AMOGHVARTA

ISSN : 2583-3189

महिला श्रमिकों हेतु प्रमुख कानूनी प्रावधान

ORIGINAL ARTICLE

Authors

सर्वेश कुमार सिंह,
शोधार्थी, समाजशास्त्र विभाग,
अटल विहारी बाजपेयी विश्वविद्यालय,
बिलासपुर, छत्तीसगढ़, भारत

डॉ. मुक्ता दूबे,
प्राध्यापक, राजनीति विज्ञान,
शास. बिलासा कन्या स्नातकोत्तर महाविद्यालय,
बिलासपुर, छत्तीसगढ़, भारत

शोध सार

भारत के महानगर और शहर भले ही दुनिया के साथ कदम मिला रहे हों, मगर देश के कई हिस्सों में अभी भी अशिक्षा, अज्ञान, गरीबी और आपदाओं से त्रस्त एक बड़ा तबका बिखरा हुआ है, जो आज भी उसी स्थिति में है जैसा स्वतंत्रता से पहले था। हमारे देश की अधिकांश आबादी को भोजन, आवास, स्वास्थ्य तथा शिक्षा जैसी मूलभूत आवश्यकतायें भी प्राप्त नही है, जो कि एक गरिमामय जीवन जीने के लिए अति आवश्यक है। वर्तमान में समाज के हर क्षेत्र में महिलाओं की सहभागिता बढ़ रही है और सरकार विकास का नारा देकर अनेक नीतियाँ बना रही है ताकि वर्षो से दबी महिलाओं को समाज की मुख्यधारा में लाया जा सके, लेकिन क्या वास्तव में इन्हें इनके अधिकार प्रदान किये जाते है? महिला श्रमिकों के वेतन, स्वास्थ्य तथा सुरक्षा संबंधी कानूनों की पर्याप्तता के बावजूद भी इनका शोषण हो रहा है क्यो? यह विचारणीय है। महिला श्रम से तात्पर्य ''आर्थिक उद्देश्यों या लाभों के लिये महिला द्वारा किये गये शारीरिक या मानसिक श्रम से है।'' विचारकों के बीच यह विवाद रहा है कि शारीरिक और मानसिक श्रम की दृष्टि से पुरुष और नारी के बीच भिन्नताएं है या नही? सामान्यतः महिला श्रमिकों को पुरुषों की अपेक्षा कम मजदूरी दी जाती रही है तथा वर्तमान में भी इस स्थिति पर कानूनन प्रतिबंध होने के बावजूद भी अप्रत्यक्ष रूप से अब भी जारी है।

मुख्य शब्द

श्रमिक, शारीरिक–मानसिक श्रम, वेतन/मजदूरी, गरिमामय जीवन।

''यह शोध पत्र लेखक के पी.एचडी. शोध प्रबंध – आदिवासी महिला श्रमिक एवं मानवाधिकार – कोरबा जिले के विशेष सन्दर्भ में, पर आधारित है।''

1. ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम–1970 **[The contract labour Regulation and Abolition] Act-1970 [Act No. 37 of 1970]**

परिचयः– ठेका मजदूर ऐसा मजदूर है जिसे किसी ठेकेदार द्वारा भाड़े पर रखा जाता है और ठेकेदार की

भरपाई उपयोगकर्ता उद्यमों द्वारा की जाती है । ठेका मजदूरों के काम करने की हालत और रहन–सहन के स्तर के प्रति चिंता और स्टेंडर्ड वेल्यूम रिफायनरी कंपनी और उसके कर्मचारियों, ए.आई.आर. 1961 (एस.सी.) 895ः (1961) 3, एस.सी.आर. 536ः (1961) 1 एस.सी.जे. 582 के बीच चले विवाद में उच्चतम न्यायालय की टिप्पणियों के बाद ठेका मजदूर (नियमन तथा उन्मूलन) अधिनियम 1970 लागू किया गया था ।

ठेका मजदूर अधिनियम का उद्देश्यः– कुछ खास प्रतिष्ठानों में ठेका श्रमिकों को काम पर रखने नियमित करना और कुछ परिस्थितियों तथा उनसे संबद्ध मामलों में इस प्रथा का उन्मूलन करना है। अधिनियम में ठेकेदार द्वारा श्रमिकों को मजदूरी के भुगतान और कुछ अन्य सुविधाएं उपलब्ध कराने के बारे में विशेष प्रावधान किये गये।

ठेका श्रमिक की परिभाषाः– कर्मकार को किसी स्थापन के काम में या काम के संबंध में ''ठेका श्रमिक'' के रूप में नियोजित तब समझा जायेगा जब वह प्रधान नियोजक की जानकारी में था के बिना, किसी ठेकदार द्वारा या उसके माध्यम से ऐसे किसी काम में या के संबंध में भाड़े पर रखा जाता है।

ठेका श्रमिकों का कल्याण और स्वास्थ्य

अनुच्छेद 16 –कैन्टीन

(1) समुचित सरकार ऐसे नियम बना सकेगी जिनमें यह अपेक्षा की जायेगी कि ऐसे प्रत्येक स्थापन में –जिसमें यह अधिनियम लागू होता है, जिसमें ऐसा कोई काम, जिसके लिये ठेका श्रमिकों का नियोजन अपेक्षित है, उस अवधि के लिये जो विहित की जाये, चलता रहना संभाव्य है तथा जिसमें ठेकेदार द्वारा 100 या उससे अधिक ठेका श्रमिक मामूली तौर पर नियोजित किये जाते हैं ऐसे ठेका श्रमिकों द्वारा उपयोग किये जाने के लिये ठेकेदार एक या अधिक कैंटिनों की व्यवस्था करेगा और उन्हें बनाये रखेगा।

(2) पूर्वग्रामी शक्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना ये नियम निम्नलिखित के लिये उपबंध कर सकेंगेः– (क) किस तारीख तक कैंटीन की व्यवस्था की जायेगी। (ख) उन कैंटीन की संख्या जिनकी व्यवस्था की जायेगी तथा कैंटीनों के निर्माण जगह, फर्नीचर तथा अन्य उपकरण के मानक। (ग) वहां दिये जाने वाले खाद्य पदार्थ और उनकी कीमत।

अनुच्छेद 17– विश्राम कक्ष

(1) ऐसे प्रत्येक स्थान में जहां किसी ऐसे स्थापन मेंः–

(क) जिसमें यह अधिनियम लागू होता है।

(ख) जिसमें ऐसा कोई काम जिसके लिये ठेका श्रमिकों का नियोजन अपेक्षित है उस अवधि के लिये जो विहित की जाये चलता रहना संभाव्य है। काम के संबंध में ठेका श्रमिकों से रात में रूकने की अपेक्षा की जाती है, ठेका श्रमिकों द्वारा उपयोग के लिये ठेकेदार उतने विश्राम कक्षों या अन्य उपयुक्त आनुकल्पिक आवास की जितने विहित किये जायें, ऐसे समय के भीतर जो विहित किया जाये, व्यवस्था करेगा और उन्हें बनाये रखेगा।

(2) ऐसे विश्राम कक्ष या आनुकल्पिक आवास जिनकी व्यवस्था उपधारा (1) के अधीन की जाती है पर्याप्त प्रकाश वाले और हवादार होने और उन्हें साफ तथा आरामदेह बनाये रखा जायेगा।

अनुच्छेद 18– अन्य सुविधाएंः– ऐसे किसी स्थापन के जिसमें यह अधिनियम लागू होता है, काम में या के संबंध में ठेका श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रत्येक ठेकदार का यह कर्त्तव्य होता है कि वह निम्नलिखित की व्यवस्था करे और उन्हें बनाये रखेः–

(क) ठेका श्रमिकों के लिये सुविधाजनक स्थानों में स्वास्थ्यप्रद पेयजल की पर्याप्त व्यवस्था।

