



असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के संदर्भ में: न्यूनतम मजदूरी प्रावधान एवं श्रम कानूनों की स्थिति

Dr. Vikas Kumar

Atma Ram Sanatan Dharma College

University of Delhi

प्रस्तावना

इस शोध-पत्र में श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी से जुड़े श्रम कानून, न्यूनतम मजदूरी एवं उनके काम की परिस्थितियों का विश्लेषण किया गया है। भारत के संविधान में श्रमिकों से सम्बन्धित विषयों को समवर्ती सूची में रखा गया है। अर्थात् इसका अर्थ यह है कि केन्द्र व राज्य दोनों विधायिकाओं को यह शक्ति है कि वह इस सम्बन्ध में विधेयक पारित कर सकते हैं। 60 से भी अधिक केन्द्रीय कानून व राज्य स्तर के कानूनों के साथ श्रमिक सम्बन्धी विषयों को देखा जाता है। ये कानून सभी श्रमिकों के लिए कार्य कर रहे हैं।¹ अब इन कानूनों को चार लेबर कोड में समाहित किया गया जिसे दिसम्बर 2025 में भारत सरकार ने पूर्ण रूप से लागू कर दिया है।

भारत में श्रमिकों का स्वरूप दो क्षेत्रों में विभाजित है, एक संगठित क्षेत्र तथा दूसरा असंगठित क्षेत्र। इन दोनों क्षेत्रों के बीच समानता केवल यह है कि ये दोनों क्षेत्र श्रमिक प्रधान हैं। परन्तु इनमें सबसे बड़ा अन्तर श्रमिक अधिकार, कानून के प्रयोग का है। अर्थात् संगठित क्षेत्र में श्रमिकों के अधिकारों को सुनिश्चित करने के लिए कई सारे कानून मौजूद हैं तथा कानून के पालन के लिए श्रमिकों की यूनियनें भी हैं। परन्तु असंगठित क्षेत्र में श्रमिक यूनियनें नहीं हैं। जिसके कारण इन्हें श्रम कानूनों की सुविधाओं से वंचित रहना पड़ता है। 2004-05 के श्रमिक संख्या 469 मिलियन की तुलना में 2011-12 के आंकड़ों के अनुसार भारत के अन्दर विभिन्न कार्य-स्थलों पर अर्थात् संगठित एवं असंगठित क्षेत्रों में श्रमिकों की संख्या 483 मिलियन है। जहां 2004-05 के 457 मिलियन कार्यरत श्रमिक की संख्या थी वही 2011-12 में यह संख्या 473 मिलियन हो गई। संगठित एवं असंगठित दोनों क्षेत्रों में अनौपचारिक क्षेत्र में 91.9 प्रतिशत रोजगार है जबकि औपचारिक क्षेत्र में यह संख्या 8.1 प्रतिशत है। इसमें महत्वपूर्ण बात यह है कि यह आंकड़ा 2004-05 के 92.7 और 7.3 के मुकाबले काफी भिन्न है।² अर्थात् 93 प्रतिशत से अधिक श्रमिक असंगठित क्षेत्र से सम्बन्धित हैं। भारत के अंदर कार्य-स्थलों की एक अन्य विशेषता यह है कि इनमें असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की संख्या ज्यादा है। इतनी बड़ी श्रमिक जनसंख्या के लिए भारत में अनेक श्रमिक कानून बनाये गए हैं। लेकिन श्रमिक कानूनों को बनाने से पहले चुनौती यह होनी चाहिए कि कामगार श्रमिकों के अधिकार सुरक्षित हों तथा उन्हें शोषणयुक्त एवं अमानवीय तरीकों से कार्य करने के लिए मजबूर न किया जाए। श्रमिक कानूनों के क्रियान्वयन में अनियमितता तथा प्रशासन एवं ठेकेदारों द्वारा श्रमिक अधिकारों का हनन भारतीय संवैधानिक लोकतंत्र के साथ-साथ विधि के शासन से सम्बन्धित कई प्रश्नों को उत्पन्न करता। जब ऐसे

¹ भारतीय संविधान, समवर्ती सूची संख्या 22: ट्रेड यूनियनस_ इंडस्ट्रीयल एण्ड लेबर डीस्पूयूट्स_ संख्या 23: सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक बीमा_ राजगार एवं अरोजगार या इसके अतिरिक्त इसे आप कमला संकरन, 'लेबर लॉज एण्ड द वर्ल्ड ऑफ वर्क', जो कि कमला संकरन तथा उज्ज्वल कुमार सिंह (सं-), टूवर्ड्स लीगल लिटरेसी: एन इंट्रोडक्शन टू लॉ इन इंडिया, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली, 2008, पृ-119-131-

² लेबर ब्यूरो, भारत सरकार, इंडियन लेबर ईयर बुक, 2013-14 की वार्षिक रिपोर्ट, पृ- 6-7-



श्रमिकों के अधिकारों पर हमला होता है तब वह उस संस्थान के सामने अधिकारों की माँग करते हैं। ऐसे श्रमिकों की संख्या बाजार में प्रतिदिन आनेवाले श्रमिकों की संख्या के एक फीसदी के करीब है।

