारा 12, उनके कार्यों से संबंधित है।

'सुलह कार्यवाही' सुलह अधिकारी या बोर्ड के समक्ष चलाई कार्यवाही से अभिप्रेत है। यदि कोई विवाद सार्वजनिक उपयोगिता से संबंधित है और एक नोटिस धारा 22 के तहत दिया गया है तो सुलह अधिकारी सुलह कार्यवाही शुरू करने के लिए बाध्य होगा। किन्तु जहां तक अन्य उद्योगों का संबंध है, सुलह अधिकारी को यह विवेकाधिकार है कि वह सुलह कार्यवाही शुरू करे अथवा न शुरू करे। बोर्ड सुलह कार्यवाही तभी शुरू कर सकता है जब अधिनियम की धारा 10 के तहत उसे मामला संदर्भित कर दिया गया हो और बोर्ड का भी संदर्भित विचारार्थ विवाद विषय के संबंध में, सुलह कार्यवाही, का कार्यक्षेत्र संदर्भित मामले के निबन्धन तक ही सीमित रहेगा।

1965 के संशोधन अधिनियम द्वारा धारा 2(त) के तहत 'निस्तारण' की परिभाषा के संशोधन से पूर्व, सुलह अधिकारी की नामौजूदगी में किया गया कोई निस्तारण अधिनियम के अधीन बाध्यकारी नहीं माना जाता था और न ही उसके आधार पर कोई पंचाट दिया जा सकता था। किन्तु इस संशोधन के बाद संबंधित पक्षकारों के बीच, सुलह कार्यवाही के बाहर किए गए लिखित समझौते को 'निस्तारण' की परिभाषा में शामिल कर लिया गया है।

ऐसे निस्तारण पर आधारित पंचाट भी बाध्यकारी होते हैं, बशर्ते उसमें उक्त प्रावधान की अपेक्षाओं का अनुपालन किया गया हो।

‘सुलह’ और ‘मध्यस्थता’ को इण्टरनेशनल एन्साइक्लोपेडिया ऑफ सोशल साइंसेज में एक दूसरे का पर्याय माना गया है। ‘मध्यस्थता’ एक कूटनीतिक प्रक्रिया है जिसमें संबंधित पक्षकार आपस में, एक स्वैच्छिक समझौता करने में मदद करके, आपसी विवाद को हल कराने का प्रयास करते हैं, फिर भी, अन्तिम निर्णय स्वयं पक्षकारों का होता है। मध्यस्थ (जिसे कई बार सुलहकार भी कहा जाता है) आमतौर पर एक सरकारी अधिकारी होता है, जिसके पास श्रमिक-प्रबन्धन संबंध का विशेष अनुभव होता है। वह अपनी कूटनीतिक तकनीकों का प्रयोग, आसान विशिष्ट परिस्थितियों के अनुसार ही करता है।

सुलहकार/मध्यस्थ, संगत सूचनाएं उपलब्ध कराकर संबंधित पक्षकारों की वैकल्पिक निणयों के सम्भावित परिणामों के मूल्यांकन में मदद करता है। जब संबंधित पक्षकारों के बीच वार्ता टूट जाती है, तब वह उनके बीच वार्ता के चैनल के रूप में काम करता है।

सुलहकार किसी समस्या के सही-गलत का फैसला करने के लिए एक निर्णायक की भूमिका नहीं निभाता। उसका मूल कार्य दोनों पक्षों को स्वीकार्य एक उचित हल तलाशना है। यदि वह यह महसूस करता है कि उसके सुझावों को स्वीकार किए जाने की पर्याप्त संभावनाएं हैं तो वह अपने सुझाव भी देता है। प्रायः वह अपने सुझावों का आधार, विद्यमान परिस्थितियों के विश्लेषण को बनाता है जिसमें विवादग्रस्त पक्षकारों के बीच एक स्थिर संबंध स्थापित रहता है। पक्षकारों के पास उसके सुझावों को स्वीकार करने या खारिज करने या विवाद के निस्तारण के एक सहायक तंत्र के रूप में प्रयोग करने का विकल्प होता है। सुलह की अपील इस तथ्य पर आधारित होती है कि अन्तिम निर्णय स्वयं पक्षकारों का होगा।

औद्योगिक संबंध व्यवस्था में, सुलह और विवाचन की औपचारिक व्यवस्था का होना, इस तथ्य को इंगित करता है कि श्रम संबंधों से जुड़े अधिकांश पक्षकारों के बीच असहमति और विवाद का होना लाजिमी है। यदि संबंधित पक्षकार वार्ता के माध्यम से स्वयं कोई हल नहीं खोज पाते या वार्ता में गतिरोध उत्पन्न हो गया हो और दोनों में से, किसी पक्षकार द्वारा आगे पहल करने की सम्भावना समाप्त हो गयी हो तब सुलह तंत्र की सेवाएं उपलब्ध कराई जाती हैं।

सुलह को, मुख्यतः ‘एक हस्तक्षेप रणनीति के रूप में समझा जाना चाहिए, जिसके अंतर्गत सामूहिक सौदेबाजी प्रक्रिया में, एक स्वतंत्र तृतीय पक्ष का सहयोग लिया जाता है। माईकेल सोलोमन ने सुलह की परिभाषा इस प्रकार की है, यह ‘एक ऐसी रणनीति है जिसमें ‘तृतीय पक्ष’ संबंधित पक्षकारों को अपने मतभेदों के कारणों और सीमाओं को पहचानने, एक वैकल्पिक हल खोजने और उसकी विभिन्न विवक्षाओं को समझने और एक परस्पर स्वीकार्य समाधान पर राजी होने में मदद करके, सीधी द्विपक्षीय प्रक्रिया में सहयोग करता है।’

वुड के अनुसार, सुलहकार ‘एक उत्प्रेरक है, जिसका लक्ष्य निर्णय निर्माण प्रक्रिया में हस्तक्षेप किए बगैर, संबंधित पक्षकारों के बीच समझौता कराना होता है।’ सुलहकार एक मध्यस्थ के रूप में काम करता है ताकि संवाद प्रक्रिया चलता रहे। सुलहकार के पास ‘समझौते के लिए विवश करने अथवा कोई समझौता थोपने का, प्राधिकार नहीं होता।

मारजेरिसन और लियरे के अनुसार, सुलह ‘किसी विवाद के हल में सहयोग के रूप में अल्पकालिक संकटकालीन हस्तक्षेप’ से थोड़ा आगे की प्रक्रिया है और सम्भवतः अधिक उपयोगी तथा अपनाए जाने योग्य, एक तृतीय पक्ष द्वारा हस्तक्षेप किए जाने की रणनीति है जिसे मध्यस्थता कहते हैं। ‘मध्यस्थ’ शब्द का प्रयोग, भिन्न-भिन्न रूपों में किया जा सकता है। मध्यस्थता को एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में निरूपित किया जा सकता

है जिसमें विवादग्रस्त पक्षों के बीच समझौता कराने में तृतीय पक्ष 'अधिक सक्रिय रहता है और यहां तक कि वह अपना खुद का समझौता प्रस्ताव भी देता है।'

मध्यस्थता को, एक दीर्घकालिक हस्तक्षेप रणनीति के रूप में भी देखा जा सकता है और इसलिए यह दोनों प्रक्रियाओं में से गुणात्मक रूप में भिन्न है। मारजेरिसन और लियरे के अनुसार मध्यस्थता का उपयोग 'न केवल आसान विवाद को हल करने के लिए अपितु संभावित सदृश विवादों को रोकने की रणनीति बनाने में भी किया जाता है'। मध्यस्थ कर्मचारियों के बीच और संगठन स्तर पर दोनों में ही निर्णयों के कार्यान्वयन में मदद भी कर सकता है।

मध्यस्थता सुलह का ही एक रूप है, जो तृतीय पक्ष की पहल की सीमा के अर्थ में उससे भिन्न है। इस प्रक्रिया में भी बुनियादी आवश्यकता यही है कि जो भी समझौता होता है, उसके संबंध में संबंधित पक्षकारों की आमराय और सहमति हो। दूसरे, मध्यस्थता को संगठनात्मक विकास हस्तक्षेप के रूप में भी श्रेणीबद्ध किया जा सकता है, जिसमें तृतीय पक्ष की भूमिका दोनों पक्षों के बीच संबंध में स्थायी सुधार के उद्देश्य से, उन्हें निरन्तर परामर्श देते रहने की होनी चाहिए।

सुलह और मध्यस्थता: सुलह और मध्यस्थता को प्रायः एक दूसरे का समानार्थी माना जाता है। सुलह दोनों पक्षों द्वारा वार्ता को संवाद हेतु मेज पर लाने की प्रक्रिया है। वास्तव में यह सौदेबाजी का ही विस्तार है। जबकि सुलह प्रक्रिया में तृतीय पक्ष की भूमिका, विवादग्रस्त दोनों पक्षों के बीच वार्ता करा कर, आपस में एक समझौता करने की है, मध्यस्थता में तृतीय पक्ष की भूमिका न केवल दोनों पक्षों को मिलाने अपितु साथ ही उनके बीच समझौता वार्ता में भी सक्रिय भूमिका निभाने की है। इस प्रक्रिया में दोनों पक्षों के साथ, अलग-अलग परामर्श करने और फिर उन्हें समझौते के लिए राजी करने हेतु समझाने-बुझाने का रास्ता अपनाया जाता है इस प्रकार यह हस्तक्षेप करने वाले व्यक्ति द्वारा निर्माई जा सकने वाली शान्तदृष्टा और सक्रिय या सकारात्मक भूमिका के बीच का अंतर है। हण्टर के अनुसार, 'मध्यस्थता सुलह का निकट संबंधी है, किन्तु यह मध्यस्थ की विवाद के हल का प्रस्ताव देने की प्रक्रिया भूमिका के अर्थ में उससे भिन्न है।

चूंकि सुलहकार 'दोनों के बीच रहने' की भूमिका निभाता है, इसलिए संबंधित पक्षकारों को करार करने के वही अधिकार और वही स्वतंत्रता प्राप्त होती है जो उन्हें सामूहिक सौदेबाजी में मिलती है। इस प्रकार सुलह विशुद्ध रूप में, अनुशासनात्मक प्रकृति और कार्यपद्धति वाली प्रक्रिया है और इसे सामूहिक सौदेबाजी के विस्तार के रूप में देखा जाता है। इस प्रकार सुलह को 'समर्थित सौदेबाजी प्रक्रिया' कहा जा सकता है।

औद्योगिक विवाद के सिद्धान्त: नियोक्ता, प्रायः यह महसूस करता है कि मजदूरी दरों को घटाने से कर्मचारियों की कार्यक्षमता बाधित होगी क्योंकि इससे निश्चय ही कर्मचारियों के साथ उसके संबंध खराब होंगे। यहां तक कि यदि श्रमिक असंगठित हैं, तब भी नियोक्ता को प्रायः यही आशंका रहती है कि मजदूरी घटाने से सामूहिक विरोध भड़केगा।

