

अमृत विचार

लोक दर्शन

पांच साल से ज्यादा की प्रक्रिया के बाद भारत ने चार नए श्रम संहिताओं को लागू कर दिया है। ये संहिताएं 29 पुराने कानूनों को समाप्त कर देंगी, जो ब्रिटिश काल से लेकर यूपीए सरकार तक फैले हुए थे। सरकार का कहना है कि ये सुधार मजदूरों की औपचारिकता,



क्या है देशी का कारण

त्रम समवर्ती सूची का विषय है, इसलिए केंद्र और राज्यों को समन्वित नियम बनाने पड़ते हैं। केंद्र ने 2020 में ड्राफ्ट नियम जारी कर दिए थे, लेकिन जुलाई 2025 तक कुछ राज्य जैसे पश्चिम बंगाल और लक्ष्मीपुर पिछड़ गए। दिल्ली और तमिलनाडु ने भी कुछ संहिताओं में देरी की। सरकार का मानना है कि ये देरी मुख्य रूप से राज्यों की सुस्ती से हुई, लेकिन अब केंद्र की सक्रियता से प्रक्रिया तेज हुई है—एक उदाहरण कि कैसे केंद्र ‘न्यूनतम सरकार, अधिकतम शासन’ के सिद्धांत पर चल रहा है।

卷之三

ट्रेड यूनियनों का विरोध: राजनीतिक या पुरातन



बीएमएस को छोड़कर कुछ केंद्रीय ट्रेड यूनियन (INTUC, AITUC, CITU आदि) इनका विरोध कर रही हैं, 2019 से 2025 तक हड्डताल कर। उनका तर्क है कि राज्य के न्यूनतम वेतन के अधिकार छीने जा रहे हैं, हड्डताल पर 14 दिनों का नोटिस और यूनियन पर सीमाएं लादी जा रही हैं, लेकिन सरकार का कहना है कि ये प्रावधान पुराने कानूनों की जटिलताओं को दूर करते हैं और हड्डताल का अधिकार बरकरार है-बस पारदर्शिता बढ़ाई गई है। कृषि सुधारों की तरह, ये विरोध राजनीतिक लगते हैं, जबकि संहिताएं मजदूरों को ई-श्रम पोर्टल और यूनिवर्सल अकाउंट नंबर (यूएएन) जैसी सुविधाओं से जोड़ती हैं। महिलाओं की रात शिफ्ट में सुरक्षा सुनिश्चित करने के प्रावधान अनुच्छेद-42 (मातृत्व राहत) के अनुरूप ही हैं।

ਪ੍ਰਾਇਵੇਟ ਮੈਂਬਰ ਬਿਲ ਜੇ ਬਢਾ ਦੀ ਸ਼ਰਮਿਕ ਕਾਨੂੰਨੋਂ ਪਰ ਚਰਚਾ

इसी बीच संसद में एनसीपी सांसद सुप्रिया सुले ने श्रमिकों को छुट्टी और व्यक्तिगत जीवन में तारतम्य से संबंधित एक प्राइवेट मैंबर बिल पेश किया है और इस बिल की बहुत चर्चा भी हो रही है। यह बिल सवाल खड़े करता है कि क्या श्रमिकों की 8-10 घंटे की नौकरी सच में 8-10 घंटे तक रह गई है? या फिर वाट्रसएप, ई-मेल और जूम मीटिंग्स ने कर्मचारियों को चौबीस घंटों का मजदूर बनाकर रख दिया है?

इसी सच्चाई और जीवन पर पड़ते इसके असर को सुधारने के लिए 5 दिसंबर को लोकसभा में पेश इस बिल ने देश की वर्क कल्चर पर एक नई बहस छेड़ दी है। इस बिल का उद्देश्य साफ़ है कि कर्मचारी काम के तथा धंटे खत्म होने के बाद या छुट्टियों में ऑफिस से आए फोन कॉल, ई-मेल या मैसेज का जवाब देने के लिए कानूनी रूप से बाध्य न हो अर्थात उन्हें स्वतंत्रता हो कि वे अपनी छुट्टी के समय या ऑफिस के बाद के अपने पारिवारिक व्यक्तिगत समय में कार्य या संदेश ग्रहण इसके लिए उनके ऑफिस का कोई न करें और विरुद्ध न करें।

