



प्रतिरक्षा भारती Pratiraksha Bharti

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का मुख पत्र

अप्रैल 2023 • वर्ष-विंशति (20) • अंक 04 • मूल्य : ₹ 10 • वार्षिक मूल्य : ₹ 120



दिनांक 7 से 9 अप्रैल 2023 को भारतीय मजदूर संघ का
20 वाँ अखिल भारतीय त्रैवार्षिक अधिवेशन पटना - बिहार में सम्पन्न हुआ।



जी-20 के अन्तर्गत दिनांक 14 अप्रैल 2023 को एस.ए.एफ.-कानपुर में भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ द्वारा आयोजित एल-20 जन भागीदारी कार्यक्रम में मार्गदर्शन करते हुए माननीय अनुपम जी क्षेत्रीय संगठन मंत्री, भा.म.संघ



**भारतीय संरक्षण कामगार संघ पुणे द्वारा विश्वकर्मा ट्रॉफी क्रिकेट मैच का आयोजन किया गया।
श्री एस. एम. दास जी, एच. आर. डी. प्रमुख भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ ने ट्रॉफी प्रदान की।**



भारतीय मजदूर संघ की विचारधारा

भारतीय मजदूर संघ की विचार प्रक्रिया में सबसे आगे उनकी विचार धारा है। भारतीय मजदूर संघ का अंतिम लक्ष्य इस राष्ट्र को “परम वैभव” बनाना है। भारतीय मजदूर संघ ने यह नीति तय की है कि इस स्वतंत्र और लोकतांत्रिक देश में हिंसा और गुंडागर्दी के लिए कोई स्थान नहीं है। भा.एम.संघ ने वर्ग संघर्ष को खारिज कर दिया और कहा कि ‘वर्ग संघर्ष का अंतिम परिणाम देश को एक बार फिर विभाजित करना है।

भारतीय मजदूर संघ की इस विचार प्रक्रिया को उर्ध्वगामी तथा अधोगामी स्वरूप में देखा जा सकता है। दत्तोपंत ठेंगडी जी के अनुसार “हम जो कार्यक्रम निश्चित करें वे हमारे रणनीति के प्रतिकूल न हों, जो रणनीति निश्चित करें वह समर नीति के अनुकूल हो, जो समरनीति निर्धारित करें वह सामान्य नीति के अनुरूप और पोषक हो, सामान्य नीति तात्कालिक लक्ष्यों की पूर्ति की ओर ले जाने वाली हो, किसी भी प्रकार उसके मार्ग में बाधक न हो। ये तात्कालिक लक्ष्य अन्तिम लक्ष्य की ओर हमें अग्रसर करने वाले हों और अन्तिम लक्ष्य अपने अधिष्ठान अथवा विचारधारा की ओर उन्मुख हो।”

भारतीय मजदूर संघ ने मजदूर आन्दोलन पर कुछ नए और आकर्षक सिद्धांत, कुछ नए नारे, कुछ नए दृष्टिकोण प्रस्तुत किए। राष्ट्र का औद्योगीकरण, उद्योगों का श्रमिकीकरण और श्रमिकों का राष्ट्रीयकरण यह भा.म.संघ की धारणा है। इसके अनुसार, राष्ट्रीयकरण, औद्योगीकरण और श्रमिकीकरण की परिभाषाओं को ध्यान में रखा जाना चाहिए। राष्ट्र के औद्योगीकरण का अर्थ है कि “औद्योगीकरण की गति तीव्र होनी चाहिए। औद्योगीकरण राष्ट्र की प्रगति के साथ-साथ अन्य समस्याओं के समाधान के लिए अनिवार्य है” औद्योगीकरण के बिना, एक राष्ट्र जागतिक मानचित्र पर एक सम्मानजनक स्थान प्राप्त नहीं कर सकता है। भा. म. संघ ने उद्योगों के राष्ट्रीयकरण पर जोर न देकर उद्योगों के श्रमिकीकरण पर बल दिया है। उद्योगों के राष्ट्रीयकरण में उद्योगों का स्वामित्व राज्यों के पास चला जाता है जबकि श्रमिकीकरण में उद्योगों का स्वामित्व श्रमिकों के हाथ में चला जाता है।

ठेंगडी जी के अनुसार श्रमिकों के राष्ट्रीयकरण का अर्थ है कि, “काम करने के लिए श्रमिकों की मुख्य प्रेरणा देशभक्ति की भावना होनी चाहिए। दूसरे शब्दों में, कर्मचारी राष्ट्र निर्माता हैं, इसलिए उनमें राष्ट्रवाद की प्रबल भावना होनी चाहिए। यह भावना उनके संगठन में भी होनी चाहिए। ट्रेड यूनियनों का मुख्य उद्देश्य राष्ट्र निर्माण होना चाहिए।

भारतीय संस्कृति के उद्घोषक के नाते भारतीय मजदूर संघ ने घोषित किया कि पूंजीवादी व्यवस्था में श्रम से अर्जित लाभ का व्यय और विनिमय (केवल अपने प्रति उत्तरदायी) नियोजक द्वारा

साम्यवादी व्यवस्था में (पार्टी के प्रति उत्तरदायी) राज्य द्वारा और भारतीय व्यवस्था में (राष्ट्र के प्रति उत्तरदायी) मजदूरों द्वारा किया जाता है। अर्थात् उत्पादन में वृद्धि के फलस्वरूप होने वाले लाभ का मुख्य भाग मजदूरों को मिलना चाहिये।

भारतीय मजदूर संघ का लक्ष्य और उद्देश्य

1. पूर्ण रोजगार और अधिकतम उत्पादन के लिए श्रम शक्ति और संसाधनों का पूर्ण उपयोग।
2. केवल लाभ की प्रवृत्ति को त्यागकर सेवावृत्ति को स्थान देकर आर्थिक लोकतंत्र स्थापना करना जिससे सभी संसाधनों का समान वितरण इस प्रकार हो कि यह व्यक्ति के साथ-साथ पूरे राष्ट्र के हित में हो।
3. राष्ट्र के अभिन्न अंग के रूप में स्वायत्त औद्योगिक समूहों का विकास जिसका परिणाम उद्योगों का श्रमिकीकरण में होना चाहिए।
4. राष्ट्र का अधिक से अधिक औद्योगीकरण करने से प्रत्येक व्यक्ति को उचित आजीविका प्राप्त होगी, ऐसे में उन्हें काम देने की व्यवस्था की जाए।
5. मातृभूमि की सेवा के माध्यम से श्रमिक संघों में भाग लेने के लिए श्रमिकों को सहायता प्रदान करना।
6. संबद्ध संगठनों के कार्यकर्ताओं का मार्गदर्शन, निर्देशन और पर्यवेक्षण और समन्वय करना।
7. भारतीय मजदूर संघ के साथ-साथ औद्योगिक संघों को क्षेत्रीय समितियों के रूप में संगठित और संबद्ध करने के लिए संगठनों को सहयोग करना।
8. मजदूरों के आंदोलन में एकता की भावना पैदा करना।
9. श्रमिकों को रोजगार की सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा, श्रमिक संघटना में काम करने का अधिकार तथा शिकायतों के निवारण के लिए श्रमिक संघटन के सभी कानूनी उपायों के विफल होने के बाद अंतिम उपाय के रूप में हड़ताल करने का अधिकार प्रदान करना।
10. श्रमिकों के लाभ के संशोधन मौजूदा श्रम कानूनों का तेजी से कार्यान्वयन और साथ ही उन पर आवश्यक संशोधन करना।
11. समय-समय पर श्रम प्रतिनिधियों के मतानुसार नये श्रम कानूनों का अधिनियमन करना।
12. लोगों के मन में सेवा, सहयोग और कर्तव्य की भावना जगाना और उनमें सामान्य रूप से पूरे राष्ट्र के प्रति और विशेष रूप

से उद्योग के प्रति जिम्मेदारी का भाव पैदा करना।

13. श्रम शिक्षा कार्यशालाओं, अध्ययन समूहों, अतिथि व्याख्यान, सेमिनार आदि का आयोजन करके श्रमिकों को शिक्षित करना और केंद्रीय श्रम दंड बोर्ड, श्रम जांच केंद्र और विश्वविद्यालयों आदि के सहयोग से ऐसे संगठन जिनका ध्येय तथा उद्देश्य 'संघ जैसा' हो, उनके द्वारा श्रमिकों को प्रशिक्षण देना पुस्तकालय चलाना।
14. श्रमिकों और उनके हितों की रक्षा करने वाले पत्रों, पुस्तकों, चित्रों और अन्य सामग्रियों को प्रकाशित करना या उनसे प्राप्त करना। श्रम सामग्री की बिक्री, खरीद और प्रचार करना।
15. श्रमिकों की सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक और सामान्य स्थिति में सुधार करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाना।
16. उपरोक्त उद्देश्यों की सिद्धि के लिए आवश्यक सभी कार्य करना।

भारतीय मजदूर संघ के उद्देश्य और लक्ष्यों के बारे में उन्होंने कहा -

भारतीय मजदूर संघ का लक्ष्य केवल एक संगठन चलाना नहीं है, संगठन के माध्यम से दलित-पीड़ित जनों की सेवा कर सकें, आर्थिक शोषण रोक सकें, उनके जीवन में सुनहरे दिन ला सकें और उसके लिए जो कुछ भी करने की आवश्यकता पड़े, वह भारतीय मजदूर संघ करेगा। अगर कानून उसकी रक्षा नहीं कर सकता, उसको बढ़ावा नहीं दे सकता तो उस कानून को बदलवाने की कोशिश करेगा।

औद्योगिक स्वामित्व की संरचना

भारतीय मजदूर संघ का मानना है कि 'समस्त धन का एकमात्र स्वामी ईश्वर है' जब श्रम क्षेत्र में कम्युनिस्टों ने काम शुरू किया तो उनके द्वारा मजदूरों के बीच एक गलत धारणा फैला दी गई। व्यवसाय के स्वामित्व के केवल दो प्रकार हैं। एक सरकारी नियंत्रण में चलने वाला सार्वजनिक उद्यम और दूसरा देश के पूंजीपतियों द्वारा अपने नेतृत्व में संचालित निजी उद्यम। राष्ट्रीयकरण व्यक्तिगत पूंजीवाद का एकमात्र विकल्प नहीं हो सकता। भविष्य में औद्योगिक ढाँचा स्वामित्व ढाँचे के साथ और अधिक जटिल होता जाएगा इसलिए उद्योगों की स्थापना पर अधिक बल दिया जाएगा।

इसमें निम्न बातों का ध्यान रखना चाहिए

- आम लोगों को उद्योग में निवेश करना चाहिए।
- श्रमिकों को उद्योग का मालिक होना चाहिए।
- संस्था द्वारा निगरानी की जानी है।
- एक विशेषज्ञ द्वारा आयोजित किया जाना चाहिए।

- योजनाकारों द्वारा समन्वित किया जाना चाहिए।
- संसद द्वारा उपभोज्य।
- उद्योग में राज्य द्वारा सहायता प्रदान की जानी चाहिए।
- उपभोक्ताओं द्वारा उपयोगी होना चाहिए।
- धर्म द्वारा नियुक्त किया जाना चाहिए।

