

Workmen's Compensation Act - 1923

कर्मिकार शतिष्ठी अधिनियम - 1923

इस अधिनियम के बनने के पहले नियोजन के दौरान होने वाली दुर्घटना से उत्पन्न व्यक्तिगत हानि की स्थिति में दुर्घटना ग्रस्त या मृत कामगार के आस्ति common Law के अन्तर्गत हजारी के लिये न्यायालय में जा सकते हैं थे। बरन्तु हजारी के दायित्व से बचने के लिये नियोजक कई प्रकार की दलीलों का सहारा लेते थे।

जैसे - i) कर्मचारी भलीभांति जानता था कि उसके काम में दुर्घटना की संभावना है।

2) दुर्घटना पूर्वान्तः या अंशातः कर्मिकार की गलती के कारण हुई है।

3) कर्मचारी भलीभांति जानता था कि उसे सह कामगारों की असावधानियों के कारण भी दुर्घटना का सामना करना पड़ सकता है।

4) कामगार या नियोजक की मृत्यु की स्थिति में प्रत्येक का एक दूसरे के प्रति दायित्व समाप्त हो जाता है।

5) अंशात व्यक्तियों की गलती से होने वाली दुर्घटनाओं के लिये उनपर हजारी का कोई दायित्व नहीं है।

अधिकांश अस्थिक अधिकारी एवं अक्षानता के कारण नियोजनको की दलीलों के सामने इक नहीं पाते थे।

Workmen's Compensation Act 1923 के पारित होने से नियोजन के दौरान और नियोजन से उपर्युक्त दुर्घटनाओं के कारण होने वाली अशक्तता या मृत्यु के लिए हजारों या अतिपूर्ति से संबद्ध कानून में महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए। इस अधिनियम में अतिपूर्ति के लिए नियोजक को उत्तरदायी ठहराया। अधिनियम के अधीन अतिपूर्ति के दायित्व से मुक्त होने के लिए साक्षित करने का भार नियोजक पर रखा गया। यह अधिनियम बाद में किये गये संशोधनों के साथ आज भी लागू है। अहाँ कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 लागू है, वहाँ कर्मकार अतिपूर्ति अधिनियम सामान्यतः लागू नहीं होता है।

Scope of this act -

यह अधिनियम ऐसे सभी कर्मिकारों के साथ जिनका नियोजन आकर्षित किया जाता है।

जैसे - भारतीय रेल में अस्थायी रूप से नियोजित सेवक), जहाज का कप्तान,

नाविक या उसके कर्मचारी दल (fire brigade) की सेवा में नियोजित व्यक्ति, lighthouse में जगे व्यक्ति।

पहले इस अधिनियम से लाभान्वित होने वाले कर्मकारों के लिए अधिकतम मजदूरी सीमा निर्धारित थी लेकिन 1984 के एक संशोधन के अनुसार यह सीमा छह दी गई।

महात्वपूर्ण परिभाषाएँ (इस अधिनियम से संबंधित)

1. Temporary Partial disablement → अस्थायी आंशिक अशक्तता वह अशक्तता है जिससे कर्मकार की उस नियोजन में earning capacity अस्थायी अवधि के लिए कम हो जाती है, जिसमें वह दुर्घटना के समय लगा हुआ था।

2. Permanent Partial disablement -

ऐसे नियोजन में earning capacity अस्थायी रूप से कम हो जाती है।

3. Temporary total disablement -

कर्मकार को ऐसे सभी कामों के लिए अस्थायी तौर पर असमर्थ कर देता है जिसे वह दुर्घटना के समय करने में समर्थ था।

4. Permanent total disablement - स्थायी पूर्ण अशक्तता।

जो - दोनों हाथों की हानि ; एक हाथ और

शक पांच की हानि , घेरे पर गमीर विशुद्धता (disfiguration) ; पुरा बिधिरता , आंखों की रोशनी इतनी कम हो जाये कि कर्मचारी कार्य न कर सके ।

5. मजदूरी (wages) - इसके अन्तर्गत निम्न निर्धारित समिलित नहीं होते -

① याता-भता ② याता संबंधी रियापत का मूल्य

③ कर्मकार के लिये नियोजक द्वारा पेंशन या भविष्य निधि- में दिया गया अंशांयान।

④ कर्मकार के नियोजन की प्रकृति के कारण उसपर हुए विशेष रक्तच के लिए उसे दी गई राशि।

6. आश्रित - (dependent) -

विधवा , नाबालिक पुत्र , अविवाहिता पुत्री , विवाहा माता ।

कर्तिपुर्ति के लिए नियोजक का दायित्व -

Employer's Liability for compensation-

कर्तिपुर्ति के लिये नियोजक दशाओं का होना आवश्यक है

i) हुद्दीतना का नियोजन के दौरान होना ।

ii) हुद्दीतना का नियोजन के कारण या उससे उत्पन्न होना ।

3) दुर्घटना के प्रभावकरण का ③

- लिखन स्थितियों में दुर्घटना नियोजन से उत्पन्न नहीं समझी जायेगी।
- * अगर कर्मकार उसे सुपुर्दि किये हुए काम को छोड़कर कोई दूसरा काम करता है तो उसे नियोजन से उत्पन्न नहीं समझा जाता। लेकिन अगर वह नियोजक के आदेश से दूसरे कामगार का काम करता है तो उसे नियोजन से उत्पन्न समझा जाता है।
- * अगर कर्मकार अपने नियोजन से प्रवेषण या परोक्ष रूप से संबद्ध कार्यों को छोड़कर अपना व्यक्तिगत कार्य करता है।
- * अगर कर्मकार अपना काम असावधानी से ही नहीं, बर्बिक उत्तरवलोपन से करता है।
- * अगर कर्मकार को अपनी शारीरिक दशा, जैसे मिग्गी (epilepsy) के आक्रमण के कारण दुर्घटना का सामना करना पड़ा हो।
- * शाराव के नशे में दुर्घटना का सामना करना पड़ा हो।
- * अगर कर्मकार को ऐसी दुर्घटना का सामना करना पड़ा हो, जहाँ उसकी उपस्थिति आवश्यक नहीं है।
- * अगर काम पर लगा कर्मकार दूसरों के हमले से दुर्घटनाभ्रष्ट हो जाता है।

यदि कर्मकार ने नियोजक या किसी अन्य व्यक्ति के विरुद्ध किसी सिविल न्यायालय में किसी भूति के लिए बुकसानी का कोई वाद ठाला दिया है तो उसे इस अधिनियम के अन्तर्गत ज्ञातिपूर्ति पाने का अधिकार नहीं होता है।

कर्मकार ज्ञातिपूर्ति आयुक्त को ज्ञातिपूर्ति के संबंध में कई विषयों पर निर्णय लेने की शक्ति प्राप्त है। जैसे - ज्ञातिपूर्ति देने के दायित्व, ज्ञातिपूर्ति की रकम और अवधि, ज्ञातिपूर्ति पाने का अधिकार, अशाक्तता - की प्रकृति और मात्रा। इस विषय में सिविल न्यायालय को निर्णय देने की शक्ति नहीं होती। ज्ञातिपूर्ति से संबंधित किसी विषय को ऐक आयुक्त से दूसरे आयुक्त के पास हस्तांतरित किया भा सकता है।

- * जब कोई कर्मकार व्यवसायिक रोग से संबंधित नियोजन में निर्धारित अवधि तक काम करने के बाद अनियोजित हो जाता है, और अनियोजित होने के 2 वर्षों के अंदर उसमें व्यवसायिक रोग के लक्षण दिखाई पड़ने लगते हैं तो उस स्थिति में दृष्टिना का दिन कह दिन होता है। जिस दिन से उस रोग के लक्षण दिखाई पड़ने लगते हैं।

अगर कर्मकार अतिपूर्ति आयुक्त को किसी व्यापारकु दुष्टिना की सूचना मिलती है, तो वह वियोजक को 30 दिनों के अंदर कर्मकार की मृत्यु की परिस्थितियों और उसके लिए अतिपूर्ति के यात्रिक की स्वीकृति के बारे में विवरण भेजने का आदेश दे सकता है।

- वियोजक के लिए आयुक्त के पास दुष्टिना -ओं के कारण होने वाली मृत्यु तथा गंभीर शारीरिक शतियों की रिपोर्ट दुष्टिना के दिन से सात दिनों के अंदर भेजना आवश्यक है। इस रिपोर्ट में दुष्टिनाओं के कारणों और परिस्थितियों का उल्लेख करना आवश्यक है।

जिन स्थापनों में कर्मन्यारी राज्य वीमा अधिनियम लागू है, वहाँ पहले उपलब्ध भाग नहीं होता है।

