



अंतरराष्ट्रीय श्रमिक दिवस  
(1 मई)



ताहिरुज्जमा

# नया श्रम विधिक ढांचा

## सशक्त श्रमिक, समर्थ भारत

एक ऐसा देश जो 2047 तक विकसित अर्थव्यवस्था बनने का लक्ष्य रखता है, उसके लिए श्रम कानून सुधार केवल वैधानिक प्रावधानों तक सीमित नहीं रह सकता। इसे जीवन स्तर में सुधार, सुरक्षित कार्यस्थलों, सामाजिक सुरक्षा की व्यापक पहुंच और विश्वसनीय तथा प्रभावी प्रवर्तन संस्थान में भी परिलक्षित होना चाहिए। श्रम संहिताएं इसे विधिक आधार प्रदान करती हैं। अगला चरण सावधानीपूर्वक नियम-निर्माण, पारदर्शी कार्यान्वयन, क्षमता-निर्माण और सरकारों, नियोक्ताओं, ट्रेड यूनियनों तथा श्रमिकों के बीच निरंतर संवाद पर केंद्रित होना चाहिए।

### श्रम सुधार: दशकों पुराने विखंडन से एकीकरण की ओर

चार श्रम संहिताओं के माध्यम से भारत में श्रम कानून सुधार, स्वतंत्रता के बाद देश के विधिक इतिहास में सबसे महत्वपूर्ण पुनः संरचनाओं में से एक है। 21 नवंबर, 2025 से लागू वेतन संहिता, 2019, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020, तथा व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थितियां संहिता, 2020 के जरिए भारत सरकार ने 29 केंद्रीय श्रम कानूनों को एक अधिक सुव्यवस्थित और संगठित विधायी ढांचे में समाहित किया है। यह सुधार केवल संहिताकरण भर नहीं है, बल्कि लंबे समय से चले आ रहे तीन नीतिगत उद्देश्यों- श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा, नियोक्ताओं के लिए अनुपालन को सरल बनाना, और तेजी से बदलती अर्थव्यवस्था के अनुरूप एक औपचारिक तथा आधुनिक श्रम बाजार को बढ़ावा देना, के बीच संतुलन स्थापित करने का प्रयास है।

दशकों तक भारत के श्रम कानूनों की आलोचना विखंडन, परिभाषाओं में असंगति, अनुपालन के दोहराव और असमान प्रवर्तन के कारण होती रही। अलग-अलग कानूनों में "वेतन" की भिन्न परिभाषाएं, विभिन्न पंजीकरण प्रक्रियाएं, अलग-अलग रजिस्टर, अनेक प्रकार की रिटर्न और क्षेत्र-विशिष्ट सीमाएं थीं, जिससे विशेषकर बहु-राज्यीय उद्यमों के लिए अनुपालन कठिन हो जाता था। द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग (2002) ने लंबे समय पहले श्रम कानूनों को कुछ विषयगत संहिताओं में समेकित करने की सिफारिश की थी। चार श्रम संहिताएं उसी सिफारिश का विधायी परिणाम हैं।

इनका महत्त्व केवल पुराने कानूनों को प्रतिस्थापित करने में नहीं, बल्कि श्रम कल्याण और आर्थिक विकास के बीच कानूनी संबंध को पुनर्परिभाषित करने में भी है। एक ऐसे देश में जहां विशाल अनौपचारिक कार्यबल, प्लेटफॉर्म आधारित कार्य

भारत के श्रम सुधार

पहले - 29 श्रम कानून  
अब - 4 श्रम संहिताएँ

- ▶ मजदूरी संहिता, 2019
- ▶ औद्योगिक संबंध संहिता, 2020
- ▶ सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020
- ▶ व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य शर्तें संहिता, 2020

