नवीन लेबर कोड आणि BMS

प्रकाशक

भारतीय श्रमशोध मंडळ

Bhartiya Shramshod Mandal

विश्वकर्मा भवन, शनिवार पेठ, पुणे ३०

नवीन लेबर कोड
आणि
BMS

प्रकाशक

भारतीय श्रमशोध मंडळ

नोंदणी क्र : एफ ७९७५/०५-०२-१९९३

प्रकाशन स्थळ :
विश्वकर्मा भवन, शनिवार पेठ, पुणे ३०

प्रकाशन दिनांक : गुरुवार ०६/०२/२०२५

प्रति : १०००

प्रस्तावना

कामगार कायद्यांमध्ये बदल करून नवीन कायदे करण्याची प्रक्रिया गेल्या पंधरा वर्षापासून सुरू आहे. केंद्र सरकारने ४४ कामगार कायदे रद्द करून केवळ ४ कामगार कायदे केले अशा प्रकारचा अपप्रचार विरोधी विचारांकडून सुरू आहे. तो वस्तुस्थितीला धरून नाही प्रत्यक्षात सरकारने २९ कामगार कायद्यांचे एकत्रिकरण करून चार कायदे केलेले आहेत. मात्र सोशल मीडियामुळे हा अपप्रचार सर्वसामान्य पर्यंत देखील जातो. कामगारांमध्ये गैरसमज मोठ्या फोनवर पसरतात.

भारतीय मजदूर संघ कामगार कायद्यांच्या बदलाच्या प्रोसेस मध्ये सुरुवाती पासून काम करत आहे. नवीन कामगार कायदे कामगार हिताचे व्हावेत, सर्व व्यापी आणि सर्वसमावेशी व्हावेत असा प्रयत्न करत आहे. या सर्व प्रयत्नांमध्ये सरकारने तयार केलेल्या ४ कोड पैकी २ कोड म्हणजे वेतन कोड २०१९ आणि सामाजिक सुरक्षा कोड २०२० या कोडचे भारतीय मजदूर संघ समर्थन करत आहे. तर अन्य दोन कोड म्हणजे औद्योगिक संबंध कोड २०२० आणि व्यावसायिक सुरक्षा आरोग्य आणि कार्यस्थिती कोड २०२० या कोड मधील अनेक तरतुदी कामगार हित विरोधी आहेत. त्यातून कामगार वर्गाचे मोठ्या प्रमाणावर नुकसान होणार असून औद्योगिक क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणावर संघर्ष निर्माण होणार आहेत हे स्पष्ट दिसत असल्यामुळे भारतीय मजदूर संघ या दोन कोडचा विरोध करत आहे. या सर्वांबाबत भारतीय मजदूर संघाच्या कार्यकर्त्यांची वैचारिक स्पष्टता यावी आणि आगामी काळात या विषयावर होणाऱ्या संघर्षामध्ये ही भूमिका सर्वांपर्यंत जावी, कामगार क्षेत्रामध्ये प्रबोधन व्हावे या दृष्टीने भारतीय श्रम शोध मंडळ हे पुस्तक तयार करण्यात आले प्रसिद्ध करीत आहे.

सर्वसामान्य कामगारांमध्ये विचारल्या जाणारे प्रश्न आणि त्याचे उत्तर अशा स्वरूपातील हे पुस्तक भारतीय मजदूर संघ महाराष्ट्र प्रदेशाचे अध्यक्ष ॲड.अनिल ढुमणे यांनी तयार केले आहे. हे तयार करण्यासाठी आणि अत्यंत कमी वेळात छापून प्रसिद्ध करण्यासाठी प्रयत्न करणाऱ्या सर्व कार्यकर्त्यांचे आणि मुद्रणालयाचे मनःपूर्वक धन्यवाद !

किरण मिलगिर
सचिव
भारतीय श्रमशोध मंडळ.

लेखकाचा परिचय

✻ लेखकाचे नाव – ॲड. श्री. अनिल आनंदराव ढुमणे

✻ निवास – कर्जत जिल्हा रायगड.

✻ शिक्षण - B. com, LLB, I.T.I. Electricien

✻ मूळचे राहणारा – नाशिक.

✻ कार्य नाशिक मध्ये कॉलेजमध्ये असताना अखिल भारतीय विद्यार्थी परिषद मध्ये काम. काश्मीर बचाव आंदोलनात सक्रिय सहभाग.

✻ १९९२ च्या राम मंदिर आंदोलनात कार सेवेत सहभाग.

✻ १९९१ पासून भारतीय मजदूर संघ पूर्णवेळ कार्यकर्ता.

✻ पुणे ,रायगड ,मुंबई, नाशिक ,औरंगाबाद , ठाणे या जिल्ह्यात BMS चे काम.

✻ जिल्हा चिटणीस , प्रदेश सेक्रेटरी, विभाग संघटक, अशा विविध जबाबदाऱ्या.

✻ २० जून २०२१ पासून भारतीय मजदूर संघ महाराष्ट्र प्रदेश अध्यक्ष ही जबाबदारी. नुकत्याच पंढरपूर येथे मार्च २०२४ मध्ये झालेल्या प्रदेश अधिवेशनात पुन्हा अध्यक्ष म्हणून निवड.

✻ औद्योगिक क्षेत्र, सहकारी बँका, नगर पालिका, कंत्राटी कामगार, सुरक्षा रक्षक, घरेलु कामगार, बांधकाम कामगार, टॅक्सी चालक, अंगणवाडी, बांधकाम कामगार, खाजगी शैक्षणिक संस्था, कॉलेज, राज्य कर्मचारी, आरोग्य रक्षक, मलेरिया फवारणी आदी कामगार संघटना मध्ये काम केले.

✻ महाराष्ट्र शासन राज्य कंत्राटी कामगार सल्लागार मंडळवर सदस्य म्हणून काम करत आहे.

✻ मुंबई औद्योगिक संबंध अधिनियम १९४७ नुसार स्थापित महाराष्ट्र शासन सहकारी बँक वेतन मंडळावर अध्यक्ष म्हणून कार्यरत.

✻ दक्षिण आफ्रिकेतील ग्लोबल लेबर युनिव्हर्सिटी जोहान्सबर्ग या ठिकाणी जागतिक स्तरावर ट्रेड युनियन आणि अर्थशास्त्र या विषयात पदवी शिक्षण घेणारे पहिले भारतीय.

✻ कामगार कायदे , लेबर कोड या विषयात अभ्यास, पुस्तक लेखन.औद्योगिक व कामगार न्यायालयात कामगार व युनियन साठी वकिली.

✻ कंत्राटी कामगार सल्लागार मंडळाने स्थापलेल्या उपसमितीत कॉन्ट्रॅक्ट लेबर ॲक्ट मध्ये हव्या असलेल्या सुधारणा या विषयावर काम करून आपला अहवाल सादर केला.

✻ उच्च न्यायालय मुंबई नागपूर खंडपीठाच्या आदेशानुसार हॉटेल कामगारांसाठी किमान वेतनाबाबत स्थापन केलेल्या समितीत काम

✻ ILO, MILS , NIP- M²Workers Education इत्यादीच्या विविध कार्यक्रमात सहभाग.

✻ Labour Law Reforms बाबत केंद्र व राज्य सरकारच्या विविध शासकीय समित्यांवर काम.

✻ G 20 परिषदेच्या निमित्ताने स्थापन करण्यात आलेल्या लेबर L 20 गटाचे महाराष्ट्रात विविध जिल्ह्यात व उद्योगात कार्यक्रम केले.

✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ ✻ *************************

.. ..

नवीन लेबर कोड आणि BMS

नवीन कामगार कायद्यांबद्दल नेहमी विचारले जाणारे प्रश्न -

प्रश्न १ : कामगार संहिता म्हणजे काय आहेत ?

केंद्र सरकारने २९ विद्यमानकामगार कायदे समाविष्ट करून नवीन चार कामगार कायदे केले आहेत. ते लेबर कोड म्हणून ओळखले जातात. ते खालीलप्रमाणे आहेत -

१. **वेतन कोड २०१९** (Wage Code २०१९)
२. **सामाजिक सुरक्षा कोड २०२०** (SS Code २०२०)
३. **औद्योगिक संबंध कोड २०२०** (IR Code २०२०)
४. **व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्यस्थिती संहिता २०२०** (OSGWC Code २०२०)

वेतन कोड २०१९ हे लोकसभेत दिनांक ३०.०७.२०१९ रोजी मंजूर करण्यात आले. तर राज्यसभेत दिनांक ०२.०८.२०१९ रोजी मंजूर झाले. दिनांक ०८.०८.२०१९ रोजी राज्यपत्रात प्रसिद्ध करण्यात आले.

सामाजिक सुरक्षा कोड २०२०, औद्योगिक संबंध कोड २०२०, व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्यस्थिती संहिता २०२० हे लोकसभेत दिनांक २२.०९.२०२० रोजी मंजूर करण्यात आले. तर राज्यसभेत दिनांक २३.०९.२०२० रोजी मंजूर झाले. दिनांक २९.०९.२०२० रोजी राज्यपत्रात प्रसिद्ध करण्यात आले

तथापि हे ४ कोड अद्याप लागू करण्यात आलेले नाहीत. सर्व राज्यांनी नियम तयार केल्यानंतर केंद्र सरकारने अधिसूचना काढल्यानंतर ते लागू होतील.