भारतीय मजदूर संघ के अनुसार स्वामित्व विभिन्न प्रकार के होते हैं।

- निगमीकरण या निगमन
- सहकारी करण
- संयुक्त उद्योग
- जनतंत्रीकरण संयुक्त क्षेत्र
- स्वरोजगार या विश्वकर्मा क्षेत्र आदि

भारतीय मजदूर संघ ने उद्योगों के स्वामित्व के प्रकार के लिए एक राष्ट्रीय आयोग के गठन की मांग की ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि कौन सा उद्योग किस प्रकार का है। उद्योग के प्रकार का निर्धारण करते समय, राष्ट्रीय आयोग संबंधित या अपेक्षित उद्योग की विशेषताओं, देश की अर्थव्यवस्था में उस उद्योग की आवश्यकता और योगदान का निर्धारण करेगा। हमारी अर्थव्यवस्था को कौशल विकास पर ध्यान देने की जरूरत है।

श्रमिकीकरण शब्द गढ़ने का श्रेय केवल भारतीय मजदूर संघ को जाता है। श्री दत्तोपंत टेंगड़ी जी ने औद्योगिक क्षेत्र में सरकारी स्वामित्व और निजी स्वामित्व के इन दो प्रतीत होने वाले विरोधाभासी ढाँचों का एक विकल्प प्रस्तुत किया। उनके अनुसार पूंजी या धन के स्वामित्व के साथ-साथ श्रमिकों के श्रम और पसीने के स्वामित्व को भी मान्यता दी जानी चाहिए। श्रमिकों द्वारा किया गया श्रम भी विभिन्न उद्योगों की पूंजी का अभिन्न एवं अनिवार्य अंग है। इस संबंध में, उद्योग में पूंजी लगाने वाले उद्योगपतियों के साथ-साथ उस उद्योग में काम करने वाले श्रमिक भी उस उद्योग में भागीदार होना चाहिये। इस संबंध में श्रम क्षेत्र में सक्रिय अन्य संगठन अब तक केवल उद्योग के प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी की मांग तक ही पहुंच पाई है, जबकि भारतीय मजदूर संघ का विचार है कि श्रमिकों द्वारा उद्योग के प्रबंधन के साथ-साथ उद्योग का स्वामित्व में भी श्रमिकों का सहभागित्व हो यह भारतीय मजदूर संघ का विचार है।

भारतीय मजदूर संघ ने श्रमिकीकरण पर बल दिया जिसके अनुकूल परिणाम प्राप्त हुए। जब पश्चिम बंगाल में मार्क्सवादी कम्युनिस्ट सरकार ने भारतीय मजदूर संघ को न्यू सेंट्रल जूट मिलों को चलाने के लिए दिया, तो भारतीय मजदूर संघ के कार्यकर्ता ने सहकारिता के आधार पर तथा श्रमिकीकरण के माध्यम से सफलतापूर्वक संचालित कर दिखाया था। इसी का नतीजा है कि हमारे देश के अलावा दुनिया भर में कम्युनिस्ट विचार के देशों में स्वामित्व के बारे में श्रमिकीकरण का उपयोग किया जाता है।

भारतीय मजदूर संघ के आदर्श वाक्य और लोकप्रिय घोषणाएँ :-

श्रम क्षेत्र में, भारतीय मजदूर संघ ने कई सैद्धांतिक विचारों और आदर्श वाक्यों का प्रचार और प्रसार किया। ये आदर्श वाक्य भारतीय मजदूर संघ की विचारधारा को प्रकट करते हैं। वे सैद्धांतिक विचार और आदर्श वाक्य निम्नानुसार हैं।

“राष्ट्रवादी दृष्टिकोण, रचनात्मक प्रवेश, अवसरवादिता नहीं — आदर्शवाद, लोकतांत्रिक उपायों में आस्था जाति, लिंग, पंथ और समाज का विचार न कर प्रत्येक भारतीय को प्रवेश, संगठन का अराजनैतिक स्वरूप, वर्गवाद की कल्पना भ्रममूलक, पूंजीवाद एवं साम्यवाद दोनों से अलग मजदूर वर्ग को ले जाने का निश्चय, संगठन में पैसे और पसीने के हिस्से का आग्रह तथा अधिकार और कर्तव्य का समन्वय, अधिकतम उत्पादन और बराबर लाभ, श्रमिक हित और राष्ट्रीय हितों में साम्य की मान्यता, हड़ताल का अन्तिम शस्त्र के रूप में उपयोग, परमेश्वर ही समस्त पूंजी का स्वामी है, पश्चिम की मान्यताएँ, परिभाषाएँ एवं आदर्शवाद की बौद्धिक दासता से छुटकारा, भारतीय समाज व्यवस्था एवं दार्शनिक सिद्धान्त के विकास की योग्यता पर विश्वास आदि।

भारतीय मजदूर संघ के गठन से पहले भारतीय श्रमिक क्षेत्र में ‘भारत माता की जय’ का नारा अज्ञात था। भारतीय मजदूर संघ की इस घोषणा ने वर्ग और राष्ट्रीय दृष्टिकोण के बीच की खाई को कम करने में मदद की। कार्यकर्ताओं ने भी आश्चर्यजनक रूप से इसका समर्थन किया। स्वभाव से देशभक्त होने के कारण कार्यकर्ताओं को यह नारा अपनाने में देर नहीं लगी।

1955 तक ‘दुनिया के मजदूर एक हो’ का नारा दिया जा रहा था। कार्यकर्ता इस घोषणा का सही अर्थ नहीं समझ पाए। जब इस पर गहराई से विचार किया गया तो यह अनुभव हुआ कि यह समाज और राष्ट्र को दो समूहों में विभाजित कर देगा। भारतीय मजदूर संघ ने इस नारे की जगह नया नारा दिया ‘मजदूरों, दुनिया को एक करो’। भारतीय मजदूर संघ ने देशभक्ति पर आधारित कुछ नए और अपरिचित नारे प्रस्तुत किए। उदाहरण ‘देश के हित में करेंगे काम, काम का लेंगे पूरे दाम’, “नया जमाना आएगा, कमाने वाला खिलाएगा” की घोषणा की गई। इससे यह स्पष्ट होता है कि घर के मेहनती व्यक्ति को मेहनत से कमाए गए धन का उपयोग न केवल अपने लिए बल्कि घर के अन्य सदस्यों के भरण-पोषण के लिए करना चाहिए। बी.एम.एस. की क्या पहचान— त्याग, तपस्या और बलिदान’ के नारे से अन्य संगठनों के कार्यकर्ताओं में हड़कंप मच गया। त्याग—तपस्या और बलिदान की अवधारणा उनकी कल्पना से परे थी।

इन घोषणाओं के अलावा कुछ और नारे भी भा. म. संघ ने दिए

1. देश की रक्षा पहला काम, सबको काम, बाँधो दाम।
2. आय विषमता समाप्त हो — एक:दस अनुपात हो।
3. पूंजीवाद, सरकारीवाद — शोषण करते दोनों साथ।

4. गलत आँकड़ा तोड़ दो — महंगाई वेतन जोड़ दो।
5. नई जवानी केशरिया रंग — मजदूरों का मजदूर संघ।
6. हमारा राष्ट्रीय श्रम दिवस विश्वकर्मा जयन्ती।
7. देशभक्त मजदूरों एक हो, एक हो।
8. धन की पूंजी श्रम का मान — कीमत दोनों की एक समान।
9. श्रम की नीति श्रम का मान — माँग रहा मजदूर किसान।
10. देश के कोने-कोने से मजदूरों ने ललकारा है — उद्योगों में साझेदारी यही हमारा नारा है।
11. देश के हित में करेंगे काम — काम के लेंगे पूरे दाम।
12. मजदूर, फैक्ट्री, देश, ध्यान — तीनों का हित एक समान।
13. काम का अधिकार — मौलिक अधिकार
14. लाल गुलामी छोड़ के — बोलो बन्दे मातरम्।

इन नारों से एक बात तो साफ है कि भारतीय मजदूर संघ एक राष्ट्रवाद भी है और भारतीयता से भरा हुआ है। राष्ट्रहित अन्य सभी हितों से सर्वोपरि है।

भारतीय मजदूर संघ का ध्वज और प्रतीक :-

भारतीय मजदूर संघ का ध्वज भगवा रंग का है। झंडे का आकार नियोजित कार्यक्रम के स्वरूप पर निर्भर करता है। ध्वज के आकारमान का अनुपात तय है। झंडे की लंबाई 3 और चौड़ाई 2 है। ध्वजस्तंभ से जुड़ा भाग ध्वज की चौड़ाई है और जो भाग हवा में है वह ध्वज की लंबाई है, रंग नारंगी प्रेम, त्याग और आत्म-अलिदान का एक पारंपरिक प्रतीक है।

भारतीय मजदूर संघ का प्रतीक चिन्ह भारतीय प्रवृत्ति का भी प्रतीक माना जाता है। प्रतीक चिन्ह ध्वज के बिल्कुल केंद्र में है। संकेत में औद्योगिक चक्र में सात वृत्त होते हैं और इसे औद्योगीकरण का प्रतीक माना जाता है। चक्र का 60 प्रतिशत हिस्सा मुट्ठियों से ढका हुआ है। इसके निचले हिस्से में लटकी गेहूँ की तीन बालियाँ कृषि और समृद्धि का प्रतीक है, जबकि बंद मुट्ठी श्रमिकों की एकता का प्रतीक है। चिन्ह में प्रमुख जोर अंगूठे पर है। इसका अर्थ है कि यदि मनुष्य के पास अंगूठा न होता तो किसी भी प्रकार के उपकरण हथियार और उत्पादन के उपकरण विकसित न हो पाते। केवल मनुष्य ही इन उपकरणों को विकसित कर सकता है क्योंकि केवल उसके पास एक अंगूठा है। इस अर्थ में मानव अंगूठा सभी मशीनों, हथौड़े, दराती, हल, चरखा, चरखे जैसे सभी यंत्रों का मूल है। आज तक किसी और ट्रेड यूनियन ने अपने प्रतीक चिन्ह में मानव अंगों का इस्तेमाल नहीं किया है। झंडे की ऊँचाई आठ फिट से कम नहीं होगी। बड़े आयोजनों में आवश्यकता के अनुसार ध्वज की ऊँचाई बढ़ाई जा सकती है।



भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ द्वारा लेबर-20 (L-20) जन भागीदारी कार्यक्रम

दिनांक 14 अप्रैल 2023 को भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ द्वारा एल-20 से सम्बन्धित जन भागीदारी कार्यक्रम का आयोजन जूनियर क्लब 'स्माल आर्म्स फैक्ट्री-कानपुर' में आयोजित किया गया। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ को दिये गये लक्ष्य के तहत यह पहला कार्यक्रम था। जिसमें मुख्य अतिथि के रूप में श्री अनुपम जी, क्षेत्रीय संगठन मंत्री, भारतीय मजदूर संघ एवं मुख्य वक्ता के रूप में श्री साधू सिंह, महासचिव, सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ उपस्थित रहे। कार्यक्रम की अध्यक्षता एस.ए.एफ. मजदूर यूनियन के कार्यकारी अध्यक्ष श्री एम. एल. अरोड़ा जी ने की। श्री अनिल कुमार उपाध्याय, महामंत्री, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ ने भी सम्बन्धित विषयों पर अपने विचार व्यक्त किये।

