

श्रम संहिताएं सुधार और शिकायतें



सचिन श्रीवास्तव



श्रम संहिताएं सुधार और शिकायतें

सचिन श्रीवास्तव



श्रम संहिताएं; सुधार और शिकायतें

जुलाई 2023

आलेख: सचिन श्रीवास्तव

आवरण चित्र: ILO Asia-Pacific (Creative Commons)

लेआउट: रजनीश साहिल

प्रकाशक:

पब्लिक एडवोकेसी इनीशिएटिव्स फॉर राइट्स एण्ड वैल्यूज इन इण्डिया (पिरवी)

के-8, थर्ड फ्लोर, लाजपत नगर-3, नई दिल्ली-110024

संपर्क: +91 11 29841266 | pairvidelhi1@gmail.com, info@pairvi.org

वैबसाइट: www.pairvi.org

इस पुस्तिका या इसके किसी भाग का जानकारी के प्रसार हेतु लेखक व प्रकाशक का उल्लेख करते हुए पुनर्प्रकाशन/उपयोग किया जा सकता है।

भूमिका

भारत में बीते 18-20 साल से श्रम कानूनों में सुधार की कोशिशें की जा रही हैं, ताकि उन्हें मौजूदा कार्यस्थलों, कामगारों और कार्य की प्रकृति के अनुरूप किया जा सके। साथ ही संगठित या असंगठित दोनों क्षेत्रों में काफी हद तक एकरूपता लाई जा सके। इसके लिए विभिन्न सरकारों ने कोशिशें की हैं, लेकिन मुश्किल यह है कि देश में श्रम कानूनों का इतिहास जितना पुराना है, उतने ही पुराने कानून भी आज तक चलन में हैं। 1923 का कर्मचारी मुआवजा अधिनियम हो या 1936 का मजदूरी भुगतान कानून या फिर 1948 के कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम और कारखाना अधिनियम इसके उदाहरण हैं। बीते तीन दशकों में भूमंडलीकरण के बाद तो देश में कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच के संबंधों में तेजी से बदलाव आया है। इन्हीं बदलावों को ध्यान में रखते हुए, एक ऐतिहासिक कदम के रूप में करीब चार सालों के विचार-विमर्श के बाद 29 मौजूदा श्रम कानूनों को चार नई श्रम संहिताओं से बदलने की तैयारी की गई। यह संहिताएं मजदूरी, सामाजिक सुरक्षा, औद्योगिक संबंध और व्यावसायिक सुरक्षा से संबंधित हैं। सरकार और उद्योग जगत का कहना है कि श्रम संहिताओं का उद्देश्य जटिल श्रम कानूनों को समेकित और सरल करते हुए युक्तिसंगत बनाना है। वहीं मजदूर संगठन और कर्मचारी यूनियनों का कहना है कि इन चारों संहिताओं से देश के मजदूरों के बीच असमानता की खाई गहरी होगी और साथ ही यह मजदूरों के हित में न होकर कारखाना मालिकों और अन्य नियोक्ताओं के पक्ष में ज्यादा हैं।

प्रस्तुत पुस्तिका में हम श्रम कानूनों की स्थिति, इसके प्रावधानों को समझते हुए जानने की कोशिश करेंगे कि आखिर वास्तविक स्थिति क्या है? और इससे कैसे बाहर निकला जा सकता है।

प्रस्तावना

भारत में 50 करोड़ से अधिक श्रमिक हैं, इनमें से 90 प्रतिशत से अधिक असंगठित क्षेत्र में हैं। सरकार का दावा है कि नई श्रम संहिताएं यह सुनिश्चित करती हैं कि सभी को न्यूनतम मजदूरी और सामाजिक सुरक्षा का लाभ मिले।

इसी उद्देश्य के तहत अगस्त 2019 में सरकार ने चार श्रम संहिताओं की अधिसूचना जारी की थी। इसके बाद सीएए-एनआरसी के खिलाफ चले तीखे आंदोलन, फिर कोरोना महामारी की आपाधापी और कृषि कानूनों के व्यापक विरोध के कारण मजदूर और नियोक्ता के रिश्ते को पुनर्परिभाषित करने वाली श्रम संहिताएं लागू नहीं हो सकीं। नौकरीपेशा और कामगारों की जिंदगी में बदलाव करने वाले इन लेबर कोड को लागू करने के प्रति सरकार आश्वस्त है और सरकारी पक्ष का कहना है कि कोड बनाने के पहले व्यापक बातचीत के जरिये सभी आशंकाओं और सवालों पर बात की गई है। इसके बावजूद श्रम संहिताओं के मौजूदा प्रारूप के कई प्रावधान सवाल के घेरे में हैं। इन पर व्यापक सहमति भी नहीं है। ऐसे में सरकार के लिए श्रम संहिताओं को लागू करना और उनका क्रियान्वयन एक टेढ़ी खीर है। इसी कारण लंबे समय से कोड के प्रावधान अधिसूचना के बावजूद लागू नहीं किए जा सके हैं।

हालांकि 25 अगस्त 2022 को राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन को संबोधित करते हुए प्रधानमंत्री नरेन्द्र मोदी ने एक बार फिर कहा कि श्रमिकों की निजी जिंदगी और काम के बीच संतुलन के लिए नए श्रम कानून लाना सरकार की प्राथमिकताओं में से एक है। साथ ही केंद्र सरकार चाहती है कि सभी राज्य नए लेबर कोड को एक साथ लागू करें।

दूसरे राष्ट्रीय आयोग की रिपोर्ट और सिफारिशों के अनुसार तैयार किए गए नए लेबर कोड लागू होते हैं, तो मजदूर, कर्मचारियों के वेतन, काम के घंटे, पीएफ में हिस्सेदारी, सालाना अवकाश, पेड लीव समेत कई बिंदुओं पर व्यापक बदलाव होंगे। साथ ही भुगतान, सामाजिक सुरक्षा (पेंशन या ग्रेच्युटी), स्वास्थ्य, सुरक्षा, श्रमिकों के कल्याण और महिलाओं के लिए काम की स्थिति समेत अनेक मुद्दों को प्रभावित करेंगे।

