

श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ : एक विश्लेषणात्मक अध्ययन

डॉ प्रियंका चौधरी

आई.आर.पी.एम विभाग, तिलकामांझी भागलपुर विश्वविद्यालय, भागलपुर

सारांश

“श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ : एक विश्लेषणात्मक अध्ययन” शोधपत्र भारत की श्रम नीति, सामाजिक सुरक्षा तथा कर्मचारी कल्याण के मध्य संतुलन की खोज पर केन्द्रित है। श्रम विधान का मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों के हितों की रक्षा, उद्योग के संबंधों में सामंजस्य तथा वित्तीय न्याय की व्यवस्था करना है। स्वतंत्रता के उपरान्त भारत में श्रम कानूनों का तेजी से विकास हुआ, जिससे श्रमिकों की सम्पूर्ण परिस्थिति में बदलाव दिखने लगा। संविधान के नीति निर्देशक तत्वों के अनुरूप भारत सरकार ने विविध श्रम अधिनियमों—जैसे कारखाना अधिनियम, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम, भविष्य निधि अधिनियम, समान पारिश्रमिक अधिनियम आदि के जरिए श्रमिकों को कई प्रकार के लाभ दिए गए।

हाल के वर्षों में श्रम सुधारों के अधीन 29 पुराने श्रम कानूनों को एकीकृत करके चार नवीन श्रम संहिताएँ (वेतन संहिता, औद्योगिक संबंध संहिता, सामाजिक सुरक्षा संहिता एवं व्यावसायिक सुरक्षा संहिता) पारित की गई, जिसका मुख्य उद्देश्य श्रम प्रबंध को आसान, स्पष्ट तथा सर्वव्यापी बनाना है। यह शोध कर्मचारियों की सामाजिक सुरक्षा योजनाओं, असंगठित क्षेत्र की कठिनाईयों, स्त्री श्रमिकों की स्थिति तथा न्यायालयनी दृष्टिकोण का भी विश्लेषण प्रस्तुत करता है।

इससे यह निष्कर्ष निकलता है कि श्रम विधान और कर्मचारी लाभ का प्रभावी क्रियान्वयन ही औद्योगिक स्थिरता, श्रमिक सशक्तिकरण तथा सामाजिक न्याय सुनिश्चित कर सकता है।

कुंजी शब्द : श्रम विधान, कर्मचारी लाभ, सामाजिक सुरक्षा, श्रमिक अधिकार, औद्योगिक संबंध, श्रम संहिताएँ, श्रमिक कल्याण, असंगठित क्षेत्र।

I. परिचय :

भारत जैसे उन्नतशील देश में कर्मचारी वर्ग राष्ट्र की सम्पूर्ण प्रगति का स्तम्भ है। उद्योग, कृषि, साधन, सेवा क्षेत्र तथा निर्माण कार्यों में श्रमिकों की मेहनत तथा कार्यों के प्रति सम्पूर्ण देश की उत्पादकता को बढ़ावा देती है। श्रमिकों के हितों की रक्षा तथा उनके सम्पूर्ण परिस्थिति को सुधारने के लिए सरकार द्वारा जो प्रावधान बनाए जाते हैं, उन्हें सामूहिक रूप से “श्रम विधान” कहा जाता है। श्रम विधान सिर्फ कर्मचारियों की वित्तीय स्थिति में सुधार नहीं लाता है, वरन् सामाजिक न्याय, समान अवसर तथा मानवीय गरिमा की अवधारणा से भी संबंधित है।

स्वतंत्रता के बाद भारतीय संविधान ने श्रमिकों के कल्याण को राज्य का मौलिक कर्तव्य माना। नीति निर्देशक तत्वों के अनुच्छेद 38, 39, 41, 42 तथा 43 में राज्य को यह दायित्व सौंपा गया कि वह श्रमिकों को पर्याप्त आजीविका, सुरक्षित कार्यस्थल, उचित मजदूरी तथा समाज में सुरक्षा प्रदान करें। यही कारण है कि श्रमिकों के लिए कई श्रम कानून बनाए गए, जैसे—कारखाना अधिनियम (1948), न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (1948), कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम (1948), भविष्य निधि अधिनियम (1952), मातृत्व लाभ अधिनियम (1961), आदि।