जब श्रमिक, नियमित रोजगारों में काम करते होते हैं, तब उनके अंदर जीवन शैली और खर्च की एक आदत सी पड़ जाती है जो वास्तव में इस अव्यक्त अवधारणा पर आधारित होती है कि वे कमोबेश, उसी तरह रोजगार में हित में नहीं हैं क्योंकि विरोध में श्रमिक भी ऐसे हथकण्डे अपना सकते हैं जो उनके वश में हैं। अतएव मजदूरी घटाने के प्रयास मात्र से, एक संगठित विरोध का सामना करना पड़ सकता है संघ इसी प्रकार बनते हैं।

जब कोई संघ बन जाता है, तो नियोक्ता के सामने, अपने कर्मचारियों को निकालने का तात्कालिक खतरा उत्पन्न हो जाता है जो उन्हें दूसरे कार्यों में लगाने के लिए नहीं अपितु उन्हें स्वैच्छिक रूप से बेरोजगार बनाने के लिए होता है, जिसका उद्देश्य उन्हें अपनी शर्तों पर, फिर से नियोजित करना होता है। नियोक्ता मजदूरी में

वृद्धि का विरोध करता रहता है, और यदि विरोध में राहत से अधिक लागत दिखाई देती है तो वह संघ की मांग को पूरा कर देता है। इतना स्पष्ट है कि जितनी अधिक मजदूरी की मांग की जाएगी, उतना ही अधिक राहत की लागत होगी और नियोक्ता उसका उतना ही विरोध करेगा। तथापि, जितना अधिक, वह हड़ताल से होने वाले नुकसान को महसूस करेगा, उतना ही झुकने की संभावना रहेगी।

अब, अन्य परिस्थितियों को समान मानकर, हम मजदूरी और हड़ताल अवधि की, एक अनुसूची तैयार कर सकते हैं, जिसमें यह निर्धारित किया जाएगा कि काम को बंद किए जाने की प्रत्येक अवधि के लिए, नियोक्ता काम बंदी का नुकसान सहने के बजाय अधिकतम कितनी मजदूरी देने के लिए तैयार होगा। इन मजदूरी स्तरों पर, काम बंदी की प्रत्याशित लागत और राहत की प्रत्याशित लागत को बराबर रखा जाएगा। मांगी गयी मजदूरी का स्तर, इससे थोड़ा भी नीचे होने पर, नियोक्ता उसे मान लेने को बेहतर समझेगा, यह स्तर थोड़ा भी ऊपर होने पर नियोक्ता काम बंदी को बेहतर समझेगा। इसे 'नियोक्ता की राहत अनुसूची' कहते हैं। 'नियोक्ता का राहत वक' एक निश्चित सीमा से ऊपर नहीं उठ सकता है, क्योंकि यह स्पष्ट है कि कोई श्रमिक संघ नियोक्ता को एक निश्चित सीमा से अधिक मजदूरी का भुगतान करने के लिए विवश नहीं कर सकता है। यदि पूरा मुनाफा मजदूरी में ही चला जाएगा तो वह अपना कारोबार बंद करके उद्योग को छोड़ देना ही बेहतर समझेगा।

इस प्रकार काम बंदी की प्रत्याशित अवधि के आधार पर ही वह निश्चित होगा कि नियोक्ता, हड़ताल की मार से बचने के लिए कितनी मजदूरी देने का इच्छुक है, इस प्रकार प्रस्तावित मजदूरी यह निर्धारित करेगी कि हड़ताल कितने समय तक चलेगी और जिसके लिए श्रमिक तैयार हैं। वास्तव में, वे वर्तमान और भावी कठिनाईयों के बीच, आसन्न बेरोजगारी और भावी कम मजदूरी के बीच विकल्प तलाशते हैं, और वे कितने समय तक, हड़ताल में टिके रहेंगे यह उनके इसी सोच विचार पर निर्भर है। इसे एक प्रकार का 'विरोध वक' कहा जा सकता है।

'संघ का विरोध वक' कुछ समय तक लगभग समस्तरी रहता है क्योंकि श्रमिक संघ समझते हैं कि मजदूरी का खास स्तर है और श्रमिक जिसके हकदार हैं। उस स्तर की मजदूरी पाने के लिए श्रमिक एक लंबे समय तक हड़ताल कर सकते हैं, किन्तु वे उस स्तर से अधिक मजदूरी के लिए प्रयास नहीं करेंगे।

'नियोक्ता का राहत वक' और 'संघ का विरोध वक' एक बिन्दु पर मिलते हैं, वही सर्वोच्च मजदूरी है, जिसे एक सौदेबाजी के माध्यम से, नियोक्ता से प्राप्त किया जा सकता है। यदि संघ के प्रतिनिधि, उस स्तर से अधिक मजदूरी की मांग करेंगे तो नियोक्ता उसे मानने से इंकार कर देगा, क्योंकि वह जानता है कि हड़ताल का प्रयोजन अधिक मजदूरी प्राप्त करना है। इसलिए यह अधिक समय तक नहीं टिकेगी। जब संघ उस स्तर से कम मजदूरी की मांग करता है तब नियोक्ता को वह मांग पूरी करने में कोई कठिनाई नहीं होती। वास्तविकता यह है कि संघ के प्रतिनिधि प्रायः इस बात से अनभिज्ञ रहते हैं कि कितनी मजदूरी मांगी जाए, जिसे नियोक्ता मान ले। इसलिए पहले वह अधिक मजदूरी की मांग करते हैं किन्तु जब उन्हें यह स्पष्ट हो जाता है कि उसमें सफलता मिलने की संभावना नहीं है तब वे अपनी मांग को तदनुसार कम कर देते हैं।

तथापि, इसके कुछ अपवाद भी हैं। औजारों को अधिक समय तक बेकार रखे जाने पर उनमें जंग लगने लगता है। श्रमिक संघ, कई बार अपनी शक्ति का प्रदर्शन करने के लिए भी, हड़ताल की घोषणा कर देते हैं। वे चाहते हैं कि नियोक्ता सदैव उनकी ताकत का एहसास करते रहें। इस प्रकार सामूहिक सौदेबाजी की व्यवस्था में, कुछ हड़तालों अपरिहार्य हैं।

किन्तु यदि दोनों में से किसी पक्ष में गलतफहमी, अविश्वास या अज्ञानता की स्थिति उत्पन्न हो जाए तो सौदेबाजी टूट जाने की संभावना उत्पन्न हो जाती है। यहां, सुलह की एक प्रभावकारी भूमिका है किन्तु उसे चाहे कितनी भी बुद्धिमत्ता से संचालित किया जाए, वह हड़तालों को पूरी तरह रोक पाने में सक्षम नहीं है। सुलह

कार्यवाही का, सबसे अच्छा परिणाम तब मिलता है जब सुलहाकार प्रत्येक पक्ष की मांग और शर्तों को उसके प्रतिपक्ष को अच्छी तरह समझा पाने के लिए स्वतंत्र और सक्षम होता है। उसका दायित्व परस्पर समझौते में मदद करना और सम्भावित असहमतियों को रोकना है।

जहां तक मजदूरी के सिद्धान्त का प्रश्न है, यह सुनिश्चित करना अनिवार्य है कि उसके दायरे में ऐसे सभी, घटकों को शामिल किया जाए जो मजदूरी दरों के निर्धारण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। जे.आर.हिक्स ने अपनी बहुमूल्य पुस्तक 'दि थ्योरी ऑफ वेजेज' (1932) में इस सिद्धान्त का परिपालन नहीं किया है, उन्होंने यह सिद्धान्त प्रतिपादित करने का प्रयास किया है कि मजदूरी 'उपलब्ध' (अर्थात् नियोजित) कुल श्रमबल के उत्पादन का अधिशेष है, और इसलिए उनका यह सिद्धान्त, इस अवधारणा को बल प्रदान करता है कि सभी श्रमिकों को अनिवार्य रूप में, नियोजित किया जाना चाहिए। मजदूरी का भुगतान मांग और आपूर्ति के समान होने की अवस्था पर अवलम्बित है। यदि आपूर्ति मांग अधिक होगी, तो कुछ श्रमिक बेरोजगार होंगे और मजदूरी कम की जाएगी। कुछ विशेषज्ञ मानते हैं कि मजदूरी नियोजित व्यक्तियों के निवल उत्पादन के अधिशेष के समान होती है। हिक्स ने कहा है कि बेरोजगारी का मजदूरी के निर्धारण में, बहुत अधिक प्रभाव होता है।

विश्लेषण: हिक्स और शोए द्वारा की गयी समीक्षा के अनुसार, औद्योगिक विवाद के सिद्धान्तों का वर्तमान परिस्थितियों में खास महत्व नहीं है। सबसे पहली बात यह है कि भारतीय औद्योगिक परिदृश्य में अनेक त्रुटियां हैं। अनेक परिस्थितियां निरन्तर रूप में परिवर्तित हो रही हैं। दूसरे, श्रमिक संघों की बहुलता उपर्युक्त सिद्धान्तों के अनुसार मजदूरी निर्धारण में बाधक है। तीसरे, यहां बहुत सारी, ऐसी औद्योगिक इकाइयां विद्यमान हैं जहां या तो श्रमिक संघ बहुत कमजोर स्थिति में है या श्रमिकों का अपना कोई संघ ही नहीं है। चौथे, औद्योगिक विवाद अधिनियम पूरी सफाई से अनेक सार्वजनिक उपयोगिता वाली सेवाओं में हड़तालें नहीं होने देता क्योंकि हड़ताल नोटिस प्रायः लाभोत्प्रेरित नहीं है। छठे, बड़े-बड़े उपक्रमों में तालाबन्दियों या बन्दियों के लिए लंबी चौड़ी प्रक्रियागत औपचारिकताएं पूरी करनी होती हैं। और अंततः बड़े सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों आदि में, मजदूरी के निर्धारण का मामला काफी सीमा तक राजनैतिक प्रभावों पर निर्भर होता है।

इस प्रकार, श्रमिक संघों का विरोध और नियोक्ताओं द्वारा दी जाने वाली राहें ही हड़तालों (बन्दियों) की अवधि का निर्धारण नहीं करती अपितु इसमें कई अन्य गैर-आर्थिक और कानूनी अडचनें भी अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिकाएं निभाती हैं। इसके पश्चात् भी यह स्वीकार किया जाना आवश्यक है कि हिक्स के सिद्धान्त का, स्वाधीनतापूर्व काल में श्रम नीति के निर्धारण में पर्याप्त प्रभाव रहा, और इसका, आज के श्रम विशेषज्ञों और विद्वानों पर भी अपनी अवधारणा या सिद्धान्त निर्धारित करने में जो प्रभाव रहा है, उसे अनदेखा नहीं किया जा सकता है।

सुलह के बारे में विविध विचारधाराएं: सुलह से जुड़े कुछ विशेष प्रश्नों पर भी विचार किया जाना शेष है। सुलह कार्यवाही क्यों की जाती है, इसकी क्या प्रक्रिया है और इस प्रक्रिया में कौन कौन से निर्णायक कारक और तत्व होते हैं? इसे कौन-कौन से, व्यवहार-संबंधी आर्थिक और सामाजिक सिद्धान्त संचालित करते हैं? टकराव उत्पन्न करने वाली कौन कौन सी संभावित परिस्थितियां हैं जिनके कारण औद्योगिक हड़तालें होती हैं?