(ख) विहित प्रकार के पर्याप्त संख्या में शौचालय तथा मूत्रालय जो इस प्रकार स्थित हो कि स्थापन के ठेका श्रमिकों के लिये सुविधाजनक हों और जहां वे पहुँच सकें।

अनुच्छेद 19– प्राथमिक उपचार की सुविधाएंः– ऐसे प्रत्येक स्थान में जहां किसी ठेकेदार द्वारा ठेका श्रमिकों का नियोजन किया जाता है, ठेकेदार ऐसी एक प्राथमिक उपचार पेटिका की जिसमें विहित वस्तुएं होंगी। इस तरह से व्यवस्था करेगा और उन्हें बनाएं रखेगा कि काम के सभी घन्टों में उस तक तुरन्त पहुँच सकें।

अनुच्छेद 20 – कतिपय मामलों में प्रधान नियोजक की जिम्मेदारी

(1) यदि ठेकेदार किसी स्थापन में नियोजित ठेका श्रमिकों की प्रसुविधा की धारा 16, 17, 18 या धारा 19 के अधीन अपेक्षित सुख–सुविधा की व्यवस्था विहितसमय के भीतर नहीं करता है तो नियोजक ऐसी सुख–सुविधा की व्यवस्था ऐसे समय के भीतर करेगा जो विहित किया जाये ।

(2) ऐसी सुख–सुविधा की व्यवस्था करने में प्रधान नियोजक द्वारा उपगत सभी व्यय को प्रधान नियोजक ठेकेदार से या तो किसी संविदा के अधीन उसे संदेय किसी रकम में से कटौती करके या उसके द्वारा संदेय ऋण के रूप में वसूल कर सकता है ।

अनुच्छेद 21– मजदूरी के संदाय का उत्तरदायित्व

(1) ठेकेदार अपने द्वारा ठेका श्रमिक के रूप में नियोजित प्रत्येक कर्मकार को मजदूरी का संदाय करने के लिये उत्तरदायी होगा और ऐसी मजदूरी उस अवधि के अवसान से पूर्व दी जायेगी जो विहित की जाये।

(2) प्रत्येक प्रधान नियोजक अपने द्वारा सम्यक रूप से प्राधिकृत एक प्रतिनिधि को ठेकेदार द्वारा मजदूरी का वितरण किये जाने के समय उपस्थित रहने के लिये नाम निर्देशित करेगा और ऐसे प्रतिनिधि का यह कर्तव्य होगा कि वह मजदूरी के रूप में संदत्त रकमों को ऐसी रीति से प्रमाणित करे जो विहित की जाये।

(3) ठेकेदार का कर्त्तव्य होगा कि वह प्रधान नियोजक के प्राधिकृत प्रतिनिधि की उपस्थिति में मजदूरी का वितरण सुनिश्चित करे।

(4) यदि ठेकेदार विहित अवधि के भीतर मजदूरी का संदाय करने में असफल रहता है या कम संदाय करता है तो प्रधान नियोजक ठेकेदार द्वारा नियोजित ठेका श्रमिकों को यथास्थिति, पूरी मजदूरी या असंदत्त अतिशेष का संदाय करने के लिये जिम्मेदार होगा तथा इस प्रकार दी गई रकम को वह ठेकेदार से या तो किसी संविदा के अधीन उसे संदेय किसी रकम में से कटौती करके या उसके द्वारा संदेय किसी ऋण के रूप में वसूल कर सकता है।

नोटः– (1) मजदूरी का संदाय–उत्तरदायित्व–प्रधान नियोक्ता मजदूरी के विधि के अनुसार संदाय को सुनिश्चित करने हेतु वैधानिक रूप से उत्तरदायी होगा।

(वरिष्ठ क्षेत्रीय प्रबंधक, भारतीय खाद्य निगम कलकत्ता बनाम तुलसी दास, ए.आई.आर. 1997 सुप्रीम कोर्ट 2446/1997 (76) एफ.एफ.आर. 443:1997 एल.एल.आर. 601:1997–11 ए.एल.आर. 20(एस.सी.)

(2) ठेका श्रमिक–मजदूरी संदाय–किसी ठेकदार द्वारा नियोजित किये गये ठेका श्रमिक के रूप में प्रत्येक कर्मचारी की मजदूरी का संदाय करने का दायित्व ठेकेदार पर होता है, किन्तु यदि ठेकेदार मजदूरी का संदाय नहीं करता है तो प्रधान नियोक्ता संदाय का उत्तरदायी होगा तथा वह उसकी वसूली करेगा।
(हिन्दुस्तान स्टील वर्क्स कंस्ट्रक्शन लिमिटेड बनाम द कमिश्नर ऑफ लेबर एंड अदर्स, 1996 (74) एफ.एल.आर. 215 (सी.सी.): 1996 एल.एल.आर. 865)

अनुच्छेद 29– रजिस्टरों और अन्य अभिलेखों का बनायें रखा जाना

(1) प्रत्येक प्रधान नियोजक और प्रत्येक ठेकेदार ऐसे रजिस्टरों और अभिलेखों को रखेगा जिसमें नियोजित ठेका श्रमिकों के बारे में ऐसी विशिष्टियां उनके द्वारा किये गये काम की प्रकृति, उन्हें दी गई मजदूरी की दरें तथा अन्य ऐसी विशिष्टियां ऐसे प्रारूप में रखी जायेगी जो विहित की जाये।

(2) प्रत्येक प्रधान नियोजक और प्रत्येक ठेकेदार उस स्थापन के परिसर के भीतर, जहां ठेका श्रमिक नियोजित

किये जाते हैं विहित प्रारूप में सूचनाएं ऐसी रीति से जो विहित की जायें प्रदर्शित करता रहेगा जिनमें काम के घंटो और कर्तव्य की प्रकृति के संबंध में विशिष्टियां तथा ऐसी अन्य जानकारी दी गई होगी जो विहित की जायें।

अनुच्छेद 22:– जो कोई इस अधिनियम के अनुसरण में रखे गये किसी रजिस्टर या अन्य दस्तावेज को किसी निरीक्षक की मांग पर पेश करने से जानबूझकर इंकार करेगा या इस अधिनियम के अधीन अपने कर्त्तव्यों के अनुसरण में कार्य करने वाले किसी निरीक्षक के समक्ष उपस्थित होने या निरीक्षक द्वारा परीक्षा किये जाने से किसी व्यक्ति को निवादित करेगा या निवादित करने का प्रयत्न करेगा या ऐसा कोई कार्य करेगा जिसके बारे में वह यह विश्वास करने का कारण रखता है कि जिससे किसी व्यक्ति को ऐसा करना संभाव्य है, वह कारावास से, जिसकी अवधि तीन मास तक हो सकेगी या जुर्माने से जो पांच सौ रूपये तक हो सकेगा या दोनो से दंडनीय होगा।

अनुच्छेद 28

(1) समुचित सरकार ऐसे व्यक्तियों को, जिन्हें वह ठीक समझे, इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिये, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा निरीक्षक नियुक्त कर सकेगी और उन स्थानीय सीमाओं को परिनिश्चित कर सकेगी जिनके भीतर वे इस अधिनियम के अधीन अपनी शक्तियों का प्रयोग करेंगे ।

(2) समान पारिश्रमिक अधिनियम–1976 [The Equal Remuneration Act-1976]

पुरूष और स्त्री कर्मकारों को समान दर से पारिश्रमिक का संदाय

पुरूष और स्त्री कर्मकारों को एक ही काम या समान प्रकृति के काम के लिये समान वेतन का संदाय करने के नियोजक का कर्त्तव्यः–