सामान्यतः श्रम-कानून आलोचना के पात्र बनते हैं। आमतौर पर यह माना जाता है कि इन कानूनों के प्रावधान काफी बोज़िल हैं, इन्हें लागू करने में बहुत ज्यादा समय और खर्चा लगता है। असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को खराब परिस्थितियों में कार्य करना पड़ता है और अधिकांशतः इन्हें निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से भी कम मजदूरी में काम कराया जाता है। असंगठित क्षेत्र की इन समस्याओं को देखते हुए सरकार ने 2008 में 'असंगठित मजदूर सामाजिक सुरक्षा कानून 2008' संसद में पारित करके इस क्षेत्र में कार्य कर रहे मजदूरों को पहली बार कानूनी सुरक्षा प्रदान किया गया।

असंगठित श्रमिक क्षेत्र तथा श्रम कानून

असंगठित श्रमिक वे लोग हैं जो लघु उद्योगों में कार्यरत हैं और वे वेतनभोगी हैं जो गैर-कृषि कार्यों में लग हुए हैं। कुली, ठेले चलाने वाले, छोटे दुकानदार, वाहनों तथा अन्य चीजों को ठीक करने वाले, कारीगर तथा अन्य लोग हैं जो तथाकथित 'स्व-नियुक्त' की श्रेणी में आते हैं। शहरी श्रमिकों में इनका अनुपात बहुत ज्यादा है। अधिकांश असंगठित श्रमिकों का सीधे मालिक से रिश्ता नहीं होता है। वे ठेकेदार या श्रम बिचौलियों के द्वारा श्रम के लिए प्रयोग में लाए जाते हैं। इन्हें मुख्यतः ठेका श्रमिक के तौर पर जाना जाता है। पूंजी व्यवस्था ने लगातार उद्योगों को बिखराकर, उनका अनौपचारिकरण करके, श्रमिकों का ठेकाकरण करके संगठित क्षेत्र को भी असंगठित क्षेत्र में रूप में विकसित किया है। भारत में चल रही ठेका व्यवस्था ने श्रमिकों के शोषण के साथ-साथ उनके जीवन को एक कैदी के समान बना दिया है। कोई संस्थान ठेका श्रमिकों को परिचय-पत्र नहीं देती है। ठेकेदार भी उन्हें कानूनी सुविधा नहीं देता। किसी भी समय एक की छंटनी कर दूसरे को कार्य पर रख लिया जाता है। इन परिस्थितियों में हटाए गए श्रमिक के लिए यह साबित करने लगभग नामुमकिन हो जाता है कि वह पहले वहाँ श्रमिक रह चुका है। इन्हीं विषयों का आगे विस्तार से अध्ययन किया गया है।

असंगठित क्षेत्र में श्रमिकों की स्थिति और श्रम कानूनों का अध्ययन दिल्ली के कई सारे स्वायत्त संगठन करते आये हैं। जिसे दिल्ली में अलग-अलग समय पर आयोजित किए गए दो महत्वपूर्ण खेलों के संदर्भ में समझा जा सकता है। एक 1982 में हुए एशियन खेल तथा दूसरा 2010 में सम्पन्न हुआ राष्ट्रमंडल खेल है। इन दोनों खेलों के दौरान पूरी दिल्ली में तीव्र गति के साथ स्टेडियमों, भवनों, होटलों तथा अन्य कई प्रकार के निर्माण कार्य किए गए। इन निर्माण कार्यों के लिए देश के अलग-अलग राज्यों से आए लोगों ने श्रमिक के तौर पर यहां कार्य किया। परन्तु स्वतंत्र व गैर-सरकारी संगठनों ने इन निर्माण स्थलों का निरीक्षण कर अपनी रिपोर्ट में बताया की इन स्थलों पर बड़े पैमाने पर श्रमिकों के अधिकारों तथा श्रम कानूनों का ठेकेदारों, कंपनी मालिकों, द्वारा उल्लंघन करते हुए श्रमिकों का शोषण किया गया। साथ ही श्रम विभाग कि भूमिका को लेकर कई सारे प्रश्न खड़े किए गए।



श्रमिक कानून और विधि का शासन के प्रश्न को 1982 में एशियाड खेलों³ के समय आये निर्णय के माध्यम से काफी विस्तृत रूप में समझा जा सकता है। ताकि यह देखा जा सके कि प्रशासनिक तौर पर किस प्रकार कानून का पालन तथा क्रियान्वयन किया गया और क्या वास्तव में मजदूरों के अधिकारों के सन्दर्भ में विधि का शासन लागू हो रहा है या नहीं।

सन् 1982 में एशियाड खेलों का आयोजन दिल्ली में किया गया था। उस समय पीयूडीआर (पीपल्स यूनियन फोर डेमोक्रेटिक राइट्स) ने एशियाड खेल के निर्माण स्थलों का सर्वेक्षण किया जिससे श्रमिक कानूनों का व्यापक स्तर पर उल्लंघन होने का पता चला था। सर्वेक्षण से प्राप्त तथ्यों को आधार बनाकर पीयूडीआर ने सर्वोच्च न्यायालय के तात्कालीन मुख्य न्यायाधीश पी-एन- भगवती के नाम एक पत्र लिखा। मुख्य न्यायाधीश ने पीयूडीआर को 'लोकस स्टेनडाई' प्रदान करते हुए इस पत्र को एक जनहित याचिका के रूप में स्वीकार किया। इस मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने एशियाड खेल के निर्माण कार्य में लगे श्रमिकों के पक्ष में एक ऐतिहासिक निर्णय दिया। यह फैसला ऐतिहासिक इसलिए है क्योंकि मजदूरों की जो स्थिति उस समय थी वह आज भी विद्यमान है। एशियाड फैसले की प्रासंगिकता आज भी उतनी ही है जितनी पहले थी।