लेबर कोड मध्ये पुढील कायद्यांचा समावेश करण्यात आलेला आहे.

The Code on Wages, 2019

1) The Payment of Wages -ct, 1936,
2) The Minimum Wages -ct, 1948,
3) The Payment of Bonus -ct, 1965
4) The Equal Remuneration -ct, 1976

The Code on Social Security Code, 2020
1) The Employee's Compensation -ct 1923,
2) The Employees' State Insurance -ct 1948,
3) The Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions -ct 1952,
4) The Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) -ct 1959,
5) The Maternity Benefit -ct 1961,
6) The Payment of Gratuity -ct 1972,
7) The Cine Workers Welfare Fund -ct 1981,
8) The Building and Other Construction Workers' Welfare Cess -ct,1996
9) The Unorganised Workers Social Security -ct, 2008

The Industrial Relation Code , 2020
1) The Trade Unions -ct, 1926
2) The Industrial Employment (Standing Orders) -ct, 1946
3) The Industrial Disputes -ct, 1947
The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020
1) The Factories -ct,1948
2) The Plantation Labour -ct, 1951
3) The Mines -ct, 1952
4)The Working Journalist and other Newspaper Employees (Condition of Services) and Miscellaneous Provisions -ct, 1955
5) The Working Journalist (Fixation of Rates of Wages) -ct, 1958
6) The Motor Transport
Workers -ct, 1961
7) The Beedi and Cigar Workers (Condition of Employment) -ct, 1966
8) The Contract Labour (Regulation and -bolition) -ct, 1970
9) The Sales Promotions Employees -ct, 1976
10) The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of
Employment and Conditions of Services) -ct, 1979
11) The Cine Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) -ct, 1981
12) The Dock Workers (Safety, Health -nd Welfare) -ct,1986
13) The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) -ct ,1996

प्रश्न २ : अद्ययावत कामगार संहितांची (कोड) गरज काय आहे ?

कामगार कायद्यांमध्ये सुधारणा करण्याची तीव्र आवश्यकता होती कारण अनेक कामगार कायदे मूळ ब्रिटिश काळातील आहे. त्यापैकी अनेक कायदे अप्रासंगिक झाले आहेत. हे कायदे कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्याऐवजी, कामगारांसाठी अडचणी निर्माण करणारे ठरले आहेत. प्रत्येक कायद्यात कामगाराची व्याख्या वेगवेगळी केलेली होती. हे कायदे जटिल आणि विसंगत झाले होते की एकाच लाभासाठी कामगारांना विविध अर्ज करावे लागत होते.

कामगार हा विषय भारतीय राज्यघटनेच्या समावर्ती सूचीमध्ये समाविष्ट येतो. त्यामुळे कामगार या विषयावर कायदे करण्याचा अधिकार केंद्र सरकार आणि राज्य सरकार दोघांनाही आहे. संसदेमध्ये कामगार विषयक प्रश्नावर उत्तर देताना केंद्र सरकारने सांगितले होते की, देशात केंद्र सरकारने केलेले ५४ आणि विविध राज्य सरकारांनी मिळून केलेल्या सुमारे १०० असे सुमारे १५० कामगार कायदे देशात अस्तित्वात आहे. हे कायदे कामगारांचे औद्योगिक विवाद, सेवाशर्ती, वेतन, सामाजिक सुरक्षा आदी विषयांशी संबंधित आहेत.

या पार्श्वभूमिवर १५ ऑक्टोबर १९९९ रोजी माननीय श्री रवींद्र वर्मा माजी कामगार मंत्री यांच्या अध्यक्षतेखाली दुसऱ्या आयोगाची स्थापना केंद्र सरकारने केली होती. या आयोगाने आपला अहवाल २९ जून २००२ रोजी तत्कालीन प्रधानमंत्री माननीय श्री अटल बिहारी वाजपेयी यांना सादर केला होता. या अहवालानुसार देशात केंद्र आणि राज्य सरकारने मिळून केलेले अनेक कामगार कायदे आहे असे म्हटले आहे. तसेच हे कायदे छोट्या छोट्या गोष्टींसाठी असून अनेक कायदे एकमेकांमध्ये विरोधाभास निर्माण करणारे आहेत. अनेक कायद्यातील व्याख्या या दुसऱ्याच्या कायद्याच्या विरोधी आहेत. त्यामुळे या कायद्यांच्या अंमलबजावणीत सुसूत्रता आणि कायद्यांमध्ये समानता आणणे आवश्यक असून त्या दृष्टीने केंद्र सरकारच्या ४४ कामगार कायद्यांचे एकत्रीकरण करून ५ विषयावर नवीन कायदे करावे असे दुसऱ्या आयोगाने म्हटले होते . त्यात औद्योगिक संबंध, वेतन , सामाजिक सुरक्षा ,औद्योगिक सुरक्षा , कामगार कल्याण या विषयांचा समावेश असावा असे सूचित केले होते.

२०१३-१४ यावर्षी जारी केलेल्या सहाव्या आर्थिक सर्वेक्षणात असे नमूद करण्यात आले आहे की, देशात ५.९ कोटी आस्थापनांमध्ये १३.९ कोटी कामगार काम करतात. त्यातील ७२ % कामगार हे स्वयंरोजगार करणारे असून २८ % आस्थापनांमध्ये किमान १ कामगार काम करीत आहे. देशातील ७९ % कामगार हे १० पेक्षा कमी कामगार असलेल्या आस्थापनांमध्ये काम करीत आहे. कामगार कायद्यांच्या समोर हे आव्हान आहे की, कामगारांना त्यांचे पुरेसे हक्क देत असताना उत्पादन वाढ, रोजगार निर्मिती यासाठी योग्य वातावरण निर्माण केले जाऊ शकेल.

२०१८-१९ यावर्षी जाहीर झालेल्या श्रम शक्ती सर्वेक्षण रिपोर्ट मध्ये नमूद करण्यात आले आहे की, देशात शेती बाह्य उद्योगांमध्ये काम करणारे ७० % कामगार जे काम करून वेतन / पगार घेतात, त्यांचे नोकरीचे लेखी कंत्राट नाही. त्यांना नेमणूक पत्र दिले जात नाही. तसेच ५४ % कामगारांना पगारी रजा मिळत नाही, तर ५२ % कामगारांना कुठल्याही प्रकारची सामाजिक सुरक्षा देखील मिळत नाही.

कामगार क्षेत्राशी संबंधित मालक संघटना , सर्व केंद्रीय कामगार संघटना, राज्य सरकारे , कंत्राटदार संघटना या सगळ्यांशी सन २०१० पासून अनेक वेळेला चर्चा केल्यानंतर केंद्र सरकारच्या श्रम आणि रोजगार मंत्रालयाने २०१९

साली केंद्र सरकारच्या २९ कामगार कायद्यांचे एकत्रीकरण करून चार बिल संसदेत सादर केली. ते वेतन, औद्योगिक संबंध, सामाजिक सुरक्षा आणि कामाच्या ठिकाणची सुरक्षा, आरोग्य आणि सहभागी या विषयाशी संबंधित आहे.

वेतन कोड २०१९ हे संसदेने पास केले. तर अन्य तीन कायदे हे संसदीय स्थायी समितीकडे पाठवण्यात आले. स्थायी समितीने आपला रिपोर्ट सादर केल्यानंतर हे तीनही कायदे पुन्हा संसदेत सादर करण्यात आले. ते सप्टेंबर २०20 मध्ये संसदेने पारित केले.

प्रश्न ३ : नवीन कामगार संहितांचे फायदे काय आहेत ?

नवीन कामगार संहितांनी अनेक वर्षांपासून प्रलंबित असलेल्या समस्यांचे निराकरण करण्याचा प्रयत्न केला आहे याचे स्वागत केले पाहिजे. तथापि BMS च्या मते वेतन संहिता २०१९ आणि सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०20 हव दोन कायदे क्रांतिकारक आणि कामगारांच्या बाजूने असल्यामुळे BMS त्याचे समर्थन करीत आहे. तर उर्वरित दोन कायदे औद्योगिक संबंध संहिता २०२० आणि व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्यस्थिती संहिता २०२० हे कायदे कामगारहीत विरोधी असल्यामुळे BMS त्यांचा कडाडून विरोध करत आहे. याबद्दल सविस्तर माहिती पुढील परिच्छेदांमध्ये दिली आहे.

प्रश्न ४ : सर्वच नवीन कायदे कामगारविरोधी आहेत आणि ते रद्द करायला हवेत का ?

दुसऱ्या राष्ट्रीय श्रम आयोगात अहवाल तयार करताना BMS च्या प्रतिनिधीने ८ मुद्द्यांवर आपले वेगळे मत नोंदवले आहे. हे ८ मुद्दे कामगार संहितांमध्ये मुख्य मुद्दे आहेत.

चार कायद्यांपैकी वेतन संहिता २०१९ आणि सामाजिक सुरक्षा संहिता २०२० या सार्वत्रिक आहेत, या कायद्यांद्वारे पहिल्यांदाच संघटित आणि असंघटित दोन्ही क्षेत्रातील कामगारांना कायद्यात समाविष्ट करण्यात आले आहे. हे दोन्ही कायदे कामगारांच्या हिताचे आहेत. त्यांची अंमलबजावणी होणे अत्यंत आवश्यक आहे, गरजेचे आहे.

