REPORT OF THE NATIONAL COMMISSION ON LABOUR

एकजुट होकर
हमलों को नाकाम करो!
अधिकारों की रक्षा करो!!

सी आई टी यू प्रकाशन

एकजुट होकर,
हमलों को नाकाम करो!
अधिकारों की रक्षा करो!

सी आई टी यू प्रकाशन

अंदर के पेजों पर

		पृष्ठ
	प्रस्तावना	5
1.	पृष्ठभूमि	7
2.	नक्शे कदमों पर....	10
3.	आयोग - पहले और अब	15
4.	रिपोर्ट पर एक नजर	18
5.	श्रम कानूनों में प्रस्तावित परिवर्तन	23
6.	साामजिक सुरक्षा से संबंधित मसले	40
7.	असंगठित क्षेत्र के संबंध में	47
8.	कामकाजी महिलाओं के सवालों पर	52
9.	अनंत पाखंड	58
10.	चीन में श्रम कानूनों की स्थिति पर आयोग की रिपोर्ट	60
11.	असहमतियुक्त टिप्पणी	62
12.	हमलों को नाकाम करने के लिए एकजुट होकर अधिकारों की रक्षा करो	64

प्रस्तावना

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट ने देश भर में जबरदस्त बहस छेड़ दी है। सेवायोजक और सरकार, दोनों ही रिपोर्ट की सिफारिशों को बिना किसी देरी के लागू कराने के लिए अत्यधिक उत्सुक हो रहे हैं। ट्रेड यूनियनें इसकी मजदूर विरोधी सिफारिशों का विरोध करने के लिए एकजुट हो रही हैं क्योंकि ये सिफारिशें ट्रेड यूनियन आंदोलन की जड़ों पर ही प्रहार करती हैं।

कहीं-कहीं कुछ पैराग्राफों में मजदूर वर्ग की स्थितियों की ओर सहानुभूति के प्रदर्शन के बावजूद रिपोर्ट का मुख्य जोर मजदूर वर्ग के तिरस्कार पर है। ट्रेड यूनियन आंदोलन ने वर्षों के कड़े संघर्षों के जरिए जो कुछ अधिकार हासिल किए हैं, उन्हें पूंजीपति वर्ग—दोनों देशी और विदेशी—के हित साधन के लिए छीनने की कोशिश की जा रही है।

यदि आयोग के सभी सदस्य विश्व बैंक, आई एम एफ और डब्ल्यू टी ओ से भी रहे होते, तो भी वे इजारेदार पूंजी और बहुराष्ट्रीय निगमों के हितों के अनुकूल एक बेहतर रिपोर्ट तैयार न कर सके होते। अतः रिपोर्ट ने वैश्वीकरण की प्रतिपादक इन एजेंसियों की सभी आवश्यकताओं की पूर्ति की है। आयोग के विचारार्थ विषयों ने ही रिर्पोट के निष्कर्षों को रेखांकित कर दिया था।

सी आई टी यू ने आयोग का बहिष्कार करने का निर्णय किया था चूंकि रिपोर्ट के आगामी निष्कर्षों की इसे स्पष्ट समझ थी। सी आई टी यू तथा अन्य संगठन, जिन्होंने आयोग का बहिष्कार किया था, के आकलन सही साबित हुए हैं।

इंटक ने इस मजदूर विरोधी रिपोर्ट पर अपने हस्ताक्षर किए हैं। हम इसके रुख पर केवल दुःख ही प्रकट कर सकते हैं। इंटक प्रतिनिधि संजीवा रैड्डी को रिपोर्ट पर हस्ताक्षर करने से पहले एक बार और विचार करना चाहिए था। बी एम एस प्रतिनिधि ने, निस्संदेह श्रम कानूनों पर सिफारिशों के प्रति अपनी असहमति दर्ज कराई है। यह और भी बेहतर रहा होता अगर बी एम एस और इंटक, दोनों ने ही अपनी संयुक्त असहमति दर्ज कराई होती।

श्रम मंत्रालय ने रिपोर्ट पर जल्दबाजी में बहस पूरी कराने, और 28-29 सितंबर, 2002 को भारतीय श्रम सम्मेलन के 38वें सत्र में विचार-विमर्श का

सी आई टी यू, एटक, एच एम एस और इंटक ने इस विषय पर अपने विचार 15 मार्च 1999 को एक संयुक्त पत्र में भेज दिए थे। पत्र में ऐसे कुछ प्रतिष्ठित न्यायाधीशों के नामों का सुझाव आयोग के चेयरमैन की नियुक्ति के विचारार्थ दिया गया था जिन्होंने श्रमिकों के मुद्दों को सकारात्मक नजरिए से निपटाया था। पत्र में आयोग के विचारार्थ विषयों को व्यापक आधार प्रदान करने के लिए भारतीय मजदूरों के सामने आ रही ज्वलंत समस्याओं की सूची भी दी गई थी। सरकार से आग्रह किया गया था कि वह इस विषय में अंतिम निर्णय लेने से पहले विचार-विमर्श की प्रक्रिया पूरी करने के लिए एक मीटिंग बुलाए। सरकार ने न तो मीटिंग ही बुलाई और न ही केंद्रीय ट्रेड यूनियनों द्वारा दिए गए सुझावों का कोई जवाब दिया। लोक सभा भंग हो जाने और 1999 में आम चुनावों के कारण उस चरण में यह मामला और आगे नहीं बढ़ पाया।

आयोग की नियुक्ति

वाजपेयी सरकार के सत्ता में वापस आने के तुरंत बाद राजग सरकार ने 15 अक्टूबर 1999 को दूसरे श्रम आयोग की नियुक्ति की घोषणा कर दी। 1977 में मोरारजी देसाई की जनता पार्टी सरकार में श्रम मंत्री रहे रवींद्र वर्मा को आयोग का चेयरमैन नियुक्त किया गया और इसके एक मात्र पूर्ण कालिक सदस्य—सचिव—एक ऐसे व्यक्ति थे जो पहले सेवायोजकों के एक संगठन—मराठा चैम्बर ऑफ कॉमर्स—में सेवारत थे। केवल बी एम एस और इंटक को ही आयोग में प्रतिनिधित्व दिया गया था तथा सभी वामपंथी ट्रेड यूनियनों को जानबूझकर आयोग से बाहर रखा गया था। आयोग के चेयरमैन 1978 के कुख्यात औद्योगिक संबंध विधेयक के स्रष्टा भी थे जिसका देश की सभी केंद्रीय ट्रेड यूनियनों ने एक राय से विरोध किया था और संयुक्त प्रतिरोध के चलते उसे त्याग देना पड़ा था।

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग के विचारार्थ विषय वही थे जिनकी घोषणा जनवरी 1999 में की गई थी, जैसे कि:

(क) संगठित क्षेत्र में श्रमिकों से संबद्ध मौजूदा कानूनों को तर्कसंगत बनाने के सुझाव, और

(ख) ''असंगठित क्षेत्र में मजदूरों को न्यूनतम सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए एक व्यापक कानून'' का सुझाव देना।

इससे भी बढ़कर यह सुझाव दिया गया था कि आयोग अपनी सिफारिशों का

प्रारूप तैयार करते हुए ''मई 1998 में गठित आयोग की सिफारिशों के परिणामों'' को ध्यान में रख सकता है जिसके समीक्षागत विषय थे: ''उद्योग का संचालन करने वाले विभिन्न प्रशासनिक कानून; अर्थव्यवस्था के वैश्वीकरण, व्यापार और उद्योग के उदारीकण; के साथ साथ उभरता आर्थिक वातावरण; और **भविष्य के श्रम बाजार की आवश्यकताओं और मांगों के अनुरूप मौजूदा कानूनों को ढालने की आवश्यकता।**'' (बल हमारा)

व्यक्त की गई आशंकाएं

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग की नियुक्ति के सरकार के निर्णय पर रोष प्रकट करते हुए सी आई टी यू, ए आई सी सी टी यू, एटक, टी यू सी सी, यू टी यू सी और यू टी यू सी-एल एस ने आयोग के साथ सहयोग न करने का निर्णय लिया। श्रम मंत्री को लिखे गए एक संयुक्त पत्र में यूनियनों ने बताया कि आयोग की संरचना मजदूरों के बीच कोई विश्वास पैदा नहीं करती कि उनकी बढ़ती हुई समस्याओं पर उनके लाभ के लिए विचार किया जाएगा। उन्होंने विचारार्थ विषयों पर आपत्ति की जोकि प्रतिगामी वैश्वीकृत अर्थव्यवस्था के अनुकूल श्रम कानूनों के विनियमन की सेवायोजकों की मांगों के समरूप थे और सेवायोजकों को श्रमिकों के साथ निपटने की मनचाही छूट देते थे।

सी आई टी यू तथा अन्य केंद्रीय ट्रेड यूनियनों की बदतरीन आशंकाएं वास्तव में दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट ने सही साबित कर दी हैं।

2. नक्शे कदमों पर...

सिफारिशों का जो प्रारूप दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग को तैयार करना था, उसे कई कमेटियां, टास्क फोर्स आदि पहले ही विकसित कर चुकी थीं।

1991 में आर्थिक सुधार नीतियों को लागू करते समय तत्कालीन नरसिम्हा राव सरकार ने सेवायोजक वर्ग से वायदा किया था कि वे "निर्गमन नीति" कानून लाएंगे। यह बिना किसी रुकावट कारोबार से निर्गमन की स्वतंत्रता और अपनी इच्छानुसार मजदूरों को निकाल देने के अधिकार की उनकी एकसुरी याचना की पूर्ति करना था। किंतु चूंकि मजदूर वर्ग देशव्यापी हड़ताल कार्रवाइयों के जरिए इन सुधारों का तीव्र विरोध करने के लिए एकजुट हो गया, "निर्गमन नीति" का यह शोर धीमा पड़ गया।

किंतु सेवायोजक वर्ग ने नए नाम यानी "श्रम बाजार सुधारों" के तहत अपनी मांग रखी और देश के भीतर और बाहर पूरी सुधार लॉबी ने श्रम बाजार के विनियमन के लिए भारत सरकार पर दबाव बढ़ाया।

सेवायोजक वर्ग की मांग पर ध्यान देते हुए राजग सरकार ने "श्रम बाजार सुधारों" के लिए एक ख़ाका तैयार करने हेतु एक के बाद एक कई पैनलों का गठन किया। हम संक्षेप में इन पैनलों के प्रस्तावों का विवरण पेश कर रहे हैं।

प्रशासनिक कानूनों पर आयोग

उद्योग का संचालन करने वाले प्रशासनिक कानूनों पर आयोग का गठन मई, 1998 में हुआ था जिसने अपनी रिपोर्ट 30 सितंबर 1998 को पेश कर दी। इसकी सिफारिशों, जिनको दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग को ध्यान में रखना था, में कहा गया था:

"...इस कानून (औद्योगिक विवाद कानून) में संशोधनों के संदर्भ में जिन कुछ महत्वपूर्ण मुद्दों पर फौरी तौर पर निर्णय लिया जाना था वे थे:

तालाबंदी और हड़ताल की संकल्पना; उद्योग और श्रमिक की परिभाषा; शिकायत निवारण व्यवस्था की स्थापना; तथा ले-ऑफ, छंटनी और क्लोजर के लिए सरकार से पूर्वानुमति... सार्वजनिक और निजी दोनों ही तरह के प्रतिष्ठानों तथा केंद्र सरकार के विभागों ने ठेका मजदूरी (नियमन व उन्मूलन) कानून, 1970 के मौजूदा प्रावधानों को संशोधित करने की भारी मांग की है...**आयोग श्रम मंत्रालय से आग्रह करेगा कि वह जितना जल्दी संभव हो इन संशोधनों को लाए ताकि विभिन्न विभागों और प्रतिष्ठानों के सभी गैर बुनियादी परिसरीय कार्यों में ठेका मजदूरों को लगाने के लिए मौजूदा कानूनों को कम किया जा सके या उनमें ढील दी जा सके...ठेका मजदूरों को लगाने की इजाजत देने की और भी ज्यादा आवश्यकता है...''**

व्यापार और उद्योग पर टास्क फोर्स

व्यापार और उद्योग पर प्रधान मंत्री द्वारा नियुक्त टास्क फोर्स, जिसमें बड़े कारोबारी घरानों के प्रतिनिधि थे, ने प्रशासनिक और कानूनी सरलीकरणों के मामालों पर 18 सितंबर, 2000 को एक सब्जेक्ट ग्रुप का गठन किया था; रतन टाटा, नुस्ली वाडिया और पी के मित्तल इस ग्रुप के सदस्य थे और कुमार मंगलम बिड़ला इसके संयोजक थे। उनकी सिफारिशें निम्नलिखित थीं:

''श्रमिक मुद्दे: श्रमिक भारतीय उद्योग के लिए एक महत्वपूर्ण क्षेत्र हैं और इनका महत्व बढ़ रहा है। ठेका मजदूरी, श्रमशक्ति को सही आकार प्रदान करना और कारोबार के क्लोजर से संबंधित प्रमुख मुद्दों को लिया जाता है...**सरकार को ठेका मजदूरी, खास तौर से उन क्षेत्रों में जो प्रतिष्ठान की मुख्य गतिविधियों से असंबद्ध हैं, को खत्म करने की बजाय उसके नियमन पर ज्यादा जोर देते हुए ठेका मजदूरी कानून में संशोधन करने पर गंभीरता से विचार करना चाहिए। कुछ निश्चित मुआवजे के भुगतान करने पर उद्योग को अतिरिक्त श्रमशक्ति को हटाने की इजाजत का प्रावधान होना चाहिए। औद्योगिक विवाद कानून के अध्याय पांच के प्रावधान केवल उन औद्योगिक इकाइयों पर लागू किए जाने चाहिएं जो 1000 लोगों से अधिक को नौकरी पर रखती हैं।''**

प्रधान मंत्री की आर्थिक सलाहकार परिषद

वाजपेयी ने भी देश के आर्थिक प्रशासन पर उन्हें सलाह देने के लिए प्रधान मंत्री की आर्थिक सलाहकार परिषद का गठन किया था जिसमें आई जी पटेल, एम

नरसिम्हा, बिल जालान, मोन्टेक सिंह आहलूवालिया, अमरेश बागची, कीर्ति पारिख, अशोक गुलाटी, राकेश मोहन, जगदीश शेट्टीगार को सदस्य और के एन सिंह को सदस्य सचिव के रूप में रखा गया था। श्रमिक मोर्चे पर अन्य चीजों के साथ साथ प्रधान मंत्री की आर्थिक सलाहकार परिषद की कुछ 'सिफारिशें' निम्नलिखित थीं:

"(छंटनी और क्लोजर के लिए) सरकार से पूर्वानुमति लेने की आवश्यकता को खत्म कर देना चाहिए...मौजूदा स्थिति के जारी रहने से हमारे वृद्धि करने की क्षमता पर चोट पहुंचेगी...यदि यह संभव नहीं है तो जिस सतह पर मौजूदा प्रावधान लागू होते हैं उसे ऊपर उठाया जाए ताकि इसमें 1000 या अधिक मजदूरों को लगाने वाले, केवल बड़े प्रतिष्ठान ही आ सकें। किसी भी तरह निर्यात संवर्धन क्षेत्रों (ई पी जेड्स) की सभी इकाइयों और 100 प्रतिशत निर्यातक इकाइयों (ई ओ यूज़) को इन जरूरतों से पूरी तरह मुक्त किया जाना चाहिए और छंटनी करने या इकाई को बंद करने की इजाजत दी जानी चाहिए, बशर्ते कि बढ़े हुए मुआवजे का भुगतान किया जाए। एक दूसरा क्षेत्र जहां सुधारों की तुरंत जरूरत है ठेका मजदूरी से संबंधित है...यह सिफारिश की जाती है कि ठेका मजदूरी कानून की जगह एक ऐसा कानून लाया जाए जो यह स्वीकार करे कि सेवाओं को बाहर से कराना (आउट सोर्सिंग) एक सामान्य गतिविधि है।"

बजट 2001-2002

इसी क्रम में फरवरी 2001 में तत्कालीन वित्त मंत्री द्वारा पेश किया गया वर्ष 2001-2002 का बजट आता है। हमारे श्रम कानूनों में तथाकथित कठोरताओं की समस्याओं को ठीक करने के नाम पर यशवंत सिन्हा ने अपने बजट भाषण में औद्योगिक विवाद कानून 1947 के अध्याय 5 बी के प्रावधानों को, जैसी की सेवायोजकों ने मांग की थी, 1000 से कम मजदूरों को काम पर रखने वाले प्रतिष्ठानों पर लागू न करने का प्रस्ताव रखा। उन्होंने काम से हटाए जाने पर मिलने वाले मुआवजे को, सेवा के प्रत्येक पूरे साल पर 15 दिन से बढ़ाकर 45 दिन करने का प्रस्ताव भी रखा और इसे एक 'निषेधक' का नाम दिया। उन्होंने बिना किसी रुकावट और ठेके पर नियुक्ति के ऑफर के, कामों को बाहर से कराने को सुगम बनाते हुए ठेका मजदूरी कानून में संशोधन का प्रस्ताव भी रखा। उन्होंने यह भी घोषणा की कि संशोधित कानून "आधारभूत (कोर) और गैर आधारभूत (नॉन-कोर) गतिविधियों के बीच भेद नहीं करेगा।"

रोजगार पर टास्क फोर्स

योजना आयोग ने 1999 में अपनी ओर से योजना आयोग के एक सदस्य और एक भूतपूर्व वित्त सचिव मोन्टेक सिंह आहलूवालिया की चेयरमैनशिप में रोजगार के अवसरों पर एक कार्य बल (टास्क फोर्स) का गठन किया था। इस कार्य बल ने जून 2001 में अपनी रिपोर्ट पेश कर दी थी। श्रम कानूनों के सुधार पर इस रिपोर्ट में निम्नलिखित परिवर्तनों की सिफारिश की गई है:

''औद्योगिक विवाद कानून के अध्याय 5 बी को हटा कर छंटनी, ले-ऑफ या क्लोजर के लिए सरकार की पूर्वानुमति की आवश्यकता को खत्म करो। उचित प्रक्रिया के बाद बर्खास्तगी के बारे में प्रावधानों को सरल और कारगर बनाने की जरूरत है। औद्योगिक विवाद कानून की धारा 11 ए जो श्रम अदालतों, औद्योगिक ट्रिबुनलों को राज्य की सत्ता को ऐसे मामलों में लादने की इजाजत देती है जिन्हें स्थापित आंतरिक प्रक्रियाओं पर ही छोड़ देना ही सर्वोत्तम होगा (उसे समाप्त कर दिया जाए)। अल्पावधि रोजगार ठेका प्रणाली लागू की जाए जिसके तहत मजदूरों को ठेके के आधार पर रखा जा सकता है और बिना किसी विवाद की गुंजाइश के ठेके की अवधि समाप्त होने पर हटाया जा सकता है।

''औद्योगिक विवाद कानून की धारा 9 ए में यह प्रावधान है कि एक कर्मचारी के काम की मात्रा, कार्य की प्रकृति और उसके क्षेत्र को, कर्मचारियों को 21 दिन का नोटिस दिए बिना बदला नहीं जा सकता। व्यवहार में यह प्रावधान वास्तव में प्रत्येक कर्मचारी की सहमति की मांग करता है। इस क्षेत्र में काफी अधिक लचीलापन लाने के लिए कानून में सुधार लाने की आवश्यकता है।

'' 'हड़ताल के लिए मतदान' की व्यवस्था की जाए जिससे हड़ताल तभी की जा सकती है यदि इसे मजदूरों की बहुमत संख्या का समर्थन है।

''सभी गैर-बुनियादी कार्यों को स्वतंत्र रूप से बाहर से कराने की इजाजत देने के लिए ठेका मजदूरी (नियमन व उन्मूलन) कानून में उपयुक्त संशोधन करने की जरूरत है।''

यह देखा जा सकता है कि उपरोक्त सभी दस्तावेजों ने श्रम कानूनों में दूरगामी परिवर्तन लाने और मजदूरों के हक में इस समय जो भी प्रावधान हैं उन्हें खत्म करने पर ध्यान केंद्रित किया है ताकि सेवायोजकों द्वारा 'हायर एंड फायर' करने को सुगम

बनाया जा सके। विशेष सिफारिशों में कुछ मामूली बदलाव हो सकते हैं किन्तु मुख्य जोर एक जैसी बातों पर ही है।

इन्हीं नक्शे कदमों पर रवींद्र वर्मा श्रम आयोग को अपनी सिफारिशें देने के लिए कहा गया था।

यहां पर कई अन्य निकायों द्वारा इस विषय पर इन पूर्व सिफारिशों का विस्तृत संदर्भ केवल इस मुखर सच्चाई को साबित करने के लिए दिया गया है कि **दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग का गठन केवल पूर्व-नियत, पूर्व-विचारित और पूर्व-निर्णित काम को पूरा करने के लिए किया गया था।**

3. आयोग - पहले और अब

हमारे देश में श्रमिक मामलों पर एक आयोग की नियुक्ति का काम पहली बार नहीं हुआ है।

स्वतंत्रता से पहले भी ब्रिटिश सरकार ने 1928 में पहले राजकीय श्रम आयोग (रॉयल कमीशन ऑन लेबर) की नियुक्ति की थी। उस आयोग की अध्यक्षता ह्वाइटले ने की थी। संयोग से ऑल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने देश में उस समय मौजूद साम्राज्यवाद विरोधी भावना में उस आयोग का बहिष्कार किया था।

स्वतंत्र भारत में भारत सरकार ने जस्टिस गजेंद्र गडकर की चेयरमैनशिप में पहले राष्ट्रीय श्रम आयोग की नियुक्ति की थी। आयोग की नियुक्ति 24 दिसंबर 1966 को हुई थी। इसने अपनी रिपोर्ट 1969 में पेश की।

समानता का खोखला दावा

रवीन्द्र वर्मा आयोग की रिपोर्ट में दावा किया गया है: ''हमारे आयोग के सामने रखे गए विचारार्थ विषयों और पहले नियुक्त किए गए दो आयोगों—1929 में राजकीय श्रम आयोग तथा जस्टिस गजेन्द्र गड़कर की अध्यक्षता में गठित राष्ट्रीय श्रम आयोग—के विचारार्थ विषयों पर एक नजर डालने पर, जहां तक जांच के मुख्य क्षेत्र का संबंध है, ऊंचे दर्जे की समानता नजर आती है।'' यह महज एक खोखला दावा है।

राजकीय आयोग, जिसे ह्वाइटले आयोग के नाम से जाना जाता है, को **''ब्रिटिश भारत के औद्योगिक उपक्रमों तथा बागवानियों में मजदूरों की मौजूदा स्थितियों, उनके स्वास्थ्य, कार्यकुशलता और जीवन स्तर तथा सेवायोजकों व कर्मचारियों के बीच संबंधों पर रिपोर्ट और सिफारिशें देने के लिए कहा गया था।''**

पहले राष्ट्रीय श्रम आयोग, जिसे गजेंद्र गड़कर आयोग कहा जाता है, के विचारार्थ विषय अधिक व्यापक और विस्तृत थे। आयोग से जिन कामों की खास

तौर से अपेक्षा थी वे थे: "श्रमिकों की स्थितियों में परिवर्तन की समीक्षा करना, उन मौजूदा कानूनी तथा अन्य प्रावधानों की समीक्षा करना जिनका उद्देश्य श्रमिकों की रक्षा करना था, उनके कामकाज का आकलन करना और **यह सलाह देना कि किस हद तक ये प्रावधान श्रमिक मामलों पर संविधान में दिए गए राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों को लागू करने और एक समाजवादी समाज स्थापित करने के राष्ट्रीय उद्देश्यों को पूरा करने तथा नियोजित आर्थिक विकास हासिल करने में मदद करते हैं।**"

किन्तु रवींद्र वर्मा आयोग को श्रमिकों के हालात का नहीं, बल्कि वैश्वीकरण और उदारीकरण के बाद की स्थिति में आर्थिक वातावरण का अध्ययन करने का आदेश दिया गया था। इससे श्रमिक कानूनों में परिवर्तनों की सिफारिश, श्रमिकों की रक्षा के लिए नहीं बल्कि उन्हें भविष्य के श्रम बाजार की, स्वाभाविक रूप से सेवायोजकों की जरूरतों और मांगों के अनुकूल बनाने के लिए, करने को कहा गया था। क्या इस आयोग और पहले के आयोगों की जांच के आधारभूत क्षेत्रों में कोई समानता है, जैसा कि रवींद्र वर्मा आयोग की रिपोर्ट में दावा किया गया है?

यह एक अलग मुद्दा है कि पहले के आयोगों ने अपने विचारार्थ विषयों या भारतीय श्रमिकों के हितों के साथ कितना न्याय किया। यह अवसर उस पर विचार करने का नहीं है।

पहले आयोग का क्या हुआ?

सी आई टी यू तथा अन्य यूनियनों द्वारा वर्तमान आयोग की नियुक्ति से पहले इसके संभावित विचारार्थ विषयों पर दिए गए अपने सुझावों में पहला आइटम था: "पहले राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशों को लागू किए जाने की पूरी तरह समीक्षा करना।" राजग सरकार ने स्पष्टतः इसे स्वीकार नहीं किया।

दिलचस्प बात यह है कि रवींद्र वर्मा आयोग की रिपोर्ट में कहा गया है कि:

"हमें यहां दर्ज करना पड़ रहा है कि लगभग सभी शहरों में जहां हमने ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधियों, उद्योगपतियों, श्रमिक पक्ष के वकीलों और शिक्षाविदों से मुलाकात की, **हमसे गजेंद्र गड़कर आयोग की सिफारिशों की स्थिति के बारे में पूछा गया**—सरकार ने उनमें से कितनी स्वीकार की हैं, स्वीकार की गई सिफारिशों में से कितनी को लागू किया गया है, और अन्य सिफारिशों को क्यों नामंजूर कर

दिया गया या उन पर अमल क्यों नहीं किया गया। **हमने स्वयं इन सवालों, जो हमारे सामने उठाए गए और जो हमारे दिमाग में आए, पर श्रम मंत्रालय से सूचना एकत्र करने की कोशिश की।** किंतु हमें कोई सूचना नहीं मिली जो हमें स्थिति को समझने या साक्षियों द्वारा हमारे सामने रखे गए सवालों का उत्तर देने में हमारी मदद करती।'' वास्तव में यह एक दयनीय स्वीकारोक्ति है।

रहस्योद्घाटन और चेतावनी

रिपोर्ट में आगे कहा गया है: ''कुछ साक्षी ऐसे थे जो यह जानना चाहते थे कि हम यह क्यों सोचते हैं कि एक नई जांच मददगार होगी जबकि पिछली जांच रिपोर्ट पर अभी तक पूरा ध्यान नहीं दिया गया है।''

वर्तमान आयोग ने इस सवाल का जवाब किस प्रकार दिया ? आयोग ने अपनी भारी भरकम रिपोर्ट के आरंभिक चरण में ही नोट किया है कि ''हमारा जवाब यह था कि **वैश्वीकरण के बाद की परिस्थितियां और इनका भारतीय उद्योग, मजदूर वर्ग तथा अर्थव्यवस्था पर प्रत्यक्ष प्रभाव और सरकार द्वारा स्वयं इन समस्याओं से निपटने के लिए तुरंत कदम उठाने के लिए अनुभव की जा रही आवश्यकता इस बात के लिए बाध्य करेंगे कि हम अपनी रिपोर्ट में सिफारिशों पर शीघ्रता से उचित विचार करें।**''

यह एक रहस्योद्घाटन है। पिछले आयोगों की सिफारिशों को उस समय की सरकारों द्वारा इसलिए नजरअंदाज किया जा सका चूंकि वे श्रमिकों की स्थितियों को सुधारने से संबंधित थी। **किंतु वर्तमान आयोग की सिफारिशों के साथ ऐसा नहीं होगा चूंकि ये सेवायोजकों—दोनों देशी और विदेशी—और सरकार की उत्तर-वैश्वीकरण की आवश्यकताओं को पूरा करती हैं। इसीलिए रवींद्र वर्मा आयोग को अपनी सिफारिशों पर सरकार के सकारात्मक विचार का इतना पक्का विश्वास है।** इसमें कोई शक नहीं कि यह मजदूर वर्ग के लिए एक वास्तविक चेतावनी है।

4. रिपोर्ट पर एक नजर

रवींद्र वर्मा आयोग ने अपना काम पूरा किया और 29 जून, 2002 को अपनी रिपोर्ट प्रधान मंत्री को सौंप दी। रिपोर्ट काफी भारीभरकम है जिसमें 1750 पेज हैं। इसे पेश किए जाने के पूरे 70 दिन के बाद सार्वजनिक किया गया है। केंद्रीय ट्रेड यूनियनों को इसकी प्रति केवल सितंबर, 2002 के पहले सप्ताह में ही प्राप्त हुई है। रिपोर्ट पर एक नजर डालने पर यह कहा जा सकता है कि राष्ट्रीय आयोग की सिफारिशें '**श्रमिकों पर नहीं**' बल्कि '**श्रमिकों के खिलाफ**' हैं।

एक उपाहासपूर्ण टिप्पणी

आयोग ने अपने शुरू के पैराग्राफों में सी आई टी यू समेत उन ट्रेड यूनियनों पर उपहासपूर्ण टिप्पणी की है जो इस आयोग और इसकी गतिविधियों के साथ असहयोग करने पर बाध्य हुए थे। सी आई टी यू तथा अन्य यूनियनों ने आयोग के चेयरमैन को सूचित कर दिया था कि उनका सहयोग करने से इनकार वाजपेयी सरकार द्वारा सलाह-मशविरा की प्रक्रिया पर कायम न रहने के विरोध में था।

रिपोर्ट में टिप्पणी की गई है कि: ''**हमारे आयोग के विचारार्थ विषयों की कुछ प्रतिकूल आलोचना हुई है।** कुछ ने इन्हें बहुत ही संकीर्ण, सीमित और एक दूसरे से संबद्ध सभी अत्यंत महत्वपूर्ण मुद्दों को, जिन पर एक साथ विचार किया जाना है, शामिल करने के लिए अपर्याप्त बताया है। कुछ तो यह सुझाव देने तक की हद तक चले गए हैं कि वे ये सोचते हैं कि **विचारार्थ विषयों में कमियां हैं जो एक वर्ग की मांगों और हितों के पक्ष में झुकाव को प्रकट करती हैं। उनमें से कुछ ने खुलेआम अपनी आशंकाएं जाहिर की हैं कि आयोग निष्पक्ष और पूर्वाग्रहरहित नहीं होगा, बल्कि एक पक्ष के हित साधन के औजार के रूप में काम करेगा।** अत: उन्होंने असहयोग की नीति की वकालत की है और उसे अपनाया है। आयोग इस अनुचित और अनर्जित पूर्वाग्रह पर गहरा दुख प्रकट करता है।

हमें आश्चर्य है कि क्या ट्रेड यूनियनों, जिन्होंने सिद्धांत के तौर पर असहयोग करने का फैसला लिया, के खिलाफ ऐसी उपहासपूर्ण टिप्पणी उचित थी, वह भी इस रोशनी में कि आयोग के चेयरमैन ने वित्त मंत्री के अपने बजट भाषण में श्रम कानून संशोधनों पर की गई खास घोषणाओं पर प्रधानमंत्री से नाराजगी प्रकट की थी। **वास्तव में आयोग ने श्रम कानूनों में परिवर्तन पर विशेष सिफारिशें देते समय कमोबेश वित्त मंत्री की घोषणा का ही अनुसरण किया। बल्कि यह कई मुद्दों पर काफी आगे निकल गया। इससे यह सिद्ध हो गया कि ट्रेड यूनियनों की ये आशंकाएं न तो अनुचित थीं, और न ही पूर्वाग्रहग्रस्त।**

आत्मपरक प्रवृति

आयोग की रिपोर्ट के पहले दो अध्यायों में विचारार्थ विषयों के विश्लेषण साथ-साथ भारत में ट्रेड यूनियनों के विकास से लेकर वैश्वीकरण के काल तक की ऐतिहासिक पृष्ठभूमि का विवरण प्रस्तुत किया गया है। आज जो आत्मपरक प्रवृति इतिहास के शोध प्रबंध में व्याप्त है, खास तौर से इतिहास का भगवा रंग में पुनर्लेखन करने की संघ परिवार की कोशिशों में, वह यहां भी प्रकट होती है। प्रस्तुत हैं कुछ उदाहरण। भारतीय मजदूर संघ को राजनीतिक नियंत्रण से मुक्त एकमात्र यूनियन के रूप में प्रस्तुत करने और इसे ऊपर उठाने की अद्‌भुत कोशिश की गई है। दूसरे विश्व युद्ध के दौरान की स्थिति पर एक और हिस्से में नोट किया गया है: ''यह सर्वविदित है कि इस अवधि में कम्युनिस्ट आंदोलन ने भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के संघर्षों की नीतियों व कार्यक्रमों और देश के राष्ट्रवादी आंदोलन के खिलाफ काम किया।'' यह कम्युनिस्टों के खिलाफ दशकों पुरानी झूठी अफवाहों को दोहराने के अलावा और कुछ नहीं है जैसे कि वे राष्ट्रीय आंदोलन की परिधि से बाहर हों। यह अत्यधिक निंदनीय है कि श्रम आयोग की रिपोर्ट के पन्नों का इस्तेमाल पक्षपातपूर्ण पूर्वाग्रहों और झूठ को दर्ज करने के लिए किया गया है।

अध्ययन दल

आयोग ने निम्नलिखित विषयों का गहराई से अध्ययन करने के लिए छह अध्ययन दल नियुक्त किए हैं:

1. कानूनों की समीक्षा
2. असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए व्यापक कानून

3. सामाजिक सुरक्षा
4. वैश्वीकरण और इसका प्रभाव
5. महिला और बाल श्रम
6. सामाजिक विकास, प्रशिक्षण और मजदूरों की शिक्षा

आयोग की रिपोर्ट में दावा किया गया है कि आयोग ने इसको सौंपे गए काम को इन रिपोर्टों के आधार पर पूरा किया और उनका भरपूर उपयोग किया है। हो सकता है कि रिपोर्ट का भारीभरकम आकार इन अध्ययन दलों की रिपोर्टों के भरपूर उपयोग को प्रभावित करे। किंतु सिफारिशों की विषय सामग्री इस दावे को कोई विश्वसनीयता प्रदान नहीं करती कि वे इन अध्ययन दलों के निष्कर्षों पर आधारित हैं।

आयोग की रिपोर्ट में वैश्वीकरण के प्रभाव का वर्णन करने के लिए काफी स्थान दिया गया है जो सौ पेजों से भी अधिक है। इस अध्याय में आयोग ने चीन की स्थिति पर अपने प्रेक्षणों और निष्कर्षों को शामिल किया है। आयोग ने इस खास उद्देश्य के लिए चीन की यात्रा की थी। रिपोर्ट के इस हिस्से की एक महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि इसने विश्व बैंक-आई एम एफ द्वारा संचालित वैश्वीकरण के नकारात्मक प्रभावों की एक पूरी तस्वीर खींची है। यह अध्याय वैश्वीकरण की नीतियों पर ट्रेड यूनियनों की आलोचना का लगभग समर्थन करता है। किंतु 'कानूनों की समीक्षा पर आयोग का रुख' और 'कानूनों की समीक्षा' पर अन्य दो अध्याय पूर्व अध्याय में स्पष्ट रूप से पेश की गई जमीनी सच्चाइयों के एकदम विपरीत हैं।

इन दो अध्यायों, और असंगठित क्षेत्र, सामाजिक सुरक्षा, महिला और बाल श्रम आदि पर बाद के अध्यायों में आयोग ने काफी सद्इच्छाएं प्रकट की हैं। किंतु जब ठोस कार्ययोजनाएं निर्धारित करने की बात आती है तो आयोग की रिपोर्ट खामोश बनी रहती है।

आयोग ने मजदूरों और जनता, और अर्थव्यवस्था पर भी, बिना किसी सवाल के, प्रतिकूल प्रभावों की अनिवार्यता को स्वीकार करना पसंद किया है। वह 'कोई विकल्प नहीं है' की बीमारी का शिकार हुआ है और उसने देश के मजदूर वर्ग को सेवायोजकों के पक्ष में 'श्रम बाजार सुधारों' के चौखटे में फिट किया है। यह एक विडंबना है कि पूंजी बाजार सुधारों के साथ-साथ श्रम बाजार सुधार भी केवल व्यवसायी वर्ग, नैगमिक घरानों और बहुराष्ट्रीय निगमों को ही लाभान्वित करेंगे और

मजदूरों तथा आम जनता के जीवन को तबाह करेंगे। ट्रेड यूनियन आंदोलन ऐसी व्यवस्था के साथ कदम नहीं मिला सकता और आयोग की रिपोर्ट में दी गई श्रमिक-विरोधी सिफारिशों को नामंजूर करता है।

श्रमिक विरोधी रुख

किंतु आयोग की दिलचस्पी उसे श्रम कानूनों में परिवर्तन के क्षेत्र में सौंपे गए काम को अंजाम देने में थी ताकि सेवायोजक वर्ग को खुश किया जा सके और यह, बजट भाषण में की गई श्रम कानून सुधारों पर वित्त मंत्री की हेकड़ी भरी घोषणा के अनुरूप भी हो।

आयोग की सिफारिशों का मजदूर-विरोधी रुख निम्नलिखित से प्रकट होता है:

- **सभी प्रतिष्ठानों को, श्रमिकों की संख्या चाहे जितनी हो, हायर एंड फायर की स्वतंत्रता।**
- **300 मजदूरों तक की संख्या वाले सभी प्रतिष्ठानों को बंद करने की स्वतंत्रता।**
- **सेवायोजकों को, जोकि अपनी इकाइयों को बीमार घोषित करा देते हैं, पुरस्कृत करते हुए मजदूरों के लिए मुआवजे की भिन्न-भिन्न दरें।**
- **सेवा शर्तों में परिवर्तन से संबंधित औद्योगिक विवाद कानून की धारा 9 ए के प्रावधानों को सेवायोजकों के पक्ष में हल्का करना और उन्हें व्यावहारिक रूप से निष्प्रभावी बनाना।**
- **गैर आधारभूत कामों को पूरी तरह से, और आधारभूत कामों को भी कुछ फर्जी पाबंदियों के अधीन, ठेके पर देने की बेरोकटोक छूट के लिए हरी झंडी।**
- **उद्योग स्तरीय वेतन बोर्डों की मनाही।**
- **सौदेबाजी के एजेंट के चुनाव के लिए कोई गुप्त मतदान नहीं।**
- **हड़तालों के लिए गुप्त मतदान आवश्यक। हड़तालों पर पाबंदी लगाने का सरकार को खुला अधिकार।**
- **अवैध हड़तालों के लिए दंडात्मक आदेश।**

- ‘धीमे काम करो’, ‘नियमानुसार काम’ को दुराचरण का नाम दिया गया है।
- तालाबंदी को हड़ताल के समान मानने का दिखावा।
- देश की ट्रेड यूनियनों की बहुसंख्या को, जो सेवायोजकों द्वारा मान्यता प्राप्त नहीं कर सकीं, उनके लगभग सभी अधिकारों से वंचित करना।
- त्यौहारी छुट्टियों में कटौती।
- ‘8 घंटे के कार्य दिवस’ के साथ छेड़छाड़।
- 20 से कम कर्मचारी रखने वाले छोटे उद्योगों के लिए अलग कानून।
- सुपरवाइजरों, चाहे उनका वेतन कुछ भी हो, और ऊंचे वेतन वाले कर्मचारियों को श्रम कानूनों के दायरे से बाहर रखना।
- ट्रेड यूनियन कानून के तहत महिला श्रमिकों के सदस्यता आधारित संगठनों के व्यापक पंजीकरण की इजाजत देना जिसके फलस्वरूप ट्रेड यूनियन आंदोलन लिंग भेद के आधार पर विभाजित हो जाएगा।

महत्वपूर्ण बात यह है कि ट्रेड यूनियनों के दो प्रतिनिधियों, जोकि आयोग के सदस्य थे, में से एक ने आयोग की रिपोर्ट के ‘‘श्रम कानूनों की समीक्षा’’ वाले अध्याय में लगभग सभी सिफारिशों पर अपना विरोध दर्ज किया है।

5. श्रम कानूनों में प्रस्तावित परिवर्तन

आयोग की रिपोर्ट की शुरुआत इसके पहले ही अध्याय—"श्रम कानूनों की समीक्षा पर दृष्टिकोण"—में एक इमानदार स्वीकारोक्ति के साथ हुई है। इसमें कहा गया है: "पहले तो यह कहना अतिश्योक्ति होगी कि हमारे असंतोषजनक आर्थिक विकास या विदेशी निवेश को आकर्षित करने में हमारी अक्षमता का एकमात्र कारण श्रमिक या श्रम कानून हैं।" **यहीं पर इमानदारी की सीमा का अंत होता है और धोखाधड़ी का क्षेत्र शुरू होती है।**

कपटपूर्ण सिफारिशें

श्रम कानूनों में परिवर्तन की बाबत आयोग की सिफारिशें मजदूर वर्ग के खिलाफ युद्ध की घोषणा हैं। सिफारिशों में छंटनी और क्लोजर तथा सभी तरह के कामों में ठेके पर काम की इजाजत देने के संबंध में सेवायोजकों के 'हायर एंड फायर' के अधिकार को वैधता प्रदान करने की ठोस और नोंकदार सिफारिशें की गई हैं।

सिफारिशें ट्रेड यूनियनों की मान्यता के लिए गुप्त मतदान की व्यवस्था को स्पष्ट रूप से ठुकराती हैं और वास्तव में हड़तालों पर प्रतिबंद्ध भी लगाती हैं। आयोग ने दंडनीय अवैधता की कसौटी को निर्धारित करने में हड़ताल और तालाबंदी को एक ही श्रेणी में रखा है। यह एक विकृत मानसिकता को जाहिर करता है। संक्षेप में, श्रम कानूनों की समीक्षा पर आयोग की सिफारिशें मजदूर वर्ग पर दासता लादने का खाका प्रस्तुत करती हैं।

आयोग की रिपोर्ट में कुछ अच्छे शब्दों का भी समावेश है। किंतु वे अमल करने की बजाय प्रचार हेतु की गई सद्इच्छाओं की अभिव्यक्ति के अलावा और कुछ नहीं हैं। वे अधिकतर अत्यधिक सामान्यीकृत शब्दावली में हैं जो सरकार को अपनी सुविधानुसार व्याख्या करने और उनकी पूरी तरह उपेक्षा या अनदेखी करने की गुंजाइश देती है।

'हायर और फायर' को सहज बनाया

ले-आफ और छंटनी पर औद्योगिक विवाद कानून के मौजूदा प्रावधान उस औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू होते हैं जिसमें काम करने वाले कर्मचारियों की संख्या 100 से कम न हो। धारा 25-एम में कहा गया है कि 'ऐसे प्राधिकरण से जिसे उपयुक्त सरकार ने विशेष रूप से निर्धारित किया है, पूर्व अनुमति लिए बिना किसी भी श्रमिक को ले-ऑफ नहीं किया जाएगा। कानून की धारा 25 एन यह अनिवार्य बनाती है कि सेवायोजक को कोई भी छंटनी करने से पहले तीन महीने का नोटिस देना होगा और पूर्व अनुमति लेनी होगी। धारा 25 एन (2) में प्रावधान है कि उपयुक्त सरकार या प्राधिकरण "ऐसी जांच करने के बाद जैसी कि सरकार या प्राधिकरण चाहता है छंटनी के लिए,जिसके कारणों को लिखित में दर्ज किया जाना चाहिए, इजाजत दे सकता है अथवा इनकार कर सकता है। ऐसे ही प्रावधान कानून की धारा 25-ओ में क्लोज़र के संबंध में दिए गए हैं।

आयोग सेवायोजकों को बिना किसी रुकावट के ले ऑफ और छंटनी का अधिकार देना चाहता है। इसने सिफारिश की है: "**एक प्रतिष्ठान में, चाहे उसमें मजदूरों की संख्या कितनी भी हो, ले-ऑफ और छंटनी के लिए पूर्व अनुमति की आवश्यकता नहीं है। लेकिन छंटनी की स्थिति में मजदूरों को दो महीने के नोटिस या उसकी एवज में दो महीने के वेतन का अधिकार होगा।**" (6.88)

क्लोजर के संबंध में आयोग की सिफारिश में सेवायोजकों को 300 मजदूरों तक के प्रतिष्ठानों, वर्तमान सीमा 100 मजदूरों तक है, को बंद करने के लिए सरकार से पूर्व अनुमति लेने की बाध्यता से मुक्त रखा गया है। (6.88)

वित्त मंत्री ने 2001 के अपने बजट भाषण में अध्याय 5 बी में कट ऑफ सीमा 1000 मजदूरों तक रखने का संकेत दिया था। ऐसा लग सकता है कि आयोग ने, कम से कम क्लोजर से संबंधित अपनी सिफारिश के मामले में, तत्कालीन वित्त मंत्री के आदेशों से अपनी असहमति व्यक्त की है। किंतु यह केवल एक बहाना मात्र है। इसके अगले ही अनुच्छेद में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि संबद्ध सेवायोजक (300 या उससे अधिक मजदूरों वाले प्रतिष्ठानों में) को क्लोजर की अपेक्षित तिथि से 90 दिन पहले क्लोजर की अनुमति के लिए आवदेन करना चाहिए और **यदि आवेदन की प्राप्ति के 60 दिन के भीतर उपयुक्त सरकार द्वारा अनुमति नहीं दी जाती तो उस स्थिति में यह माना जाएगा कि अनुमति मिल गई है।**" (6.91)

उपरोक्त सिफारिश की भाषा से अनुमति के लिए आवेदन करना मात्र एक औपचारिकता भर रह गया है। इसमें क्लोजर के लिए अनुमति देने से इनकार करने के किसी प्रावधान का जिक्र नहीं है। **क्या आयोग, मात्र एक आवेदन पत्र देकर क्लोजर की अविवेचित (ऑटोमैटिक) अनुमति के एक छोटे रास्ते का प्रस्ताव रखना चाहता है ?**

मुआवजे की मामूली रकम

आयोग ने एक गुंजायमान घोषणा की है कि प्रत्येक सेवायोजक को, एक मजदूर की छंटनी या प्रतिष्ठान के क्लोजर से पहले, चाहे प्रतिष्ठान में कार्यरत मजदूरों की संख्या जो भी हो, यह सुनिश्चित करना होगा कि मजदूरों की सारी देय राशियां, चाहे यह उसके अर्जित वेतन का बकाया हो, छंटनी या क्लोजर के लिए मुआवजे का भुगतान हो या मजदूर को देय अन्य कोई राशि, छंटनी या क्लोजर की पूर्व शर्त के रूप में पहले भुगतान कर दी जाएं। (6.88) सेवायोजकों ने इसे पहले ही अव्यावहारिक प्रावधान बताया है। यह मात्र एक तुच्छ राहत के अलावा कुछ भी नहीं है।

आयोग ने प्रभावित मजदूरों के लिए छंटनी के मुआवजे की विभिन्न दरों का प्रस्ताव रखा है। आयोग की रिपोर्ट में कहा गया है कि: ''आयोग ऐसे बीमार उद्योगों को बंद करने की स्थिति में, जो लगातार पिछले 3 वित्तीय सालों से घाटे में चल रहे हैं या जिन्होंने दिवालिया होने या कारोबार बंद करने के लिए आवेदन किया है तथा अन्य अलाभकारी निकायों जैसे खैराती संस्थाओं आदि के लिए सेवा के हरेक पूरे साल पर 30 दिन के हिसाब से मुआवजा देने की सिफारिश करता है और ऐसे उद्योग या निकाय में जहां छंटनी उसे जीवनक्षम बनाने के लिए की जाती है वहां छंटनी के लिए यह दर 45 दिन के हिसाब से रखने की सिफारिश करता है। यह लाभ कमाने वाले संगठनों के लिए सेवा के हरेक पूरे साल पर 60 दिन के वेतन की दर से उच्च छंटनी मुआवजा और उसी तरह क्लोजर के लिए 45 दिन के वेतन की दर से मुआवजे की उच्च दर की भी सिफारिश करता है। 100 से कम मजदूरों वाले प्रतिष्ठानों के लिए उपरोक्त दिनों के वेतन का जो हिसाब बनता है उसका आधा मुआवजा निर्धारित किया जा सकता है।'' (6.88)

सेवायोजकों को बिना रुकावट ले-ऑफ, छंटनी और क्लोजर के लिए पूरी छूट के उपहार के बदले में मजदूरों के लिए इसे ''पर्याप्त मुआवजा पैकेज'' के रूप में प्रचारित किया जा रहा है। इसे निर्लज्जता के साथ ''सबसे अच्छा, अधिक

ईमानदार और न्यायसंगत रास्ता'' बताया गया है। अर्थव्यवस्था में भारी मंदी की स्थिति के बीच और ''ब्याज की तेजी से घटती दरों'' के चलते क्या यह स्थाई नौकरी और निरंतर आमदनी की हानि की भरपाई कर सकता है?

यही नहीं, सेवायोजकों के विभिन्न संगठनों ने मुआवजे पर सिफारिश के इस हिस्से के खिलाफ पहले ही शोर मचाना शुरू कर दिया है, जो उनके अनुसार बहुत अधिक है (?) इसमें भी संदेह है कि क्या सरकार सिफारिश के इस हिस्से को स्वीकार करेगी, अथवा यदि स्वीकार करती है, तो क्या इसके अमल को सुनिश्चित करेगी।

किसी भी श्रम कानून को लागू करना, खास तौर से इसके लाभकारी हिस्से को, अधिकतर इस बात पर निर्भर है कि मजदूर संगठित कार्रवाई के जरिए किस तरह दबाव डालते हैं। आयोग ने श्रमिक अधिकारों में कटौती पर अत्यधिक खराब सिफारिशें की हैं और कार्य शक्ति को तेजी से आकस्मिक (केजुअल) बनाने का भी सुझाव दिया है। इन सबका मकसद बड़े पैमाने पर ट्रेड यूनियनों को हाशिए पर डालना है। अतः मुआवजे पर ऐसी सभी सिफारिशें नियम पुस्तिका में मात्र एक दिखावे की चीज बनकर रह जाएंगी।

छोटी इकाइयों के लिए अलग कानून

आयोग ने सिफारिश की है कि 20 से कम कर्मचारियों वाले सभी प्रतिष्ठान आम श्रम कानूनों की परिधि से बाहर कर दिए जाएंगे।

एक अलग कानून का एक ''सांकेतिक प्रारूप'' जिसका शीर्षक है: ''लघु उद्यम (रोजगार संबंध) कानून 2002'', रिपोर्ट के साथ संलग्न किया गया है। कानून के प्रारूप में बताया गया है कि निम्नलिखित कानूनों में से कोई भी कानून इन प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होगा: (1) फैक्ट्री कानून, 1948 (उनको छोड़कर जो धारा 8 के अंतर्गत आते हैं); (2) औद्योगिक विवाद कानून, 1947; (3) औद्योगिक रोजगार (एस ओ) कानून, 1946; (4) न्यूनतम वेतन कानून, 1948; (5) वेतन भुगतान कानून, 1936; (6) बोनस भुगतान कानून, 1965; (7) ई पी एफ एवं विविध प्रावधान कानून, 1952; (8) कर्मचारी राज्य बीमा कानून; (9) मातृत्व लाभ कानून; (10) कर्मचारी मुआवजा कानून; (11) समान वेतन कानून, 1976; (12) ठेका मजदूरी (नियमन एवं उन्मूलन) कानून, 1972; (13) अंतराज्यीय प्रवासी मजदूर (आर ई एंड सी एस) कानून, 1979; (14) दुकान एवं प्रतिष्ठान

कानूंन; (15) खदान कानून, 1951 (उन खदानों को छोड़कर जहां काम जमीन के नीचे किया जाता है)।

प्रस्तावित कानून इन प्रतिष्ठानों के सेवायोजकों को, हरेक साल की सेवा पर 20 दिन के मुआवजे का भुगतान करके ले-ऑफ करने, छंटनी करने या प्रतिष्ठान को बंद करने का पूरा अधिकार देता है। पांच साल से कम सेवा वाले मजदूरों को मुआवजे के रूप में सेवा के प्रत्येक साल पर 15 दिन के वेतन का अधिकार होगा। सेवायोजकों को किसी भी समय मजदूरों को ले-ऑफ करने की छूट दी गई है और "यदि ले-ऑफ 45 दिन से अधिक जारी रहता है तो सेवायोजकों द्वारा मजदूरों की छंटनी करना कानून सम्मत होगा।"

इसके अलावा, आयोग द्वारा प्रस्तावित वेतन कानून में "20 से कम मजदूरों वाले छोटे प्रतिष्ठानों" को परिधि से बाहर रखा गया है। छोटे प्रतिष्ठानों के लिए प्रस्तावित कानून में दिया गया है कि "राज्य सरकार इस कानून के अंदर आने वाले उद्यमों के लिए वेतन की न्यूनतम दरें निर्धारित कर सकती हैं।" स्पष्ट रूप से इसका अर्थ है कि छोटे उद्यमों में न्यूनतम वेतन, वेतन कानून द्वारा निर्धारित "राष्ट्रीय निम्न स्तरीय न्यूनतम वेतन" से भिन्न और काफी कम होगा और यह आयोग की समझदारी और "पक्के विश्वास" के अनुसर मजदूरों और उसके परिवार की जरूरतों को देखते हुए एक संतुलित वेतन होना चाहिए।" क्या इससे भी अधिक पाखंड और कुछ हो सकता है?

इसके अलावा, आयोग मानता है कि 19 से कम मजदूरों को रोजगार में रखने वाले सभी छोटे उद्यमों को "असंगठित क्षेत्र" माना जाएगा। ऐसी धारणा सही नहीं है। अनेक अत्यधिक मशीनीकृत/कम्प्यूटरीकृत फर्में जो 20 से कम मजदूरों से चलती हैं, खास तौर से सूचना प्रौद्योगिकी के क्षेत्र में, उनका निवेश और व्यवसाय कई करोड़ रुपयों में है। ऐसी फर्में उस "विशेष व्यवस्था" की निश्चित रूप से अधिकारी नहीं हैं जिसकी संकल्पना आयोग ने छोटे उद्यमों के लिए की है।

कानून को लागू करने के संबंध में सेवायोजक द्वारा "स्वयं प्रमाणन" को, कानून लागू करने की व्यवस्था की जीवन रेखा बना दिया गया है। मजदूरों या उनकी ट्रेड यूनियनों द्वारा कानून के उल्लंघन के संबंध में किसी भी शिकायत का भाग्य पूरी तरह से मुख्य निरीक्षक (चीफ इंस्पेक्टर) जिसे एक दीवानी अदालत (सिविल कोर्ट) के सभी अधिकार दिए गए हैं की अच्छी या बुरी इच्छा या इरादे पर पूरी तरह निर्भर होगा। प्रावधान इस प्रकार बनाए गए हैं कि "इस कानून के तहत किसी भी

अपराध पर कोई भी अदालत तब तक सुनवाई नहीं करेगी जब तक उसे इस कानून के तहत नियुक्त उप-प्रमुख निरीक्षक या निरीक्षक द्वारा दायर नहीं किया जाता।'' ट्रेड यूनियनों की शिकायत की कोई सुनवाई नहीं होगी। इस प्रकार आयोग ने ट्रेड यूनियनों और मजदूरों के अधिकारों को छीनने के पक्के इंतजाम किए हैं। सेवायोजकों को, यदि वे मजदूरों की संख्या 20 से कम रखने का प्रबंध कर सकते हैं तो, श्रमिक अधिकारों के उल्लंघन की स्वतंत्रता की गारंटी दी गई है। सच्ची वफादारी है!

भारी ठेकेदारीकरण

आयोग ने मौजूदा ठेका मजदूरी (नियमन एवं उन्मूलन) कानून में दिए गए 'स्थाई या चिरस्थाई काम' की अवधारणा को ही अलविदा कह दिया है।

रिपोर्ट में बताया है कि : ''आयोग इस तथ्य से परिचित है कि तेजी से बदलते आर्थिक परिदृश्य और प्रौद्यौगिकी तथा प्रबंधन में परिवर्तनों के कारण, जोकि मौजूदा चुनौतियों का सामना करने के साथ जुड़े हुए हैं, **किसी भी विभाग में हमेशा के लिए पदों की संख्या स्थिर नहीं रह सकती। संगठनों में आर्थिक कुशलता के आधार पर अपने मजदूरों की संख्या का समायोजन करने का लचीलापन होना चाहिए...** अत: हम सिफारिश करते हैं कि ठेका मजदूरों को बुनियादी उत्पादन/सेवा कार्यों के लिए नहीं लगाना चाहिए। किंतु छिटपुट मौसमी मांग के लिए सेवायोजक बुनियादी उत्पादन/ सेवा कार्य के लिए अस्थाई मजदूरों को काम पर लगा सकता है... लेकिन ठेका मज़दूरों के वेतन का निर्धारण उसी संगठन में वैसी ही प्रकृति के काम में लगे एक स्थाई मजदूर की दर से, या यदि ऐसा मजदूर संगठन में नहीं है तो, इसी ग्रेड अर्थात अकुशल, अर्धकुशल या कुशल ग्रेड में एक मजदूर के न्यूनतम वेतन की दर से किया जाएगा।'' (6.109)

आयोग ने जानबूझकर इस तथ्य की अनदेखी की है कि उन स्थाई/चिरस्थाई रोजगारों में से अधिकांश, जिन्हें परिसरीय (पेरीफेरल) रोजगार कहा जाता है, 'बुनियादी उत्पादन / सेवा कार्यों से अटूट रूप से जुड़े हुए हैं। और आयोग ने मौजूदा कानून के प्रावधानों से एकदम अलग जाकर उन स्थाई/चिरस्थाई रोजगारों में ठेका मज़दूरों को लगाने की सिफारिश की है।'

किंतु बुनियादी रोजगारों, जैसा कि आयोग ने उन्हें परिभाषित किया है, को भी ठेका प्रणाली से मुक्त नहीं रखा गया है। 'छिटपुट और मौसमी मांग' के नाम पर

बच निकलने का रास्ता प्रदान करके—और स्पष्ट रूप से ऐसी छिटपुट स्थिति या मौसमीपन के निर्णय करने का अधिकार केवल सेवायोजकों के पास ही हो सकता है—तथाकथित बुनियादी रोजगारों में जब भी वे चाहें ठेका मजदूरों को लगाने की भारी छूट दी गई है। इस सिफारिश द्वारा सेवायोजकों को, एक ही छत के नीचे एक ही तरह के रोजगारों में, विभिन्न सेवा स्थितियों, वेतनों, रोजगार सुरक्षा आदि के साथ, दो तरह के मजदूरों को लगाने की खुली छूट दी गई है। यह काम की जगह पर भेदभावपूर्ण अस्वस्थ वातावरण पैदा करने के अलावा सेवायोजकों को मजदूरों के अर्जित अधिकारों और लाभों पर भारी दबाव डालने में मदद देगी और मजदूर घाटे की स्थिति में धकेल दिए जाएंगे।

जमीनी स्थिति

याद रहे कि ठेका मजदूरी (नियमन एवं उन्मूलन) कानून के रहते हुए भी, इसका निर्लज्जता के साथ उल्लंघन किया जाता है। ठेका मजदूरों को मौजूदा कानून का घोर उल्लंघन करते हुए बेखौफ सार्वजनिक और निजी दोनों ही क्षेत्रों में स्थाई/चिरस्थाई कामों में लगाया जाता है। सरकारें, केंद्र और राज्यों दोनों ही, स्थाई रोजगारों में ठेका मजदूरों की सबसे बड़ी सेवायोजक हैं। लगभग सभी केसों में ठेका मजदूरों के वेतन कानूनी न्यूनतन वेतनों से कम हैं।

पेश हैं कुछ उदाहरण : खबर है कि गुजरात में एस्यार इस्पात में परिष्कृत प्रौद्योगिकी से इस्पात के उत्पादन में लगे लगभग सभी मजदूरों को ठेके के आधार पर काम पर रखा जाता है। लार्सेन एंड टूब्रो के हाल ही में स्थापित एक सीमेंट प्लांट में, जिसकी क्षमता प्रतिदिन 4000 टन उत्पादन करने की है, स्थाई मजदूरों की संख्या सिर्फ 43 है जबकि हजारों ठेका मजदूर उत्पादन प्रक्रिया में घनिष्ठता से लगे हुए हैं।

इस समय ऐसी सभी चीजें, कम से कम वर्तमान कानूनों के अनुसार, पूरी तरह गैर कानूनी हैं। आयोग उस गैर कानूनी प्रक्रिया को कानूनी बनाना चाहता है।

इसका अंतिम उद्देश्य सभी रोजगारों में ठेका प्रणाली की इजाजत देकर सेवायोजकों को एक लचीली श्रम व्यवस्था सौंपना है।

पारिश्रमिक या धोखा?

ठेका मजदूरों के पारिश्रमिक के मामले में भी आयोग ने आंखों में धूल झोंकने

का काम किया है। उसने सिफारिश की है कि : ''लेकिन ठेका मजदूरों के वेतन का निर्धारण, उसी संगठन में वैसी ही प्रकृति के काम में लगे एक स्थाई मजदूर की दर से, या यदि ऐसा मजदूर संगठन में नहीं है तो, इसी ग्रेड अर्थात अकुशल, अर्धकुशल या कुशल ग्रेड में एक मजदूर के न्यूनतम वेतन की दर से किया जाएगा।''

यह कोई नई बात नहीं है। वर्तमान ठेका मजदूरी (नियमन एवं उन्मूलन) कानून के तहत बनाए गए केंद्रीय कानून की धारा 25, उपधारा 2(वी) के तहत स्पष्ट रूप से निर्धारित किया गया है कि : ''उन स्थितियों में जहां ठेकेदार द्वारा नियुक्त किए गए मजदूर वही या उसी तरह का काम करते हैं जिस तरह का काम प्रतिष्ठान के प्रमुख सेवायोजक द्वारा नियुक्त किए गए मजदूर करते है, तो ठेकेदार के मजदूरों की वेतन दरें, छुट्टियां, काम के घंटे और अन्य सेवा स्थितियां वही होंगी जो उसी, या उसी तरह के काम पर प्रतिष्ठान के प्रमुख सेवायोजक द्वारा सीधे नियुक्त किए गए मजदूरों के लिए लागू होती हैं।'' यह सिर्फ कागजों तक ही सीमित है।

इसके अलावा आयोग ने उद्यम को प्रतियोगी और आर्थिक रूप से सक्षम बनाने, या श्रम लागतों को न्यूनतम बनाने के बहाने से भारी ठेकेदारीकरण की इजाजत देने के लिए अपने तर्क गढ़ लिए हैं। आयोग द्वारा संबद्ध प्रतिष्ठान के स्थाई मजदूरों को वेतन भुगतान के आदेश स्थाई रोजगारों के ठेकेदारीकरण को उचित ठहराने के लिए दिए गए इसी के तर्कों को काटते हैं। मौजूदा कानूनी ढांचे में मुख्य सेवायोजक को ठेका मजदूरों को उचित और नियमित भुगतान सुनिश्चित करने की प्रमुख जिम्मेदारी उठानी पड़ती है। यह सरकार, सेवायोजकों और शायद आयोग के अनुसार भी अत्यधिक कठोर है और मजदूरों को बहुत अधिक संरक्षण प्रदान करती है। किंतु वास्तविकता तो यह है कि ठेका मजदूरों को उनके कानूनी न्यूनतम वेतन से भी वंचित रखा जाता है। ऐसी पृष्ठभूमि में यह सिफारिश महज एक परदापोशी है।

'हायर और फायर' तथा क्लोजर को इच्छानुसार वैधता प्रदान करना और ठेका मजदूरों को काम पर लगाने को पूरी तरह उदार बनाना या स्थाई कामों को बाहर से कराना एक दूसरे के पूरक हैं। इसका उद्देश्य काम की जगह पर बेरोकटोक शोषण को सहज बनाने के लिए रोजगार संबंधों को सेवायोजकों की दया पर छोड़ना है।

सर्वव्यापकता को अलविदा : कवरेज में कांट-छांट

आयोग ने बड़ी संख्या में मजदूरों को, जोकि इतने अरसे से, कम से कम औपचारिकता के तौर पर ही सही, विभिन्न श्रम कानूनों और सामाजिक सुरक्षा कानूनों के दायरे में रहे हैं, उनसे बाहर फेंक देने की रूपरेखा तैयार करने के लिए कड़ी मेहनत की है। जहां तक विभिन्न श्रम कानूनों के लागू होने की बात है तो ऐसे अनेक प्रावधान हैं- कुछ मजदूरों की संख्या निर्धारित करते हैं, कुछ में ऐस कोई प्रारंभिक सीमा नहीं है। आयोग ने जहां यह स्वीकार किया है कि **''श्रम कानूनों की सर्वव्यापकता की जरूरत में बहुत कुछ प्रशंसनीय है,''** वहीं ठोस सिफारिशें करते हुए इसके ठीक विपरीत काम किया है। वह इस अवधारणा को यह कहकर खारिज करता है कि यह **''अति महत्वाकांक्षी और अति अव्यावहारिक दृष्टिकोण''** है और 20 मजदूरों की सीमा निर्धारित करता है जिसके नीचे आम तौर पर कोई श्रम कानून लागू नहीं होंगे।

आयोग कुछ श्रेणी के मजदूरों, जैसे एयर लाइन के पाइलट आदि, को 'श्रमिकों' (वर्कमैन) की परिभाषा से बाहर रखने का आदेश देता है। इसने सिफारिश की है कि सरकार ऐसे उच्च भुगतान वाले रोजगारों की सूची तैयार कर सकती है जो इस समय श्रमिक श्रेणी में माने जाते हैं या वेतन की एक विच्छेद सीमा (कट ऑफ लिमिट) तय कर सकती है जैसे 25,000 रुपये प्रतिमाह, जिसके बाहर कर्मचारियों को एक सामान्य 'श्रमिक' नहीं माना जाएगा। (6.19) किंतु सुपरवाइजरी कर्मचारियों के बारे में, जिन्हें इस समय औद्योगिक विवाद कानून की परिधि से बाहर रखा गया है, बशर्ते उनका वेतन 1600 रुपये प्रति माह से अधिक हो, आयोग यह चाहता है कि सभी सुपरवाइजरी कार्मिकों को, चाहे उनका वेतन कितना ही क्यों न हो, मजदूर की श्रेणी से बाहर रखा जाए (6.20) और इस प्रकार उन्हें श्रमिक कानूनों के दायरे से बाहर किया जाए। यह कैसा दोहरा मापदंड है!

सेवा शर्तों में मनमाना परिवर्तन

आयोग ने सेवायोजकों को उनकी इच्छा अनुसार मजदूरों की सेवा शर्तों में परिवर्तन करने का पूरा अधिकार दे दिया है।

औद्योगिक विवाद कानून की धारा 9ए में दिया गया है कि कोई भी सेवायोजक बिना नोटिस दिए मजदूरों के लिए लागू सेवा शर्तों में कोई परिवर्तन नहीं कर सकता। जो मामले इस प्रावधान में आते हैं वे हैं : (1) वेतन, जिसमें अवधि और

भुगतान की विधि शामिल हैं; (2) भविष्य निधि या पेंशन फंड में अंशदान; (3) क्षतिपूर्ति तथा अन्य भत्ता; (4) काम के घंटे और विश्राम; (5) सवेतन छुट्टी तथा त्यौहारी छुट्टियां; (6) काम की शिफ्ट का आरंभ, परिवर्तन या समाप्ति; (7) ग्रेडों का वर्गीकरण; (8) किसी भी परंपरागत छूट या विशेषाधिकार को वापस लेना या रिवाज में परिवर्तन; (9) अनुशासन के नए नियम लागू करना या वर्तमान नियमों को बदलना; (10) प्लांट या तकनीक का वैज्ञानिक पुनर्गठन, मानकीकरण या सुधार जिससे श्रमिक की छंटनी हो सकती है; (11) किसी व्यवसाय या प्रक्रिया या विभाग या शिफ्ट में नियुक्त या नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों की संख्या में कोई बढ़ोतरी या कमी (जो ऐसी परिस्थितियों के कारण पैदा नहीं हुई है जिन पर सेवायोजकों का कोई नियंत्रण नहीं है।) इस समय कानून मजदूरों या ट्रेड यूनियनों को ऐसे किसी भी परिवर्तन पर विवाद खड़ा करने की इजाजत देता है जिसके लिए नोटिस की जरूरत है। औद्योगिक विवाद कानून की धारा 33 के तहत ऐसे विवाद से संबद्ध समझौता प्रक्रियाओं के विचाराधीन रहते हुए सेवा स्थितियां अपरिवर्तित रहेंगी।

आयोग ने इस प्रावधान के साथ भारी छेड़छाड़ की है। इसने निर्धारित किया है कि कानून की धारा ९ए, जो सेवायोजक से सेवा स्थितियों में परिवर्तन के लिए पूर्व नोटिस देने की मांग करती है, उपरोक्त आइटम 11 में उल्लिखित परिवर्तनों के संबंध में लागू नहीं होगी। सिफारिश में कहा गया है कि : ''सेवायोजक को, श्रमशक्ति में वृद्धि करने के उद्देश्य के लिए चौथी अनुसूची के आइटम 11 के संबंध में, पूर्व सूचना देने की किसी कानूनी बाध्यता की जरूरत नहीं है, जैसी कि इस समय धारा ९ए के तहत स्थिति है।'' (6.82 पृ. 348)

बात यहीं खत्म नहीं होती। इसने चौथी अनुसूची के बाकी 10 आइटमों के मामले में भी औद्योगिक विवाद कानून की धारा ९ए के प्रावधानों को व्यावहारिक रूप से पूरी तरह निष्प्रभावी और फालतू बना दिया है। आयोग ने स्पष्ट रूप से कहा है : ''**इसके अलावा आयोग का विचार है कि धारा ९ए के प्रावधानों के तहत एक सेवायोजक द्वारा जारी किए गए परिवर्तन के नोटिस को धारा 33 के तहत एक स्थगन आदेश (प्रस्तावित परिवर्तनों के लिए) के रूप में काम नहीं करना चाहिए....**'' (6.82)

इस प्रकार सेवायोजक को मजदूर की सेवा स्थितियों में, वेतन, भत्तों, काम के घंटों आदि में, जैसे वे चाहें, केवल एक नोटिस देकर कोई भी परिवर्तन करने की

इजाजत होगी। मजदूरों के पास उसके निवारण के लिए समय खाने वाली मुकदमेंबाजी की प्रक्रिया का रास्ता अपनाने के अलावा और कोई विकल्प नहीं होगा।

ट्रेड यूनियन अधिकारों में भारी कटौती

आयोग ने एक गुंजायमान दावा किया है: "**पहली बात यह कि हड़ताल मजदूर का, उस चीज से सहयोग वापस लेने के बुनियादी अधिकार का दावा है, जिसे वह अपने प्रति अन्याय समझता है। यह काम रोक कर हासिल किया जाता है।**" (6.45)

ट्रेड यूनियन आंदोलन का अनुभव यह है कि एक अन्याय के निवारण की बात तो पूर, यहां तक कि श्रम कानूनों को ठीक से लागू करवाने के लिए भी ट्रेड यूनियन आंदोलन के संगठित दबाव की जरूरत होती है। और कानूनी न्यूनतम वेतन को लागू करवाने के लिए भी संगठित ट्रेड यूनियन कार्रवाई के जरिए भारी दबाव डालने की जरूरत पड़ती है।

सामूहिक सौदेबाजी का मखौल

आयोग की ट्रेड यूनियन अधिकारों में कटौती करने की कसरत एक उद्यम में ट्रेड यूनियनों और सौदेबाजी के एज़ेंट को मान्यता के निर्णय के लिए निर्धारित एकदम विकृत कार्यविधि से शुरू होती है। इसका निर्णायक महत्व है चूंकि आयोग की योजना में सभी गैर मान्यता प्राप्त यूनियनें हड़ताल कार्रवाई समेत सामूहिक मुद्दों पर प्रतिनिधित्व और आंदोलन करने के अपने सभी अधिकारों से वंचित हो जाएंगी।

आयोग ने ऐसी स्थितियों में जहां अनेक ट्रेड यूनियनों का अस्तित्व एक वास्तविकता है, ट्रेड यूनियनों की प्रतिनिधित्व की क्षमता को गुप्त मतदान के जरिए तय करने की तर्कसंगत और सही अवधारणा को खारिज कर दिया है। इसने सिफारिश की है : "मान्यता के लिए वार्ता एजेंट का चयन जांच प्रणाली के आधार पर किया जाना चाहिए, जिसमें 66 प्रतिशत समर्थन वाली यूनियन को अकेली वार्ता एजेंट स्वीकार किया जाएगा और यदि किसी भी यूनियन के पास 66 प्रतिशत समर्थन नहीं है तो जिन यूनियनों के पास 25 प्रतिशत से अधिक समर्थन है उन्हें वार्ता मंडल में अनुपातिक प्रतिनिधित्व दिया जाना चाहिए।" (6.66) आयोग ने अनिवार्य जांच प्रणाली की भी सिफारिश की है : "**300 या उससे अधिक मजदूरों को काम पर रखने वाले प्रतिष्ठानों में सभी पंजीकृत यूनियनों के सदस्यों के लिए जांच प्रणाली आवश्यक की जानी चाहिए।**" (6.73)

आयोग यह भी निर्धारित करता है कि "**एक बार दी गई मान्यता चार साल की अवधि के लिए वैध होगी और समझौते की अवधि के साथ समाप्त हो जाएगी।** किसी अन्य यूनियन / फेडरेशन / केंद्र द्वारा मान्यता के किसी भी दावे पर पिछली मान्यता की तिथि से कम से कम 4 साल खत्म होने तक विचार नहीं किया जाना चाहिए। जांच के लिए व्यक्तिगत मजदूरों का अधिकरण भी वार्ता एजेंट या मंडल की मान्यता अवधि के साथ ही समाप्त हो जाना चाहिए।" (6.76)

आयोग ने उन ट्रेड यूनियनों की भूमिका को हाशिए पर डालने की कोशिश की है जो विभिन्न कारणों से, जांच के जरिए मान्यता की परीक्षा में पास नहीं हो पातीं। इसने सिफारिश की है कि "एक प्रतिष्ठान में एक ऐसी यूनियन, जिसके पास कम से कम 10 प्रतिशत सदस्यता नहीं है, उसकी प्रतिष्ठान में कोई अधिकारिता नहीं होनी चाहिए। एक ऐसी यूनियन जिसके पास एक इकाई में कर्मचारियों के बीच 10 प्रतिशत सदस्य हैं उसे केवल विभिन्न मंचों जैसे मेलमिलाप (कंसीलिएशन), मध्यस्तता या न्याय-निर्णय के मंचों में मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने का अधिकार होगा और इस संबंध में औद्योगिक विवाद कानून की धारा 36 में एक प्रावधान रखा जा सकता है।" (6.97)

इस प्रकार आयोग अन्य पंजीकृत यूनियनों द्वारा सामूहिक नीतिगत मुद्दों पर प्रबंधन और शिकायत निवारण मशीनरियों, दोनों के सामने प्रतिनिधित्व और आंदोलन करने के सभी अधिकारों को छीनना चाहता है। यह अधिकांश मजदूरों के ट्रेड यूनियन अधिकारों में कटौती के अलावा और कुछ नहीं है।"

नियमानुसार काम, एक दुराचरण!

आयोग ने निर्धारित किया है : " 'धीमे काम करो' और 'नियमानुसार काम' कर्रवाई के ऐसे रूप हैं जिन्हें दुराचरण माना जाना चाहिए" जिनके लिए सेवायोजकों द्वारा दंडित किया जा सकता है। (6.41)

हड़तालों पर वास्तविक प्रतिबंध

आयोग मान्यता प्राप्त यूनियनों को भी सीमा में रखने के लिए सचेतन और चौकस रहा है। आयोग द्वारा ट्रेड यूनियनों के अधिकारों में कटौती करने की योजना समग्र और बहुआयामी है।

यहां तक कि मान्यता प्राप्त यूनियन भी तब तक हड़ताल का आह्वान नहीं कर

सकती जब तक कि हड़ताल के निर्णय का अनुमोदन 50 प्रतिशत मजदूरों के समर्थन द्वारा आवश्यक हड़ताल बैलट के जरिए नहीं किया जाता। आयोग ने यूनियन की मान्यता के संदर्भ में दिए गए स्वयं अपने ही सुझावों की सुगमतापूर्वक अनदेखी की है कि ''गुप्त मतदान का अभियान वातावरण को गड़बड़ा देता है, कटुता और प्रतिद्वंद्विता की गहरी भावनाओं और कभी कभी हिंसक वारदातों को भी पैदा करता है...'' (6.67) हड़तालों की स्थिति में आवश्यक मतदान का आदेश सुनाने में इसे कोई परहेज नहीं है। वहां आयोग के सामने जो काम था वह मान्यता के लिए 'गुप्त मतदान' को वर्जित करना था। यहां आयोग के सामने जो काम है वह हड़ताल कार्रवाई को 'वर्जित करना' या कम से कम कठिन बना देना है। दोनों ही का मकसद सेवायोजक वर्ग के हितों की सेवा करना है।

किंतु हड़ताल कार्रवाई के पक्ष में 51 प्रतिशत मजदूरों का अनुमोदन भी हड़ताल कार्रवाई की इजाजत नहीं दे सकता। स्वयं आयोग के ही शब्दों में : **''सामाजिक रूप से आवश्यक सेवाओं जैसे जल आपूर्ति, स्वास्थ्य सेवाएं, सफाई, बिजली और परिवहन की स्थिति में '' हड़ताल के पक्ष में 51 प्रतिशत मतदान के बावजूद कोई हड़ताल नहीं हो सकती। उन क्षेत्रों में, हड़ताल के पक्ष में 51 प्रतिशत मतदान की स्थिति में ''यह मान लिया जाना चाहिए कि हड़ताल हो चुकी है और विवाद को आवश्यक मध्यस्तता के लिए सौंप दिया जाना चाहिए।''** (6.48) वास्तव में क्या नया विचार है!

सच्चाई तो यह है कि हड़ताल पर वास्तव में पाबंदी ही लगा दी गई है। तथाकथित सामाजिक रूप से आवश्यक सेवाओं में, बेशक वे लाभ के उद्देश्य से चलाई जा रही हों, और उनमें अनेक काम और पेशे शामिल हों, मजदूरों को सीधे हड़ताल करने के लिए अधिकार से वंचित कर दिया जाएगा। अन्य क्षेत्रों में भी गैर मान्यता प्राप्त यूनियनों को हड़ताल का, यहां तक कि मतदान के जरिए भी, आह्वान करने से वंचित करके मजदूरों के हड़ताल करने के अधिकार के सामने एक बड़ी रुकावट खड़ी करने की कोशिश की गई है।

उन क्षेत्रों में भी जो सामाजिक रूप से आवश्यक सेवाओं के वर्गीकरण के बाहर रह गए हैं, हड़ताल बैलट के लिए नोटिस जारी होने के बाद मेलमिलाप, मध्यस्तता और न्याय-निर्णय आदि प्रक्रियाएं चलेंगी जैसा कि आयोग ने प्रारूप कानून (परिशिष्ट-5) में निर्धारित किया है। मेलमिलाप, मध्यस्तता और न्याय-निर्णय आदि के लंबित रहते हुए कोई हड़ताल नहीं हो सकती। इस संबंध में आयोग

द्वारा की गई पूरी कवायद ऐसी समय खाने वाली प्रक्रियाओं को निर्धारित करती है कि हड़ताल करना या कोई भी औद्योगिक कार्रवाई करना लगभग असंभव या निष्प्रभावी हो जाता है। ऐसी स्थिति पैदा करने की कोशिश की गई है कि लगभग सभी हड़तालों को किसी न किसी बहाने से अवैध घोषित किया जा सके।

आयोग यह कह कर बात शुरू करता है कि ''हड़ताल मजदूरों का बुनियादी अधिकार है,'' किंतु वह इसका अंत ऐसी ऊंची दीवार खड़ी करके करता है कि मजदूर इस बुनियादी अधिकार का उपयोग ही न कर सकें।

हड़ताल बनाम तालाबंदी

इसके साथ ही आयोग ने तालाबंदी को भी अवैध घोषित करने के लिए प्रावधान रख कर निष्पक्ष रुख अपनाने की संदिग्ध कोशिश की है। किंतु ऐसे प्रावधान की वास्तविक विषय वस्तु से जनता को मूर्ख बनाने की साजिश की कलई खुल जाती है। आयोग के अनुसार : ''एक सेवायोजक तालाबंदी घोषित कर सकता है...बशर्ते कि इस उद्देश्य का निर्णय, ऐसी स्थिति को छोड़ कर जहां प्रतिष्ठान या प्रबंधन के लिए गंभीर खतरा है, प्रबंधन के उच्चतम स्तर पर लिया जाता है।'' (परिशिष्ट-5) आयोग ने जिस तरह से इसे परिभाषित किया है क्या किसी तालाबंदी को कभी अवैध घोषित किया जा सकता है ?

जिस ढंग से आयोग ने हड़ताल और तालाबंदी के मामले को निपटाया है उससे सेवायोजक लॉबी के प्रति इसकी पूरी जीहुजूरियत उजागर हो जाती है। एक ओर तो विभिन्न प्रत्यक्ष और परोक्ष उपायों से मजदूरों के हड़ताल पर जाने के अधिकार को व्यावहारिक रूप से छीन लिया गया है, दूसरी ओर केंद्र और राज्य दोनों ही स्तरों पर सरकारों के पास जो इस समय तालाबंदी को प्रतिबंधित करने या उसे अवैध घोषित करने के प्रावधान और अधिकार हैं, उनमें भारी काट-छांट की जा रही और सेवायोजकों को अपनी इच्छा अनुसार तालाबंदी करने की छूट दी जा रही है।

आयोग का वही सेवायोजक समर्थक दृष्टिकोण अवैध हड़तालों और तालाबंदियों के लिए निर्धारित दंडों से भी जाहिर होता है। **अवैध हड़तालों के लिए हड़ताली मजदूरों को, प्रत्येक दिन की हड़ताल के लिए तीन दिन का वेतन काट कर दंडित किया जाएगा। इसके अलावा अवैध हड़ताल का आयोजन करने वाली यूनियन की मान्यता और पंजीकरण समाप्त कर दिया जाएगा और यूनियन के**

पदाधिकारियों को तीन साल की अवधि के लिए पदाधिकार से वंचित कर दिया जाएगा। इस प्रकार पंजीकरण से वंचित की गई यूनियन पर ''दो या तीन साल की अवधि के लिए पंजीकरण या मान्यता के लिए आवेदन करने की रोक रहेगी।'' (6.101) जबकि एक अवैध तालाबंदी के लिए (जो आयोग द्वारा प्रस्तावित व्यवस्था के तहत कभी अवैध नहीं होगी) सेवायोजक द्वारा प्रभावित मजदूरों को तालाबंदी के हरेक दिन के लिए तीन दिन का वेतन देना पड़ेगा। (परिशिष्ट-5)

अनिवार्य मध्यस्तता पर जोर

औद्योगिक विवादों को निपटाने के मामले में आयोग ने ''अनिवार्य मध्यस्तता'' पर बहुत ज्यादा जोर दिया है। इससे बातचीत तथा विवाद सुलझाने की व्यवस्था के अन्य तरीकों, जैसे औद्योगिक कार्रवाई और/या ट्रिबुनलों और श्रम अदालतों द्वारा फैसला, की अनदेखी हुई है। आयोग ने यह सिफारिश करके श्रम अदालतों के न्याय अधिकार और शक्तियों को सीमित करने की कोशिश की है कि: ''...यदि श्रम अदालत इस नतीजें पर पहुंचती है कि गंभीर परिवर्तन साबित हो गए हैं तो अदालत के पास दोषी मजदूर की बहाली के आदेश देने का अधिकार नहीं होगा'' (6.96) आयोग द्वारा की गई अन्य टिप्पणियां हैं: ''मध्यस्तता प्रणाली विवाद तय करने की स्वीकृत प्रणाली होगी...(6.92); ''राष्ट्रीय श्रम संबंध आयोग को भारत के सर्वोच्च न्यायालय की शक्तियों का जामा पहनाना;'' (6.94) दीवानी अदालतों के न्याय अधिकार पर उन सभी मामलों में प्रतिबंध लगाना जिनके लिए प्रासंगिक श्रम कानूनों में प्रावधान है।'' (6.99) इन्हें तथा हड़ताल व अन्य औद्योगिक कार्रवाइयों के संबंध में प्रस्तावित उपायों को, एक साथ पढ़ने से यह पर्याप्त रूप से स्पष्ट हो जाता है कि आयोग मजदूरों तथा उनकी यूनियनों को सेवायोजकों के हाथों में पूरी तरह असहाय बनाने के अपने गुप्त एजेंडा से पूरी तरह ग्रस्त है। इसीलिए आयोग श्रम कानूनों को सेवायोजकों और उदारीकरण के लिए मित्रवत बनाना चाहता है।

त्यौहारी छुट्टियों में कटौती

मजदूरों के आम त्यौहारी छुट्टियों के मौजूदा अधिकार पर हमला करते हुए रिपोर्ट में सिफारिश की गई है:

- केंद्र सरकार और सभी राज्य सरकारों को त्यौहारी छुट्टियों पर एक समान नीति रखनी चाहिए।

- केवल 3 राष्ट्रीय त्यौहारी छुट्टियां राजपत्रित (गजेटिड) होंगी—स्वतंत्रता दिवस, गणतंत्र दिवस और गांधी जयंती (2 अक्टूबर)।
- दो और दिन जोड़े जा सकते हैं जिन्हें प्रत्येक राज्य अपनी परंपरा के अनुसार तय करेंगे। इसके अलावा प्रत्येक व्यक्ति को एक वर्ष में 10 सीमित (रेस्ट्रिक्टिड) त्यौहारी छुट्टियां लेने की इजाजत होगी जिन्हें वह रिवाज, धार्मिक प्रथा आदि के आधार पर चुनने के लिए स्वतंत्र होगा/होगी।
- सरकारी छुट्टियों को सौदेबाजी योग्य साधन कानून (नेगोशिएबल इंस्ट्रूमेंट्स एक्ट) के तहत आने वाली छुट्टियों से अलग रखा जाना चाहिए।
- पांच दिन के सप्ताह के विकल्प की स्थिति में, यदि छुट्टी सप्ताह के दौरान आती है तो शनिवार एक कार्य दिवस होना चाहिए।

यहां तक कि मई दिवस भी इस देश के मजदूरों के लिए एक राष्ट्रीय अवकाश नहीं होगा! इसमें किसी अचम्भे की बात नहीं है कि काम के घंटों पर भी आयोग आठ घंटे के कार्य दिवस की अवधारणा को भी नकारता है। यह सिफारिश करता है: प्रति दिन काम के कुल घंटे 9 से अधिक नहीं होने चाहिएं और प्रति सप्ताह काम के घंटे 48 से अधिक नहीं होने चाहिएं। किंतु इन सीमाओं के भीतर लचीलापन और ओवर टाइम के लिए मुआवजा हो सकता है।

उद्योग विशेष के समझौतों के लिए इनकार

रोजगार संबंध कानून और वेतन कानून के प्रारूपों को प्रस्तावित करते हुए आयोग ने सभी उद्योग विशिष्ट कानूनों, जैसे कि सेल्स रिप्रेजेंटेटिव्स, अखबारी कर्मचारियों आदि के लिए कानूनों को खत्म करने की सिफारिश की है। आयोग ने प्रस्ताव रखा है कि यहां तक कि रोजगार समृद्धि, बहु-कुशलीयता, उत्पादन आदि से संबद्ध मुद्दों को भी, रोजगार की आम शर्तों को परिभाषित करते हुए स्थाई आदेशों में रखा जाए। वह इस तथ्य को भी बुहार कर अलग कर देना चाहता है कि वे सभी मुद्दे द्विपक्षीय या त्रिपक्षीय वार्ता और सामूहिक सौदेबाजी के लिए स्थिति विशिष्ट विषय हैं।

आयोग ने इस्पात, कोयला, सीमेंट, तेल, उर्जा जैसे विभिन्न बहु-इकाई उद्योगों में पिछले कुछ दशकों में विकसित उद्योग स्तरीय वेतन वार्ताओं को भी कमजोर किया है। आयोग ने उद्योग स्तर पर शीर्ष स्तरीय संयुक्त वार्ता मंच को खत्म

करने के गुप्त उद्देश्य से, वेतन और सेवा शर्तों पर उद्यम आधारित वार्ता की सिफारिश की है। इसका उद्देश्य उद्योग आधारित मजदूर संगठनों और आंदोलन को भी खत्म करना है जोकि सेवायोजकों और प्रबंधन के फायदे में है। इसने गीताकृष्णन कमेटी के वेतन आयोग खत्म करने के सुझाव में सुर मिलाते हुए उद्योग स्तरीय वेतन बोर्डों को भी खत्म करने की सिफारिश की है।

संक्षेप में, आयोग ने मौजूदा श्रम कानूनों, खास तौर से जो औद्योगिक संबंधों और सेवा शर्तों के बारे में हैं, को बदलने की ठोस सिफारिशें की हैं। इन सिफारिशों का उद्देश्य मजदूरों को इच्छानुसार हायर एंड फायर करने और चरणों में पूरी श्रमशक्ति को आकस्मिक (केजुअल) बना देने के लिए सेवायोजकों को पूरे अधिकार देना है। दूसरी ओर, एसोसिएशन बनाने, हड़ताल और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता से संबंधित मजदूरों के ''बुनियादी अधिकारों'' की बड़ी-बड़ी बातें करते हुए इसने वास्तव में इनके ठीक विपरीत सुझाव दिए हैं। धोखाधड़ी और पाखंड का कैसा शानदार करिश्मा है!

6. सामाजिक सुरक्षा से संबंधित मसले

उदारीकरण के युग में सामाजिक सुरक्षा का मसला अत्यधिक निर्णायक आवश्यकता बन चुका है जिसे न केवल मजदूर वर्ग के सभी हिस्सों द्वारा बल्कि बौद्धिक श्रमिकों सहित अन्य 'गैर श्रमिक' कर्मचारियों द्वारा भी महसूस किया जा रहा है। **भारत सरकार ने सामाजिक सुरक्षा पर समन्वित बृहत् योजना के मुद्दे की जांच के लिए सामाजिक सुरक्षा पर एक कार्य दल (टास्क फोर्स) का गठन किया था जिसने अपनी रिपोर्ट काफी पहले मई 2000 में पेश कर दी थी। सरकार ने इस रिपोर्ट पर कोई कार्रवाई नहीं की। बल्कि कार्य दल की पूरी रिपोर्ट को गहन अध्ययन के लिए दूसरे श्रम आयोग को सौंप दिया। इसका कारण बताया गया कि "कार्य दल की सिफारिशों को मानने का अर्थ था भारी आर्थिक भार उठाना।"** सरकार ने यह भी कहा कि: "आगे कार्रवाई केवल सरकार को राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें प्राप्त होने के बाद ही हो सकती है।"

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग ने अपनी ओर से इसी विषय पर एक अध्ययन दल नियुक्त किया। अध्ययन दल ने भी एक भारी भरकम रिपोर्ट प्रस्तुत की है। किन्तु न तो अध्ययन दल की रिपोर्ट और न ही आयोग की अंतिम रिपोर्ट इस मसले पर ठोस सुझाव पेश करती है कि 'भारी वित्तीय बोझ' के मसले को किस तरह संबोधित किया जाए। ऐसी स्थिति में इन सिफारिशों का अंत बिना किसी सार्थक कार्रवाई के होगा।

किंतु अध्ययन दल की रिपोर्ट ने एक अत्यधिक सुस्पष्ट पहलू पेश किया है। इसने नोट किया है कि विकसित देश सुरक्षा लाभों पर अपने सकल घरेलू उत्पाद का 40 फीसद खर्च कर रहे हैं। किन्तु भारत में सामाजिक सुरक्षा पर खर्च श्री लंका के 4.7 फीसद की तुलना में मात्र 1.8 फीसद है। इसका स्वाभाविक परिणाम सामाजिक सुरक्षा पर सार्वजनिक खर्च में बढ़ोतरी में होना

चाहिए था। किंतु यह तो होना नहीं था। चूंकि आयोग की संदर्भ शर्तों में ही 'श्रमिक सुरक्षा के न्यूनतम स्तर' की बात कही गई थी, अध्ययन दल ने ''अपनी सिफारिशों को जानबूझकर सामान्य रखा'' चूंकि इसके विचार में 'देश सामाजिक सुरक्षा के काफी महत्वाकांक्षी कार्यक्रम को वहन कर सकने की स्थिति में नहीं है।' आयोग की रिपोर्ट ने संदर्भ शर्तों का पालन किया।

वैचारिक मुद्दे

सामाजिक सुरक्षा के वैचारिक मुद्दों पर आयोग की रिपोर्ट जो सिफारिशें पेश करती है वे हैं:

''हमारा आयोग सामाजिक सुरक्षा को एक मूलभूत मानव अधिकार के रूप में विचार करने की आवश्यकता को स्वीकार करता है।'' (पैरा 8.30) ''सभी वैचारिक मुद्दों तथा देश की जनसांख्यिक रूपरेखा को देखते हुए हम महसूस करते हैं कि सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए कोई भी अकेली पहुंच पर्याप्त नहीं होगी। समस्या को एक बहु-आयामी पहुंच द्वारा संबोधित करना होगा जो भारतीय संदर्भ में प्रासंगिक होगी।'' (8.51) ''एक योजना अंशदान-निरूपित या लाभ निरूपित हो सकती है।'' (8.429) ''आयोग महसूस करता है कि योजनाएं लाभ-निरूपित होनी चाहिएं।'' (8.430)

केवल स्व-अंशदायी!

आयोग की रिपोर्ट योजना के विभिन्न स्तरों, कतारों और प्रकारों को पेश करती है। **किंतु जोर उन सामाजिक बीमा योजनाओं पर है जो स्व-अंशदायी हैं।** इसमें कहा गया है: ''सामाजिक बीमा योजनाएं अंशदायी हैं और उनकी व्यवहार्यता प्राप्त अंशदानों की दर और अदा किए गए लाभों की मात्राओं पर निर्भर करती है। विभिन्न अंशदायी दरों के साथ विभिन्न लाभ पैकेजों को अंशदाताओं की अदायगी की क्षमता के अनुकूल निर्धारित किया जाना चाहिए।'' (8.427)

''हम ऐसी प्रणाली की सिफारिश करते हैं जिसमें राज्य एक मूल या आधारभूत सुरक्षा सुनिश्चित करता है और आंशिक या पूर्ण अंशदायी योजनाओं के लिए गुंजाइश छोड़ता है। इसका अर्थ है कि आधार प्रदान करने की जिम्मेदारी मूल रूप से राज्य की होगी और **उच्च स्तर की सुरक्षा प्राप्त करना अपनी जिम्मेदारी और अंशदायी भागीदारी के जरिए व्यक्तिगत नागरिकों पर छोड़ दी जाएगी।** ऐसी

प्रणाली में राज्यों की जिम्मेदारी न्यूनतम होगी और व्यक्ति तथा समूह की जिम्मेदारी की भूमिका और हिस्सा अधिकतम होगा।'' (8.32)

संस्थागत व्यवस्थाएं

आयोग ने सामाजिक सुरक्षा के लिए एक विस्तृत संस्थागत ढांचा बनाने का सुझाव दिया है और सामाजिक सुरक्षा पर एक राष्ट्रीय नीति, और उसे हासिल करने के लिए एक राष्ट्रीय योजना बनाने की आवश्यकता पर जोर दिया है।

इसने सिफारिश की हैं: 'एक उच्चाधिकार प्राप्त राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा प्राधिकरण का गठन, बेहतर होगा यदि यह भारत के प्रधान मंत्री की चेयरमैनशिप में हो;' 'एक भारतीय सामाजिक सुरक्षा फंड और प्रत्येक राज्य के लिए एक सामाजिक सुरक्षा फंड;' 'श्रम मंत्रालय के भीतर एक सामाजिक सुरक्षा विभाग;' और 'विभिन्न मंत्रालयों/विभागों के विभिन्न मौजूदा कार्यक्रमों को कवर करते हुए एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा प्रणाली की स्थापना और शुरुआत के लिए संगठित क्षेत्र में सभी सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों का सक्रिय एकीकरण' आदि।

किंतु राष्ट्रीय स्तर पर सामाजिक सुरक्षा पर एक ठोस नीति बनाने के काम को सामाजिक सुरक्षा प्राधिकरण के लिए छोड़ दिया गया है और आयोग ने केंद्र और राज्य स्तर पर बनने वाले प्रस्तावित फंडों के प्रति सरकार और सेवायोजकों की जिम्मेदारी पर अनिश्चित बने रहना पसंद किया है।

आयोग भी सामाजिक सुरक्षा पर आई एल ओ कन्वेंशन की तुरंत पुष्टि के पक्ष में नहीं है, जोकि शुरुआती बिंदु होना चाहिए। यह कहता है: ''सामाजिक सुरक्षा पर हमारे आयोग द्वारा गठित अध्ययन दल महसूस करता है कि **आई एल ओ की सभी कन्वेंशनों की पुष्टि करना तुरंत संभव नहीं हो सकता** (बल हमारा), किंतु न्यूनतम मानक कन्वेंशन से शुरू करके कानूनों तथा व्यवहारों को उन्नत बना कर पुष्टिकरण की योजना बनाना वांच्छनीय है। आयोग अध्ययन दल के दृष्टिकोण का समर्थन करता है।'' (8.78)

इस प्रकार आयोग ने सभी के लिए एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा प्रणाली की तुरंत जरूरत अभिव्यक्त करते हुए मौजूदा संस्थाओं में कुछ पुनर्गठन की सिफारिशें कर डालीं। यह सबसे महत्वपूर्ण पहलू—सामाजिक सुरक्षा कवच के लिए धन की व्यवस्था और सरकार की जिम्मेदारी—पर वास्तव में अनिश्चित बनी रही।

मौजूदा लाभों के साथ छेड़छाड़

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट के सामाजिक सुरक्षा वाले अध्याय में कर्मचारी भविष्य निधि (ई पी एफ) योजना, पेंशन योजना, कर्मचारी राज्य बीमा (ई एस आई) योजना तथा संबद्ध मुद्दों पर अनेक सिफारिशें की हैं। रिपोर्ट का यह हिस्सा भी घिसी-पिटी बातों की खिचड़ी और पूर्व कल्पित सुधारों का बड़ा चिट्ठा है जो मौजूदा उपायों के दायरे को और अधिक विस्तार देने की बजाय उन्हें नुकसान ही पहुंचाएगा।

उसी तरह आयोग ने यह सुझाव देकर सेवायोजकों को समृद्धि प्रदान की है कि उन्हें मजदूरों के मुआवजे की देनदारी से मुक्त रखा जाए ! ''कर्मचारी मुआवजा कानून को, सेवायोजकों की देनदारी योजना से हटाकर एक सामाजिक बीमा योजना (**स्वअंशदायी पढ़ें**) में बदल दिया जाए, इसका कवरेज अधिक रोजगारों और कर्मचारी वर्गों के लिए बढ़ाया जाए और कानून की अनुसूची-II से प्रतिबंधक धाराओं को हटा दिया जाए।

वैसे ही आयोग ने सामाजिक सुरक्षा पर टास्क फोर्स की सिफारिश का भी अनुमोदन किया अर्थात् ग्रेच्युटी भुगतान कानून को कर्मचारी भविष्य निधि कानून में समाहित कर दिया जाए और इसे एक सामाजिक बीमा योजना में बदल दिया जाए। (8.149) इस सिफारिश से भी सेवायोजकों को अपने सेवा से अलग हो रहे कर्मचारियों को ग्रेच्युटी भुगतान करने की पूरी जिम्मेदारी से मुक्त किए जाने की गंध आती है चूंकि किसी भी सामाजिक बीमा योजना में कर्मचारी द्वारा भुगतान जरूरी है।

कुछेक सिफारिशों का उद्देश्य ई पी एफ कवरेज के दायरे को बढ़ाना है जैसे एक है ई पी एफ कानून को सभी श्रेणी के प्रतिष्ठानों पर लागू करना, जो ऐसे अपवादों के अधीन होगा जिन्हें विशेष रूप से उल्लिखित कारणों से आवश्यक समझा जा सकता है (8.117) और यह कि रोजगार के आरंभिक बिंदु को घटाकर तुरंत 10, अगले 3 से 5 सालों में 5 और उसके बाद एक अल्प समय अवधि के भीतर 1 कर दिया जाए।

आयोग ने इसे उचित ठहराते हुए कि ''कानून को स्वरोजगार युक्त लोगों पर खास तौर से लागू करना आवश्यक है, लाभ के पैकेजों को विभिन्न श्रेणी के प्रतिष्ठानों, कर्मचारियों और व्यक्तियों को उपलब्ध कराने के लिए एक प्रस्ताव का

सुझाव दिया है।" (8.124)।

जबकि भविष्य निधि अंशदानों के भारी बकायों को सेवायोजकों द्वारा हड़प लिया गया है, जिनमें से 80 प्रतिशत ऐसी श्रेणी में आते हैं जिन्हें 'न वसूले जाने योग्य' माना गया है, आयोग ने एक बहुप्रयोजनी सुझाव दिया है कि "ई पी एफ ओ को भुगतान न करने वाले सेवायोजकों से तेजी से निपटने और बकायों को तत्परता से वसूलने के लिए प्रक्रियाओं को सरल और कारगर बनाना चाहिए।" ब्याज दरों में अनुचित कटौतियों पर भी कोई सिफारिश नहीं है, जिन्हें सरकार ने वर्षों से एकतरफा तौर पर लागू किया है।

आयोग ने कर्मचारियों द्वारा विपत्ति के समय फौरी अप्रत्याशित खर्च की पूर्ति के लिए पी एफ की जमा राशियों में से फंड की अपरिपक्व निकासी पर कड़ा रुख अपनाया है। इसने कहा है: "इस्तीफे की स्थिति में अपरिपक्व अंतिम निकासी की इजाजत के लिए कोई औचित्य नहीं है।" (8.137)

आयोग की रिपोर्ट में यह विचार पेश किया गया है कि ई पी एफ संगठन को एक बड़ी भूमिका दी जाए। किंतु ऐसा एकीकरण और सह-विस्तृत इंतजाम कैसे किया जाएगा, वित्तीय जिम्मेदारी जो सेवायोजकों और सरकार पर आएगी क्या होगी इसे अस्पष्ट छोड़ दिया गया है!

आयोग की रिपोर्ट बीमा नियंत्रक व विकास प्राधिकरण (आई आर डी ए) के पेंशन नियंत्रक होने के दावे को स्वीकार नहीं करती। किंतु आई आर डी ए के पेंशन सुधार के बुनियादी नुसखे का, जोकि दो चीजों पर आधारित है—(1) व्यक्तिगत सेवानिवृति खातों और (2) पेंशन फंडों को सट्टा बाजार की ओर मोड़ना—आयोग ने पूरा समर्थन किया है।

आयोग ने ई एस आई योजना के मौजूदा प्रावधानों के साथ भी वैसी ही छेड़छाड़ की कोशिश की है। **आयोग ने राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीति 2002 के अनुरूप ई एस आई सी द्वारा राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा के समानांतर स्वास्थ्य सेवाएं चलाने के मौजूदा प्रावधान की समीक्षा की जोरदार वकालत की है** (8.103) **और ई एस आई योजना के लाभ के ढांचे को खोल देने की सिफारिश की है ताकि योजना को अलग-अलग या समूह में एक या अधिक लाभों के लिए विस्तृत बनाया जा सके** जैसा कि अध्ययन दल का आग्रह है। (8.106) ऐसी सिफारिशें संबद्ध अधिकारियों को ई एस आई सी द्वारा प्रदान किए गए मौजूदा लाभ के ढांचे

में कटौती करने का अवसर प्रदान करेंगी जोकि कर्मचारियों के हितों के लिए हानिकारक होंगी। इसके अलावा ई एस आई योजना पर ध्यान केंद्रित करते हुए आयोग ने जिन तर्कों को गढ़ा है (8.106) **वे पूरे या आंशिक तौर पर स्वास्थ्य सेवाओं के लिए निगम के अपने ढांचे का निजीकरण करने/किराए पर देने के इसके झुकाव को जाहिर करते हैं।**

क्षेत्र आधारित योजनाएं

आयोग की रिपोर्ट ने विकलांगों, शारीरिक विकलांगों, कुष्ठ रोगियों, मानसिक रोगियों, सफाई वालों, विधवाओं तथा आर्थिक और सामाजिक रूप से पीड़ितों को इसमें शामिल करते हुए बहुत ही घिसी-पिटी बातों का शब्दजाल बुना है।

कल्याण कोषों, सामाजिक सहायता कार्यक्रमों, खाद्य सुरक्षा, बुजुर्गों की देख रेख आदि पर लंबी चर्चा के बाद आयोग की रिपोर्ट ने राज्य स्तर पर क्षेत्र आधारित योजनाओं का सुझाव दिया है।

''विभिन्न पेशा आधारित योजनाओं का एक तर्कसंगत विकल्प एक क्षेत्र आधारित योजना का निर्माण करना होगा।'' (8.247) ''क्षेत्र आधारित योजना असंगठित क्षेत्र में मजदूरों के लिए अनुकूल प्रतीत होती है।'' (8.254) ''बुनियादी लाभों में शामिल हो सकते हैं: (क) मृत्यु या अशक्तता के लिए बीमा, (ख) स्वास्थ्य बीमा और (ग) वृद्धा अवस्था लाभ।'' (8.248) ''मृत्यु और अशक्तता के तहत कवरेज व्यापक हो सकती है। अशक्तता की स्थिति में मुआवजा भुगतान समय-समय पर हो सकता है।'' (8.249) ''वृद्धा अवस्था लाभों के तहत बचत से जुड़ी योजना के आधार पर पेंशन का प्रावधान किया जा सकता है।'' (8.251) ''योजना के लिए धन का प्रावधान सदस्यों से अंशदान तथा अन्य स्रोतों से किया जा सकता है।'' (8.252) ''प्रोजेक्ट को एक राज्य स्तरीय प्रोजेक्ट के रूप में रखने का विचार है।'' (8.253)

यहां पर 'सदस्यों से अंशदान' पर जोर है तथा 'अन्य स्रोतों' का अस्पष्ट जिक्र है जिसमें इस बात का पर्याप्त ध्यान रखा गया है कि **क्षेत्र आधारित योजना में केंद्र सरकार के किसी हिस्से की जिम्मेदारी न हो!** यहाँ तक कि लघु उद्यमों से संबद्ध कानून के प्रारूप में भी आयोग ने मजदूरों के लिए कुछ सामाजिक सुरक्षा लाभों का प्रस्ताव किया है। किंतु प्रारूप में कहा गया है : ''सामाजिक सुरक्षा लाभ जिनका जिक्र उपरोक्त उप धारा (1) में किया गया है उस फंड से प्रदान किए जाएंगे

जिसका निर्माण सेवायोजक, मजदूरों और राज्य सरकार के अंशदान से होगा जिसमें सेवायोजक का अंशदानी मजदूरों को भुगतान किए गए वेतन का 16 प्रतिशत, मजदूर का अंशदान उसके वेतन का 12 प्रतिशत और राज्य सरकार का अंशदान वेतन के 2 प्रतिशत के बराबर होगा।'' यहां पर भी आयोग ने केंद्र सरकार द्वारा उसी अनुपात में अंशदान का सुझाव देने का साहस नहीं किया है। यह प्रधानमंत्री के इस स्टैंड का मात्र एक अनुमोदन है कि ''**सामाजिक सुरक्षा का मतलब यह नहीं हो सकता कि यह खालिस राज्य के फंड पर आधारित राज्य प्रशासित सुरक्षा योजना हो**'' और यह कि सामाजिक सुरक्षा कवच को ''**बजटीय संसाधनों पर जोकि हमारे पास नहीं है बहुत अधिक जोर डाले बिना** विस्तृत बनाया जाए। आयोग ने सामाजिक सुरक्षा पर अपनी सिफारिशों के साथ प्रधानमंत्री के वक्तव्य का तत्परता से अनुमोदन किया है।

अध्ययन दल ने स्मरण कराया कि 1991 में नई आर्थिक नीति की घोषणा करते हुए तत्कालीन वित्त मंत्री ने आश्वासन दिया था कि उन लोगों की रक्षा के लिए जो नई नीति से प्रभावित होंगे एक सामाजिक सुरक्षा कवच बनाया जाएगा। अभी तक ऐसा कोई सुरक्षा कवच नहीं बनाया गया है। दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट के सारे शब्दाडंबार के बाद भी सामाजिक सुरक्षा मात्र एक कलपना ही रहेगी।

7. असंगठित क्षेत्र के संबंध में

दूसरे श्रम आयोग को यह काम भी सौंपा गया था कि वह असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए एक न्यूनतम सुरक्षा सुनिश्चित करने हेतु एक व्यापक कानून की सिफारिश करे। शुरु-शुरु में आयोग के गठन के बाद, वास्तव में विचारार्थ विषयों के इस हिस्से का व्यापक प्रचार किया गया था कि यह मजदूरों के सबसे दबे-कुचले हिस्से को अधिकार और राहत देने का महत्वपूर्ण-उत्तम काम है और इसका इस्तेमाल इस आलोचना के खिलाफ किया गया कि आयोग संगठित क्षेत्र के तथाकथित अच्छी स्थिति वाले मजदूरों के लिए बने श्रम कानूनों को खत्म करने की गुप्त रूप से कोशिश कर रहा है।

आयोग ने अपनी भारी भरकम रिपोर्ट में असंगठित क्षेत्र के मजदूरों की परिभाषा, वर्गीकरण की समस्याओं और उनकी जमीनी स्थितियों का वर्णन विस्तार से किया है। इसने मजदूरों के इस हिस्से की दयनीय वास्तविकता को स्वीकार किया है जोकि देश की श्रमशक्ति का लगभग 90 प्रतिशत हैं और किसी भी किस्म की कानूनी सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा लाभों से वंचित रहे हैं तथा उनके लिए एक न्यूनतम स्तर की सुरक्षा और एक मानवीय आजीविका सुनिश्चित करने हेतु एक व्यापक कानून की जरूरत पर जोर दिया है। किंतु उनकी दयनीय स्थिति के दिल दहलाने वाले वर्णन के बाद ठोस सिफारिश करते हुए **आयोग ने असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए केंद्र से पंचायत स्तर तक बोर्डों का एक विस्तृत ढांचा प्रस्तावित करने के अलावा कुछ भी नहीं किया।** इसने असंगठित क्षेत्र के मजदूरों और स्वरोजगार मजदूरों को भी, मजदूर सहायता केंद्रों (डब्ल्यू एफ सी) की मार्फत क्षेत्रीय स्तर पर पंजीकरण का भी प्रावधान किया है, जिसकी देखरेख जिला स्तरीय और पंचायत स्तरीय बोर्ड करेंगे तथा पंजीकृत मजदूरों को व्यक्तिगत रूप से पहचान पत्र दिए जाएंगे। प्रारूप विधेयक में विभिन्न स्तर पर ऐसे बोर्डों के कामों की विस्तार से व्याख्या की गई है किंतु बचाव और सामाजिक सुरक्षा के

महत्वपूर्ण मुद्दों पर जानबूझकर अस्पष्टता बनाए रखी है।

कोई ठोस कार्रवाई नहीं

रोजगार हानि, न्यूनतम वेतन का प्रावधान सुनिश्चित करने, मानवीय जीवन-निर्वाह और सामाजिक सुरक्षा कवरेज सुनिश्चित करने आदि के लिए ठोस कार्रवाई पर सिफारिशें एकदम अस्पष्ट हैं, जिनका उद्देश्य सरकार को इसकी बुनियादी जिम्मेदारियों से मुक्त करना है।

आयोग के अनुसार जो न्यूनतम बात व्यापक कानून को सुनिश्चित करनी चाहिए वह है : "**एक नीतिगत ढांचा जो इन चीजों को सुनिश्चित करे: रोजगारों का निर्माण और सुरक्षा तथा रोजगारों तक पहुंच; उनकी गरीबी और संगठन की कमी के खिलाफ सुरक्षा; मनमाने ढंग से या सनक में आकर बरखास्तगियों के खिलाफ सुरक्षा; न्यूनतम वेतन न देने और वेतन भुगतान में देरी के खिलाफ सुरक्षा, आदि। जो बातें कल्याणकारी प्रणाली में होनी चाहिएं वे हैं : काम में लगे होने पर आई चोटों के लिए मुआवजे तक पहुंच; भविष्य निधि; स्वास्थ्य सुरक्षा; पेंशन लाभ, मातृत्व लाभ और बच्चों की देखभाल।**"

उपरोक्त परिभाषित सर्वसमावेशी और बहुहितकारी सामाज़िक सुरक्षा कवरेज, जिसमें स्वास्थ्य सुरक्षा और वृद्धा अवस्था लाभ शामिल हैं, को सबसे गरीब मजदूरों तक ले जाने के विशेष कदमों की सिफारिश करते हुए **आयोग ने उनके स्वयं के अंशदान पर अधिक जोर** दिया है ताकि वे अपने लिए सामाजिक सुरक्षा लाभ अर्जित कर सकें और उसने कहा है : "**सामाजिक सुरक्षा प्रणाली ऐसी होनी चाहिए कि मजदूर इसकी लागत में पर्याप्त अंशदान दे जो उसकी अधिकतम जरूरतों को पूरा करने के समनुरूप हो**, तथा सेवाओं को उसके नजदीक के स्थान पर पूरा करे। व्यवस्था दुर्वहनीय, महंगी, केंद्रीकृत और अनेक प्रशासनिक परतों व अतिरिक्त खर्चों से दबी हुई नहीं होनी चाहिए।" (7.435)

वेतन और वेतन नीति पर

आयोग की रिपोर्ट की शुरुआत इस जनसमर्थक रुख के साथ होती है कि "हमारे सामने यह स्पष्ट है कि न्याय की निर्णायक गारंटियां न्यूनतम वेतन, रोजगार सुरक्षा, और सामाजिक सुरक्षा में निहित हैं।" (7.472) अन्य जगह पर आयोग ने फिर से जरूरत आधारित न्यूनतम वेतन निर्धारित करने के मानकों, जिन्हें गाइडलाइनों

के रूप में इस्तेमाल किया जाना चाहिए, पर 15वें राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की सिफारिशों का जिक्र किया है। (12.180) किंतु इसने अध्ययन दल की सिफारिश को अस्वीकार करके ठीक विपरीत सिफारिश देने से संकोच नहीं किया। अध्ययन दल की सिफारिश थी कि असंगठित मजदूरों के लिए न्यूनतम वेतन वही होना चाहिए जिनकी सिफारिश ''पांचवें वेतन आयोग ने सरकारी कर्मचारियों की न्यूनतम श्रेणी के लिए की है (2400 रु. + 2100 रुपये महंगाई भत्ता = 4500 रुपये)...'' (12.247, 12.248)

असंगठित क्षेत्र के मजदूरों में आशा की एक किरण पैदा करने की कोशिश की गई है जब रिपोर्ट में टिप्पणी की गई है कि : ''**मजदूरों को तब तक न्यूनतम सुरक्षा प्रदान नहीं की जा सकती जब तक कि न्यूनतम वेतन निर्धारित नहीं किए जाते और उन्हें लागू नहीं किया जाता।**'' (12.262) किंतु इसकी मंशा उस समय बेनकाब हो जाती है जब आयोग अपना निर्णय सुनाता है : ''**हम महसूस करते हैं कि हमें केवल वही कानून बनाने चाहिएं जिन्हें हम लागू करने में सक्षम हों।**'' (12.250)

तब सामाजिक सुरक्षा की गारंटी, सर्वसमावेशी सामाजिक सुरक्षा आदि की ये बड़ी-बड़ी बातें क्यों? क्या यह जनता को बेवकूफ बनाने के लिए हैं? या ये असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए घड़ियाली आंसू बहाना मात्र हैं?

कुछ भी अनिवार्य नहीं

असंगठित मजदूरों के लिए न्यूनतम वेतन के मसले को राज्य सरकारों और क्रमिक राज्य वेतन बोर्डों पर छोड़ दिया गया है जो विभिन्न पेशों और व्यवसायों में, जोकि अन्य कानूनों में कवर नहीं किए गए हैं, न्यूनतम वेतन के बारे में सिफारिश कर सकते हैं। **किंतु प्रारूप विधेयक जोकि रिपोर्ट के साथ संलग्न है, न्यूनतम वेतन निर्धारित करने के लिए किन्हीं बुनियादी मानकों का उल्लेख नहीं करता। बल्कि आयोग की अपनी सिफारिश के मुख्य पाठ में दिए गए ''क्षमता कारक'' (12.250) के संदर्भ में न्यूनतम वेतन की ऐसी सिफारिश का निर्देशन संबद्ध मजदूरों की न्यूनतम जरूरतों से जुड़ी होने की बजाय सेवायोजकों की तथाकथित क्षमता या इच्छा से ही होगा। इसकी पूरी संभावना है कि यह वेतनों पर प्रारूप कानून में विचारित राष्ट्रीय निम्नतम स्तरीय न्यूनतम वेतन के विचार से काफी नीचे ही रहेगा।**

प्रारूप विधेयक में सर्वसमावेशी सामाजिक सुरक्षा लाभों के लिए मजदूरों की पात्रता का भी जिक्र किया गया है, किंतु जहां तक इसको लागू किए जाने की बात है, सामाजिक सुरक्षा योजना बनाने के काम को यह कहते हुए राज्य या केंद्र सरकार पर छोड़ दिया गया है कि **''मजदूरों को केंद्र या राज्य सरकार द्वारा निर्धारित सामाजिक सुरक्षा उपायों में कवर किया जाएगा।''**

जहां तक योजनाओं के लिए धन की व्यवस्था का सवाल है प्रारूप विधेयक में एक अति सामान्यीकृत व्यवस्था दी गई है जिसमें कहा गया है कि ''केंद्र और राज्य बोर्ड धन की व्यवस्था अंशदान, उपकर (सैस), बजटीय आबंटन के जरिए सरकार से अनुदान या रोजगार दाताओं, निजी क्षेत्र, मजदूरों तथा कानूनी रूप से वैध अन्य स्रोतों से दान लेकर की जाएगी।

प्रारूप विधेयक में छंटनी, मनमानी बरखास्तगानियों आदि के खिलाफ मजदूरों की सुरक्षा के लिए व्यावहारिक तौर पर कोई अनिवार्य प्रावधान नहीं रखा गया है। मात्र एक आदर्श वक्तव्य है कि : '' **...कोई भी सेवायोजक एक कर्मचारी को नौकरी से नहीं निकालेगा... बशर्ते कोई उचित कारण न हो।**'' उसी समय प्रारूप विधेयक में बिना किसी चूक के **प्रस्तावित विधेयक के सामान्य प्रावधानों के पहले ही आइटम के रूप में ''किसी भी लिखित रोजगार अनुबंध की गैरहाजिरी'' का प्रावधान किया है।**

उपरोक्त से स्पष्ट रूप से जाहिर हो जाता है कि असंगठित क्षेत्र में मजदूरों को रोजगार और आजीविका या सामाजिक सुरक्षा के रूप में पर्याप्त सुरक्षा के ठोस प्रावधान करने की आयोग में इच्छा शक्ति की कमी है। आयोग द्वारा अपनाए गए दोहरे मापदंड से स्थिति स्वयं ही स्पष्ट हो जाती है। जबकि इसने श्रम कानूनों में परिवर्तन करने के लिए फौरी कदमों की सिफारिश की है, असंगठित क्षेत्र के मजदूरों की तात्कालिक चिंताओं के मुद्दों पर इसने लटकाए रखने की रणनीति अपनाई है, या यों कहना ज्यादा उचित है कि इसने दिखावा करने की कोशिश की है। जहाँ इसने ऊँचे वेतन पाने वाले कार्यकारी अधिकारियों की ओर संरक्षण के रुख को•उचित ठहराया है, वहीं आय में सापेक्षता (और वेतनों में अंतरों को कम करने) की दशकों से चर्चागत अवधारणा को खारिज कर दिया है, परिणामस्वरूप देश में आय के अंतरों को बढ़ाने में प्रोत्साहन दिया है।

आयोग स्वयं ही असंगठित क्षेत्र पर अपनी कवायद के अत्यधिक सतहीपन से पर्याप्त रूप से अवगत था। इसीलिए प्रारूप विधेयक के शुरू के ही अध्याय में

इसने इसे एक बचाव मार्ग के रूप में नोट किया है: **''यह स्वीकार करने की जरूरत है कि यह व्यापक कानून तब तक कारगर नहीं हो सकता जब तक कि इसे इन क्षेत्र की अर्थव्यवस्थाओं को मूल रूप से नियंत्रित करने वाले अन्य कानूनों, नीतियों और योजनाओं के साथ एकीकृत नहीं किया जाता।''** आयोग ने वास्तव में मौजूदा श्रम कानूनों को, खास तौर से मजदूरों के लिए सुरक्षा उपायों को, खत्म करने की पहले ही सिफारिश की है। संकट के पूरे बोझ को मजदूरों पर डाला जा रहा है। एकीकरण के लिए बचता ही क्या है, जिसके साथ एकीकरण किया जाएगा? असंगठित क्षेत्र के लिए एक व्यापक कानून प्रदान करने की पूरी कवायद ही बेकार जाने वाली है।

8. कामकाजी महिलाओं के सवालों पर

कामकाजी महिलाओं से संबंधित आयोग की रिपोर्ट में कामकाजी महिलाओं के लिए भारी सहानुभूति दिखाई गई है। इसने नोट किया है: "**जहां यह साबित हो गया है कि महिलाएं उन सभी कामों को कर सकती हैं जिन्हें पुरुष करते हैं, वहीं कुछ विशेष जिम्मेदारियां हैं जिन्हें पुरुष पूरी नहीं कर सकते**" और यह कि "**फिर भी महिलाओं को मजदूरों के रूप में पूरे और समान अधिकारों से वंचित करने के लिए इन विशेष स्थितियों के बहाने किए जाते हैं।**" आयोग भी मानव अधिकार रिपोर्टों को यह दिखाने के लिए विस्तार से उद्धृत करता है कि महिलाओं के साथ भेदभाव किया जाता है। महिला मजदूरों के लिए सारी चिंता यहीं समाप्त हो जाती है। और बड़ी-बड़ी बातें करने और कुछ न करने के धोखाधड़ी पूर्ण औजार, जोकि पूरी रिपोर्ट का प्रतीक चिन्ह है, को महिलाओं की स्थिति में भी दोहराया जाता है।

'महिला और बाल श्रम' पर अध्ययन दल की रिपोर्ट दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग द्वारा विभिन्न श्रम मामलों पर नियुक्त किए गए विभिन्न अध्ययन दलों की सभी रिपोर्टों से भारी-भरकम है। अध्ययन दल का शायद इरादा था कि असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की बढ़ती संख्या श्रम विभाग द्वारा उनकी चिंताओं के प्रति दिए जा रहे ध्यान में प्रतिबिंबित होनी चाहिए। इसने सिफारिश की है कि श्रम विभाग द्वारा 80 प्रतिशत समय और कार्मिकों को श्रम कानूनों को लागू कराने पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए, जिसमें से 50 प्रतिशत महिला मजदूरों के लिए होना चाहिए। किंतु आयोग ने भी इस सुझाव को गंभीरता से नहीं लिया। शब्दाडंबर को छोड़कर आयोग ने कामकाजी महिलाओं की अनेक महत्वपूर्ण चिंताओं पर ध्यान नहीं दिया।

असमान वेतन जारी रहेगा

कामकाजी महिलाओं की एक प्रमुख समस्या, खास तौर से असंगठित क्षेत्र में, असमान वेतन है। कामकाजी महिलाओं के साथ आज भी भेदभाव जारी है।

महिलाओं को उसी या वैसी ही प्रकृति के काम और काम की उसी मात्रा के लिए उतना ही वेतन नहीं दिया जाता है जितना पुरुषों को। उदाहरण के लिए बीड़ी उद्योग में महिलाओं को 1000 बीड़ियों के लिए पुरुषों से कम वेतन दिया जाता है। महिला खेत मजदूरों, दुकान कर्मचारियों तथा निर्माण मजदूरों आदि को उसी काम के लिए पुरुषों से कम वेतन दिया जाता है।

अध्ययन दल ने अनेक ठोस सुपरिभाषित कदमों को तुरंत उठाए जाने का सुझाव दिया है। इन सभी के ध्यान का केंद्र समान वेतन कानून (ई आर ए) को ठीक से लागू करने के लिए संस्थागत मशीनरी और ढांचे को मजबूत करने पर था। कुछ सुझाव इस प्रकार थे: (1) सलाहकार कमेटी को ई आर ए को लागू किए जाने का निरीक्षण करने और उसके रखवाले पैनल (वाचडॉग पैनल) का काम करने के लिए अधिकृत किया जाना चाहिए; (2) भेदभाव और असमान वेतन आदि के केसों का पता लगाने और पहचान करने के लिए एक अलग निरीक्षक एजेंसी का गठन; (3) कानून को पेशों, उद्योगों की सभी इकाइयों तथा क्षेत्रीय आधार पर, न कि मात्र एक प्रतिष्ठान आदि के भीतर लागू किया जाना चाहिए। **किंतु कार्रवाई के लिए ऐसे ठोस कदम आयोग की भारीभरम रिपोर्ट में कहीं नहीं मिलते!**

जहां समान वेतन कानून को खत्म करने की कोई ठोस सिफारिश नहीं है, जैसा कि बीड़ी और सिगार कानून के साथ है, आयोग इस कानून को कारगर तरीके से लागू करने पर पूरी तरह खामोश है। आयोग द्वारा प्रस्तावित प्रारूप वेतन कानून में महिला मजदूरों के विरुद्ध भेदभाव को प्रतिबंधित करने की बात की गई है। किंतु इसमें भी आयोग 'इकाइयों या पेशा, उद्योग में तथा क्षेत्र आधारित, न कि केवल प्रतिष्ठान के भीतर' पुरुष और महिलाओं के लिए समान वेतन की सिफारिश नहीं करता जैसी कि महिला और बाल श्रम पर अध्ययन दल की सिफारिश है। इसने स्वयं को यह सिफारिश करने तक सीमित रखा है कि: ''वेतन के मामले में पुरुष और महिला मजदूरों के बीच कोई भेदभाव नहीं होगा तथा एक ही या समान प्रकृति के काम के सम्बंध में एक ही सेवायोजक के तहत सभी मजदूरों के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन का सिद्धांत लागू होगा।'' समान वेतन को लागू करने पर केवल मृदुता के साथ कहा गया है कि यदि कोई विवाद है तो मामला उपयुक्त सरकार द्वारा तय किया जाएगा जो मामले को तय करने के लिए किसी व्यक्ति को मनोनीत कर सकती है।

रात की पाली के लिए हरी झंडी

आयोग ने यौन उत्पीड़न के मुद्दों की भी अनदेखी की है, जोकि संगठित और असंगठित दोनों ही क्षेत्रों में कामकाजी महिलाओं की एक और मुख्य चिंता का विषय है। अनेक अध्ययनों से पता चलता है कि उदारीकरण और वैश्वीकरण के पिछले दशक में काम की जगह पर यौन उत्पीड़न में चौकाने वाली वृद्धि हुई है। हालांकि सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यौन उत्पीड़न पर ऐतिहासिक निर्णय और सरकार को यौन उत्पीड़न पर कानून बनाने के निर्देश को पांच साल से भी अधिक हो गए हैं, अभी तक कोई कानून नहीं बनाया गया है। किंतु जैसा कि होता है आयोग ने समस्या को स्वीकार तो किया है किंतु उनके निराकरण के लिए किसी ठोस सिफारिश करने से उसने संकोच किया है। 20 या इससे अधिक किंतु 50 से कम मजदूरों को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठानों के लिए प्रस्तावित 'आदर्श स्थाई आदेशों' (मॉडल स्टैंडिंग ऑडर्स) में दुराचरणों की लंबी सूची में 'महिला मजदूरों के प्रति यौन उत्पीड़न करने' का एक आकस्मिक संदर्भ शामिल किया गया है।

उदारीकरण के साथ सेवायोजक बिना ओवर टाइम का भुगतान किए ही काम के घंटों को बढ़ाने और महिलाओं के लिए रात की पाली के काम की इजाजत देने की मांग उठा रहे हैं। भारत सरकार ने महिलाओं के लिए रात के काम पर आई एल ओ कन्वेंशन की अपनी पुष्टि से पीछे हटने और फैक्ट्री कानून में तद्नुरूप संशोधन करने का निर्णय किया है। आयोग ने सेवायोजकों की मांगों को तत्परता से स्वीकार किया है और सिफारिश की है कि **''यदि एक प्रतिष्ठान में एक पाली में महिलाओं की संख्या पांच से कम नहीं है और यदि प्रबंधन पाली के घंटों से पहले और बाद में उनके परिवहन, सुरक्षा और विश्राम के संतोषप्रद इंतजाम करता है तो इस पर किसी रोक की जरूरत नहीं है।''**

हमारा अनुभव है कि अनेक फैक्ट्रियां और प्रतिष्ठान बिना परिवहन का इंतजाम किए, यहां तक कि वे ऐसा करने में सक्षम हैं तो भी, महिलाओं को रात की पाली में काम करने के लिए विवश करते हैं। महिलाएं दिन के समय भी सुरक्षित नहीं हैं और अनेक रिपोर्टों से पता चलता है कि पिछले कुछ वर्षों में महिलाओं के खिलाफ हिंसा और यौन उत्पीड़न की घटनाएं बढ़ी हैं। इसके अलावा रात में काम करने के बाद महिलाओं के लिए दिन में आराम करना संभव नहीं है, चूंकि उन्हें अपनी घरेलू जिम्मेदारियों का निर्वाह करना पड़ता है। मुद्दे की केस के आधार पर जांच करने से कुछ चुने हुए उद्योगों में महिलाओं के लिए रात के काम की इजाजत

देना आवश्यक हो सकता है। **किंतु महिलाओं के लिए रात के काम की खुली इजाजत से सेवायोजकों को महिलाओं का शोषण तेज करने में ही मदद मिलेगी।**

सामाजिक बीमा मातृत्व लाभ

मातृत्व लाभ के केस में भी कानून की कवरेज और इसे 'सभी श्रेणी के प्रतिष्ठानों जहां महिलाएं बड़ी संख्या में काम करती हैं' में लागू किए जाने की आवश्यकता के वर्णन के लिए काफी स्थान दिया गया है। किंतु इसके तुरंत बाद में 'सेवायोजकों की लाभ भुगतान करने की क्षमता' और 'कानून के क्षेत्र को विस्तृत बनाने के लिए वित्तीय व्यावहारिकता' की चिंता व्यक्त की गई है। अंत में जब ठोस सिफारिशें करने की बात आती है तो आयोग अपना फैसला सुनाता है: ''**अत: यह बहुत ही आवश्यक है कि कानून की योजना को सामाजिक बीमा में परिवर्तित कर दिया जाए। यदि मातृत्व लाभ कानून को ई एस आई कानून के साथ एकीकृत कर दिया जाए तो इस उद्देश्य को प्राप्त किया जा सकता है। यदि यह व्यावहारिक नहीं है तो एक अलग सामाजिक बीमा योजना पर, अकेले मातृत्व लाभ के लिए या एम्प्लायमेंट इंजरी बैनीफिट के साथ जोड़कर विचार किया जा सकता है।**'' (8.102) इस प्रकार असंगठित क्षेत्र में महिलाओं को, जिनकी कोई रोजगार सुरक्षा नहीं है, जिन्हें न्यूनतम वेतन भी नहीं मिलता, बीमा के जरिए अपने मात्तृत्व लाभ का खर्च उठाना चाहिए! कामकाजी महिलाओं के लिए आयोग की यही चिंता है!

आंगनवाड़ी कर्मचारियों पर

आंगनवाड़ी कर्मचारियों के अपनी मांगों पर संयुक्त देशव्यापी संघर्षों को भी रिपोर्ट में कुछ स्थान मिला है, जिसमें सिफारिश की गई है कि: ''आई सी डी एस (समन्वित बाल विकास सेवा) योजनाओं को फिर से व्यवस्थित किया जाए ताकि तीन वर्ष के नीचे शिशु देखभाल को शामिल किया जा सके। लागू करने और आबंटित करने में मौजूदा कमजोरियों को दूर करने की जरूरत है। बच्चों की देख रेख करने वाले मजदूरों के वेतन, कार्य स्थितियों, प्रशिक्षण और मान्यता के बारे में नीतिगत स्तर पर विचार करने की जरूरत है।'' (9.121) आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं के वेतन और सामाजिक सुरक्षा पर आयोग कहता है: ''आंगनवाड़ी मजदूर और बालवाड़ी मजदूर केवल नाममात्र का वेतन ही पा रहे हैं जिसे मानदेय कहते हैं। ये

तथा अन्य ऐसे ही मजदूरों को असंगठित क्षेत्र का हिस्सा माना जाता है। वे न्यूनतम वेतन और संबद्ध सामाजिक सुरक्षा उपायों के अधिकारी हैं, जिनका प्रस्ताव हम असंगठित मजदूरों के लिए कानून में प्रस्ताव करते हैं।'' (7.307)

आंगनवाड़ी मजदूरों के कानूनी न्यूनतम वेतन के अधिकार को दोहराने के बाद आयोग उसी सांस में ऐसी संभावना को नकारता है। इसका प्रस्ताव है: योजना की ''**फंडों के लिए सरकार पर पूरी निर्भरता का परिणाम भी इसे बनाए रखने की क्षमता की कमी में होता है।**'' (9.108) इस समय आई सी डी एस ऐसी चंद बेहतर डिजाइन की गई योजनाओं में से है जो ग्रामीण और आदिवासी क्षेत्रों तथा मलिन बस्तियों में गरीब और कुपोषित बच्चों और महिलाओं के बीच काम करती है। **कुछ समय से सरकार इस योजना को वापस लेने की कोशिश कर रही है और योजना को एन जी ओज, पंचायतों आदि को सौंपने की कई कोशिश की गई हैं।** आंगनवाड़ी कर्मचारियों ने इन सभी वर्षों में इसका पूरे देश में दृढ़ता के साथ विरोध किया है। इसके परिणामस्वरूप सरकार को कुछ हद तक पीछे हटना पड़ा है। इस संदर्भ में **आयोग का यह कथन सरकार को योजना से बाहर निकलने की कोशिश करने के लिए ही प्रोत्साहित करेगा, जिससे आयोग की अन्य सभी सिफारिशें (आंगनवाड़ी कर्मचारियों के लाभ के लिए) बेकार हो जाएंगी।**

ट्रेड यूनियनों में लिंग भेद के आधार पर विभाजन को प्रोत्साहन

एक सिफारिश जो ऊपर से देखने में हानिरहित लगती है, जो वास्तव में ट्रेड यूनियनों की एकता के लिए खतरनाक है, वह महिलाओं के तथाकथित सदस्यता आधारित संगठनों (एम बी ओज) के लिए प्राथमिकता का व्यवहार है। कामकाजी महिलाओं के संगठन को प्रोत्साहित करने के नाम पर आयोग ने सिफारिश की है कि: ''सरकार को ट्रेड यूनियन कानून के तहत महिला मजदूरों के एम बी ओज के व्यापक पंजीकरण की इजाजत देनी चाहिए...निर्यात संसाधन क्षेत्रों (एक्स्पोर्ट प्रमोशन जोन्स) में महिला मजदूरों की सुरक्षा के लिए इस क्षेत्र में एम बी ओज को मान्यता देनी चाहिए।'' (9.195) यह एक हानिकारक प्रस्ताव है जो ट्रेड यूनियन आन्दोलन में लिंग भेद के आधार पर विघटन पैदा करेगा।'' यह एक सच्चाई है कि उदारीकरण और वैश्वीकरण की नीतियों के परिणामस्वरूप महिला मजदूरों को अपनी आजीविका और कामकाज की स्थितियों पर सेवायोजकों के

बढ़ते हमलों के खिलाफ लड़ने के लिए और ज्यादा संगठित होने की जरूरत है। उन्हें मुख्यधारा की ट्रेड यूनियनों के हिस्से के रूप में संगठित करना चाहिए और मजदूर वर्ग आंदोलन में अपने भाइयों के साथ सक्रिय भूमिका निभानी चाहिए। आज भी अनेक प्रतिष्ठानों में सेवायोजक महिलाओं का इस्तेमाल वेतन में कमी लाने और ट्रेड यूनियन आंदोलन को कमजोर करने के लिए करते हैं। महिलाओं के सदस्यता आधारित संगठन लिंग भेद के आधार पर ट्रेड यूनियन आंदोलन को विभाजित करके केवल पुरुष और महिला दोनों ही मजदूरों के शोषण को बढ़ाने में सेवायोजकों की मदद करेंगे। ट्रेड यूनियनों को अपने आंदोलन के इस क्रत्रिम विभाजन का विरोध करना चाहिए।

संक्षेप में, दूसरे श्रम आयोग के पास कामकाजी महिलाओं की स्थितियां सुधारने के लिए शब्दाडंबर के अलावा कोई ठोस प्रस्ताव नहीं है!