एशियाड फैसले में कोर्ट ने संविधान के अनुच्छेद 23 में दिए गए शब्द 'बेगार' की विस्तार से व्याख्या की। अनुच्छेद 23 के अन्तर्गत 'शोषण के विरुद्ध अधिकार' को मौलिक अधिकार के रूप में स्वीकार किया गया है। इस अनुच्छेद में बेगार और जबरदस्ती करवाए गए श्रम का विशेष रूप से उल्लेख किया गया है। सर्वोच्च-न्यायालय के अनुसार ".... यदि एक व्यक्ति से न्यूनतम वेतन से कम पर काम करवाया जाता है, उसे संविधान की धारा 23 के अनुसार जबरदस्ती करवाया गया श्रम मान जाएगा।" इस परिभाषा के अनुसार जबरदस्ती करवाए गए श्रम का मतलब है, श्रमिक की अत्यधिक गरीबी और अपने नियोक्ता के साथ कोई भी शर्त रखने की उसकी अक्षमता का फायदा उठाकर उसे न्यूनतम वेतन से कम पैसा देना। अनुच्छेद 23 लोगों को न केवल राज्य से बल्कि निजी व्यक्तियों से बचाने के उद्देश्य से बना है। इस तरह से अनुच्छेद 23 को किसी भी व्यक्ति द्वारा "इंसानों की सौदेबाजी या बेगार या ऐसे किसी और तरीके से जबरदस्ती श्रम करवाने" से रोकने के साधन के रूप में देखा जाना चाहिए। इस तरह से न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 का उल्लंघन असल में संविधान की धारा 23 का उल्लंघन है।

मजदूरों से सम्बन्धित कानूनों के उल्लंघन में, गंभीर विषय व सबसे ज्यादा मामलें न्यूनतम मजदूरी का है। न्यूनतम मजदूरी का अर्थ सरकार द्वारा कानूनी रूप से तय किए गए न्यूनतम पारिश्रमिक से है। अर्थात् किसी भी स्थिति में किसी मजदूर को इससे कम वेतन नहीं दिया जा सकता है। अधिकांश मामलों में ठेकेदारों द्वारा काम पर रखे गए मजदूरों को कानूनी रूप से मंजूर न्यूनतम मजदूरी और ओवर टाइम नहीं दिया जाता है। न्यूनतम वेतन न दिया जाना न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 की धारा 12 और इंटर स्टेट माईग्रेंट वर्कर्स

³ पीपल्स यूनियन फोर डेमोक्रेटिक राइट्स एण्ड अर्दस बनाम यूनियन ऑफ इण्डिया, ए.आई.आर. 1982- केस न. सिविल अपील न- 8143 ऑफ 1981, इस केस को सर्वोच्च न्यायालय ने स्वीकार किया।



(आई-एस-एम-डब्ल्यू-) एक्ट 1979 की धारा 13 का उल्लंघन है। ओवर टाइम के लिए दुगना भुगतान न किया जाना न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के सेक्शन 14(1), बी-सी-डब्ल्यू- एक्ट की धारा 29 और देहली बिल्डिंग एण्ड अदर कंस्ट्रक्शन वर्कर्स (रेगुलेशन ऑफ एम्प्लॉमेंट एण्ड कंडीशन ऑफ सर्विसिस) रूल्स 2002 (डीबीसीडब्ल्यू) की धारा 234 का उल्लंघन है। सबसे महत्वपूर्ण यह है कि न्यूनतम वेतन न दिया जाना बॉन्डेड लेबर सिस्टम (एबोलिशन) एक्ट 1976 और संविधान की धारा 23(1) का भी उल्लंघन है। इन कानूनों को एक साथ पढ़कर सर्वोच्च न्यायालय ने कहा है कि न्यूनतम वेतन न दिया जाना, जबरदस्ती काम करवाए जाने यानी की बंधुआ मजदूरी के समान है और इस तरह यह एक संवैधानिक और फौजदारी अपराध है। नियमित रूप से मजदूरी न देना बी-सी-डब्ल्यू- एक्ट की धारा 45(1), डी-बी-सी-डब्ल्यू- रूल्स के रूल 5(10) और आई-एस-एम-डब्ल्यू- एक्ट की धारा 16(ए) का उल्लंघन है और पैसा न दिया जाने को भारतीय दण्ड संहिता के तहत गबन माना जाता है।⁴ कोर्ट ने न्यूनतम मजदूरी को संवैधानिक लक्ष्य का हिस्सा मानते हुए कहा कि यह राज्य के नीति निर्देशक सिद्धान्त अनुच्छेद 43 में प्रदान किया गया है। साथ ही, कोर्ट ने यह भी स्पष्ट किया कि संविधान के अनुच्छेद 19(1)(6) के अंतर्गत प्रत्येक व्यक्ति को बिना किसी वैध कारण उसके व्यापार या जीविकावृत्ति के साधन पर प्रतिबन्ध करना गलत होगा।⁵