औद्योगिक संबंध संहिता २०२० आणि व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्यस्थिती संहिता २०२० या बाबत BMS ने सविस्तर आक्षेप नोंदवले असून आणि अनेक सूचना केल्या आहेत. या संहितांमुळे केवळ कामगारांचे नुकसानच होणार नाही, तर देशातील औद्योगिक प्रगती आणि शांतीलाही धोका निर्माण होणार आहे. त्यामुळे औद्योगिक संबंध संहिता २०२० आणि व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्यस्थिती संहिता २०२० मधील सर्व कामगारविरोधी तरतुदी काढून टाकण्यासाठी त्यात योग्य ते बदल करणे आवश्यक आहे.

प्रश्न ५ : BMS वगळता इतर सर्व कामगार संघटना कामगार संहितांचा विरोध का करतात ?

AITUC, CITU, AICCTU(M) , AICCTU(L) , UTUC, NTUI आणि SEWA या संघटना कम्युनिस्ट पक्ष आणि डाव्या विचारांच्या आहेत, तर INTUC आणि HMS हे कॉंग्रेस आणि समाजवादी विचारांच्या आहेत. या सर्व संघटना राजकीय पक्षाशी संबंधित आणि प्रभावित आहेत. त्यामुळे त्यांनी नवीन कामगार कायद्यांचे गुण-दोष समजून न घेताच सर्व कायद्यांचा राजकीय हेतूने सरसागत विरोध केला आहे. याउलट

BMS ने तटस्थपणे या सर्व कायद्यांचा अभ्यास करून कामगारांच्या कल्याणाच्या दृष्टीने आवश्यक काय यावर भर देत आपली भूमिका घेतली आहे.

प्रश्न ६ : BMS वेतन संहिता २०१९ या कायद्याचे समर्थन का करतो ?

१. BMS ने वेतन संहिता, २०१९ या कायद्याला ऐतिहासिक आणि क्रांतिकारक असल्याचे म्हटले आहे. कारण सुमारे ७१ वर्षांनंतर सर्वसमावेशक आणि सुसंगत कामगार कायदे बनवण्यासाठी प्रयत्न झाला आहे. कायद्यात अनेक महत्वाच्या सुधारणा केल्या आहेत. सर्व उद्योग व रोजगारांना कायद्याच्या कक्षेत आणले गेले. या संहितेने कोणत्याही उद्योगात काम करणाऱ्या शेवटच्या कामगाराला किमान वेतन मिळण्याचा अधिकार दिला आहे. याशिवाय कामगारांना किमान वेतन न मिळाल्यास कामगार आणि कामगार संघटनांना न्यायालयात दाद मागण्याचा अधिकारही दिला आहे जो आधी नव्हता.

२. सध्याच्या वेतन विषयक कायद्यातील काही त्रुटी पुढील प्रमाणे आहेत -

अ) कामगारांना किमान वेतन मिळण्याचे कव्हरेज देशातील एकूण कामगार संखेच्या अत्यल्प कामगारांपुरते मर्यादित आहे.

ब) किमान वेतन केवळ कायद्यातील अनुसूचित समाविष्ट असलेल्या उद्योगांनाच लागू आहे, अनुसूचित नसलेल्या उद्योगांना किमान वेतन मिळत नाही.

क) किमान वेतन प्रत्येक अनुसूचित उद्योगांसाठी वेगवेगळे आहेत.

ड) त्याच ठिकाणी शहरात आणि शहरा बाहेर काम करणाऱ्या उद्योगांमध्येही मिळणारे किमान वेतन वेगवेगळे असते.

ई) किमान वेतन प्रत्येक राज्यांनुसार वेगवेगळे असतात. प्रत्येक राज्याचे स्वतःचे किमान वेतन दर आणि रोजगारांची यादी असते.

फ) किमान वेतन दर पुनर्निर्धारण करण्याची कालमर्यादा पाच वर्षे आहे. मात्र बहुतेक राज्यांमध्ये विविध अटींमुळे किमान वेतनाचे पुनरावलोकन वेळेवर होत नाही. उदाहरणार्थ तेलंगणामध्ये सर्व अनुसूचित उद्योगांसाठीचे किमान वेतनाचे अंतिम दर सन २०१२ मध्ये निश्चित करण्यात आले आहे. त्यानंतर मागील १२ वर्षांत एकाही उद्योगाचे किमान वेतन दराचे पुनरावलोकन झालेले नाही.

ग) बहुतेक राज्यात अनुसूचित उद्योगासाठी निश्चित केलेले किमान वेतन हे वाढत्या महागाईशी जोडण्यात आलेले नाही. (VDA लिंक) नाही. उदाहरणार्थ, जम्मू आणि काश्मीर आणि हिमाचल प्रदेश. त्यामुळे महागाई भत्ता नसल्याने वाढत्या महागाईमुळे दिवसेंदिवस मिळणारे किमान वेतनाचे मूल्य कमी कमी होत आहे.

३. नवीन वेतन संहितेनुसार केंद्र सरकार कामगारांच्या किमान जीवनमानाचा विचार करून नेशनल   फ्लोर वेतन निश्चित करेल. केंद्र किंवा राज्य सरकारने निश्चित केलेले किमान वेतन फ्लोर वेतनापेक्षा जास्त असावे लागेल. तर ज्या राज्यांनी निश्चित केलेले किमान वेतन हे फ्लोर वेतन पेक्षा जास्त असेल ते कमी करता येणार नाही.

४. किमान वेतन महागाईच्या दरानुसार दर सहा महिन्यांनी वाढत्या महागाई नुसार समायोजित केले जाईल. केंद्र व राज्य सरकार दर ५ वर्षांनी किमान वेतन पुर्निर्धारित करतील. कुशलता आणि भौगोलिक क्षेत्र लक्षात घेऊन वेगवेगळे वेतन निर्धारित करता येईल.

५. नवीन वेतन कोड नुसार कामगारांना मिळणाऱ्या एकूण वेतनात मूळवेतन, महागाई भत्याची रक्कम ५० टक्के पेक्षा कमी असता कामा नये आणि अन्य भत्ते एकूण वेतनाच्या ५० % पेक्षा जास्त नसावे अशी तरतूद करण्यात आली आहे. सध्या मालक उद्योजक हे कामगारांच्या एकूण वेतनात मूळ वेतन हे अत्यल्प दाखवून त्यावरील अप्रत्यक्ष लाभ म्हणजे भविष्य निर्वाह निधी, ग्रॅच्युइटी, बोनस हे कमीत कमी देण्याचा प्रयत्न करतात ते यापुढे करता येणार नाही.

६. सर्व उद्योगांमध्ये जादा कामाचे वेतन दुप्पट दराने वेतन द्यावे लागेल.

७. वेतन चेक, बँक ट्रान्सफर किंवा इलेक्ट्रॉनिक पद्धतीने देणे बंधनकारक करण्यात आले आहे. प्रत्येक नियोक्त्याने कामगारांना दरमहा वेतन पावती (पेमेंट स्लिप) देणे बंधनकारक आहे.

८. किमान वेतनाचे पालन करण्याची जबाबदारी कंत्राटदार आणि मुख्य नियोक्ता दोघांवरही असणार आहे. कामगारांना किमान वेतन न दिल्यास सरकारी कामगार अधिकारी, स्वत कामगार आणि कामगार संघटनांना देखील तक्रार दाखल करण्याचा अधिकार आहे. तरतुदींचे उल्लंघन करणाऱ्यांना दंड किंवा तुरुंगवासाची शिक्षा होईल.

९. किमान वेतन न मिळाल्यास, वेतन कमी मिळाल्यास अथवा वेतनच न दिल्यास कामगारांना तीन वर्षांच्या आत तक्रार दाखल करता येईल. पूर्वी ही मुदत केवळ ६ महिने होती. नियोक्त्यांना सर्व कर्मचाऱ्यांना वेळेवर वेतन देणे बंधनकारक आहे.

१०. नवीन वेतन कोड द्वारे संबंधित सरकारला निरीक्षकांच्या जागी निरीक्षक कम सल्लागार नेमण्याचा अधिकार देण्यात आले आहे. ज्यामुळे इन्स्पेक्टर अधिकाऱ्यांच्या मनमानी कारभाराला आळा बसेल. निरीक्षक कम सल्लागार ज्याचे काम केवळ मालकांच्या चुका शोधून त्याच्यावर कारवाई करणे हे नसून मालक आणि कामगारांना कायद्याच्या पालना बाबत मार्गदर्शन करणे आणि त्यानंतरही चुका झाल्यास कारवाई करणे असा असेल.

११. म कर्मचारी ' या शब्दाची व्याख्या सुटसुटीत करण्यात आली आहे. कर्मचारी या व्याख्येमध्ये आता पर्यवेक्षकीय, व्यवस्थापकीय आणि प्रशासकीय कर्मचाऱ्यांचा देखील समावेश करण्यात आला आहे. तर ' कामगार ' या शब्दाच्या व्याख्येत व्यवस्थापकीय आणि प्रशासकीय कामांतील कर्मचाऱ्यांना वगळले गेले आहे. पर्यवेक्षकीय कामकरणाऱ्या Sales Promotion Employees ज्यांचे वेतन १५,०००/- प्रति महिना पेक्षा जास्त आहे, त्यांना वगळले आहे. तथापि, केंद्र सरकार ही मर्यादा बदलू शकते.