अपील - केवल निम्न विषयों पर आयुक्त के आदेशों के विरुद्ध उच्च न्यायालय में अपील की जा सकती है।

i) एकमुश्ति अतिपूर्ति के लिए संबद्ध आदेश।

2) व्यापार या पुराने देने से संबद्ध आदेश।

3) मृत कर्मकार के आशितों की वीच अतिपूर्ति की रकम के वितरण।

4) किसी समझौते के पंजीकरण को

अस्वीकृत करने का या किसी समझौते को
शर्तों के साथ पंजीकृत करने का आदेश।

आलोचना - CRITICISM -

निम्न कारणों से इस अधिनियम की आलोचना होती है।

- ① सभी दुष्टिनाओं की अतिपूर्ति के लिए नियोजक को उत्तरदायी ढंग से जाना उचित नहीं है। अधिनियम का विस्तार श्रेष्ठ संकुप्ति है।
- ② Employees' state insurance act में दुष्टिनाओं से होने वाली मृत्यु और अशाक्तवाओं की स्थिति में हितलाभ कर्मचारी राज्य बीमा निधि से दिये जाते हैं। जिनमें नियोजकों के साथ-साथ कर्मचारी भी अंशादान करते हैं। दूसरे राष्ट्रीय भ्रम आयोग 2002 ने इसे सामाजिक बीमा योजना द्वारा स्थापित करने का सुझाव दिया था।
- ③ होटे-होटे नियोजकों की कठिनाइयों को हथान में रखकर पहले राष्ट्रीय भ्रम आयोग ने कर्मकार अतिपूर्ति के लिए एक केन्द्रीय निधि की स्थापना पर भौर दिया। अयोग ने निधि के लिए राशि को नियोजकों द्वारा कुल मजदूरी के एक निश्चित प्रतिशत के मासिक अंशादान के कुप में एकत्र करने का सुझाव दिया। अधिकांश नियोजक अशाक्त भ्रमिकों को नीकरी से हटा देते हैं।
- ④ घर हजार ₹ प्रतिमाह से अधिक मजदूरी पाने वाले भ्रमिकों को भी अतिपूर्ति उसी दर से दी जाती है। जिस को। यह प्रावधान तक संगत नहीं है।
- ⑤ घर हजार ₹ प्रतिमाह की दर से मजदूरी पाने वाले

Employee's State insurance Act - 1948

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम - 1948

1929 में बियुक्त Royal Commission on labour ने औद्योगिक भागिकों को बीमारी की स्थिति में संरक्षा प्रदान करने की आवश्यकता पर जोर देते हुए स्वास्थ्य बीमा योजना लागू करने की सिफारिश की थी।

भारत सरकार ने 1943 में औद्योगिक भागिकों के लिए स्वास्थ्य बीमा योजना के विस्तृत प्रारूप तैयार करने के उद्देश्य से प्रो. B. P. Adarkar को विशेष पदाधिकारी नियुक्त किया था।

B.P. Adarkar ने तैयार की गई बीमा योजना के प्रथम चरण में तीन मुख्य उद्योगों-

① नस्त डॉ ② Engineering ③ रबनिज तथा खातु
फ्लैट पर जोर दिया। तथा योजना को इन उद्योगों में केवल बारहमासी कारबानी में लागू करने का सुझाव दिया गया।

प्रो. अदरकर की रिपोर्ट तथा ILO के सुझावों के आधार पर 1948 में

Employees State insurance Act के रूप में पारित हुआ।

यह अधिनियम seasonal factories को होड़कर अन्य सभी कारखानों में लागू है।

पहले यह अधिनियम ऐसे

कर्मचारियों के साथ लागू था जिनकी अधिकतम मजदूरी ₹1600 प्रतिमाह थी जबकि 1989 के संशोधन के अनुसार मजदूरी की अधिकतम सीमा विहित करने की शक्ति केन्द्र सरकार को दी गई है। वर्तमान में यह अधिनियम ₹ 6500 तक प्रतिमाह मजदूरी पाने वाले कर्मचारियों के साथ लागू है।

कर्मचारी की परिभाषा में निम्न शामिल नहीं होते।

- ① भारतीय सेना के सदस्य
- ② नियोजित कोई भी व्यक्ति जिसकी मासिक मजदूरी केन्द्र सरकार द्वारा विहित मजदूरी से अधिक हो।

मजदूरी में निम्न शामिल नहीं होते।

- ① पेशान निधि या अविष्य निधि में दिया अंशादान
- ② यात्रा भत्ता
- ③ सेवान्मुक्ति पर देय उपकान
- ④ नियोजित व्यक्ति को उसके नियोजन की प्रकृति के कारण उस पर पड़े विशेष व्यय को छुकाने के लिये दी गई घनराशि।

Factory - जिसमें → 10 या अधिक व्यक्ति काम कर रहे हों या पिछले 12 माह से काम कर रहे थे और जिसके किसी भी आग में विनिर्माण प्रक्रिया शक्ति की सहायता से बलाई जा रही हो | या जिसमें 20 या अधिक व्यक्ति काम कर रहे हैं | इसके या पिछले 12 माह के किसी दिन काम कर रहे थे।

Immediate Employer - आसन्न या निकटतम ऐसे व्यक्ति से हैं जिसने अधिनियम के दायरे में आने वाले किसी कारबाने पर प्रधान नियोजक का कार्य पूरीतः या अंशातः करने का दायित्व लिया हो।

contribution -

अधिनियम के दायरे में आने वाले कारबानों ग्रा स्थापनों के सभी कर्मचारियों के लिये किसी ढंग से वीमित होना आवश्यक है। वीमाकृत कर्मचारियों के संबंध में वीमाकृत कर्मचारियों तथा उनके नियोजक दोनों को कर्मचारी शब्द लोमानिगम को अंशादान देना आवश्यक है।

₹ 70 से कम ऐनिक मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारियों को कोई अंशादान नहीं देना पड़ता है।

अधिनियम के अन्तर्गत निम्न हितलाभ हैं।

1. Sickness benefit
2. Maternity benefit
3. Disablement benefit
4. dependant's benefit
5. Medical benefit
6. Funeral Expenses
7. Unemployment allowances.

Sickness benefit पाने वालों के लिए —

~~दिन~~ ~~शारीरिक~~ का ~~प्राकृतिक~~ कर्त्ता ~~आवश्यक~~ हैं।
~~दर्शाओं~~ ~~कर्त्ता~~

1) कीमारी हितलाभ (Sickness benefit) ऐसे हैं—
दिन के लिए देय नहीं होता जिस दिन कर्मचारी
काम पर लगा हो, या छुट्टी या दूर्ताल पर हो
जिसके लिये उसे मजदूरी मिलती है।

2.) कीमारी हितलाभ आरंभिक 2 दिनों की
प्रतीक्षा अवधि के लिये सामान्यतः नहीं
दिया जाता है लेकिन अगर कीमारी कर्मचारी
को पिछले कीमारी दोर से 15 दिनों के
अंदर घुना कीमार प्रभागित किया जाता है।
जिसके लिए कीमारी हितलाभ का शुगतन
किया जाया था तो वह 2 दिनों की प्रतीक्षा
अवधि के लिए भी हो जाता है। शुगतन का अधिकारी

किसी हितलाभ अवधि में कोई वीमाकृत स्वीकारिक प्रस्तुति हितलाभ की आधिकारी नहीं होती हैं जब उसने पूर्ववर्ती दो अंशादान अवधियों में कम से कम 70 दिनों के लिए अंशादान दे दिया है।

- अशक्तता हितलाभ के लिए अशक्तता का प्रमाण प्रस्तुत करना आवश्यक है।
- इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए वियोजन के दौरान होने वाली दुष्प्रभावों को साधारण वियोजन से उत्पन्न समझा जाता है।
- अगर कोई वीमाकृत व्यक्ति विकित्सा बोडी के नियम से संतुष्ट नहीं हैं तो वह medical appeal tribunal या state employees insurance court के पास अपील कर सकता है।

आप्तिगतों को हितलाभ-

मृत कर्मिकार की विधवा या उसके पुर्योगी दर के $\frac{3}{5}$ भाग की दर से विया भाग हैं।

Unemployment allowance-

इस अधिनियम के अधीन

विवित स्थितियों में बेरोजगारी भत्ता देने की घोषना शाजीव गांधी भारतीक कल्याण घोषना के नाम से 1 April 2005 की शुरू की गई।

राष्ट्रीय गोद्धि अभियंक कल्याण योजना के अन्तर्गत केरोजगारी भवता के लिए पाकता की शर्तें।

- a) केरोजगारी भवता उस दिन देय नहीं होगा जिस दिन उसे अन्यत शोजगार मिल जाता है।
- b) 1 April 2005 को अधवा उसके बाद केरोजगारी होने वाला वीमानकृत व्यक्ति ही केरोजगारी भवता का हुक्मदार हो सकता है।
- c) शोजगार की हासि के पूर्ववर्ती 5 वर्षों की अवधि के लिये उसके द्वारा अधिनियम के अधीन अंशायन दे चुका गया हो।
- d) कारखाना बंदी / छंटी या और शोजगार न्यौट से उपयोग अशक्तता की तिथि को कर्मचारी का अधिनियम के अधीन वीमानकृत रहे चुकना आवश्यक है।

