

मजदूर वर्ग श्रम संहिताओं को लागू नहीं होने देगा

डॉ. के. हेमलता अध्यक्ष, सीआईटीयू

संसद में श्रम संहिताओं को पारित करने के बावजूद मोदी के नेतृत्व वाली भाजपा सरकार चार साल से अधिक समय तक उन्हें लागू करने के लिए अधिसूचित नहीं कर सकी। एकजुट मजदूर वर्ग आंदोलन ने आम हड़तालों सहित देशव्यापी संघर्षों के माध्यम से उनके कार्यान्वयन का कड़ा विरोध किया। तीसरी बार सत्ता में वापसी, लेकिन बहुत कम संख्या के साथ और टीडीपी और जेडीयू जैसे अपने सहयोगियों की बैसाखियों पर खड़े होने के लिए मजबूर होने से मोदी के नेतृत्व वाली एनडीए सरकार को अपने कॉर्पोरेट समर्थक नवउदारवादी एजेंडे को पूरा करने का साहस मिला है। इसने अब श्रम संहिताओं को लागू करने के लिए आक्रामक उपायों की शुरुआत की है। सभी उपलब्ध रिपोर्टों के अनुसार, मोदी के नेतृत्व वाली सरकार इस साल अप्रैल तक श्रम संहिताओं को अधिसूचित करना चाहती है। मोदी सरकार और कॉरपोरेट वर्ग को चेतावनी दी जानी चाहिए कि भारत का मजदूर वर्ग श्रम संहिताओं को उनके वर्तमान स्वरूप में लागू नहीं होने देगा। जैसे ही श्रम संहिताओं को अधिसूचित किया जाएगा, मजदूर वर्ग संयुक्त ट्रेड यूनियन मंच के आह्वान पर देश भर के सभी कार्यस्थलों पर बड़े पैमाने पर विरोध प्रदर्शन करेगा। इसके बाद देशव्यापी आम हड़ताल होगी। संयुक्त किसान मोर्चा ने, जिसने तीन कृषि कानूनों के खिलाफ ऐतिहासिक किसान संघर्ष की अगुआई की थी, जिसे मोदी सरकार को निरस्त करने के लिए मजबूर होना पड़ा, श्रम संहिताओं के खिलाफ ट्रेड यूनियनों के संघर्ष को अपना पूरा समर्थन देने की घोषणा की है। इस प्रकार, अगर मोदी सरकार अपने कॉरपोरेट आकाओं की सेवा करने के लिए मजदूरों के कठिन परिश्रम से अर्जित अधिकारों को छीनने के अपने एजेंडे पर आगे बढ़ती है, तो उसे हमारे देश की संपत्ति का उत्पादन करने वाले मेहनतकश लोगों के पूरे समूह के एकजुट क्रोध का सामना करना पड़ेगा।

श्रम संहिताओं का विरोध क्यों?

सीआईटीयू ने, चारों श्रम संहिताओं की विषय-वस्तु, किस तरह वे कॉर्पोरेट हितों को बढ़ावा देते हैं, किस तरह से श्रमिकों के मुश्किल से हासिल किए गए मौजूदा कानूनी अधिकारों और काम करने की स्थितियों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा आदि पर कई पुस्तिकाएं, पर्चे और अन्य सामग्री प्रकाशित की हैं। पिछले चार वर्षों में श्रमिक वर्ग ने भी इस विषय पर कई लेख, जब से पहला मसौदा जारी किया गया था, तब से लेकर संसद में विधेयक पारित होने तक, प्रकाशित किए हैं। यहां केवल श्रम संहिताओं की मुख्य विशेषताओं पर प्रकाश डाला गया है ताकि हमारे कार्यकर्ताओं को उनके वास्तविक चरित्र

के बारे में याद ताजा हो सके। श्रमिक वर्ग को एक व्यापक और गहन अभियान के माध्यम से इसके बारे में जागरूक करना होगा और इन श्रम संहिताओं के कार्यान्वयन को रोकने के लिए संघर्ष के उच्च रूपों के लिए तैयार रहना होगा।

श्रम कानून सुधारों के हिस्से के रूप में कानूनों को सरल बनाने के नाम पर 29 मौजूदा श्रम कानूनों को निरस्त करने और उन्हें चार श्रम संहिताओं में शामिल करने की पूरी प्रक्रिया का मुख्य उद्देश्य मौजूदा श्रम कानूनों में उन घटकों को खत्म करना है जो श्रमिकों को कुछ सुरक्षा प्रदान करते थे। मौजूदा श्रम कानून मजदूर वर्ग के लंबे संघर्षों के जरिए हासिल किए गए थे और अपनी तमाम खामियों के बावजूद, कार्यस्थल के अधिकारों, मजदूरी, सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण आदि के मामले में मजदूरों को कुछ सुरक्षा प्रदान करते थे। श्रम संहिताएँ नियोक्ताओं के फायदे के लिए इन सभी को काफी हद तक कम कर देंगी।