यदि किसी भी असंगठित मजदूर को न्यूनतम मजदूरी नहीं मिलती तथा कानून का उल्लंघन होता है तो राज्य एवं प्रशासन का यह कार्य है कि वह कानून को लागू कराने के लिए तथा श्रम कानूनों के पालन की सुनिश्चित व्यवस्था करे। लेकिन सच्चाई यह है कि अधिकांश मामलों में कंपनियों एवं ठेकेदारों पर कोई अंकुश नहीं होता है। ऐसे मामलों में श्रम विभाग द्वारा सिर्फ नाममात्र के काम किए जा रहे हैं। श्रम-विभाग इस सन्दर्भ में अपनी जवाबदेही से बचना चाहता है। यह डी-बी-सी डब्ल्यू- एक्ट की धारा 42 और डी-बी-सी- डब्ल्यू- रूल्स की धारा 20 और न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 की धारा 19 का उल्लंघन है। इस तरह की स्थिति में बाहर से आये मजदूरों की जिंदगी बहुत ज्यादा बदतर हो जाती है। ये मजदूर ठेकेदार की शर्तों पर काम करने के लिए मजबूर होते हैं। यहाँ प्रश्न यह है कि क्या इन्हें विविध श्रम कानूनों की जानकारी होती है या वे इस हालत में होते हैं कि श्रम कानूनों के उल्लंघन की शिकायत कर सकें। इस सम्बन्ध में न्यायाधीश भगवती के एशियाड फैसले की ओर ध्यान दिलाना जरूरी है- “...जब भी कोई निर्माण का काम शुरू किया जाता है चाहे विभाग की तरफ से या फिर ठेकेदारों के माध्यम से, या सरकार और अन्य सरकारी विभाग द्वारा- जिसमें पब्लिक सेक्टर कॉर्पोरेशन भी शामिल हैं- उन्हें इस बात का पूरा ध्यान रखना चाहिए कि श्रम कानूनों के सभी प्रावधानों का पूरी तरह से पालन हो। इन कानूनों का उल्लंघन कर रहे ठेकेदार या अन्य किसी अधिकारी के खिलाफ कोई कार्यवाही करने के लिए इस बात का इंतजार नहीं करना चाहिए कि कोई श्रमिक उन्हें श्रम कानून के उल्लंघन के बारे में शिकायत करे। वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा समय-समय पर निरीक्षण और आकस्मिक निरीक्षण का ऐसा सशक्त तंत्र और

⁴ 'राष्ट्रीय गौरव के नाम पर: राष्ट्रमंडल खेल निर्माण में सरकारी विभागों, कंपनियों व ठेकेदारों की मिली भगत से मजदूरों का शोषण', पीपल्स यूनियन फोर डेमोक्रेटिक राइट्स, नई दिल्ली, 2009, पृ-7

⁵ 'राष्ट्रीय गौरव के नाम पर: राष्ट्रमंडल खेल निर्माण में सरकारी विभागों, कंपनियों व ठेकेदारों की मिली भगत से मजदूरों का शोषण', पीपल्स यूनियन फोर डेमोक्रेटिक राइट्स, नई दिल्ली, 2009, पृ-10.



व्यवस्था तैयार करना चाहिए कि कोई भी श्रमिक श्रम कानूनों के तहत मिलने वाले अधिकारों और सुविधाओं से वंचित न होने पाए।⁶ मसलन यदि देखा जाए तो भारतवर्ष में प्रगतिशील कानूनों की कमी नहीं है। साथ ही साथ न्यायालय ने इन प्रगतिशील कानूनों को समय-समय पर न केवल विस्तारित किया बल्कि इन कानूनों लागू कराने के लिए दिशा निर्देश भी जारी करता रहता है। लेकिन ज़मीनी स्तर इन कानूनों से किसी प्रकार का कोई परिवर्तन देखने को नहीं मिल रहा है। 2010 में हुए राष्ट्रमंडल खेलों के आयोजन के लिए निर्माण हो रहे स्थलों पर मज़दूरों के हो रहे शोषण के संदर्भ में दुबारा से पीयूडीआर ने उच्च न्यायालय में जनहित याचिका दायर की। इस दायर याचिका में सावाल बिल्कुल पुराने थे जैसे- श्रमिकों से सम्बंधित कानूनों का उल्लंघन जिनमें न्यूनतम वेतन, सुरक्षा तथा अन्य अधिकार शामिल है। न्यायालय ने इस याचिका के संदर्भ में एक मॉनिटरिंग कमिटी गठित की गई। अपने जाँच के दौरान इस कमिटी ने निर्माण स्थलों पर श्रमिकों की स्थिति तथा श्रम कानूनों के पालन न होने के विषय पर एक विस्तृत रिपोर्ट न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किया। इस रिपोर्ट में निम्नलिखित विषयों का जिक्र है: 1) मज़दूरों को निर्धारित न्यूनतम मज़दूरी नहीं दी जा रही थी, 2) 'ओवर टाइम' काम के लिए 'ओवर टाइम' मज़दूरी दर के हिसाब से भुगतान नहीं किया जा रहा था, साप्ताहिक छुट्टी नहीं दी जा रही थी, 3) वेतन/मज़दूरी का भुगतान अनियमित और मनमाने तरीके से किया जा रहा था, 4) वेतन के भुगतान के समय मुख्य नियोक्ता या उसके प्रतिनिधि उपस्थित नहीं रहते थे, 5) मज़दूरों को पहचान पत्र या रोज़गार के कोई अन्य प्रमाण नहीं दिये गये थे, 6) वैलफेयर बोर्ड में मज़दूरों का रजिस्ट्रेशन नहीं हुआ था, 7) मज़दूरों को सुरक्षा के लिए ज़रूरी चीज़ें नहीं दी गई थीं या या फिर इन चीज़ों के लिए उनकी मज़दूरी में से पैसे काटे गए थे, 8) कार्यस्थल पर मज़दूरों की सुरक्षा के संबंध में श्रम कानूनों के प्रावधानों का पालन नहीं किया जा रहा था।⁷ इस प्रकार कंस्ट्रक्सन कंपनी द्वारा श्रमिकों के अधिकारों से सम्बंधित कानूनों का बड़े स्तर पर उल्लंघन किया गया। इन असंगठित श्रमिकों के लिए सबसे बड़ा सवाल यह है कि यह न तो संगठित होकर अपने अधिकारों के लिए संघर्ष कर सकते हैं और न ही काम छोड़ सकते हैं। क्योंकि उन्हें भय है कि यदि ऐसा किया तो कंपनी काम से बाहर कर देगी। इसी पूरी स्थिति में असंगठित श्रमिकों के लिए कानून भी एक प्रकार से मौन है। अधिकारों की यह मांग और शोषण की स्थिति प्रक्रियात्मक व तात्विक दोनों प्रकार के विधि के शासन का मांग करती है। इस अध्ययन से यह पता चलता है कि असंगठित क्षेत्र में काम कर रहे श्रमिकों को न केवल अनुचित काम की परिस्थितियों में कार्य करना पड़ता है बल्कि किए गए काम का पूर्ण वेतन भी प्राप्त नहीं होता है। संगठित क्षेत्र के श्रमिकों की तरह असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की अपनी कोई यूनियन नहीं जो संगठित हो कर इन मज़दूरों के अधिकारों की लड़ाई लड़ सके। क्योंकि संगठित श्रमिक शक्ति ही अपनी मांग एवं अधिकार को प्राप्त करने में प्रायः सफल हुए हैं।