प्रशासनिक कार्यवाही भी प्रारंभ न की जा सके। यानी यह बिल कर्मचारी के वर्क-लाइफ बैलेंस को कानून की सुरक्षा देता है। इसके तहत एक Employees Welfare Authority बनावे का प्रस्ताव भी है।

यह बिल इसलिए महत्वपूर्ण है, क्योंकि डिजिटल दौर ने “ऑफिस” और “निजी जीवन” की सीमा लगभग मिटा दी है। आज का कर्मचारी नींद की कमी में जी रहा है, तनाव में काम कर रहा है और परिवार के बीच होते हुए भी अकेला महसूस कर रहा है, क्योंकि उससे हर समय ऑन-द्यूटी रहने की अपेक्षा की जाती है। कई कर्मचारी ऑफिस समय के घंटों बाद भी काम से जुड़े रहते हैं। नतीजा मानसिक थकावट, बर्न-आउट, परिवारिक

समय की कमी और अकेलापन और स्वास्थ्य में बड़ी गिरावट। यह बिल कहता है कि कर्मचारी मशीन नहीं हैं, उसका भी निजी जीवन है।

उसका भा निजा जावन ह। वहीं इस बिल को लेकर उद्योग जगत की चिंताएं भी सामने हैं। IT, स्वस्थ्य विभाग और मीडिया क्षेत्र के कार्य 9 से 5 तक सीमित नहीं किए जा सकते हैं और 24 घंटे वाली आपातकालीन सेवाओं पर तो बंधन मरीजों के जीव पर एक बड़ा खतरा उत्पन्न कर सकता। वहीं विदेशी ग्राहकों, नियत समय पूरी की जाने वाली परियोजनाओं तथा इमरजेंसी कार्यों के लिए यदि कर्मचारी फोन उठाने से ही मनाकर देगा तो क्या होगा? छोटी कंपनियां तो घाटे से बंद हो जाएंगी। असली सवाल यही है कि कानून तभी सफल होगा जब अनावश्यक दबाव रुके, लेकिन जरूरत पड़ने पर ओवरटाइम, शिफ्ट सिस्टम और अतिरिक्त काम के भुगतान की व्यवस्था बनी रहे। फ्रांस, स्पेन, पुर्तगाल, बेल्जियम और आयरलैंड में राइट-टू-डिस्कनेक्ट कानून पहले से लागू हैं। वे देश पीछे नहीं गए-वहां प्रोडक्टिविटी भी बढ़ी और कर्मचारी संतुष्टि भी। काम जरूरी है, लेकिन इसकी की गिरिया और सेहत उससे भी ज्यादा ज़रूरी है।

आगे की याहः संवाद से सफलता

केंद्र संशोधित ड्राफ्ट नियम दोबारा जारी कर 45 दिन की टिप्पणी अवधि देगा। कुछ विपक्षी राज्य विरोध कर रहे हैं, लेकिन सरकार भारतीय श्रम सम्मेलन बुलाने को तैयार है। नियोक्ता फैक्ट्री स्तर पर चर्चा चाहते हैं। मेरी राय में, बिना त्रिपक्षीय संवाद के चुनावियां बनी रहेंगी, लेकिन सरकार की वृष्टि से ये संहिताएं मजदूरों के हितों को प्राथमिकता देती हैं, क्योंकि सच्ची सुधार प्रक्रिया मजदूरों की भागीदारी से ही संभव है। संहिताएं आधुनिक भारत की जरूरत भी हैं, लेकिन वर्तमान रूप में मजदूरों के हितों को कुछ-कुछ नजर अंदाज भी करती हैं। यदि क्रियान्वयन मजदूर-केंद्रित हुआ तो क्रांति हो सकती है, वरना असमानता का नया दौर शुरू।



क्या है घोषणा

केंद्रीय श्रम मंत्री मनसुख मांडविया
ने 21 नवंबर को घोषणा की कि चार
संहिताएं जल्द ही पूरे देश में लागू हो
जाएंगी :