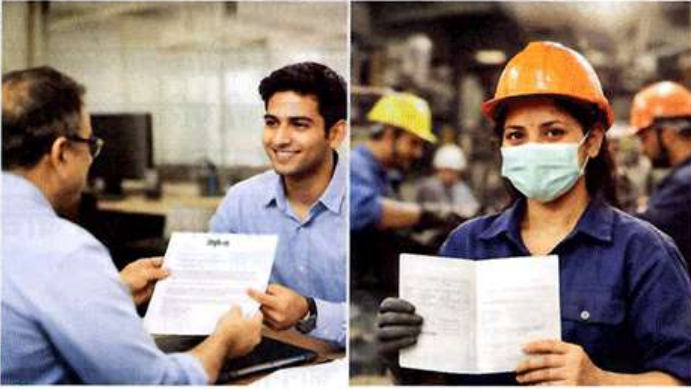
स्रोत : श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

लेखक इलाहाबाद उच्च न्यायालय की लखनऊ खण्डपीठ में अधिवक्ता के पद पर कार्यरत हैं। ईमेल: [adv.zamantahir@gmail.com](mailto:adv.zamantahir@gmail.com)

# श्रम संहिताएँ रोजगार में पारदर्शिता और भरोसा

## नियुक्ति पत्र अनिवार्य

नियुक्ति पत्रों को अनिवार्य किए जाने से औपचारिक रोजगार को बढ़ावा मिलेगा, पारदर्शिता सुनिश्चित होगी और सामाजिक सुरक्षा लाभों तक पहुँच आसान होगी



का विस्तार, अंतर-राज्यीय प्रवासन और विनिर्माण प्रतिस्पर्धा की बढ़ती मांग है, ये संहिताएँ एक साझा विधिक आधार तैयार करने का प्रयास करती हैं, साथ ही भारतीय श्रम न्यायशास्त्र की कल्याणकारी भावना को बनाए रखती हैं। हालांकि, वास्तविक परीक्षा इस बात में निहित है कि ये संहिताएँ क्या प्रावधान करती हैं और व्यवहार में सामाजिक तथा आर्थिक परिणामों को किस हद तक प्रभावित कर पाती हैं।

### कानूनी सरलीकरण: 29 कानूनों का एक सूत्र में संगम

इस सुधार की संरचना स्पष्ट और सरल है। वेतन संहिता, 2019 वेतन, बोनस और समान पारिश्रमिक से संबंधित चार कानूनों को समाहित करती है। औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 ट्रेड यूनियनों, स्थायी आदेशों और औद्योगिक विवादों से जुड़े तीन कानूनों को एकीकृत करती है। सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 भविष्य निधि, बीमा, मातृत्व लाभ, ग्रेच्युटी और कल्याणकारी योजनाओं से संबंधित नौ कानूनों को समेटती है। वहीं व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थितियाँ संहिता, 2020 कारखानों, खानों, संविदा श्रम, प्रवासी श्रमिकों, बंदरगाह कार्य, बागानों और अन्य कार्यस्थल स्थितियों से जुड़े 13 कानूनों को समाहित करती है।

यह पुनःसंरचना महत्वपूर्ण है क्योंकि भारत में श्रम विनियमन अक्सर अलग-अलग हिस्सों में विकसित हुआ, जो एक-दूसरे से जुड़े हुए नहीं थे। एक ही नियोक्ता पर अलग-अलग कानूनों के तहत भिन्न परिभाषाएँ, अलग निरीक्षक और बार-बार फाइलिंग की

बाध्यता लागू हो सकती थी। इस जटिलता को कम करके, ये संहिताएँ कानूनी स्पष्टता और निश्चितता बढ़ाने का प्रयास करती हैं। इसका महत्व उन उद्यमों के लिए है जो रोजगार का विस्तार करना चाहते हैं, उन एमएसएमई के लिए जो अनुपालन के बोझ से जूझते हैं, और उन श्रमिकों के लिए जो तब लाभान्वित होते हैं जब उनके कानूनी अधिकारों की पहचान और प्रवर्तन आसान हो जाता है।