न्यूनतम मज़दूरी एवं कानून की स्थिति

⁶ 'द अदर फेस ऑफ एशियाड 1982', पीपल्स यूनियन फोर डेमोक्रेटीक राइट्स, नई दिल्ली, 1982.

⁷ दिल्ली हाई कोर्ट द्वारा जनहित याचिका की सुनवाई के दौरान गठित मॉनिटरिंग कमिटी द्वारा कोर्ट में जमा की गई रिपोर्ट 'मैटर्स परटेनिंग टू वर्किंग एण्ड लिविंग कंडिशनस ऑफ वर्कर्स इन कॉमन्वेल्थ गेम्स कन्सट्रक्सन साइट', अक्टूबर 2010, पृ- 4-10-



सामान्यतः सामाजिक परिवर्तन में कानून की भूमिका को लेकर एक उदासीन या आलोचना वाली स्थिति बनाई जाती है। जब हम असंगठित ग्रामीण श्रम के पुनर्संरचना में सहायता कर सकते हैं, तो इस सवाल के समाधान के बारे में पूछे जाने के बाद व्यंग्य बहुत ही तीव्र और तीखा हो जाता है। कानून की भूमिका से संबंधित संदेह का आधार कई स्रोतों से उपजा है। सबसे पहले, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम जैसे बुनियादी विधानों के प्रवर्तन का अनुभव कानून के लिए किसी भी रोमांचक क्षमता का सुझाव नहीं देता है। दूसरा, यहां तक कि सत्तर के दशक के बाद के कानून के प्रगतिशील परिदृश्य जैसे कि समान पारिश्रमिक अधिनियम, बंधुआ श्रम अधिनियम, इंटर स्टेट मैगनेट वॉर्कर्स एक्ट के बावजूद इन कानूनों को समान रूप से हतोत्साहित किया गया है। तीसरा, यह व्यापक रूप से माना जाता है कि बड़ी संख्या में आर्थिक कारक और परिस्थितियाँ असंवैधानिक और अवैधता को नियंत्रित करने में कानून की उपस्थिति को हाशिए पर डाल देती हैं जो की असंगठित क्षेत्र के श्रम के शोषण में शामिल होती हैं। चौथा, यह माना जाता है कि वर्ग चेतना और संगठन के अभाव में, या इस तरह के शोषण के खिलाफ वैकल्पिक सामाजिक सहमति में, कानूनी कार्रवाई अपने असंगठित ग्रामीण श्रम की दुर्दशा में किसी भी महत्वपूर्ण बदलाव में योगदान नहीं कर सकती है।

केंद्र सरकार श्रम के विभिन्न पहलुओं को रेगुलेट करने वाले 29 केंद्रीय कानूनों को चार संहिताओं में समाहित करने का काम कर रही है। ये चार संहिताएं निम्नलिखित से संबंधित हैं: (i) वेतन, (ii) व्यवसायगत सुरक्षा और स्वास्थ्य, (iii) सामाजिक सुरक्षा, और (iv) औद्योगिक संबंध। कोड ऑन वेजेज़, 2019 को संसद में पारित कर दिया गया है, बाकी के तीन क्षेत्रों से संबंधित कोड को संसद ने दिसम्बर 2025 में पास कर दिया है।

कोड ऑन वेजेज़, 2019 उन सभी रोजगारों में वेतन और बोनस भुगतान को रेगुलेट करता है जिनमें कोई व्यापार, उद्योग, कारोबार या मैन्यूफैक्चरिंग की जाती है। यह चार कानूनों का स्थान लेता है। ये कानून हैं: (i) वेतन भुगतान एक्ट, 1936, (ii) न्यूनतम वेतन एक्ट, 1948, (iii) बोनस भुगतान, 1965, और (iv) समान पारिश्रमिक एक्ट, 1976।