'सार्वभौमिकीकरण' के बारे में तमाम बड़ी-बड़ी बातों के बावजूद, श्रम संहिताएँ संगठित क्षेत्र के मजदूरों के बड़े हिस्से को, असंगठित मजदूरों की तो बात ही छोड़िए, कवरेज से बाहर करने की कोशिश करती हैं।

संहिताओं में परिभाषाओं में हेरफेर करके मजदूरों के बड़े हिस्से को सावधानीपूर्वक बाहर रखा गया है। उदाहरण के लिए, व्यावसायिक स्वास्थ्य, सुरक्षा और कार्य स्थितियों पर संहिता में 'मजदूर' और 'कर्मचारी' का परस्पर उपयोग किया गया है - वास्तव में, संहिता में 'कर्मचारी' का ज्यादा व्यापक रूप से उपयोग किया गया है - जिससे नियोक्ताओं के लिए गलत व्याख्या करने, मजदूरों के साथ भेदभाव करने और कुछ वर्गों को इस संहिता के दायरे से बाहर रखने का रास्ता खुल जाता है।

परिभाषाओं में 'प्रशिक्षु' और 'ट्रेनी' शामिल नहीं हैं, जो कई वर्षों से कुछ उद्योगों में काम कर रहे हैं। 'अनुबंधित श्रमिक' को 'श्रमिक' और 'कर्मचारी' के दायरे से बाहर रखा गया है। औद्योगिक संबंध संहिता में श्रमिकों और कर्मचारियों के बड़े वर्ग को 'पर्यवेक्षक' या 'प्रबंधक' कहकर कवरेज से बाहर करने की गुंजाइश दी गई है। जिन लोगों को तथाकथित 'पर्यवेक्षी क्षमता' में नियोजित कहा जाता है, जो 18000 रुपये से अधिक वेतन प्राप्त करते हैं, उन्हें 'श्रमिक' या 'कर्मचारी' की परिभाषा से बाहर रखा जाएगा। इसी तरह, 'प्रतिष्ठान' की परिभाषा में दस से कम श्रमिकों वाली इकाइयां शामिल नहीं हैं। 'फैक्ट्री' की परिभाषा में 20 से कम श्रमिकों वाली फैक्ट्रियां शामिल नहीं हैं, अगर बिजली का उपयोग किया जाता है और 40 से कम श्रमिक बिना बिजली के हैं। पांच

हेक्टेयर से कम के बागानों को ओएसएचडब्ल्यूसी कोड की प्रयोज्यता से बाहर रखा गया है।

रोजगार की सीमा को इस स्तर तक बढ़ा दिया गया है कि नियोक्ता आसानी से संहिता के तहत अपने दायित्वों से बच सकते हैं। उदाहरण के लिए,

- 500 से कम कर्मचारी कार्यरत होने पर फैक्ट्री या बिल्डिंग और अन्य निर्माण कार्य के लिए कोई सुरक्षा अधिकारी नहीं।

- यदि कर्मचारियों की संख्या 250 से कम है तो कोई कल्याण अधिकारी नहीं।

- यदि कर्मचारियों की संख्या 100 से कम है तो कोई कैंटीन नहीं।

- यदि महिला कर्मचारियों की संख्या 50 से कम है तो कोई क्रेच नहीं।

- यदि कर्मचारियों की संख्या 50 से कम है तो कोई विश्राम कक्ष या लंच रूम नहीं।

- यदि कर्मचारियों की संख्या 500 से कम है तो एम्बुलेंस का कोई प्रावधान नहीं।

मजदूरी संहिता ने 'सरलीकरण' और 'तर्कसंगत बनाने' के बहाने चार मजदूरी/बोनस संबंधी अधिनियमों को समाहित कर लिया। लेकिन यह नियोक्ताओं के लाभ के लिए कुछ प्रावधानों को चुनिंदा रूप से शामिल करता है जबकि कई प्रावधानों को कमजोर या हटा देता है। इसमें न्यूनतम वेतन तय करने का आधार शामिल नहीं है, जैसा कि 15वें भारतीय श्रम सम्मेलन द्वारा 1957 में अनुशंसित किया गया था, जिसे 1992 में रैप्ताकोस और ब्रेट मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले द्वारा पुष्ट किया गया था, और 44वें, 45वें और 46वें आइएलसी में बार-बार दोहराया गया था और श्रम पर संसदीय स्थायी समिति द्वारा भी इसकी सिफारिश की गई थी। ट्रेड यूनियनों द्वारा लगातार संघर्ष के कारण इसे अनिच्छा से मसौदा नियमों में शामिल किया गया था। 'मजदूरी' की परिभाषा को छोटा कर दिया गया है, जिसमें केवल मूल वेतन, महंगाई भत्ता और प्रतिधारण भत्ता, यदि कोई हो, शामिल है।