वर्तमान में श्रम बाजार की प्रकृति में बदलाव आ रहे हैं। ठेका पद्धति, असंगठित क्षेत्र का विस्तार तथा तकनीकी प्रगति ने श्रम संबंधों को जटिल बना दिया है। इन बदलावों को देखते हुए भारत सरकार ने 29 पुराने श्रम कानूनों

को एकीकृत कर चार नवीन श्रम संहिताएँ (2020) लागू की है, जिसका लक्ष्य श्रमिकों को संगठित तथा सरल कानूनी सुरक्षा प्रदान करना है।

II. श्रम विधान अवधारणा :

श्रम विधान से तात्पर्य उन सभी प्रावधानों से है जो श्रमिकों के हितों, उनके कर्तव्यों तथा कार्य स्थितियों को नियंत्रित एवं संरक्षित करते हैं। इसका मुख्य उद्देश्य श्रमिकों और नियोक्ताओं के मध्य न्यायपूर्ण तथा सौहार्दपूर्ण संतुलन स्थापित करना तथा औद्योगिक संबंधों में स्थिरता लाना है।

प्रो.पी.एल. मलिक के अनुसार—“श्रम विधान वह माध्यम है जिसके द्वारा राज्य श्रम और पूँजी के मध्य सामंजस्य स्थापित करता है तथा श्रमिकों को शोषण से सुरक्षा प्रदान करता है।

भारत में श्रम विधान का विकास, औद्योगिक क्रांति तथा सामाजिक सुधार आंदोलनों के साथ हुआ। शुरुआत में इसका लक्ष्य सिर्फ श्रमिकों पर हो रहे शोषण से रोकना था, लेकिन धीरे-धीरे इसका दायरा बढ़कर श्रमिक कल्याण, सामाजिक सुरक्षा, महिला एवं बाल श्रमिकों की सुरक्षा तथा औद्योगिक शांति तक विस्तृत हो गया।

इस प्रकार श्रम विधान एक व्यापक विधिक प्रणाली है जो न सिर्फ कार्यस्थल तक ही सीमित है वरन् श्रमिकों को सम्मान, सुरक्षा तथा सामाजिक समानता का अधिकार भी प्रदान करती है।

III. भारत में श्रम कानूनों का ऐतिहासिक विकास :

भारत में श्रम कानूनों का विकास एक लंबी ऐतिहासिक प्रक्रिया का परिणाम है। औद्योगिक क्रांति तथा अंग्रेज शासकों के समय से ही कर्मचारियों की कार्य स्थितियों, वेतन तथा सुरक्षा के विषय में कानूनी हस्तक्षेप की अनिवार्यता महसूस की जाने लगी थी। शुरुआती दौर में श्रम कानूनों का उद्देश्य औद्योगिक उत्पादन को नियंत्रित करना था, न कि श्रमिकों के कल्याण को।

भारत में श्रम कानून के अधीन सर्वप्रथम कारखाना अधिनियम, 1881 लागू किया गया, जिसका मुख्य उद्देश्य कारखानों में बाल श्रमिकों की कार्य के घण्टे तथा स्वास्थ्य की रक्षा करना था। इसके पश्चात् कारखाना अधिनियम, 1891, 1908 तथा 1911 में संशोधन किया गया जिसमें कार्य के घण्टे, सुरक्षा उपकरणों तथा महिलाओं के कार्य की अवधि निर्धारित की गई।

1919 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की स्थापना के बाद भारत में श्रमिक अधिकारों को अंतर्राष्ट्रीय मानकों से जोड़ने की कोशिश की गई। इसी समय श्रमसंघ अधिनियम (1926), कार्यस्थल क्षतिपूर्ति अधिनियम (1923) तथा मजदूरी भुगतान अधिनियम (1936) बनाए गए जिसमें श्रमिक कल्याण के लिए एक ठोस कदम उठाया गया।