कुछ महत्वपूर्ण केन्द्रीय निर्मित श्रमिका कानूनों का वर्गीकरण

मजदूरी संहिता, 2019 में इन चार कानूनों जैसे की : मजदूरी का भुगतान अधिनियम, 1936, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965, समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 शामिल है।

मजदूरी संहिता, 2019 के तहत नियमों की संख्या 163 से घटाकर 58, फॉर्मों की संख्या 20 से घटाकर 6 और रजिस्ट्रों की संख्या 24 से घटाकर 2 कर दी गई है। सरकार के अनुसार इसका लक्ष्य श्रमिकों के अधिकारों को मजबूत करना और साथ ही नियोक्ताओं के लिए वेतन संबंधी अनुपालन में सरलता और एकरूपता को बढ़ावा देना है।



वर्ग	कानून	महत्वपूर्ण प्रावधान
मजदूरी तथा अन्य सुविधाएँ	मिनिमम वेजस एक्ट, 1948	फिक्स मिनिमम वेजस फोर स्पेसीफाइड इम्प्लाइमेंट
	पेमेन्ट ऑफ वेजेस एक्ट, 1936	स्पेसीफाइड वेज-पीरियड, डेट ऑफ पेमेन्ट ऑफ वेजस एण्ड अथोराइज्ड डीडक्शन फ्रॉम वेजस।
	इक्वल रिम्यूनिरेशन एक्ट, 1976	मेन्डटस द पेमेन्ट ऑफ इक्वल वेजस फोर सेम और सिमिलर वर्क, प्रोहीबीशन डीशक्रिमिनिशन ऑफ द ग्राउंड्स ऑफ सेक्स एट द टाइम ऑफ रिक्रियूटमेंट ऑफ प्रमोशन।
	पेमेन्ट ऑफ बोनस एक्ट, 1965	रेगुलेट्स द पेमेन्ट ऑफ बोनस।
कार्य की परिस्थितियाँ	फैक्टरीज़ एक्ट, 1948_ माइंस एक्ट, 1952, प्लानटेशन्स लेबर एक्ट, 1951_ बीडी एण्ड सीगार वर्कस कन्डीशनस ऑफ इंप्लाईमेंट) एक्ट, 1966, बिल्डिंग एण्ड अदर कन्स्ट्रक्शन वर्कस (रेगुलेशन ऑफ इम्प्लाइमेंट) एक्ट, 1996_ सीने वर्कस एण्ड सिनेमा थियेटर वर्कस (रेगुलेशन ऑफ इंप्लाईमेंट) एक्ट, 1981_ इंटरस्टेट माईग्रेन्ट वर्कमैन (रेगुलेशन ऑफ इंप्लाईमेंट एण्ड कंडीशनस ऑफ सर्विस) एक्ट, 1979_ मोटर ट्रांसपोर्ट वर्कस एक्ट, 1961_ सेल प्रमोशन एम्प्लोईज (कंडीशन ऑफ सर्विस) एक्ट, 1976_ वीकली होलीडेस एक्ट, 1942_ वर्ककिंग जर्नलिस्टस एण्ड अदर न्यूजपेपर एम्प्लोईज (कंडीशनस ऑफ सर्विस) एण्ड मिसलिनियस प्रोवीजनल एक्ट, 1955_ कॉन्ट्रैक्ट लेबर (रेगुलेशन एण्ड एबोलिशन) एक्ट, 1970_ चाईल्ड लेबर (प्रोहीबीशन एण्ड रेगुलेशन) एक्ट, 1986	सेफ्रटी, हेल्थ हाईज़ीन, काम के घंटे, स्प्रेडओवर, ओवरटाइम, नाईट वर्क इन दीज डिफ्रेन्ट सेक्टरस और फोर द स्पेसीफाइड केटेगरीज़ ऑफ इम्प्लोइस

स्रोत:- कमला शंकरन, लेबर लॉज एण्ड द वर्ल्ड ऑफ वर्कर, कमला शंकरन तथा उज्ज्वल कुमार सिंह (सं.), टूवर्डस लीगल लिटरेसी: एन इंट्रोडक्शन टू लॉ इन इंडिया, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, 2008, पृ- 121-122



कानून "न्यूनतम वेतन" शब्द को परिभाषित नहीं करता है, इसलिए शब्द का अर्थ बहुत स्पष्ट नहीं है। फेयर वेजेस कमेटी, 1948 की रिपोर्ट ने देखा कि न्यूनतम वेतन न केवल जीवन के नंगे निर्वाह के लिए प्रदान करना चाहिए, बल्कि श्रमिकों की दक्षता के संरक्षण के लिए भी होना चाहिए, और इस उद्देश्य के लिए, न्यूनतम वेतन भी प्रदान करना चाहिए शिक्षा, चिकित्सा की आवश्यकता और सुविधाओं के बारे में कुछ जानकारी। यह अब संवैधानिक रूप से सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों में जीवन और स्वतंत्रता के अनुच्छेद 21 अधिकारों के एक भाग के रूप में मान्यता प्राप्त है।

अधिनियम "न्यूनतम मजदूरी" को परिभाषित नहीं करता है, यह समितियों और सलाहकार बोर्डों में न्यूनतम मजदूरी को ठीक करने और संशोधित करने में बड़ी विवेकाधीन शक्ति प्रदान करता है; इससे रोजगार और राज्यों के बीच न्यूनतम मजदूरी की दरों में व्यापक बदलाव आया है।