फिलहाल उत्तराखंड, छत्तीसगढ़, उड़ीसा, अरुणाचल प्रदेश, उत्तर प्रदेश, मध्य प्रदेश, हरियाणा, झारखंड, हिमाचल प्रदेश, पंजाब, मणिपुर, बिहार और केंद्र शासित प्रदेश जम्मू-कश्मीर समेत 23 राज्यों ने नई श्रम संहिताओं के तहत नियम बनाए हैं। इन राज्यों ने मजदूरी संहिता 2019, औद्योगिक संबंध कोड 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम की स्थिति कोड 2020 के आधार पर श्रम कोड और नियम तैयार किए हैं। यह चारों श्रम संहिताएं 29 श्रम कानूनों के बदले में लाई गई हैं।

पृष्ठभूमि

नरेंद्र मोदी प्रशासन ने 2015 में भारत के 44 श्रम कानूनों को चार संहिताओं में समायोजित करने की योजना पर विचार करना शुरू किया था। इसका प्राथमिक उद्देश्य श्रम कानूनों को युक्तिसंगत बनाते हुए व्यापार और व्यवसाय की स्थितियों को आसान करना था, ताकि कर्मचारी और नियोक्ता के बीच कम से कम टकराव हो और उत्पादन व सेवाकार्य तेजी से आगे बढ़ सकें। वित्त मंत्री निर्मला सीतारमण ने 2019 के केंद्रीय बजट भाषण में कहा कि नए लेबर कोड से पंजीकरण और रिटर्न दाखिल करने की प्रक्रिया सुव्यवस्थित हो जाएगी। श्रम संबंधी विभिन्न परिभाषाएं मानकीकृत होंगी, जिससे उम्मीद की जाती है कि कम विवाद होगा। इस दौरान वित्तमंत्री ने बताया कि प्रस्तावित संहिताओं में वेतन संहिता पहली है। अन्य तीन में व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, औद्योगिक संबंध संहिता और सामाजिक सुरक्षा संहिता शामिल हैं। यह 2020 में पारित हो गई है, लेकिन अभी तक इन्हें लागू नहीं किया गया है।

10 अगस्त 2017 को तत्कालीन श्रम और रोजगार राज्य मंत्री (स्वतंत्र प्रभार) संतोष गंगवार ने लोकसभा में मजदूरी विधेयक पर कोड पेश किया था। यह बिल 21 अगस्त 2017 को संसदीय स्थायी समिति को भेजा गया। समिति ने 18 दिसंबर 2018 को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की। समिति की ओर से 24 सिफारिशें की गईं, जिनमें से 17 को बिल में शामिल किया गया। 2019 के आम चुनाव से पहले 16वीं लोकसभा के भंग होने के बाद यह बिल समाप्त हो गया। 23 जुलाई 2019 को मजदूरी विधेयक संहिता यानी कोड ऑन वेज बिल, 2019 सदन में फिर से पेश किया गया।

तत्कालीन श्रम मंत्री गंगवार ने कहा कि सरकार ने ट्रेड यूनियनों, नियोक्ताओं और राज्य सरकारों के साथ विचार-विमर्श किया और 10 मार्च 2015 और 13 अप्रैल 2015 को त्रिपक्षीय परामर्श आयोजित किया था। श्रम और रोजगार मंत्रालय की वेबसाइट और आम जनता के सुझावों को ध्यान में रखा गया। मौजूदा श्रम कानून केवल श्रम बल के लगभग 40 प्रतिशत हिस्से के लिए मजदूरी के भुगतान को नियंत्रित करते हैं और नया कोड क्षेत्र या वेतन सीमा के बावजूद पूरे श्रम बल के भुगतान को नियंत्रित और अधिनियमित कर सकेगा। उन्होंने कहा कि मजदूरी के समय पर भुगतान के प्रावधानों से असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को राहत मिलेगी।

यह बिल 30 जुलाई 2019 को लोकसभा द्वारा पारित किया गया। 2 अगस्त 2019 को यह राज्यसभा द्वारा पारित किया गया और 8 अगस्त को तत्कालीन राष्ट्रपति राम नाथ कोविंद से स्वीकृति मिलने के बाद उसी तारीख में राजपत्र में अधिसूचित किया गया।

इसके बाद केंद्रीय श्रम मंत्रालय ने 7 जुलाई 2020 को राजपत्र में अधिनियम की धारा 67 के तहत मसौदा नियम जारी किए। मसौदा नियम 45 दिनों तक सार्वजनिक प्रतिक्रिया के लिए खुले रहे, लेकिन अभी तक पूरी तरह से लागू नहीं किए गए हैं। कुछ प्रावधान 18 दिसंबर 2020 से लागू हो गए हैं। विधेयक को 8 अगस्त 2019 को राष्ट्रपति की स्वीकृति मिल चुकी है, लेकिन शेष प्रावधानों के लागू होने की तिथि अभी तक अधिसूचित नहीं की गई है।

क्या हैं श्रम कानून

श्रम अधिनियम या श्रम कानून किसी राज्य द्वारा निर्मित उन कानूनों को कहते हैं जो श्रमिक (कर्मचारियों), रोजगार प्रदाताओं (नियोक्ताओं), ट्रेड यूनियनों और सरकार के बीच संबंधों को पारिभाषित करते हैं। श्रमिक समाज के विशिष्ट समूह हैं, इसलिए श्रमिकों के लिए बनाए गए विधान, सामाजिक विधान की अलग श्रेणी में आते हैं। औद्योगिकीकरण के प्रसार, मजदूरी पर गुजारा करने वालों के स्थायी वर्ग में बढ़ोत्तरी, विभिन्न देशों के आर्थिक और सामाजिक जीवन में श्रमिकों के बढ़ते महत्व और उनकी स्थिति में सुधार, श्रम संघों के विकास, श्रमिकों में अधिकारों के प्रति जागरूकता, संगठित श्रमिकों के बीच शिक्षा के प्रसार, प्रबंधकों और नियोजकों के असीमित अधिकारों में कमी और अन्य कई कारणों से श्रम कानूनों की व्यापकता लगातार बढ़ती गई है। श्रम कानूनों की इसी व्यापकता और उनके महत्व के कारण इन्हें अलग श्रेणी में रखा जाता है।