कार्यक्रम पर अपनी प्रस्तावना प्रस्तुत करते हुए श्री साधू सिंह ने बताया कि जी-20 यूरोपियन यूनियन सहित 20 देशों का समूह है एवं इस वर्ष इसकी अध्यक्षता का गौरव भारत देश को मिला है। इसके अन्तर्गत देश भर के विभिन्न शहरों में जी-20 के विभिन्न आयामों के अनेक कार्यक्रम किये जायेंगे। एल-20 जी-20 का ही एक आयाम है जो कामगारों के समूह का प्रतिनिधित्व करेगा। भारतीय मजदूर संघ देश का सबसे बड़ा श्रम संगठन है। इस वजह से भारतीय मजदूर संघ को एल-20 की अध्यक्षता करने का गौरव प्राप्त हुआ है। एल-20 के विभिन्न कार्यक्रमों में जी-20 देशों में कार्य कर रही यूनियनों के प्रतिनिधि भाग लेंगे एवं विभिन्न विषयों एवं आयामों पर चिन्तन होगा।

भारतीय मजदूर संघ द्वारा यह तय किया गया है कि भारतीय मजदूर संघ एवं इससे सम्बद्ध महासंघ व यूनियनों देश भर में 1000 कार्यक्रम करेंगी। कार्यक्रम में चिन्तन द्वारा व चर्चा द्वारा अनेक समस्याओं पर मन्थन होगा। भविष्य में श्रम के स्वरूप तदनुरूप श्रमनीति, क्षेत्रशः व राष्ट्रशः समन्वय आदि विषयों को चर्चा में लाया जायेगा।

श्री अनिल कुमार उपाध्याय ने बताया कि भारतीय मजदूर संघ द्वारा जो 1000 कार्यक्रमों का निर्णय लिया गया है उस क्रम में उत्तर प्रदेश में यह प्रथम कार्यक्रम है। कार्यक्रमों की श्रृंखला को बढ़ाना है एवं इसे यूनिट स्तर तक ले जाना है साथ ही कार्यक्रमों में बड़ी से बड़ी संख्या में लोगों को जोड़ने का लक्ष्य भी रखना है। उन्हें विभिन्न विषयों से अवगत कराना है। कर्मचारी आज भी अपने अधिकारों के प्रति जागरूक एवं सजग नहीं हैं। विशेष तौर पर वे कर्मचारी जो न्यूनतम आय पर कार्य कर रहे हैं। एल-20 के कार्यक्रम हमें एक अवसर दे रहे हैं कि अब हम अन्तिम पायदान पर हर एक व्यक्ति को अपने से जोड़ सकते हैं।

श्री अनुपम जी ने सभी उपस्थित सदस्यों का बौद्धिक मार्गदर्शन किया। उन्होंने कार्यक्रम में बाबा साहब अम्बेडकर जी

एवं माननीय टेंगड़ी जी के जीवन, उनके संघर्ष एवं श्रमिकों, कर्मचारियों एवं समाज के वंचित वर्ग के लिए किये गये कार्यों पर विस्तृत जानकारी दी। भारतीय मजदूर संघ को उनके द्वारा दिखाये गये पथ का ही अनुसरण करना है। भारतीय मजदूर संघ का प्रत्येक कार्यकर्ता संगठनात्मक ध्येय के साथ कार्य करता है न कि व्यक्तिगत ध्येय के साथ। व्यक्तिगत ध्येय के साथ कार्य करने वालों का भारतीय मजदूर संघ में कोई स्थान नहीं है। देश को परम वैभव तक पहुँचाना ही हमारे हर कार्य का ध्येय रहता है।

श्री मुकेश सिंह, महामंत्री, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ ने सभा में विभिन्न श्रमशोध संस्थाओं द्वारा प्रस्तुत आँकड़ों में और शुद्धता लाने पर जोर दिया। जिससे कि उचित नीतियां बनाई जा सकें एवं संसाधनों का नियोजन हो सके। बैठक में लगभग 100 सदस्यों ने भाग लिया एवं सभी को धन्यवाद ज्ञापित करते हुए कार्यक्रम की अध्यक्षता कर रहे श्री एम. एल. अरोड़ा जी ने बैठक समाप्ति की घोषणा की।



भारत माता की जय

अधिवेशन गीत

श्रम-शक्ति को जगा देश की, फिर सवाँर दें छटा देश की।
भारत माता हमको आज पुकारती, राष्ट्रधर्म हित नित्य उतारें आरती,
माँ की पावन आरती

श्रमजीवी सब साथ चलें हम,
शिथिल नहीं, सक्रिय बनें हम।
श्रमिक विरोधी नीति हमें ललकारती,
राष्ट्रधर्म हित नित्य उतारें आरती
माँ की पावन आरती || 01 ||

भौतिकता में मान घट रहा,
परिवारों में क्लेश बढ़ रहा।
दिव्य संस्कृति हमको आज पुकारती,
राष्ट्रधर्म हित नित्य उतारें आरती,
माँ की पावन आरती || 02 ||

टेंगड़ीजी जो मार्ग बताए,
बड़ेभाई चलना सिखलाए।
मातृभूमि उस पथ पर हमें निहारती,
राष्ट्रधर्म हित नित्य उतारें आरती,
माँ की पावन आरती || 03 ||

स्वाभिमान हम पुनः जगा दें,
आत्मनिर्भर बन दिखला दें।
समर्थ-भारत, सशक्त हो माँ भारती,
राष्ट्रधर्म हित नित्य उतारें आरती,
माँ की पावन आरती || 04 ||

सब शोषण के मूल मिटा दें,
समता के हम फूल खिला दें।
विश्वमंच पर वंदित हो माँ भारती,
राष्ट्रधर्म हित नित्य उतारें आरती,
माँ की पावन आरती || 05 ||

शोषण मुक्त, समता युक्त, भारत

भारतीय मजदूर संघ

20वाँ त्रैवार्षिक अखिल भारतीय अधिवेशन में पारित प्रस्ताव (RESOLUTION)

प्रस्ताव क्रमांक — 1

Resolution No. 1

सामाजिक सुरक्षा सभी को मुहैया हो

SOCIAL SECURITY FOR ALL “SOCIAL SECURITY”

“सामाजिक सुरक्षा” यह भारत के संविधान के सातवीं अनुसूची के अंतर्गत समवर्ती सूची का विषय है। जिसमें केंद्र एवं राज्य सरकार दोनों ही कानून बना सकती हैं। प्रोटक्शन ऑफ ह्यूमन राइट एक्ट 1993 की धारा 2(1) D में मानवाधिकार को परिभाषित किया गया है, जिसमें प्रत्येक व्यक्ति के जीवन, समानता, प्रतिष्ठा की गारंटी संविधान में अंतर्निहित है। इस कारण इस विषय में कानून बनाना सरकार की जिम्मेदारी भी है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने भी संविधान की धारा (21) पर विस्तृत निर्णय दिया है जिसके तहत सामाजिक सुरक्षा का दायित्व सरकार का है। संविधान की धारा 41 एवं 46 में उल्लेखित “सामाजिक सुरक्षा” का दायित्व पूर्ण करना राज्य सरकार की जिम्मेदारी बताया गया है अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) ने भी “सामाजिक सुरक्षा” पर कन्वेंशन (102) तथा रिकमेंडेशन (202) पारित किया है जो भारत देश पर बंधनकारी है। भारत सरकार द्वारा गठित द्वितीय श्रम आयोग की सिफारिश के भाग (7) एवं (8) में असंगठित श्रमिक एवं इनके लिए सामाजिक सुरक्षा का प्रबंध करने की सिफारिश की गई है। भारतीय श्रम सम्मेलन (ILC) के 45 वें सत्र में संगठित एवं असंगठित श्रमिक हेतु सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा जिसमें पेंशन भी शामिल था, इस हेतु संकल्प पत्र भी पारित किया गया था।

इस प्रकार हम यह कह सकते हैं कि “सामाजिक सुरक्षा” प्राप्त करना देश के नागरिकों, जिसमें देश का 48 करोड़ श्रमिक भी शामिल है यह इनका संवैधानिक अधिकार है। किंतु आज पर्यंत तक केंद्र एवं राज्य सरकारों ने इस विषय को गंभीरता से नहीं लिया। संगठित क्षेत्र के लिए जिन कानूनों का निर्माण अब तक हुआ है, उनका ठीक तरह से क्रियान्वयन नहीं हो पा रहा है। दुर्भाग्य का विषय यह है कि संख्या बल में जो आज सर्वाधिक हैं, ऐसे असंगठित क्षेत्र एवं अब तक इनमें कार्यरत श्रमिकों कर्मियों के लिए पर्याप्त कानून निर्मित नहीं हुए हैं। इक्के दुक्के जो कानून निर्माण हुए भी हैं, उनका क्रियान्वयन लगभग न के बराबर है। वर्तमान केंद्र सरकार ने श्रमिकों के हितार्थ नवीन “सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020” का निर्माण किया है किंतु यह श्रमिकों का दुर्भाग्य ही है कि आज पर्यंत यह संहिता इस देश में लागू नहीं हो सकी है।

हमारा यह स्पष्ट मत है कि “सामाजिक सुरक्षा” एक वैश्विक विषय है, जिसमें केवल श्रमिक बल ही नहीं, अपितु देश की समूची जनता शामिल है। अपने देश में विद्यमान कानून के साथ-साथ, अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर “सार्वभौमिक मानवाधिकार” घोषणा के संकल्प पत्र के अनुच्छेद

Social security is a subject of the concurrent list under the seventh schedule of the constitution of India, in which both the central and the state government can make laws. Human right have been defined in 2 (1)D of the protection of human right act 1993 in which the guarantee of life, equality, dignity of every person is embedded in the constitution. For this reason, it is also the responsibility of the government to make laws in this subject. The Honourable Supreme Court of India, has also given a detailed judgment on article (21) of the constitution, under which the responsibility of social security lies with the government. It is also the responsibility of the state governments to fulfil the obligation of “social security” as mentioned in article (41) and (46) of the constitution. International Labour Organization (ILO) has also passed convention (102) and recommendation (202) on “social security” which is applicable to India. In part (7) and (8) of the recommendation of the “Second Labour Commission” constituted by the government of India, a recommendation has been made for unorganized workers and provision of social security for them. In the 45th session of the Indian Labour Conference (ILC) a resolution was also passed for universal social security including pension for organized and unorganized workers.

Thus we can say that the social security is the constitutional right of the citizens of the country including 48 crore workers of the country. But till date the central and state government did not take this issue seriously. The laws that have been made for the organized sector are not being implemented properly. It is matter of unfortunate that most of the workers are employed in the unorganized sector, but till date adequate laws have not been made for them. The few laws that have been made for them are also not being implemented. We are of the opinion that social security is a global subject. In which not only the labour force but the entire population of the country is involved. The

22 इस आशय की पुष्टि भी करता है। इसलिए सभी को सामाजिक सुरक्षा मिले, जिसमें देश का बच्चा, बूढ़ा, नौजवान, मजदूर, किसान शामिल है, इनकी शिक्षा, स्वास्थ्य, मकान तथा बेकारी, बीमारी, असमर्थता, वृद्धावस्था, निराश्रयता, मातृत्व इत्यादि का शिकार होने वाले लोगों को, इनकी आय की सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सहित अन्य सुरक्षा प्रदान करना है। उपरोक्त कथित विषय बिंदुओं के समर्थन में यदि हम आरंभ काल के इतिहास पर नजर डालते हैं तो यह पाते हैं की भारत में प्राचीन विद्वानों एवं मनीषियों के द्वारा रचित पुस्तकों में "सामाजिक सुरक्षा" का विस्तार से उल्लेख किया गया है। आचार्य कौटिल्य, मनु, शुक्राचार्य, बृहस्पति, याज्ञवल्क्य, विष्णु जैसे मनीषियों ने तब के कालखंड में आम जनता, स्त्रियों, कुमारियों, भिक्षुकों, वेश्याओं, कारखाने में कार्य करने वाले श्रमिकों, के बीमारी में आर्थिक सहयोग, श्रमिकों के लिए पेंशन, प्रोविडेंट फंड की व्यवस्था दी थी तथा तब के राजा एवं अन्य अधीनस्थ शासक इसे नैतिक एवं सामाजिक सरोकार के नाते इसकी पूर्ति किया करते थे। इसलिए हम यह भी कह सकते हैं कि विश्व में सामाजिक सुरक्षा जैसे विषय का उद्गम स्थल अब कोई देश नहीं अपितु अपना यह भारत देश ही है।

वर्तमान में मौजूद सामाजिक सुरक्षा से संबंधित कानून जैसे मातृत्व लाभ अधिनियम 1961, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध प्रावधान अधिनियम 1952, कर्मचारी परिवार पेंशन योजना 1971, ईपीएस 1995, कर्मचारी निक्षेप सहबद्ध बीमा योजना 1976, श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923, कोल माइन्स प्रोविडेंट फंड एक्ट 1948, तथा कोल माइन्स पेंशन स्कीम 1998, औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, एम्पलाई प्रोविडेंट फंड 1952, एंप्लॉय डिपॉजिट लिंक इंश्योरेंस स्कीम 1976, असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 2008, राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम 2005, अंतर राज्य प्रवासी कर्मकार अधिनियम 1979, भवन एवं संनिर्माण कर्मकार अधिनियम 1996, ठेका श्रम (विनियम एवं उत्पादन) अधिनियम 1970 आदि समूचे श्रमिक जगत की "सामाजिक सुरक्षा" की आकांक्षाओं को पूरा नहीं करते हैं। इसलिए आज की आवश्यकता यह थी कि इसे और भी ज्यादा श्रमिकों मुखी बनाया जाए। इसमें सुधार की पर्याप्त गुंजाइश विद्यमान थी। जिसका उल्लेख भारतीय श्रम सम्मेलन के 45 वे सत्र सम्मेलन तथा द्वितीय श्रम आयोग को वर्ष 2002 में की गई सिफारिशों में उल्लिखित है।

वर्तमान सरकार ने उपरोक्त उल्लेखित सभी अधिनियम नियम के स्थान पर नवीन संहिता जिसे "सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020" के नाम से हम जानते हैं, का निर्माण कर इसमें अंतिम पंक्ति में खड़े मजदूर के लिए भी सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था की है। पूर्व में असंगठित क्षेत्र में कार्यरत अनेक श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा का प्रावधान नहीं था। इनमें प्रमुख रूप से गिग एवं प्लेटफार्म वर्कर, अंतर्राष्ट्रीय प्रवासी मजदूर, घरेलू कामगार, कृषि कामगार आदि शामिल है। "सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020" में इन वर्गों को भी इसमें शामिल किया गया है। इसके अलावा अनेक अच्छे प्रावधान जैसे ग्रेच्युटी की पात्रता 5 वर्ष से घटाकर 1 वर्ष करना ताकि अनुबंध कर्मी, कैजुअल कर्मी एवं फिक्सटर्म एम्पलाई इसमें शामिल हो सके, किया गया है। इसके अलावा ईएसआईसी का दायरा संपूर्ण देश होगा इसे बिना नोटिफिकेशन किए लागू करना तथा

existing law in India and article (22) of declaration of Universal Human Right at the international level also confirms this subject. That's why all citizens in which the country's children, youth, labours and farmers are included are eligible to get the security of their income for education, health, housing and unemployment, sickness, disability, old age destitution, motherhood etc. In support of the above mentioned topics if we go through the history of the early period we find that Social Security has been mentioned in detail in the books written by ancient scholars And sages in the country of India. These books was written by Acharya, Kautilya, Manu, Sukracharya, Brihaspati. Yakwalya, Vishnu etc. The provision for financial support to general public ie women virgins, beggars, prostitutes etc. and the pension and provident fund for the factory's workers were mentioned in it. The then king and subordinate rulers as a moral and security concern, fulfilled it. That's why we can say that the India is the originator of "Social Security" in the world. The existing labour laws related to social security Le Maternity benefit act 1961, Employce state insurance act 1948, Employees provident fund and miscellaneous provision act 1952, Employee family pension scheme 1971, EPS 95, Employee deposit loked insurance scheme 1976, Workers compensation act 1923, Coal mines provident fund act 1948, Coal mines pension scheme 1998, Industrial dispute act 1947. Employees provident fund 1952, Employee deposit link insurance scheme 1976, Unorganized worker social security act 2008, National ruler employment guarantee act 2005, Inter state migrant workers act 1989, Building and other Construction worker act 1996, Contract labour (Regulation and Abolition) act 1970 etc, does not full fill the aspiration of Social Security. Therefore, the need of the day was to make it more labour oriented. There was ample scope for improvement in this, which is mentioned in the 45th of session of the Indian Labour Conference (ILC) and the recommendation of the Second Labour Commission.

By subsuming all the above-mentioned Act/Rules, the present government has prepared a code known as "Social Security code - 2020" in which social security has also been provided for the workers standing in the last row. Earlier there was no provision of social security for many workers, working in unorganized sector. These are Gig and platform workers, Inter state migrant workers, Domestic workers, Agriculture workers etc. Now these workers are also included in the social security code- 2020. Many goods and labour friendly provisions are made such as reducing the eligibility for

जोखिम वाले उद्योगों में थ्रेसोल्ड की सीमा समाप्त करना, असंगठित क्षेत्र के अधिसूचित वर्कों पर लागू करना इसी प्रकार कार्य अवधि एवं कार्य अनुक्रमण में घटित दुर्घटना कार्यस्थल पर घटित दुर्घटना ही है यह मानकर प्रतिकर भुगतान करने का प्रावधान करना, व्यवसायिक बीमारियां भी कार्यस्थल में घटित दुर्घटना के समतुल्य होंगी इस हेतु बढ़कर प्रति कर भुगतान करने, प्रसूति अवकाश 26 सप्ताह करने, आयुष्मान भारत योजना में असंगठित क्षेत्र के कामगारों को शामिल करने, एक कामगार हेतु भी सामाजिक सुरक्षा का लाभ मिले इस हेतु पंजीयन की व्यवस्था करने, बोर्ड में त्रिपक्षीय सहभागिता का प्रावधान करने आदि प्रमुख मजदूर हितैषी सामाजिक सुरक्षा के विषयों का समावेश इस संहिता में किया गया है। इसलिए भारतीय मजदूर संघ ने इस संहिता का सार्वजनिक रूप से स्वागत भी किया है।

वर्तमान में वेलफेयर फंड एवं ग्रुप इश्योरेंस के माध्यम से शहरी ग्रामीण क्षेत्रों में गैर श्रमिक आम जनता एवं श्रमिकों के आवास, चिकित्सा, शिक्षा आदि के लिए मुख्यतः पांच अधिनियम अधिसूचित हुए हैं। जिनके माध्यम से थोड़ी मात्रा में सामाजिक सुरक्षा की पूर्ति होती है यह क्रमशः बीड़ी, सिनेमा, आयरन, और लाइमस्टोन अभ्रक माइन्स में कार्यरत श्रमिकों के लिए प्रभावी है। इसी प्रकार वरिष्ठ पेंशन बीमा 2003, जनश्री बीमा 2000, असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा स्कीम, ओल्ड एज पेंशन, पर्सनल एक्सीडेंट इश्योरेंस, यूनिवर्सल हेल्थ इश्योरेंस स्कीम, नेशनल फैमिली बेनिफिट पेंशन स्कीम, नेशनल मेटरनिटी बेनिफिट स्कीम, के अंतर्गत हितग्राहियों को प्रतिमाह अथवा एकमुश्त रकम उनके जीवन निर्वाह हेतु प्रदान किया जाता है जो की अपर्याप्त है तथा यह "ऊँट के मुँह में जीरा" कहावत को चरितार्थ करता है। सरकार को इनका पुननिरीक्षण करते हुए ऐसी स्कीम हेतु पर्याप्त बजट के आबंटन का प्रावधान करना चाहिये ताकि इनका आवश्यकता अनुरूप लाभ हितग्राही को प्राप्त हो सके। इसी प्रकार फूड सिक्योरिटी, हाउस सिक्योरिटी, हेल्थ सिक्योरिटी, एजुकेशन सिक्योरिटी, एंप्लॉयमेंट सिक्योरिटी जैसे आयामों के लिए लागू स्कीम्स के क्रियान्वयन हेतु ठोस प्रशासनिक नीति एवं पर्याप्त धनराशि की व्यवस्था बनानी होगी।

दिनांक 7,8,9 अप्रैल 2023 को "भारतीय मजदूर संघ" की पटना बिहार में आयोजित तीन दिवसीय राष्ट्रीय अधिवेशन में इस प्रस्ताव के माध्यम से हम केंद्र एवं राज्य सरकारों से यह मांग करते हैं कि:

- (1) सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020, को अति शीघ्र लागू किया जाए।
- (2) उल्लेखित श्रमिक अधिनियमों का कड़ाई से समय सीमा के भीतर इसकी पालना सुनिश्चित की जाए।
- (3) सभी को शिक्षा, स्वास्थ्य, भोजन, आवास रोजगार की सुविधा मुहैया हो सके, इस हेतु सरकार के द्वारा लागू की गई स्कीम्स के क्रियान्वयन हेतु ठोस प्रशासनिक नीति का निर्माण किया जाए तथा पर्याप्त धनराशि का आवंटन किया जावे।
- (4) असंगठित क्षेत्र के लिए अलग से राज्य स्तर पर "लेबर वेलफेयर फंड बोर्ड" का गठन किया जाए तथा इनमें कृषि, मत्स्य, स्ट्रीट वेंडर, घरेलू कामगार अन्य को समाहित किया जाए।
- (5) भारतीय श्रम सम्मेलन (ILC) के 45 वे सत्र के सिफारिश को लागू किया जाए, जिसके तहत आंगनबाड़ी, आशा, मिड डे मील, सर्व

gratuity from 05 years to 01 year so that contract worker, casual worker and fixed term employee can be included in it. Apart from this, scope of ESIC will be the whole country. It will be implemented without notification. Similarly, any accident arising out of and in the course of employment shall be assumed that it is an accident occurring at work place and compensation will be paid accordingly. Occupational disorder will also be assumed equivalent to the accident occurring at the work place. Provision for 26 weeks for maternity leave, Inclusion of Unorganized sector workers in Ayushman Bharat Yojna, making arrangement for a single labour for registration, making provision for tripartite participation in the board etc. Topics of social security have been included in this Code. That's why the "BhartiyaMazdoorSangh" has publicly welcomed this code. At present through Welfare fund and Group Insurance, 05 Acts have been notified for housing, medical, education, etc, for general public and workers in urban and rural areas through which social security is available. But it is very little and applicable for Bidi, Cinema, Iron and Limestone workers. Similarly "Varishth pension Bima Yojana 2003", JanashreeBima-2000, Unorganised worker social security scheme, Old age pension, Personal accident insurance, Universal health insurance scheme, National family benefit pension scheme, National family benefit pension scheme, National maternity benefit scheme, provides monthly or one time lump sum amount to the beneficiaries for their livelihood, which is inadequate and it characterizes the phrase i.e. "A drop in a bucket". While reviewing this the government should make provision for allocation of sufficient amount of budget for such schemes so that the beneficiaries can get the benefit according to their need. Similarly, for the implementation of the schemes implemented for food security, house security, health security, education security and employment security, there is a lack of strong administrative policy and sufficient fund. In this triennial conference of "Bhartiya MazdoorSangh" organized in Patna Bihar on 7, 8, 9 April 2023, We demand from the government: 1) The "Social Security Code 2020" should be implemented at the earliest. 2) Strict compliance should be ensured within the time limit for the present labour act. 3) Strong administrative policy should be made so that everyone can get the benefit of education, health, food, house and employment facilities. Sufficient fund should be allocated for this. 4) The recommendation of the 45th session of the "Indian Labour conference" (ILC) should be implemented, under which Anganwadi, Asha,

शिक्षा अभियान एवं अन्य स्कीम वर्कर की सेवा शर्तों के साथ वेतन एवं सामाजिक सुरक्षा का लाभ इन्हें मिल सके। स्वनियोजित कामगारों एवं स्कीम वर्कर को पेंशन के दायरे में लाया जाए तथा इसे महंगाई के साथ लिंक किया जाए।

- (6) अंतिम वेतन के 50: राशि के बराबर पेंशन दिया जाए। पेंशन को महंगाई भत्ते के साथ जोड़ा जाए तथा पेंशन राशि का समय समय पर पुनर्निर्धारण किया जाए।
- (7) राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा स्वायत्त संस्थान स्थापित करने पर विचार किया जाए।
- (8) नवोन्मेषी वित्त पोषण प्रणाली के साथ सामाजिक क्षेत्र की निवेश योजना का विकास किया जाए।
- (9) सार्वभौमिक स्वास्थ्य कवरेज योजना लागू की जाए ताकि आम नागरिक को स्वास्थ्य संबंधी महंगे इलाज से राहत मिल सके।

प्रस्तावक – श्री सुरेन्द्र कुमार पाण्डे, राष्ट्रीय मंत्री
समर्थक – श्री जयंती लाल, सह संगठन मंत्री

प्रस्ताव क्रमांक – 2

ठेका प्रथा के अन्धानुकरण पर रोक लगावें तथा ठेका श्रम (निवारण एवं नियमितिकरण) अधिनियम 1970 में न्यायोचित संशोधन करें।

प्रारम्भिक अवस्था में स्थायी श्रमिक को हटाने की जटिल प्रक्रिया ने ठेका श्रम की व्यवस्था को जन्म दिया। बाद में आर्थिक लाभ एवं लागत में कमी करने की प्रवृत्ति ठेका श्रम का मुख्य आधार बन गई।

वर्तमान में कम से कम स्थाई कर्मचारी रखकर अधिक से अधिक कार्य ठेके पर कराने की व्यवस्था प्रारम्भ हो गई। उल्लेखनीय है कि स्थाई श्रमिकों एवं उनकी यूनियनों द्वारा भी इसका कोई प्रभावी विरोध नहीं किया गया। यूनियनों द्वारा स्थाई श्रमिकों के लिए उच्च वेतन की बात की जाती है तथा ठेका श्रमिकों के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी पर सहमति दे दी जाती है। यदि कहीं यूनियन द्वारा ठेका श्रमिक की मजदूरी बढ़ाने की बात की जाती है तो स्थायी श्रमिक उसका समर्थन नहीं करते क्योंकि उन्हें अपनी नौकरी चले जाने का भय सताता है।

आजकल सरकारी, अर्धसरकारी एवं निजी क्षेत्र सब जगह ठेका श्रमिक की भर्ती धड़ल्ले से हो रही है। जगह और समय के हिसाब से इनका नाम और थोड़ा बहुत टर्म एवं कंडीशन बदलकर सब जगह इनको नियुक्त किया जाता है। इनकी भर्ती का एक ही उद्देश्य है कम वेतन देकर अपना काम निकालना। एक तरह से हम कह सकते हैं कि बेरोजगारी का लाभ उठाकर इनका शोषण करना है। किसी भी संस्था में संविदा श्रमिक को ठेकेदार के माध्यम से लगाया जाता है। यहां तक की ठेका श्रमिक का मुख्य नियोक्ता से कोई सम्बन्ध नहीं होता है। ठेका

Sarvashikshaabhiyan, National health mission, and other scheme worker can get the benefit of salary and social security along with their service condition. Self-employed worker and scheme worker should be brought under the Ambit of pension and it should be link with inflation. 5) Pension scheme should be reviewed. The anomalies prevailing in it should be removed. Pension should be linked with Dearness allowance and pension amount should be revised time to time. 6) National Social Security Autonomous Institute should be established. 7) Develop social security investment plan with innovative financing method. 8) Universal health coverage scheme should be implemented so that the common citizen can get relief from expensive health related treatment.

Proposed By- Sh. Surender Kumar Pandey, All India Secretary
Seconded By- Sh. Jayanti Lal, Co-organizing Secretary

Resolution No. - 2

CONTRACT LABOUR

Bharatiya Mazdoor Sangh in its Triennial Conference held at Patna on and from 7th-9th April, 2023 unanimously places the following demands of the workers working on the basis of contract system:

Blind practice of contract labour be stopped immediately and at the same time amendments of some provisions of Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970 is the need of the hour. The complicated process of removing the permanent workers at the initial stage gave birth to the contract system but it has become a tool to cut short on spending and investments by the firms. It has now become an easy system of getting more and more workers on contract by keeping minimum permanent employees in the pay-roll. It is notable that even the unions of permanent workers have not raised the voice of the contractual workers. These unions discuss higher wages for permanent workers but approve of minimum wages for the contract workers. Even if unions demand higher wages for the contract workers the permanent employees don't support it in fear of loss of their jobs.

Now a days engaging contract labour is being done indiscriminately in government, quasi-government and private sectors. According to the place and time, their name and working conditions are changed a little and they are engaged everywhere. The only purpose is to utilize their services by giving a low salary. We can say that by taking advantage of unemployment, exploitation is done in every organization through contract labour as they even have no relation with the Principal employer because the

श्रमिक मुख्य नियोक्ता के पेरोल Pay&roll पर नहीं होता है।

ठेका प्रथा के अन्धानुकरण के कारण आज उद्योगों में 46 प्रतिशत और सेवा क्षेत्र में 9 प्रतिशत संविदाकर्मी कार्यरत हैं। सेवा क्षेत्र में उच्च स्तरीय कार्य-योग्यता के कारण संविदा श्रमिक कम हैं। Indian Staffing Federation (ISF) के अनुसार सरकारी क्षेत्र में 1.23 करोड़ श्रमिक कार्यरत हैं जिनमें से 43 प्रतिशत अस्थायी एवं संविदा पर हैं। सरकार के flagship कार्यक्रमों में भी 69 लाख लोग लगे हैं। जिन्हें न्यूनतम वेतन एवं सामाजिक सुरक्षा नहीं मिलती है। NSSO द्वारा जारी Annual Survey of Industries के अनुसार वर्ष 2004-2002 में Industries Sector में 59.6 लाख श्रमिक थे जो 2017-2018 में 105 प्रतिशत की दर से बढ़कर 1.22 करोड़ हो गये। इस अवधि में संविदा श्रमिक जो 2001-2002 में 13 लाख थे वर्ष 2017-2018 में 243 प्रतिशत की दर से बढ़कर 44.5 लाख हो गये। संविदा श्रमिकों के नवीनतम आंकड़े उपलब्ध नहीं हैं। परन्तु एक अनुमान के अनुसार संविदा श्रमिकों में तेजी से वृद्धि हो रही है तथा इनकी संख्या कुल श्रमिकों के 50 प्रतिशत से भी अधिक होने का अनुमान है। असंगठित क्षेत्र में ठेका श्रमिकों की बहुत बड़ी हिस्सेदारी होती है। इन को सेवा और वेतन दोनों की सुरक्षा नहीं मिलती है। श्रमिकों का यह वर्ग न्यूनतम वेतन और सामाजिक सुरक्षा से भी वंचित रहता है। संविदा श्रमिकों के शोषण को देखते हुए ऐसा लगता है कि इस वर्ग के रूप में देश में बंधुआ मजदूर प्रथा अपना रूप बदलकर प्रचलन में है।

ठेका श्रमिक को शोषण से बचाने के लिए भारत सरकार ने ठेका श्रम (निवारण एवं नियमितिकरण) अधिनियम 1970 बनाया गया है। परन्तु यह कानून न तो ठेका श्रम के अन्धानुकरण पर रोक लगा पाया तथा न ही ठेका श्रमिकों को शोषण से मुक्त करा पाया। ठेका श्रम कानून का वर्तमान स्वरूप श्रमिक के स्थान पर नियोक्ता को ही लाभ देता है। इसका परिणाम है कि वर्तमान में स्थायी प्रकृति के कार्य तथा Core Activities में भी ठेका श्रमिक लगाया जाता है। ठेका श्रमिकों की यूनियन बनाना और उसे चलाना बहुत कठिन है। इनको सामूहिक सौदेबाजी का लाभ भी सामान्यतः नहीं मिलता है।

अतः भारतीय मजदूर संघ ठेका, श्रम (निवारण और नियमितिकरण) नियम 4970 में निम्नलिखित संशोधन प्रस्तावित करता है :-

1. किसी भी सरकार के लिए कानून बनाना ही पर्याप्त नहीं होता बल्कि कानून की पालना सुनिश्चित करना भी उसका दायित्व होता है। ठेका श्रम कानून 1970 की प्रभावी और कठोरता से पालना कराई जाये।
2. उपरोक्त ठेका श्रम कानून को लागू होने के लिए संस्थान में 20 या इससे अधिक ठेका श्रमिक कार्यरत होना आवश्यक है। इससे नियोक्ता द्वारा इनकी वास्तविक संख्या को छिपाया जाता है। अतः यह प्रावधान हटाया जाये।

contract workers are not on their payroll.

Due to indiscriminate practice of contractualisation today there are 46% contract workers in industries and 9% in service sectors also. Due to high skills requirement in the services sector the number of contract workers is relatively lesser. According to Indian Staffing Federation (ISF) 1.23 crore are employed in which 43 percent are working as casual/contractual workers and, 69 lakh people are employed in the government's flagship programmes who do not get even minimum wages and social security. According to the Annual Survey and Industries released by NSSO there were 59.6 lakhs workers in 2001-2002 in the industry sector and it grew by 105 percent and thus increased to 1.22 crores in 2017-2018.

During the same period the number of contract workers grew by 243% from 13 lakhs to 44.5 lakhs. The latest figures of contract workers are not available but according to an estimate the number of contract workers is increasing rapidly and the number is estimated to be more than 50% of the total work force. There is a huge number of contract workers in the unorganized sector. They do not get the security of both service and wages and are also deprived of social security. Looking at the exploitation of the contract workers, it seems that this section of workers have now become bonded workers in the country.

In order to protect the contract workers from exploitation, the Government of India enacted the Contract Labour (Regulation & Abolition) Act, 1970 but it has totally failed to put an end to the exploitation of contract labourers or stop their exploitation. The present form of the contract labour law, benefits the employers instead of the workers and as a result, contract workers are working in both permanent and core nature of work. It is very difficult to form and run a union of contract workers and they are deprived of even getting the benefits of collective bargaining.

Therefore, the Bharatiya Mazdoor Sangh proposes the following amendments in the Contract Labour (Regulation & Abolition) Act, 1970:

1. It is not enough for any government to enact a law, but it is also its responsibility to ensure that the provisions of the same law are implemented effectively, strictly and properly.
2. For the Act to be followed there must be at least 20 or more contract laborers working in an organization and due to this the employer hides their actual number. Hence this provision should be removed.
3. According to the constitution of India as well as the directives of the Supreme Court, the principle of equal pay for equal work should be implemented in the cases of contract workers. Though it is

3. देश के संविधान और सर्वोच्च न्यायालय के निर्देशानुसार "समान कार्य, समान वेतन" के सिद्धान्त को लागू किया जावे। उपरोक्त अधिनियम के केन्द्रीय नियमों (नियम 25) में इसका उल्लेख तो है पर इसकी पालना नहीं होती है। अतः समान कार्य का समान वेतन का प्रावधान अधिनियम में शामिल कर इसे अनिवार्य बनाया जावे।
4. स्थायी प्रकृति के कार्य और Core Activities को और स्पष्ट किया जावे ताकि ऐसे कार्यों में ठेका श्रमिकों के नियोजन पर रोक लगाई जा सके।
5. बिन्दु संख्या 4 का उल्लंघन करने पर तथा सरकार अथवा न्यायालय द्वारा ठेका श्रम प्रतिबन्धित करने पर हटाये गये ठेका श्रमिकों का नियमितिकरण किया जावे तथा सेवा अवधि में ठेका श्रमिक के वेतन और नियमित श्रमिक के वेतन का अन्तर क्षतिपूर्ति के रूप में देने का प्रावधान कानून में किया जावे ताकि कानून के उल्लंघन पर रोक लगाई जा सके।
6. ठेका श्रम कानून 1970 की धारा 35 में आपातकालीन स्थिति में सरकार को इस कानून में छूट देने का अधिकार दिया गया है। सामान्यतः इस अधिकार का दुरुपयोग अधिक होता है। अतः आपातकालीन स्थिति को और स्पष्ट कर, इसके अनुचित उपयोग पर रोक लगाई जाये।
7. ठेका श्रमिकों का संस्थान अथवा सरकारी कर्मचारियों के वेतनमान का न्यूनतम वेतन देय हो ऐसा प्रावधान कानून में लाया जाये तथा लगातार सेवा के आधार पर वार्षिक वेतन वृद्धि का प्रावधान लागू किया जाये।

भारतीय मजदूर संघ उपरोक्त संशोधनों एवं सुझाये गये नये प्रावधान कानून में लागू करने की मांग करता है। यदि सरकार द्वारा इसपर कार्यवाही नहीं की गई तो भारतीय मजदूर संघ को इसे लागू कराने के लिए आन्दोलन का रास्ता अपनाना पड़ेगा जो देश में औद्योगिक सम्बन्धों में सौहार्द के लिए अच्छा नहीं होगा।

प्रस्तावक – श्री वी राधाकृष्णन राष्ट्रीय मंत्री

समर्थक – श्री बृजबिहारी शर्मा, महामंत्री, झारखण्ड प्रदेश

प्रस्ताव क्रमांक – 3

आर्थिक विकास के लिए राष्ट्रीय श्रम नीति बने

अर्थव्यवस्था के दो प्रमुख आधार हैं। पूंजी और श्रम। आर्थिक विकास में इन दो की बराबर हिस्सेदारी होती है। परन्तु आर्थिक विकास से अर्जित लाभ पर पूंजी का एक तरफा अधिकार है और श्रम की उपेक्षा होती है। किसी भी प्रजातांत्रिक देश का प्राथमिक लक्ष्य आर्थिक विकास के लाभ न्यायोचित वितरण का होता है। किसी राष्ट्र की समृद्धि केवल

mentioned in Central rules (Rule 25) yet it is not followed, therefore, the provision of equal pay for equal work should be made mandatory in the Act itself

4. Permanent category and core activities be clearly defined so that contract labourer are not engaged in these types of works.
5. Violation of point number 4 mentioned above or contract workers removed after ban on contract work in an establishment must be regularized and the contract worker must be paid the difference between her/his and wage of permanent worker for the period of her/his work to put a halt on violation of existing laws.
6. In section 35 of Contract labour (Regulation & Abolition) Act, 1970, the government has been given the right to waive provisions of the Act in case of emergency. Generally, misuse of this right is more, so it is essential to categorically clarify the emergency situation so that beyond these situations it is not misused under any circumstances.
7. Suitable provisions should be made in the law that the contract workers should get the minimum salary of the pay scale at par with government employees and the provision of increment should be implemented on the basis of their continuous service.

Bharatiya Mazdoor Sangh therefore, demands to implement the above mentioned items and proper amendments as well as suggestions be included in the Act for the welfare of the contractual workers in particular and the nation in general, failing which it has no other alternative but to adopt the path of agitation which will in no way be desirable for healthy industrial relations and harmony of the country.

Proposed By- Sh. V. Radhakrishnan, All India Secretary

Seconded By- Sh. Brij Bihari Sharma,

General Secretary, Jharkhand State

Resolution No. - 3

NATIONAL LABOUR POLICY SHOULD BE MADE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT

There are two main pillars of the economy. Capital and labour. These two are equal stakeholders in economic development. But capital has almost one-sided claim/rights over the profits earned from economic development and labour is neglected. The primary goal of any democratic country is justified distribution of the benefits of economic development.

पूँजी की समृद्धि से संभव नहीं है। इसके लिए समृद्ध और खुशहाल श्रम भी आवश्यक है।

आज हमारा देश तेजी से आर्थिक विकास की ओर अग्रसर है। आर्थिक विकास के इस दौर में अमीर की सम्पत्ति में तेजी से वृद्धि हुई है जबकि श्रमिक के आर्थिक स्तर में अनुपालक प्रगति नहीं हुई है। इस से स्पष्ट है कि श्रमिक को उसके वाजिब हक से वंचित रखा जा रहा है। देश में वर्तमान में जो श्रम नीति और श्रम कानून हैं वे 7 प्रतिशत संगठित क्षेत्र के श्रमिक के लिए ही हैं। 93 प्रतिशत असंगठित क्षेत्र के लिए कोई श्रम नीति और श्रम कानून नहीं है।

भारत की राष्ट्रीय श्रम नीति मुख्यतः निम्नलिखित बिन्दुओं से प्रभावित होती है :-

1. भारत का संविधान
2. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा निर्धारित मानक
3. देश की पंचवर्षीय योजनाओं में घोषित श्रम नीति
4. राष्ट्रीय श्रम आयोगों और त्रिपक्षीय समितियों की रिपोर्ट और सिफारिशें

भारत के संविधान में वर्णित मूल अधिकार और नीति निर्देशक सिद्धान्त राष्ट्रीय श्रम नीति के मूल आधार हैं। संविधान में श्रम को समवर्ती सूची में रखा गया है जिस पर केन्द्र और राज्य दोनों ही कानून बना सकते हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ILO द्वारा कई विषयों पर अन्तराष्ट्रीय श्रम कानून तय किए गये हैं। संगठित होने के अधिकार, जबरन श्रम पर प्रतिबन्ध, रोजगार के अवसर और रोजगार पैदा करने, औद्योगिक सम्बन्धों, साप्ताहिक विश्राम और संवैतनिक अवकाश, व्यवसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षा, महिला एवं बाल रोजगार, प्रवासी मजदूर और कार्य के घंटे मजदूरी जैसे अनेक विषयों पर ILO में सर्वसम्मत प्रस्ताव पारित किए हैं। सभी सदस्य देशों को इनकी पालना करना अनिवार्य है।

देश की पंचवर्षीय योजनाओं के दौरान श्रम नीति में कई बिन्दु और कानून शामिल किये गये हैं। पंच वर्षीय योजनाओं में घोषित श्रम नीति में निम्न लिखित कमियाँ/दोष पाये गये :-

1. मजदूरी दर में अन्तर की विद्यमानता।
2. आर्थिक विकास/मूल्य वृद्धि से अर्जित लाभ में श्रमिक की हिस्सेदार में कमी
3. न्यूनतम मजदूरी की प्रभावहीनता।
4. श्रमिकों का कौशल, स्वास्थ्य, रहन सहन और कार्यकुशलता बढ़ाने में असफल
5. रोजगार के अवसर पैदा करने में असफल।

रायल कमीशन ऑन लेबर और राष्ट्रीय श्रम आयोगों द्वारा श्रम के विषय में अनेक रिपोर्ट एवं सिफारिशें दी हैं। त्रिपक्षीय फोरम के रूप में

The prosperity of a nation is not possible only with the prosperity of capital. It also requires prosperous and happy labour.

Today our country is moving towards rapid economic development. In this period of economic development, there has been a rapid increase in the wealth of the rich while there has not been a proportionate progress in the economic level of the workers. It is clear from this, that the labourers are being deprived from their legitimate rights. The present labour policy and labour laws in the country are only for 7% organized sector workers. There is no labour policy and labour law for 93% of unorganized sector workers.

The National Labour Policy of India is mainly influenced by the following points:

1. Constitution of India
2. Standards set by the International Labour Organization
3. Labour policy announced in the Five Year plans of the country
4. Reports and recommendations of National Labour Commissions and Tripartite Committees

The Fundamental Rights and Policy Directive Principles mentioned in the Constitution of India are the basic foundation of the National Labour Policy. In the constitution, labour has been kept in the concurrent list on which both the Centre and the States can make laws.

International labour standards have been settled on many subjects by the International Labour Organization. ILO has passed unanimous resolutions on many topics like Right to Organize. Prohibition of Forced Labour, Creating Employment Opportunities, Industrial Relations. Weekly Res and Paid Leave, Occupational Safety and Health, Social Security, Women and Child Employment, Migrant Labourers and Hours of Work. It is mandatory for the member countries to follow them.

Many points and laws have been included in the labour policy during the Five year plans of the country. The following deficiencies were found in the labour policy announced in the Five year plans.

1. Existence of difference in wage rates. (Wage rate should be 1:10 proportion)
2. Reduction in worker's share in profit earned from economic development/value addition.
3. Ineffectiveness of minimum wages.
4. Failed to enhance Skill, health, standard of living and efficiency of a worker.
5. Failed to generate employment opportunities

The Royal Commission on Labour and the National Labour Commission have given many reports and recommendations regarding labour. In the form of a tripartite forum. Indian labour conference and Standing Committee on labour have also given unanimous

Indian National Conference और Standing committee on labour के द्वारा भी सर्वसम्मत सुधार एवं सिफारिशें सरकार को दी गई है। दृढ़ इच्छा शक्ति के अभाव में इन्हें लागू नहीं किया गया। इससे सरकार की कथनी और करनी में अन्तर परिलक्षित होता है। LIC का आयोजन बंद करना भी सरकार की त्रिपक्षीय प्रतिबद्धता में आस्था नहीं होना स्पष्ट करता है।

देश का आर्थिक विकास उस देश के श्रमिकों के योगदान पर निर्भर करता है। यद्यपि भारत सरकार की श्रम नीति और श्रम कानून स्पष्ट हैं। तथापि श्रम नीति की घोषणाओं और अनुपालन में काफी अंतर है। श्रम नीति मात्र कागजों तक सीमित रही है और आज तक उसे पूरी तरह से लागू नहीं किया गया है। परिणाम स्वरूप निम्नलिखित महत्वपूर्ण बिन्दुओं पर कोई समाधान नहीं हुआ है :-

1. वेतन की समस्या को हल करने के लिए अभी तक कोई प्रभावी फोरम नहीं बन सका है।
2. सामूहिक सौदेबाजी के सम्बन्ध में सर्वसम्मत नीति का निर्माण नहीं हुआ है।
3. जीविका मजदूरी (living wage) के प्रश्न को अभी तक सरकार ने सैद्धान्तिक रूप में स्वीकार नहीं किया है।
4. श्रम संघों को मजबूत और प्रभावी बनाने के लिए ठोस नीति नहीं बनाई गई।
5. वेतन आयोगों / मण्डलों की कार्यप्रणाली सरल एवं त्वरित नहीं है।
6. श्रम कल्याण अधिकारी की नियुक्ति के बाद भी कारखानों में पर्याप्त श्रम कल्याण कार्य नहीं हुए।
7. अनुशासन संहिता पर अमल में ढिलाई।

श्रम नीति एवं श्रम कानून तभी प्रभावी होंगे जब ये सार्वभौमिक रूप से लागू हों। जिसमें संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों के श्रमिक शामिल हों। राष्ट्रीय श्रम नीति विकसित किये बिना विधायी हस्तक्षेप संभव नहीं है। इस तरह भारत सरकार को पहले श्रमिक मुद्दों पर राष्ट्रीय श्रम नीति की रूपरेखा को लेकर आम सहमति बनाने पर ध्यान देना चाहिये बजाय कि उद्योगों को खुश करने के लिए श्रम कानूनों में कुछ प्रावधान लागू करते रहने के दृष्टिकोण से आगे बढ़ते रहने के पिछले 25 सालों में श्रम पर कई तरह के अध्ययन, सुझाव और सुधार सामने आ चुके हैं। इसलिए सभी की आम सहमति से राष्ट्रीय श्रम नीति का मसौदा तैयार करना आसान होगा। अत्यधिक स्वचालित विनिर्माण क्षेत्र के कारण देश में बेरोजगारी तेजी से बढ़ रही है। विदेशी निवेश आकर्षित करने के लिए अपनाई गई आर्थिक नीति ने भी रोजगार के अवसरों में अपेक्षित वृद्धि नहीं की। अतः यह जरूरी है कि भारत सरकार रोजगार के नये अवसर पैदा करें। उच्च शिक्षा के बाद व्यावहारिक प्रशिक्षण को जोड़कर इसे प्राप्त किया जा सकता है।

अतः भारतीय मजदूर संघ की पटना (बिहार) में दिनांक 7,8,9

reforms and recommendations to the government. But these were not implemented due to lack of strong will power. This reflects the difference between words and deeds of the governments. Stopping the event of ILC also clearly explains that the government has no faith in tripartite commitment.

The economic development of a country depends on the contribution of the workers of that country. Although the labour policies and labour laws of the Government of India are clear. However, there is a wide gap between policy announcements and implementation. The labour policy is limited to papers only and till date it has not been fully implemented. As a result, there is no solution on the following important points-

1. No effective forum has yet been formed to solve the salary problems.
2. No unanimous policy designed regarding collective bargaining.
3. The question of living wage has not yet been formally accepted by the government.
4. No concrete policy to make labour unions strong and effective.
5. The working system of Pay Commissions/Boards is not simple and quick.
6. Even after the appointment of Labour Welfare Officer, adequate labour welfare works were not done in the factories.
7. Laxity in implementation of disciplinary code.

Labour policy and labour laws will be effective only when they are universally applicable, including workers in both organized and unorganized sectors. Legislative intervention is not possible without developing a national labour policy. In this way, the Government of India should first focus on building a consensus on the framework of the National Labour Policy on labour issues, instead of moving ahead with the vision of implementing some provisions in the labour laws to please the industries. Many different studies, suggestions and improvements have come to the forefront within the last 25 years. Therefore, it will be easy to draft a consensus national labour policy. Unemployment in the country is rising rapidly due to the high automation in the manufacturing sector. The economic policy adopted to attract foreign investment has also not led to the expected increase in employment opportunities. Ultimately, it is necessary that the Government of India should create new employment opportunities. This can be achieved by adding practical training after higher education.

Therefore, the Bhartiya Mazdoor Sangh demands the government to make and implement a National Labour Policy in the present context, which includes the following points-

अप्रैल 2023 को आयोजित राष्ट्रीय अधिवेशन में सरकार से वर्तमान परिपेक्ष में राष्ट्रीय श्रम नीति बनाने और लागू करने की मांग करता है जिसमें निम्नलिखित बिन्दुओं का भी समावेश हो :-

1. असंगठित और संगठित पूरे श्रम क्षेत्र के लिए श्रम नीति और कानून बनें
2. पारस्परिक समझौतों और सामूहिक सौदेबाजी को प्रोत्साहन मिले।
3. औद्योगिक शान्ति बनाये रखने को प्राथमिकता दी जाये।
4. सामाजिक सुरक्षा के उचित मापदण्डों का निर्धारण हो।
5. श्रम कानून की पालना और श्रम विवाद के निपटारे की समयबद्ध व्यवस्था सुनिश्चित हो।
6. प्रबन्धनीय व्यवस्था में श्रम की भागीदारी सुनिश्चित हो।
7. त्रिपक्षीय विचारविमर्श के लिए प्रभावी फोरम बनाया जाये। ILC का आयोजन साथ ही त्रिपक्षीय फोरम द्वारा दी गई आम सहमति को लागू किया जावे।
8. उच्च शिक्षा के साथ साथ व्यवसायिक कौशल और प्रशिक्षण की प्रभावी और परिणामदाई व्यवस्था लागू की जावे।
9. देश में तेजी से बढ़ती बेरोजगारी पर नियन्त्रण करने के लिए नये रोजगार के अवसरसृजित किये जावें।
10. न्यूनतम मजदूरी के स्थान पर जीविका मजदूरी तय की जावे।
11. आर्थिक विकास के लाभों में मजदूरों की अनुपातिक हिस्सेदारी सुनिश्चित की जावे।
12. मजदूरी दर में अन्तर समाप्त किया जावे।
13. व्यवसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य के मानक तय हों।
14. श्रम कानूनो की पालना सुनिश्चित की जावे।
15. राष्ट्रीय श्रम नीति निर्माण के लिए त्रिपक्षीय फोरम बनाया जाये।

प्रस्तावक — श्री राज बिहारी शर्मा, क्षेत्रिय संगठन मंत्री

समर्थक — श्री अनीश मिश्रा, अध्यक्ष, दिल्ली प्रदेश

प्रस्ताव क्रमांक — 4

न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wages) के स्थान पर जीविका मजदूरी (Living Wage) तय हो

भारत विश्व की एक तेजी से उभरती अर्थ व्यवस्था है। विश्व की बड़ी अर्थ व्यवस्थाओं में भारत पाँचवे स्थान पर है। विश्व बैंक ने भारत के आर्थिक विकास की दर वित्तीय वर्ष 2022-23 में 6-7 प्रतिशत के बीच रहने का अनुमान लगाया है। जो विश्व के विकसित देशों से भी अधिक है। इस प्रकार भारत का विश्व की आर्थिक महाशक्ति के रूप में उदय हो रहा है। इसके विपरीत वैश्विक बहुआयामी गरीबी सूचकांक वर्ष 2021 के अनुसार 109 देशों में भारत की रैंक 66वीं है। विश्व के सबसे ज्यादा 22 करोड़ गरीब भारत में रहते हैं। सरकारी सर्वे कहता है

1. Labour policy and laws should be made for the entire unorganized and organized labour sector.
2. Mutual agreement and collective bargaining should be encouraged.
3. Priority should be given to maintaining industrial peace.
4. Appropriate standards of social security should be determined.
5. Compliance with labour laws and timely arrangement for settlement of labour disputes be assured.
6. The participation of labour in the management system be ensured.
7. An effective forum should be made for tripartite discussion. The consensus given by the tripartite forum should be implemented and the ILC must be restarted.
8. Effective and Result-oriented system should be implemented in higher education as well as vocational skills and training.
9. In order to control the rapidly increasing unemployment in the country, new employment opportunities should be created.
10. Living wage should be fixed in place of minimum wage.
11. Proportionate share of labourers should be ensured in the benefits of economic development.
12. Difference in wage rate should be abolished.
13. Standards of occupational safety and health should be fixed.
14. Compliance of labour laws should be ensured.
15. A tripartite forum should be made for formulation of National Labour Policy.

Proposed By: Sh. Raj Bihari Sharma, Zonal Organizing Secretary
Seconded By: Sh. Anish Mishra, State President, Delhi

Resolution No. - 4

FIXATION OF LIVING WAGES INSTEAD OF MINIMUM WAGES

Indian economy is emerging as the fastest growing economy in the world. Its ranked 5th amongst all the economies in the world and we in India should be proud of this. The World Bank has also predicted that GDP of India will be between 6 to 7% in the financial year 2022-2023, which is normally better than any other developing country. In this way, India is going to become an economically powerful country of the world. On the contrary, according to the World Poverty Index of Year 2021, India is ranked 66" amongst 109 countries, 22 Crore poor people are staying in India which is the largest population of poor people in the world.