नियम केंद्रीय कर्मचारियों के लिए प्रति दिन वेतन का मिनिमम रेट तय करने का मानदंड निर्धारित करते हैं। इस मानदंड में प्रति परिवार तीन खपत इकाइयां, प्रति दिन प्रति खपत इकाई पर 2700 कैलोरी का शुद्ध सेवन, और किराए पर 10% व्यय शामिल है। मिनिमम वेज को क्षेत्र के प्रकार (मेट्रोपॉलिटन, नॉन-मेट्रोपॉलिटन और ग्रामीण क्षेत्र) और कर्मचारी की कुशलता की श्रेणियों (अकुशल, अर्ध कुशल, कुशल, उच्च स्तरीय कुशल कर्मचारी) के आधार पर तय किया जाएगा। 1 अप्रैल और 1 अक्टूबर से पहले, साल में दो बार महंगाई भत्ते को संशोधित करने का प्रयास किया जाएगा। मसौदा नियम केंद्र सरकार को न्यूनतम जीवन स्तर के आधार पर फ्लोर वेज (मिनिमम वेज इससे कम निर्धारित नहीं किया जा सकता) तय करने की अनुमति देते हैं। तीन खपत इकाइयों वाले परिवार के लिए भोजन, कपड़े और आवास को ध्यान में रखकर न्यूनतम जीवन स्तर निर्धारित किया जाएगा। फ्लोर वेज को हर पांच वर्ष में संशोधित किया जाएगा और निर्वाह के खर्च (कॉस्ट ऑफ लिविंग) में होने वाले बदलाव को देखते हुए समय-समय पर समायोजन किए जा सकते हैं। (पी.आर.एस रिपोर्ट ऑन कोड ऑन वेजेस 2019)

मजदूरी तय करने के मनमाने मापदंड: 'कोड ऑन वेजेस' (मजदूरी संहिता) ने न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए पहले से तय मापदंडों को खत्म कर दिया है। सुप्रीम कोर्ट ने बार-बार कहा है कि न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण ज़रूरतों पर आधारित मापदंडों के आधार पर किया जाना चाहिए, जो केवल बुनियादी शारीरिक ज़रूरतों से कहीं आगे तक जाते हों। इसमें पोषण की विशिष्ट ज़रूरतें (कैलोरी में परिभाषित), कपड़े और आवास की ज़रूरतें, चिकित्सा खर्च, पारिवारिक खर्च, शिक्षा, ईंधन, रोशनी, त्योहारों के खर्च, बुढ़ापे के लिए प्रावधान और अन्य विविध खर्च शामिल होने चाहिए। 1992 के एक मामले—*वर्कमेन रिप्रेजेंटेटिव बाय सेक्रेटरी बनाम मैनेजमेंट ऑफ़ रेप्टाकोस ब्रेट*—में, सुप्रीम कोर्ट ने न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए निम्नलिखित छह मापदंड निर्धारित किए थे:

i) एक कमाने वाले के लिए 3 उपभोग इकाइयाँ;

ii) एक औसत भारतीय वयस्क के लिए प्रति दिन 2700 कैलोरी की न्यूनतम भोजन आवश्यकताएँ;



iii) प्रति परिवार प्रति वर्ष 72 गज कपड़ों की आवश्यकताएँ;

iv) 'सरकारी औद्योगिक आवास योजना' के तहत निर्धारित न्यूनतम क्षेत्रफल के अनुसार किराया;

v) ईंधन, रोशनी और खर्च की अन्य विविध मदें, जो कुल न्यूनतम मज़दूरी का 20 प्रतिशत हों;

vi) बच्चों की शिक्षा, चिकित्सा आवश्यकताएँ, त्योहारों/समारोहों सहित न्यूनतम मनोरंजन, और बुढ़ापे, विवाह आदि के लिए प्रावधान, जो कुल न्यूनतम मज़दूरी का 25 प्रतिशत हों। (पीयूडीआर, 2021)

यह संहिता संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों के सभी कर्मचारियों के लिए न्यूनतम मज़दूरी का वैधानिक अधिकार स्थापित करती है। इससे पहले, न्यूनतम मज़दूरी अधिनियम केवल अनुसूचित रोजगारों पर लागू होता था, जो लगभग 30% श्रमिकों को कवर करता था।

मजदूर यूनियन का मानना है की इस कोड में दंड के प्रावधानों को कमज़ोर किया गया है जबकि सरकार का मानना है वह दंड से हटकर अनुपालन पर ध्यान केंद्रित करना चाहती है, वेतन कानूनों के पालन को बढ़ावा देना है। कोड के अनुसार संहिता कुछ प्रथम-अपराधों के लिए कारावास को मौद्रिक जुर्माने (अधिकतम जुर्माने के 50% तक) से प्रतिस्थापित करती है।

लेबर कोड एवं असंगठित क्षेत्र में काम कर रहे श्रमिकों को देखते हुए नये कोड का विस्तृत अध्ययन अति आवश्यक हो जाता है। ताकि यह समझा जा सके की श्रम बाजार में इन परिवर्तनों का क्या प्रभाव पड़ रहा है। अभी नियोक्ता, श्रमिक और यूनियन तीनों इसका विश्लेषण अलग अलग तरह कर रहे हैं।

