

घरेलू कामगारों के राष्ट्रीय मंच द्वारा
भारत सरकार के 2017-2018
के प्रस्तावित श्रम कानून सुधारों का
आलोचनात्मक विश्लेषण

BY

**NATIONAL PLATFORM OF DOMESTIC WORKERS
ON CRITICAL ANALYSIS OF LABOUR LAW REFORMS
PROPOSED BY GOVERNMENT OF INDIA**

Prepared & Published by :

NATIONAL PLATFORM FOR DOMESTIC WORKERS

B-19, Subhavna Niketan, Pitampura, New Delhi-110034

E-mail : npdomesticworker@gmail.com

Mob. : 09891264064 (Anita Juneja), 09895077961 (Nalini Nayak),
09810810365 (Subhash Bhatnagar)

Join us on 2nd Aug, 2018 at 10:30 am,
Mandi House to Sansad Marg, New Delhi

RECOGNISE DOMESTIC WORK AS WORK



WE DEMAND WITHDRAWAL OF LABOUR CODES
AND ENACTMENT OF COMPREHENSIVE LEGISLATION
FOR DOMESTIC WORKERS

NATIONAL PLATFORM FOR DOMESTIC WORKERS AND CTUs

घरेलू कामगारों की रैली में हमारे साथ चलें

2 अगस्त 2018 समय प्रातः 10:30 बजे मंडी हाउस से संसद मार्ग, नई दिल्ली

घरेलू काम को काम की मान्यता दी जाए



हम श्रम संहिता वापस लेने की मांग करते हैं और
घरेलू कामगारों के लिए व्यापक अधिनियम बनाने की मांग करते हैं।

घरेलू कामगारों का राष्ट्रीय मंच एवं केन्द्रीय ट्रेड यूनियनें

घरेलू कामगारों के राष्ट्रीय मंच द्वारा
भारत सरकार के 2017-2018
के प्रस्तावित श्रम कानून सुधारों का
आलोचनात्मक विश्लेषण
BY THE NATIONAL FORUM OF
DOMESTIC WORKERS
GOVERNMENT OF INDIA 2017-2018
CRITICAL ANALYSIS OF PROPOSED
LABOR LAW REFORMS

भारत सरकार द्वारा प्रस्तावित श्रम कानून सुधार (2017-18)

बहुत लम्बे समय से यह मांग रही है कि देश में मौजूद अलग-अलग श्रम कानूनों को सरल करके एक समग्र कानून बनाया जाए। वर्तमान सरकार 4 श्रम कानून लाई है जिससे मौजूदा श्रम कानूनों को सरल व व्यावहारिक/तार्किक बनाया जा सके - ऐसा सरकार का कहना है।

घरेलू कामगारों का राष्ट्रीय मंच (NPDW) सरकार के इस कदम का स्वागत करता है जिससे मजदूर वर्ग को न्याय मिलने की प्रक्रिया सरल व एकसार हो। यह आशा की जाती है कि भारत सरकार असंगठित/अनौपचारिक क्षेत्र के मजदूरों की समस्याओं/आवश्यकताओं पर गंभीरता से ध्यान देगी।

घरेलू कामगारों का राष्ट्रीय मंच (NPDW) घरेलू कामगारों के लिए एक समग्र कानून की मांग करता रहा है जिससे हम कामगारों/मजदूरों के कार्य का नियमन, इनकी सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था व इनकी समस्याओं/शिकायतों का निपटारा समग्र रूप से किया जा सके। NPDW ने भारत सरकार द्वारा प्रस्तावित इन श्रम कानूनों की असंगठित/अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों के दृष्टिकोण से विवेचना की है जो यहाँ प्रस्तुत है। भारत के कुल श्रमिकों में से 92 प्रतिशत श्रमिक असंगठित/अनौपचारिक क्षेत्र से आते हैं। यहाँ पर यह याद दिलाया जाना जरूरी है कि वर्ष 2002 में द्वितीय श्रम आयोग ने अपनी रिपोर्ट में इस बात पर जोर दिया था कि असंगठित क्षेत्र के सभी मजदूरों के लिए एक समेकित कानून हो जो इन श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा, कार्य का नियमन व श्रमिकों की संसाधनों तक पहुंच को सुनिश्चित करे। भारत सरकार ने अन्ततः 2008 में "असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए सामाजिक सुरक्षा कानून" लागू किया जो कि असल में मात्र एक कल्याणकारी कानून है जिसके आधार पर असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए 'सामाजिक सुरक्षा बोर्ड' का गठन किया गया है। यह कानून द्वितीय श्रम आयोग की अपेक्षाओं को पूरा नहीं करता है।

यहाँ यह स्पष्ट करना जरूरी है कि श्रम सुधार कानूनों में वर्णित 'दक्षता' के नाम पर श्रमिकों के संगठित होने/यूनियन बनाने के अधिकारों को खतरे में डाला गया है। इन नए कारणों (कोड्स) में यद्यपि असंगठित/अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों का कुछ जगह जिक्र है पर इन्हें अन्य श्रमिकों की तरह अधिकार व मान्यता नहीं दी गई है। सिर्फ कुछ कल्याणकारी योजनाएं इनके नाम पर बनाई गई हैं। इस महत्वपूर्ण तथ्य को स्वीकार नहीं किया गया है कि

Labour Law Reform as proposed by the Government of India, 2017-2018

There has been a long-standing demand to simplify and consolidate labour laws in the country. The present government has now brought out 4 Labour Codes with the stated objective to rationalise and simplify existing labour laws.

The National Platform for Domestic Workers welcomes the initiative of the government to consolidate and simplify the delivery of justice to the working class. It is also hoped that the GOI would give more serious attention to the needs of the informal sector workers by doing so.

The National Platform for Domestic Workers continues to advocate for a Comprehensive Legislation for domestic workers in which the regulation of work, social security and grievance redress can be addressed comprehensively. The NPDW is providing herewith an analysis of the proposed Codes from the perspective of the informal sector - which makes up 92% of the workforce in the country. It must also be recalled, that the Second Labour Commission, in its report in 2002, had strongly put forward the concept of an Umbrella Legislation for the Informal Workers which would focus on their access to resources, regulation of work and social security. The Government of India subsequently enacted the Unorganised Workers Social Security Act in 2008 which in essence is merely a welfare act based on which the present Social Security Board for the informal sector have been put in place. This Act does not fulfil what the Second Labour Commission Report sought to propose.

At the outset it must be stated, that in the name of efficiency advocated in the Labour reform, the right of labour as a whole to unionise is put in jeopardy and despite the fact that the unorganised/informal workers are mentioned in certain instances in the new Codes, they seem to be mere recipients of welfare with no acknowledgement that they are workers with rights like all other workers. That workers

असंगठित क्षेत्र के मजदूर देश के सकल घरेलू उत्पाद GDP में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं और उन्हें भी रोजगार सुरक्षा व सामाजिक सुरक्षा का हक है। ये नए श्रम कानून दरअसल व्यापार को सुगम और मालिकों की भूमिका को मजबूत करने के लिए हैं और सरलीकरण व दक्षता के नाम पर उन सभी अधिकारों का हनन करते हैं जिन्हें श्रमिकों ने पिछले 70 सालों में लड़कर हासिल किया है।

पहले तीन श्रम कानूनों की विवेचना प्रस्तुत है :

Labour Code on Industrial Relation औद्योगिक संबंधों पर श्रम कानून

Labour Code on Industrial Relation औद्योगिक संबंधों पर श्रम कानून पहला श्रम कानून सुधार है जिसे भारत सरकार ने सुझाया है। इसका ड्राफ्ट मसौदा निम्न तीन महत्वपूर्ण कानूनों को इकट्ठा कर व इनमें फेरबदल करके तैयार किया गया है -

- (i) ट्रेड यूनियन कानून एक्ट-1926
- (ii) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 व
- (iii) औद्योगिक रोजगार अधिनियम, 1948

इन तीन कानूनों/अधिनियमों को औद्योगिक संबंधों का जनक माना जाता है। ये कानून निश्चित करते हैं कि श्रमिकों के लिए न्याय की, श्रमिक अधिकारों के लिए लड़ने की व अपनी मांगों के लिए वार्ता/मोलभाव की प्रक्रिया क्या होगी। इन तीनों कानूनों को प्रस्तावित संशोधनों के बाद एक समेकित कानून बनाने से मजदूरों को सालों के संघर्ष के बाद मिले अधिकार एक तरह से खत्म कर दिए गए हैं। विस्तृत रूप से सोचें तो ये कानून श्रमिकों के मूलभूत अधिकारों जैसे - संगठन बनाने का अधिकार, हड़ताल करने के अधिकार व बिना किसी दुर्भावना के सामूहिक मोलभाव करने के अधिकार को मान्यता देते हैं। मतभेद निपटाने के ये तीनों तरीके मजदूरों को उनके अधिकार दिलाने में बहुत कारगर रहे हैं। वैश्वीकरण व नव उदारवाद के वर्तमान दौर में मजदूरों को असंगठित होने/रहने के लिए बाध्य करना, श्रमिकों की मजदूरी में गिरावट (वास्तविक कीमतों के आधार पर) और सामाजिक सुरक्षा उपायों का नष्ट होना - ये असंगठित क्षेत्र की वास्तविकताएं हैं। असंगठित, अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिक तभी बचे रह सकते हैं जब तक उन्हें संगठित होने का अधिकार व सामूहिक तौर पर मोलभाव (बारगेनिंग) करने का अधिकार हासिल रहे। "कार्यस्थल/कार्य के मूलभूत सिद्धान्त व अधिकार" घोषणा पत्र जिन चार अधिकारों को मूलभूत श्रमिक अधिकार मानता है उनमें से पहला अधिकार - संगठित होने व सामूहिक तौर पर अपने हक के लिए मोलभाव करने का अधिकार ही है।

in the informal sector also contribute substantially to the GDP and therefore have rights to employment protection and social security is not acknowledged. The New Labour Codes certainly provide for ease of business, strengthening the role of the employers but in the name of simplification and efficiency, they erode all the gains working class fought for in the past 70 odd years.

Here below is an analysis of the first three Codes.

Labour Code on Industrial Relations

The Industrial Relations Code is the first labour law reform introduced by Government of India. The draft Bill has been prepared by consolidating and amending three important Acts:

- a) The Trade Union Act, 1926
- b) The Industrial Disputes Act, 1947
- c) The Industrial Employment Act, 1948

These legislations are considered to be the mother legislations governing Industrial relations. They signify the process of adjudication, collective bargaining and arbitration with respect to workers rights. Merging the three acts with the kind of amendments proposed dilutes and nullifies the basic rights of the working class, which were attained through enormous struggles. In a wider perspective these acts are supposed to uphold the core labour rights of the laboring masses like freedom of association, healthy collective bargaining, scope for strikes, bipartite/tripartite negotiations etc. All these three forms of settlements have coexisted in the pathway of attaining labour rights. In the present context of globalization and neo liberal policies de-unionisation, erosion of real wages and destruction of social security are the realities of workers in the informal sector. The informal/unorganized sectors can only survive with their right for freedom of association and collective bargaining. The declaration called 'Fundamental Principles and Rights at work (1998)' recognises four 'core labour standards' and the very first core labour standard recognises Freedom of Association and Collective bargaining as significant.

संगठित होने की आजादी पर रुकावट/प्रतिबन्ध

तुलनात्मक तौर पर भारतीय ट्रेड यूनियन एक्ट काफी मजबूत है फिर भी असंगठित क्षेत्र में विभिन्न क्षेत्रीय ट्रेड यूनियनों को पंजीकृत होने में समस्या आ रही है। अब इस कानून (ट्रेड यूनियन एक्ट) को औद्योगिक संबंध अधिनियम (Industrial Relations Act) में समाहित करने के बाद असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए सारे अवसर समाप्त हो जाएंगे। ऐसे ढेरों उदाहरण हैं जहाँ सामूहिक ताकत के बल पर घरेलू कामगारों, फेरी वालों और घर से काम करने वाले मजदूरों को मान्यता मिली है और जो राष्ट्रीय व अन्तर्राष्ट्रीय कन्वेंशनों से सम्भव हुआ है।

बाहरी व्यक्तियों के ट्रेड यूनियन पदाधिकारी बनने पर प्रतिबन्ध

इस कानून की धारा-27 बाहरी व्यक्तियों को किसी निकाय या उद्योग की ट्रेड यूनियन में पदाधिकारी बनने पर प्रतिबन्ध लगाती है। अपवाद स्वरूप असंगठित क्षेत्र की ट्रेड यूनियन में दो बाहरी व्यक्ति हो सकते हैं पर वो भी अध्यक्ष या सचिव नहीं हो सकते। इस प्रावधान से ट्रेड यूनियन को बाहरी व्यक्तियों के अनुभव व योग्यता का लाभ नहीं मिल पाएगा। फलस्वरूप असंगठित क्षेत्र में ट्रेड यूनियन गतिविधियां कमजोर होंगी। यूनियनों के लिए पूर्णकालिक कार्यकर्ता होने का विचार ही समाप्त हो जाएगा। यह 1948 के कन्वेंशन-87 के अनुच्छेद-3 - "संगठित होने व सम्मेलन आयोजित करने के अधिकार" के खिलाफ है जो यह कहता है कि यूनियन के पदाधिकारियों (उनकी योग्यता) को तय करने का निर्णय यूनियनों पर छोड़ देना चाहिए।

हड़ताल करने के अधिकार पर प्रतिबन्ध

नए कानून के तहत वैध हड़ताल करना सम्भव नहीं है। अब 14 दिन से 6 सप्ताह के बीच हड़ताल का नोटिस धारा-71 के तहत दिया जाएगा, जिसके निपटारे की प्रक्रिया धारा 69(1) के तहत शुरू होगी और समझौते की प्रक्रिया शुरू होने के बाद यदि किसी गैर सरकारी निकाय में भी हड़ताल शुरू हो तो वो अवैधानिक होगी (धारा-72)। धारा/अनुच्छेद 2(a) के तहत हड़ताल की परिभाषा में किसी कार्यदिवस पर 50 प्रतिशत से अधिक श्रमिकों का छुट्टी लेना भी आता है। पूर्व में हड़ताल में सरकार का आवश्यकता होने पर हस्तक्षेप सम्भव था। अब सरकार हड़ताल को संवैधानिक तौर पर आपराधिक कृत्य मान सकती है, यहाँ तक कि ट्रेड यूनियन रजिस्ट्रार ट्रेड यूनियन का पंजीकरण रद्द

Restriction on freedom of association

Many sectoral trade unions in the unorganized sector are facing hurdles to get registered even with the presence of a relatively strong Indian Trade Union Act. Now proposals to merge it as an Industrial Relations Code diminish the scope for the unorganized sector. There are many examples where the collective bargaining processes have led to the recognition of domestic workers, street vendors, home-based workers etc. through conventions or laws both at the national and international levels.

Restrictions on outsiders holding trade union office

Section 27 of the Bill restricts outsiders holding trade union positions within the establishment or industry. There is an exception for trade unions representing workers in the unorganized sector where only 2 people are allowed to be the office bearers but not as President or Secretary. Through this provision the trade unions would be deprived of the experience and expertise of outsiders and this can weaken the trade union activities in the unorganized sectors. The concept of full-timers for the unions itself will be abolished. This is against Article 3 of the Freedom of Association and Right to Organize Convention, 1948 (Convention No. 87) which states that the determination of conditions of eligibility for union office should be left to the discretion of trade unions.

Restrictions on the right to strike

Under the new Bill it is not possible in practice to have a legal strike. When a strike notice (within 14 days to 6 weeks) is given as under section 71, conciliation is deemed to have commenced (Sec. 69(1)) and if a strike commences even in a non-public utility (Sec 71(1)) after the commencement of conciliation, before a conciliation officer, the strike becomes illegal (Sec(72)). The definition of strike under section 2(a) includes casual leave on a given day by 50% or more workers in the industry. Discretionary state intervention is now replaced with wider statutory criminalization which can be followed by the Registrar or Trade Unions initiating action for de registration of the Trade Union itself. This fundamentally challenges Article

कर सकता है। यह संविधान द्वारा प्रदत्त [आर्टिकल-19(1)(c)] आजादी के मूलभूत अधिकार का उल्लंघन है जिसमें ट्रेड यूनियन बनाने की आजादी भी शामिल है। यह स्थिति असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए सख्त कारावास जैसी होगी।

जुर्माना/अधिकार

इस कानून की धारा 130(14) के अनुसार किसी अवैधानिक हड़ताल में शामिल होने पर न्यूनतम 20000/- से अधिकतम 50000/- का जुर्माना लगाया जा सकेगा या एक माह की सजा दी जा सकेगी या जुर्माना व सजा दोनों भी दी जा सकेगी। अनुच्छेद (धारा)-130(16) के अनुसार किसी अवैधानिक/गैर कानूनी हड़ताल के लिए उकसाने पर भी यही जुर्माना होगा। अनुच्छेद 103(17) के अनुसार किसी गैर कानूनी हड़ताल में मदद करने पर न्यूनतम 25000/- से अधिकतम 50000/- तक का जुर्माना या एक माह की कैद या दोनों (जुर्माना व सजा) दी जा सकेगी।

मजदूरों की छंटनी की न्यूनतम सीमा में वृद्धि

प्रस्तावित कानून के अध्याय 10 में किसी औद्योगिक निकाय में मजदूरों की छंटनी, नौकरी से निकाला जाना या कारखाने को बन्द करने संबंधी स्थितियों में विशेष उपायों का जिक्र है। अध्याय 85, 86, 87 व 88 के अनुसार न्यूनतम मजदूर जिन्हें कारखाना मालिक निकाल सकते हैं, छंटनी कर सकते हैं, या कारखाना बन्द कर सकते हैं, की सीमा 100 से बढ़ाकर 300 की गई है जिसके लिए सरकारी अनुमति आवश्यक है। मजदूरों के लिए यह एक बड़ा धक्का है क्योंकि उनके पास न किसी तरह की सुरक्षा होगी, न रोजगार की गारंटी। इस कानून से मालिकों को (बड़े कारखानों में भी) अपनी मर्जी से मजदूरों से निपटने के असीमित अधिकार मिल जाएंगे। 1948 के औद्योगिक विवाद अधिनियम (V-B) के अनुसार छंटनी व नौकरी से हटाए जाने की स्थिति में सरकार को विशेष अधिकार प्राप्त थे, मालिक 100 से अधिक श्रमिक नहीं हटा सकते थे, सर्वोच्च न्यायालय ने भी इस सीमा को बरकरार रखा था। नए कानून ने इन सब प्रावधानों को पानी में बहा दिया है।

सामूहिक मोलभाव (bargaining) करने की प्रक्रिया को सीमित करना

(a) ट्रेड यूनियन/मजदूर संगठनों की जगह वार्ताकार दलाल :

इस नए कानून के अध्याय 37 व 44 में पहली बार "मान्यता प्राप्त/अधिकृत वार्ताकार दलाल/एजेंट" शब्दों का प्रयोग हुआ है। पर यह कानून न तो मालिकों की ओर से ट्रेड यूनियन की मान्यता के बारे में कुछ कहता है और न ही इन 'वार्ताकार एजेंट' को मान्यता देने या अधिकृत करने की कोई प्रक्रिया निर्धारित करता है। अनुच्छेद 3 व 4 हमें यह बताते हैं कि मालिकों की तरफ

19(1)(c) that guarantees freedom to form trade unions which is a fundamental right. This will lead to the stringent containment of workers in the informal sector.

Penalties

As per section 103 (14), participation in an illegal strike shall be punishable with fine of a minimum of Rs.20,000/- which may extend up to Rs. 50,000/- or with imprisonment of one month or both. Section 103 (16) imposes a similar penalty for inciting an illegal strike. As per section 103(17), aiding an illegal strike is punishable with a minimum fine of Rs.25,000/- which may extend up to Rs.50,000/- or with imprisonment of one month or both.

Enhancement of the threshold of workers

Chapter X of the Bill contains special provisions relating to lay off, retrenchment and closure of industrial establishments. Sections 85, 86, 87 and 88 explain the increase of the threshold of workers for seeking prior governmental permission in the case of lay off, retrenchment and closure from 100 to 300. This is a real blow to the workers who will have even less protection and employment security. It will give the employer, even in fairly large units, unlimited freedom to deal with workers according to their convenience. Section V-B of the Industrial Disputes Act (1948) is watered down in this manner that it provides special mandates to the government in case of layoffs and retrenchment. It clearly sets the limit of 100 workers and this decision is upheld by the Supreme Court of India.

Curbing the process of collective bargaining

a) Trade Unions replaced by Negotiating Agents

The expression 'recognised or certified negotiating agent' finds its way into sections 37 and 44 of the new Bill. The Bill however neither mandates employer recognition of representative trade unions nor does it set down any procedure for recognition of the negotiating agent. Sections 3 and 4 introduces the 'workers committee' to be constituted by the employer and another called the 'Grievance Redressal Committee' which will consist of the employer's

से एक 'मजदूरों की समिति' बनाई जाएगी और एक 'शिकायत निवारण समिति' भी होगी जिसमें मालिकों के प्रतिनिधि भी होंगे और इसका अध्यक्ष भी मालिक ही तय करेंगे। इसी कानून के अध्याय-6 में, जिसमें एक ही खण्ड है, स्वैच्छिक मध्यस्थता निर्णय का जिक्र है जिसे बहुत महत्वपूर्ण माना गया है। इन्हें ट्रेड यूनियन/मजदूर संगठनों का विकल्प बताया गया है।

(b) ट्रेड यूनियन/श्रमिक संगठनों के पंजीकरण रद्द करना :

कानून के 10वें अध्याय में ऐसे कई कारणों का जिक्र है जिनके आधार पर किसी ट्रेड यूनियन का पंजीकरण (रजिस्ट्रेशन) रद्द हो सकता है। कोई ट्रेड यूनियन यदि अपनी कार्यकारिणी के गठन के लिए 2 वर्ष तक आंतरिक चुनाव नहीं करवा पाती है या लेखे/एकाउंट्स व्यवस्थित रूप से नहीं रखती या तयशुदा फॉर्मेट में रिटर्न प्रस्तुत नहीं करती तो उस यूनियन का रजिस्ट्रेशन रद्द किया जाना आवश्यक है। पर समस्या यह है कि पंजीकरण रद्द करने के जो कारण बताए गए हैं वो ट्रेड यूनियन के मौजूद होने के व्यापक कारणों के विरुद्ध हैं। ट्रेड यूनियन एक्ट के 10वें अध्याय में किसी ट्रेड यूनियन के पंजीकरण के रद्द होने के कारण स्पष्ट किए गए हैं; जैसे पंजीकरण का फर्जी प्रमाणपत्र प्राप्त किया गया हो, रजिस्ट्रार का नोटिस मिलने के बावजूद एक्ट की व्यवस्थाओं के विरुद्ध कार्य करना, या न्यूनतम सदस्य संख्या का न होना। पंजीकरण रद्द होने की स्थिति में अपील की एक न्यायिक प्रक्रिया का पालन किया जाना जरूरी है जहाँ ट्रेड यूनियन स्वयं का प्रतिनिधित्व कर सकती है और पंजीकरण रद्द करने के विरुद्ध अंतरिम निषेधाज्ञा प्राप्त कर सकती है। नए कानून में एक ट्रिब्यूनल का जिक्र जरूर है पर इसे अंतरिम निषेधाज्ञा जारी करने का अधिकार नहीं दिया गया है।

ट्रेड यूनियन एक्ट के अध्याय 11 के अनुसार एक ट्रेड यूनियन अपने पंजीकरण को रद्द किये जाने के खिलाफ सिविल कोर्ट (दीवानी न्यायालय) या हाई कोर्ट में अपील कर सकती है और न्यायालय यूनियन को पंजीकरण रद्द करने के आदेश के विरुद्ध स्टे (निषेधाज्ञा) दे सकते हैं। सिविल कोर्ट की सुनवाई के बाद यूनियन हाई कोर्ट में अपील कर सकती है, ऐसा कानून (ट्रेड यूनियन एक्ट) में प्रावधान है। नए कानून में एक ट्रिब्यूनल के गठन का प्रावधान है जहाँ अपील की जा सकती है किन्तु कानून के द्वारा ट्रिब्यूनल को अंतरिम स्टे जारी करने की शक्तियां नहीं दी गई हैं। इस तरह से ट्रेड यूनियन को अपने रद्द किए गए पंजीकरण के विरुद्ध अपील करने में समस्या आ सकती है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के 87वें कन्वेंशन के आर्टिकल-4 में यह प्रावधान है कि श्रमिकों के संगठनों को कोई प्रशासनिक अधिकारी/व्यवस्था समाप्त नहीं कर सकती न ही उनका निलम्बन कर सकती है। यह अधिकारी (निलम्बन या पंजीकरण रद्द करने का) एक न्यायिक निकाय के पास ही हो सकता है।

representative and may even have a chairperson selected by the employer himself. Chapter-VI with just one section, introduces the concept of Voluntary Arbitration and gives it significant status. These are introduced as alternatives for trade unions.

b) Cancellation of Registration of a Trade Union

Section 10 of the Bill contains a number of grounds on which the registration of a trade union may be cancelled. The failure of a trade union to hold internal elections to elect its office bearers for a period of 2 years and the failure to maintain accounts or file its annual return in the prescribed manner are amongst the grounds on which the registration of a union is liable to be cancelled. The problem is that the reasons explained for cancellations are against the larger concerns of the existence of trade union itself. Section 10 of the Trade Union Act explains the grounds for cancellation of registration of a trade union as obtaining a fraud certificate of registration, wilful contravention of the provisions of the Act after receipt of notice from the Registrar or ceasing to have the requisite minimum membership. Provisions of appeal follow a judicial process where trade unions can represent themselves to get interim stay of cancellation. In the new Bill even though a tribunal is mentioned, it has not provided any power to grant an interim order.

Under section 11 of the Trade Union Act, a trade union may appeal against the cancellation of its registration to the concerned High Court or the civil court as the case may be, and those courts can grant interim stay of the order of cancellation. The Act also provides for a further appeal to the High Court when the matter is heard in the first instance by a civil court. While the new Bill provides for an appeal to the Tribunal, the Tribunal has not been explicitly vested with the power to grant interim orders under the Code and this shortcoming could present difficulties for trade unions appealing against orders of cancellation to the Tribunal. Article 4 of Convention No.87 of ILO provides that workers' organizations are not liable to be dissolved or suspended by an administrative authority but only by a judicial body.

चूँकि एक ट्रेड यूनियन के पंजीकरण हो रद्द करना या यूनियन को निलम्बित करना एक बहुत गम्भीर मुद्दा है, अतः मौजूदा कानून में पंजीकरण रद्द करने के जो कारण रखे गए हैं उन्हें ही जारी रखना चाहिये। किसी ट्रेड यूनियन को मारने का/खत्म करने का सबसे अच्छा तरीका है कि सामूहिक मोलभाव करने की उनकी क्षमता को समाप्त कर दिया जाये। स्पष्ट है कि ऐसा कोई भी प्रयास संविधान के आर्टिकल 19(1)(c) में प्रदत्त 'कोई समूह या संगठन निर्माण' के मूलभूत अधिकारों का उल्लंघन है। असंगठित क्षेत्र की मजदूर यूनियनों को, जो कई कारणों से वैसे ही बहुत कमजोर है, निलम्बन या पंजीकरण रद्द होने का बड़ा खतरा है।

(c) सामूहिक मोलभाव में सरकारी भूमिका का जिक्र न होना :

नया कानून सामूहिक वार्ता (बारगेनिंग/मोलभाव) की प्रक्रिया के बारे में चुप है। इसकी जगह नए कानून में मध्यस्थता (आरबिट्रेशन) पर जोर दिया गया है, ये झगड़े सुलझाने का ऐसा तरीका है जो मजदूरों के लिए हानिकारक हो सकता है। अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के कन्वेंशन-98 के आर्टिकल 4 के अनुसार, अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन के सदस्य देशों से यह अपेक्षा की जाती है कि वो सामूहिक वार्ता/मोलभाव/बारगेनिंग को बढ़ावा देंगे। "सामूहिक वार्ता सुझाव 1981" (सुझाव सं. 163) में भी इसी प्रक्रिया पर जोर दिया गया है और सुनिश्चित किया गया है कि हर स्तर पर/किसी भी स्तर पर सामूहिक वार्ता से ही निर्णय हों, वार्ताकारों को समुचित प्रशिक्षण दिया जाये और उन्हें वो सभी जानकारी उपलब्ध हो जो सार्थक सामूहिक वार्ता/मोलभाव के लिए आवश्यक है। सरकार की सामूहिक वार्ता प्रक्रिया से दूर हटने की कोशिश, शिकायत निवारण के त्रिपक्षीय (Tripartite) व्यवस्था को कमजोर करेगी जो 'सामूहिक सुरक्षा कानून' के संदर्भ में बहुत स्पष्ट दिख रहा है।

यद्यपि भारत सरकार ने अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन के 98वें कन्वेंशन को स्वीकार नहीं किया है पर अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन का सदस्य होने के नाते वो इसके संविधान से बंधे हुए हैं जो सामूहिक वार्ता/मोलभाव को बढ़ावा देने की बात करता है। 1998 के अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन के घोषणापत्र— "कार्यस्थल पर मूलभूत अधिकार व सिद्धान्त" से भी हम बंधे हुए हैं जो सामूहिक वार्ता/मोलभाव के सिद्धान्त को मानता है।

सरकार/मालिकों द्वारा स्थापित कल्याण कोष में शुल्क/सहयोग का अनिवार्य भुगतान

नए कानून के अनुच्छेद 24(3) के अनुसार कोई श्रमिक जो किसी भी मजदूर यूनियन का सदस्य नहीं है उसे राज्य सरकार द्वारा स्थापित कल्याण कोष में एक निश्चित राशि जमा करनी होगी जो उस निकाय में कार्यरत मजदूर

As the cancellation of the registration of a union or dissolution is a very serious matter, the grounds for cancellation under the existing law should be continued. The best way to kill trade unions is to kill collective bargaining and therefore any attempt in this direction negatively impacts the fundamental right to 'form association or unions' which is contained in Article 19(1)(c) of the Constitution. The unorganized sector unions which are generally fragile for various reasons will be under severe threat of dissolution.

c) No mention on the role of the Government in Collective Bargaining

The Bill is silent on the collective bargaining process. Instead, there is an emphasis on arbitration, a mode of dispute resolution that could be disadvantageous to workers. As per Article 4 of Convention No. 98, member-states of the ILO are required to take measures to promote collective bargaining. This has been substantiated with the Collective Bargaining Recommendation, 1981 (Recommendation No. 163) which ensures collective bargaining at any level; enabling negotiators to obtain appropriate training and enabling the parties to have access to the information required for meaningful negotiation. The tendency of the government to withdraw from collective bargaining will directly weaken the tripartite mechanism which has become evident in the Social Security Code Bill.

As stated above, although the Government of India has not ratified Convention No. 98, it has an obligation to promote collective bargaining by reason of it being bound by the Constitution of the ILO. This obligation also flows from the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998.

Compulsory payment of subscription to government/employer established welfare fund

Section 24(3) of the Code stipulates that when a worker is not a member of any trade union, he or she shall be liable to pay subscription to the welfare fund established by the state government for securing the welfare of workers at a rate equal to the membership fee of the sole negotiating agent or the highest subscription of any union in the

यूनियन की अधिकतम सदस्यता राशि के बराबर होगी या अकेले वार्ताकार एजेंट की फीस के बराबर होगी। यदि राज्य सरकार द्वारा स्थापित कोष न हो तो राज्य सरकार की अनुमति से मालिकों द्वारा स्थापित कल्याण कोष में यह राशि जमा करनी होगी जो निकाय के मजदूरों के कल्याण में काम ली जाएगी। इस नियम से मजदूरों में यह भ्रम (दुविधा रहेगी कि वो ट्रेड यूनियन के सदस्य बनें या न बनें) इससे सरकार को अवसर मिलेगा कि वो मजदूरों को ट्रेड यूनियन के सदस्य बनने से रोक सकें।

कानून के प्रावधानों के उल्लंघन पर श्रमिकों व ट्रेड यूनियनों पर कठोर जुर्माना

नए कानून के अनुच्छेद 103 में कठोर/असामान्य जुर्माने का प्रावधान है। अनुच्छेद 103(7) के अनुसार किसी ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी या कार्यकारिणी सदस्य पर कोई नोटिस देने में चूक होने पर, न्यूनतम 10,000 से अधिकतम 50000/- का जुर्माना लगाया जाएगा। अनुच्छेद 103(08) के अनुसार वार्षिक रिटर्न में गलत जानकारी भरने पर अधिकतम 25000/- के जुर्माने का प्रावधान है। अनुच्छेद 103(9) के अनुसार जानबूझ कर यूनियन के नियमों की गलत प्रतिलिपि देने पर अधिकतम 25000/- के जुर्माने का प्रावधान है। अनुच्छेद 103(5) के अनुसार मजदूरी संबंधी गलत कार्य करने पर न्यूनतम 50,000/- से 2,00,000/- तक के जुर्माने का प्रावधान है।

असंगठित क्षेत्र की ट्रेड यूनियन/मजदूर संगठनों के परिप्रेक्ष्य से यह एक गंभीर खतरा है। वर्तमान में मौजूद जुर्माना बहुत कम है। चूंकि कोई बाहरी व्यक्ति यूनियन का पदाधिकारी नहीं बन सकता (नए कानून के अनुसार) ऐसी स्थिति में असंगठित क्षेत्र के मजदूरों द्वारा भूलवश गलत जानकारी दिए जाने से इंकार नहीं किया जा सकता। छोटी गलतियों पर भारी जुर्माना लगाना लोकतांत्रिक सिद्धान्तों के विरुद्ध है और ट्रेड यूनियनों के स्थायित्व पर खतरा है।

गलतियों/अपराधों का संयोजन/अपराधियों को माफी

नए कानून का अनुच्छेद 104 अपराधियों को माफ/रफा दफा करने की अनुमति देता है। अनुच्छेद 104(1) के अनुसार कोई अपराधी/आरोपी एक निर्धारित राशि सरकारी राजपत्रित अधिकारी के यहाँ जमा करा दे तो उसका मामला रफा दफा किया जा सकता है। आरोपी यदि निर्धारित राशि/जुर्माना अदा न करे तभी उस पर आपराधिक कार्यवाही शुरू की जा सकती है। अनुच्छेद 104(2) में ट्रायल के दौरान आरोपियों को माफी का जिफ्र है। यह

negotiating institution or to the fund established by the employer with the approval of the state government for the welfare of the workers in the establishment. This will only create absolute confusion among the workers, whether to join a trade union or not. This gives the state the opportunity to dissuade workers from joining the trade union.

Harsh penalties for violation by workers and trade unions of the provisions of the Code

Section 103 of the Code is about imposing extraordinary penalties for violation of the provisions of the Code by workers and trade unions. As per section 103(7), every office bearer or every member of the executive of a registered trade union that defaults in giving any notice or sending any statement or other document prescribed under the code shall be punishable with fine of a minimum of Rs.10,000/- which may extend to Rs. 50,000/-. Under section 103(8), making any false entry in the annual returns of rules shall be punishable with fine which may extend to Rs.25,000/-. Section 103 (9) provides for imposition of a fine that may extend upto Rs. 25,000/- for wilfully furnishing a wrong copy of the rules of the union. Under section 103(5), the penalty for commission of unfair labour practice is a minimum of Rs. 50,000/- and may extend up to Rs. 2 lakhs.

Viewed from the perspective of the trade unions in the unorganised sectors this is a great threat. Existing penalties are minimal. As the provisions of this Code restrict outsiders from holding office in unions, the workers in the unorganised sector are in greater jeopardy of submitting incorrect reports, dues etc. Imposing such high penalties for even minor infringements thus threaten the existence of the trade unions and is against democratic principles.

Compounding of Offences

Section 104 of the Code allows compounding of offences. As per section 104 (1), on the application of the accused, an offence may be compounded by paying a prescribed amount to a gazetted officer of the government. Criminal proceedings may be instituted against the accused only if he or she does not agree to pay the prescribed amount. Section 104(2) deals with compounding of offences in the

बताया गया है कि ट्रायल के दौरान यदि आरोपियों को छोड़ा जाता है तो उस न्यायालय में एक रिपोर्ट देनी होगी जहाँ मुकदमा चल रहा है। रिपोर्ट प्राप्त होने पर न्यायालय इन आरोपियों को छोड़ सकता है और आरोपी आरोपमुक्त हो सकते हैं। अभी जारी कानून में ऐसे प्रावधान नहीं हैं।

असंगठित क्षेत्र के मजदूर व ट्रेड यूनियन मालिकों के भेदभाव, गैरकानूनी श्रम संबंधी गतिविधियों जैसे – मजदूरी का चुकारा न होना, यौनिक शोषण से तभी सुरक्षित रह सकते हैं जब कानून का डर मालिकों को ऐसे कार्य करने से रोके। मालिकों द्वारा किए अपराधों को यदि माफ किया जाने लगा, उन्हें आरोपमुक्त किया जाने लगा तो इससे कानून का डर खत्म हो जाएगा और मजदूर संगठनों के खिलाफ अपराधों पर कोई अंकुश नहीं रहेगा।

मजदूरी संबंधी श्रम कानून-2017 बिल सं. 163 (2017) (Labour Code on Wages)

यह बिल (कानून) लोकसभा में 10 अगस्त 2017 को पेश किया गया। यह बिल निम्न चार कानूनों को हटा कर बनाया गया है, और यह नया बिल इन 4 कानूनों के बदले लाया गया है –

वेतन/मजदूरी भुगतान कानून 1936, न्यूनतम मजदूरी कानून 1949, बोनस भुगतान कानून 1965 व समान मानदेय कानून 1976

राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी

2017 का मजदूरी संबंधी कानून केन्द्र सरकार से एक राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी तय करने की बात करता है लेकिन साथ ही यह भी कहता है कि “अलग अलग राज्यों या भूभागों में अलग-अलग न्यूनतम मजदूरी तय की जा सकती है। अब यह विचार कि हर राज्य/भिन्न भौगोलिक क्षेत्र अपने लिए अलग न्यूनतम मजदूरी तय कर सकते हैं, एक राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के सिद्धान्त के खिलाफ है बल्कि इससे तो हर राज्य को न्यूनतम मजदूरी कम रखने का बहाना मिल जाएगा ताकि उद्योगपति वहाँ कारखाने लगा सकें।

रोजगारों की अनुसूची का खात्मा

मजदूरी कानून-2017 में रोजगारों की अनुसूची को खत्म कर दिया गया है। वर्तमान में 1948 के न्यूनतम मजदूरी कानून के अन्तर्गत भिन्न कार्य के लिए निम्न मजदूरी का प्रावधान है।

वर्तमान में जारी रोजगार अनुसूची में असंगठित क्षेत्र के कुछ श्रमिक वर्गों – जैसे घरेलू श्रमिकों, को शामिल नहीं किया गया है। अब ‘मजदूर’ शब्द का

course of trial. As per the provision, when an offence is compounded in the course of a trial, a report is to be filed in the court in which the trial of the offence is pending. On filing of such a report, the court shall discharge the accused and the compounding shall have the effect of acquittal. This is not a practise in the existing laws.

Workers and trade unions especially in the informal sector can have effective protection against acts of anti-union discrimination and unfair labour practices like denial of wages or sexual harassment cases only when the law provides for sufficiently dissuasive sanctions that would deter them from adopting such practices. Compounding of offences committed by employers which could even have the effect of acquittal would result in diluting the deterrent effect of the prescribed penalties and thus weaken the protection against acts of anti-union discrimination and interference.

The Labour Code on Wages, 2017, Bill No. 163 of 2017

This Bill was introduced in the Lok Sabha on August 10, 2017. It consolidates and replaces the Payment of Wages Act, 1936, the Minimum Wages Act, 1949, the Payment of Bonus Act, 1965 and the Equal Remuneration Act, 1976.

National minimum wage

The Code on Wages, 2017 calls for the Central Government to fix the national minimum wage, but it also allows that a “different national minimum wage may be fixed for different States or different geographical areas.” The idea of a national minimum wage that can be fixed at different levels for different States or geographical areas undermines the very concept of a national minimum wage and facilitates a race to the bottom between states that seek to drop minimum wages in order to attract business enterprises.

Schedule of Employment Eliminated

The Code on Wages 2017 eliminates the Schedule of Employment. Presently, distinct wages for different Scheduled of Employment are fixed under the *Minimum Wages Act, 1948*.

The current Schedule of Employment does not cover certain

सामान्यीकरण किया जा रहा हो तो थोड़ा सावधान रहने की आवश्यकता है क्योंकि मजदूर कई तरह के हैं और रोजगार भी अनेकों हैं। ड्राफ्ट बिल में मजदूरी तय करने का जो प्रावधान है उससे मजदूरी की दर बाजार में जारी न्यूनतम से न्यूनतम मजदूरी को छुएगी। इसलिए अनौपचारिक/असंगठित क्षेत्र की मजदूरों को गरीबी व शोषण से छुटकारा दिलाने की जगह सभी मजदूरों के जीवन स्तर को और नीचा किया जाने का प्रयास किया जायेगा।

राज्यों को पीस रेट आधारित कार्यों के लिए मजदूरी तय करने को कहा गया है।

- उद्योग आधारित न्यूनतम मजदूरी को पीस रेट आधारित न्यूनतम मजदूरी में बदला जा रहा है। इस तरीके से न्यूनतम मजदूरी की दर सबसे गरीब मजदूर को दी जा रही पीस रेट मजदूरी से निर्धारित होगी।
- इससे उन स्थितियों में भी बदलाव आएगा जिनमें मालिकों व व्यक्तिशः मजदूरों के बीच सौदेबाजी/Bargaining की गुंजाइश है।

यह भी कि असंगठित क्षेत्र के मजदूर संगठनों ने बहुत लम्बी व कठिन लड़ाई के बाद असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के जीवन स्तर को उठाने में सफलता पाई है – खासकर उन रोजगार क्षेत्रों में जो रोजगार अनुसूची में वर्णित है। कठिन संघर्षों के बाद हासिल इन लाभों का वापस होने का डर है।

न्यूनतम मजदूरी पुनर्निर्धारण की समय सीमा

1948 का न्यूनतम मजदूरी अधिनियम न्यूनतम मजदूरी के पुनर्निर्धारण के लिए एक न्यूनतम समय सीमा तय करता है जो पांच साल से अधिक नहीं हो सकती। नया 2017 का कोड इस तरह की भाषा इस्तेमाल करता है जिससे 5 साल की यह अधिकतम सीमा – सामान्य सीमा में बदल जाती है। इससे असंगठित क्षेत्र के मजदूरों पर और दबाव पड़ेगा जिन्हें अकसर न्यूनतम मजदूरी नहीं मिलती और इस बदलाव के बाद तो उनकी न्यूनतम मजदूरी बढ़ती कीमतों के मुकाबले बहुत पीछे रह जाएगी।

मजदूरी मानक तय करने मापदण्ड

सर्वोच्च न्यायालय ने कई मुकदमों में न्यूनतम मजदूरी के मानक तय करने के मापदण्ड तय किए हैं। न्यूनतम मजदूरी को आवश्यकता के आधार पर परिभाषित किया जाना चाहिये जिसमें आधारभूत शारीरिक जरूरतों (जिसे

unorganised sector workers such as domestic workers. By speaking of workers in general, there is cause for caution. The wage fixing as outlined in the draft will gravitate to the lowest prevailing wages. **Therefore, instead of unorganised / informal sector workers being elevated from poverty and exploitation, conditions of all workers may get pulled down to lower standards.**

States are tasked with setting state-level minimum wage rates for time and piece work.

- This is a shift from industry-specific wage setting to minimum wage setting by time and piece-work. Such a method will likely result in **minimum wage thresholds fixed according to the wages paid to the poorest workers.**
- This in turn will affect situations where there is room for bargaining wages between individual workers and employers.

Also, unorganised sector worker organisations have fought hard and made some gains in improving the conditions of certain unorganised sector workers that are in the Schedule of Employment. These hard-fought gains may slide in the race to the bottom.

Timeline for revising minimum wages

The *Minimum Wages Act, 1948* establishes time limit within which minimum wages must be revised, which must not exceed five years. The Code on Wages, 2017, adjusts this language so that five years is no longer the maximum threshold for revision, but instead the normal standard. **This will put further stress on unorganised sector workers who often do not get or at most get the bare minimum wage because now, their wages will not keep up with rise in living costs.**

Criteria for fixing wage standards

The criteria for fixing minimum wage standards has been definitively established by the Supreme Court in a series of cases. Minimum wages should be defined by needs-based criteria that extend beyond basic physical needs which specific nutrition requirements (defined in calories), clothing and housing needs, medical expenses,

कैलोरी से नापा जाएगा) के अलावा कपड़ा, आवास, चिकित्सा खर्च, अन्य पारिवारिक खर्च, शिक्षा, ईंधन, बिजली, त्यौहारों पर खर्च, वृद्धावस्था के लिए प्रावधान व अन्य विविध खर्च शामिल हैं।

इन स्थापित मानकों को कमजोर करते हुए 2017 का मजदूरी कोड राज्यों को अपने यहाँ न्यूनतम मजदूरी तय करने का अधिकार/जगह देता है जिससे विभिन्न राज्यों के बीच मजदूरी को न्यूनतम रखने की दौड़ शुरू हो सकती है। यह कानून –

- राज्य सरकारों को यह निर्देश देता है कि वो न्यूनतम मजदूरी निर्धारित या पुनर्निर्धारित करते समय ध्यान रखें कि “कार्य के लिए कितनी क्षमता चाहिए, कार्य कितना कठिन है, कार्य स्थल की भौगोलिक स्थिति व अन्य कारक जो राज्य सरकारों को आवश्यक लगे।
- यह आवश्यक नहीं समझता कि राज्य सरकारें जीवनयापन के लिए आवश्यक खर्चों को ध्यान में लाए, सिर्फ सुझाव देता है कि उन्हें ऐसा करना चाहिए।
- कहता है कि जीवनयापन के लिए आवश्यक खर्चों की समय समय पर गणना की जानी चाहिए जो कि भ्रमित करने वाला कदम है। सरकारें इसकी ओट में पुरानी गणनाओं के आधार पर न्यूनतम मजदूरी के मानक तय करेगी।

लिंग निर्धारित भेदभाव को रोकने के मानक

असंगठित क्षेत्र के मजदूरों में महिलाओं की हिस्सेदारी बहुत ज्यादा है जिन्हें कठोरतम (रोजगार) परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है। 2017 का कानून असंगठित क्षेत्र की महिला श्रमिकों की स्थिति को और खराब करता है क्योंकि इसमें बहुत से आवश्यक प्रावधान हटा लिए गए हैं।

“समान मानदेय कानून-1976” के तहत महिलाओं व पुरुषों के मध्य मजदूरी, नौकरी के अवसर व अन्य स्थितियों में किसी भी तरह का भेदभाव करना प्रतिबन्धित है। नए मजदूरी कानून जिसमें पुराने कई कानून मिला दिए गए हैं – में ‘1976 के समान मानदेय कानून’ के अन्तर्गत स्त्रियों के समान रोजगार, जवाबदेही व लिंग आधारित भेदभाव के विरुद्ध जो सुरक्षा हासिल थी, वो प्राधान हटा दिये गये हैं।

2017 के मजदूरी कानून में ‘1976 के समान मानदेय कानून’ को 1 अध्याय में सीमित कर दिया गया है जिसे “लिंग आधारित भेदभाव का निषेध” नाम दिया गया है। ये सीमित प्रावधान उन सब व्यवस्थाओं को समाप्त

family expenses, education, fuel, lighting, festival expenses, provisions for old age and other miscellaneous expenditure.

Diluting these established standards, the Code on Wages, 2017, provides states with the space to define their own standards for minimum wage determination—**providing yet another avenue for a competitive race to the bottom between states.** It

- instructs state governments to fix or revise minimum wages taking “into account the skill required, the arduousness of the work assigned to the worker, geographical location of the place of work and other factors which the state government considers appropriate.”
- does not require state governments to take into account cost of living; only suggests that they to do so.
- states that cost of living must only be calculated from “time to time”—an ambiguous standard that would permit outdated cost of living calculations to inform minimum wage standards.

Standards prohibiting gender based discrimination

The unorganised sector labour force is disproportionately composed of women workers who face the harshest employment conditions. The Code on Wages 2017 greatly jeopardises the conditions of unorganised sector women workers by eliminating important protections.

The *Equal Remuneration Act, 1976* prohibits discrimination between men and women with regard to wages, recruitment and other conditions of service. The consolidation of laws by the Code on Wages dismantles the mechanisms within the *Equal Remuneration Act, 1976* for promoting women’s employment and seeking accountability for gender based discrimination.

In the Code on Wages, 2017, the entire *Equal Remuneration Act, 1976* remains limited to one section that refers to “Prohibition of discrimination on the ground of gender”. This limited provision eliminates mechanisms aimed at promoting equality of opportunity and non-discrimination. Protective mechanisms in the *Equal*

कर रहे हैं जो लिंग आधारित भेदभाव के खिलाफ थी व समान अवसर को बढ़ावा देने के लिए आवश्यक थीं। समान मानदेय अधिनियम-1976 के कुछ सुरक्षात्मक प्रावधानों (व्यवस्थाओं को मजदूरी कानून-2017 में हटा दिया गया है, जैसे -

- सलाहकार समिति में महिला प्रतिनिधित्व को 50 प्रतिशत से घटाकर 33 प्रतिशत करना।
- भेदभाव के मामलों को सुनने के लिए श्रम अधिकारी की नियुक्ति नहीं।
- रोजगार में लिंग आधारित भेदभाव के विरुद्ध शासन के नियंत्रण के लिए किसी केन्द्रीय सरकार के अधिकारी का अभाव।

अन्य भेदभावों को रोकने के लिए मानक

असंगठित क्षेत्र के मजदूरों में बहुत बड़ी संख्या उन मजदूरों की है जो सामाजिक तौर पर पिछड़े व कमजोर समुदायों से आते हैं। 2017 के 'मजदूरी कानून' में ऐसे कोई उपाय नहीं है जिनसे जाति, धर्म और सामाजिक उत्पत्ति (वर्ग) के आधार पर भेदभाव को रोका जा सके। जबकि इन सभी को अन्तरराष्ट्रीय स्तर पर सुरक्षित श्रेणी में रखा गया है। खासकर दलित और आदिवासी श्रमिकों को रोजगार व मजदूरी के अवसरों में बहुत भेदभाव का सामना करना पड़ता है जैसे - इन्हें काम पर नहीं लगाया जाएगा, कम मजदूरी दी जाएगी और काम में भेदभाव किया जाएगा (जाति आधारित काम देना)

CESCR (आर्थिक, सामाजिक एवं सांस्कृतिक अधिकार समिति) ने भारत सरकार को भेदभाव रोकने के लिए मौजूदा प्रावधानों को मजबूती से लागू करने के लिए प्रोत्साहित किया। इसके अलावा CESCR ने भारत सरकार से मांग की कि वो एक भेदभाव विरोधी समग्र कानून लागू करें जो सभी मजदूरों को समान व्यवहार (रोजगार में भी) की गारंटी दे। 2017 के मजदूरी कानून में भेदभाव के इस विषय पर कम से कम ध्यान दिया गया है, न कोई वादा किया गया है जो प्रदर्शित करता है कि CESCR की अनुशंसाओं को पूरी तरह नकार दिया गया है।

मजदूरी संबंधी अधिकारों के उल्लंघन को स्वीकृति देना

असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के मजदूरी संबंधी वैधानिक अधिकारों का व्यापक/खुल्लम खुल्ला उल्लंघन झेलना पड़ता है, उनकी मजदूरी चुरा ली जाती है, जबरन काम कराया जाता है या बंधुआ मजदूर बना लिया जाता है। काफी लंबे समय से जारी असमानता, सामाजिक अस्पृश्यता

Remuneration Act, 1976 that are discarded in the Code on Wages, 2017 include:

- reducing representation of women on advisory committees from 50 percent to 33 percent;
- no appointment of labour officers to hear discrimination cases under the Code on Wages, 2017; and
- no central government authority to direct state enforcement of prohibitions on gender-based discrimination in employment.

Standards prohibiting other forms of discrimination

The unorganised sector workforce is also composed of workers from socially disenfranchised vulnerable communities. The Code on Wages, 2017 does not include any measures to prohibit discrimination in employment on the basis of caste, religion or social origin—all included among internationally protected categories. *Dalit* and *adivasi* workers face widespread exclusion and discrimination in labour and employment, including: exclusion in hiring, wages lower than market rates, and unfavourable terms and conditions of work such as caste-related obligations.

The Committee on Economic Social and Cultural Rights (CESCR) has encouraged the Government of India to strengthen enforcement of existing legal prohibitions of discrimination. In addition, the CESCR has called upon India to enact comprehensive anti-discrimination legislation guaranteeing the right to equal treatment and protection against discrimination, including in employment. The minimalist and non-committal approach to the question of discrimination in the Code on Wages, 2017 demonstrates outright rejection of the recommendations of the CESCR.

Permitting wage-related rights abuses

Unorganised sector workers face rampant violations of wage-related statutory rights which may amount to wage theft, forced or bonded labour. Coercive work conditions are on the rise due to

व भेदभाव ने कार्य करने की परिस्थितियों को मजबूरी भरा बना दिया है। अनौपचारिक/असंगठित क्षेत्र में कार्यरत गरीब प्रवासी श्रमिक जो मजबूरी में अग्रिम भुगतान ले लेते हैं वो दयनीय स्थितियों में काम करने को मजबूर होते हैं।

मजदूरी कानून-2017, बलात् व बंधुआ मजदूरी, मनमर्जी व गैर कानूनी रूप से मजदूरी में कटौती को रोकने के सुरक्षा उपायों को कमजोर बनाता है। ये -

- मालिकों को मजदूरों की मजदूरी काटने की अनुमति देता है। मजदूर का कार्य असंतोषजनक है या घाटे की भरपाई करनी है यह कह कर ऐसा किया जा सकता है। कटौती की क्या प्रक्रिया होगी इसकी कोई व्यवस्था नहीं है। फलस्वरूप किसी भी मजदूर की मजदूरी को दंड स्वरूप या मनमर्जी से इस प्रावधान के तहत काटा जा सकता है।
- शोषित व गरीब मजदूरों को अग्रिम राशि के बदले मजदूरी भरा काम करने के लिए मजबूर करता है। सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि अग्रिम भुगतान दबाव में काम कराने का तरीका है और यह भी कहा है कि अग्रिम भुगतान बंधुआ मजदूरी की उपस्थिति को प्रदर्शित करता है।
- मजदूरों के काम के घंटे बढ़ा देता है और उन्हें मजबूरी में ओवरटाइम करने को बाध्य करता है। नये कानून में ओवरटाइम की स्पष्ट परिभाषा हटा दी गई है और सहायक/मध्यवर्ती कार्य अधिक समय तक किये जा सकते हैं यह व्यवस्था देता है जो कि अनिवार्य ओवरटाइम का रास्ता खोलने के बराबर है।

कार्य के पराश्रित रिश्तों को कमजोर करना

असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों में बहुत से श्रमिक वो है जो तथाकथित औपचारिक/संगठित क्षेत्र में पराश्रित (दूसरों पर निर्भर) श्रमिक है। ठेका मजदूरों की सुरक्षा के प्रावधानों में कमी से इन मजदूरों की स्थिति और कमजोर हुई है। मजदूरी कानून 2017 -

- एक ठेकेदार को कार्य का मुख्य प्रबन्धक या मालिक (रोजगार-प्रदाता) बना देता है। भुगतान न होने की दशा में 1970 के ठेका मजदूर कानून के तहत जो जिम्मेदारी पहले मूल मालिक की थी वो जिम्मेदारी इस नए कानून से कम की गई है।
- प्रशिक्षणार्थियों/एप्रेण्टिस को मजदूर नहीं मानता।

longstanding patterns of inequality, social exclusion, and discrimination. Furthermore, distressed migrants employed in the informal sector who are willing to accept advances are particularly vulnerable to coercive labour relationships.

The Code on Wages, 2017 further undermines protections against arbitrary and illegal wage deduction and forced and bonded labour. It

- permits employers to deduct wages based upon deeming the performance of an employee to be unsatisfactory; and to “recover losses.” There is no mention of any due process prior to deduction. Therefore, this provision opens the door for arbitrary and punitive wage deduction.
- leaves marginalized workers exposed to coercive forms of labour by permitting recoverable advances. The Supreme Court has explicitly linked advances to coercive labour and has even declared a legal presumption that advances suggest the presence of bonded labour.
- leaves workers vulnerable to forced labour by extending overtime hours that may amount to forced overtime. The Code removes clear definition of overtime and allows “complimentary” and “intermittent” work to exceed normal hours, thus opening the door to compulsory overtime.

Weakens Precarious Employment Relationships

Unorganised sector workers include precarious or informal workers in the so-called formal sector. The weakening of protection of contract workers further endangers these workers. The Code on Wages 2017

- makes a “contractor” the Chief Executive Authority or Employer under the Code and dilutes the liability of the Principal Employer under the Contract Labour Act, 1970 in case of default of payment.
- excludes apprentices / trainees

श्रम निरीक्षण प्रक्रिया का खात्मा

मजदूरी भुगतान कानून 1936, न्यूनतम मजदूरी कानून 1948, बोनस भुगतान कानून 1965 व समान मानदेय कानून 1976 में श्रम निरीक्षकों और श्रम आयुक्तों को यह जिम्मेदारी दी गई है कि वो एक कारखाने में सभी वैधानिक प्रक्रियाओं का पालन करवाएं। मुख्य कानून के अनुसार श्रम निरीक्षक किसी भी कारखाने में सामान्य समय में प्रवेश कर सकते हैं और श्रमिकों का, एजेंटों का व मालिकों का निरीक्षण कर सकते हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के अनुसार श्रम निरीक्षक ऐसे कारखानों/व्यक्तियों का निरीक्षण कर सकते हैं जो श्रमिकों से उनके घर से या बाहर से काम करवा रहे हैं।

'मजदूरी कानून 2017' श्रम निरीक्षक की भूमिका को बहुत कमजोर बनाता है, बल्कि इस प्रक्रिया का मजाक उड़ाता है। यह कानून -

- निरीक्षकों व आयुक्तों की जगह 'समन्वयकों' को नियुक्त करता है, और एक या एक से अधिक अधिकारियों (जो संदिग्ध हैं) की नियुक्ति की बात करता है बिना यह स्पष्ट किए कि ये अधिकारी करेंगे क्या?
- निरीक्षण प्रक्रिया को इन्टरनेट (वेब) पर अनुसूचित करने को कहता है। ऐसा करने से बिना सूचना के निरीक्षण की संभावना खतरे में पड़ जाती है। यदि मालिकों को निरीक्षण की पहले से जानकारी हो तो वो झूठे रिकार्ड उपलब्ध करवा देंगे - खासकर असंगठित क्षेत्र में यह और भी खतरनाक हैं।

मजदूर संगठनों/ट्रेड यूनियनों के कार्यों में अवरोध उत्पन्न करना

ट्रेड यूनियन एक्ट-1926 में यह प्रावधान है कि ट्रेड यूनियन सदस्य मजदूरों के कल्याण हेतु जो स्वतंत्र अनुदान दें, उसे मजदूरों के लिए किसी अन्य गतिविधि में खर्च किया जा सकता है। 'मजदूरी कानून 2017' इस प्रक्रिया को सीमित करता है। यह मजदूरों की इस क्षमता की अवहेलना करता है कि वो अपनी सामूहिक आर्थिक, सामाजिक व सांस्कृतिक आवश्यकताओं के लिए योगदान कर सकें।

असंगठित क्षेत्र के मजदूर खासकर अत्यन्त पराश्रित स्थितियों में काम करते हैं और सहयोग व बंधुत्व/एकता उनके लिए बहुत आवश्यक है। नया कानून इस प्रक्रिया को कमजोर बनाता है।

यह कानून एक श्रमिक को कार्य पर अनुपस्थित मानता है यदि वो किसी

Dismantling labour inspections

Under the *Payment of Wages Act, 1936, Minimum Wages Act, 1948, Payment of Bonus Act, 1965 and Equal Remuneration Act, 1976*, labour inspectors and commissioners are tasked with exercising statutory enforcement authority. Inspectors under the principal Acts may enter premises at all reasonable hours for the purpose of inspection and are empowered to examine workers, employers and agents. Under the *Minimum Wages Act, 1948*, inspectors may also examine anyone giving work to home-based workers and other out-workers.

The Code on Wages, 2017 significantly weakens the role of labour inspection and in fact, makes a mockery of it. It

- replaces commissioners and inspectors with facilitators and an ambiguous appointment of "one or more authorities"—without, however, specifying the nature of these authorities.
- requires state inspection schemes to provide for web-based inspection schedules. Such automatically generated inspection schedules risk undermining unannounced inspections. If employers know beforehand the inspection schedule, it facilitates false record-keeping which is particularly dangerous in unorganised sector workplaces.

Restricting functioning of workers' organizations and trade unions

The Code on Wages, 2017 systematically limits the scope of trade union members to contribute independent funds designated for workers' welfare to other activities as legislated under the *Trade Unions Act, 1926*. This consolidation explicitly omits the capacity for workers of choosing to contribute wages to promote common economic, social and cultural needs among workers.

Unorganised sector workers are typically in extremely precarious conditions and support and solidarity are critical for them. This measure further jeopardises these functions.

The Code also deems an employee to be absent if he refuses in

कारण से कार्य पर नहीं है या हड़ताल में शामिल है। यह किसी श्रमिक का अमानवीय परिस्थितियों में काम करने से इंकार करने के अधिकार का हनन है।

न्याय तक पहुंच को सीमित करना

वर्तमान परिस्थितियों में भी असंगठित क्षेत्र के मजदूरों को न्याय पाने के लिए बहुत संघर्ष करने पड़ते हैं। मजदूरी कानून 2017 इन समस्याओं को और कठिन बनाता है। यह —

- **आपराधिक जवाबदेही को दीवानी जवाबदेही में बदलता है** — खासकर मजदूरी, मजदूरी का भुगतान और बोनस के भुगतान के संदर्भ में। जबकि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 में न्यूनतम मजदूरी से कम भुगतान करने पर जेल की सजा का प्रावधान है। भारतीय कानून, नीतियों व न्यायिक प्रक्रिया ने वैध मजदूरी के भुगतान न करने को व्यवस्थित रूप से चुनौती दी है और इसे आपराधिक कृत्य बनाया है। मजदूरी की चोरी व जबरन श्रम कराए जाने के विरुद्ध कानूनी व न्यायिक उपायों में भारत सबसे आगे है जहाँ इन अपराधों पर सामाजिक मान्यताओं में बदलाव आया है। मजदूरी कानून-2017 द्वारा मजदूरी भुगतान न किये जाने को आपराधिक कृत्य के दायरे से बाहर रखना सर्वोच्च न्यायालय के उस आदेश का विरोध है जो उसने 1983 में **संजीत रॉय बनाम राजस्थान सरकार** के फैसले में कहा था कि न्यूनतम मजदूरी का भुगतान न करना, जबरन मजदूरी कराने के बराबर है जो असंवैधानिक है।
- **मजदूरी से जुड़े अपराधों में स्थापित न्यायिक प्रक्रिया को कमजोर करता है।** न्यायिक अपील प्राधिकरण के स्थान पर यह कानून 'दीवानी न्यायालय के सभी अधिकारों' को एक संदिग्ध पदाधिकारी को सौंपता है जो न्यायिक पदाधिकारी है भी या नहीं, पता नहीं है।
- **एक वकील द्वारा कानूनी प्रतिनिधित्व एवं किसी स्वयंसेवी संस्था द्वारा प्रतिनिधित्व के अधिकार को नामंजूर करता है।** वकीलों की भूमिका किसी कामगार को, या ट्रेड यूनियन को या किसी समझौता करने वाले को दे दी गई है। असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को सामान्यतया गैर पारम्परिक संस्थाओं द्वारा संगठित किया जाता है अगर इन श्रमिकों को वकीलों या स्वयंसेवी संस्थाओं की मदद की आवश्यकता रहती है। इस प्रावधान से उनके न्याय पाने के अधिकार को कमजोर किया गया है।
- **सरकार को समय पर न्यूनतम मजदूरी भुगतान की आवश्यकता से बाहर रखा गया है।** (अर्थात् सरकार समय पर न्यूनतम मजदूरी देने के लिए बाध्य नहीं है।)

pursuance of a stay-in strike or for any other cause which is not reasonable to carry out his work. **This is a direct attack on workers ability to protest inhuman conditions.**

Undermining access to justice

Unorganised sector workers, even under current conditions, face an uphill battle in accessing justice. The Code on Wages, 2017 further compounds the problem. It

- **shifts from criminal liability to civil liability** in matters pertaining to wages, payment of wages and payment of bonuses. Under the *Minimum Wages Act, 1948*, by contrast, payment of less than minimum wage is punishable with imprisonment upon the first offense. India's laws, policies and jurisprudence have systematically challenged non-payment of legal wages by criminalizing these practices—placing India at the global forefront of legislative and judicial action to shift social norms on wage theft and coercive labour. By decriminalizing non-payment of wages, the Code on Wages, 2017 contradicts the Supreme Court decision in *Sanjit Roy v. State of Rajasthan* (1983) establishing that non-payment of minimum wages amounts to constitutionally prohibited forced labour.
- **undermines due process** in the case of wage related abuses. Replacing judicial appellate authority, the Code assigns “all powers of a civil court” to an ambiguous authority that may or may not be judicial.
- **omits the right of legal representation** by an advocate and representation by a non-governmental organization. The role of advocates has instead been assigned exclusively to an employee, trade union, or facilitator. Unorganised sector workers are often organised through non-traditional organisations and workers from this sector often need assistance from advocates or NGOs. This provision seriously undermines their ability to access justice.
- **exempts the government from the requirement of paying timely wages.**

सामाजिक सुरक्षा एवं कल्याण ड्राफ्ट अधिनियम (2018)

सामाजिक सुरक्षा एवं कल्याण ड्राफ्ट अधिनियम (2018) वर्तमान में मौजूद 15 कानूनों की जगह लेगा। यह कानून है – कर्मचारी भविष्य निधि कानून, कर्मचारी सुरक्षा बीमा कानून, मातृत्व लाभ कानून, ग्रेच्युटी भुगतान कानून, कर्मचारी मुआवजा कानून, असंगठित क्षेत्र के मजदूरों का सामाजिक सुरक्षा कानून, विभिन्न कल्याण कोष/अधिकार कोष कानून आदि। ऐसा माना जाता है कि प्रस्तावित कानून संगठित व असंगठित दोनों क्षेत्र के मजदूरों पर लागू होगा। असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के कल्याण के लिए बने बोर्ड समाप्त हो जाएंगे और संगठित व असंगठित क्षेत्र के मजदूरों को प्रस्तावित राज्य वेलफेयर बोर्ड में स्वयं को पंजीकृत करवाना होगा।

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम-III, जिसे मार्च 2018 में श्रम व रोजगार मंत्रालय ने प्रस्तुत किया है उसका सार नीचे दिया जा रहा है –

भाग A – प्रयोजन/कार्यविधि व परिभाषाएँ

यह कानून सामाजिक सुरक्षा को इंसान का हक (मानव अधिकार) मानता है जो काम नहीं कर पाने वाले इंसानों को भी मिलना चाहिए।

यह संगठित और असंगठित क्षेत्र के मजदूरों को अलग करता है। यह कार्य स्थल को 'निकाय/वस्तु' के रूप में परिभाषित करता है – संगठित व असंगठित, घर व कारखाना। यह मजदूरों की कर्मचारी व जो मजदूर नहीं हैं उन्हें स्व रोजगार में रत मानता है।

इसमें कई अनुसूचियाँ हैं जो और विस्तृत विवरण प्रदर्शित करती हैं :-
अनुसूची-1 बताती है कि इस कानून की परिधि में कौन शामिल है, कौन नहीं। सभी सरकारी कर्मचारी जो केन्द्रीय सर्विस कोड के तहत आते हैं वो इसकी परिधि से बाहर हैं लेकिन सरकारी संस्थानों के ठेका मजदूर इसकी परिधि में आते हैं।

पार्ट-B सामाजिक सुरक्षा संस्थाएँ

इस ड्राफ्ट कानून में सामाजिक सुरक्षा संस्थाओं का ढांचा इस प्रकार होगा –

– राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा परिषद जिसके अध्यक्ष भारत के प्रधानमंत्री होंगे। इसमें तीन केन्द्रीय मंत्री, पांच राज्य मंत्री, तीन केन्द्रीय सरकारी अधिकारी, कर्मचारियों के दो प्रतिनिधि जिनमें से असंगठित क्षेत्र से महिला प्रतिनिधि होगी, दो प्रतिनिधि कारखाना मालिकों/रोजगार प्रदाताओं की तरफ से, एक महिला प्रतिनिधि स्व रोजगार समूह से, सामाजिक सुरक्षा विषय का एक विशेषज्ञ प्रतिनिधि, तीन सांसद व सामाजिक सुरक्षा के महा नियामक (रेगुलेटर जनरल)

The Draft Code on Social Security & Welfare 2018

The Draft Code on Social Security and Welfare seeks to replace the following 15 Laws on social security including EPF Act, ESI Act, Maternity Benefit Act, Payment of Gratuity Act, Employees Compensation Act, Unorganised Workers' Social Security Act, various Welfare Cess / Fund Acts. It is supposed to apply to both organised and unorganised workers. The existing Welfare Boards for Unorganised workers will no longer exist and the workers, organised and unorganised workers will have to newly register themselves with the proposed State Welfare Boards.

The gist of Social Security Code III, as put out in March 2018 by Ministry of Labour and Employment, is given below:

Part A – Application and definitions

Sees social security as a human right and accessible to all who cannot work.

It distinguished between organised and unorganised. It defines the workplaces as 'entities' as organised and unorganised, Households and enterprises. It defines the labour force as employees and non employees-self employed

There are also various schedules which give more details:

Schedule 1 provides for exclusions – all government employees covered by CCS rules – but includes contract labour in government institutions

Part B Social Security Organisations

The structure of the envisaged Social Security Organisations provided in the draft Code is as follows:

– National Social Security Council headed by Prime Minister of India and composed of 3 Union Ministers 5 State Ministers, 3 Central Govt Officers, 2 reps of employees including 1 in the unorganised sector (i being woman), 2 Reps of employers, 1 self employed woman rep, 1 Expert on Social security, 3 MPs, Regulator General of Social Security,

- केन्द्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड जिसकी अध्यक्षता केन्द्रीय श्रम मंत्री करेंगे, सामाजिक सुरक्षा के महा नियामक, श्रम सचिव (भारत सरकार), केन्द्रीय सरकार के दो अधिकारी, राज्यों से पांच अधिकारी व एक अधिकारी केन्द्रशासित प्रदेश से (बारी बारी से सभी राज्यों/केन्द्रशासित प्रदेशों से), मालिकों/उद्योगपतियों के सात प्रतिनिधि जिनमें से एक असंगठित क्षेत्र का होगा (इनमें दो महिला होंगी), मजदूरों के सात प्रतिनिधि जिनमें एक असंगठित क्षेत्र से (दो महिलाओं सहित), स्व रोजगार समूह से दो प्रतिनिधि (इनमें एक महिला), पेंशनर्स का एक प्रतिनिधि व पांच विशेषज्ञ (इनमें एक महिला प्रतिनिधि)।
- राज्य स्तरीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड - जिसका अध्यक्ष राज्य का मुख्य मंत्री होगा, श्रम मंत्री इस बोर्ड का उपाध्यक्ष होंगा, मुख्य सचिव, चार सरकारी अधिकारी, एक केन्द्रीय सरकारी अधिकारी, रोजगार प्रदाताओं/मालिकों के पांच प्रतिनिधि (इनमें दो महिला) इसमें एक प्रतिनिधि असंगठित क्षेत्र से होगा, कर्मचारियों के पांच प्रतिनिधि (जिनमें एक असंगठित क्षेत्र से, दो महिला प्रतिनिधि शामिल), स्व रोजगार समूह से एक प्रतिनिधि, पेंशनर्स का एक प्रतिनिधि, दो विधायक, चार विशेषज्ञ (एक महिला सहित) व राज्य बोर्ड के आयुक्त।
- राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा परिषद की कार्यकारिणी
- राज्य स्तरीय बोर्ड की स्थायी समिति
- चिकित्सा लाम परिषद (मेडिकल बेनिफिट काउन्सिल)

सुझाया गया ढाँचा जिसमें श्रमिकों का एक तिहाई प्रतिनिधित्व नहीं है

खण्ड B - सामाजिक सुरक्षा संस्थाएं, सेक्शन 3 से 10								
खण्ड	3.3	3.6	3.9	5	5.4	5.5	6	6.4
संस्थाएं	राष्ट्रीय परिषद	केन्द्रीय बोर्ड	राज्य के.शा. प्रदेश बोर्ड	राष्ट्रीय परिषद की कार्य-कारिणी	के.शा. प्र. व राज्यों की स्थाई समिति	राज्य चिकित्सा लाभ परिषद	केन्द्रीय सलाह-कार परिषद	राज्य सलाह-कार परिषद
कुल संख्या	1	1	36	1	36	36	एक या अधिक	एक या अधिक
सरकारी प्रतिनिधियों की संख्या	17 85%	14 52%	15 56%	8 62%	7 58%	5 56%	उपलब्ध नहीं	6 60%

- Central Social Security Board headed by Union Labour Minister, Regulator General of SS, Secretary, Labour, 2 officers of GOI, Officers from 5 States and 1 from UTs by rotation, 7 employers reps with 1 from Unorganised sector (2 Women), 7 workers' reps with 1 from unorganised sector (2 women), 2 reps of self employed (1 woman), 1 rep of pensioners, 5 experts (1 woman)
- State Social Security Board with Chief Minister as Chairperson, State Minister for Labour as Vice Chairperson, Chief Secretary, 4 officers, 1 Officer from Central Govt, 5 Reps of employers (of whom 2 are women) with 1 in the unorganised sector, 5 Reps of employees (of whom 2 are women) with 1 in the unorganised sector, 1 rep of self employed, 1 rep of pensioners, 2 MLAs, 4 experts (with 1 woman), Commissioner of State Board
- Executive Committee of NSSC
- Standing Committee of State Boards
- Medical Benefits Council

Proposed Structure which does not have one third participation of workers:

Part B - Social Security Organisations, Section 3 to 10								
Under Section	3.3	3.6	3.9	5	5.4	5.5	6	6.4
Organisation	National Council	Central Board	State/ UT Board	Executive committee of the National Council	Standing committee of State/UT Boards	State Medical Benefit Council	Central Advisory Committees	Central Advisory Committees
Number of Organisation	1	1	36	1	36	36	one or more	one or more
Number of Government Representative	17 85%	14 52%	15 56%	8 62%	7 58%	5 56%	not provided	6 60%
Number of employers Representative	Nil	5	5	2	2	2	not provided	2
Total Number	20	27	27	13	12	9	not provided	10

खण्ड	3.3	3.6	3.9	5	5.4	5.5	6	6.4
मालिकों के प्रतिनिधियों की संख्या	Nil	5	5	2	2	2	उपलब्ध नहीं	2
कुल संख्या	20	27	27	13	12	9	उपलब्ध नहीं	10
महिला प्रतिनिधि की संख्या	2	4	3	2	1	2	उपलब्ध नहीं	2
सामाजिक सुरक्षा संस्थान के कार्यकारी प्रमुख यू/एस 7	महा-नियामक सामाजिक सुरक्षा (भारत) सेक्शन 7.2	केंद्रीय बोर्ड के महा-निदेशक सेक्शन 7.1	आयुक्त सामाजिक सुरक्षा 7.3					

खण्ड C निकायों व श्रमिकों के पंजीकरण

निकायों व श्रमिकों का वैधानिक पंजीकरण

एक बोर्ड में ही असंगठित व संगठित क्षेत्र के श्रमिकों का पंजीकरण होगा।

1. श्रमिक का जीवन भर के लिए एक बार ही पंजीकरण होगा इसके लिए आधार आवश्यक है।

पंजीकृत श्रमिकों का वर्गीकरण :

पंजीकरण के समय श्रमिकों का वर्गीकरण किया जायेगा और केन्द्रीय सरकार निम्न आधार पर वर्गीकरण सुझा सकती है :-

- (a) सामाजिक-आर्थिक स्थिति
- (b) व्यवसाय
- (c) रोजगार की प्रकृति
- (d) नागरिकता

सामाजिक आर्थिक श्रेणी में श्रमिकों को 4 श्रेणी में वर्गीकृत किया जाएगा - I, II, III, IV इस वर्गीकरण के कुछ निश्चित आधार होंगे। श्रेणी-I के श्रमिकों का सामाजिक आर्थिक आधार सबसे गरीब होगा व श्रेणी-II का सामाजिक आधार सबसे मजबूत। श्रेणी-IV व श्रेणी-III इनके बीच में कहीं मौजूद होंगे। यहाँ आगे यह भी कहा गया है कि राष्ट्रीय प्राधिकरण सामाजिक आर्थिक वर्गीकरण निम्न आधार पर किया जा सकेगा (कुछ था सभी जैसा आवश्यक हो)

Under Section	3.3	3.6	3.9	5	5.4	5.5	6	6.4
Number of Women Representative	2	4	3	2	1	2	not provided	2
Executive Heads of Social Security Organisations U/S 7	Regulator General of Social Security of India Sec.7.1	Director General of the Central Board Sec.7.2	Commissioner of Social Security Sec.7.3					

Part C Registration of Workers and Establishments

Statutory registration of workers and entities

Registration is common for organised and unorganised workers in the same board

1. Registration of a worker is once in a lifetime with requirement of Aadhar

Classification of Registered Workers :

The workers, at the time of registration, shall be classified and the Central Govt may prescribe classification of workers on the basis of:

- a) Socio - Economic status
- b) Occupation
- c) Nature of employment
- d) Citizenship

Classification of workers in Socio Economic category shall be made into 4 Categories, I, II, III, IV, on the basis of such parameters and on weight age of such parameters as may be stipulated. Category I has weakest socio economic status and category I has the strongest SE status while categories III and IV are in between.

Further, it is also stated that the National Authority may use any or all of the following parameters for classification of workers in SE categories:

- a. a. Income, b. Source of Income of household, c. Social Profile,

(a) आय, (b) घर की आय के स्रोत, (c) सामाजिक स्थिति, (d) जनसंख्या आधारित प्रोफाइल, (e) अर्जित स्थायी सम्पत्ति, (f) स्वामित्व में कौसी व कितनी जमीन है, (g) अस्थायी सम्पत्ति, (h) आवास का प्रकार, (i) व्यवसाय, (j) रोजगार की प्रकृति, (k) मुख्य कमाने वाले की विकलांगता/विशेष समस्याओं की प्रकृति यहाँ मुख्य मुद्दा यह है कि श्रमिक के काम (ट्रेड) के बारे में कुछ नहीं कहा गया है न ये बताया गया है कि कौन-सा श्रमिक किस वर्गीकृत श्रेणी में रहेगा।

1. सामाजिक सहायता योजना के लिए व्यक्तियों का विशेष पंजीकरण—कोई भी व्यक्ति जो श्रमिक के रूप में पंजीकृत नहीं हैं और पंजीकृत हो भी नहीं सकता और वो सामाजिक आर्थिक वर्गीकरण की श्रेणी-IV में वर्गीकृत होने लायक है और जो राज्य सरकार द्वारा तय किये गये मापदंडों पर खरा उतरता है वो विशेष पंजीकरण के लिए आवेदन कर सकता है। पंजीकृत इस तरह के आवेदन को निश्चित समय के लिए निश्चित शर्तों के साथ स्वीकार कर सकता है।
2. प्रतिष्ठानों (एक या एक से अधिक श्रमिक) व उपक्रमों (उद्योग या आवास) का पंजीकरण — प्रत्येक प्रतिष्ठान को पंजीकरण हेतु आवेदन करना आवश्यक है सिवाय उनके जो ESIC या EPFO में पंजीकृत है। घर — जहाँ घरेलू कामगार कार्यरत हैं व own Account Enterprise (स्व रोजगार नियोजक) भी पंजीकृत होने आवश्यक हैं।
3. पंजीकृत प्रतिष्ठानों/उपक्रमों का वर्गीकरण — सभी प्रतिष्ठानों/उपक्रमों को पंजीकरण के समय 4 श्रेणियों में वर्गीकृत किया जाएगा। वर्गीकरण-कार्य के सुरक्षा उपायों व प्रतिष्ठान में श्रमिक के स्वास्थ्य के लिए खतरे की सीमा से निर्धारित होगा। वर्गीकरण A,B,C,D, चार श्रेणियों में होगा जो तयशुदा मानकों व मानकों की भारिता के आधार पर तय किया जाएगा।

कौन सा उद्योग किस श्रेणी में वर्गीकृत होगा यह प्रदर्शित करने का कोई तरीका/संकेतक नहीं है।

खण्ड D — योजनाएँ व कोष

नियोजक का योगदान/हिस्सा — नियोजक द्वारा इस कोष में जो योगदान दिया जाएगा उसकी दर केन्द्रीय सरकार द्वारा तय की जाएगी जो श्रमिक की मजदूरी या मजदूरी सीमा (इनमें से जो भी कम हो) के 17.5 प्रतिशत से

d. Demographic Profile, e. Immovable Assets owned, f. Land holding, and nature of land held, g. Movable assets of such kind as may be stipulated, h. Nature of dwelling, i. Occupation, j. Nature of employment k. Nature of disabilities or adversities of bread - winner

The real issue is that the trade of the worker is not specified and there is no clear indicator to state which worker will be in which category.

1. **Special Registration of persons for Social Assistance Scheme:** Anyone, not registered as worker and not eligible to be registered as worker and qualified to be categorized in Social economic Category IV and meets other eligibility criteria fixed by State Govt may apply for Special Registration and the Registering Authority shall register the applicant for such prescribed period on certain conditions.
2. **Registration of establishments (employing 1 or more worker) and Entities (Enterprise or Household) :** Every establishment is required to apply for registration except those already registered with ESIC or EPFO. Own Account Enterprise and Households employing Domestic workers are also required to register themselves.
3. **Classification of Registered Entities:** The entities at the time of registration, shall be classified in 4 categories on the basis of Occupational safety and health risk of the entity for its workers. Classification shall be made in 4 categories A, B, C, and D on the basis of parameters and on such weightage of parameters as may be prescribed.

There is no indicator to show which industry/ entity is in which category.

Part D: Funds and Schemes

Contribution of the Employer: The contribution to be paid by the employer shall be at such rate to be notified by Central Govt not exceeding 17.5 % of wages or wage ceiling whichever is lower. There

अधिक नहीं होगी। यहाँ एक मतलब यह भी है कि कुछ क्षेत्रों में सेस संग्रहण की वजह से, नियोजता को केन्द्र सरकार के निर्देशानुसार कुछ कम या शून्य योगदान देना पड़ सकता है। ऐसा विधिवत् नोटिस जारी करने के बाद ही संभव होगा।

श्रमिक का योगदान (हिस्सा)

किसी श्रमिक द्वारा राज्य सामाजिक सुरक्षा कोष में दिये जाने वाला योगदान इस प्रकार होगा -

यदि श्रमिक	दिये जाने वाले योगदान की दर
1 श्रेणी IV में वर्गीकृत नहीं है	12.5% मजदूरी या मजदूरी सीमा का जो भी कम हो
2 श्रेणी IV में वर्गीकृत है	0
3 गैर मजदूर जो श्रेणी IV में वर्गीकृत है	0
4 गैर मजदूर जो श्रेणी III में वर्गीकृत हैं	20% राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी का
5 गैर मजदूर जो श्रेणी III या IV में वर्गीकृत नहीं है	20% - मासिक आय या मजदूरी सीमा का जो भी कम हो, या 20% - राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी (जो भी अधिक हो)

यहाँ यह प्रावधान भी है कि कोई श्रमिक अपनी निर्धारित सीमा से अधिक योगदान कर सकता है

“सामाजिक सुरक्षा में मजदूरों का योगदान उनकी क्षमता से कहीं अधिक प्रस्तावित है।”

खंड (पार्ट) E—उपकर एवं संवर्धन कोष (Cess and augmentation funds)

यह खण्ड बताता है कि कौन से क्षेत्र उपकर इकट्ठा कर सकते हैं व कैसे कर सकते हैं।

कल्याण कोष : सेक्शन 22-2 केन्द्रीय सरकार प्रत्येक राज्य स्तरीय बोर्ड के तहत निम्न कल्याण कोष स्थापित कर सकती है—

a) भवन व अन्य निर्माण श्रमिक योगदान संवर्धन कोष

is a rider that due to Cess collection in certain sectors, the employer may have to pay reduced or nil contribution as per decision of Central Board and due Notification.

Contribution of the worker

The contribution which shall be payable by the worker to the State Social Security Fund Shall be as follows -

If the worker is	Rate of Contribution to be paid
A Employee not belonging to SEC IV	12.5% of wage or wage ceiling whichever is lower
B Employee belonging to SEC IV	0
C Non - Employees belonging to SEC IV	0
D Non - Employees belonging to SEC III	20 % of national minimum wage
E Non - Employees not belonging to SEC III or IV	20 of i. Monthly income or wage ceiling whichever is lower; or ii. national minimum wage whichever is higher

Provided that a worker may opt for making a higher contribution to the state

Workers Contribution to Social Security is more than they can afford to pay

Part E: Cess and Augmentation Funds

This section indicates which sectors can collect cess and how.

1. **Welfare Funds: Sec 22-2. The Central Government may establish the following welfare funds under each State Board-**
 - a) Building and other construction workers Contribution Augmentation Fund
 - b) Iron Ore mine workers Contribution Augmentation Fund
 - c) Aluminum ore Mine workers Contribution Augmentation Fund
 - d) Manganese Ore Mine workers Contribution Augmentation Fund
 - e) Chrome Ore Mine workers Contribution Augmentation Fund

- b) लौह अयस्क खदान श्रमिक योगदान संवर्धन कोष
- c) एल्युमिनियम अयस्क खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- d) मैंगनीज अयस्क खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- e) क्रोम अयस्क खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- f) ताम्र अयस्क खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- g) जिंक अयस्क खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- h) अभ्रक अयस्क खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- i) चूना पत्थर खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- j) डोलोमाइट खान मजदूर योगदान संवर्धन कोष
- k) बीड़ी श्रमिक योगदान संवर्धन कोष
- l) दृश्य-श्रव्य श्रमिक योगदान संवर्धन कोष
- m) घरेलू कामगार योगदान संवर्धन कोष
- n) नमक श्रमिक योगदान संवर्धन कोष
- o) खेतीहर मजदूर योगदान संवर्धन कोष

केन्द्र व राज्य सरकारों को ऐसी जगह, जहाँ व्यक्तिगत अंशदान (योगदान) एकत्रित नहीं हो सकती, सामाजिक सुरक्षा कोष अवश्य बनाने/बढ़ाने चाहिए।

एक सामाजिक सुरक्षा जीर्णोद्धार कोष – ऐसे श्रमिकों की सहायता के लिए जिन्हें शिकायतें/समस्याएँ हैं और जिन्हें उनके लाभ नहीं मिल रहे।

एक राष्ट्रीय स्थायित्व कोष जो पूरे देश में योजनाओं के कोष के मध्य समन्वय बना सके/उन्हें तारतम्य में रख सके

ये कोष यद्यपि राज्य सरकारों के पास रहेंगे पर इन्हें निवेश करने का कार्य केन्द्र सरकार द्वारा निःशुल्क पेशेवर लोग करेंगे अतः अन्ततः इन कोषों को केन्द्र को स्थानान्तरित करना होगा।

योजनाएँ – सेक्शन 24.5 केन्द्रीय सरकार अधिकारिक गजट में सूचना जारी कर निम्न योजनाएँ बना सकती हैं –

- a) पेंशन योजना
- b) पराश्रित लाभ योजना
- c) विकलांगता लाभ योजना
- d) रुग्णता लाभ योजना
- e) मातृत्व लाभ योजना
- f) चिकित्सा लाभ योजना

- f) Copper Ore Mine workers Contribution Augmentation Fund
- g) Zine Ore Mine workers Contribution Augmentation Fund
- h) Mica Mine workers Contribution Augmentation Fund
- i) Limestone Mine workers Contribution Augmentation Fund
- j) Dolomite Mine workers Contribution Augmentation Fund
- k) Beedi Workers Contribution Augmentation Fund
- l) Audio-visual workers Contribution Augmentation Fund
- m) Domestic workers Contribution Augmentation Fund
- n) Salt workers Contribution Augmentation Fund
- o) Agricultural workers' Contribution Augmentation Fund

Govt – both centre and State must augment funds for social security that individual cannot contribute towards

Also a Social Security Reparation Fund – to meet needs of workers who have grievances and do not get their benefits

A National Stabilization fund to harmonise the scheme funds around the country

While the funds will vest with the states, the investments of such funds will be dictated by professionals selected by the Centre – Hence transfer of such funds to the Centre will have to be made

2. Schemes

Sec.24.5 The Central Government may, by notification in the Official Gazette, frame following Schemes:

Name of the Scheme:

- a) Pension Scheme
- b) Dependents' Benefit Scheme
- c) Disablement Benefit Scheme
- d) Sickness Benefit Scheme
- e) Maternity Benefit Scheme
- f) Medical Benefit Scheme

- g) बेरोजगार लाभ योजना
h) भविष्य निधि कोष योजना
i) अन्तरराष्ट्रीय श्रमिकों के लिए पेंशन योजना

कमियाँ – प्रस्तावित बदलाव

सेक्शन	परिच्छेद में मौजूद समस्या/विषय मुद्दा	प्रस्तावित बदलाव/ जो किया जाना चाहिए	प्रस्तावित बदलाव का कारण
8.8 90	मध्यवर्ती/बिचौलिया एजेन्सी के माध्यम से निजीकरण। जैसे – कोष प्रबन्धक, सेवा प्रदान करना, लाभ वितरण, कोष प्रबन्धन, लेखा रखना, समन्वय करना आदि	रद्द किया जाना चाहिए	निजीकरण इस सिद्धांत के विरुद्ध है कि सामाजिक सुरक्षा का कार्य सरकार का है। निजीकरण से रोज नये घोटाले होंगे। इसकी जगह वार्षिक सामाजिक अंकेक्षण किया जाना चाहिये और जवाबदेही तय होनी चाहिए
25.5	यदि अंशदान/योगदान संवर्द्धन कोष, राज्य ग्रेच्युटी कोष, जीर्णोद्धार कोष में कुछ राशि बचती है (कुल आय में से सभी व्यय घटाने के बाद) तो राज्य स्तरीय बोर्ड का यह राशि केन्द्रीय बोर्ड को दे देनी होगी।	रद्द किया जाना चाहिए	केन्द्रीकरण से श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा का लाभ पाने में कोई मदद नहीं मिलेगी। इसके बजाय वार्षिक सामाजिक अंकेक्षण, पारदर्शिता व विकेन्द्रीकरण किया जाना चाहिए।

- g) Unemployment Benefit Scheme
h) Provident Fund Scheme
i) International Workers' Pension Scheme

Drawbacks -Proposed Changes

Sec	Issue / Problem identified in the clause	Proposed Change/ Correction that Should be made	Reason for proposed Change
8.8 90	Privatization through Intermediate Agencies for Fund Manager, Point of Presence, Service Delivery, Benefit Disbursement, Administration of Fund, Record Keeping, Facilitation	Delete	Privatization is against principle of State providing Social Security and scam will be order of the day Instead, system of accountability such as annual Social audit must be included.
25.5	Any surplus (that is, amount credited minus expenditure incurred or apportionment made) in a Contribution Augmentation Fund or State Gratuity Fund, Reparation Fund, if any, shall be credited by the State Boards to the Central Board	Delete	Centralization will not help workers to access Social Security and instead Decentralization, Transparency and annual Social audit

सेक्शन	परिच्छेद में मौजूद समस्या / विषय मुद्दा	प्रस्तावित बदलाव / जो किया जाना चाहिए	प्रस्तावित बदलाव का कारण
33.1	गत वर्ष GST की वजह से सभी उपकर (Cess) समाप्त कर दिये गये, उनका जिक्र है।	सभी क्षेत्रों में उपकर बहाल किये जाएं व अन्य क्षेत्र (सेक्टर) जोड़े जाएं	उपकर पुनः शुरू किया जाए व सभी क्षेत्रों में वसूला जाये।
22.2	तमिलनाडु में 17 श्रमिक कल्याण बोर्ड जो तमिलनाडु मेन्युअल वर्कर्स एक्ट 1982 के तहत गठित किए गए थे जैसे— निर्माण श्रमिक, असंगठित श्रमिक (घरेलू कामगार शामिल हैं) बोर्ड भंग कर दिए जाएंगे। इसी प्रकार केरल में भी बहुत से श्रमिक कल्याण बोर्ड जो असंगठित क्षेत्र के विभिन्न श्रेणियों के मजदूरों के लिए बनाए गए थे, भंग किए जाएंगे।	सभी राज्यों के बोर्ड व उपकर शामिल किये जाने चाहिए।	
22.2	सभी राज्यों व केन्द्र शासित प्रदेशों में असंगठित श्रमिकों, घरेलू कामगारों के कल्याण बोर्ड, भवन निर्माण श्रमिक कल्याण बोर्ड आदि सभी बोर्ड को भंग किया जाएगा और श्रमिकों को नए कानून के अनुसार पुनः रजिस्टर / पंजीयन कराना होगा।	सभी राज्य कल्याण बोर्ड व उपकर शामिल किये जाने चाहिए	मौजूदा श्रमिक कल्याण बोर्ड व उसके लाभ जारी रखने चाहिए।

Sec	Issue / Problem identified in the clause	Proposed Change / Correction that Should be made	Reason for proposed Change
33.1	Cesses already abolished due to GST last year being mentioned	Restoration of Cess in the Sectors and include Sectors and include Salt	Restoration and Inclusion of Cesses in all Sectors
22.2	In Tamil Nadu 17 Welfare Boards constituted under TN Manual Workers' Act 1982 for Construction workers, Unorganised workers including Domestic workers will be dissolved, Similarly in Kerala multiple welfare Boards for various categories of unorganized workers will be dissolved	All state Welfare Boards and cesses must be included	
22.2	Unorganised workers and Domestic workers' welfare Boards and BOCW Welfare Boards in all States & UTs will be dissolved and workers have to newly register themselves according to the new Code	All State Welfare Boards and existing cesses must be included	Existing Welfare Boards and Benefits must be continued.

सेक्शन	परिच्छेद में मौजूद समस्या/विषय मुद्दा	प्रस्तावित बदलाव/ जो किया जाना चाहिए	प्रस्तावित बदलाव का कारण
24.5	दिये जाने वाले लाभों की सूची में से - बेरोजगारी भत्ता, बच्चों के लिए शैक्षिक भत्ता, पालना घर व शादी हेतु सहायता, हटा दी गई है।	बेरोजगारी भत्ता, बच्चों के लिए शैक्षिक भत्ता, पालना घर (क्रेश) व शादी हेतु सहायता जारी रहनी चाहिए।	मौजूदा लाभों को रोका नहीं जाना चाहिए बल्कि उनकी मात्रा और बढ़ानी चाहिए।
3.3, 3.6, 3.9, 5.4	राष्ट्रीय परिषद, केंद्रीय बोर्ड, राज्य बोर्ड, कार्यकारी समिति में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व 60% नहीं है और असंगठित क्षेत्र का प्रतिनिधित्व 40% नहीं है।	श्रमिकों का 60% व असंगठित श्रमिकों का 40% प्रतिनिधित्व होना चाहिए।	जब तक सारे बोर्ड व समितियों में श्रमिकों का पर्याप्त प्रतिनिधित्व नहीं होगा है, उचित जवाब-देही भी नहीं होगी।

खण्ड F दायित्व/अनुबन्ध (Obligation)

नए कानून में कई अन्य अनुच्छेद हैं जो मूलतः संगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए हैं जैसे - खण्ड G - ग्रेच्युटी, खण्ड H - 26 सप्ताह के लिए मातृत्व लाभ, खण्ड I - पेंशन स्कीम (सेवा निवृत्ति, विकलांगता व पराश्रितों के लिए लाभ), खण्ड J - रुग्णता व चिकित्सा लाभ, खण्ड K - बिचौलिया संस्थाएं, खण्ड L - वैकल्पिक कवरेज व्यवस्था, (M) वित्त व लेखा (N) सामाजिक सुरक्षा संस्थाओं के अधिकारी व स्टाफ, खण्ड (O) बकाया का पुनर्निर्धारण व झगड़ों का सुलझाना, खण्ड (P) अपील न्यायालय, जिन्हें सिर्फ केंद्रीय व राज्य स्तर पर परिभाषित किया गया है। खण्ड (Q) नियम पालन, खण्ड (R) नियंत्रण, खण्ड (T) अस्थायी/परिवर्तनकारी प्रावधान, खण्ड (U) अपराध व अधिभार/जुर्माना, खण्ड V

टिप्पणियाँ एवं सुझाव :-

1. संगठित व असंगठित क्षेत्र के मजदूरों को एक तर्क, एक तरीके से ध्यान

Sec	Issue / Problem identified in the clause	Proposed Change /Correction that Should be made	Reason for proposed Change
24.5	In the benefit list, Non employment Allowance, Education assistance for children, crèche and Marriage Assistance missing	Non employment Allowance, Education assistance for children, crèche and Marriage Assistance to be included	Existing benefits should not be stopped and quanta must be increased
3.3, 3.6, 3.9, 5.4	Composition of National council, central board, State Board, Executive committee does not have 60% representation of workers or 40% representation of Unorganised worker representatives	Include 60% representation of workers or 40% representation of Unorganised worker representatives	Unless there is adequate representation of workers in various committees and Boards there will be no proper accountability

Part F : Obligations

There are a series of other sections mainly applying to organized sector workers like Part G: Gratuity, Part H Maternity Benefits applicable for 26 weeks, Part I Pension Schemes - Retirement, Disablement and Dependent Benefits, Part J: Sickness and Medical Benefits, Part K: Intermediate agencies, Part L: Alternate Coverage Mechanisms, Part M: Finance and Accounts, Part N: Officers and staff of Social Security Organisations, Part O: Assessment of Dues and Resolution of Disputes, Part P: Appellate Tribunal, which are specified only at the Central and State levels. Part Q: Compliance, Part S: Control, Part T : Transitional Provisions, Part U: Offences and Penalties, Part V

Comments and Suggestions

1. Trying to cater to organised and unorganised sector workers in

रखने की कोशिश करना अव्यवहारिक है, गलत है, इसलिए इस कानून को वापस लिया जाना चाहिए।

2. बोर्डों के गठन में सरकार का प्रतिनिधित्व तो ज्यादा है और श्रमिकों का प्रतिनिधित्व बहुत कम है जो कि अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के त्रिदलीय व्यवस्था के विपरीत है सरकारें वित्तीय योगदान देंगी यह भी स्पष्ट नहीं है, हाँ विशेष कोष के सन्दर्भ में सरकार के योगदान का जिक्र है। सकल घरेलू उत्पाद (GDP) का 3 प्रतिशत इसमें शामिल किया जाना चाहिये।
3. असंगठित क्षेत्र के मजदूरों का अंशदान उनके वेतन का 12.5 प्रतिशत है जो बहुत ज्यादा है। उच्च तकनीक से लैस स्व रोजगार श्रमिक व गरीब स्वरोजगार श्रमिक का फर्क समझा जाना चाहिए।
4. संगठित क्षेत्र के मजदूरों को वर्तमान में ESI (कर्मचारी बीमा योजना व PF (भविष्य निधि) के द्वारा सुरक्षा मिली हुई है। निर्माण श्रमिक को भी जो सुरक्षा पूरे देश में श्रमिक कल्याणबोर्ड द्वारा गिरवी है या असंगठित क्षेत्र के मजदूरों को जो थोड़ी बहुत सुरक्षा तमिलनाडु, केरल, महाराष्ट्र या कहीं और मिली हुई है, निजीकरण इस सुरक्षा को खत्म कर देगा।
5. उपकर का प्रतिशत बढ़ाए जाने का बजाए उपकर खत्म करने से नमक, कोयला, सिनेमा व अन्य क्षेत्रों के मजदूरों को पहले जो लाभ मिल रहे थे वो खत्म हो गए हैं इसलिए समाप्त किए गए उपकरों (Cess) को पुनः शुरू किया जाना चाहिए व इसके लिए GST कानून में संशोधन करना चाहिए।
6. सभी श्रमिक कल्याण बोर्ड के लिए (17 बोर्ड श्रम विभाग के तहत हैं व 17 बोर्ड अन्य विभागों के तहत हैं) 1 प्रतिशत राशि इकट्ठी की जानी चाहिए इसमें 1 प्रतिशत आवास कर/भवन कर घरेलू कामगारों के लिए 1 प्रतिशत भूमि कर कृषि/खेतिहर मजदूरों के लिए शामिल है। इसके अतिरिक्त केन्द्रीय व राज्य बजट का 3 प्रतिशत असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा के लिए रखा जाना चाहिए।
7. बोर्ड निर्माण में त्रिपक्षीय (Tripartite) व्यवस्था की पालना होनी चाहिए।
8. कर्मचारी बीमा योजना (ESI) व भविष्य निधि (PF) को हटाने की जगह इन्हें श्रमिक कल्याण बोर्ड के माध्यम से एक नए फार्मूले की मदद से बढ़ाना चाहिए।

the same manner and through one logic is incorrect and impractical. Hence this code must be withdrawn.

2. In the constituting of the Boards, the government representation is high and worker representation is very low, thus contrary to ILO stipulation of a Tripartite mechanism. The financial Contribution of governments, is also not mentioned except in terms of special funds. A contribution of 3% of the GDP must be included
3. The contribution of 12.5 % of wages of the unorganised workers as stated in the Code is very high. Distinction must be made between the high tech self employed workers and poor self employed workers.
4. Privatization will ruin the existing protection enjoyed by organised sector through ESI and PF and whatever Social Security is accessed through Welfare Boards by construction workers all over the country and other unorganised workers in Tamil Nadu and Kerala, Maharashtra and elsewhere.
5. Cancellation of cess instead of increasing the % collected for salt, coal, cinema etc workers has led to denial of benefits they were getting earlier and so restoration of cancelled cesses and also protection of existing cesses through an exemption in GST Bill needs to be ensured.
6. 1% must be collected for all the Welfare Boards (17 Welfare Boards under Labour Dept and 17 in other Departments) including 1% of house tax for Domestic workers, 1% of land tax for agricultural workers etc apart from 3% of Central and state Budgets for Social Security of Unorganised sector workers
7. Tripartite system in constitution of the Boards has to be followed.
8. ESI and PF, far from being withdrawn, should be extended through Welfare Boards for unorganised workers under a new formula.

9. इकट्ठे हुए (बचे हुए) कोष को केन्द्र सरकार की मर्जी पर छोड़ना और इसका पेशेवर संस्थाओं के माध्यम से निवेश करना बहुत ही गलत है, सख्त आपत्ति के लायक हैं।

NPDW (घरेलू कामगारों का राष्ट्रीय मंच) असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के लिए एक ऐसे समेकित कानून की जोरदार मांग करता है जो उनके कार्य का नियमन, सामाजिक सुरक्षा व शिकायत निवारण करे।

9. The appropriation of surplus funds by the Centre and the investment by professional agencies, is highly objectionable.

THE NATIONAL PLATFORM OF DOMESTIC WORKERS STRONGLY ADVOCATES FOR A COMPREHENSIVE LEGISLATION WHICH INCLUDES REGULATION OF WORK, SOCIAL SECURITY AND GRIEVANCE REDRESS FOR WORKERS IN THE UNORGANISED SECTOR.

Shri Santosh Kumar Gangwar
Minister of State for Labour and Employment
Ministry of Labour & Employment, Govt. of India,
Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg,
New Delhi-110001. India

Dear Sir/Madam

We, members of theunion

Hereby want to appeal to you regarding the proposed Labour Law Reforms and particularly the Code on Social Security. We represent workers in the informal sector and particularly domestic workers.

1. As 92% of the working class fall under the unorganised /informal sector, and only a small number of such workers are members of Central Trade Unions, we feel that responses to the Labour Reforms should also be accepted from smaller registered trade union and coalitions of various segments of Unorganised Sector Workers.
2. In the first Code on Industrial Relations, we do not accept that all the schedules have been dropped and that we workers will not have an identity.
3. We also do not accept that we workers will not be able to accept assistance and guidance from supporters of the informal workers even if such individuals are not workers themselves. In a sector like ours, very scattered and uninformed, we depend on the goodwill of such individuals to assist us and bring us the information that we require.
4. As members of the Platform for Domestic Workers, which has been in existence since 2011 and which has the participation of 34 unions, 5 of which are Central Trade Unions, our immediate reaction to the Social Security Code, 2018 is the following:
 - a) We appreciate that efforts have been made to develop a more detailed understanding of the organised and unorganised sectors – both as 'entities' and the nature of workers engaged in them.
 - b) We nevertheless think that the unorganised and organised sectors be treated separately and not included in the same Social Security Board.

- c) We do not agree that workers will be defined/categorised by their economic status which again is not given clearly. This will again be defining the working class like the APL and BPL which again will cause confusion and give room for manipulation. We insist that the work schedules, based on the trades, be retained as we also notice that these schedules have been dropped in the new Wage Code too.
- d) We firmly believe that the workers in the unorganised sector require a different kind of treatment as social security also implies regulation of work and working conditions. This calls for a more Comprehensive Legislation for the Unorganised Sector as was suggested in the proposal for an Umbrella Legislation in the report of the 2nd Labour Commission.
- e) We strongly oppose the centralization and privatization of funds as proposed in this draft. We believe that State Governments are better able to deal with such disbursements to workers and use the balance funds under terms of a central legislation for the wider benefits of the workers.
- f) We demand that the collection of cesses be continued as earlier in the specific sectors as this is the only direct benefit that workers in the unorganised sector get for their work contribution.
- g) Finally, we reiterate, that there be a separate Comprehensive Legislation for the Unorganised Sector in which the aspects of regulation of work, social security and grievance redress are included.

It is our earnest request that our petition carrying the signatures of thousands of domestic workers is sympathetically considered and appropriate action taken. We would like to remind you that we domestic workers and our families form an important sector of voters in each and every constituency of the Lok Sabha, especially in the urban and semi-urban areas.

We will be grateful if an opportunity is afforded to some of our representatives to appear before you and make an oral submission as well.

We, on behalf of over five crore domestic workers, thank you, in the hope that our petition receives the utmost consideration at your hands.

National Platform for Domestic Workers (NPDW) consists of the following organisations which have been participating regularly in the joint activities besides organizing their independent programmes for the cause of Domestic Workers of various levels. NPDW welcomes all other Organisations of Domestic Workers to work together for the cause of Domestic Worker.

Constituents of NPDW

- Domestic Workers Federation of Andhra Pradesh, Regd. No. H-187/2017/AP
 - Andhra Domestic Workers Union, Regd. No. H-162
 - Andhra Pradesh Domestic Workers Federation (APDWF)
 - Andhra Domestic Workers Union, Regd. No. H-162
 - Confederation of Free Trade Unions of India (CFTUI)
 - Bihar Gharelu Kamgar Union, Regd. No. 4135/2011
- Delhi Gharelu Kamgar Sangathan, Regd. No. F/10/DRTU/NWD/2011/16
 - Domestic Workers Union Delhi, under process - 23.12.2016
- Delhi State Domestic Workers Welfare Sangathan, F.10/DTRU/NWD/2017/62
 - Self Employed Womens Association, Delhi
- Gharelu Kamgar Panchayat Sangam, Regd. No. DRTU/ND/24/lab/2017 dated 14/11/2017
 - Gharelu Kamgar Sangathan, Gurugram
 - Goa Domestic Workers Union, Regd. No. 521
 - Jharkhand Gharelu Kaamgar Union, Regd. No. 186/2011
- Karnatak Domestic Worker Union, Regd. No. ALC-3/TUA/CR-11/2003-2004
- Akhila Karnataka Domestic Workers Trade Union, Regd. No. 3/TUV/CR-8-2011-2012
 - Bangalore Domestic Workers Trade Union, Regd. No. 3/2017-18
 - Kerala State Domestic Workers Union, Kerala
 - Kerla Garhika Thozhilali Union, Regd. No. 01/19 of 2008
 - Self Employed Womens Association, Kerla
- Madhya Pradesh Domestic Workers Trade Union, Regd. No. 6621
- Maharashtra Rajya Gharkamgar Union, Regd. No. 1261220000000016306
- Maharashtra Rajya Sarva Shramik Mahasangha, Regd. No. -17/10455
 - Pune Sahar Molkarin Sangathana, Regd. No. 3609/04
 - Streevani, Pune
 - Pune Seher Molkarin Sangathan
- Griha Karya Shramik Sewa Sangathan, Maharashtra
 - Vidharbha Molkarin Sangathan, Maharashtra
- All Meghalaya Domestic Workers Union, Regd. No. 136/2012
- Nagaland Domestic Workers Union, 2014 (processed)
- Nikhila Odisha Gruha Mazdoor Sabha, Regd. No. 203/RKL dtd -03-09-18
 - Rajasthan Domestic Workers Union, Kota
- Rashtriya Gharelu Mahila Sharmik Sangathan, Regd. No. ARTU/udr/39/12
- Tamilnadu Domestic Workers Union, Regd. No. 3032 CNI
- Gruhakarmikula Union, Telengana State, Regd. No. H-64/2017/TS
 - Telengana Domestic Workers Union, Regd. No. H-125
 - Unorganised Workers Federation, Tamilnadu
- Mahila Gharelu Kamgar Sangh Lucknow, Regd. No. 10142/ dtd18/05/2018