केरोजगारी भवता कर्मचारी के संपूर्ण वीमा योग्य नियोजन के दौरान अधिकतम 6 माह के लिए देय होता है।

निम्न हित लाभ एक साथ नहीं दिये जा सकते -

1. वीमारी हित लाभ एवं प्रसूति हित लाभ
2. वीमारी हित लाभ और अस्थायी अशक्तता के लिये अशक्तता हित लाभ
3. प्रसूति हित लाभ और अस्थायी अशक्तता के लिए अशक्तता हित लाभ।

Employees state insurance corporation इस अधिनियम के प्रशासन के लिये / क्रियान्वयन के लिये सबसे महत्वपूर्ण रूप सर्वोच्च निकाय है।

ESIC में निम्न सदस्य होते हैं

- chairman + V.C + केन्द्र सरकार द्वारा नियुक्त 5 अन्य व्यक्ति
- जिन राज्यों में यह अधिनियम लागू है उनमें
- प्रत्येक से राज्य सरकार द्वारा नियुक्त एक सदस्य।
- UTS का प्रतिनिधित्व करने के लिए केन्द्र सरकार द्वारा नियुक्त एक सदस्य।
- केन्द्र सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त नियोजकों के संगठनों के परामर्श से नियुक्त नियोजकों के 10 प्रतिनिधि
- केन्द्र सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त कर्मचारियों के संगठनों के परामर्श से नियुक्त कर्मचारियों के 10 प्रतिनिधि
- केन्द्र सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त विकित्सा व्यवसायियों के संगठनों के परामर्श से नियुक्त उनके दो प्रतिनिधि
- सदन के तीन सदस्य, जिनमें दो लोकसभा द्वारा और एक राज्यसभा द्वारा निर्वाचित होंगे।
- भिन्नम् के महानिदेशक जो पदेन सदस्य होंगे।

Employees' state insurance Fund -

अधिनियम के अंतर्गत भुगतान किये गये सभी अंशादानों तथा निगम द्वारा प्राप्त की जाने वाली सभी राशियों को कर्मचारी राज्य बीमा निधि में जमा करना आवश्यक है। निधि का प्रशासन कर्मचारी राज्य बीमा निगम द्वारा होता है। निगम को केन्द्र सर्व राज्य सरकारों, स्थानीय प्राधिकारों, व्यक्तियों तथा अन्य निकायों से अनुदान तथा दान लेने का अधिकार है। निस्तरण के

- विवादों के लिये Employees' Insurance Courts की व्यवस्था की गई है।

- सरकार किसी भी शेष में इयत किसी कारबाने या अन्य प्रतिष्ठान को इस अधिनियम से छुट दे सकती है। साधारणतः यह छुट एक वर्ष के लिये दी जा सकती है। लेकिन इसे एक-एक वर्ष के लिए विद्या जा सकता है।

प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशो-

उन स्थानों पर जहाँ कर्मचारी राज्य बीमा निगम के लड़े और चुसापिण्ठ अस्पताल हैं, घोषी विकसित मेडिकल कालेज रखोले जाएँ।

No claim bonus की एक योजना उन लोगों के लिए तैयार की जानी चाहिये जो वर्ष में किसी भी प्रकार के लाभ की मांग नहीं करते।

आलोचना (CRITICISM) -

- संकुचित विस्तार भेद
- अधिनियम के उपबंध छोटे-छोटे नियोजकों पर भी उसी तरह लागू हैं जिस प्रकार बड़े-बड़े नियोजकों पर।
- विकित्सा हितलाभ के प्रकार और घेराने में असमानताएँ किंवद्ध मान हैं।
- बीमारी हितलाभ के दुरुपयोग की संभावना ज्यादा हैं।
- अनेक काररवानों तथा अन्य प्रतिष्ठानों में जिनमें यह योजना लागू की गई हैं कर्मचारियों की मजदूरी दरें अब भी बहुत कम हैं इस कारण हितलाभ के स्तरों का निम्न होना सामाजिक हैं।

MATERNITY BENEFIT ACT - 1961

(प्रसूति हितलाभ अधिनियम - 1961)

प्रसूति हितलाभ संबंधी पहला केंद्रीय अधिनियम, 1941 में रवान प्रसूति हितलाभ अधिनियम के रूप में बनाया गया। बाद में कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत अंशदान की शर्त पूरी करने पर प्रसूति हितलाभ देने की व्यवस्था की गई। 1951 में बनाये गये बागान अमिक अधिनियम के अधीन बागानों में काम करने वाली स्त्री अमिकों के लिए प्रसूति-हितलाभ की अलग योजना लागू हुई। भारत सरकार ने 1961 में केंद्रीय प्रसूति हितलाभ अधिनियम बनाया।

Scope of this act →

यह अधिनियम प्रथम वरण में कारखानों, खानों तथा बागानों में लागू है जोहे वे सरकार के अधीन हो अथवा नहीं। राज्य सरकारे केन्द्रीय सरकार की स्वीकृति से इसे औद्योगिक, बाणिज्यिक, कृषि संबंधी या अन्य प्रतिष्ठानों में भी लागू कर सकती हैं। ये अन्य कारखानों या प्रतिष्ठानों द्वारा बीमा अधिनियम 1948 (Employees' State Insurance Act 1948) लागू हैं। उनमें यह अधिनियम निम्न स्थितियों को छोड़कर अन्य स्थितियों में लागू नहीं होता।

1. खक्कक उनमें नियोजित स्त्रियों कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के अंतर्गत प्रसूति हितलाभ पाने की अधिकारिता नहीं हो जाती।
2. जहाँ महिला-अमिकों की मजदूरी कर्मचारी राज्य

बीमा अधिकारियम के अधीन निर्धारित अधिकारियम सीमा को पर कर गई है, लेकिन उन्हे प्रसूति हितलाभ के अधीन निर्धारित योग्यता की शर्त सुरी करना आवश्यक है।

प्रसवावस्था की कुद अवधियों में स्त्रियों के नियोजन और कार्य का प्रतिषेध-

प्रतिष्ठान में नियोजक स्त्री भासिकों को प्रसव, गर्भपात या गर्भ की चिकित्सकीय समाधि के दिन के शीघ्र बाद 6 सप्ताह तक न तो कोई नियोजित कर सकता है और न ही वे इस अवधि में वे काम कर सकती हैं।

प्रसव के संभावित दिन से शीघ्र पहले स्त्री भासिक 6 सप्ताह तक अनुपस्थित रहने के लिए नियोजक को नोटिस दे सकती है। इस अवधि में अगर वह काम पर आती है तो उसके अनुरोध करने पर भी नियोजक उसे ऐसे कठिन काम पर नहीं लगाशगा।

Eligibility conditions for maternity benefit -

प्रसूति हितलाभ की अधिकारियी होने के लिए स्त्री भासिक को अपने नियोजक के प्रतिष्ठान में वर्त्ये के जन्म के संभावित दिन के शीघ्र पहले के 12 महीने की अवधि में कम से कम 70 दिनों तक वास्तव में काम कर चुकना आवश्यक है। उपर्युक्त 70 दिनों तक काम करने की शर्त ऐसी रेसी असम राज्य से स्त्रियों के साथ जागू रही होती जो

२

तथा आप्रवासन के समय गर्भाकस्था में ५%

Rate and Duration of maternity benefit -
प्रसूति हितलाभ की दर तथा अवधि -

प्रसूति हितलाभ स्त्री आमिक की औसत मजदुरी की दर से दिया जाता है। प्रसूति हितलाभ के लिये स्त्री आमिक की औसत वैतिक मजदुरी उसके बारा प्रसव के कारण अनुपस्थित होने के ढीक पहले तीन केलोंडर महीनों में उसके वास्तविक काम के दिनों की औसत मजदुरी या न्यूनतम मजदुरी अधिविधियम 1948 के अधीन नियत की गई या ₹ 10 जो अधिक हो।

अगर स्त्री आमिक प्रसव के पहले 6 सप्ताह की छुट्टी का उपभोग नहीं करती तो वह प्रसव के बाद इसका उपभोग कर सकती है लेकिन छुट्टी की कुल अवधि 12 सप्ताह से अधिक नहीं होगी।

अगर प्रसव के समय या उसके बाद 6 सप्ताह के अंदर ही स्त्री आमिक की मृत्यु हो जाती है और उसका बन्धा जीवित है तो प्रसूति हितलाभ प्रसव के बाद के पूरे 6 सप्ताह के लिये देय होता है लेकिन अगर प्रसव के बाद के 6 सप्ताह की अवधि के शीतर ही बन्धे बन्धे की मृत्यु हो जाती है तो हितलाभ की मृत्यु के दिन तक ही देय होता है।