'आर्थिक फायदा' विचारधारा के अनुसार श्रमिक संघ, कारोबार में अपने सदस्यों की मजदूरी में वृद्धि को, अपनी सफलता का मानदण्ड मानते हैं। 'नौकरी की सुरक्षा' विचारधारा में श्रमिकों के लिए अल्पकालिक मजदूरी लाभ के बजाय उनके दीर्घकालिक हितों और सेवा शर्तों की सुरक्षा पर अधिक जोर डाला गया है।

दूसरी और 'वर्ग संघर्ष' विचारधारा, श्रमिक अशान्ति के लिए पूंजीपतियों द्वारा श्रमिकों का सुनियोजित ढंग से शोषण किए जाने को जिम्मेदार ठहराती है।

‘राजनैतिक’ विचारधारा श्रमिक संघों और प्रबन्धन के बीच श्रमिक संघों की मान्यता, सामूहिक सौदेबाजी, श्रमिक संघों के बीच कार्यक्षेत्र संबंधी विवादों और औद्योगिक नेतृत्व, संघर्षों के लिए राजनैतिक संघर्ष को जिम्मेदार ठहराती है।

‘मानवीय संबंध’ विचारधारा, जो मेयो और उनके समर्थकों के औद्योगिक समाज-विज्ञान पर आधारित है, श्रमिकों के प्रमुख गुटों के टूटने से उत्पन्न स्थिति में, श्रमिकों में उभरे असंतोश और प्रबंधन तथा श्रमिकों के बीच ‘संवाद-शून्यता’ और गलतफहमी को श्रमिक अशान्ति का कारण मानती है।

सुलह प्रक्रिया कैसे कार्य करती है?

सुलह औद्योगिक संबंधों में शान्ति स्थापना की प्रक्रिया है। किसी भी अर्थव्यवस्था के औद्योगिक उत्कर्ष के लिए यह परम आवश्यक है कि श्रमिकों और प्रबंधन के बीच परस्पर सौहार्दपूर्ण संबंध कायम रहे।

सुलह कार्यवाही, दो तरह की स्थितियों पर निर्भर होती है, वस्तुपरक और व्यक्तिपरक। वस्तुपरक स्थितियां वे हैं, जो बाह्य कारकों पर निर्भर होती हैं और व्यक्तिपरक स्थितियां वे हैं, जो स्वयं सुलहकार से संबंधित होती हैं।

सुलहकार को तीन तरह के विवादों के संबंध में कार्यवाही करनी होती है सामूहिक विवाद, जिसे हित विवाद भी कहते हैं, शिकायत विवाद, जिसे अधिकारों के लिए संघर्ष या कानूनी विवाद भी कहते हैं, और अनुचित श्रम संव्यवहार पर विवाद।

इस महत्वपूर्ण कार्य के लिए, उसके व्यक्तित्व में विशिष्ट पेशेवर क्षमता और व्यक्तिगत प्रतिभा का होना आवश्यक है। कानून की जानकारी, श्रम संबंध व्यवस्था की गतिशीलता के बारे में जागरूकता, अर्थशास्त्र और समाजशास्त्र जैसे अन्य संगत विषयों की कार्यसाधक जानकारी और सुलह तकनीक का ज्ञान उसकी पेशेवर क्षमता में सहायक होते हैं। आत्मबोध और निष्पक्षता, वचनबद्धता, संबंधित पक्षकारों द्वारा दी गयी रहस्यपूर्ण जानकारी को, गोपनीय बनाए रखने की क्षमता, तथ्यों का विश्लेषण करने और उचित निर्णय लेने की क्षमता, कार्य के प्रति लगन और सार्थक मनोवृत्ति, सत्यनिष्ठा और गरिमा, ईमानदारी, विनम्रता व्यवहार-कुशलता, शान्त-स्वभाव और आत्म-विश्वास सहित नेतृत्व करने की क्षमता ये सकारात्मक गुण उसके व्यक्तित्व में होने आवश्यक हैं, क्योंकि ये विवाद में अंतर्गत व्यक्तियों के बीच तालमेल बिठाने में अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

सुलहकार विवादों को हल कराने के लिए सतत् प्रयास करता है और साथ ही अपने व्यावहारिक कौशल, ज्ञान, योग्यता और क्षमता का प्रयोग करता है। औद्योगिक हड़तालें टलवाने में उसकी प्रमुख भूमिका होती है।

यदि वह नियोक्ता और श्रमिक संघों, समझौतों, पंचाटों और विशिष्ट पक्षकारों के बीच उठे विवादों, अद्यतन घटनाक्रमों और औद्योगिक संबंध के रूझानों के बारे में, संगत जानकारी जुटाता रहे तो उसका काम काफी आसान हो जाएगा। जब वह किसी विवाद में हस्तक्षेप करे, तो उसके पास उस विवाद की पृष्ठभूमि सहित समस्त संगत तथ्यों, मुद्दों और उससे जुड़े व्यक्तियों के बारे में सारी जानकारी जिह्वाग्र पर होनी चाहिए।

उसे तरह-तरह की भेंटवार्ताएं करानी पड़ती हैं। जो संयुक्त वार्ताओं के रूप में या अलग-अलग निजी तौर पर या टेलीफोन पर भी हो सकती हैं। इन भेंटवार्ताओं में, उसकी भूमिका नाटक के किरदार और निर्देशक के साथ ही साथ एक नेता की भी होती है। बात सुनना, प्रश्न पूछना, किसी विशिष्ट पहल का समय नियत करना, समझाना-बुझाना, निजी तौर पर भी सामाजिक तौर पर या आर्थिक तौर पर दबाव बनाना— ये सब उसकी रणनीति के हथकण्डे हैं।

परिस्थितियों के अनुसार, उसकी भिन्न-भिन्न भूमिकाएं होती हैं। वह कार्यवाही को उत्प्रेरित करता है, विकल्प देता है, वार्ता का नेतृत्व करता है, वार्ता की कड़ी बनता है, सूचना और विचारों का स्रोत बनता है, टोह लेता है, बचाव करता है, अचूक बाण छोड़ता है, उकसाता है, हमदर्दी प्रकट करता है, मूल्यांकन करता है या सलाह देता है, हिमायत करता है, गलतियों को छिपाता है, कोच या प्रशिक्षक की भूमिका निभाता है।

उसे प्रत्येक स्थिति का सामना पूरी तत्परता, अपने तरीके से, अपनी खुद की रणनीति और तकनीक का प्रयोग करके विवाद को हल कराना होता है।

जहां तक सुलह के औपचारिक सिद्धांतों का प्रश्न है, उनकी संख्या बुनियादी तौर पर गिनी-चुनी है। माईकल सोलोमन ने, औद्योगिक संबंध के अपने विश्लेषण में कहा है कि औद्योगिक कार्यवाही में प्रतिभागियों द्वारा अपनाई गयी, स्वयं की हस्तक्षेप रणनीति की तुलना में, तीसरे पक्ष के हस्तक्षेप की रणनीति को, तीन भिन्न भिन्न सैद्धान्तिक परिप्रेक्ष्यों से देखा जा सकता है।

सर्वप्रथम 'उद्देश्य' का परिप्रेक्ष्य है जो इस बात पर जोर देता है कि सभी विवादों का हल, सामूहिक सौदेबाजी व्यवस्था के माध्यम से खोजा जाना चाहिए। रणनीतियों का स्वरूप समानान्तर, समान या वैकल्पिक होना चाहिए, जो वार्ता टूटने की दशा में, परिस्थितियों के अनुसार अपनाई जाएं और इनमें से प्रत्येक, एक समझौता कराने और सतत ठेकागत संबंध स्थापित कराने में सक्षम हो। दूसरा 'साधनों की गुणवत्ता' का परिप्रेक्ष्य है जो संयुक्त और प्रत्यक्ष करार और विनियम के माध्यम से एक समझौता कराने पर विश्वास करता है। इसके बाद 'साधनों के प्रभाव' का परिप्रेक्ष्य है, जो औद्योगिक शान्ति कायम रखने और औद्योगिक संबंध व्यवस्था में किसी तरह के, टकराव से बचने पर जोर देता है। निश्चय की, सुलह की हस्तक्षेप रणनीति ग्राह्य है और औद्योगिक कार्यवाही की तुलना में बेहतर है।

सौदेबाजी प्रक्रिया को प्रोन्नत करने में, प्रबंधकों और श्रमिक संघों की सकारात्मक भूमिका होती है। यहां सुलह एक ऐसे समय में सौदेकारी संवाद के लिए एक अवसर प्रदान करती है, जब वार्ता के टूट जाने की स्थिति उत्पन्न हो गई है। उदाहरण के तौर पर यदि किसी विशिष्ट मुद्दे पर, उभय पक्षों में से, प्रत्येक पक्ष ने, वार्ता आगे बढ़ाने से सीधा इंकार कर दिया हो, उस समय सुलह ही संभवतः वह अकेला उपाय बचता है जो दोनों पक्षों के बीच संपर्क बनाने या उसे कायम रखने में समर्थ है। चूंकि उस समय विवाद में हस्तक्षेप करने वाले तृतीय पक्ष के पास, विवाद से जुड़े सभी मुद्दों और दृष्टिकोणों की पूरी जानकारी का होना आवश्यक है, क्योंकि दोनों ही पक्ष अपने-अपने दृष्टिकोणों को तर्कसंगत और सुव्यवस्थित ढंग से, स्वयं परोक्ष रूप में स्थिति की पुनरीक्षा करने और समझौते का रास्ता खोजने के लिए प्रोत्साहित करता है। चूंकि सुलहाकार स्वयं एक निष्पक्ष व्यक्ति होता है, इसलिए वह प्रत्येक मुद्दे को, नए सिरे से और पूर्वाग्रह रहित ढंग से समझ सकता है। वह दोनों पक्षों के बीच, सामंजस्य के बिन्दुओं और मतभेदों को समझ सकता है, जिनके बारे में हो सकता है कि पहले किन्हीं कारणों से विचार न किया गया हो। सुलह द्वारा विवाद के हल के लिए एक ऐसे प्रस्ताव को भी अपनाया जा सकता है जो वार्ता के मुख्य विषय से हटकर हो क्योंकि तब इसका जिम्मेदार वार्ताकार न होकर तृतीय पक्ष होगा।

प्रचलित प्रथा के अनुसार, सुलह दोनों पक्षों के अनुरोध अथवा सहमति से चलाई जाने वाली, एक स्वैच्छिक प्रक्रिया है। तथापि कुछ देशों के कानून के अनुसार, संबंधित पक्षकार हड़ताल, तालाबंदी या इसी तरह की कोई सीधी कार्यवाही करने से पहले अपने पक्ष को, सुलह कार्यवाही के लिए प्रस्तुत करते हैं। माईकल सोलोमन के अनुसार सुलह कार्यवाही के प्रकार को, स्वैच्छिक और अनिवार्य प्रक्रियाओं के रूप में निरूपित किया जा सकता है। सबसे पहले जहां तक एक संस्था और व्यवस्था की स्थापना का प्रश्न है संबंधित पक्षकार स्वैच्छिक सामूहिक संबंध के भाग के रूप में सुलह की एक व्यवस्था स्थापित करते हैं किन्तु कानून के अनुसार भी, उन्हें सुलह की