- वेतन संहिता, 2019
 - औद्योगिक संबंध संहिता, 2020
 - सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020
 - व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य दशा संहिता, 2020 (OSHWC)



को जोड़ेगा। ये संहिताएं संविधान के अनुच्छेद-43 (जीविका मजदूरी) और अनुच्छेद-39 (समान वेतन) के अनुरूप हैं, जो मजदूरों के हितों की रक्षा करते हैं।

- **राष्ट्रीय स्तर पर न्यूनतम श्रम वेतन :** कोई राज्य केंद्र द्वारा निर्धारित मजदूरी दर से कम नहीं दे सकेगा। हां उससे ज्यादा दे सकते हैं और वेतन निश्चित रूप से प्रत्येक माह की 7 तारीख तक देना होगा, जो क्षेत्रीय असमानताओं को दूर करेगी। अध्ययनों से ऐसे सुधार उत्पादकता बढ़ाते हैं और औपचारिक रोजगार सृजन के।

ए खुला द्वार : महिलाओं को रात की शिफ्ट और सभी कामों (खदानें भागीदारी का रास्ता ही नहीं खोलता है, समान वेतन की बात भी जेंडर भेदभाव पर रोक लगता है, जो महिलाओं की कार्यबल भागीदारी कि मातृत्व लाभ संशोधन अधिनियम-2017 में 26 सप्ताह की छुट्टी दुआ था। महिलाओं से भेद-भाव पर 50000 रुपये का जुर्माना। CTC का कम से कम 50 प्रतिशत देना होगा। इससे पीएफ/प्रेस्युटी किन घर ले जाने वाले वेतन में कमी आएगी। सरकार का तर्क है कि समय में रिटायरमेंट सुरक्षा मजबूत करना चाहती है, क्योंकि पीएफ शि बढ़कर मिलेगी।

00 से कम मजदूर) को कई प्रावधानों से छूट दी गई है, जिससे 300 से कम सख्त वाले संस्थान में काम करेंगे, वे न्यूनतम वेतन, नेक लाभ से बंधत रह जाएंगे। आलोचना है कि ये संहिताएं असंगठित बनाने की बजाय अनौपचारिकता को बढ़ावा देंगी।

र, ये संहिताएं राष्ट्रीय श्रम आयोग (2002) की सिफारिशों पर -5 कोड बनाने का सुझाव देती थीं। आंकड़ों से, ईएसआईसी का 40 जिलों तक हुआ है और सदस्यता 13.5 करोड़ से 50 करोड़ तक जदूरों को वास्तविक लाभ पहुंचाएंगे। फैक्ट्री लाइसेंस की थ्रेशोल्ड इयों को राहत मिलेगी, लेकिन सरकार का कहना है कि इससे न्यूनतम वेतन और सुरक्षा के दायरे में आ जाएंगे, जिससे ठेका मजदूरी फिक्स्ड-टर्म कर्मचारियों को स्थायी लाभ के अवसर मिल पाएंगे। बदलाव नियोक्ताओं के लिए आसानी लाते हैं, लेकिन मजदूरों के रक्षा का जाल भी बिछाते हैं-खासकर जब 50 करोड़ मजदूरों को, जिसमें 90 प्रतिशत असंगठित क्षेत्र शामिल है।

नियोक्ताओं की प्रतिक्रिया निवेश और विकास का स्वागत

बड़ी कंपनियों के संगठन जैसे CII और FICCI ने इनका जोरदार समर्थन किया है। CII के निर्वाचित अध्यक्ष आर. मुंकुदन का कहना है कि ये कानून श्रम क्षेत्र की जटिल प्रक्रियाओं को सरल बनाएंगे, विवाद कम करेंगे और ज्यादा निवेश आकर्षित करेंगे, जो आर्थिक विकास को गति देगा।

एमएसएमई संगठन चित्तित है कि परिचालन खर्च 25 से 30 प्रतिशत तक बढ़ सकता है, लेकिन सरकार अवस्था परिवर्तनकालिक राहत और कम जुमाने की दिशा में काम कर रही है। मेरी ट्रूस्ट से, एमएसएमई की चिंता जायज है, लेकिन ये संहिताएं लंबे समय में छोटे व्यवसायों को भी मजबूत करेंगी, क्योंकि अनुपालन सरल होगा और 'इंस्पेक्टर राज' खत्म होगा।