प्रसूति की अन्य स्थितियों में छुट्टी और मजदूरी -

1. गर्भपात की स्थिति में मजदूरी के साथ छुट्टी -
गर्भपात या गर्भ की चिकित्सकीय समाप्ति की स्थिति में स्त्री आमिक को गर्भपात या गर्भ की चिकित्सकीय समाप्ति के बाद 6 सप्ताह की अवधि तक प्रसूति हितलाभ की दर से मजदूरी के साथ छुट्टी देना आवश्यक है।
2. Leave for Tubectomy operation - विहित प्रमाण
उपस्थित करने पर बंच्याकरण ऑपरेशन के लिए महिला कर्मचारी ऑपरेशन के दिन से शीघ्र बाद 2 सप्ताह के लिए प्रसूति हितलाभ की दर से मजदूरी सहित छुट्टी की अधिकारियती होती है।

other facilities relating to maternity -

प्रसूति से संबद्ध अन्य सुविधाएँ -

1. Medical bonus - → ₹ 250
2. Provision of nursing break - (दुर्घटनाकरण करने के लिए अंतरालों की व्यवस्था)
प्रसूता स्त्री आमिक को बॉटचे को दुर्घटनाकरण करने के लिए उसके 15 महीने के होने तक प्रतिदिन निर्धारित अवधि के दो अंतरालों की व्यवस्था करना जरूरी है।

स्त्री अभिक की मजबूरी से केवल इसी कारण कर्तृतियों नहीं की जा सकती कि उसे किसी हल्के काम पर लगाया गया है या उसे बत्ते को दूधपिलाने के लिये अंतराल दिये गये हैं।

बत्ते के जन्म के बाद की अवधि- के लिये प्रसूति हितलाभ का भुगतान बत्ते के जन्म के ५४ घण्टे के अंदर कर देना जरूरी है।

बोतिस देने में विफल रहने पर श्री स्त्री अभिक को अधिनियम के अधीन देय प्रसूति हितलाभ या अन्य राशियों के अधिकार से वंचित नहीं कीया जा सकता।

अगर सरकार इस बात से संतुष्ट है किसी प्रतिष्ठान में प्रसूति से संबद्ध हितलाभ इस अधिनियम के किसी या सभी उपर्योग से हुट दे सकती है।

अपने- अपने अधिकार शैक्षि में केन्द्रीय और राज्य सरकार अधिनियम के प्रयोगों के लिये नियमों की नियुक्ति कर सकती हैं।

नियोजक को अपने प्रतिष्ठान के उन सभी शाखों में जिनमें स्त्रियों नियोजित हैं इस अधिनियम के नियमों के सारांशों को प्रदर्शित करना आवश्यक है। उसके सारांश स्थानीय भाषा में लिखा होना चाहिये।

Criticism. - आलोचना -

- इससे नियोजकों पर वित्तीय भार बढ़ता है, जिसका उत्पादन लागत और कीमतों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।
- कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अधीन भी प्रसूति हितलाभ के लिए सामाजिक बीमा के सिद्धांत को अपनाया गया है। भग्न आयोग 1969 ने खीकार किया है कि राष्ट्रीय कुद्दुम है कि नियोजकों में ऐसी प्रवृत्ति पैदा हो गई के विवाहित महिलाओं को काम पर नहीं रखते, यहाँ तक कि गर्भ के अक्षण देखते ही महिला कर्मिकारों को सेवा से मुक्त कर देते हैं।
- ₹250 का चिकित्सकीय बोनस पर्याप्त नहीं है। दूसरे राष्ट्रीय भग्न आयोग 2002 में ने संगठित शेत्र में प्रसूति हितलाभ से संबंधित विद्यमान व्यवस्था को विस्तारित किया जाए जिससे इसके दायरे में सभी कामगार स्क्रियों आ जाए।

मजदूरी भुगतान अधिनियम - 1936

भासिकों के लिए केवल मजदूरी की मात्रा ही महत्वपूर्ण नहीं होती, बल्कि उसकी अवापकी के तरीके, मजदूरी भुगतान के अंतराल, उससे कटौतियाँ तथा उसके संरक्षण से संबंध अन्य कई बारे श्री महत्वपूर्ण होती हैं। भासिकों की इच्छा नहीं रहते हुए श्री

नियोजक उन्हे मजदूरी नकद के बदले प्रकार में लेने के लिए बाध्य करते थे। मजदूरी-भुगतान के लिए कोई नियमित अवधि भी नहीं रहती थी।

नियोजक कार्य से अनुपस्थित,

रवराब काम, औजारो या सामानों की ज्ञाति, नियमों और आदेशों के उल्लंघन, वस्तुओं या सेवाओं की आपूर्ति आदि कई बहानों से मजदूरी से भनमाने हुए से कटौतियों भी किया करते थे।

1925 में भारत सरकार ने इस अनावार की धाँच करने के लिये एक समिति का गठन किया। समिति की अनुशंसाओं को ध्यान में रखते हुए भारत सरकार ने 1928 में इस संवेद्ध में कानून कराने के लिए कदम उठाये, लेकिन 1929 में Royal commission on Labour की नियुक्ति के बाद इस प्रस्तावों की आयोग के समक्ष पुनः विचार के लिए रखा गया।

भारत सरकार ने 1936 में मजदूरी भुगतान Payment of Wages Act कराया। इस

अधिनियम के मुरों उद्देश्य निम्न हैं-

1. मजदूरी के नियमित भुगतान की व्यवस्था करना।
2. Legal tender (बैंक मुद्रा) में मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करना।
3. मजदूरी से अनधिकृत कर्तृतयों को रोकना।
4. नियोजकों द्वारा आमिकों पर मनमाने हुए से जुमना करने पर अंकुश लगाना।
5. मजदूरी-भुगतान से संबद्ध इनाचारों के विकल्प आमिकों को राहत दिलाना।

Scope of Payment of Wages act 1936 -

प्रारंभ में यह अधिनियम कारखानों और इसके प्रबाधन में काम करने वाले ऐसे कर्मचारियों के साथ लागू था जिनकी मजदूरी ₹200 प्रतिमाह से अधिक नहीं थी। बाद में इसे कई अन्य औद्योगिक प्रतिष्ठानों तथा नियोजनों में लागू किया गया।

राज्य सरकार को राजपत्र में तीन महीने की पूर्व अधिकृत्यना द्वारा इस नियम के उपर्योग की पूर्ण या आंशिक रूप से अन्य प्रतिष्ठानों में भी लागू करने की शक्ति प्राप्त है। लेकिन केन्द्र सरकार के स्वास्थ्य के अधीन किसी प्रतिष्ठान के संबंध में केन्द्र सरकार की सहमति के बिना ऐसी

(2)

अधिसूचना जारी नहीं की जा सकती है।

Min. Wages Act 1948

में किये गये एक संशोधन के अनुसार समुचित सरकार को इस अधिनियम को उन नियोजनों में भी लागू करने की शक्ति दी गई है जो न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के दायरे में आते हैं। इस शक्ति का प्रयोग कर कई राज्य सरकारों ने इस अधिनियम को कृषि तथा कुद्द अन्य असंगठित नियोजनों में भी लागू किया है। यह अधिनियम प्रतिवर्षीय या उचोगी में ऐसे कर्मचारियों के साथ लागू है जिनकी मजदूरी ₹6500 प्रतिमाह से अधिक नहीं है।

• definition of Wages-

मजदूरी का अभिप्राय उन सभी पारिशासिक से है जिन्हें मुद्रा के रूप में अभिव्यक्त किया गया है या किया जा सकता है।

मजदूरी के अन्तर्गत निम्न समिलित होते हैं।

1. किसी अधिनियम या प्रशकारों के बीच किये गये समझौते या न्यायालय के आदेश के अधीन देय पारिशासिक।
2. ऐसा पारिशासिक जिसके लिये नियोजित व्यक्ति अतिकाल कार्य या दुर्दृष्टि के दिनों या अवधि के लिए हकदार है।
3. ऐसा कोई पारिशासिक जो नियोजन की शर्तों के अधीन देय हो।

4. ये सी कोई राशि जो नियोजित व्यक्ति को उसकी सेवा की समाप्ति पर किसी कानून, संविधा या लिखित के अधीन कर्तृतियों के साथ या कर्तृतियों के बिना देय होता है।

5. ये सी कोई राशि जिसके लिए नियोजित व्यक्ति किसी भाग कानून के अधीन बनाई गई योजना के अन्तर्गत हुक्मार होता है।

मजदूरी के अन्तर्गत निम्न समिलित नहीं होती हैं

- 1) ये सा बोनस जो नियोजन की शर्तों, आधिनिर्णय, समझौते या न्यायालय के आदेश के अधीन देय नहीं हैं।
- 2) आवास स्थान, प्रकाश, जल, विकिसाकीय परिचय
- 3) Provident fund and its interest
- 4) Travelling Allowances
- 5) किसी नियोजित व्यक्ति को उसके नियोजन की प्रकृति के कारण उस पर पड़े विशेष व्यय को ढुकाने के लिये दी गई घनराशि।