एक व्यवस्था को स्थापित करना पड़ता है। जहां तक इसके उपयोग का प्रश्न है, दोनों में से कोई पक्षकार, इसे स्वैच्छिक रूप से शुरू कर सकता है किन्तु प्रायः दोनों पक्ष, इसे स्वीकार करते हैं। तथापि, इसका उपयोग प्रायः औद्योगिक कार्यवाही को, विधिसम्मत ढंग से शुरू किए जाने से पहले किया जाना चाहिए, जिसका स्पष्ट आशय यही है कि सुलह का जो भी निश्कर्ष निकलेगा, उसे दोनों पक्ष स्वेच्छा-पूर्वक स्वीकार करेंगे।

सुलह की कुछ नवीन अवधारणाएं: आर्थिक बफर: सुलह वह प्रक्रिया है जो अर्थव्यवस्था पर पड़ने वाले छिटपुट और व्यापक श्रम गतिविधियों के प्रत्याशित और प्रकट आघातों को अवशोषित करती है। सुलह की अवधारणा को, एक नवीन दृष्टिकोण से देखना आवश्यक हो गया है क्योंकि आज औद्योगिक संबंध की जटिलताएं बढ़ रही हैं। आर्थिक और खास करके औद्योगिक विकास की त्वरित और बहुआयामी गतिविधियों के लिए यह आवश्यक है कि संबंध सौहार्दपूर्ण रहें क्योंकि किसी तरह के टकराव से, विकास प्रक्रिया बाधित होगी और उसका पूरे समाज पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा।

संगठित श्रमिक संघ की गतिविधियों को, सुविकसित औद्योगिक संबंध तंत्र द्वारा विनियमित किया जा सकता है और उसमें सुलह एक आवश्यक घटक है।

इसी तरह तेजी से फैलते, श्रमजीवी वर्ग के हितों को, कुछ मामलों में मजबूत और ताकतवर नियोक्ताओं द्वारा नुकसान पहुंचाया जा रहा है, जिन्होंने श्रमिक वर्ग के उत्पीड़न का सदियों पुराना रास्ता अभी तक नहीं छोड़ा है। जब तक, इतना बड़ा श्रमिक वर्ग आर्थिक विकास में अपना समुचित हिस्सा नहीं पाता तब तक सामाजिक न्याय की बात बेमानी होगी। यह वह समय है, जब सुलह प्रक्रिया अर्थव्यवस्था पर पड़ने वाले नियोक्ताओं और श्रमिकों को परस्पर विरोधी खिंचाव से उत्पन्न, आघाती तरंगों को निष्क्रिय करेगी।

चिरकालिक मुकदमेबाजी की प्रथा के स्थान पर, अब सुलह प्रक्रिया को वरीयता मिलनी चाहिए: लंबे समय से चली आ रही विवादों के निपटारे के लिए, वकीलों से घिरी कानूनी दांव-पेंच वाली, अदालती व्यवस्था, अब व्यापक आलोचना का पात्र बन चुकी है क्योंकि यह एक अत्यंत खर्चीली व्यवस्था है, जो गरीब श्रमिक की पहुंच से बाहर रहती है, अनेक छोटे-छोटे मुद्दों पर विचार नहीं हो पाता, मुकदमे से जुड़े प्रत्येक पक्ष को काफी अधिक और अनावश्यक खर्च वहन करना पड़ता है और समाज पर भी, एक अनावश्यक बोझ पड़ता है। अदालती मुकदमेबाजी, प्रायः लंबे समय तक चलती रहती है और इसके फैसले प्रायः उन्हीं के पक्ष में होते हैं, जिनके पास अनुभव और धन होता है। आलोचकों का यहाँ तक कहना है कि अदालतें केवल विवाद के प्रभाव पर विचार करती हैं न कि उनके कारणों पर।

औद्योगिक प्रतिष्ठानों में नियोजित व्यक्तियों के परस्पर संबंधों की जटिलता को शायद ही अदालतों के समक्ष विचारार्थ प्रस्तुत किया जाता है। अदालतें विवादों को रोक नहीं सकती है। इसके अतिरिक्त उनके फैसलों को लागू होने में, काफी समय लगता है।

अदालतों के पास, प्रायः उद्योग के विभिन्न जोखिमों, औद्योगिक दुर्घटनाओं और चोटों के लिए, श्रमिकों के दावों, विभिन्न उद्योगों या नियोजनों में काम की शर्तों या अर्थव्यवस्था पर, सामूहिक विवादों की आने वाली लागत के बारे में गहरी व्यवहारिक जानकारी नहीं होती, इसलिए औद्योगिक समाज में, एक वैकल्पिक व्यवस्था की आवश्यकता महसूस की जाने लगी है ताकि न्याय व्यवस्था कायम रखी जा सके और साथ ही उत्पादन गतिविधियां भी प्रभावित न हों।

अतएव, अब चिरकालिक अदालती मुकदमेबाजी के स्थान पर, सुलह प्रक्रिया को एक प्रभावकारी वैकल्पिक व्यवस्था के रूप में देखा जाने लगा है।

सुलह – एक कला: यह एक विस्तृत कला है, जिसमें सुलहकार की विविध तकनीकें और क्षमताएँ शामिल होती हैं। सभी की बातें ध्यान से सुनना, प्रश्न पूछना, समय देना और समझाना—बुझाना आदि इन सब बातों का कोई नियत नियम नहीं है। सुलह कराने की पटुता और हुनर उसी व्यक्ति में होगी, जो मानव संबंधों की जटिलता को समझ पाने में निपुण हो। प्रत्येक नया विवाद, सुलहकार के लिए एक नई चुनौती है। वह सुलह कराने की अपनी स्वयं की तकनीक और शैली विकसित कर लेता है। यहाँ यह आवश्यक है कि वह अपना कार्य स्वाभाविक ढंग से करे, न कि कृत्रिम या दिखावटी से ढंग से, और उसके कार्य का तरीका, सदैव उसके व्यक्तित्व की गरिमा के अनुरूप होना चाहिए।

सुलहकार को संबंधित पक्षों की बातें, ध्यान से सुननी चाहिए, तभी वह उनकी गहराई को समझ सकता है। उसका बात सुनने का तरीका भी महत्वपूर्ण है। उसे संबंधित पक्षों द्वारा कही गयी बातों में रूचि दर्शानी चाहिए, चाहे किसी बात को बार-बार कहा जा रहा हो, या विषय से हटकर कहा जा रहा हो। उसे सभी पक्षों की बातों को तत्परतापूर्वक और हमदर्दी प्रकट करते हुए सुनना चाहिए और इस दौरान उसके चेहरे पर किसी तरह की चिड़चिड़ाहट, दबाव या अधीरता के लक्षण नहीं प्रकट होने चाहिए।

सुलहकार अपनी जानकारी के लिए प्रश्न पूछ सकता है। वह एक जाँच-कर्ता या प्रवर्तन अधिकारी या जिरह करने वाला अधिकारी नहीं है अपितु उसके द्वारा इस प्रकार प्रश्न पूछे जाने का आशय रूचि दर्शाना, बोलने वाले के मन में आशंकाएं भरना या फिर किसी व्यक्ति को तसल्ली देना होता है।

सुलहकार संबंधित पक्षों को अपने मतभेद समझौते के लिए राजी करने हेतु समझा-बुझा सकता है। इस काम में वह अपने कौशल का उपयोग करता है। मुस्कराता भी है, आकर्षित भी करता है, बहस के दौरान चुटकी लेता है और कई बार तो यहाँ तक कि माहौल बदलने के लिए लतीफे सुनाने लगता है। वह मानव प्रकृति की अच्छी पकड़ रखता है और अपने नैतिक प्राधिकार का प्रयोग करता है और जहाँ जितना आवश्यक हो वहाँ उतना ही दबाव बनाता है। यह दबाव निजी तौर पर सामाजिक और राजनैतिक या आर्थिक तौर पर हो सकता है।

सुलहकार – एक मनोचिकित्सक: जब कोई विवाद गहराने लगता है, तब श्रमिक संघों के प्रतिनिधियों और प्रबंधकों के बीच व्यावहारिक संबंध असामान्य होने लगते हैं। वे एक-दूसरे के प्रति अपने विद्वेष और कटुता को नहीं छिपा पाते। यह तनाव इतना प्रबलतर हो जाता है कि दोनों पक्षों में से कोई भी, इस भावना को अपने व्यवहार में प्रकट होने से नहीं रोक पाता और अपने ऐसे व्यवहार के प्रति, बेपरवाह भी दिखाई देने लगता है।

सुलहकार को ऐसे ही समय पर हस्तक्षेप करना होता है, ताकि वह उनके हृदय और मस्तिष्क पर लगे घावों पर, मरहम लगा सके। उसकी भूमिका (हालाँकि गुप्त रूप में) एक मनोवैज्ञानिक और मनोचिकित्सक की होती है और वह विवाद से जुड़े पक्षों को, उनकी समस्या को उचित परिप्रेक्ष्य में समझाता है और उन्हें एक हल खोजने के लिए राजी करता है। हालाँकि विचार-विमर्श में वह अर्थशास्त्र, कानून राजनीतिक के बारे में अपने ज्ञान और अनुभवों का प्रयोग करता है किन्तु उसकी वास्तविक भूमिका मानव व्यवहार वैज्ञानिक अर्थात् मनोवैज्ञानिक की होती है। इस प्रकार उसका उद्देश्य विवाद से जुड़े पक्षों को शान्त करने और उन्हें किसी के तनाव से मुक्ति दिलाने और फिर एक-दूसरे की समस्याओं और दृष्टिकोण को समझाने के लिए तैयार करने का एक सौहार्दपूर्ण वातावरण तैयार करना होता है। इस सकारात्मक दृष्टिकोण और समझदारी से, विवाद के समाधान में मदद मिलती है। यदि सभी पहलुओं को सामने रखकर, गहराई से विचार विमर्श होता है और सभी बातें पूरी तरह स्पष्ट कर दी जाती हैं तो विवाद का समाधान होने में देर नहीं लगती। यह बात बस केवल, उनके मन में आ जानी चाहिए। सुलहकार, पक्षकारों के सामने कई तरह के विकल्प रखता है, जिनमें से उन्हें किसी एक का चुनाव करना होता है। उसकी भूमिका एक सामाजिक मनोवैज्ञानिक की होती है या यदि और स्पष्ट ढंग से कहें तो एक ऐसे डॉक्टर की होती है जो विभिन्न व्यक्तित्व—विक्षिप्त, भयभीत, हताश अवमानित, विरुच, परपीड़क, चापलूस और भड़काऊ स्वभाव वाले

व्यक्तियों का इलाज करता है। इस प्रकार सुलह, असामान्य मानवीय व्यवहार की, सुलहकार द्वारा विभिन्न तरीकों और उपायों से की जाने वाली मनोवैज्ञानिक चिकित्सा है।