सैद्धांतिक रूप से श्रम कानून में व्यक्तियों या उनके समूहों को श्रमिक या उनके समूह के रूप में देखा जाता है। आधुनिक श्रम कानून में मजदूरी की मात्रा, मजदूरी का भुगतान, मजदूरी से कटौतियां, कार्य के घंटे, विश्राम अंतराल, साप्ताहिक अवकाश, सवेतन छुट्टी, कार्य की भौतिक दशाएं, श्रमिक संगठन, सामूहिक सौदेबाजी, हड़ताल, स्थायी आदेश, नियोजन की शर्तें, बोनस, क्षतिपूर्ति, प्रसूति हितलाभ और कल्याण निधि आदि प्रमुख बिंदुओं का नियमन किया जाता है।

नयी संहिताएं; एक नजर में

1. सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 यानी सोशल सिक्योरिटी कोड, 2020 देश में सामाजिक सुरक्षा से संबंधित कानूनों में बदलाव और विभिन्न कानूनों के समायोजन के लिए लागू की गई संहिता है। इसका घोषित लक्ष्य सभी कर्मचारियों और श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है। यह संहिता असंगठित क्षेत्र, गिग वर्कर्स और प्लेटफॉर्म वर्कर्स को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के दायरे में लाती है। इसमें जीवन बीमा और विकलांगता बीमा, स्वास्थ्य और मातृत्व लाभ, भविष्य बीमा, पेंशन और कौशल विकास आदि शामिल हैं। यह अधिनियम सामाजिक सुरक्षा से संबंधित नौ केंद्रीय श्रम अधिनियमों को समायोजित करता है।

संहिता ने असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों, निश्चित अवधि के कर्मचारियों और गिग वर्कर्स, प्लेटफॉर्म वर्कर्स, अंतर-राज्य प्रवासी श्रमिकों आदि को शामिल करके कवरेज क्षेत्र व्यापक बना दिया है। साथ ही गिग वर्कर्स को नियोजित करने वाले एग्रीगेटर्स को सामाजिक सुरक्षा के लिए अपने वार्षिक टर्नओवर का 1-2 प्रतिशत योगदान करना होगा। हालांकि कुल योगदान एग्रीगेटर द्वारा गिग और प्लेटफॉर्म वर्कर्स को देय राशि के 5 प्रतिशत से अधिक नहीं होना चाहिए।

प्रभावित कानून

- ◆ कर्मचारी मुआवजा अधिनियम, 1923
- ◆ कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948
- ◆ कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952
- ◆ रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959
- ◆ मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961
- ◆ ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972
- ◆ सिने वर्कर्स वेल्फेयर फंड एक्ट, 1981
- ◆ भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर अधिनियम, 1996
- ◆ असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 2008

2. व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम की स्थिति संहिता, 2020

किसी कंपनी या संस्थान में कार्यरत व्यक्तियों की व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति को नियंत्रित और नियमित करने वाले कानूनों को समायोजित और उनमें बदलाव करने के लिए यह अधिनियम लाया गया।

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति कोड कम से कम 20 श्रमिकों वाले ऐसे कारखानों पर लागू होता है, जहां निर्माण प्रक्रिया उर्जा या बिजली की सहायता से की जा रही है। साथ ही यह संख्या 40 होगी यदि निर्माण प्रक्रिया बिजली के बिना की जा रही है। नियोक्ताओं को यह सुनिश्चित करने की जरूरत है कि कार्यस्थल उन खतरों से मुक्त है जो कर्मचारियों को चोट या व्यावसायिक बीमारी का कारण बनते हैं। कोड में कर्मचारियों के कुछ वर्गों को मुफ्त वार्षिक स्वास्थ्य परीक्षण का प्रावधान है।

प्रभावित कानून

- ◆ कारखाना अधिनियम, 1948
- ◆ वृक्षारोपण श्रम अधिनियम, 1951

- ◆ खान अधिनियम, 1952
- ◆ श्रमजीवी पत्रकार और अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें) और विविध प्रावधान अधिनियम, 1955
- ◆ श्रमजीवी पत्रकार (मजदूरी की दरों का निर्धारण) अधिनियम, 1958
- ◆ मोटर परिवहन कर्मचारी अधिनियम, 1961
- ◆ बीड़ी और सिगार कामगार (रोजगार की शर्तें) अधिनियम, 1966
- ◆ टेका श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970
- ◆ बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976
- ◆ अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगार (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1979
- ◆ सिने वर्कर्स एंड सिनेमा थिएटर वर्कर्स (रोजगार का विनियमन) अधिनियम, 1981
- ◆ डॉक वर्कर्स (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) अधिनियम, 1986
- ◆ भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1996

3. श्रम संहिता 2019

अगस्त 2019 में अधिसूचित मजदूरी पर संहिता चार कानूनों के प्रावधानों को समाहित करती है। यह सभी प्रतिष्ठानों और संगठित व असंगठित दोनों क्षेत्रों के सभी कर्मचारियों पर लागू होती है। मजदूरी और बोनस संबंधी कानूनों में संशोधन और समायोजन के लिए इसे लाया गया है। यह सभी के लिए न्यूनतम मजदूरी और समय पर मजदूरी भुगतान के प्रावधानों को सार्वभौमिक बनाता है। विधेयक का घोषित उद्देश्य पुराने और अप्रचलित श्रम कानूनों को अधिक जवाबदेह एवं पारदर्शी बनाना तथा देश में न्यूनतम वेतन व श्रम सुधारों की शुरुआत का मार्ग प्रशस्त करना है। यह उन सभी रोजगार क्षेत्रों में वेतन और बोनस भुगतान को नियंत्रित करता है जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, व्यवसाय या विनिर्माण किया जा रहा है।