Responsibility of Wage Payment -

नियोजित व्यक्तियों को अपेक्षित मजदूरी देने का दायित्व नियोजक पर है।

i) कारबाही में उनके प्रबंधक

ii) औद्योगिक प्रतिष्ठान में उनके पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिये नियोजक के प्रति उत्तरदायी व्यक्ति।

iii) रेल्वे में उग्र उसका नियोजक प्रशासक है।

Wage periods and time of wage payment -

मजदूरी भुगतान के लिये प्रत्येक व्यक्ति के लिये मजदूरी कालावधि को नियत करना आवश्यक है, ऐसी कालावधि एक महीने से अधिक नहीं हो सकती।

जिन रेल्वे, औद्योगिक प्रतिष्ठानों में 1000 से कम व्यक्ति नियोजित हैं, उसमें मजदूरी का भुगतान मजदूरी कालावधि की समाप्ति के सात दिनों के अंदर तथा अन्य स्थितियों में 10 दिनों के अंदर कर देना आवश्यक है।

जहाँ किसी व्यक्ति का नियोजन उसके नियोजक द्वारा समाप्त किया जाता है वहाँ इस व्यक्ति द्वारा अर्जित मजदूरी का भुगतान नियोजन की समाप्ति के दिन से दूसरे काम के दिन के अंदर कर देना आवश्यक है।

वेता मुद्रा में मजदूरी का भुगतान -

मजदूरी का भुगतान चालू सिवको या करेसी नोटों या दोनों में किया जा सकता है। इसको बैंक रखाते में वरित स्थानान्तरण द्वारा भी भेजा जा सकता है।

Deductions permissible from wages -

कर्मचारियों की मजदूरी से केवल निम्न प्रकार की कटौतियाँ ही की जा सकती हैं।

1. जुमाने के लिए कटौतियाँ
2. कार्य से अनुपस्थित रहने पर कटौतियाँ
3. शुकसान या हानि के लिए कटौतियाँ
4. प्रदत्त सेवाओं के लिए कटौतियाँ -
5. अधिकारी की वसूली के लिए कटौतियाँ
6. कृषि की वसूली के लिए कटौतियाँ
7. सहकारी समितियों तथा वीमा योजनाओं में देनगी के लिए कटौतियाँ
8. आयकर
9. न्यायालय या अन्य सक्षम प्राधिकारी के आदेश द्वारा अपेक्षित कटौतियाँ।
10. Provident fund (भवित्य निधि-में अंशदान)
11. अमर्संघ अधिनियम 1926 के अन्तर्गत पंजीकृत

५

भासंघ की सदस्यता के लिए देय शुल्क ।

12. नियोजित व्यक्ति के निर्वित प्राधिकरण पर

Prime Minister National Relief fund
के लिए कर्तृतियों।

13. किसी भी मजदूरी कालावधि में कर्तृतियों
की कुल राशि उस कालावधि के लिए
दी जाने वाली मजदूरी के ५०% से अधिक
नहीं हो सकती हैं लेकिन सहकारी समितियों
में अंशदान के लिए ७५% तक हो सकती हैं।

other provision-

1. इस अधिनियम को English तथा नियोजित
नहुसंवयक भाषिकों द्वारा समझी जाने वाली
भाषा में विहित होग से प्रदर्शित करना
आवश्यक हैं।

2. Maintenance of Registers and Records.

3. अगर किसी कर्मचारी की अकस्मात् मृत्यु
था पता न मालूम होने के कारण मजदूरी
का शुगतान नहीं हो सका हो, तो उसका
शुगतान कर्मचारी द्वारा मनोनीत व्यक्ति
को करना आवश्यक हैं यदि मनोनीत
व्यक्ति को मजदूरी का शुगतान करना
संभव नहीं है तो उसे विहित प्राधिकारी
के पास भेजा करना आवश्यक है।

4. निरीक्षक को अधिवनियम के अन्तर्गत किए गये किसी अपराध के संबंध में इजिस्टरो और दस्तावेजों को जहत करने का श्री अधिकार है।

6. claims and Appeal - राष्ट्र सरकार आयोगिक विवाद अधिवनियम 1947

या इस तरह के अन्य कानून के अन्तर्गत स्थापित Labour court के presiding officer या सिविल न्यायालय का अनुभव रखने वाले अन्य अधिकारी को मजदूरी से कटौतियाँ या मजदूरी भुगतान में विलंब आदि संबद्ध दावों की सुनवाई और ऐसले के लिए प्राधिकारी नियुक्त कर सकती हैं।

इस तरह का आवेदन

मजदूरी की कटौति कटौती या भुगतान के नियरित दिन से 12 माह के अंदर करना आवश्यक है।

7. संपत्ति की कुफी - अगर नियोजक या मजदूरी भुगतान के लिए दोषी अन्य व्यक्ति न्यायालय के आदेश की अवहेलना कर रहे हों, तो ऐसे व्यक्ति की संपत्ति की कुफी के लिए आदेश दिये जा सकते हैं।

8. Penalties- करतावेज रखने में विफलता, वांछित सूचनाएँ नहीं देने या गलत देने, नियमक के कार्य में बाधा डालने के दोषी को ₹ 200 से ₹ 1000 तक के लुमाने से विभिन्न किया जा सकता है।

9. Power to make Rules- अधिनियम के उपक्रमों को लागू करने तथा प्राधिकारियों और न्यायालयों की प्रक्रियाओं की विविधता करने के लिए राज्य सरकार नियम बना सकती है।

#

अधिनियम का कार्यान्वयन संवेदनशीलता
 शाही भ्रम आयोग की सिफारिशों पर आधारित मजदूरी शुभेतान अधिनियम 1936 द्वारा संरक्षित किया गया था। इसके कार्यान्वयन के दौरान कुछ तुलियों भी अनुभव की जाती हैं।

1. अधिनियम के दायरे में आने वाले कामगारों के लिए नियमित मजदूरी सीमा कमी भी पर्याप्त नहीं रही है। वर्तमान में अधिनियम ₹ 6500 तक मासिक मजदूरी पाले वाले भारिकों को ही संरक्षा प्रदान करता है। आज ₹ 6500 की मजदूरी सीमा अपर्याप्त है।

② मजदूरी सीमा के नियरण के लिए अधिनियम में संशोधन की व्यवस्था की जगह इसे नियरित करने की शक्ति केन्द्र सरकार में निहित कर देनी चाहिये।

③ अधिनियम के विस्तार शेष को पर्याप्त रूप से व्यापक बनाने की आवश्यकता है।

④ अधिनियम के अधीन अमियोजन की प्रक्रिया बड़ी अंतिल और लोडिल है और कामगारों की मजदूरी समय पर न देने से जियोकर्ताओं को जो आर्थिक लाभ होता है उसकी तुलना में जुर्माने की रकम बिलकुल नगद्य है।

⑤ बड़ी संख्या में निरक्षर एवं अनभिल कामिक विविध कर्तृतियों की अंतिलता को समझने में असमर्थ रहते हैं।

Minimum Wages Act 1948

सामूहिक सोडेबाजी (Collective bargaining), सुलह (conciliation) या अधिनिर्णयन (adjudication) के जरिए अभिकों की मजदूरी में निरंतर सुधार होता रहा है। परन्तु कई ऐसे दोटे-दोटे नियोजन या उद्योग हैं जिनके कामिक या तो संगठित नहीं हैं या उनके संगठन बहुत ही कमज़ोर हैं। इन नियोजनों या व्यवसायों की प्रकृति भी ऐसी होती है कि नियोजकों के लिए अभिकों का शोषण आसान होता है। ऐसे नियोजनों में अभिक मजदूरी में वृद्धि के लिए नियोजकों से न तो सामूहिक रूप से सोडेबाजी कर सकते हैं और न ही इसके लिए अन्य प्रभावी तरीके अपना सकते हैं। इन नियोजनों में नियोजकों की मुश्किलें कम होती हैं। अधिक मजदूरी देने की क्षमता रहने पर भी नियोजक अभिकों की क्षमता व्यापक रूप से बढ़ती है। उन्हें कम मजदूरी दर वर काम करने के लिए बाध्य करते हैं। उदाहरण - कृषि, वीटी उत्पादन, निर्माण कार्य, व्यावरण मिल, दाल मिल इत्यादि।