निष्कर्ष

वर्तमान समय में संगठित और असंगठित क्षेत्र को देखने से मालूम पड़ता है की श्रम का अधिक से अधिक संकुचन हुआ है, हालांकि दशक के मध्य में, सार्वजनिक क्षेत्र के रोजगार, वीआरएस और कार्य की आउटसोर्सिंग के साथ भारत में संविदाकरण अधिक तीव्र हो गया। जॉब कॉन्ट्रैक्ट और लेबर कॉन्ट्रैक्ट कहीं अधिक सामान्य हो गए। स्थाई वर्कर्स और काम की जगह कॉन्ट्रैक्ट पर वर्कर्स ने ले ली। जिससे श्रमिकों के लिए संगठित करना और संघर्ष करना और अधिक कठिन हो जाता है। उनके अधिकारों श्रमिकों के लिए काम का अनुबंधीकरण एक ही काम के लिए कम वेतन, कार्यकाल की असुरक्षा, कम लाभ और काम करने का दबाव है। आउटसोर्सिंग का विषय श्रम के संकुचन से आंशिक रूप से जुड़ा हुआ है, भारत में और दुनिया भर में, बड़ी कंपनियों के लिए विनिर्माण में भागीदारी को कम करने और छोटे कार्यस्थलों को स्रोत घटकों के लिए एक प्रवृत्ति रही है। भारत में कई शहरों में, विभिन्न नगरपालिका सेवाओं जैसे स्वीपिंग, विद्युत कार्य, नालियों की सफाई, आदि भी बाद में कार्यरत श्रमिकों के लिए बेहद हानिकारक परिणामों के साथ छोटी कंपनियों को सौंप दी गई हैं। इस सब में प्रमुख उद्देश्य जितना संभव हो कुल लागत के अनुपात के रूप में उत्पादन लागत को कम करना है। इन परिस्थितियों ने असंगठित



श्रमिकों के लिए शोषण की स्थिति को और मज़बूत किया है। इसलिए कानूनों का मजदूर अधिकार के संदर्भ में अध्ययन अति आवश्यक है।

References

1. Dayal, Sahab, (1978) , 'The Development of Modern Wage Concepts and Labour Legislation in India— An Analysis', 12(2) Indian Journal of Industrial Relations 147, 148.
2. Goldar, Bishwanath, and Suresh Chand Aggarwal, (2010), "Informalisation of Industrial Labour in India: Are labour market rigidities and growing import competition to blame?" *Institute for Economic Growth, New Delhi*.
3. GoI, The Code on Wages, 2019.
4. GoI, (2025), India's Labour Reforms: Simplification, Security, and Sustainable Growth.
5. GoI, (2002), Report of the Second National Commission on Labour, Vol. 1, New Delhi.
6. GoI (2008): "The Unorganised Workers' Social Security Act , 2008", Ministry of Law and Justice, New Delhi.
7. GoI (2013-14), **लेबर ब्यूरो, इंडियन लेबर ईयर बुक, वार्षिक रिपोर्ट.**
8. Hinway, Indira (2006). 'Unorganised Sector Workers' Social Security Bill, 2005', *Economic and Political Weekly*, February 4.
9. Khamis, Melanie. 2013. Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labour market? Evidence from quasi-experiments. *Applied Economics*, 45(4), 477–495.
10. Khurana, Saloni, & Mahajan, Kanika. 2020. Evolution of wage inequality in India (1983-2017): The role of occupational task content. Tech. rept. WIDER Working Paper.
11. Kijima, Yoko. 2006. Why did wage inequality increase? Evidence from urban India 1983–99. *Journal of Development Economics*, 81(1), 97–117.
12. Mehta, Pratap Bhanu,(2020), 'Ordinances by States to Change Labour Laws are a Travesty' *The Indian Express* (12 May 2020)
13. N. Neetha, (2013) 'Minimum Wages for Domestic Work: Mirroring Devalued Housework' 48(43) *Economic & Political Weekly* 77.
14. NCEUS (2006): "Report on Social Security for Unorganised Workers", Government of India, New Delhi.
15. NCEUS (2007), "Conditions of Work and Promotion of Livelihood in the Unorganised Sector ", Government of India, New Delhi.
16. NCEUS (2009), "The Challenge of Employment in India: An Informal Economy Perspective ", New Delhi: NCEUS, Government of India.
17. Papola, TS and KP Kannan, (2017), 'Towards an India Wage Report' (International Labour Organization October 2017).
18. People's Union for Democratic Rights, (2021). *The Anti – Labour Codes Capitalizing a Disaster*, New Delhi
19. पीपल्स यूनियन फोर डेमोक्रेटिक राइट्स , (2009) 'राष्ट्रीय गौरव के नाम पर: राष्ट्रमंडल खेल निर्माण में सरकारी विभागों, कंपनियों व ठेकेदारों की मिली भगत से मजदूरों का शोषण' , नई दिल्ली,



20. पीपल्स यूनियन फोर डेमोक्रेटिक राइट्स , (1982), 'द अदर फेस ऑफ एशियाड 1982', नई दिल्ली, 1982.
21. Sanjit Roy v State of Rajasthan (1983) 1 SCC 525, 536-538 (Supreme Court of India).
22. Standing Committee on Labour, (2018), 'Report on the Code on Wages Bill 2017, Forty Third Report' (Ministry of Labour and Employment 2018)
23. कमला संकरन तथा उज्ज्वल कुमार सिंह (सं.) (2008), टूवर्ड्स लीगल लिटरेसी: एन इंट्रोडक्शन टू लॉ इन इंडिया, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली,