सीटू का एक प्रकाशन

लेबर कोडस् का कच्चा चिट्ठा

मजदूर वर्ग पर दासता थोपने की रूपरेखा

अभी हाल ही में आयोजित संसद के मानसून सत्र (2020) ने तीन लम्बित श्रम कोड (संहिता) – औद्योगिक सम्बन्ध संहिता, व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कामकाजी परिस्थिति संहिता और सामाजिक सुरक्षा संहिता पारित किए हैं। वेतन पर कोड 2019 में पारित किया गया था।

केंद्रीय श्रम मंत्री ने कथित तौर पर कहा कि 'सरकार का लक्ष्य है कि इस साल दिसंबर तक सभी चार श्रम कोड एक ही बार में लागू कर दिए जाऐं और श्रम क्षेत्र में सुधार के अंतिम पड़ाव को पूरा किया जाए'। इन 'व्यापक श्रम सुधारों' के साथ भाजपा सरकार विश्व बैंक के 'ईज ऑफ डूइंग बिजनेस इंडेक्स' में शीर्ष 10 देशों में जाने की उम्मीद करती है।

सरकार स्पष्ट रूप से अपनी पीठ थपथपाने की मनोदशा में है, उसने अपने कॉरपोरेट आकाओं की इस लम्बे अरसे से लम्बित माँग को कानूनी जामा पहनाने में संसद के अंदर और बाहर सभी तरह के विरोध को कुचलने में उसने 'साहस' जो दिखाया है। केंद्रीय श्रम मंत्री ने फिक्की (फेडरेशन ऑफ इंडियन चैंबर्स ऑफ कॉमर्स एंड इंडस्ट्री) के संबद्ध निकाय, ऑल इंडिया ऑर्गेनाइजेशन ऑफ एम्प्लॉयर्स के एक वेबिनार में बोलते हुए कहा कि यह 'सरकार ने देश में अतिआवश्यक श्रम सुधारों को लाने के लिए लगातार प्रयास कर रही है। जो पिछले 73 वर्षों में पहली बार हुआ है।'

इस प्रकार 29 मौजूदा श्रम कानूनों को निरस्त कर दिया गया और इन चार श्रम कोडों से बदल दिया गया। अपनी सभी सीमाओं और कमियों के साथ, इन सभी 29 अधिनियमों का उद्देश्य नियोक्ताओं के द्वारा निर्बाध शोषण से कार्यस्थल को विनियमित करना और मजदूरों को कुछ अधिकार और लाभ प्रदान करना था। वे अब मौजूद नहीं हैं।

हालांकि, इन सभी श्रम कानूनों को, मजदूर वर्ग को चांदी की थाली में रखकर नहीं सौंपा गया था। इनमें से हर एक नियोक्ताओं के साथ–साथ राज्य, जो नियोक्ताओं के साथ था, द्वारा किए गए जुल्म, अत्याचार और उत्पीड़न के खिलाफ मजदूरों के बहादुरीपूर्ण जुझारु संघर्षों का परिणाम था। उनमें से कुछ ब्रिटिश शासन के दिनों के हैं। पिछली पीढ़ियों के मजदूर वर्ग ने अत्यधिक बलिदान देते हुए अपने अधिकारों के लिए संघर्ष किया, अपनी नौकरी, आजीविका और जीवन भी खो दिया, हमेशा अपने जीवन के समय में ये हासिल करने की उम्मीद नहीं की। अपने लिए लड़ते हुए वे अपनी आने वाली पीढ़ियों के लिए भी लड़े ताकि वे अधिकारों के साथ सभ्य और गरिमापूर्ण जीवन जी सकें।

यह हमारी पिछली पीढ़ियों का सपना है, कानूनी अधिकार और लाभ, जो उन्होंने अपने संघर्षों के माध्यम से हासिल किए, उन पर हमारे देश में नवउदारवाद के आगमन के बाद से, हमले हो रहे हैं। विडंबना यह है कि मजदूर वर्ग और अन्य मेहनतकश जनता के इन अधिकारों और लाभों पर हमला करने के प्रयासों को संदिग्ध 'सुधारों' के तहत किया जा रहा है। यही इन 'श्रम सुधारों' का 'अंतिम पड़ाव' है जिसे पूरा करने में मोदीनीत भाजपा सरकार गर्व महसूस कर रही है।

निरस्त अधिनियमः

चार मौजूदा अधिनियम – 1) वेतन भुगतान अधिनियम, 2) न्यूनतम वेतन अधिनियम, 3) बोनस भुगतान का अधिनियम और 4) समान पारिश्रमिक अधिनियम, वेतन पर कोड के एक अधिनियम बन जाने के बाद निरस्त हो गए।

तीन मौजूदा अधिनियम – 1) ट्रेड यूनियन अधिनियम, 2) औद्योगिक रोजगार स्थायी आदेश अधिनियम, और 3) औद्योगिक विवाद अधिनियम, औद्योगिक सम्बन्ध कोड के अधिनियम बनने के बाद निरस्त हो गये।

नौ मौजूदा अधिनियम– 1) कर्मचारी मुआवजा अधिनियम, 2) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 3) कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 4) रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 5) मातृत्व लाभ अधिनियम, 6) ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 7) सिने वर्कर्स वेलफेयर फण्ड अधिनियम, 8) बिल्डिंग एंड अदर कंस्ट्रक्शन वर्कर्स वेलफेयर सेस एक्ट और 9) असंगठित मजदूरों का सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, सामाजिक सुरक्षा अधिनियम पर कोड के अधिनियम बन जाने के बाद निरस्त हो गये, और

तेरह मौजूदा अधिनियम – 1) कारखानों अधिनियम, 2) वृक्षारोपण श्रम अधिनियम, 3) खान अधिनियम, 4) कार्यशील पत्रकार और अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें) और विविध प्रावधान अधिनियम, 5) कार्यशील पत्रकार (वेतन की दरों का निर्धारण) अधिनियम, 6) मोटर ट्रांसपोर्ट वर्कर्स एक्ट, 7) बीड़ी और सिगार श्रमिक (रोजगार की शर्तें) अधिनियम, 8) संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 9) बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 10) इंटर स्टेट माइग्रेंट वर्कर्स (नियोजन का नियमन) अधिनियम, 11) सिने वर्कर्स और सिनेमा थिएटर वर्कर्स (नियोजन का विनियमन) अधिनियम, 12) डॉक वर्कर्स (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण अधिनियम) और 13) भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य शर्तों पर कोड के अधिनियम बन जाने के बाद निरस्त हो गये हैं।

और इन सभी 29 कानूनों को, सम्बन्धित कोड में उन 29 कानूनों के प्रावधानों को समायोजित करने के झूठे और धोखाधड़ी के दावे के साथ सरकार द्वारा निरस्त कर दिया गया। तथ्य तो इससे अलग है। इन 29 श्रम कानूनों के अधिकांश मूल अधिकारों और संरक्षण सम्बन्धी प्रावधानों को सम्बन्धित श्रम संहिताओं में या तो पूरी तरह से कमजोर कर दिया गया है या हटा दिया गया; और नए कोड में अधिक नृशंस मजदूर विरोधी प्रावधानों को शामिल किया गया है।

इस प्रकार मोदी की अगुवाई वाली भाजपा सरकार ने तथाकथित 'श्रम सुधारों' का 'अंतिम पड़ाव' पूरा किया, जो कि केंद्र में अलग–अलग कांग्रेस या भाजपा के नेतृत्व वाली सरकारों का तीन दशकों से लक्ष्य रहा है। संसद में स्पष्ट बहुमत न होने व मजदूर वर्ग के कड़े विरोध, जो मजदूर विरोधी कानूनों में संशोधन के खिलाफ लगातार युद्ध पथ पर चल रहा है, के कारण वे ऐसा नहीं कर पाए। 1991 के बाद से 19 देशव्यापी संयुक्त आम हड़तालें हुई है। इसीलिए शायद, भाजपा सरकार को लगता है कि उसे अपनी उपलब्धि पर गर्व करना सही है!

औद्योगिक सम्बन्ध कोड 2020

औद्योगिक संबंधों में परिवर्तन मजदूरों के अधिकारों की समाप्ति की नवउदारवादी परियोजना के लिए केंद्रीय हैं। मोदी के नेतृत्व वाली भाजपा सरकार इसे औद्योगिक संबंध कोड के साथ श्रम कानूनों के संहिताकरण के नाम पर आगे ले जा रही है।

आईआर कोड मजदूरों के मूल अधिकार से सम्बन्धित है, ताकि वे खुद को ट्रेड यूनियनों के रुप में संगठित कर सकें, सामूहिक रूप से आन्दोलन कर सकें और अपने शोषण और मूल अधिकारों पर हमलों के खिलाफ कार्रवाई कर सकें और शिकायत–निवारण का अधिकार भी। इन सभी मूल अधिकारों पर पूरी तरह से अंकुश लगाने की कोशिश की गई है। लचीलेपन के नाम पर नियत अवधि के रोजगार, ठेका कार्य आदि के माध्यम से अस्थायी और कमजोर कार्य संबंधों को शुरू करके रोजगार संबंधों के चरित्र में व्यापक बदलाव की कोशिश की गई है। एक बार यह हासिल हो जाने के बाद, नियोक्ताओं और उनकी प्रतिनिधि सरकारों को परेशान होने की जरूरत नहीं है, भले ही मजदूरों के कुछ अधिकार और सुविधाऐं कागज भर ही रह जाऐंगे। बाकी इन्हें निश्चिन्त किया जायेगा कि जब तक कि मजदूर कमजोर और अनिश्चित रोजगार संबंधों में हैं उन्हें संगठित होने के अधिकार, सामूहिक रूप सौदेबाजी और कार्रवाई करने के अधिकार से वंचित रखा जाएगा, ये लंबे समय तक केवल कागज पर रहेंगे और ये उन्हें लागू करने की स्थिति में नहीं होंगे। नियोक्ता आश्वस्त महसूस करें क्योंकि मजदूर, अपने सिर पर नौकरी और आय खोने की लटकती तलवार के साथ, यूनियन बनाने और इन अधिकारों

के कार्यान्वयन के लिए लड़ने की हिम्मत ही नहीं कर सकेंगे। ऐसे अधिकारों के बिना और मजदूरों की पहल और सहयोगी सरकार के बिना और उनके पक्ष में लचीले प्रशासन की वजह से, मजदूरों के उनके शोषण को कोई चुनौती नहीं मिलेगी।

औद्योगिक सम्बन्ध कोड में स्वयं 'मजदूर' की परिभाषा, का ही उद्देश्य मजदूरों के बड़े तबके को बाहर करना है जबकि सरकार का दावा है कि कोड सभी 50 करोड़ मजदूरों को कवर करेगा। कोड की धारा 2(जैडआर)(4) में कहा गया है कि कोई भी व्यक्ति जो 'सुपरवाईजर की क्षमता वाले काम के लिए नियोजित हो और जिसका वेतन प्रति माह अठारह हजार रुपये या उससे अधिक की राशि, अथवा जो भी केंद्र सरकार द्वारा समय—समय पर अधिसूचित की जाएगी', कोड द्वारा कवर नहीं होगा। यह याद किया जाना चाहिए कि सातवें वेतन आयोग ने 2015 में सरकारी कर्मचारियों के लिए न्यूनतम वेतन के रूप में 18,000 रुपये प्रति माह की सिफारिश की थी और इसे केंद्रीय सरकार ने स्वीकार किया था (केंद्रीय ट्रेड यूनियनों ने इस तथ्य के आधार पर, कि भारत सरकार ने इस सिफारिश को स्वीकार किया, न्यूनतम वेतन की माँग और 2020 में न्यूनतम वेतन 21000 रुपये प्रति माह करने की माँग को उठाया)। कई बड़े औद्योगिक प्रतिष्ठानों और सार्वजनिक उपक्रमों में, यहाँ तक कि अकुशल मजदूरों को इस राशि से अधिक का भुगतान किया जाता है। अब, आईआर कोड में परिभाषा के अनुसार, किसी भी मजदूर ने 'न्यूनतम वेतन स्तर' से ऊपर के वेतन का भुगतान प्राप्त किया, तो इसे 'सुपरवाईजर' क्षमता में होना कहा जा सकता है, 'मजदूर' माने जाने से इन्कार करके कोड से ही बाहर धकेल दिया जाएगा।

कोड की धारा 2 (ओ) नियत अवधि के रोजगार को वैध बनाती है। जब वाजपेयी के नेतृत्व वाली पहली एनडीए सरकार के कार्यकाल के दौरान इसे पहली बार पेश किया गया था, 2003 से, पूरा ट्रेड यूनियन आन्दोलन इसका लगातार विरोध और बहिष्कार करता रहा है। यह सभी हितधारकों के साथ केंद्रीय श्रममंत्री के 'परामर्श' के दावे का भंडाफोड़ करता है। जैसा कि केंद्रीय श्रम मंत्री द्वारा घोषित किया गया, लेकिन श्रम कोड के मसौदा चरण के दौरान किए गये 'नौ त्रिपक्षीय परामर्श', का क्या उपयोग है, अगर उनके विचारों पर ध्यान ही नहीं दिया जाता है?

केंद्रीय श्रममंत्री नियत अवधि के रोजगार को प्रस्तुत करते हैं जैसे कि सरकार ने ठेका मजदूरों को ठेकेदारों के शोषण और भेदभाव से मुक्त करने की 'अवधारणा' पेश की हो। यदि सरकार ठेका कर्मियों की स्थिति के बारे में चिंतित थी, तो वह अपने ही विभागों में, सार्वजनिक क्षेत्र में, ठेका रोजगार की इतने बड़े पैमाने पर वृद्धि की अनुमति क्यों देती? स्थायी कर्मचारियों के समान काम करने वाले ठेका मजदूरों को 'समान वेतन और लाभ' देने के सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर चुप्पी क्यों साधे रखी है? भारतीय श्रम सम्मेलन की सर्वसम्मत सिफारिशों के अनुसार संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम के मुख्य अधिनियम के नियमों में इस प्रावधान को निगमित करने के लिए कोई कार्रवाई क्यों नहीं की गई है? अब इसने अधिनियम को ही पूरी तरह से निरस्त क्यों कर दिया है? क्या यह संविदा श्रम को निश्चित अवधि के कर्मचारियों में बदलने के लिए है?

हाँ, संहिता कहती है कि नियत अवधि के कर्मचारी को नियमित कर्मचारियों के साथ समान व्यवहार किया जाना चाहिए, जिसमें ग्रेच्युटी के यथानुपात भुगतान सहित सभी पहलुओं को शामिल किया जाना चाहिए। कुछ भी अधिक भ्रामक नहीं हो सकता है। नियत अवधि के कर्मचारियों को निर्धारित वेतन में समान वेतन और लाभ दिए जाने चाहिए जो पहले की अधिसूचनाओं में भी मौजूद थे। यथानुपात ग्रेच्युटी का दावा एक और धोखा है। नियोक्ता आसानी से कुछ दिनों, एक वर्ष से कम, में रोजगार की अवधि को बदल कर ग्रेच्युटी के भुगतान से बच सकते हैं।

वास्तविकता यह है कि, एक निश्चित अवधि के अनुबंध के तहत, नियोक्ता एक निश्चित अवधि पर मजदूरों की भर्ती कर सकते हैं और एक बार अवधि समाप्त होने के बाद, मजदूरों को बिना किसी नोटिस या मुआवजे के बाहर निकाल सकते हैं। सरकार, स्थायी प्रकृति की नौकरियों में, निश्चित अवधि के रोजगार को नहीं रोकती है। नियोक्ता द्वारा निश्चित अवधि के अनुबंध के तहत नौकरी के लिए भर्ती करने की संख्या की कोई सीमा नहीं

है। इस प्रकार जितनी बार नियोक्ता चाहे, एक मजदूर को स्थायी प्रकृति का काम करने के लिए एक निश्चित अवधि के अनुबंध पर नियुक्त कर सकता है।

सार्वजनिक क्षेत्र सहित कई उद्योगों में फिक्स्ड टर्म एम्प्लॉयमेंट पहले से मौजूद है – एलायंस एअर (एअर इंडिया की एक सहायक कंपनी), ओएनजीसी की अन्वेषण नौकरियों में, प्रतिरक्षा उत्पादन में, रेलवे आदि के साथ–साथ कई सरकारी विभागों में है। वे अपने कार्यकाल के नवीनीकरण को लेकर लगातार दबाव और चिंता में हैं। स्वाभाविक रूप से, अपनी नौकरी खोने के डर के चलते, ऐसी परिस्थितियों में अपने नियत अधिकारों के लिए संगठित होना और संघर्ष करने की बात उनके दिमाग में आखिरी ही होगी। मजदूर वर्ग के इतिहास से पता चलता है कि संगठन के बिना, सामूहिक सौदेबाजी और सामूहिक कार्रवाइयों के बिना, जो कुछ भी मसौदा तैयार किया जाता है वह सिर्फ कागज पर ही रहता है। कॉन्ट्रैक्ट लेबर एक्ट के क्रियान्वयन का अनुभव एक शानदार उदाहरण है। कॉन्ट्रैक्ट लेबर एक्ट को निरस्त करना, ठेका मजदूरों के शोषण और भेदभाव 'पर मगरमच्छ के आंसू बहाना और निश्चित अवधि के रोजगार को वैध बनाना अव्वल दर्जे की धोखाधड़ी, ढकोसलेबाजी और पाखंड के अलावा और कुछ नहीं है।

इरादा साफ है। यह नियमित रोजगार की अवधारणा को ही दूर करना है, श्रम लागत को कम करना है और मजदूरों का शोषण करने के लिए नियोक्ताओं को निर्बाध स्वतंत्रता देने में सक्षम करने के लिए ट्रेड यूनियन 'मुक्त' कार्यस्थल प्रदान करना है।

औद्योगिक सम्बन्ध संहिता का अध्याय 10 जो 'लेऑफ से संबंधित विशेष प्रावधानों, छंटनी और कुछ प्रतिष्ठानों में बन्दी' से सम्बन्धित है, यह निर्दिष्ट करता है कि **यह एक 'औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू होगा जिसमें तीन सौ से कम मजदूर या वह संख्या जिसे उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है, से अधिक कर्मचारी नहीं होंगे, जिन्हें पूर्ववर्ती बारह महीनों में प्रति दिन औसतन काम पर लगाया गया था।**

इन प्रतिष्ठानों में, 300 से नीचे नियोजितों के ले–ऑफ, छंटनी, बन्दी करने आदि के लिए सरकारों की किसी भी पूर्व स्वीकृति की आवश्यकता नहीं है। नियोक्ताओं को अपनी मनमर्जी के आधार पर कामगारों को निकालने का अधिकार दिया जाता है।

'हायर एण्ड फायर' शासन नियोक्ताओं की लम्बे समय से लम्बित माँग रही है। सरकार का तर्क है कि इस सीमा में वृद्धि निवेश को आकर्षित करेगी, विशेष रूप से इस समय चीन से, और इस प्रकार रोजगार प्रदान करेगी। यह तथ्यों पर आधारित नहीं है। यह जनता को गुमराह करने के उद्देश्य से है, और सीमा पर चीन के साथ टकराव के बीच में, एक तरफ राष्ट्रवादी भावनाओं को और दूसरी तरफ काम करने वाले मजदूरों और नौकरी की माँग करने वाले मजूदरों को एक के दूसरे के खिलाफ उकसाता है।

केंद्रीय श्रम मंत्री का तर्क है कि '100 की सीमा को बनाए रखना उद्देश्य पूर्ति नहीं करेगा 'क्योंकि' यह सीमा पहले ही 16 राज्य सरकारों द्वारा (दूर) कर दी गई है, कि यह 'प्रतिष्ठानों के बौनेपन' को बढ़ावा देता है, सीमा बढ़ने से कार्यबल का औपचारिकीकरण होगा, श्रम गहन उत्पादन को बढ़ावा मिलेगा और बड़े उद्यमों के प्रतिष्ठानों को प्रोत्साहित किया जाएगा। 'हायर एंड फायर' शासन कैसे कार्यबल को औपचारिक रूप देगा? बल्कि इससे कर्मचारियों को हमेशा निकाले जाने के खतरे में रहने से कार्यस्थलों का अनौपचारिक विभाजन होगा। यह, फिर से, एक धोखाधड़ी है और सच्चाई से बहुत दूर है।

आज, तकनीकी विकास के कारण, मजदूरों की उत्पादकता में भारी वृद्धि हुई है। नियोक्ता 50 या उससे भी कम मजदूरों को नियुक्त करने वाले प्रतिष्ठानों से सैकड़ों और हजारों रुपये का कारोबार करने और मुनाफा कमाने में सक्षम हैं। इस स्थिति में ट्रेड यूनियनों की माँग के अनुसार रोजगार सीमा 50 या उससे कम कर दी जानी चाहिए। इसके बजाय, इसे तीन गुना बढ़ाकर 300 कर दिया गया। कल्पना की किसी भी सीमा से सार्वभौमिकता और औपचारिकता का तो मतलब ही नहीं बनता है जब सरकार ने इससे कवरेज तक को नहीं बढ़ाया। नियोक्ताओं की माँग के अनुसार 70% से अधिक औद्योगिक प्रतिष्ठानों और 74% से अधिक औद्योगिक मजूदरों को 'हायर एंड फायर' शासन के अधीन किया जाएगा। निजी सेवा और अन्य प्रतिष्ठानों में लगभग पूरा

कार्यबल इस कठोर प्रावधान के लिए खुला रहेगा। सरकार प्रतिष्ठानों के तथाकथित 'बौनेपन' की अच्छी तरह से कहीं और ही खोज करेगी, न कि मजदूरों के लिए कानूनी संरक्षण में।

यहाँ तक कि कोड के अध्याय 4 के अनुसार औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर स्थायी आदेश के प्रावधान उन प्रतिष्ठानों पर लागू होंगे जहाँ मजूदरों की संख्या 300 से अधिक है। मॉडल स्थायी आदेश के ढाँचे के भीतर प्रमाणित स्थायी आदेश, एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में मजदूरों की सेवा शर्तों को परिभाषित करता है। इसे मजदूरों की सहमति से और उनके साथ परामर्श करके ही अंतिम रूप दिया जाना आवश्यक था। इस मामले में सीमा को बढ़ाते हुए, 74% औद्योगिक कार्यबल अब अपनी सेवा शर्तों के लिए नियोक्ताओं की मनमर्ज़ी और पसंद से तय करने के लिए छोड़ दिए जाएंगे। इसके अलावा, कोड 'उपयुक्त सरकार' को अधिसूचना के माध्यम से इसे और बढ़ाने का अधिकार देता है।

कोड की धारा 6(2) और (4) एक ट्रेड यूनियन को पंजीकृत करना और उसके पंजीकरण को बनाए रखना और अधिक कठिन, लगभग असंभव बनाती है। धारा 6(2) के अनुसार, कोई भी ट्रेड यूनियन तब तक पंजीकृत नहीं हो सकता जब तक कि उस औद्योगिक प्रतिष्ठान या उद्योग में लगे या कार्यरत मजदूरों का कम से कम 10 प्रतिशत या 100 मजदूर, जो भी कम हो, हों, इसके सदस्य हों। कोड ने कई शब्दों के मायाजाल के माध्यम से रजिस्ट्रार व उपयुक्त सरकार को भी, ट्रेड यूनियन के पंजीकरण को मंजूरी देने या न देने के लिए और यहाँ तक कि पंजीकरण को रद्द करने के लिए मनमानी शक्तियों के साथ सशक्त बनाया है। 'आई.एल.ओ.' द्वारा 'सभ्य काम' के अपरिहार्य घटकों में से एक, सामूहिक रूप से प्रतिनिधित्व करने का अधिकार है, जिसमें से भारत सरकार एक पक्षकार है। अब वही सरकार ट्रेड यूनियनों के गठन पर अंकुश लगाकर सभ्य कार्य की अवधारणा को ध्वस्त करने की ओर अग्रसर है। क्या यह पाखण्ड इससे भी आगे जा सकता है?

संहिता की धारा 23(1) और (2) अपनी यूनियनों में अपनी पसंद के नेतृत्व का चुनाव करने के मजदूरों के लोकतांत्रिक अधिकारों पर गंभीर प्रतिबंध लगाती है। असंगठित क्षेत्र में, 50 प्रतिशत पदाधिकारी, वास्तव में एक प्रतिष्ठान/क्षेत्र/व्यवसाय में कार्यरत वास्तविक मजदूरों के अलावा बाहरी व्यक्ति हो सकते हैं। लेकिन संगठित क्षेत्र में, बाहर के पदाधिकारियों की संख्या कुल पदाधिकारियों में से एक तिहाई या पाँच, जो भी कम हो, तक सीमित है। यह ट्रेड यूनियनों के गठन में पूर्णकालिक आयोजकों की ऐतिहासिक और महत्वपूर्ण भूमिका को समाप्त करना चाहता है। बाहर के आयोजकों या पूर्णकालिक आयोजकों को नियोक्ताओं द्वारा धमकाया या भयभीत नहीं किया जा सकता है, जबकि प्रतिष्ठान में कार्यरत मजदूरों को उनकी ट्रेड यूनियन गतिविधियों के लिए उत्पीड़ित किए जाने का खतरा हो सकता है। इसलिए, सरकार मजदूरों के अपने स्वयं के पदाधिकारियों को चुनने के लोकतांत्रिक अधिकार के खिलाफ है, पदाधिकारियों के रूप में बाहरी लोगों की संख्या को प्रतिबंधित करना चाहती है। मौजूदा ट्रेड यूनियनों को भी रजिस्ट्रार के साथ बयान दर्ज कराने होंगे कि उनके कार्यकर्ता इस कोड से सहमत हैं। किसी कर्मचारी के विवाद को समाप्त करने से पहले की समय अवधि को भी 3 साल पहले से घटाकर 2 साल कर दिया गया है।

केंद्रीय श्रम मंत्री ने दावा किया कि यूनियन की मान्यता से सम्बन्धित ट्रेड यूनियनों के कई सुझावों को स्वीकार किया गया था। लेकिन, कोड की धारा 14, जो ट्रेड यूनियन मान्यता से सम्बन्धित है, ने सत्यापन और मान्यता के लिए ट्रेड यूनियनों द्वारा किए गए गुप्त मतदान प्रणाली के प्रस्ताव को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया। संस्थान में एक से अधिक ट्रेड यूनियन के मामले में, कोड बताता है कि 51% या अधिक मजदूरों के समर्थन वाली यूनियन को मान्यता दी जाएगी। लंकिन ट्रेड यूनियनों द्वारा प्रस्तावित गुप्त मतदान द्वारा नहीं तो इस समर्थन का पता कैसे चलेगा? सरकार ने प्रक्रिया तय करने के लिए मनमानी शक्तियों को बरकरार रखा है।

प्रशासन को अर्ध न्यायिक प्रणाली में सक्षम बनाने के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरणों की संरचना में परिवर्तन किया गया है। संहिता 'सुलहवार्ता विफलता' को सरकार पर औद्योगिक न्यायाधिकरण को संदर्भित करने के लिए, बाध्यकारी नहीं बनाती है। औद्योगिक विवाद अधिनियम में मौजूद यह प्रावधान पूरी तरह से संहिता से हटा दिया गया है। संहिता ने श्रम न्यायालयों को भी समाप्त कर दिया है।

कर्मचारियों को हड़ताल पर जाने के लिए नृशंस शर्तों को लागू करके कोड, वस्तुतः मजदूर वर्ग के मूल अधिकार, सामूहिक हड़ताल के अधिकार पर भी प्रतिबंध लगाता है। मौजूदा औद्योगिक विवाद अधिनियम के अनुसार, सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं के प्रतिष्ठानों को केवल हड़ताल के लिए 14 दिन पहले अग्रिम नोटिस देने की आवश्यकता होती है। कोड में धारा 62 (1) (ए) और (बी) सभी प्रतिष्ठानों के लिए हड़ताल के लिए पूर्व सूचना देना अनिवार्य बनाता है। इतना ही नहीं है। यह जानबूझकर नोटिस देने वाली सेवा की अवधि को पेचीदा बनाता है। सेक्शन 62 (1) (ए) कहता है नियोक्ता को हड़ताल का नोटिस दिए बिना 'हड़ताल से पहले साठ दिनों के भीतर', जबकि (बी) कहता है 'ऐसा नोटिस देने के चौदह दिनों के भीतर'। यह अस्पष्टता निश्चित रूप से, नियोक्ताओं और उनके चाटुकार सरकारी तंत्र द्वारा गलत व्याख्या करने के लिए और मजदूरों के खिलाफ प्रतिशोधी कार्रवाहियों का सहारा लेती है।

निरस्त किए गए औद्योगिक विवाद अधिनियम में, सुलह या न्यायाधिकरण की कार्यवाही के दौरान हड़ताल का निषेध केवल सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं पर लागू था। अब सभी प्रतिष्ठानों में सुलह के होने और निष्कर्ष के बाद सात दिन के लिए हड़ताल पर रोक है। न्यायाधिकरण कार्यवाही के मामले में, न्यायाधिकरण में इसके विचाराधीन होने के दौरान और इसके समापन के बाद साठ दिनों के लिए हड़ताल निषिद्ध है। यह सरकारों /श्रम विभागों को हड़तालों को रोकने के लिए जानबूझकर सुलह प्रक्रिया को लम्बा खींचने की पर्याप्त गुंजाइश देता है। सम्बन्धित अधिकारी निश्चित रूप से इस तरीके को आज़माएंगे और हड़ताल को रोकने के लिए इसका उपयोग करेंगे।

इसके साथ ही, तथाकथित 'गैरकानूनी हड़ताल' पर जाने वाले मजदूरों और उन्हें 'भड़काने' और उनका समर्थन करने वालों पर भी पर भारी जुर्माना और कारावास सहित कठोर दंड भी लगाया जाता है ।

साथ ही साथ सभी उद्योगों में नियोक्ताओं के लिए तालाबंदी की घोषणा को आसान बना दिया गया है। जहाँ कर्मचारी पहले से ही हड़ताल पर हैं तालाबंदी की सूचना अब आवश्यक नहीं होगी, लॉकडाउन के बारे में केवल सूचना सम्बन्धित प्राधिकरण को भेजने की जरूरत है।

यह भयावह है कि सरकार इस तरह के नृशंस कदमों, जिनके माध्यम से किसी भी हड़ताल को 'अवैध' और मजदूरों के खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई करार दिया जा सकता है, को शामिल करके 'औद्योगिक शांति और सद्भाव' को बढ़ाना चाहती है। वास्तविकता यह है कि भाजपा सरकार 'एक प्रतिष्ठान में उत्पादन को अनियंत्रित रुप से टूटने से बचाने' और मजदूरों पर 19वीं सदी की तरह गुलामी की परिस्थितियों को वैध करके विश्व बैंक के 'ईज ऑफ डूइंग बिजनेस इंडेक्स' पर चढ़ना चाहती है।

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कामकाजी परिस्थितियां पर कोड

ओ.एस.एच. कोड इरादे और सामग्री में अलग नहीं है, इसका मकसद असामंज्स्य की स्थिति पैदा करना है। यह कर्मचारियों और मजदूरों की परिभाषाओं से शुरू होता है। उदाहरण के लिए, अध्याय 5 स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति पर 'कर्मचारियों' का हवाला देता है जबकि अध्याय 4 और 6 कल्याण से सम्बन्धित और काम के घंटे आदि, 'मजदूरों' का हवाला देता है। क्या इसका मतलब है कि अध्याय 5 'कर्मचारियों' के लिए है और अध्याय 4 और 6 'मजदूरों' के लिए है?

कवरेज के विस्तार के मामले में यह सरकारी दावों के विपरीत है, यह अधिक मजदूरों को सुरक्षा के दायरे से बाहर रखता है। ओ.एस.एच. कोड की धारा 2(व) कारखानों को 20 या अधिक मजदूरों वाली विद्युत उपयोग करने वाली इकाइयों और चालीस या अधिक मजदूरों वाले, यदि वे बिजली का उपयोग नहीं करती हैं, के रूप में परिभाषित करती हैं। बिजली का उपयोग करने वाली और बिना बिजली के चलने वाली दोनों इकाइयों के लिए सीमा को दोगुना कर दिया गया है। एम.एस.एम.ई. क्षेत्र में अधिकांश विनिर्माण इकाइयाँ हैं जो बिजली का उपयोग करती हैं लेकिन 40 से कम मजदूरों को रोजगार देती हैं। इन सभी इकाइयों के मजदूर संहिता के दायरे से बाहर होंगे, जबकि वे औद्योगिक कार्यबल के पर्याप्त हिस्से का प्रतिनिधित्व करते हैं। वास्तव में, कोड अधिक मजदूरों और प्रतिष्ठानों को श्रम कानूनों की कवरेज से बाहर रखकर, और नियोक्ताओं की इच्छा और

मर्जी के हवाले करते हैं और पूरे कोडीकरण अभ्यास का ही ''नियोक्ता द्वारा मजदूरों की लूट और निकासी में आसानी'' के मुख्य उद्देश्य सुनिश्चित करने के लिए है। और इस तरह की विघटित कवरेज की साजिशें और मजदूरों की सुरक्षा कोड के विभिन्न प्रावधान में हैं। पूरी तरह से संदिग्ध और साथ ही आपराधिक भी है!

ठेका मजदूरों को रोजगार देने की व्यवस्था बेकाबू हो गई है। ठेका मजदूरों में सार्वजनिक क्षेत्र के 50% से अधिक मजदूर शामिल हैं, निजी क्षेत्र में, कुल कार्यबल में ठेका मजदूरों की हिस्सेदारी 70% से अधिक है। अधिकांश ठेका मजदूरों को एक साथ वर्षों के लिए स्थायी/बारहमासी प्रकृति के काम में नियोजित किया जाता है। संहिता का अध्याय 11 का भाग 1 ठेका मजदूरों के मामले में है। संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम में निहित कई कल्याणकारी प्रावधान, जो ओएसएच कोड द्वारा निरस्त किए गए हैं, को कोड में हटा दिया गया है। जो कुछ भी अवैध था उसे कोड के माध्यम से वैध किया गया है।

पचास से कम मजदूरों को रोजगार देने वाले ठेकेदारों को अब लाइसेंस प्राप्त करने की आवश्यकता नहीं है। इससे पहले, अब निरस्त संविदा श्रम (आर एंड ए) अधिनियम के तहत, यह आंकड़ा 20 था। अब यह दोगुने से अधिक हो गया है। इस प्रकार, किसी भी लाइसेंस के बिना, कोड बिना किसी विनियमन और नियंत्रण के अधिकांश ठेकेदारों को मजदूरों का शोषण करने के लिए सक्षम बनाता है।

ठेका रोजगार पर प्रतिबंध लगाने के लिए काम की स्थायी और बारहमासी प्रकृति की अवधारणा को हटा दिया गया है। इसके बजाय, 'कोर' की अवधारणा को शामिल किया गया है, लेकिन यह कोड के मुख्य निकाय में परिभाषित नहीं है, इसे 'उपयुक्त सरकार' के लिए छोड़ दिया गया है, जिसमें मजदूरों और उनकी यूनियनों की कोई राय नहीं होगी।

कल्याण सुनिश्चित करने और यहाँ तक कि वैधानिक वेतन का भुगतान करने के लिए प्रमुख नियोक्ता का दायित्व पूरी तरह से विघटित हो गया है। संहिता में नियमित मजदूरों के समान काम करने वाले ठेका मजूदरों के लिए समान वेतन और लाभों का उल्लेख नहीं है, जो संविदा श्रम (आर एंड ए) अधिनियम के नियमों के तहत प्रदान किया गया था और इस पर सर्वोच्च न्यायालय द्वारा आदेश दिया गया था।

त्रिपक्षीय केंद्रीय सलाहकार ठेका मजदूर बोर्ड, जो ठेका मजदूरों की शिकायतों से निपटने के लिए इस्तेमाल किया गया था, को खत्म कर दिया गया है।

कवरेज के लिए रोजगार की सीमा की समग्र वृद्धि में ओएसएच कोड के साथ एक उच्च (दोगुना से अधिक) रोजगार सीमा के लिए ठेकेदार के लाइसेंस प्राप्त करने के लिए आवश्यक कवरेज और सुरक्षा ने वास्तव में बिना किसी भी श्रम कानून के अकेले ही लगभग 90 प्रतिशत औद्योगिक कार्यबल को उनकी कामकाजी स्थितियों और व्यावसायिक सुरक्षा से सम्बन्धित कानून से बाहर फेंक दिया है यहाँ सेवा क्षेत्र और असंगठित क्षेत्र के मजदूरों की तो बात ही नहीं हो रही।

यह ठेका मजदूरों की स्थिति के बारे में केंद्रीय श्रम मंत्री की दिखावटी चिंता को ही उजागर करता है।

हमारे देश में प्रवासी कामगारों के दुखों को पूरी दुनिया ने व्याकुलता के साथ देखा, इसका खुलासा कोविड–19 महामारी और लॉकडाउन ने किया। अंतर राज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम, 1979 जो अस्तित्व में था, सरकार द्वारा कार्यान्वयन के लिए कभी भी गंभीरता से नहीं लिया गया था। अब निरस्त नहीं करने की, ट्रेड यूनियनों की मजबूत माँग के बावजूद, भाजपा सरकार ओएसएच कोड के तहत सदस्यता देने की झूठी दलील को दोहराने और इसे निरस्त करने के लिए आगे बढ़ी। यह दावा कर रही है, धोखाधड़ी से, कि ओएसएच कोड में पहले अधिनियम के सभी प्रावधान शामिल हैं। लेकिन, अध्याय 11 का भाग 2 जो अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिकों से सम्बन्धित है, वास्तव में, प्रवासी श्रमिकों को किसी भी सुरक्षा से ही बाहर कर देता है।

ओएसएच कोड के तहत कवरेज के उद्देश्य से किसी भी प्रतिष्ठान में प्रवासी मजदूरों के रोजगार की सीमा को दोगुनी कर दी है। अब निरस्त अधिनियम में, यह 5 था, कोड इसे 10 बनाता है। लेकिन धोखाधड़ी इस से भी बड़ी है। अंतरराज्यीय प्रवासी मजदूरों के भारी बहुमत को ठेकेदारों के माध्यम से भर्ती किया जाता है। संविदा

श्रमिकों के बारे में एक ही अध्याय 11का भाग 2, 50 मजदूरों को नियुक्त करने वाले ठेकेदारों को लाइसेंस की आवश्यकता से छूट देता है। इस प्रकार, प्रवासी मजूदरों का भारी बहुमत को ठेकेदारों द्वारा लाइसेंस–मुक्त अनियमित शोषण के लिए छोड़ दिया जाएगा।

निरस्त अंतर–राज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम 1979 के अनुसार, प्रमुख नियोक्ता और ठेकेदार एक निर्धारित प्रारूप में उनके द्वारा नियुक्त प्रवासी मजदूरों के विवरण प्रस्तुत करने के लिए बाध्य हैं। उन्हें प्रवासी श्रमिकों को फोटोयुक्त पासबुक उपलब्ध कराना था। संहिता में ऐसी कोई शर्त नहीं है। प्रवासी श्रमिकों के रजिस्टरों का रखरखाव फिर से उपयुक्त सरकार की दया पर छोड़ दिया गया है – 'जैसा कि शायद उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित किया जाएगा'– यह एक खंड जो संहिताओं में सैकड़ों बार दिखाई देता है।

कितना बेशर्मी भरा सार्वजनिक बयान है कि केंद्रीय श्रम मंत्रालय के पास लॉकडाउन के दौरान अपने मूल स्थानों पर वापस जाने वाले उन प्रवासी मजदूरों का, यात्रा के दौरान मरनेवालों सहित, कोई रिकॉर्ड नहीं है'', साथ ही बहुत अधिक आश्चर्यचकित करने वाला भी है?

यह मोदी के नेतृत्व वाली भाजपा सरकार की ठेका और प्रवासी मजदूरों की ओर सहानुभूति और श्रम संहिता के तहत श्रमिकों के कवरेज का विस्तार है!

ओएसएच कोड जो कामकाजी परिस्थिति से भी सम्बन्धित है, ओवरटाइम काम पर कोई सीमा निर्दिष्ट नहीं करता है, जैसा कि निरस्त फैक्ट्री अधिनियम में था। यह 'उपयुक्त सरकार' को ओवरटाइम की कुल संख्या को निर्धारित करने के अधिकार देता है। यह प्रावधान, कोड में ही, मजदूरों द्वारा व्यक्तिगत सहमति से ओवरटाइम काम के लिए सहमति, जिसमें मना करने का अधिकार भी शामिल है, पूरी तरह से अतिश्योक्तिपूर्ण बनाता है। धारा 26 (1) एक मजदूर को सप्ताह में छह दिन से अधिक काम नहीं मुहैया कराता है। लेकिन अगले ही खंड, धारा 26 (2) में किसी भी कर्मी को उपरोक्त प्रावधान से छूट देने के लिए उपयुक्त सरकार को दो महीने के भीतर साप्ताहिक छुट्टी के बदले पूरक छुट्टी देने का प्रावधान है।

निरीक्षकों द्वारा कार्यस्थलों का नियमित निरीक्षण, कारखानों में कामकाजी हालात से निपटने वाले किसी भी अधिनियम के प्रवर्तन की जीवन रेखा है। लेकिन, संहिता के अध्याय 9 की धारा 34 से 42 तक, कामकाजी परिस्थितियों से निपटने के लिए निरीक्षण और निरीक्षकों की भूमिका को पूरी तरह से कमजोर किया है। इंस्पेक्टरों की भूमिका को, प्रवर्तन अधिकारियों के रूप में, अब उनका नाम बदलकर 'इंस्पेक्टर सह फैसिलिटेटर', बदल दिया गया है। ' इंस्पेक्टर सह फैसिलिटेटर ' निरीक्षण योजना से बंधा है, जिसे खत्म करने का अधिकार 'उपयुक्त सरकार' को दिया गया है।

कानूनों के प्रभावी प्रवर्तन को सुरक्षित करने के लिए आई.एल.ओ. कन्वेंशन द्वारा परिकल्पित, निरीक्षकों को कोड पूर्व सूचना के बिना, किसी भी समय, जितना संभव हो, एक प्रतिष्ठान में स्वतंत्र प्रवेश का अधिकार प्रदान नहीं करता है

निरीक्षण पंजीकृत प्रतिष्ठानों के पोर्टल से बेतरतीब चयन के आधार पर होगा। वर्तमान में शायद 40% ही कामकाजी प्रतिष्ठान पंजीकृत हैं और पोर्टल में जगह पाते हैं। इस प्रकार, अधिकांश प्रतिष्ठान कोड के उल्लंघन के लिए लाइसेंस के साथ, किसी भी निरीक्षण प्रक्रिया से बाहर हो जाएंगे। मजदूरों या उनकी यूनियनों की शिकायतों के आधार पर कोई निरीक्षण नहीं किया जाएगा। इंस्पेक्टर सह फैसिलिटेटर किसी भी कारखाने का निरीक्षण केवल उपयुक्त सरकार की मंजूरी के साथ कर सकता है। इस प्रकार, इस नए नाम के साथ नई भूमिका अधिनियम के कार्यान्वयन को सुनिश्चित करना नहीं है बल्कि वास्तव में इसके उल्लंघन को सुविधाजनक बनाना है।

संहिता के तहत किसी भी मामले की सुनवाई से, संहिता, नागरिक अदालतों को भी रोकती है। यदि किसी को अधिकारियों के आदेशों से परेशानी होती है, तो एक प्रशासनिक अपीलीय प्राधिकारी को सूचित करने का प्रावधान है। लेकिन, यह विवादों की सुनवाई के लिए एक न्यायिक तंत्र प्रदान नहीं करता है, जिससे मजदूरों

को कोड में किसी भी प्रावधान के उल्लंघन और गलत व्याख्या पर शिकायतों के निवारण के उनके अधिकार से वंचित करता है।

महिलाओं को सभी प्रकार के काम के लिए सभी प्रतिष्ठानों में नियोजित करने और उनकी सहमति से, रात के काम में भी, सुरक्षा, छुट्टियों और काम के घंटों से सम्बन्धित ऐसी स्थितियों को 'उपयुक्त सरकार' द्वारा निर्धारित किया जा सकता है। यदि उपयुक्त सरकार का मानना है कि महिलाओं का रोजगार किसी प्रतिष्ठान या किसी विशेष प्रक्रिया में खतरनाक है, तो इसके लिए नियोक्ता को पर्याप्त सुरक्षा उपाय प्रदान करने की आवश्यकता होगी। इन महिला मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने वाली ट्रेड यूनियनों की इसमें कोई भूमिका नहीं होगी।

एक बात पर विशेष रूप से ध्यान देने की आवश्यकता है। क्षेत्र के विशिष्ट कार्य पैटर्न, प्रक्रियाओं, समस्याओं और मुद्दों को ध्यान में रखते हुए, क्षेत्र के विशिष्ट मामलों, कामकाजी स्थितियों, रोजगार संबंधों, सुरक्षा और अन्य से सम्बन्धित अधिनियमों को निरस्त किया गया है। यह निर्माण, बीड़ी एवं सिगार, खदानों, और जहाज श्रमिकों, कामकाजी पत्रकारों, बिक्री संवर्धन कर्मचारियों, मोटर परिवहन श्रमिकों आदि से सम्बन्धित अधिनियमों का मामला था। इससे सम्बन्धित मजदूरों की कुछ सुरक्षा सुनिश्चित हुई। इन सभी को दोहराते हुए, ओ.एस.एच. कोड **'एक मॉडल में सभी के फिट'** होने सभी की कामकाजी परिस्थितियों को एक ही तरह से परिभाषित करने का प्रयास करता है। परिणामस्वरूप, असंगठित क्षेत्र के अधिकांश मजदूर, बीड़ी एवं सिगार, निर्माण, मोटर परिवहन, और मजदूरों के प्रमुख तबकों के रूप में कामकाजी पत्रकारों, प्रवासी व ठेका श्रमिकों को सबसे ज्यादा नुकसान उठाना पड़ेगा क्योंकि 'उपयुक्त सरकार' से मदद पाने वाले नियोक्ताओं द्वारा मनमानी व्याख्या से उनकी काम करने की स्थिति खराब होगी।

सामाजिक सुरक्षा कोड 2020

सामाजिक सुरक्षा कोड में अलग से कुछ भी नहीं है। यह मजदूरों को कोई नया सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान नहीं करता है, और ना ही यह किसी भी व्यापक तौर पर लागू करने योग्य प्रावधान के माध्यम से कम से कम कवरेज का विस्तार करता है, जबकि भाजपा सरकार और उसके आज्ञाकारी 'भौंपू' कॉरपोरेट मीडिया, प्रिंट और इलेक्ट्रॉनिक दोनों ही द्वारा इसके उलट प्रचारित किया जा रहा है।

भाजपा सरकार का तर्क है कि सामाजिक सुरक्षा कोड ने उन नौ अधिनियमों को सरल और तर्कसंगत बनाया है जो अब निरस्त कर दिए गए हैं, फर्जी है; यह मजदूरों के साथ फिर से एक धोखाधड़ी है। वास्तव में तो यह जो करता है वह उन अधिनियमों के तहत मजदूरों को जो भी लाभ उपलब्ध थे, उन्हें पूरी तरह से कमजोर कर देता है। निरस्त किये गये अधिनियमों के तहत बनाई गई सभी योजनाऐं और नियम अब केवल एक वर्ष के लिए लागू रहेंगे। उसके बाद, मजदूरों को कोड के तहत योजनाओं और नियमों के डिजाइन के लिए, 'अधिकार प्राप्त' सरकारों का इंतजार करना पड़ेगा।

भविष्य निधि, पेंशन और जमा से जुड़ा बीमा

कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम के तहत गठित केंद्रीय न्यासी बोर्ड ने, जिसे अब निरस्त कर दिया है, ने सर्वसम्मति से सिफारिश की है कि अधिनियम के तहत कवरेज के लिए सीमा को 20 से घटाकर 10 कर दिया जाना चाहिए। लेकिन भाजपा सरकार ने ऐसा करके कवरेज को व्यापक बनाने से इनकार कर दिया। सामाजिक सुरक्षा कोड ने यह शर्त जारी रखी कि केवल 20 या अधिक मजदूरों को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठानों को ही ईपीएफ योजना द्वारा कवर किया जाएगा।

लेकिन सरकार ने वह किया है जो मजदूरों और उनकी यूनियनों ने कभी माँगा ही नहीं था। इसने ईपीएफ में योगदान को पिछले 12% से घटाकर 10% कर दिया है। जो नियोक्ताओं को लाभ पहुँचाने के उपाय के अलावा और कुछ नहीं है।

इसके अलावा, भारत सरकार ने इस कोड में कई अनुच्छेदों के माध्यम से खुद को ही सशक्त बनाया हैः

- कोड की धारा 16 (1) इसे ईपीएफ में योगदान को, जब भी आवश्यक हो कम करने का अधिकार देता है।

- धारा 15 (1) (ई) इसे कर्मचारी भविष्य निधि, कर्मचारी पेंशन योजना और कर्मचारियों की जमा से जुड़ी बीमा योजना (ईडीएलआईएस) को बनाने, संशोधित करने, बदलने का अधिकार देता है, ताकि वैधानिक त्रिपक्षीय निकाय, केंद्रीय न्यासी बोर्ड (सीबीटी) के प्रभाव को कम करके मात्र अनुशंसात्मक मंच में बदला जा सके।

सीबीटी की एक ऑनलाइन बैठक में, सरकार ईपीएस को बदलकर परिभाषित योगदान योजना एनपीएस करने का प्रस्ताव लेकर आई थी। हालाँकि सीबीटी में मजदूरों के प्रतिनिधियों ने इसका विरोध किया, लेकिन कोड ने सरकार को अपना रास्ता बनाने का अधिकार दिया।

- धारा 20 (2) सरकार को प्रतिष्ठानों की वित्तीय स्थिति या अन्य परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए ईपीएफ योजना से किसी भी वर्ग के किसी भी प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों को पहले से या भविष्य में छूट देने का अधिकार देती है।

- सामाजिक सुरक्षा पर संहिता की धारा 1 (5) किसी भी प्रतिष्ठान को ईपीएफ से बाहर निकलने की अनुमति देती है यदि नियोक्ता और अधिकांश कर्मचारी संयुक्त रूप से इस तरह के निकासी की माँग करते हैं। यह समय की कसौटी पर खरी साबित हो चुकी ईपीएफ जैसी सामाजिक सुरक्षा योजना को समाप्त करने की जमीन तैयार करने के अलावा और कुछ नहीं है। मजदूरों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिए संसद द्वारा पारित एक अधिनियम को, व्यक्तिगत प्रतिष्ठानों को वैकल्पिक प्रदान करना, जिन पर इसे लागू किया जाना चाहिए। बहुसंख्यक छोटे और मध्यम प्रतिष्ठानों के षडयंत्रकारी नियोक्ता अपने यहाँ काम करने वाले मजदूरों को उनके बहुत जरुरी सामाजिक सुरक्षा देने वाली ईपीएफ योजना से बाहर निकलने का विकल्प चुनने के लिए बहुत आसानी से मजबूर कर सकते हैं।

इस प्रकार, सामाजिक सुरक्षा कोड, जिसे ईपीएफ सहित मौजूदा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को तर्कसंगत बनाने का भ्रामक दावा किया गया है। वास्तव में केंद्र सरकार को अंशदान की दर कम करने, मौजूदा ईपीएफ योजना (जाहिर तौर पर मालिकान को लाभान्वित करने के लिए) को बदलने, ईपीएफ की योजनाओं और उनके प्रावधानों से किसी भी संस्थान को छूट देने और अंततः किसी भी प्रतिष्ठान को ईपीएफ दायित्वों से पूरी तरह से बाहर निकलने देने के लिए, खुली छूट के साथ सशक्त बनाकर समय की कसौटी पर खरी साबित हो चुकी सामाजिक सुरक्षा योजना को समाप्त करने की प्रक्रिया की नींव रखना है। कोड कानून ने उनके कॉरपोरेट मालिकान की इच्छानुसार ईपीएफ योजना को पूरी तरह से ध्वस्त करने के लिए सरकार को सशक्त बनाकर आत्म–उन्मूलन की सक्षम व्यवस्था बनाई।

कर्मचारी राज्य बीमा

कर्मचारी राज्य बीमा (ईएसआई) योजना, वर्तमान में मजदूरों के लाभ के लिए अच्छी तरह से काम कर रही, वक्त की कसौटी पर खरी कल्याण योजना की नियति भी ऐसी ही होगी। कोड ने ईएसआई निगम के शासी निकाय के अधिकार को काफी कम कर दिया है जो वर्तमान में इस योजना का प्रबंधन करता है

ईएसआई कर्मचारियों का अंशदान और सेवा लाभ के रुप में नियोक्ताओं द्वारा देय अंशदान के तौर पर एकत्र मजदूरों के पैसे से पूरी तरह से वित्त पोषित एक योजना है। इस तथ्य के बावजूद कि मजदूरों और उनकी यूनियनों ने कभी भी ईएसआई में अंशदान की दर में कमी की माँग नहीं की, सरकार लगातार इसे कम करने की कोशिश कर रही है, ताकि नियोक्ताओं को फायदा हो सके। हाल ही में, निगम के शासी निकाय को और विशेष रूप से ईएसआई के शासी निकाय में मजदूरों के प्रतिनिधियों के विरोध को दरकिनार करके, भाजपा सरकार ने नियोक्ताओं के योगदान को 4.75% से कम करके 3.25% और मजदूरों के 1.75% को कम करके 0.75% को अधिसूचित किया। यह स्वाभाविक रूप से ईएसआई द्वारा प्रदान की जाने वाली सुविधाओं में कटौती कर देगा, जबकि मजदूरों की बड़ी संख्या के बावजूद भी अभी तक देश के सभी जिलों में नहीं पहुँच सकीं हैं।

अब, कोड की धारा 29 (2) ईएसआई में योगदान की दरें तय करने के लिए भारत सरकार को पूरी तरह से सशक्त बनाती है। त्रिपक्षीय निकाय केवल सिफारिशें करने वाला मंच बनकर रह जाता है।

ईपीएफ की तरह ही, कोड का अनुच्छेद 1 (7) किसी भी प्रतिष्ठान को ईएसआई योजना से बाहर निकलने की अनुमति देता है यदि नियोक्ता और कर्मचारियों का बहुमत संयुक्त रूप से इस तरह के निकास के लिए पूछते हैं। आज भी, ईएसआई का कवरेज जितना होना चाहिए था, उससे बहुत कम है। 10 या अधिक मजदूरों को नियुक्त करने वाले सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होने के बावजूद, ईएसआई द्वारा कवर किए गए मजदूरों की कुल संख्या ईपीएफ के तहत मजदूरों की संख्या से कम है, जो कि 20 या अधिक मजदूरों को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठानों पर लागू होती है। यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि इससे नियोक्ताओं को अधिकांश मजदूरों को योजना के दायरे और इसके लाभ से बाहर रखा जा सकता है।

भाजपा सरकार जो अलग–अलग योजनाओं के जरिए गिग वर्कर्स, प्लेटफॉर्म वर्कर्स आदि को कवर करने के लिए सोशल सिक्योरिटी कवर के विस्तार का ढ़ौंगपूर्ण दावा करती है, उसने जानबूझकर लगभग उन 80 लाख वर्कर्स को नजरअंदाज किया है, जो सीधे तौर पर इसके विभिन्न विभागों के तहत नौकरी करते हैं और इसकी कल्याणकारी योजनाओं को लागू करते हैं। आंगनवाड़ी कर्मचारियों, आशाओं, मध्यान्ह भोजन मजदूरों, राष्ट्रीय बाल श्रम परियोजना के शिक्षक और गैर–शिक्षक कर्मचारियों द्वारा लगातार माँग करने के बावजूद श्रम मंत्रालय ने किसी को भी लागू नहीं किया है, ईपीएफ और ईएसआई भी उन पर लागू नहीं किए गए हैं। इसने इस सम्बन्ध में 45वें भारतीय श्रम सम्मेलन की सर्वसम्मत सिफारिश को लागू करने से इन्कार कर दिया है। कोड उन पर पूरी तरह से चुप है।

बीजेपी सरकार ने नियोक्ताओं को लाभ पहुँचाने और निजी बीमा कंपनियों को बढ़ावा देने के लिए ईएसआई को कमजोर और विघटित करने का प्रयास किया है।

सेक्टर विशिष्ट सामाजिक सुरक्षा/कल्याण योजनाओं को निरस्त करना

कई सेक्टर विशिष्ट कल्याण अधिनियम, जो उन क्षेत्रों में मजदूरों को सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करने के लिए उपकर के माध्यम से धन एकत्र करते हैं, जीएसटी लागू होने के बाद भाजपा सरकार द्वारा पहले ही निरस्त कर दिए गए हैं। उदाहरण के लिए, बीड़ी वर्कर्स वेलफेयर सेस एक्ट को 2017 में रद्द कर दिया गया, 1 जुलाई 2017 से सेस खत्म कर दिया। आयरन ओर माइन्स, मैंगनीज माइन्स ओर माइन्स और क्रोम अयस्क माइन्स लेबर वेलफेयर सेस, माइका माइन्स लेबर वेलफेयर सेस, लाइम स्टोन और डोलोमाइट माइन्स लेबर वेलफेयर आदि से सम्बन्धित अधिनियमों में संशोधन करके फण्ड सेस को 21 मई 2016 से समाप्त कर दिया गया। इस प्रकार इन क्षेत्रों के लाखों मजदूर जो उस समय तक सम्बन्धित अधिनियमों के अंतर्गत आते थे, वे भी उन लाभों से वंचित कर दिये गये हैं, जो तब तक लाभ ले रहे थे।

लेकिन, सामाजिक सुरक्षा कोड इन मजदूरों के लिए विशेष कुछ भी निर्धारित नहीं करता है।

भवन और अन्य निर्माण श्रमिक

कोड के अध्याय–8 भवन और अन्य निर्माण मजदूरों के लिए सामाजिक सुरक्षा और उपकर से सम्बन्धित है। यद्यपि यह भवन और अन्य निर्माण मजदूरों को कल्याणकारी लाभ प्रदान करने के लिए उपकर के संग्रह के बारे में बात करता है, यह स्पष्ट रूप से लाभों के विवरण, विशिष्ट पात्रता और वितरण के तौर–तरीके आदि को निर्दिष्ट नहीं करता है।

कोड की धारा 103 नियोक्ता को निर्माण की लागत के अपने स्वयं के आकलन के आधार पर उपकर जमा करने का प्रावधान करती है। सरकार ने इस सुझाव को स्वीकार नहीं किया है कि उपकर की गणना पेशेवर लेखाकारों/लेखा परीक्षकों, जो भवन और निर्माण उद्योग से परिचित हों, के द्वारा किये गये ऑडिट के आधार पर की जानी चाहिए ।

इसके अलावा, यह फण्ड के प्रबंधन के मामले में पूरी तरह से चुप है। इसके प्रबंधन के लिए कोई प्रक्रिया या दिशानिर्देश निर्धारित नहीं किए गए हैं। आज, भवन और अन्य निर्माण मजदूरों के कल्याण के लिए उपकर के माध्यम से एकत्र की गई बड़ी राशि गैर–खर्ची या गलत खर्ची हुई है। सुप्रीम कोर्ट द्वारा माँगी गयी सीएजी

रिपोर्ट में पाया गया कि इन फण्डों का इस्तेमाल कुछ राज्य सरकारों द्वारा लैपटॉप और वॉशिंग मशीन खरीदने के लिए किया गया था।

कोड ने फण्ड के ऐसे कुप्रबंधन को रोकने के लिए नियमित आंतरिक लेखा परीक्षा और आवधिक सीएजी ऑडिट के बारे में श्रम पर संसदीय स्थायी समिति की सिफारिशों को पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया। एक और सिफारिश, एक राज्य से दूसरे राज्य में बीओसीडब्ल्यू फण्डों की वहनीयता के लिए एक तंत्र को शामिल करने, क्योंकि अधिकांश निर्माण श्रमिक प्रवासी मजदूर हैं जो एक राज्य में काम करते हैं लेकिन दूसरे में लाभ की आवश्यकता होती है, इसे भी नजरअंदाज कर दिया गया था।

अन्य असंगठित क्षेत्र के श्रमिक

अध्याय 9 असंगठित श्रमिकों, गिग वर्कर्स (वस्तु/सेवा वितरण श्रमिकों) और प्लेटफार्म वर्कर्स (किसी सेवा प्रदाता प्लेटफार्म के लिए कार्यरत मजदूरों) के लिए सामाजिक सुरक्षा से सम्बन्धित है। यह इरादों के लिहाज से केवल बड़बोलापन ही है और वित्त पर पूरी तरह से अस्पष्ट है। अधिनियम में कोई ठोस योजना नहीं बनाई गई है;धन की कोई ठोस व्यवस्था नहीं की गई है। ये सरकारों पर छोड़ दिए गये हैं, जो समय–समय पर असंगठित मजदूरों के लिए उपयुक्त कल्याणकारी योजनओं का गठन करेंगी और सूचित करेंगी।

इस प्रकार एक दम स्पष्ट हो जाता है – कि सामाजिक सुरक्षा संहिता का उद्देश्य न तो कवरेज का विस्तार करना है और ना ही मजदूरों को अधिक लाभ पहुँचाना है। इसका एकमात्र उद्देश्य, मजदूरों के छोटे वर्गों के लिए जो भी सामाजिक सुरक्षा के लाभ उपलब्ध हैं, उन्हें कमजोर और घटाना है। यह सब असंगठित, गिग वर्कर्स (वस्तु/सेवा वितरण श्रमिकों) आदि के लिए सामाजिक सुरक्षा के वादे की आड़ में धोखा किया जा रहा है। सरकार मजदूरों के एक तबकके को दूसरे के ख़िलाफ गुमराह करने और उन्हें विभाजित करने का खेल खेल रही है। यह केवल शोषण करने वाले नियोक्ताओं की मदद करेगा।

दूसरे, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, कर्मचारी राज्य बीमा निगम के पास जमा सामाजिक सुरक्षा फण्ड की विशाल राशि और निर्माण श्रमिक कल्याण योजना के तहत उपकर फण्ड आदि पर धीरे–धीरे पूर्ण नियंत्रण स्थापित करना, कोई कम धोखाधड़ी वाला उद्देश्य नहीं है। ये सभी मजदूरों के हैं, इनमें सरकारों का कोई योगदान नहीं है। विशेष रूप से ईपीएफओ और ईएसआईसी के साथ इन फण्डों को वैधानिक त्रिपक्षीय कमेटियों की देखरेख में नियंत्रित किया गया था। हालाँकि अब तक कोड ने ऐसी त्रिपक्षीय कमेटियों के संदर्भ को बरकरार रखा है, लेकिन बहुत ही हल्के प्रारूप में, कोड बिल खुद को आगे बढ़ाने का प्रावधान करता है ताकि उन्हें तेजी से दन्तहीन बनाया जा सके।

वास्तव में कोडीकरण की कवायद पूरी तरह से संसद और लोकतांत्रिक प्रक्रिया को दरकिनार कर सरकारों के हस्तक्षेप के दायरे को बढ़ाने के लिए है। औद्योगिक सम्बन्ध कोड, अधिसूचनाओं के माध्यम से उसकी मनमर्जी के परिवर्तन करने के लिए 'उपयुक्त सरकार' को सशक्त बनाता है। सामाजिक सुरक्षा पर कोड में महत्वपूर्ण एवं विशिष्टि प्रावधानों के बारे में 'जैसा कि निर्दिष्ट किया जाए', 'जैसा कि निर्धारित किया जाए', 'जैसा कि गठन किया जाए' जैसी व्यवस्थाओं से भरा हुआ है। सरकारों द्वारा भविष्य के ऐसे हस्तक्षेप के लिए पात्रता, योगदान और लाभ के प्रावधान अपरिभाषित छोड़ दिये गये हैं। इस प्रकार, कोडों के कई महत्वपूर्ण प्रावधानों के मामले में 'उपयुक्त सरकारें' को 'निर्दिष्ट', 'निर्धारित' और 'गठन' करने और परिवर्तनों को अधिसूचित करने के लिए 'सशक्त' किया है। वर्तमान भाजपा सरकार के शासन में संसद ने इस प्रकार भविष्य में इन अधिनियमों में कोई भी संशोधन करने में अपनी भूमिका के निर्वाह को स्वेच्छा से छोड़ देने को अब पारित कर चुकी है। सरकार ने कोड में किसी भी संस्थान जिसे वह उपयुक्त समझे को किसी भी प्रावधान से छूट देने की खुली शक्तियों को भी मंजूरी दे दी है।

वेतन पर कोड

वेतन पर कोड 2019 में पारित की गई थी। यह याद रखा जाना चाहिए कि राज्यसभा में वाम सांसदों ने विधेयक में संशोधन प्रस्तावित किए और विभाजन पर भी जोर दिया और इस तरह के विभाजन को मजबूर

करने में सक्षम थे। संशोधनों को 8 वोट मिले, जिसमें 6 वामपंथी सांसद और कुछ अन्य शामिल थे। यह मजदूरों के सबसे महत्वपूर्ण मुद्दे – उनके वेतन के प्रति शासक वर्ग की पार्टियों के दृष्टिकोण को इंगित करता है।

वेतन पर कोड को पारित करते समय, भाजपा सरकार ने श्रम पर संसदीय स्थायी समिति की सर्वसम्मत सिफारिशों पर कोई ध्यान नहीं दिया, जिसने 2018 में ऐसे ही एक विधेयक पर अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की थी।

वेतन अधिनियम पर दावा है कि उस समय तक अस्तित्व में रहे, वेतन/बोनस से सम्बन्धित चार अधिनियमों को समाप्त कर दिया गया है। लेकिन वास्तव में, यह नियोक्ताओं के हित के लिए कुछ प्रावधानों को चुनिंदा रूप से कमजोर करता है या हटाता है। यह न्यूनतम वेतन तय करने के लिए उस आधार को शामिल नहीं करता है, जिसकी सिफारिश, 1957 में हुए 15वें भारतीय श्रम सम्मेलन द्वारा की गयी थी, और 1992 में सुप्रीम कोर्ट द्वारा राप्टाकोस और ब्रेट मामले में अपने फैसले से पुख्ता किया। यह फार्मूला 44वें आईएलसी (2012), 45वें आईएलसी (2013) और 46वें आईएलसी (2015), में बार–बार दोहराया गया था। जो केवल मोदी शासन के दौरान आयोजित की गई। श्रम पर संसदीय स्थायी समिति ने भी भारतीय श्रम सम्मेलन (आईएलसी) की इस सर्वसम्मत सिफारिश को शामिल करने की सिफारिश की है।

संसद में विधेयक पारित होने के बाद, नियमों के मसौदे को नवंबर 2019 में अधिसूचित किया गया था, और टिप्पणियों माँगी गई थीं। न्यूनतम वेतन तय करने का फॉर्मूला मसौदा नियमों में शामिल किया गया था। ट्रेड यूनियनों ने उस पर अपनी विस्तृत टिप्पणी दीं। लेकिन, अजीब बात है कि नियमों को अंतिम रूप देने और अधिसूचित करने के बजाय, भाजपा सरकार ने जुलाई 2020 में फिर से नियमों को अधिसूचित किया है। आज तक, सरकार ने अंतिम नियमों को अधिसूचित नहीं किया है। श्रम मंत्री ने घोषणा की कि सभी कोडों से सम्बन्धित नियमों को एक साथ अधिसूचित किया जाएगा और दिसंबर 2020 तक कार्यान्वित किया जाएगा। क्या नियोक्ताओं के दबाव के कारण वेतन संहिता के नियमों को अधिसूचित करने में असामान्य देरी हो रही है, यहाँ तक कि नियमों से फार्मूले के संदर्भ को हटाने के लिए भी? अपने कॉरपोरेट आकाओं की सेवा करने के लिए किसी भी हद तक जाने के अपने इतिहास को देखते हुए, मजदूर वास्तव में भाजपा सरकार के इरादों के प्रति आशंकित हैं।

मजदूरों की न्यूनतम आवश्यकता की वैज्ञानिक गणना और आईएलसी की सर्वसम्मत सिफारिशों और उच्चतम न्यायालय द्वारा सुधार के आधार पर न्यूनतम वेतन के बजाय, भाजपा सरकार फ्लोर लेबल वेतन के बारे में बात कर रही है, जो पूरी तरह से एक धोखा है। सरकार खुद की नियुक्त तथाकथित 'विशेषज्ञ समिति' द्वारा जानबूझकर दबाए गए न्यूनतम वेतन को स्वीकार करने के लिए भी तैयार नहीं है। जुलाई 2019 में, इसने फ्लोर लेवल न्यूनतम वेतन के रूप में हास्यास्पद ढ़ंग से कम बहुत ही कम रु० 178 प्रतिदिन घोषित किया। यह केंद्र शासित प्रदेशों सहित देश के कम से कम 31 स्थानों में प्रचलित न्यूनतम वेतन से बहुत कम है। यह अकेला ही मजदूरों के प्रति भाजपा सरकार के हवा–हवाई दावों की पोल खोलने के लिए काफी है।

श्रम सम्बन्धी संसदीय स्थायी समिति ने भी सिफारिश की है कि विधेयक में 'श्रमिकों' और 'कर्मचारियों' की परिभाषाओं में से अस्पष्टता को हटा दिया जाना चाहिए। यह भी नियोक्ताओं को अपने स्वयं के फायदे और मजदूरों के उत्पीड़ित के लिए इस अस्पष्टता का उपयोग करने के वास्ते खुली छूट देने के लिए ही नजरअंदाज कर दिया गया था, विशेष रूप से जो सेल्स प्रमोशन एम्पलाईज एक्ट, वर्किंग जर्नलिस्ट एक्ट आदि के तहत आते हैं।

वेतन पर कोड मजदूरों के खिलाफ और भी अधिक दण्डात्मक कार्रवाई करता है। यह मजदूरों द्वारा एक दिन की हड़ताल के लिए आठ दिनों की वेतन कटौती को अधिकृत करता है। यह बोनस के भुगतान पर बातचीत के उद्देश्य से बैलेंस शीट और कम्पनी के अन्य खातों तक पहुँच के यूनियनों के अधिकारों पर अंकुश लगाता है।

और, जैसा कि व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थितियों पर कोड में है, यह प्रवर्तन मशीनरी को कमजोर और अक्षम कर देता है। इंस्पेक्टरों को इंस्पेक्टर कम फेसिलिटेटर द्वारा बदल दिया गया है। नियमित और नैत्यिक निरीक्षण पर रोक लगाता है। निरीक्षण को प्रतिबंधित करने वाली उपयुक्त सरकार के

उच्चतम स्तर से पूर्व अनुमति के बाद ही निरीक्षण की अनुमति है। नियोक्ताओं को मजदूरों का शोषण करने के लिए सशक्त बनाने और कानूनों को कमजोर करके मनमाना उपयोग करने के लिए सक्षम किया गया है। दुनिया भर में कहीं भी कोई पुख्ता सबूत है कि सरकार 'ईज ऑफ डूइंग बिजनेस' को बढ़ावा देने के लिए मजदूरों को गुलामी में धकेल कर निवेश आकर्षित करती है।

*** *** ***

इस प्रकार, भाजपा सरकार द्वारा श्रम कानूनों का कोडीकरण 'मजदूरों का न्यूनतम वेतन के अधिकार को सार्वभौमिक बनाने' या 'सामाजिक सुरक्षा की छतरी में सभी संगठित और विशेष रूप से असंगठित मजदूरों के सार्वभौमिक कवरेज' को सुनिश्चित करने के लिए नहीं है और ना ही 'गतिशील व्यावसायिक सुरक्षा विनियामक ढांचा स्थापित करने के लिए' है या 'औद्योगिक प्रतिष्ठान में विवाद समाधान मशीनरी को मजबूत करना' और ना ही यह 'ट्रेड यूनियनों की प्रभावी भागीदारी को सक्षम करने' के लिए है जिसका दावा केंद्रीय श्रम मंत्री द्वारा किया गया है। इन दावों में से हर एक पूरी तरह से गलत है, और मजदूरों आम जनता को धोखा देना है। वह भाजपा सरकार की वास्तविक मंशा के बिल्कुल विपरीत करने के लिए हैं।

लेकिन मंत्री का एक दावा पूरी तरह से सच है। 'ये श्रम कोड हमारे मजदूरों के जीवन में गुणात्मक परिवर्तन लाएंगे।' हाँ, बदतरी की दिशा में एक गुणात्मक परिवर्तन अर्थात् उन्हें 19वीं शताब्दी में मौजूद दासता की परिस्थितियों में धकेलने के लिए है; ऐसी स्थितियाँ जिनके खिलाफ लड़कर मजदूर वर्ग ने मौजूदा अधिकारों को जीतकर हासिल किया था।

इस कोडीकरण की कवायद के माध्यम से पूँजीपतियों के पक्ष में श्रम कानूनों में मूलभूत बदलावों के माध्यम से दासता की शर्तों को लागू करने की नापाक डिजाइन, राजनीतिक और अर्थव्यवस्था के संपूर्ण शासन को केंद्रीकृत और अधिकृत करने के लिए वर्तमान नवउदारवादी व्यवस्था के तहत पूँजीवादी वर्ग की परियोजना का अभिन्न अंग है। हर गुजरते दिन के साथ गहराता पूँजीवाद का व्यवस्थागत संकट के बीच पूरी व्यवस्था और समाज भी संकटग्रस्त हो रहा है। और अंत में इस तानाशाहीपूर्ण हमले के लिए पूरे लोकतंत्र और सम्बन्धित संस्थानों को भी निशाना बनाया जा रहा है।

इसलिए, अपने अधिकारों और गरिमा की रक्षा में मजदूर वर्ग के एकजुट संघर्ष को निर्धारित किया गया और कोडिफिकेशन के खिलाफ भी लोकतंत्र के बचाव में और जनता के अधिकारों पर तानाशाहीपूर्ण हमलों के खिलाफ संघर्ष में महत्वपूर्ण एवं अभिन्न अंग है।

मालुम हो कि भाजपा सरकार भी यह जानती है कि जो उन पर थोपा जा रहा है उसके खिलाफ मजदूर वर्ग निर्धारित अवज्ञा और प्रतिरोध के एकजुट संघर्षों के माध्यम से अपनी लड़ाई को जारी रखेगा और गुलामी की स्थितियों को स्वीकार नहीं करेगा। यह अधिनायकवाद को परास्त करने के लिए और पूँजीपति वर्ग के शोषण को समाप्त करने के मार्ग पर अग्रसर होगा।

26 नवंबर 2020 को आम हड़ताल इस मंजिल की शुरुआत है, जिसमें कई दिनों की हड़ताल सहित बड़े और निरंतर जुझारु संघर्षों के माध्यम से उस उद्देश्य को प्राप्त करना है और सरकार व उसके देशी–विदेशी कॉरपोरेट आकाओं के विनाशकारी और सत्तावादी डिजाइन को निर्णायक रूप से परास्त करना है।

अक्टूबर 2020