1929 में नियुक्त Royal

commission on labour ने अंतर्राष्ट्रीय भ्रम संगठन द्वारा

न्यूनतम मजदूरी convention 1928 के उपर्योग की भारतीय संदर्भ में जाँच की और स्वीकार किया गया। व्यवसायों में मजदूरी नियंत्रण के तंत्र की जांच की जारी रखी गयी। इसी आयोग ने कुछ नियोजनों में न्यूनतम मजदूरी नियंत्रण करने के लिए जाँच तथा कानून द्वारा न्यूनतम मजदूरी संयत की व्यवस्था की अनुशंसा की। आयोग ने असम

के चाय बागानों में काम करने वाले अमिकों के लिए मजदूरी बोर्ड के गठन का भी सुझाव दिया। बाद में कानपुर अमिक जांच समिति, बंबई वस्त्र अमिक जांच समिति, बिहार अमिक जांच समिति तथा अन्य समितियों ने भी कई असंगठित नियोजनों द्वारा का अध्ययन किया और उनमें कार्यरत अमिकों के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरें नियत करने का सुझाव दिया।

भारत सरकार द्वारा 1944 में नियुक्त

Labour investigation Committee (अमिक जांच समिति)

ने अनुभव किया कि उस समय तक देश के प्रधान उद्योगों में भी अमिकों की मजदूरी में सुधार लाने के लिए समुचित प्रयास नहीं किये गये।

इस बात का ध्यान रखते हुए भारत सरकार ने 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (Minimum wages Act 1948) बनाया जो उसी वर्ष देश में लागू हुआ।

मजदूरी (wages) - मजदूरी का अधिप्राप्त रेसे सभी पारिशासिक से है; जिसे मुद्रा में अनिवार्य किया जा सकता है। तथा जो नियोजन की संकेत की शर्तों को पूरी करने पर नियोजित व्यक्ति को उसके नियोजन या उसके द्वारा किए जाने वाले काम के लिए देय होता है। मजदूरी में आवासीय भत्ता समिलित होता है।

मजदूरी में निम्नलिखित नहीं होते।

- 1) आवास - गृह, प्रकाश और जल आपूर्ति तथा चिकित्सकीय देवभाल का मूल्य।
- 2) समुचित सरकार के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा excluded किसी अन्य सुख सुविधा या सेवा का मूल्य।
- 3) नियोजक द्वारा किसी पेंशन निधि, भवित्य निधि या किसी सामाजिक बीमा योजना के अंतर्गत दिया गया अंशादान।
- 4) याता भता या याता रियायत का मूल्य।
- 5) नियोजन की प्रकृति के कारण किसी नियोजित व्यक्ति को विशेष खर्च के लिये दी जाने वाली राशि।
- 6) सेवामुक्ति पर दिया जाने वाला उपदान।

कर्मचारी - कर्मचारी का अभिप्राय ऐसे व्यक्ति से है, जो किसी ऐसे अनुसूचित नियोजन में कोई काम करने के लिए भाड़ या पारिशास्त्रिक पर नियोजित है; जिसमें मजदूरी की न्यूनतम दरें नियत की जा चुकी है। (इसके अन्तर्गत संघ के सशस्त्र कलो के सदस्य शामिल नहीं हैं।

Appropriate Government - (समुचित सरकार) -

समुचित सरकार का अभिप्राय है-

- केन्द्र सरकार या रेल प्रशासन द्वारा या अधीन चलाए गये किसी अनुसूचित नियोजन (Scheduled Employment) में कोई काम करने के लिए आड़ या पारिश्रामिक पर नियोजित हैं जिसमें मजदूरी की वृत्तमें नियत की जा चुकी हैं।

के संबंध में या किसी रवान, टेल शेष या major post या केन्द्रीय अधिनियम द्वारा स्थापित किसी नियम के संबंध में केन्द्र सरकार तथा अनुसूचित नियोजनों के संबंध में - राज्य सरकार।

Employer (नियोजक) - का अभिप्राय ऐसे व्यक्ति से है जो या तो स्वयं या अन्य व्यक्ति के द्वारा या तो अपने या किसी अन्य व्यक्ति के लिए एक या अधिक कर्मचारियों को ऐसे किसी अनुसूचित नियोजन में नियोजित करता है।

1) कारखाना अधिनियम 1948 के अधीन कारखाना का प्रबंधक।

2) किसी स्थानीय प्राधिकारी के अधीन ऐसा व्यक्ति, जिसे कर्मचारियों के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए नियुक्त किया गया हो।

3) ऐसा व्यक्ति, जो कर्मचारियों के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिये या मजदूरी इन के लिए स्वाभी के प्रति उत्तरदायी है।

Scope of min. wage act 1948 -

अधिनियम की अनुसूची से उन नियोजनों का उल्लेख है, जिनमें काम करने वाले शामिकों के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरें नियत की जा सकती हैं।

अधिनियम की अनुसूची के भाग 2 में समिलित नियोजन हैं:- कृषि या किसी प्रकार के कृषिकर्म में नियोजन।

केन्द्रीय और राज्य सरकारों को अपने-अपने अधिकार भेद में अधिनियम की उपर्युक्त अनुसूची में अन्य नियोजनों को शामिल करने की शक्तियाँ प्राप्त हैं।

Fixation and Revision of Minimum Rates of Wages

अगर किसी राज्य में किसी अनुसूचित नियोजन में काम करने वाले शामिकों की संख्या 1000 से अधिक नहीं है तो सरकार ऐसे नियोजन में न्यूनतम मजदूरी दर नियत नहीं भी कर सकती। लेकिन जैसे ही शामिकों की संख्या 1000 से अधिक हो जाती है, सरकार के बिंदु उस नियोजन के संबंध में भी मजदूरी की न्यूनतम दर नियत करना आवश्यक है।

सरकार निम्न प्रकार से मजदूरी दर नियत कर सकती है:

1. Min. time rate.
2. Min. piece rate.
3. guaranteed time rate

4. overtime rate

किसी अनुसूचित नियोजन के कर्मचारियों को देय मजदूरी दरों से सेवहू कोई विवाद आँयोगिक विवाद अधिनियम 1947 के अंतर्गत नियुक्त अधिकरण या National Tribunal या किसी अन्य कानून के अधीन नियुक्त प्राधिकारी के पास लाभित हैं या उसके द्वारा दिया गया अधिनियम जागू हैं तो इस परिस्थिति में इस अधिनियम के अधीन नियत की शई मजदूरी की न्यूनतम दरें जागू नहीं होगी।

नियत की जाने वाली मजदूरी दरें निकल प्रकार की हो सकती हैं।

- i) Variable cost of living allowances.
- 2) निर्वाचित - भवता के सहित या रहित मजदूरी की मूल दर तथा अनिवार्य वस्तुओं की रियायती दरों पर आपूर्ति के नकद मूल्य।
- 3) ↳ ऐसा inclusive rate जिसमें मूल दर, निर्वाचित भवता तथा रियायतों के नकद मूल्य सम्मिलित हो।

Procedure for fixation of Min. Rates of wages

- Fixation of min. Rates of wages.

अगर किसी राज्य में किसी अनुसूचित नियोजन में काम करने वाले शमिकों की संख्या 1000 से अधिक नहीं है तो सरकार ऐसे नियोजन में न्यूनतम भवता दर नियत नहीं भी कर सकती है जोकिन ऐसे ही थह सं. 1000 से अधिक होगी ऐसा करा आवश्यक हो जायेगा।

यह दो प्रक्रियाओं द्वारा संभव है।

1. पहली प्रक्रिया में समुचित सरकार committee या committee के सहायतार्थ विभिन्न शेषों के लिए sub committee का गठन कर सकती है। समिति की सिफारिशों को ध्यान में रखकर सरकार संबद्ध नियोजन के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरें official gazette में प्रकाशित कर नियत कर देती है।

इसी विधि में समुचित सरकार किसी अनुसूचित नियोजन में काम करने वाले कर्मचारियों के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरों के प्रस्ताव उनसे प्रभावित हो सकते वाले व्यक्तियों के सूचनार्थ राजपत्र में प्रकाशित कर देती है। और उन्हें प्रकाशन की तिथि से 2 महीने के अंदर अपना representation देने का मौका देती है। प्राप्त अध्यावेदनों पर विचार लिये मजदूरी की न्यूनतम दरें राजपत्र में प्रकाशित कर नियत कर देती है।

दोनों में किसी भी प्रक्रिया द्वारा नियत की गई मजदूरी की दरें राजपत्र में अधिसूचना के लिए महीने की अवधि बीत जाने के बाद हो जाती हैं।

न्यूनतम मजदूरी दरों का पुनरीक्षण - तीन प्रकार से -

1. मजदूरी की मूल दर और अलग से परिकर्ता
निर्वाचित व्यय भत्ता।

2. निर्वाचित व्यय भत्ता के सहित या उसके बिना मजदूरी
की मूल दर तथा अनिवार्य वस्तुओं की रियायती
दरों पर आपूर्ति के नकद मूल्य।

3. ऐसी सर्वसमावेशी दर, जिसमें मूल दर, निर्वाचित
भत्ता तथा रियायतों के नकद मूल्य सम्मिलित हैं।