यह दौर वैचारिक, सांस्कृतिक और सामाजिक संक्रमण का है, जहां पारंपरिक संस्थाएं नए प्रश्नों और चुनौतियों के समाने खड़ी हैं। इन्हीं चुनौतियों के केंद्र में है विवाह संस्था, जिसे लेकर आज बहसें तेज हो रही हैं। एक और बदलाव की अनिवार्यता है, तो दूसरी और उन मूल्यों की रक्षा का आग्रह, जिन पर समाज की संरचना खड़ी है। स्त्री-पुरुष संबंधों, स्वतंत्रता, समानता और अधिकारों की नई व्याख्याएं सामने आ रही हैं,

पर इनके बीच एक वर्ग ऐसा भी है, जो परंपरागत मान्यताओं को खारिज करते हुए विवाह जैसी संस्था पर सीधे प्रहार करने को ही समाधान मान रहा है। यह दृष्टि न केवल सामाजिक समरसता को चुनौती देती है, बल्कि परिवार, संबंध, उत्तरदायित्व और सांस्कृतिक धुरी को भी हिलाती है। समय के साथ विवाह संस्था में कई खामियां पैदा हुई हैं, जिनका मुख्य भार स्त्रियों ने उठाया है, लेकिन समाधान संस्था को तोड़ने में नहीं, बल्कि उसके सुधार में निहित है। शिक्षा, समानता, सुरक्षा, भागीदारी और गरिमा-ये स्वरूप संरचना खड़ी हो सकती हैं। ऐसे संवेदनशील सुधार-भावनाओं को साथ लेकर

विवाह परंपरा, आधुनिकता और नारी गरिमा का संतुलन



वर्षमान दौर परिवर्तन और उथल-पुथल का दौर है। इस परिवर्तन दौर में हमारे मूल्यों, मान्यताओं, संवेदनाओं और अनुभूतियों में तेज़ी से बदलाव हो रहा है। बदलाव में तारतम्यता, बोध और लयबद्धता से इर विचार और भटकाव को प्रकृति अधिक दिखाइ देती है और इस विचार व भटकाव को समाज का एक वर्ग भरपूर आश्रय दे रहा है।

विचारकाल से हमारी सामाजिक और सांस्कृतिक व्यवस्था प्रेम, विवाह, सहयोग, शृणुता के जिन आधार स्तरों पर टिकी हुई हैं। एकाएक उनसे विद्वाह और विमुखता के स्वर एक वर्ग से उठने लगे हैं। पाश्चात्य मानकों और संस्कृति में रंग वर्ग, विवाह और परिवार जैसी संस्थाओं को स्त्री की स्वतंत्रता, समानता और कैरियर में ऊंची उड़ान के दृष्टिकोण से अनुपयुक्त मानते हुए। हर मंच से अपनी आवाज बुलाए कर सहचर्य के आधुनिक रूप लिव-इन-रिलेशनशिप, यौन संबंधों में खुलापन, अश्वील आंदोलन जहां वस्त्रों के साथ भी निर्वस्त्र होने की कल्पना को तन पर स्वयं के अधिकार और स्वतंत्रता के नाम पर खुलेआम पोरस रहे हैं।

यह दौर सांस्कृतिक और सामाजिक मूल्यों के संक्रमण का दौर है, जहां आधिकारिक स्वतंत्रता और अधिकारों का सामाजिक मान्यताओं, नैतिकता और स्त्री पुरुष के वैवाहिक संबंधों से सीधा टकराव हो रहा है। और इस नवीन परिवृश्य में राज्य और न्यायकारी संस्थाओं द्वारा न्याय, नैतिकता और उत्तरदायित्व की समस्याओं के समाधान के रूप में लिव-इन-रिलेशनशिप, विवाह पूर्ण यौन आचरण की वैधता के संदर्भ में नए-नए कानून निर्मित करने की विवर्तनी भी है। जब कोई संस्था या सामाजिक व्यवस्था बनाई जाती है और उसके इन्द्रियों और मूल्यों का ताना-बाना बुना जाता है, तो उसके उद्देश्य वर्तमान और भवित्व की बेतरी ही होती है, परंतु समय के साथ व्यवस्था में खामियों के फलस्वरूप व्यवस्था के प्रति अस्तोष और अविश्वास जैसे तत्व भी अपनी जगह बनाने लगते हैं, जो विवाह रूपी सामाजिक व्यवस्था में स्त्रियों के साथ हुआ।

