

भारतीय श्रम सम्मेलन का 40वां सत्र  
नई दिल्ली  
कार्यसूची

क्रम संख्या	विषय	पृष्ठ संख्या
1.	कृषि क्षेत्र के कामगारों की कार्यदशाओं, सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य लाभों को दायरे में लेते हुए इनके सहित असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा	78
2.	श्रम कानूनों में संशोधन	86

\*\*\*\*\*

**भारतीय श्रम सम्मेलन का 40वां सत्र  
नई दिल्ली**

**मद -10: कृषि क्षेत्र के कामगारों की कार्यदशाओं, सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य लाभों को दायरे में लेते हुए इनके सहित असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा**

राष्ट्रीय प्रतिदर्श संगठन (एन एस एस ओ) द्वारा 1999-2000 के दौरान कराए गए राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण के अनुसार देश में कुल लगभग 39.7 करोड़ श्रम बल था जिसमें से मुश्किल से 2.8 करोड़ श्रम बल ही संगठित क्षेत्र में नियोजित हैं और बाकी 36.9 करोड़ असंगठित क्षेत्र में नियोजित हैं।

पिछले वर्षों के दौरान कई आयोगों, अर्थात् प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969, स्वःनियोजित महिलाओं के बारे में राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1987, राष्ट्रीय ग्रामीण श्रम आयोग 1987 आदि द्वारा देश में श्रमिकों की दशा के बारे में अध्ययन किया गया है। इन सभी अध्ययनों में असंगठित क्षेत्र में लगे कामगारों की दयनीय दशा दर्शायी गयी है और उनके श्रम संरक्षण में सुधार लाने के लिए पर्याप्त उपाय करने का आह्वान किया गया है। इस क्षेत्र में श्रम संरक्षण की लम्बे समय से चली आ रही समस्याओं की व्यापकता को देखते हुए, 1998 में गठित द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग को दो कार्य अर्थात् असंगठित क्षेत्र में कामगारों के हितों की संरक्षण के लिए व्यापक विधान की सिफारिश करने और संगठित क्षेत्र में श्रम कानूनों को युक्तिसंगत बनाने की सिफारिश करने के कार्य सौंपे गए थे।

### **द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें**

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने जून, 2002 में अपनी सिफारिशें प्रस्तुत की थी। जिसमें असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए मॉडल विधान का एक प्रारूप प्रस्तुत किया गया। इसके तत्काल पश्चात ही असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए एक विधेयक प्रारूपित किया गया था 7-8 नवम्बर, 2002 को 2 दिवसीय राष्ट्रीय सेमिनार तथा वी.वी.गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान में एक कार्यशाला सहित राज्य सरकार, श्रमिक संघों और गैर-सरकारी संगठनों के प्रतिनिधियों तथा अन्य संबंधित लोगों के साथ व्यापक विकल्पों पर विचार किया गया था। सभी पणधारियों के साथ व्यापक विचार-विमर्श करने के बाद श्रम और रोजगार मंत्रालय ने "असंगठित क्षेत्र कामगार विधेयक" प्रारूपित किया था दिनांक 6 नवम्बर, 2003 को हुई अपनी बैठक में मंत्रीमंडल ने निर्णय लिया था कि श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा प्रायोगिक "विधेयक" के बजाय, प्रथम दृष्टया वित्त मंत्रालय के साथ परामर्श करके एक व्यापक स्कीम तैयार की जानी चाहिए। इस प्रकार, "असंगठित क्षेत्र कामगार सामाजिक सुरक्षा स्कीम- 2003" नामक एक स्कीम तैयार की गयी जो तत्कालीन प्रधान मंत्री द्वारा फरवरी, 2004 में शुरू की गई थी। इसे कर्मचारी भविष्य निधि संगठन द्वारा 50 जिलों में शुरू किया जाना था। तथापि, कानूनी समर्थन न होने और समुचित कार्यान्वयन हेतु बुनियादी सुविधा उपलब्ध न होने की वजह से यह स्कीम क्रियान्वित नहीं की जा सकी इस स्कीम को व्यवहार्य भी नहीं पाया गया क्योंकि नियोजकों से अंशदान नहीं मिल पा रहा था।

## असंगठित क्षेत्र में उपक्रमों के लिए राष्ट्रीय आयोग का गठन

सरकार ने इसी बीच असंगठित/अनौपचारिक क्षेत्र में उद्यमों को पेश आ रही समस्याओं की जांच करने और इन उद्यमों को तकनीकी, विपणन और ऋण सहायता प्रदान करने के उद्देश्य से राष्ट्रीय असंगठित क्षेत्र उद्यम आयोग का गठन किया है। आयोग के विचारार्थ विषयों में अन्य बातों के साथ-साथ असंगठित क्षेत्र में कामगारों के लिए उपलब्ध सामाजिक सुरक्षा की समीक्षा करना और उनके कवरेज को विस्तार देने के लिए सिफारिश करना शामिल है।

## असंगठित क्षेत्र कामगार विधेयक, 2004

संयुक्त प्रगतिशील गठबंधन (यू पी ए) सरकार के राष्ट्रीय न्यूनतम साझा कार्यक्रम में कहा गया है कि "यू पी ए सरकार सभी कामगारों, विशेष कर असंगठित क्षेत्र के कामगारों जो कुल श्रम बल का 93% प्रतिशत है, के कल्याण और खुशहाली को सुनिश्चित करने के लिए पूरी तरह से प्रतिबद्ध है। बुनकरों, हथकरघा कामगारों, मछुआरों तथा मछुआरिनों, ताड़ी उतारने वालों, चर्म कामगारों, बागान श्रमिकों, बीड़ी कामगारों आदि जैसों के लिए सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य बीमा और अन्य योजनाएं विस्तारित की जाएंगी।"

असंगठित क्षेत्र के कामगारों का कल्याण सरकार के अधिक ध्यान दिए जाने वाले क्षेत्रों में से एक है। यू पी ए सरकार के सत्ता में आने के तत्काल पश्चात ही इस विधेयक को पुनः प्रारूपित किया गया और पणधारियों के साथ परामर्श की प्रक्रिया की गई है। अधिकांश राज्यों और केन्द्रीय श्रमिक संघों की टिप्पणियां प्राप्त हो गयी हैं। अधिकांश राज्यों का विचार है कि कामगारों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए अपेक्षित सभी निधियां केन्द्र सरकार द्वारा मुहैया करायी जानी चाहिए। इसी प्रकार, केन्द्रीय श्रमिक संघों का भी विचार है कि केन्द्र सरकार न केवल उदार रूप में वित्त पोषण करे बल्कि कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा हेतु जी डी पी का 3% निर्धारित करे।

## मसौदा विधेयक की मुख्य विशेषताएं परिभाषा

- कामगार का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो सीधे अथवा किसी एजेंसी के माध्यम से अथवा अन्यथा एक अथवा अधिक नियोजकों के लिए अनुसूचित रोजगार में लगा है चाहे यह साथ-साथ हो अन्यथा और इसमें शामिल है: एक नैमित्तिक अथवा अस्थायी कामगार, प्रवासी कामगार, गृह आधारित कामगार चाहे वह स्व-नियोजित हो अथवा मजदूरी के लिए नियोजित हो और 5 हजार रुपए प्रतिमाह से अधिक वेतन/आय आहरित न कर रहा हो।

## कल्याण बोर्डों की स्थापना

- केन्द्र सरकार, केन्द्रीय श्रमिक संघों, नियोजक संगठनों और गैर-सरकारी संगठनों/ एसोसिएशनों के प्रतिनिधियों को शामिल करके एक त्रिपक्षीय "केन्द्रीय असंगठित क्षेत्र कामगार कल्याण बोर्ड" की स्थापना।

- बोर्ड के कार्यों में, अन्य बातों के साथ-साथ, सामाजिक सुरक्षा उपायों आदि के बारे में योजनाएं तैयार करने से संबंधित नीतिगत मामलों पर केन्द्रीय सरकार को सलाह देना शामिल हैं।
- कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा और कल्याण संबंधी योजनाओं पर होने वाले व्यय को पूरा करने के लिए केन्द्र और राज्य स्तर पर असंगठित क्षेत्र कामगार कल्याण निधि की स्थापना।
- राज्य स्तर पर त्रिपक्षीय कल्याण बोर्ड की स्थापना।

### वित्त पोषण का स्रोत

- इन निधियों का सृजन कामगारों, नियोजकों, केन्द्र और राज्य सरकारों के अंशदान के द्वारा किया जाएगा।
- अंशदान की दर निम्नानुसार है:
  - (i) पंजीकृत कामगारों का अपनी मासिक मजदूरी का 5% से अनधिक अंशदान;
  - (ii) पंजीकृत कामगारों के मासिक मजदूरी की 5% की दर पर नियोजकों का अंशदान।
  - (iii) उन मामलों में जहां नियोजकों की पहचान नहीं हो पाती है वहां पंजीकृत कामगारों द्वारा किए गए अंशदान की दर पर समुचित सरकार द्वारा बराबर का अंशदान जो मासिक मजदूरी के 5% से अधिक न हो।
  - (iv) सभी मामलों में पंजीकृत कामगारों की मासिक मजदूरी के 2.5% से अनधिक की दर से केन्द्र सरकार द्वारा अंशदान।

### प्रस्तावित विधान के अंतर्गत लाभ

- वृद्धावस्था पेंशन, स्वास्थ्य देख-रेख, समूह बीमा, व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा, आवास और शिक्षा आदि जैसी कल्याण और सामाजिक सुरक्षा स्कीमों का प्रावधान।
- कार्य घंटों, मजदूरी के भुगतान, समान पारिश्रमिक, प्रसूति लाभ और चोट के लिए मुआवजा, कल्याण उपायों के लिए प्रावधान तथा उल्लंघनों के लिए उपबंध।
- इस विधान के अंतर्गत उपलब्ध लाभों को न देने से संबंधित मामलों में कामगारों के लिए कानूनी सहायता का प्रावधान।
- कामगारों और नियोजकों के पंजीकरण, कामगारों को परिचय पत्र जारी करने आदि के लिए कामगार प्रसुविधा केन्द्र की स्थापना।
- केन्द्र और राज्यों में, यदि अपेक्षित हो, मौजूदा कल्याण निधियों को आमेलित करने हेतु सक्षमकारी प्रावधान।
- राज्यों के अंतर्गत आने वाले असंगठित क्षेत्र में श्रम बल की बहुलता, अतः, योजनाओं के अधिकांश क्रियान्वयन कार्य राज्यों द्वारा किए जाएंगे।

- प्रास अंशदान के 5% प्रतिशत तक बोर्डों के वार्षिक प्रशासनिक व्यय को प्रतिबंधित करना।

### मसौदा विधेयक की स्थिति

मसौदा विधेयक राज्य सरकारों, केन्द्रीय श्रमिक संघों, नियोजक संगठनों और गैर-सरकारी संगठनों आदि को उनका अभिमत प्राप्त करने हेतु परिचालित कर दिया गया है। श्रम और रोजगार मंत्रालय के वेबसाइट पर भी मसौदा विधेयक उपलब्ध है। केन्द्रीय श्रमिक संघों ने असंगठित क्षेत्र के कामगारों की परिभाषा, कामगार प्रसुविधा केन्द्रों का त्रिपक्षीय संघटन सरकारी वित्तपोषण आदि जैसे कतिपय सुझाव दिए। इन सुझावों को ध्यान में रखा गया है और तदनुसार मसौदा विधेयक में संशोधन किया गया है। कामगार प्रसुविधा केन्द्रों के त्रिपक्षीय संघटन जैसे सुझावों को प्रस्तावित विधान के अंतर्गत नियमों के बनाते समय ध्यान में रखा जाएगा।

एन सी ई यू एस भी असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा कवच विस्तारित करने के मामले से अवगत है। इस विधेयक के संबंध में आयोग के साथ विचार-विमर्श के अनेक दौर हुए हैं। आयोग ने इसके अलावा डॉ. के.पी. कन्नन, सदस्य सामाजिक सुरक्षा के बारे में एन सी ई यू एस की अध्यक्षता में एक कृतक बल का गठन किया गया है। जिसके सदस्य महानिदेशक श्रम कल्याण भी हैं।

इसी बीच, मंत्रालय को राष्ट्रीय सलाहकार परिषद से "असंगठित क्षेत्र श्रमिक सामाजिक सुरक्षा विधेयक, 2005 नामक मसौदा विधेयक प्राप्त हुआ है। एन सी ई यू एस ने भी दो विधेयक, अर्थात् (1) असंगठित क्षेत्र कामगार (कार्य और जीविका संवर्द्धन की शर्तें) विधेयक, 2005 और (2) असंगठित क्षेत्र कामगार सामाजिक सुरक्षा विधेयक, 2005 प्रस्तुत किए हैं ये सभी विधेयक मंत्रालय के विचाराधीन हैं। इन विधेयकों में प्रमुख अंतर निम्नलिखित सारणी में प्रस्तुत हैं।

	श्रम और रोजगार मंत्रालय	एन ए सी	एन सी ई यू एस
अंशदान	कामगार/नियोजक/केन्द्र /राज्य द्वारा सुपरिभाषित अंशदान	कामगारों से पंजीकरण/नवीकरण शुल्क	कामगारों/नियोजकों/केन्द्र/राज्य (केन्द्र द्वारा बी पी एल का शेयर) द्वारा अंशदान
उपकर/कर	नहीं	उपकर अथवा कर अथवा नियोजकों के अशदान और उत्पादित सामान पर केन्द्र/राज्य द्वारा उपकर/कर की वसूली के लिए तंत्र सृजित करना।	केन्द्र /राज्य सरकारों द्वारा उपकर अथवा कर/
सामाजिक सुरक्षा	स्वास्थ्य, पेंशन, समूह बीमा, प्रसूति लाभ, आवास आदि	फ्लोर स्तर:स्वास्थ्य, जीवन और स्थाई अपंगता कवर, प्रसूति लाभ (पूरी तरह से	न्यूनतम स्तर: स्वास्थ्य, जीवन और स्थाई अपंगता कवर, प्रसूति लाभ तथा

	(निधियों के आधार पर )	केन्द्र द्वारा वित्तपोषित) तथा अंशदायी पेंशन योजना।	पेंशन।
क्रियान्वयन	डब्ल्यू एफ सी के रूप में राज्य श्रम विभाग तंत्र, पी आर आई, स्थानीय निकायों आदि सभी का उपयोग।	प्रसुविधा एजेन्सियों अर्थात् डाकघरों,स्व- सहायता समूहों, पी आर आई, टी यू आदि के माध्यम से राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा प्राधिकरण।	डब्ल्यू एफ सी अर्थात् स्व-सहायता समूहों पी आर आई टी यू आदि के माध्यम से सामाजिक सुरक्षा बोर्ड।

योजना आयोग के उपाध्यक्ष के समक्ष 14.9.2005 को एक प्रस्तुति भी की गई है, जिसमें एन ए सी के सदस्य श्री जयराम रमेश ने भी भाग लिया था। इस समय, मंत्रालय एल आई सी के परामर्श से इन कामगारों के लिए एक बीमा योजना पर कार्य कर रहा है।

### खेतिहर मजदूरों के लिए केन्द्रीय विधान

भारत में खेतिहर मजदूरों की श्रमिक बल में उच्च प्रतिशतता है। राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण द्वारा वर्ष 1999-2000 में कराए गए प्रतिदर्श सर्वेक्षण के अनुसार, असंगठित क्षेत्र में 60% से अधिक श्रम बल कृषि क्षेत्र में लगा है।

खेतिहर मजदूरों के लिए एक व्यापक केन्द्रीय विधान अधिनियमित करने का प्रस्ताव केरल कृषि श्रमिक अधिनियम, 1974 के पैटर्न पर खेतिहर मजदूरों के लिए एक समान केन्द्रीय विधान अधिनियमित करने हेतु वर्ष 1975 से विचाराधीन था। 1980 के दशक के शुरुआत में केन्द्रीय विधान के बारे में एक मसौदा विधेयक तैयार किया गया था । राज्य सरकारों के बीच मतभेद था और यह मामला राज्य सरकारों पर छोड़ दिया गया था। इस मामले पर विभिन्न अन्य मंचों अर्थात् भारतीय श्रम सम्मेलन के विभिन्न सत्रों, श्रम मंत्रालय से सबद्ध स्थाई श्रम समिति, परामर्शदात्री समितियों, सर्वदलीय बैठकों में विचार-विमर्श किया गया । विधेयक के प्रारूप को 1996 में संशोधित किया गया और राज्य सरकारों के अभिमत मांगे गए थे। राज्य सरकारों के बीच मतभेद था । इस मामले पर और विचार-विमर्श करने के लिए, 18 जनवरी, 2000 को राज्य श्रम मंत्रियों का एक सम्मेलन आयोजित किया गया। तथापि, इस बैठक में भी कोई आम राय नहीं बन सकी । राज्य सरकारों की मुख्य आपत्ति खेतिहर मजदूरों के लिए कल्याण उपायों को क्रियान्वित करने हेतु कायिक निधि के सृजन को लेकर थी । जबकि कुछ राज्यों का यह दृष्टिकोण था कि इस कानून के बनने से सामाजिक तनाव बढ़ सकता है, वहीं अन्यो का दृष्टिकोण था कि इस विधान से कृषि क्षेत्र में औद्योगिक माहौल बढेगा। कुछ राज्य चाहते थे कि यह मामला राज्यों पर ही छोड़ दिया जाए और कुछ अन्यो का दृष्टिकोण था कि केन्द्र सरकार को विधान बनाना चाहिए लेकिन अधिकांश उपबंध राज्य सरकारों पर छोड़ दिए जाने चाहिए। राज्य सरकारों के बीच आम राय न बन पाने से, कृषि कामगारों के बारे में विधान का प्रस्ताव राज्य सरकारों पर छोड़ दिया जाना उपयुक्त होगा।

## विचार-विमर्श के लिए मुद्दे

असंगठित क्षेत्र कामगार विधेयक के माध्यम से पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा की रूपात्मकताओं पर विचार-विमर्श किया जाए। अनुबंध I-IV में मसौदा विधेयक की प्रतियां शामिल हैं।

टिप्पणी हिन्दी अनुवाद के उपलब्ध न होने के कारण पृष्ठ संख्या 6 से 57 तक संलग्न अनुबंधों का संदर्भ लिया जाये।

\*\*\*\*\*

**भारतीय श्रम सम्मेलन का 40वां सत्र  
नई दिल्ली**

**मद II. श्रम कानूनों में संशोधन**

**भाग -1 मजदूरी से संबंधित श्रम कानूनों में संशोधन**

वर्तमान में, लगभग पचास भिन्न-भिन्न श्रम कानून हैं, जिनकी व्याख्या करना तथा सार निकालना अत्यधिक कठिन प्रतीत होता है। द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग, जिसने अपनी रिपोर्ट जून, 2002 में प्रस्तुत की थी, ने सिफारिश की कि विद्यमान श्रम कानूनों को औद्योगिक संबंध, मजदूरी, सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा सुरक्षा, कल्याण तथा कामकाजी दशाओं आदि से संबंधित कानूनों के चार अथवा पांच समूहों में व्यापक रूप से समूहबद्ध किया जाना चाहिए। आयोग ने, अन्य बातों के साथ-साथ, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936, बोनस संदाय अधिनियम, 1965 तथा समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को मिलाकर मजदूरी संबंधी एक सांकेतिक कानून के प्रारूप का सुझाव दिया।

उपर्युक्त अधिनियमों को आमेलित करने के मुद्दे को श्री एस. गोपालन, पूर्व श्रम सचिव, जिन्हें श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा परामर्शदाता के रूप में नियुक्त किया गया था, को संदर्भित कर दिया गया। उनकी सिफारिशों का सार इस प्रकार है:

“विद्यमान कानूनों के उपबंध अपेक्षाकृत संक्षिप्त तथा सुसंगत हैं। हालांकि इन कानूनों का एकीकरण सैद्धान्तिक तथा तकनीकी रूप से व्यवहार्य है किन्तु इसके परिणामस्वरूप कोई सरलीकरण नहीं होगा।”

मंत्रालय भी उपर्युक्त मत से सहमत था तथा अन्ततः अधिनियमों में अलग-अलग संशोधन करने की कार्यवाही करने का निर्णय लिया गया। मजदूरी से संबंधित अधिनियमों के संबंध में वर्तमान स्थिति तथा प्रस्तावित संशोधन इस प्रकार है:

**मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936**

मजदूरी संदाय अधिनियम एक श्रमिक हितैषी केन्द्रीय विधान है जो यह सुनिश्चित करता है कि नियोजित व्यक्तियों को उनकी मजदूरी का समय पर भुगतान हो तथा मजदूरी से कोई अनधिकृत कटौतियाँ न की जायें। इस अधिनियम में मजदूरी की अधिकतम सीमा का प्रमुख खंड भी है जो इस अधिनियम की व्याप्ति का निर्धारण करता है। आदिनांक, इसके दायरे में केवल वे ही कर्मचारी आते हैं जिनकी अधिकतम मजदूरी 1600/- रुपये प्रतिमाह से कम है। तदनुसार, मजदूरी की अधिकतम सीमा को 1600/- रुपये से बढ़ाकर 6500/- रुपये प्रतिमाह करने तथा दांडिक उपबंधों में वृद्धि करने आदि के लिए मजदूरी संदाय (संशोधन) विधेयक, 2005 नामक एक विधेयक को लोकसभा ने 17.8.2005 को तथा राज्य सभा ने 24.8.2005 को पारित किया है। मजदूरी संदाय (संशोधन) अधिनियम, 2005 को राष्ट्रपति जी ने 5 सितम्बर, 2005 को स्वीकृति प्रदान कर दी है तथा विधि एवं न्याय मंत्रालय ने 6 सितम्बर, 2005 को इसे अधिसूचित कर दिया है। इसके कार्यान्वयन की प्रभावी तारीख को श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा अधिसूचित किया जा रहा है।

ऊपर वर्णित तथ्यों के दृष्टिगत, मजदूरी संदाय (संशोधन) विधेयक, 2005 (अब 2005 का अधिनियम 41) को आगामी भारतीय श्रम सम्मलेन में विचार-विमर्श के दायरे से बाहर रखा गया है। बोनस संदाय अधिनियम, 1965 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के संबंध में संशोधन प्रस्ताव इस प्रकार है:

#### बोनस संदाय अधिनियम, 1965

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग की अनुशंसाओं के अनुसार पात्रता की अधिकतम सीमा को 3500/- रुपये से बढ़ाकर 7500/- रुपये करने तथा गणना की अधिकतम सीमा को 2500/- रुपये से बढ़ाकर 3500/- रुपये करने के उद्देश्य से बोनस संदाय अधिनियम, 1965 में संशोधन संबंधी एक प्रस्ताव पर सभी संबंधितों के परामर्श से विचार किया जा रहा है।

#### न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को असंगठित क्षेत्र के उन कामगारों के हितों की रक्षा करने के लिए वर्ष 1948 में अधिनियमित किया गया था जो निरक्षरता, सामूहिक सौदेकारिता तथा संस्थागत समर्थन के अभाव में शोषण के शिकार हो जाते हैं। यह अधिनियम नियोजकों को अनुसूचित नियोजनों में लगे कामगारों को न्यूनतम मजदूरी की अदायगी करने को, बाध्य करता है। इसमें सामान्य कार्य दिवस में कार्य घंटों की संख्या के निर्धारण, साप्ताहिक अवकाश, ओवरटाइम, अधिनियम का प्रवर्तन सुनिश्चित करने, सक्षम प्राधिकारी के समक्ष दावा दायर करने, चूककर्ता नियोजनों के खिलाफ कानूनी तथा दांडिक उपबंधों के निर्धारण आदि का प्रावधान है। इस अधिनियम के अंतर्गत केन्द्रीय तथा राज्य दोनों ही सरकारें अपने-अपने क्षेत्राधिकार के अंतर्गत अनुसूचित नियोजनों में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण, संशोधन तथा प्रवर्तन के लिए समुचित सरकार हैं।

मजदूरी को मुद्रास्फीति से संरक्षण प्रदान करने के उद्देश्य से परिवर्ती महंगाई भत्ते की अवधारणा के तहत उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के साथ जोड़ा गया है। अधिनियम का प्रवर्तन दो स्तरों पर सुनिश्चित किया जाता है। केन्द्रीय क्षेत्र में, इसका कार्यान्वयन केन्द्रीय औद्योगिक संबंध तंत्र के अधिकारियों के द्वारा जबकि राज्य क्षेत्र में इसे राज्य प्रवर्तन तंत्र के द्वारा सुनिश्चित किया जाता है।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को पिछली बार 1986 में संशोधित किया गया था और फिलहाल सरकार एक व्यापक संशोधन पर विचार कर रही है। मंत्रिमंडल के निदेश के अनुसार, मसौदा प्रस्तावों पर संबंधित श्रम मंत्रियों का अनुमोदन प्राप्त करने के लिए सभी राज्य सरकारों/संघ राज्य क्षेत्र प्रशासनो को 2.7.2001 को परिचालित किया गया था। तीनों राज्य सरकारों के विचार अभी तक प्राप्त नहीं हुए हैं। उनसे प्राप्त टिप्पणी की इस मंत्रालय में जांच की जा रही है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, संलग्न, में मौजूदा उपबंधों के साथ प्रस्तावित संशोधन विचार-विमर्श हेतु खुले हैं।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 में मौजूदा उपबंध तथा संशोधन प्रस्ताव

क्रमांक	खंड (1)	मौजूदा उपबंध (2)	प्रस्तावित संशोधन (3)
1.	3(1) (क)	समुचित सरकार यहां दी गई विधि के अनुसार निम्नलिखित व्यवस्था करेगी: अनुसूची के भाग I अथवा भाग II में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन अथवा धारा - 27 के अंतर्गत अधिसूचना द्वारा इनमें से किसी भी भाग में जोड़े गए नियोजन में नियोजित कर्मचारियों को देय मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करना :	समुचित सरकार यहां दी गई विधि के अनुसार निम्नलिखित व्यवस्था करेगी:  अनुसूची के भाग I अथवा भाग II में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन अथवा धारा - 27 के अंतर्गत अधिसूचना द्वारा इनमें से किसी भी भाग में जोड़े गए नियोजन में नियोजित कर्मचारियों को देय मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करना : समुचित सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी की न्यूनतम दर “अनुसूची में शामिल न किए गए अन्य नियोजनों पर भी लागू होगी।”
2.	3(1) (ख)	पांच वर्ष के अन्तराल के भीतर मजदूरी की न्यूनतम दरों की समीक्षा/पुनरीक्षण।	समीक्षा/पुनरीक्षण की अवधि को 5 वर्ष से घटाकर 2 वर्ष करना, यदि न्यूनतम मजदूरी में उपभोक्ता मूल्य सूचकांक से जुड़े परिवर्ती महंगाई भत्ते का घटक, जिस मामले में यह 5 वर्ष ही रहेगी, शामिल न हो।
3.	3(2-क)	किसी न्यायाधिकरण आदि के समक्ष औद्योगिक विवाद अधिनियम के अंतर्गत न्यूनतम मजदूरी की अदायगी से संबंधित किसी औद्योगिक विवाद के लंबित रहने के दौरान, यदि न्यूनतम मजदूरी को किसी विधि से संशोधित किया जाता है तो संशोधित दरें ऐसे कर्मचारियों के लिए देय नहीं होंगी।	मजदूरी संबंधी विवाद के लंबित रहने के दौरान ऐसे कर्मचारियों को संशोधित दरों पर मजदूरी की अदायगी सुनिश्चित करना जो ऐसे संशोधन की तारीख से देय होगी।
4.	3 (3)(क) (iii)	वयस्कों, युवाओं, बच्चों तथा प्रशिक्षुओं के लिए मजदूरी की अलग-अलग दरों का निर्धारण।	भिन्न-भिन्न मजदूरियों से संबंधित इस प्रावधान को समाप्त करना।
5.	8(2) तथा 9	न्यूनतम मजदूरी के केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड तथा विभिन्न समितियों में अन्य बातों के साथ-साथ अनुसूचित नियोजनों के प्रतिनिधि होने चाहिए।	निम्नलिखित परन्तुक जोड़ना “बशर्ते कि सलाहकार बोर्ड/समितियों/उप-समितियों में सभी अनुसूचित नियोजनों को अलग से प्रतिनिधित्व दिये जाने की आवश्यकता नहीं

			है।”
6.	11 (2)	समुचित सरकार न्यूनतम मजदूरी का संपूर्ण अथवा आंशिक रूप से जिन्स में भुगतान अधिकृत कर सकती है।	कृषि संबंधी कार्यों को छोड़कर, जहां इसका भुगतान समुचित सरकार द्वारा लिये गये निर्णय के अनुसार पूर्णतः जिन्स में हो सकता है, मजदूरी की अदायगी नकद की जायेगी।
7.	18(3)	समुचित सरकार इस अधिनियम के अंतर्गत बनाए गए नियमों द्वारा किसी ऐसे नियोजन, जिसके संबंध में मजदूरी की न्यूनतम दरें नियत तथा निर्धारित की गयी हों, में नियोजित कर्मचारियों के लिए मजदूरी पंजिकाएं अथवा वेतन पर्चियां जारी करने तथा उस विधि की व्यवस्था कर सकता है जिसके नियोजक अथवा उसके एजेंट द्वारा ऐसी मजदूरी पंजिकाओं तथा वेतन पर्चियों में प्रविष्टियाँ दर्ज तथा प्रमाणीकृत की जाएंगी।	समुचित सरकार इस अधिनियम के अंतर्गत बनाए गए नियमों द्वारा किसी ऐसे नियोजन, जिसके संबंध में मजदूरी की न्यूनतम दरें नियत तथा निर्धारित की गयी हों, में नियोजित कर्मचारियों के लिए रोजगार कार्डों मजदूरी पंजिकाएं अथवा वेतन पर्चियाँ जारी करने तथा उस विधि की व्यवस्था कर सकता है जिसके तहत नियोजक अथवा उसके एजेंट द्वारा ऐसी मजदूरी पंजिकाओं तथा वेतन पर्चियों में प्रविष्टियाँ दर्ज तथा प्रमाणीकृत की जाएंगी।
8.	20 (1)	क्षेत्रीय श्रम आयुक्त/राज्य श्रम आयुक्त, मजदूरी संबंधी दावों के न्याय-निर्णयन के लिए सक्षम प्राधिकारी हैं।	सहायक/क्षेत्रीय श्रम आयुक्तों को केन्द्रीय स्तर पर दावा प्राधिकारी तथा श्रम अधिकारी, राज्य स्तर पर आयुक्त के रूप में समुचित सरकार को शक्तियाँ प्रदान करना बशर्ते कि नियुक्त किए गए अधिकारी को संबंधित क्षेत्र में कम से कम दो वर्ष का अनुभव हो। “वैतनभोगी मजिस्ट्रेटों” के स्थान पर “कार्यकारी अथवा न्यायिक मेजिस्ट्रेट” शब्द प्रतिस्थापित किए जाएं।
9.	20(2)	दावा आवेदन प्रस्तुत करने के लिए अधिकतम सीमा इसके लिए निर्धारित दिन से 6 माह है।	इस अवधि को बढ़ाकर दो वर्ष करना।
10	20 (3) (ii)	जब किसी दावे को स्वीकार किया जाता है, तब दावा प्राधिकारी अन्य बातों के साथ-साथ 10/- रुपये तक क्षतिपूर्ति की अदायगी करने के लिए निदेश दे सकता है।	मजदूरी की कम अदायगी से इतर मामलों में क्षतिपूर्ति की धनराशि को बढ़ाकर कर्मकार को देय धनराशि का अधिकतम 10 गुना करना।
11.	20 (5) (ख)	यदि दावा प्राधिकारी स्वयं मेजिस्ट्रेट न हो तो उसे चूककर्ता नियोजक से बकाया राशि की वसूली करने के लिए मेजिस्ट्रेट	दावा प्राधिकारी धनराशि की वसूली के लिए जिलाधीश अथवा उसकी ओर से अधिकृत किसी अन्य अधिकारी के लिए एक

		से संपर्क करना होता है, मानो वह धनराशि ऐसे मैजिस्ट्रेट द्वारा किया गया जुर्माना हो।	प्रमाणपत्र जारी करे जो इसकी भू-राजस्व के रूप में वसूली करेगा।
12.	20(7)	--	आपराधिक प्रक्रिया संहिता, 1898 के "अध्याय - XXXV" शब्दों के स्थान पर आपराधिक प्रक्रिया संहिता, 1973 (1974 का 2) के स्थान पर "अध्याय XXVI" शब्द प्रतिस्थापित करना।
13.	20(8)	नया उपबंध 20 (8)	दावा अधिकारियों को नियोक्ता को यह निदेश देने की शक्ति प्रदान करना कि वह दावा मामलों के लम्बन के दौरान दावे की अधिकतम 50 प्रतिशत राशि अधिकारी के पास जमा कराये और राशि के जमा करने में नियोक्ता की विफलता के बारे में अधिकारी जिला कलेक्टर या उनकी ओर से प्राधिकृत कोई अन्य अधिकारी प्रमाणपत्र जारी कर राशि की वसूली करे जो इसकी वसूली के लिए भूमि के राजस्व के बकाये की वसूली के लिए कार्रवाई करेगा।
14.	21 (1)	अनुसूचित नियोजन में नियोजित कर्मचारियों की संख्या के मामले में, जिनके लिए न्यूनतम मजदूरी दरों का निर्धारण किया जा चुका है, एकल आवेदन (यथा निर्धारित नियमों को देखते हुए) की व्यवस्था हो और ऐसे मामलों में धारा 20 की उपधारा (3) के तहत दी जाने वाली अधिकतम क्षतिपूर्ति ऐसे अधिशेषों (या 10 रुपये प्रति शीर्ष, जैसा भी मामला हो) की सकल राशि के दस गुने से अधिक नहीं होगी।	कई कर्मचारियों के मामले में एकल आवेदन (यथा निर्धारित नियमों को देखते हुए) धारा 20 के अंतर्गत, अनुसूचित नियोजन में नियोजित ऐसे कर्मचारियों के मामले में प्रस्तुत किया जा सकता है, जिसके मामले में न्यूनतम मजदूरी दरों का निर्धारण किया जा चुका है और ऐसे मामलों में धारा 20 की उपधारा (3) के तहत दी जाने वाली अधिकतम क्षतिपूर्ति ऐसे अधिशेषों (या सौ रुपये प्रति शीर्ष, जैसा भी मामला हो) की सकल राशि के दस गुने से ज्यादा नहीं होगी।
15.	21	धारा 21 (3) के तहत नया उपबंध	प्राधिकारी द्वारा 6 माह के भीतर दावा मामलों का निपटान करना। तथापि, प्राधिकारी द्वारा इस अवधि को आगे भी बढ़ाया जा सकता है, बशर्ते विवाद से संबंधित दोनों पक्ष इस प्रकार के समय विस्तार या दावा मामलों के निर्णय करने वाले प्राधिकारी द्वारा अभिलिखित किसी अन्य कारण पर सहमत हो जायें।

16.	22	न्यूनतम मजदूरी के भुगतान के संबंधी धारा 12 के उपबंध और सामान्य कार्य दिवस आदि के लिए नियमों/आदेशों के उल्लंघन के लिए 500/- रुपये का जुर्माना या 6 माह तक की कैद या दोनों का दंड।	प्रथम दोषसिद्धि पर जुर्माने को बढ़ाकर 2000/- रुपये करना या 6 माह तक की कैद या दोनों । दूसरे और उत्तरवर्ती उल्लंघनों पर एक वर्ष तक की कैद या 5000/- रु. से 10,000/- रुपये तक का जुर्माना या दोनों।
17.	22 क	पंजियाँ न रखने और नोटिस का प्रदर्शन न करने आदि के लिए 500/- रुपये तक का जुर्माना।	प्रथम दोषसिद्धि के लिए जुर्माना बढ़ाकर 1,000/- रुपये करना और द्वितीय तथा उत्तरवर्ती उल्लंघनों के लिए 5,000/- रुपये तक का जुर्माना।
18.	22 क क	अपराधों के समेकन हेतु नया उपबंध 22 क क	समुचित सरकार को यह शक्ति है कि वह अलग अधिसूचना द्वारा ऐसे अधिकारियों या प्राधिकारियों का निर्धारण करे जो धारा 22 और 22 क के तहत दंडनीय अपराध के समेकन के लिए अधिकृत हो। ये अपराध अभियोजन की स्थापना के बाद, अपराध के लिए जुर्माने की अधिकतम राशि के संघटन से और मजदूरी के भुगतान पर तथा नियोक्ता और कर्मचारी द्वारा आपसी तौर पर सुलझाये गये किसी अन्य भुगतान से अधिक नहीं हो ।
19.	27	समुचित सरकार सरकारी राजपत्र में इस आशय से संबंधित सूचना न्यूनतम तीन माह पूर्व देकर सट्टश्य अधिसूचना द्वारा अनुसूची के किसी भी हिस्से में ऐसे नियोजन को जोड़ सकती है जो उसके विचार में इस अधिनियम के तहत न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित की जानी चाहिए और अनुप्रयोग में अनुसूची को तदनुसार संशोधित माना जायेगा।	समुचित सरकार सरकारी राजपत्र में इस आशय से संबंधित सूचना न्यूनतम तीन माह पूर्व देकर अनुसूची के किसी भी हिस्से में परिवर्धन या परिवर्तन या विलोप या आशोधन कर सकती है जिसके मामले में उसका विचार हो कि इस अधिनियम के तहत न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित की जानी चाहिए और अनुप्रयोग में अनुसूची को तदनुसार संशोधित माना जायेगा।
20.		नई धारा जोड़ी जाये ।	केन्द्र सरकार द्वारा राज्य सरकारों को शक्तियों का प्रत्यायोजन।

\*\*\*\*\*

## खंड II. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान की व्यवस्था है। अधिनियम में अवैध हड़तालों और तालाबंदियों के विनियमन तथा कामबंदी, छंटनी तथा प्रतिष्ठानों की बंदी की स्थिति में कर्मकारों को संरक्षण देने की भी व्यवस्था है।

2. द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने जून, 2002 में सरकार को अपनी रिपोर्ट सौंपी। इसमें की गई सिफारिशों पर सितम्बर, 2002 और अक्टूबर, 2003 में आयोजित भारतीय श्रम सम्मेलन में चर्चा की गई थी। फरवरी, 2003 में वी वी गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान नौएडा में सामाजिक भागीदारों की सक्रिय सहभागिता के साथ आयोजित राष्ट्रीय संगोष्ठी में भी इन सिफारिशों पर भी चर्चा की गई। श्रम कानूनों के यौक्तिकीकरण पर अब तक सहमति नहीं बन पाई है।

3. आर्थिक सुधारों और खासकर औद्योगिक तथा व्यापार नीतियों के उदारीकरण के कारण औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में संशोधन की मांग उठने लगी है ताकि इसे बेहतर औद्योगिक सौहार्द, बेहतर उत्पादन और उत्पादकता विकास के अनुकूल माहौल के सृजन, घरेलू और विदेशी निवेश के आकर्षण के अनुरूप बनाया जा सके और सरकार के राष्ट्रीय न्यूनतम साझा कार्यक्रम के अनुसार श्रमिकों का सम्मान सुनिश्चित किया जा सके। इन लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में कुछ संशोधन अपेक्षित हैं। यह अधिनियम पिछली बार 1982 में संशोधन किया गया था। राष्ट्रीय न्यूनतम साझा कार्यक्रम में भी कहा गया है:

“संयुक्त प्रगतिशील गठबंधन काम लो और चलता करो के विचार के खिलाफ है। ये गठबंधन मानता है कि श्रम कानूनों में कुछ बदलाव जरूरी हैं लेकिन ये बदलाव श्रमिकों और उनके परिवारों के हितों के पूरी तरह अनुकूल होने चाहिए और श्रमिक संघों के साथ पूर्ण परामर्श के बाद ही किया जाना चाहिए। संयुक्त प्रगतिशील गठबंधन इस संबंध में कोई प्रस्ताव लाने से पहले उद्योग और श्रमिक संघों के साथ बातचीत करेगा तथापि, औद्योगिक विवाद अधिनियम से इतर उन कानूनों की फिर से समीक्षा की जायेगी जो इंस्पेक्टर राज पैदा करते हैं प्रक्रियाओं को भी व्यवस्थित और सुचारु बनाया जायेगा।”

न्यूनतम साझा कार्यक्रम की भावनाओं को देखते हुए तथा श्रमिकों और उनके परिवारों के हितों के संरक्षण हेतु सामाजिक भागीदार निम्नांकित संशोधनों पर विचार कर सकते हैं।

### शिकायत निपटान प्राधिकारी

4 (i) औद्योगिक प्रतिष्ठान स्तर पर बेहतर औद्योगिक संबंधों को बढ़ावा देने के लिए आंतरिक शिकायत निपटान व्यवस्था की लम्बे समय से आवश्यकता महसूस की जाती रही है। औद्योगिक संबंध कानून (रामानुजम समिति) संबंधी द्विपक्षीय समिति ने कर्मचारी को प्रभावित करने वाले विवादों के बारे में अपनी रिपोर्ट में कहा था कि 50 से या इससे अधिक लोगों को नियोजित करने वाले हर प्रतिष्ठान में शिकायत निपटान व्यवस्था अवश्य होनी चाहिए। समिति की सिफारिश की जांच की गई है और 20 या इससे अधिक कर्मकारों वाले प्रतिष्ठान में दो चरण

में अपील वाली शिकायत सुनवाई तथा निपटान व्यवस्था कायम करने का प्रस्ताव है। शिकायत के संबंध में निर्णय लेने वाला प्राधिकारी वही होगा जो कर्मकारों का पर्यवेक्षण करता है। पहली अपील अगली उच्चतर स्तर पर होगी जो संयंत्र स्तर पर हो सकती है। दूसरी अपील औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रधान के स्तर पर होगी। प्रस्तावित आंतरिक शिकायत निपटान व्यवस्था का ब्यौरा अनुबंध - I में दिया गया है।

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश (पैरा- 6.80) की थी कि हर प्रतिष्ठान में शिकायत निपटान समिति हो जिसमें श्रमिकों व नियोक्ताओं के प्रतिनिधि समान संख्या में हों।

समुचित सरकार - खंड-2 (क)

(ii) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (क) में दी गई समुचित सरकार की मौजूदा परिभाषा की सर्वोच्च न्यायालय ने भारतीय इस्पात प्राधिकरण लि. तथा अन्य बनाम राष्ट्रीय जल मोर्चा श्रमिक संघ तथा अन्य के मामले में 30.8.2001 को दिये अपने फैसले में व्याख्या करते हुए कहा कि कामबंदी, छंटनी तथा बंदी के मामले में औद्योगिक विवाद अधिनियम के अध्याय-V ख के तहत केन्द्र सरकार समुचित सरकार होने के बावजूद सभी केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों के मामले में यह अधिनियम केन्द्रीय सरकार को समुचित सरकार की शक्तियाँ नहीं देता। परिणामस्वरूप, अधिनियम की धारा-10 के तहत औद्योगिक विवादों को अधिकरणों में भेजने के लिए, कुछ मामलों में केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों के लिए राज्य सरकारें समुचित सरकार होंगी। इसके कारण कुछ अनियमितताएं पैदा हो गई हैं और इसलिए परिभाषा को निम्नानुसार बदलने का प्रस्ताव है।

केन्द्र सरकार औद्योगिक विवाद अधिनियम (अनुबंध-II) की धारा-2 (क) (i) ने सूचीबद्ध श्रेणियों के मामले में समुचित सरकार के रूप में बने रहने के अलावा निम्नांकित मामले में समुचित सरकार होगी:

- (i) संसद के अधिनियम द्वारा स्थापित सभी केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम या निगम या बोर्ड या प्राधिकरण ;
- (ii) राष्ट्रीय महत्व के विवाद या एक से अधिक राज्यों पर प्रभाव डालने वाले विवाद।

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश (पैरा- 6.24) की थी कि केन्द्रीय सरकार के प्रतिष्ठानों, रेलवे, डाक विभाग, दूरसंचार, महापत्तनों, लाइट हाऊस, भारतीय खाद्य निगम, केन्द्रीय वेयर हाऊस निगम, बैंकों (कापरेटिव बैंकों के अलावा), बीमा, वित्तीय संस्थानों, खानों, स्टाक एक्सचेंजों, पोत परिवहन, टकसालों, प्रतिभूति मुद्रणालयों, वायु परिवहन उद्योग, पेट्रोलियम उद्योग, आणविक ऊर्जा, अंतरिक्ष, प्रसारण और टेलीविजन, रक्षा प्रतिष्ठानों, छावनी बोर्डों, केन्द्रीय सामाजिक सुरक्षा संस्थानों और सी एस आई आर, आई सी ए आर, आई सी एम आर, एन सी ई आर टी से जुड़े संस्थानों और इन उद्यमों/प्रतिष्ठानों से संबंधित ठेका श्रमिक और ठेकेदार के बीच के औद्योगिक विवाद के मामले में केन्द्र सरकार समुचित सरकार होनी चाहिए। अन्य के मामले में संबंधित राज्य सरकार/संघ राज्य क्षेत्र प्रशासनों को समुचित सरकार बनाया जाना चाहिए। विवाद के मामले में, राष्ट्रीय श्रम संबंध आयोग, जिसकी सरकार स्थापना करना चाहती है, मामले का निर्धारण करेगा।

औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1982 की धारा 2 (ग) का निरसन

- (iii) अब तक अप्रवर्तित औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1982 की धारा 2 (ग) और धारा 24 को भी निरस्त करने का प्रस्ताव है (अनुबंध -iii)

औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1982 की धारा 2 (ग) के अप्रवर्तित रहने के कारण ः

औद्योगिक (संशोधन) अधिनियम, 1982 की धारा 2 (ग) की अधिसूचना के प्रश्न के संबंध में मंत्रिदल ने निम्नांकित को नोट किया ः

- (i) संसद में संशोधन विधेयक पेश करते समय आपत्तियों और कारण संबंधी विवरण में यह वचन दिया गया था कि “उद्योग” शब्द की परिभाषा से बाहर किये जाने वाले प्रस्तावित संस्थानों के मामले में कर्मकारों की शिकायतों/विवादों के निपटान के लिए अलग से कानून बनाया जायेगा। यह वचन अब तक अपूरित है।
- (ii) उच्चतम न्यायालय में धारा 2(ब) संबंधी एक मामला लंबित है जिसमें भारत सरकार ने श्री गजानन महाराज संस्था, शेगाँव, जिला बुलढाना बनाम भारत संघ में नागपुर स्थित बंबई उच्च न्यायालय के फैसले से विशेष छुट्टी अपील (सिविल) संख्या 3712/95 द्वारा एक रिट याचिका दायर की थी जहां सरकार ने माननीय उच्चतम न्यायालय को सूचित किया है कि वह औद्योगिक विवाद अधिनियम के दायरे में शामिल न किए गए क्रियाकलाप श्रेणी के कर्मकारों के लिए वैकल्पिक शिकायत निपटान व्यवस्था के लिए धारा 2 (ग) को अधिसूचित करने में सक्षम नहीं रही। माननीय उच्चतम न्यायालय ने 2.2.1998 के अपने आदेशों के द्वारा इस मामले में स्थगन आदेश दिया।
- (iii) लोकसभा में 12 मार्च, 2001 के एक तारांकित प्रश्न के उत्तर में कहा गया था कि औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1982 की धारा 2 (ग) की अधिसूचना वैकल्पिक शिकायत निपटान तंत्र को अंतिम रूप दिये जाने के बाद दी जायेगी और तब तक औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत “उद्योग” की मौजूदा परिभाषा ही लागू रहेगी।

मंत्रियों के समूह ने यह भी नोट किया कि सचिवों के समूह ने यह सिफारिश दी है कि इस स्तर पर बिना वैकल्पिक शिकायत निपटान तंत्र का सृजन किए गए धारा 2 (ग) की अधिसूचना विवाद उत्पन्न कर सकती है और इस पर विचार नहीं किया जाना चाहिए।

जनउपयोगी सेवाएं

- (iv) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (ड) (vi) में अनुबंधित है कि प्रथम अनुसूची में निर्धारित किसी भी उद्योग को समुचित सरकार द्वारा एक जनोपयोगी सेवा के रूप में घोषित किया जा सकता है। प्रथमतः 6 माह से अधिक नहीं होगी। तथापि, समुचित सरकार समय-समय पर किसी भी एक समय पर इन अवधि को किसी भी अवधि के लिए, जो कि छः माह से अधिक नहीं होगी, बढ़ा सकती है। यह प्रस्ताव किया जाता है कि प्रथम बार के लिए अधिसूचना की अधिमान्यता के लिए उपलब्ध छः माह की अवधि के अनावश्यक काम की कार्रवाई से बचने के लिए और प्रशासनित सुविधा हेतु तीन वर्षों के लिए बढ़ाया जा सकता है।

वाणिज्य मंत्रालय ने सुझाव दिया है कि विशेष आर्थिक अंचलों, निर्यात संसाधन अंचलों और 100 प्रतिशत निर्यात-उन्मुख उपक्रमों में आने वाले उद्योगों को इस क्षेत्र में निवेश के परिदृश्य में सुधार लाने के लिए स्थायी जनोपयोगी सेवा घोषित किया जाये। 2 (द) (v) (क) में एक नई प्रतिष्ठि करने का प्रस्ताव है: विशेष आर्थिक अंचलों/निर्यात संसाधन अंचलों और 100 प्रतिशत निर्यात उन्मुख उपक्रमों में उद्योग।

केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारियों की अर्हताओं में छूट

(v) वर्तमान में सेवाधीन/सेवानिवृत्ति उच्च न्यायालय/जिला न्यायालयों के न्यायाधीश केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरणों के पीठासीन के रूप में कार्य करने के पात्र हैं। इससे केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरणों में सेवा करने के इच्छुक अधिकारियों की उपलब्धता में काफी परेशानियाँ उत्पन्न हो रही हैं।

यह प्रस्ताव किया जाता है कि केन्द्रीय श्रम सेवा में श्रेणी - III के अधिकारियों या राज्य श्रम सेवा में 5 वर्षों के अनुभव सहित संयुक्त श्रमायुक्त के वर्ग के अधिकारी तीन वर्षों के अनुभव सहित भारतीय न्याय सेवा में श्रेणी-2 के अधिकारी केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी के पद के लिए पात्र बनाया जाए।

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की है (पैरा 6.95) कि श्रम विभाग में 10 वर्षों का अनुभव और कानून की उपाधि रखने वाले उप श्रमायुक्त/क्षेत्रीय श्रमायुक्त, श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी के रूप में नियुक्ति के लिए पात्र हो सकते हैं।

न्यायाधिकरणों द्वारा आजसि (डिक्री) को प्रवर्तित करने का अधिकार

(vi) वर्तमान में न्यायाधिकरणों के द्वारा दिए गए पंचाट आदेश का प्रवर्तन करने के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियमन के अंतर्गत शक्तियाँ प्रदान नहीं की गई हैं। जिसके परिणामस्वरूप, प्रवर्तन तंत्र, पंचाटों को लागू करने में काफी कठिनाई महसूस करता है।

यह व्यवस्था किए जाने का प्रस्ताव है कि किसी न्यायाधिकरण अथवा राष्ट्रीय न्यायाधिकरण द्वारा अथवा उसके समक्ष किया गया अथवा जारी किया गया अथवा हुआ कोई पंचाट, आदेश अथवा समझौता सिविल न्यायालय की डिक्री के रूप में कार्यान्वित किया जाएगा तथा किसी पंचाट, आदेश अथवा समझौते को सिविल क्षेत्राधिकार वाले सिविल न्यायालय को भेजे जाने का भी प्रावधान किए जाने का प्रस्ताव है तथा ऐसा सिविल न्यायालय उसका कार्यान्वयन इस प्रकार करेगा मानो कि वह एक डिक्री हो।

दूसरे राष्ट्रीय श्रम आयोग के सिफारिश (पैरा 6.95) की है कि श्रम न्यायालय को अपने पंचाटों के लागू करने की शक्तियाँ प्रदान की जानी चाहिए।

औद्योगिक न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारियों के वेतन एवं भत्ते तथा अन्य सेवा शर्तें

(vii) वर्तमान में पीठासीन अधिकारियों के वेतन एवं भत्तों तथा अन्य सेवा शर्तों के संबंध में औद्योगिक विवाद अधिनियम में कोई विशिष्ट प्रावधान नहीं किया गया है। अतः, समुचित सरकार द्वारा नियम बनाकर इस मामले को और अधिक सुस्पष्ट किया जाना आवश्यक है। द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की है (पैरा 6.82) कि चौथी अनुसूची की मद 11 के संबंध में नियोजक द्वारा पूर्व नोटिस दिए जाने की आवश्यकता कोई सांविधिक दायित्व नहीं है। धारा 9कक के अंतर्गत जारी किया गया परिवर्तन संबंधी नोटिस धारा 33 के अंतर्गत स्थगन के रूप में लागू नहीं किया जाना चाहिए।

अधिनियम में एक विशिष्ट प्रावधान किए जाने का प्रस्ताव है कि सरकार को पीठासीन अधिकारियों की नियुक्ति संबंधी शर्तों के संबंध में निर्णय लेने का अधिकार है।

अतः, उपर्युक्त का प्रावधान करने के लिए न्यायाधिकरणों से संबंधित औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 7कको प्रतिस्थापित किए जाने का प्रस्ताव है।

परिवर्तन का नोटिस (धारा 9 - क)

(viii) औद्योगिक विवाद अधिनियम की चौथी अनुसूची (अनुबंध - IV) में उन कतिपय सेवा शर्तों में परिवर्तन किए जाने का उल्लेख है जिनके लिए नोटिस दिया जाना होता है। सरकार को यह अभ्यावेदन दिया गया है कि ऐसे उपबंधों से अनम्यता आती है तथा इनसे यौक्तिकीकरण के उपायों को लागू करने, विविधीकरण तथा पुनर्निवेश को बढ़ावा देने के मार्ग में बाधा उत्पन्न होती है, जिससे उद्योग का समग्र विकास प्रभावित होता है।

अतः, यह प्रस्ताव है कि धारा 9-क के परन्तुकों (क) और (ख) (अनुबंध-v), जहां सेवा शर्त में कोई ऐसा परिवर्तन किए जाने के लिए कोई नोटिस दिया जाना अपेक्षित नहीं है, के अलावा निम्नलिखित के अनुरूप एक अतिरिक्त परन्तुक (ग) जोड़ा जाए ः

'संयंत्र अथवा तकनीक का यौक्तिकीकरण, मानकीकरण अथवा सुधार का समावेश जिससे कामगारों की छंटनी होने की संभावना हो तथा जिसके लिए नियोजक ने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना (वी आर एस) की व्यवस्था की हो'।

वर्तमान में किसी व्यवसाय अथवा प्रक्रिया अथवा विभाग अथवा पाली में नियोजित अथवा नियोजित किए जाने वाले व्यक्तियों की संख्या में किसी बढ़ोतरी अथवा कमी (नैमित्तिक के अलावा) को औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की चौथी अनुसूची (अनुबंध-IV) की मद-11 के अंतर्गत सेवा शर्तों में परिवर्तन के रूप में माना जाता है तथा कामगारों को नोटिस दिया जाना होता है। इस प्रावधान के परिणामस्वरूप, नियोजक, प्रतिष्ठान की उत्पादकता तथा सक्षमता में वृद्धि करने के लिए श्रम बल को आसानी से पुनर्नियोजित करने में समर्थ नहीं हो पाता। अतः, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की चौथी अनुसूची से मद संख्या 11 को हटाए जाने का प्रस्ताव है।

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की है (पैरा 6.82) कि चौथी अनुसूची के संबंध में नियोजक की पूर्व नोटिस दिए जाने के लिए कोई संवैधानिक जिम्मेदारी नहीं होनी चाहिए।

सेवा समाप्ति/बर्खास्तगी/छंटनी/पदच्युति से संबंधित विवादों को औद्योगिक न्यायाधिकरणों को सीधे भेजा जाना

(ix) यह प्रस्ताव है कि औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 10 के अंतर्गत किसी औद्योगिक न्यायाधिकरण को इस धारा में विनिर्दिष्ट किसी विवाद से संबंधित कोई संदर्भ तभी किया जाएगा जब शिकायत को किसी प्रतिष्ठान के भीतर शिकायत निवारण प्राधिकारी को संदर्भित किया गया हो तथा शिकायत से संबंधित किसी पक्षकार को शिकायत निवारण प्राधिकारी का निर्णय स्वीकार्य न हो। बर्खास्तगी, पदच्युति तथा छंटनी अथवा अन्यथा सेवा समाप्ति से उत्पन्न होने वाले सभी विवादों को सभी व्यक्तिगत कामगारों द्वारा शिकायत निवारण प्राधिकारी की प्रक्रिया के पूरा हो जाने के पश्चात ही औद्योगिक न्यायाधिकरणों में सीधे प्रस्तुत करने की व्यवस्था होगी। संराधन तंत्र द्वारा इन मामलों को औद्योगिक न्यायाधिकरणों को संदर्भित किए जाने के लिए समुचित सरकार को भेजने की आवश्यकता नहीं है।

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की है (पैरा 6.96) कि व्यक्तिगत कामगारों से संबंधित सभी मामलों, चाहे वे रोजगार की समाप्ति के हों अथवा स्थानांतरण के हों अथवा कोई अन्य मामला हो, का निर्धारण शिकायत निवारण समिति, न्यायालय द्वारा संराधन एवं विवाचन/न्यायनिर्णयन के माध्यम से किया जाए।

कामबंदी, छंटनी तथा बंदी से संबंधित विशेष उपबंध

(x) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का अध्याय v-ख कामबंदी, छंटनी तथा बंदी से संबंधित विशेष उपबंधों से संबंधित है। यह अध्याय उन कारखानों, खानों तथा बागानों के औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जिनमें 100 से कम कामगार नियोजित न हों। ये उपबंध, अन्य बातों के साथ-साथ, यह निर्धारित करते हैं कि कामबंदी, छंटनी अथवा बंदी करने से पूर्व नियोजकों को निर्धारित प्रक्रिया को अपनाने के पश्चात समुचित सरकार की पूर्वानुमति प्राप्त करनी चाहिए। विद्यमान उपबंध छोटे नियोजकों को इस आशंका के कारण कामगारों को लगाने के लिए प्रोत्साहित नहीं करते हैं कि जब उनके पास अपने माल अथवा सेवाओं के लिए बाजार में पर्याप्त आदेश अथवा मांग नहीं होगी तब वे कामगारों की संख्या घटाने की स्थिति में नहीं होंगे। यह उपबंध औद्योगिक क्षेत्र में घरेलू तथा विदेशी निवेश को भी हतोत्साहित करता है। अतः, नियोजकों तथा कामगारों के हित में प्रतिष्ठानों में कामबंदी, छंटनी तथा बंदी को कम दुर्बहनीय बनाये जाने की आवश्यकता है।

माननीय वित्तमंत्री ने वर्ष 2001-02 का संघीय बजट प्रस्तुत करते समय अपने भाषण में यह उल्लेख किया कि औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में विद्यमान उपबंधों में से कुछ उपबंधों, खासकर कामबंदी, छंटनी तथा बंदी करने के लिए समुचित सरकार का पूर्व अनुमोदन निर्धारण करने से संबंधित, से औद्योगिक फर्मों द्वारा श्रम संबंधी कोई लोचनीयता लाना लगभग असम्भव हो गया है, तथा उन्होंने घोषणा की कि यह अध्याय V ख के उपबंध 100 कामगारों को नियोजित करने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठानों के बजाय 1000 से अनधिक कामगारों को नियोजित करने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू होंगे। द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने भी सिफारिश की कि 300 से कम कामगारों को नियोजित करने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठान कामबंदी, छंटनी तथा बंदी के लिए समुचित सरकार की अनुमति प्राप्त करने से मुक्त होने चाहिए।

प्रतिष्ठानों को मुक्त रखने के लिए प्रतिष्ठानों द्वारा नियोजित कर्मकारों की संख्या 100 के बजाए बढ़ाकर 300 करने के लिए अध्याय 5-ख के उपबंधों में संशोधन पर व्यापक चर्चा की जा रही है; यदि यह संशोधन किया गया तो इससे अधिक निवेश होगा जिसके परिणामस्वरूप रोजगार के अवसरों में वृद्धि होगी। इसके साथ-साथ यह विदेशी कंपनियों को भारत में ओर अधिक निवेश करने के लिए आकर्षित भी करेगा।

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश की है (पैरा 6.43) कि बेशी कामगारों की कमी से उत्पन्न होने वाली रोजगार की समाप्ति को ही शामिल करने के लिए छंटनी शब्द को संक्षिप्त रूप में पारिभाषित किया जाना चाहिए।

(पैरा 6.88) कामबंदी तथा छंटनी के लिए कोई पूर्वानुमति अपेक्षित नहीं है। अध्याय V-ख के लिए बंदी हेतु अनुमति से संबंधित उपबंधों को सभी प्रतिष्ठानों पर लागू किया जाना चाहिए ताकि 300 अथवा अधिक कामगारों को नियोजित करने वाले नियोजकों के हितों का संरक्षण किया जा सके।

(पैरा 6.91) 300 अथवा अधिक कामगारों को नियोजित करने के लिए औद्योगिक प्रतिष्ठान को बंद किए जाने की अनुमति संबंधी प्रावधान को अध्याय V-ख का एक भाग बनाया जाना चाहिए और अध्याय V-ख को निरस्त कर दिया जाना चाहिए। छंटनी तथा बंदी के लिए 60 दिन का नोटिस दिया जाना आवश्यक होगा।

### छंटनी प्रतिपूर्ति

(xi) वर्तमान में, धारा 25च के अंतर्गत, कामगारों के लिए सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष अथवा 6 माह से अधिक के उसके किसी भाग के लिए 15 दिन के औसत वेतन की छंटनी प्रतिपूर्ति स्वीकार्य है। माननीय वित्त मंत्री ने वर्ष 2001-02 के लिए केन्द्रीय बजट प्रस्तुत करते समय अपने भाषण में यह घोषणा की कि पृथक्करण प्रतिपूर्ति को सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 15 दिन से बढ़ाकर 45 दिन का औसत वेतन कर दिया जाए तथा यह भी कहा कि प्रतिपूर्ति में वृद्धि से कामगारों को न केवल बेरोजगारी की अवधि के दौरान अपना भरणपोषण करने में मदद मिलेगी अपितु यह नियमित ढंग से छंटनी का सहारा लेने वाले नियोजकों के लिए भी एक निवारक के रूप में कार्य करेगी। अतः, कामगारों के लिए छंटनी प्रतिपूर्ति को सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 15 दिन से बढ़ाकर 45 दिन का औसत वेतन किए जाने का प्रस्ताव है।

द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग ने सिफारिश (पैरा 6.88) की है कि छंटनी अथवा बंदी की एक पूर्व-शर्त के रूप में कामगारों के सभी देयों का पहले निपटान किया जाना चाहिए। यह सिफारिश भी की है कि उस रूग्ण उद्योग के बंद होने के मामले में जो कि पिछले तीन वित्तीय वर्षों के दौरान लगातार घाटे में रही हों या जिसने दिवालियापन या बंद करने के लिए आवेदन किया हो, और अन्य लाभ न अर्जित करने वाले निकाय जैसे कि धर्मार्थ संस्थान आदि में पूरी की गई सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए 30 दिनों की दर से प्रतिपूर्ति की जा सकती है और इस प्रकार के रूग्ण उद्योग या निकाय द्वारा छंटनी करने हेतु जहां छंटनी अर्थक्षम हो की दृष्टि से की गई हो, 45 दिनों की दर से प्रतिपूर्ति दी जा सकती है। 100 से कम कामगार नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों के लिए दिनों की संख्या की मजदूरी के रूप में ऊपर वर्णित प्रतिपूर्ति का आधार निर्धारित किया जा सकता है। तथापि, इन प्रतिष्ठानों को बंद करने के लिए कामगारों की छंटनी करने से पूर्व बड़े प्रतिष्ठानों के लिए निर्धारित नोटिस की भांति नोटिस देना भी अपेक्षित होगा।

छूट देने की शक्ति (धारा 36-ख)

(xii) वर्तमान में समुचित सरकार के पास केवल उस सरकार के विभाग द्वारा संचालित औद्योगिक प्रतिष्ठान अथवा उपक्रम को ही औद्योगिक विवाद अधिनियम के दायरे से छूट देने का अधिकार है। तथापि, ऐसी छूट देने के लिए पूर्व शर्त यह है कि ऐसे प्रतिष्ठान अथवा उपक्रम अथवा प्रतिष्ठान अथवा उपक्रम की श्रेणी में नियोजित कामगारों के संबंध में औद्योगिक विवादों की जांच पड़ताल तथा समझौते के लिए पर्याप्त उपबंध होने चाहिए। यह देखा गया है कि कुछ समय से अनेक अन्य प्रतिष्ठानों ने ऐसे प्रतिष्ठानों में नियोजित कामगारों के संबंध में औद्योगिक विवादों की जांच पड़ताल तथा समझौते के लिए पर्याप्त उपबंधों की व्यवस्था की है।

अतः, यह प्रस्ताव है कि समुचित सरकार को किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान अथवा निर्यात संवर्धन क्षेत्रों/विशेष आर्थिक क्षेत्रों, सूचना प्रौद्योगिकी पार्कों आदि जैसे उद्योगों की श्रेणी को विवादों की जांच-पड़ताल तथा समझौते के लिए तंत्र की विद्यमानता के अध्याधीन उन्हें इस अधिनियम के दायरे से छूट देने का अधिकार प्रदान किया जाए।

\*\*\*\*\*

आंतरिक शिकायत निवारण तंत्र का ब्यौरा

व्यक्तिगत शिकायत :- शिकायत निवारण प्रक्रिया में निम्नलिखित का प्रावधान किया जाए :-

1) शिकायत निवारण प्राधिकारी :-

- (i) नियोजक, प्रतिष्ठान में नियोजित व्यक्तिगत कामगार से जुड़े विवादों के समाधान के लिए एक शिकायत निवारण प्राधिकारी की व्यवस्था करेगा। नियोजक, प्राधिकारी के क्षेत्राधिकार को निर्दिष्ट करते हुए कर्मचारियों तथा विवादों की संख्या को ध्यान में रखते हुए एक से अधिक प्राधिकारी की व्यवस्था कर सकता है।
- (ii) संबंधित कामगार अथवा उसका अधिकृत प्रतिनिधि ऐसे विवाद को नियोजक द्वारा नियुक्त शिकायत निवारण प्राधिकारी को भेज सकता है।
- (iii) शिकायत निवारण प्राधिकारी विवाद की जांच पड़ताल करेगा तथा तीन माह के भीतर कार्यवाहियां पूरी करेगा एवं सम्बन्धित पक्षकारों को रिपोर्ट की एक प्रति के साथ प्रतिष्ठान के प्रमुख को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा।

2) अपीलीय प्राधिकारी

कामगार अथवा उसके अधिकृत प्रतिनिधि, नियोजक द्वारा विधिवत नियुक्त किए गए शिकायत निवारण प्राधिकारी के निर्णय से संतुष्ट न होने पर अपीलीय प्राधिकारी को आवेदन प्रस्तुत कर सकता है। शिकायत निवारण प्राधिकारी के निर्णय के विरुद्ध किसी अपील का निपटान एक माह के भीतर कर दिया जायेगा और अपीलीय प्राधिकारी सम्बन्धित कामगार को रिपोर्ट की एक प्रति के साथ स्थापना प्रमुख को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा।

3) अंतिम अपीलीय प्राधिकारी

नियोजक द्वारा विधिवत नियुक्त एक अंतिम अपीलीय प्राधिकारी होगा जो अपीलीय प्राधिकारी के निर्णय के विरुद्ध आवेदन प्राप्त होने के पश्चात 15 दिन के भीतर इसकी सुनवाई करेगा और निर्णय देगा । तथा संबंधित कामगार को रिपोर्ट की एक प्रति के साथ नियोजक को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा ।

\*\*\*\*\*

वे प्रतिष्ठान जिनके लिए केन्द्र सरकार समुचित सरकार है --  
औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 2 (क) (i)

(क) "समुचित सरकार" का अर्थ है

- (i) केन्द्र सरकार के प्राधिकरण के द्वारा या उसके अंतर्गत या किसी रेलवे कम्पनी द्वारा चलाए जाने वाले किसी उद्योग या केन्द्र सरकार द्वारा इसकी ओर से यथा- विनिर्दिष्ट किसी ऐसे नियंत्रित उद्योग से संबंधित किसी औद्योगिक विवाद या गोदी कामगार (रोजगार का विनियमन) अधिनियम, 1948 (1948 का 9) की धारा 5-क के अंतर्गत स्थापित किसी गोदी श्रम बोर्ड, या कम्पनी अधिनियम 1956, (1956 का 1) के अंतर्गत निर्मित और पंजीकृत भारतीय औद्योगिक वित्त निगम लि. या कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (1948 का 34) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित कर्मचारी राज्य बीमा निगम या कोयला खान भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1948 (1948 का 45) की धारा 3-क के अंतर्गत गठित न्यासी बोर्ड, या कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 (1952 का 19) की धारा 5-क और 5-ख के अंतर्गत क्रमशः केन्द्रीय न्यासी बोर्ड और राज्य न्यासी बोर्डों या जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 (1956 का 31) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित भारतीय जीवन बीमा निगम, या कम्पनी अधिनियम, 1956 (1956 का 1) के अंतर्गत पंजीकृत तेल और प्राकृतिक गैस निगम लि. या जमा बीमा और क्रेडिट गारंटी निगम अधिनियम, 1961 (1961 का 47) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित जमा बीमा और क्रेडिट गारंटी निगम, या भंडागार निगम अधिनियम, 1962 (1962 का 58) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित केन्द्रीय भंडागार निगम या भारतीय यूनिट ट्रस्ट अधिनियम, 1963 (1963 का 52) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित भारतीय यूनिट ट्रस्ट या खाद्य निगम अधिनियम, 1964 (1964 का 37) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित भारतीय खाद्य निगम या धारा 16 के अंतर्गत दो या अधिक सटे हुए राज्यों के लिए स्थापित प्रबंधन बोर्ड, या भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण अधिनियम, 1994 (1994 का 55) की धारा, 3 के अंतर्गत गठित भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण, या क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक अधिनियम, 1976 (1976 का 21) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित किसी क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक, या निर्यात क्रेडिट और गारंटी निगम लि. या भारतीय औद्योगिक विनिर्माण बैंक लि., राष्ट्रीय आवास बैंक अधिनियम, 1987 (1987 का 53) की धारा 3 के अंतर्गत स्थापित राष्ट्रीय आवास बैंक, या किसी वायु परिवहन सेवा या कोई बैंकिंग या बीमा कम्पनी कोई खान, तेलक्षेत्र, कोई छावनी बोर्ड या किसी प्रमुख बंदरगाह से संबंधित किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में, केन्द्र सरकार समुचित सरकार है।

औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम, 1982 की धारा, 2 (ग)

2 (ग), खण्ड (अ) के लिए निम्नलिखित खण्ड प्रतिस्थापित किया जाए, अर्थात:-

- (i) उद्योग का अर्थ है किसी नियोक्ता और उसके कर्मकारों, (चाहे ऐसे कर्मकार उक्त नियोक्ता द्वारा सीधे या किसी ठेकेदार सहित किसी एजेन्सी के माध्यम से नियोजित किए गए हों) के बीच सहयोग द्वारा मानवीय इच्छाओं या कामनाओं (वे इच्छाएं या कामनाएं न हों जो मात्र आध्यात्मिक या धार्मिक स्वरूप की हों) की संतुष्टि की दृष्टि से वस्तुओं या सेवाओं के उत्पादन, आपूर्ति या वितरण के लिए चलाए जाने वाला कोई व्यवस्थित कार्यकलाप, चाहे अथवा नहीं ।
- (ii) ऐसा कार्यकलाप चलाने के लिए किसी पूंजी का निवेश किया गया हो, या
- (iii) ऐसा कार्यकलाप किसी लाभ या फायदे के उद्देश्य से चलाया जा रहा हो और जिसमें शामिल हो-
- (क) गोदी कामगार (विनियमन और रोजगार) अधिनियम, 1948(1948 का 9) की धारा 5-क के अंतर्गत स्थापित गोदी श्रम बोर्ड का कार्यकलाप;
- (ख) किसी प्रतिष्ठान द्वारा चलाए जाने वाला कोई कार्यकलाप जो बिक्री या व्यापार या दोनों से संबंधित से हो जिसमें निम्नलिखित शामिल न हो
- (1) कोई कृषि प्रचालन केवल उसे छोड़ कर जहां ऐसा कृषि प्रचालन किसी अन्य कार्यकलाप के साथ एकीकृत रूप में हो (ऐसे किसी कार्यकलाप को इस खण्ड के छोड़ दिए जाने वाले उपबंधों में संदर्भित किए गया हो) और ऐसा कार्यकलाप एक प्रधान कार्यकलाप हो।

स्पष्टीकरण- इस उप-खण्ड के प्रयोजन के लिए कृषि प्रचालन में बागान श्रम अधिनियम, 1951, (1951 का 69) की धारा 2 के खण्ड (च) में यथापरिभाषित किसी बागान में चल रहा कोई कार्यकलाप शामिल नहीं है; या

- (2) अस्पताल या औषधालय; या
- (3) शैक्षिक, वैज्ञानिक अनुसंधान या प्रशिक्षण संस्थान; या
- (4) उन संगठनों द्वारा स्वामित्व या प्रबंधन वाले संस्थान- जो पूर्णतः या मुख्यतः किसी सहायतार्थ सामाजिक या लोकोपकारी सेवा में लगे हों; या
- (5) खादी ग्रामोद्योग; या

- (6) सरकार का कोई कार्यकलाप जो सरकार के संप्रभुतासम्पन्न कार्यों से जुड़ा हो, जिसमें वे सभी कार्यकलाप शामिल हैं जो रक्षा अनुसंधान, परमाणु ऊर्जा और अंतरिक्ष से संबंधित केन्द्र सरकार के विभागों द्वारा चलाए जा रहे हों,
- (7) कोई घरेलू सेवा ; या
- (8) किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के निकाय द्वारा एक व्यवसाय के रूप में चलाया जाने वाला कोई कार्यकलाप, यदि व्यक्तियों या व्यक्तियों के निकाय द्वारा उक्त व्यवसाय के संबंध में नियोजित किए गए व्यक्तियों की संख्या दस कम हो; या
- (9) किसी सहकारी समिति का क्लब या व्यक्तियों के ऐसे ही किसी निकाय द्वारा चलाया जाने वाला कोई कार्यकलाप, यदि सहकारी समिति, क्लब या व्यक्तियों के ऐसे ही किसी निकाय द्वारा उक्त कार्यकलाप के संबंध में नियोजित किए गए व्यक्तियों की संख्या दस से कम हो।

\*\*\*\*\*

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 9 क

**परिवर्तन का नोटिस**

9 क परिवर्तन का नोटिस- कोई नियोक्ता जो चौथी अनुसूची में विनिर्दिष्ट किसी मामले के संबंध में किसी कर्मकार पर लागू सेवा शर्त में कोई परिवर्तन करने का विचार करता है वह ऐसा कोई परिवर्तन निम्नलिखित के बगैर नहीं करेगा,--

(क) ऐसे परिवर्तन से प्रभावित होने वाले कर्मकारों को प्रस्तावित परिवर्तन के स्वरूप के बारे में निर्धारित ढंग से नोटिस दिए बगैर; या

(ख) ऐसे नोटिस दिए जाने के इक्कीस दिनों के भीतर;

बशर्ते कि ऐसा कोई परिवर्तन करने के लिए कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगा --

(क) जहां किसी बंदोबस्त या पंचाट के अनुसरण में परिवर्तन किया गया हो; या

(ख) जहां परिवर्तन से प्रभावित होने वाले कर्मकार, वे व्यक्ति हैं जिन पर मूल और अनुपूरक नियम, सिविल सेवा (स्पष्टीकरण, नियंत्रण और अपील), नियम, सिविल सेवा (अस्थायी सेवा) नियम, संशोधित छुट्टी नियम, सिविल सेवा विनियमन, रक्षा सेवा में सिविलियन (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम या भारतीय रेलवे प्रतिष्ठान संहिता या समुचित सरकार द्वारा इस संबंध में सरकारी राजपत्र में अधिसूचित किए गए कोई अन्य नियम या विनियम, लागू होते हैं।

**चौथी अनुसूची**  
(धारा-9 देखें)

**वे सेवा शर्तें जिनमें परिवर्तन हेतु नोटिस दिया जाना आवश्यक है**

1. मजदूरी, अवधि और भ्रगुतान के तरीके सहित;
2. किसी भविष्य निधि या पेंशन निधि में या उस समय प्रभावी किसी कानून के अंतर्गत कर्मकारों के लाभार्थ नियोक्ता द्वारा दिया गया अथवा देय अंशदान;
3. क्षतिपूर्ति और अन्य भत्ते;
4. कार्य के घंटे और विश्राम के अंतराल;
5. मजदूरी सहित छुट्टी और अवकाश दिवस;
6. स्थायी आदेशों के अनुसरण के अलावा पाली कार्य का आरंभ परिवर्तन या जारी न रखना;
7. ग्रेडों का वर्गीकरण;
8. किसी परम्परागत छूट या विशेषाधिकार को वापस लेना या उपयोग में परिवर्तन;
9. अनुशासन के नए नियमों की शुरुआत या स्थायी आदेशों में किए गए प्रावधानों के अलावा विद्यमान नियमों में परिवर्तन;
10. प्लांट या तकनीक को युक्तिसंगत बनाना, मानकीकरण या सुधार करना जिससे कर्मकारों की छंटनी होने की संभावना हो;
11. किसी व्यवसाय या प्रक्रिया या पाली के विभाग में नियोजित या नियोजित किए जाने वाले व्यक्तियों की संख्या में कोई वृद्धि या कमी (नैमित्तिक के अलावा) (उन परिस्थितियों के कारण न हो जिन पर नियोक्ता का कोई नियंत्रण न हो)

\*\*\*\*\*