प्रभावित कानून

- ◆ न्यूनतम मजदूरी कानून, 1948
- ◆ मजदूरी भुगतान कानून, 1936
- ◆ बोनस भुगतान कानून, 1965
- ◆ समान पारितोषक कानून, 1976

4. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020

ट्रेड यूनियनों, औद्योगिक प्रतिष्ठान या उपक्रम में रोजगार की शर्तों, औद्योगिक विवादों की जांच और निपटारे से संबंधित कानूनों के समायोजन और उनमें बदलाव करने के लिए सरकार की ओर से औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 लाया गया है। औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 सरकार की अनुमति के बिना श्रमिकों को काम पर रखने और निकालने के लिए कंपनियों को अधिक लचीलापन देती है। इसमें छंटनी और छंटनी से संबंधित सीमा में बढ़ोत्तरी के साथ श्रमिकों की हड़ताल के लिए अधिक शर्तें दी गई हैं।

प्रभावित कानून

- ◆ ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926
- ◆ औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947
- ◆ औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946

नई श्रम संहिताओं की वर्तमान स्थिति

नई श्रम संहिताएं	लोकसभा में पारित	राज्यसभा में पारित	राष्ट्रपति की स्वीकृति	प्रभावित कानूनों की संख्या	वर्तमान स्थिति	विशेष
सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020	22 सितंबर, 2020	23 सितंबर, 2020	28 सितंबर, 2020 को हस्ताक्षर किए	9	लागू	अधिनियम की धारा 142 3 मई 2021 को लागू हुई।
व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020	22 सितंबर, 2020	23 सितंबर, 2020	28 सितंबर, 2020 को हस्ताक्षर किए	13	अभी लागू नहीं हुआ है	लागू होने की तारीख अभी तक आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचित नहीं की गई है।
श्रम संहिता, 2019	30 जुलाई 2019	2 अगस्त 2019	8 अगस्त 2019 को स्वीकार किया गया	4	18 दिसंबर 2020 से लागू	लागू होने की तारीख अभी तक आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचित नहीं की गई है।
औद्योगिक संबंध संहिता, 2020	22 सितंबर 2020	23 सितंबर 2020	28 सितंबर 2020 को राष्ट्रपति द्वारा सहमति	3	अभी लागू नहीं हुआ है	लागू होने की तारीख को अधिसूचित किया जाना बाकी है।

नई श्रम संहिताओं के नियम; लाभ के दावे, शंकाएं और तर्क

अनुमति के बिना ले-ऑफ, छंटनी और बंद: औद्योगिक संबंध कोड सरकार की अनुमति के बिना ले-ऑफ, छंटनी और बंद करने के लिए 300 कर्मचारियों तक की फर्मों को आगे बढ़ने की अनुमति देता है। सरकार का पक्ष है कि इससे व्यापार करने में आसानी और सुधार होगा। वर्तमान में 100 कर्मचारियों तक की सभी फर्मों को ले-ऑफ, छंटनी और बंद करने की सरकारी अनुमति से छूट दी गई है। कर्मचारी और मजदूर संगठनों के मुताबिक यह नियम फर्म के पक्ष में जाता है। 300 कर्मचारियों की जायज मांगों के खिलाफ भी अगर कोई फर्म छंटनी करती है, तो इसके लिए वह स्वतंत्र है।

कौशल निधि में 15 दिन की वेतन कटौती: नए कोड में छंटनी किये गए कामगारों के प्रशिक्षण के लिए नियोक्ता के योगदान के साथ पुनः कौशल निधि स्थापित करने का भी प्रस्ताव किया है। यह श्रमिक द्वारा प्राप्त अंतिम वेतन के 15 दिनों की राशि के बराबर होगी। यानी श्रमिक का आधे माह का वेतन नियोक्ता के पास रहेगा, जोकि अन्य कामगारों के प्रशिक्षण में उपयोगी होगा।

मूल स्थान पर आने-जाने का यात्रा भत्ता: एक अंतर-राज्यीय प्रवासी श्रमिक को अपने मूल स्थान पर आने-जाने के लिए सालाना यात्रा भत्ता देने का नियोक्ताओं के लिए प्रावधान किया गया है। साथ ही कर्मियों को नियुक्ति पत्र उपलब्ध कराना अनिवार्य किया गया है। इस पर कई छोटी फर्मों ने आपत्ति जताई है। हालांकि श्रमिक संगठनों ने इस नियम का स्वागत किया है।

छुट्टी संबंधी नियम: कर्मचारियों को सप्ताह में तीन छुट्टी लेने की अनुमति होगी। हालांकि उन्हें उस दौरान 48 घंटे की अवधि के लिए काम पर होना चाहिए। इस तरह रोजाना आठ घंटे काम करने वालों को हफ्ते में सिर्फ एक छुट्टी मिलेगी। प्रति दिन 12 घंटे काम करने वाले व्यक्तियों को सप्ताह में तीन अवकाश दिए जाएंगे। साथ ही जो लोग रोजाना 9 घंटे काम कर रहे हैं, उन्हें हफ्ते की दो छुट्टी मिलेगी। 180 दिन काम के बाद कर्मचारी लंबी छुट्टी लेने के योग्य होंगे। बची हुई छुट्टियों को साल के अंत में कैश करवाया जा सकेगा। साल भर छुट्टी उतनी ही रहेगी, लेकिन कर्मचारियों को अब 45 की जगह हर 20 दिन काम करने पर एक घंटे की छुट्टी मिलती है।

महिलाओं के लिए नियम: महिला कर्मचारी के लिए मातृत्व अवकाश 12 सप्ताह से बढ़ाकर बढ़ाकर 26 सप्ताह किया गया है। महिलाओं को हर क्षेत्र में रात में काम करने की अनुमति का प्रावधान है, लेकिन यह सुनिश्चित किया जाना चाहिये कि उनकी सुरक्षा का प्रावधान नियोक्ता द्वारा किया जाए और रात में काम करने से पहले महिलाओं की सहमति ली जाए। इससे पहले प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना के तहत महिलाओं को खदानों में काम करने की अनुमति

दी गई थी। नए नियमों के मुताबिक महिला श्रमिकों को उनके पुरुष समकक्षों के समान भुगतान करना होगा।