विधायक की गई मजदूरी की न्यूनतम दरों का
पुनरीक्षण अधिकतम पांच वर्षों के अंतराल पर
करना आवश्यक है। अगर पांच वर्ष की अवधि
के अंदर मजदूरी-दरों का पुनरीक्षण नहीं किया
गया हो, तो सरकार इस अवधि के बीत जाने के
काद भी उनका पुनरीक्षण कर सकती है।

committee, sub-committees, advisory boards, central
advisory board -

समिति, उपसमिति, तथा सलाहकार बोर्ड प्रत्येक में समुचित
सरकार द्वारा मनोनीत अनुसुचित नियोजनों के नियोजकों
और कर्मचारियों के प्रतिनिधि वरावर-वरावर की
संरचना में तथा अधिकतम रुक तिहाई की संरचना में
स्वतंत्र व्यक्ति होंगे। एवं व्यक्तियों में रुक के

सरकार अध्यक्ष के रूप में नियुक्त करेगी। सलाहकार
बोर्ड का काम समितियों एवं उपसमितियों के कार्य
को समन्वित करना तथा न्यूनतम मजदूरी दरों
के नियत किए जाने और उनमें संशोधन लाने के

संबंध में समुचित सरकार को सलाह देना है। इसी प्रकार केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड की विधिवित्र केन्द्रीय सरकार करती है।

मजदूरी के प्रकार - (Types of wages)

इस अधिनियम के अंतर्गत नियत की गई मजदूरी को नकद देना आवश्यक है। जहाँ मजदूरी को पूर्णतः या आधिक रूप में प्रकार में देने का प्रवलन है वहाँ सरकार इस प्रकार के भुगतान को अधिकृत कर सकती है। सरकार आविष्यक वस्तुओं की विधायकी दरों पर आपूर्ति की भी अनुमति दे सकती है।

आदि किसी कर्मचारी से दो या अधिक प्रकार के काम लिए जाते हैं, तिनके लिए मजदूरी की विभिन्न दरें नियत की गई हैं तो उसे प्रत्येक काम के लिए अलग दरों से मजदूरी दी जायेगी।

सामान्य कार्य के घंटों आदि का नियन्त्रण -

सरकार नियोजन में सभी या विशेष श्रेणियों के कर्मचारियों के लिये प्रत्येक सात दिनों के काम की अवधि-में एक दिन का विश्राम दिवस तथा उसके लिये पारिश्रमिक नियत कर सकती है। अगर किसी कर्मचारी से विश्राम के दिन भी काम निया जाता है तो उसकी मजदूरी उस दिन के काम के लिए overtime rate से

कम नहीं हो सकती। overtime rate का मुग्तान

इस अधिनियम ग्रा अन्य लागू कानून द्वारा नियमित
दर से; जो भी अधिक हो, किया जा सकता है।

जिन नियोजनों में factory Act 1948 लागू हैं उनमें
कारबाना अधिनियम (factory Act) के अनुसार ही
अतिकाल दर दिया जायेगा।

अगर कोई कमिचारी, नियोजक के लोप के
(omission)

कारण नियारित कार्य के एनिक घटों से कम घटों के
लिए काम करता है, तो भी उसे पूरे दिन के बिस नियत
मजदूरी दर से मुग्तान किया जायेगा। लेकिन अगर
वह अपनी अनिच्छा से या अन्य विहित परिस्थितियों
के कारण पूरे समय तक काम नहीं करता
तो वह पूरे दिन के लिए मजदूरी का हकदार
नहीं होता है।

Other provisions.

1. Restriction on contracting out - (संविदा द्वारा त्याग पर रोक) -

ऐसा कोई भी संविदा या समझौता नहीं वह इस अधिनियम के पहले या बाद में किया गया हो जिसके द्वारा कोई कर्मचारी इस अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी की न्यूनतम दर, विशेषाधिकार या विधायत को छोड़ / घटा देता है वह अमान्य होगा।

2. claims - (दावे) - निपट की मर्ड मजदूरी की दरों से कम दर पर मजदूरी के भुगतान और सिकायतों के लिए workmen's compensation commission या सिविल व्यायालय के न्यायाधीश को नियुक्त किया जाता है।

(सिकायत) आवेदन की प्राप्ति पर अधिकारी कर्मचारी और नियोजक की सुनवाई करता है। तथा अन्य प्रकार से जांच पड़ताल करता है। अगर न्यूनतम मजदूरी के बकाये का दावा सही होता है तो वह मजदूरी का बकाया राशि तथा हजारी के रूप में उसकी 10 गुनी राशि के भुगतान के निर्देश दे सकते हैं। अगर दावे के निपटाय जाने के पहले ही नियोजक कर्मचारी को बकाये की रकम लौटा देता है तो प्राधिकारी उसे केवल हजारी देने के लिए ही काब्य कर सकता है। अगर प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट है तो आवेदन विद्युष्युर्भास या तंग करने वाला है तो कह-

आवेदक द्वारा नियोजक को अधिकतम ₹50 पुर्णांगा लगा सकता है। इस सभी प्रकार के मामलों में प्राधिकारी द्वारा दिया गया निर्देश अंतिम होगा।

न्यूनतम मजदूरी या अन्य रकम के बकार की राशि के दावे से संबद्ध आवेदन कई कर्मचारी मिलकर ऐसे साथ भी दे सकते हैं। लेकिन ऐसी स्थिति में हजारों की अधिकतम राशि न्यूनतम मजदूरी के बकार की स्थिति में कुल राशि के दस गुने से अधिक और अन्य स्थितियों में प्रति घण्टा ₹ 10 से अधिक नहीं हो सकती।

Payment of undisbursed Amounts-

अगर किसी कर्मचारी की मृत्यु के कारण उसे इस अधिनियम या इसके अधीन बनाए गये नियमों के अंतर्गत देय न्यूनतम मजदूरी या अन्य रकम की राशि का भुगतान नहीं किया जा सका हो। तो नियोजक के लिए इस राशि को प्राधिकारी के पास जमा करना आवश्यक होगा।

Maintenance of Registers and Records-

रजिस्टर एवं रिकार्ड रखना आवश्यक है।

Bar of suits - निम्न स्थितियों में कोई भी न्यायालय बकार की मजदूरी या अन्य रकम की वसूली के लिए किसी भी वाद को विचारार्थ नहीं ले सकता।

- i) यदि आवेदन प्राधिकारी के पास भेजा जा चुका है।
- 2) प्राधिकारी के दावे के संबंध में वादी के पक्ष में निर्देश दिये हो।

- यदि प्राधिकारी के निर्देशानुसार दावे की राशि बाढ़ी को देय नहीं है।
- अगर दावे की राशि इस अधिनियम के अधीन बंसूल की जा सकती है।

inspectors - निरीक्षक (inspector) को Indian Penal Code के अर्थ में public servant समझा जाता है। निरीक्षक द्वारा किसी दस्तावेज या वस्तु को उपस्थित करने की माँग करने पर उसे प्रस्तुत करना संहिता की व्याख्याओं 175 और 176 के अनुसार कानूनी रूप से अनिवार्य होता है।

कुद्र अपराधों के लिए Penalties (कष्ट) - अगर नियोजक किसी कर्मचारी को नियत की गई न्यूनतम मजदूरी से कम दर पर या उसे देय अन्य रकम से कम का भुगतान करता है या कार्य के बंदो या विभाग दिवस से संबहु नियमों का उल्लंघन करता है तो उसे अधिकतम 6 माह का कारावास या ₹500 का जुर्माना या दोनों से दंडित किया जा सकता है।

अपराधों का संक्षान - अगर कोई शिकायत न्यूनतम मजदूरी या अन्य रकम के बिना से संबहु हो और उस संबंध में प्राधिकारी ने उसे पूर्ण या आंशिक रूप से स्वीकृत कर दिया हो, तो कोई भी न्यायालय समुचित सरकार या उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी की स्वीकृति के बिना उस शिकायत पर विचार नहीं कर सकता। अगर कोई शिकायत Penalties से संबहु हो, तो न्यायालय उसपर केवल निरीक्षक द्वारा शिकायत वरने या उसकी स्वीकृति पर ही

विनायक कर सकता है।

अगर अपराधी कोई कंपनी है, तो जो व्यक्ति कंपनी के व्यवसाय का प्रभारी था या उसके प्रति उत्तरदायी था, उसे और कंपनी को दोषी माना जाएगा। अगर ऐसा व्यक्ति यह साक्षित कर देता है कि अपराध उसकी जानकारी के बिना या उसे शोकने के लिए उसके द्वारा किए गये प्रयासों के बावजूद हुआ है तो उसे दंडित नहीं किया जा सकता।

दूसरे अपवाद - (Exemption and Exception)

सरकार को भजद्वारी संबंधी अधिनियम के उपबंधों को अशक्त कर्मचारियों के साथ लागू नहीं होने से संबद्ध नियंत्रण देने की शक्ति प्राप्त है। सरकार नियंत्रण दे सकती है कि अधिनियम के उपबंध किसी अनुसूचित क्रियोजन के सभी या विशेष वर्ग के कर्मचारियों या विशेष भ्रतों में लागू नहीं होंगे। ऐसा करते समय सरकार शार्ट तथा लार्ग नहीं होने की अवधि-नियमिति कर सकती है।

Power of central govt. to give direction.