१२. वेतन प्रदान संबंधातील तरतुदी नुसार आता कामगारांप्रमाणेच कर्मचाऱ्यांना देखील वेळेवर वेतन देण्याची जबाबदारी नियोक्त्यां / मालक यावर राहील. सध्या केवळ कामगार हा शब्द वापरण्यात आला आहे. ज्यामुळे इतर कर्मचारी वगळले गेले. त्याचा दुरुपयोग मालक करत असतात अनेकांना वेतन मिळत नाही आणि त्यासाठी कामगार कायद्याद्वारे दादही मागता येत नाही.

१३. कारखान्यात कर्मचाऱ्यांची संख्या कितीही असली तरी सर्व कामगारांना प्रत्येक महिन्याच्या ७ तारखेपर्यंत वेतन द्यावे लागेल. सध्या ५०० कामगारांपर्यंतच्या कारखान्यांना ७ तारखेपर्यंत, तर ५०० पेक्षा जास्त कामगार असलेल्या कारखान्यांना १० तारखेपर्यंत वेतन देण्याची मुभा आहे.

१४. नोकरी संपुष्टात आल्या नंतर किंवा कामगाराने राजीनामा दिल्यानंतर सदर कामगाराला दोन दिवसांच्या आत पूर्ण आणि अंतिम हिशोब देणे बंधनकारक करण्यात आले आहे. जे पूर्वी ३० दिवसांच्या कालावधीत दिले जात होते.

१५. वेतन संहिता २०१९ मध्ये समान किंवा सारखे स्वरूपाचे काम हे परिभाषित केले आहे. त्यानुसार समान किंवा सारखे काम म्हणजे असे काम ज्यासाठी समान कौशल्य, प्रयत्न, जबाबदारी लागते आणि समान कामाच्या परिस्थितीत केले जाते. या व्याख्येने हे सुनिश्चित केले आहे की समान कौशल्य आणि प्रयत्नांची गरज असलेल्या किंवा समान जबाबदाऱ्या असलेल्या कामगारांना त्यांच्या लिंगानुसार कोणताही भेदभाव न करता समान दराने वेतन दिले पाहिजे.

१६. वेतन प्रदान कायद्याचे कार्यक्षेत्र वाढविण्यात आले आहे. नवीन कायद्यानुसार वेतन प्रदान कायद्याच्या तरतुदी सर्व आस्थापनांवर लागू होतील.

१७. वेतनातील कपाती संदर्भातील तरतूद पूर्वीच्या वेतन प्रदान कायदा १९३६ (कलम ७) मध्ये असणाऱ्या सर्वच्या सर्व तरतुदी वेतन संहिता २०१९ (कलम १८) मध्ये जशाच्या तशा कायम ठेवण्यात आल्या आहेत.

१८. नवीन वेतन कोड २०१९ द्वारे संबंधित सरकारला बोनस पात्रतेसाठी वेतनाची मर्यादा ठरवण्याचा , तसेच बोनसच्या गणनेसाठी वेतनाची उच्च मर्यादा ठरवण्याचा अधिकार देण्यात आला आहे त्यानुसार -

अ) ज्या कामगार, कर्मचारी यांचे मासिक वेतन संबंधित सरकारने बोनस साठी निर्धारित केलेल्या रकमेपेक्षा जास्त नाही, त्यांना संबंधित आर्थिक वर्षासाठी सरकारने बोनस साठी निर्धारित केलेल्या किमान रकमे नुसार ८.३३ % दराने वार्षिक किमान बोनस देण्यात यावा.

ब) जर कामगार, कर्मचारी यांचे वेतन सरकारने संबंधित उद्योगासाठी निर्धारित केलेल्या किमान वेतन दरापेक्षा जास्त असेल तर, त्या कामगार कर्मचाऱ्याला सरकारने संबंधित उद्योगासाठी निर्धारित केलेल्या किमान वेतनाच्या दराप्रमाणे किमान ८.३३ % दराने बोनस देण्यात यावा .

क) जर कोणत्याही आर्थिक वर्षात अलोकेबल सरप्लस जर बोनसच्या रकमेपेक्षा जास्त असेल, तर कामगार कर्मचाऱ्यांना किमान ८.३३ % ते जास्तीत जास्त २० % पर्यंत बोनस देण्यात यावा.

१९. कंत्राटदार आणि उप-कंत्राटदार यांचा समावेश आता 'नियोक्ता' या व्याख्येत करण्यात आला आहे. त्यांना कायद्याच्या तरतुदींचे पालन करणे बंधनकारक राहील. सध्या उप-कंत्राटदारांचा समावेश नियुक्त या व्याख्येत येत नाही. त्याचा गैरफायदा घेऊन कामगारांचे शोषण केले जाते.

२०. वेतनाची व्याख्या आता किमान वेतन, समान काम समान वेतन, बोनस आणि इतर संबंधित विषयांसाठी एकसमान राहील. ज्यामुळे गोंधळ दूर होऊन आणि कामगारांना त्यांचा हक्क मिळवने सोपे होईल.

२१.	'आस्थापना' या शब्दाच्या व्याख्येत कोणताही व्यवसाय, उद्योग किंवा उत्पादन प्रक्रिया ती खाजगी सरकारी, अथवा सार्वजनिक असो त्याचा समावेश आस्थापना या व्याख्येत करण्यात आला आहे.

२२.	नवीन वेतन कोड नुसार स्थापन झालेल्या केंद्र, राज्य किमान वेतन सल्लागार मंडळावर महिलांमधील रोजगार क्षमता वाढवण्यासाठी प्रोत्साहन देण्याची जबाबदारी देण्यात आली आहे. (वेतन कोड २०२० च्या कलम ४२(३)(ब)).

प्रश्न ७ : BMS सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२० या कायद्याचे चे समर्थन का करतो ?

१.	BMS आपल्या स्थापनेपासूनच, समाजातील सर्वात दुर्बल कामगारांच्या आर्थिक आणि सामाजिक प्रगतीसाठी कटिबद्ध राहीलेली आहे. सरकार सोबत काम करताना हा उद्देश सातत्याने पुढे जाईल यासाठी BMS ने प्रयत्न केले आहे.

२.	२०१४ मध्ये जयपूर येथे झालेल्या राष्ट्रीय अधिवेशनात, भारतीय मजदूर संघाने सर्व स्वयंरोजगार करणाऱ्या कामगारांसह सर्वच उद्योगातील कामगारांसाठी सार्वत्रिक सामाजिक सुरक्षा कवच देण्याची मागणी केली होती. पूर्वी ESI (कर्मचारी राज्य विमा योजना) ही केवळ अधिसूचित केलेल्या क्षेत्रात लागू होती. आता 'अधिसूचित' हा शब्द हटविण्यात आला आहे. त्यामुळे सर्व क्षेत्रे ज्या ठिकाणी दहा किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार काम करतात ते ESI च्या परिघात येतील. तसेच धोकादायक उद्योगात एक जरी कामगार काम करत असेल तरी त्या ठिकाणी ESI लागू होईल. संपूर्ण भारतात ESI चा विस्तार करण्यात आल्यामुळे, जर १० किंवा त्यापेक्षा जास्त काम कामगार कार्यरत असलेली उद्योग अस्थापना ESI कडे नोंदणीकृत नसेल, कामगार नोंदणीकृत नसतील किंवा व्यवस्थापनाने कामगारांची वर्गणी (कपात केलेली असो अथवा नसो) वेळेवर मंडळाकडे जमा केली नसेल, तरीही पात्र कामगार सुविधा मिळवू शकतील. गैर - परंपरागत कामगार, जसे की गिग आणि प्लॅटफॉर्म कामगारांचाही सामाजिक सुरक्षा संहितेत समावेश करणे हे महत्वाचे आहे.

३.	या संहितेमध्ये काही नवीन संज्ञां समाविष्ठ केल्या आहेत. जसे की 'प्लॅटफॉर्म कामगार', 'गिग कामगार', 'एग्रीगेटर', 'सुविधादारक' इत्यादी. 'कर्मचारी' या शब्दाची व्याख्या व्यापक करण्यात आली आहे, ज्यामुळे अधिकाधिक कर्मचाऱ्यांना या संहितेच्या परिघात आणले गेले आहे.

४.	'कर्मचारी' म्हणजे अशी कोणताही व्यक्ती जी एखाद्या आस्थापनात वेतनावर थेट किंवा कंत्राटदाराच्या मार्फत कुशल, अर्ध-कुशल, अकुशल, ऑपरेशनल, पर्यवेक्षकीय, व्यवस्थापकीय, प्रशासकीय, तांत्रिक, लिपिकीय किंवा इतर कोणतेही काम करीत आहे अशी व्यक्ती होय. परंतु या व्याख्येत सशस्त्र दलाचा कोणताही सदस्य समाविष्ट होणार नाही.

५.	सामाजिक सुरक्षा संहिता हा कायदा सर्व कर्मचाऱ्यांना आणि कामगारांना ते संघटित अथवा असंघटित कोणत्याही क्षेत्रात काम करत असो त्यांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करेल.