वहीं स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् श्रमनीति के अधीन सामाजिक न्याय तथा वित्तीय रूप से समानता बनी रहे इसके लिए कई महत्वपूर्ण अधिनियम लागू किए गए— जैसे औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947), कारखाना अधिनियम (1948), कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम (1948), भविष्य निधि अधिनियम (1952), मातृत्व लाभ अधिनियम (1961), समान पारिश्रमिक अधिनियम (1976), आदि। इस अधिनियमों के तहत श्रमिकों को कानूनी सुरक्षा, बीमा, पेंशन, अवकाश, मातृत्व लाभ तथा सामाजिक सुरक्षा का अधिकार दिया गया।

इसके पश्चात् श्रम कानूनों को आसान तथा आधुनिक बनाने के लिए सरकार ने 29 पुराने अधिनियमों को समेकित कर चार नए श्रम संहिताएँ 2020 में लागू की गई—

1^ए वेतन संहिता, 2019 —

- न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948
- वेतन भुगतान अधिनियम, 1936
- समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976
- बोनस भुगतान अधिनियम, 1965

2^ण औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 –

- औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947
- श्रमसंघ अधिनियम, 1926
- औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946

उद्देश्य – मालिक और श्रमिकों के मध्य संतुलित संबंध स्थापित करना एवं हड़ताल-तालाबंदी को विनयमित करना।

3^ण सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020–

- कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923
- कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948
- कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम, 1952
- मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961
- ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972
- सिनेमा श्रमिक अधिनियम, 1981
- निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर अधिनियम, 1996
- निर्माण कर्मकार (नियमन एवं सेवा शर्तें) अधिनियम, 1996
- असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008

उद्देश्य—संगठित व असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा एवं लाभ प्रदान करना।

4^ण व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यस्थल परिस्थितियों संहिता, 2020

- कारखाना अधिनियम, 1948
- खान अधिनियम, 1952
- डार्क वर्कर (सेपटी, हेल्थ एंड वेलफेयर) अधिनियम, 1986
- भवन एवं अन्य निर्माण कर्मकार अधिनियम, 1996
- इंटर-स्टेट माइग्रेट वर्कर्स अधिनियम, 1979
- संविदा श्रमिक अधिनियम, 1970
- मोटर ट्रांसपोर्ट वर्कर्स अधिनियम, 1961
- बगान अधिनियम, 1951
- श्रमजीवी पत्रकार अधिनियम, 1955
- विक्रय संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976
- बीड़ी और सिगार वर्कर्स अधिनियम, 1966
- धातुयुक्त खदान नियम, 1961
- दुकान एवं प्रतिष्ठान अधिनियम

इसका मुख्य उद्देश्य कार्यस्थल पर सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा मानवीय कार्य परिस्थितियों की गारंटी देना।

IV. श्रमिकों के प्रमुख अधिकार :

श्रमिकों के अधिकार किसी भी औद्योगिक समाज का आधार स्तम्भ होता है। ये अधिकार कर्मचारियों को न सिर्फ वित्तीय संरक्षण देता है वरन् उन्हें समाज में सम्मानपूर्वक जीवन बीताने का मौका भी देता है। भारत में श्रमिकों के हितों का मूल श्रोत संविधान, श्रमकानून तथा अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के मानक है।

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 से 21 तक समानता, स्वतंत्रता तथा जीवन के अधिकार की गारंटी देता है। वहीं अनुच्छेद 23 तथा 24 जबरन श्रम तथा बाल श्रम पर प्रतिबंध लगाता है, जबकि अनुच्छेद 39, 41 तथा 43 राज्य को श्रमिक हेतु उचित कार्य परिस्थितियाँ, जीविका योग्य वेतन तथा सामाजिक सुरक्षा निर्धारित करने का निर्देश देता है। श्रमिकों के प्रमुख अधिकारों में सम्मिलित है—

1^प न्यायोचित वेतन का अधिकार—श्रमिक को उसके श्रम का उचित प्रतिफल मिलना चाहिए।

2^प सुरक्षित कार्यस्थल का अधिकार—स्वास्थ्य, सुरक्षा तथा स्वच्छता की सुविधा।

3^प संगठन बनाने तथा सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार, श्रम संघ में शामिल होने की स्वतंत्रता।

4^प समान अवसर और गैर—भेदभाव का अधिकार

5^प सामाजिक सुरक्षा का अधिकार, बीमा, भविष्य निधि, पेंशन आदि की सुविधा।

इन अधिकारों के संरक्षण से श्रमिकों में आत्मविश्वास, उत्पादकता तथा औद्योगिक शांति को बढ़ावा मिलता है।

V. कर्मचारी लाभ की अवधारणा एवं प्रकार :

कर्मचारी लाभ से तात्पर्य उन अतिरिक्त सुविधाओं या सेवाओं से है जो नियोक्ता अपने श्रमिकों को उनके मजदूरी के अलावा प्रदान करता है, ताकि उनके जीवन स्तर, सुरक्षा तथा कार्य संतोष में वृद्धि हो सके। ये लाभ श्रमिकों की निष्ठा, उत्पादकता तथा संगठन के प्रति प्रतिबद्धता को सुदृढ़ करते हैं।

कर्मचारी लाभों की अवधारण औद्योगिक समाज में मानव संसाधन के सम्पूर्ण उन्नति से जुड़ा हुआ है। श्रमिक सिर्फ उत्पादन का साधन नहीं, बल्कि संगठन की सबसे महत्वपूर्ण पूँजी है। इसलिए श्रमिकों का कल्याण, सुरक्षा तथा प्रेरणा संगठन की सफलता हेतु आवश्यक है।

कर्मचारी लाभों के प्रमुख प्रकार :-

(a) वित्तीय लाभ – बोनस, महँगाई भत्ता, प्रोत्साहन वेतन, अतिरिक्त समय के लिए अतिरिक्त भुगतान, आदि।

(b) सामाजिक सुरक्षा लाभ – भविष्य निधि, कर्मचारी राज्य बीमा, पेंशन, ग्रेच्युटी, मातृत्व लाभ।

(c) कल्याणकारी लाभ – आवास, परिवहन, कैंटीन, चिकित्सा लाभ, खेल एवं मनोरंजन, शिशुग्रह इत्यादि।

(d) अवकाश एवं सुविधा लाभ – वार्षिक अवकाश, आकस्मिक अवकाश, मातृत्व या पितृत्व अवकाश, यात्रा भत्ता।

(e) गैर—आर्थिक लाभ – कार्य में स्थिरता, सम्मान, प्रशिक्षण, उन्नति के अवसर और कार्य—जीवन संतुलन आदि।

कर्मचारी लाभ न सिर्फ कर्मचारियों के जीवन को संरक्षण प्रदान करता है, वरन् संगठन के वातावरण को भी सकारात्मक तथा उत्पादक बनाता है। यह श्रम विधान एक—एक अति महत्वपूर्ण घटक है, जो श्रमिकों के सम्पूर्ण कल्याण तथा उद्योग में स्थिरता दोनों को सुनिश्चित करता है।

VI. श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ के मध्य संबंध :

श्रम विधान तथा कर्मचारी लाभ दोनों एक—दूसरे के संपूरक हैं। श्रम विधान वह कानूनी रूपरेखा बनाता है जिसके जरिए श्रमिकों के लाभ, वितरण तथा सुरक्षा को निर्धारित किया जा सके। श्रम विधान वह कानूनी आधार है जो कर्मचारी लाभ के परिणामों को जन्म देता है।

श्रम विधानों का मुख्य लक्ष्य सिर्फ श्रम संबंधों का नियमन नहीं, वरन् कर्मचारियों को सामाजिक संरक्षण तथा कल्याण प्रदान करना भी है। कर्मचारियों के लिए बनाए गए सभी प्रावधान उन्हें वित्तीय तथा सामाजिक सुरक्षा प्रदान कराता है। वहीं 2020 में बनाई गई नवीन सामाजिक सुरक्षा संहिता द्वारा इन सभी लाभों को एकत्रित कर एक व्यापक रूपरेखा बनाया गया है। इस प्रकार, श्रम विधान वह जरिया है जिसके माध्यम से राज्य और नियोक्ता दोनों मिलकर श्रमिकों के कल्याण के प्रति अपनी जिम्मेदारी निभाते हैं।

अतः यह कहा जा सकता है कि “श्रम विधान कर्मचारी लाभों का विधिक स्वरूप है, तथा कर्मचारी लाभ श्रम विधान का मानवमुखी स्वरूप।” इन दोनों के समन्वय से ही उद्योग में शांति, उत्पादकता में वृद्धि तथा सामाजिक न्याय की स्थापना संभव है।

VII. श्रम कानूनों के क्रियान्वयन की प्रमुख चुनौतियाँ :

भारत में श्रम कानूनों की रूपरेखा बहुत ही व्यापक तथा संपूर्ण है, किन्तु इसके सफल कार्यान्वयन में विविध प्रकार की समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। इन कानूनों का मुख्य लक्ष्य कर्मचारियों को सम्पूर्ण संरक्षण, समानता तथा न्याय देना होता है। लेकिन इनके मार्ग में कई तरह की जटिलताएँ आती हैं।

(a) असंगठित क्षेत्र की समस्या :

भारत के अधिकतर कर्मचारी असंगठित क्षेत्र में कार्य करते हैं, जहाँ न तो पंजीकरण होता है और न ही श्रम कानूनों का अनुपालन। जिसके कारण उन्हें वेतन, अवकाश तथा सामाजिक सुरक्षा जैसी विविध सुविधाएँ नहीं मिल पाती हैं।

(b) प्रशासनिक अक्षमता :

सीमित संसाधन तथा भ्रष्टाचार की वजह से श्रम विभाग सभी उद्योगों की निरंतर निगरानी नहीं कर पाता है। यही कारण है कि श्रम निरीक्षण तंत्र कमजोर है।

(c) कानूनी जटिलता और बहुलता :

श्रम कानूनों की संख्या इतनी ज्यादा है तथा उसके प्रावधान इतने जटिल हैं कि प्रबंधक तथा कर्मचारी दोनों ही पूर्ण तरह से जानकारी एकत्र नहीं कर पाते हैं। इससे दोनों पक्षों के मध्य भ्रम तथा विवाद उत्पन्न होने लगता है।

(d) श्रमिकों की जागरूकता की कमी :

ऐसे बहुत सारे श्रमिक हैं जो अपने ही अधिकारों से अनभिज्ञ रहते हैं। यही कारण है कि वे बहुत जल्दी शोषण का शिकार भी हो जाते हैं तथा अपने वैधानिक लाभों की मांग भी नहीं कर पाते हैं।

(e) तकनीकी तथा आर्थिक बदलाव :

ठेका प्रथा, वैश्वीकरण तथा डिजिटलीकरण के समय में पारंपरिक श्रम कानूनों की उपयुक्तता कम हो रही है, जिन्हें आधुनिक जरूरतों के अनुरूप ढालना अनिवार्य हो गया है।

इन चुनौतियों के हल हेतु सरकार प्रबंधक तथा श्रमिकों के मध्य सहयोग, पारदर्शिता तथा जागरूकता की अनिवार्यता है। तभी श्रम विधानों का मूल उद्देश्य "सामाजिक न्याय एवं श्रमिक कल्याण"—साकार हो सकेगा।

VIII. श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ का भारतीय अर्थव्यवस्था पर प्रभाव :

श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ भारतीय अर्थव्यवस्था की उन्नति में महत्वपूर्ण भूमिका अदा करती है। यह न सिर्फ कर्मचारियों के सामाजिक तथा वित्तीय कल्याण को निर्धारित करते हैं, वरन् उद्योग में ठहराव, उत्पादकता में वृद्धि तथा निवेश वातावरण को भी प्रभावित करते हैं।

श्रम विधान कर्मचारियों के हितों की रक्षा करते हुए उद्योगों में समानता, संरक्षण तथा न्याय की भावना को उत्पन्न करता है। जब कर्मचारियों की सही वेतन, सामाजिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य संबंधी सुविधाएँ मिलती हैं, तो उनका कार्य-मनोबल तथा उत्पादकता में भी वृद्धि होती है। जिससे राष्ट्र की आय तथा आर्थिक विकास को प्रोत्साहित करती है।

कर्मचारी लाभ सुविधाएँ श्रमिकों को आर्थिक सुरक्षा प्रदान करती हैं जिससे उपभोक्ता मांग तथा क्रयशक्ति में वृद्धि होती है। यह बाजार में वस्तुओं की मांग में उन्नति करा कर औद्योगिक विकास को गति देती है। इसके अलावा, प्रभावी श्रम विधान निवेशकों के लिए स्थिर तथा न्यायसंगत श्रम वातावरण बनाती है, जिससे विदेशी निवेश को आकर्षण मिलता है।

इस प्रकार, श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ सिर्फ सामाजिक न्याय के उपकरण नहीं हैं, वरन् संतुलित आर्थिक विकास के प्रमुख स्तंभ हैं। ये एक ओर कर्मचारियों को सशक्त बनाते हैं, तो दूसरी ओर उद्योगों की स्थिरता तथा उत्पादकता प्रदान करते हैं और यही सशक्त भारत की आर्थिक नींव का निर्माण करते हैं।

IX. महिला श्रमिकों से संबंधित विशेष प्रावधान :

संविधान के अनुच्छेद 14, 15(3), 39 तथा 42 में राज्य को महिलाओं के हितों की रक्षा तथा मातृत्व अवकाश की व्यवस्था करने का निर्देश दिया गया है। मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत महिला श्रमिक को प्रसूति के दौरान वित्तीय सुरक्षा प्रदान किया जाता है। 2017 के संशोधन के अनुसार, मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया गया है। यह अधिनियम गर्भवती महिला श्रमिकों को काम से न निकालने, स्वास्थ्य सुविधा देने तथा स्तनपान के लिए शिशुगृह तथा विश्राम-कक्ष की सुविधा प्रदान करता है।

वहीं कारखाना अधिनियम, 1948 तथा खान अधिनियम, 1952 के अन्तर्गत महिला श्रमिकों को रात में कार्य तथा खतरनाक मशीनों पर कार्य करने से सुरक्षा प्रदान किया जाता है। इसके अलावा, समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 के तहत महिलाओं को भी पुरुषों के समान कार्य करने पर समान वेतन देने का प्रावधान है। कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अनुसार महिलाओं को यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान किया जाता है तथा सभी संगठन में आंतरिक शिकायत समिति का गठन अनिवार्य किया गया है।

इन प्रावधानों का मुख्य उद्देश्य महिला श्रमिकों की भागीदारी को श्रम क्षेत्र में बढ़ाना, उन्हें सामाजिक तथा आर्थिक रूप से मजबूत करना और लैंगिक समानता प्रदान करना है।

X. श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ की वर्तमान प्रासंगिकता :

वर्तमान वैश्वीकरण, तकनीकी, उन्नति तथा आद्योगिक प्रतिस्पर्धा के समय में श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ की प्रासंगिकता में वृद्धि हुई है। आधुनिक श्रम बाजार बहुत तेजी के साथ बदलाव ला रहा है— नई कार्य पद्धतियाँ, ठेका पद्धति, गिग इकोनॉमी तथा डिजिटल प्लेटफॉर्म पर कार्यरत कर्मचारियों की संख्या निरंतर बढ़ती जा रही है। ऐसे में श्रम विधान सिर्फ पारंपरिक उद्योगों तक सीमित न रहकर, आधुनिक कार्य क्षेत्र की जरूरतों के अनुरूप होना चाहिए। श्रम विधान की उपयुक्तता इस सत्य पर आधारित है कि यह कर्मचारियों के हितों की रक्षा करते हुए उन्हें समाज में सुरक्षा, सही वेतन तथा कार्यस्थल पर सुरक्षा प्रदान करता है। खासकर 2020 की चार नए श्रम संहिताएँ आधुनिक परिदृश्य में कर्मचारियों तथा प्रबंधकों दोनों के लिए स्पष्ट आसान तथा पारदर्शी रूपरेखा प्रस्तुत करती है। वहीं महामारी (Covid-19) के दौरान यह प्रत्यक्ष रूप से दिख गया कि सामाजिक सुरक्षा तथा कर्मचारी लाभ की प्राप्ति ही किसी देश की श्रम-प्रणाली की दृढ़ता की बुनियाद है। अतः वर्तमान में श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ सिर्फ कानूनी औपचारिकता नहीं, वरन् एक मानव केंद्रित विकास नीति का अनिवार्य भाग बन चुका है, जो सर्वव्यापी तथा निरंतर वित्तीय प्रगति की राह में मार्गदर्शक है।