सुलहकार—एक ईमानदार बिचौलिया: मण्डी में जैसे कोई पेशेवर दलाल, संभावित क्रेता और विक्रेता के बीच एक बिचौलिए के रूप में होता है और सौदा कराने में मदद करता है, ठीक उसी तरह सुलहकार, औद्योगिक संबंध मण्डी में, एक दलाल की भूमिका निभाता है। श्रमिक संघ और प्रबन्धन क्रेता और विक्रेता हैं और सुलहकार मजदूरी दरों, भत्तों, सेवा शर्तों, कल्याण, सुरक्षा और विभिन्न अन्य दावों के लिए सौदेबाजी में मदद करता है। वह प्रत्येक पक्ष को अलग-अलग यह बताता है कि दूसरा वाला पक्ष (अगले पक्ष की क्षमता और योग्यता के आधार पर) किस वस्तु के बदले क्या दे पाने की स्थिति में है। चूंकि लागत की दृष्टि से यह सौदा काफी बड़ा होता है, इसलिए सौदेबाजी में समय लगता है। औद्योगिक संबंध मण्डी की खामियों के कारण दोनों विवाद संबद्ध पक्षों और सुलहकार के लिए, इस सौदेबाजी में काफी गुंजाइश रहती है। चूंकि इन्हीं खामियों के कारण ही, संबंधित पक्षकारों में अस्थिरता की स्थिति बनी रहती है, इसलिए सुलहकार की भूमिका, एक विशेषज्ञ दलाल की हो जाती है, इसके बावजूद भी, वह एक ईमानदार दलाल के रूप में ही रहता है।

सुलह और सामूहिक सौदेबाजी: सुलह समूची सामूहिक सौदेबाजी व्यवस्था का एक अभिन्न अंग है, इसे सामूहिक सौदेबाजी व्यवस्था का पुछल्ला नहीं माना जाना चाहिए। जब सुलह कार्यवाही चल रही होती है, तब संबंधित पक्षकारों के बीच, समझौता कराने के लिए सीधी वार्ता चलती रहती है और इस बात पर बल दिया जाता है कि पक्षकार स्वयं, अपनी शर्तें निर्धारित करें और अंतिम समझौते पर सहमति बनाएं, किन्तु सौदेबाजी, सीधे परकामण से, भिन्न है।

भारत में अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकारों सरोकारों का हल निकालने के संबंध में नीति और कानून

डॉ. संजय उपाध्याय*

प्रवास के, बेहतर रोजगार और मजदूरी जैसे कुछ विशिष्ट उद्देश्यों की तलाश में मानवों का संचलन होने के कारण और एक मौलिक अधिकार के रूप में मान्यताप्राप्त होने के कारण प्रवास आपत्तिजनक नहीं है। यह आपत्तिजनक केवल तभी होता है जब उसके कारण शोषण होता है जिससे मानव कष्टों की पराकाष्ठा हो जाती है और वे उन न्यूनतम जरूरतों से भी वंचित हो जाते हैं, जिनका प्रत्येक कर्मकार एक मानव होने के नाते हकदार है।

कोई भी राष्ट्रीय नीति, जिसमें कार्रवाई का कोई कार्यक्रम न हो, इस समय प्रवास के रुख का शत-प्रतिशत निषेध नहीं कर सकती। चूंकि प्रवास के कारण पारिवारिक जीवन का विस्थापन हो जाता है जिससे बहुत से दुख और कष्ट आते हैं, इसलिए इसे न्यूनतम किए जाने और उचित ढंग से इसके विनियमित किए जाने की आवश्यकता है। प्रवास के मूल स्थान पर सार्वजनिक कार्यों में बढ़ावा और सघनता लाकर, उत्तम कार्य की शर्तें सृजित करके, न्यूनतम मजदूरी का प्रवर्तन सुनिश्चित करके, मुद्रा की क्रय शक्ति को संरक्षित करके और मजदूरी के भुगतान को पुनः नवीकृत करके सार्वजनिक वितरण प्रणाली के साथ संबद्ध करके ऐसा किया जा सकता है। साथ ही साथ अंतरराज्यीय बातचीत के जरिए और संयुक्त अध्ययन समितियां गठित करके जिसमें दोनों राज्यों (मूल और गंतव्य) के प्रवर्तन तंत्र के अधिकारी शामिल हों, उनकी यथार्थ शिकायतें सुनकर और समय से उनका निवारण करके गंतव्य स्थान पर प्रवासी कर्मकारों का शोषण और कष्ट समाप्त करने के लिए गंभीर प्रयास किया जा सकता है।

भारत में, प्रवासी कर्मकारों द्वारा सामना की जाने वाली विशेष समस्याओं और कठिनाइयों को देखते हुए उनके मुद्दों से संबंधित एक विशिष्ट कानून नामतः अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार (नियोजन और सेवा शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1979, प्रवासी कर्मकारों की दिशा में सुधार करने के मूलभूत उद्देश्य से अधिनियमित किया गया था। यह अधिनियम उस प्रत्येक प्रतिष्ठान और प्रत्येक ठेकेदार पर लागू होता है, जो 5 या इससे अधिक अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार नियोजित करता है या पिछले 12 महीनों में किसी भी दिन नियोजित किए हैं। अधिनियम के अनुसार "अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार" का अर्थ है, "कोई ऐसा व्यक्ति, जिसे अन्य राज्य में किसी प्रतिष्ठान में नियोजन के लिए किसी करार के अंतर्गत किसी राज्य में किसी ठेकेदार के द्वारा या के माध्यम से भर्ती किया गया हो, चाहे यह प्रधान नियोक्ता की जानकारी से हो या जानकारी के बिना हो"। अधिनियम के दायरे में आने वाले प्रधान नियोक्ता, पंजीकरण प्रमाणपत्र प्राप्त किए बिना अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार को नियोजित नहीं कर सकते। इसी प्रकार, अधिनियम के दायरे में आने वाले ठेकेदार, लाइसेंसिंग अधिकारी से वैध लाइसेंस प्राप्त किए बिना, अन्य राज्य में स्थित किसी प्रतिष्ठान में उन्हें नियोजित करने के उद्देश्य के लिए एक राज्य में कर्मकार को कानूनी रूप से भर्ती नहीं कर सकते।

अधिनियम के अंतर्गत ठेकेदार के लिए यह आवश्यक है कि वह (i) विनिर्दिष्ट अधिकारी को, अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार की भर्ती के संबंध में 15 दिन के अंदर सूचना दे, (ii) प्रत्येक अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार को उसकी पासपोर्ट आकार की फोटो चिपकी हुई एक पास बुक जारी करे, जिसमें प्रतिष्ठान के नाम और स्थान, जहां नियोजित है, नियोजन अवधि, मजदूरी की दर और भुगतान के तरीके, भुगतानयोग्य विस्थापन

*सीनियर फेलो, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा

भत्ते, नियोजन अवधि पूरी हो जाने पर कर्मकार को भुगतानयोग्य वापसी या किराये और की जाने वाली कटौतियों सहित विषय-वस्तु उसकी भाषा में दर्शाई गई हो।

अधिनियम में यह शर्त दी गई है कि मजदूरी, कार्य घंटे और प्रवासी कर्मकारों की ऐसी शर्तें, उसी प्रतिष्ठान में उसी प्रकार का कार्य कर रहे अन्य कर्मकारों के समान होंगी। किसी भी मामले में उसे, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अंतर्गत निर्धारित की गई मजदूरी से कम मजदूरी का भुगतान नहीं किया जाएगा। उसकी मजदूरी का भुगतान हमेशा नकद किया जाएगा। भर्ती के समय ठेकेदार का यह दायित्व है कि वह कर्मकार को, उसे भुगतानयोग्य मासिक वेतन के 50 प्रतिशत के बराबर विस्थापन भत्ते का भुगतान करेगा। यह भत्ता कर्मकार द्वारा वापसीयोग्य नहीं है और यह भत्ता उसे भुगतानयोग्य मजदूरी या अन्य धनराशि के अतिरिक्त होगा। ठेकेदार का यह दायित्व होगा कि वह कर्मकार को उसके निवास स्थान से दूसरे राज्य में कार्य के स्थान तक आने-जाने के यात्रा व्यय का भुगतान करे। कर्मकार अपनी यात्रा की अवधि के दौरान मजदूरी के भुगतान का भी हकदार है, जैसेकि वह ड्यूटी पर था। प्रत्येक ठेकेदार, जो प्रतिष्ठान में अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकारों को नियोजित करता है, की यह ड्यूटी है कि वह मजदूरी का नियमित भुगतान सुनिश्चित करे, समान कार्य के लिए समान वेतन दे चाहे वह स्त्री हो या पुरुष, कार्य की उचित शर्तें सुनिश्चित करे, कर्मकारों को संरक्षत्मक कपड़े उपलब्ध कराए, कर्मकार को गंभीर चोट लगने या घातक दुर्घटना के मामले में विशिष्ट प्राधिकारियों और निकट के रिश्तेदारों को रिपोर्ट दे। यदि ठेकेदार, निर्धारित अवधि के अंदर उपर्युक्त सुविधाएं प्रदान करने में विफल रहता है तो प्रधान नियोक्ता ये सुविधाएं प्रदान करने के लिए जिम्मेदार है।

अधिनियम, मजदूरी के भुगतान के संबंध में प्रधान नियोक्ता और ठेकेदार की जिम्मेदारियां भी निर्धारित करता है, जिसमें निम्नलिखित शामिल हैं : (i) प्रत्येक ठेकेदार मजदूरी का भुगतान करने के लिए जिम्मेदार होगा और यह भुगतान निर्धारित अवधि की समाप्ति से पहले किया जाना चाहिए; (ii) प्रत्येक प्रधान नियोक्ता को चाहिए कि वह एक ऐसा प्रतिनिधि नामित करे, जो ठेकेदार द्वारा मजदूरी के भुगतान के समय उपस्थित रहे। प्रतिनिधि का यह कर्तव्य है कि वह मजदूरी के रूप में भुगतान की गई धनराशि प्रमाणित करे; (iii) ठेकेदार का यह कर्तव्य है कि वह प्राधिकृत प्रतिनिधि की उपस्थिति में मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करे; और (iv) यदि ठेकेदार निर्धारित अवधि के अंदर मजदूरी का भुगतान करने में विफल रहता है तो प्रधान नियोक्ता, कर्मकार को मजदूरी का भुगतान करने के लिए जिम्मेदार होगा। प्रधान नियोक्ता और ठेकेदार का यह कर्तव्य है कि वे इस बात को सुनिश्चित करें कि कर्मकार को दिया गया ऋण उसके नियोजन की अवधि पूरी होने के पश्चात बकाया न रहे। कर्मकार का, नियोजन के दौरान उसके द्वारा लिए गए किसी ऋण की अदायगी करने का दायित्व उसके कार्य की अवधि पूरी होने तक पूरा हो जाना चाहिए और इस प्रकार के ऋण की वसूली के लिए किसी न्यायालय में किसी कार्यवाही पर या मुकदमे पर विचार नहीं किया जाएगा।

अधिनियम में अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार के नियोजन के संबंध में कोई निरीक्षण, परीक्षण, जांच या जांच-पड़ताल करने से किसी निरीक्षक को रोकने के लिए दंड का उपबंध है।