9. अनंत पाखंड

आयोग ने उदारीकरण, वैश्वीकरण और निजीकरण की नीतियों के विभिन्न पहलुओं पर विस्तार के साथ विचार करते हुए उनके परिणामों पर निष्कर्षात्मक टिप्पणियां की हैं, उनमें से कुछ को हम अन्य बातों के साथ-साथ नीचे प्रस्तुत कर रहे हैं:

- **सूचना प्रौद्योगिकी, दूर संचार, मनोरंजन उद्योग को छोड़कर बड़ी संख्या में उद्योग आकार घटा रहे हैं (डाउनसाइजिंग) और बंद हो चुके हैं... वी आर एस, छंटनी और इकाइयों के बंद होने से बड़ी संख्या में मजदूर अपने रोजगार खो चुके हैं।**
- **रोजगार बढ़ नहीं रहे हैं और देश में बेरोजगारी बढ़ रही है। रोजगार केवल बहुत ही कम क्षेत्रों में पैदा हो रहे हैं...वैश्वीकरण संचालित वृद्धि को रोजगार प्रेरक वृद्धि नहीं कहा जा सकता।**
- **आंतरिक मांगें और निर्यात भी प्रभावित हुए हैं। आयात बढ़ रहे हैं।**
- **औद्योगिक गतिविधियों में आम मंदी है।**
- **छोटे पैमाने के उद्योग सबसे अधिक प्रभावित हुए हैं। उनमें से बड़ी संख्या में बंद हो गए हैं।**
- **विदेशी निवेश, अनेक क्षेत्रों में अर्थव्यवस्था को उनके लिए खोले जाने के बावजूद, बहुत कम है। इस धन में से अधिकांश पोर्टफोलियो निवेश और एम एंड ए गतिविधियों के लिए आता है और बहुत कम धन ग्रीन फील्ड या ब्राउन फील्ड निवेश के लिए आता है।**
- **नई आर्थिक नीतियों ने कृषि और लघु उद्योग क्षेत्रों की उपेक्षा की है जिसका रोजगार की स्थिति पर बुरा असर पड़ा है।**
- **ढांचागत समायोजन का बोझ अधिकांश रूप से गरीबों पर पड़ा है।**

संक्षेप में, आयोग की जांच-पड़ताल के अनुसार उदारीकरण की नीतियों का परिणाम छंटनी और रोजगार-हानि में हुआ है न कि रोजगार निर्माण में । चंद रोजगारों के निर्माण, जिनका दायरा बहुत छोटा है, के बदले रोजगारों की भारी संख्या की हानि हुई है।

समस्या की ऐसी पहचान के बाद आयोग ने जो निदान पेश किए हैं वे उपरोक्त एकदम नकारात्मक परिणामों को और आगे बढ़ाएंगे तथा आर्थिक मंदी को और भी गंभीर बना देंगे।

आयोग द्वारा एक ''लचीले श्रम बाजार'' (*हायर और फायर व्यवस्था पढ़ें)* को पैदा करने के लिए सुझाए गए उपाय औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में अव्यवस्था का वातावरण पैदा करेंगे। यह अकारण नहीं है कि एस पी गुप्ता की अध्यक्षता में योजना आयोग द्वारा नियुक्त ''विशेष पैनल'' ने स्पष्ट शब्दों में कहा है: ''कभी-कभी यह तर्क दिया जाता है कि यदि श्रम शक्ति के हायर और फायर करने के लिए कानूनी स्थितियों (वर्तमान औद्योगिक विवाद कानून, 1956 की ओर संकेत करते हुए) में ढील दी जाती है तो संगठित क्षेत्र को और अधिक रोजगार मूलक बनाया जा सकता है और इस क्षेत्र में रोजगार निर्माण में सुधार हो सकता है। किंतु...तात्कालिक प्रभाव हायरिंग की बजाय अधिक फायरिंग का होगा ...''

अत: आयोग की रिपोर्ट अनंत पाखंड की एक कवायद के अलावा और कुछ नहीं है!

10. चीन में श्रम कानूनों की स्थिति पर आयोग की रिपोर्ट

दूसरे श्रम आयोग की रिपोर्ट में चीन में श्रम कानूनों की स्थिति का विस्तार से उल्लेख किया गया है। सेवायोजक संगठनों के कुछ प्रतिनिधियों ने, जो श्रम आयोग के सामने हाजिर हुए, दावा किया कि ''चीन में उदार श्रम कानून हैं न कि सख्त श्रम कानून जैसे कि भारत में हैं।'' जिस जोर के साथ ये दावे किए गए थे उन्होंने आयोग को इस बात के लिए प्रेरित किया कि वह चीन की स्थिति से स्वयं को 'अधिक पूर्णता और प्रामाणिकता' के साथ अवगत कराने के लिए चीन की यात्रा करे। अपनी रिपोर्ट में आयोग ने जो कुछ ''अधिकारिक और प्रामाणिक स्रोतों से श्रम कानूनों और औद्योगिक संबंधों से संबंधित कानूनों के बारे में समझा'' उसे काफी विस्तार से दर्ज किया गया है। आयोग की रिपोर्ट में दिए गए कुछ प्रेक्षणों को नीचे पेश किया जा रहा है:

''हमें सभी अधिकारियों ने, जिनसे हम मिले, बताया कि केंद्रीय श्रम कानून चीनी गणराज्य के संपूर्ण भूभाग पर लागू हैं, और ऐसे कोई क्षेत्र या जोन या उद्योग या उद्यम नहीं हैं, जो इन कानूनों से मुक्त हैं या जहां इन कानूनों में किसी ढील की इजाजत है।'' (4.129)

''हमें इस विचार को, यदि इसे कोई अपने भोलेपन के कारण पाले हुए है, हटा देना चाहिए कि कोई भी उद्यमी चीन जा सकता है और एक उद्यम को सरकार की जानकारी या अनुमति के बिना लगा अथवा बंद कर सकता है।'' (4.132)

''रोजगार योजनाओं, भर्ती, व्यक्तिगत कर्मचारियों के साथ श्रम अनुबंधों पर हस्ताक्षर, उद्यम में ट्रेड यूनियनों के साथ सामूहिक अनुबंधों पर हस्ताक्षर, 'फायरिंग' के लिए शर्तें, छंटनी, बुनियादी आजीविका भत्ता आदि देने की जिम्मेदारी, ले ऑफ तथा छंटनी करवाने आदि को नियंत्रित करने के लिए वहां विस्तृत ''नियम'' हैं।'' (4.133)

रिपोर्ट में श्रम पर संघाई म्युनिसीपल रेगूलेशंस और विदेशी निवेश वाले उद्यमों में कार्मिक प्रबंधन का विस्तार से जिक्र करते हुए निष्कर्ष निकाला गया है कि: **''यह स्पष्ट है कि कानून ''हायर एंड फायर'' पर न तो विचार करता है और न अनुमति देता है।''**

जबकि आयोग ने नोट किया कि ''वैश्वीकरण और इसके परिणामस्वरूप इसके उद्यमों के डाउनसाइजिंग ने भी चीनी अर्थव्यवस्था को प्रभावित किया है,'' (4.168) इसने चीन में प्रचलित विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का भी जिक्र किया है, **जैसे—वृद्धा अवस्था पेंशन योजना, चिकित्सा बीमा, वर्कर्स इंजरी स्कीम, मातृत्व लाभ तथा बेरोजगारी बीमा।** (4.169)

आयोग इस भाग में अपने प्रेक्षणों का समाहार निम्न प्रकार करता है:

''शायद जिन लोगों ने हमें चीन की तरह के श्रम कानूनों की सिफारिश करने की सलाह दी थी, वे चीनी कानूनों के प्रावधानों, जिन्हें हमने उद्धृत किया है, को देखकर दूसरे विचार रखेंगे क्योंकि जिस तरह की स्वतंत्रता उन्होंने सोची थी कि चीन में उद्यमी को होगी, वह उनके वर्तमान कानूनों में नहीं पाई जाती है।'' (4.171)

किंतु, वह क्या चीज है जिससे चीन ने आर्थिक मोर्चे पर इतनी अधिक प्रगति दिखाई है जैसा कि सी आई आई के बड़े अधिकारियों से लेकर विश्व बैंक तक सभी दावा करते हैं ? इस मुद्दे पर विचार करते हुए आयोग की रिपोर्ट में निष्कर्ष पेश किया गया है कि: **''यह सोचना गलत होगा कि चीन की प्रगति का मुख्य कारण 'लचीले' श्रम कानून हैं...**(4.210) आयोग की रिपोर्ट में यह महत्वपूर्ण बात भी कही गई है कि: *''चीन ने, विकासशील अर्थव्यवस्थाओं के लिए विश्व बैंक और आई एम एफ द्वारा निर्धारित मानक नीतिगत आदेशों का पालन आंख बंद करके नहीं किया।''*

बी एम एस प्रतिनिधि ने भी अपनी असहमतिपूर्ण टिप्पणी में दर्ज किया कि: ''चीन क़ी यात्रा के दौरान हमारा यह अनुभव रहा कि **विशेष आर्थिक जोनों के लिए श्रम कानूनों में लचीलापन और छूट के बारे में जो कहा जाता है वह झूठा प्रचार है।** वास्तव में उप श्रम मंत्री और अन्य अधिकारियों ने हमें चीन में बताया कि एम एन सीज या किसी अन्य क्षेत्र के लिए श्रम कानूनों में कोई छूट नहीं है, जिसे हमने शेन्जेन—एक विशेष आर्थिक क्षेत्र—की यात्रा अपनी यात्रा के बाद सही पाया।''

11. असहमतियुक्त टिप्पणी

राजग सरकार ने दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग में प्रतिनिधित्व करने के लिए बी एम एस और इंटक को ही चुना और अन्य ट्रेड यूनियनों की उपेक्षा की। आयोग का गठन करते हुए जी संजीवा रेड्डी (इंटक) और हसुभाई दवे (बी एम एस) को आयोग के पार्ट-टाइम सदस्य बनाया गया। जी संजीवा रेड्डी अंत तक आयोग से जुड़े रहे और उन्होंने आयोग की सिफारिशों के साथ अपनी पूरी सहमति व्यक्त की। किंतु बी एम एस ने बीच में ही अपने प्रतिनिधि को बदल दिया। जनवरी 2002 में हसुभाई दवे की जगह सी के साजी नरायनन को रखा गया। इंटक प्रतिनिधि के विपरीत उन्होंने ''विचार प्रक्रिया और सुधारों के बुनियादी दर्शन के साथ मतभेद'' के कारण कुछ मुद्दों पर अपनी असहमति दर्ज करने का फैसला किया। किंतु उन्होंने भी श्रम कानून की समीक्षा पर अध्याय 6 को छोड़कर अन्य सभी मामलों पर आयोग की सिफारिशों को स्वीकार करते हुए आयोग की रिपोर्ट पर हस्ताक्षर किए हैं।

अपनी असहमतिपूर्ण टिप्पणी में बी एम एस प्रतिनिधि ने अन्य बातों के साथ-साथ यह कहा है कि:

''पिछले दशक से आर्थिक सुधार और परिणामस्वरूप श्रम सुधार एकदम गलत दिशा में गए हैं। पूंजीवादी विचारधारा शिखर स्तर की विचार प्रक्रिया को निगल गई है। इसमें इस बात पर चर्चा की जाती है कि मजदूरों के कितने अधिकारों में कटौती करनी है और मजदूरों के विरुद्ध सेवायोजकों को अबाधित अधिकार क्यों न दिए जाएं।''

''यह इस संदर्भ में और अधिक गंभीर बात बन जाती है जब पूरे देश में मजदूर यह महसूस करते हैं कि अति सुरक्षा और वैश्वीकरण के नाम पर उनकी सुरक्षा छीनी जा रही है और जब ट्रेड यूनियनें तथाकथित सुधारों के विरुद्ध मजदूरों के अधिकारों की रक्षा के लिए संघर्ष के रास्ते पर हैं।''

"वैश्वीकरण के नए दौर में मजदूर श्रम कानूनों में हरेक प्रस्तावित परिविर्तन को सावधानी से देख रहे हैं। वैश्वीकरण के युग में मजदूर रक्षात्मक हैं और उनके अधिकार दाव पर लगे हैं।"

"आजकल वैश्वीकरण मजदूरों को चोट पहुंचाने का एक बहाना है। वैश्वीकरण ने मजदूरों को कई तरह से नुकसान पहुंचाया है। वैश्वीकरण ने मजदूरों को अत्यधिक असुरक्षित स्थिति में डाल दिया है।

आयोग के अध्यक्ष रवींद्र वर्मा ने असहमति की टिप्पणी पर "गहरा दुख" प्रकट किया और रिपोर्ट में अपनी प्रतिक्रिया भी दर्ज की। किंतु उन्होंने अपनी प्रतिक्रिया का अंत एक सुखद टिप्पणी के साथ किया:

"किंतु हमें बहुत खुशी है कि उन्होंने (साजी नरायनन) अपनी असहमति की टिप्पणी में स्पष्ट कर दिया है कि उन्होंने उन सिफारिशों से सहमति व्यक्त की है और उनका स्वागत किया है जिनको हमने रिपोर्ट के अन्य ग्यारह अध्यायों में दिया है।"

यह वाकई एक महत्वपूर्ण टिप्पणी है!

12. हमलों को नाकाम करने के लिए एकजुट होकर अधिकारों की रक्षा करो!

रवींद्र वर्मा आयोग की रिपोर्ट देश के मजदूर वर्ग के सामने एक और चुनौती है। यह संभव है कि केंद्र की भाजपा नीत सरकार रिपोर्ट के केवल उन्हीं हिस्सों को फौरी कार्रवाई के लिए चुनेगी जो सेवायोजक वर्ग के हितों की सेवा करते हैं। अन्य हिस्से, जिनका मकसद केवल 'श्रम सुधार प्रस्तावों' के कुरूप चेहरे को छिपाना है, केवल सजावट की वस्तु ही बने रहेंगे। प्रधान मंत्री तथा सरकार में अन्य लोगों के अक्सर किए गए दावे कि वे श्रम बाजार सुधारों को लागू करने के लिए पूरी तरह प्रतिबद्ध हैं, आने वाले हमलों के सूचक हैं। मजदूर वर्ग को एकजुट होना होगा ताकि हमलों को निर्णायक रूप से शिकस्त देने के काम को अंजाम देने के लिए स्वयं को तैयार कर सके।

मजदूरों ने आयोग से कोई आशा नहीं की। इसीलिए ट्रेड यूनियन आंदोलन के प्रमुख हिस्से ने आयोग के साथ सहयोग नहीं किया। आयोग ने जनता को भ्रमित करने के लिए चालाकी भरी कोशिश में अर्थव्यवस्था और मजदूरों पर वैश्वीकरण की नीतियों के नकारात्मक प्रभावों के बारे में अपनी रिपोर्ट पर बहुत कुछ लिखा है किंतु अंत में सेवायोजक वर्ग की हरेक मांग पूरी तरह मानने के लिए सब कुछ किया है।

किंतु मजदूर वर्ग के लिए आयोग की सिफारिशें आने वाले दिनों में कहीं बड़े हमले की पूर्व चेतावनी हैं। यह मजदूर वर्ग पर गुलामी की स्थितियां लादने की साजिश है, जिसका खाका विश्व बैंक और आई एम एफ के विशेषज्ञों ने बड़ी सतर्कता से तैयार किया है। आयोग श्रम कानून सुधार के लिए अपने प्रस्तावों का प्रारूप तैयार करने में किसी मौलिकता की डींग नहीं हांक सकता। यह निश्चित रूप से अपने आकाओं द्वारा लिखित पूर्वनिर्धारित पाठ के प्रति अपनी पूरी वफादारी का

पालन करने के श्रेय का दावा कर सकता है। इसने मजदूर वर्ग के सामने शोषण और हमलों के विरुद्ध न्याय मांगने के हर दरवाजे को बंद करने को अपना उद्देश्य बनाया है। मजदूर वर्ग के सामने इसके सिवाय और कोई विकल्प नहीं छोड़ा गया है कि यह दासता की जघन्य साजिश करने वाले अपराधियों का मुकाबला सड़कों पर देशव्यापी संयुक्त संघर्षों के जरिए करे।

गुलामी की साजिश नहीं चलेगी!

एकजुट होकर हमलों को नाकाम करो!

अपने अधिकारों की रक्षा करो!!!

दिसम्बर, 2002 मूल्य: 10 रुपये

एम के पंधे द्वारा सेंटर ऑफ इण्डियन ट्रेड यूनियन के लिए बी टी रणदिवे भवन, 13-ए, राउज एवेन्यू, नई दिल्ली-110002 (फोन: 23221288, 23221306) से प्रकाशित तथा प्रोग्रेसिव प्रिंटर्स ए-21, झिलमिल इंडस्ट्रियल एरिया, जी टी रोड शाहदरा, दिल्ली-95 से मुद्रित।