६. सामाजिक सुरक्षा संहिता २०१९ द्वारे असंघटित क्षेत्रांतील प्रत्येक कामगार , गिग कामगार, प्लॅटफॉर्म कामगार यांची नोंदणी करण्यात येईल. कामगारांनी स्वतःची दिलेली माहिती आणि त्याचे आधार कार्ड याच्या आधारावर इलेक्ट्रॉनिक पद्धतीने सरकारने तयार केलेल्या ॲपवर हि नोंदणी केली जाईल . नोंदणी करण्याची पद्धती, प्रक्रिया, फॉर्म इ. बाबत नियम करण्याचे अधिकार केंद्र सरकार ला देण्यात आले आहे.

७. सध्याच्या पद्धतीत EPF (कर्मचारी भविष्य निधी) लागू होण्यासाठी किमान २० कामगार आणि ESIC (कर्मचारी राज्य विमा) ही योजना लागू होण्यासाठी किमान १० कामगार असणे आवश्यक आहे. सामाजिक सुरक्षा संहिते नुसार एखाद्या आस्थापनेत या योजना लागू होण्यासाठी आवश्यक कर्मचारी संख्या मर्यादेपेक्षा कमी असली तरी, स्वेच्छेने नोंदणी करण्याची परवानगी देण्यात आली आहे.

८. सद्यस्थितीत EPF (कर्मचारी भविष्य निधी) लागू होण्यासाठी किमान २० कामगार तर ESIC (कर्मचारी राज्य विमा) लागू होण्यासाठी किमान १० कामगार आवश्यक असून संबंधित उद्योग हा या कायद्यांच्या अनुसूचित समाविष्ट असणे आवश्यक असते. आवश्यक कामगार संख्या २० किंवा १० असली तरीही जर या कायद्यांच्या अनुसूचित सदर उद्योग समाविष्ट नसेल तर हे कायदे लागू होत नाही. सामाजिक सुरक्षा कोड २०१९ मध्ये अनुसूचित उद्योग ही संकल्पना काढून टाकण्यात आलेली आहे. आता १० कामगार असलेल्या सर्वच उद्योगांना ESI आणि २० कामगार असलेल्या सर्वच उद्योगांना एझक्र हे कायदे सरसकट लागू होतील.

९. नवीन कोड लागू झाल्याने कर्मचारी राज्य विमा योजना (ESI) आता ज्या उद्योगात दहा किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार काम करतात (हंगामी आस्थापना वगळून) अशा देशातील सर्व ७४० जिल्ह्यांमध्ये लागू केली जाईल. सध्या ESIC केवळ ५६६ जिल्ह्यांमध्ये लागू आहे, ज्यामध्ये सुमारे ३.५ कोटी नोंदणीकृत विमाधारक (IP) आहेत.

१०. कर्मचारी भविष्य निधी (EPF) आता २० किंवा अधिक कामगार असलेल्या सर्व आस्थापनांना लागू होईल. सध्या केवळ १८७ अधिसूचित अनुसूचित केलेल्या उद्योगांपुरताच लागू आहे. सध्या भारतभर सुमारे ७ कोटी योगदान देणारे सदस्य आहेत.

११. कामगार राज्य विमा योजना विस्तार : सध्या कर्मचारी कामावर जाताना किंवा तिथून परतताना कामगारांचा अपघात झाल्यास राज्य विमा योजनेचे लाभ मिळतात. मात्र कामावर जाताना व येताना शिवाय जर कामगारांचा अपघात झाल्यास आणि अशा अपघाताचा कामाच्या परिस्थितीशी, वेळेशी आणि ठिकाणाशी स्पष्ट संबंध असेल, सामाजिक सुरक्षा संहिता २०१९ नुसार सदर अपघात कामाच्या दरम्यान घडलेला असे मानले जाईल आणि कामगाराला ESIC अंतर्गत अपघाताचे लाभ मिळतील अशी तरतूद नवीन कायद्यात करण्यात आली आहे. (प्रकरण IV). सध्या, ही तरतूद फक्त कर्मचारी नुकसान भरपाई कायद्यात आहे.

१२. सामाजिक सुरक्षा संहित हमी देते की, जर नियोक्ताने त्याची स्वतःची किंवा त्यांच्याकडे काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्याची नोंदणी करण्यास टाळाटाळ केली किंवा स्वतःची व कामगारांची वर्गणी महामंडळाकडे जमा केली नाही आणि त्यांच्याकडे काम करणारा कर्मचारी कोणत्याही रोगाने किंवा दुखापतीने ग्रस्त झाला असेल तर , अशा

कर्मचाऱ्याला ESIC योजने अंतर्गत उपचार मिळवण्याचा हक्क असेल. अशा कर्मचाऱ्यावर झालेल्या उपचाराचा संपूर्ण खर्च महामंडळ नियोक्त्याकडून वसूल करेल.

१३. . केंद्र सरकारला कोणत्याही वर्गातील कर्मचाऱ्यांसाठी EPF योजनांमध्ये योगदानाचा दर आणि त्याची वैधता कालावधी अधिसूचित करण्याचा अधिकार दिला आहे.

१४. सामाजिक सुरक्षा संहिता २०१९ द्वारे गिग आणि प्लॅटफॉर्म कामगारांसाठी जीवन विमा आणि अपंगत्व संरक्षण , अपघात विमा, आरोग्य आणि मातृत्व लाभ, वृद्धत्व संरक्षण, पाळणाघर आदी योजनांची आवश्यकता लक्षात घेऊन या सर्व सुविधा आणि केंद्र सरकारने निर्धारित केलेले अन्य लाभ लागू होतील. नवीन सामाजिक सुरक्षा कोड स्वयंरोजगार करणाऱ्या कामगारांसह असंघटित क्षेत्रातील कामगारांच्यासाठीही केंद्र सरकार अपघात आणि अपंगत्व संरक्षण, आरोग्य आणि मातृत्व लाभ, वृद्धत्व पेन्शन, शिक्षण आणि केंद्र सरकारने ठरवलेल्या कोणत्याही इतर लाभांसाठी योजना तयार करून ती लागू करतील. तसेच राज्य सरकारही असंघटित कामगारांच्या कल्याणासाठी भविष्य निर्वाह निधी, कामाच्या ठिकाणी दुखापत झाल्यास लाभ, असंघटित कामगारांसाठी घर, त्यांच्या मुलांच्यासाठी शिक्षण योजना, कामगारांचे कौशल्य वाढीसाठी योजना, वृद्धाश्रम, अंत्यसंस्कार सहाय्य इत्यादी विषया बाबत संबंधित कल्याणकारी योजना तयार करून लागू करेल. सध्या कोणत्याही विद्यमान कल्याणकारी योजनांच्या कक्षेत न येणाऱ्या असंघटित क्षेत्रातील सुमारे ४० ते ५० कोटी कामगारांना या कायद्यामुळे फायदा होईल. (कलम १०९ आणि ११४)

१५. वरील सर्व योजना लागू करण्यासाठी सामाजिक सुरक्षा संहितेमध्ये असंघटित क्षेत्रातील कामगारांसाठी सामाजिक सुरक्षा निधी तयार करण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. यासाठी केंद्र सरकार, राज्य सरकारे सहाय्य करतील आणि एग्रीगेटर्स योगदान देतील.

१६. सामाजिक सुरक्षा सहिते नुसार , फिक्स्ड टर्म कॉन्ट्रॅक्ट वरील कर्मचारी किंवा मृत कर्मचाऱ्यांना देखील ग्रॅच्युइटी मिळण्याचा अधिकार असेल. संबंधित नियोक्ता प्रो-रेटा तत्त्वावर ग्रॅच्युइटी देण्यास जबाबदार असतील. फिक्स टर्म कॉन्ट्रॅक्ट मधील कामगारांना ग्रॅच्युईटी मिळण्यासाठी सलग ५ वर्षे सेवा असण्याची आवश्यकता राहणार नाही.

१७. सामाजिक सुरक्षा संहिता २०१९ द्वारे या कायद्याच्या अमलबजावणीसाठी, सामाजिक सुरक्षा लागू करण्यासाठी विविध पुढी सामाजिक सुरक्षा संस्थांची स्थापना करण्यात आली आहे.

र. कर्मचारी भविष्य निधीचे केंद्रीय विश्वस्त मंडळ (केंद्रीय मंडळ).
ल. कर्मचारी राज्य विमा महामंडळ (ESIC).
ल. असंघटित कामगारांसाठी राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा मंडळ.
व. राज्य असंघटित कामगार , असंघटित कामगार सामाजिक सुरक्षा मंडळ,
श. राज्य इमारत व अन्य बांधकाम कामगार कल्याण मंडळे.
ष. केंद्र सरकारने सामाजिक सुरक्षा संघटना म्हणून घोषित केलेली कोणतीही अन्य संस्था किंवा विशेष उद्देश असणाऱ्या संस्था. .

१८. इंटरनेट तंत्रज्ञानाचा वापर करून आधार आधारित युनिव्हर्सल अकाऊंट नंबर (UAN) च्या माध्यमातून

असंघटित क्षेत्रातील कामगारांची नोंदणीकरून राष्ट्रीय डेटाबेस तयार करण्याचे काम अधिक कार्यक्षम पद्धतीने केले जात आहे. असंघटित कामगार, गिग आणि प्लॅटफॉर्म कामगार -

(र) ज्याचे १६ वर्ष वय पूर्ण झाले आहे

(ल) अशा कामगाराने सेल्फ डिक्लेरेशन द्वारे इलेक्ट्रॉनिक स्वरूपात किंवा अन्य प्रकारे माहिती सादर करावी,

(ल) आवश्यक दस्तऐवजांसह आधार क्रमांक, आधार कार्डशी जोडलेले बँक खातेपासबुक सह नोंदणीसाठी अर्ज करावा.