इस अधिनियम और अन्य संबंधित अधिनियमों के उपबंधों का अनुपालन न करना किसी कर्मकार के मौलिक अधिकारों का उल्लंघन है: एशियाड कर्मकार मामले (1993) में उच्चतम न्यायालय ने व्यवस्था दी थी कि श्रम कानूनों के उपबंधों का अनुपालन न करना वास्तव में कर्मकारों के मौलिक अधिकारों का उल्लंघन है इसी प्रकार, ठेका श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 और अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार (नियोजन और सेवा शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1979, जिसमें ठेकेदार के लिए यह आवश्यक है कि वह कर्मकार को मूलभूत प्रसुविधाएं उपलब्ध कराए, का अनुपालन न करना संविधान के अनुच्छेद 21 का उल्लंघन है।

बंधुआ मुक्ति मोर्चा बनाम भारत संघ (1984) के मामले में, उच्चतम न्यायालय ने व्यवस्था दी कि इस अधिनियम के उपबंधों की विस्तृत व्याख्या की जानी चाहिए जिससे कर्मकारों के प्रति शरारत और उपचारों से इनकार करने को रोका जा सके। न्यायालय ने व्यवस्था दी कि जहां कर्मकारों को "पुराने हाथों" के जरिए 'जमादार' या 'ठेकेदार' द्वारा भर्ती किया जाता है या नियोजित किया जाता है, ऐसे मामलों में भी उन्हें ऐसे अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार माना जाना चाहिए, जो इस अधिनियम के उपबंधों के अंतर्गत लाभों के हकदार हों।

सांविधिक न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी के लिए की गई सेवा को "बलात् श्रम" के रूप में माना जा सकता है: संविधान का अनुच्छेद 23 किसी भी प्रकार के बलात् श्रम का निषेध करता है। एशियाड कर्मकारों के मामले में दिए गए निर्णय में न्यायालय ने व्यवस्था दी कि बलात् शब्द को ऐसा माना जाना चाहिए कि उसमें केवल शारीरिक या कानूनी बल ही शामिल न हो बल्कि सामाजिक-आर्थिक परिस्थितियों के दबाव से उत्पन्न होने वाला ऐसा बल भी शामिल हो, जो आवश्यकता के कारण किसी व्यक्ति के पास कोई विकल्प या पसंद नहीं छोड़ता और उसे इस बात के लिए बाध्य कर देता है कि वह ऐसी परिस्थितियों में भी श्रम या सेवा प्रदान करे, जिनमें उसके द्वारा प्राप्त किए जाने वाला पारिश्रमिक न्यूनतम मजदूरी से कम भी हो। इसलिए जहां कोई व्यक्ति श्रम या सेवा ऐसे पारिश्रमिक के लिए किसी अन्य व्यक्ति को प्रदान करता है, जो न्यूनतम मजदूरी से कम है, तो यह निश्चित रूप से संविधान के अनुच्छेद 23 के अंतर्गत 'बलात् श्रम' की संकल्पना के दायरे में आएगा।

अपने मौलिक अधिकारों के प्रवर्तन के लिए किसी कर्मकार को उपलब्ध सांविधिक साधन अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम (आईएसएमडब्ल्यू) जैसे अधिनियमों से प्राप्त होते हैं: यदि ठेका श्रम (विनियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970 और आईएसएमडब्ल्यू (आरई एवं सीएस) अधिनियम, 1979 जैसे इन श्रम कानूनों के अंतर्गत दिए गए कर्मकार के किसी अधिकार का उल्लंघन ठेकेदार या प्रधान नियोक्ता द्वारा किया जाता है तो कर्मकार अपने मौलिक अधिकारों के प्रवर्तन के लिए अनुच्छेद 32 के अंतर्गत उच्चतम न्यायालय में और अनुच्छेद 226 के अंतर्गत उच्च न्यायालय में जाने का हकदार है और न्यायालय से यह अनुरोध करने का हकदार है कि वह इन कानूनों के प्रवर्तन के लिए उपयुक्त आदेश पारित करे।

अन्य व्यक्ति जो कर्मकारों और अन्य कमजोर वर्ग के सदस्यों के मौलिक अधिकारों के प्रवर्तन के लिए न्यायालय में जाने के हकदार हैं: उच्चतम न्यायालय ने सुने जाने का अधिकार (लोकस स्टैंडाइ) के दायरे में विस्तार कर दिया है और इसका कारण देश में प्रचलित सामाजिक-आर्थिक दशाएं हैं, जहां बड़ी मात्रा में गरीबी, निरक्षरता और अज्ञानता है। बंधुआ मुक्ति मोर्चा बनाम भारत संघ (1984) के मामले में यह व्यवस्था दी गई थी कि यदि किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के वर्ग के कानूनी अधिकारों का उल्लंघन किया जाता है और यदि गरीबी या किसी अन्य निर्योग्यता के कारण वे न्यायिक उपचार के लिए न्यायालय में नहीं जा सकते तो सार्वजनिक भावना वाला कोई व्यक्ति या सदाशयता की भावना से कार्य कर रहा कोई संगठन न्यायालय में जा सकता है, यहां तक कि न्यायालय को पत्र भेजकर भी। न्यायालय इस पत्र पर एक याचिका के रूप में विचार करेगा और इस पर कार्रवाई करेगा। गरीब नागरिकों की किसी श्रेणी के मौलिक अधिकारों के उल्लंघन से संबंधित मामले अनुच्छेद 32 के अंतर्गत उच्चतम न्यायालय और लोक हित याचिका के रूप में अनुच्छेद 226 के अंतर्गत उच्च न्यायालय के संज्ञान में लाए जा सकते हैं।

राष्ट्रीय ग्रामीण श्रम आयोग (1991) ने अवलोकन किया था कि आईएसएमडब्ल्यू अधिनियम मुश्किल से ही कार्यान्वित किया जा रहा है और इससे प्रवासी कर्मकारों को कोई लाभ नहीं हुआ है। प्रवासी कर्मकार न्यूनतम मजदूरी नहीं पा रहे हैं और एक उचित स्तर से नीचे के स्तर पर रह रहे हैं, जहां पीने के पानी तक की पर्याप्त सुविधाएं नहीं हैं। वास्तव में, उन्हें विस्थापन भत्ते के रूप में चिकित्सा सुविधाएं भी उपलब्ध नहीं कराई जा रही हैं। किसी ठेकेदार या प्रधान नियोक्ता को अधिनियम के विभिन्न उपबंधों के उल्लंघन के लिए कोई दंड नहीं दिया

गया है। अनेक राज्यों ने अभी तक अधिनियम के कार्यान्वयन की निगरानी करने के लिए अपेक्षित स्टाफ की नियुक्ति नहीं की है। ऐसे राज्यों में, जहां प्रशासनिक तंत्र स्थापित किया गया था, श्रम अधिकारी या निरीक्षक यह शिकायत करते हैं कि उनकी संख्या बहुत कम है और अधिनियम का कार्यान्वयन करने के लिए संरचनात्मक सुविधाएं अत्यधिक अपर्याप्त हैं। उपर्युक्त बातों को ध्यान में रखते हुए, राष्ट्रीय ग्रामीण श्रम आयोग ने आईएसएमडब्ल्यू अधिनियम के अंतर्गत निम्नलिखित परिवर्तन करने की सिफारिश की थी:

- यह अधिनियम ऐसे प्रत्येक प्रतिष्ठान में लागू किया जाना चाहिए, जिसमें एक या एक से अधिक अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार नियोजित हैं।
- प्रवासी कर्मकारों की परिभाषा को इस प्रकार विस्तारित किया जाना चाहिए कि वह सभी प्रवासी कर्मकारों को कवर कर सके, यहां तक कि यदि वे अपनी मर्जी से भी आए हों या उन राज्यों में, जहां प्रवासी कर्मकार गए हैं, में प्रवेश करने के पश्चात ठेकेदारों को बदला जा सके।
- अधिनियम के उल्लंघन को एक संज्ञेय अपराध बनाया जाना चाहिए। तीसरी पार्टी को शिकायतें दायर करने की अनुमति दी जानी चाहिए।
- अधिनियम का कोई उल्लंघन करने के लिए ठेकेदार को जिम्मेदार बनाने हेतु एक नई धारा जोड़ी जानी चाहिए, चाहे उल्लंघन उसके द्वारा किया गया हो या उप-ठेकेदार द्वारा। उप-ठेकेदार के खिलाफ कोई कार्रवाई, जैसी वे चाहें, करने की जिम्मेदारी ठेकेदार की ही होती है।
- प्रधान नियोक्ता की जिम्मेदारी बहुत विशिष्ट बनाई जानी चाहिए।
- विकलांग कर्मकारों या वारिसों/मृतक कर्मकारों के दावों से संबंधित मामले उन राज्यों को भेजे जाने चाहिए, जहां से प्रवासी कर्मकार भर्ती किए गए थे, यदि कर्मकार या उसका/उसके वारिस ऐसा करना चाहें।
- संबंधित प्रवासी और ठेका श्रमिकों से संबंधित विवादों की सुनवाई के लिए, जहां आवश्यक समझा जाए, विशेष न्यायालयों का गठन किया जाना चाहिए।

प्रवासी श्रमिक अधिनियम और इसके अनुपालन के संबंध में सामाजिक साझीदारों के विचार

ट्रेड यूनियन: अधिकांश ट्रेड यूनियनों का यह विचार है कि आईएसएमडब्ल्यू अधिनियम, 1979 सबसे अधिक बार उल्लंघन किए जाने वाले श्रम अधिनियमों में से एक है। इस अधिनियम के उपबंधों का उल्लंघन या तो कानून की विषय-वस्तु या मंशा के बारे में नियोक्ताओं या ठेकेदारों की ओर से जानकारी के अभाव के कारण या कभी-कभी जानबूझकर किया जाता है। विभिन्न कानूनों के अंतर्गत बहुविध प्राधिकारियों का प्रचलन भी अन्य कानूनों के साथ-साथ इस कानून के प्रभावी कार्यान्वयन में बाधक के रूप में काम करता है। इसके अलावा, प्रवर्तन अधिकारियों का उदासीन रवैया और दंडों के गैर-निवारक स्वरूप – ये सब कार्यान्वयन के न होने के कारणों में जुड़ जाते हैं। इस कानून के अंतर्गत उपलब्ध कराए जाने वाले लाभों के विभिन्न प्रकारों के बारे में प्रवासी कर्मकारों के बीच जागरूकता का अभाव, उनमें एकता का अभाव ऐसे सहभागी कारक हैं, जो इस अधिनियम के उपबंधों को प्रभावी रूप से कार्यान्वित न किए जाने के लिए जिम्मेदार हैं। प्राधिकारियों की बहुलता से बच जाने और अधिनियम के अंतर्गत दंड में वृद्धि करने की आवश्यकता है। संयुक्त निरीक्षण की प्रणाली, जिसमें ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधि भी दल के सदस्य भी शामिल हैं, प्रवासी बहुल क्षेत्रों में स्थापित की जानी चाहिए। इसके अलावा, इस बात की आवश्यकता है कि जागरूकता अभियान आरंभ किए जाएं, कर्मकारों के बीच संगठन को बढ़ावा दिया जाए और उसके लिए सुविधा प्रदान की जाए तथा ट्रेड यूनियनों को इस संबंध में सशक्त बनाया जाए कि वे व्यथित कर्मकारों की ओर से दावे प्रस्तुत कर सकें।