संबंध की जो कालीना और सामाजिक सांस्कृतिक विकास की जो भावना इस संस्था के माध्यम से की गई थी, वह प्रित्यसात्मक व्यवस्था की पोषक मात्र बनकर रह गई है। संविधान, कानून, न्यायिक अवधारणाओं और शिक्षा के प्रचार-प्रसार से स्थिरतया काफी बदल रही है और यह बदलाव धीरे-धीरे इसी संस्था में महिलाओं की स्वतंत्रता, सुरक्षा, समानता और सह-अस्तित्व की गारंटी भी दे रहा है।

■ शोषण, दमन और अत्याचार यद्यपि अब भी विद्यमान हैं, परंतु अब स्त्री के साथ-साथ पुरुषों के प्रति भी हिंसा और असहयोग जैसी भावनाएं बढ़ रही हैं।

■ विवाह के विकल्प के रूप में जिस लिव-इन व्यवस्था की पैरवी छाड़ा नारीवादियों द्वारा की जा रही है। वह उत्तरदायित्वपूर्ण सहचर्य के सामाजिक मान्य रूप से अनुउत्तरदायित्वपूर्ण स्वच्छ भोगवादी सहचर्य की ओर पलायन मात्र है, जिसका दुष्प्रिणाम महिलाओं और बच्चों के मानसिक, भावनात्मक, शारीरिक स्वास्थ्य और सामाजिक और सांस्कृतिक पतन के रूप में आएगा।

■ जब-जब समाज और संस्कृति पतन की ओर उन्मुख होती तब-तब कला, साहित्य, सुजन और संभावनाएं भी अधोमुखी गति करेंगी।

■ स्त्रियों की शारीरिक संरचना से संबंधित साधन और सुविधाओं के विषयों को पाश्चात्य संस्कृति का अंधानुकरण कर सोशल मीडिया रूपी चौराहे पर निर्वन्त्र करना कहाँ से भी नारीवाद नहीं है, अपितु नारीवाद की आड़ में अपनी दीमत अधिव्यक्तियों, कुंठाओं और निराशा को व्यापक रूप की समस्या बनाकर स्त्रियों और पुरुषों के मध्य बारीक शिष्ट

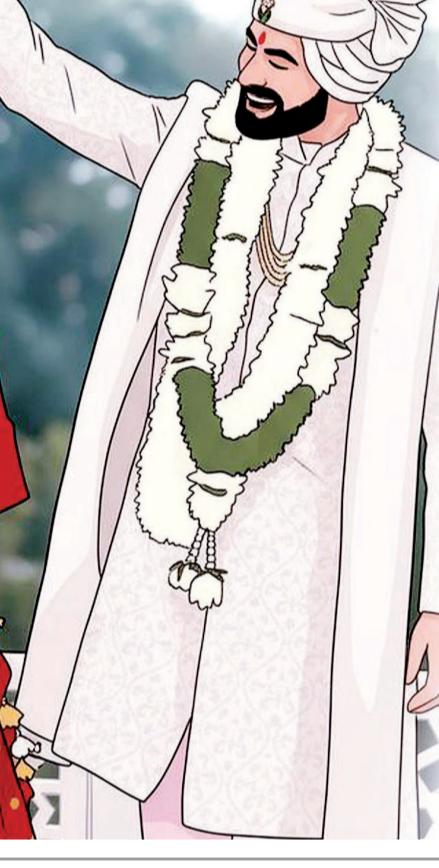
आवरण को निर्वस्त्र करने जैसा है, जिसे एक अतिवादी वर्ग द्वारा भरपूर आश्रय दिया जा रहा है।