साथ ही, इस समेकन को केवल सरलीकरण समझना उचित नहीं होगा। ये संहिताएँ कई महत्वपूर्ण परिवर्तन भी लाती हैं। ये श्रम कानून के दायरे को बढ़ाते हुए गिग कामगारों और प्लेटफॉर्म कामगारों जैसी श्रेणियों को मान्यता देती हैं, अनुपालन ढाँचे को तर्कसंगत बनाती हैं और वेतन, पंजीकरण तथा विवाद समाधान जैसी प्रमुख अवधारणाओं को मानकीकृत करने का प्रयास करती हैं। इस प्रकार, नीति के स्तर पर श्रम संहिताएँ केवल कानूनों का युक्तिकरण ही नहीं, बल्कि बदलते कार्य स्वरूपों के अनुरूप श्रम शासन को ढालने का एक संरचनात्मक प्रयास भी हैं।

### वेतन संहिता: न्याय, एकरूपता और पारदर्शिता की ओर

चारों संहिताओं में से वेतन संहिता, 2019 का दायरा सबसे व्यापक माना जा सकता है, क्योंकि यह संगठित और असंगठित, दोनों प्रकार के रोजगार पर लागू होती है। इसकी सबसे महत्वपूर्ण विशेषताओं में से एक है "वेतन" की एक समान परिभाषा का निर्धारण। पहले विभिन्न श्रम कानूनों में वेतन की अलग-अलग परिभाषाएँ थीं, जिससे अनुपालन बिखरा हुआ रहता था और कुछ मामलों में वेतन संरचना इस तरह बनाई जाती थी कि भविष्य निधि, ग्रेच्युटी, बोनस आदि के आधार को कम किया जा सके। नई व्यवस्था इस समस्या को दूर करने के लिए वेतन की अवधारणा को एकरूप बनाती है और भत्तों के माध्यम से मूल वेतन को कम करने की सीमा तय करती है।

यह परिभाषात्मक सुधार महत्वपूर्ण प्रभाव डालता है। यह सुनिश्चित करके कि पारिश्रमिक के बाहर रखे गए घटक निर्धारित सीमा से अधिक न हों, यह संहिता उस राशि को बढ़ा सकती है जिसके आधार पर सामाजिक सुरक्षा अंशदान और सेवा-समाप्ति लाभों की गणना की जाती है। श्रमिक कल्याण के दृष्टिकोण से यह वास्तविक सुरक्षा को मजबूत करती है। वहीं नियोक्ताओं के लिए यह अधिक स्पष्टता और निश्चितता लाती है, हालांकि कुछ क्षेत्रों में अनुपालन लागत बढ़ सकती है, विशेषकर जहाँ वेतन संरचना भत्तों पर अधिक आधारित थी।

वेतन की परिभाषा के महत्व को न्यायालयों ने भी रेखांकित किया था, विशेषकर क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त (द्वितीय), पश्चिम बंगाल बनाम विवेकानंद विद्यामंदिर (2019) मामले में, जहाँ सर्वोच्च न्यायालय ने कहा कि जो भत्ते सामान्य, नियमित और आवश्यक रूप से दिए जाते हैं, उन्हें सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य से कृत्रिम रूप से अलग नहीं किया जा सकता। इस दृष्टि से, श्रम संहिताएँ उन सिद्धांतों

को विधायी रूप से मजबूत करती हैं जिन्हें न्यायालय पहले ही स्थापित कर चुके थे।

यह संहिता केंद्र सरकार को न्यूनतम जीवन स्तर के आधार पर फ्लोर वेज (न्यूनतम आधार वेतन) निर्धारित करने का अधिकार भी देती है, जिसके नीचे कोई भी राज्य सरकार न्यूनतम वेतन तय नहीं कर सकती। यह एक महत्वपूर्ण नीतिगत नवाचार है, क्योंकि यह राष्ट्रीय स्तर पर एक आधार रेखा तय करता है, जबकि राज्यों को अपने अनुसार भिन्नता बनाए रखने की अनुमति भी देता है। यह पूरे देश में एक समान वेतन लागू नहीं करता, बल्कि यह सुनिश्चित करता है कि वेतन निर्धारण न्यूनतम सामाजिक मानकों को ध्यान में रखते हुए हो, साथ ही क्षेत्रीय आर्थिक भिन्नताओं को भी स्वीकार करे। यह दृष्टिकोण संविधान के अनुच्छेद 38, 39, 41, 42 और 43 में निहित सामाजिक एवं आर्थिक न्याय की अवधारणा के अनुरूप है।