(1) कोई नियोजक किसी स्थापना या नियोजन में अपने द्वारा नियोजित किसी कर्मकार को पारिश्रमिक, चाहे व नगद हो या वस्तु के रूप में संदेय हो, उस दर से कम नहीं देगा जिस दर पर उसके द्वारा उस कर्मकार से भिन्न लिंग के कर्मकार को उस स्थापना या नियोजन में एक ही काम या समान प्रकृति के काम के किये जाने के लिये संदाय किया जाता है।

(2) कोई नियोजक उपधारा (1) के उपबंधों का पालन करने के प्रयोजन के लिये किसी कर्मकार के पारिश्रमिक की दर नहीं घटायेगा।

(3) जहां किसी स्थापना या नियोजन में इस अधिनियम के प्रारंभ से पूर्व पुरूष और स्त्री कर्मकारों को एक ही काम या समान प्रकृति के काम के लिये संदाय पारिश्रमिक की दरें केवल लिंग के आधार पर भिन्न भिन है, वहां यथास्थिति, ऐसी दरों में से उच्चतर दर (जहां केवल दो दरे हैं) या उच्चतम दर (जहां 2 से अधिक दरें हैं) वह दर होगी जिस पर पारिश्रमिक इस अधिनियम के प्रारंभ से ही ऐसे पुरूष और स्त्री कर्मकारों को संदेय होगा।

परन्तु इस आधार की किसी बात के बारे में यह नहीं समझा जायेगा कि वह किसी पुरूष या स्त्री कर्मकार को इस अधिनियम के प्रारंभ के पूर्व उसके द्वारा की गई किसी सेवा के संबंध में उसे संदेय पारिश्रमिक की दर का पुनरीक्षण करा सकने का अधिकार प्रदान करती है।

पुरूष और स्त्री कर्मकारों को भर्ती करते समय कोई विभेद न किया जाना

इस अधिनियम के प्रारंभ से ही कोई नियोजक एक ही काम या समान प्रकृति या किसी भी सेवा शर्तो परवर्ती नियोजन जैसे प्रोन्नति, प्रशिक्षण या स्थानांतरण (1987 के अधिनियम क्रमांक 49 की धारा 2 द्वारा अंतः स्थापित) के काम के लिये भर्ती करते समय स्त्रियों के विरूद्ध कोई विभेद नहीं करेगा, सिवाय उस दशा में जिसमें ऐसे काम में स्त्रियों का नियोजन तत्समय प्रवृत्त किसी विधि द्वारा या विधि के अधीन प्रतिसिद्ध या निर्बन्धित है।

परन्तु इस धारा के उपबंध, किसी स्थापना या नियोजन में पदों की भर्ती के मामले में अनुसूचित जातियों या अनुसूचित जनजातियों, भूतपूर्व सैनिकों, छटनी किये गये कर्मचारियों या किसी अन्य वर्ग या प्रवर्ग के व्यक्तियों के

लिये किसी प्राथमिकता या आरक्षण को प्रभावित नहीं करेगा।

केन्द्र सरकार ने समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के संरक्षण के लिये 1991 में ''समान पारिश्रमिक केन्द्रीय सलाहकार समिति नियम 1991'' का गठन किया। इस समिति के आधे सदस्य के रूप में महिलाओं का होना अनिवार्य है। इस समिति में कम से कम 10 तथा 20 से अधिक सदस्य नहीं हो सकते। इसके कुछ सदस्य गैर सरकारी संगठनों, समाज सेवी संस्थाओं तथा महिला श्रम कल्याण में लगे संस्थान तथा व्यक्ति होते हैं।

सलाहकार समिति

(1) समुचित सरकार नियोजन में स्त्रियों को अधिक अवसर प्रदान करने के लिये एक या एक से अधिक सलाहकार समितियां उसकी इस बारे में सलाह देने के लिये गठित करेगी कि इस विस्तार तक स्त्रियों को ऐसे स्थापनाओं या नियोजनों में जिन्हें केन्द्रीय सरकार, अधिसूचना द्वारा इस विभिन्न विनिर्दिष्ट करें, नियोजित किया जाये।

(2) प्रत्येक सलाहकार समिति में कम से कम 10 व्यक्ति होंगे जो समुचित सरकार द्वारा नाम निर्दिष्ट किये जायेंगे जिनमें से आधी स्त्रियां होंगी।

(3) सलाहकार समिति अपनी सलाह देने में, नियोजन में नियोजित स्त्रियों की संख्या, काम की प्रकृति, काम के घंटे, यथास्थिति नियोजन के लिये स्त्रियों की उपयुक्तता, स्त्रियों के नियोजन के, जिसके अंतर्गत अंशकालिक नियोजन भी है। अधिक अवसर प्रदान करने की आवश्यकता और ऐसी अन्य सुसंगत बातों का ध्यान रखेगी।

(4) सलाहकार समिति अपनी प्रक्रिया स्वयं विनियमित करेगी।

(5) समुचित सरकार उस सलाह पर विचार करने के बाद जो उसे सलाहकार समिति द्वारा दी जाये और स्थापना या नियोजन में संबद्ध व्यक्तियों को अभ्यावेदन करने का अवसर देने के पश्चात् महिला कर्मकारों के नियोजन के बारे में ऐसे निर्देश जारी कर सकती है जो समुचित सरकार ठीक समझे।

रजिस्टरों को बनाए रखने के नियोजकों के कर्तव्य

इस अधिनियम के प्रारंभ से ही प्रत्येक नियोजक अपने द्वारा नियोजित कर्मकारों के संबंध में ऐसे रजिस्टरों और अन्य दस्तावेजों को बनाये रखेगा जिन्हें विहित किया जाये। रजिस्टरों में प्रति दिन का आलेखन किया जाये तथा आवश्यकता होने पर निरीक्षकों को दिखाना आवश्यक है। इन रजिस्टरों में कामकारों के नाम, पता, कार्य की अवधि, दिन समय के साथ मजदूरी का विवरण होना आवश्यक है।

निरीक्षक

(1) समुचित सरकार यह अन्वेषण करने के प्रयोजन के लिये कि क्या इस अधिसूचना या उसके अधीन बनाये गये नियमों के उपबंधों का नियोजकों द्वारा पालन किया जा रहा है। अधिसूचना द्वारा ऐसे व्यक्तियों को निरीक्षक नियुक्त कर सकती है जिन्हें वह ठीक समझे और उन स्थानीय सीमाओं को परिनिश्चित कर सकती है जिनमें निरीक्षक ऐसा अन्वेषण कर सकता है।

(2) प्रत्येक निरीक्षण अपनी अधिकारिता की स्थानीय सीमाओं के अंदर किसी भी स्थान में प्रवेश जाँच कर सकता है।

(3) ऐसा व्यक्ति जिससे निरीक्षक ने कोई रजिस्टर या अन्य दस्तावेज पेश करने या कोई जानकारी देने की अपेक्षा की है ऐसी अपेक्षा का पालन करेगा।

3. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम–1948 [Minimum Wages Act- 1948]

परिचयः– न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के निर्माण से पूर्व एक आयोग का गठन कर उसे मजदूरों की दशाओं, कार्य, मजदूरी, उनकी समस्याओं तथा आवश्यक सुधार लाने की दिशा में उठाये जाने वाले प्रभावी कदमों के अध्ययन का भार सौंपा गया था। आयोग ने विश्व के अन्य औद्योगिक क्षेत्रों में देय मजदूरियों का तुलनात्मक