वेतन संबंधी कोड: यह सुनिश्चित किया गया है कि मासिक वेतन पाने वाले कर्मचारियों को हर महीने की 7 तारीख तक वेतन मिलेगा। साप्ताहिक आधार पर काम करने वालों को सप्ताह के आखिरी दिन वेतन मिलेगा और दैनिक वेतनभोगियों को उसी दिन वेतन मिल जाएगा। नए कोड से मूल वेतन में वृद्धि होगी, और इसी के आधार पर प्रोविडेंट फंड में भी वृद्धि होगी। इसका मतलब यह है कि कर्मचारी कोष में वृद्धि होगी, जबकि मासिक नकद भुगतान कम हो जाएगा। सैलरी में बेसिक सैलरी का हिस्सा 50 फीसदी तक हो जाएगा। सैलरी के बाकी बचे 50 फीसदी में अलाउंस या भत्ते होंगे। इसी कारण टेक होम सैलरी कम हो जाएगी, लेकिन पीएफ कंट्रीब्यूशन बढ़ जाएगा। पीएफ के अलावा ग्रेचुएटी में भी बढ़ोतरी होगी। नौकरी छोड़ने या निकाले जाने की स्थिति में कर्मचारियों का फुल एंड फाइनल सैटलमेंट 2 दिन के भीतर करना होगा। नए कोड में दावा किया गया है कि रिटायरमेंट के वक्त कर्मचारी को मोटी रकम मिलेगी।

मजदूरी की दर: नए कोड में केंद्र सरकार को श्रमिकों के जीवन स्तर को ध्यान में रखते हुए न्यूनतम मजदूरी तय करने का अधिकार है। सरकार विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिये अलग-अलग न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर सकती है। केंद्र या राज्य सरकारों द्वारा तय की गई न्यूनतम मजदूरी, फ्लोर वेज से अधिक होनी चाहिए। सरकार का दावा है कि इससे मुकदमेबाजी कम होगी और नियोक्ता के लिए नियम पालन करने में सरलता होगी। साथ ही मौजूदा 2000 से अधिक न्यूनतम मजदूरी दरों से ऐसी संख्याओं में काफी हद तक कमी आएगी। इससे सुनिश्चित होगा कि हर कामगार को न्यूनतम वेतन मिले, जिससे कामगार की क्रय शक्ति बढ़ेगी और अर्थव्यवस्था में प्रगति को बढ़ावा मिलेगा।

मजदूर संगठनों और कर्मचारियों को इससे आपत्ति है। न्यूनतम मजदूरी की दरें यदि नियोक्ता की आसानी के मुताबिक तय होंगी, तो वह सीधे तौर पर मजदूरों के खिलाफ ही होंगी। मजदूरों के लिए आपत्ति जताने या अपनी शर्तें रखने की प्रक्रिया जटिल की गई है, इससे छोटी और बड़ी सभी फर्म आसानी से अपनी मनमानी कर सकेंगी।

हड़ताल पर मुश्किल: नए प्रावधान में उन सभी औद्योगिक प्रतिष्ठान को दायरे में लिया गया है जहां बीते 12 महीनों के किसी भी दिन 300 या 300 से अधिक कर्मचारी कार्यरत रहे या कार्यरत थे। यह पहली श्रम संबंधी स्थायी समिति द्वारा सुझाया गया था जिसने सुझाव दिया था कि सीमा को संहिता के अनुसार बढ़ाया जाए और 'उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित' शब्द हटा दिया जाए क्योंकि कार्यकारी माध्यम से श्रम कानूनों में सुधार अवांछनीय है तथा जहाँ तक संभव हो इससे बचना चाहिए।

इस प्रावधान पर कर्मचारियों की ओर से आपत्ति आई है क्योंकि कानून बनने के बाद इसके संबंध में आदेश राज्य सरकारों के अधिकारियों की मर्जी और पसंद पर निर्भर नहीं होंगे।

साथ ही वैध हड़ताल करने के लिये नई शर्तें भी रखी गई हैं। वैध हड़ताल पर जाने से पहले श्रमिकों के लिये शर्तों में मध्यस्थता की कार्यवाही अवधि को शामिल किया गया है, जबकि वर्तमान में केवल समझौते का समय शामिल है। यह प्रावधान मजदूर संगठनों के खिलाफ जाता है और अधिकारियों और नियोक्ता के बीच सांठगांठ की आशंका को जन्म देता है।

किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्यरत कोई भी व्यक्ति बिना 60 दिन के नोटिस और न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष लंबित कार्यवाही के दौरान तथा ऐसी कार्यवाही के समापन के 60 दिन बाद हड़ताल पर नहीं जाएगा।

वर्तमान में यह नियम जनोपयोगी सेवा में कार्यरत व्यक्तियों पर लागू होता है। वह तब तक हड़ताल पर नहीं जा सकता जब तक कि वह हड़ताल पर जाने से पहले छह सप्ताह के भीतर या ऐसा नोटिस देने के 14 दिनों के भीतर हड़ताल का नोटिस नहीं देता। नया कोड अब सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर यह नियम लागू करने का प्रस्ताव करता है।

न्यूनतम वेतन भुगतान की समान नीति: यह संहिताएं सभी कर्मचारियों को समय पर वेतन और न्यूनतम वेतन के भुगतान के प्रावधानों की एक समान नीति की परिकल्पना करता है। यह फ्लोर वेज की अवधारणा का परिचय देता है, जिसे केंद्र द्वारा श्रमिकों के न्यूनतम जीवन स्तर को ध्यान में रखते हुए निर्धारित किया जाता है जो विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रों के लिए अलग हो सकती हैं।

राज्य सरकार किसी भी परिस्थिति में ऐसी कोई न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित नहीं कर सकती है, जो केंद्र द्वारा निर्धारित न्यूनतम दर से कम हो। संहिता पुरुष और महिला को समान कार्य के लिए देय मजदूरी के बीच भेदभाव पर भी रोक लगाती है।