नियोक्ता संघ : अधिकांश प्रवासी कर्मकार ठेकेदारों के माध्यम से नियोजित किए जाते हैं और एक लंबी अवधि तक किसी विशेष नियोक्ता के साथ कार्य नहीं करते और नियोक्ताओं के हित प्रवासी कर्मकारों से प्रत्यक्ष रूप में नहीं टकराते। संभवतः इसका कारण यह है कि हम कर्मकारों से कोई ठोस सुझाव प्राप्त नहीं करते, सिवाय इस विचार के कि भिन्न-भिन्न सामाजिक सुरक्षा कानूनों के अंतर्गत विभिन्न प्रकार के लाभ उपलब्ध कराए जाने की जिम्मेदारी के। कर्मकारों को मजदूरी का भुगतान ठेकेदार की जिम्मेदारी होनी चाहिए न कि नियोक्ता की।

राज्य सरकारें: आईएसएमडब्ल्यू अधिनियम सबसे अधिक बार-बार उल्लंघन किए जाने वाले श्रम अधिनियमों में से एक है। इसके लिए सबसे महत्वपूर्ण कारण हैं इसका कमजोर कार्यान्वयन, जिसमें घटिया संरचनात्मक सुविधाएं शामिल हैं, जैसे प्रवर्तन अधिकारियों के पास परिवहन संसाधनों की कमी, लंबी और कठिन न्यायिक प्रक्रिया, मामूली दंड और प्रवासी कर्मकारों के बीच टर्नओवर की अधिकता। वर्तमान प्रवर्तन तंत्र को अधिक संरचनात्मक समर्थन, दंडों के यौक्तिकीकरण और प्रवासी कर्मकारों द्वारा विभिन्न देय धनराशियों की वसूली की प्रक्रिया का सरलीकरण किए जाने की आवश्यकता है। इस अधिनियम में इसके उपबंधों के कार्यान्वयन की स्थिति में सुधार करने के लिए आसपास के राज्यों में अंतरराज्यिक निरीक्षण तंत्र की एक प्रणाली उपलब्ध कराई जानी चाहिए।

प्रवर्तन और जागरूकता : प्राथमिक सर्वेक्षण के परिणाम

लेख का यह भाग प्रवासी कर्मकारों के संरक्षण के लिए अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार (नियोजन और सेवा शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1979 के प्रभावीपन का मूल्यांकन करता है। वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने हाल ही में पंजाब में लुधियाना जिले में किए गए एक विस्तृत प्राथमिक सर्वेक्षण के जरिए यह मूल्यांकन करने के लिए सुसंगत सूचना प्राप्त की। निर्माण और विनिर्माण के क्रियाकलापों में अकुशल कर्मकारों के रूप में नियोजित 100 अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकारों के बीच एक संरचित प्रश्नावली बांटी गई। हालांकि भिन्न-भिन्न राज्यों से आए प्रवासी श्रमिक बड़ी संख्या में लुधियाना में कार्यरत थे, परंतु यह बहुत मुश्किल है कि किस प्रकार ऐसे प्रवासी कर्मकारों की पहचान की जाए, जो अधिनियम की परिभाषाओं के अनुसार अंतरराज्यिक प्रवासी के रूप में अर्हताप्राप्त हों। वास्तव में, हमारे सर्वेक्षण के उत्तरदाताओं के रूप में चुने गए 100 प्रवासी कर्मकारों की पहचान करने के लिए हमारे अनुसंधान दल को दो महीने से भी का अधिक समय लग गया। प्रवासी कर्मकारों में से अधिकांश वर्तमान अधिनियम के अंतर्गत 'प्रवासी' के रूप में अर्हता प्राप्त नहीं करते थे, क्योंकि अन्य राज्यों से आए अधिकांश प्रवासियों ने या तो नेटवर्क के जरिए प्रवास किया है, जिसमें मित्र और सगे-संबंधी शामिल थे या वे अपनी मर्जी से आए हैं तथा पंजीकृत ठेकेदारों के माध्यम से नहीं। प्रश्नावली सर्वेक्षण के अलावा, हमने प्रवासी कर्मकारों को नियोजित करने वाले ठेकेदारों, नियोक्ताओं, प्रवर्तन अधिकारियों और स्थानीय ट्रेड यूनियन नेताओं जैसे भिन्न-भिन्न स्टेकहोल्डरों के साथ चर्चा करके सुसंगत आंकड़े और सूचना सृजित किए।

प्रश्नावली सर्वेक्षण के लिए चुने गए सभी उत्तरदाता अकुशल कर्मकारों के रूप में या तो विनिर्माण या निर्माण क्रियाकलापों में नियोजित किए गए थे। चुने गए उत्तरदाताओं में बड़ी मात्रा (95 प्रतिशत) में पुरुष थे क्योंकि ऐसी महिलाओं का पता लगाना बहुत कठिन था, जो अधिनियम के अंतर्गत प्रवासी कर्मकार के रूप में अर्हताप्राप्त हों। यह एक अन्य मुद्दा है, जिसका हल निकाला जाना है जिससे हम इस बात का पता लगा सकें कि अन्य राज्यों से आई बड़ी संख्या में प्रवासी महिलाएं वास्तव में अलग-अलग विनिर्माण प्रतिष्ठानों और निर्माण स्थलों पर काम कर रही थीं। इस अध्ययन से यह निष्कर्ष निकल कर आया कि इस प्रकार वर्तमान रूप में अधिनियम संभवतः बड़ी संख्या में उन व्यक्तियों को संरक्षण प्रदान नहीं कर रहा है, जिन्हें उसकी आवश्यकता है।

प्रवासियों का आयु संघटन यह दर्शाता है कि उनमें से लगभग दो-तिहाई 15-29 वर्ष के युवाओं की श्रेणी से संबंधित थे। इससे इस आम रुख की पुष्टि होती है कि युवा व्यक्तियों के प्रवास की अधिक संभावना होती है। वास्तव में हमारे सर्वेक्षण के लिए चुने गए सभी प्रवासी कर्मकार 45 वर्ष से कम आयु के थे।

जहां तक शिक्षा के स्तर का संबंध है, अधिकांश प्रवासी कर्मकारों की शिक्षा का स्तर निम्न था। वास्तव में, केवल 10 प्रतिशत प्रवासियों ने माध्यमिक स्तर से ऊपर की शिक्षा प्राप्त करने की रिपोर्ट दी। तकनीकी शिक्षा की दृष्टि से, उत्तरदाताओं में से किसी ने भी औपचारिक रूप से व्यावसायिक प्रशिक्षण या कौशल प्राप्त नहीं किया था। इसके दो आशय हैं: पहला यह कि वे ऐसे कार्य में नियोजित थे, जिसके लिए किसी कौशल प्राप्त करने की आवश्यकता नहीं और दूसरा यह कि वर्टिकल या होरीजेंटल गतिकता के लिए बहुत सीमित गुंजाइश है।

चुने गए उत्तरदाता अलग-अलग 24 प्रतिष्ठानों/कार्यस्थलों पर कार्य कर रहे थे। इन सभी कार्य स्थलों पर लगभग 40 प्रतिशत कर्मकार प्रवासी थे। वास्तव में इन प्रतिष्ठानों में 60 प्रतिशत से भी अधिक अकुशल कर्मकार, प्रवासी कर्मकार थे। केवल अर्ध-कुशल या अत्यधिक कुशल कर्मकारों के संबंध में ही यह बात थी कि स्थानीय मजदूर अधिकांशतः नियोजित किए गए थे। यह सूचित किया गया था कि अकुशल कर्मकारों के रूप में नियोजित किए जाने वाले कर्मकारों की स्थायी मांग थी और प्रवासी नेटवर्क, जिसमें मित्र और रिश्तेदार शामिल होते हैं, 'नये' प्रवासियों के प्रवेश और भर्ती को सुलभ बनाने में एक प्रमुख भूमिका निभाते हैं।

हमारे उत्तरदाताओं में से 60 प्रतिशत ऐसे प्रतिष्ठानों में कार्यरत थे, जहां कुल कार्य बल 50 से कम था। प्रवासियों में से लगभग आधे 6 महीने से भी अधिक समय से उसी ठेकेदार के पास काम कर रहे थे। इसी प्रकार लगभग 55 उत्तरदाता 6 महीने से अधिक समय से उसी नियोक्ता के पास काम कर रहे थे। वास्तव में प्रवासी कर्मकारों में से एक तिहाई, एक वर्ष से अधिक समय से निरंतर आधार पर उसी नियोक्ता के पास काम कर रहे थे। इससे यह पता चलता है कि प्रवासी कर्मकारों की अब मांग नहीं है और उन्हें "मौसमी" आधार पर नियोजित किया जाता है।

हमारे नमूने में प्रवासी कर्मकारों का मासिक अर्जन 2700 रुपए से 3600 रुपए की रेंज में था। जहां तक मजदूरी के भुगतानों का संबंध है, लगभग दो तिहाई मामलों में मजदूरी का भुगतान ठेकेदारों या उनके एजेंटों द्वारा किया गया था। तथापि, शर्तों के विपरीत प्रधान नियोक्ता या उनके प्रतिनिधि अधिकांश मामलों (90 प्रतिशत) में मौजूद नहीं थे, जब ठेकेदारों उप-एजेंटों द्वारा मजदूरी का संवितरण किया गया।

50 प्रतिशत से अधिक प्रवासी, दैनिक आधार पर 9 घंटे से अधिक काम कर रहे थे। तथापि, इनमें से केवल एक-तिहाई, जो 9 घंटे से अधिक काम कर रहे थे, ने सूचित किया कि उन्हें नियमित आधार पर समयोपरि मजदूरी का भुगतान किया गया। यहां पुनः इन प्रतिबंधित शर्तों के विपरीत कि समयोपरि मजदूरी का भुगतान दुगुनी दर से किया जाए, कर्मकारों को आमतौर पर समयोपरि मजदूरी का भुगतान 'एकल' दर पर ही किया जाता है। अनेक अन्य रम कानूनों की तरह आईएसएमडब्ल्यू अधिनियम में यह शर्त दी गई है कि प्रवासी कर्मकारों को पेय जल, शौचालय, प्रथमोचार सुविधाओं, रात्रि विश्राम और संरक्षात्मक कपड़ों जैसी मूलभूत प्रसुविधाएं उपलब्ध कराई जाएं। ये सुविधाएं प्रदान करने के अनुपालन की डिग्री में काफी अंतर था। जबकि 92 प्रतिशत प्रतिष्ठानों ने पेय जल की सुविधा उपलब्ध कराई, वहीं केवल 30 प्रतिशत प्रवासी कर्मकारों को संरक्षात्मक कपड़े उपलब्ध कराए गए। हालांकि 82 प्रतिशत कार्यस्थलों पर शौचालय की उचित सुविधाएं थीं, परंतु इन प्रतिष्ठानों में से केवल 35 प्रतिशत प्रतिष्ठानों ने पुरुष और महिला कर्मकारों के शौचालय की अलग-अलग सुविधाएं उपलब्ध कराईं।

अंतर-राज्यीय प्रवासी मजदूरों को उपलब्ध कराई गई प्रसुविधाएं: अंतर-राज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम में यह शर्त दी गई है कि अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकारों को यात्रा एवं विस्थापन भत्ते प्रदान किए जाएं। केवल एक-तिहाई प्रवासी कर्मकारों को यात्रा भत्ते का भुगतान किया गया और एक-तिहाई कर्मकारों को

विस्थापन भत्ता प्राप्त हुआ। वास्तव में केवल 20 प्रतिशत कर्मकारों को यात्रा और विस्थापन दोनों भत्ते प्राप्त हुए। अधिनियम के उपबंधों का उल्लंघन करते हुए, 40 प्रतिशत मामलों में, जहां यात्रा और विस्थापन भत्तों का भुगतान किया गया था, यह धनराशि, बाद में लिए गए मजदूरी भुगतानों के प्रति समायोजित की गई।

हालांकि प्रत्येक उत्तरदाता ने सूचित किया कि उन्हें विश्राम अवकाश प्रदान किए गए, परंतु एक-चौथाई प्रवासी कर्मकारों को केवल 30 मिनट से भी कम का एक विश्राम अवकाश प्रदान किया गया। अधिनियम में यह उल्लेख किया गया है कि प्रवासी कर्मकारों को पास बुक/पहचान पत्र जारी किए जाने चाहिए, जिसमें उनके कार्य, प्रतिष्ठान, नियोजन की अवधि, मजदूरी दर आदि जैसे ब्योरे हों। हमारे सर्वेक्षण से पता चला कि इस प्रकार की पास बुकें, हमारे उत्तरदाताओं में से केवल 5 प्रतिशत को जारी की गई थी। पास बुक धारक अपेक्षाकृत बड़े प्रतिष्ठानों में काम कर रहे थे और उन ठेकेदारों द्वारा नियोजित किए गए थे, जो बड़ी संख्या में प्रवासी नियोजित करते हैं। उत्तरदाताओं में से केवल एक-तिहाई उत्तरदाताओं को ठेकेदार/प्रधान नियोक्ता द्वारा आवासीय स्थान उपलब्ध कराए गए थे। जिन्हें यह सुविधा प्रदान की गई थी, उनमें से अधिकांश (75 प्रतिशत) उन व्यवस्थाओं से संतुष्ट थे।

उत्तरदाताओं में से एक बड़ी संख्या में उत्तरदाता (83 प्रतिशत) इस वास्तविकता से परिचित नहीं थे कि प्रवासी कर्मकारों के हितों के संरक्षण के लिए कोई कानून मौजूद है। यहां पुनः, अपेक्षाकृत कई प्रतिष्ठानों में कार्यरत और अपेक्षाकृत बड़े ठेकेदारों द्वारा भर्ती किए गए प्रवासी कर्मकार ही इस प्रकार के कानून से परिचित थे। जो छोटे और मध्यम प्रतिष्ठानों में नियोजित थे और जिन्हें छोटे ठेकेदारों द्वारा भर्ती किया गया था, उनमें से अधिकांश इस प्रकार के किसी कानून की मौजूदगी से पूरी तरह अनभिज्ञ थे। यह मुद्दा अधिक सुसंगत बन जाता है जब हम यह नोटिस करते हैं कि प्रवासियों में से अधिकांश वास्तव में अपेक्षाकृत छोटे और मध्यम प्रतिष्ठानों में नियोजित हैं। जो कर्मकार कानून की मौजूदगी से परिचित थे, उनके बीच भी अधिनियम के भिन्न-भिन्न उपबंधों के बारे में जागरूकता की मात्रा काफी अलग-अलग थी। उदाहरण के लिए, जबकि उनमें से अधिकांश को उस उपबंध की जानकारी थी कि जिस ठेकेदार ने प्रवासी कर्मकारों को नियोजित किया है, उसके द्वारा प्रवासी कर्मकारों को यात्रा भत्ते का भुगतान किया जाना है। लेकिन उनमें से बहुत कम को इस बात की जानकारी थी कि ठेका कर्मकारों द्वारा प्रवासी कर्मकारों को एक पास बुक जारी की जानी होती है।

विस्थापन भत्ते का भुगतान न किया जाना, यात्रा भत्ते का भुगतान न किया जाना और मजदूरी के भुगतान में विलंब को बार-बार किए जाने वाले उल्लंघनों के रूप में पाया गया। हमारे फील्ड कार्य से पता चला कि आईएसएमडब्ल्यू अधिनियम से संबंधित प्रवर्तन बहुत कमजोर है। प्रवासी कर्मकारों के साथ की गई चर्चाओं से सूचना प्राप्त हुई कि कानून के प्रवर्तन से संबंधित पदाधिकारियों ने कभी भी प्रतिष्ठान/कार्य स्थलों का दौरा नहीं किया, जहां प्रवासी कर्मकार बड़ी संख्या में नियोजित थे। यह सूचना दी गई कि प्रवासी कर्मकारों से संबंधित कार्रवाई करने वाले प्रवर्तन पदाधिकारियों ने सर्वेक्षण अवधि से पहले के 6 महीने के दौरान केवल 7 प्रतिशत प्रतिष्ठानों में निरीक्षण किया।

हालांकि अनेक प्रवासियों ने समस्याओं का सामना किया जैसे मजदूरी के भुगतान में विलंब, न्यूनतम मजदूरी का भुगतान न करना आदि, परंतु उनमें से कोई भी कभी श्रम विभाग में नहीं गया। उनमें से अधिकांश का विचार था कि शिकायतें दर्ज कराने की प्रक्रियाएं लंबी होती हैं और प्रवर्तन तंत्र, प्रवासियों की आवश्यकताओं के प्रति कम प्रक्रियात्मक हैं, उनके मामलों को आगे ले जाने के लिए प्रवासी कर्मकारों के बीच किसी प्रकार के संगठन के न होने के कारण समस्या और भी जटिल हो जाती है। अभियोजन का रिकार्ड और अधिनियम के अंतर्गत विषम निपटान भी बहुत कमजोर रहा है। प्रवासी कर्मकारों की भर्ती में लगे अधिकांश ठेकेदारों और नियोक्ताओं, जो इन कर्मकारों को काम पर रखते हैं, के पास अपेक्षित लाइसेंस और पंजीकरण नहीं होता।

अन्तरराज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम के प्रभावपूर्ण बनाने के संबंध में कुछ मुख्य सिफारिशें:

- अधिनियम के अंतर्गत कवरेज के उद्देश्य के लिए इतना पर्याप्त होना चाहिए यदि एक राज्य से कर्मकार को दूसरे राज्य में नियोजित किया जाए और आवश्यक रूप से किसी ठेकेदार के माध्यम से भर्ती न की जाए।
- जुमाने की धनराशि को बढ़ा कर कम से कम 10,000/- रुपए करके अधिनियम के उल्लंघन के लिए दंडात्मक उपबंधों को निवारक बनाया जाना चाहिए।
- अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार या उसके कानूनी वारिस या पंजीकृत ट्रेड यूनियनों को भी इस बात की अनुमति प्रदान की जा सकती है कि वे उस राज्य में स्वतंत्र रूप से शिकायत दाखिल करा सकें जिससे प्रवासी कर्मकार संबंधित हैं या उस राज्य में जहां वे काम करते हैं।
- मामलों के तीव्र निपटान को सुलभ बनाने की दृष्टि से अधिनियम में कार्यकारी मजिस्ट्रेट द्वारा अपराधों के संक्षिप्त विचारण के लिए उपबंध होना चाहिए।
- दावों की वसूली के लिए आईएसएमडब्ल्यू (आरई एण्ड सीएस) अधिनियम, 1979 में एक स्वतंत्र अंतर्निर्मित तंत्र शामिल किया जाना चाहिए। मौजूदा उपबंधों के अनुसार किसी कर्मकार को, विभिन्न कानूनों के अंतर्गत संस्थापित उसके दावों के लिए भिन्न-भिन्न अर्ध-न्यायिक प्राधिकारियों के पास जाना पड़ता है। इसके परिणामस्वरूप, दावों के निपटान में असामान्य विलंब होता है।
- लाइसेंसिंग प्राधिकारी को वसूली प्राधिकारी के रूप में अधिसूचित किया जाना चाहिए और उसे यह शक्ति प्रदान की जानी चाहिए कि वह दावों पर संक्षिप्त विचारण कर सके और दावा दायर करने की तारीख से 15 दिन के अंदर भुगतान के आदेश जारी कर सके क्योंकि अंतरराज्यिक प्रवासी कर्मकार के पास ठहरने के लिए कोई स्थान नहीं होता और कार्य समाप्त होने के पश्चात कोई आमदनी नहीं होती। वसूली प्राधिकारी द्वारा, भुगतान किए जाने के लिए आदेशित धनराशि का भुगतान न करने की स्थिति में, 100/- रुपए प्रति दिन प्रति कर्मकार की दर से दंड लगाने के लिए उपबंध किया जाना चाहिए।
- विदेशी आप्रवासियों की समस्याओं से संबंधित कार्रवाई करने के लिए एक अलग राष्ट्रीय नीति की आवश्यकता है। उस नीति का प्रमाणक, एक ओर उन देशों जिनमें नागरिकों ने प्रवास किया है, के प्राधिकारियों और सरकारों के साथ (संबंधित भारतीय दूतावासों के माध्यम से) निरंतर संपर्क और समन्वय का एक नेटवर्क स्थापित करना होना चाहिए और भर्ती करने वाले एजेंटों के साथ यथासंभव कड़ाई से पेश आना चाहिए जिससे ऐसी विदेशी भर्ती की प्रणाली में कोई कमी न रह जाए जिसके कारण शोषण हो सके। इस नीति में, भर्ती करने वाले एजेंटों पर उप-कर लगाने के जरिए एक कल्याण निधि संघटित करने का विचार किया जा सकता है ताकि प्राप्त धनराशि का उपयोग, आप्रवासियों के सुरक्षित स्वदेश प्रत्यावर्तन, कानूनी देय राशियों के निपटान, शिक्षा (विदेशी भाषा के अध्यापन सहित) और आप्रवासियों के कुशल प्रशिक्षण, आप्रवासियों तथा उनके परिवार के सदस्यों के इलाज, और लाशों के परिवहन (अप्रवासियों की मृत्यु हो जाने की स्थिति में) आदि के लिए किया जा सके।



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान श्रम एवं इससे संबंधित मुद्दों पर अनुसंधान, प्रशिक्षण, शिक्षा, प्रकाशन और परामर्श का अग्रणी संस्थान है। इस संस्थान की स्थापना 1974 में की गई थी और यह श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार का एक स्वायत्त निकाय है। यह संस्थान विकास की कार्यसूची में श्रम और श्रम संबंधों को निम्नलिखित के द्वारा मुख्य स्थान देने के लिए समर्पित है:

- वैश्विक स्तर के अनुसंधानिक अध्ययनों और प्रशिक्षण हस्तक्षेपों को हाथ में लेना;
- कार्य की दुनिया में रूपांतरण के मुद्दे पर कार्रवाई करना;
- श्रम तथा रोजगार से संबंधित मुख्य सामाजिक भागीदारों तथा पणधारियों के बीच कौशल तथा अभिवृत्ति और ज्ञान का प्रचार—प्रसार करना;
- विश्व प्रसिद्ध संस्थानों के साथ समझ निर्माण तथा सहभागिता विकसित करना।



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

सैक्टर 24, नौएडा-201 301, उत्तर प्रदेश (भारत)

वेबसाइट : www.vvgnli.gov.in