सार्वभौमिकता कहाँ है? सार्वभौमिकता का दावा पाखंड के अलावा और कुछ नहीं है।

क्षेत्र विशेष अधिनियम, उदाहरण के लिए निर्माण, बीड़ी और सिगार, खदान, गोदी श्रमिक, श्रमजीवी पत्रकार, बिक्री संवर्धन कर्मचारी, मोटर परिवहन श्रमिक आदि, जिन्हें निरस्त कर दिया गया है, क्षेत्र विशेष कार्य पैटर्न, प्रक्रियाओं, समस्याओं और मुद्दों को ध्यान में रखते हुए कार्य स्थितियों, रोजगार संबंधों, सुरक्षा और अन्य संबंधित मामलों से निपटते हैं। ओएसएचडब्ल्यूसी कोड जिसमें इन्हें शामिल किया गया है, सभी की कार्य स्थितियों को एक ही 'एक मॉडल सभी के लिए फिट बैठता है' तरीके से परिभाषित करने का प्रयास करता है। इस प्रकार, श्रमिक, जिनमें से अधिकांश प्रवासी और अनुबंध श्रमिक हैं, नियोक्ताओं द्वारा 'उपयुक्त सरकार'

की मदद से मनमानी व्याख्या के अधीन होंगे।

सामाजिक सुरक्षा पर संहिता में, बीड़ी, लौह अयस्क खदानों, अभ्रक खदानों, चूना पत्थर की खदानों, डोलोमाइट खदानों जैसे उद्योगों में श्रमिकों के एक बड़े वर्ग के लिए मौजूदा कानूनी रूप से प्रचलित सामाजिक सुरक्षा अधिकार और प्रावधान पूरी तरह से अनिश्चितता में हैं, क्योंकि सरकार ने उपकर संग्रह के सभी संबंधित प्रावधानों को समाप्त कर दिया है। सामाजिक सुरक्षा पर संहिता उनके लिए किसी भी सामाजिक सुरक्षा लाभ का प्रस्ताव नहीं करती है। असंगठित क्षेत्र के कामगारों को न्यूनतम सामाजिक सुरक्षा उपायों को संबोधित करने के लिए निधि आवंटन के लिए किसी भी सरकारी प्रतिबद्धता के बिना अधर में छोड़ दिया जाता है। ईपीएफ और ईएसआई सहित मौजूदा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को युक्तिसंगत बनाने के दावे के तहत, सामाजिक सुरक्षा पर संहिता ने वास्तव में केंद्र सरकार को अंशदान की दर को कम करने, नियोक्ता वर्ग को लाभ पहुंचाने के लिए मौजूदा योजना को बदलने, किसी भी प्रतिष्ठान को ईपीएफ योजनाओं और प्रावधानों से छूट देने और किसी भी प्रतिष्ठान को ईपीएफ दायित्वों से पूरी तरह से बाहर निकलने की अनुमति देने के लिए खुले तौर पर सशक्त बनाकर इन समय-परीक्षणित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को खत्म करने की नींव रखी। ग्रेच्युटी पर ट्रेड यूनियन आंदोलन की सर्वसम्मत मांग, कि पात्रता, पात्रता और गणना पर कोई प्रतिबंध/सीमा नहीं होनी चाहिए, सरकार द्वारा लगातार नजरअंदाज की जा रही है। सामाजिक सुरक्षा पर संहिता उसी को दर्शाती है।

काम के घंटे:

ओएसएचडब्ल्यूसी कोड अनिच्छा से आठ घंटे के काम का उल्लेख करता है, लेकिन इसके उल्लंघन की अनुमति देता है। यह नियोक्ता द्वारा आठ घंटे की ड्यूटी को बदलने की बहुत गुंजाइश देता है; इसे उपयुक्त सरकारों द्वारा तय किया जा सकता है। पहले से मौजूद तेरह अधिनियम जो काम की परिस्थितियों से निपटते थे, जिन्हें यह संहिता अपने में समाहित करती है, काम के घंटों को बहुत स्पष्ट रूप से परिभाषित करती है। दैनिक कार्य घंटे, साप्ताहिक कार्य घंटे, कार्य की अवधि, आराम के लिए अंतराल, ओवरटाइम ड्यूटी और घंटों का फैलाव जैसी अवधारणाएँ सभी प्रासंगिक अधिनियमों, विशेष रूप से कारखाना अधिनियम में अच्छी तरह से परिभाषित की गई थीं। हमारे श्रम न्यायशास्त्र में इन सवालों पर इनका हमेशा इस्तेमाल किया जाता था। इन सभी को हटाकर, संहिता श्रमिकों को संबंधित सरकारों की दया पर छोड़ देती है। कर्नाटक में भाजपा सरकार द्वारा काम के घंटे बढ़ाकर बारह करने का प्रयास, जिसे बाद में राज्य की कांग्रेस सरकार ने अधिसूचित किया और डीएमके सरकार द्वारा बारह घंटे काम की अधिसूचना जिसे बाद में ट्रेड यूनियनों और उसके सहयोगियों के कड़े विरोध के मद्देनजर

वापस ले लिया गया, आठ घंटे काम को गंभीर खतरे की ओर इशारा करता है, जो सरकारों से श्रमिकों के कल्याण की तुलना में 'व्यापार करने में आसानी' को बढ़ावा देकर कॉर्पोरेट्स को खुश करने में अधिक चिंतित हैं। यह श्रम संहिताओं के अधिसूचित होने और लागू होने से पहले ही है। अंतरराष्ट्रीय और सार्वभौमिक रूप से स्वीकृत 'आठ घंटे से अधिक कार्य दिवस नहीं' के सिद्धांत को 'उपयुक्त सरकारों' द्वारा पुनर्विचार और समीक्षा के लिए खुला छोड़ दिया गया है। यह स्वाभाविक है कि नारायणमूर्ति और सुब्रमण्यम जैसे कॉर्पोरेट दिग्गज अपने मुनाफे को अधिकतम करने के लिए श्रमिकों से जीवन निचोड़ने के लिए 70 घंटे और 90 घंटे के कार्य सप्ताह की मांग करने में प्रतिस्पर्धा कर रहे हैं।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, जो औद्योगिक संबंध संहिता के अंतर्गत आता है, द्वारा प्रदत्त संगठन और सामूहिक कार्रवाई के मूल अधिकार जिसमें हड़ताल करना और शिकायत निवारण का अधिकार शामिल है, पर पूरी तरह से अंकुश लगाने की कोशिश की जा रही है। लचीलेपन के नाम पर निश्चित अवधि के रोजगार, अनुबंध कार्य आदि के माध्यम से अस्थायी और नाजुक कार्य संबंधों को शुरू करके रोजगार संबंधों के चरित्र में व्यापक परिवर्तन करने की कोशिश की जा रही है। नाजुक और अनिश्चित रोजगार संबंध यह सुनिश्चित करते हैं कि श्रमिक खुद को संगठित न कर सकें। श्रमिकों के लिए जो भी प्रावधान हैं, वे केवल कागजों पर ही बने रहते हैं जब तक कि श्रमिक संगठित नहीं हो पाते और अपने अधिकारों का दावा नहीं कर पाते नियोक्ता इनका उल्लंघन बिना किसी खतरे या चुनौती के कर सकते हैं। आईआर कोड नियोक्ताओं को 'नौकरी पर रखने और निकालने' का अधिकार देता है और वस्तुतः 'ट्रेड यूनियन मुक्त' कार्यस्थल प्रदान करता है। यह सैमसंग, अमेर्जन आदि जैसी बड़ी कंपनियों को खुश करने के अलावा और कुछ नहीं है, जो यह घोषणा कर रहे हैं कि उनकी 'नो यूनियन पॉलिसी' है। यह नवउदारवाद का मूल तत्व है जिसके लिए मोदी के नेतृत्व वाली सरकार प्रतिबद्ध है।

पर्यवेक्षण:

कोई भी कानून तभी सार्थक होता है, जब प्रभावी प्रवर्तन के माध्यम से उसका उचित क्रियान्वयन सुनिश्चित किया जाता है। श्रम कानूनों के मामले में यह और भी अधिक सत्य है। शिकायतों के मिलने पर समय-समय पर निरीक्षण और/या भौतिक निरीक्षण प्रवर्तन की जीवन रेखा है। इन श्रम संहिताओं में श्रम निरीक्षण की व्यवस्था को लगभग समाप्त कर दिया गया है। नाम ही 'निरीक्षक' से बदलकर 'निरीक्षक सह सुविधाकर्ता' कर दिया गया है। इन 'निरीक्षक सह सुविधाकर्ताओं' का कर्तव्य है कि वे 'वेब आधारित निरीक्षण सहित निरीक्षण इस तरह से करें, जैसा कि उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित किया जा सकता है', संक्षेप में, 'व्यापार करने में आसानी' को सुविधाजनक बनाने के लिए, न कि कानूनों

के अनुपालन को सुनिश्चित करने के लिए निरीक्षण करना। यह मूल रूप से आइएलओ के श्रम निरीक्षण सम्मेलन (संख्या 81) के विरुद्ध है, जो सदस्य देशों को श्रम निरीक्षण की एक प्रणाली लागू करने का आदेश देता है, जिसके तहत 'कार्यस्थल का यथासंभव बार-बार और गहन निरीक्षण किया जाएगा ताकि प्रासंगिक कानूनी प्रावधानों का प्रभावी अनुप्रयोग सुनिश्चित हो सके'। निरीक्षण अब शिकायतों या निरीक्षकों द्वारा औचक निरीक्षणों पर आधारित नहीं होंगे; अब कार्यस्थल का निरीक्षण नहीं होगा। इसके बजाय, कार्यस्थलों का दौरा किया जाएगा (जब तक कि सरकार द्वारा उचित समझे जाने वाले विशिष्ट आदेश पारित न किए जाएं) निर्दिष्ट राष्ट्रीय पोर्टल पर ऑनलाइन अपलोड की गई 'सूचना' के कम्प्यूटरीकृत 'अनियमित' चयन के आधार पर। फिर, 'निरीक्षण' ऑनलाइन या फोन के माध्यम से भी किया जा सकता है। नियोक्ताओं को पहले से ही सूचित किया जा सकता है। ओएसएचडब्ल्यूसी कोड सरकार को स्टार्ट अप प्रतिष्ठानों में निरीक्षण का काम करने के लिए तीसरे पक्ष के 'विशेषज्ञों' को नियुक्त करने का अधिकार भी देता है। निरीक्षण प्रणाली को पंगु बनाकर, कोड श्रमिकों के लिए अन्य सभी प्रावधानों को व्यावहारिक रूप से निरर्थक बना देता है।

संसद की शक्ति के स्थान पर कार्यपालिका शक्ति।

कोड लगभग सभी मूलभूत प्रावधानों के संबंध में 'जैसा निर्दिष्ट किया जा सकता है/जैसा निर्धारित किया जा सकता है/जैसा तैयार किया जा सकता है' जैसे प्रावधानों से भरे हुए हैं, भविष्य में काम के घंटे, सुरक्षा और स्वास्थ्य और न्यूनतम वेतन, पात्रता, योगदान, लाभ और उन पहलुओं के लिए मानदंड/मानक जो कोड में अपरिभाषित हैं, से संबंधित किसी भी बदलाव के लिए। इसका मतलब यह है कि भविष्य में कई मूलभूत प्रावधानों में कोई भी बदलाव कार्यकारी निर्णयों के जिरिए, संसद को दरकिनार रखकर और सभी हितधारकों, विशेष रूप से श्रमिकों और उनके संघों को दरकिनार करके किया जा सकता है। केंद्र में भाजपा के नेतृत्व वाली सरकार द्वारा फासीवादी आरएसएस द्वारा निर्देशित श्रम पर युद्ध में श्रम संहिता एक महत्वपूर्ण घटक है। यह स्पष्ट है कि शासक वर्ग काम करने की स्थितियों को और अधिक अनिश्चित और नाजुक बनाकर और श्रमिकों को उनके मूल कार्यस्थल और ट्रेड यूनियन अधिकारों से वंचित करके श्रम शोषण को तेज करने के लिए दृढ़ हैं। शासन में कॉर्पोरेट सांप्रदायिक गठजोड़ द्वारा सुगम लाभ के लालची कॉर्पोरेट वर्ग द्वारा श्रमिक वर्ग पर इस सीधे हमले का विरोध किया जाना चाहिए और उसे हराया जाना चाहिए। यह इस दृढ़ संकल्प के साथ है कि श्रमिक वर्ग को एकता को मजबूत करने और एकजुट संघर्षों को तेज करने के लिए तैयार होना चाहिए ताकि उन्हें अवज्ञा और प्रतिरोध के उच्च स्तर तक ले जाया जा सके। ■