अधिसूचित करने का अधिकार: सामाजिक सुरक्षा संहिता सभी क्षेत्रों में केंद्र सरकार को श्रमिकों के लाभ के लिए ईपीएफ, ईपीएस और ईएसआई जैसी विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को अधिसूचित करने का अधिकार देती है। यह केंद्र को स्वरोजगार, असंगठित श्रमिकों, गिग श्रमिकों और मंच श्रमिकों और उनके परिवारों के सदस्यों के लिए कोई अन्य योजना बनाने का अधिकार भी देता है।

ग्रेच्युटी की देनदारियों में बढ़ोत्तरी: मजदूरी की नई परिभाषा अपनाए जाने के बाद, ग्रेच्युटी की देनदारियों में उल्लेखनीय रूप से बढ़ोत्तरी की उम्मीद की है। खासकर उन प्रतिष्ठानों में जहां मूल वेतन बनाम सकल वेतन का अनुपात ऐतिहासिक रूप से काफी कम रहा है। यह सुनने में मजदूरों के लिए अच्छी घोषणा लगती है, लेकिन कंपनियों के लिए इस स्थिति से बचने का मौका कानून ही उपलब्ध कराता है। कंपनियां और प्रतिष्ठान अगर 20 लाख रुपये या ऐसी ही किसी राशि पर वैधानिक सीमा पर कैपिंग कर देती हैं, तो लंबे समय तक चलने वाले और बड़े ग्रेच्युटी लाभ अर्जित करने वाले वरिष्ठ कर्मचारियों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा और नए कानून में दिया गया ग्रेच्युटी लाभ मजदूरों के लिए बेहद मामूली रकम बनकर रह जाएगा।

त्वरित पूर्ण और अंतिम निपटान: नए प्रावधान के मुताबिक कंपनियों को अब कर्मचारी के अंतिम कार्य दिवस के दो दिनों के भीतर बकाया सैटलमेंट करना होगा। लेकिन इसको अंतिम राशि भुगतान जिसमें वेतन, अवकाश नकदीकरण, प्रतिपूर्ति आदि सहित सभी कर्मचारी बकाया राशि शामिल है, कर्मचारी के बाहर निकलने के 45-60 दिनों के भीतर चुकाने का प्रावधान है। साथ ही छंटनी की स्थिति में 15 दिन का वेतन कर्मचारी प्रशिक्षण कोष में रखने का प्रावधान है। इस पर कई मजदूर संगठनों ने आपत्ति जताई है।

काम करने के घंटे: वर्तमान में, कारखानों और ऐसे अन्य कार्यस्थलों में श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय स्तर पर काम के घंटे फ़ैक्ट्री अधिनियम, 1948 पर आधारित हैं। जबकि अन्य कर्मचारियों के लिए प्रत्येक राज्य के दुकान और स्थापना अधिनियम द्वारा शासित होता है।

नए श्रम कानूनों के अनुसार, दैनिक काम के 12 घंटे और साप्ताहिक काम के 48 घंटे तय किए गए हैं। इसका मतलब है कि कंपनियां/कारखाने चार दिन का कार्य सप्ताह बना सकते हैं। सभी उद्योगों में एक तिमाही में ओवरटाइम 50 घंटे से बढ़ाकर 125 घंटे कर दिया गया है। यानी जो तीन दिन का अतिरिक्त अवकाश है, उसे ओवरटाइम से जोड़ दिया गया है।

छुट्टियों की संख्या: एक साल में छुट्टी की संख्या वही रहेगी, लेकिन कर्मचारियों को अब 45 के बजाय हर 20 दिनों के काम पर छुट्टी मिलेगी, जो एक अच्छी खबर है। इसके अलावा, नए कर्मचारी 240 दिनों के काम के बजाय 180 दिनों के रोजगार के बाद अवकाश अर्जित करने के पात्र होंगे जैसा कि अभी लागू है।

जटिल कानूनों का समेकन और सरलीकरण: चार संहिताएं 29 केंद्रीय श्रम कानूनों को कम करके श्रम कानूनों को सरल बनाती हैं। यह उद्योग और रोजगार को बढ़ावा देगा तथा परिभाषाओं की बहुलता एवं व्यवसायों के लिए कई प्राधिकरणों के तंत्र को कम करेगा। यह स्थिति प्रशासन और नियोक्ता के लिए बेहतर है। साथ ही मजदूरों-कर्मचारियों के लिए भी आंशिक रूप से लाभकारी है।

एकल लाइसेंसिंग तंत्र: संहिता एकल लाइसेंसिंग तंत्र विकसित करने की बात करती है। यह लाइसेंसिंग तंत्र में व्यापक सुधार लाएगा। वर्तमान में उद्योगों को विभिन्न कानूनों के तहत अपने लाइसेंस के लिए आवेदन करना होता है। फिलहाल, प्रत्येक ठेकेदार को हर साल प्रत्येक जिले में एक नया लाइसेंस लेने की जरूरत होती है, अब पूरे देश के लिए एक लाइसेंस प्राप्त करने और पांच साल तक कार्य करने में आसानी होगी।

आसान विवाद समाधान: संहिता औद्योगिक विवादों से निपटने वाले पुराने कानूनों को सरल बनाती है और विवाद प्रक्रियाओं को संशोधित करती है जो विवादों के शीघ्र समाधान के लिए मार्ग प्रशस्त करेगी। हालांकि इस पर मजदूर संगठनों का कहना है कि जल्दी हल नियोक्ता के पक्ष में जाता हुआ दिख रहा है। मजदूरों के अधिकारों को सीमित कर दिया गया है, उसकी

सुनवाई के लिए नियमों को नियोक्ता के पक्ष में मोड़ा गया है। जल्दबाजी में गलत फैसले की आशंका भी जन्म लेती है।

व्यापार करने में आसानी: कुछ अर्थशास्त्रियों के अनुसार, इस तरह के सुधार से निवेश को बढ़ावा मिलेगा तथा व्यापार करने में आसानी होगी। यह जटिलता कम करता है और आंतरिक विरोधाभास बढ़ाता है तथा सुरक्षा/कार्य स्थितियों पर नियमों का आधुनिकीकरण करता है।