XI. निष्कर्ष :

श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ किसी भी वर्तमान समाज की वित्तीय तथा सामाजिक संरचना के आधार स्तंभ है। यह न सिर्फ कर्मचारियों के हितों को सुरक्षा प्रदान करता है, वरन् उद्योग में शांति, उत्पादकता में वृद्धि तथा समानता की भावना को अति मजबूत करता है। भारत जैसे उन्नतशील देश में, जहाँ कर्मचारी वर्ग वित्तीय उन्नति का मुख्य साधन है, वहाँ श्रम कानूनों की प्रभावी व्यवस्था अति अनिवार्य है।

विभिन्न समय में पारित श्रम विधानों ने कर्मचारियों की कार्य परिस्थिति, सुरक्षा तथा कल्याण में विशिष्ट संशोधन किया है। स्वतंत्रता पश्चात् ये सभी कानून सामाजिक न्याय की राह में राज्य की नीतियों के अनुकूल सुविकसित हुआ है। 2019-20 में लागू किए गए चार श्रम संहिताएँ श्रम प्रणाली को आसान, पारदर्शी तथा समावेशी बनाने हेतु एक ऐतिहासिक कदम है। कर्मचारी लाभों की अवधारणा ने श्रम संबंधों को मानवीय दृष्टिकोण प्रदान किया है। जब श्रमिकों को स्वास्थ्य, बीमा, प्रसूति लाभ, भविष्य निधि तथा सामाजिक सुरक्षा जैसी अनेकों सुविधाएँ प्राप्त होती है तो उनका आत्मबल, विश्वास तथा कार्यकुशलता में वृद्धि होती है। इससे न सिर्फ उनके जीवन में बदलाव आता है, अपितु उद्योग तथा राष्ट्रीय में प्रगति भी तेज होता है।

अंततः श्रम विधान एवं कर्मचारी लाभ का उद्देश्य न सिर्फ आर्थिक सुधार तक ही सीमित नहीं है, वरन् “मानव गरिमा तथा सामाजिक न्याय” की स्थापना भी करना है। इसका प्रभावी तथा ठोस कार्यान्वयन ही भारत को एक सशक्त, समावेशी तथा श्रमिकहितैषी राष्ट्र बनाने में सहायक सिद्ध होगा।

संदर्भ सूची :

1. भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय—श्रम संहिता, 2019–20 (Code on wages, Code on Industrial Relations, Code on Social Security, Code on Occupational safety, Health and working Conditions), नई दिल्ली।
2. श्रम मंत्रालय, भारत सरकार (2021), श्रम सुधार एवं संहिताएँ : एक संक्षिप्त परिचय, नई दिल्ली : प्रकाशन विभाग।
3. पंत, आर. सी. (2019), भारतीय श्रम कानून : सिद्धांत एवं व्यवहार, नई दिल्ली : सेंटर फॉर इंडस्ट्रियल रिलेशंस पब्लिकेशन।
4. शर्मा, ए. एम. (2020), इंडस्ट्रियल रिलेशंस एंड लेबर लॉज, मुंबई : हिमालय पब्लिशर्स एंड डिस्ट्रीब्यूटर्स।
5. सिंह, एस. पी. (2018), श्रम कल्याण और औद्योगिक संबंध, दिल्ली : अटलांटिक पब्लिशर्स एंड डिस्ट्रीब्यूटर्स।
6. Desai, A. (2017), Labour Legislation in India, Mumbai : Himalaya Publishing House.
7. Saxena, R.C. (2021), Labour Laws and Social Security in India, New Delhi : Deep and Deep Publications.
8. International Labour Organization (ILO) (2020). Decent work and labour Rights in India. Geneva : ILO Publications.
9. Ministry of Labour and Employment, Government of India (2022). Annual Report on Labour welfare and social security.
10. The constitution of India (संबंधित अनुच्छेद 14, 15(3), 39, 42)।
11. ILo Conventions and Recommendations on Labour Welfare and Social security (2021), Geneva : ILo.
12. Mishra, S.N. (2019), Labour and Industrial Laws. Central Law Publications, Allahabad.
13. Gupta, C.B. (2021). Human Resource Management and labour welfare. New Age International Publishers, New Delhi.
14. Tripathi, P.C. (2018). Human Resource Development and Labour Welfare. Sultan Chand & Sons, New Delhi.