अशाप्रकारे कामगारांनानी नोंदणी केल्या नंतर या कामगारांना सरकारने लागू केलेल्या योजनांचा लाभ घेण्याचा अधिकार असेल. (कलम ११३)

१९. सामाजिक सुरक्षा संहितेमध्ये नोकरी केंद्र (इमप्लोयमेंट एक्सचेंज) च्या ऐवजी करिअर सेंटर्सची स्थापना करण्याची तरतूद करण्यात आली आहे. २० पेक्षा जास्त कामगार असलेल्या नियोक्त्यांना रिक्त जागा ऑनलाइन पद्धतीने अहवाल सादर करून भरण्याचे बंधनकारक करण्यात आले आहे. (कलम १३९)

२०. सामाजिक सुरक्षा कोड २०२० द्वारे इमारत व इतर बांधकाम करणाऱ्या मालकांना सदर बांधकामाच्या एकूण किमती आधारित रकमेवर सेस टॅक्स देण्याचे तरतूद बंधनकारक करण्यात आलेले आहे. सदर सेस टॅक्स दर ठरवण्याचा अधिकार केंद्र सरकारला असतील. सदरचे दर दोन टक्के पेक्षा जास्त असणार नाही आणि एक टक्के पेक्षा कमी असणार नाही.

२१. गिग आणि प्लॅटफॉर्म वर्कर्स करीता लागू करण्यात येणाऱ्या योजनांसाठी एग्रीगटर द्वारा द्यावयाचा टॅक्स दोन टक्के पेक्षा जास्त असणार नाही तर एक टक्के पेक्षा कमी असणार नाही.

२२. बांधकाम धारकांकडून जमा केलेला सेस आणि टॅक्स हा इमारत व इतर बांधकाम काम करणाऱ्या कामगारांच्या सामाजिक सुरक्षेसाठी असेल.

२३. कोरोनाच्या काळात निर्माण झालेल्या समस्या लक्षात घेऊन सामाजिक सुरक्षा कोड २०२० या कायद्यात कोरोना व अन्य अशा सार्वत्रिक महामारीच्या काळात कामगार राज्य विमा योजना अथवा भविष्य निर्वाह निधी योजनेवरील वर्गणीचे दर काही काळासाठी कमी करण्याचा अधिकार केंद्र सरकारला असेल.

२४. कामामुळे झालेले आजार - केमिकल आणि अन्य कारखान्यांमध्ये काम करताना तेथील परिस्थितीमुळे झालेले आजार ज्याचा उल्लेख सामाजिक सुरक्षा कायद्याच्या अनुसूचि ३ मध्ये भाग ए बी आणि सी मध्ये करण्यात आलेला आहे. असे आजार हे काम करताना कामामुळे झालेले आजार आहेत असे मानण्यात येईल असे स्पष्ट करण्यात आले आहे.

२५. प्लांटेशन उद्योगांमध्ये काम करत असताना नियोक्त्याने दिलेले घर पडले अथवा नैसर्गिक आपत्तीमुळे कामगाराचा मृत्यू झाला ज्यात संबंधित कामगाराचा कुठलाही दोष नाही अशावेळी त्या कामगाराला सदर मालकाने भरपाई देणे बंधनकारक आहे. (Sec 76 and Schedule 5 th)

प्रश्न ८ : BMS औद्योगिक संबंध संहिता
(I R Code 2020) या कायद्याचा विरोध का करतो ?

१. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० हा कायदा केवळ कामगारांसाठीच प्रतिकूल आहे असे नाही, तर औद्योगिक प्रगतीसाठीही अत्यंत प्रतिकूल आहे. हा कायदा आहे तसा लागू झाल्यास कामगार क्षेत्रात सतत संघर्ष निर्माण होण्याची तीव्र भीती आहे.

कोडमधील विविध तरतुदींच्या अंतर्गत कामगार कपात, ले-ऑफ आणि कारखाना बंद करणे, तसेच स्टँडिंग ऑर्डर लागू करण्यासाठी आवश्यक असणाऱ्या कामगारांची संख्येमध्ये (थ्रेशहोल्ड लिमिट) करण्यात आलेल्या वाढीमुळे औद्योगिक क्षेत्रातील सुमारे ८० % कामगार सदर कायद्यांच्या तरतुदीच्या बाहेर जातील. यामुळे कोणत्याही कामगार कायद्यांचा त्यांच्यावर परिणाम होणार नाही. वापरा आणि फेका (हायर आणि फायर) धोरण लागू केल्यामुळे कामगारांना आपली नोकरी गमवावी लागेल. ३०० हून कमी कामगार असलेल्या उद्योगांमध्ये कामगारांना सरकारची परवानगी न घेता कामावरून काढले जाऊ शकते आणि या कामगारांना ले-ऑफ किंवा नोकरीतून काढल्याबद्दल कोणतेही नुकसान भरपाई मिळण्याची शक्यता देखील काही ठिकाणी असणार नाही. त्यामुळे कामगारांना आर्थिक नुकसान सहन करावे लागणार आहे.

२. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या कोडमध्ये इंडस्ट्री या शब्दाची व्याख्या संकुचित करण्यात आलेली आहे. यात पूर्णपणे किंवा काही प्रमाणात धर्मादाय, सामाजिक किंवा परोपकारी सेवांमध्ये गुंतलेल्या संस्थांना, सार्वभौमकार्ये किंवा केंद्र सरकारच्या सार्वभौम कार्याशी संबंधित इतर कोणत्याही कार्यांचे व्यवस्थापन करणाऱ्या संस्थांनाया व्याख्येतून वगळले आहे. यात मोठ्या प्रमाणावर असणार्या शैक्षणिक संस्था, रुग्णालये, स्कीम वर्कर्स, घरगुती सेवा आणि अन्य जे कामगार क्षेत्राचा एक भाग आहेत त्यांना या कोडमध्ये संपूर्णपणे दुर्लक्षित केले आहे. यातून अशा संस्थांमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांचे शोषण वाढेल आणि त्यांना त्यांचे कायदेशीर हक्क देखील मिळू शकणार नाहीत अशी स्थिती निर्माण होण्याची शक्यता आहे.

३. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या कायद्यामध्ये मॉडेल स्टँडिंग ऑर्डर्स लागू होण्यासाठी कामगारांच्या संख्येची मर्यादा (थ्रेशहोल्ड लिमिट) ५० वरून ३०० पर्यंत वाढवली आहे. दुसऱ्या राष्ट्रीय श्रम आयोगाने (NCL) स्टँडिंग ऑर्डर्सची मर्यादा ५० वरून २० पर्यंत खाली आणण्याची शिफारस केली होती. यामुळे देशातील ७० % उद्योगांमध्ये कायदा व नियमच नसलेले क्षेत्र तयार होईल. त्यातून एकाधिकार मनमानी निर्माण होऊन कामगारांचे शोषण वाढेल. त्यामुळे निर्माण होणाऱ्या विवादातून औद्योगिक शांतता नष्ट होईल.

४. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या कायद्यामध्ये कामगारांना ठराविक कालावधीसाठी कामावर ठेवण्याची नवीन संकल्पना (Fix Terms Employment) लागू करण्यात आली आहे. त्यामुळे कामगारांना विशिष्ट काळासाठी कामावर घेऊन कामावरून कमी करणे मालकांना सहज शक्य होणार आहे. या नवीन पद्धतीमुळे कामगारांना कायमस्वरूपी नोकरीचा दर्जा मिळणे कठीण होईल.

५. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या कायद्यामध्ये मालकांना ले-ऑफ, कामगार कपात आणि उद्योग बंद करण्यासाठी सरकारची परवानगी घेण्यासाठी कामगार संख्येची मर्यादा (थ्रेशहोल्ड लिमिट) १०० वरून ३०० पर्यंत वाढवली आहे. यामुळे आता ८० % कारखाने या कायदेशीर तरतुदी मधून अपोआप वगळले जातील.

६. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या नवीन कायदामध्ये कामगारांचे संपावर जाण्याचे अधिकार मर्यादित करण्यात आले आहेत. या कोडमध्ये संपावर जाण्यासाठी किमान १४ दिवसांपासून ६० दिवसांपर्यंतची नोटीस देणे बंधनकारक केले आहे. पूर्वी किमान १४ आधीची अशी नोटीस केवळ अत्यावश्यक सार्वजनिक सेवांसाठीच आवश्यक होती. आता सर्वच उद्योगांसाठी सदरची नोटीस अनिवार्य करण्यात आल्यामुळे आगामी काळात कामगारांची कायदेशीर रित्या संपावर जाण्याची क्षमता खूप कमी होईल.

७. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या कोडनुसार एखाद्या उद्योगात कामगार संघटनांना मान्यता देण्यासाठी होणाऱ्या मतदानात एकूण मतांपैकी ५१ % मते मिळवणाऱ्या कोणत्याही कामगार संघटनेला एकमेव प्रातिनिधिक संघटना म्हणून मान्यता मिळेल. जर कोणत्याही संघटनेला ५१ % मते मिळाली नाहीत, तर वाटाघाटी करणारी (निगोशिएटिंग कौन्सिल) चर्चा परिषद तयार केली जाईल. ज्यात किमान २० % मते मिळवणाऱ्या संघटनांना प्रतिनिधित्व असेल. ५१ % मतांच्या संकल्पनेमुळे एका संघटनेची मक्तेदारी वाढेल आणि इतर संघटनांचा सहभाग कमी होईल, नाहीसा होईल. हे बहुसंघटनात्मक लोकशाहीच्या तत्त्वांच्या विरोधात आहे. या पद्धतीमुळे कामगार संघटनांची सामूहिक सौदेबाजी (बार्गेनिंग) करण्याची क्षमता कमी केली जाईल. सध्याचा कामगार संघटना कायदा १९२६ हा कामगार संघटनांचा व्यापक सहभाग मान्य करणारा आहे. तसेच आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेचे कन्व्हेन्शन ९८ हे कामगारांना संघटित करण्याचा आणि सामूहिक सौदेबाजी करण्याचा अधिकार देते. परंतु औद्योगिक संबंध कोड मधील ५१ % मतदानाची तरतूद छोट्या संघटनांचा सामूहिक सौदेबाजीचा अधिकार अप्रत्यक्षरीत्या नाकारत आहे. कामगारांची सामूहिक सौदेबाजी करण्याची क्षमता, शक्ती कमी करण्याचा हा प्रयत्न आहे. सर्वोच्च न्यायालयाने देखील, '' भारतीय कामगार सेना विरुद्ध युनियन ऑफ इंडिया'' यांच्या विवादात सर्व संघटनांना समान प्रतिनिधित्व आणि सर्व कामगार संघटनांना सामूहिक सौदेबाजीचा अधिकार हे तत्व मान्य केलेले आहे. मात्र नवीन कायद्यात त्याकडे दुर्लक्ष होते.

८. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या कोडमध्ये काही विशिष्ट संस्थांना श्रम कायद्यांचे पालन करण्यापासून सूट देण्यासाठीचा अधिकार सरकारला दिले आहेत. हे अत्यंत घातक आहे. ही तरतूद कामगारांच्या हिताविरुद्ध निर्णय घेण्यास कारणीभूत ठरू शकते.

९. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० या कोड अंतर्गत, जर एखादा नियोक्ता औद्योगिक संस्था बंद करण्याची परवानगी मागत असेल, तर त्याला ९० दिवस आधी अर्ज करावा लागेल. अर्जदाराने अर्ज केल्या नंतर जर सरकारने त्याच्या अर्जावर ६० दिवसांच्या आत आपला निर्णय दिला नाही, तर परवानगी मिळालेली आहे असे मानले जाईल असे कायद्यात नमूद करण्यात आले आहे. या तरतुदीमुळे या अर्जा बाबत आपले म्हणणे मांडण्याचा , कायदेशीर विरोध करण्याचा अधिकार कामगारांना वापरता येणार नाही. तसेच कामगारांना कारखाना बंद केल्याबद्दल मिळणारी नुकसान भरपाई आणि इतर देणी मिळवणे देखील कठीण होईल.

१०. भारतीय मजदूर संघाने अशी मागणी केली होती की, जर एखाद्या कामगार संघटनेने, संघटना नोंदणीसाठी अर्ज

सादर केला आणि त्यावर सरकारने ठराविक काळात निर्णय घेतला नाही, तर त्यास आपोआप नोंदणी मिळाली असे गृहीत धरण्यात येईल अशी तरतूद कायद्यात करण्यात यावी. औद्योगिक संबंध संहिता (IR) २०२० च्या सुरुवातीच्या मसुद्यात ही तरतूद करण्यात आली होती. परंतु मालक संघटनांच्या दबावामुळे ती मागे घेण्यात आली. तसेच संसदेच्या स्टँडिंग कमिटीने देखील कामगार संघटनेला ४५ दिवसात नोंदणी देण्याची तरतूद करावी अशी शिफारस केलेली होती. त्याकडे देखील दुर्लक्ष करण्यात आले. युनियन रजिस्ट्रेशन बाबत निश्चित कुठलीही कालमर्यादा ठरवली नसल्याने नवीन कामगार संघटना नोंदणीकृत करणे हे दिवसेंदिवस अवघड होईल. त्यातून कामगार चळवळ ही क्षीण होत जाईल. या सर्व बाबींमुळे भारतीय मजदूर संघ औद्योगिक संबंध कोड २०२० या कायद्याचा विरोध करीत आहे. या कायद्यात भारतीय मजदूर संघाने सुचवलेल्या दुरुस्त्या करण्यात याव्या आणि नंतरच हा कायदा लागू करावा अशी मागणी करण्यात आलेली आहे.

प्रश्न ९ : BMS व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य आणि कार्यस्थिती कोड २०२० (OSHWC कोड 2020) ला विरोध का करते?

१. ILO कन्व्हेन्शन क्र. ८७ आणि ९८ हे कामगारांना संघटना स्वातंत्र्य आणि संघटित होण्याचा हक्क आणि सर्व प्रकारच्या श्रमिकांना कामगारांच्या श्रेणीत समाविष्ट करण्यावर भर देते. परंतु OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये गिग आणि प्लॅटफॉर्म कामगार तसेच व्यवस्थापकीय आणि प्रशासकीय कर्मचाऱ्यांना यातून वगळण्यात आले आहे.

२. OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये कारखाने या शब्दाची व्याख्या बदलण्यात आली आहे. वीज वापरल्या गेलेल्या ठिकाणी कामगारांची संख्या १० वरून २० करण्यात आली आहे. वीज न वापरलेल्या ठिकाणी २० वरून ४० पर्यंत वाढवण्यात आली आहे. भविष्यात २० पेक्षा कमी कामगार असलेल्या कारखान्यांमध्ये कामगारांच्या सुरक्षेच्या संबंधित तरतुदी लागू होणार नाही अशी दात शक्यता आहे.

३. OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये निवासी इमारतीचे सेस सवलतीची मर्यादा १० लाखांवरून ५० लाखांपर्यंत वाढवली आहे. ज्यामुळे बांधकाम कामगारांच्या कल्याणकारी योजनासाठी जमा होणाऱ्या फंडात मोठ्या प्रमाणावर घट होईल आणि त्याचा परिणाम म्हणून या कामगारांना मिळणाऱ्या विविध प्रकारच्या लाभांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर घट होईल.

४. OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये (कलम ६०) आंतरराज्य स्थलांतरित कामगारांबाबत फारच कमी उल्लेख व तरतुदी आहेत . स्थलांतरित कामगारांसाठी स्थलांतर भत्त्याची तरतूद करण्यात आलेली नाही. जी पूर्वीच्या कायद्यात समाविष्ट होती. तथापि, 'प्रवास भत्ता' (कलम ६१) सुरू करण्यात आला आहे, जो दरवर्षी एकावेळेस प्रवास भत्त्याचा हक्क देतो. परंतु स्थलांतर भत्ता पहिल्यां वेळेला एकूण वेतनाच्या ५०% वेतनाचा हक्क देत होता. ज्यामुळे कामगारांना नवीन शहरात स्थायिक होण्यास मदत होत होती. हा स्थलांतरित भत्ता नवीन कायद्यामध्ये नाही.

५. OSHWC कोड २०२० या कोड (कलम ४३ आणि ४४) मध्ये धोकादायक कामाच्या ठिकाणी आणि

रात्रपाळीमध्ये काम करणाऱ्या महिलांच्या संरक्षणाबाबतच्या तरतुदी संदिग्ध आहेत. सर्वोच्च न्यायालयाने ठरवलेल्या अटी जसे की, घरून कामावर जाणे आणि येण्यासाठी बस सेवा, व्यवस्थापनाकडून होणाऱ्या छळापासून संरक्षण, आणि अशा तक्रारींबाबत समिती इत्यादींचा समावेश या कोडमध्ये करण्यात आलेला नाही.

६. OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये १० पेक्षा कमी कामगार असलेल्या लहान आस्थापनांमध्ये सुरक्षा आणि आरोग्यासाठी कोणत्याही विशिष्ट तरतुदी नाहीत, तसेच सुरक्षित कार्यस्थिती बाबतची व्याख्या अस्पष्ट आहे. सुरक्षित कार्यस्थिती बाबतची स्पष्ट मार्गदर्शक तत्त्व नसल्यामुळे उद्योजकांना विविध अर्थ लावण्यास भरपूर वाव आहे. त्याचा परिणाम कामगारांना कामाच्या ठिकाणी योग्य सुरक्षा साधन न मिळण्यात होऊ शकतो अशी दाट शक्यता आहे.

७. OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये कोडची अंमलबजावणी आणि तपासणी व्यवस्था कमकुवत आहे. यादृच्छिक तपासणी आणि स्वयं-प्रमाणीकरण पद्धतीमुळे व्यवस्थापन / उद्योजक महत्त्वाच्या सुरक्षा तरतुदींकडे डोळे झाक करण्याची अथवा टाळण्याची शक्यता अधिक आहे. त्याचा परिणाम कामगारांच्या सुरक्षेशी तडजोड करण्यात होऊ शकतो.