इसके अतिरिक्त, यह संहिता समय पर वेतन भुगतान, बोनस प्रावधानों और पारिश्रमिक में भेदभाव-रहित व्यवस्था को भी सुदृढ़ करती है। समान पारिश्रमिक के सिद्धांत को एकीकृत वेतन संहिता में शामिल करना न केवल अनुपालन के दृष्टिकोण से महत्वपूर्ण है, बल्कि संवैधानिक समानता और सामाजिक न्याय की प्रतिबद्धता को भी दर्शाता है। इस प्रकार, यह संहिता दक्षता और गरिमा, दोनों को जोड़ती है: यह कानून को सरल बनाती है, साथ ही यह सिद्ध करती है कि वेतन केवल बाजार का परिणाम नहीं, बल्कि कानूनी संरक्षण का विषय भी है।

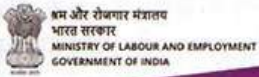
## औद्योगिक संबंध संहिता: लचीलेपन और सामूहिक अधिकारों में संतुलन

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 के तहत श्रम नीति के एक अत्यंत जटिल क्षेत्र-प्रबंधकीय लचीलेपन और श्रमिकों के सामूहिक संरक्षण के बीच संतुलन लाने का प्रयास है। यह ट्रेड यूनियनों, स्थायी आदेशों और औद्योगिक विवादों से संबंधित कानूनों को एक एकीकृत वैधानिक ढांचे में समाहित करती है।

इस संहिता की एक प्रमुख विशेषता है कि जब किसी ट्रेड यूनियन के पास 51 प्रतिशत या उससे अधिक श्रमिक सदस्य हों वहां वार्ताकार यानी 'नेगोशिएटिंग यूनियन' की मान्यता दी जाएगी और जहां ऐसा बहुमत न हो वहां 'नेगोशिएटिंग परिषद' का गठन किया जाएगा। इसका उद्देश्य अनेक प्रतिनिधित्व को कम करना और संरचित सामूहिक सौदेबाजी को सुगम बनाना है। औद्योगिक प्रतिष्ठानों के लिए इससे वार्ताओं में स्पष्टता बढ़ सकती है। श्रमिकों के लिए यह प्रतिनिधित्व का अधिक औपचारिक माध्यम प्रदान करता है, हालांकि अल्पसंख्यक यूनियनों के व्यावहारिक समावेशन को लेकर चिंताएं बनी हुई हैं। भारत में सामूहिक सौदेबाजी की न्यायिक पृष्ठभूमि बाल्मर लॉरी वर्कर्स यूनियन बनाम बाल्मर लॉरी एंड कंपनी लिमिटेड. जैसे मामलों में, लंबे समय से प्रतिनिधिक तंत्रों के माध्यम से औद्योगिक शांति स्थापित करने के प्रयास को दर्शाती रही है; संहिता इस उद्देश्य को वैधानिक स्पष्टता के जरिए आगे बढ़ाने का प्रयास करती है।

यह संहिता निश्चित अवधि के रोजगार की अवधारणा को भी औपचारिक रूप देती है, जिसके तहत ऐसे कर्मचारियों को समान कार्य करने वाले स्थायी कर्मचारियों के बराबर वेतन, लाभ और कार्य स्थितियां प्रदान की जाती हैं। यह एक महत्वपूर्ण सुधार है, क्योंकि यह श्रम बाजार में लचीलेपन और निष्पक्षता के बीच संतुलन स्थापित करने का प्रयास करता है। नियोजक अनौपचारिक या ठेका श्रम पर अत्यधिक निर्भर रहने के बजाय एक विनियमित ढांचे में निश्चित अवधि की नियुक्तियों का उपयोग कर सकते हैं। निश्चित अवधि के कर्मचारियों के लिए एक वर्ष की सेवा के बाद ग्रेच्युटी का प्रावधान इस मॉडल को और सुदृढ़ करता है।