बढ़ते ठेका मजदूर: संहिता में नियोक्ता को निश्चित अवधि के लिए मजदूर रखने की छूट दी गई है, हालांकि उसे स्थायी कर्मचारी की तरह ही लाभ मिलेंगे। लेकिन यदि एक विशेष समय के बाद कर्मचारी को हटाया जाता है, तो इसके लिए कोई प्रावधान नहीं है। इससे अचानक बेरोजगारी बढ़ने की आशंका है।

यूनियनों के प्रभाव में कमी: नई संहिताओं के बाद मजदूर संघ का प्रभाव कम हो जाएगा। इससे यदि किसी एक मजदूर या कर्मचारी के साथ कोई दिक्कत आती है, या उसके हितों पर असर पड़ता है, जो कानूनी रूप से गलत है, तो उसे अपनी लड़ाई अकेले ही लड़नी होगी। यह लंबे समय में प्रत्येक मजदूर को अकेला करने का प्रयास है। मजदूर यूनियन बनाने की प्रक्रिया को इतना जटिल और अव्यावहारिक किया गया है कि कई संस्थानों में तो यूनियन बनाना ही गैरकानूनी प्रक्रिया होगा।

न्यूनतम फ्लोर वेजर: पुराने मिनिमम वेज एक्ट से परे, जिसमें न्यूनतम वेज स्थापित करने की प्रक्रिया निर्धारित की गई थी, कोड ऑन वेज ने 'फ्लोर वेज' की अवधारणा पेश की है, जो असंगठित कार्यबल पर भी लागू होगा। यह भौगोलिक क्षेत्रों में श्रमिकों के न्यूनतम जीवन स्तर और कौशल के स्तर के आधार पर केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित किया जाएगा। इसके आधार पर राज्य सरकारें न्यूनतम मजदूरी दर की पहचान करेंगी। इसे हर 5 साल या उससे पहले संशोधित किया जाएगा। कोड में मजदूरी के समय पर भुगतान का प्रावधान भी शामिल है और इस पैरामीटर पर क्षेत्रीय असमानता कम करने की दिशा में यह महत्वपूर्ण कदम है।

ईपीएफ और ग्रेच्युटी में बदलाव: सबसे पहले तो ईपीएफ संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों के लिए लागू किया गया है। अब 5 साल की सेवा की मौजूद सीमा को हटाते हुए, कर्मचारियों को 1 साल की सेवा के बाद ही ग्रेच्युटी का लाभ मिल सकेगा।

उद्योगों के लिए: उद्योगों, कंपनियों, प्रतिष्ठानों के लिए संहिताओं का सबसे महत्वपूर्ण प्रभाव वेतन और इससे जुड़े घटकों पर होगा। यह नियोक्ता वर्ग वर्तमान में श्रम संहिताओं के संभावित प्रभाव का आकलन कर रहा है। खासकर मुआवजा नीतियों, लाभों और समग्र मुआवजे के नियमों और मजदूरी की प्रस्तावित परिभाषा पर।

मजदूरी की परिभाषा: वेतन संहिता 2019 के साथ सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 (एसएस कोड) 'मजदूरी' की एक मानकीकृत परिभाषा प्रस्तुत करते हैं। यह पहले एक अस्पष्ट

अवधारणा थी। मजदूरी में अब मूल वेतन, महंगाई भत्ता (डीए) और प्रतिधारण भत्ता (आरए) सहित सभी प्रकार के पारिश्रमिक शामिल हैं, जो सभी संभावित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं पर लागू होते हैं। शर्तों के साथ हाउस रेंट अलाउंस, प्रोविडेंट फंड, यात्रा रियायतें और ओवरटाइम भत्ते इत्यादि जैसे भत्तों पर कुल पारिश्रमिक की तुलना में 50 प्रतिशत का कैप निर्धारित किया गया है, जो 50 प्रतिशत की सीमा के बाद पारिश्रमिक के एक भाग के रूप में गिना जाएगा।

निश्चित अवधि के कर्मचारी: वेतन संहिता और एसएस कोड निश्चित अवधि के कर्मचारियों को कानूनी मान्यता देते हैं, जिन्हें पहले श्रम विनियमों के दायरे से बाहर रखा गया था।

15 मिनट ओवरटाइम भुगतान: कंपनियों को कर्मचारियों को ओवरटाइम देना होगा। किसी भी समय कर्मचारी का 8 घंटे की शिफ्ट पूरी होने के बाद 15 मिनट से अधिक काम करना ओवरटाइम भुगतान का विषय है।

अन्य प्रावधान

- ◆ 20 से अधिक कर्मचारियों को रोजगार देने वाली फर्मों को कोड के तहत अनिवार्य रूप से रिक्तियों की ऑनलाइन सूचना देनी होगी।
- ◆ संहिता में असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा कोष बनाने का प्रावधान है।
- ◆ औद्योगिक संबंधों पर संहिता कुशल या अकुशल, शारीरिक, तकनीकी, परिचालन और लिपिक क्षमता में नियोजित व्यक्तियों को शामिल करने के लिए श्रमिक की परिभाषा का विस्तार करती है। इसके अलावा, पर्यवेक्षी क्षमता में कार्यरत व्यक्ति और 18,000 रुपये प्रति माह से कम कमाते हैं, को परिभाषा के तहत लाया गया है।
- ◆ संहिता में निश्चित अवधि के रोजगार के लिए नया प्रावधान है। इसके तहत नियोक्ताओं को एक लिखित अनुबंध के आधार पर एक कर्मचारी को काम पर रखने की छूट मिलती है। निश्चित अवधि के कर्मचारियों को स्थायी कर्मचारियों के समान लाभ मिलेगा।

प्रमुख आलोचनाएं और बुनियादी बाधा

इन संहिताओं के कुछ प्रावधानों ने आलोचना को भी आमंत्रित किया है, जिसमें 300 कर्मचारियों तक की फर्मों को सरकार की अनुमति के बिना छंटनी और बंद करने की अनुमति देने संबंधी प्रावधान भी शामिल है।

संवैधानिक चुनौती: चूंकि श्रम एक समवर्ती विषय है। इसलिए केंद्र और राज्य दोनों को नियम बनाने होंगे। हालांकि केंद्र ने सितंबर 2020 में संहिताओं को अधिसूचित किया था, लेकिन किसी भी राज्य ने इन संहिताओं के तहत अपेक्षित नियमों को अधिसूचित नहीं किया है। अभी तक केवल 12 राज्यों ने मसौदा नियमों को प्रकाशित किया है। इसलिए एक बार जब सभी राज्य ऑन-बोर्ड हो जाएंगे, तो कोड लागू हो जाएंगे। कुछ राज्य सरकारों ने अभी तक प्रक्रिया को पूरा नहीं किया है।

औद्योगिक संबंध संहिता विधेयक: यह 300 से कम श्रमिकों वाले छोटी कंपनियों में श्रमिकों के श्रम अधिकारों में कमी करेगा और कंपनियों को श्रमिकों के लिए मनमानी सेवा शर्तें पेश करने में सक्षम बनाएगा।

मजदूरी संहिता अधिनियम: मजदूर संगठनों का आरोप है कि नया वेतन कोड संगठित श्रमिकों की आय क्षमता और क्रय शक्ति को बढ़ाएगा जबकि असंगठित श्रमिकों में भुखमरी को और आगे बढ़ाएगा।

बहिष्करण की चुनौती: मसौदा नियम श्रम सुविधा पोर्टल पर सभी श्रमिकों (आधार कार्ड के साथ) के पंजीकरण को किसी भी प्रकार के सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त करने में सक्षम होने के लिये अनिवार्य करते हैं। इससे श्रमिकों का आधार-संचालित बहिष्करण हो जाएगा और जानकारी की कमी के कारण श्रमिक स्वयं पंजीकरण करने में असमर्थ होंगे।

शहरी केंद्रित: ये कोड असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के बहुमत के लिए सामाजिक सुरक्षा के किसी भी रूप का विस्तार करने में विफल हैं, जिसमें प्रमुख रूप से प्रवासी श्रमिक, स्व-नियोजित श्रमिक, घरेलू श्रमिक और अन्य कमजोर समूह सहित ग्रामीण क्षेत्र शामिल हैं।

अधिकार विहीन ढांचा: संहिताएं सामाजिक सुरक्षा को एक अधिकार के रूप में महत्त्व नहीं देती हैं, न ही यह संविधान द्वारा निर्धारित इसके प्रावधान का संदर्भ प्रदान करती है।

परिभाषाएं

गिग वर्कर: प्रत्येक कारोबार में कुछ काम ऐसे होते हैं जिन्हें स्थायी कर्मचारी के बजाय गैर स्थायी कर्मचारी से कराया जा सकता है। ऐसे काम के लिए कंपनियां काम के आधार पर भुगतान करती हैं। दूसरे शब्दों में कहें तो काम के बदले भुगतान के आधार पर रखे गए कर्मचारियों को गिग वर्कर कहा जाता है। हालांकि, ऐसे कर्मचारी कंपनी के साथ लंबे समय तक भी जुड़े रहते हैं। इनमें स्वतंत्र रूप से ठेके पर काम करने वाले कर्मचारी, ऑनलाइन प्लेटफॉर्म के लिए काम करने वाले कर्मचारी, ठेका फर्म के कर्मचारी, कॉल पर काम के लिए उपलब्ध कर्मचारी और अस्थायी कर्मचारी शामिल हैं। इन कर्मचारियों को कंपनी के स्थायी कर्मचारियों की तरह वेतन-भत्ते आदि का लाभ नहीं मिलता है। गिग वर्कर के लिए काम का कोई समय तय नहीं होता है। ऐसे वर्कर को कंपनी के समझौता के अनुसार कभी भी काम करने के लिए तैयार रहना पड़ता है। हालांकि, इनके पास काम के घंटों को लेकर काफी लचीलापन रहता है। भारत में ऑनलाइन कारोबार बढ़ने के बाद गिग वर्कर की संख्या में काफी इजाफा हुआ है। एक अनुमान के अनुसार देश में इस समय 10 से 12 करोड़ गिग वर्कर हैं। भारत में अधिकांश गिग वर्कर ऑनलाइन फूड प्लेटफॉर्म, ई-कॉमर्स कंपनी और सामान की डिलीवरी जैसे कार्यों से जुड़े हैं। बड़ी संख्या में गिग वर्कर ड्राइविंग जैसे पेशे से भी जुड़े हैं।

आगे की राह

प्रवासी कार्यबल की देखभाल: मसौदा नियमों के लिए यह स्पष्ट रूप से बताना महत्वपूर्ण है कि प्रवासी असंगठित कार्यबल के संबंध में यह किस तरह से काम करेंगे। इस संदर्भ में सरकार की एक भारत एक राशन कार्ड की योजना सही दिशा में एक कदम है।

सीएसआर व्यय के तहत कौशल: बड़े कॉरपोरेट घरानों को भी सीएसआर खर्च के तहत असंगठित क्षेत्रों में लोगों को कुशल बनाने की जिम्मेदारी लेनी चाहिए।

अदृश्य श्रम को पहचानना: घरेलू कामगारों के अधिकारों को पहचानने और बेहतर काम करने की स्थिति को बढ़ावा देने के लिए जल्द-से-जल्द एक राष्ट्रीय नीति लाने की जरूरत है।

अन्य उपाय: असंगठित क्षेत्रों के श्रमिकों के लिए भी एक बहुत ही मजबूत, विश्वसनीय और अनुकूल सामाजिक सुरक्षा पैकेज तैयार करने की आवश्यकता है।



पब्लिक एडवोकेसी इनीशिएटिव्स फॉर राइट्स एण्ड वैल्यूज इन इण्डिया (पैरवी)

के-8, थर्ड फ्लोर, लाजपत नगर-3, नई दिल्ली-110024

संपर्क: +91 11 29841266 | pairvidelhi1@gmail.com, info@pairvi.org

वैबसाइट: www.pairvi.org