इस अधिनियम के समुचित निष्पादन के लिए केन्द्र सरकार राष्ट्रीय सरकारों को नियंत्रण दे सकती है।

नियम बनाने की शक्ति -

केन्द्र सरकार को केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड के सदस्यों

४८

की पदावधि, कामकाज के संचालन के लिये प्रक्रिया, महिला मतदान के तरीके, संदर्भयोग में आकस्मिक विविधियों के भवे जाने और कामकाज के लिये आवश्यक प्रोग्राम के संबंध में नियम बनाने की शक्ति प्राप्त है। अधिनियम को क्रियान्वित करने के उद्देश्य से केन्द्रीय और राज्य सरकारों को अपने-अपने अधिकार शेष में नियम बनाने की शक्ति प्राप्त है।

CRITICISM of this Act - आलोचना

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 को राष्ट्रीय अम आयोग ने भी असंतुष्टि के इतिहास में महत्वपूर्ण घटना स्वीकार किया है। इसके बावजूद इसकी आलोचना निम्न कारणों से हो जाती है।

Absence of norms for the fixation of minimum Rates of wages -

यद्यपि अधिनियम में मजदूरी की न्यूनतम दरों के लिये तंत्रों की व्यवस्था की गई है तथापि इन तंत्रों के मार्ग-दर्शन के लिये अधिनियम के मानकों का उल्लंघन नहीं किया गया है। इन मानकों के आभाव में मजदूरी का नियन्त्रण मनमाने दंग से होता है एवं कई स्थितियों में नियन्त्रण की गई मजदूरी दरों बहुत ही निम्न रही है।

Fair wages committee 1948 के अनुसार - व्युत्तम मजदूरी को केवल जीवन के निर्वहन की ही व्यवस्था नहीं करनी पड़ा हिये, बल्कि कुछ मात्र में शिक्षा, चिकित्सकीय आवश्यकताओं की पूर्ति तथा सुख सुविधाओं की भी व्यवस्था करनी पड़ा हिये, जिससे कामगार की दक्षता कायम रह सके।

2. Ineffective Enforcement - इस अधिनियम का विस्तार भी अत्यंत ही व्यापक है, अधिनियम की अनुसूची में कृषि को भी सम्मिलित किया गया है। साथ ही, अधिनियम के अन्तर्गत प्रकल्प शावेत्यों का प्रयोग कर केन्द्रीय एवं राज्य सरकारों ने इसे कई अन्य नियोजनों में भी लागू किया है।

3. Wide disparities in the minimum Rates of wages -

मानकों के आभाव में, एक ही क्षियोजन में रुक ही प्रकार के क्षमिकों के बिंदु अलग-अलग राज्यों में मजदूरी की अलग-अलग व्युत्तम दरें नियत की जाती हैं।

4. Inadequate Arrangement for Revision of wages Rates -

अधिनियम में नियत की गई व्युत्तम मजदूरी दरों के पुनरीक्षण या संशोधन के लिए अधिकतम 5 वर्ष की अवधि निर्धारित है लेकिन व्यवहार में इस उपर्युक्त का अनुपालन समुचित ढंग से नहीं किया जाता है।

5. No provision for wage scales - इसमें वेतनमान,

अर्थात् आधारिक

मजदूरी, वार्षिक हृषि, परिवर्तनशील महंगाई भवते की अलंग से व्यवस्था तथा अन्य भवते के बारे में कोई स्पष्ट निर्देश नहीं दिये गये हैं। वेतनमान के आवाह में कर्मचारियों की बीच स्वभावतः असंतोष उत्पन्न है जो कि सामाजिक न्याय के सिद्धांत के खिलाफ भी है।

6. शोषण की समाप्ति के बाद भी अधिनियम का लागू होना-

कई नियोजनों में शामिकों ने अपने संघ बनाकर सौदे वाजी के माध्यम से मजदूरी दरों में प्रचुर हृषि करा ली हैं ऐसे नियोजनों में अधिनियम के अन्तर्गत नियत की गई अनुनतम मजदूरी दरों का कोई व्यवहारिक महत्व नहीं रहता। इस कारण, शोषण की स्थिति की समाप्ति के बाद अधिनियम के अपवांशों को लागू किये जाने की व्यवस्था युक्ति संगत नहीं हैं। ऐसी अनुशासा पहले राष्ट्रीय भाषा आप्योग ने भी की हैं।

7. Absence of effective arrangement for information about wage rates -

इस अधिनियम के अन्तर्गत आने वाले अधिकार नियोजन देश के कोने-कोने में विटपुट होंगे से फैले हुए हैं।

वर्तमान समय में कई नियोजनों में अधिनियम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी poverty line से भी नीचे नियत की गई हैं। इन स्थितियों में देश में अब legal minimum wage नियत करने की आवश्यकता है। जिससे कम दर पर किसी भी श्रमी के आपिकों को मजदूरी नहीं दी जानी चाहिये। दूसरे भ्रम आयोग ने राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी नियत करने की आवश्यकता पर जोर दिया है। आयोग के मत में किसी भी आपि को राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी से कम कर पर भुगतान नहीं किया जाना चाहिये, चाहे वह कहीं भी और किसी भी व्यवसाय में नियोजित क्यों न हो।

I National Commission on Labour - 1969

II National Commission on Labour 2002

Recommendations of the National commissions on
Labour relating to Minimum Wages Act 1948 -

I. पहले राष्ट्रीय आम आयोग 1969 की सिफारिशें -

- i) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के अधीन जबकि मजदूरी की न्यूनतम दरें नियत की जा चुकी हैं तो नियोजक का दायित्व है कि वह उद्योग की भुगतान समता को ध्यान में रखें बिना आमेंकों को उन्हीं दरों से भुगतान करें।
- 2.) सरकार द्वारा अधिनियम के अधीन नियत की गई मजदूरी दरों का पुनरीक्षण अधिकतम ३ वर्षों के अंतराल पर होना चाहिये। जब कीमतों की स्थिति प्रतिकूल हो तब मजदूरी दरों का समायोजन ३ वर्ष से कम समय में करना चाहिये।
- 3) अधिनियम के अंतर्गत अनुसूचियों का पुनरीक्षण आवश्यक है। जिन नियोजनों में शोषण की स्थिति समाप्त हो चुकी हैं उन्हें अनुसूची से विलुप्त कर देना चाहिये। जहाँ शोषण की स्थिति का पता चलता है ऐसे नियोजनों को अनुसूची में शामिल कर लेना चाहिये।

4. राज्य सरकार को अधिकृत किया जाना चाहिए कि अधिनियम के अधीन मजदूरी नियतन के लिए किसी नियोजन में 1000 भाषिकों के नियोजित होने की सीमा घटाकर उस नियोजन में पुरे राज्य के लिए 500 कर दें।
5. न्यूनतम मजदूरी के नियतन के लिए मापदंड लचीला होना चाहिए।
6. प्रत्येक राज्य में विभिन्न समरूप शोषों के लिए एक और ज्ञोवीय न्यूनतम मजदूरी दर अधिकृत की जा सकती है।

Recommendations of the Second National Commission on Labour - 2002 -

1. रोजगार में जो किसी भी व्यक्ति को, वह किसी भी व्यवसाय में क्यों न ले जाए हो, ऐसी न्यूनतम मजदूरी दी जानी चाहिए जो कामगार और उसके परिवार को संतुष्ट करने के लिए 15th भारतीय भास सम्मेलन द्वारा अपनाए गये तथा उच्चतम न्यायालय की अनुशासनों के अनुसार हो।
2. देश में केन्द्र सरकार द्वारा एक राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी नियत करने की आवश्यकता है। इसे सर्वाधिक उत्तरों के अंतराल में पुनरीक्षित करना आवश्यक है।

- ③ प्रत्येक राज्य रखे संघ आयित झोंके को न्यूनतम मजदूरी नियत करने का अधिकार होना चाहिये, लेकिन किसी भी हालत में यह राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी से कम नहीं होनी चाहिये।
4. सभी नियोजनों में सभी आमिकों को न्यूनतम मजदूरी का लाभ मिलना चाहिये।
5. सरकार या सरकार के लिए काम करने वाले और सरकारी संगठनों द्वारा राहत कार्य पर नियोजित कर्मचारियों को भी न्यूनतम मजदूरी उपलब्ध होनी चाहिये।