साथ ही, संहिता में कुछ प्रतिष्ठानों में छंटनी, सेवा समाप्ति और बंदी के लिए पूर्व सरकारी अनुमति की सीमा को 100 श्रमिकों से बढ़ाकर 300 श्रमिकों तक करने का प्रावधान है। यह तर्क दिया जाता है कि इससे उन विनियामक कठोरताओं में कमी आती है, जो पहले नियोजकों को कार्यबल की सीमा बढ़ाने से हतोत्साहित करती थीं, और इस प्रकार उद्यम वृद्धि को प्रोत्साहन मिलता है। इस परिवर्तन का विधिक महत्व इस बात में निहित है कि यह श्रम-पूंजी संबंधों को संचालन लचीलेपन के पक्ष में पुनर्संतुलित करता है, हालांकि यह बहस जारी है कि क्या पर्याप्त संतुलनकारी सुरक्षा उपाय मौजूद हैं। इस बहस को व्यापक संवैधानिक परिप्रेक्ष्य में देखा जाना चाहिए, जहां अनुच्छेद 19(1)(जी) के तहत व्यवसाय करने का



श्रम और रोजगार मंत्रालय  
भारत सरकार  
MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT  
GOVERNMENT OF INDIA

श्रम संहिताओं के तहत  
**महिला कामगारों**  
को समान अवसर और समान अधिकार

► भर्ती और वेतन निर्धारण में जेंडर आधारित भेदभाव पर रोक  
► समान कार्य के लिए समान वेतन का अधिकार सुनिश्चित

Scan This QR To Connect with Us

# सुरक्षा के साथ

## समझौता नहीं



जोखिम भरे कार्यों में अब हर कार्यस्थल पर  
**SAFETY COMMITTEE** को अनिवार्य किया गया है और  
**HAZARDOUS CHEMICALS** के सुरक्षित भंडारण  
और उपयोग के लिए सख्त प्रावधान सुनिश्चित किए गए हैं

अधिकार संरक्षित है, वहीं श्रम विनियमन को सामाजिक नियंत्रण के एक आवश्यक और वैध साधन के रूप में निरंतर मान्यता दी गई है।

हड़ताल और तालाबंदी के लिए पूर्व सूचना की अनिवार्यता भी एक महत्वपूर्ण परिवर्तन है। इसका उद्देश्य औद्योगिक शांति को बढ़ावा देना और किसी भी व्यवधान से पहले सुलह-समाधान को प्रोत्साहित करना है। हालांकि, इसका वास्तविक प्रभाव इस बात पर निर्भर करेगा कि इसे विवाद समाधान को सुदृढ़ करने के लिए उपयोग किया जाता है या सामूहिक कार्रवाई को अनुपातहीन रूप से सीमित करने के लिए। इस लिहाज से, औद्योगिक संबंध संहिता श्रम सुधारों की व्यापक सोच को दर्शाती है—औपचारिकता, निश्चितता और वार्तापरक व्यवस्था, लेकिन इसके साथ श्रम शक्ति के भविष्य को लेकर कुछ प्रश्न भी बने हुए हैं।

### सामाजिक सुरक्षा संहिता: श्रम संरक्षण की अवधारणा का विस्तार

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 कल्याणकारी दृष्टिकोण के संदर्भ में चारों श्रम संहिताओं में सबसे महत्वाकांक्षी मानी जाती है। यह नौ कानूनों को एकीकृत ढांचे में समाहित कर भविष्य निधि, कर्मचारी राज्य बीमा, ग्रेच्युटी, मातृत्व लाभ और अन्य कल्याणकारी उपायों के प्रशासन को सुव्यवस्थित करने का प्रयास करती है।

इसकी सबसे चर्चित विशेषता गिग वर्कर्स और प्लेटफॉर्म वर्कर्स को वैधानिक मान्यता देना है। यह भारतीय श्रम कानून में एक महत्वपूर्ण वैचारिक बदलाव है। पारंपरिक श्रम कानून सामान्य नियोक्ता-कर्मचारी