अध्ययन करने के साथ ही कम मजदूरी के प्रभाव की ओर संकेत किया। आठवीं स्थायी श्रम समिति की सिफारिशों पर कतिपय रोजगारों में न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण करने की व्यवस्था करने के लिये दिनांक 01.04.1946 को केन्द्रीय विधायी परिषद में न्यूनतम मजदूरी विधेयक पेश किया गया। न्यूनतम मजदूरी विधेयक भारतीय डोमिनियन विधान मंडल द्वारा पारित कर दिया गया तथा 15 मार्च 1948 से प्रवृत्त हुआ। अधिनियम के तहत अधिनियम की अनुसूची में शामिल रोजगारों की मजदूरी की न्यूनतम दरों का निर्धारण/संशोधन करने के लिये राज्य तथा केन्द्र दोनो सरकार ''समुचित सरकार'' हैं। न्यूनतम मजदूरी दरों विशेष भत्तों (परिवर्ती महंगाई भत्ता) जो उपभोक्ता मूल्य सूचकांक से जुड़ा हुआ है, भी शामिल है, जिसमें अप्रैल तथा अक्टूबर में अर्थात् वर्ष 2 बार संशोधन किया जाता है।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 का प्रवर्तनः– सरकार फार्म में काम करने वाले श्रमिकों और कामगारों खासकर असंगठित क्षेत्र में, कल्याण तथा भलाई में वृद्धि करने एवं श्रमिकों के लिये न्यूनतम मजदूरी कानूनों का पूर्णतः कार्यान्यवन सुनिश्चित करने के लिये प्रतिबद्ध है। केन्द्रीय क्षेत्र के अधीन न्यूनतम मजदूरी का प्रवर्तन केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के माध्यम से किया जाता है।

राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरीः– वर्ष 1985 में आयोजित 28 वें राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में सिफारिश की गई कि राष्ट्रीय मूल निर्वाह मजदूरी स्तर को बढ़ाया जाये और उससे कम मजदूरी निर्धारित न की जाये चाहे कार्य प्रकृति, नियोजन प्रकृति तथा अन्य कारक अलग–अलग ही क्यों न हो। न्यूनतम मजदूरी में असमानता के कारण केन्द्र सरकार ने राष्ट्रीय मूल जीवन निर्वाह स्तर की न्यूनतम मजदूरी की अवधारणा को अपनाया तथा इसे निर्धारित किया गया। यह 1991 में राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशों तथा मूल स्तर में अनुवर्ती वृद्धि पर आधारित।

उद्देश्यः– इस अधिनियम का प्रमुख उद्देश्य मजदूरों की दयनीय दशा में समुचित सुधार लाना, न्यूनतम मजदूरी प्रदान करने की सुरक्षा तथा मजदूरों को अपनी कार्य क्षमता कायम रख पाने का अनुकूल अवसर देना है। इस अधिनियम के लागू होने की दशा में कोई भी नियोजक किसी कर्मकार से वैयक्तिक संविदा, नयूनतम मजदूरी लेने के लिये बाध्य और मनमाने ढंग से उनका शोषण नहीं कर सकता। इसका उद्देश्य पूंजीपतियों, मिल मालिकों आदि से, कम संगठित, कम सुविधा प्राप्त , समाज के कमजोर वर्ग के लोंगों को शोषण से बचाना है। सामाजिक संदर्भ में न्यूनतम मजदूरी नियत करने के दो उद्देश्य हैंः– 1. कर्मकार अपना तथा अपने परिवार के सदस्यों का भरण पोषण करने में समर्थ हो। 2. वह अपनी कार्य क्षमता बनाये रख सके।

असंगठित क्षेत्र में जहां श्रम का शोषण किया जाता है, जहां श्रम ठीक तरह से संगठित नहीं होता तथा जहां कोई प्रभावी सौदेकारी शक्ति नहीं होती, वहां यह अधिनियम नियोक्ताओं को समय समय पर ऐसी निर्धारित की गई न्यूनतम मजदूरी कर्मकारों को अदा करने के लिये बाध्य करता है।

धारा 3– मजदूरी की न्यूनतम दरों का नियत किया जाना

1. मजदूरी की विभिन्न न्यूनतम दरें– (i) विभिन्न अनुसूचित नियोजनों के लिये (ii) एक ही अनुसूचित नियोजन में काम के विभिन्न वर्गों के लिये (iii) वयस्कों, कुमारों, बालकों और शिक्षुओं के लिये (iv) विभिन्न परिक्षेत्रों लिये नियत की जा सकेंगी।
2. मजदूरी की न्यूनतम दरें निम्नलिखित मजदूरी–कालावधियों में से किसी एक या अधिक के हिसाब से अर्थात्– (i) घंटे के हिसाब से (ii) दिन के हिसाब से (iii) मास के हिसाब से (iv) ऐसे अन्य दीर्घतर मजदूरी –कालावधि के हिसाब से जैसी विहित की जाये, नियत की जा सकेगी।

धारा 4– मजदूरी की न्युनतम दर

1. अनुसूचित नियोजनों बाबत धारा 3 के अधीन समुचित सरकार द्वारा नियत या पुनरीक्षित की गई मजदूरी की न्युनतम दर निम्नलिखित से मिलकर बन सकेगीः–

   (i) मजदूरी की मूल दर और ऐसे कर्मकारों को लागू निर्वाह व्यय सूचकांक में हुय फेरबदल के यथासाध्य अनुसार होने के लिये ऐसे अंतरालों पर और ऐसी रीति से जिसे समुचित सरकार निर्दिष्ट करे, समायोजित

की जाने वाली दर पर विशेष भत्ता (निर्वाह भत्ता) **अथवा**

(ii) निर्वाह व्यय भत्ते सहित, मजदूरी की मूल दर और आवश्यक वस्तुओं के रियायती दरों पर प्रदायों की बाबत, जहां की वे इस प्रकार प्राधिकृत किये गये हों, रियायत का नकद मूल्य, **अथवा**

(iii) ऐसी सर्व समावेशी दर जिसमें मूल दर की, निर्वाह भत्ते की और यदि कोई रियायतें दी गई हों तो उनके नकद मूल्य की गुजाईश रखी गई हो।

निर्वाह व्यय भत्ता और आवश्यक वस्तुओं के रियायती दरों पर प्रदायों की बाबत् रियायतों का नकद मूल्य सक्षम अधिकारी द्वारा ऐसे अंतरालों पर और ऐसे निर्देशों के अनुसार, जैसे समुचित सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट किये जायें या दिये जायें।

धारा—12 मजदूरी की न्यूनतम दरों का संदाय

जहाँ कि किसी अनुसूचित नियोजन की बाबत धारा 5 के अधीन कोई अधिसूचना प्रवृत्त है, वहां नियोजक अपने अधीन के अनुसूचित नियोजन में लगे हुये कर्मचारी को, ऐसी कटौतियां की जाने के सिवाय जो प्राधिकृत की जाये, कटौतियां किये बिना, मजदूरी ऐसी दर पर, जो उस नियोजन में कर्मचारियों से कम न हो, ऐसे समय के भीतर और ऐसी शर्तों के अधीन, जो विहित की जाये, संदत्त करेगा।

इस धारा के अंतर्विष्ट कोई भी बात मजदूरी संदाय अधिनियम 1936 (1936 का 4) के उपबंधों पर प्रभाव नहीं डालेगी।

धारा 11— वस्तु रूप में मजदूरी

01. इस अधिनियम के अधीन संदेय न्यूनतम मजदूरी नकद दी जायेगी ।
02. जहाँ कि मजदूरी पूर्णतः या भागतः वस्तु रूप में देने की रूढ़ि रही है, वहां समुचित सरकार इस राय की होने पर कि मामले की परिस्थितियों में यह आवश्यक है, न्यूनतम मजदूरी का पूर्णतः या भागतः वस्तु रूप में दिया जाना, शासकीय राजपत्र में अधिसूचना द्वारा प्राधिकृत कर सकेगी।
03. यदि समुचित सरकार कि यह राय हो कि आवश्यक वस्तुओं का प्रदाय रियायती दरों पर किये जाने के लिये उपबन्ध किया जाना चाहिये तो समुचित सरकार ऐसे प्रदायों को रियायती दरों पर किये जाने का उपबंध अधिसूचना द्वारा कर सकती है ।

उस वस्तु रूप में मजदूरी का और आवश्यक वस्तुओं के रियायतों दरों पर उन प्रदायों की बाबत रियायतों का, जो उपधाराओं (2) और (3) के अधीन प्राधिकृत है नकद मूल्य विहित रीति से किया जायेगा ।

धारा 13— प्रसामान्य कार्य दिवस के लिये घंटे नियत करना

1. किसी ऐसे अनुसूचित नियोजन के बारे में जिसकी बाबत् मजदूरी की न्यूनतम दरें इस अधिनियम के अधीन नियत की जा चुकी है, समुचित सरकारः—

   (क) काम के उन घंटों की संख्या, जिनके अंतर्गत एक या अधिक विनिर्दिष्ट अंतराल हो सकेंगे और जो प्रसामान्य कार्य दिवस गठित करेंगे नियत कर सकेगी ।

   (ख) सात दिन की दर कालावधि में एक विश्राम दिन के लिये, जो सभी कर्मचारियों के लिये या कर्मचारियों के किसी भी विनिर्दिष्ट वर्ग के लिये अनुज्ञान होगा और ऐसे विश्राम दिनों की बाबत पारिश्रमिक दिये जायेंगे।

   (ग) विश्राम दिन को काम करने के लिये ऐसी दर से संदाय का उपबंध कर सकेगी जो अतिकालिक दर से कम नहीं होगी ।

2. उपधारा (1) के उपबंध निम्नलिखित वर्ग के कर्मचारियों के संबंध में उतने ही विस्तार तक और ऐसी शर्तों के अध्याधीन लागू होंगे जो विहित की जायेः—

   (क) अर्जेंट काम पर लगे हुये ऐसे आपात में रखे गये, जिसकी पूर्व कल्पना नहीं हो सकती थी या जिसका

निवारण नहीं किया जा सकता था ।

(ख) ऐसे कर्मचारी जो तैयार करने से संबंधित या पूरक काम की प्रवृत्ति वाले ऐसे काम में लगे हुये हैं जिसे सम्पृक्त नियोजन में साधारणः काम करने के लिये नियत की गई सीमाओं के अवश्य ही बाहर किया जाना है।

(ग) ऐसे कर्मचारी जिनका नियोजन आवश्यक रूप से आंतरायिक है।

(घ) ऐसे काम में लगे हुये कर्मचारी, जिसे कर्तव्य काल समाप्त होने के पूर्व ही तकनीकी कारणों से पूर्व ही पूरा कर लिया जाना है।

(ङ.) ऐसे काम में लगे हुये कर्मचारी जिसे प्राकृतिक शक्तियों की अनियमित क्रिया पर निर्भर समयों पर किये जाने के सिवाय नहीं किया जा सकता।

धारा 14– अतिकाल (Over Time)

जहाँ कि ऐसा कर्मचारी, जिसकी मजदूरी की न्यूनतम दर इस अधिनियम के अधीन घंटे, दिन या ऐसी दीर्घतर मजदूरी–कालावधि के हिसाब से, जैसी विहित की जाये नियत की गई है, किसी भी दिन उतने घंटो से, जितनों से प्रसामान्य कार्य दिवस गठित होता है, अधिक समय काम करता है वहां नियोजक उसे काम के हर घंटे के लिये या घंटे के भाग के लिये जिसमें उसने इस प्रकार आधिक्य में काम किया हो। इस अधिनियम के अधीन नियत की गई अतिकालिक दर और समुचित सरकार की किसी तत्समय प्रवृत्त विधि के अधीन नियत की गई अतिकालिक दर (ओवर टाईम) में से जो कि अधिक हो उस दर पर संदाय करेगा।

धारा 15ः– यदि ऐसा कर्मचारी, जिसकी मजदूरी की न्यूनतम दर इस अधिनियम के अधीन दिनों के हिसाब से नियत की गई है, किसी भी दिन जिसको वह नियोजित किया गया था। प्रसामान्य कार्य दिवस गठित करने वाले घंटों की अपेक्षित संख्या से कम किसी कालावधि के लिये काम करता है तो वह उसके बाद जैसा अन्यथा उपबंधित है। उसके सिवाय, उस दिन अपने द्वारा किये गये काम की बाबत मजदूरी पाने के लिये हकदार होगा, मानो उसने पूरे प्रसामान्य कार्य–दिवस काम किया हो। परन्तु,

(1) किसी ऐसी दशा में, जिसमें काम करने में उसकी असफलता, उसके रजामन्द न होने के कारण न कि उसके लिये काम का उपबंध करने के बारे में नियोजक के लोप के कारण, कारित हुई, **तथा**

(2) अन्य ऐसी दशाओं और परिस्थितियों में, जैसी विहित की जाये वह पूरे प्रसामान्य कार्य दिवस के लिये मजदूरी पाने का हकदार नहीं होगा ।

धारा 16ः– दो या अधिक वर्गों के काम के लिये मजदूरी, जहां कि कर्मचारी ऐसे दो या अधिक वर्गो का काम करता है, जिसमें से हर एक के लिये मजदूरी की भिन्न न्यूनतम दर लागू है, वहां नियोजक ऐसे कर्मचारी को ऐसे हर एक वर्ग के काम में क्रमशः लगे समय के लिये उस न्यूनतम दर से अन्यून दर पर मजदूरी देगा जो ऐसे हर एक वर्ग के काम की बाबत् प्रवृत्त है।

धारा 17ः– मात्रानुपाती काम के लिये न्यूनतम कालानुपाती दर, जहाँ कि कर्मचारी ऐसे मात्रानुपाती काम पर नियोजित है, जिसके लिये न्यूनतम कालानुपाती पर, न कि न्यूनतम मात्रानुपाती पर, इस अधिनियम के अधीन नियत की गई है वहां नियोजक ऐसे कर्मचारी को ऐसी मजदूरी देगा जो न्यूनतक कालानुपाती दर से कम न हो।

धारा 18ः– रजिस्टरों और अभिलेखों का रखा जाना, हर नियोजक अपने द्वारा नियोजित कर्मचारी की, उसके द्वारा किये गये काम की, उनको संदत्त मजदूरी की, उनके द्वारा दी गई रसीदों की ऐसी प्रविष्टियां और अन्य ऐसी विशिष्टियों वाले रजिस्टर और अभिलेख ऐसे प्रारूप में रखेगा जैसा विहित की जाये।

धारा 19ः– यह धारा समुचित सरकार को निरीक्षक नियुक्त करने का अधिकार प्रदान करती है।

नियोजक का दायित्वः– इस अधिनियम की धारा 22 में नियोजक के दायित्व का वर्णन किया गया है जिसका उल्लंघन करने पर नियोजक के लिये दंड का प्रावधान धारा 22, 22 (क), 22 (ख) एवं 22 (ग) में किया

गया है। नियोजक के कुछ दंडात्मक प्रावधान निम्नालिखित हैः—

- **जब वह धारा—13 के किसी नियम या दिये गये आदेश का उल्लंघन करता हैः—** धारा 13 में निर्धारित काम के घंटों से अधिक, कर्मकारों से काम लेना दंडनीय अपराध है ।
- **जब नियोजक किसी कर्मकार वर्ग के लिये निर्धारित न्यूनतम दर से न्यून दर पर मजदूरी की अदायगी करता हैः—** प्रत्येक नियोजक का यह कर्तव्य होता है कि वह सरकार द्वारा निर्धारित दर से ही मजदूरी का भुगतान करें ।
- **जब नियोजक प्राधिकृत न होने पर कर्मकारों को वस्तु रूप में मजदूरी अदा करता हैः—** धारा 11 में ऐसा उपबंध है कि इस अधिनियम के अंतर्गत देय मजदूरी का भुगतान नकद होगा। लेकिन उपधारा 2 में सुसंगत परिस्थितियों प्रचलित रिवाजों तथा आवश्यकताओं के आधार पर सरकार द्वारा छूट देने का भी उपबंध है।
- **समय से अधिक काम कराने का अतिकाल [Over time] दर से अतिरिक्त समय की मजदूरी न देने परः—** वाई.एम. ममार्डे एथॉरिटी अंडर दी एम.डब्ल्यू.वेज एक्ट में कहा गया है कि किसी व्यक्ति से अतिरिक्त समय तक काम लेने पर उसे दुगना पारिश्रमिक दिया जायेगा ।
- **धारा 18 के अनुसार पंजिका एवं अभिलेख न रखने परः—** प्रत्येक नियोजक के लिये रजिस्टर तथा रिकार्ड रखना आवश्यक होता है जिसमें निम्न का पूर्ण विवरण होः—

  01. निम्नतम मजदूरी की देय दर
  02. मजदूरी से की गई कटौती का विवरण
  03. वास्तविक भुगतान की गई मजदूरी
  04. अधिक समय का विवरण

- अंतिम की गई प्रवृष्टि के दिन से मजदूरी, उपस्थिति, एवं अर्थदंड का रजिस्टर, क्षतिपूर्ति के लिये की गई कटौतियों तथा ओव्हर टाईम तीन साल तक अवश्य रखें जाने चाहिये।
- **धारा 18(2) के अनुसार जब नियोजक विहित ढंग से फैक्ट्री या कर्मशाला में विहित प्रारूप में नोटिस को प्रदर्शित नहीं करताः—** मुख्य प्रवेश द्वार पर अंग्रेजी और दूसरी हिन्दी में अधिकांश कर्मकारों द्वारा समझी जाने वाली भाषा मे ंनोटिस लगानी चाहिये।
- **जब वह निरीक्षकों के कार्यों में बाधा उत्पन्न करता हैः—** और रजिस्टर, अभिलेखों का निरीक्षण नहीं करने देता या अपेक्षित किये जाने पर उन्हें नहीं दिखाता या उनकी प्रतिलिपि नहीं लेने देता।
- गलत ढंग से जब नियोजक कर्मकार के दावे को नहीं मानता।
- जब वह अदत्त रकम को अपने पास ही रखता है या उसका उपयोग स्वयं अपने लिये करता है।
- नियोजिती से कम दर पर मजदूरी देने, उनके विशेषाधिकारों या रियायतों को समाप्त करने के संबंध में कोई गुप्त समझौता करने पर नियोजक उत्तरदायी माना जायेगा।

धारा 31 में न्युनतम मजदूरी न देने पर कुछ मामलों में नियोजकों को छूट प्रदान की गई है क्योंकि स्थापनों के स्वामी स्वयं प्रशासनिक और प्रबंध में कभी सक्रिय भाग नहीं लेते, उनके लिये सारा काम स्थापन के अधिकारी (प्रबंधक, श्रम अधिकारी) करते हैं इसलिये उसके कार्य के लिये स्वामी को दंडित करना न्यायोचित नहीं होगा। इस प्रावधान का महत्व इस बात में है कि उसमें नियोजकों के अधीन काम करने वाले स्थापन अधिकारी अधिनियम के विरूद्ध कार्य करने से सदैव भयभीत रहेंगे, क्योंकि उन्हें इस बात का आभास रहेगा कि उनके लिये वे भी दंडित किये जा सकते हैं।

4. मजदूरी भुगतान अधिनियम—1936 [Payment of Wages Act- 1936]

इस अधिनियम का निर्माण औद्योगिक क्रांति के फलस्वरूप हुआ है। जब नियोजक कर्मकारों की मजदूरी की अदायगी समय पर न करके अनेक अनुचित ढंग से उनकी मजदूरियों से कटौती तथा प्रताड़ित करते थे। कर्मकारों का अधिकतम शोषण नियोजक अपना अधिकार समझते थे। वेतन की अदायगी के संबंध में सदैव अनिश्चितता बनी

रहती थी। वेतन भुगतान, भुगतान की अनिस्थिरता तथा संदिग्ध अवस्था और उससे उत्पन्न होने वाली कठिनाइयों को दूर करने के लिये सरकार ने प्रयास करना शुरू किया। उद्योगपतियों के अत्याचारों तथा अनियमितताओं को बम्बई रॉयल कमीशन (1929—30) प्रकाश में ले आई, जिस पर सरकार ने ध्यान दिया और वर्ष 1933 में प्रदर्थ एक विल एसेम्बली में पेश किया लेकिन 1934 में एसेम्बली विघटन के कारण यह आगे नहीं बढ़ सका। लेकिन सरकार के प्रयास तथा बढते दवाब के कारण वर्ष 1936 में उसे अमलीजामा पहनाया जा सका, वह 28 मार्च 1937 से लागू किया गया।

इस अधिनियम में समय—समय पर अनेक संशोधन किये गये जो विद्यमान परिस्थितियों को देखते हुये कर्मकारों के हित में आवश्यक थे । इसमें सन् 1937, 1940, 1950, 1951, 1956 तथा 1957 में कुछ संशोधन हुये। सन् 1956 तथा 1964 में इसमें संशोधन करके आवश्यक अल्प परिवर्तन किये गये जो 01 फरवरी 1965 से लागू हुआ। मजदूरी भुगतान (संशोधन) अधिनियम 1976 पास करके उसे 12 फरवरी 1976 में असाधारण गजट में प्रकाशित किया गया। इसमें 1982 में भी अल्प संशोधन हुआ।

अधिनियम का उद्देश्य

यह उद्योगों में नियोजित कुछ वर्गों के लोगों की मजदूरी भुगतान को नियमित करता है। अधिनियम द्वारा संयुक्त नियोजितियों को प्रदेय मजदूरी निर्धारित अवधि में ही वितरित करनी होगी और अधिनियम में अधिकृत कटौतियों को छोड़कर अन्य कटौतियां नियोजकों द्वारा नहीं किया जा सकता। किसी भी कारखाना, रेल्वे प्रशासन द्वारा रेल्वे में नियोजित व्यक्तियों के लिये चाहे सीधी भर्ती हुई हो या उप—ठेकेदारों के माध्यम से यह अधिनियम लागू होगा। राज्य सरकारों को इस प्रकार अन्यत्र लागू करने की शक्ति प्रदान की गई है। जिससे किसी भी औ़द्योगिक प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान समूह में नियोजित व्यक्ति उनपकी परिधि में आ जायें। इस अधिनियम के मुख्य उद्देश्य—मजदूरी के भुगतान और उससे संबंधित अन्य बातों को विनियमित करना तथा एक विशिष्ट रूप में उसका भुगतान करना —नियमित अवधियों पर भुगतान करना —मजदूरी से अनधिकृत एवं अवैध कटौतियों पर प्रतिबंध लगाना।

अधिनियम के अंतर्गत नियोजक का उत्तरदायित्वः— इस अधिनियम की धारा 03, 04, 05, 08, 13(अ) तथा 14(अ) के अंतर्गत नियोजक के उत्तरदायित्वों का वर्णन किया हैः—

- **मजदूरी भुगतान का दायित्वः—** अधिनियम की धारा—3 नियोजक के लिये अपने अधीन व्यक्तियों की मजदूरी का भुगतान करना आवश्यक है। ऐसा न करने पर नियोजक को दंडित किया जा सकता है। उच्चतम न्यायालय ने अपने एक निर्णय में कहा कि समान कार्य और वेतन सिद्धांत के नाते दैनिक मजदूरी के आधार पर काम करने वाले आकस्मिक कर्मकार भी नियमित कर्मकार के बराबर मजदूरी पाने के हकदार है। बशर्ते कि यह वही कार्य करते हो जो नियमित कर्मकार करते हैं।
- **मजदूरी कालावधियों को नियत करने का दायित्वः—** धारा—4 के अनुसार धारा—3 के अंतर्गत मजदूरी का भुगतान करने के लिये उत्तरदायी व्यक्ति इस अधिनियम में मजदूरी कालावधियों के रूप में निर्दिष्ट उन कालावधियों को निर्धारित करेगा जिनके विषय में एक मास से अधिक नहीं होगी। मजदूरी की कालावधि दैनिक, साप्ताहिक या मासिक होगी। किसी भी हालत में त्रैमासिक, अर्द्धवार्षिक या वार्षिक नहीं होगा।
- **मजदूरी का चालू सिक्के या करैंसी में भुगतान करने का दायित्वः—** धारा—6 नियोजक को अपने अधीन नियोजित व्यक्तियों की मजदूरी चालू करैंसी में अदा करने का निर्देश देती है। वर्ष 1976 के संशोधन में वह प्रावधान किया गया कि नियोजक चेक से भुगतान कर सकता है या बैंक के खातों में क्रेडिट द्वारा। बशर्ते कि नियोजित कर्मकार से लिखित अनुमोदन लिया गया हो।
- **रजिस्टर तथा अभिलेखों के अनुरक्षण का दायित्वः—** धारा 13 (क) का यह परमादेशक प्रावधान है कि प्रत्येक नियोजक ऐसे रजिस्टर तथा अभिलेखों को रखेगा जिसमें उनके द्वारा नियोजित व्यक्तियों के विवरण और उनके द्वारा किये गये कार्यों की विवरण प्रवृष्टि की जायेगी। उनकी मजदूरियों से की गई कटौतियों तथा उनके द्वारा दी गई रसीदों और अन्य विवरण ऐसे रूप में किये जाये जिसे आसानी से समझा जा सके।

धारा–13'क' (2) उपबंधित करती है कि अनुरक्षित किये जाने वाले रजिस्टरों तथा अभिलेखों को अंतिम प्रविष्टि के दिन से न्यूनतम तीन वर्षं तक सुरक्षित रखना अनिवार्य है।

5. प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम–1961 [The Maternity Benefit Act – 1961]

स्थापनाओं में शिशु के जन्म के पूर्व एवं पश्चात की कतिपय कालावधियों में महिलाओं के नियोजन को विनियमित करने तथा प्रसूति प्रसुविधा और कतिपय अन्य प्रसुविधाओं का उपबंध करने के लिए अधिनियम।

अधिनियम का प्रवर्तन –धारा–2 के अनुसार सर्वप्रथम यह अधिनियम सरकार के अधीन स्थापनों समेत सभी प्रकार के प्रतिष्ठानों में लागू किया जायेगा, यदि वह फैक्ट्री, खान या अन्य कोई स्थापना या बागान है। ऐसे प्रतिष्ठान में भी होगा जिसमें अश्वरोहण, नट जैसी कलाबाजी (रस्सी पर चलना) और अन्य करतबों के प्रदर्शन के लिए लोगों को नियोजित किया जाता है। केन्द्रीय एवं राज्य सरकारों का क्षेत्राधिकार विभाजित कर दिया गया है, किन्तु राज्य सरकारें, केन्द्रीय सरकार से पूर्व आदेश प्राप्त करके अन्य प्रतिष्ठानों के लिए भी इस अधिनियम को पूर्णरूपेण या उनके प्रावधानों के कुछ भागों को लागू कर सकती हैं।

अधिनियम के अंतर्गत महिलाओं को प्राप्त अधिकार

1. प्रत्येक कामकाजी महिला को प्रसव तथा गर्भपात या गर्भ की चिकित्सकीय समाप्ति के लिए सब मिलाकर 12 सप्ताह का विश्राम पाने का वैधानिक अधिकार प्राप्त है। उससे नियोजकों का दायित्व जुड़ा रहता है। इस अधिकार को प्रदान करना एक आदेशात्मक विधान और नियोजक के लिए एक बाध्यता है। प्रसूति काल के दौरान विश्राम के दो चरण होगें, प्रथम– वास्तविक प्रसव से 6 सप्ताह के पूर्व और दूसरा– प्रसव के 6 सप्ताह बाद तक। उच्चतम न्यायालय ने इसकी व्याख्या करते हुए कहा कि इस 12 सप्ताह की छुट्टी में रविवार भी सम्मिलित होगा। औसत दैनिक मजदूरी में रविवार निकालकर आंकलन किया जायेगा। वास्तविक काम किये गये दिनों को ही इसके लिए जोड़कर औसत निकालना उचित होगा।

   दूसरा– महत्वपूर्ण अधिकार, प्रसव में निमित्त 6 सप्ताह की छुट्टी पर जाने के एक मास पूर्व यदि वह स्वामी से लिखित प्रार्थना करती है, कि उससे कठिन कार्य न लिया जाय जिसमें उसे खड़ा रहना आवश्यक हो या जिससे उसके गर्भस्थ बच्चे पर कुप्रभाव पड़ने की सम्भावना या गर्भपात का डर रहे या उसके स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, तो नियोजक उसकी प्रार्थना पर कठोर कार्य न देने के लिए बाध्य है।

2. प्रसव के निमित्त अवकाश पर जाने की अनुपस्थिति के लिए भी उसे 2 सप्ताह का वेतन प्राप्त होगा। यह वेतन किस दर पर देय होगा, इसका स्पष्टीकरण धारा–5 में मिलता है। उसके अनुसार महिला के 3 मास पूर्व अर्जित वेतन का औसत वेतन देय होगा।

3. गर्भपात या चिकित्सकीय ढंग से गर्भ की समाप्ति होने पर भी उसे समान प्रसूति प्रसुविधा प्राप्त होगी। यह लाभ 6 सप्ताह तक ही सीमित रहेगा। यदि प्रसव के वास्तविक अनुमानित दिन के पूर्व प्राकृतिक ढंग से गर्भपात हो जाता है तो 6 सप्ताह का अवकाश या वेतन प्राप्त होगा। गर्भपात जैसी स्थिति में प्रसव के पूर्व 6 सप्ताह का अवकाश लेने का कोई प्रश्न ही नही उठता।

4. यदि प्रसव के 6 सप्ताह बाद भी वह स्वास्थ्य लाभ करने की आवश्यकता महसूस करती है अथवा गर्भ, प्रसूति, समय से पूर्व डिलवरी, गर्भपात या नसबंदी के परिणामस्वरूप उत्पन्न बिमारी के कारण काम पर नही आती तो उसे सवेतन एक महिने की अतिरिक्त छुट्टी मिलेगी और इसके अतिरिक्त 30 दिनों के लिए उक्त दर पर ही वेतन देय होगा।

5. उसके वेतन में से किसी प्रकार की कटौती नही की जायेगी। धारा 13 में इस प्रकार का प्रावधान है जिसके अनुसार कोई भी नियोजक किसी स्त्री के वेतन से निम्नलिखित आधार पर कोई कटौती नहीं कर सकता –धारा – 4 के प्रावधानों के अनुसार पूर्ववत् काम नही करती रही हो अर्थात् हल्का काम करती रही हो और कार्य स्वभाव में परिवर्तन के परिणामस्वरूप उसे मूल वेतन का अधिकार नही है।