■ नारी की स्थिति में यदि वाकई सुधार के पक्षधर हैं, तो नारी की शिक्षा, स्वावलंबन और सुरक्षा की गारंटी हेतु आंदोलन कीजिए।

■ पुरुषवादी व्यवस्था के वर्चस्व के विरुद्ध परिवार व वैवाहिक संस्था में महिलाएं के निर्णय में भागीदारी, बराबरी, गरिमा और समान की वकालत कीजिए। उन कानूनों और नियमों को लागू करने की मांग कीजिए, जो सामाजिक कुरियों, परंपराओं और अंधविश्वास के कारण उस रूप में लागू नहीं हो पा रही है, जिस रूप में वह लागू होनी चाहिए।

■ सार्थक नारीवाद उसके गरिमामय जीवन, हर क्षेत्र में उसकी भागीदारी और उसकी भावनाओं की स्वीकृति की मांग करता है न की नग्न भोगवादी संस्कृति की मांग करता है।

■ छाड़ा नारीवाद और भोगवादी संगठनों के अनिवार्य प्रहार भी तब तक विवाह रूपी संस्था को जर्जर नहीं कर सकते जब तक स्त्रियों में प्रेम, संवेदनशीलता, सहजता, सुकोमल भावनाएं और सहयोग की भावनाएं व्याप रहेंगी।



सर्दियों में बालों को खुशबूदार बनाने का आसान उपाय : हेयर परफ्यूम

सर्दियों में बालों को खुशबूदार बनाने का आसान उपाय : हेयर परफ्यूम



हेयर परफ्यूम लगाने का सही तरीका

- स्प्रे बोतल को बालों से 6-8 इंच दूर रखें।
- हल्का से करे ताकि खुशबूदार समान रूप से फैले।
- जड़ी पर सोने न करें, बालों की शीर्ष की लावाई और सिरों पर सो करना अधिक प्रभावी होता है।
- यह तरीका बालों को भरी होने से बचाता है और इसके प्रति अस्तोष और अविश्वास जैसे तत्व भी अपनी जगह बनाने लगते हैं, जो विवाह रूपी सामाजिक व्यवस्था में स्त्रियों के साथ हुआ।

स्टोरेज और उपयोग की सावधानियां

- हेयर परफ्यूम को हेमेशा किसी सूखी और ठंडी जगह पर रखें।
- इसे आप का सोताह तक आराम से रटोर कर सकती है।
- सर्दियों में ठंडे मौसम के कारण यह मिश्रण और भी अधिक समय तक टिक सकता है।

घर पर बनाएं सुरक्षित और हर्बल हेयर परफ्यूम

बाजार में कई नामी ब्राइड्स हेयर स्प्रे उपलब्ध करते हैं, लेकिन यदि आप क्रूटिक और सुरक्षित विकल्प चाहती हैं, तो घर पर हर्बल हेयर परफ्यूम बाना सबसे बेहतर होगा। यह न केवल किणायती होता है, बल्कि उसके द्वारा बालों को सुरक्षित करता है, बल्कि उनमें हल्का मॉस्चर भी प्रदान करता है।

इस होममेड हेयर परफ्यूम से बालों में गुलाबों की नमूनों के अलावा भी अन्य और अधिक सुखावादी और अंधविश्वास के विषयों को बचाता है।

गुलाब की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम

इस होममेड हेयर परफ्यूम से बालों में गुलाबों की नमूनों के अलावा भी अन्य और अधिक सुखावादी और अंधविश्वास के विषयों को बचाता है।

बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत तो बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत होती है।

गुलाब जल और चिंच बालों हेयर परफ्यूम

यदि आप हल्की और ताजी गुलाब जल और चिंच की बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत तो बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत होती है।

बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम

यदि आप हल्की और ताजी गुलाब जल और चिंच की बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत तो बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत होती है।

बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम

यदि आप हल्की और ताजी गुलाब जल और चिंच की बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत तो बालों की खुशबूदार बालों हेयर परफ्यूम की बाबूत होती है।