संबंधों पर आधारित थे और ऐप आधारित या डिजिटल कार्य व्यवस्था को समुचित रूप से नहीं देख पाते थे। इन श्रेणियों को परिभाषित कर और योजनाओं के माध्यम से सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने की व्यवस्था कर, संहिता यह स्वीकार करती है कि श्रम संरक्षण का भविष्य केवल पारंपरिक रोजगार तक सीमित नहीं रह सकता।

हालांकि, इस मान्यता को सावधानी से समझना आवश्यक है। संहिता गिग और प्लेटफॉर्म वर्कर्स को लाभ देने का कानूनी ढांचा प्रदान करती है, लेकिन इसका अर्थ यह नहीं है कि सभी को व्यावहारिक रूप से सार्वभौमिक और पूर्ण लाभ मिलना शुरू हो गया है। इस सुधार की प्रभावशीलता योजनाओं के निर्माण, अंशदान व्यवस्था, पंजीकरण प्रणाली और केंद्र-राज्य समन्वय पर निर्भर करती है। इसलिए, यद्यपि यह संहिता कानूनी रूपरेखा के दृष्टिकोण से क्रांतिकारी है, लेकिन इसका प्रभावी कार्यान्वयन ही मुख्य चुनौती बना हुआ है।

परंपरागत क्षेत्रों के श्रमिकों के लिए, यह संहिता मातृत्व लाभ, ग्रेच्युटी, भविष्य निधि और कर्मचारी बीमा से संबंधित सुरक्षा उपायों को संरक्षित और पुनर्गठित करती है। यह विशेष रूप से ई-श्रम जैसी डिजिटल पंजीकरण व्यवस्था के संदर्भ में असंगठित श्रमिकों और अंतर-राज्य प्रवासी श्रमिकों के लिए भी महत्वपूर्ण है। नीतिगत रूप से यह संहिता बिखरे हुए कल्याणकारी कानूनों से आगे बढ़ते हुए एक अधिक पोर्टेबल और एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणाली की ओर अग्रसर होती है।

यह परिवर्तन श्रम बाजार में बढ़ती गतिशीलता के संदर्भ में विशेष रूप से महत्वपूर्ण है, जहां श्रमिक विभिन्न नियोक्ताओं, क्षेत्रों और राज्यों के बीच स्थानांतरित होते रहते हैं। स्थिर और दीर्घकालिक रोजगार पर आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालियां अब पर्याप्त नहीं रह गई हैं। अधिक पोर्टेबिलिटी और व्यापक समावेशन के माध्यम से यह संहिता भारतीय अर्थव्यवस्था में हो रहे संरचनात्मक परिवर्तनों का उत्तर देने का प्रयास करती है, हालांकि इसकी सफलता क्रियान्वयन पर निर्भर करेगी। बंधुआ मुक्ति मोर्चा बनाम भारत संघ जैसे मामलों में सर्वोच्च न्यायालय की टिप्पणियां यह स्पष्ट करती हैं कि श्रम कल्याण को केवल सीमित दृष्टिकोण से नहीं देखा जा सकता; यह गरिमा, स्वास्थ्य और संवैधानिक नागरिकता से जुड़ा हुआ है।

### ओएसएचडब्ल्यूसी संहिता: कार्यस्थल पर सुरक्षा, स्वास्थ्य और गरिमा

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य परिस्थितियां संहिता, 2020 (ओएसएचडब्ल्यूसी संहिता) कार्यस्थल की सुरक्षा, स्वास्थ्य, कल्याण और कार्य परिस्थितियों से जुड़े तेरह कानूनों को समेकित करती है। इसका महत्त्व इस बात में है कि श्रम सुधार का आकलन केवल वेतन और लचीलेपन के आधार पर नहीं किया जा सकता; कार्य की गुणवत्ता और सुरक्षा भी उतनी ही महत्वपूर्ण हैं।

यह संहिता कार्यस्थल प्रशासन के कई पहलुओं पर केंद्रित है, जैसे नियुक्ति पत्र, कार्य घंटे, अवकाश, कल्याण सुविधाएं, ठेका

श्रम विनियमन और अंतर-राज्य प्रवासी श्रमिकों के अधिकार। सुरक्षा समितियों, कल्याण अधिकारियों, चिकित्सीय परीक्षण और विनियमित कार्य घंटों से संबंधित प्रावधान कार्यस्थल प्रबंधन को आधुनिक बनाने और मानवीय कार्य परिस्थितियों को सुनिश्चित करने का प्रयास करते हैं। विभिन्न क्षेत्रों में एकरूप मानक स्थापित कर, यह संहिता अनिश्चितता को कम करने के साथ-साथ श्रमिक संरक्षण के उद्देश्य को बनाए रखने का प्रयास करती है।

रात्रि पाली में कार्यरत महिलाओं के लिए सुरक्षा, सहमति और आवश्यक सुरक्षा उपायों के साथ काम की अनुमति देना कार्यबल में उनकी भागीदारी के प्रति आधुनिक दृष्टिकोण को दर्शाता है। प्रवासी श्रमिकों के संदर्भ में भी यह संहिता महत्वपूर्ण है। महामारी के दौरान सामने आई चुनौतियों ने इन श्रमिकों की कानूनी और प्रशासनिक अदृश्यता को उजागर किया था। पंजीकरण, पोर्टेबिलिटी और कल्याण पर ध्यान देकर, यह संहिता उस संरचनात्मक कमी को दूर करने का प्रयास करती है।

ओएसएचडब्ल्यूसी ढांचे के अंतर्गत एक अन्य महत्वपूर्ण बदलाव अनुबंधित श्रमिक से संबंधित कुछ प्रावधानों के लागू होने की सीमा को बढ़ाना है। नियोक्ताओं के दृष्टिकोण से इससे छोटे प्रतिष्ठानों के लिए अनुपालन बोझ कम होता है, जबकि श्रमिकों के दृष्टिकोण से यह प्रश्न बना रहता है कि क्या इस प्रकार की छूट से सुरक्षा में कमी आती है।

इस प्रकार, अन्य श्रम संहिताओं की तरह यहां भी सरलीकरण और समावेशन के साथ नीति-स्तर पर कुछ जटिल संतुलन देखने को मिलता है। व्यावसायिक सुरक्षा का कानून लंबे समय से इस सिद्धांत पर आधारित रहा है कि उत्पादकता को मानवीय कल्याण से अलग नहीं किया जा सकता; यह संहिता इसी मूल भावना को बनाए रखते हुए नियामकीय ढांचे को आधुनिक बनाने का प्रयास करती है।

### नीतिगत प्रभाव: सुधार, औपचारिकीकरण और संरचनात्मक परिवर्तन की सीमाएं

श्रम संहिताओं के पीछे नीतिगत तर्क स्पष्ट है-श्रम विनियमन का सरलीकरण, अनुपालन की दोहरावपूर्ण प्रक्रियाओं में कमी, सामाजिक सुरक्षा का विस्तार और औपचारिक रोजगार वृद्धि को बढ़ावा देना। आधिकारिक आंकड़े सामाजिक सुरक्षा कवरेज में वृद्धि, ई-श्रम पंजीकरणों में बढ़ोतरी तथा कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) जैसी संस्थाओं की व्यापक प्रशासनिक पहुंच का संकेत देते हैं। ये प्रवृत्तियां दर्शाती हैं कि श्रम सुधार एजेंडा एक बड़े औपचारिकीकरण और कल्याण वितरण परियोजना का हिस्सा बनता जा रहा है।

फिर भी, नीतिगत प्रभाव का आकलन सावधानीपूर्वक किया जाना चाहिए। केवल विधायी प्रावधानों को वास्तविक परिवर्तन के बराबर मान लेना विश्लेषणात्मक रूप से त्रुटिपूर्ण है। श्रम विषय समवर्ती सूची में आता है, इसलिए राज्य स्तर पर नियम निर्माण की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण है। विभिन्न राज्यों में कार्यान्वयन

की गति और गुणवत्ता यह तय करेगी कि ये संहिताएं वास्तव में एक राष्ट्रीय ढांचा बनती हैं या असमान सुधारों का मिश्रित स्वरूप बनी रहती हैं।

इसके अलावा, पुराने निरीक्षक-आधारित मॉडल से निरीक्षक-सह-सहायक दृष्टिकोण की ओर बदलाव का सैद्धांतिक महत्व है। यह दृष्टिकोण अनुपालन को दंडात्मक निगरानी के बजाय सहयोगात्मक सहायता के रूप में प्रोत्साहित करता है। लेकिन व्यवहार में यह चिंता बनी रहती है कि यदि निरीक्षण क्षमता कमजोर हो, तो विशेषकर असंगठित और संवेदनशील क्षेत्रों में, अनुपालन की प्रभावशीलता कम हो सकती है। इसी प्रकार ई-श्रम जैसे डिजिटल प्लेटफॉर्म पंजीकरण और पोर्टेबिलिटी को बढ़ा सकते हैं, लेकिन डिजिटल असमानता, भाषा की बाधाएं और सीमित जागरूकता इनकी प्रभावशीलता को प्रभावित कर सकती हैं।

अतः श्रम संहिताओं का वास्तविक प्रभाव केवल इस बात में नहीं है कि वे नियोक्ताओं के लिए प्रक्रियाओं को कितना सरल बनाती हैं, बल्कि इस बात में है कि क्या वे श्रमिकों के लिए प्रवर्तनीय अधिकारों को मजबूत करती हैं। उनकी सफलता का मूल्यांकन बेहतर वेतन, सुरक्षित कार्यस्थल, व्यापक कवरेज, कम असुरक्षा और प्रभावी विवाद समाधान के आधार पर होना चाहिए। विधिक-नीतिगत दृष्टि से, इन संहिताओं को श्रम सुधार का अंत नहीं, बल्कि एक नए नियामकीय चरण की शुरुआत के रूप में देखा जाना चाहिए, जिसमें क्रियान्वयन, संस्थागत क्षमता और सामाजिक संवाद निर्णायक भूमिका निभाएंगे।

### विकसित भारत@2047 के लिए श्रम शक्ति का सशक्तीकरण

भारत की श्रम संहिताएं एक आधुनिक श्रम कानून प्रणाली बनाने का महत्वपूर्ण प्रयास हैं, जो आर्थिक विकास और सामाजिक न्याय दोनों के साथ संगत हो। इनकी शक्ति समेकन, वैचारिक विस्तार और प्रशासनिक सरलीकरण में निहित है। इनका वादा नियोक्ताओं के लिए स्पष्टता, श्रमिकों के लिए गरिमा और श्रम प्रशासन में एकरूपता लाने का है। इनकी चुनौती विशेषकर राज्यों के स्तर पर और विशाल असंगठित क्षेत्र में क्रियान्वयन में है।

2047 तक विकसित अर्थव्यवस्था बनने की आकांक्षा रखने वाले देश में श्रम सुधार केवल विधायी पाठ तक सीमित नहीं रह सकते। उन्हें जीवन स्तर, सुरक्षित कार्य परिस्थितियों, सामाजिक सुरक्षा कवरेज और प्रभावी प्रवर्तन संस्थानों में परिवर्तित होना होगा। संहिताएं विधिक आधार प्रदान करती हैं; अगला चरण सावधानीपूर्वक नियम निर्माण, पारदर्शी क्रियान्वयन, क्षमता-निर्माण और सरकारों, नियोक्ताओं, यूनियनों तथा श्रमिकों के बीच निरंतर संवाद पर केंद्रित होना चाहिए।

यदि इन्हें दक्षता और कल्याण दोनों के संतुलन के साथ लागू किया गया, तो ये श्रम संहिताएं केवल कानूनी पुनःसंरचना नहीं रहेंगी, बल्कि भारत में अधिक औपचारिक, न्यायसंगत और भविष्य-उन्मुख कार्य व्यवस्था की नींव बन सकती हैं। □