८. OSHWC कोड २०२० या कोड नुसार केंद्रीय व राज्य कंत्राटी कामगार सल्लागार मंडळ ची जागा एका नामनिर्दिष्ट प्राधिकरणाने घेतली आहे, जे अत्यंत घातक आणि आक्षेपार्ह आहे. केंद्रीय कंत्राटी कामगार सल्लागार मंडळ ही त्रिपक्षीय आणि अर्धन्यायिक समिती आहे , ज्यात कामगार संघटना, उद्योजक आणि सरकार यांचे सदस्य असतात. नवीन बदलामुळे त्रिपक्षीय परंपरा आणि लोकशाही मूल्यांचा ऱ्हास होऊन निर्णय घेण्याचे अधिकार एका व्यक्तीकडे केंद्रित होण्याचा धोका निर्माण झाला आहे. जो अत्यंत घातक आहे. या सर्व पद्धतीमुळे कंत्राटी कामगारांना न्याय मिळण्याची शक्यता आणखीनच कमी झाली असून त्यांचे शोषण आणखी वाढणार आहे.

९. OSHWC कोड २०२० या कोड मधील कंत्राटी कामगारांच्या बाबतीत असणाऱ्या तरतुदी लागू होण्यासठी कामगारांची मर्यादा २० वरून ५० पर्यंत वाढवली आहे. यामुळे ५० पेक्षा कमी कामगार असलेल्या कंत्राटदारांना परवाना घेणे आवश्यक राहणार नाही. देशात सध्या ५० पेक्षा कमी कामगार असलेल्या कंत्राटदारांची संख्या ८० % पर्यंत आहे. या तरतुदीमुळे बहुसंख्य कंत्राटी कामगार या कायद्याच्या कक्षेच्या बाहेर जातील. त्याचा परिणाम या कामगारांचे शोषण वाढेल वेठबिगारी पद्धत सुरू होईल आणि ह्युमन ट्रॅफिकिंग वाढण्याची देखील शक्यता आहे. तसेच बहुसंख्य कंत्राटी कामगारांना कायदा लागू होण्याची मर्यादा वाढवल्यामुळे कामगार कल्याणाच्या विविध सुविधा देखील मिळू शकणार नाही. भारतीय मजदूर संघाने कामगार संख्येच्या मर्यादे शिवाय सर्वच कंत्राटदारांना नोंदणीकृत परवाना घेणे बंधनकारक करावे असा आग्रह केलेला आहे.

१०. सध्या कायम स्वरूपी कामाच्या ठिकाणी कंत्राटी कामगार नियुक्त करण्यास कायद्याने मनाई आहे. OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये उद्योगातील कोर आणि नॉन कोर फंक्शन हे निश्चित केलेले आहेत. नॉनकोर कामांमध्ये कंत्राटी कामगार नेमण्यास परवानगी आहे .मात्र काही अपरिहार्य कारणांसाठी नियमित कामांमध्ये देखील कंत्राटी कामगार नेमता येतील अशी ही तरतूद करण्यात आलेली आहे.(Section 57) ती अत्यंत घातक आहे. या तरतुदीमुळे कंत्राटी कामगार कायद्याचाच उद्देशच पूर्णपणे नाहीसा होणार आहे.

OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये सुरक्षा रक्षक, साफसफाई, कॅन्टीन सेवा, गार्डनिंग, मालाची चढउतार या कायम

स्वरूपाच्या कामांसाठी कायमस्वरूपी कंत्राटी कामगार नेमण्यास परवानगी देण्यात आलेली आहे. सर्वोच्च न्यायालयाने , स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया विरुद्ध नॅशनल युनियन ऑफ वॉटर फ्रंट वर्कर्स या खटल्यामध्ये म्हटले आहे की, जर मुख्य नियुक्त्याने कंपनीच्या नियमित कामांमध्ये कंत्राटी कामगार नेमले असतील तर असे कंत्राट श्याम आणि बोगस असे समजण्यात येईल. त्या कामासाठी नेमलेले कंत्राटी कामगार हे कंपनीचे डायरेक्ट कामगार आहेत असे समजण्यात येईल. मात्र नवीन कोड मध्ये सर्वोच्च न्यायालयाच्या या निर्णय कडे दुर्लक्ष करून पूर्ण विरोधात तरतुदी करण्यात आली आहे.

११. दहापेक्षा जास्त कामगार नेमणाऱ्या मोटर ट्रान्सपोर्ट, न्यूज पेपर आणि इंटरेस्टेड मायग्रंट कामगार आस्थापनासाठी OSHWC कोड २०२० हा कायदा लागू करण्यात आला आहे. .

१२. OSHWC कोड २०२० (कलम ३०) हे १२ तासां पर्यंतच्या कामाच्या शिफ्टला मर्यादित प्रतिबंधांसह अनुमती देते. ही तरतूद (Workers of Western India Match Company Ltd. Versus Western India Match Company limited (1973) 4 SCC 271) या खटल्यात सर्वोच्च न्यायालयाने दिलेल्या आदेशात स्पष्ट म्हटले आहे की, कामगारांना ज्यादा कामासाठीचे पुरेशे वेतन दिले पाहिजे आणि कामाचे तास मानवी क्षमतेच्या विरुद्ध असता कामा नये. ही तरतूद सुप्रीम कोर्टाच्या या महत्त्वाच्या निर्णयाकडे दुर्लक्ष करणारी आहे.

१३. समाजाची आणि संबंधित उद्योगाची आवश्यकता लक्षात घेऊन ऑक्युपेशनल सेफ्टी हेल्थ बोर्ड हे उद्योगनिहाय तयार करणे आवश्यक आहे.

१४. ऑक्युपेशनल डिसीज ची यादी ही ऑक्युपेशनल सेफ्टी हेल्थ बोर्डाच्या सल्ल्यानुसार तयार करण्यात यावी. हे काम पूर्णपणे सरकारवर अवलंबून ठेवण्यात येऊ नये.

१५. वार्षिक पगारी रजां संबंधातील कायद्यातील तरतुदी बाबत कलम ३२ :

अ) प्रत्येक १५ दिवसांच्या कामावरील प्रत्यक्ष उपस्थितीसाठी एक दिवसाची रजा मिळेल.

ब) जमिनीच्या खाली काम करणाऱ्या कामगारांसाठी प्रत्यक्ष कामाच्या दर १२ दिवसांवर एक दिवसाची रजा मिळेल.

क) सध्या ही तरतूद वीस दिवस दिवसाला एक याप्रमाणे जमिनीच्या वर आणि पंधरा दिवसाला एक याप्रमाणे जमिनीखाली कामासाठी मिळते.

१६. OSHWC कोड २०२० या कोड मधील काही तरतुदी (Section 86, 26, 115,117) द्वारे काही आस्थापनांना सार्वजनिक हिताच्या किंवा राष्ट्रीय सुरक्षेच्या नावाखाली या कायद्याच्या विविध तरतुदीतून सूट सवलत देण्याचे अधिकार सरकारला देण्यात आले आहेत. हे अत्यंत घातक आहे. अशाप्रकारे सरसकट सूट देण्याच्या अधिकारामुळे कामगारांचे शोषण होऊ शकते. तसेच उद्योग क्षेत्रात सरसकट कामगारांच्या सुरक्षा आणि आरोग्याकडे दुर्लक्ष करून कायदे न पाळण्याची प्रथा सुरू होऊ शकते ते मान्य करणे शक्य नाही.

१७. OSHWC कोड २०२० या कोड मध्ये समान कामासाठी समान वेतन या विषयाची तरतूद करण्यात आली नाही, ज्याची पुरेशी तरतूद कॉन्ट्रॅक्ट लेबर रेगुलेशन अंड अबोलीषण कायदा १९७० या कायद्यात मध्ये आहे.

१८. OSHWC कोड २०२० मध्ये कोळसा खाणींमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांच्या सुरक्षा, आरोग्य आणि कामाच्या शर्तीबाबत मोठ्या प्रमाणावर तडजोड करण्यात आली आहे. माईन्स ॲक्ट १९५२ या कायद्यात कलम १० नुसार कोर्ट ऑफ इंक्वायरी ची तरतूद होती. ही तरतूद नवीन कोड मध्ये गाळण्यात आलेली आहे. नवीन कोड मध्ये

निरीक्षकाचे नाव बदलण्यात आले असून निरीक्षक वजा सहाय्यक हे करण्यात आले असून निरीक्षकाचे अधिकारही कपात करण्यात आले आहे. कोर्ट ऑफ इंक्वायरी ची तरतूद काढल्यामुळे मोठ्या प्रमाणावर अपघात वाढण्याची शक्यता आहे.

१९. OSHWC कोड २०२० या कोड नुसार काम करणारे पत्रकार आणि गैर-पत्रकार कर्मचारी ज्यांना सध्याच्या कायद्यात अनेक हक्क मिळालेले आहेत ते नवीन कायद्यामध्ये नाही. त्यामुळे त्यांना आपले अनेक हक्क गमवावे लागणार आहे.

प्रकाशक

भारतीय श्रमशोध मंडळ

विश्वकर्मा भवन, शनिवार पेठ, पुणे ३०

संपर्क : ९८५००९५०१७ / ९८६०४७५८४७