कि भारत की 10 प्रतिशत सबसे अमीर आबादी देश की 64 प्रतिशत से अधिक सम्पत्ति की मालिक है वहीं 50 प्रतिशत आबादी के पास देश की 6 प्रतिशत से भी कम सम्पत्ति है। सबसे अमीर 1 प्रतिशत भारतीयों के पास देश की 33 प्रतिशत सम्पत्ति है। इस प्रकार भारत में आर्थिक विकास के लाभ में गरीब और अमीर की हिस्सेदारी में भारी अन्तर है। अमीर और अमीर होता जा रहा है तथा गरीब और गरीब हो रहा है। सही मायने में देश को विकसित एवं आर्थिक शक्ति बनाने के लिए इस अन्तर को कम करना होगा। गरीबी रेखा के नीचे जीवन यापन करने वाले लोगों को गरीबी से उबारना होगा। इसके एक उपाय के रूप में दृढ़ राजनैतिक इच्छा शक्ति के साथ न्यूनतम मजदूरी के स्थान पर जीविका मजदूरी निर्धारण करने का निर्णय लेना होगा। हालांकि ऐसा करने से आर्थिक भार में अत्यधिक वृद्धि होगी।

मजदूरी के सामान्यतः तीन स्तर होते हैं। न्यूनतम मजदूरी (Minimum wage) उचित मजदूरी (Fair wage) एवं जीविका मजदूरी (living wage) न्यूनतम मजदूरी पारिश्रमिक की वह न्यूनतम राशि है जो नियोक्ता को वैधानिक रूप से देना अनिवार्य है। यह किसी सामूहिक अथवा व्यक्तिगत समझौते से कम नहीं की जा सकती है। न्यूनतम मजदूरी तय करने का उद्देश्य श्रमिक को अत्यधिक कम मजदूरी से सुरक्षित रखना है। उचित मजदूरी न्यूनतम मजदूरी से अधिक और जीविका मजदूरी से कम होती है। न्यूनतम मजदूरी जीवन की मूलभूत आवश्यकताओं को आधार मानकर तय होती है जबकि जीविका मजदूरी cost of living के आधार पर तय की जाती है। जीविका मजदूरी निर्धारण का उद्देश्य गरीबी रेखा के नीचे जीवन यापन करने वाले गरीब लोगों को उससे उबारना होता है। समान्यतया किसी भी देश में मजदूरी निर्धारण का राजनैतिक एवं आर्थिक लक्ष्य जीविका मजदूरी तय करना होना चाहिए। भारतीय संविधान की धारा 43 में भी जीविका मजदूरी का उल्लेख किया गया है। इसमें वर्णित है कि राज्य को जनकल्याण के लिए जीविका मजदूरी के लिए प्रयासरत रहना होगा। सर्वोच्च न्यायालय ने भी वर्तमान परिपेक्ष्य में जीविका मजदूरी तय करने की आवश्यकता बताई है। ILO के जून 2022 में सम्पन्न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम अधिवेशन (Inter national Labour Conference) में यह तय हुआ है कि कुछ श्रम मामलों में ILO को वैश्विक रोल का दायित्व निभाना होगा। इसमें से जीविका वेतन निर्धारण भी एक है।

न्यूनतम मजदूरी निर्धारण में जीवन के लिए आवश्यक रोटी, कपड़ा और मकान की मूल आवश्यकताओं को शामिल किया जाता है। राष्ट्रीय श्रम आयोग (NLC) के अनुसार न्यूनतम मजदूरी निर्धारण में परिवार को तीन इकाईयां मानते हुए भोजन के लिए प्रति इकाई 2700 कैलोरी प्रति परिवार, 72 मीटर कपड़ा तथा भोजन एवं कपड़े के व्यय का 10 प्रतिशत आवास किराया और ईंधन, बिजली एवं अन्य खर्चों के लिए न्यूनतम मजदूरी का 20 प्रतिशत खर्चा शामिल होता है। जबकि जीविका मजदूरी में चिकित्सा, शिक्षा, मनोरंजन एवं अन्य लघु विविध व्यय को भी शामिल किया जाता है। जो न्यूनतम मजदूरी का 25 प्रतिशत अथवा इससे अधिक हो सकता है। भारत जैसे देश को गरीबी उन्मूलन के लिए वर्तमान मजदूरी की जगह जीविका मजदूरी तय करना आज की आवश्यकता है।

भारतीय मजदूर संघ की पटना (बिहार) में दिनांक 7,8,9 अप्रैल 2023 को आयोजित राष्ट्रीय अधिवेशन में हम भारत सरकार से मांग करते हैं कि जनकल्याण के वैधानिक दायित्व के निर्वहन के लिए देश की आर्थिक नीति में न्यूनतम मजदूरी के स्थान पर जीविका मजदूरी तय करना शामिल किया जावे। इस पर कार्यवाही न होने पर भारतीय मजदूर संघ राष्ट्र व्यापी श्रम आन्दोलन करने के लिए बाध्य होगा।

प्रस्तावक — श्री एस. मल्लेशम, राष्ट्रीय उपाध्यक्ष

समर्थक — श्री सोमेश विस्वास, राष्ट्रीय मंत्री

According to a Govt. survey, the richest 10% people in India hold more than 64% property whereas the poorest 50% people hold just below 10% property. 1% of the richest people hold 33% of all wealth of the country. This indicates that there is a sizable disparity between distribution of fruits of economic development between the rich and the poor, Rich people are becoming more rich and poor people are becoming poorer. Therefore, it is absolutely necessary to curtail this gap to form a really powerful economic and developing economy. The population which is below poverty line needs to be brought up for which strong will power of national leaders is the need of the hour and it is the right time to implement Living Wages instead of Minimum Wages. Primarily,

Primarily, there are three kinds of wages. Minimum Wages, Fair Wages and Living Wages. Minimum wages are supposed to be given to the labourers statutorily by the employer which cannot be curtailed on any ground. The labourers are protected from any other curtailment in their wages in the minimum wages Act. Fair wages are just below Living wages. Minimum wages are fixed to meet the fundamental human needs, whereas Living wages are fixed as per the cost of living and this is required to bring the people who are below poverty line. In general, the political and economic focus of wage determination in any country should be to determine the Living wages. The need of Living wages is also indicated under Article 43 of Constitution of India. It is mentioned that all out efforts are required to be taken by the concerned for the betterment of the society. Hon'ble Supreme Court has also impressed on the need to fix the Living wages.

In the International Labour Conference held in June, 2022, it was indicated that in some labour issues, ILO has to play an important role which includes fixation of Living wages also. Under Minimum wages act, the primary needs such as food, cloth and shelter are protected. According to the National Labour Commission, in the fixation of Minimum Wages act, it is divided into three parts, in which for food 2700 calories per family, 72 mtr cloth and 10% room rent and 20% towards other miscellaneous expenditure is shown. Whereas, under Living wages, the factors such as medical requirements, education, entertainment etc. are included which is more than about 25% of minimum wages. In India, it is now highly required to fix the Living wages act. In India to eradicate poverty from the grass root level it is the primary need of the hour to replace the present Minimum wage act with the Living Wage Act.

In view of the above the 20th All India Conference of the Bharatiya Mazdoor Sangh being held at Patna from 7 to 9 April 2023 is demanding the Government of India to fulfil the statutory obligation of public welfare. The Government of India could fix Living wages instead of minimum wages. In case, the Govt. fails to do so, then BMS will be left with no other option but to undertake a Massive, nation-wide Movement at national level.

Proposed By: Sh. S. Malleshm, All India Vice President
Seconded By: Sh. Somesh Bishwas, All India Secretary



Government ORDERS

Continue from previous Edition...

F No 218025/28/2022/D1R/CGHS. Govt. of India
Min. of Health & Family Welfare Department of
Health & Family Welfare Directorate General of
CGHS RK Puram Sector-13, New Dethi Dated the
12" April, 2023

Subject : Revision of Consultation Fee, Room Rent and ICU charges for All Health Care Organizations (HCOs) empanelled under CC

I am directed to convey the revision of the charges for Consultation fee, Intensive Care Unit and Room rent reimbursable in respect of treatment rendered to CGHS beneficiaries in all HCOs empanelled under CGHS. The revised rates in respect for the aforementioned items are as under

a) Consultation fee -

OPD Consultation Rs. 350/-

IPD Consultation Rs. 350/-

(For both NABH and Non-NABH accredited HCOs)

b) ICU Charges —

Rs. 5400/- for all categories of ward entitlement (General Ward/Semi-private ward /Private ward)

(For non-NABH accredited hospitals the charges shall be 15% less)

ICU charges are inclusive of Room Rent.

c) Room Rent-

General ward Rs.1500/-

Semi-private ward Rs.3000/-

Private ward Rs. 4500/-

(For both NABH and Non-NABH accredited HCOs)

The other terms and conditions of empanelment shall remain unchanged.

These revised rates shall be applicable from the date of issue and shall be valid till further orders.

This issues with the approval of Competent Authority and concurrence of Integrated Finance Division . Ministry of H&FW vide CD No.3419 dated 27.03.2023.

Ministry of Health and Family Welfare
Union Health Ministry Revises CGHS Package Rates for the benefit of CGHS Beneficiaries Referral Process under CGHS simplified; beneficiaries can now be referred through video call Posted On: 12 APR 2023 6:11PM by PIB Delhi

Union Ministry of Health and Family Welfare has decided to revised the CGHS package rates for all CGHS beneficiaries. The Union Govt has also simplified the referral process under CGHS for the benefit of its employees.

After due examination of demands from stakeholders and taking into consideration the increase in costs of various components of health care, the Union Health Ministry has proposed to initially revise the CGHS package rates of consultation fees, ICU charges and room rent, as per details given under:

Revised CGHS rates:

Item	Existing	Revised
Consultation Fee — OPD onsultation IPD Consultation	Rs. 150 Rs. 300	Rs. 350 Rs. 350
ICU charges — includes Rs 750 for non-NABH hospitals and Rs 862* for NABH hospitals includes- monitoring, Rs 5,400/- (Rs 862 + Rs 4,500/- RMO charges, nursing care and in addition Room rent is as per ward entitlement of beneficiary - general ward / semi- private ward / private ward is permitted	Rs. 862 for NABH + Room rent as per ward entitlement	Rs. 5400/- (Rs.862 + Rs. 4,500/- for private ward = 5,362 - rounded to Rs 5,400) including accommodation for all ward entitlement
Room Rent - General ward Semi- Private ward Private ward	Rs. 1,000/- Rs. 2,000/- Rs. 3,000/-	Rs. 1,500/- Rs. 3,000/- Rs. 4,500/-

The referral process under CGHS has also been simplified. Earlier the CGHS beneficiary had to visit the CGHS Wellness Center himself and take referral to the hospital. But now, if the CGHS beneficiary is unable to go, he can send someone on his behalf with his documents to the wellness center. The medical officer can refer the beneficiary to go to the hospital after checking the documents. Apart from this, CGHS beneficiary can also take referral through video call.





बी. पी. एम. एस. द्वारा जी-20 के अन्तर्गत एल-20 जन भागीदारी कार्यक्रम
दिनांक 30 अप्रैल 2023 को वी एफ जे जबलपुर में सर्वश्री नरेन्द्र तिवारी, मुकेश सिंह, राम प्रवेश सिंह
एवं रुपेश पाठक भागीदारी करते हुए।

कृपया अपनी प्रतिक्रियाएँ हमें इस पते पर भेजिये।

If undelivered please return to :

"Pratiraksha Bharti"

C/o. Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh
2, Naveen Market, Kanpur - 208 001

Mob. : 9450153677, Tel./Fax : 0512-2332222

Website : www.bpms.org.in

E-mail : gensecbpms@yahoo.co.in, cecbpms@yahoo.in

बुक पोस्ट

Publisher and Owner : Bhartiya Pratiraksha Mazdoor Sangh, 2 Naveen Market, Kanpur-208001

Printed at Chhaya Press 8/208, Arya Nagar, Kanpur-208002 • Mob. : 9839223650