6. दुग्धपान (बच्चे को दूध पिलाना) के लिए व्यतीत समय का वेतन काट लिया जाना निषिद्ध है। धारा – 11 के अनुसार प्रत्येक दुग्धपान कराने वाली महिला को बच्चों को दुग्धपान कराने के लिए सामान्य अवकाश के अलावा दो निर्धारित अवकाश और प्राप्त होगें, जब तक बच्चा 15 महीने का नही हो जाता।
7. यदि नियोजक सम्बन्धित महिला को प्रसव के पूर्व एवं पश्चात् कोई मुफ्त चिकित्सा सुविधा का प्रबंधन नही उपलब्ध करा सका है तो उसे 250 रु. मेडिकल बोनस के रूप में देना होगा। यह राशि उक्त औसत दर पर देय रकम के अतिरिक्त होगी।
8. जब कोई महिला इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार अनुपस्थित रहती है, तो उसके नियोजक द्वारा प्रसव के निमित्त अवकाश या अनुपस्थिति के दौरान उसे निकालना अवैध होगा और न तो ऐसी अनुपस्थिति को निष्कासन का आधार ही बनाया जा सकता है। इतना ही नही, सेवा विमुक्ति या निष्कासन की नोटिस भी इस ढंग से नही दी जायेगी, जो कि अवकाश के दिनों में लागू हो जाय।
9. प्रसव के अवकाश के प्रार्थना करने पर 12 महीने पूर्व वेतन की औसत दर से नियोजक, महिला को 6 सप्ताह का वेतन उस महिला को या उसके द्वारा नामित व्यक्ति को 48 घण्टे के भीतर ही दे देगा। प्रसव की पुष्टि के लिए महिला को प्रसूति गृह का सर्टिफिकेट या डाक्टर द्वारा प्रदत्त प्रमाण पत्र देना होगा। संयोगवश यदि प्रसव के बाद महिला की मृत्यु हो जाती है तो प्रसूति प्रसुविधा उसके नामित व्यक्ति को मिलेगी।

वर्ष 1995 में इस अधिनियम में एक संशोधन किया गया, जिसमें धारा 9 (क) प्रावधान करती है कि नसबंदी की दशा में विहित प्रमाण–पत्र देने पर महिला प्रसूति प्रसुविधा की दर से मजदूरी सहित नसबंदी की तिथि के बाद 2 सप्ताह की छुट्टी पाने की हकदार है।

प्रसूति प्रसुविधा पाने की अधिकारिणी स्त्रियांः– केवल वे ही स्त्रियां प्रसूति प्रसुविधा पाने की अधिकारी होगी जो कि स्थापना में नियोजित है और 80 दिनों तक वह नियोजक के अधीन कार्य कर चुकी है। इन 80 दिनों में वे भी दिन गिने जायेंगे जिस दिन महिला को काम से लौटाया गया है।

प्रसूति प्रसुविधा, प्राप्त नही होगीः– धारा–18 के अनुसार किसी गम्भीर दुराचरण की दोषी पाई जाने वाली महिलाएं इस सुविधा का लाभ नही ले सकती। (गंभीर दुराचणों का उल्लेख नही है)। प्रसव के बाद 6 सप्ताह के अवकाश के बीच यदि वह अन्यत्र काम करती है, तो प्रसूति प्रसुविधा से वंचित होगी। यदि महिला कृत्रिम गर्भपात करती या कराती है तो प्रसूति प्रसुविधा नही पायेगी, साथ ही वह भारतीय दण्ड संहिता के अनुसार दण्डित भी की जायेगी।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने अपने 1987 के प्रस्ताव में श्रम कल्याण की परिभाषा में कहा है कि–''श्रम कल्याण का आशय ऐसी सेवाओं, सुविधाओं जैसे कैण्टीन सुविधा, आराम तथा मनोरंजन सुविधाए कार्यस्थल से यातायात के प्रबंध और अपने घरों से दूर रहने वाले कर्मियों के लिए रहने की व्यवस्था तथा अन्य प्रकार की सेवाओं, सुविधाओं तथा सुख–सुविधााओं से है जो उनकी कार्य दशा में सुधार करने में योगदान देती है।''

निष्कर्ष

सैद्वांतिक तौर पर इस बात से इंकार नहीं किया जा सकता कि विकास और श्रम समस्याओं में संबंध है। विश्व में विकास की आधुनिक अवधारणा में श्रम समस्याओं का एक लम्बा इतिहास रहा है। विश्व की श्रम समस्याओं को अगर विकास के संदर्भ में देखा जाए तो यह स्पष्ट नजर आता है जिन देशों में भी विकास को गति दी गई, श्रम समस्याएं भी बढ़ी। औद्योगिक क्रांतियां जिन भी देशों में हुई वहां श्रम समस्याए भी रही। भारत में श्रम समस्याओं पर आजादी के बाद आवश्यक कदम तो उठाए गए पर वे नाकाफी रहे। वास्तविक रूप में अगर देखा जाये तो भारत में अभी भी श्रमिकों के अधिकारों के संरक्षण के लिए कोई व्यवहारिक संरचना धरातल पर नजर नहीं आती, हालांकि अनेक श्रम कानूनों तथा श्रमिक संगठनों के प्रयासों से हालात पहले की अपेक्षा बदल रहे हैं।

महिला श्रम के संदर्भ के मौजूदा कानूनों के अध्ययन से यह बात स्पष्ट होती है कि कानूनी प्रावधान तो अनेक

है परन्तु उनके क्रियान्वयन मे समस्या है। इसके अनेक कारण हो सकते हैं जिनमें कानूनों की भाषा शैली की जटिलता, महिलाओं में शिक्षा का अभाव, शिक्षित लोगों में जागरूकता की कमी, नौकरी जाने का भय, पारिवारिक दायित्व अदि प्रमुख है।

अभी हाल ही में वर्तमान भारत सरकार ने श्रम कानूनों में बड़े परिवर्तन किये हैं। सरकार का मानना है कि वर्तमान परिप्रेक्ष्य में कई कानून पुराने पड़ गये हैं तथा विकास की गति को रफ्तार देने के लिए श्रम सुधारों की आवश्यकता थी। इन नये श्रम सुधारों में प्रमुख –1. औद्योगिक संहिता विधेयक –2020 (Industrial Code Bill-2020) 2. सामाजिक सुरक्षा संहिता विधेयक –2020 (Code of Social Security Bill – 2020) 3. व्यवसायिक सुरक्षा स्वास्थ्य तथा कार्य स्थिति संहिता विधेयक –2020 (Occupational Safety, Health and Working Conditions Code Bill – 2020 हैं।

संदर्भ सूची

1. Deshmukh D.J., *The Metalliferous Mines Regulation 1961, 1998,* Central Techno Publication, Nagpur (M.H.)
2. Dubey R.N., *The Equal Remuneration Act. 1976,* India Publishing Company
3. Dubey R.N., *The Meternity Benefit Act. 1961 & M.P./ C.G. Rule 1965,* India Publishing Company.
4. सेनगुप्ता, वृन्दा ''कामकाजी महिलाओं के विरूद्ध अपराध और कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न'' मध्यप्रदेश सामाजिक *शोध समग्र,* सितम्बर 2014.
5. यादव, अतुल और यादव, संगीता ''महिलाओं के प्रति सामाजिक न्याय तथा मानवाधिकार'' *सामाजिक सहयोग,* राष्ट्रीय त्रैमासिक शोध पत्रिका, अंक 74–75, सितम्बर 2010
6. Bhatt S.C., The District Gazetter of Chhattisgarh, 2001,
7. Kumar Anuradha , *Human Right- Global Perspectives, 2002,* Sarup & Sons, New Delhi
8. Desta Sunil, *Fundamental Right - The Right To Life & Personal Liberty,* Deep & Deep Publication, New Delhi
9. देशपाण्डे, श्रीहरि सुलोचना *''भारतीय समाज में कार्यशील महिलाए''* श्रुति पब्लिकेशन, ज्योति नगर, जयपूर 2006.
10. नामदेव, प्रीति ''विभिन्न व्यवसायिक समूहो में कार्यरत महिलाओं में तनाव संबंधि विश्लेशण'' *सामाजिक सहयोग* पत्रिका, अंक 7, वर्ष 2016.

––==00==––